

# Çocuk Hemşireliği Hizmetlerinde İş Analizine Dayalı İş Tanımı ve İş Gerekerinin Oluşturulmasına Yönelik Bir Uygulama

Gülsün ERİGÜÇ,\* Perihan ŞENEL TEKİN,\*\*

## ÖZET

*İş tanımı ve iş gerekerinin oluşturulması için başvuru alan iş analizleri, İnsan Kaynakları Yönetiminin temel konularından biridir. İş analizi, işlerle ilgili ayrıntılı bilgilerin toplanması, işin doğru tanımlanması, işi yapacak kişilerin sahip olması gereken özelliklerin belirlenmesi için yapılır. Etik ve verimli sağlık hizmeti sunma amacını taşıyan hastanelerin sahip olduğu en önemli kaynak insan kaynaklarıdır. İnsan kaynakları içinde de hemşireler önemli bir yer tutar. İş tanımı ve iş gerekerinin yetersizliği nedeniyle hastanelerde İnsan Kaynakları Yönetimi ile ilgili çeşitli sorunlar yaşanmaktadır. Bu çalışma, Çocuk Hemşireliği hizmetlerinde iş analizi yoluyla iş tanımları ve iş gerekerinin oluşturulması amacıyla tanımlayıcı ve metodolojik bir araştırma olarak planlanmıştır. Araştırmanın içeriğindeki işler ile ilgili bilgiler anket, gözlem ve görüşme yöntemleri uygulanarak elde edilmiştir. İş analizine dayalı olarak Çocuk Hemşireliği için söz konusu olan görevler ve sorumluluklar ile işin yapıldığı çalışma koşullarını belirleyen iş tanımları, mevcut durum esas alınarak oluşturulmuş, hemşirelik mesleğinin esaslarına göre bu durum tartışılmıştır. Ayrıca Çocuk Hemşireliği için iş gerekeri belirlenerek, bu görevleri yerine getirecek olan hemşirelerde bulunması gereken beceriler, eğitim ve yetenekler belirtilmiş ve tartışılmıştır. Buna göre hemşirelerin, hemşireliğin uğraş alanına girmeyen, diğer meslekler tarafından yapılması gereken görevleri de yerine getirdikleri belirlenmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Çocuk hemşireliği, iş analizi, iş tanımı, iş gerekeri.

\* Doç. Dr., H.Ü. Sağlık İdaresi Yüksekokulu

\*\* Öğr. Gör. Uzm., A.Ü. Dikimevi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu

## An Application to Develop Job Description and Job Specification Through Job Analysis at Pediatric Nursing

### ABSTRACT

*Job analysis that used to develop job description and job spesification is one of the basic subjects of human resources management. Job analysis is carried out to collect detailed information about the job, to describe the job appropriately, to determine the qualifications people need to do this job adequately. Human resources are the most important resource for the hospitals aim to provide health care services effectively and efficiently. An important part of human resources is the nurses for the hospitals. Due to insufficient job descriptions and job specifications, hospitals have various problems related to Human Resource Management. This study aims to develop pediatric nursing job descriptions and job specifications through job analysis. It is planned as a descriptive and methodological study. Information about the jobs obtained from questionnaires, observations and interviews. Job descriptions for pediatric nursing, determining duties, responsibilities, and working conditions, were developed based on the current situation, and this situation was discussed according to the bases of nursing profession. Besides, job specifications for pediatric nursing; the skills, abilities and training that these nurses should have were stated and discussed. Based on the research, it has been determined that nurses perform some duties which should be done by other professionals.*

**Key Words:** *Pediatric nursing, job analysis, job description, job specification.*

### I. GİRİŞ VE AMAÇ

Bir örgütün belirlenen amaçlarına etkili ve verimli bir şekilde ulaşabilmesinde, o örgütün insan kaynaklarının önemi ve katkıları yadsınamaz bir gerçektir. Toplumla sağlık hizmeti sunmak amacıyla olan ve emek yoğun bir şekilde hizmet üretmekte olan hastaneler açısından da en önemli üretim kaynağı insan kaynaklarıdır. Bunun yanı sıra, hizmetin yürütülmesinde önemli ve vazgeçilmez unsurun insan olduğu hastanelerde, hemşirelik insan kaynakları önemli bir yer tutmakta ve hemşirelik hizmetleri hastane ve sağlık sisteminin önemli bileşenlerinden birini oluşturmaktadır (Erigüç ve Kavuncubaşı 1996).

Örgüt faaliyetlerinin etkililiğinin ve verimliliğinin sağlanması açısından, örgütün her biriminde gerçekleştirilen faaliyetleri oluşturan işler ve birbirleri ile ilişkilerinin saptanması gerekir. Bu nedenle örgütlerde işlere ilişkin çeşitli ayrıntı ve özellikleri saptamak amacı ile yapılan iş analizi çalışmalarına gerek

duyulmaktadır. Başka bir ifade ile bir örgütte yapılacak bir “iş” çalışmasının ilk aşaması, örgütteki işlerin sistematik olarak incelenmesi ve kaydedilmesi süreci olan iş analizi olmalıdır. İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) açısından inceleme konusu yapılan iş analizleri, işlerle ilgili ayrıntılı bilgilerin toplanması, işin doğru tanımının yapılması ve işi yerine getirecek olan insan gücünün doğru işte çalıştırılması ve bu işleri yapacak kişilerde bulunması gerekli özelliklerin belirlenmesi gibi amaçlar güder. İş analizi çalışmaları ile iş tanımı ve iş gereklilerine ulaşılmakta ve bu bilgiler örgüt ve İKY ile ilgili çeşitli faaliyetlerde kullanılmaktadır (Erigüç ve Ergin 2003; Sabuncuoğlu 2000; Uyargil ve Uluhan 1998; Yüksel 1998).

Hastaneler açısından hemşirelik hizmetlerinin etkili ve verimli bir düzeyde sağlanabilmesi ve yönetilmesi, bu hizmetlerin (işin) ve diğer işler ile ilişkilerinin ortaya konması bakımından, hemşirelik hizmetlerinde iş analizleri yapılmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Türk sağlık sektöründeki sorunların en önemli bölümünü insan kaynaklarına yönelik sorunlar oluşturmaktadır. Bu sorunların bazıları, sağlık personelinin görev, yetki ve sorumluluklarını düzenleyen mevzuatın yetersizliği ve iş (görev) analizlerinin olmamasıdır (Sağlık Bakanlığı 1999). Benzer şekilde, hemşirelik mesleğinin insan kaynakları ile ilgili sorunlarından bir kısmının da, hasta bakımı ve tedavisi ile yükümlü olanların görev, yetki ve sorumluluklarının belirsizliğinden kaynaklandığı söylenebilir (Uyer 1997). Bu çalışmanın amacı, iş analizi yöntemini uygulayarak çocuk hemşireliği için söz konusu olan işlerin analiz edilmesi, buna dayalı olarak iş tanımları ve iş gereklilerinin geliştirilmesidir. Bu hizmetlerin yönetilmesinde ve yerine getirilmesinde etkililiğin ve verimliliğin sağlanabilmesi amacıyla, gerek insan kaynakları gerekse hemşirelik hizmetleri yönetiminin bakış açısını göz önünde bulundurarak mevcut duruma eleştirel bir yaklaşımla öneriler getirmek de amaçlanmaktadır.

## **II. GENEL BİLGİLER VE KAVRAMLAR**

İş analizi, işgörenler tarafından tek tek ya da toplu olarak yerine getirilen işin ayrıntılı biçimde incelenmesini amaçlayan ve en kısa tanımla belirtmek gerekirse işin kendisini inceleyen bir yöntemdir. İş, bir kişinin faaliyetlerini oluşturan görevlerin toplamı olarak, görev ise, belirli bir amaca ulaşmak için, fiziksel ve zihinsel bir çaba gerektiren işin bir bölümü olarak tanımlanır. Bu durumda iş kavramı, görev ve sorumluluklar bütünü olarak ele alınmalıdır (Aldemir ve diğerleri 1993; Sabuncuoğlu 2000).

İş analizi, işin yerine getirilmesinde nelerin yapılması gerektiği ve bu işi yapmak için gerekli olan becerilerin neler olduğu konularına odaklanmıştır (Erigüç ve Ergin 2003). İş analizi faaliyetleri kurumlardaki işlerin içerdiği görev, sorumluluk ve çalışma koşullarını belirlemeye yönelik çabalardan oluşur. Bu çalışmalarda ayrıca işleri yapacak olan kişilerin sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetenekler de belirlenmeye çalışılır. İş analizi sürecinde işlere ilişkin veriler, genel olarak, işlerin içerdiği görevlerin nasıl yapıldığını, kullanılan araç, gereç, malzeme ve teçhizatı, çalışma koşullarının özelliklerini ve işlerin diğer işlerle olan ilişkilerini kapsar. İş analizinde işle ilgili bilgiler, gözlem, anket, görüşme veya bu üç yöntemin iki veya daha fazlasının birlikte kullanılması ve tutulan kayıtlardan yararlanma, belge analizi gibi yöntemlerle elde edilmektedir. Toplanan veriler daha sonra belirli formatlar çerçevesinde düzenlenerek iş tanımları ve iş gerekleri adı altında çeşitli örgütsel faaliyetlerde kullanılmaktadır. Ayrıca insan kaynakları, kalite, verimlilik, zaman yönetimi vb. gibi yönetim ile ilgili tüm işlev ve uygulamalarda yol gösterici olabilecek daha ileri analizlere dayanak oluşturulabilir (Baruch ve Lessem 1995; Cherrington 1991; Rakich et al. 1977; Uyargil ve Uluhan 1998).

Yukarıda da değinildiği gibi, iş analizi son ürün değil, son ürünleri elde etmek için girdilerin sağlandığı bir süreçtir. Bir iş analizinden iş tanımı ve iş gerekleri olmak üzere iki ürün elde edilebilir (Erigüç ve Tekeş 2003). İş tanımı, iş analizi çalışmasının uzantısıdır. Diğer bir anlatımla, iş analizinden elde edilen bilgiler daha açık ve anlaşılır biçimde kağıt üzerinde belirli standart kalıplar haline getirilir. Bu formlarda işin özellikleri, yararları, gerektirdiği yetenek ve sorumluluklar ve işin içeriği bilinçli ve düzenli biçimde işlenir (Sabuncuoğlu 2000). İş tanımlarının hazırlanmasından sonra, bu işleri yapacak kişilerde bulunması gereken özellikler belirlenir. İşlerin başarılması için gerekli niteliklerin saptandığı çizelgeye iş gerekleri adı verilir (Yüksel 1998).

İş tanımları ve iş gerekleri dokümanlarının içeriği ve şekli örgütlere göre farklılaşabilir. Buna karşılık, "iş tanımı" dokümanında işin adı, özeti ve görev listesinin bulunması, "iş gerekleri" dokümanında da işin yeter derecede yerine getirilmesi için gerekli işgören niteliklerinin birer birer sayılması genel bir uygulamadır. İş analizi sonucunda elde edilen ve yazılı hale getirilen iş tanımı ve iş gerekleri dokümanlarındaki bilgiler, sağlık hizmetleri yöneticileri için örgüt ve insangücü planlaması, eleman bulma, seçme, eğitim ve performans değerlendirme gibi, bir çok konuda kullanılmaktadır (Rakich et al. 1977).

### **III. HEMŞİRELİK HİZMETLERİNDE İŞ TANIMLARI VE İŞ GEREKLERİ**

Gerek Türk sağlık sektörünün genelinde gerekse hemşirelik mesleğinde görev, yetki ve sorumlulukların belirsizliği, yetersizliği, mevzuat sorunları, iş analizlerinin yapılamamış olması gibi İKY'ne ilişkin sorunlar önemli bir yer tutmaktadır. Tıp ve hemşirelik bilim ve uygulamalarında yaşanan gelişime paralel olarak, hemşirelik hizmetlerinin hastaya yönelik psikososyal destek ve rahatlatma niteliğindeki geleneksel rollerinin bir yana bırakıldığı ve hasta düzeyinde klinik karar vermeyi içeren tıbbi bakım rolü (caring role) ve tıbbi bakım süreçleri ile yönetim süreçlerini içeren bütünleştiricilik rolünün önem kazandığı (Erigüç ve Kavuncubaşı 1996), yönetici hemşirelerin eğitim ihtiyaçlarının değiştiği (Gould et al. 2001) görülmektedir. Bu nedenle, hekimin yardımcısı, hastane hizmetlerinin aksamasını önleyici bir çok faaliyetleri yapan, eğitim düzeyi diğer hemşirelerden farklı olmayan, yönetici hemşireler tarafından yönetilen pasif bir meslek olarak algılanmaktan arındırılabilmesi açısından, hemşirelik mesleğinin sınırlarının çizilmesi gerektiği anlayışı ön plana çıkmaktadır. Çok geniş kapsamlı hizmetler öngören hemşirelik mesleğinde görev, yetki ve sorumlulukların oldukça çeşitli ve karmaşık olmasının doğal olduğunu belirten Kum ve Velioğlu (1980); hemşirelerin ve birlikte çalıştıkları diğer sağlık meslekleri mensuplarının, kendi rollerini, görev, yetki ve sorumluluklarını yeterince bilmemeleri ve sınırlandıramamalarının yol açtığı bir takım karışıklıklar ve bu karışıklıkların, hemşirelik bakımını olumsuz yönde etkilemesi ve bunun yanı sıra çeşitli düzeylerde hemşirelik personeli yetiştirilmesine rağmen her düzeydeki personelden neler beklendiğinin tam olarak açıklığa kavuşmamış olması gibi nedenlerle hemşirelik mesleğinin görev (iş) tanımlarının ve iş gereklarının oluşturulması gereğini vurgulamışlardır. Velioğlu ve Oktay (1995) tarafından da belirtildiği gibi, hemşirelik hizmetleri ve bu kapsam içinde hizmet gören her düzeydeki hasta bakımı personelinin görev, yetki ve sorumluluklarının saptanması, her bir kategoriye kapsayan iş tanımlarının yapılması ve buna göre oluşturulacak hemşirelik hizmetleri sistemlerinin uygulanması sonucunda, bu hizmetlerin etkili bir şekilde yapılabilmesi ve mevcut karışıklıkların önlenmesi mümkün olacaktır.

Belirtilen bu düşünce ve ihtiyaçlar doğrultusunda konuyu ele almış olan Türk Hemşireler Derneği'nin, hemşirelik mesleğinin işlevlerinin ve içeriğinin saptanması, mesleğin kendine özgü alanının sistematik bir biçimde belirlenmesi ve tanımlanması girişimlerinin 1980 yılının başlarına rastladığı (Kum ve

Velioğlu 1980); çeşitli düzey ve alanlardaki hemşirelik hizmetlerinin görev tanımlarının oluşturulmasına dönük başka çalışmaların (Aksayan 1994; Velioğlu, Oktay 1995; Uyer 1997) da yapılmış olduğu görülmektedir.

Her kurumda olduğu gibi hastanelerde de iş analizlerinin yapılarak iş tanımı ve iş gereklerinin oluşturulması İKY bölümlerinin başlıca işlevlerindedir. Bununla beraber İKY bölümleri bu işlevlerini yürütürken, analizi yapılan işler (hizmetler) konusunda bilgisi olan, deneyimli ve işi yerine getirmekte olan görevlilerle işbirliği içinde olmalıdır. Aynı yaklaşımla konuyu ele alan Uyer (1997)'in de değindiği gibi, kurumda iş (görev) analizi yapılması sorumluluğu olan İKY birimleri ile, hemşirelik hizmetlerinin görev, yetki ve sorumluluklarının her özel durum için belirlenmesi sorumluluğu olan hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin işbirliği içinde olmaları gereklidir. İKY yaklaşımı açısından iş analizinin doğru ve uygun yöntemlerle ve bu yöntemleri uygulayabilecek kişiler ile; analiz edilecek görevi iyi bilen, kullanılan araç-gereç ve malzemeyi iyi tanıyanlar tarafından birlikte yapılması iş tanımlarının ve iş gereklerinin geçerliliğinin ve doğruluğunun sağlanması açısından önemlidir. Kısaca ifade etmek gerekirse, iş analizi yapılmasının amaçları ortaya konduktan sonra, hangi yöntemlerin kullanılacağı belirlenerek iş analizi aşamaları (Chang ve Kleiner 2002) gerçekleştirilmelidir.

#### IV. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Bu araştırmada, Batı Karadeniz'de 300 yataklı bir Devlet Hastanesi'nde Çocuk Hemşireliği ekibi tarafından yapılmakta olan "çocuk servisi sorumlu hemşireliği", "çocuk hemşireliği (yataklı hasta servisi -gündüz/gece- ve poliklinik)" işleri analiz edilmiştir. Araştırma öncesinde, araştırmanın yapıldığı kurum yönetimi araştırmanın amacı ve niteliği açısından bilgilendirilmiş ve araştırma 11-18 Ocak 2002 tarihleri arasında iş analizi yöntemlerinden gözlem, görüşme ve anket yöntemlerinin karma bir şekilde uygulanmasıyla gerçekleştirilmiştir. Görüşme ve anket uygulaması sırasında deneklere, yapılan araştırma ile ilgili gerekli açıklamalarda bulunulmuştur. Gerek hastane yönetimi (başhekim, başhemşire ve başhemşire yardımcıları) gerekse çocuk servisi hemşireleri araştırmaya katkı sağlamışlardır.

Anket uygulamasına başlamadan önce, kurumu ve servisi tanımak amacıyla gözlem ve görüşme teknikleri kullanılarak ön veriler toplanmıştır. İş analizi yapılırken uygulanan gözlem yöntemi için, denekler çalışma alanları içerisinde

bir hafta süre ile araştırmacı tarafından doğrudan ve sürekli gözlemlenmişlerdir. Gözlem sırasında doğal çalışma ortamında hiçbir değişiklik yapmadan analiz edilen işleri yapan kişiler gözlemlenmişler ve gün sonunda elde edilen gözlem bulguları araştırmacı tarafından dikkatlice kaydedilmiştir. Araştırmacının 5 yıllık çocuk hemşireliği deneyiminden de yararlanılarak gözlem bulguları gözlem sonrası hemen kaydedilip daha sonra görüşme ve anket verileri ile birleştirilmiştir. Bu süreç analizi yapılan bütün işler için aynı şekilde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma için geliştirilen anket, daha önce başka araştırmalarda (Tatar 1987; Yapucu 1999) kullanılmış olan iş analizi anketlerinden hareketle, çocuk hemşireliği için uyarlanarak yeniden düzenlenmiştir. Anket formları hastanenin çocuk servisinde çalışan hemşirelerin tamamına (12 kişi) araştırmacı tarafından tek tek uygulanmış ve araştırmaya katılmayı reddeden denek olmamıştır. Araştırmanın yürütüldüğü sürede işgörenlerin uygun oldukları saatlerde anketler araştırmacı tarafından okunarak cevaplatılmış ve aynı zamanda yapılan iş hakkında görüşleri alınarak anket formları üzerine kaydedilmiştir. Veri kontrolü açısından, toplanan veriler işgörenin bir üst görevindeki kişiye teyit ettirilmiştir.

Araştırmada kullanılan “anket formu” üç bölümden oluşmaktadır. Anketin Birinci Bölümü; hemşirelerin kişisel ve demografik bilgilerine ilişkin 6 soru ve ardından yapılan işin yeterli ve verimli biçimde yapılabilmesi için gerekli olan eğitim düzeyi, hizmet içi eğitim gerekliliği ve hangi konulardan oluşabileceği, işle ilgili örgütlenme şekli, emir-komuta yapısının belirlenmesi, işin yapıldığı yerin ve fiziki koşullarının tanıtılması, işi yaparken kullanılan malzeme, araç, gerecin bildirilmesine yönelik olan seçenekli ve/veya açık uçlu 22 soru olmak üzere toplam 28 sorudan oluşmaktadır.

Anketin iş gereklerine ilişkin faktörlerin belirlenmesine yönelik olan İkinci Bölümünde, yetenek gerekleri 37 ifade ile (hiç gerekli değil'den çok gerekli'ye doğru) 5'li ölçekte; düşünsel ve bedensel çaba gerekleri 20, malzeme sorumluluğu 5, hizmetin sürekliliği sorumluluğu 10 ifade ile (bu ifadelerin yoğunluğu hiç'den sürekli'ye doğru) 5'li ölçekte sorulmuştur. Ayrıca, makine, araç ve gereç sorumluluğu 8, iş güvenliği sorumluluğu 36, işyerinin çalışma koşulları 13 ifade ile (bu faktörlerin yoğunluğu hiç'den sürekli'ye doğru ve niceliği yok'dan fazla'ya doğru ayrı ayrı) 5'li ölçekler ile sorulmuştur. Böylece anketin bu bölümü toplam 129 ifadeden oluşmuştur.

Anketin hemşirelik hizmetleri ile ilgili olan Üçüncü Bölümünde doğrudan bakım işlevleri, yönetsel işlevler, eğitim işlevleri, araştırma işlevlerine yönelik (sırasıyla 82, 30, 9 ve 5 olmak üzere) toplam 126 ifade ile, bu işlev ve/veya işlemlerin hangi sıklıkla gerçekleştirildiği (hiç'den, sürekli'ye doğru) 5'li ölçekte sorulmuştur.

Gözlem, görüşme ve anket yöntemleri uygulanarak yapılan iş analizi sürecinde bütün denek ve işler için yukarıda açıklanan süreçler uygulandıktan sonra, gözlem ve görüşmelerden elde edilen bilgiler ve anket sonuçlarından elde edilen veriler derlenmiş, iş tanımları ve iş gerekleri formları oluşturulmuştur.

## V. BULGULAR VE TARTIŞMA

Hemşirelik hizmetlerinde iş tanımları ve iş gereklerinin oluşturulması gereği, bu çalışmada benimsenen yaklaşımın da temelini oluşturmaktadır. İş tanımı ve iş gereklerinin oluşturulabilmesi için, hemşirelik hizmetlerinde iş analizi çalışmaları yapılmalıdır. Bu araştırma, belirli bir alandaki hemşirelik hizmetlerinin iş tanımlarını, mevcut duruma göre ortaya koymak amacı gütmektedir. Araştırmacıların İKY ve çocuk hemşireliği konularındaki bilgi ve deneyimleri birleştirilerek iş analizi yöntemlerine karar verilmiş, uygulanmış ve iş tanımları formları oluşturulmuştur. Böylece Çocuk Servisi Sorumlu Hemşireliği, Çocuk Hemşireliği (Servis /Gündüz-Gece) ve Çocuk Hemşireliği (Poliklinik) hizmetlerine ilişkin iş tanımları (Ek Tablo 1, 3, 5, 7) ve iş gerekleri (Ek Tablo 2, 4, 6, 8) formlarına ulaşılmıştır. Tablolarda görülen iş tanımları ve gereklerinin mevcut durumun bir profilini ortaya koymasına ve araştırmanın yapıldığı kurum için geçerli olmasına karşılık; iş analizi için kullanılan yöntemler, anket formu ile iş tanımı ve iş gerekleri başlıklı tabloların şablonları, bu konuda çalışmak isteyen araştırmacılar ve uygulayıcılar tarafından kullanılabilir niteliktedir.

Çocuk Hemşireliği için oluşturulan iş tanımları ve iş gereklerine ilişkin açıklamalar aşağıda sunulmaktadır:

### 5.1. Çocuk Servisi Sorumlu Hemşireliği (ÇSSH)

ÇSSH için oluşturulan iş tanımı formu (Ek Tablo 1) incelendiğinde, bu hizmet için söz konusu olan görevlerin, hemşirelik hizmetlerinin planlanması ve yürütülmesi, bunlarla ilgili iletişim, denetleme ve veri sağlama (belge,

istatistik, kayıt) ile ilgili görevleri içerdiği görülmektedir. Bunun yanı sıra, personel planlaması, personel çalışma düzeninin oluşturulması, performans değerlendirme, hizmet içi eğitim ve oryantasyon gibi görevlerin yer aldığı da görülmektedir. İKY'nde klasikleşmiş olan bir görüşe göre, her yönetici aynı zamanda bir insan kaynakları yöneticisidir. Bu görüşün doğruluğunun temelinde, üretim süreci içinde her yöneticinin görevi sırasında insan kaynakları ile ilgili bazı işlev ve çalışmaları da yerine getirmekte olduğu gerçeği vardır (Sadullah 1998).

ÇSSH'nin mevcut görevleri incelendiğinde, hemşirelik hizmetlerine ilişkin kayıtlar dışında da (poliklinik hasta kaydı, klinik yatan –çıkan hasta kaydı, diyet listeleri (rasyon), ilaç kayıtları gibi) bir takım kayıt tutma görevlerinin olduğu görülmektedir. Hemşirelik hizmetlerine ilişkin kayıtlar dışında tutulan tüm kayıtlar ve yazışmalar ve servis istatistiklerinin düzenlenmesi gibi görevler, servis tıbbi sekreterleri tarafından yapılmalıdır. Hasta dosyalarında, hemşire notları dışında kalan kayıtların, hasta dosyasından doğrudan sorumlu doktor ya da tıbbi sekreter tarafından tutulması gerekmektedir. Ayrıca, yatan hasta diyet ve yemeklerinin planlanması, denetlenmesi ve dağıtımı, diyetisyenin takip etmesi gereken bir iş iken, bu işle de servis sorumlu hemşiresinin görevlendirilmiş olduğu görülmektedir. Başka bir görev çakışması da çamaşır, temizlik, atık kontrolü, aydınlanma, ısınma gibi konularda hastane bina yönetimi (destek hizmetler yönetimi) ile yaşanmaktadır. Hastane destek hizmetleri yönetimi tarafından yürütülmesi gereken bu tür ev ekonomisi ve teknik destek hizmetleri de ÇSSH yapmaktadır. Tüm bunlardan sonra geriye kalan görevler ÇSSH'ne ilişkin görevlerdir. Kısacası, ÇSSH tarafından yerine getirilmekte olan bir takım görevlerin, bir servisin ihtiyacı olan alan yöneticisi, servis tıbbi sekreteri gibi diğer elemanların görevlerini de kapsadığı görülmektedir. ÇSSH işinin içeriğinde, gerektiğinde hasta bakımı yapmak olduğu da düşünüldüğünde, diğer elemanlar tarafından yapılması gereken bu görevlerin ÇSSH tarafından yerine getirilmesinin gereksiz iş yükü oluşturduğu söylenebilir.

ÇSSH tarafından yerine getirilmekte olan işlerin içeriğinin dayanağı konusunda üzerinde durulması gereken önemli bir konu, araştırmanın yürütüldüğü hastanenin Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği (YTKİY) esaslarına göre çalışan bir hastane olmasıdır. Bu Yönetmelik hükümlerinin (Madde 131) hemşireleri ve yöneticilerini yönlendirmekte olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Bu tespit, konunun sadece hizmetlerin

yürütüldüğü hastane açısından değil, makro bazdaki yasal düzenlemeler boyutunda da ele alınması gereğini gündeme getirmektedir.

ÇSSH açısından söz konusu olan beceri gereklerinin (**Ek Tablo 2**) eğitim ve deneyim ile ilgili boyutunda hemşire yetiştiren herhangi bir kurumdan mezun olmak yasal gereğinin ve hemşirelik hizmetlerinde en az 3 yıl çalışmış olmak gereğinin söz konusu olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre, mevcut durumda görülen bu uygulamaya karşılık, çağdaş sistemde bu görevi yerine getireceklerde eğitim formasyonunun yanı sıra yönetim formasyonunun da olması/aranması gerektiği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra sadece hizmet yılı ile sınırlı tutulmayarak, yönetsel becerilerin aranmasının da önerilmesi söz konusudur. Özel bilgi ve yetenek konusu ele alındığında ise bu görevin yerine getirilmesinde; iletişim, karar verme, çalışma yaşamının çeşitli yönlerine uyum sağlayabilme, inisiyatif kullanma olarak özetlenebilecek beceri ve düşünsel çabanın gerektiği görülmektedir. Hemşirelik hizmetlerinin İKY boyutu ile ilgili olarak, bu hizmeti yerine getirecek olan hemşirelerin seçiminde, göreve getirilmesinde, yönetsel başarılarının değerlendirilmesinde bu gereklerin belirlenmesine dönük süreçlerin yer alması gerekir.

## 5.2. Çocuk Hemşireliği (Servis – Gündüz) (ÇH-S/G)

ÇH-S/G iş tanımına genel olarak bakıldığında (**Ek Tablo 3**), hemşirelik hizmetlerinin yürütülmesi, hasta bakımı ve hasta yakınları ile iletişim ile ilgili görevlerin yapılmakta olduğunu söylemek mümkündür. Bu görevlerin, Kum ve Velioğlu (1980) tarafından Tedavi Edici Sağlık Hizmetleri görev alanı içinde Yatak Başlı Hizmetleri ile İlgili İşlevler grubunda belirtilenlere benzer görevleri kapsadığı söylenebilir. ÇH-S/G hizmetinde, eğitim ile ilgili olarak “hemşire yetiştiren herhangi bir kurumdan mezun olmak” yasal gereğinin söz konusu olduğu, herhangi bir deneyim gereğinin ise aranmadığı anlaşılmaktadır (**Ek Tablo 4**). ÇH-S/G için çocuk hastalarla ve aileleriyle iletişim, eğitim verme, danışmanlık yapma gibi görevler ön planda olduğundan, bu hemşirelik alanında buna yönelik özel bilgi/yetenek gereklerinin dikkate alınması beklenir. Bu görevi yerine getirecek olan hemşirelerde, çocuk hastalıkları ve çocuk eğitimi ile ilgili mezuniyet sonrası eğitim almış olması gereği ve /veya çocuk hemşireliği deneyim gereği olmalı ve sertifika, eğitim belgesi vs. sahip olma şeklinde saptanarak İKY açısından da aranmalıdır.

### **5.3. Çocuk Hemşireliği (Servis - Gece ) (ÇH-S/G)**

ÇH-S/G hizmeti de, büyük ölçüde çocuk servis hemşireliğinin üstlendiği görevleri üstlenmektedir (**Ek Tablo 5**). Bu görevler gece yerine getirilmektedir. Bu hizmetin yürütülmesinde ön plana çıkan iş gereklerinin, çalışma ve çevre koşulları itibarıyla “gece çalışmaya elverişli olmak” olarak belirlenmesi gerekmektedir (**Ek Tablo 6**).

### **5.4. Çocuk Hemşireliği (Poliklinik) (ÇH-P)**

Hemşirelerin, hastalara yatak başı hizmetlerden başka polikliniklerde de hizmet vermekte oldukları görülmektedir (Kum, Veliöğlu 1980). Ancak mevcut sistem içerisinde bu hizmetlerin profesyonel hemşirelik işlevlerinden uzaklaştığı ve hemşirelik insangücünün rasyonel olmayan biçimde kullanımının söz konusu olduğunu belirten Aksayan (1994), polikliniklerde profesyonel hemşirelik hizmeti olmayan işlevlerin yerine getirilmekte olduğunu vurgulamakta; malzeme ve ünitelerin hazırlanması, muayene sırasında hekime yardım edilmesi, kayıt doldurulması, örnek alma ve laboratuvara gönderme gibi işlevler için profesyonel hemşirelik eğitiminin gerekmediğini belirterek eleştirmektedir.

ÇH-P'nin görevleri incelendiğinde (**Ek Tablo 7**), poliklinik hizmetleri ve hastalarla ilgili olan bir takım kayıt tutma görevlerinin yerine getirilmekte olduğu görülmektedir. Buna göre, özellikle hasta kaydı, reçete, tetkik kaydı gibi kayıtların, ayrıca istatistiksel verilerin düzenlenmesi gibi görevlerin ÇH-P'nin değil, tıbbi sekreterliğin görev alanı içinde yer alması gerektiği düşünülmektedir. Ancak kurumun personel politikasından kaynaklanan nedenlerle bu tip görevleri hemşirelerin yerine getiriyor olması, onların kendi mesleği dışında bir mesleğin görevlerini yaparak yanlış kullanılmış olmasıyla sonuçlanmakta, yukarıda Aksayan (1994) tarafından işaret edilen eleştirileri doğrulamaktadır. Buna karşılık, mevcut uygulamada yerine getirilmemesi nedeniyle görevler arasında (**Ek Tablo 7**) yer almayan, fakat ÇH-P tarafından yapılması gerektiği düşünülen/önerilen görevler aşağıdaki şekilde belirtilebilir:

1. Polikliniğe başvuran hastayı bütüncül bir yaklaşımla değerlendirerek, vital bulgularını almak; boy, kilo, baş çevresi ölçümlerini yapmak; hastanın hemşirelik anamnezini almak ve bu bilgilerle çocuk hekimi ile birlikte çalışmak.

2. Hekim istemine göre, hastanın tıbbi bakımı tamamlamaya yönelik uygulamaları yapmak (ilaç, aşı uygulaması yapmak, nazogastrik sonda takmak gibi).
3. Hasta ve ailesine hastalığın teşhisi ve tedavisi ile ilgili bilgi vermek, danışmanlık yapmak ve sağlık eğitimi vermek (Çocukta yüksek ateş halinde evde yapılacak müdahale, ishalleri bebeğin beslenmesi, çocuk bakımı, emzirme v.b.).
4. Diğer sağlık çalışanları ve hemşirelerle mesleki iletişimde bulunarak poliklinik hizmetlerinde kalitenin artırılması için çalışmak.

ÇH-P görevi için söz konusu olan gerekler düşünüldüğünde (**Ek Tablo 8**), hasta ve yakınları ile iletişim, bilgilendirme, eğitim vermeye ilişkin bilgi, beceri ve yeteneklerin ön planda olduğu görülmektedir. Bu görevi yerine getirecek olan hemşirelerde bu niteliklerin göz önünde bulundurulması gerektiği söylenebilir.

## VI. SONUÇ

Bu çalışmada ulaşılan sonuçlardan biri, hemşirelik hizmetleri ile ilgili görevlerin yürütülmesi ve yönetilmesi süreçlerindeki görevlerde bazı çakışmaların olmasıdır. Örneğin, ÇSSH görevi yerine getirilirken, teknik destek hizmetler, tıbbi hizmetler, beslenme hizmetleri, idari hizmetler tarafından yürütülmesi gereken görevlerin hemşirelere devredildiği, bu hizmet gruplarının yapması gereken işlerin, hemşirelik kapsamına alındığı saptanmıştır. Benzer çakışma ÇH-P için de söz konusudur. Bu durumun YTKİY'nden kaynaklanmakta olduğu göz ardı edilemeyeceğinden, konunun Sağlık Bakanlığı tarafından ele alınması gereken yasal düzenlemeler boyutu itibarıyla da önemli olduğunu vurgulamak gerekir. Bunun yanı sıra yeniden yapılandırılması gereken yasal düzenlemeler çerçevesinde, hastanelerdeki tüm hizmetlerin iş tanımlarının yapılması sonucunda görevlerde çakışma, belirsizlik veya yetersizlik gibi konuların önüne geçilebilir. Böylece hemşirelik hizmetlerinin meslek alanının ve diğer işlerle ilişkilerinin ortaya konabilmesi de sağlanmış olacaktır. Kısacası, hastanelerde tüm hizmetler (işler) için iş tanımı ve iş gerekleri seti olmalıdır ve bu dokümanlar gerektiğinde güncelleştirilmelidir.

Öte yandan İKY açısından doğru ve klasikleşmiş olan bir yaklaşıma göre ÇSSH, insangücü planlaması, performans değerlendirme, hizmet içi eğitim,

oryantasyon gibi görevleri de yerine getirmektedir. Klinikte yapılan bu görevlerin hastane yönetimi ile hemşirelik yönetimi arasında görüş birliği sağlanarak yapılması gerekmektedir. Bu nedenle bu görevleri yerine getireceklerin eğitim gerekleri olarak, yönetici hemşire pozisyonu için, hemşirelik yüksekokulu mezunu olmak ve hemşirelikte yönetim, İKY, genel yönetim konularında hizmet içi eğitim programlarına katılmış olmak, sertifika sahibi olmak gibi gereklerin aranması koşulu getirilebilir ve sahip olunan yönetsel becerilerin saptanmasına dayanan bir seçme sistemi oluşturulabilir.

**Ek Tablo 1. Çocuk Servisi Sorumlu Hemşiresi İş Tanımı Formu**

Tarih: 18.01.2002	
<b>BÖLÜM</b>	Çocuk Kliniği
<b>İŞİN ADI</b>	Çocuk Servis Sorumlu Hemşireliği
<b>KODU</b>	ÇSSH
<b>BAĞLI OLDUĞU BİRİM</b>	Başhemşirelik
<b>SORUMLU OLDUĞU KİŞİ</b>	Kat Başhemşiresi
<b>İŞİN ÖZETİ</b> Hastanenin belirlediği politika, hedef, kural ve düzenlemeler doğrultusunda Çocuk Servisi'nde her türlü hemşirelik yönetimi hizmetlerini yerine getirmek.	
<b>GÖREVLER</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Servisin hemşirelik hizmetleri ile hastaya ulaştırılması gereken diğer tüm hizmetlerin koordinasyonunu sağlamak, bu hizmet birimlerinin yöneticileri ile iletişimde bulunmak ve hizmetlerin geliştirilmesine yönelik önerilerde bulunmak.</li><li>2. Servisteki hasta sayısı ve bakım gereksinimlerini değerlendirerek gereken hemşirelik personeli sayı ve niteliğini belirlemek, kat başhemşiresine bilgi vermek.</li><li>3. Servis hemşirelik hizmetleri ile ilgili kaynak, olanak, araç, gereçlerin sayı ve niteliklerini değerlendirmek ve yeterliliğini sürdüreceği şekilde planlama yapmak.</li><li>4. Servisin hemşirelik hizmetleri, gereksinimleri ve sorunlar konusunda kat başhemşiresi ile bilgi alışverişinde bulunmak.</li><li>5. Hemşirelik personelinin sayı, nitelik ve durumlarına göre çalışma saati çizelgelerini, yıllık izinlerini, mazeret izinlerini düzenlemek ve kat başhemşiresinin onayına sunmak.</li><li>6. Gerektiğinde hemşirelik personelinin görev dağılımını yazılı olarak yapmak.</li></ol>	

**Ek Tablo 1. Çocuk Servisi Sorumlu Hemşiresi İş Tanımı Formu (Devam)**

7. Servise yeni alınacak personel planlamasına katkıda bulunmak.
8. Servise yeni başlayan personelin oryantasyonunu, hizmet içi eğitimini ve uyumunu planlamak.
9. Servisteki hemşirelik hizmet içi eğitim konularını tespit edip hizmet içi eğitim hemşiresi ile görüşmek. Personel planlamasını hizmet içi eğitime uygun şekilde yapmak.
10. Acil durumlar için gerekli hemşirelik hizmetleri planlamalarını yapmak ve gerektiğinde uygulamayı denetlemek.
11. Hemşirelik personelinin yemek ve dinlenme araları için düzenlemeler yapmak ve uyulmasını sağlamak.
12. Hastaları bakım gereksinimlerine göre sınıflamak ve uygun oda ve yatak ayırımını yapmak.
13. Hasta bakım planının servis hemşireleri tarafından geliştirilmesini sağlamak.
14. Bakım planlarının amacına uygun ve doğru olarak uygulanmasını sağlamak.
15. Hasta takip formları ve diğer kayıt araçlarının doğru, zamanında ve eksiksiz doldurulmasını sağlamak.
16. Hemşirelik bakımında gerekli tekniklere (asepsi, sterilite, izolasyon gibi) uyulmasını sağlamak.
17. Tüm uygulama ve işlemlerin etik kurallara uyularak, hasta hakları doğrultusunda yapılmasını sağlamak.
18. Gerektiğinde doğrudan hasta bakımı vermek.
19. Hekimlerle birlikte vizit yapmak ve bilgi alış-verişinde bulunmak.
20. Gerektiğinde doktorun muayenesine, teşhis ve tedavi girişimlerine yardımcı olmak.
21. Hastanın muayene, teşhis veya tedavi amacıyla başka bir birime taşınmasını planlamak ve ilgili personeli yönlendirmek.
22. Hastanın nakil, taburcu ve rapor işlemlerinde diğer sağlık personeli ile bilgi alış-verişinde bulunmak ve gerekli düzenlemeleri yapmak.
23. Öğrenci hemşirelik personelinin eğitimine öğretim elemanları ile işbirliği yaparak katkıda bulunmak.
24. Hasta ziyaretlerinin hastane ziyaret kurallarına uygun ve hastaları rahatsız etmeyecek şekilde gerçekleştirilmesini sağlamak.
25. Refakatçılarla ilgili düzenlemeleri yapmak.
26. Gerekli duyuruları yapmak. Emirleri ve talimatları servis hemşirelerine bildirmek.
27. Servisin ihtiyacı olan araç, gereç ve malzemeler için istek yapmak, bu istekleri dilekçelerle ifade edip hastane idaresine teslim etmek.
28. Servis içinde gerekli araç, gereç ve malzemenin bakım, koruma, tamir, kullanım ve temizliğini planlamak ve denetlemek.

**Ek Tablo 1. Çocuk Servisi Sorumlu Hemşiresi İş Tanımı Formu (Devam)**

29. Servisin aydınlanma, ısınma, havalandırma, temizlik, yemek dağıtımı gibi gereksinmelerini planlamak ve ilgili personeli yönlendirmek.	
30. İlaçların temin, güvenlik, saklama ve kullanımını planlamak ve denetlemek.	
31. Narkotik ilaçların temini saklanması ve kullanımını planlar ve kontrol etmek, bu konudaki talimatlara uymak ve uyulmasını sağlamak.	
32. Servisin yatak, çarşaf ve çamaşır ihtiyacını çamaşırhane ile görüşerek temin etmek.	
33. Servisle ilgili istatistik kayıtları tutmak.	
34. Servise ait her türlü tıbbi kayıt işlemlerine katkıda bulunmak (yatan, çıkan hasta sayıları, taburcu işlemleri, heyet ve sağlık kurulu raporları, bazen epikriz, hekim orderlerinin ve tetkik sonuçlarının hasta dosyalarına kaydedilmesi işlemleri gibi).	
35. Gerektiğinde başhemşireliğe ve başhékimliğe servis hemşirelik hizmetleri ile ilgili rapor vermek.	
<b>KULLANILAN ARAÇ GEREÇLER</b>	Büro araçları, O2 tüpleri, ventilatör, nebulizatör, acil kiti, tartı.
<b>KULLANILAN MALZEMELER</b>	Her türlü tıbbi malzeme, kırtasiye malzemesi.
<b>GÖZETİM</b>	Servis hemşirelik personeli, temizlik, yemek dağıtımı, posta hizmeti görevlisi.
<b>ÇALIŞMA KOŞULLARI</b>	Hastane klinik ortamı, gündüz, 8 saat.
<b>TEHLİKELER</b>	Enfeksiyon riski.
<b>KİŞİSEL NİTELİKLER</b>	Hemşire unvanına sahip olmak, en az 3 yıl hemşirelik iş deneyimine sahip olmak.

**Ek Tablo 2. Çocuk Servisi Sorumlu Hemşiresi İş Gerekleri Formu**

Tarih 18.01.2002	
<b>BÖLÜM</b>	Çocuk
<b>İŞİN ADI</b>	Çocuk Servisi Sorumlu Hemşireliği
<b>KODU</b>	ÇSSH
<b>BECERİ GEREKLERİ</b>	
<b>Eğitim</b> Hemşire yetiştiren herhangi bir kurumdan mezun olmak (Sağlık Meslek Lisesi, Meslek Yüksekokulu -2Yıllık-, Hemşirelik Yüksekokulu -4Yıllık-).	
<b>Deneyim</b> Hemşirelik hizmetlerinde en az 3 yıl deneyimli olmak.	
<b>Özel Bilgi Yetenek</b>	
1. Kişiler arası ilişkiler konusunda yeterli olmak. 2. İnisiyatif gerektiren konularda karar alabilmek. 3. Yazı, sayısal veri, şahıs ve isim hatırlayabilmek 4. Yeni yöntemleri anlayabilmek ve adapte olabilmek. 5. Yeni makine, araç, gereç ve malzemelere adapte olabilmek. 6. Sözlü ve yazılı iletişim sağlayabilmek. 7. Çevre ile uyumlu ve olumlu ilişkiler sürdürebilmek. 8. Sınırsel açıdan dengeli olmak. 9. Güç koşullarda düşünsel ve bedensel çaba harcayabilmek. 10. Sözü dinletmek ve ikna edebilmek. 11. Olumlu tartışmak, kendine güvenmek. 12. Basit plan ve program yapabilmek. 13. Karmaşık rutin işlemler yapabilmek. 14. Zor ve güç koşullarda; rahatsız edici ortamlarda ve yalnız başına çalışabilmek. 15. Düşünsel çabukluk. 16. Uzunca bir süre dikkatli bir şekilde çalışabilmek.	
<b>ÇABA GEREKLERİ</b>	
<b>Düşünsel Çaba</b> İş; basit talimatları okuyarak karar vermeyi, inisiyatif kullanarak karar vermeyi, basit rutin işlemler yapmayı, karmaşık rutin işlemler yapmayı <u>sürekli</u> ; göz-el-ayak koordinasyonunu, iki el koordinasyonu, duyu organları ile fiziksel hareket koordinasyonunu <u>sık</u> yoğunlukta gerektirmektedir.	
<b>Bedensel Çaba</b> İş; uzun süre ayakta durma ve yürümeyi <u>sık</u> ; ağırlık taşıma, itme ve/veya çekme, parmak-el hareketleri, el-kol hareketleri, ayak-bacak hareketlerini <u>seyrek</u> ; dengede durması güç pozisyonda çalışma, yerinde dönme, eğilme, çömelme, diz çökme, uzanma hareketlerini <u>çok seyrek</u> yoğunlukta gerektirmektedir.	

**Ek Tablo 2. Çocuk Servisi Sorumlu Hemşiresi İş Gereklileri Formu  
(Devam)**

**SORUMLULUK GEREKLERİ**

**Malzeme – Makine Sorumluluğu**

Zimmetindeki her türlü araç, gereç ve malzemenin temiz, düzenli ve her an kullanıma hazır halde tutulmasından sorumludur.

**Gözetim Sorumluluğu**

Servis hemşirelerinin ve servis personelinin gözetiminden sorumludur.

**Mali Sorumluluk**

Zimmetindeki herhangi bir malzemenin maddi hasarından dolayı mali sorumluluğu vardır.

**Hizmetin Sürekliliği Sorumluluğu**

İşin aksaması halinde diğer işler de aksayacağı için hizmet süreklilik gerektirir. İş; başka işlerle de ilgili olduğundan, aksaması halinde diğer bölümlerin ve/veya çalışanların işleri de aksar; yönetsel işlemlerin aksaması söz konusu olabilir. Bu gibi durumlardan doğan sonuçların telafisi her zaman mümkün olmayabilir. İşin aksamamasından dolayı meydana gelebilecek zararlara karşı kurum sorumlu duruma gelebilir, tazminat ödemek zorunda kalabilir. İşin sürekliliğinin sağlanamaması dışarıda kurumun prestijini sarsar. Ayrıca çalışanların moralinin ve motivasyonunun bozulmasına neden olabilir.

**İş Güvenliği Sorumluluğu**

Kendine verebileceği zarar: Stresli, enfektif bir alanda çalışma, uzun süre ayakta kalma ve dikkatle çalışma, aşırı yorgunluk sonucu oluşabilecek zararlar söz konusu olabilir.

Çevresine verebileceği zarar: Yönetsel hatalar, mesleki hatalar.

**ÇALIŞMA KOŞULLARI**

**İş Çevresi**

Normalin üzerinde sıcaklık ve rutubet, sık değişen sıcaklık, düşük sıcaklık, tozlu ortam, rahatsız edici kokulu ortam, rahatsız edici atıkların bulunduğu ortam söz konusu olabilir. Gürültü sürekli yoğunlukta ve fazla niceliktedir. Zararlı kimyasal maddeler, sıkışık çalışma alanı, hava ceryanı seyrek yoğunlukta ve normal niceliktedir.

**İş Riski**

Hastane enfeksiyonu riski, yorgunluk, stres, gerginlik, yoğun çalışma temposu ve diğer sağlıksız çalışma koşullarına maruz kalma söz konusudur.

**Ek Tablo 3. Çocuk Servis Hemşiresi İş Tanımı Formu**

Tarih: 18.01.2002	
<b>BÖLÜM</b>	Çocuk
<b>İŞİN ADI</b>	Çocuk Servis Hemşireliği
<b>KODU</b>	ÇH-S
<b>BAĞLI OLDUĞU BİRİM</b>	Başhemşirelik
<b>SORUMLU OLDUĞU KİŞİ</b>	Servis Sorumlu Hemşiresi, Kat Başhemşiresi
<b>İŞİN ÖZETİ</b> Hastanenin politika ve hedeflerine uygun şekilde, servisin hasta bakımı ve diğer hemşirelik gereksinmelerini yerine getirmek.	
<b>GÖREVLER</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Hastanın servise kabulü ve uyumunu sağlamak.</li><li>2. Hastanın hemşirelik öyküsü ve yaşam fonksiyonlarını değerlendirmek ve formlara kaydetmek.</li><li>3. Hekimin hasta ile ilgili talimatlarını almak ve uygulamak.</li><li>4. Hastanın her türlü istek ve şikayetlerini dinlemek ve gereğini yapmak.</li><li>5. Annesi ile kalması sakıncalı bebek hastaların bakım, temizlik ve beslenmelerini sağlamak.</li><li>6. Küvöz bakımı yapmak.</li><li>7. Yenidoğan Yoğun Bakım hastaları için; boy, kilo, baş çevresi takibi ve göbək bakımı yapmak, nazogastrik sonda takma, gerekli ise aspirasyon yapmak.</li><li>8. Hekim talimatına göre IV yol açmak, rutin kan ve kan gazı almak.</li><li>9. Hastanın fizik görünümü, bilinç durumu, oryantasyon ve kooperasyon, tutum, stres, iştah durumu, enfeksiyon belirtileri, kanama, bulantı, yeni semptomlarını gözlemek, kaydetmek ve doktora bildirmek.</li><li>10. Hekim vizitlerine eşlik etmek.</li><li>11. Hastaya ilişkin tüm hemşirelik kayıtlarını zamanında, doğru ve düzenli bir şekilde tutmak.</li><li>12. Hasta için gerekli malzemelerin tamamlanmasını sağlamak.</li><li>13. Hastanın ilaçlarını temin etmek, uygun şekilde saklanmasını sağlamak.</li><li>14. Hemşirelik bakımında gerekli asepti, sterilite, izolasyon gibi tekniklere uymak ve uyulmasını sağlamak.</li><li>15. Acil durumları saptayarak, sorumlu doktora haber vermek, gerekli müdahaleyi (resüstasyon, O2 verme, kalp masajı vb.) yapmak ve malzemelerin hazır bulunmasını sağlamak.</li><li>16. Tetkik için alınan örneklerin laboratuvara gönderilmesini ve sonuçların alınmasını sağlamak.</li></ol>	

**Ek Tablo 3. Çocuk Servis Hemşiresi İş Tanımı Formu (Devam)**

<p>17. Çocuk hastanın ailesine hekimin bilgisi doğrultusunda hastalığın tanı ve tedavisine ilişkin bilgi vermek.</p> <p>18. Hasta ve ailesine eğitim vermek, danışmanlık yapmak.</p> <p>19. Hastanın başka bir kliniğe nakli sırasında taşıma ve hasta bilgilerine ilişkin planlamayı ve yönlendirmeyi yapmak.</p> <p>20. Hastanın muayene, tetkik ve tedavi amacıyla başka birimlere güvenli şekilde götürülmesi ve geri getirilmesini sağlamak.</p> <p>21. Hastanın taburculuk işlemlerine katılmak.</p> <p>22. Hastaya evde bakım planı için bilgi ve eğitim vermek (bebeğin emzirilmesi, beslenme, temizlik ve ilaç uygulamaları gibi).</p> <p>23. Ölüm halinde hastaya huzurlu bir ortam sağlamak, aileye gereksindikleri desteği, cesedin hazırlanmasını ve morga gönderilmesi sağlamak.</p> <p>24. Ölüm halinde servisteki diğer hastaların etkilenmelerini önleyici düzenlemeleri yapmak.</p> <p>25. Tüm uygulama ve işlemleri etik kurallara uyarak hasta hakları doğrultusunda yapmak ve yapılmasını sağlamak.</p> <p>26. Araç, gereç, malzeme, tıbbi malzeme, ilaç, serum gibi servis gereklilerinin temiz, zamanında, kullanıma hazır şekilde bulundurulmasını sağlamak.</p> <p>27. Servisteki hemşirelik hizmetleri gereksinim ve sorunları ile ilgili olarak servis sorumlu hemşiresine ve kat Başhemşiresine danışmak ve bilgi vermek.</p> <p>28. Hastane hemşirelik hizmetleri bölümünün ve servisin politika, hedef, kural, yönetmelik ve düzenlemelerine uymak; Bunları, sorumluluğu altındaki personele ve hastalara açıklamak ve benimsetmek.</p>	
<b>KULLANILAN ARAÇ GEREÇLER</b>	O2 tüpü, aspiratör, ventilatör, kuvöz, fototerapi cihazı, tansiyon aleti, steteskop, nebulizatör, tartı.
<b>KULLANILAN MALZEMELER</b>	Tüm tıbbi malzemeler.
<b>GÖZETİM</b>	Gözetiminde olan kimse yok.
<b>ÇALIŞMA KOŞULLARI</b>	Hastane klinik ortamı-gündüz, 8 saat.
<b>TEHLİKELER</b>	Enfeksiyon riski.
<b>KİŞİSEL NİTELİKLER</b>	Hemşire unvanına sahip olmak.

**Ek Tablo 4. Çocuk Servis Hemşiresi İş Gereklere Formu**

18.01 2002	
<b>BÖLÜM</b>	Çocuk
<b>İŞİN ADI</b>	Çocuk Servis Hemşireliği
<b>KODU</b>	ÇH-S
<b>BECERİ GEREKLERİ</b>	
<b>Eğitim</b>	
Hemşire yetiştiren herhangi bir kurumdan mezun olmak (Sağlık Meslek Lisesi, Meslek Yüksekokulu -2Yıllık-, Hemşirelik Yüksekokulu -4Yıllık-).	
<b>Deneyim</b>	
Herhangi bir deneyim gereği yoktur.	
<b>Özel Bilgi Yetenek</b>	
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Duyarlı görmek, işitmek, koku alabilmek, dokunarak hissetmek</li><li>2. Renk ve ses ayırımı yapabilmek.</li><li>3. Düşünsel-fiziksel hareket koordinasyonu sağlamak.</li><li>4. Uzunca bir süre dikkatli bir şekilde çalışabilmek.</li><li>5. Uyarılara çabuk reaksiyon; düşünsel ve fiziksel çabukluk.</li><li>6. Sözlü ve yazılı talimatları, şahısları ve isimleri, cisimlerin ayrıntılarını ve sayısal bilgileri hatırlamak.</li><li>7. Yalnız başına çalışabilmek.</li><li>8. Basit kararlar vermek.</li><li>9. Sözlü ve yazılı ifade düzgünlüğü.</li><li>10. Olumlu tartışmak, kendine güvenmek.</li><li>11. Sinirsel denge.</li><li>12. Basit plan ve programlar yapabilmek</li><li>13. İnisiyatif gerektiren kararlar vermek.</li><li>14. Yeni yöntemleri anlamak ve adapte olabilmek</li><li>15. Güç çevre koşullarında düşünsel ve bedensel çaba harcamak; zor ve rahatsız edici koşullarda çalışabilmek.</li><li>16. Karmaşık rutin işlemler yapabilmek.</li><li>17. Çevre ile uyum; çevre ile olumlu ilişkiler sürdürebilmek.</li><li>18. Kendini saydırmak, sözünü dinletmek / ikna etmek, çevresini etkileyebilmek.</li><li>19. Çocuk hastalara müdahale açısından çocuk sevgisi, mesleki eğitim ve deneyim.</li></ol>	

**Ek Tablo 4. Çocuk Servis Hemşiresi İş Gereklileri Formu (Devam)**

**ÇABA GEREKLERİ**

**Düşünsel Çaba**

İş; basit talimatları okuyarak karar vermeyi, inisiyatif kullanarak karar vermeyi, basit rutin işlemler yapmayı, karmaşık rutin işlemler yapmayı, göz-el-ayak koordinasyonunu, iki el koordinasyonunu, duyu organları ile fiziksel hareket koordinasyonunu sürekli yoğunlukta gerektirmektedir.

**Bedensel Çaba**

İş; yürümeyi çok sık; ağırlık taşıma, itme ve/veya çekme, parmak-el hareketleri, el-kol hareketleri, ayak-bacak hareketlerini sık; ayakta durma, dengede durması güç pozisyonda çalışma, yerinde dönme, eğilme, çömelme, diz çökme, uzanma hareketlerini çok seyrek gerektirmektedir.

**SORUMLULUK GEREKLERİ**

**Malzeme – Makine Sorumluluğu**

Zimmetindeki her türlü araç, gereç ve malzemenin temiz, düzenli ve her an kullanıma hazır halde tutulmasından sorumludur.

**Gözetim Sorumluluğu**

Gözetiminde olan kimse yok.

**Mali Sorumluluk**

Zimmetindeki herhangi bir malzemenin maddi hasarından dolayı mali sorumluluğu vardır.

**Hizmetin Sürekliliği Sorumluluğu**

Yapılan iş; başka işlerle de ilişkili olduğundan, aksaması halinde hizmet ve başkalarının işleri de aksar. İşin aksamasının telafisi her zaman mümkün olmayabilir. Yapılan işin aksaması dışarıda kurumun prestijini sarsar; personelin moralinin bozulmasına neden olur.

**İş Güvenliği Sorumluluğu**

Kendine verebileceği zarar: Stresli, enfektif bir alanda, kesici ve batıcı aletler ile çalışmaya; zararlı ışınlarla maruz kalmaya, toksik etkisi fazla ilaçlara (sitotoksik ilaçlar); uzun süre ayakta kalmaya, aşırı yorgunluk ve uyku sorunlarına maruz kalma sonucu oluşabilecek zararlar söz konusu olabilir.

Çevresine verebileceği zarar: Mesleki hatalar, bilgilendirme hataları.

**ÇALIŞMA KOŞULLARI**

**İş Çevresi**

Normalin üzerinde sıcaklık ve rutubet, sık değişen sıcaklık, düşük sıcaklık, tozlu ortam, rahatsız edici kokulu ortam, rahatsız edici atıkların bulunduğu ortam, gürültü sürekli yoğunlukta ve normal niceliktedir. Zararlı kimyasal maddeler, sıkışık çalışma alanı, hava ceryanı seyrek yoğunlukta ve normal niceliktedir.

**İş Riski**

Hastane enfeksiyonu riski, yorgunluk, gerginlik, stres, bedensel yıpranma, yoğun çalışma temposu ve diğer sağlıksız koşullara maruz kalma söz konusudur.

**Ek Tablo 5. Çocuk Servis Gece Hemşiresi İş Tanımı Formu**

Tarih: 18.01.2002	
<b>BÖLÜM</b>	Çocuk
<b>İŞİN ADI</b>	Çocuk Servis Gece Hemşireliği
<b>KODU</b>	ÇH-G
<b>BAĞLI OLDUĞU BİRİM</b>	Başhemşirelik
<b>SORUMLU OLDUĞU KİŞİ</b>	Servis Sorumlu, Hemşiresi, Kat Süpervizör Hemşiresi
<b>İŞİN ÖZETİ</b> Hastanenin politika ve hedefleri doğrultusunda görevlendirildiği hastalara gece gerekli hemşirelik hizmetlerinin sağlanması.	
<b>GÖREVLER</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Hastanın servise kabulü ve uyumunu sağlamak.</li><li>2. Hastanın hemşirelik öyküsü ve yaşam fonksiyonlarını değerlendirmek ve formlara kaydetmek.</li><li>3. Hekimin hasta ile ilgili talimatlarını almak ve uygulamak.</li><li>4. Hastanın her türlü istek ve şikayetlerini dinlemek ve gereğini yapmak.</li><li>5. Annesi ile kalması sakıncalı bebek hastaların bakım, temizlik ve beslenmelerini sağlamak.</li><li>6. Küvöz bakımı yapmak.</li><li>7. Yenidoğan Yoğun Bakım hastaları için; boy, kilo, baş çevresi takibi ve göbek bakımı yapmak, nazogastrik sonda takma, gerekli ise aspirasyon yapmak.</li><li>8. Hekim talimatını göre IV yol açmak, rutin kan ve kan gazı almak.</li><li>9. Hastanın fizik görünümü, bilinç durumu, oryantasyon ve kooperasyon, tutum, stres, iştah durumu, enfeksiyon belirtileri, kanama, bulantı, yeni semptomlarını gözlemek, kaydetmek ve doktora bildirmek.</li><li>10. Hekim vizitlerine eşlik etmek.</li><li>11. Hastaya ilişkin tüm hemşirelik kayıtlarını zamanında, doğru ve düzenli bir şekilde tutmak.</li><li>12. Hasta için gerekli malzemelerin tamamlanmasını sağlamak.</li><li>13. Hastanın ilaçlarını temin etmek, uygun şekilde saklanmasını sağlamak.</li><li>14. Hemşirelik bakımında gerekli asepti, sterilite, izolasyon gibi tekniklere uymak ve uyulmasını sağlamak.</li><li>15. Acil durumları saptayarak, sorumlu doktora haber vermek, gerekli müdahaleyi (resüstasyon, O2 verme, kalp masajı vb.) yapmak ve malzemelerin hazır bulunmasını sağlamak.</li><li>16. Tetkik için alınan örneklerin laboratuvara gönderilmesini ve sonuçların alınmasını sağlamak.</li><li>17. Çocuk hastanın ailesine hekimin bilgisi doğrultusunda hastalığın tanı ve tedavisine ilişkin bilgi vermek.</li><li>18. Hasta ve ailesine eğitim vermek, danışmanlık yapmak.</li></ol>	

**Ek Tablo 5. Çocuk Servis Gece Hemşiresi İş Tanımı Formu (Devam)**

19. Hastanın başka bir kliniğe nakli sırasında taşıma ve hasta bilgilerine ilişkin planlamayı ve yönlendirmeyi yapmak.	
20. Hastanın muayene, tétkik ve tedavi amacıyla başka birimlere güvenli şekilde götürülmesi ve geri getirilmesini sağlamak.	
21. Hastanın taburculuk işlemlerine katılmak.	
22. Hastaya evde bakım planı için bilgi ve eğitim vermek (bebeğin emzirilmesi, beslenme, temizlik ve ilaç uygulamaları gibi).	
23. Ölüm halinde hastaya huzurlu bir ortam sağlamak, aileye gereksindikleri desteği, cesedin hazırlanmasını ve morga gönderilmesi sağlamak.	
24. Ölüm halinde servisteki diğer hastaların etkilenmelerini önleyici düzenlemeleri yapmak.	
25. Tüm uygulama ve işlemleri etik kurallara uyarak hasta hakları doğrultusunda yapmak ve yapılmasını sağlamak.	
26. Araç, gereç, malzeme, tıbbi malzeme, ilaç, serum gibi servis gereklerinin temiz, zamanında, kullanıma hazır şekilde bulundurulmasını sağlamak.	
27. Servisteki hemşirelik hizmetleri gereksinim ve sorunları ile ilgili olarak servis sorumlu hemşiresine ve kat Başhemşiresine danışmak ve bilgi vermek.	
28. Hastane hemşirelik hizmetleri bölümünün ve servisin politika, hedef, kural, yönetmelik ve düzenlemelerine uymak; Bunları, sorumluluğu altındaki personele ve hastalara açıklamak ve benimsetmek.	
<b>KULLANILAN ARAÇ GEREÇLER</b>	O2 tüpü, aspiratör, küvöz, ventilatör, fototerapi cihazı, tansiyon aleti, steteskop, nebulizatör.
<b>KULLANILAN MALZEMELER</b>	Tüm tıbbi malzemeler.
<b>GÖZETİM</b>	Gözetiminde olan kimse yok.
<b>ÇALIŞMA KOŞULLARI</b>	Gece ve resmi tatil günlerinde hastane servis ortamı
<b>TEHLİKELER</b>	Enfeksiyon riski.
<b>KİŞİSEL NİTELİKLER</b>	Hemşire unvanına sahip olmak

Ek Tablo 6. Çocuk Servis Gece Hemşiresi İş Gereklere Formu

18.01.2002	
<b>BÖLÜM</b>	Çocuk
<b>İŞİN ADI</b>	Çocuk Servis Gece Hemşireliği
<b>KODU</b>	ÇH-G
<b>BECERİ GEREKLERİ</b>	
<b>Eğitim</b>	
Hemşire yetiştiren herhangi bir kurumdan mezun olmak (Sağlık Meslek Lisesi, Meslek Yüksekokulu -2Yıllık-, Hemşirelik Yüksekokulu -4Yıllık-).	
<b>Deneyim</b>	
Herhangi bir deneyim gereği yoktur.	
<b>Özel Bilgi Yetenek</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Duyarlı görmek, işitmek, koku alabilmek, dokunarak hissetmek</li> <li>2. Renk ve ses ayırımı yapabilmek.</li> <li>3. Düşünsel-fiziksel hareket koordinasyonu sağlamak.</li> <li>4. Uzunca bir süre dikkatli bir şekilde çalışabilmek.</li> <li>5. Uyarılara çabuk reaksiyon; düşünsel ve fiziksel çabukluk.</li> <li>6. Sözlü ve yazılı talimatları, şahısları ve isimleri, cisimlerin ayrıntılarını ve sayısal bilgileri hatırlamak.</li> <li>7. Yalnız başına çalışabilmek.</li> <li>8. Basit kararlar vermek.</li> <li>9. Sözlü ve yazılı ifade düzgünlüğü.</li> <li>10. Olumlu tartışmak, kendine güvenmek.</li> <li>11. Sinirsel denge.</li> <li>12. Basit plan ve programlar yapabilmek</li> <li>13. İnisiyatif gerektiren kararlar vermek.</li> <li>14. Yeni yöntemleri anlamak ve adapte olabilmek</li> <li>15. Güç çevre koşullarında düşünsel ve bedensel çaba harcamak; zor ve rahatsız edici koşullarda çalışabilmek.</li> <li>16. Karmaşık rutin işlemler yapabilmek.</li> <li>17. Çevre ile uyum; çevre ile olumlu ilişkiler sürdürülebilmek.</li> <li>18. Kendini saydırmak, sözünü dinletmek / ikna etmek, çevresini etkileyebilmek.</li> <li>19. Çocuk hastalara müdahale açısından çocuk sevgisi, mesleki eğitim ve deneyim.</li> <li>20. Uykusuzluğa dayanıklı ve sabırlı olma.</li> </ol>	
<b>ÇABA GEREKLERİ</b>	
<b>Düşünsel Çaba</b>	
İş; basit talimatları okuyarak karar vermeyi, inisiyatif kullanarak karar vermeyi, basit rutin işlemler yapmayı, karmaşık rutin işlemler yapmayı <u>sürekli</u> ; göz-el-ayak koordinasyonunu, iki el koordinasyonu, duyu organları ile fiziksel hareket koordinasyonunu çok sık yoğunlukta gerektirmektedir.	

**Ek Tablo 6. Çocuk Servis Gece Hemşiresi İş Gereklileri Formu (Devam)**

**Bedensel Çaba**

İş; yürümeyi çok sık; ağırlık taşıma, itme ve/veya çekme, parmak-el hareketleri, el-kol hareketleri, ayak-bacak hareketlerini sık; ayakta durma, dengede durması güç pozisyonda çalışma, yerinde dönme, eğilme, çömelme, diz çökme, uzanma hareketlerini seyrek yoğunlukta gerektirmektedir.

**SORUMLULUK GEREKLERİ**

**Malzeme – Makine Sorumluluğu**

İş; çabuk bozulabilir, kırılğan, işlem hatası ile bozulabilir, dikkatsizlik yüzünden bozulabilir, taşıma ve yerleştirme esnasında bozulabilir malzeme ile çalışmayı sık yoğunlukta gerektirmektedir. Zimmetindeki her türlü araç, gereç ve malzemenin temiz, düzenli ve her an kullanıma hazır halde tutulmasından sorumludur.

**Gözetim Sorumluluğu**

Gözetiminde olan kimse yoktur.

**Mali Sorumluluk**

Zimmetindeki herhangi bir malzemenin maddi hasarından dolayı mali sorumluluğu vardır.

**Hizmetin Sürekliliği Sorumluluğu**

Yapılan iş; başka işlerle de ilişkili olduğundan aksaması halinde hizmet ve başkalarının işleri de aksar, İşin aksamasının telafisi her zaman mümkün olmayabilir. Yapılan işin aksaması dışarıda kurumun prestijini sarsar.

**İş Güvenliği Sorumluluğu**

Kendine verebileceği zarar: Enfektif bir alanda çalışma, gece çalışma, uzun süre ayakta kalma ve dikkatle çalışma, uykusuzluk, yorgunluk sonucu oluşabilecek zararlar söz konusudur.

Çevresine verebileceği zarar: Mesleki hatalar.

**ÇALIŞMA KOŞULLARI**

**İş Çevresi**

Normalin üzerinde sıcaklık ve rutubet, sık değişen sıcaklık, düşük sıcaklık ve rutubet, tozlu ortam, rahatsız edici kokulu ortam, rahatsız edici atıkların bulunduğu ortam, gürültü sürekli yoğunlukta ve fazla niceliktedir. Zararlı kimyasal maddeler, sıkışık çalışma alanı hava ceryanı seyrek yoğunlukta ve normal niceliktedir.

**İş Riski**

Hastane enfeksiyonu riski; uykusuzluk, yorgunluk, stres, gerginlik, yoğun çalışma temposu ve diğer sağlıksız koşullar nedeniyle oluşabilecek riskler.

**Ek Tablo 7. Çocuk Poliklinik Hemşiresi İş Tanımı Formu**

Tarih: 18.01.2002	
<b>BÖLÜM</b>	Çocuk
<b>İŞİN ADI</b>	Çocuk Poliklinik Hemşireliği
<b>KODU</b>	ÇH-P
<b>BAĞLI OLDUĞU BİRİM</b>	Başhemşirelik
<b>SORUMLU OLDUĞU KİŞİ</b>	Servis Sorumlu Hemşiresi, Kat Başhemşiresi, Servis Sorumlu Doktoru
<b>İŞİN ÖZETİ</b>	
Hastanenin politika ve hedefleri doğrultusunda, Çocuk Polikliniği'ne başvuran hastaların poliklinik kaydını yapmak, hastaya danışmanlık ve gerektiğinde pediatrik müdahalelerde doktora yardımcı olmak.	
<b>GÖREVLER</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Polikliniğe başvuran hastaların tüm kayıt işlemlerini yapmak.</li> <li>2. Hekimlere reçete, tetkik ve kayıt konusunda yardımcı olmak.</li> <li>3. Gerektiğinde hastanın ateş ölçümü yapmak.</li> <li>4. Yüksek ateş ile başvuran hastaya, doktor istemine göre ateş düşürücü uygulama yapmak (oral, parantral ateş düşürücü).</li> <li>5. Poliklinikte kullanılan tüm malzeme ve araç-gereci sağlamak.</li> <li>6. Poliklinik kayıtlarını istatistiki veri olarak düzenlemek ve hastane idaresine iletmek.</li> <li>7. Hasta ve yakınlarına teşhis, tedavi ve tetkikler ile ilgili konularda yol göstermek (laboratuvarın yerini tarif etmek, reçete edilen ilaçların nasıl temin edileceğini anlatmak, ilaçların kullanımını tarif etmek v.b.)</li> <li>8. Hastane politikası olsun ya da olmasın sorumlu doktorun verdiği işlerin yapılması (Reçeteyi kaleme almak, reçete ve sevk evraklarını kaşelemek v.b.).</li> </ol>	
<b>KULLANILAN ARAÇ-GEREÇLER</b>	Yok
<b>KULLANILAN MALZEMELER</b>	Derece, kırtasiye malzemeleri.
<b>GÖZETİM</b>	Gözetiminde olan kimse yok.
<b>ÇALIŞMA KOŞULLARI</b>	Hastane poliklinik ortamı, gündüz, 8 saat.
<b>TEHLİKELER</b>	Enfeksiyon riski.
<b>KİŞİSEL NİTELİKLER</b>	Hemşire unvanına sahip olmak.

**Ek Tablo 8. Çocuk Poliklinik Hemşiresi İş Gerekeri Formu**

18.01.2002	
<b>BÖLÜM</b>	Çocuk
<b>İŞİN ADI</b>	Çocuk Poliklinik Hemşireliği
<b>KODU</b>	ÇH-P
<b>BECERİ GEREKLERİ</b>	
<b>Eğitim</b>	
Hemşire yetiştiren herhangi bir kurumdan mezun olmak (Sağlık Meslek Lisesi, Meslek Yüksekokulu -2Yıllık-, Hemşirelik Yüksekokulu -4Yıllık-).	
<b>Deneyim</b>	
Herhangi bir deneyim gereği yoktur.	
<b>Özel Bilgi Yetenek</b>	
1. Yazılı ifade ve sözlü ifade düzgünlüğü.	
2. Fiziksel çabukluk, düşünsel çabukluk.	
3. Çevreyle uyumlu ve olumlu ilişkiler kurabilme, kendini saydırma, sözünü dinletme, ikna edebilme.	
4. Sürekli dikkat gösterme,	
5. Olumlu tartışma, kendine güven,.	
6. Zor ve güç koşullarda çalışabilme, yalnız başına çalışabilme,	
7. Basit kararlar alabilme.	
8. Şahıs ve isim hatırlama, sayısal bilgileri hatırlayabilme.	
<b>ÇABA GEREKLERİ</b>	
<b>Düşünsel Çaba</b>	
İş; basit talimatları okuyarak karar vermeyi, inisiyatif kullanarak karar vermeyi, basit rutin işlemler yapmayı, <u>çok sık</u> yoğunlukta; göz-el-ayak koordinasyonunu, iki el koordinasyonu, duyu organları ile fiziksel hareket koordinasyonunu <u>sık</u> yoğunlukta gerektirmektedir.	
<b>Bedensel Çaba</b>	
İş; oturarak çalışmayı gerektirmektedir.	
<b>SORUMLULUK GEREKLERİ</b>	
<b>Malzeme-Makine Sorumluluğu</b>	
İş; çabuk kırılabilir ve bozulabilir malzeme olarak derece kullanmayı gerektirir. Başka herhangi bir cihaz ya da makine kullanımını gerektirmemektedir.	
<b>Gözetim Sorumluluğu</b>	
Gözetiminde olan kimse yoktur.	
<b>Mali Sorumluluk</b>	
Mali sorumluluğu yoktur.	

### Ek Tablo 8. Çocuk Poliklinik Hemşiresi İş Gerekleri Formu (Devam)

#### Hizmetin Sürekliliği Sorumluluğu

Yapılan iş süreklilik gerektirmektedir. İş; başka işlerle de ilgili olduğundan aksamaması halinde diğer bölümlerin ve/veya çalışanların işleri de aksar; idari işlemlerin karışmasına neden olabilir. İşin aksamamasının telafisi her zaman mümkün olmayabilir. Kurum, hastalara karşı sorumlu duruma gelebilir. İşin aksamaması, dışarıda kurumun prestijini sarsar. Ayrıca, personelin moralinin bozulmasına neden olur. Bunun yanı sıra, işin aksamaması tazminat ödenmesine neden olabilir.

#### İş Güvenliği Sorumluluğu

Kendine verebileceği zarar: Uzun süre oturarak çalışmaktan dolayı ortopedik rahatsızlıklara, enfektif bir alanda çalışma, aşırı yorgunluk ve strese maruz kalma sonucu oluşabilecek zararlar söz konusudur.

**Çevreye verebileceği zarar:** Bilgilendirme hataları.

#### ÇALIŞMA KOŞULLARI

##### İş Çevresi

Sıkışık bir çalışma alanı olan, gürültülü, rahatsız edici atıkların bulunduğu, normalin altında ışıklandırmanın, zararlı kimyasal maddelerin olduğu bir ortamdır. Sıcaklık ve sıcaklığın değişimi, rutubet, rahatsız edici kokular normal niceliktedir.

##### İş Riski

Hastane enfeksiyonu riski; stres, yoğun çalışma temposu , oturarak çalışma ve diğer sağlıksız koşullar nedeniyle oluşabilecek riskler.

#### KAYNAKLAR

1. Aksayan S. (1994) **Hemşirelik Personelinin Görev Tanımları**. Sağlık Bakanlığı Proje Raporu, Ankara.
2. Aldemir M. C., Ataol A. ve Solakoğlu G. (1993) **Personel Yönetimi**. Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, İzmir.
3. Baruch Y. and Lessem R. (1995) Job Analysis: Can it be Applied? Indications for Various Organizational Levels. **The International Journal of Career Management** 7(6), 3-9.
4. Chang I. W. and Kleiner B. H. (2002) How to Conduct Job Analysis Effectively. **Management Research News** 25(3), 73-81.
5. Cherrington D. (1991) **The Management of Human Resources**. Allyn and Bacon, 3<sup>rd</sup> Edition, Boston.

6. Erigüç G. ve Ergin G. (2003) Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçerken İş Analizi: Kamu Hastaneleri Personel Bölümlerinde Bir Uygulama. **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi** 6(1): 115-134.
7. Erigüç G. ve Tekeş K. (2003) Yönetimsel Düzeylerde İş Analizi ve İş Değerleme: Hastane Yönetimi Açısından Bir Uygulama. **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi** 6(1): 21-43.
8. Erigüç G. ve Kavuncubaşı Ş. (1996) Hemşirelerde İşten Ayrılma Eğilimine Nedensellik Yaklaşımı. **Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi** 3(2): 32-42.
9. Gould D., Kelly D., Goldstone L. and Maidwell A. (2001) The Changing Training Needs of Clinical Nurse Managers: Exploring Issues for Continuing Professional Development. **Journal of Advanced Nursing** 34(1): 7-17.
10. Kum E. ve Velioglu P. (1980) Hemşirelikte İşlevler, Standart ve Nitelikler. **Türk Hemşireler Dergisi** 30(3): 3-8.
11. Rakich J. S., Longest B. B. and O'Donovan T. R. (1977) **Managing Health Care Organisations**. W.B. Saunders Company, Philadelphia.
12. Sabuncuoğlu Z. (2000) **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Ezgi Kitabevi, Bursa.
13. Sadullah Ö. (1998) "İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş: İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı, Önemi ve Çevresel Faktörler". **İnsan Kaynakları Yönetimi** içinde, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No:276, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No:406, ss: 15-49, İstanbul.
14. Sağlık Bakanlığı, Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü (1999) **Sağlık İnsangücü Mevcut Durum Raporu**. 2. Basım, Ankara.
15. Tatar F. (1987) **Hastanelerde İş Analizine Dayalı İş Tanımı ve Gereklileri**. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bilim Uzmanlığı Tezi, Ankara.
16. Uyargil C. ve Uluhan R. (1998) "İş Analizi ve İş Dizaynı". **İnsan Kaynakları Yönetimi** içinde, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No:276, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No:406, ss: 51-82, İstanbul.
17. Uyer Gülten (1997) **Hemşirelik ve Yönetim**, Hürbilek Matbaacılık, 2. Baskı, Ankara.

18. Veliöğlu P. ve Oktay S. (1995) **Sağlık Kurumları Yönetimi**. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 715, Açıköğretim Fakültesi Yayınları No: 351, Eskişehir.
19. Yapucu Ü. (1999) **İş Analizine Dayalı Olarak Geliştirilen Bir İş Tanım Modeli**. Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
20. **Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği**, Resmi Gazete Tarih / No: 13.01.1983, 17927 Mükerrer.
21. Yüksel Ö. (1998) **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 2. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara.