



TÜRK SAĞLIK SEN GENEL MERKEZİ KURUMLAR ÇALIŞTAYI

ÜNİVERSİTE HASTANELERİ



YÜKSEKÖĞRETİM KURULU



TÜRK SAĞLIK SEN GENEL MERKEZİ
KURUMLAR ÇALIŞTAYI

21-24 Aralık 2023 Antalya

**ÜNİVERSİTE HASTANELERİ
ÇALIŞTAYI SONUÇ RAPORU**

ÜNİVERSİTE HASTANELERİ ÇALIŞANLARININ
SORUNLARI VE BEKLENTİLERİNE İLİŞKİN
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ VE TALEPLER

TÜRK SAĞLIK SEN GENEL MERKEZİ YAYINLARI

©Türk Sağlık Sen Genel Merkezi, 2024

Türk Sağlık Sen Genel Merkezi yayınlarının tamamının veya bir kısmının yayımcının yazılı izni olmadan herhangi bir yolla çoğaltılması yasaktır. Yayınların fikri sorumluluğu ve imla tercihi yazarlarına aittir. Türk Sağlık-Sen Genel Merkezi yayınlarında yer alan başka kaynaklardan alınmış tablo, resim ve benzeri şeylerin yasal kullanım sorumluluğu yazarlarına aittir.

Editör

Prof. Dr. Yılmaz YEŞİL

ISBN

978-625-99740-7-1

Dizgi ve Tasarım:

Merve TURGUT

İletişim Adresi:

Türk Sağlık-Sen Genel Merkezi
Erzurum Mahallesi Talatpaşa Bulvarı No:160 Kat:5 Cebeci/ANKARA
Tel: 0312 424 22 22 Faks: 0312 424 22 29
Genel Ağ: <http://www.turksagliksen.org.tr>
e-posta: genelmerkez@turksagliksen.org.tr

Baskı - Cilt:

Dinçler Matbaacılık San. Tic. Ltd. Şti.
Bayındır 1 Sk. 6/12 Adilhan İş Mrkz. Kızılay / ANKARA
e-mail: info@dinclermatbaacilik.com
26.08.2024 Tarihinde 2000 adet basılmıştır.

Ankara-2024

Sunuş

Türk Sağlık-Sen olarak üniversite hastaneleri çalışanları için yoğun bir mücadele gösteriyoruz. Bu mücadelemizde çalışanlarla bir araya gelerek değerlendirmeler yaparak bir yol haritası çizmemizde bizim için önemlidir.

Kurumlarda yaşanan sorunların çözülmesinde ancak böyle bir tartışma ve değerlendirme üslubuyla mesafe alınabileceğini biliyoruz.

Bu amaçla Kurumlar Çalıştayı'mızda üniversite hastanelerinde görev yapan teşkilat mensuplarımızla bir araya geldik.

Onların komisyonlar marifetiyle yaptıkları çalışmada üniversite hastanelerinin sorunları ve çalışanların beklentileri üzerine derinlemesine incelendi. Çözüm önerileri ve fikirleri tartışılarak raporlar hazırlandı.

Elinizdeki bu eserde Çalıştayda tespit edilen sorunlar ve onların çözüm önerileri ile Üniversite hastanelerinde görevli çalışanların katıldığı beklenti ve memnuniyet anketinin sonuçlarının yer aldığı kıymetli bir çalışmadır.

Bu çalışma üniversite hastanelerinin ve çalışanlarının sorunları ve çözüm yolları ile ilgili olarak fikir sahibi olmak isteyenler için eşsiz bir kaynak olacaktır.

Elinizdeki eser muhataplarına da ulaştırılarak sorun çözme makamında olanlar içinde önemli bir hizmeti gerçekleştirecek ve değerli katkılar sağlayacaktır.

Türk bu çalışmalarımızı devam ettirecek çalışanların beklentilerin, çalışma hayatında nelerle karşılaştıklarını kamuoyuna ve kamu idaresine anlatmaya, aktarmaya ve çözüm odaklı olarak mücadelemizi sürdürmeye devam edeceğiz.

Büyük bir özveri sonucunda ortaya çıkar bu esere katkı sağlayan başta anket çalışmamıza katılan tüm üniversite hastanesi çalışanlarına, Çalıştayımıza katılarak değerli fikirlerini bizlerle paylaşan üniversite hastanelerinde görev yapan teşkilat mensuplarımıza ve bu eserin hazırlanmasında emeği geçen tüm çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Önder Kahveci
Genel Başkan

Söz Başı

Değerli Üniversite Hastaneleri Çalışanları ve Kıymetli Yol Arkadaşlarımız,

Türk Sağlık-Sen olarak, sendikal mücadelemizin her adımımda, sendikal sahayı titizlikle takip ediyor ve sendikal sürecimizi bilimsel bilgi üretimiyle birleştiriyoruz. Çalışanlarımızın haklarını savunmak ve onların çalışma koşullarını iyileştirmek adına yürüttüğümüz bu mücadele, aynı zamanda bilimsel temellere dayanan analizler ve önerilerle desteklenmektedir. Bu bağlamda, 21-24 Aralık 2023 tarihleri arasında düzenlediğimiz Kurumlar Çalıştayımız, sendikal faaliyetlerimizin bilimsel bilgi ile ne kadar iç içe olduğunu bir kez daha göstermiştir.

Üniversite Hastaneleri, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Adli Tıp Kurumu ve Hudut, Sahiller ve Sağlık Genel Müdürlüğü çalışanlarımızın katılımıyla gerçekleştirdiğimiz bu çalıştay, farklı kurumlardaki sorunların ve çözüm önerilerinin ele alındığı verimli bir platform olmuştur. Çalıştay süresince 10 farklı komisyon kurarak, her bir kurum için ayrı ayrı sonuç raporları hazırladık ve bu raporları dört kitap halinde yayımladık. Üniversite Hastaneleri çalışanları da uzmanlık ve çalışma alanlarına göre 4 farklı komisyon kurmuşlardır. Ancak, komisyon öncesi yaklaşık 1000 kişiye ulaşarak kapsamlı bir anket gerçekleştirdik. Açık uçlu soruların da olduğu bu anketteki veriler çalıştay komisyonlarında da değerlendirilmiş ve komisyon raporları olarak teşekkür etmiştir. Bu raporlar, sadece mevcut sorunların tespiti ve çözüm önerileri sunmakla kalmamış, aynı zamanda kurumların gelecekte daha etkin ve verimli çalışabilmesi için bir yol haritası oluşturmuştur.

Türk Sağlık-Sen Genel Merkezinin, Şube Başkanlıklarının, İşyeri Temsilcilerinin, Üyelerinin ve bizlerle sorun çözümünde dayanışma içinde olan Üniversite Hastaneleri çalışanlarının kurumun en kılcak uçlarına kadar ulaşarak tespit ettiği sorunlara ilişkin çözüm öneri ve taleplerini “Mevzuat Değişikliğine Gerek Kalmadan Çözülebilecek Sorunlar”, “Yönetmelik Düzenlenmesiyle Çözülebilecek Sorunlar”, “Kanun Değişikliği İle Mecliste Çözülebilecek Sorunlar” olarak tasnif ederek yapmış olduğu çalışmanın Türk Çalışma hayatı, Yüksek Öğretim Kurulu, Sağlık Bakanlığı, Üniversite Hastaneleri ve Türk Sağlık-Sen açısından çok büyük değeri bulunmaktadır. İnanıyoruz ki bundan sonra atılacak adımlarda bu raporun büyük katkısı olacaktır.

Bu çalıştayın başarısında, Genel Başkanımız Sayın Önder Kahveci’nin liderliğinin yanı sıra, görüşlerine başvurduğumuz tüm Üniversite Hastanesi çalışanlarının özverileri büyüktür. Üniversite Hastanelerinin misyonunu ve çalışanlarının kritik rolünü göz önünde bulundurarak, onların görüş ve önerilerini dikkate almak, çalıştayımızın en önemli yapı taşlarından biri olmuştur. Çalıştay öncesinde elde ettiğimiz bilgi ve tecrübeler, sendikal mücadelemizi daha da güçlendirmiş ve çalışanlarımızın taleplerine daha etkin bir şekilde yanıt verebilmemizi sağlamıştır. Çalıştayımıza katılan tüm üyelerimize, komisyonlarda görev alan değerli katılımcılarımıza, şubelerimize ve Türk Sağlık-Sen Genel Merkezi yönetim kuruluna içtenlikle teşekkürlerimizi sunarız. Sizlerin değerli katkıları ve özverili çalışmaları sayesinde, sendikal mücadelemizi daha ileriye taşıma yolunda önemli adımlar attık. Hep birlikte, çalışanlarımızın haklarını savunmak ve daha iyi çalışma koşulları yaratmak için el birliğiyle çalışmaya devam edeceğiz. Bu çalıştayın düzenlenmesinde emeği geçen herkese, özellikle de Adli Tıp Kurumu çalışanlarına teşekkür ederiz. Sizlerin görüşleri ve katkıları, sendikal mücadelemizin gücünü ve etkisini artırmış, çalışmalarımıza yön vermiştir. Hep birlikte, daha adil ve insan onuruna yakışır çalışma koşulları için mücadele etmeye devam edeceğiz.

Üniversite Hastaneleri çalışanları, Türk sağlık sisteminde hayati bir rol üstlenmektedir. Sağlık hizmetlerinin kalitesinin artırılması, hasta bakımının iyileştirilmesi ve bilimsel araştırmaların sürdürülmesi gibi kritik görevler, üniversite hastanelerinin omuzlarında yükselmektedir. Üniversite hastaneleri, sağlık hizmetlerinin en üst düzeyde sunulmasını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda geleceğin sağlık profesyonellerinin yetiştirilmesi için de vazgeçilmez bir eğitim alanıdır. Bu hastanelerde görev yapan sağlık çalışanları, sadece bilgi ve becerileri ile değil, aynı zamanda insan sevgisi ve fedakarlıkları ile de öne çıkmaktadır.

Sağlık çalışanları, gece gündüz demeden, büyük bir özveri ve adanmışlıkla hastalarına hizmet vermektedir. Pandemi sürecinde bir kez daha görüldüğü gibi, sağlık çalışanlarımız her türlü zorluk ve tehlikeye rağmen görevlerini aksatmadan yerine getirmiş, toplum sağlığı için büyük bir fedakarlık örneği sergilemiştir. Bu süreç, sağlık çalışanlarının ne kadar önemli ve vazgeçilmez olduğunu bir kez daha ortaya koymuştur.

Ancak, sağlık çalışanlarımızın karşılaştıkları sorunlar ve zorluklar da göz ardı edilmemelidir. Yoğun iş yükü, yetersiz maaşlar, liyakatsiz yöneticiler, yetersiz sosyal haklar ve sağlıkta şiddet gibi pek çok sorun, sağlık çalışanlarının motivasyonunu olumsuz etkilemekte ve iş verimliliklerini düşürmektedir. Bu çalıştayın amacı, sağlık çalışanlarının bu sorunlarını tespit etmek, çözüm önerileri sunmak ve bu önerileri hayata geçirmek için gerekli adımları atmaktır.

Üniversite Hastaneleri çalışanlarının Türk sağlık sistemindeki önemi ve fedakarlıkları, her türlü takdiri hak etmektedir. Sağlık çalışanlarımızın haklarının korunması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, hem onların hem de hizmet verdikleri toplumun yararına olacaktır. Bu çalıştay raporu, sağlık çalışanlarımızın sorunlarına çözüm bulma ve onların çalışma koşullarını daha iyi hale getirme yolunda atılacak adımlar için önemli bir rehber olacaktır.

Bu vesileyle, Çalıştayımıza katılan tüm üyelerimize, komisyonlarda görev alan değerli katılımcılarımıza, şubelerimize ve Türk Sağlık-Sen Genel Merkezi yönetim kuruluna bir kez daha teşekkürlerimizi sunarız. Sizlerin değerli katkıları ve özverili çalışmaları sayesinde, sendikal mücadelemizi daha ileriye taşıma yolunda önemli adımlar attık. Hep birlikte, çalışanlarımızın haklarını savunmak ve daha iyi çalışma koşulları yaratmak için el birliğiyle çalışmaya devam edeceğiz.

Sağlık alışanlarımızın fedakarlıkları ve insan sevgisi, toplumumuzun sağlıklı bir şekilde geleceğe yürümesini sağlayacaktır. Hep birlikte, daha adil ve insan onuruna yakışır çalışma koşulları için mücadele etmeye devam edeceğiz.

Saygılarımla,

Mustafa Köse

Türk Sağlık-Sen
Genel Başkan Yardımcısı

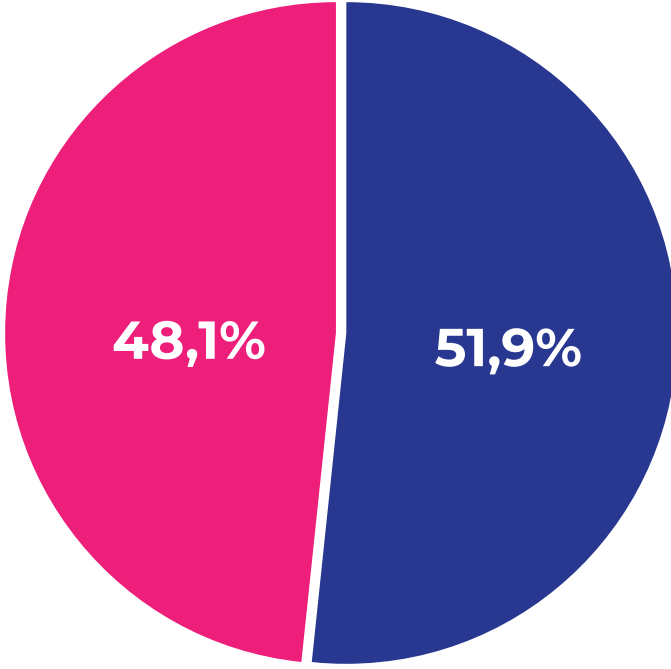
İçindekiler

Sunuş	3
Söz Başı	5
Üniversite Hastaneleri Çalışanlarının Beklenti ve Memnuniyet Anketi.....	11
Ekonomiye Dair Bilgiler	15
Üniversite Sağlık Kurumlarında Sunulan Sağlık Sistemine Dair Bilgiler.....	25
Mesleğe Dair Bilgiler	27
Üniversite Yönetimine Dair.....	38
Türk Sağlık Sen, Üniversite Hastaneleri Çalıştayı Anketi Genel Değerlendirmesi	61
1. Ekonomik Koşullar ve Maaşlar.....	61
2. Çalışma Koşulları ve İş Yükü	61
3. Yönetim ve Liyakat.....	62
4. Eğitim ve Mesleki Gelişim	62
5. Sosyal ve Özlük Haklar	63
6. Sağlıkta Şiddet ve Mobbing.....	63
7. Sendikal Haklar ve Örgütlenme	63
Sonuç	64
Mali Haklar ve Ücretler Komisyonu	65
Mevzuat Değişikliğine Gerek Kalmadan Çözülecek Sorunlar.....	65

Yönetmelik Düzenlemesiyle Çözülebilecek Sorunlar	74
Kanun Değişikliği İle Mecliste Çözülebilecek Sorunlar	68
İstihdam Sosyal ve Özlük Hakları Komisyon Raporu ..	69
Mevzuat Değişikliğine Gerek Kalmadan Çözülebilecek Sorunlar	69
Yönetmelik Düzenlenmesiyle Çözülebilecek Sorunlar	70
Kanun Değişikliği İle Mecliste Çözülebilecek Sorunlar	72
Çalışma Koşulları ve Ortamı Komisyonu Raporu	75
Mevzuat Değişikliğine Gerek Kalmadan Çözülebilecek Sorunlar	75
Yönetmelik Düzenlenmesiyle Çözülebilecek Sorunlar	76
Kanun Değişikliği İle Mecliste Çözülebilecek Sorunlar	77
Mesleki Problemler Şiddet ve Mobbing Komisyonu Raporu	78
Mevzuat Değişikliğine Gerek Kalmadan Çözülebilecek Sorunlar	78
Yönetmelik Düzenlemesiyle Çözülecek Sorunlar	79
Kanun Değişikliği İle Mecliste Çözülebilecek Sorunlar	81
Çalıştay Albümü	88
Katılımcı Listesi	98

ÜNİVERSİTE HASTANELERİ ÇALIŞANLARININ BEKLENTİ VE MEMNUNİYET ANKETİ

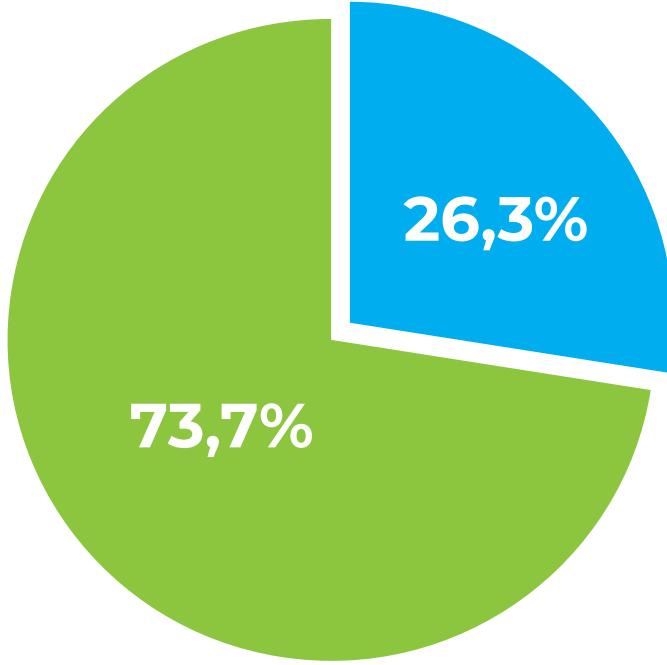
1. Cinsiyetiniz



- Erkek: %51,9
- Kadın: %48,1

Ankete katılanların cinsiyet dağılımı neredeyse eşit. Erkek katılımcılar %51,9 ile hafif bir çoğunlukta. Bu, ankete cinsiyetler arası dengeli bir katılım olduğunu gösterir ve sonuçların cinsiyetler arası karşılaştırma yaparken güvenilir olmasını sağlamaktadır.

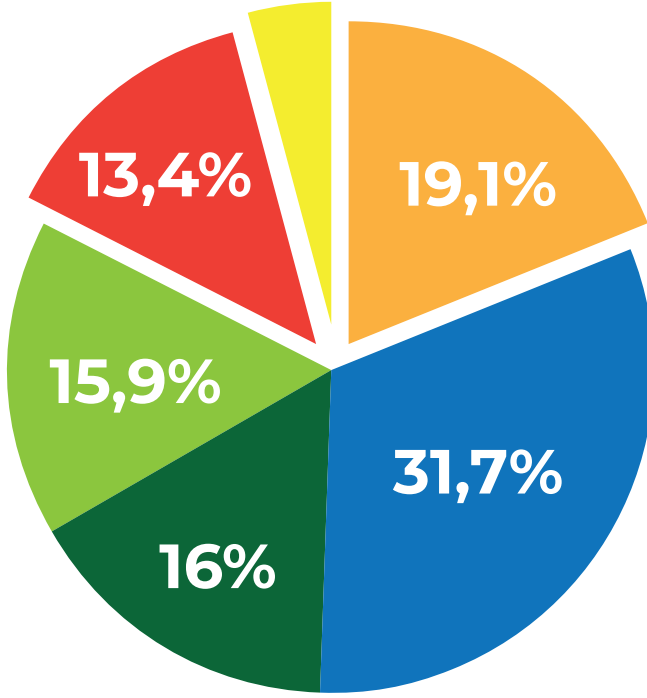
2. Medeni durumunuz



- Evli: %26,3
- Bekar: %73,7

Ankete katılanların büyük çoğunluğu (%73,7) bekar, sadece %26,3'ü evli. Bekar çalışanların çoğunlukta olması, iş-yaşam dengesi ve iş stresi gibi konularda farklı beklentiler ve ihtiyaçlar doğurabilir. Bekar çalışanlar genellikle fazla olması sağlık çalışanlarının evlenmekten çekindiği düşüncesini ve ekonomik ve çalışma şartların zorluğu nedeniyle buna temkinli yaklaştıklarını düşündürebilir. Bekar sağlık çalışanlarının oranı evli olanlara göre daha yüksektir. Bu durum, sağlık sektöründeki iş yükü ve çalışma saatlerinin evlilik durumuna etkisi ile ilgili olduğu değerlendirilebilir.

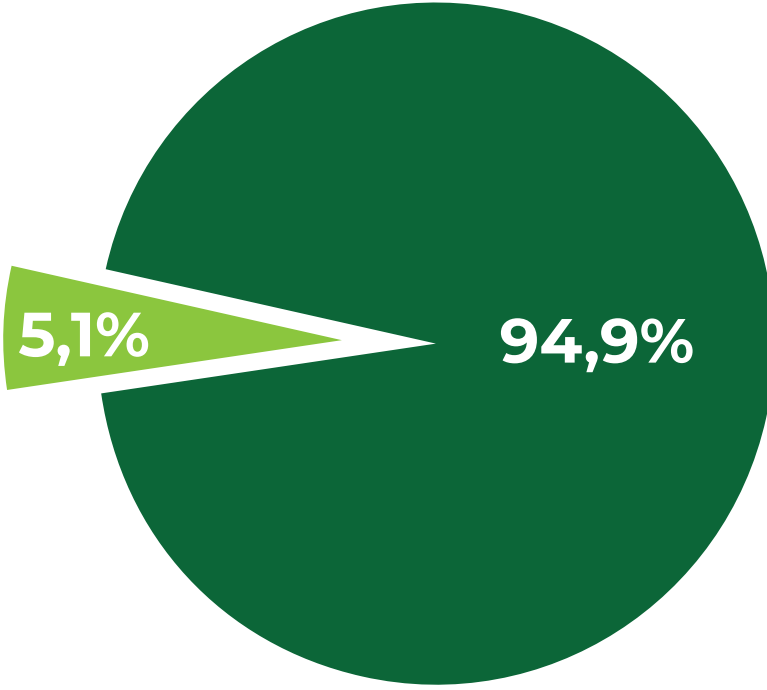
3. Kıdeminiz



- 1 Yıdan Az: %19,1
- 1-5 Yıl: %31,7
- 6-10 Yıl: %15,9
- 10-15 Yıl: %16
- 16-20 Yıl: %13,4
- 21 Yıl ve üzeri: %3,9

Ankete katılanların kıdem dağılımı, %31,7 ile 1-5 yıl arası kıdeme sahip çalışanların çoğunlukta olduğunu göstermektedir. Bu, sağlık sektöründe genç ve dinamik bir iş gücünün bulunduğunu işaret eder. Ancak, kıdem arttıkça katılım oranlarının düştüğü görülmektedir. Deneyimli çalışanların azlığı, tecrübe eksikliğine bağlı bazı zorluklar yaşanabileceğini gösterebilir.

4. İstihdam tipiniz

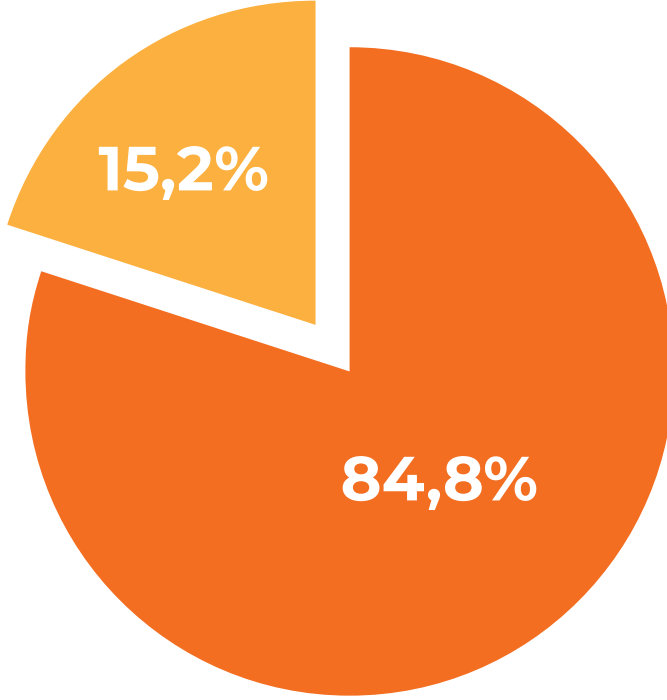


- Kadrolu: %94,9
- Sözleşmeli: %5,1

Çalışanların büyük çoğunluğu (%94,9) kadrolu pozisyonlarda istihdam edilmektedir. Kadrolu çalışanlar genellikle daha fazla iş güvenliğine ve uzun vadeli istihdam beklentilerine sahiptir. Bu durum, işyerindeki bağlılık ve memnuniyet düzeylerini olumlu etkileyebilir.

EKONOMİYE DAİR BİLGİLER

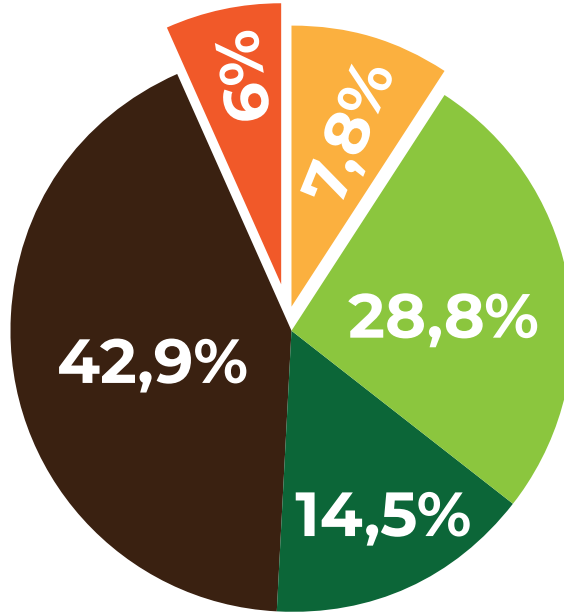
1. Ay sonunda hesabınızda / cebinizde para kalıyor mu?



- Evet: %15,2
- Hayır: %84,8

Katılımcıların %84,8'i ay sonunda ellerinde para kalmadığını belirtmiştir. Bu, sağlık sektörü çalışanlarının ekonomik zorluklar yaşadığını ve maaşlarının geçimlerini sağlamada yetersiz kaldığını göstermektedir. Finansal sıkıntılar, iş memnuniyetsizliği ve motivasyon düşüklüğüne yol açmaktadır.

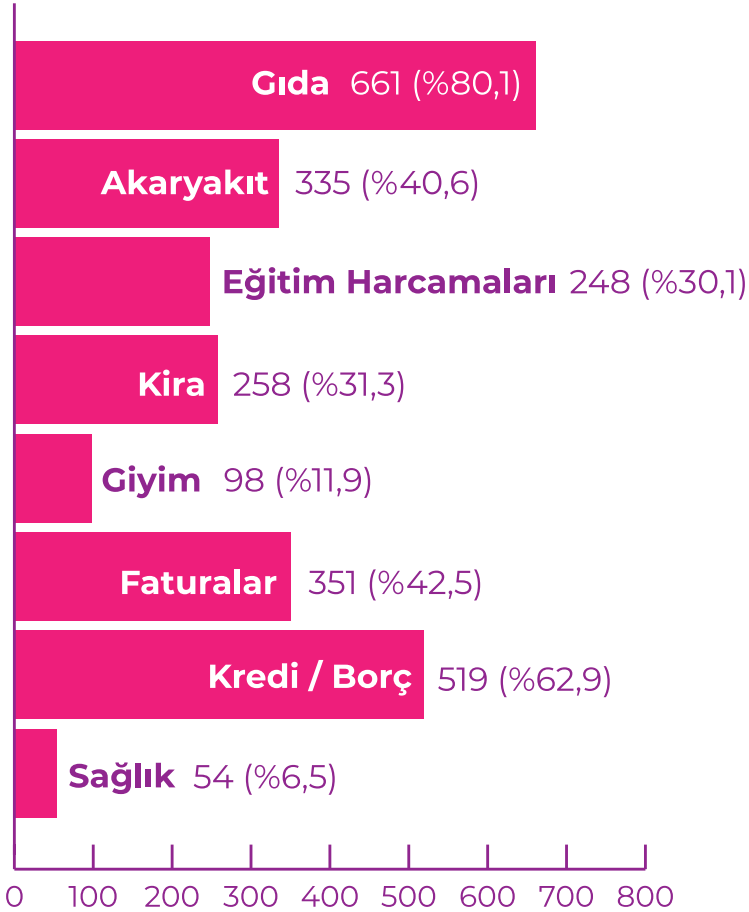
2. Kredi kartı borcunuzu düzenli olarak ödeyebiliyor musunuz?



- Kredi kartı kullanmıyorum: %6
- Düzenli olarak ödüyorum: %7,8
- Düzenli olarak ödeyemiyorum: %28,8
- Asgari tutarı ödeyerek devam ediyorum: %14,5
- Cebimde kalan miktar kadar ödeme yapıyorum: %42,9

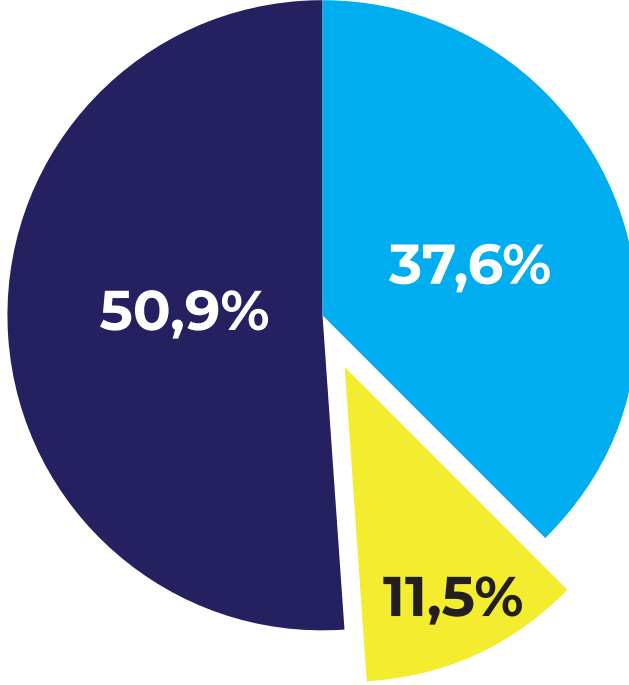
Ankete katılanların %28,8'i kredi kartı borçlarını düzenli olarak ödeyememektedir ve %42,9'u sadece cebinde kalan miktar kadar ödeme yapmaktadır. Bu durum, sağlık çalışanlarının ciddi ekonomik sorunlar yaşadığını ve borçlarını ödemekte zorlandığını göstermektedir. Finansal istikrarsızlık, çalışanların psikolojik ve fizyolojik sağlıklarını olumsuz etkileyebilir.

3. Aşağıda belirtilen harcama kalemlerinden hangisine daha fazla bütçe ayırıyorsunuz? (En fazla 3 tane işaretleyiniz?)



En fazla bütçe ayrılan harcama kalemi %80,1 ile gıda olmuştur. Bu, temel ihtiyaçların karşılanması öncelikli olduğunu gösterir. Sağlık çalışanların öncelikle karın doyurma çabasında olduklarını göstermektedir. Kredi ve borç ödemeleri %62,9 ile ikinci sırada yer almakta, bu da ekonomik zorlukların altını çizmektedir. Faturalar ve kira da önemli harcama kalemleridir. Eğitim harcamalarının %30,1 oranında olması, çalışanların kendileri veya aileleri için eğitime önem verdiklerini göstermektedir.

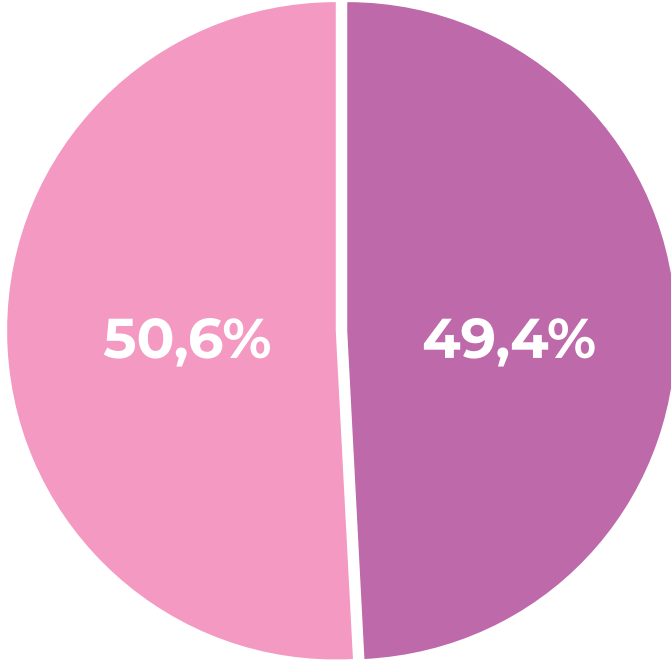
4. Oturduğunuz ev kira mı, size mi ait?



- Bana ait: %11,5
- Kira: %37,6
- Ailemle oturuyorum: %50,9

Katılımcıların %50,9'u ailesiyle oturmakta, %37,6'sı kirada oturmakta ve sadece %11,5'i kendi evine sahiptir. Bu, çalışanların önemli bir kısmının konut masraflarını azaltmak için aileleriyle birlikte yaşadığını veya kirada oturduğunu göstermektedir. Konut sahipliği oranının düşük olması, ekonomik güvensizliği gelir düşüklüğünü ve yüksek konut maliyetlerinin bir göstergesi olmasının yanında çalışanların barınma ihtiyacını gidermekte zorlandığının bir göstergesidir.

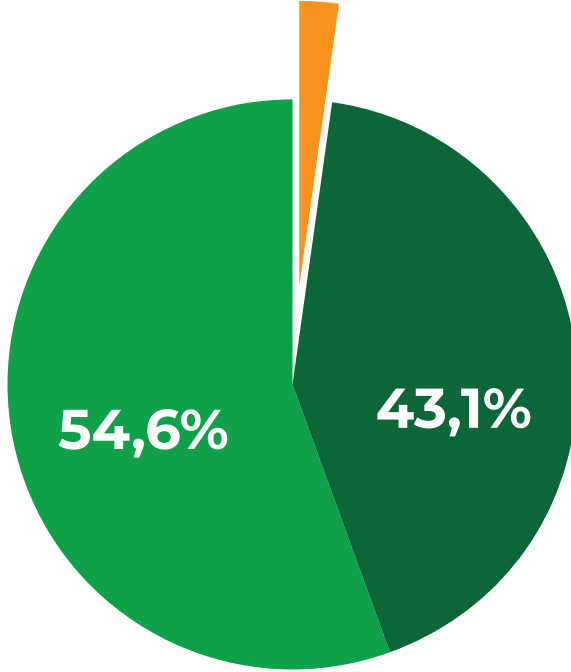
4.1. Size ait ise borcu devam ediyor mu?



- Evet, devam ediyor: %49,4
- Hayır, borcunu bitirdim: %50,6

Kendi evine sahip olan katılımcıların %49,4'ü hala borç ödemeye devam etmektedir, %50,6'sı ise borcunu bitirmiştir. Bu, konut sahibi olmanın getirdiği mali yükümlülüklerin uzun süre devam ettiğini ve bu yükümlülüklerin önemli bir kısmının hala aktif olduğunu gösterir.

5. Ekonomik durumunuzu nasıl görüyorsunuz?



- İyi: %2,3
- Orta: %43,1
- Kötü: %54,6

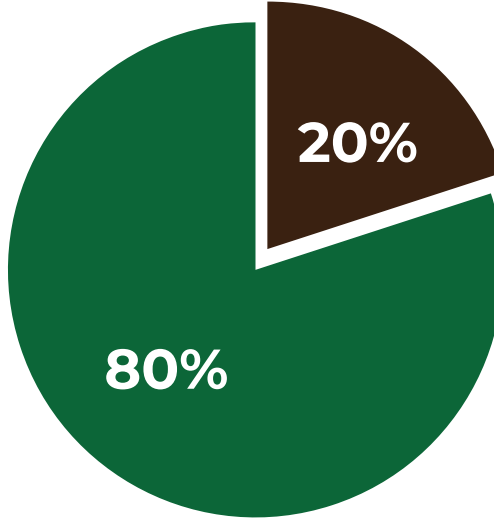
Grafik, sağlık çalışanlarının ekonomik durumlarını nasıl değerlendirdiklerini göstermektedir. Katılımcıların %54,6'sı ekonomik durumlarını “kötü” olarak nitelendirmiştir. Bu oran, sağlık çalışanlarının büyük bir kısmının ciddi ekonomik zorluklar yaşadığını ve mali açıdan güvencesiz olduğunu göstermektedir. Sağlık sektöründeki maaşların yetersizliği, artan yaşam maliyetleri ve borç yükü, sağlık çalışanlarının ekonomik durumlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Katılımcıların %43,1'i ekonomik durumlarını “orta” olarak değerlendirmiştir. Bu grup, ekonomik sıkıntılarla başa çıkmakta zorlanmasa da, mali açıdan rahat bir yaşam sürdürememektedir. Ekonomik belirsizlik ve istikrarsızlık, bu grubun da ekonomik güvenliğini tehdit etmektedir.

Sadece %2,3'lük bir kesim ekonomik durumlarını “iyi” olarak değerlendirmiştir. Bu düşük oran, sağlık çalışanlarının genel olarak mali açıdan zorlandığını ve ekonomik olarak tatmin edici bir durumda olmadığını göstermektedir.

Bu sonuçlar, sağlık çalışanlarının ekonomik durumlarının iyileştirilmesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır. Maaşların artırılması, borç yönetim programlarının sunulması ve ekonomik desteklerin sağlanması, sağlık çalışanlarının mali güvencesini artırarak, iş motivasyonlarını ve genel yaşam memnuniyetlerini yükseltebilir. Sağlık çalışanlarının ekonomik refahı, sağlık hizmetlerinin kalitesini de doğrudan etkilediği için, bu konuda atılacak adımlar toplum sağlığı açısından da büyük önem taşımaktadır.

5.1. Ekonomik durumunuz aile içi ilişkilerinizi etkiliyor mu? (Kötü ve orta işaretleyenler)

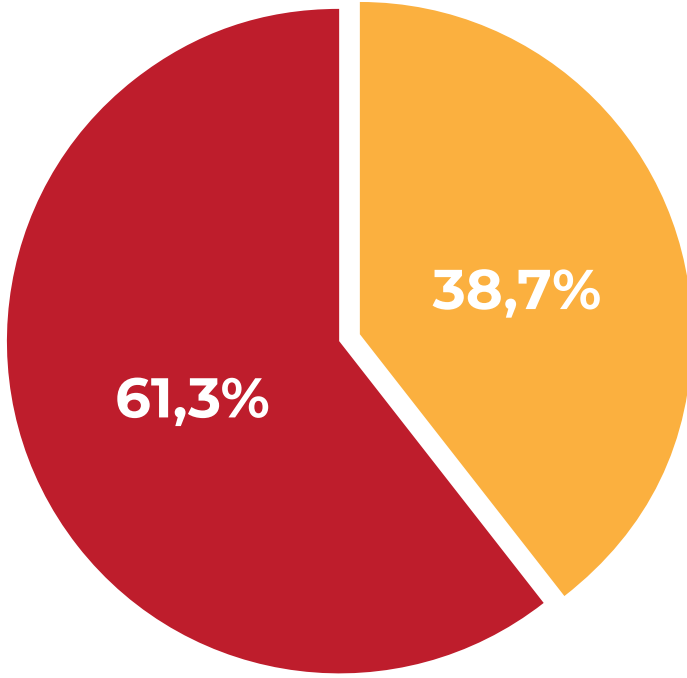


- Evet, etkiliyor: %20
- Hayır, etkilemiyor: %80

Grafik, ekonomik durumun aile içi ilişkileri etkileyip etkilemediğini göstermektedir. Katılımcıların %20'si ekonomik durumlarının aile ilişkilerini olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Bu oran, ekonomik sıkıntıların sadece bireysel değil, aynı zamanda aile düzeyinde de önemli bir stres kaynağı olduğunu göstermektedir. Ekonomik güvencesizlik ve finansal zorluklar, aile içindeki ilişkileri gerginleştirebilir ve bireylerin aile içinde yaşadıkları stresi artırabilir.

Öte yandan, %80'lik bir kesim ekonomik durumlarının aile ilişkilerini etkilemediğini belirtmiştir. Bu sonuç, ekonomik zorluklarla başa çıkma konusunda bazı ailelerin daha dayanıklı veya destekleyici bir yapıya sahip olduğunu gösterebilir. Ancak, bu yüksek oran, ekonomik durumun aile ilişkilerine etkisini hafife almamalıdır. Ekonomik güvencenin sağlanması, bireylerin ve ailelerin genel refahını artırmak için kritik öneme sahiptir.

6. Şuan daha iyi şartlara sahip (para, refah, çalışma şartları vb.) yurt dışı bir iş olsa bırakıp gider miydiniz?



- Evet, bırakırdım: %61,3
- Hayır, bırakmazdım: %38,7

Anket sonuçlarına göre, katılımcıların %61,3'ü daha iyi şartlara sahip bir yurt dışı iş teklifi aldıklarında mevcut görevlerini bırakıp gitmeyi tercih edeceklerini belirtmiştir. Bu durum, sağlık çalışanlarının önemli bir kısmının mevcut ekonomik ve çalışma koşullarından memnun olmadığını ve daha iyi fırsatlar için yurt dışına gitmeye istekli olduğunu göstermektedir. Bu eğilim, beyin göçü olarak adlandırılan fenomenin sağlık sektöründe de belirgin olduğunu işaret etmektedir.

Öte yandan, %38,7’lik bir kesim yurt dışı iş tekliflerine rağmen mevcut görevlerini bırakmayı düşünmemektedir. Bu oran, sağlık çalışanlarının bir kısmının iş güvenliği, ailevi sebepler veya vatanseverlik gibi çeşitli nedenlerle Türkiye’de kalmayı tercih ettiğini göstermektedir.

Bu veriler, sağlık sektöründe çalışanların daha iyi ekonomik şartlar ve çalışma koşulları arayışı içinde olduklarını ve mevcut durumdan memnuniyetsizliklerini ortaya koymaktadır. Sağlık çalışanlarının yurt dışına gitme eğilimini azaltmak ve beyin göçünü engellemek için, maaşların artırılması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve kariyer gelişim fırsatlarının artırılması gibi önlemler alınmalıdır. Bu tür iyileştirmeler, sağlık hizmetlerinin kalitesini ve çalışanların memnuniyetini artırarak, ülkenin sağlık sektörüne uzun vadeli katkılar sağlayacaktır.

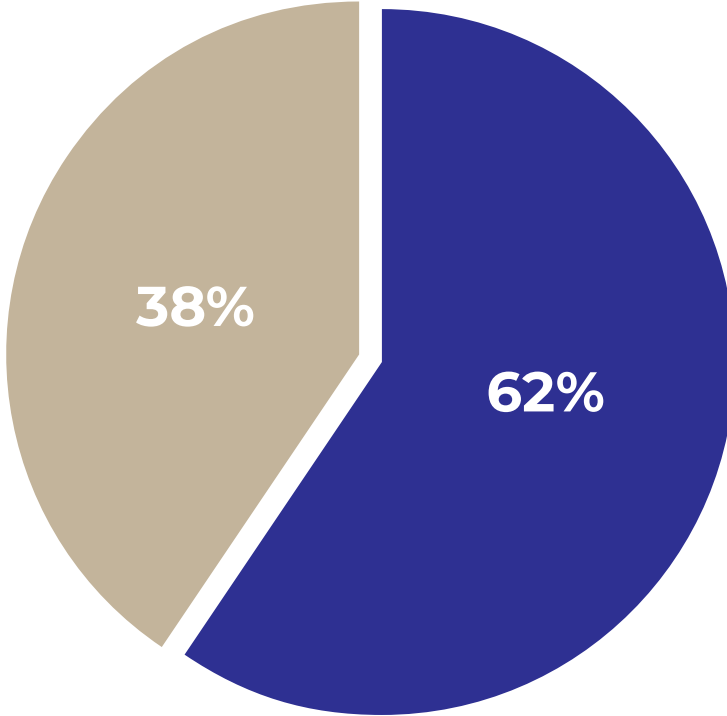
ÜNİVERSİTE SAĞLIK KURUMLARINDA SUNULAN SAĞLIK SİSTEMİNE DAİR BİLGİLER

7. Size göre sağlık sisteminin en büyük sorunu nedir? (En fazla 3 tane işaretleyiniz)



Katılımcılar, sağlık sistemindeki en büyük sorunları sağlık çalışanlarının değer görmemesi, ücret yetersizliği ve liyakatsizlik olarak belirtmişlerdir. Bu durum, sağlık çalışanlarının motivasyonunu ve iş verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Aynı zamanda hasta yoğunluğunun fazla olması ve üniversite hastanelerinin ekonomik sorunları da önemli sorunlar arasında yer almaktadır. Bu veriler, sağlık politikalarının yeniden gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

8. Üniversite bünyesinde hizmet içi eğitim faaliyetlerinin mesleki gelişiminize katkı sağladığını düşünüyor musunuz?

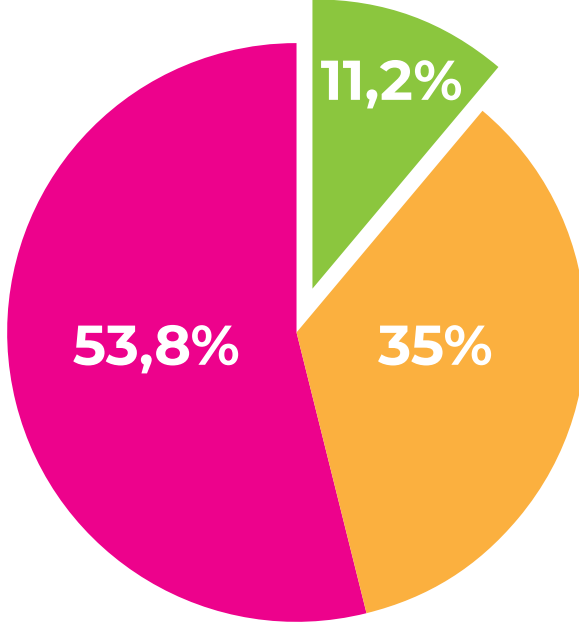


- Evet katkı sağlıyor: %62
- Hayır katkı sağlamıyor: %38

Hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin mesleki gelişime katkı sağladığını düşünen katılımcıların oranı %62 ile oldukça yüksek. Bu durum, eğitim programlarının sağlık çalışanlarının bilgi ve becerilerini artırmada etkili olduğunu göstermektedir. Ancak, katkı sağlamadığını düşünen %38'lik kesim de göz ardı edilmemeli ve eğitim programlarının içeriği ve uygulanış şekli gözden geçirilmelidir.

MESLEĞE DAİR BİLGİLER

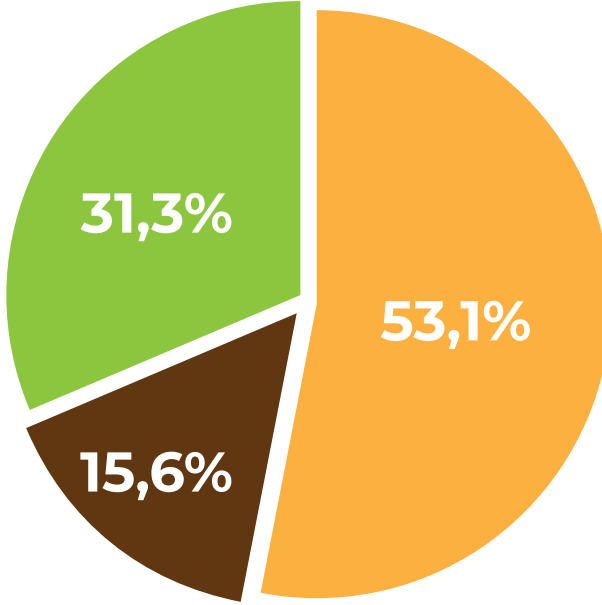
9. Üniversite Hastanelerinden yola çıkarak Türk Sağlık Sisteminin geleceği hakkında umutlu musunuz?



- Evet, umudum var: %11,2
- Hayır, umudum yok: %35
- Kısmen umutluyum: %53,8

Katılımcıların büyük bir kısmı (%53,8) Türk Sağlık Sistemi'nin geleceği hakkında kısmen umutlu olduklarını belirtmiştir. Ancak, umudu olmayanların oranı (%35) da oldukça yüksektir. Bu sonuç, sağlık sisteminde yapılan değişikliklerin ve iyileştirmelerin yetersiz kaldığını ve daha kapsamlı reformlara ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

10. Tekrar meslek seçecek olsaydınız aynı alanda olmak ister miydiniz?



- Evet kesinlikle seçerdim: %15,6
- Kararsızım: %53,1
- Hayır kesinlikle seçmezdim: %31,3

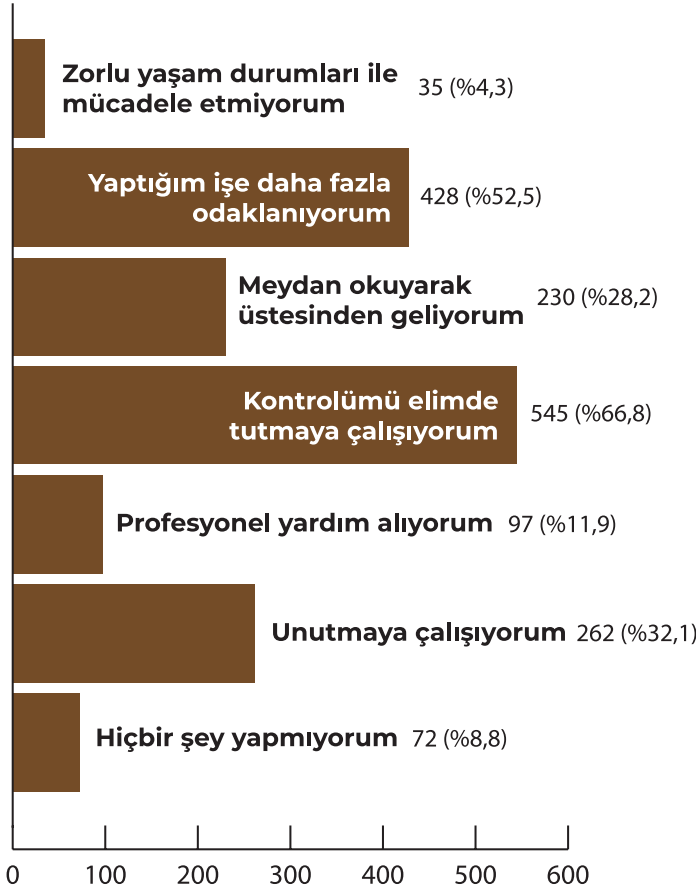
Katılımcıların %31,3'ü tekrar meslek seçecek olsalar aynı alanda çalışmayı düşünmediklerini belirtmiştir. Bu durum, sağlık çalışanlarının mesleklerinden memnun olmadıklarını ve mesleki tatmin seviyelerinin düşük olduğunu göstermektedir. Kararsız olan %53,1'lik kesim ise mesleğin olumlu ve olumsuz yönleri arasında denge kurmakta zorlanmaktadır.

11. Mesleğinizle ilgili yaşadığınız en olumsuz durum aşağıdakilerden hangisidir? (En fazla 3 tane işaretleyiniz)



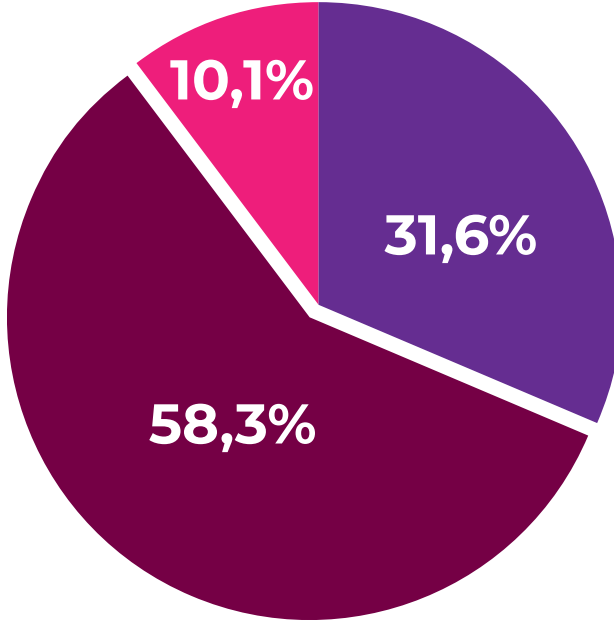
Sağlık çalışanları arasında en yaygın olumsuz durumlar psikolojik şiddet (%58,8), ayrımcılık (%62,8) ve yandaş kayırması (%53,4) olarak belirtilmiştir. Bu durum, çalışma ortamında ciddi düzeyde mobbing ve adaletsizlik sorunlarının olduğunu göstermektedir. Olumsuz durumlarla karşılaşmayanların oranının düşük olması (%12,3), genel çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerektiğini işaret etmektedir.

12. Mesleğinizi icra ederken karşılaştığınız zorlu yaşam durumlarında psikolojik sağlamlığınızı korumak için aşağıdakilerden hangisini yapıyorsunuz? (Birden fazla seçim yapabilirsiniz)



Sağlık çalışanları, zorlu yaşam durumlarıyla başa çıkmak için en çok yaptıkları işe daha fazla odaklanma (%52,5) ve kontrolü elde tutma (%66,8) stratejilerini kullanmaktadır. Profesyonel yardım almanın (%11,9) nispeten düşük olması, sağlık çalışanlarının destek mekanizmalarına yeterince erişemediğini veya bu tür yardımları kullanmaktan çekindiğini göstermektedir. Ayrıca, hiçbir şey yapmayan %8,8'lik kesim, psikolojik destek ve farkındalık programlarının önemini vurgulamaktadır.

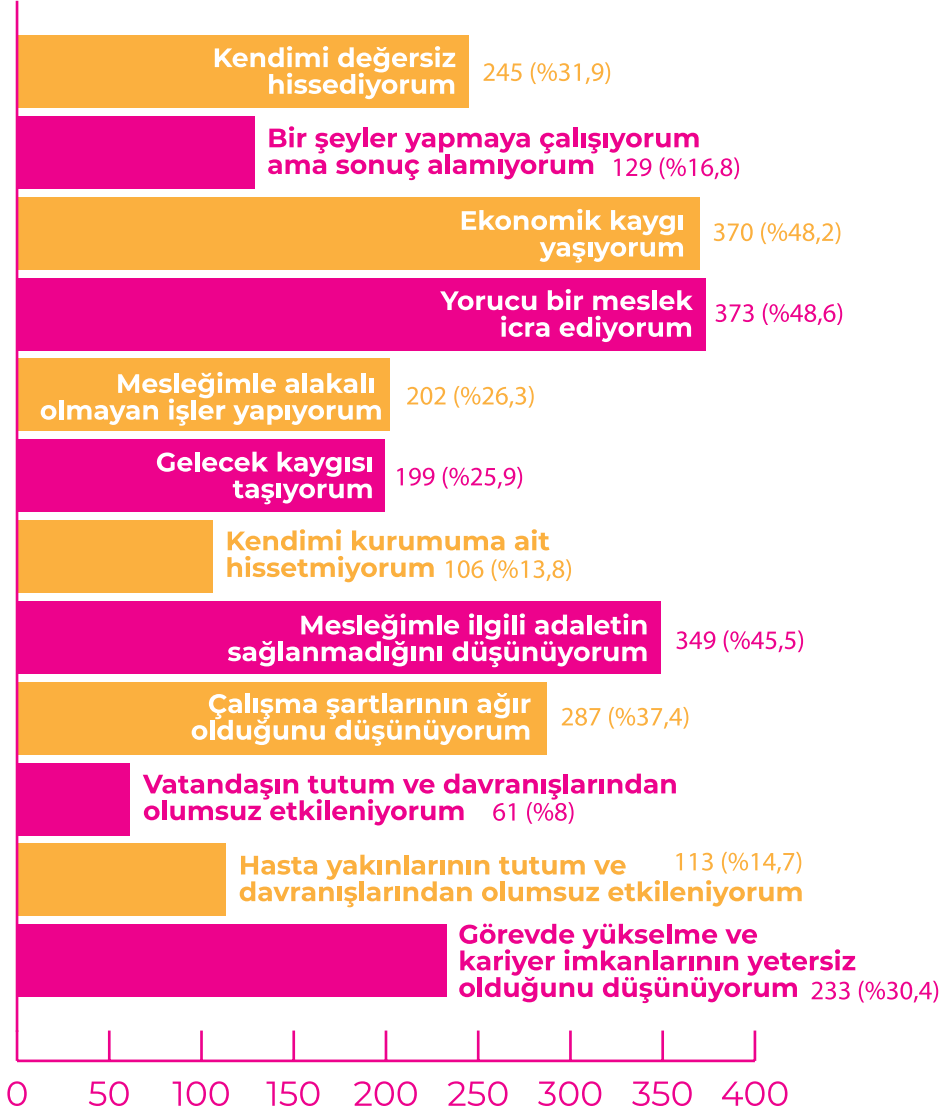
13. Mesleki tükenmişlik yaşadığınızı düşünüyor musunuz?



- Evet: %31,6
- Hayır: %58,3
- Kısmen: %10,1

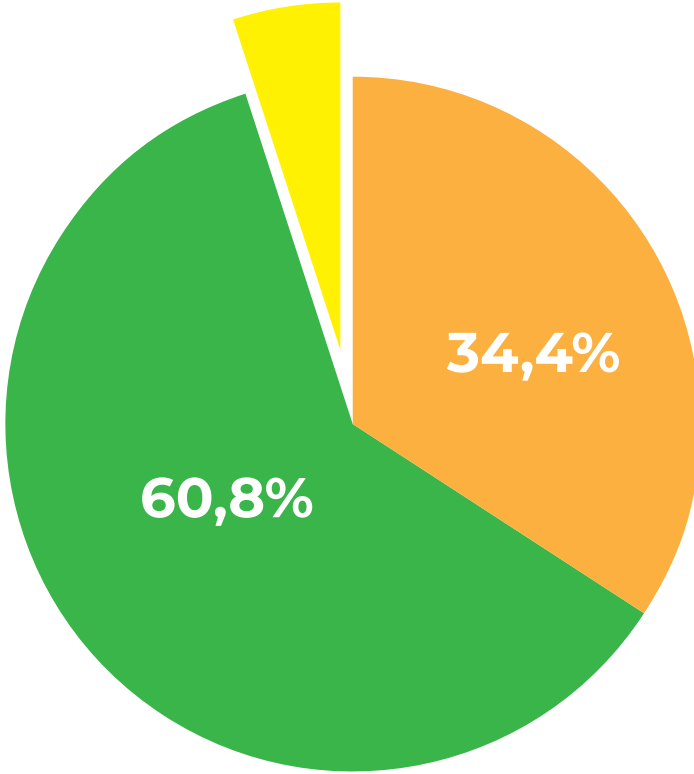
Mesleki tükenmişlik yaşayan katılımcıların oranı %31,6 ile oldukça yüksektir. Bu durum, iş yükü ve stres seviyelerinin sağlık çalışanları üzerinde ciddi etkiler yarattığını göstermektedir. Tükenmişlik yaşamayanların oranı (%58,3) daha yüksek olmakla birlikte, kısmen tükenmişlik yaşayan %10,1'lik kesim de dikkate alınmalıdır.

13.1. Mesleki tükenmişlik yaşamamanızın olası nedenlerini işaretler misiniz? (Seçiminiz evet ya da kısmen ise cevaplayın) (En fazla 3 tane işaretleyiniz)



Mesleki tükenmişlik nedenleri arasında ekonomik kaygılar (%48,2), yorucu meslek icrası (%48,6) ve vatandaşın tutum ve davranışları (%37,4) en belirgin nedenler olarak ortaya çıkmıştır. Bu durum, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve ekonomik desteklerin artırılması gerektiğini göstermektedir.

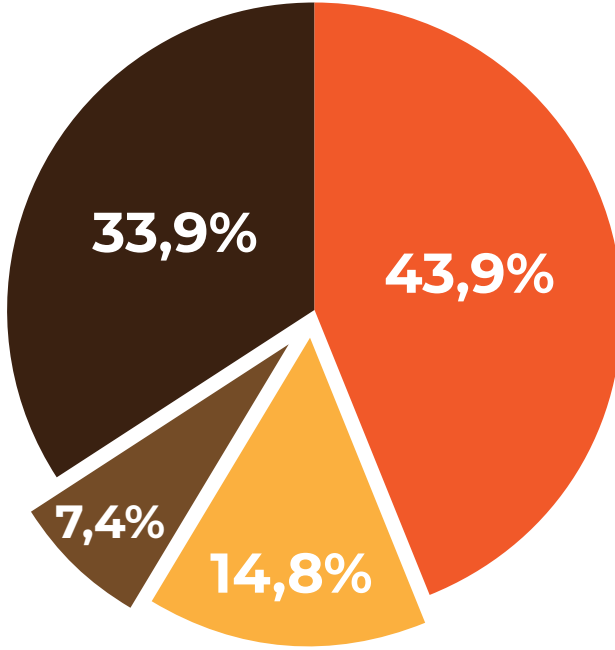
14. Sizce, günümüzde sağlık hizmet meslek mensuplarının meslekleri toplum tarafından saygın bir meslek olarak kabul ediliyor mu?



- Evet: %34,4
- Hayır: %60,8
- Kısmen: %4,8

Katılımcıların %60,8'i sağlık meslek mensuplarının toplum tarafından saygın bir meslek olarak kabul edilmediğini belirtmiştir. Bu sonuç, sağlık çalışanlarının toplumdaki itibarının artırılması gerektiğini ve mesleklerine daha fazla değer verilmesi gerektiğini göstermektedir.

14.1. Cevabınız hayır ya da kısmen ise nedeni aşağıdakilerden hangisi olabilir? Size göre en önemli seçeneği işaretleyiniz.



- Siyasilerin tutum ve davranışları: %43,9
- Merkezi sağlık yöneticilerinin tutum ve davranışları: %14,8
- Yerel eğitim yöneticilerinin tutum ve davranışları: %7,4
- Toplumun tutum ve davranışları: %33,9

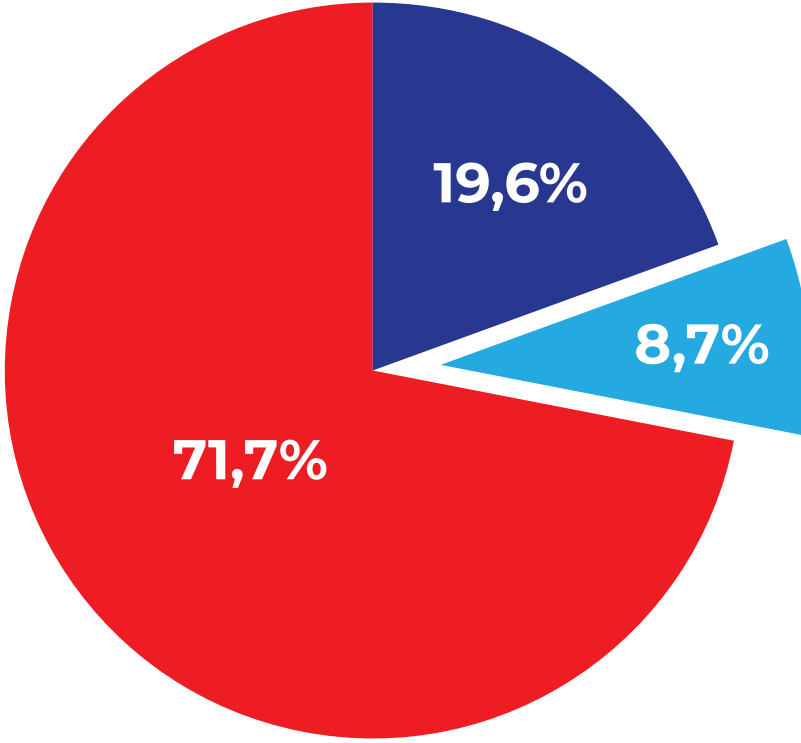
Anket sonuçlarına göre, katılımcıların %43,9'u sağlık meslek mensuplarının toplum tarafından saygın bir meslek olarak kabul edilmemesinin en önemli nedenini siyasilerin tutum ve davranışları olarak belirtmiştir. Bu durum, siyasilerin sağlık çalışanlarına yönelik tutumlarının, mesleğin toplum nezdindeki itibarını doğrudan etkilediğini göstermektedir. Siyasilerin sağlık çalışanlarına verdikleri destek ve gösterdikleri saygı, toplumun da bu mesleğe bakış açısını şekillendirmektedir.

Katılımcıların %33,9'u ise toplumun genel tutum ve davranışlarının sağlık meslek mensuplarının saygınlığını etkilediğini belirtmiştir. Bu sonuç, toplumun sağlık çalışanlarına yönelik tutum ve davranışlarının da önemli bir etken olduğunu ortaya koymaktadır. Toplumun sağlık çalışanlarına daha fazla değer vermesi ve saygı göstermesi, mesleğin itibarını artırabilir.

Merkezi sağlık yöneticilerinin tutum ve davranışları (%14,8) ve yerel sağlık yöneticilerinin tutum ve davranışları (%7,4) ise daha az etkili faktörler olarak belirtilmiştir. Ancak bu oranlar, eğitim yöneticilerinin de sağlık meslek mensuplarının itibarını artırmada rol oynadığını göstermektedir.

Bu veriler, sağlık çalışanlarının mesleki saygınlığını artırmak için hem siyasilerin hem de toplumun tutum ve davranışlarında değişiklikler yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Siyasilerin sağlık çalışanlarına yönelik olumlu söylemleri ve destekleri, toplumun da bu mesleğe olan saygısını artırabilir. Aynı zamanda, sağlık yöneticilerinin de sağlık meslek mensuplarının itibarını koruma ve artırma konusunda daha fazla çaba göstermesi gerekmektedir.

15. Çocuğunuzun sağlık meslek mensubu olmasını ister misiniz?



- Evet: %8,7
- Hayır: %71,7
- Kararsızım: %19,6

Anket sonuçlarına göre, katılımcıların %71,7'si çocuklarının sağlık meslek mensubu olmasını istememektedir. Bu yüksek oran, sağlık çalışanlarının mevcut çalışma koşullarından, ekonomik durumlarından ve mesleğin getirdiği zorluklardan memnun olmadığını göstermektedir. Sağlık sektöründe yaşanan stres, uzun çalışma saatleri, düşük ücretler ve mesleki tatminsizlik gibi faktörler, sağlık çalışanlarının çocuklarının aynı zorlukları yaşamalarını istememelerine neden olmaktadır.

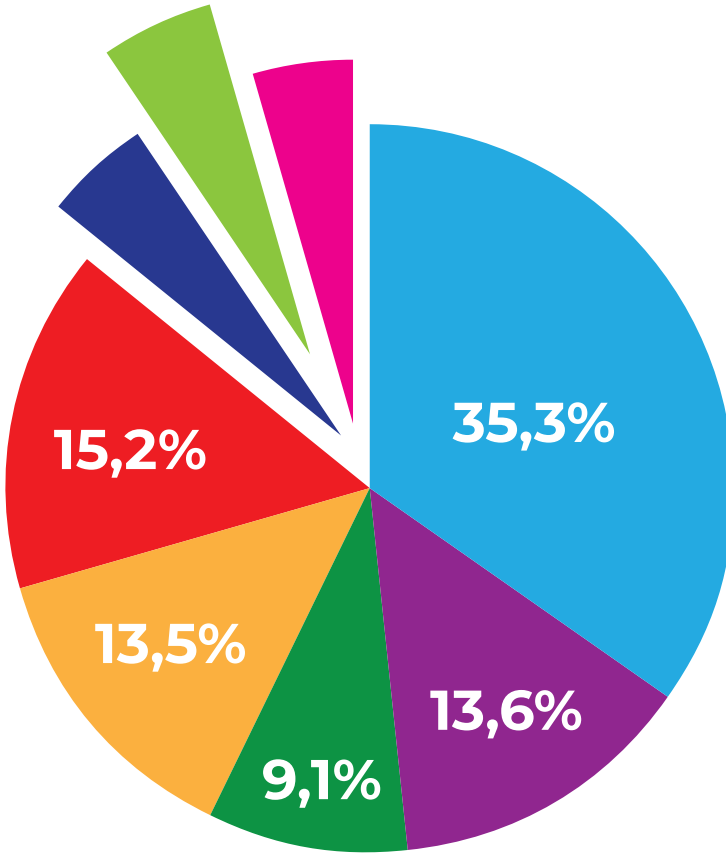
Çocuğunun sağlık meslek mensubu olmasını isteyen katılımcıların oranı ise sadece %8,7'dir. Bu düşük oran, mesleğin olumlu yönlerinin ve sağladığı tatminin, mevcut olumsuzlukların gölgesinde kaldığını işaret etmektedir.

Kararsız olan %19,6'lık kesim ise sağlık mesleklerinin avantaj ve dezavantajları arasında net bir karar verememektedir. Bu durum, mesleğin hem olumlu hem de olumsuz yönlerinin belirgin olduğunu göstermektedir.

Bu veriler, sağlık mesleklerinin daha cazip hale getirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Maaşların artırılması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, mesleki saygınlığın artırılması ve sağlık çalışanlarının desteklenmesi, bu mesleğin çekiciliğini artırabilir. Böylece, sağlık çalışanları hem kendi kariyerlerinden memnun olabilir hem de çocuklarının aynı mesleği seçmesini teşvik edebilirler. Sağlık sektöründe yapılan iyileştirmeler, gelecekte daha motive ve memnun sağlık çalışanlarına sahip olunmasına katkı sağlayacaktır.

ÜNİVERSİTE YÖNETİMİNE DAİR

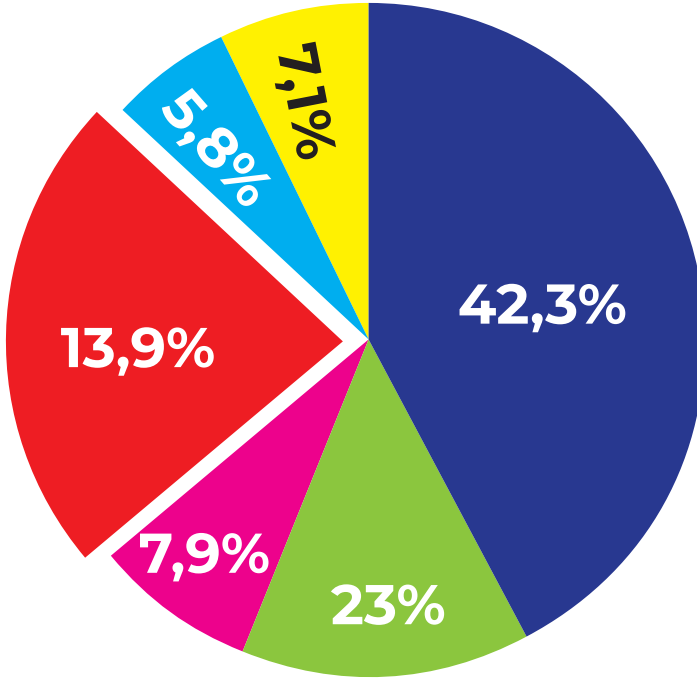
16. Üniversitelerde çalışırken en çok sorun yaşadığınız konu hangisidir?



- Rektör ve Rektör yardımcılarının tutum, davranışları: %15,2
- Başhekim ve hastane müdürlerinin tutum, davranışları: %35,3
- İletişimsizlik: %13,6
- İlgisizlik: %9,1
- Alandan kopuk, uygulama yetersizliği: %13,5
- Ayrımcı egolu idareciler
- Bürokrasi
- Hiçbir sorun yaşamıyorum

Üniversitelerde çalışan sağlık personeli, en çok sorun yaşadıkları konular arasında başhekim ve hastane müdürlerinin tutum ve davranışlarını (%35,3) belirtmiştir. İletişimsizlik (%13,6) ve ilgisizlik (%9,1) gibi sorunlar da önemli bir yer tutmaktadır. Bu durum, yönetsel sorunların çözülmesi gerektiğini ve daha etkin bir iletişim sağlanması gerektiğini göstermektedir.

17. Görev yaptığınız kurumunuzda en çok sorun yaşadığınız konu hangisidir?



- Bir kısım liyakatsiz yöneticilerin tutum, davranış ve uygulamaları: %42,3
- İletişimsizlik: %13,9
- İlgisizlik: %7,9
- Ayrımcı egolu idareciler: %23
- Baskı: %5,8
- Hiçbir sorun yaşamıyorum: %7,1

Anket sonuçlarına göre, katılımcıların %42,3'ü görev yaptıkları kurumda en çok liyakatsiz yöneticilerin tutum, davranış ve uygulamalarından şikayetçidir. Bu durum, yöneticilerin liyakat eksikliğinin sağlık çalışanlarının iş memnuniyetini ve performansını olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Liyakatsiz yöneticiler, adalet ve hakkaniyet duygusunu zedeleyerek, kurum içindeki motivasyonu ve verimliliği düşürebilir.

Katılımcıların %23'ü ayrımcı ve egolu idarecilerden şikayetçidir. Bu, yönetim kadrosundaki kişisel ve adaletsiz tutumların, çalışanların moral ve motivasyonunu olumsuz etkilediğini göstermektedir. Ayrımcı ve egolu idareciler, iş ortamında huzursuzluğa ve güvensizliğe yol açabilir.

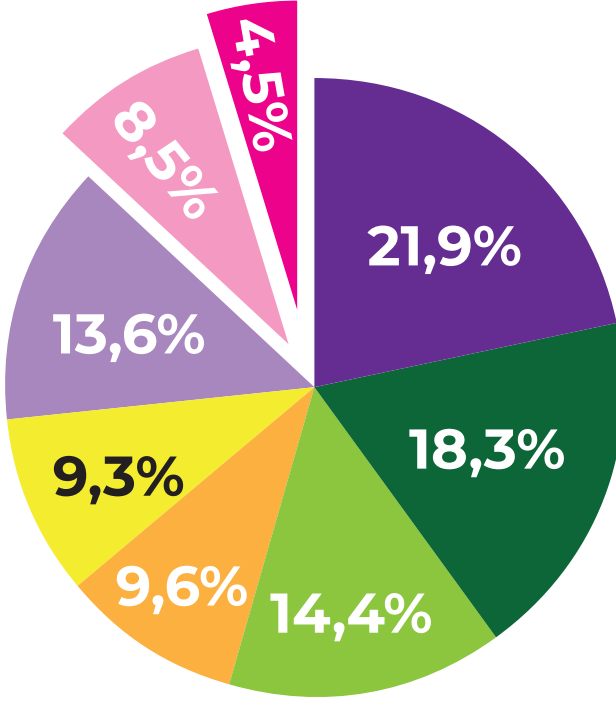
İletişimsizlik (%13,9) ve ilgisizlik (%7,9) de sağlık çalışanlarının karşılaştığı diğer önemli sorunlar arasında yer almaktadır. İletişim eksikliği, yanlış anlaşılmalara ve iş süreçlerinde aksamalara neden olabilirken, yöneticilerin ilgisizliği çalışanların kendilerini değersiz hissetmelerine yol açabilir.

Baskı altında çalıştığını belirten katılımcıların oranı %5,8'dir. Bu durum, sağlık çalışanlarının yoğun iş yükü ve stres altında olduğunu göstermektedir. Çalışanların baskı hissetmesi, tükenmişlik sendromu ve iş verimliliğinde düşüşe neden olabilir.

Hiçbir sorun yaşamadığını belirten katılımcıların oranı ise %7,1'dir. Bu, az sayıda sağlık çalışanının kurumlarında memnuniyet içinde çalıştığını göstermektedir.

Bu veriler, sağlık kurumlarında yönetim ve iletişim süreçlerinin iyileştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Liyakat esaslı yönetici atamaları, adil ve şeffaf yönetim politikaları, etkin iletişim ve çalışanların sorunlarına duyarlı yaklaşımlar, kurum içi huzuru ve verimliliği artıracaktır. Sağlık çalışanlarının memnuniyetini sağlamak, hizmet kalitesini de olumlu yönde etkileyecektir.

18. Sağlıkta Şiddet ve Mobbing'in önlenmesi için aşağıdakilerden hangisi öncelikli sorun olarak görülerek çözülmelidir?



- Hukuki düzenlemeleri değerlendirerek caydırıcı cezalar artırılmalıdır: %21,9
- Hukuki düzenlemelerin uygulanması ve denetlenmesi sağlanmalıdır: %18,3
- Şiddet ve mobbing'i önleyici çalışmalara ağırlık verilmelidir: %14,4
- Şiddet ve mobbing'i caydırıcı eğitimler verilmelidir: %9,6
- Üniversite yönetimlerine gelen şikayetler değerlendirilmelidir: %9,3
- SABİM'e gelen şikayet ve talepler değerlendirilmelidir: %13,6
- Sağlıkta şiddete sıfır tolerans politikası izlenmelidir: %8,5
- Şiddet ve mobbinge yönelik çalışmalar yürütülmelidir: %4,5

Anket sonuçlarına göre, sağlıkta şiddet ve mobbing'in önlenmesi için en öncelikli sorun olarak hukuki düzenlemelerin değerlendirilerek caydırıcı cezaların artırılması gerektiği belirtilmiştir (%21,9). Bu durum, mevcut yasal düzenlemelerin yetersiz kaldığını ve sağlık çalışanlarının şiddete karşı daha güçlü bir hukuki koruma talep ettiğini göstermektedir. Caydırıcı cezaların artırılması, şiddet ve mobbing vakalarının azalmasına katkı sağlayabilir.

Hukuki düzenlemelerin uygulanması ve denetlenmesi (%18,3) de önemli bir öncelik olarak görülmektedir. Yasal düzenlemelerin etkin bir şekilde uygulanması ve denetlenmesi, mevcut yasaların kağıt üzerinde kalmaması ve gerçek hayatta da etkili olması açısından kritik öneme sahiptir.

Şiddet ve mobbing'i önleyici çalışmalara ağırlık verilmesi (%14,4) ve caydırıcı eğitimlerin verilmesi (%9,6) de önemli çözüm önerileri arasında yer almaktadır. Eğitim ve bilinçlendirme çalışmaları, hem sağlık çalışanları hem de hastalar arasında farkındalık yaratarak, şiddet ve mobbing'in önlenmesine katkı sağlayabilir.

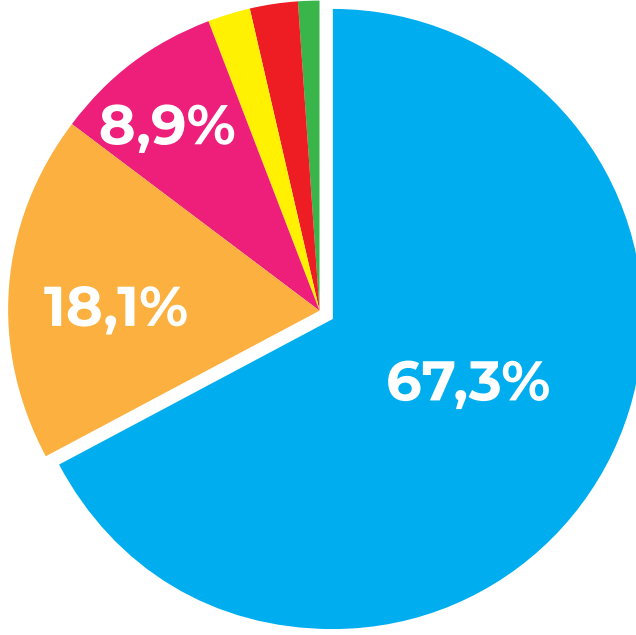
Üniversite yönetimlerine gelen şikayetlerin değerlendirilmesi (%9,3) ve SABİM'e gelen şikayet ve taleplerin değerlendirilmesi (%13,6) de sağlık çalışanlarının karşılaştıkları sorunların çözümünde önemli adımlar olarak görülmektedir. Bu tür şikayet ve taleplerin dikkate alınması, yönetimlerin sorunlara daha duyarlı yaklaşmasını sağlayabilir.

Sağlıkta şiddete sıfır tolerans politikası izlenmesi (%8,5) ve şiddet ve mobbinge yönelik çalışmaların yürütülmesi (%4,5) de diğer önemli öncelikler arasında yer almaktadır. Bu politikalar, sağlık kurumlarında şiddet ve mobbing'in tamamen ortadan kaldırılmasına yönelik kararlılığı ifade etmektedir.



Bu veriler, sağlık çalışanlarının şiddet ve mobbing ile mücadelede daha etkin ve caydırıcı önlemler alınmasını talep ettiğini göstermektedir. Hukuki düzenlemelerin güçlendirilmesi, etkin denetim ve uygulama, eğitim ve bilinçlendirme çalışmaları, yönetimlerin daha duyarlı olması ve sıfır tolerans politikaları, sağlık çalışanlarının güvenli ve huzurlu bir çalışma ortamına kavuşmasına katkı sağlayacaktır.

19. Sağlık Meslek Mensupları olarak, çalışma şartlarınızı değerlendirdiğinizde öncelikli olarak hangi soruna çözüm üretilmelidir?



- Emeğin karşılığının ekonomik olarak alınamaması: %67,3
- İş yükü fazlalığı: %18,1
- Hasta yoğunluğu: %8,9
- MHRS: %2,1
- Nöbetlerin fazlalığı ve yoğunluğu: %2,5
- Koruyucu ekipman, kıyafet ve teknik desteğin eksik olması: %1,1

Değerlendirme: Anket sonuçlarına göre, sağlık meslek mensuplarının en büyük sorunu olarak emeğin karşılığının ekonomik olarak alınamaması belirtilmiştir (%67,3). Bu oran, sağlık çalışanlarının maaşlarının ve ekonomik durumlarının yetersiz olduğunu açıkça göstermektedir. Ekonomik tatmin eksikliği, sağlık çalışanlarının motivasyonunu ve iş verimliliğini olumsuz etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Bu nedenle,

sağlık çalışanlarının maaşlarının iyileştirilmesi ve ekonomik koşullarının düzeltilmesi, sağlık sektöründeki memnuniyeti artırmak için öncelikli bir konu olmalıdır.

İş yükü fazlalığı, %18,1 oranıyla ikinci en önemli sorun olarak belirtilmiştir. Sağlık çalışanlarının ağır iş yükü, uzun çalışma saatleri ve yüksek stres seviyeleri, mesleki tükenmişlik ve sağlık problemlerine yol açabilmektedir. Bu nedenle, iş yükünün azaltılması ve daha dengeli bir çalışma düzeninin sağlanması, sağlık çalışanlarının iş tatminini artırabilir.

Hasta yoğunluğu %8,9 ile üçüncü sırada yer almaktadır. Sağlık hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde sunulabilmesi için hasta yoğunluğunun yönetilebilir seviyelerde olması gerekmektedir. Aşırı hasta yoğunluğu, sağlık çalışanlarının performansını ve hasta bakım kalitesini olumsuz etkileyebilir.

MHRS (Merkezi Hekim Randevu Sistemi) %2,1, nöbetlerin fazlalığı ve yoğunluğu %2,5 ve koruyucu ekipman, kıyafet ve teknik desteğin eksik olması %1,1 oranında belirtilmiştir. Bu sorunlar, sağlık çalışanlarının günlük işlerini ve hizmet kalitesini etkileyen diğer önemli faktörlerdir. Bu alanlardaki iyileştirmeler, sağlık çalışanlarının işlerini daha güvenli ve etkili bir şekilde yapmalarını sağlayabilir.

Bu veriler, sağlık sektöründe çalışanların en önemli sorunlarının ekonomik ve iş yükü ile ilgili olduğunu göstermektedir. Sağlık çalışanlarının maaşlarının artırılması, iş yükünün azaltılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sağlık hizmetlerinin kalitesini artıracak ve çalışan memnuniyetini sağlayacaktır. Ayrıca, hasta yoğunluğunun yönetimi ve diğer çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sağlık çalışanlarının genel refahını olumlu yönde etkileyecektir.

22. Sağlık meslek mensubu olarak Çalışma Şartlarınızı değerlendirdiğinizde sorun olarak gördüğünüz diğer hususlar ve çözüm önerileri nelerdir.

Öncelikle, verilen yanıtları belirli başlıklar altında toplamak ve her başlık için cevap sayısını ve oranını hesaplamak gerekmektedir. İşte bu verilere dayanarak başlıkları ve sayıları belirleyelim:

Başlıklar ve Yanıt Sayıları:

1. Liyakatsizlik: 47
2. İş yükü fazlalığı: 16
3. Tayin, özlük hakları: 10
4. Kanun, yönetmelik eksikliği: 7
5. Gece nöbetleri: 5
6. Sosyo-ekonomik şartlar: 6
7. Siyasilerin müdahalesi: 3
8. Mesai saatleri, hasta sayısı: 9
9. Ekonomik adaletsizlik: 10
10. Personel değerlendirme: 5
11. Radyasyon izinleri: 2
12. Çakılı kadro: 1
13. Yıpranma payı: 2
14. Fazla mesai ücreti: 6
15. Özlük haklarının yetersizliği: 12
16. Yetersiz malzeme: 3
17. Eşit işe eşit ücret: 2
18. Meslek yasası: 2
19. Fiziki dinlenme alanları: 3
20. Yemeklerin kalitesi: 2

Cevapların Oranlanması:

813 katılımcıdan toplam yanıt sayısını toplayarak her başlığın oranını hesaplayabiliriz. İlk adım olarak toplam yanıt sayısını bulalım.

$$\text{Toplam Yanıt Sayısı} = 47 + 16 + 10 + 7 + 5 + 6 + 3 + 9 + 10 + 5 + 2 + 1 + 2 + 6 + 12 + 3 + 2 + 2 + 3 + 2 = 153$$

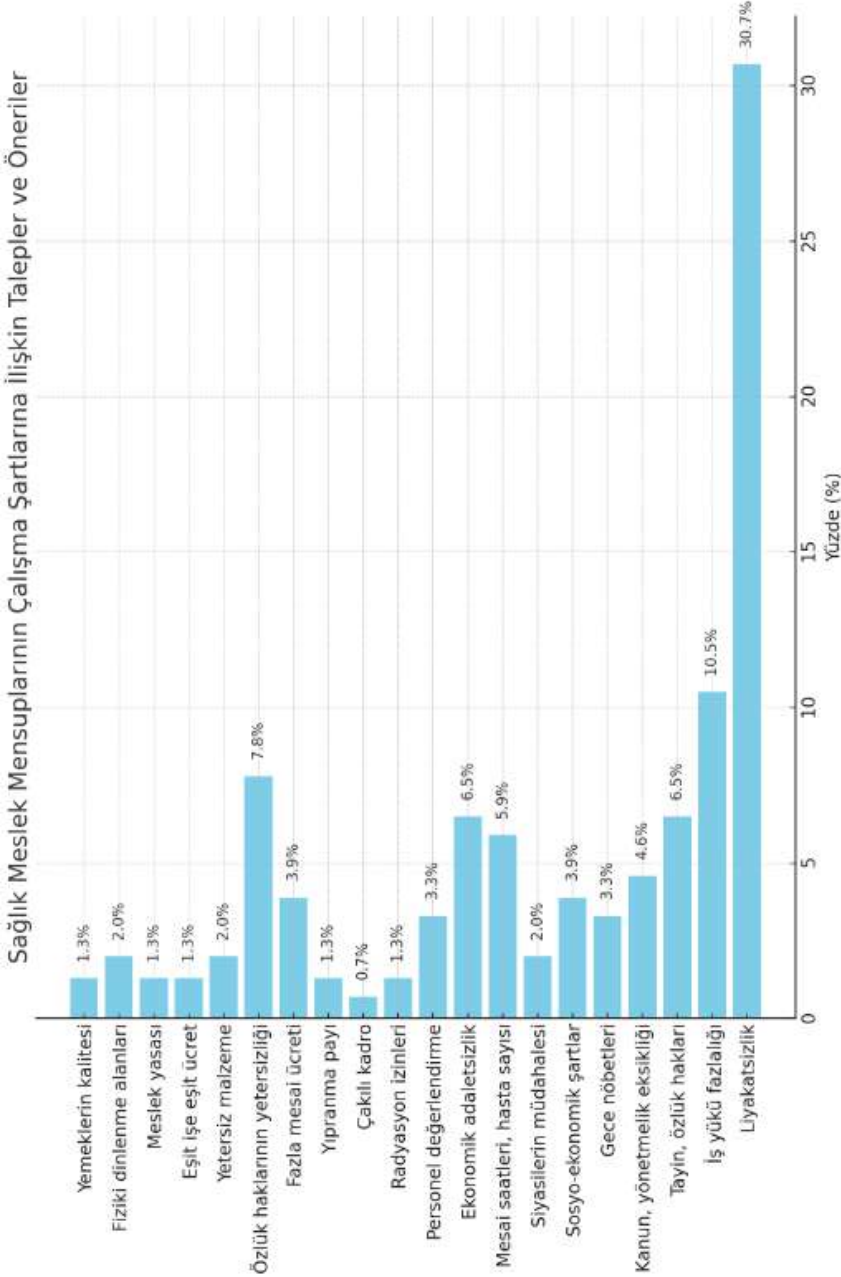
Oranlar:

1. Liyakatsizlik: $47/153 \approx 0.307 \rightarrow 30.7\% \quad \frac{47}{153} \approx 0.307 \rightarrow 30.7\%$
2. İş yükü fazlalığı: $16/153 \approx 0.105 \rightarrow 10.5\% \quad \frac{16}{153} \approx 0.105 \rightarrow 10.5\%$
3. Tayin, özlük hakları: $10/153 \approx 0.065 \rightarrow 6.5\% \quad \frac{10}{153} \approx 0.065 \rightarrow 6.5\%$
4. Kanun, yönetmelik eksikliği: $7/153 \approx 0.046 \rightarrow 4.6\% \quad \frac{7}{153} \approx 0.046 \rightarrow 4.6\%$
5. Gece nöbetleri: $5/153 \approx 0.033 \rightarrow 3.3\% \quad \frac{5}{153} \approx 0.033 \rightarrow 3.3\%$
6. Sosyo-ekonomik şartlar: $6/153 \approx 0.039 \rightarrow 3.9\% \quad \frac{6}{153} \approx 0.039 \rightarrow 3.9\%$
7. Siyasilerin müdahalesi: $3/153 \approx 0.020 \rightarrow 2.0\% \quad \frac{3}{153} \approx 0.020 \rightarrow 2.0\%$
8. Mesai saatleri, hasta sayısı: $9/153 \approx 0.059 \rightarrow 5.9\% \quad \frac{9}{153} \approx 0.059 \rightarrow 5.9\%$
9. Ekonomik adaletsizlik: $10/153 \approx 0.065 \rightarrow 6.5\% \quad \frac{10}{153} \approx 0.065 \rightarrow 6.5\%$

10. Personel değerlendirme: $5153 \approx 0.033 \rightarrow 3.3 \frac{5}{153} \approx 0.033 \rightarrow 3.3$
11. Radyasyon izinleri: $2153 \approx 0.013 \rightarrow 1.3 \frac{2}{153} \approx 0.013 \rightarrow 1.3$
12. Çakılı kadro: $1153 \approx 0.007 \rightarrow 0.7 \frac{1}{153} \approx 0.007 \rightarrow 0.7$
13. Yıpranma payı: $2153 \approx 0.013 \rightarrow 1.3 \frac{2}{153} \approx 0.013 \rightarrow 1.3$
14. Fazla mesai ücreti: $6153 \approx 0.039 \rightarrow 3.9 \frac{6}{153} \approx 0.039 \rightarrow 3.9$
15. Özlük haklarının yetersizliği: $12153 \approx 0.078 \rightarrow 7.8 \frac{12}{153} \approx 0.078 \rightarrow 7.8$
16. Yetersiz malzeme: $3153 \approx 0.020 \rightarrow 2.0 \frac{3}{153} \approx 0.020 \rightarrow 2.0$
17. Eşit işe eşit ücret: $2153 \approx 0.013 \rightarrow 1.3 \frac{2}{153} \approx 0.013 \rightarrow 1.3$
18. Meslek yasası: $2153 \approx 0.013 \rightarrow 1.3 \frac{2}{153} \approx 0.013 \rightarrow 1.3$
19. Fiziki dinlenme alanları: $3153 \approx 0.020 \rightarrow 2.0 \frac{3}{153} \approx 0.020 \rightarrow 2.0$
20. Yemeklerin kalitesi: $2153 \approx 0.013 \rightarrow 1.3 \frac{2}{153} \approx 0.013 \rightarrow 1.3$

Grafik:

Verileri grafik olarak ifade ettiğimizde daha en anlaşılacaktır.



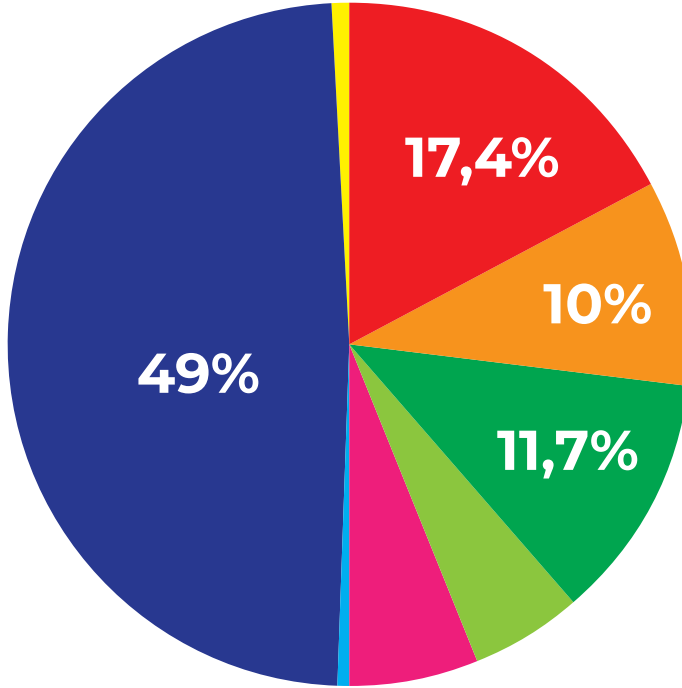
Yandaki grafik, sağlık meslek mensuplarının çalışma şartlarına ilişkin talepler ve önerilerin dağılımını göstermektedir. Grafik, 813 katılımcının verdiği yanıtlara dayanmaktadır ve her bir başlığın yüzdelik oranlarını içermektedir.

Öne Çıkan Başlıklar:

1. **Liyakatsizlik (%30.7):** En çok vurgulanan sorun, liyakat eksikliği ve liyakatsiz yöneticilerle ilgilidir.
2. **İş yükü fazlalığı (%10.5):** Sağlık çalışanları, aşırı iş yükünden şikayetçidir.
3. **Ekonomik adaletsizlik (%6.5) ve Tayin, özlük hakları (%6.5):** Ekonomik eşitsizlikler ve tayin gibi özlük haklarının yetersizliği önemli diğer sorunlardır.
4. **Özlük haklarının yetersizliği (%7.8):** Yıllık izin, maaş düzenlemeleri gibi özlük haklarının yetersizliği sıkça dile getirilmiştir.
5. **Mesai saatleri, hasta sayısı (%5.9):** Mesai saatlerinin uzunluğu ve hemşire başına düşen hasta sayısının fazlalığı da öne çıkan konular arasındadır.

Grafikte görüldüğü gibi, en fazla sorun olarak görülen başlıklar belirgin bir şekilde öne çıkmaktadır. Bu, sağlık meslek mensuplarının çalışma şartlarının iyileştirilmesi için hangi alanlara öncelik verilmesi gerektiği konusunda fikir vermektedir. Ülkemizin ve dünya tarihinin en büyük sorunu olan liyakatsizlik üniversite hastanelerinde görevli sağlık çalışanlarında en şikayet ettiği husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma barışını bozması kuruma bağlılığı zedelemesi meslekş tatmini olumsuz etkilemesi düşünüldüğünde ekonomik haklar ve liyakat ile ilgili atılacak olumlu etkiler zincirleme bir iyileştirme sağlayacaktır.

21. Çalışma ortamının ve kurumunuzun iyileştirilmesi kapsamında hangi kurumlarda öncelikli olarak iyileştirme yapmalı veya destek olunmalıdır?



- Sağlık çalışanlarının fiziksel iyilik halinin korunması: %17,4
- Sağlık meslek mensuplarının ekonomik olarak iyileştirilmesi: %10
- Üniversite hastanelerinin sorunlarının çözülmesi: %11,7
- Tıbbi cihaz ve malzeme eksikliklerinin giderilmesi: %5,3
- Dinlenme alanlarının ihtiyaç ve beklentilere göre düzenlenmesi: %6,1
- Hepsi: %49

Anket sonuçlarına göre, katılımcıların %49'u çalışma ortamının ve kurumlarının iyileştirilmesi kapsamında tüm alanlarda iyileştirme yapılması gerektiğini belirtmiştir. Bu durum, sağlık çalışanlarının mevcut iş koşullarının birçok yönüyle yetersiz olduğunu ve kapsamlı bir iyileştirme gereksinimi olduğunu göstermektedir.

Sağlık çalışanlarının fiziksel iyilik halinin korunması %17,4 oranında belirtilmiştir. Bu, sağlık çalışanlarının çalışma ortamlarının fiziksel olarak daha güvenli ve sağlıklı hale getirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Ergonomik çalışma koşulları, uygun dinlenme alanları ve sağlıklı çalışma ortamları, çalışanların fiziksel iyilik hallerini koruyacaktır.

Sağlık meslek mensuplarının ekonomik olarak iyileştirilmesi %10 oranında belirtilmiştir. Bu, sağlık çalışanlarının ekonomik durumlarının iyileştirilmesinin öncelikli bir ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Maaşların artırılması ve ekonomik desteklerin sağlanması, çalışanların mali sıkıntılarını hafifletecektir.

Üniversite hastanelerinin sorunlarının çözülmesi %11,7 oranında belirtilmiştir. Üniversite hastanelerindeki yönetim ve organizasyon sorunlarının çözülmesi, sağlık hizmetlerinin kalitesini artıracaktır.

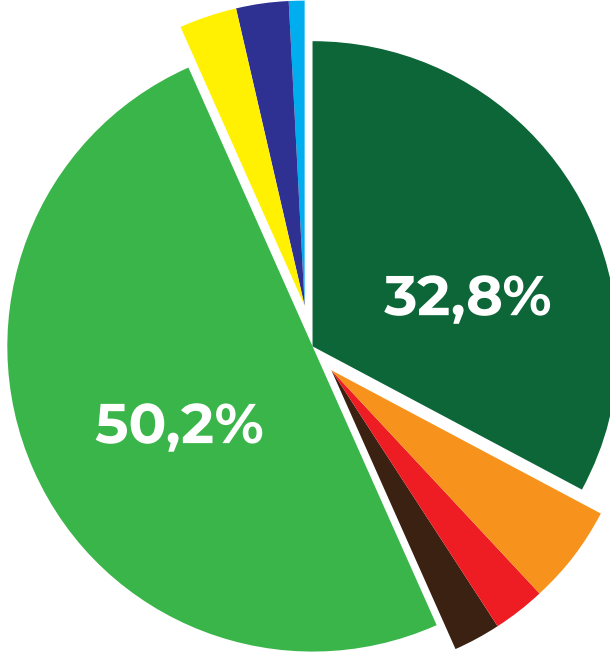
Tıbbi cihaz ve malzeme eksikliklerinin giderilmesi %5,3 oranında belirtilmiştir. Bu, sağlık hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde sunulabilmesi için gerekli olan tıbbi cihaz ve malzemelerin eksikliklerinin giderilmesi gerektiğini göstermektedir.

Dinlenme alanlarının ihtiyaç ve beklentilere göre düzenlenmesi %6,1 oranında belirtilmiştir. Sağlık çalışanlarının dinlenme ve rahatlatma ihtiyaçlarının karşılanması, iş verimliliklerini artırabilir.

İhtiyaç alanları (yemekhane, kreş, spor alanları) oluşturulması %0,5 oranında belirtilmiştir. Bu, çalışanların sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasının da önemli olduğunu göstermektedir.

Bu veriler, sağlık çalışanlarının çalışma ortamlarının ve iş koşullarının iyileştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Kapsamlı iyileştirme çalışmaları, sağlık hizmetlerinin kalitesini artıracak ve sağlık çalışanlarının iş memnuniyetini sağlayacaktır. Bu iyileştirmeler, çalışanların hem fiziksel hem de ekonomik olarak desteklenmesini, üniversite hastanelerindeki sorunların çözülmesini, tıbbi cihaz ve malzeme eksikliklerinin giderilmesini ve uygun dinlenme alanlarının oluşturulmasını içermelidir.

22. Sağlık meslek mensubu ve sağlık çalışanı olarak ücretlerle ilgili düzenleme yapılması sırasında öncelikli olarak hangisi dikkate alınmalıdır?



- Maaşlar: %32,8
- Bütün ödemelerin emekli ikramiyesine dahil edilmesi: %5,4
- Taban ve teşvik ödemeleri: %2,8
- Nöbet ücretleri: %2,4
- Hepsi: %50,2

Anket sonuçlarına göre, katılımcıların %50,2'si ücretlerle ilgili düzenlemelerin yapılması sırasında tüm unsurların dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir. Bu durum, sağlık çalışanlarının ücret yapısının genel olarak iyileştirilmesine ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Çalışanlar, maaşlar, emekli ikramiyesi, taban ve teşvik ödemeleri, nöbet ücretleri gibi tüm ödemelerin adil ve yeterli olmasını talep etmektedir.

Maaşlar, %32,8 oranında en öncelikli konu olarak belirtilmiştir. Bu, sağlık çalışanlarının mevcut maaşlarının yetersiz olduğunu ve maaş artışının en önemli öncelik olarak görüldüğünü göstermektedir. Yüksek enflasyon, artan yaşam maliyetleri ve finansal baskılar, sağlık çalışanlarının maaşlarının artırılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

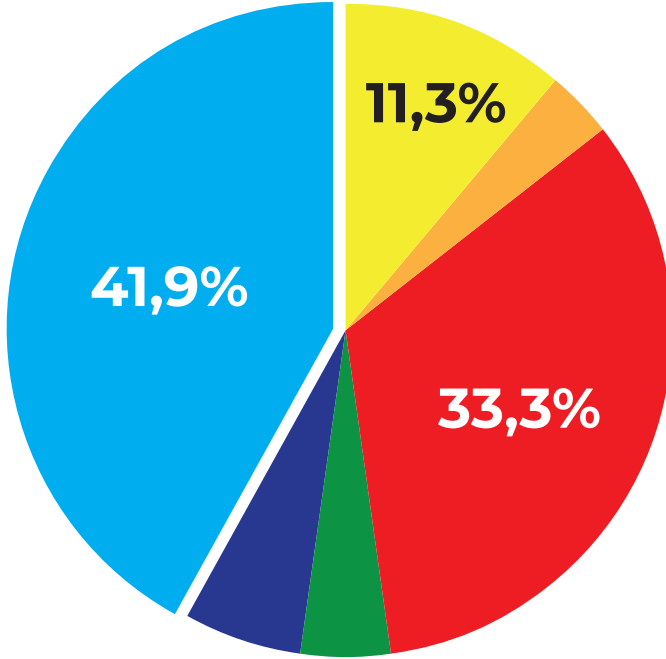
Bütün ödemelerin emekli ikramiyesine dahil edilmesi %5,4, taban ve teşvik ödemeleri %2,8, nöbet ücretleri %2,4 oranında belirtilmiştir. Bu unsurlar, çalışanların toplam gelirini ve emeklilikte alacakları ikramiyeyi doğrudan etkileyen önemli faktörlerdir. Sağlık çalışanları, bu ödemelerin daha adil ve kapsayıcı olmasını istemektedir.

Diğer unsurların da önemli olduğunu belirtenlerin oranı %2,9 ve yetersiz maaşın genel bir sorun olduğunu belirtenlerin oranı da %2,9'dur. Bu, sağlık çalışanlarının çeşitli ödemelerle ilgili farklı beklentilere sahip olduğunu ve genel olarak ücret yapısının iyileştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Bu düşük oran, sağlık çalışanlarının genel olarak ücret düzenlemelerinde daha geniş bir yaklaşım beklediğini göstermektedir.

Bu veriler, sağlık çalışanlarının ücret yapısının kapsamlı bir şekilde gözden geçirilmesi gerektiğini göstermektedir. Maaş artışları, emekli ikramiyesi dahil olmak üzere tüm ödemelerin iyileştirilmesi, taban ve teşvik ödemeleri ile nöbet ücretlerinin adil bir şekilde düzenlenmesi, sağlık çalışanlarının finansal tatminini ve iş memnuniyetini artıracaktır. Sağlık hizmetlerinin kalitesini yükseltmek ve sağlık çalışanlarının motivasyonunu sağlamak için bu tür iyileştirmeler büyük önem taşımaktadır.

23. Sağlık meslek mensubu ve sağlık çalışanı olarak sosyal ve özlük hakları ile ilgili düzenleme yapılması sırasında öncelikli olarak hangisi dikkate alınmalıdır?



- İş yeri ile aynı ilde lojman imkanı sağlanması: %11,3
- Geçici görevlendirme: %3,2
- Tayin, terfi ve atamalar: %33,3
- Yıllık izinler: %4,6
- Kreş ve ücretsiz ulaşım vb. hizmetler: %5,7
- Hepsi: %41,9

Anket sonuçlarına göre, katılımcıların %41,9'u sosyal ve özlük hakları ile ilgili düzenlemelerin yapılması sırasında tüm unsurların dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir. Bu durum, sağlık çalışanlarının sosyal ve özlük haklarının çeşitli yönlerden iyileştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Çalışanlar, lojman, geçici görevlendirme, tayin, terfi, atamalar, yıllık izinler ve kreş gibi hizmetlerin tümünün adil ve yeterli olmasını talep etmektedir.

Tayin, terfi ve atamalar, %33,3 oranında en öncelikli konu olarak belirtilmiştir. Bu, sağlık çalışanlarının kariyer gelişimi ve yer değişikliği konularında daha fazla esneklik ve adalet talep ettiğini göstermektedir. Adil ve şeffaf tayin, terfi ve atama süreçleri, çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini artırabilir.

İş yeri ile aynı ilde lojman imkanı sağlanması %11,3 oranında belirtilmiştir. Bu, sağlık çalışanlarının barınma ihtiyaçlarının karşılanmasının önemli bir öncelik olduğunu göstermektedir. Lojman imkanları, çalışanların yaşam kalitesini artırabilir ve iş yerine olan bağlılıklarını güçlendirebilir.

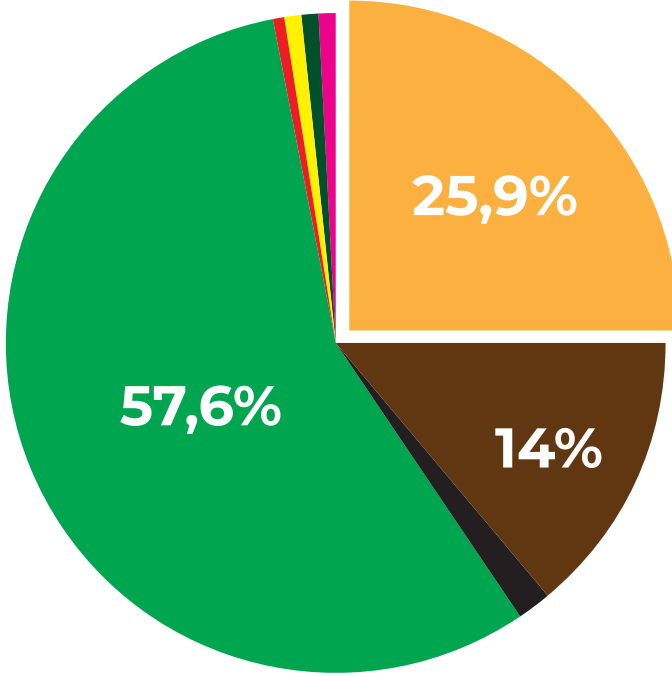
Geçici görevlendirme %3,2 oranında belirtilmiştir. Bu, geçici görevlendirme süreçlerinin daha düzenli ve adil bir şekilde yönetilmesi gerektiğini göstermektedir.

Yıllık izinler %4,6 oranında belirtilmiştir. Sağlık çalışanlarının dinlenme ve yenilenme ihtiyaçlarının karşılanması, iş verimliliklerini ve genel refahlarını artırabilir.

Kreş ve ücretsiz ulaşım gibi hizmetler %5,7 oranında belirtilmiştir. Bu hizmetler, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olabilir ve özellikle çocuklu çalışanlar için büyük önem taşımaktadır.

Bu veriler, sağlık çalışanlarının sosyal ve özlük haklarının kapsamlı bir şekilde iyileştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Tayin, terfi ve atama süreçlerinin adil ve şeffaf hale getirilmesi, lojman imkanlarının artırılması, yıllık izinlerin düzenlenmesi ve kreş gibi hizmetlerin sağlanması, sağlık çalışanlarının iş memnuniyetini ve motivasyonunu artıracaktır. Bu tür iyileştirmeler, sağlık hizmetlerinin kalitesini de olumlu yönde etkileyecektir.

24. Sağlık meslek mensubu ve sağlık çalışanı olarak eğitim ve istihdam ile ilgili düzenleme yapılması sırasında öncelikli olarak hangisi dikkate alınmalıdır?



- Çağın gereklerine göre eğitim verilmesi: %25,9
- Yeterli personel alımı: %14
- Hizmet içi eğitimlerin geçerli kılınması: %1,9
- Hepsi: %57,6

Anket sonuçlarına göre, katılımcıların %57,6'sı eğitim ve istihdam ile ilgili düzenlemelerde tüm unsurların dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir. Bu durum, sağlık çalışanlarının eğitim ve istihdam alanında çok yönlü ve kapsamlı iyileştirmelere ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Çalışanlar, eğitim kalitesinin artırılmasını, yeterli personel alımının sağlanmasını ve hizmet içi eğitimlerin etkin olmasını talep etmektedir.

Çağın gereklerine göre eğitim verilmesi, %25,9 oranında belirtilmiştir. Bu, sağlık çalışanlarının güncel bilgi ve becerilerle donatılmasının önemli bir öncelik olduğunu göstermektedir. Sürekli değişen sağlık teknolojileri ve tedavi yöntemlerine uyum sağlamak için eğitim programlarının güncellenmesi gerekmektedir.

Yeterli personel alımı, %14 oranında belirtilmiştir. Bu, sağlık sektöründeki iş yükünün azaltılması ve hizmet kalitesinin artırılması için daha fazla personel istihdamının gerekli olduğunu göstermektedir. Yeterli personel alımı, mevcut çalışanların iş yükünü hafifletecek ve daha etkin hizmet sunmalarını sağlayacaktır.

Hizmet içi eğitimlerin geçerli kılınması %1,9 oranında belirtilmiştir. Bu, sağlık çalışanlarının mesleki gelişimlerini desteklemek için hizmet içi eğitimlerin daha etkili ve yaygın hale getirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Eğitim ancak yetki ve sorumluluklar, %0,6; çalışma saatleri ve emekli maaşının düzenlenmesi, %0,8; idarenin mobbinglerinden kurtulmak, %0,9; liyakat, %0,8 oranında belirtilmiştir. Bu unsurlar, sağlık çalışanlarının eğitim ve istihdam koşullarını etkileyen diğer önemli faktörlerdir.

Bu veriler, sağlık çalışanlarının eğitim ve istihdam konularında kapsamlı ve çok yönlü düzenlemeler yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Eğitim programlarının güncellenmesi, yeterli personel alımının sağlanması, hizmet içi eğitimlerin etkin kılınması ve tüm bu unsurların adil ve şeffaf bir şekilde yönetilmesi, sağlık çalışanlarının iş tatminini ve hizmet kalitesini artıracaktır. Bu iyileştirmeler, sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliğini ve etkinliğini sağlayarak, toplum sağlığına önemli katkılar sunacaktır.

Türk Sağlık Sen, Üniversite Hastaneleri Çalıştayı Anketi Genel Değerlendirmesi

Bu anket, üniversite hastanelerinde çalışan sağlık personelinin ekonomik durumları, çalışma koşulları, yönetimle ilgili sorunları ve genel beklentilerini kapsamlı bir şekilde değerlendirmektedir. Anket sonuçlarına dayanarak, sağlık çalışanlarının üniversite yönetiminden, siyasilerden ve kanun koyuculardan beklentileri aşağıda maddeler halinde sunulmuştur:

1. Ekonomik Koşullar ve Maaşlar

- Emeğin Karşılığının Alınması: Sağlık çalışanlarının %67,3'ü emeğin ekonomik olarak karşılığının alınmadığını belirtmiştir. Bu, maaşların artırılması ve ekonomik koşulların iyileştirilmesi gerektiğini göstermektedir.
- Tüm Ödemelerin Emekliliğe Yansıtılması: Bütün ödemelerin emekliliğe yansıtılması gerektiği vurgulanmıştır. Bu, çalışanların emeklilik döneminde de maddi güvenceye sahip olmalarını sağlayacaktır.
- Nöbet Ücretleri ve Ek Ödemeler: Nöbet ücretlerinin adil bir şekilde artırılması ve nöbet tutan sağlık çalışanlarına ek ödemeler yapılması talep edilmiştir.

2. Çalışma Koşulları ve İş Yükü

- İş Yükünün Azaltılması: İş yükü fazlalığı, sağlık çalışanlarının karşılaştığı en büyük sorunlardan biri olarak belirtilmiştir. İş yükünün azaltılması ve daha dengeli bir çalışma düzeninin sağlanması istenmektedir.

- Yeterli Personel Alımı: Yeterli personel alımı sağlanarak mevcut iş yükünün hafifletilmesi ve hizmet kalitesinin artırılması gerektiği belirtilmiştir.
- Çalışma Saatlerinin Düzenlenmesi: Çalışma saatlerinin daha insani şartlarda düzenlenmesi ve fazla mesailerin azaltılması istenmektedir.

3. Yönetim ve Liyakat

- Liyakatsiz Yöneticilerin Değiştirilmesi: Sağlık çalışanları, liyakatsiz yöneticilerin tutum ve davranışlarından şikayetçidir. Yönetim kademelerinde liyakat esaslı atamaların yapılması gerektiği vurgulanmaktadır.
- Adil ve Şeffaf Yönetim: Yönetim süreçlerinde adalet ve şeffaflık sağlanarak, çalışanların haklarının korunması istenmektedir.
- Yönetici Eğitimi: Yönetici pozisyonlarındaki kişilerin, sağlık yönetimi konusunda daha iyi eğitim almış ve deneyimli kişiler arasından seçilmesi gerektiği belirtilmektedir.

4. Eğitim ve Mesleki Gelişim

- Güncel ve İleri Eğitim Programları: Sağlık çalışanlarının %25,9'u çağın gereklerine göre eğitim verilmesini öncelikli olarak istemektedir. Eğitim programlarının güncellenmesi ve sürekli mesleki gelişim fırsatlarının sağlanması gerektiği belirtilmiştir.
- Hizmet İçi Eğitimlerin Etkinliği: Hizmet içi eğitimlerin daha etkili ve yaygın hale getirilmesi, çalışanların mesleki gelişimlerini desteklemek için önemlidir.

- Mesleki Gelişime Yönelik Teşvikler: Mesleki gelişimlerini tamamlayan sağlık çalışanlarına teşvikler ve ödüller verilerek, motivasyonlarının artırılması istenmektedir.

5. Sosyal ve Özlük Haklar

- Lojman İmkânları: Sağlık çalışanlarının %11,3'ü iş yeri ile aynı ilde lojman imkanı sağlanmasını öncelikli olarak istemektedir. Barınma ihtiyaçlarının karşılanması, çalışanların yaşam kalitesini artırabilir.
- Sosyal Hizmetler: Kreş, ücretsiz ulaşım gibi sosyal hizmetlerin sağlanması, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olacaktır.
- Tayin ve Terfi Süreçleri: Tayin, terfi ve atama süreçlerinin adil ve şeffaf bir şekilde yönetilmesi, çalışanların kariyer gelişimlerini desteklemek için önemlidir.

6. Sağlıkta Şiddet ve Mobbing

- Caydırıcı Hukuki Düzenlemeler: Sağlık çalışanlarının %21,9'u sağlıkta şiddet ve mobbing'in önlenmesi için caydırıcı hukuki düzenlemelerin yapılmasını istemektedir.
- Sıfır Tolerans Politikası: Sağlıkta şiddete karşı sıfır tolerans politikası izlenmesi ve bu politikanın etkin bir şekilde uygulanması gerektiği vurgulanmaktadır.

7. Sendikal Haklar ve Örgütlenme

- Sendikaların Taleplerinin Dikkate Alınması: Sendikaların amaç ve taleplerinin dikkate alınarak, sağlık çalışanlarının haklarının savunulması istenmektedir.

- Özgür Sendika Seçebilme Hakkı: Sağlık çalışanlarının özgürce sendika seçebilme hakkının sağlanması ve sendikal faaliyetlere katılım imkânlarının artırılması gerektiği belirtilmiştir.

Sonuç

Türk Sağlık Sen, Üniversite Hastaneleri Çalıştay Anketi sonuçları, sağlık çalışanlarının ekonomik koşullarının iyileştirilmesi, iş yükünün azaltılması, liyakat esaslı yönetim anlayışının benimsenmesi, eğitim ve mesleki gelişim olanaklarının artırılması, sosyal ve özlük haklarının korunması ve sağlıkta şiddet ve mobbing ile etkin mücadele edilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Sağlık çalışanlarının bu beklentileri, sağlık hizmetlerinin kalitesini ve çalışan memnuniyetini artırmak için kritik öneme sahiptir. Üniversite yönetimleri, siyasiler ve kanun koyucular, sağlık çalışanlarının bu taleplerini dikkate alarak gerekli düzenlemeleri yapmalı ve sağlık sektöründe sürdürülebilir bir iyileşme sağlamalıdır.

Mali Haklar ve Ücretler Komisyonu

MEVZUAT DEĞİŞİKLİĞİNE GEREK KALMADAN ÇÖZÜLECEK SORUNLAR

SORUN 1: Bazı bölüm ve birimlerde radyasyona maruz kalındığı halde (x ışını, gama, ultrason ışınları) dozimetre olmasına rağmen, atom enerjisi tarafından denetlendiği halde sertifikaların olmasına rağmen ve yıllık tarama testini geçmiş olmasına rağmen maddi ve izinler açısından üniversite hastaneleri tarafından desteklenmemektedir.

ÇÖZÜM: X ışınlarına maruz kalanların aynı haklara sahip olması için gerekli düzenlemelerin yapılması.

SORUN 2: Ek ödeme ve matrahın hesaplanmasının doğru bir şekilde üniversitelerde yapılmaması.

ÇÖZÜM: Bütün ek ödemelerin ve fazla mesai ücretlerinin emekliliğe sayılması ve hesaplamaların düzeltilmesi.

SORUN 3: Hastanelerde çalışan personellerin yemek ve yol masraflarının merkezi bütçeden karşılanmaması, uyumsuz ve lezzetsiz menü, birden fazla yemek seçeneğinin olmaması.

ÇÖZÜM: Hastanelerde çalışan personellerin yemek ve yol masraflarının merkezi bütçeden direkt olarak karşılanması (banka hesaplarına yatırılması), yemek yenildiği zaman çalışan tarafından ödeme yapılması. İsteyen personele ücret farkı ödenerek farklı menü seçeneğinin getirilmesi.

SORUN 4: Üniversite hastanelerinin gelir kaybına uğraması.

ÇÖZÜM: Ameliyatlarının risk puanlarının ve sut değerlerinin yeniden değerlendirilmesi ve rezerve edilmesi.

YÖNETMELİK DÜZENLEMESİYLE ÇÖZÜLEBİLECEK SORUNLAR

SORUN 5: Teşvik ödemelerinin yıllık, haftalık ve şua izinlerinde kesilmesi.

ÇÖZÜM: Teşvik ödemelerinin yıllık, haftalık ve şua izinlerinde kesilmemesi.

SORUN 6: Sözleşmeli personellerin tavan ve matrah ücretlerinin düşük olması.

ÇÖZÜM: Sözleşmeli personel çalışmasına ilişkin esaslarla belirtilen tavan matrah ücretinin arttırılması.

SORUN 7: 4b'den 4a'ya geçen personel maaş bordrosunun maliye sisteminde görünmemesi.

ÇÖZÜM: Bütün kalemlerin e-Devlet üzerinden tek bordroda görünmesi.

SORUN 8: Fazla mesai ve icap nöbeti ücretlerinin işçi mesai ücretlerinin altında olması.

ÇÖZÜM: Fazla mesai ücretlerinin yeniden düzenlenmesi

SORUN 9: Mesai dışında gerçekleşen özel ameliyatlara ve sağlık turizminden elde edilen gelirlerden tüm personellere ödeme yapılmaması.

ÇÖZÜM: Mesai dışında yapılan özel ameliyatlara ve sağlık turizmi ile gelen hastalarda elde edilen gelirlerden hizmet veren bütün personellere belirli oranda dağıtılması için düzenleme yapılması

SORUN 10: Sağlık Bakanlığına bağlı olan afili hastanelerdeki personeller ile diğer hastanelerde çalışan personellerin eşit haklara sahip olmaması.

ÇÖZÜM: Sağlık Bakanlığı'na bağlı olan afili hastanelerdeki personellerin diğer hastanelerde olan haklara da sahip olması.

SORUN 11: Üniversite hastanelerinde YÖK kadrosundaki asistan ve SBA kadrosundaki asistanlar arasındaki maaş farkı.

ÇÖZÜM: Maaş farkının kapatılması. SBA kadrosundaki asistan maaşlarının YÖK kadrosundaki asistan maaşlarına yükseltilmesi.

SORUN 12: Teşvik ödemelerinin Sağlık Bakanlığı'nın hastanelerinin altında olması.

ÇÖZÜM: Bütün hastanelerde basamak sisteminde aynı olması.

SORUN 13: Üniversite hastanelerinde yüksek lisans yapan hemşirelere uzman hemşire kadrosunun verilmemesi.

ÇÖZÜM: Uzmanlaşmanın teşviki için Üniversite hastanelerinde yüksek lisans yapan hemşirelere uzman hemşire kadrosunun verilmesi.

SORUN 14: Aynı işi yapan farklı kadrolarda çalışan personellerin aynı kat sayıda teşvik ve mesai ücreti alamaması.

ÇÖZÜM: Ücret sisteminde adaleti tesis edecek düzenlemeler yapılması.

KANUN DEĞİŞİKLİĞİ İLE MECLİSTE ÇÖZÜLEBİLECEK SORUNLAR

SORUN 15: Memura ikramiye verilmemesi.

ÇÖZÜM: Memurlara yılda 4 kere ikramiye verilmesi.

SORUN 16: Memurların gelir enflasyon karşısında gelir kaybına uğraması.

ÇÖZÜM: Her ay enflasyon farkının memurlara verilmesi.

SORUN 17: Birinci dereceye inen memurlara 3600 ek gösterge ve yardımcı hizmetler kadrosuna 800 ek gösterge arttırılmaması.

ÇÖZÜM: Birinci dereceye inen memurlara ivedi şekilde 3600 ek göstergenin verilmesi. Yardımcı hizmetler kadrosuna 800 ek göstergenin arttırılması.

İSTİHDAM SOSYAL ve ÖZLÜK HAKLARI KOMİSYON RAPORU

MEVZUAT DEĞİŞİKLİĞİNE GEREK KALMADAN ÇÖZÜBİLECEK SORUNLAR

SORUN 1: Radyoloji tetkikleri için çok uzun süre randevu veriliyor. (6-7 ay)

ÇÖZÜM: Radyoloji tetkikleri için verilen randevuların arttırılması için çalışma yapılması.

SORUN 2: Sağlık çalışanlarının fiziki çalışma ortamlarının yeterli seviyeyi karşılamaması.

ÇÖZÜM: Sağlık çalışanlarının fiziki çalışma ortamının iyileştirilmesi.

SORUN 3: Üniversite hastanelerinde kreş problemi.

ÇÖZÜM: Bütün üniversite hastanelerinde kreş yardımı yapılmalı veya 24 saat hizmet veren kreş açılması. (0-5 yaş)

SORUN 4: Göreve yeni başlayan sağlık personellerinin barınma problemlerinin olması.

ÇÖZÜM: Göreve yeni başlayan sağlık personellerine lojman desteği.

SORUN 5: Tüm sağlık çalışanlarının ulaşımdan ücretsiz yararlanmaması.

ÇÖZÜM: Yapılacak bir düzenleme ile diğer bazı meslek grupları gibi sağlık çalışanlarına şehir içi ulaşımda kolaylık sağlanması ve ücretsiz yapılması.

YÖNETMELİK DÜZENLENMESİYLE ÇÖZÜLEBİLECEK SORUNLAR

SORUN 6: Birçok üniversite hastanesinde personele muayene önceliği verilmemektedir.

ÇÖZÜM: Sağlık çalışanlarının öncelikli muayene hakkı yasaştırılmalıdır. Tüm üniversite hastanelerinde personel polikliniği kurulmalı ve şehit ve gazi yakınına öncelik tanınmalıdır. (Bozok ve Ege Üniversitesinde yapılmıştır.)

SORUN 7: Özel dal sertifikası almış olan sağlık çalışanlarının teşvik ödemelerinin farklı alınması. (Muğla Üniversitesinde sertifika ücreti verilmektedir.)

ÇÖZÜM: Durumun kurum inisiyatifinden çıkartılıp genel düzenlemeyle bütün üniversite hastanelerine yansıtılmasıdır.

SORUN 8: Atamaların sınav ile yapılmaması.

ÇÖZÜM: Bilgisayar işletmenliği ve veri hazırlama kontrol işletmenliği kadrosunun rektörden alınarak görevde yükseltme ve unvan değişikliği sınavı ile verilmesi.

SORUN 9: Unvan sınavlarının belli bir düzen içinde yapılması.

ÇÖZÜM: Görevde yükseltme ve unvan değişikliği sınavları 2 yılda bir yapılmalıdır.

SORUN 10: 4D'li personelin 657 kanunuyla çalışanlara amirlik yapması.

ÇÖZÜM: 4D'li personelin 657 kanunuyla çalışanların amiri olmamalı.

SORUN 11: Hastanelerin yatak kapasitesine nazaran kadroların yetersiz olması.

ÇÖZÜM: Hastanelere yeteri kadar sağlık personel alımı yapılması.

SORUN 12: Görev tanımı ve görev alanları net olarak ifade edilmemektedir.

ÇÖZÜM: Görev tanımı ve görevlerinin net bir şekilde tanımlandığı yönetmelikler çıkarılmalıdır.

SORUN 13: Sağlık çalışanlarının 1. derecede yakınları hastanede yatarken kişilere refakat izni verilmemektedir.

ÇÖZÜM: Sağlık çalışanlarının 1. Derecede yakınları hastanede yatarken refakat izni almak için hukuksal düzenlemeler yapılmalıdır.

SORUN 14: Sağlık çalışanlarının isteği üzerine 2. ve 3. Derece yakınlarının ölümü halinde yıllık izninden düşmek koşuluyla yasal olarak izin verilmesinin yolunun olmaması.

ÇÖZÜM: Sağlık çalışanlarının isteği halinde 2. ve 3. Derece yakınlarının ölümü durumunda yıllık izninden düşülerek izin alma haklarına yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.

SORUN 15: Performans katsayıları çok düşüktür.

ÇÖZÜM: Performans katsayıları arttırılmalıdır

SORUN 16: Üniversite hastanelerindeki paramediklerin alım sayısının az olması.

ÇÖZÜM: Üniversite hastanelerindeki acil servislere paramediklerin daha fazla alınması.

SORUN 17: Covid dönemi mağdur edilen sağlık çalışanları.

ÇÖZÜM: Covid dönemi mağdur olan sağlık çalışanlarının mağduriyetlerinin giderilmesine yönelik çalışmalar yapılması.

SORUN 18: Deprem bölgesindeki sağlık çalışanlarının konaklama sıkıntısı.

ÇÖZÜM: Deprem bölgesinde çalışan tüm personellere imkân dahilinde konaklama yardımı yapılmalıdır.

SORUN 19: Hemşirelerin görev dışında çalıştırılması.

ÇÖZÜM: Tüm üniversitelerde hemşirelerin görevi dışında çalıştırılmamalı.

KANUN DEĞİŞİKLİĞİ İLE MECLİSTE ÇÖZÜLEBİLECEK SORUNLAR

SORUN 20: Ödeneklerin üniversite senatosundan olması sebebiyle doğan problemler.

ÇÖZÜM: Tüm üniversitelerde ödemelerin senatodan alınıp, YÖK veya Sağlık Bakanlığı'na bildirilen listelerin her-kese eşit şekilde ödenerek kanuna bağlanması.

SORUN 21: Çalışanlar ile ilgili görev tanımlanmasının tüm üniversitelerde ortak olmaması.

ÇÖZÜM: Çalışanlar ile ilgili görev tanımlanmasının tüm üniversitelerde ortak yapılması. (Erciyes Üniversitesi yapmış)

SORUN 22: Doğal afetlerde sağlık çalışanlarına barınma ve tayin hakkı bulunmamaktadır.

ÇÖZÜM: Doğal afetlerde sağlık çalışanlarına barınma ve tayin hakkı verilmelidir.

SORUN 23: YÖK'ün üniversiteleri tek bir elden yönetmesi.

ÇÖZÜM: YÖK'ün senatoya bırakmadan tek bir yerden üniversiteleri yönetmesi.

SORUN 24: Üniversite hastanelerindeki kadroların sayıları bakanlık kadrolarıyla eş değerde olmaması. EYT'den boşalan kadroların liyakatsiz şekilde doldurulması.

ÇÖZÜM: Üniversite hastanelerindeki kadroların sayıları bakanlık kadrolarıyla eş değerde olmalıdır. EYT'den boşalan kadroların otomatik atama yöntemi ile doldurulmalıdır.

SORUN 25: Mesleki kanunların güncel sorunlara çözüm olmaması.

ÇÖZÜM: Mesleki kanunların güncellenmesi ve meslek komisyonlarında meslek temsilcileriyle istişare edilerek komisyonlarda yer alması sağlanmalıdır.

SORUN 26: Yasal yıllık izin bitinceye kadar döner sermayeden kesinti yapılması.

ÇÖZÜM: Yasal yıllık izin bitinceye kadar döner sermayeden kesinti yapılmamalıdır (Teşvik ve taban).

SORUN 27: Sağlık çalışanlarının sosyal yardımlardan faydalanamaması.

ÇÖZÜM: Aile ve giyim yardımlarının yıllık güncel enflasyona fiyatlarına göre arttırılmalıdır.

SORUN 28: Gece ve sabah mesai ücretlerinin aynı olması.

ÇÖZÜM: Gece çalışma saatlerinde ücret normal mesai çalışma saati ücretinden daha yüksek olmalıdır.

SORUN 29: Üniversiteler arası geçiş ve tayin sıkıntısı.

ÇÖZÜM: Üniversiteler arası aynı kadro doğrultusunda tayin hakkı ve geçiş hakkının verilmesi.

SORUN 30: İdari atamalardaki sorunlar.

ÇÖZÜM: İdari atamaların liyakatle yapılması (Hemşirelik alanına alan dışı atamaların yapılması).

SORUN 31: Bütün ücretlerin tek kalemde verilmesi ve emekliye aynı oranda yansıtılması.

ÇÖZÜM: Bütün ücretlerin tek kalemde verilmemeli ve emekliye aynı oranda verilmemeli.

Çalışma Koşulları ve Ortamı Komisyonu Raporu

MEVZUAT DEĞİŞİKLİĞİNE GEREK KALMADAN ÇÖZÜBİLECEK SORUNLAR

SORUN 1: İklimlendirme sorunu.

ÇÖZÜM: İklimlendirme ile ilgili problemlerin bölgesel ısı farklılıkları göz önüne alınarak çalışma koşullarına uygun hale getirilmesi.

SORUN 2: Radyasyon önlemi ve sağlık güvenliği açısından yeterli düzeyde önlem alınmaması ve ekipman eksikliği.

ÇÖZÜM: Radyasyon alanlarında iş güvenliği önlemlerinin yeterli düzeyde alınmasının sağlanması

SORUN 3: Üniversitelerde mutfak çalışanları için güvenlik sıkıntısı olması.

ÇÖZÜM: Mutfak alanlarında iş güvenliği önlemlerinin yeterli düzeyde alınmasının sağlanması.

SORUN 4: Eleman eksikliği olduğu için iznin kullanılamaması.

ÇÖZÜM: Gerekli olan elemanların işe alınmasıyla çalışan eksikliğinin kapatılması.

SORUN 5: Sadece denetim zamanında ve kâğıt üzerinde desibel ölçümü yapılması ve buna bağlı olarak çalışanlarda işitme kaybı oluşması.

ÇÖZÜM: Denetimin prosedüre uygun ve habersiz bir şekilde yapılması.

SORUN 6: Üniversitelerdeki eczanede narkotik ve kemo-terapi ilaçlarının olması, gece nöbetlerinde depoya tek başına gidilmesi gibi sebeplerden ötürü can ve mal güvencesinin verilmemesi.

ÇÖZÜM: Nöbetlerde güvenlik görevlisi görevlendirilmesi.

SORUN 7: Görev tanımının yetersiz olması dolayısıyla ağır ve haksız şartlarda çalıştırılması.

ÇÖZÜM: Görev tanımının güncellenmesi.

SORUN 8: Akademik personele daha çok öncelik tanınması ve idari personele öncelik verilmemesi.

ÇÖZÜM: Çalışma alanlarında unvan ayrımı yapılmadan eşit şartlarda çalışma ortamının oluşturulması.

SORUN 9: Hastanelerde kreş bulundurulmaması.

ÇÖZÜM: Hastane yakınına 24 saat görev yapan kreşlerin açılması.

SORUN 10: Malzemelerin kalitesiz ve yetersiz olması.

ÇÖZÜM: Kullanılan malzemelerin iş akışını aksatmayacak kalitede yeterli sayıda bulunması.

YÖNETMELİK DÜZENLENMESİYLE ÇÖZÜLEBİLECEK SORUNLAR

SORUN 11: Üniversitelerde hastane yöneticilerinin farklı branşlardan gelmesi.

ÇÖZÜM: Yöneticilerin liyakat esaslarına uygun olarak görevlendirilmesi.

SORUN 12: Fazla mesailerin izin olarak verilmesi, fazla mesai ücretinin düşük olması.

ÇÖZÜM: Fazla mesai ücretlerinin arttırılması.

SORUN 13: Yeni klinikler açılırken akademik personelin baz alınması, böylelikle personel ve ekipman eksikliği oluşması.

ÇÖZÜM: Gerekli personel ihtiyacının belirlenerek yeni kliniklerin açılması.

KANUN DEĞİŞİKLİĞİ İLE MECLİSTE ÇÖZÜLEBİLECEK SORUNLAR

SORUN 14: İşçi ile memur arasındaki maaş farkları.

ÇÖZÜM: Ücret politikaların iş yükü bazlı oluşturulması.

SORUN 15: Üniversitelerdeki rektörlerin yönetimdeki keyfi davranışlar.

ÇÖZÜM: Rektörlerin atama ile değil de seçim ile başa gelmesi.

Mesleki Problemler Şiddet ve Mobbing Komisyonu Raporu

MEVZUAT DEĞİŞİKLİĞİNE GEREK KALMADAN ÇÖZÜLEBİLİCEK SORUNLAR

SORUN 1: MESLEKİ PROBLEMLER

ÇÖZÜM: İcap nöbeti gereken personelin kurum tarafından ulaşım sorunlarının daha sağlıklı şekilde çözülmesi gerekmektedir. Hastanelerin bünyesinde çalışan kendi sağlık personellerinin sağlık hizmetlerinden kolayca yararlanamama sorunu ortadan kaldırılmalıdır. Hastane ve diğer sağlık birimlerinde birimin kapasitesine göre personel istihdamının gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Mesleki eğitimlerin çalışanın mesai saati içerisinde yapılması gerekmektedir. Yapılamıyor ise ek mesai ücretleri ödenmesi gerekiyor. Ödül ve ceza mekanizması revize edilerek işlevsel hale getirilmesi gerekmektedir. Sağlık personelinin kişisel sağlık sorunlarına rağmen (bel fıtığı, boyun fıtığı, ortopedik sorunlar vs.) ağır iş yapamaz raporunun yetkili kurumlardan alınamaması sorununu ortadan kaldırmalıyız.

SORUN 2: ŞİDDET

ÇÖZÜM: Güvenlik denetimleri arttırılmalıdır. Hastane girişlerine XR cihazları koyulmalıdır. XR cihazlarının denetiminin bağımsız bir kurum tarafından denetlenmesi gerekmektedir. Güvenlik açığı sıkıntısının giderilmesi gerekmektedir. Örneğin ihtiyaca binaen güvenlik görevlisi ataması yapılmalıdır.

SORUN 3: MOBBİNG

ÇÖZÜM: Çalışanlara gerekli bildirimleri yaparak mobbing ile ilgili bilgilendirmeler yapılabilir. Bağımsız bir mobbing kurulunun oluşturulması, mensuplarının farklı kurumlardan atanması gerekmektedir.

YÖNETMELİK DÜZENLEMESİYLE ÇÖZÜLECEK SORUNLAR

SORUN 1: MESLEKİ PROBLEMLER

ÇÖZÜM: Sağlık yıpranma payı hususunda gerekli düzenlemelerin yapılarak tüm sağlık çalışanlarına yıpranma payının verilmesi gerekmektedir. Örneğin biyolog kadrosu sağlık hizmeti bünyesinde bulunan bir kadro olmasına sağlıkta yıpranma payı alamamaktadırlar. Yıpranma payları meslek gruplarına göre değil, ortama göre belirlenmelidir. Örneğin ameliyathanedeki radyoloji teknisyenleri şua izni alırken hemşireler alamamaktadır. İş tanımları daha keskin hatlarla belirlenebilir ve dahi anlaşılabilir olması gerekmektedir. Kontrast maddelerin hekimler tarafından uygulanması gerekiyor. (Radyoloji teknisyenleri yapıyor)

SORUN 2: ŞİDDET

ÇÖZÜM: Güvenlik görevlilerinin hizmet içi eğitimlerinin içeriğine hasta ve hasta yakınlarına davranışlarına yönelik eğitimlerin verilmesi gerekmektedir.

SORUN 3: MOBBİNG

ÇÖZÜM: Oluşturulan mobbing inceleme kurullarında idari personel ve etkili sendika temsilcisinin bulunması sağlanmalıdır. Mobbing takip komisyonları kurulmalıdır. Komisyon içerisinde idari personel ve sendika temsilcilerinin yer alması gerekmektedir Kanunlarda mobbing ile ilgili mağdurlar lehine iyileştirmelere gidilmelidir. Mobbing işleyişinin kabul edilmesi bu kadar zor bir sürece tabii olmamalıdır. (rneğin mobbing kabul edilmesi için 6 ay kuralına bağlı kalınması)

KANUN DEĞİŞİKLİĞİ İLE MECLİSTE ÇÖZÜLEBİLİCEK SORUNLAR

SORUN 1: MESLEKİ PROBLEMLER

ÇÖZÜM: Sağlık çalışanları ile ilgili yasalar çıkarken mutlaka üniversite çalışanları yasaya dahil edilmelidir. YÖK'e yeni düzenleme yapmak zorunda bırakılmamalıdır. Üniversite hastanelerinde çalışan idari personel için YÖK'e başvurulacak bir merciinin kurulması gerekiyor. Görev atamalarında, yetkilendirmelerde liyakat esas alınmalıdır. Ekstra mesai saatlerinin fiili hak edişe yönelik sayılması gerekiyor, yıpranma ve şua izni gibi izinleri de kapsamı gerekiyor.

Kaldırılan hıfzıssıhha kanunun yerine getirilen yeni yasanın sağlık çalışanlarının lehine yeniden gözden geçirilip düzenlenmesi gerekmektedir. Sağlık çalışanlarının bulunduğu kadrolarda uzman ve baş gibi tanımlamalarla maaş artışlarının sağlanması (örneğin, uzman öğretmen, baş öğretmen gibi) sağlanmalıdır. Sağlık sektöründe çalışan tüm kadroların sağlık hizmetleri sınıfına dahil edilmesi gerekmektedir. (Örneğin teknik işler kadrosu vb.)

Sağlık personelinin hak ettiği kadronun unvan değişikliği sınavına tabii tutulmadan verilmesi gerekmektedir. Ya da en geç 2 yılda bir unvan değişikliği ve görevde yükselme sınavlarının yapılması sağlanmalıdır.

Müdürlük kadrosuna başvurabilmek için gerekli şart olan 'bulunduğu kadronun lisans mezunu olma zorunluluğunun kaldırılarak sadece lisans mezunu olması yeterliliği sağlanmalıdır.

SORUN 2: ŞİDDET

ÇÖZÜM: Cezai müeyyidelerde sağlık çalışanlarına şiddette 0 tolerans anlayışına geçilmelidir. (İyi halden yararlanamama, para cezasına çevrilememesi gerekmektedir.) sağlıkta şiddet uygulayan kişilere sağlık sektöründe zorunlu kamu hizmeti verdirilmesi gerekmektedir.

SORUN 3: MOBBİNG

ÇÖZÜM: Ülke çapında çalışabilecek üst mobbing kurulunun oluşturulması gerekiyor.































ÜNİVERSİTE HASTANELERİ ÇALIŞTAYI KATILIMCI LİSTESİ

ABDULLAH ALICI

ADEM AYATA

AHMET ŞENYÜZ

AHMET HORAN

AHMET KALE

AHMET KARAKUŞ

AHMET TEZ

AHMET USTA

AKİF REÇBER

ALİ UÇAR ATİK

ALPASLAN CENK KOCABAŞ

ALPEREN SÖZER

ALTAN ÜNVER

ATALAY TOKATLI

AYŞE TÜYSÜZ

AYŞEGÜL KÜÇÜKÇAKAL

BAŞAK TÜRKMEN

BAYRAM İRGİN

BEDİR KAYA

BEKİR ALPAY

BENGÜ KÖSE

BİLAL ATİK

BURAK GÜNSÜZ

BURAK KAYIKÇI

BURAKCAN TERİM

BURCU KAYA

BURCU KOCABİYİK

CANER KAYA

CANER KOÇ

CENNET CANLI SUBAŞI

CİHAN ÖLÇAY

CUMA ÖZKAN

ÇAĞLAR ERDOĞAN

ÇİĞDEM GÜREL

DENİZ DOĞANAY

DENİZ KARAÇALI

DERYA İSLİKAYE

DUDU ALKAN

DURHASAN ERGÜN

DURSUN UÇAKCI

Eda BULUT

EKREM HORASAN

ELİF BAYSAL ŞAHİN

EMRE ŞEKER

ERDAL ÇAKIR

EROL ERTAN

EROLCAN DATLI

ERTAN BULUT

ERTEKİN TEKİN

ERTUĞRUL ERTURHAN

ESİN ASLAN

EYÜP ÖZOĞLU

FADİME BURCU GÖKTEPE ÜNAL

FATİH MUSA AKTUĞ

FATİH USLU



FATMA BAHAR DEMİRBAŞ

FATMA SERT

FATMA YILDIZ SAYGIN

FİKRET ŞAHİN

FUNDA ACER

GİZEM ERDOĞAN

GİZEMNUR ESEN

GONCA COŞKUN

GÖKÇEN ŞİMŞEK

GÜL BOZAR

GÜLSER KARABOĞA

GÜLŞEN AKIN ŞAFAK

GÜNER SANDIKÇI

GÜNGÖR KÖROĞLU

GÜRBÜZ ŞAHİN

HACER PEHLİVAN

HACI KELEŞ

Hafize SÖNMEZ

HAKAN TANYELİ

HAMİT OĞUZTÜRK

HAMZA KADEM ALACA

HANDENUR TEFEK

HASAN ALPER PEKEL

HASAN ÇETİNKAYA

Hasan Doğru

HASAN KARACA

Hasan Pınarcıoğlu

HATİCE AKÇA

Hatice ALICI

HAVVA AYTİMUR

HAYRİ KILIÇARSLAN

HÜSEYİN İNCİ

HÜSEYİN TAŞKESEN

İBRAHİM TELLİ

İKBAL GÜL

İLKNUR EROL ÇETİN

İSKENDER KAYA

İSMAİL BEYLİK

KADER AYDOĞAN

KAMİL TOKLU

KEVSER DİLARA BOZOĞLU

KEZİBAN AKKAYA

KUMRAL ORALALP

M.EMİRHAN TOPKARA

MEHMET ABDULLAH AKŞAHİN

MEHMET AKİF OKTAY

MEHMET AKİF ULUKAN

MEHMET AKİF ULUKAN

MEHMET ALİ ÇELİK

MEHMET ALİ GÜÇLÜ

Mehmet Emin Tokuş

MEHMET GÖKBULUT

MEHMET GÜVEN

MEHMET KUNT

MEHMET ÖZ

MEHMET ÖZÇELİK



MEHMET YILMAZ

Melek AKYILDIZ

MELİH KIZIL

MENEKŞE YILDIRIM

Meral GÜRCAN

MERYEM GÜR

MERZUKA ÇALIŞLAR

MESUT PAK

METİN DEMİR

METİN GİDEN

METİN ÖZGÜÇ

MİHRİBAN KISAARSLAN

MİHRİYE KOCA

MUHAMMED ESEN

MUHAMMED RAŞİD EYİBİL

MUHAMMED UYGUN

MUHAMMED ZİYA

MUHAMMET SERDAR DAĞTEKİN

MUHİDDİN TÜFEKÇİ

MURAT ASLAN

MURAT KÖSE

MURAT ŞAŞMAZ

MUSTAFA KARAKAYA

Mustafa kolkıran

MUSTAFA TAŞKIN

MÜJDAT ÇEKİM

Nazife ÇELİK

NAZİFE GÜMÜŞ

Necdet Fazıl ERŞAN

NERİMAN KANBUR

Neslihan KOCA

NESRİN YILDIZ

NİHAL DEĞİRMENCİ

Nilgün Çatalahmetoğlu

NİMET AKBAŞ

NURULLAH KARACA

OĞUZ ÖLÇEK

OĞUZ ÖZTÜRK

OKAY TÜRKOĞLU

OSMAN ATA

ÖMER AKKAYA

ÖMER KAYGU

ÖZCAN DEMİR

ÖZDEN ÇAPANOĞLU

RAİM BULAT

RAMAZAN ABBASOĞLU

RAMAZAN ŞENGÜRAY

REFİK GÖKDEMİR

REYHAN ATASOY

RIFAT ERTEKİN

RUKİYE ÖZER TURNA

SAHRA DENİZHAN

SAİDE HİKMET ULUPINAR

SAKİNE TOK

SAVAŞ KARAOĞLU

SELAMİ ERİŞENOĞLU



SEMRA AYTOP

SERHAT BOZKURT

SEVGİ SOYTÜRK TOMBAK

SEYFULLAH CANPOLAT

SEZGİN ARI

SUAT SAYICI

SÜLEYMAN AVRİ

SÜLEYMAN DUYAR

SÜLEYMAN TOSUN

ŞENGÜL COŞKUN

ŞENOL YETKİN

ŞÜHEDA YEDEK ÖNEM

ŞÜKRULLAH ÖZDEMİR

TAHİR GÜNİNDİ

TALİYE ÇIKRIKÇI

TAYFUN KARABULUT

TİMUÇİN SALMAN

TUĞÇE BUSE PARLAK

Tuncay KAAN

Turhan TURAN

TÜRKAN ŞANLI

UFUK TUĞRUL

UÇUR İPEK

ÜMİT COŞKUN

ÜMİT EMRE

ÜZEYİR TAHA İŞCAN

VESİLE KAYMAK

VEYSİ ÖNER

YALÇIN DAŞTAN

YALÇIN GÜR

YASİN ÖZBEK

YUNUS ASLAN

YUNUS ŞAHİN

YUSUF ÖZBEY

ZAFER ÇEPİK

ZİHNİ DEMİRKAYA

ZÜLKİF SARI

Not:

Not:

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Not:

Not:

This image shows a single page of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Not:

Not:

This image shows a single page of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



www.turksagliksen.org.tr