



Yönetim

10

En zor menajerlik, insanın kendi nefisini yönetmesi ile yaptığıdır.

Mustafa Uçkaç*, M. Arif Akşit**

**Serbest Mali Müşavir, Eskişehir*

***Prof. Dr. Pediatri, Neonatoloji ve Ped. Genetik Uzmanı, Acıbadem Hastanesi, Eskişehir*

İnsanları kendi hakları ile toplumun hakları ile görevlerini yeterli ve dengeli bir yapıda oluşturmalıdırlar, bunlar birey hakları temelinde olmalıdır.

Varlığın kişilerce korunması ve gözetilmesinin bir boyutu da yönetim sanatıdır. En büyük mücadele, en büyük boyut insanın kendi nefisine karşı verdiği uğraşıdır. Bu nihilistik boyutu ile benliği, kişiliği yok saymak veya küçülmekte değil, yeterli ve dengeli olmanın, tüm toplum ile oluşturulmasıdır.

AMAÇ: Yönetim modelleri üzerine bir değerlendirme yapılmaktadır. Sağlık hizmetlerinde kabul edilebilir tek yöntem olduğu, "hastalık YOK, hasta VARDIR" yapılanmasının olduğu vurgusu işlenmektedir.

Materyal Metot: Kültürel yapılanma yanında yönetim modellerinin irdelenmesi yapılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yönetim modelleri, kültürel değişim, aşama törenleri

Özet

Zamanımız yönetim sisteminin çalışması değil, insan temelli olarak yapılanma ve sistemin bu şekilde işlenmesidir. Artık insan çalıştırma modeli yerine, hizmet alma yaklaşımı esastır. Bir patron ve işler modelinden, güçlerin ayrılığı boyutuna gelme: sendikalar ve denetlemeler yapısından, zamanımızda bireyin mutluluğu, sevmesi yaklaşımına gelmiş durumdadır.

İş yapma yerine, hizmet üretmede, destek eleman, hizmeti etkin ve verimli yapmak boyutu öne çıkmıştır. Bu bölümde genel yönetsel boyut ele alınmaktadır, sağlık hizmetleri modeli sonra irdelenecektir.

Outline

The administration models are discussed
Form triangle to corners, meaning division of powers
Today the concepts of civil liberties and protect this perception from governmental and
institutions and other aspects
To save and protect, to educated for active in the society, without pressure, by own
demand
The new re-establishing, the new re-engineering of the society
This section we are indicating the administration models
Later the relations and communication at the medicine is discussed

Giriş

İlk planda insanların birileri tarafından yönetilmesi, bir baba gibi her türlü yaklaşımın yapılması ile bir bakıma birey artık sorumlu değil, doğrudan emirleri yerine getiren olmaktadır. Sen değinme, sen bilmezsin, bizim dediklerimizi yap, bu bir askerlikteki mantıktır, bir zemine kölelik veya güdüleme mantığıdır, insanlar artık bilinçli olması, düşünmesine gerek yoktur sadece emre uymalıdır. Bu bazı inançlarda da Tanrının dediğini yap düşünme, ödevini yap. Kuran aklınızı kullanmayacak mısınız sorusuna ise din adamları düşünmeden yap, günahlardan ad dile denirken Kuran da yazarken insanlar günahsız doğarlar kavramının tersidir. Kısaca emirleri uygulamalı ve devamlı af dilemelidir.

Daha sonra oluşan kuvvetin, gücün paylaşımıdır. Hekim artık kararını verirken birçok kişiden onay almalıdır. Konsültasyon değil ortak konseylerle karar almalıdır

Bireyin hakkı, civil liberties, Fransa İhtilalinde söylene hatta Kul hakkı diye binlerce yıl önce belirtile de 2008 yılında Avrupa İnsan Haklarının yasal düzenlemesi ile Hukuk Kavramı içinde olmuştur.

Bu açıdan yönetim sadece bireysel ötesinde kültürel boyutu da kapsamaktadır.

Kültürel Değişim ve Etkileşim

Başlıca etkileşim aşağıda şiirsel ifade ile sunulmaktadır.

Aşama törenlerinde kültürel değişim

Hızla değişen kültürlerde uyumsuzluk ana sorundur

Eski yapı geri gelmez, ama geri getirme çabası

Zorlamalar ile yapılanlar ise tam ters tepti

Tipik aşama törenleri, medyada yer aldı

Güler misin, ağlar mısın, kendini aydın sananlara

Eski kültürün kalıntısı olup, sanki medeniyet getirirler

Evren değişmiş, artık cinsiyet, ırk ve özellikler mi kalmış
Tüm insanlık tek boyuta, tek esaslara dayanmış

Hukuk temel olarak etik boyuta taşınmış
Birey hakkı denilmekte, zararınız dokunmasın vurgusu
Halen anlaşılamiyor birçokları için
Tutturmuşlar yasaları değiştirelim diye
Çoktan yasalar İnsan Hakları oldu
Farkında bile değiller, kültürel değişim oldu

Cultural diversity profound at the happenings

The culturation is mostly so slow, not encountered
Opposition of the new cultures, stimulates
The changing and the antagonism to the community
But sooner or later the development is reality
May be contrary to negative aspect, retardation
Whatever it is the cultural differentiation is obvious

Law is not grounding at the rules, or traditional ones
But ethical concepts and civil rights is the aspect
To be considered and to be legalized for

Not need to change the rules at law
Take the Human Rights and other declarations
The cultural differentiation starts, you must awake up

Yönetimde Değişim Boyutu

**Değişmeyen olgu
değişimdir.**

**Değişime uymayan
tükenmesi**

kaçınılmazdır.

Sonları kesiktir.

Temel olarak başarı genel elde edilen sonuç iken, zamanımızda fertlerin yetişmesi, fertlerin belirli düzeyde olması, topluma katkıları ile fikirleri ve sosyal boyuta yansımaları ile ortaya çıkmaktadır. Artık tek bir sistem temelinde değil, tüm sistemler insan boyutuna göre yapılanmaktadır.

Kapitalist sistem ile oluşturulan bir çeşme, toplumsal kullanıma açılmakta, bir komünist sistem yürütülmektedir. İsrail Kibutz ile Ülkemizde imece usulü bunların simgeleridir. Yardımlar ve hasenat denilirken, bunlar zekât kavramında da kapitalin direkt bireyden çıkarılarak toplum için karşılıksız menfaat olarak kullanılmasıdır.

Ekonomik yapıda da Kamu devlet için, Özel ise bireylerin veya bireylerden oluşanların kendi menfaati için oluşturdukları gelir kaynaklarıdır. Üçüncü ekonomik boyut olan vakıflar, kar amacı gütmeyen, geliri sosyal ve toplum için harcanan modellerdir. Bu açıdan yönetim modelleri salt gelir ve gider ötesine taşınmaktadır.

Ekonomi ve Kalite

Ekonomi 3E ile tanımlanmaktadır: Etkinlik, verimlilik ve kullanılabilir olmasıdır, ucuz olması değildir. Ekonomi artık ucuz kavramından çok uzak olup, bireyin kendi kazandığı veya kendisi için gerekenleri, kısaca alış ve veriş kendisinin yapması ve kendi kontrolünde olmasıdır. Kalite kavramı da bireyin memnuniyeti ve kısaca kullanıcının mutlu olmasıdır. Eski standartla uygun iken, bu standartların bireyin gereksinimlerine göre mutluluk sağlaması olarak irdelenmelidir.

Ekonomide 3 E kuralı

- Effectiveness: etkinlik; etkisi olmayan, amaca hizmet etmeyen kullanılmaz, talep bile edilemez
- Efficiency: verimlilik; Etkin olanlar içinden verimli olan seçilmelidir, masraf açan değil
- Eligibility: bulunulabilir olmalıdır; olmayan ve kullanılmayan, kullanılmayan ne işe yarar ki

Tüm bunların yönetim modellerine de etkin olduğu anlaşılmaktadır. Büyük mü, yoksa küçük mü ekonomik yerine işlevine göre yaklaşımı gelmelidir.

Sigara konusunda tütün yetiştirmede küçük aile modeli, sigara boyutunda da büyük firma modeli daha etkin olmaktadır. Bu açıdan işleve göre tüm modelleri bir arada birlikte yapılandırılmalıdır.

Yönetim modelleri

Tek yönetim modeli ideal denilemez. Bunlar birey temelinde oluşması esastır.

Hangi yönetim modeli olursa olsun, bireyin hakları, bağımsızlığı, kişiliği temel olmalıdır. Genellikle boyutlar kesin sınırlı olmasa da tanımlama için ayrılmaktadır.




1. Üçgen Model: Liderin olduğu ve bunun genel hâkim olduğu yapıdır. Kabile, takımlar veya bazı toplulukların yapısında bu belirgindir.
2. Dörtgen Model: Toplumda her sosyal güç bir yapı oluşturmuş ve bunlar hâkim olmak isterler, geçinme söz konusu olamadığı için, ortada işbirliği ve eşgüdümün iyi olması beklenir.
3. Yuvarlak yapı: Paylaşılacak ve etkin olabilecek yapı ortadadır. Bir ocaktan ısınmak istenir ise her birey buna eşit olarak dizilir ve faydalanmak ister. Burada konu ve etkileşim ortada ve bu ferttir. Ferdin korunma ve gözetilmesi de bu emsaldedir. Hekim tıbbi işlerde, hemşire bakımda, eczacı da ilaç konusunda ortak bir planda anlaşarak sağlık yaklaşımı yapabilirler. Burada ben bilirim değil, ortada bilim, mantık ve gerekçeli ile geçerli bir kanıta dayalı olmak gerekliliği vardır.

Genel olarak bu modeller ayrı gösterişe bile, uygulamalarda farklı yapılanma içinde olduğu gözlenecektir.

Örneğin kuvvet ayrılığı modelinde, her bir ülke bu yöntemi seçtiğini belirtmekte, ancak farklı yapılanma içindedirler. Halen Avrupa kuvvet ayrılığı modelinde değil 2008 yılında

başlayan hukuksal boyut ile bireyin hakları modelindedirler. Bu açıdan yorum baktığınız açıya göre değişmektedir.

Şekil 10.1'de kültürel yapı farklılıkları

A: Üçgen model. En üst köşede yönetici; kral, lider veya benzeri yapı, bir köşede halk ve diğer köşede de toplumu idare eden yöneticilerdir.	B. Köşeli yapı, dörtgen modeli: Kuvvet ayrılığı 4 adettir. Halk, yönetim, yargı ve lider olmak üzere. 4'lü yapıda, halk, yönetim, yargı, lider ve basındır.	C Yuvarlak yapı. Ortada birey, etrafında onu koruyup, gözetten, eşit uzaklıkta halka ve etkenler vardır.
		

Üçgen Model

Yönetici kontrollü bu sistemde, bireyin haklarını yok sayılması gerekli de değildir.

Bu modelde lider temelinde yapılanma vardır. Geleneksel kabile, takımlar ve bir grup kültürü temelinde oluşur. Lider boyutunda yapılan yasalar ve bunu halka iletmek üzere olan idareciler olmaktadır. Lider her şeyin kontrol, denetimi ve sözden etkin olmaktadır. Amerikan Başkanlık ile illerdeki Başkanlık yaklaşımları bu yapıya örnek olarak ele alınamaz.

Başlıca 3 katman vardır.

Kuvvetler

- 1)Yürütme: Lider, başkan
- 2)İdareci; Meclis, yasaları uygulayanlar
- 3)Yönetilen

Farklı yönetim modelleri olur

A) **Lider tek hâkim**; Halk o toplumun menfaati için çalışır, kul, köledir, öl deyin ölürüz mantığı geçerlidir. Ulaşılan hedef en ideal hedeftir. Basit kabile sistematığı vardır.

Hekimler baba gibi ve tüm servise, hemşirelere emir şeklinde yaklaşımı, eski hekimlik boyutudur. Hekim emir verir (order), hemşirelerde bunu yapmak zorundadır ve buna karşı çıkamazlar. Askerlik yapısı hâkimdir.

Bazı ülkelerde lider tek gibi ise de gerçek boyut farklı olabilir. Örneğin tüm paralar Sultan için toplanır, ama sultan bir kuruluş harcamaz, kaftanlar bile devlet malıdır. Sultan doğrudan fetva çıkaramaz, hoca, kadı ve yöneticilerin görüşleri doğrultusunda olmalı veya onlara gerekçe söyleyerek oluşmalıdır. Cengiz Kaan bile kararını Hanımın desteğine alarak yapmaktadır. Bu açıdan görünüşte sultan emretmekte ama kararın oluşması üçgen değil karma sitemle olmaktadır.

B) **Erişkinlerin Konsey, Meclis ile doğrudan katılımı**; Halkın lider veya yönettiği yapı olursa, birçok kabileden konsey olarak toplanılarak, her erişkinin görüşünün alınması ile etkin davranış olmasıdır. Atina ve Oğuzlarda da benzer yapı vardır. Han sadece alınan kararı yapmaktadır. Yöneten ise kadı veya belirli felsefeci ile benzer bir üst düzey lider dışı bir güç olmaktadır.

C) **İdarecilerin idare ettiği, sembolik yapılar**; İdarecilerin hâkim olduğu gruplarda, bolluk ve zenginlik olduğu durumlardır ve artık lider olmaya gerek yoktur, çünkü sorun da yoktur. Sadece temsili yönetim vardır.

Köşeli Yönetimler, Dörtgen Model (güçlerin ayrılığı)

Her kuvvetin kendi özgün ve bağımsız yapısı vardır. Bunlar işbirliği ve eşgüdüm içinde iseler uygun model, çatışıyorlarsa anlamsız sistem olmaktadır.

Bu modelde lider kuvvet ayrılığı temelinde gücü paylaşmaktadır. Lider gücü zayıflamakta, temel olarak bir ortak toplantı boyutu ile daha demokratik yapı oluşacağı düşünülmektedir. Ancak menfaatler farklı boyutta olunca, güç kavgası oluşmaktadır. Kapital temelinde veya devletin yapısı üstün olanda sorun olmaz iken, görüşler çatıştığında sistem tartışmaya girmektedir. Bu sistemlerde toplumun görüşü, kısaca demokrasi ile seçim ilk plana çıkarılmalıdır. Bu şekilde sorun olsa bile dört veya beş yılda bir iktidar değişmektedir. Ancak temel muhalefettir, kısaca farklı görüşlerin varlığıdır.

Adalette hak edişe göre yapılmalıdır. Bunlar sağlanırsa sorun oluşmaz ama dikta ve darbeler varlığında toplum yapısını etkileyeceği için sistem içinden çıkılmaz olacaktır. Darbenin iyisi olmaz, ne kadar demokratik olsa bile yapısal modeli bozmaktadır.

Kuvvetler






- 1) Yürütme: Hükümet
- 2) Kanun yapan: Meclis
- 3) Yargı; denetleyen
- 4) Halk temsilci seçerek, meclis yapısı ile etkin olmaktadır. Temsilci seçimi 4 veya 5 yılda bir olmaktadır.

Halk o toplumun menfaati için temsilci seçerek etkin olmaya başlar.

Genel olarak dörtgen şekli seçilmiş ise de, bunun dışında basın ile demokratik kuruluşlar ve sermaye de önemli bir yer işgal etmekte, en az altıgen şeklinde sunulması realite açısından daha uygun olabilecektir.

Şekil 10.2. Kültürel Aynı Yapıdaki Farklı Etkileşme Modelleri

Bir toplumda başlıca 4 farklı güç olup, etkinlik durumlarına göre yaklaşım modelleri olmaktadır.

a) kuvvet eşit etkin	5 kuvvet farklı etkinlikte	4 Kuvvetin dengesi farklılaşmış	4 kuvvet var ise de etkin olan 2 güç	4 gücün varlığı tartışmalı olmuş
				

a) **Eşit etkin kuvvetler**; Kuvvetlerin etkisi ve yaklaşımları eşit olarak belirlenmiş ve her birisi de buna uyarak yaklaşım yapmaktadırlar. Hiçbir güç diğerinden üstün olduğu iddiasında değildir.

b) **Farklı etkinliktekiler**; Seçilenler ve atananlar olmak üzere iki kavga ortamı olmaktadır. Halk bizi seçiyor diye seçilmiş yönetimi çekmektedir, diğerleri de sosyal ve toplumun idaresi ve gücü, yasala dayanaklar bizden yana, biz idarecileriz, bizden toplum sorumludur demektedirler ve çekişmeler sürmektedir. Burada politik güce göre değişim olmaktadır

c) **Yapıda denge bozulması**; Ekonomik veya birçok etkenler nedeni ile sosyal dengenin bozulması ile karmaşa ve karışıklık gelmesi. Darbeler hazırlık boyutu olacaktır.

d) **Dikta rejimleri**; Temelde farklı güçler var ama tek bir emir ile tümü basılmış ve ortada güç ayırımı kalmamıştır. Tümü rejime bağlıdır.






e) **Güçlerin çekmesi**; Güçler artık hâkimiyet açısından kendi fikirleri veya kabilesi, etkisi ile güç oluşturmaya başlar ve yapıyı çeker. Bunun için her bir güç çekerek bir temel yapıyı bozar. Burada çekme gücü elde ettiği seçime bağlı ise de sosyal ve toplumsal olarak gücü ile de etkin olmaktadır. Güç hâkimiyeti için yabancılar ile işbirliği ve etkin basın kullanması da vardır. Genel toplum ise artık eski günlere dönmek ister ise de artık güçler hâkimiyetini bırakmak ve ortak noktada buluşmak yerine kendilerininin hâkimiyetinden yanadırlar.

Dörtgen Modelden güçlerin ayrımı ile daha fazla köşeli yapılar

Bu modelde güçler çoğalmakta ve her biri daha etkin olma çabası içinde yönetsel karmaşa gelişmektedir.

Şekil 10.3. Kültürel Yapıdaki Farklı Kaşelenme Modelleri

Bir toplumda başlıca 4 farklı güç giderek farklılaşarak, diğerleri de güç oluşturmaya başlamışlardır. Fakat şekil tek şekildir, arada bütünleşme vardır.

a) kuvvet eşit etkin	b)5 kuvvet oluşmuş, etkin eşitlik	c) Kuvvetler artmış, etkinlikler farklı	d) farklı etkinlikler ve güçler karmaşası, bulut modeli	e)etkinlik gücü kullanımı
				

a) **Eşit etkin kuvvetler**; Kuvvetlerin etkisi ve yaklaşımları eşit olarak belirlenmiş ve yasal yapılanma kolaydır.

b) **Kuvvetlerde artış başlamıştır**; Toplumda etkin olması istenen kuvvetlerde artışın olması ve bunlarda toplumda etkin olması ile daha iyi ve daha demokratik yönetim olacağı kavramı gelişmektedir.

c) **Kuvvetlerin güçlerinde değişimler, eşitlik bozulması**; Farklı kuvvetlerin oluşumu ve bunların yönetimi için başkan seçimi, başkanlık yapılanması ile buna göre değişim. İki kutuplaşmaya doğru gidiş. Amerikan modeli.

d) **Çoklu yönetim ve modeller; kavramlar karmaşası olup**, artık kim ve kime yönetim yapıldığı anlaşılır olmaktan uzaktır. Bu yapıda kararlar ortak komisyonlar şeklinde alınmaktadır. Lider, yönetim ve yönetilen yapısından uzaklaşmıştır, yuvarlak modellerdir.

e) **Başlıca güçlerin hâkimiyetin ilan etmesi ile bir darbeleme olmaktadır**. Bunlar seçen, seçilen ve idareci, memurluk sistematığı (bürokrasi) başlıca güç olmaktadır.

Kuvvetler

- 1) Yürütme: Hükümet
- 2) Kanun yapan: Meclis
- 3) Yargı; denetleyen
- 4) Halk temsilci seçerek, Temsilciler etkindir.
- 5) Basın; basının tuttuğu taraf daha sosyal güçlenmektedir

- 6) Dernekler ve bazı farklılıkları kullanan ayırımcılar
- 7) Sosyal boyutu kullanarak, toplumda güç toplayan vakıflar ve uluslararası destekli kurumlar
- 8) Asker ve elinde silah bulunduran kurumlar
- 9) Sermaye kuruluşları ve elit, aristokratik yapılanma
- 10) Tarihsel, dinsel veya bazı etkinliklerle toplumda lider olarak bazı güçler toplayanlar
- 11) Her türlü etkinlik, kurum ve kuruluşlarla artık birey değil, mutlaka bir dernek veya bir sosyal gücü olan eleman olarak hâkimlik kurmak isteyenler. Birey artık bu kurum v kuruluşların emir eri, kulu ve kölesi olmaktadır. Üçgen model her yapıda olmaktadır.

Yorum

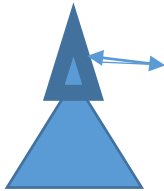


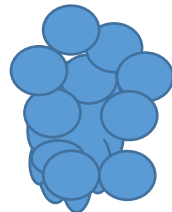

Temelde köşeli yapılarda ana yapı üçgendir. Bu üçgenlerin çoğalması ile yapılarda farklılaşma olmaktadır.

Her bir güç kendi içinde bir lider, bir yönetici ve onlara uyacak bir halk veya grup oluşturuyorlarsa o zaman sistem üçgen modele dönmektedir.

Siyası partiler belirli konularda işbirliği, eşgüdüm yapmaz ve birbirleri ile çatışma halinde iseler, o zaman kuvvet ayrılığı olmamaktadır. Demokraside önemli olan muhalefet olup, aksi görüşlerin olmasıdır. Ama bu birbirleri ile hakaret, aşağılama ve ulus veya insanlık boyutlarını yok saymak veya yıkmak üzere olmaz, olamaz. Hedef daima daha iyi, güzel, daha iyi hizmet olmalıdır.

Şekil 10.4. Üçgen yapının çoğalması

Bir toplumda başlıca 3 farklı güç giderek çoğalarak yine farklılaşarak, diğerleri de yine üçgen model ile etkinlik ve güç oluşturmaya başlamışlardır.

a) Üçgen yapı; lider, yönetim ve yönetilen	b) 7 kuvvet oluşmuş, etkin denetim (anayasa)	c) Kuvvetler artmış, 6 adedi etkinlik kavgasında zıt fikirler	d) farklı etkinlikler ve güçler karmaşası, bulut modeli	e) etkinlik gücü kullanımı
				

Burada farklı şekiller var sanılsa da yapı temelde üçgen ve yuvarlaktır. Üçgen de lider, yönetici ve yönetilen yapısı vardır. Yuvarlak yapıda ortak komisyon kararları ile alınmaktadır. Fark üçgen ve yuvarlaklarda bütünleşme yoktur. Her bir ayrı yapıdadır. Farklılaşma halen devamlıdır. Osmanlı yapısında da farklılaşmanın sonra bölünme şeklinde oluştuğu gözlenmiştir.

a) **Lider, yönetici ve yönetilen yapısı**; lider yapısı güçlü olup, yönetilenden yarılmıştır, krallık, dikta ve buna benzer otokrattık yapı tipidir.

b) **Kuvvetlerde artış başlamıştır ama genel yapı yine ayrı ayrı üçgenlerdir, bütünleştiren bir üt güç, anayasa veya farklı kültürel özellik vardır, din gibi.** Toplumda etkin olması istenen kuvvetlerde artışın olması ve bunlarda toplumda etkin olması ile daha iyi ve daha demokratik yerine teokrazi bileşimi gelişmektedir.

c) **Kuvvetlerin güçlerinde değişimler, eşitlik, ilişkiler ve iletişimin bozulması**; Farklı kuvvetlerin oluşumu ve bunların yönetimi için başkan seçimi, başkanlık yapılanması ile buna göre değişim. Kutuplaşma ve bölünmeye doğru gidiş.

d) **Çoklu kurullar ile yönetim ve farklı yapıların birleşmeyen sabun köpüğü gibi modeller; kavramlar karmaşası olup,** artık kim ve kime yönetim yapıldığı anlaşılır olmaktan uzaktır. Bu yapıda kararlar ortak komisyonlar şeklinde alınmaktadır. Lider, yönetim ve yönetilen yapısından uzaklaşmıştır, yuvarlak modellerdir.

e) **Başlıca güçlerin üçgen ve yuvarlak modeller ile karma yönetim modelleri ile hâkimiyetin ilan etmesi ile bir yönetim karmaşalı olmaktadır.** Bunlar seçen, seçilen ve idareci, memurluk sistematığı (bürokrasi) başlıca güç olmaktadır.

Dairesel Yönetim

1. Dairesel: Kurul ve ortak konsey kararları ile oluşanlar

Yönetim kurullar veya ortak konseyler ile karar alınarak yapılmaktadır. Birçok koalisyon yapısı buna benzer olabilir. Ancak işbirliği ve eşgüdüm boyutu güçlü olmalıdır. Bu yapı nadir olarak yürüdüğü gözlenmektedir.

2. Bireyin temel olan daireysel Model

Bu modelde birey hakkı öncelikli ve bireyin bağımsızlığı temel unsurdur. Tüm kurumlar onun iyiliği, gelişmesi ve mutluluğu için çalışırlar. Hizmet etme ve koruma, gözetme temeldir. Kontrol yönetende değil yönetilendedir. Oluşacak boyut farklılıklara devamlı açıktır.

Daima birey ortada, tüm oluşumlar bireyi daha iyi koruma, gözetmedir. Bireye müdahale, ikna veya tesir etme yoktur, özgünlük bozulmamalıdır.

Kuvvetler

- 1) Bireyin bağımsızlığı, otonomisi temeldir. Bilgilendirme ile rıza alınarak işler yapılır.
- 2) Hizmet birimleri Koçluk, Rehberlik, Mentor tipi modelleme

Kararlar suç kavramı olmadığı sürece, düzenlemeler dâhil, ancak zarar ve sorun olasılıkta geçerlidir. Kanunlar ve nizamnameler bireyin hakkı üstünde olamaz. Bu açıdan yasaların gücü değil, hizmetin gücü gelmiştir. Yasak kavramı ancak zarar varlığında olabilir. Artık grup, kalıp, cins ve her türlü bireyin üstünlüğü sıfatı olamaz. Hak edişe göre davranmak esastır. Bireyler birbirlerinin kardeşi ve aynıdır.

Eşit değil, hak etmeye göre imkân ve yaklaşım alabilirler. Alamaz ise sosyal destek ile gereklilik sağlanabilir.

Hizmet birimine göre yaklaşım yapılır. Sağlık sisteminde; ortada olgu, birey vardır

- 1) Hekim, karar veren, orkestra şefidir
- 3) Bakım yapan; hastadaki veriye göre davranır. Emirlerle göre değil, oluşumlara göre yapılır.
- 4) Eczacı, Diyetisyen gibi hizmet ekibi; Hastanın gereksinimlerine göre hizmetin ayarlanması, uyarılar, öneriler ile yaklaşımların yerinde, etkin olup olmadığı gibi sonuçlarını analiz eden kontrolör görevleri vardır.
- 5)Denetleme kurulları; etik kurullar, yönetim kurulları, konseyler, Hasta Hakları Bölümleri

Sorumluluk Yapısına göre;

- 1)Birinci dereceden sorumlu, hastanın yanındaki, doğrudan bakan, müdavi olan hekim, kişi
- 2)Konsültan; üst düzeyde bilgi olan ve danışmanlık, birikişilik veren kişi olup, müdavinin yardımcısıdır, doğrudan etkin olamaz, dolaylı etkinliği vardır.
- 3)Konsey, yoğun bakım, eş güdüm ve işbirliği oluşturan kurullar. Karar verme sorunu olan yerlerde, kardiyojoloji, Perinatoloji ve diğer kurullar ile ortak etkileşim yapılmaya çalışılmaktadır
- 4)Eğitim kurulları: üniversiteler ve eğitim kurullarında ayrıca bir eğitim kademesi vardır.


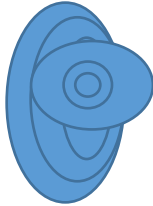

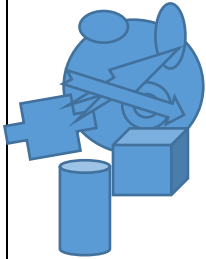
Tıpta olduğu gibi, hasta vardır ve tüm sağlık hizmetleri hastaya daha etkin olabilmek açısından etkin olmaya çalışır.

Hekim tıp bilgileri açısından bebeği besle der, hemşire distansiyonu var diye beslemez, eczacı hekimin yazdığı ilaç için gerekli olan tetkik sonucunu ister, tümü bir karmaşa gibi olsa da, olayı dengeleyen ve tanımlayan hasta ve hastadaki bulgular ve izlem sonucundaki gelişmelerdir.

Şekil 10.5. Kültürel Yuvarlak Yapılanma Modelleri

Her bir topluma ve kültürel yapıya, bir şehirde mahallelere göre bile yönetim modeli farklıdır.

Bir toplumda başlıca güç birey, insan olup, buna göre yaklaşım modelleri olmaktadır.

a)4 kuvvet eşit etkin	b) soğan halkası, basamaklı farklı etkinlikte	c) Kuvvet gerektiğinde doğrudan etkin olur	d)Örümcek ağı modeli; etkin olan karşılıklı iç içe düzendedir	e)4 gücün varlığı tartışmalı olmuş
				

Ülkemizde şehirler başkanlık seçimi ile yönetilmektedir. Başkanın partisi örneğin Eskişehir’de %2 almış, Mecliste bu oranda temsil, kısaca oy potansiyeli var iken başkan ekseriyetle seçimi almıştır. Bu açıdan Başkanlık yapısını denetleyen İl Meclisleri yanında Vilayet ve tüm Hukuk kurumları etkin görev almaktadır. Seçilmiş Başkan çeşitli nedenlerle davalar açıldığı ve yargıldığı da net olup, seçilmesi dava açılmasını engellememiştir.

a) **Eşit etkin kuvvetler**; Kuvvetlerin etkisi ve yaklaşımları eşit olarak belirlenmiş ve her birisi de buna uyarak yaklaşım yapmaktadırlar. Hiçbir güç diğerinden üstün olduğu iddiasında değildir. Ama bireye hizmet etmekte pasif davranmaktadırlar. Sonuçta birey kendini yalnız olacak görmektedir.

b) **Soğan halkası, Farklı etkinliktekiler**: Birden fazla hizmet gücü olmakta ve bunlar bireye ayrı ayrı yaklaşmaktadırlar. Birey bu hizmetleri almakta ama etkinliklerin birbiri ile dayanışması yoktur. Belediyeler ayrı, devlet ayrı ve kurumlarda ayrı, ayrı olarak etkinlik yapmaktadır.






c) **Yapıda hizmetlerin bireye karışır olması**; reklamlarda gibi ben daha iyiyim, ben daha iyiyim gibi bireyi etkilemeye çalışmaktadırlar. Burada bireyin tercihi değil, bireyin etkilenmesi söz konusudur. Reklam, propaganda, basın ve medya çok güçlüdür.

d) **Örümcek ağı, ortak etkileşimi, Dikta rejimleri gibi bireyin istediği daha azdır**: Temelde farklı güçler var ama belirli aşamada kendi aralarında etkileşmesi olması ile bireye aynı anda etkileşmektedirler. Örümcek ağında olduğu gibi biri tüm ağı etkilemekte ve sallamaktadır.

e) **Güçlerin bireyin isteği ile devreye girmesi**; Güçler hazır bekler, bireyin talebi ile devreye girmektedirler. Sağlık, turizm gibi hizmetler isteğe göre olmaktadır. Bunun için reklam önemlidir ve bireyin bilinçlenmesi için, eğitimi de yüksek olmalıdır.

Şekil 10.6. Dörtgen modelin değişimi

Bir toplumda başlıca güç kültürel değişimdir. Bunun felaket gibi olabildiği gibi eğitim veya zenginliklerle de olabilmektedir. Bireyler aynı kültüre kalıp olarak bağlı olsalar bile değişim kaçınılmazdır.

a) kuvvet eşit etkin	b) kuvvet farklılaşması	c) 2 Kuvvetin dengesi artmıştır	d) 4 kuvvet etkin belirgindir	4 gücün varlığı tartışmalı olmuş
				

a) **Eşit etkin kuvvetler**; Kuvvetlerin etkisi ve yaklaşımları eşit olarak belirlenmiş ve yasal yapılanma kolaydır.

b) **Kuvvetlerde sosyal güç dengesi değişmeye başlamıştır**; Toplumda etkin olması istenen kuvvetlerde etkinlik arzuları ile yapı bozulmaya başlamıştır. Bireyler bu bozulmadan dolayı kendileri kazançlı olacağı düşüncesindedirler.

c) **Kuvvetlerin güçlerinde gösterim başlamıştır**; Farklı başlıca iki gücün ortaya çıkarak çekişmesi. Bunlar, iktidar, muhalefet, bizden sizden, seçilen ve atanalar, yöneten ve yönetilenler, sermaye ve işçi gibi sayısız örnekleri vardır. Biri birleri ile düşmanca yaklaşım içindedirler.

d) **Çoklu yönetim değil, dörtlü, yönetim toplumdan kendi lehine bazı haklarla boyut kazanmıştır**. Artık yapı bozulduğu gibi her kesim kendine bir güç toplayarak gücünü arttırmaya çalışmıştır.

e) **Başlıca güçlerin hâkimiyetin olmaması ile artık toplumda çökme, kavgalar ve savaş olmaktadır, artık bir çarpı ile yokluk, ölüm, göç boyutu başlamıştır**. Bunlar zamanımızda petrol ile zengin olduğunu sanan ama kültürel açıdan aynı yapıyı değişme direndiği için yokluğa giden, birey haklarının olmadığı toplumlardır.

Kuvvetler ayındır

- 1)Yürütme: Hükümet
- 2)Kanun çıkarma; Meclis

3)Yargı

4)Halk; seçim ile yöneticilerini seçer, temsilcilik sistemi

Kültür Değişimleri

Bir birey fark etmese bile olay ve boyut değişmektedir. Kendisi kare kültürle idare edildiğini sanır, ama boyut değişmiştir ve köşeler çoğalmıştır.

Bireyler dörtlü halka içinde olduklarını sanırlar ama yapı değişmiştir. Kültürel açıdan etkileşim olmaktadır. Buradaki kavramı değiştirmeyenler ise karmaşa devam eder.

Yorum

DEĞER YARGILARI: İnsanların değer yargılarına göre yönetmek istemeleri, hâkimiyet kurma çabaları ile varlık değil yokluğa gidecektir.

Tarihten bir bakış açısı yaparsak;

Haçlı seferleri ile Kudüs'e gidenler orada zalim ve vahşet götürmüşler ve sonra bunları ülkelerinde de Tapınak Şövalyeleri olarak göstermişlerdir. Fransa kanlı bir darbe ile hepsini öldürmüştür. Gidenler farklı kültürel yapıyı getirerek eğitim ile değişim ve başkalaşım olmuştur. Bunun olumlu katkısı olmuş ve darbe ve haydutluk yerine yasaların kanunların hâkimiyeti gelişmiştir Etkinlik artık hukukta olmaya başlamıştır. Liderlerin felakete sürüklediği için bir yönetsel denge, dörtlü etkileşim başlamıştır.

Zamanımızda da Avrupa'ya çalışmaya gidenler; Avrupa'da sermayedar olmuş, güç toplamış, varlıklarını sürdürmek için bazı geleneklere bağlı kalmayı düdüürmüşlerdir. Ülkelerinde ise masaya oturup yemek yerken onlar yerde ortak tek tabakta yemeği sürdürmüşlerdir. Batı kalıp ve sıkı kurallarını ülkelerine getirerek değerlerde değişim olmuştur. Yasaklar belli iken, helalleri belirli hale getirmeye başlamışlardır. Papaz türü hocalar çıkarak, artık insanları güden ve onları yöneten yapıya girişmişlerdir.

Değişim kaçınılmazdır. Ama değişimin kontrollü olması da eğitimidir. Eğitim eskiyi öğrenme değil, eski temelleri değişim ve yeniden yapılanma ile ileriye götürmektir. Haçlının etkisi gibi Avrupa'nın da bize etkisi henüz kopyacılık iken, artık daha ileriye gidiş olması beklenmelidir. Halen ise daha geriye özlem ile gidiş boyutu olmaktadır.

Çevrede savaş varken, değişim eğitim ve insanlığa olması zordur.

İnanışlarda Selçuk ve Osmanlı geniş düşünme yerine, bizden ve sizden olmuş, inanışlara göre ayırım gelişmiştir. Ne zaman müslüman ve Hristiyan farklı görülmüştür ve bu yaygınlaşmıştır o zaman eşitlik kavramları da yozlaşmış olmuştur. İnanç sorgulanmaz boyutu bozulmuştur.

İnsanları kurtarmaya çalışan ve dinimiz İslam diyerek, Kur'an temelli olmayan safsataları devamlı din dersi gibi anlatanlar türemiştir.

Eğitim programları yerine aktivite programları hâkim olmuştur.

Basın çeşitli ellerin etkisi ile artan baskı altında tutulmuştur ve baskıdan yakınan başka gücün etkisi haline gelmiştir.

Yukarıda anlatılanlar bir farklı boyutta aktif gözlenmektedir.

Aşama törenleri ile kültürel değişimin yaşandığı bir aşamadayız ve bu devamı gittikçe hâkim boyuta çıkmaktadır.

Genel akli kullanma ve düşünme olmadan bir yere varabilmek zor olsa gerektir.

Sosyologların ve sosyal antropolojinin kültürel yapıları incelerken, devamlı olmuş ve geçmiş olan kültürler yerine gelecek kültürel yapıyı irdelememeleri bir yoksunluk yaratmaktadır.

Ekonomistlerin eski verileri alarak birçok söz etmelerine karşın, yeni öneriler pek olmamaktadır.

Bireyin olmadığı toplumlarda güçler daha fazla güç nedeni ile savaşıacak ve yok olacaklardır. Tarihsel olarak çekilecek ve ibret olacaklardır.

Sevgi ve kardeşlik ile değer üretenler ise varlıkların sürdüreceklerdir.

Değişim ancak gelişim üzere olmalıdır

Değişmek uğruna çok güneşler batmıştır
Başkasına nispet olsun diye değişim olmaz
Zengin olduk diye israf yapmak olmaz
Diploma almak ile adam da olunmaz ki

Sonunca değer üretmezsen, sevgi üretmezsen
Olacağın bellidir
Bir ibret olarak sevilmeyen, tiksinen olacaksın

Seversen, değer üretirsen eğer
Başkaları seni kopyalayacak ve
Ölümsüzleşeceksin
Yaşam ile varlık devam edecektir.

Eğitim ancak ileri, çağın ötesine olmalıdır
Bireyin olmadığı bir medeniyet ne olacaktır
Kağrı yerine uçağa binmek seni insan yapmaz ki

Cultural change must be development

The changing is meaning of development
Not to be for like others
Not to be leader by aggressiveness, oppression
To be a human is not to get diplomas
Richness is not meaning money
Creating values, to be in values

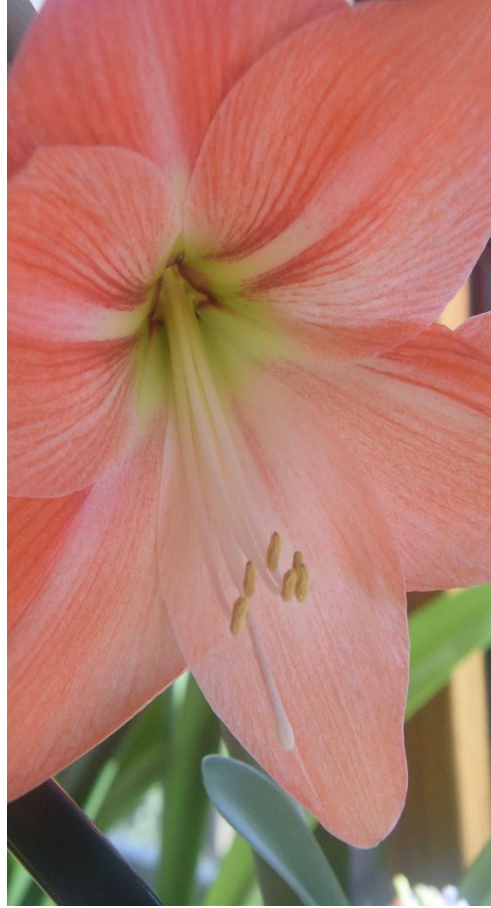
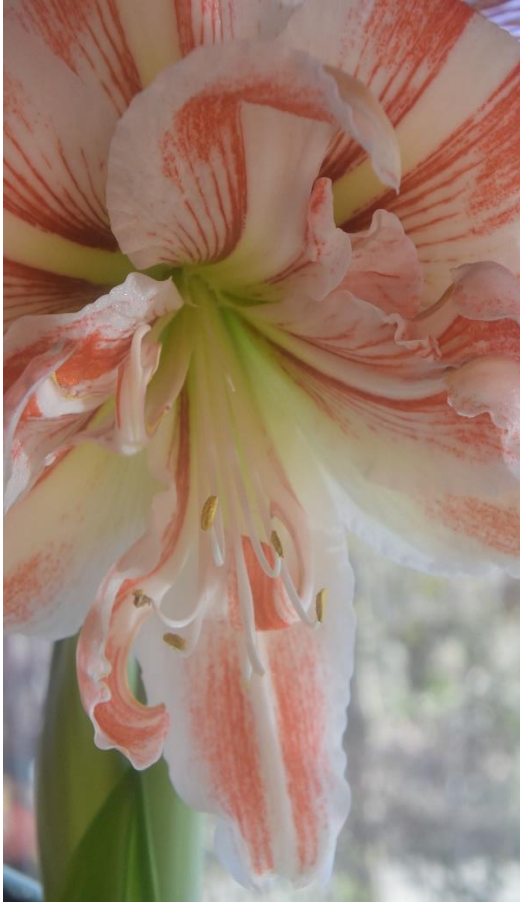
The result is none
Sometimes below the zero
Negative is not leading to positiveness

To be immortal, you must be valuable
Create values, be on values
The values of ethics and humanity
Not the oppression and cruelty
To get is not a meaning
To be and walk on valuable road is the meaning

YORUM

Hekimlik mesleğinde bu nedenle **Hasta var, hastalık yok temel yönetsel yapıdır.**

NOT: Sağlık Hizmetlerinde Hekim, Hemşire, Eczacı, Diyetisyen arasındaki ilişkiler ikinci Sayıda irdelenecektir.





İşbirliği

Hekimin Yardımcısı, zamanımızda kim?

**Tıbbi Sekreterler: M. Salman* Nuran Aydoğdu*,
Belma Kırıcı*, A. Merve Yenigün*, M. Arif Akşit****

*Tıbbi Sekreterler, Eskişehir Acıbadem Hastanesi Yenidoğan Yoğun Bakım

**Prof. Dr. Pediatri, Yenidoğan ve Pediatri Genetik Uzmanı, Acıbadem, Eskişehir

Hekimlikte işbirliği ve eşgüdüm çok önemlidir. Hekimin yardımcısı kimdir sorusuna hemen hemşire denilecektir ama hemşire artık ayrı bir bağımsız yetkinliği olan bir ortağıdır, bebek merkezde, hekimin önerisini uygun ise yapan bir ayrı bakım, yaklaşım merkezidir. Hekimin hasta ile ilişkilerini, anne ile boyutunu sağlayan birey, modern yönetimde tıbbi sekreterlerdir.

Verilerin alınması, saklanması, istenildiği zaman anında sunulması ve hatta istenmeden hazırlanması boyutunda sekreterlerin önemi kaçınılmaz olmaktadır. Bugün için tıbbi sekreterlik ilk planda hasta ve hekim vitrini, boyutu ve karşılaşılan etkin yardımcı olmaktadır.

AMAÇ: Tıbbi sekreterlik hizmetleri üniversal bir eğitim boyutu olup, bu konuda zamanımızdaki etkin rolleri bazı uygulamalar örnek gösterilerek sunulmaktadır.

Materyal Metot: Bir hastanedeki uygulama ile sağlık sektöründe hekim yardımcılarını işlevi sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Tıbbi sekreterlik, hekim yardımcısı

Özet

Devir artık değerlendirme ve işleme çağı olduğu gereceği ile bunların ortak bir ekip ile işbirliği ve eşgüdüm ile yapılacağı da algılanmalıdır. Sağlık hizmetlerinde Tıbbi Sekreterlik hizmetlerinin giderek öneminin arttığı vurgulanmaktadır.

Outline

For evaluation of how to be process at the conclusion point, in medicine, as a team work, several contributors act in it. Especially the Medical Secretarial concept is now an exceptional helper for the physicians. This indicates their duty.

Tarihsel Boyut

1970 yılında İngiltere Guy's Hastanesinde Cerrahi stajı için eğitime gittiğimde Tıbbi Sekreterliğin boyutunu kavradım.

Prof. Dr. Guy Blackburn sorumlu ve Genel Cerrahinin başkanı olarak Pazartesi günü ona Türkiye'den geldiğimi ve elimdeki referans mektubunu iletmek istedim. Türkiye Konsoloslğu Sağlık Daire Başkanının telefonla konuştuğu ve olurunun alındığını da biliyordum. Sadece "ben geldim" diyecektim.

Poliklinikte olduğu için Genel Cerrahi Poliklinik kapısında Tıbbi Sekretere geldiğimi ve referans mektubunu vereceğimi söyledim. Beklememi söyledi. Polikliniğe gelince tekrar gittim ve yine beklememi söyledi. Gidip haber vermediğini de görüyordum. Zamanında dakik olmanın önemini bildiğim için her 15 dakikada bir yanına gidiyordum. Yarım saat sonra ben de bir stajyer/İntörn olduğumu ve içeride toplantıya katılmama gerektiğini, beni eğitimden mahrum ettiğini, benim hasta olmadığımı söyledim ve bana baktı, niye içeri girmiyorsun dedi ve beni içeri aldı. Orada anladım ki, hekim ile hasta ve aile arasındaki ilişkide etkin idi, eğitim gibi formatlarda ise ona haber vermemiz ve onun hazırladığı ve bize gösterdiği odada oturmalıydık. Kısaca o hazırlığı yapıyor ve bizi alıyordu Bana o odaya değil, eğitim odasına gitmemi söyledi ve beni götürdü, hocaya taktim etti. Hoca da bekliyordum dedi. Hatta güldü, tıbbi sekreterlikten geçmek zor değil mi diye de sordu. Sekreter, benim için sizinle görüşmüş, bunu bana söylemedi, ben de sizin eğitiminizin bitmesini bekledim dedi.

Yaklaşımındaki değişim

1970 yılında hastaları İntörn hazırlıyordu, doğrudan Hocalara taktim ediliyor ve onun önerilerine göre reçeteyi bizler yazıyorduk ve asistanlarda bize yardımcı, eksikliklerimizi tamamlıyorlardı. Reçetede İntörn, asistan ve hocanın imzası oluyordu. Ameliyatlara da 3üncü kişi olarak katılıyorduk. Hoca, asistan ve İntörn idi. Bu Türkiye Hacettepe ve İngiltere Guy's Hastanesinde de aynı idi. Hastaları biz muayene ediyor, unutmam anal kanser tanısını da ben koymuştum ve ameliyatına da iki ekip olarak girildi, ben karın girişindeki üçüncü kişi idim.

Yıl 1977 de hikâyeler asistan ve kıdemli asistanlar alıyordu. İntörn imzası reçetede yok idi. Yurt dışında, Amerika'da ise hikâyeyi hemşireler alıyordu. Aynı şekilde hemşire reçetede etkin olduğu, katkı sağladığı görülmekte idi.

Yıl 2000 Amerika'da hikâyenin tıbbi sekreterler tarafından form doldurması şeklinde iken 2008 yılında ise bunlar müdahale anlamında olup, hastalar serbest olarak kendi

yakınmalarını boş sayfaya alıyorlardı. 2010 yılında ise bunların kaset, teyp ile sesli olarak alındığını şahit olduk. Sorunlar ise ona özgü form veriliyor ve dolduruyordu. Tıbbi sekreterler yardımcı oluyordu.

Hikâyeyi hemşire okuyor, ekledikleri soruları oluyor, sonra hekime bu hazırlanan dosya iletiliyordu.

Gereken yaklaşımlar Hekimin önerisi de dikkate alınarak hemşireler, diyetisyenler ve sağlık hizmeti sunanlar tarafından yapılıyor ve son aşamada hekim tüm bunları denetliyordu. Hastanın hekimi son aşamada gördüğü de çok yadırgamıştım Hekim her aşamayı biliyordu. Çünkü sık sık tüm sağlık ekibi hekime gidip danışıyorlardı. Bu arada da hastalara hekimi görüp görmeyecekleri soruluyor, evet dersiniz sıraya girip beklemeniz gerekiyordu. Bu açıdan her birey hayır zaten izliyor demekteydiler. Sonunda hekim durumu özetliyor, bilgi veriyordu.

Reçete sizin eczacınıza iletiliyor, halen bizde de uygulandığı gibi, kot numarası ile gidip, gereken ilaç bilgileri de ayrıca hekimden alınmaktaydı.

Tüm bunları organize eden ve tüm bu işlerde hasta ile hekimin yanında olan tıbbi sekreterlerdi.

Tıbbi sekreterler sadece deskte oturmuyorlar, hastayı hekim boş ise beraber alıyor, onu hasta yanına götürüyor, hekim ile hastanın inceleme ve yaklaşımında destek oluyor, hastayı. Hemşire formatında olmasa bile ona benzer şekilde oturup, kaldırıyor ve reçetenin hazırlanmasında da hekime yardımcı oluyorlar

Muayene bitince, gereken reçeteyi nereden alacağı, nasıl yakasını yapacağı, laboratuvara nasıl gideceği, nerede olacağı gibi onları götürüp, onları destekleyip, onlara moral ve destek sağlamaktadırlar.

Çocuklara da yaklaşımlarına göre ödüllendirecek, şeker veya benzeri bazı şeylerle onların gönlünü almaktadır.

Yanınızda kimin olmasını istersiniz?

En yakınındakilerin olması
Hastalık ve hastanede
Onların üstün yaklaşımı
Neden, niçin sorguları ve hatta size suçlarlar
Tümü bir Kabul olabilir

Bu işte uzman olmuş kişi ister insan
Hekim olmasa da hemşire olsun ister
Ama boş zamanı bulmak zordur

Tıbbi sekreterler bu iş için eğitim almışlar
Sağlıkçıların sadece sekreterlik hizmetlerini değil
Bireylerin sağlık danışmanı ve yardımcılarınıdır
Hekimin yardımcısı birer anlamda asistanıdır

Bunun anlamını kavramak zor
Bu hizmeti alan ancak nimeti kavrayabilir

Who will be with you?

You want to be physician with you, in every manner
This is an impossible situation
Physician writes the drugs
It's called reciprocate
Means, please take this script, to pharmacist

Your wife/husband or a friend?
The best considered be a professional
Medically and specially trained
The best solution, Medical Assistant

Neonatoloji Boyutunda Anlamı

Bir gebesiniz ve erken doğum için hastaneye geliyorsunuz, bebeğinizin yaşamı kritik düzeyde, hekim, hemşire doğuma girmiş, anne ile iletişim bile kurulmuyor, aile kimden bilgi alabilecek, tıbbi sekreterlerden değil mi?

Anne çocuğu doğurmuş, çocuk yoğun bakımda izleniyor içeri girmesi sorunlu, bebek kuvözde ve soluk almada ventilatörlerle mücadele ediyor, bilgi için servise girmeniz çok zor. Hekim ve hemşire ile iletişimi kim kurabilecek, kim kurmalı. Hemşireler ile ve hekim ile görüme zamanını ayarlaması, getirdikleri eşyaları, malzemeleri alması ve iletişim zamanı ve yeri hazırlaması çok önemli değil mi?

Çeken bilir ama bu hizmeti alan kişinin memnuniyeti belirgindir.

30-60 gün yatan bir aile artık bu sistemi öğrenmiştir ve doğrudan telefon ve ilk başvuru olarak sekreter ile temasa geçerek, doğrudan hemşire ve hekimi beklemeden, olduğu yerde ve izinli olarak temasa ve görüşme yapabilir.

Amerika'da kızım iki doğum yaptı, gebenin ve doğumda iki kişi aileden tam olarak bulunuyordu, hemşirelere yardım ediyordu, hekimin söylediklerinin uygulanması içinde yardımcı oluyorduk. 36 saat ağrıdan sonra sezaryen ile doğum yapıldı. Yine sezaryende de bulundum. İkincisinde de bulundum, tüm hastane süreçlerinde de bulundum. Bu açıdan hekiminin yardımcıları konusunda tıbbi sekreterlerin rolünü bizzat yaşadım. Servise girip çıkmayı, odadaki etkinliğimizi sağlayan tıbbi sekreterlerdi. Onlara şükranlarımı ifade edeyim.

Nereden Başlasam?

Bir konuyu anlatmak için nereden başlasam

Anlatılacaklar temelde tüm benim yaşantım

Gözümü açtığın, gönlümü açtığım andan itibaren

Yaşamım ile aklım ve vicdanım

Bütünleşti, bir oldu, birlik oldu

İnsanlara yardım etmenin anlamını kavradım

*Yaşadım, ailemle ve çocuklarımla paylaştım
Giderek arttı, yayıldı, tüm evreni kapladı
Bana sevgi ile yaşamayı
Yardım etmek ile yaşamının anlamını vurguladı
Nereden başlasam?
Doğumumdan başlamayı yeğlerim
Kendimi bildiğim anda başlayan, algıladığım yaşamım
Son nefesime kadar da sürmesini arzuladığım şeydir bu
İnsana hizmet, onlara destek ve yardım etmek
Başka ne istenebilir?
Nereden başlasam değil temel sorguladığım
Sonsuza kadar sürsün dursun, arzuladığım*

Where can I start to indicate?

The concept is it's the meaning of my life
When I confirm myself, it is the beginning
I hope at my last breath it will be
This is a value of living
It's the value of love
Resect to people, Especially to kids, the babies, the families
Helping, be support, to help
The main aspect of living
The meaning of to be
This is my life
Where can I start is not the indication
Hoping to be follow until dying moment
This is the aim

Şükür

*İnsanın kendisini bilmesidir şükür
Varlığının oluşumunu kabuledir
Yaratılmış olmasının çevresi ile bütünleşmesi
Aklı ve vicdanının yerindeliğidir şükür*

*Kötülükleri görmek kabul etmemek
Benlik arzuları içinde kıvranmak ama köle olmamak
Zarar ve ziyana isyan etmek
Hakkı tek başına bile kalsan savunmak
Şükür, çünkü bunları görüp, karşı çıkıyorsun
Diğerleri ise kabul edip, boyun eğiyor*

Tek istek ancak şükür olabilir zaten

Thanks

Thanks, is the meaning of life
The concept and the confirmation of life
To be lived and be living is to say thanks
We are all created as Human
But must be in humanity
To be against and in quarrel with the evil

Thanks to confirm the evil
Be against of them, not accepted
To be against of the evil

Thanks, just the only I can say

Görüş

Merve SALMAN: Yapmış olduğumuz iş değil, aslında insana yardım etmektir. Biz yardım ederken bunu bir iş olarak görmüyoruz. İçten gelen bir şey Gülüyüz, saygı...

Gülüyüzle, çalışarak yardımcı oluyoruz.

İnsanlara yardımcı olurken birazda kendimizi onların yerine koyuyoruz. Biz aynı durumda olsak ne yapardık?

Nuran AYDOĞDU: Nereden başlasam diye düşündüm, o kadar doluyum ki, hem yaşantım, hem aile boyutu tüm beni bu işim ile bütünleştiriyor. Bize gelen bütün hasta ve yakınlarıyla birlikte bir bütün oluşturuyoruz her hastada insan kendini bulabiliyor. İlk karşılaşmamız belki görev için olabilir, ama görevden çok karşımızdaki insanlara yardımcı olabilmek, insanın yüzünü güldüren ve mutlu eden duygular oluşturuyor.

Belma KIRCI: Acıbadem Hastanesinde hekim asistanı olarak görev almaktayım. Asistanlıktan çok hastalarımızın duygularına dokunmak, empati kurmak ve yardımcı olmaktan mutluyum

Son Söz

Hekimler eski dönemlerde sıklıkla hemşireleri, akademik yapılarda da asistan veya bunlar yerine intörnleri, stajyerleri yardımcı olarak kullandığı gözlenmiştir.

Asistanlar artık araştırma görevlisi olmuş, intörnlr hekimlik sıfatını kazanmış Aile Hekimi unvanı verilmiştir. Kısaca artık görev dağılımı olarak hekimin gerek hemşire ve gerek diğer elemanların hekimin dediğini yapan değil, hekimin önerilerini kendi akıl, vicdanı ile irdeleyip, gerekçe, dayanak ve olgunun durumuna göre yaklaşım yapacak, sorumluluğu hukuksal olarak olan kişilerdir. Ayrıca birim maliyet nedeni ile daha profesyonel anlamda yetiştirilmiş tıbbi sekreterlik hizmeti gündeme gelmiştir.

Bu açıdan hekim sağlık hizmetlerini yürütmesinde ilk aşamada yardımcısı olan, bazı sekreterlik hizmetlerini de yürütecek olan kişi, hemen yanındaki tıbbi sekreterlerdir.