

- 1. Birimi:** Kadın Hastalıkları Ve Doğum Kliniği
- 2. Görev:** Emzirme Hemşiresi
- 3. Amiri:** Klinik Sorumlu Hemşiresi, Hemşirelik Hizmetleri Müdürü,
- 4. Üst Amiri:** Başmüdür, Başhekim
- 5. Görev Devri:** Herhangi bir nedenle görevinde olmadığı durumlarda görevleri, servis sorumlu hemşiresi tarafından yerine getirilecektir.
- 6. Görev Amacı:** Poliklinik ve serviste, Anne sütü ve Emzirme konusunda hasta ve ailesine eğitim veren uygulamaları gösteren/uygulatan değerlendiren, danışmanlık yapan ve bunların kayıtlarını tutan profesyonel hemşiredir.
- 7. Görev Kısa Tanımı:** Unvanının gerektirdiği yetkiler çerçevesinde sorumlu olduğu iş ve işlemleri kanun ve diğer mevzuat düzenlemelerine uygun olarak yerine getirmek, Başhekimliğin amaç ve hedeflerinin kamu menfaatine uygun şekilde gerçekleştirilmesini sağlamak,
- 8. Temel İş ve Sorumluluklar:**
 - 8.1. Kurumun ve Hemşire Hizmetleri Müdürlüğü'nün belirlediği, hemşirelik hizmetlerinin yerine getirilmesinden sorumlu kişidir. Hemşire Hizmetleri Müdürlüğü tarafından görevlendirme yapılır. Doğum salonu ve kadın doğum servisindeki yeni doğanların fizik muayenelerini yapar, tespit ettiği sorunları ilgili pediatri hekimine iletir, ilgili pediatri hekiminin günlük vizitlerine katılır.
 - 8.2. Emzirme politikasını uygulamak uygulatmak ve danışmanlık yapar, emzirmenin başlatılması ve devam ettirilmesini sağlar, annenin anne sütü ile ilgili bilgilenmesini, becerisini ve tek başına yapabilecek düzeye gelmesini sağlar.
 - 8.3. Doğru emzirmenin on ilkesi doğrultusunda emzirme tekniğini öğretir, annenin yapabilir duruma gelmesini sağlar.
 - 8.4. İlgili pediatri hekimi tarafından yapılan istem doğrultusunda hasta takibini yapar ancak invazif girişim yapılmaz (damar yolu açma, kan alma vb.)
 - 8.5. Enfeksiyon ve kazalara karşı güvenli bir çevre sağlar. Hemşirelik bakımında gerekli olan tekniklere (asepsi, sterilizasyon, izolasyon vb.) uyar ve uyulmasını sağlar.
 - 8.6. Anne ya da bebek transportunu yapmaz ilgili kliniğin hemşiresi ya da hekimi yapar.
 - 8.7. Sezaryen veya normal vajinal doğuma hemşire olarak katılmaz, bebeğin kliniğe kabulünden sonra görevi başlar.
 - 8.8. TS EN ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi, TS EN ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi, TS 18001 İş Sağlığı Güvenliği Yönetim Sistemi, TS ISO 10002 Müşteri Memnuniyeti Yönetim Sistemi gerekliliklerini yerine getirmek
 - 8.9. Sağlık Bakanlığının 08/03/2010 tarihli ve 27515 sayılı yayınlamış olduğu Hemşirelik Yönetmeliğine ve yönetmelikte yapılabilecek değişikliklere uygun olarak çalışmak.
 - 8.10. Bağlı olduğu görev ile üst yönetici / yöneticileri tarafından verilen diğer işleri ve işlemleri yapmak,
- 9. Etik İlkeler:** TC. Sağlık Bakanlığı Etik Komisyonu Tarafından Hazırlanan Sağlık Meslek Mensupları için Temel Etik ilkeler; Sağlık meslekleri; hekim, diş hekimi, eczacı, hemşire, ebe, optisyen ve 11/4/1928 tarihli ve 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San' atlarının Tarzı icrasına Dair Kanun'da belirtilen tüm meslekleri kapsamaktadır. İnsan ve toplum sağlığı ile ilgili olmaları bu mesleklerin ortak özelliğidir. 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin verdiği yetkiye dayanarak Sağlık Meslekleri Kurulu'nun belirlediği etik ilkelerin amacı; Türkiye'de meslek icra yetkisine sahip sağlık meslek mensuplarının meslek icrası sırasında hastalarıyla, toplumla ve meslektaşlarıyla ilişkilerini belirleyen tutum, davranış ve eylem biçimlerini ortaya koymaktır. Etik ilkeler belirlenirken toplumun değer yargıları, ulusal ve uluslararası insan hakları ve etik belgeleri ile meslek örgütlerinin etik çalışmaları göz önünde bulundurulmuştur. Bu ilkelerin, mesleki ve toplumsal gelişimle birlikte değişebilir olduğu dikkatten uzak tutulmamalıdır.
- Sağlık Meslek Mensupları İçin Temel Etik İlkeler:**
 - ✓ Bireylerin ve toplumun sağlığını birinci önceliği sayar. Öncelikle zarar vermeme ilkesine uyar.
 - ✓ Sağlık hizmeti sunarken, aldığı eğitim ve edindiği deneyim ile sahip olduğu bilgi, beceri ve imkânlarının tamamını kullanarak en iyi ve faydalı olacak şekilde planlama ve uygulama yapar.
 - ✓ Daima en üst düzeyde hizmet vermeye gayret eder.
 - ✓ Hizmet verdiği bireylerin kişilik haklarına ve mahremiyetine saygı gösterir.
 - ✓ Hastanın kendi sağlığı ile ilgili kararı kendisinin vermesi hakkına saygı duyar. Bunun için hastaya, sağlık durumu hakkında, hastanın kültürel, toplumsal ve ruhsal durumuna özen göstererek doğru ve yeterli bilgilendirme yapar.

- ✓ Hastanın; ırkı, etnik kökeni, kültürü, politik görüşü, dini, inancı, mesleği, sosyal durumu, medeni hali, cinsiyeti, yaş ve sağlık durumu, doğduğu yer, yaşam tarzı, zihinsel ya da fiziksel yeteneği, ekonomik konumu ya da diğer tutumları temelinde ayrımcılık yapmaz.
- ✓ Mevcut kaynakların dağıtımını; birey, grup veya toplulukların gereksinimlerini dikkate alarak, hakkaniyet, adalet, eşitlik ve tarafsızlık ilkeleri çerçevesinde yapar.
- ✓ Hastanın sağlık durumu, tanısı, hastalığın seyri ve tedavisi hakkındaki tüm tanımlanabilen bilgiler ile diğer tüm kişisel bilgileri, ölümünden sonra bile gizli tutar. Aynı zamanda, sağlık hizmeti alanların bilgi, beden ve düşünce mahremiyetine saygı gösterir.
- ✓ Mesleğini meşruiyet ve dürüstlük çerçevesinde uygular. Sağlık hizmetini, almış olduğu eğitim, edindiği bilgi, deneyim ve bilimsel görüşler doğrultusunda sosyokültürel değerleri dikkate alarak yürütür.
- ✓ Bireye ve topluma karşı dürüst davranır, aldatıcı olmaz.
- ✓

10.Görev Dağılımında Çatışma Yaşanması Durumunda İzlenecek Yol

Çatışmaya neden olan etmenlerin çok boyutlu olduğu, biyolojik, psikolojik ve sosyal etmenlerin, çalışanların davranışını şekillendirmede etkin rol üstlendiği kabul edilmektedir. Çatışma yönetimi sürecinde, bireyin kendi psikolojik ve sosyal özelliklerini tanıması, olası çatışma tepkilerini öngörebilmesi ve gerektiğinde davranışlarını değiştirmesi, çatışmanın çözüme kavuşturulmasında etkili olabilecek bireysel katkıyı göstermektedir. Hastanede görev dağılımında çatışmanın sebepleri sistem yaklaşımı etrafında ele alınır ve çözüm önerileri de bu yönde geliştirilir. Kişisel iletişim eğitimleri, hizmet içi eğitimlerin arttırılması, hiyerarşik mesafe, etkin performans yönetimi, sosyal faaliyetlerin arttırılması gibi konular, çatışma yaşanmasının önüne geçecek yöntemlerden bazılarıdır. Görev dağılımında çatışma yaşanması durumunda bağlı bulunulan üst yöneticiye konu iletilerek, üst yöneticinin konunun özelliğine göre belirleyeceği yol izlenir.