



Tüsçad "Sağlık çalışanları Pandemi Şehitleri Ağacı"

Derneğimizin en güzel köşesine salgında şehit olan sağlık çalışanlarımızın aziz hatıralarını yaşatabilmek adına pandemi şehitleri ağacı yaptık.

İnsanlığı hayatta tutabilmek uğruna kendi canlarını feda eden değerlerimizi Rahmet ve minnetle anıyoruz.

Sayfa 3 te >>



TÜSÇAD Nefes



TÜSÇAD NEFES TÜM SAĞLIKTA ÇALIŞANLAR DERNEĞİ ÜCRETSİZ YAYIN ORGANIDIR. YIL: 3 SAYI: 5 OCAK / ŞUBAT / MART 2022

Kızma Birader!

Hastaneler doldu taşı, 112'ler dur durak bilmiyor, Asm'ler çaresiz..
Her tarafta bir kargaşa, her tarafta bir koşuşturmaca..
Ne sağlık çalışanı memnun ne de vatandaş..

Soktunuz bizi bir girdabın içine çırpıp duruyoruz..

Evet on yıllar önce şehir hastaneleri yoktu, Asm'ler sağlık ocağıydı, 112'ler bu kadar yaygın değildi..

Ee haliyle nüfusta bu denli çok değildi. Ama geline nokta hastaneler doldu ve insanlar aylar sonrasına bile randevu bulamıyor, Asm'ler ilaç yazdırma ve rapor alma noktaları, 112'lerde özel taksii gibi çalıştırılıyor.

Bütün bunlar neyin sonucu biliyor musunuz, siyasilerin oy sevdası ve korkusu..

Birçok hastaneyi işlevsiz hale getirerek yaptığımız Avm vâri Şehir Hastaneleri, hastalara kâbus, çalışanlar kasvet, devletimize ise külfet olmuştur.



Metin ALTUNDAL / Tüsçad Genel Başkanı

Sayfa 6 da >>



Yazıklar Olsun!

Öğlen yemek saatinde aşı yaptırmaya gelen insanlığını kaybetmiş yaratık; "mesai başlayınca yapalım" diyen Dr.Vedat Çelebi'yi darp ettikten sonra yargılanmak üzere serbest bırakıldı.

Acaba bir sağlık çalışanı daha ölünce mi mutlu olacaksınız, ölünce mi kılızınız kıpırdayacak, ölünce mi suç sabit olacak, ölünce mi sahip çıkacaksınız...

14



Detoks Hakkında Merak Edilenler.

Detoks (detoksifikasyon) bir zayıflama yöntemi değil, vücudu toksinlerden (zehirli madde) arındırma yöntemidir. Vücutta toksin birikimi; kirli havaya maruz kalma, sağlıksız beslenme, direk ateş temaslı pişirme yöntemleri, kimyasal maddelerle temas gibi nedenlerle gerçekleşir.

19



Tüsçad Anıtkabir'de

TÜSÇAD Genel Merkezi, TÜSÇAD Uşak Şubesi, ÇASEMDER, ESÇAD, SASÇED ve Kocaeli Sağlık Çalışanları Derneği katılımıyla, 27 Kasım 2021 Cumartesi günü düzenlenen Ankara gezimizde Anıtkabir'de atamızın huzuruna çıktık.

7



Serhat Şehri Kars

Uzun zamandır istediğim, planladığım o tren yolculuğunu yapmış, Kars Tren Garı'na ulaşmışım. Evet hava soğuk ama içim kıpır kıpır ve en doğudaki şehrimizi görmenin heyecanı ile dolu. Şehrin merkezinde olan otelime vardığımda, açmaya hiç zahmet etmeden, bavulları attığım gibi, Kars sokaklarını keşfe çıktım...

18

Huzur istemiyoruz yiyin birbirinizi diyen "Koca" man Adamlar

16

Tüsçad Genel Başkanı
Metin ALTUNDAL



"Ya tımarhaneye, ya da mapushaneye!"

19

Gazeteci Yazar
Lale AKASOY



Sağlık çalışanları filede buluşuyor.

13

Patoloji Uzmanı
Uz.Dr. Bülent AKANSU



Pandoranın Kutusu

8

Diyarbakır İl Başkanı
Murat Gökhan GÜNER



Sağlık Çalışanı için güvence Aydınlatılmış Onam

5

Göz Hastalıkları Uzmanı
Op. Dr. Serkan GÜRESER



Türkiye'de Sağlık Çalışanı Olmak

19

Tüsçad Uşak İl Başkanı
Fatih ÖZSOY



BU DERNEK HEPİMİZİN WWW.TUSCAD.ORG WEB ADRESİMİZDEN ÜYE OLABİLİRSİNİZ



0 533 491 08 16

Künye



TÜSÇAD

TÜM SAĞLIKTA ÇALIŞANLAR DERNEĞİ

SÜRELİ YAYIN

YIL: 3 SAYI:5 OCAK/ ŞUBAT / MART 2022

TÜSÇAD Adına İmtiyaz Sahibi

Metin ALTUNDAL

Genel Yayın Yönetmeni

Ragıp Onur SARAÇ

Haber Merkezi

Bülent AKANSU

Grafik

Süleyman GENÇ

ADRES

Beşevler Mh. Yıldırım Cad. No: 254 Karya Güçlü İş
Merkezi 46/B Nilüfer BURSA

BASKI

Marmara Baskı Sonrası Hizmetleri Ltd.Şti

Sakarya Mh. Kıbrıs Şehitleri Cad. Alper Sk. No:5/B
Osmangazi/BURSA

Uludağ V.D. TİC. Sic. No: 84239 V.NO: 6120646691

Gazetemizde yayınlanan haber ve fotoğrafların
her türlü hakkı Tüsçad'a aittir. kaynak gös-
terilmeden kullanılamaz. Nefes'te yayınlanan
köşe yazılarından yazarlar sorumludur.

Neden Tüsçad?

- 1- Sağlıkta çalışanların sosyal birliktelikleri ve meslektaşlık olgusunu güçlendirmek için,
- 2- Tüm çalışanlarımıza sosyo-ekonomik açıdan en üst düzeyde fayda sağlayabilmek için,
- 3- Kültürel zenginliklerimizi birlikte gezip, keşfetmek için,
- 4- Ayrıştırmayan, birleştiren bir sivil toplum kuruluşu olarak sizleri güçlü kılabilmek için,
- 5- Hiçbir şekilde siyasi veya sendikal taraf olmadan fark yaratmak için,
- 6- Bir yerlere yaslanmadan sağlıkta çalışanların temsil edilebildiğini göstermek için,
- 7- Haklarınızın aranması konusunda bir yerlerden icazet almadan yanınızda olabil-
mek için,
- 8- Bizlere üvey evlat muamelesi yapanlara inat sosyal tesisler yapmak için,
- 9- Daha huzurlu çalışma ortamları oluşturmak ve çalışma barışına katkı sağlamak için,
- 10- FEDERASYON VE KONFEDERASYON OLABİLMEK İÇİN,

GAYRET BİZDEN DESTEK SİZDEN

VİZYONUMUZ

Faaliyette bulunduğumuz sağlık kuruluşlarında güler yüzlü, çevreye duyarlı, hukuka ve ahlaki ilkelere bağlı çalışanlarımızla birlik ve beraberlik tesis etmektir.

MİSYONUMUZ

Sağlıkta çalışan arkadaşlarımızla el ele verip huzurlu çalışma ortamları yaratmak, kurum-
ların liyakat esasına göre idare edilmesini sağlamak, sosyo ekonomik katkıda bulunmak en
büyük hedefimizdir.

TÜM SAĞLIKTA ÇALIŞANLAR DERNEĞİ

meteor petrol

dpet

TÜM OPET İSTASYONLARINDA GEÇERLİ

TÜSÇAD ÜYELERİNE ÖZEL
%4 İNDİRİM



TÜM SAĞLIKTA ÇALIŞANLAR DERNEĞİ



www.tuscad.org web adresimizden
ONLINE ÜYE OLABİLİRSİNİZ

YILLIK ÜYELİK SADECE 25 TL



Devlet, Babadır. Mutlu Gününde Çocuklarını Ağlatmaz!

Metin ALTUNDAL / Tüsçad Genel Başkanı

Uludağ'da kayarak, Trabzon'da horon tutarak, Taksim'de havai fişek atarak, Erzincan'da, Diyarbakır'da halay çekerek, İzmir'de dilek balonu uçurarak, Palandöken'de bar oynayarak, sınırda nöbet tutarak, hastanelerde şifa dağıtarak, sokaklarda asayiş sağlayarak, fabrikalarda üretim yaparak, evlerde çekirdek çitleyerek yeni yıla girmenin heyecanını yaşayanlar kadar, yılbaşı gecesini fırsata çevirmek için pusuda bekleyenler de varmış.

Yaklaşık iki yıldır hayatı insanlığa zehir eden

Covid-19 ve üstüne tuz biber olan dolar devalüasyonunu bir akşamlığına da olsa unutmak isteyen halkına eğlenceyi ve yeni yıl umudunu zamlarla tuzla buz edenleri Alkışlıyoruz.

Neden böyle bir geceyi seçerek halkınızla dalga geçtiniz. İki gün önce iki gün sonra olabilirdi.

Temennimiz hiç olmaması, ama madem beceriyorsunuz böyle zamanları seçerek aklımızla da oynamayın.

Neden bu zamlar ya maç zaferi kutlamalarında, ya yılbaşı gecesinde ya da memleket meseleleriyle yoğun bir gündem olduğunda yapılıyor.

Asgari ücrete zerre kadar katkınız yokken işverene yüklediğiniz zamlara birde elektrik, doğalgaz zammı yüklemek, memuru yoksulluk sınırında tutarak gerçek enflasyon altında ezdirmek Avrupanın bizi kıskanacağı bir durum değildir..

Devlet babadır, bildiğimiz baba çocuklarının

gülüştüğü, mutlu olduğu anlarda dayak atarak onları ağlatmaz.

Eşi görülmemiş bu zamlar, fedakar halka yapılmış en büyük kötülüktür.

Çetin kış aylarının başında en elzem tüketim kalemlerine yapılan bu insafsız zamlar derhal geri çekilmeli ve zam yapılacaksa aylardır maaşlarına zam bekleyen memurlara yapılmalıdır.

Tüsçad "Sağlık Çalışanları Pandemi Şehitleri Ağacı"

Derneğimizin en güzel köşesine salgında şehit olan sağlık çalışanlarımızın aziz hatıralarını yaşatabilmek adına şehit ağacı yaptık.

İnsanlığı hayatta tutabilmek uğruna kendi canlarını feda eden değerlerimizi Rahmet ve minnetle anıyoruz.



İnsan gözü neden siyah olamaz?

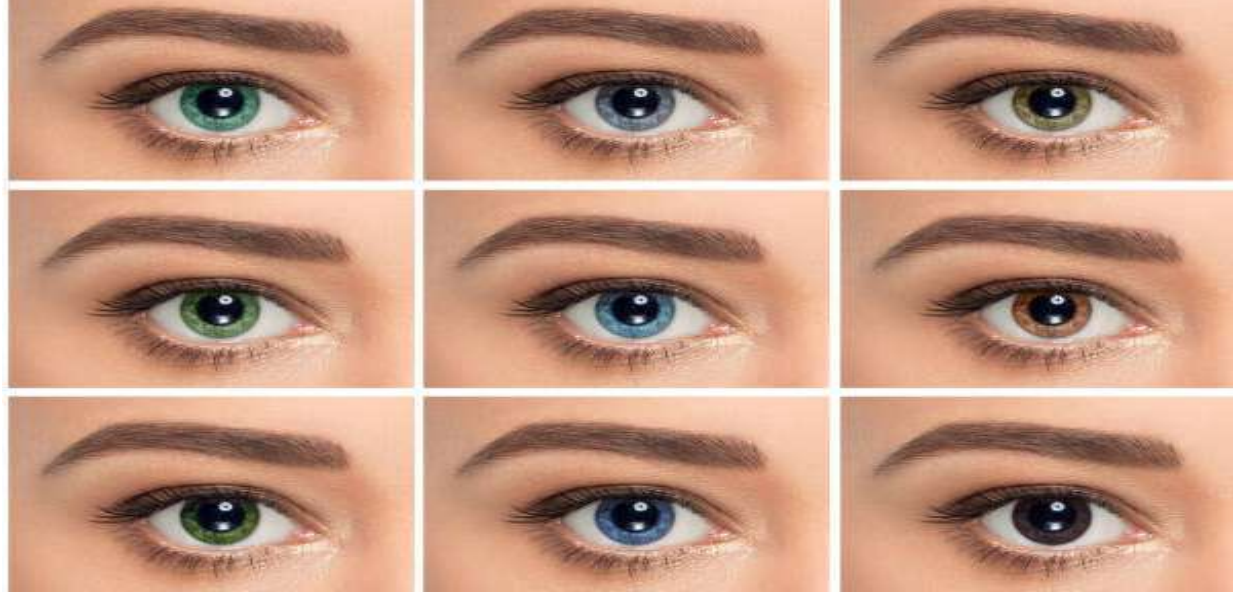
Sanılanın aksine insan gözünün tamamen siyah olması imkansızdır. Sadece giydiğimiz kıyafetlere ya da ışıklandırmaya bağlı olarak gözlerimiz siyahmış gibi görünürler. Göz rengimi z doğduğumuz andan itibaren 3 yaşına gelene dek değişime uğrar. Ancak bilinenin aksine insanların tamamen siyah gözlü olması imkansızdır. Göz renginiz ortamın ışığına, giydiğiniz kıyafete ya da eğer renkli lens kullanıyorsanız buna bağlı olarak siyahmış gibi görünebilir.

Genetik olarak siyah gözlü olmak imkansızdır

Göz rengiyle ilgili yaklaşık 16 gen bulunmaktadır. Bu genlerden 2si, HERC2 ve OCA2, göz rengi oluşumunda esastır. Bu genler göz irisinde bulunan Melanin miktarı aracılığıyla göz rengimizi belirlerler. Melanine bağlı olarak ortaya çıkan renkler mavi ve gri gibi çok çeşitli olabilir. Ancak olabilecek en koyu göz rengi koyu kahverengidir, siyah değildir.

Siyah gözlü olsaydık muhtemelen sürekli ağlardık

Siyah olan objeler daha siyah görünebilmek adına daha çok ışık emerler. Emilen fazla ışık ve enerji de ısı enerjisine dönüştürülür. Bu da demek oluyor ki eğer genetik olarak siyah gözlü olmamız mümkün olsaydı bile gözlerimizin kurumaması ve ısınmaması için sürekli gözyaşı dökmemiz gerekecekti!



Gözlerimiz zararlı ışınlara karşı savunmasız olurdu

Gözlerimiz siyah olsaydı gün ışığına çıkmakta da zorlanırdık. Güneş UV ışınları içerdiğinden ve siyah renk, ışığı daha çok emdiğinden UV ışınların a uzun süre maruz kalmak cilt kanseri ya da katarakt gibi sağlık problemlerine neden olabilirdi. Araştırmalar gösteriyor ki göz rengimizi oluşturan melanin, güneşten göze gelen UV ışınlarının yüzde 99'unu yok ederek gözleri koruyor. Bu da de-

mek oluyor ki UV ışınlarına bağlı hasarları önlemede melanin etkisi büyük.

Bunu biliyor muydunuz?

Dünya üzerinde en nadir görülen göz rengi yeşildir. Dünya nüfusunun sadece yüzde 2si yeşil gözlüdür. Ayrıca, Oküler albinizm dolayısıyla kırmızı ya da mor renk gözlerle sahip olan insanlar da nadir de olsa vardır. Heterokromi nedeniyle farklı renk gözlerle de rastlanabilir.

Covid-19 Tedavisinde Yeni Umutlar

Pfizer, COVID 19'a karşı yüzde 89 etkili olduğunu açıkladığı Paxlovid adını verdiği bir ilaç geliştirdi. İlaç şu an "Acil Kullanım" için FDA'nın onayını bekliyor. Bu arada Pfizer de ilacın gelir düzeyi düşük ülkelerde de kullanılabilmesi için, eşdeğerlerinin üretilmesine izin veren bir anlaşmayı 95 ülke ile imzaladı. Bu ülkeler, Paxlovid'in jeneriğini üretebilecek ve ucuz fiyata COVID hastalarında kullanabilecekler.

Ancak Pfizer'in anlaşma yaptığı ülkeler arasında ne yazık ki, Türkiye yer almıyor. Pfizer Türkiye'de bu ilacın jeneriğinin üretilmesine izin vermedi.

ABD'li ilaç şirketi, ilacının orta ve yüksek riskli hastalarda hastaneye yatış ve ölüm oranlarını yüzde 89 azalttığını açıklamıştı.

ABD'li bir diğer ilaç şirketi Merck ise 11 Ekim'de Covid-19'a karşı geliştirdiği ilaca acil kullanım onayı verilmesi için FDA'ya başvurmuştu. İngiltere, Merck'in ürettiği "Molnupiravir" isimli ilacın kullanımına onay veren ilk ülke olmuştu. Merck, Molnupiravir'in virüse yeni yakalanmış kişilerde hastaneye yatış ve ölüm riskini yüzde 50 düşürdüğünü bildirmişti.

İngiliz ilaç üreticisi AstraZeneca ise ABD Gıda ve İlaç İdaresi'nden Covid-19'u önlemeye yönelik yeni bir tedavi ilacı için acil kullanım izni vermesini talep ettiğini açıkladı.Yapılan açıklamada, şirket, ilacın insanlarda herhangi bir Covid-19 semptomu geliştirme riskini %77 oranında azalttığını gösteren 5 binden fazla katılımcıyla gerçekleştire-

rilen deneyin son aşama verilerini de paylaştı.

AstraZeneca, AZD7442 adı verilen bir antikor tedavisi olan tedavi yönteminin, Covid-19 aşılı karşılarında yeterince güçlü bir bağışıklığa sahip olmayan kişilerin korunmasına yardımcı olabileceğini bildirdi.

Aşılar, hedef antikorlar ve enfeksiyonla savaşan hücrelerden oluşan bir cephe geliştirebilmek için aktif bir bağışıklık sistemine güvenirken, AZD7442, enfeksiyon durumunda virüsü kontrol altına almak için vücutta aylarca kalacak şekilde tasarlanmış laboratuvar yapımı antikorlar içermektedir.

AstraZeneca'nın enjeksiyon yoluyla verilen tedavisi, birden fazla deneme-

nin ardından hem önleyici bir ilaç hem de Covid-19 tedavisi olarak umut vaat ederek türünün ilk örneği oldu. İlacın, aşılarla karşı yeterince güçlü bir bağışıklık yanıtı olmayan kişileri korumak için tasarlandığı belirtildi.

Baş araştırmacı Hugh Montgomery, "Bu olumlu sonuçlar, uygun bir intramüsküler AZD7442 dozunun bu yıkıcı salgınla mücadelede önemli bir rol oynayabileceğini gösteriyor" dedi.

Antikor kokteylinin denemeleri 13 ülkede gerçekleştirildi. Çalışmaya, yarısı AZD7442 ve geri kalanı plasebo alan 900'den fazla yetişkin gönüllü katıldı. AstraZeneca, tam deneme sonuçlarının hakemli bir dergide yayınlanmak üzere gönderileceğini söyledi.

Diğer taraftan monoklonal antikorlar adı verilen bir ilaç sınıfına ait yapılan benzer tedaviler, Regeneron, Eli Lilly ve GlaxoSmithKline (GSK) tarafından daha önce geliştirildi. Bu tedaviler, ABD'de hafif ile orta şiddette Covid-19'u tedavi etmek için acil kullanım için onaylandı.

Regeneron'un tedavisi, ilk haftada semptomatik enfeksiyona karşı yüzde 72, sonrasında ise yüzde 93 koruma sağladı. GSK-Vir'in ortaklaşa ürettiği ilaç, herhangi bir nedene bağlı olarak hastaneye yatış veya ölüm riskinde yüzde 79'luk bir azalmaya neden olurken, Eli Lilly'nin tedavisi, plaseboya kıyasla yedinci günde viral yükte yüzde 70'lik bir azalma gösterdi.



SAĞLIK ÇALIŞANI İÇİN GÜVENCE; AYDINLATILMIŞ ONAM

Günümüzde bir çok davaya konu olan ve eksik olması durumunda çalışanı zor durumda bırakan “aydınlatılmış onam” nedir ve neden gereklidir? (Süleyman bey bu cümleyi koyu yaz, alt başlık yap)

Hasta Hakları Yönetmeliği'nin “Tanımlar” başlıklı 4. maddesinde “Bilgilendirme; yapılması planlanan her türlü tıbbi müdahale öncesinde müdahaleyi gerçekleştirecek sağlıkmeslek mensubu tarafından kişiye gerekli bilginin verilmesi” ve “Rıza; kişinin tıbbi müdahaleyi serbest iradesiyle ve bilgilendirilmiş olarak kabul etmesi” olarak tanımlanmıştır. Ayrıca yönetmeliğin 31. maddesinde de; “Rıza alınırken hastanın veya kanuni temsilcisinin tıbbi müdahalenin konusu ve sonuçları hakkında bilgilendirilip aydınlatılması esastır.” denilerek hastanın aydınlatılması esası benimsenmiştir. 7. maddede ise; “Hasta, sağlık hizmetlerinden nasıl faydalanabileceği konusunda bilgi isteyebilir.” şeklinde aydınlatılmanın hastaya tanınmış bir hak olduğu belirtilmiştir.

Bilgilendirme iki aşamadan oluşur:

-İlk aşama bilginin açıklanmasıdır: Hekim hastalığın teşhisi, tedavisi ve komplikasyonlarıyla alakalı önem arz eden her detayı hasta ile paylaşmalıdır.
- İkinci aşama bilginin hasta tarafından anlaşılmasıdır. Hasta tarafından anlaşılmayan aydınlatma hekimi sorumluluktan kurtarmaya yetmeyecektir.

Aydınlatma kısmı bilginin aktarılması ve anlaşılmasından oluşurken, onam kısmı da; yeterlilik ve gönüllülük unsurlarını zorunlu kılar. Yeterlilik hastanın ehliyetiyle ilgili bir durumdur. Yargıtay kararlarında hekimin

hiçbir hatası olmasa bile sadece aydınlatma yapamaması tazminat nedeni olarak kabul edilmektedir. Hastaya yan etkiler tam olarak aktarılmalıdır. Kısaca hasta neye rıza gösterdiği

konusunda ana hatlarıyla bilgi sahibi olmalıdır. Özel durumlarda psikososyal aydınlatma da yapılmalıdır. Örn. kısırlaştırma komplikasyonları konusunda da aydınlatılmalı ve onun için de rıza alınmalıdır. Aydınlatmanın kapsamının belirlenmesinde genel bir kural bulunmamakta, her hastalık ve tedavinin özelliklerine, hastanın yaşı, eğitimi, anlama kapasitesi, kültürel ve sosyal düzeyi, psikolojisine ve içinde bulunduğu duruma göre değerlendirme yapılmaktadır. Hasta Hakları Yönetmeliği'nde “Bilgilendirmenin Kapsamı” başlıklı 15. maddede;
a) Hastalığın muhtemel sebepleri ve nasıl seyredeceği,
b) Tıbbi müdahalenin kim tarafından nerede, ne şekilde ve nasıl yapılacağı ile tahmini süresi,
c) Diğer tanı ve tedavi seçenekleri ve bu seçeneklerin getireceği fayda ve riskler ile hastanın sağlığı üzerindeki muhtemel etkileri,
ç) Muhtemel komplikasyonları,
d) Reddetme durumunda ortaya çıkabilecek muhtemel fayda ve riskleri,
e) Kullanılacak ilaçların önemli özellikleri,
f) Sağlığı için kritik olan yaşam tarzı önerileri,
g) Gerektiğinde aynı konuda tıbbî yardıma nasıl ulaşabileceği” konularında bilgilendirme yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Hekimlik Meslek Etiği Kuralları madde. 26'da; “Hekim hastasını, hastanın sağlık durumu ve konulan tanı, önerilen tedavi yönteminin türü, başarı şansı ve süresi, tedavi yönteminin hastanın sağlığı için taşıdığı riskler, verilen ilaçların kullanılışı ve olası yan etkileri, hastanın önerilen tedaviyi kabul etmemesi durumunda hastalığın yaratacağı sonuçlar, olası tedavi seçenekleri ve riskleri konularında aydınlatır. Yapılacak aydınlatma hastanın kültürel, toplumsal ve ruhsal durumuna özen gösteren bir uygunlukta olmalıdır. Bilgiler hasta tarafından anlaşılabilir-



Op. Dr. Serkan GÜRESER
Göz Hastalıkları Uzmanı

biçimde verilmelidir.” denilerek benzer nitelikli bir kural getirilmiştir. Yazılı aydınlatma da sözlü aydınlatmayı hazırlayıcı nitelik taşıdığı ve ispat kolaylığı sağladığı için yapılmalıdır. Aydınlatmanın yeri, kişinin mahremiyet ve özerklik hakkını ihlal etmeyecek şekilde

belirlenmelidir. Nitekim Hasta Hakları Yönetmeliği madde 18/6' ya göre; “Bilgilendirme uygun ortamda ve hastanın mahremiyeti korunarak yapılır”. Ancak her halde bu zaman uygulanacak tıbbi müdahalenin türüne ve risklerine göre hastanın anlama, seçenekleri değerlendirme yeterliliğine sahip olduğu, üçüncü kişilere ve yakınlarına danışma imkânı bulabileceği boyutta olmalıdır. Aydınlatmanın şekliyle alakalı yasal bir düzenleme bulunmayıp, aydınlatmanın yazılı yapılması ispat açısından hekime kolaylık sağlamaktadır. Ancak yazılı formların kesin belge niteliğine sahip olmayıp, hâkimin takdir yetkisi çerçevesinde değerlendirildiği göz önüne alındığında; bu formlar tek başına hekimin aydınlatma yükümlülüğünü yerine ge-

tirdiğini ispatlamaya yetmeyecektir. Hasta Hakları Yönetmeliği madde 18'e göre; “Bilgi, mümkün olduğunca sade şekilde, tereddüt ve şüpheye yer verilmenden, hastanın sosyal ve kültürel düzeyine uygun olarak anlayabileceği şekilde verilir.” Yine Hasta Hakları Yönetmeliği madde 28'e göre; “Mevzuatın öngördüğü istisnalar dışında, rıza herhangi bir şekle bağlı değildir”. Onamın geçerliliği bakımından şekil şartı arayan başlıca mevzuatlar ve ilgili maddeler şunlardır:
- Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair 1219 sayılı Kanun madde 70; “Büyük ameliyei cerrahiyeler için bu muvafakatin tahriri olması lazımdır.”
- Organ ve Doku Alınması, Saklanması, Aşılması ve Nakli Hakkındaki Kanun madde 5; “On sekiz yaşını doldurmuş ve mümeyyiz olan bir kişiden organ ve doku alınabilmesi için vericinin en az iki tanık huzurunda açık, bilinçli ve tesirden uzak olarak önceden verilmiş yazılı ve imzalı veya en az iki tanık önünde sözlü olarak beyan edip imzaladığı tutanağın bir hekim tarafından onaylanması zorunludur”.
- Türk Medeni Kanunu madde 23/3; “Yazılı rıza üzerine insan kökenli biyolojik maddelerin alınması, aşılması ve nakli mümkündür”.

Aydınlatmanın sınıflaması ise şu şekilde yapılmaktadır;
1) Teşhis Hakkında Aydınlatma:
2) Sonuç ve Risk Hakkında Aydınlatma:
3) Tedavi ve Tedavi Seçenekleri Hakkında Aydınlatma:

Sonuç olarak aydınlatma konusunda “zayıf koruma ilkesi” ne dayanıldığı için, hasta, hekime göre daha az bilgili olduğundan, her hangi bir olumsuzluk durumunda şartlar hasta lehine olacaktır. İspat yükümlülüğü ise ne yazık ki sağlık çalışanındadır.

Hastalara yaklaşım açısından, günümüz tıp etiğinde genel olarak uyulan; “yararlılık”, “zarar vermeme”, “özerkliğe saygı” ve “adalet” ilkeleri asla unutulmamalı, hukuki ve ahlaki açıdan sorun yaşanmaması adına “aydınlatılmış onam” konusunda hassas davranılmalıdır.



Kış Mevsiminde Alınması Gereken Vitaminler



Zararlı çevresel etkilerin artış göstermesi ve yaşam koşullarından kaynaklı sağlıklı beslenme düzeyinden uzaklaşılması sağlığımızı olumsuz etkilemektedir.

Uzmanlar, gün geçtikçe artan kronik hastalıkların önlenmesi ve sağlıklı yaşamın desteklenmesi amacıyla sağlıklı ve çeşitli gıdaların düzenli tüketilmesi önerilerinde bulunarak bizlere yol göstermeye çalışıyorlar.

Omega-3 besin ögesine sahip gıdaların da sağlıklı beslenme düzeninde çarkın önemli bir dişi olduğunu, zihin ve beden sağlığı açısından omega-3'ün mutlaka besinlerle alınması gerektiğini belirtiyorlar.

İstatistiksel verilere göre, en çok da balıktan elde edilen omega-3, ülkemizde maalesef yeteri kadar alınamıyor. Bir yandan omega-3 eksikliğiyle mücadele ederken, diğer yandan günümüzün bir başka ciddi problemi olan D vitamini eksikliği de karşımıza çıkıyor.

Büyük çoğunlukla D vitamini, güneş ışınlarının üzerimize dik geldiği zamanlarda faydalanabildiğimiz UVB ışınları sayesinde vücudumuzda sentezlenebiliyor.

Güneşin cilt üzerindeki zararlı etkilerine karşı korunmamız, öğlen güneşinden kaçınmamız ve güneşli zamanları ev, işyeri ve diğer kapalı ortamlarda geçirmemiz nedeniyle de maalesef büyük oranda D vitamini eksikliğini yaşıyoruz.

Hastalıkların salgın halinde gezindiği, kişilerin fiziksel ve ruhsal enerjisinin emildiği, bağışıklık sisteminin korunmasız kaldığı kış mevsimine daha sıkı ve kontrollü girmek mümkün! Kış boyunca düzenli alacağınız vitaminlerle hasta olmaz, vücut bütünlüğünüzü koruyabilirsiniz.

İşte o vitaminler;

C vitamini: Kış aylarında bağışıklık koruyucusu C vitamini daha çok

turunçgillerden almayı düşünürüz. Kış boyunca mevsim meyvelerinden düzenli tüketmek C vitamini almaya yardımcı olacaktır. Öte yandan kuşburnu, maydanoz, yeşil ve kırmızı biberin de C vitamini kaynağı olduğunu unutmayınız.

D vitamini: D vitamininin en ideal kaynağı güneş ışınlarıdır. Vücudumuza dik gelen öğlen güneşindeki UVB ışınları sayesinde vücudumuzda D vitamini sentezlenebiliyor.

Öte yandan kanserojen riski düşünlüğünde uzmanlar tarafından yazın öğlen güneşine çıkılmaması ve güneşin zararlı etkilerinden korunmak için de mutlaka güneş koruyucu kullanılması öneriliyor. Sonuç olarak, yazın D vitamini stoklarının normal seviyeye getirilebileceği düşünülürken, maalesef düşük D vitamini seviyesiyle kışa doğru geçiş yapılıyor.

Güneşten mahrum kalan kış aylarında, vücut D vitamini eksikliği çektiğinde çeşitli hastalıklara yakalanır. D vitaminini doğrudan güneşten almak zorlaşır, bu yüzden takviye şeklinde almak gerekebilir.

Sonbahardan itibaren ise mevcut D vitamini stokları gittikçe azalıyor, halsizlik, bitkinlik, kas ve eklem ağrıları, bağışıklık kaybı görülüyor. Stokları telafi etmedikçe de zamanla zihinsel hastalıkların, kanser, kalp ve kas hastalıkları gibi kronik hastalıkların oluşumuna zemin hazırlanmış oluyor.

Bu nedenle genel sağlığın korunması amacıyla uzmanlar tarafından hergün D vitamini alımına önem verilmesi tavsiye ediliyor.

D vitamini seviyesini kanda normal değerlere yükseltebilmek veya koruyabilmek amacıyla faydalanabileceğiniz kaynaklar arasında, morina balığı karaciğer yağı önemli bir yer tutuyor.

Morina balığı karaciğer yağı, sağlıklı yaşam için ihtiyaç duyduğumuz yağ

asitleri EPA veDHA ile birlikte A ve D vitaminlerinin de doğal kaynağıdır.

Morina balığı karaciğer yağından, günümüz teknolojisi sayesinde her gün kullanıma uygun miktarlarda vitamin içeriğine sahip olan ve üretim aşamasında hassas saflaştırma yöntemi uygulanarak zararlı olabilecek maddelerden arındırılmış takviye edici gıdalar da üretiliyor. Böylece her gün ve her mevsim güvenle kullanım olanağı sağlanıyor. Morina balığı karaciğer yağı, hem omega-3, hem de A ve D vitaminleri ihtiyacının karşılanmasına yardımcı oluyor, sağlıklı yaşamı destekliyor.

E vitamini: Kışın cilt sürekli kurur ve pul pul dökülmeler yaşanır.

Bu durumun genel sebebi E vitamini eksikliğidir. Deri ve cilt problemlerini E vitamini olarak kontrol edebilirsiniz. Doğal olarak bitkisel yağlar, yeşil yapraklı sebzeler, avokado, çerezler gibi pek çok gıdada bulunur.

Demir: Kışın düşen demir seviyesinin en büyük belirtisi halsizlik ve yorgunluktur. Bilhassa kadınlar dönemsel demir eksikliğini daha çok yaşar.

Demir alımına dikkat etmek, enerjik ve zinde kalmayı sağlar. Ispanak ve brokoli demir alımı için tercih edebileceğiniz sebzeler olduğu gibi, badem, ay çekirdeği gibi kuru yemişler ve tam buğday ürünlerinden de ihtiyacınızı karşılayabilirsiniz. C vitaminiyle birlikte alındığında demir emilimi artacaktır.

Folik Asit: Folik asit ıspanak, roka ve benzeri yeşil yapraklı bitkilerde bulunuyor. Düzenli tüketilmediği takdirde folik asit ihtiyacı doğuyor. Cildi nemli tutmak, cilt problemlerinin oluşumuna engel olmak için folik asit almak gereklidir.

Folik asidin kalp ve damar sağlığının ve sinir sisteminin korunması amacıyla da çok faydalı olduğunu da belirtmek gerekir.



Metin ALTUNDAL / Tüscad Genel Başkanı

Kızma Birader!

Hastaneler doldu taşı, 112'ler dur durak bilmiyor, Asm'ler çaresiz..

Her tarafta bir kargaşa, her tarafta bir koşturmaca..

Ne sağlık çalışanı memnun ne de vatandaş..

Soktunuz bizi bir girdabin içine çırpıp duruyoruz..

Evet on yıllar önce şehir hastaneleri yoktu, Asm'ler sağlık ocağıydı, 112'ler bu kadar yaygın değildi.. Ee haliyle nüfusta bu denli çok değildi. Ama geline noktada hastaneler doldu ve insanlar aylar sonrasına bile randevu bulamıyor, Asm'ler ilaç yazdırma ve rapor alma noktaları, 112'lerde özel taksi gibi çalıştırılıyor.

Bütün bunlar neyin sonucu biliyor musunuz, siyasilerin oy sevdası ve korkusu..

Birçok hastaneyi işlevsiz hale getirerek yaptığımız Avm vâri Şehir Hastaneleri, hastalara kâbus, çalışanlar kasvet, devletimize ise külfet olmuştur.

5 dakika ile sınırlandırıldığımız muayeneler ile, yer ve yön bulana kadar geçen onca zamanla uğraştığımız devasa hastaneler yerine bölgesel, herkesin ulaşımında ve dolaşımında zorlanmayacağı yapılar daha kullanışlı ve faydalı olacaktır. Alınamayan her randevu özel hastanelere müşteri demektir. Özel hastaneler devlet izniyle açılmış işletmelerdir ayakta durmaları tabii ki de gereklidir, fakat çaresiz insanların çocuklarından, mutfağından kıyarak buralara mecbur bırakılmasına da karşıyız.

Aynı şekilde oy kaygısıyla taksi olarak kullandığınız 112'ler gerçek acillere geç kalmakta ve sizin siyasetiniz yüzünden mağduriyetler yaşanmaktadır.

Eğer gerçekten samimiyseniz, gerçekten hizmet diyorsanız bu suiistimali başımıza bela ettiğiniz gibi oy kaybederiz diye düşünmeden yapın bir iyilik ve 112'lerin taksi gibi gereksiz kullanılmasına bir dur deyin.

İki gün söverler üçüncü gün gerçeği görünce dua ederler.. korkmayın.. Dürüst siyaset bunu gerektirir..

Kurtarın hayatları..

GELİN KENDİNİZE, BİZE VE VATANDAŞA BİR İYİLİK YAPIN..!

Aile Sağlığı Merkezlerimiz amacının dışında kullanıldığı için işlev sıkıntısı ve rahatsızlığı içindedir. Oysa ki bu kilidi çözecek olan ve çok kıymetli işlev üslenecik olan kurumlarımız gerekli desteği ve düzenlemeyi hak etmektedir.

Telefon başında günlerce hastanelerden randevu almaya çalışan vatandaşlarımıza bir iyilik yapın, hem hastaneleri hem de vatandaşları kurtarın bu girdaptan..

Aile hekimlerimize ve Aile sağlığı çalışanlarımıza fiziki, maddi ve personel desteği sağlanarak üst düzeyde rahatlama oluşturulabilir.

Aciller dışında randevu Aile hekimlikleri tarafından oluşturulursa, hastanelere gitmeden en az %50 vatandaşımız Aile hekimi tarafından tedavi edilerek elenmiş olur, böylece hem zamandan hem de gereksiz zahmetten kurtulmuş olur.

Gerçek manada bir uzmana ulaşması gereken hastaya randevu oluşturularak mesaj yoluyla hastaya bildirilmeli, hasta belirtilen gün ve saatte hastaneye giderek tedavisini rahatça olmalıdır.

Böylece vatandaş hem günlerce telefon başında randevu almaya uğraşmamış, hem de doğru polikliniğe yönlendirilmiş olur.

Bunları yaparken Asm'ler mağdur edilmemeli ve maddi olarak mutlaka desteklenmelidir. Atama bekleyen onca sağlık çalışanlarına buralarda istihdam sağlanabilir ve Aile sağlığı merkezleri büyütülebilir. Saygılarımla

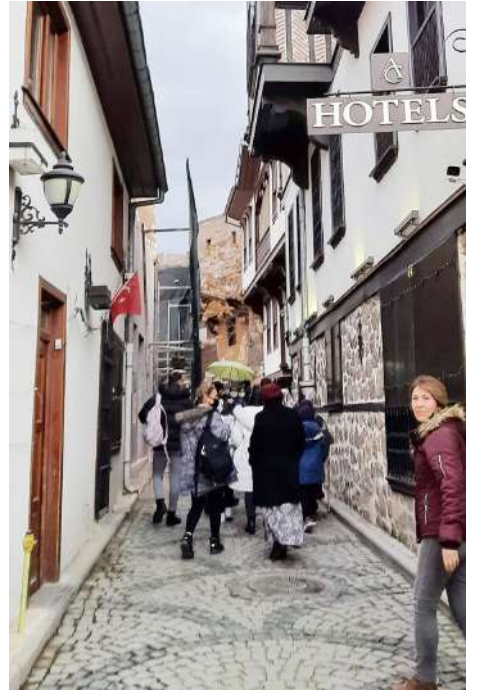
Tüsçad Anıtkabir’de

Günübirlik düzenlediğimiz gezimizde misafirlerimizle birlikte eski meclisleri, Ankara Kalesi’ni, Hamamönü Tarihi Evleri’ni, Anadolu Medeniyetleri Müzesi’ni, Ulucanlar Cezaevi Müzesi’ni ve Hacı Bayram-ı Veli Camii’ni ziyaret ettik.



TÜSÇAD Genel Merkezi, TÜSÇAD Uşak Şubesi, ÇASEMDER, ES-ÇAD, SASÇED ve Kocaeli Sağlık Çalışanları Derneği katılımıyla, 27 Kasım 2021 Cumartesi günü düzenlenen Ankara gezimizde Anıtkabir’de atamızın huzuruna çıktık. Saygı duruşu sonrasında genel başkanımız Metin Altundal Anıtkabir Özel Defteri’ne şunları yazdı:

“Ulu Önder Atatürk, göstermiş olduğunuz yolda dimdik yürüyen sağlık çalışanları olarak manevi huzurunuzla gelmiş bulunmaktayız. Müreffeh bir Türkiye için ülkünüz ülkümüzdür, andınız andımızdır. Bizlere bırakmış olduğunuz ülkemizi muasır medeniyet seviyesine çıkartmak en kutsal görevimizdir. Ruhunuz şad, mekanınız cennet olsun. Saygılarımla.”



COVID 19 PANDEMİSİ ÖZELİNDE SAĞLIK ÇALIŞANLARININ BİYOLOJİK RİSK ETMENLERİNE MARUZİYETİ VE KORUNMA TEDBİRLERİ

Değerli dostlar,malumunuz üzere yaklaşık olarak 2 senelik bir zaman sürecinde en başta ülkemiz olmak üzere tüm dünyayı etkisi altına alan küresel bir salgın hastalık ile karşı karşıyayız.Doğal olarak bir nevi küresel biyolojik bir savaşın içindeyiz.Coronavirus yaygın adı ile Covid 19 virüsünün neden olduğu pandemi de bu küresel biyolojik savaş halinin öncü savaşçıları sağlık personelidir. Bu yorucu yıpratıcı ve ölümcül sonuçları olan süreçte kaybettiğimiz bu virüse yenik düşen ve vefat eden görev şehidi olan(bana göre)bir çok sağlık çalışanı arkadaşımız oldu onlara hepimizin huzurunda Yüce Tanrı'm'dan sonsuz rahmet diliyorum.

Sevgili dostlar!
Covid-19 salgını özelinde sağlık çalışanlarımızı korumaya yönelik gerek bakanlık düzeyinde gerekse taşra düzeyinde bir çok önlem alınmış ve sahada uygulanmıştır.Yasal Mevzuatımız olan 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu 2012 yılında çıkarılmış ve odağına statü farkı olmaksızın tüm çalışanları almıştır.Yine 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununa bağlı olarak çıkarılmış ikincil mevzuatlar mevcut olup bunlardan bir tanesi de hatta sağlık personelinin bu pandemi döneminde güvenli ve hijyenik çalışma koşullarında çalışmasını esas alan ve mesleki biyolojik risk maruziyetinin engellenmesine matuf ve vakıf bir yönetmelik olan,"Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik"tir. Saygıdeğer sağlık çalışanı dostlarım!
Yukarıda bahsini yaptığım ilgili yönetmeliğin Risk düzeyi başlığı 5.maddesinin c) fıkrasında Grup 3 biyolojik etkenler: İnsanda ağır hastalıklara neden olan, çalışanlar için ciddi tehlike oluşturan, topluma yayılma riski bul-

nabilen ancak genellikle etkili korunma veya tedavi imkânı olan biyolojik etkenler. tanımlaması mevcuttur. Yönetmelikteki bu tanıma göre Covid-19 enfeksiyon etkeni 3.Grup biyolojik etkenler sınıfındadır.Şöyleki tanıma baktığımızda ,insanda ağır hastalıklara neden oluyor,sağlık çalışanları ve diğer çalışanlar açısından ciddi tehdit oluşturuyor toplumda yayılma riski zaten bulaşı hızı düşünüldüğünde oldukça fazla ki dünya geneli bir salgına neden oluyor ve nihayetinde günümüz şartlarında etkili tedavisi ve aşı ile korunma imkanı da olan bir hastalık olarak karşımıza çıkıyor. O halde madem ki böyle bir küresel biyolojik risk etmeni ile karşı karşıyayız etkin korunma ve tedavi yöntemleri en başta biz sağlık çalışanlarının en güçlü argümanı olmak zorundadır. İşte sağlık çalışanının Covid -19 etkeninden korunması ve çalışan sağlığı bakımından en önemli husus sağlık personelinin biyolojik risk etmenine yoğun olarak maruz kalabileceği çalışma ortamlarında maruziyet süresini en aza indirmek suretiyle mevcut viral yükünün minimize edilmesi-dir.Kaldı ki yine aynı yönetmeliğimizin Risklerin azaltılması başlığı 8.maddesinde – (1) İşveren, işyerinde biyolojik etkenlere maruziyet riskinin azaltılması için aşağıdaki önlemleri alır: a) Yapılan risk değerlendirmesi sonucunda, çalışanların sağlık ve güvenliği için risk olduğu ortaya çıkarsa, çalışanların maruziyetini önler. b) Bunun teknik olarak mümkün olmadığı hallerde, yapılan iş ve risk değerlendirmesi dikkate alınarak, sağlık ve güvenlik yönünden yeterli korumayı sağlayacak şekilde, çalışanların maruziyet düzeyinin en aza indirilmesi için özellikle aşağıdaki önlemleri alır: 1) Maruz kalan veya kalabilecek



Ercan MATTAOĞULLARI
A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı
TUSÇAD İSG Komisyonu

çalışan sayısı, mümkün olan en az sayıda tutulur. 2) Çalışma prosesleri ve teknik kontrol önlemleri, biyolojik etkenlerin ortama yayılmasını önleyecek veya ortamda en az düzeyde bulunmasını sağlayacak şekilde düzenlenir.denilmektedir. Burada 3 önemli husus göze çarpmaktadır.Biyolojik Risk Etmenlerine Maruziyet riskini kabul edilebilir düzeye veya güvenli sağlıklı bir düzeye indirebilmek için ; 1-Sağlık Personelinin Pandemi şartlarında yaptığı göreve ilişkin spesifik bir risk değerlendirmesinin yapılması 2-Biyolojik risk Etmenlerine maruziyet riskinin en fazla olduğu hizmet birimlerinde/kliniklerde ve servislerde(Özellikle Covid-19 klinik ve yoğun bakım klinikleri) sağlık personelinin en az kişi ile minimum sürede iş görmesinin temini ki sağlık personelinin viral yükünün azaltılmasının en etkin yöntem ve usulü budur.24 saatlik çalışma düzeni hele ki bu pandemi şartlarında, yasal mevzuata ve insani değerlere ne kadar uygundur takdirini siz değerli okuyuculara bırakıyorum. 3-Çalışanların hizmet prosesleri,çalışma süreleri,vardiyaları ile çalışma ortamlarının hijyenik ve kontrol edilebilir güvenli refah bir çalışma düzeni organizasyonu tesis edilmesi hususudur.

Burada tabiki personel azlığı ve kıt insan kaynakları ile bir salgın mücadelesi yapıldığını da göz ardı edemeyiz. Sevgili dostlar ! İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gayet medeni insani ve anlaşılabilir bir kanun olup işyerlerinde kamu özel fark etmez işverenlere yükümlülükler ve sorumluluklar yüklediği gibi,çalışanlara da sorumluluklar ve yükümlülükler yüklemiştir. Biyolojik risk etmenlerine maruziyetin yoğun yaşandığı hastanelerimizde sağlık personeli ve diğer tüm personel işveren/başhekimlik makamının iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine ilişkin vermiş olduğu tüm talimatlara sorgusuz sualsiz uymak zorundadır.Örneğin yine ilgili yasal mevzuat gereğince hastanelerimizde işyeri sağlık ve güvenlik birimlerinde görevli işyeri hekimlerimiz tarafından yapılan sağlık muayenelerine katılım göstermek ve biyolojik risk ajanlarından korunma kapsamında işyeri hekiminin ve işverenin talimatlarına uymak zorundadırlar.Hastanelerde görevli olan ve işveren/başhekimler adına çalışma ortamının gözetiminde çalışanların hijyenik ve güvenli çalışmalarının temini gözetim iş güvenliği uzmanlarının da kişisel korunma kapsamında önermiş olduğu "Kişisel Koruyucu Ekipman"ları çalışanlar kullanmak zorundadır.

Hülasa sevgili dostlar aslında önlemek,ödemekten daha ucuz ve insanidir.Covid 19 pandemisinin yıkıcı etkilerinden sağlık çalışanlarımızı korumak ve çalışanlarında korunma tedbirlerine uyması hem ilgili yasal gereklilik hem de insani bakımdan evrensel bir olgudur. Hepinize kovidsiz kazasız ve belasız günler diliyorum.



Murat Gökhan GÜNER
TUSÇAD Diyarbakır Şube Başkanı

PANDORA'NIN KUTUSU

Sağlık Çalışanları olarak umudumuzun az kaldığı veya kalmadığı bu süreçte biraz umuttan bahsetmek istedim. Umud, geleceği farklı kılabilme ihtimalidir.

Bu bazen bütün dünya ile ilişkiliyken, bazen de o insanın kendi kaderini yenebilmesi üzerine kuruludur. Umud veya ümit; bir kimsenin kişisel yaşamındaki olay ve durumlarla ilgili olumlu sonuçlar çıkabileceği ihtimaline dair duygusal inanç olarak da tanımlanabilir.

Umudun ortaya çıkışıyla ilgili mitolojide çok farklı hikâyeler var. Bu hikâyelerin hepsinde umut veya ümit için değişik yorumlar yapılmıştır. Bunlar içerisinde beni en çok etkileyen "Pandora'nın kutusu" hikâyesidir. Bu ayki yazımda sevdiğim mitolojik hikâyeden kısa da olsa alıntı yaparak siz dostlarımla paylaşmak istedim. Tabi adı üstünde mitolojik bir hikâye lakin umut için güzel bir hikâye. Hikâyeye göre; haberci tanrı Hermes Olimpos'a giderken sırtında çok uzaklara götürmesi gereken sandığı Pandora ve eşine bırakır.

Pandora dayanamaz, merak eder, kutuyu açar. Kutunun içerisindeki pişmanlık, kırgınlık, kibir vs. gibi kötü özellikler dışarı çıkar, yaşadıkları mutlu ormana ve de bütün dünyaya yayılır. Son anda Epimetheus sandığı kapatır. Sandığın içinden bir ses gelir, gelen cılız ses "lütfen beni çıkarın!" diye seslenmektedir. "Dışardaki kötülüklerle ancak ben baş edebilirim!". Bu sefer Pandora ve eşi birlikte açarlar sandığı. Sandığın dibinde bir kelebek vardır. Sandığın içindeki kelebek "UMUT" tur.

Geçtiğimiz dönemde doktorundan, hemşiresine; temizlik personelinin, radyoloji teknikerine; anestezi teknikerinden, aşçısına; terzisinden, şoförüne; adını saymadığım nice kahraman sağlık çalışanlarına gereken ihtimamı göstermediler. Hatta bizi birbirimize düşürmek için ortaya para mevzusunu bile attılar. (Hekim arkadaşlarımız için sabit ek ödemenin maaşlara yansıtılması meselesi gibi). Yetmedi sağlıkçı maaşlarına 5000 tl zam yapıldı denilip, bizi vatandaşa karşı hedef haline getirdiler. Bu da yetmedi, maaşlarımızın asgari ücretin altında kalmasına rağmen ek zam yapmadılar.

Dahası son 3 ayda sağlıkçılara şiddet olayı 2 veya 3 misli arttı ve bununla ilgili herhangi bir yaptırım uygulamadılar; aksine medyada bizi daima seveceklerini söylediler. Sendikalar masada kazandık dediler fakat hem sahada hem masada kaybettiler. Daha söyleyecek o kadar çok şey var ki. Ama şunu unutmamak gerekir: Biz yaşamları kurtarmaya devam edeceğiz.

Elbet bir gün gelecek, her şey düzelecek, bizlere haksızlık yapanlara hayat ve zaman gereken dersi verecek.

UMUTLA KALIN!!!
Kaynakça: Berk Yüksel Felsefe, Dinçer Yurttaş Genel Tarih ve Mitoloji (İnternet haberleri yazıları)

ÜNVAN DEĞİŞİKLİĞİ SINAVINDA "MÜLAKAT MAĞDURLARI"

Ankara'da masa başı amirliği yaparak sahada insanları mağdur etmek, mağdur olanlara da kör sağır olmak vicdanları sızlattırmaktadır.

04.10.2020 Yılında yapılan ünvan değişikliği sınavı sonucunda yazılı sınavda 80 puan ve üzeri alanların, yıllardan beri başımıza bela olan ve nelere sebebiyet verdiğini çok iyi bildiğimiz "Mülakat" safsatası ile puanlar düşürülmüş ve kimsenin sırrına eremediği sıralama oluşmuştur.

Yazılı sonuçlar baz alınarak yapılması gereken ünvan değişikliği yapılmamış ve branşlarıyla uzaktan yakından ilgisi olmayan sorularla mülakatta puanlar düşürülmüş onca verilen emekler heba edilmiştir.

Yazılıdan tam bir yıl sonra yapılan mülakata pandemi döneminde tüm sıkıntılara rağmen hazırlanan tıbbi sekreterlik bölümü, tıbbi laboratuvar bölümü gibi bölümleri bitirenlerin girmiş oldukları bu sınavda ek yerleştirme yapılmalı ve en azından 70 puanın üstünü alanlara değişiklik hakkı tanınmalıdır.

Yedek listesinin neye göre yapıldığı, sıralamanın nasıl oluştuğu gibi cevapsız soruların zihinlerde oluşması mülakat hastalığının bir sonucudur.

Mülakat; iyi niyetle yapılan işlerin çözüm aracı değildir. Ünvan değişikliği sınavında yazılı sonuçlarını yok sayarak mülakat yapmak ve puanları düşürmek emek hırsızlığının ta kendisidir.



Bu sınavla ülke genelinde çok sayıda memur dâhil olmuş ve birçoğu da bu şekilde mağdur edilmiştir.

Sınavla girenler içerisinde engelli arkadaşlarımızda bulunmakta ve sorunlarının çözümü noktasında yetkililerden bir açıklama ve müjde beklemektedirler. Tıbbi sekreterlik bölümünde 80 puanın üzerinde bir puan almış birine mülakatta "Doğrusal ve

Düzlemsel nedir" gibi bir soru sorulması, sıralamada senin önüne birileri geçmeli demenin başka bir yoludur.

Bu şekilde mağduriyetlerin yaşandığı ünvan değişikliği sınavında 2008 yılında yapıldığı gibi ek yerleştirme yapılması beklentimiz üst düzeydedir. Bakanlığımızın bu hassas konuya sessiz kalmayarak çözüm üreteceğine olan inancımız sonsuzdur.

Batı ile Doğu'nun Buluştuğu Yer: Kommagene

Uz. Dr. Korhan BAKLACI / Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Uzmanı

Tüm uygarlıklar, insanın varoluşu ile birlikte tarih öncesi çağlardan beri meydana gelen kültür birikimleri ve etkileşimleri sonucunda doğmuşlardır. Anadolu uygarlıkları da günümüzden tarih öncesinin en eski evrelerine kadar uzanan bir geçmişe sahiptir. Uygarlıkları dönemlere ayırarak bunların sadece bazılarını kabullenip diğerlerini görmezlikten gelmek, temeli olmayan bir çatıyı ayakta tutmaya benzeyecektir.

İşte tam da bu bakış açısını kanıtlarcasına Anadolu'nun ortasında günümüz Adıyaman sınırları içerisinde yer alan Nemrut Dağı'nın üzerinde 49 metre yükseklikteki tümölüs tarzı bir anıt mezarın önünde bir heykel grubu yükselir. Nemrut Dağı'nın zirvesindeki

güç olmayacaktır. Tarihin derinliklerine indiğimizde Anadolu cevabı değişirse de ikinci noktanın cevabı şüphesiz Nemrut Dağı'nın çevresinde Toroslar ile Fırat Nehrinin arasındaki bölgede yaşamış olan Kommagene Krallığı (KK) olacaktır. (Bkz.Harita)

KK; döneminin tüm farklı etnik gruplarını temsil eden, derinliklerinde Luvi-Hitit izleri taşıyan Asur, Urartu, Helen, Pers ve Ermeni halklarının kökleri üzerine kurulmuş, "genlerin karıştığı" "Komme" + "gene" kelimelelerinin birleşmesinden meydana gelen bir krallık ismi olarak, tarihteki yerini almıştır. Günümüz Adıyaman'a bağlı Samsat kenti Krallığın başkenti olan antik Samosata'yı bizlere hatırlat-



Bölge, MÖ 550-330 yıllarında Pers Ahameniş İmparatorluğu'nun bir parçası haline gelen "Sophene" ismi altındaki proto-Ermeni krallığının bir parçasıydı. Pers Ahameniş İmparatorluğu'nun MÖ 330'da Büyük İskender tarafından yıkılması ve Büyük İskender'in zaman-sız ölümünden sonra bu geniş topraklar İskender'in generalleri tarafından bölüşülmüş, KK'nın olduğu bölge ise Seleukos İmparatorluğu'nun bir parçası haline gelmiştir. Seleukos İmparatorluğu, MÖ 190'dan itibaren batıda güçlenen Roma Devleti ile çatışmalara başlamış, MÖ 163'e gelindiğinde ise, Seleukosların artık eski gücüne sahip olmadığını, Seleukos İmparatorluğu altında bölgenin yerel satrapı (vali) olan Ermeni Orontid Hanedanı'nın lideri Ptolemaeus'un bu zayıflıktan faydalanarak, ilk kral olarak Kommagene'yi bağımsız bir devlet olarak ilan etmesinden anlayabiliyoruz.

KK, MÖ 163 yılından, Roma İmparatoru Tiberius tarafından fethedildiği MS 17'ye kadar sürdürdüğü denge diplomasisi ve farklı zamanlarda birini diğerine tercih etmesi ile bölgenin güçlü imparatorlukları arasında, bağımsız kalmayı başarmıştır. Doğuda Fırat Nehri, batıda Toros Dağları ile sınırlanan Kommagene, ticaret için bir koridor haline gelmiş, batılı tüccarların Mezopotamya'ya ve Fırat'tan geçişlerine erişimi üzerindeki kontrolü ile zenginleşmiştir. Ticaret ve tarımdan gelen zenginliğinin, özellikle dördüncü kralı I. Antiochus Theos devrinde, MÖ 70-38 yılları arasında zirveye çıktığını dönemin mimari projeleri ile yazımızın görsellerini oluşturan Nemrut Dağı'ndaki anıtsal heykellerinden anlayabiliyoruz. Krallığın en önemli üç şehri; Samosata, Nymphaios Arsameia ve Fırat Arsameia, Kral Antiochus I Theos'un devrinde ihtişamlarının zirvesine ulaşmıştır.

KK'nın öne çıkan kralı Antiochus I Theos, meşruiyetini; baba tarafından Pers kralı Darius I, anne tarafından ise Seleukos dolayısıyla Helen kökenli olan Laodike VII Thea'ya dayandırarak kendisini bir Helen-Pers hükümdarı olarak kabul ettirmiş, Roma'yı memnun eden siyasi yaklaşımı ile de "Adil tanrı, Romalıların ve Helenlerin dostu Antiochus" unvanını almıştır. Bölgenin konumu ve ticaretteki önemi, krallığı Helen kültürüyle buluşturmuş ve bu etkileşim, Sophene ve daha sonraki ismiyle Kommagene'yi Ermeni, Helen ve Pers etkilerinin, geleneklerinin ve dini uygulamaların kültürel bir karışımı

halinde harmanlamıştır. Krallığın resmi dili Yunanca olmasının yanı sıra Ermenice ve Farsça da konuşulmaktaydı.

MS.17' den itibaren bir Roma eyaleti olan bölge, Kommagene soyundan gelen yerel yöneticilerle (Antiochus IV gibi) idare edilmiş, bu dönemde Roma İmparatorluğu'nun mali desteği ile dağlık Kilikya toprakları içerisindeki Antiochia ad Cragum ve Iotape(Aytaç) şehirleri kurulmuştur. İmparator Vespasianus döneminde, MS 72 yılında, KK feshedilerek bölge Roma İmparatorluğu'nun Suriye eyaletine dahil edilmiştir.

Günümüzde Adıyaman'ın Kahta İlçesi'nde bulunan, UNESCO tarafından 1987'de Dünya Kültür Mirası Listesi'ne alınan 2000 yıllık dev tanrı heykelleri, krallarla tanrıların el sıkıştığı kabartmalar ve "Tanrıların Göksel Tahtı" olarak nitelendirilen Nemrut Dağı'nın batı terasında bulunan dönemin gökyüzü yıldız haritasını gösteren aslanlı horoskop, Kommagene Krallığı'nın ulaştığı refah seviyesini gözler önüne sermektedir.



bu mezar-kutsal alan Küçük Asya'nın yani Anadolu'nun başka hiçbir yerinde göremeyeceğimiz özelliklere sahip heykellere ev sahipliği yapmaktadır. Heykelleri yapan bu toplumun geçmişini bize anlatırcasına; iki aslan, iki kartalın yanı sıra genellikle ayrı yerlerde görmeye alışık olduğumuz Helen, Ermeni ve Pers tanrıları; Zeus- Oro-masdes- Ahura Mazda, Artagnes- Herkül- Vahagn, Tyche- Bakht ve Helios- Hermes- Mithras- Apollo burada bir arada yer almaktadır.

"Günümüzde batı ile doğunun kültürel olarak buluştuğu yer neresidir?" sorusuna birçoğumuzun Anadolu toprakları belki de İstanbul Boğazı cevaplarını vereceğini tahmin etmek

maktadır. Samosata'nın, Hitit, Asur Devletleri'nin hüküm sürdüğü Anadolu Demir Çağı'nda, "Kummuh", Asur metinlerindeki ismiyle "Kuinukh" olarak anılan şehrin olduğu yerde kurulduğunu biliyoruz. Kummuh isminin zaman içerisinde Kommagene'ye değiştiği düşünülmektedir. Günümüz Adıyaman ile Gaziantep'in kuzey kısmına denk gelen alanda, 2 bin yıl öncesindeki Ermenistan, Pers, Suriye ve Roma İmparatorluğu arasında bir "tampon devlet" olarak nitelendirilen KK'ya ait ilk kayıtlar MÖ 8.yy'dan itibaren bu bölgede bulunan Demir Çağı'nın Neo-Hitit krallığı Kummuh'tan gelmektedir. MÖ 163'de kurulacak olan KK'nın mimarisinde bu yerli Luvi ve Hitit atalarının geleneklerini ve motiflerini koruduğunu görebiliyoruz.



Kurum Ziyaretleri



Tüscad her yerde.. Harmancık'ta çok kıymetli dostlarla buluştuk. Derneğimizin gönülden sahipleri can dostlarımıza vermiş oldukları desteklerden dolayı teşekkür ediyor zor işlerinde kolaylıklar diliyoruz..İyiki Varsınız.. Varolasınız..



Kurum ziyaretleri kapsamında 125.yıl Atatürk Aile Sağlığı Merkezi çalışanlarına ziyarette bulunduk. Değerli arkadaşlarımıza işlerinde kolaylıklar diliyoruz..



Bursa Aşı şubesi ziyaretimizde sonsuz desteklerini bizlerden esirgemeyen dostlarımızla güzel bir buluşma gerçekleştirdik..



Kurum ziyaretleri kapsamında Geçit Asm'deki can dostlarımızla beraberdik, gülen yüzleriyle karşılanıp çaylarını içtik..



Yüksek İhtisas Kalp Damar Hastanesi merkez laboratuvar, Kan merkezi ve Kan alma birimlerini ziyaret ederek eski mesai arkadaşlarımızla hasret giderdik. Can dostlarımızla kısa da olsa görüşmek güzeldi. Allah zor işlerini kolay kılsın. Hepsi birbirinden değerli olan arkadaşlarımıza göstermiş oldukları yakın ilgiden ve Derneğimize vermiş oldukları desteklerden dolayı teşekkür ediyorum.



Kurum ziyaretleri kapsamında S.B.Ü Yüksek İhtisas E.A. Hastanesi kalp merkezi ek binası, kalp damar cerrahisinin çok kıymetli hocalarımız Prof.Dr.Tamer Türk'ü, Doç.Dr.Erhan Tenekecioğlu'nu, Doç.Dr.Yusuf Ata'yı, Doç.Dr.Ufuk Aydın'ı ziyaret ederek zor işlerinde kolaylıklar diledik. Umarız; Hepside birbirinden değerli hocalarımızın millet olarak, devlet olarak kıymetini bilir, ayak oyunlarılarıyla hizmetten küstürmeden en üst düzeyde faydalı olmalarını sağlarız.



Kurum Ziyaretleri



Dr. Ayten Bozkaya Spastik Çocuklar Hastanesinin Değerli Başhekim Yardımcısı Dr. Hüseyin Kaplan'ı, Laboratuvar sorumlu Teknisyeni can abimiz H. İbrahim Gödekl'i ve çalışan arkadaşları ziyaret ederek zor işlerinde kolaylıklar diledik.

İdarecisinden teknisyenine, hemşiresinden doktoruna kadar herkese; Derneğimize vermiş oldukları destek ve göstermiş oldukları ilgiden dolayı teşekkür ediyor şükranlarımızı sunuyoruz..



Nilüfer İlçe Sağlık Müdürlüğünde görevli kıymetli üyemiz ve şube yöneticimiz Sn. Birsen Çınar'ı ziyaret ederek güzel bir sohbet gerçekleştirdik..Kendilerine işlerinde kolaylıklar ve başarılar diliyoruz..



Gürsu İlçe Sağlık Müdürlüğümüz Sn. Dr. Hüseyin Kaplan'ı makamında ziyaret ederek yeni görevinde başarı diledik. İlçe sağlığına önemli katkılarının olacağına inandığımız değerli Müdürlüğümüze zor işlerinde kolaylıklar diliyoruz.



Nilüfer İlçe Sağlık Müdürlüğümüz Sn. Uz. Dr. Ahmet Timur'u İlçe temsilcimiz Emine Sayın ile birlikte makamında ziyaret ederek fikir alışverişinde bulunduk. Pandemi sebebiyle sağlık çalışanlarının üstün gayret gösterdiği ve yorulduğu günümüzde tüm İlçe müdürlük çalışanlarımıza kolaylıklar diliyoruz.



Kuruluşumuzdan beri bizleri yürekten destekleyen, her daim yanımızda olan, pozitif enerjileriyle bizlere güç veren can dostlarımızla Çiğirane Aile Sağlığı Merkezi'nde beraberdik. Göstermiş oldukları yakın ilgi ve alakadan dolayı kendilerine teşekkür ediyor zor işlerinde kolaylıklar diliyoruz..



Kestel Devlet Hastanesi çalışan arkadaşlarımızla bir araya gelerek sorunlarımızı, nasıl da sahihsiz bıraktığımızı ve birlikte neler yapabiliriz konuştuk. Tüm çalışan arkadaşlarımıza zor işlerinde kolaylıklar diliyoruz..



Sağlık Bilimleri Üniversitesi Bursa Tıp Fakültesi Dekanı / Kardioloji Uzmanı değerli hocamız Sn. Mehmet Demir'i ve Uz. Dr. Mustafa Kuzeytemiz'i makamında ziyaret ederek görevlerinde başarılar diledik.



Değerli ablamız Sudret Aksakal'ı ve kıymetli üyemiz Birsen Kaya'yı nöbetlerinde ziyaret ederek acı kahvelerini içtik.

Güzel dostluklar güzel insanlarla mümkün, iyi ki varsınız, var olarsınız..

Şehir Hastanesinin Kıymetli Başhekimisi Dr. Öğr. Üyesi Dursun Topal'ı makamında ziyaret ederek Bursa Sağlığı üzerine fikir alışverişinde bulunduk.

Başarılı hocamızı ve ekibini tebrik ediyor zor işlerinde kolaylıklar diliyoruz.





MEMURLARA VERİLEN CEZALAR NELERDİR?

Kamu kuruluşlarında çalışmakta olan ve düzenin bozulmasına neden olan herhangi bir davranışta bulunan, suç işleyen memura verilebilecek disiplin cezaları şu şekildedir;

- **Uyarma:** Memurun daha dikkatli olması gerektiği yazı ile bildirilir.
- **Kınama:** Memurun kusurlu davranışlar sergilediği yazı ile bildirilir.
- **Aylıktan kesme:** Memurun, brüt aylık maaşından 1/30 - 1/8 arasında kesinti yapılır.
- **Kademe ilerlemesinin durdurulması:** Memurun yapmış olduğu kusurlu davranışın derecesine göre, bulunduğu kademe ilerlemesinin 1 - 3 yıl durdurulur.
- **Devlet memurluğundan çıkarma:** Memur bir daha Devlet memurluğuna atanmamak üzere görevden çıkarılır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre Devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları ile her bir disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

A - Uyarma : Memura, görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir.

Uyarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- a) Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak,
- b) Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etmek,
- c) Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek,
- d) Usulsüz müracaat veya şikayette bulunmak,
- e) Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak,
- f) Görevine veya iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak,
- g) Belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranmak,
- h) Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak.

B - Kınama : Memura, görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir.

Kınama cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- a) Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kusurlu davranmak,
- b) Eşlerinin, reşit olmayan veya mahcur olan çocuklarının kazanç getiren sürekli faaliyetlerini belirlenen sürede kurumuna bildirmemek,
- c) Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak,
- d) Hizmet dışında Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,
- e) Devlete ait resmi araç,gereç ve benzeri eşyayı özel işlerinde kullanmak,
- f) Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzeri eşyayı kaybetmek,
- g) İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak,
- h) İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle sataşmak,
- ı) Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak,
- j) Verilen emirlere itiraz etmek,
- k) Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak,
- l) Kurumların huzur, sükün ve çalışma düzenini bozmak. Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek.

C - Aylıktan kesme : Memurun, brüt aylığından 1/30 - 1/8 arasında kesinti yapılmasıdır.

Aylıktan kesme cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- a) Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak,
- b) Özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek,**

- c) Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzerlerini özel menfaat sağlamak için kullanmak,
- d) Görevle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunmak,
- e) Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek,
- f) Görev yeri sınırları içerisinde her hangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak,
- g) (Mülga: 13/2/2011 - 6111/111 md.)
- h) (Mülga: 13/2/2011 - 6111/111 md.)
- ı) Hizmet içinde Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,
- j) (Mülga: 13/2/2011 - 6111/111 md.)

D - Kademe ilerlemesinin durdurulması :

Fiilin ağırlık derecesine göre memurun, bulunduğu kademe ilerlemesinin 1 - 3 yıl durdurulmasıdır.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- a) Göreve sarhoş gelmek, görev yerinde alkollü içki içmek,
- b) Özürsüz ve kesintisiz 3 - 9 gün göreve gelmemek,
- c) Görevi ile ilgili olarak her ne şekilde olursa olsun çıkar sağlamak,
- d) Amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak,
- e) Görev yeri sınırları içinde herhangi bir yeri toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz kullanmak veya kullandırmak,
- f) Gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek,
- g) (Mülga:17/9/2004 - 5234/33 md.)
- h) Ticaret yapmak veya Devlet memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak,
- ı) Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,
- j) Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak,
- k) Açıklanması yasaklanan bilgileri açıklamak,
- l) Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek,
- m) Diplomatik statüsünden yararlanmak suretiyle yurt dışında, haklı bir sebep göstermeksizin ödeme kabiliyetinin üstünde borçlanmak ve

borçlarını ödemedeki tutum ve davranışlarıyla Devlet itibarını zedelemek veya zorunlu bir sebebe dayanmaksızın borcunu ödmeden yurda dönmek,

n) Verilen görev ve emirleri kasten yapmamak,

o) Herhangi bir siyasi parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunmak.

E - Devlet memurluğundan çıkarma :

Bir daha Devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarmaktır.

Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- a) İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükün ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak,(1)
- b) Yasaklanmış her türlü yayını veya siyasi veya ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek,
- c) Siyasi partiye girmek,
- d) Özürsüz olarak (...)(2) bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek,
- e) Savaş, olağanüstü hal veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev veya emirleri yapmamak,
- f) (Değişik: 13/2/2011 - 6111/111 md.) Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak,
- g) Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,
- h) Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak,
- ı) Siyasi ve ideolojik eylemlerden arananları görev mahallinde gizlemek,
- j) Yurt dışında Devletin itibarını düşürecek veya görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak,
- k) 5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanuna aykırı fiilleri işlemek.
- l) (Ek: 3/10/2016 - KHK-676/75 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7070/61 md.) Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olmak, bu örgütlere yardım etmek, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanmak ya da kullanırmak, bu örgütlerin propagandasını yapmak.

Sağlık Çalışanları Filede Buluşuyor...

Son yıllarda göğsümüzü kabartan başarıları ile hepimizi mutlu eden "Filenin Sultanları" ve "Efeler" sayesinde voleybol neredeyse milli sporumuz oldu. Yediden yetmişe hepimiz voleybolu izlemeye başladık. Hatta içimizden bazılarımız daha önce hiç bilmediği halde eleştiri yapabilecek kadar derinlemesine öğrendi bu sporu.

Aslında voleybol bizler için yabancı bir spor değil. Çoğumuz zaman zaman hastane bahçesinde, zaman zaman piknikte, sahilde arkadaşlarımızla sevak oynadık. Resmi olarak ayrı kategorilerde oynansa da, kadın erkek karışık olarak rahatlıkla yapılabilen nadir sporlardan birisi voleybol. Çünkü amatör anlamda düşünürsek, fiziksel olarak güçlü olmak avantaj gibi görünse de, filenin iki ayrı tarafındaki takımlar açısından teknik olarak üstün olan her zaman daha avantajlı diye düşünüyorum.

Biz de TÜSÇAD olarak, sosyal anlamda hem kadın, hem de erkekler açısından kaynaşabilmek adına seçilebilecek en güzel sporlardan birinin, belki de ilkinin voleybol olacağını düşündük. Takım çalışmasına ve ekip ruhuna alışkın olan bizler için keyifli ve çekişmeli bir turnuva olacağı konusunda hiç şüphem yok. Turnuva sonucunda kim şampiyon olursa olsun, kazanan hepimiz olacağız...

İlkini Bursa'da düzenleyeceğimiz bu turnuvanın, önümüzdeki yıllarda diğer şehirlerimizin de katılımıyla "ulusal" bir boyuta ulaşması en büyük hayalimiz. Bu hedef TÜSÇAD'ımızın tüm Türkiye'nin derneği olması amacıyla da bire bir örtüşüyor. Bunu hep birlikte başaracağımıza yürekten inanıyorum.

Voleybol turnuvarımızda maçlar resmi kurallara uygun olarak hakem kontrolünde oynanacak. Bu nedenle bu yazımda hem voleybolu biraz daha derinlemesine tanıyalım, hem de temel kuralları bir kez daha gözden geçirelim istedim.

Spor ilk olarak ABD'nin Massachusetts eyaletinde çalışan beden eğitimi öğretmeni William G. Morgan tarafından 9 Şubat 1895'te tasarlandı ve kapalı alan sporu olarak oynanmaya başlandı. Morgan, bu oyunu "mintonette" olarak adlandırmıştı ancak daha sonraları topa yere değmeden vurma ilkesinden (vole) yola çıkılarak "voleybol" adı önerildi ve oyun bu adla tanındı. İlk kez Morgan tarafından kaleme alınan voleybol kuralları, YMCA ile Üniversiteler Ulusal Spor Birliği'nin (NCAA) ortak çalışması sonunda 1916'da yeniden düzenlendi. ABD'de kısa sürede tutulan voleybol, I. Dünya Savaşı sırasında ABD askerleri aracılığıyla Avrupa'ya geçti. Sporun, çeşitli ülkelerde uzun bir dönem bağımsız bir çizgide gelişmesinden sonra, 1947'de Paris'te Uluslararası Voleybol Federasyonu (FIVB) kuruldu. İlk Dünya Şampiyonası 1949 yılında erkekler, 1952'de kadınlar tarafından oynandı. Günümüzde, merkezi İsviçre'nin Lozan kentinde bulunan FIVB'ye 169'tan fazla ülke üyedir.

Voleybol, file ile ikiye bölünmüş bir oyun alanı üzerinde altı kişilik iki takım ile oynanır. Saha ölçüleri 18 metreye 9 metredir. File, düşey olarak orta çizginin üstünde yer alır ve erkekler için 2,43 m; kadınlar için 2,24 m yüksekliğindedir. Oyuncu mevkileri ise; pasör, smaçör, orta oyuncu,

cu, pasör çaprazı ve libero olarak ifade edilir. Bu oyuncuların pozisyonuna göre farklı görevleri vardır.

Sahada oyuncular rotasyon yaparlar. Dönüşteki sıra başlangıç dizilişi ile başlar. Set bitene kadar hakem tarafından kontrol edilir. Bir takım servis karşılıyorsa, eğer servis atma hakkı kazanırsa o takımın oyuncuları saat yönünde bir pozisyon dönerler.

Oyunun amacı kısaca kurallara uygun olarak topu filenin üzerinden rakip takımın oyun alanına göndermek ve rakip takımın aynı amaca ulaşmasını engellemektir. Takımlar topu rakip alana gönderirken topa en az bir kere kendi sahaları içinde vurmalıdır. Takımlar topa en fazla üç kere değebilir, blok teması ile dört kere değme hakları vardır.

Top oyuna servis ile sokulur, servisi atan oyuncu topu filenin üzerinden rakip alana gönderir. Oyun; topun oyun alanına değmesi, harice gitmesi veya bir takımın hata yapmasına kadar devam eder.

Voleybolda bir "rally" kazanan takım bir sayı alır (Rally Sayı Sistemi). Servisi karşılayan takım rally'i kazandığında bir sayı ve servis kullanma hakkı kazanır. Hakem oyuncuların birine sarı



Uz. Dr. Bülent AKANSU
TÜSÇAD Yönetim Kurulu Üyesi

kart verir ise oyuncuyu uyarılmış olur. Hakem kırmızı kart verir ise kırmızı kart bulunduğu takım bir sayı ceza alır. Eğer servis kırmızı kart alan takımda ise servis haklarını kaybederler ve servis diğer takıma geçer. Eğer hakem sarı ve kırmızı kartı aynı ellerinde gösterirse oyuncu o setliğine oyundan çıkar ve oyuncu o set boyunca ceza sandalyesinde oturur. Eğer hakem sarı ve kırmızı kartı aynı anda ve aynı elinde gösterirse o oyuncu müsabakadan diskalifiye edilir.

Voleybol oyun kuralları hakkında detaylı bilgi almak için aşağıdaki linklere ulaşabilirsiniz.

https://www.tvf.org.tr/_dosyalar/MHGK_Belgeler/2017-2020_resmi_voleybol_oyun_kurallari.pdf
<https://www.tvf.org.tr/wp-content/uploads/2021/02/FIVB-Kural-Değişiklikleri-2022-2024.pdf>

Sakatlık veya yaralanmanın olmadığı, centilmenliğin ve yardımlaşmanın ön plana çıktığı güzel bir turnuva olması dilekleriyle katılan tüm sporcularımıza başarılar diliyorum...

12 - 20 MART 2022 TIP BAYRAMI KAPSAMINDA KURUMLAR ARASI

TÜSÇAD

BAY VE BAYAN VOLEYBOL TURNUVASI

KAYIT VE İRTİBAT : 0 533 491 08 16

Voleybol Turnuvası Kuralları

1- Turnuva 12 Mart 2022 - 20 Mart 2022 tarihleri arasında Dörtçelik Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesi spor salonunda oynanacaktır.

Katılan takım sayısına göre kurayla bir fikstür belirlenecek ve maçlar tek maç üzerinden eleme usulü ile oynanacaktır. Maçlar hafta sonu ve hafta içi mesai saatleri dışında oynanacaktır. Maç saatinde sahaya çıkmayan takım hükmen 3-0 mağlup sayılacak ve turnuvadan elenecektir.

2- Turnuvaya derneğimize üye olma koşullarına uygun herkes (sağlık ile ilişkili herhangi bir işte çalışan veya emekli olmuş kişiler) katılabilirler. Bu kişiler dışında birinci derece yakınlar da dahil olmak üzere başka katılımcıya izin verilmeyecektir. Her sporcu sadece bir takımda yer alabilecektir. Kurallara uymayan sporcu ve şartlara uygun olmayan oyuncu oynattığı tespit edilen takım turnuvadan diskalifiye edilecektir. 18 yaş altında kişiler sporcu olarak turnuvaya katılamazlar.

3- Turnuvaya katılan sporcu için dernek üyesi olma şartı aranmayacaktır.

4- Maçlar saha içinde rotasyon ve oyuncu değişikliği dahil resmi voleybol kurallarına uygun şekilde oynanacaktır. (Turnuva amatör sporculara yönelik olduğundan, katılan herkesin tüm kuralları ve uygulamaları eksiksiz olarak bilmesi mümkün olmayabilir.

Bu nedenle maçı yöneten hakemlerimiz gerekli durumda öncelikle ceza vermek yerine takıma uyarda bulunabilme yetkisine sahip olacaktır).

5- Kadın ve erkek takımları ayrı olacak ve kendi kategorilerinde oynayacaktır. Ancak karma takım oluşturmak isteyen olursa bu takım erkek kategorisinde turnuvaya katılabilecektir.

6- Takımlar minimum 8, maksimum 10 sporcudan oluşacaktır. Her takımın bir kaptanı olacaktır. Sporcu haricinde takımın başında sahaya ayrı antrenör çıkabileceği gibi, sporculardan birisi de bu görevi üstlenebilir.

7- Aynı sağlık kurumunda çalışan farklı görevlerdeki kişilerden takım oluşturulabileceği gibi, farklı kurumlardan gelen güvenlikçi, doktor, hemşire vb. de isterse ayrı takım oluşturabilecektir. Her takım kendisine istediği bir isim seçecektir.

8- Turnuva sosyal amaçlı, amatör bir etkinlik olduğundan, katılan sporculardan lisans istenmeyecektir. Bu nedenle meydana gelebilecek herhangi bir yaralanma veya sakatlık açısından derneğimiz sorumlu değildir. Her sporcu kendisi için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Sağlık durumu sporcu olmaya uygun olmayan kişilerin turnuvaya katılması önerilmez.

TÜSÇAD Yönetim Kurulu

Basketbol boy uzatır mı?

'Eyvah çocuğum yaşıtlarından daha kısa' Acaba basketbol mu oynasa boyunun uzaması için?'Mucizevi besinler var mıdır, çocuğumun boyunu uzatacak olan?'...Çocuğunuzun sağlıklı büyüme seyrinde olmadığı kaygısına kapılan ebeveynlerden en sık duyulan cümleler bunlar! Sahi, boy kısalığı bir kader mi, yoksa günümüzde tedaviyle büyüme geriliği sorununa çözüm sağlanabiliyor mu?

Boy kısalığı; kişinin boy uzunluğunun belirlenmiş standartlara göre son yüzde 3'lük dilimde yer alması olarak tanımlanıyor. Bir başka deyişle, aynı yaş ve cinsiyetteki sağlıklı 100 kişilik bir grupta boy sıralamasındaki son 3 kişi, kısa boylu olarak kabul ediliyor. Ülkemizde her 100 kişiden 5-10'unda boy kısalığı görülüyor, bunun nedenleri arasında yetersiz beslenme başta olmak üzere yeterince uyumamak ve aşırı strese maruz kalmak gibi yaşam koşulları yer alıyor. Çocuğun boyunun kısa olup olmadığına karar vermek için de öncelikle boyunun doğru ölçülmesi, ölçülen boyun Türkiye standartları ile karşılaştırılarak hangi persentil eğrisinde, yani büyüme standartlarında olduğuna bakılması gerekiyor. Doktorlar boy kısalığına erken tanı konulmasının çocuğun boyunun ideal uzunluğa ulaşmasında çok önem taşıdığını belirtiyor. Bu nedenle boy ölçümünün hekim tarafından 6 ay aralıklarla yapılması; hekimin ve ebeveynin bu ölçümleri kaydetmeleri çok önemli. Çünkü büyümede yavaşlama fark edildiğinde mutlaka ek inceleme yapılması gerekiyor. Doğum ağırlığı düşük olan ve erken doğan çocuklar ise mutlaka daha yakın izlenmeli. Ayrıca anne boyu 155 cm veya baba boyu 168 cm altında olan çocukların da büyüme izlemi titizlikle yapılmalı. Çocuklarda boy kısalığına hangi

faktörler yol açıyor? Beslenme sorunu olmayan çocuklarda sık görülen boy kısalığı nedenleri, büyümede gecikme olması ve ailevi boy kısalığıdır. Ailevi boy kısalığı nadir görülen genetik bir nedenden kaynaklanabileceği için çocuğun dikkatle izlenmesi gerekiyor. Ayrıca boy kısalığının tedavi edilebilir nedenleri arasında büyüme hormonu eksikliği oldukça önemlidir. Bunların yanı sıra; Turner sendromu, tiroid hormon eksikliği, kronik böbrek hastalığı, doğumsal metabolizma hastalığı, sindirim sistemi hastalığı (örneğin çölyak hastalığı), kan hastalığı, kafa içinde yer kaplayan kitle, Cushing sendromu, kortizon içeren ilaçların veya kremlerin fazla kullanımı da boy kısalığına yol açan diğer faktörleri oluşturuyor. Boy uzamasında etkili olan besinler var mıdır? Boy uzamasına doğrudan olumlu etkisi olan özel bir besin olmasa da, besin çeşitliğinin sağlanması, hayvansal ve bitkisel proteinlerin, sağlıklı karbonhidratların (tahıllar ve baklagiller), süt ürünlerinin, meyve ve sebzelerin; çeşitli, yeterli ve dengeli tüketilmeleri önem taşıyor. Hazır içecekler ve yiyeceklerden ise mümkün olduğunca uzak durulmalı. Spor boy uzamasında faydalı oluyor mu? Örneğin, basketbol çocuğunuzun daha uzun boylu olmasını sağlar mı?



Boy uzamasının en önemli belirleyicisi, yüzde 70-80 oranında genetik etmen oluyor. Yani, çocuğun yetişkinlikteki boyunu belirleyen en önemli etkenler anne ve babanın boyu. Sağlıklı yaşam, yeterli ve dengeli beslenme, düzenli egzersiz ile düzenli uyku ve ekran başında geçirilen süre de önem taşıyor. Basketbol gibi belirli bir spor türünün boya daha olumlu etkisi olduğuna dair bilimsel bir kanıt mevcut değil. Önemli nokta; çocuğun beden sağlığına, psikolojik ve sosyal gelişimine en uygun olan, ayrıca sevdiği ve sürekli yapabileceği bir sporun seçilmesi. Çocuğunuzun boyunun yeterince uzamadığını nasıl anlarım? Ne zaman bir hekime başvurmalıyım? Çoğu ebeveyn çocuklarının kısa boylu

kalacağı kaygısını yaşıyor. Peki, çocuğun kısa boylu olabileceğine işaret eden sinyaller neler? Ebeveynler ne zaman alarma geçmeliler? Doktorlara göre çocuk 1-2 yaş arasında yılda 10 cm'den, 2-4 yaş arasında 7 cm'den, 4 yaşından ergenliği başlayana kadar da 5 cm'den az büyüyorsa, bu tablo çocukta kısa boy sorununa işaret ediyor. Bu durumda zaman kaybetmeden bir hekime danışmak gerekiyor. Anne baba kısa boylu ise çocuk da mutlaka kısa boylu mu olur? Toplumdaki yaygın inanışın aksine, anne ve/veya babanın kısa boylu olması, çocuğun da mutlaka kısa boylu kalacağı anlamına gelmiyor. Boy kısalığı nedenleri arasında genetik etkenler önemli yer tutuyor. Ancak genetik

etmenlerin bir kısmı da hastalıklardan kaynaklanıyor. Bu hastalıklar kalıtsal oluyor, yani diğer aile bireylerinde de boy kısalığı görülüyor. Bu nedenle ailede kısa bireylerin olması durumunda, bu soruna yol açan genetik etkenin saptanması ve bazılarında tedaviye başlanması gerekiyor. Boy kısalığı tedavisinde nasıl bir yol izleniyor? Boy kısalığında tedavinin başarısı; hastalığın tipine, tedavinin başlama yaşına, çocuğun ve ailesinin tedaviye uyumuna bağlı olarak değişiyor. Özellikle erken tanı almış çocukların tedavisinde oldukça başarılı sonuçlar elde ediliyor. Boy kısalığına yol açan kronik hastalıklardan birinin saptanması durumunda, bu hastalığa yönelik tedavi uygulanması gerekiyor. Örneğin çölyak hastalığında, hastalığa özgü beslenme tedavisi uygulanıyor. Beslenme yetersizliği olan çocuklarda beslenme desteği sağlanıyor, kronik böbrek hastalığında da bu hastalığa yönelik tedaviler uygulanıyor. Büyüme hormonu eksikliğinde, Turner sendromu ile bazı genetik hastalıklarda, düşük doğum ağırlığı olup yeterince büyüyememiş çocuklarda, beyin tümörü tedavisine bağlı boy kısalığında, yine çocuk endokrinolojisi uzmanı tarafından büyüme hormonu tedavisi verilebiliyor.

Yazıklar Olsun!



Öğlen yemek saatinde aşı yaptırmaya gelen insanlığını kaybetmiş yaratık; "mesai başlayınca yapalım" diyen Dr.Vedat Çelebi'yi darp ettikten sonra yargılanmak üzere serbest bırakıldı.

Acaba bir sağlık çalışanı daha ölünce mi mutlu olacaksınız, ölünce mi kılınız kıpırdayacak, ölünce mi suç sabit olacak, ölünce mi sahip çıkacaksınız...

Biz ölüyoruz, biz dövülüyoruz, biz hakarete uğruyoruz, biz canınıza can olalım derken canımızdan endişe duyarak yaşıyoruz..

Sayın hakimlerimiz, savcılarımız, sizlere sesleniyoruz. Yeri gelince sizin annenizi annemiz, babanızı babamız gibi görüp, kurumlarımızda fedakarca en iyi hizmeti vermeye gayret ediyorum.

Lütfen sizler de bizleri evladınız, kardeşiniz gibi görün. Kamuoyu tepkisini beklemeden gereğini yapın. Bu yaratıkları toplum içine salmayın...

Şiddet bitsin..Kin bitsin.. Bize düşmanlık bitsin..

Yeter, Yeter Yeter Yeter..Bitin Artık.. Bıktık Artık..Ellerinizi kırılınsin..

Geçmiş Olsun, Şiddet Son Bulsun!



Yüksek İhtisas E.A.H acil servisinde görevli hemşire arkadaşımız Aytekin Aktürk'e yapılan şiddeti nefretle kınıyor, bunu yapanların en ağır bir şekilde cezalandırılmasını ümit ediyoruz.

Olayın yaşandığı birime geçmiş olsun ziyaretinde bulunarak üzüntülerimizi dile getirdik.

Gün geçmiyor ki sağlık çalışanlarına çirkin saldırı olmasın.

Siyasilerden yüz bulan yüzüzler, oy kaygısı yaşayan siyasiler hayatı sağlık çalışanlarına zehir etmek için adeta yarışıyorlar..

Şiddetin her türlüşünü pervasızca uygulayanların elini kolunu sallayarak ortalıkta dolaşmaları saldırganlara cesaret vermektedir.

Çirkinlikte sınır tanımayanlara sonsuz şiddet özgürlüğü tanıyan yasalarımız, siyasilere farklı, zengine fakire farklı olmamalı.

Adalet herkese lazım, hemde hemen lazım.

MEMURLARIN TEMEL HAKLARI NELERDİR?

Devlet kurumlarında çalışan memurların kanunlarca belirlenen en temel hakları şu şekilde sıralanabilir.

- Memurluk statüsünün düzenlenmesi:

1982 Anayasası ile memurların nitelikleri, atan-malan, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylak ve ödenekleri ve diğer özlük işlerinin kanunla düzenlenmesi esasını getirmiştir. Bu düzenleme ile Türkiye’de memuriyet yapan kişilerin statüleri belirlenmiş ve kamu görevlileri için düzgün bir statü sağlamıştır.

-İzin hakkı: Memurlar çalışmaları süresince çeşitli izinlerden yararlanma hakkına sahiptirler. Bu izinler, yıllık izin, mazeret izni, hastalık izni, aylıksız izin olmak üzere dört kategoride toplanmıştır.

Yıllık izin: Her memurun yılda 20 ila 30 gün süre ile dinlenme izni vardır. Yıllık izin süresi, hizmeti bir yıldan on yıla kadar (on yıl dâhil) olanlar için 20 gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar için 30 gün olarak belirlenmiştir.

Mazeret izni: Mazeret izinleri, “amirin takdirine bağlı” ve “amirin takdiri-rine bağlı olmayan” izinler olarak ayrılmıştır. Amirin takdirine bağlı mazeret izinleri, bir yıl içinde en fazla 10 gündür.

Amirin takdirine bağlı olmayan mazeret izinleri de, doğum, evlenme ve ölüm olaylarında verilen izinlerden oluşmaktadır. Ayrıca erkek memura, karısının doğum yapması sebebiyle isteği üzerine



üç gün; yine memura isteği üzerine, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde beş gün izin verilir.

Hastalık izni: Memurlar için hastalıkları durumunda verilecek raporlarda gösterilecek lüzuma göre üzerine, aylık ve özlük haklarına dokunulmadan izin hakkı tanınmıştır. Bu izinler, on yıla kadar (on yıl dâhil) hizmeti olanlara 6 aya kadar; on yıldan fazla hizmeti olanlara 12 aya kadar; kanser, verem ve akıl hastalıkları gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığa yakalananlara

18 aya kadar izin verilir.

Aylıksız izin: Memurun bakmaya mecbur olduğu ve bakmadığı takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi hallerinde aylıksız izin hakkı tanınmıştır. Bu durumlarda memurlara, en çok altı aya kadar aylıksız izin verilebilir.

-Aylık ve yolluk hakkı: Memurun çalışmasının karşılığı olarak elde ettiği mali hakka aylık denir. Memurların aylıkları, her ayın on beşinde peşin olarak ödenir. Ayrıca memurlara, yurt içinde ve yurt

dışında geçici olarak görevlendirilmeleri durumunda ilgili mevzuat uyarınca yolluk ödenmektedir.

-Emeklilik hakkı: Emeklilik, tüm işçiler için olduğu gibi memurlar için de önemli bir haktır. Memurlar, belirli bir yaş sınırına ulaştıncaya emekli olurlar.

Genel olarak memuriyette emekliye ayrılma yaşı 65’tir. Bu yaş haddi daha düşük düzeyde tutulduğu gibi, daha biraz yüksek tutulduğu memuriyetlerde vardır.

Tüsçad Gap Turu

25-30 Ekim 2021 tarihlerinde düzenlediğimiz “GAP TURU”muzda üyelerimiz 5 gün boyunca Diyarbakır, Mardin, Şanlıurfa, Gaziantep ve Adıyaman’da doyasıya gezerek, yörenin zengin tarih ve kültür dokusunun keyfini çıkardılar. Halfeti’de tekne turu yapan, Nemrut Dağı’ndaki görkemli heykelleri yakından görme şansını yakalayan misafirlerimiz, Şanlıurfa’da sıra gecesine katılarak bölgenin farklı lezzetlerini tadıp, eğlenmeyi de ihmal etmediler.



KİM BU “Z KUŞAĞI” ?

Onlarla artık çok sık karşılaşıyoruz. Çocuğumuz, torunumuz ve artık işyeri ortamında birlikte çalıştığımız iş arkadaşımız. Peki kim bu “Z Kuşağı” ? Onları ne kadar tanıyor, ne kadar anlıyoruz?



Doğum yıllarına göre harflerle tanımlanan kuşakları eminim duymuşsunuzdur.

1925 ile 1945 aralığında doğan “Sessiz Kuşak”, çalışkan, kanaatkâr, zorluklara dirençli, otoriteyle uyumlu, ciddi ve kaderci bir nesil olarak tanınıyor.

1946 ile 1964 yılları arasında doğan ve şu anda 57-75 yaşlarında bulunanlara Baby Boomer (Bebek Patlaması dönemi) adı veriliyor. İkinci Dünya Savaşı sonrası iyimserliğin, hippiliğin, savaş karşıtlığının, devrimci hareketlerin izlerini taşıyan bu nesil, günümüz gençleriyle sık sık değer çatışmaları yaşıyor. Teknolojiyle geç tanışan, sorumluluk duyguları oldukça gelişkin boomerların kaderi, hem ebeveynlerine hem de büyümeyen çocuklarına bakma sorumluluklarının arasında tost olmak.

1965 ve 1979/80 arasında doğan ve şu anda 41-56 yaşları arasında bulunanlarsa X kuşağı olarak adlandırılıyor. X kuşağı, teknolojik, siyasi ve toplumsal büyük değişimlere şahit olan, değerleri ve duruşları açısından önceki ve sonraki iki kuşak arasında sıkışmış bir nesil. Farklı inançlar, kültürler, ırklar ve değerlere daha açıklar. Diğer yandan otoriteyle kısmen de olsa uyum kurabiliyorlar. Ayrıca kadınların erkeklerden daha eğitilmiş olmaya başladığı nesil olarak tanınıyorlar.

1981 - 1994/6 yılları arasında doğan ve halen 25 ile 40 yaş arasındakilerse Y kuşağı diye tanımlanıyor. Y kuşağı, sabırsız, tatminsiz. Otoriteyle kolaylıkla çatışmaya girebiliyor. Girişimci eğilimi olan bu kuşaktakiler, önceki nesillere göre daha az marka bağlılığına sahip, kötü hizmetler, gecikmeler için çok daha tahammülsüz. İş onlar için kendilerini ve hayatı keşfetme serüvenlerini besleyen maddi bir kaynak. İş ve sosyal hayat dengesini kurmayı önemsiyor, büyükler yerine akranlarının görüşlerine değer veriyorlar. Dijital teknolojiyi iyi kullanıyorlar Bir çoğu

kendisini, herhangi bir inanca ya da ideolojiye ait hissetmiyor. Evlenme eğilimleri zayıf ve ebeveynleriyle yaşamayı sürdürenlerin sayısı oldukça fazla.

1997 – 2012 arası doğumlu ve 9 ile 24 yaş arasındakilerden oluşan Z (milenyum) kuşağı, ebeveynlerinin cep telefonları veya tabletleri ile oynayarak büyüyüp, ilk cep telefonunu ortalama 10-11 yaşlarında edinmiş bir nesil.

Yavaş yavaş çalışmaya ve oy vermeye başlayacak Z kuşağı gençlerinin büyük çoğunluğu, baskıya, zorbalığa ve otoriteye açıktan başkaldırıyor ya da bunlara yeltenenleri umursamıyor, ciddiye almıyorlar. Yaratıcılığa, girişimciliğe değer veren Z teknoloji nesli, yetişkinler tarafından ya çok akıllı ya da işe yaramaz diye niteleniyor.

“Z Kuşağı” bireyleri daha önceki kuşaklardan farklı olarak, gerçekten de mitosların, tabuların kendileri için fazla anlam ifade etmediğini, hayata ve olaylara daha bireysel açıdan baktıklarını, başkalarının haklarında ne düşündüğü konusunda daha az kaygılandıklarını, her konuda çok daha sorgulayıcı ve özgürlükçü olduklarını ifade ediyorlar.

Bizim gibi orta yaşlı diyebileceğimiz insanlardan çok farklı düşünüyorlar.

Her dönem olduğu gibi bir veya iki üst kuşakla çatışma yaşamaları doğal olsa da, çok net olarak bazı düşünce ve tavırlarla bizlerden ayrılıyorlar. Bir aidiyet bağları yok ya da çok zayıf. Otoriteyi kabul etmiyorlar ve içlerinden bazıları neredeyse sınırsız özgürlüğü savunuyor. Böylece ev ve işyeri gibi üst kuşaklarla karşılaştıkları ortamlarda ciddi sorunlar yaşanıyor. Örneğin işyerinde düzenli mesai saatleri olmasını anlamsız buluyorlar. Serbest çalışma mantığını benimsiyorlar. Yöntemden ziyade sonuç odaklı düşünüyorlar. Hızlı hareket ediyorlar.

Bizim yaş grubumuzun onları anlaması pek kolay değil. Ancak önümüzdeki dönemde iş gücünün çoğunu onlar oluşturacağı için onlarla birlikte çalışabilmek açısından onları anlamak adına çaba göstermez şart. Ayrıca seçimlerde oy kullanabilme yaşına eriştikleri için gelecekte siyaset üzerinde de çok büyük bir etkilerinin olacağı kesin.

Onların dünyanın düzen ve akışında büyük etki yapacağı çok açık!

Siz ne düşünüyorsunuz? Yeni neslin şekillendireceği bir dünya, sizce nasıl bir dünya olacak?



HUZUR İSTEMİYORUZ YİYİN BİRBİRİNİZİ DİYEN “KOCA”MAN ADAMLAR..!

Doktorlarımıza yapılan zamlar eksiktir, geç kalınmıştır ve yetersizdir.

Ama ayrımcılığın kitabını yazan Doktor Bakanı tarafından yapılan zamlar, biz kurumlarda huzur istemiyoruz yiyin birbirinizi demenin en açık izahıdır.

Kim neyin peşinde, hangi kafayla bu ayrımcılık yapıldı. bilmiyoruz ama bildiğimiz tek bir şey var o da “Kurt kışı geçirir ama yediği ayazı unutmaz”..

Hemşiresinden doktoruna, güvenlik görevlisinden sekreterine, teknisyeninden şoförüne kadar ayrılmaz takım olan sağlık sistemi gelip geçici siyasilerin çomak sokmasıyla dağıtılmaya çalışılmaktadır.

Sayın Bakanım; tabela okuyarak ve istatistik açıklayarak geçirdiğiniz pandemi günlerinde bizler öldük, bizler evlerimize, çocuklarımıza hasret kaldık ve sizin bu tavrınızı hiç mi hiç hak etmedik.

Ne istediğinizi çıkın açık açık söyleyin, sizin diğer sağlık çalışanlarına bu denli duyarsızlığınız ve olmasalar da olur tavrınız neyin unutulmayan yarası.

Şu pandemi döneminde kasıla kasıla anlatmaya dayamadığınız başarınızı, yaptığınız beton yığını binalara değil içindeki cefakâr sağlıkta çalışanlara borçlusunuz.

Hak yemenin moda olduğu günümüzde kim bu kervana katıldıysa hakkımız helal değildir. Bu saatten sonra atacağınız hiçbir adımın zerre kadar ehemmiyeti yoktur.

Bizleri bu kadar değersizleştiren biriyle hesabımız ahirete kalmıştır.

Alkışlarla ayakta tutmaya çalıştığınız bu insanlar alkışınızı ve bu ayrımcılığınızı karşılıksız bırakmayarak vatandaşlık görevlerini ifa etmeye sıra geldiğinde ödeyeceklerdir.

Bu saatten sonra atacağınız hiçbir adımın zerre kadar ehemmiyeti yoktur.

Bizleri bu kadar değersizleştiren biriyle hesabımız ahirete kalmıştır.

Alkışlarla ayakta tutmaya çalıştığınız bu insanlar alkışınızı ve bu ayrımcılığınızı karşılıksız bırakmayarak vatandaşlık görevlerini ifa etmeye sıra geldiğinde ödeyeceklerdir.

Büyük zam diyerek aklımızla alay edenler, bizleri asgari ücrete mahkûm edenler bizim Bakanımız olamaz.

İş barışını bozacak ve gelir adaletsizliğini daha da vahim duruma getirecek bu ayırım kabul edilemez.

İyileştirme tüm sağlıkta çalışanlara yapılmalı ve bu hatadan ivedilikle dönülmelidir.

İstifalar olmasın, ağalık beylik elden gitmesin diye 400 TL'yi alıp masadan kalkan Sendikalar; haydi buyurun bakalım görelim hünelerinizi...

Söylenecek çok şeyin olduğu bu ayrımcılıkta, söylenecek son söz;

“Yazıklar Olsun”

“Bizi yoran şartların ağırlığı değil, çığlıklarımızı duymayanların sağırlığıdır.”

Çin Tıbbından Gelen Mucize; Akupunktur

Vücuttaki belirli noktaların uyarılmasını gerektiren, genellikle cilde nüfuz eden bir iğne ile, çeşitli sağlık durumlarını tedavi etmek amacıyla uygulanan geleneksel bir tıp yöntemi olan akupunktur, en başta ağrının hafifletilmesi olmak üzere bir çok soruna etkili bir çözüm sunmaktadır.

AKUPUNKTUR NEDİR?

Akupunktur, bir kişinin vücudunun belirli noktalarına, çok çeşitli derinliklere çok ince iğnelerin sokulmasını içeren bir tedavi şeklidir. Araştırmalar, ağrının hafiflemesine yardımcı olabileceğini ve çok çeşitli diğer şikayetler için kullanıldığını ileri sürmektedir. Akupunktur, vücuttaki enerji dengesizliklerini düzeltmeye odaklanmış tam bir tıbbi protokoldür. Çin'deki başlangıcından 2,500 yıl önce, akupunktur geleneksel olarak hastalığın önlenmesi, teşhisi ve tedavisi ile genel sağlığı iyileştirmek için kullanılmıştır.

AKUPUNKTUR NE İÇİN KULLANILIR?

Akupunkturun amacı vücudun her tarafına akan enerji dengesini teşvik etmek ve iyileştirmek olduğu için, akupunkturun yararları duygusal rahatsızlıklardan (anksiyete, depresyon) sindirim

şikayetlerine (bulantı, kusma) kadar geniş bir yelpazeye yayılabilir. irritabl bağırsak sendromu). Bir yaralanma nedeniyle veya romatoid artrit gibi kronik dejeneratif hastalıklar ile ilişkili olan ağrı sendromları için faydalı olabilir. Ayrıca migren veya Parkinson hastalığı gibi nörolojik problemlerin tedavisinde veya felç geçiren bireyler için rehabilitasyon stratejisinde de yardımcı olabilir. Sinüzit ve astım dahil olmak üzere solunum yolları, birçok jinekolojik rahatsızlık ve infertilite gibi durumlar akupunktur ile rahatlatılmıştır. Akupunktur ayrıca yorgunluğu ve bağımlılığı azaltmak ve genel iyilik halini arttırmak için faydalı olduğunu kanıtlamıştır.

ABD'deki çalışmalar akupunkturun kronik bel ağrısı, diş ağrısı, migren ağrısı, fibromiyalji ve osteoartrit semptomlarının hafifletilmesine yardımcı olabileceğini göstermektedir. Travma sonrası stres bozukluğu gibi duygusal ağrı sendromlarının tedavisinde ve kemoterapiye bağlı bulantı ve kusmanın kontrol edilmesinde yardımcı olduğu gösterilmiştir. Ayrıca, in-vitro fertilizasyon ile birlikte kullanıldığında hamileliğin başarılmasında klinik başarı göstermiştir.

AKUPUNKTURUN FAYDALARI

- Doğru bir şekilde yapıldığında güvenlidir.
- Yan etkileri oldukça azdır.
- Diğer tedavilerle etkili bir şekilde kombine edilebilir.



- Bazı ağrı türlerini kontrol edebilir.
- Ağrı kesici ilaçların uygun olmadığı hastalara yardımcı olabilir.
- Akupunktur kişinin strese karşı dayanıklılığını artırır, hastalıklara karşı direnç mekanizmalarını güçlendirir.
- Akupunktur; alerji mekanizmalarını düzenler ve alerjik reaksiyonların (alerjik burun akıntısı, burun tıkanıklığı, ürtiker vb. gibi) kısa sürede iyileşmesine katkıda bulunur.

- Akupunktur; açlık duygusunu regüle eder ve biyolojik saati dengelemede yardımcı olur. Bu etkisi obezite(zayıflama) tedavisinde ki yerini öne çıkarır.
- Akupunktur; abstinans (yoksunluk) sendromunu tedavi ederek hastaların sigara, alkol, ilaç, yeme bağımlılığından kurtulmalarını sağlar.

Kafanızda büyüttüğünüz sorunları düşünmekten kurtulmak için ne yapmalısınız?

Düşünmek iyidir ama her şeyde olduğu gibi fazlası hem midenize hem de saçlarınıza zararlıdır. Fazla düşünmek sizi hareketsiz kılar ve eyleme geçmenizi engeller.

Bu da birçok fırsatı kaçırmanıza sebep olur. Fazla düşünmenin diğer problemleri tarafı "kafada kurma" seviyesine geçtiğiniz zaman en ufak meselelerin bile sizi depresyona ya da panik atağa sokabilecek kadar abartma potansiyeline sahip olmasıdır.

Peki bu fazla düşünme zehrinden nasıl kurtuluruz? İşte size en yararlı tavsiyeler...

1) Fazla düşünme başladığı anda durun ve kendinizi izlemeye alın.

Şu anki hızda düşünmek sizi nasıl etkiliyor anlayın. Hangi duygularınız içinizde yavaş yavaş kabarmaya başladı dikkat edin. Eğer fazla düşünme motorunuz sizde korku ve öfke gibi duygulara sebep olmaya başlamışsa vitesi düşürmenizin tam vaktidir. Eğer devam ederseniz o yolun sonu iyi bir yere çıkmaz.

2) Kafanızı dağıtın.

Oturup kara kara düşüneneceğinize zihninize kafayı başka yere yöneltecek uğraşlar verin. Girin mutfağa daha önce yapmadığınız bir yemek yapın. Çıkın daha önce gitmediğiniz bir semtte yürüyün. Yepyeni bir hobi edinin örneğin resim yapın. Kısacası beyninizi meşgul edin ve düşünce sarmalından kurtulun.

3) Derin nefes alın.

Bunu birçok yerde duymuşsunuzdur ama derin nefes almak gerçekten işe yarar. Düşünceler sizi bunalıttığı zaman şöyle bir gözlerinizi kapayın ve en az on kere derince nefesler alıp, yavaşça verin. Mutlaka deneyin. Faydasını göreceksiniz.

4) Büyük resmi görmeye çalışın.

Genelde kafanızı taktığınız sorunların çoğu incir çekirdeğini doldurmayacak ve bundan beş sene sonra hiç bir anlam ifade etmeyecek şeylerdir. Şöyle bir durun ve kafanızda on sene sonrasına gidin. Şu anda sizi bunalıma sokan mesele on sene sonra gerçekten o kadar önemli mi olacak, karar verin. Çoğu zaman kendinizi mahvettiğiniz konunun pek de önemli olmadığını göreceksiniz.

5) Etrafınıza iyilik yapın.

Başka insanlar için iyi bir şeyler yaptığınız zaman otomatik olarak kendinizi iyi hissetmeye başlarsınız. Gidin yaşlı komşunuzun market alışverişini yapın. Arkadaşınızın köpeğini gezdirin. Sıkıntısı olan birilerine güzel sözler söyleyin. Kısaca oturmak ve düşünmek yerine iyi bir şeyler yapın.

6) Olumsuz düşünce mekanizmalarınızı bilin ve engelleyin.



Hepimilumsuzce

zin düşünmekaniz-

maları vardır. Bazılarımız

insanlara karşı ön yargılıdır. Kimimiz hep arkasından birilerinin alay ettiğini düşünür. Yani herkesin takıntılı olduğu bir mesele vardır. Baktınız negatif mekanizmanız devreye giriyor, hemen müdahale edip iyi şeyler düşünerek devreden çıkarın.

7) Kendinizi biraz övün.

Kötü kötü düşünmeye başladığınız zaman zihninize olumlu düşünce yakıtı göndermeniz gerekir. Bunu da en iyi son zamanda başardığınız şeyleri hatırlamakla yaparsınız. Oturun ve son bir kaç ayda "çok iyi yaptım" dediğiniz bir şeyler hatırlayın ve bunları yazın. Bu olayları hatırladıkça psikolojik durumunuz daha da olumlu hale gelecek ve bu da negatif düşünme sürecini etkisiz hale getirecektir.

8) Anı yaşamayı biraz da olsa öğrenin.

Aşırı düşünme genelde geçmişte yaşadıklarınıza veya gelecekte olacağını tahmin ettiklerinize kafayı takma şeklinde gerçekleşir. Ama zihninizi içinde bulunduğunuz anda tutabilirseniz çoğu kötü düşüncenin buhar olup uçtuğunu göreceksiniz.

9) Güvendiğiniz kişilerin fikrini sorun.

Çoğu zaman kafayı içinde bulunduğunuz

durumun tek bir yönüne takarız ve aslında olayın başka yorumları olabileceğini düşünmeyiz. Başka insanların fikrini almanız normalde göremediğiniz açıları görmenize ve durumun o kadar da kötü olmadığını anlamınıza sebep olabilir.

10) Eyleme geçin.

Aşırı düşünmek eyleme geçmediğiniz zaman kötü etkisini artırır. Eyleme geçmediğiniz her dakika daha çok düşünmenize ve düşündükçe eyleme geçmemek için bahaneler üretmenize sebep olacaktır. Ayarınızı bilin ve belli bir aşamadan sonra eyleme geçin.

11) Kendinize haksızlık etmekten vazgeçin.

Sevdiğiniz insanlara şefkatli davrandığınız gibi kendinize de şefkat gösterin. Aşırı düşünme genelde aşırı kendini ezmeye beraber gider. "Ben ne aptalım" şeklinde başlayan düşünceler sizi iyi yerlere götürmez.

12) Korkularınızdan kaçıp durmayın.

Korkularınızdan kaçtıkça ve eyleme geçmeden onlar üzerinde düşündükçe daha fazla korku bataklığına gömülürsünüz ve ejderhaya dönüşen korkular sizi yutar. Korkularla başa çıkmanın en güzel yolu üzerlerine gidip onlarla yüzleşmektir.

SERHAT ŞEHİRİ KARS



Serhat şehri, şehitler diyarı Kafkaslardaki kentimiz Kars...

Uzun zamandır istediğim, planladığım o tren yolculuğunu yapmış, Kars Tren Garı'na ulaşmıştım. Evet hava soğuk ama içim kıpır kıpır ve en doğudaki şehrimizi görmenin heyecanı ile dolu. Şehrin merkezinde olan otele vardığımda, açmaya hiç zahmet etmeden, bavulları attığım gibi, Kars sokaklarını keşfe çıktım



İnce ince yağın o kristalimsi karı izlemek, Rus mimarisine sahip bol heykelli geniş caddelerinde dolaşmak beni mutlu etmeye yetmişti. Biraz daha soğuğu içime çektikten sonra asıl maceranın

yarın olduğunu hatırlayıp, dinlenmek gerektiğini düşünerek ertesi günün hayaliyle derin bir uykuya daldım. Sabah uyandığımda ne ilginçtir ki ilk düşündüğüm şey; yıllar önce Orhan Pamuk'un da bu otelde kaldığı ve "Kar" adlı kitabını burada yazdığı oldu. Yazı esnasında çok sevilen, kitap yayınlandıktan sonra ise aynı sevgiyi hissedemeyen yazarın ilham kaynağının ve kitabın adının "Kar" olmasına şaşımamak lazım. Göz alabildiğince beyaz olan bu coğrafyada aksini düşünemezdim.

Ve bugün ilk durağım Ani antik kenti. Yedi kapılı Ani Şehri, 22 medeniyete başkentlik yapmış. İpek Yolu'nun Anadolu'ya giriş kapısı olan bu muhteşem yerdeki yapılar hala heybetli, hala göz alıcı. Her birini ayrı ayrı inceleyip etkilendiğim bu tarihi eser yapıtlarından en çok Ebul Menuçehr Camisi'ni ve Halaskar Kilisesi'ni beğendim.

Ermenistan ile sınırimızı çizen Arpa Çayı, ileride Aras nehrine karışıp Hazar Denizi'ne dökülmeden önce, bu kentin etrafını yeşile boyayıp manzarasını güzelleştiren bir ressam havasında kıvrıla kıvrıla süzülüyor.

Şehrin kurulduğu yeri inceliyorum uzun uzun. Üç tarafı vadi olan yüksek bir tepede kurulmuş

bir şehir. Burayı daha sonra güvenli bulmayıp, hepsini şimdi bulunduğu yere çeken Osmanlı İmparatorluğu. Anı'nın devamı niteliğinde olan Kars, modern ve ihtişamlı mimarisi ile büyüleyiciliğini korumakta. Tabi bu mimarinin büyük kısmı Ruslara ait. 40 yıl hakimiyetinde bulunan şehre değer katacak bir çok sanat eseri bırakmışlar.

Trende gelirken buz tutmamış olduğunu öğrenip üzüldüğüm, bugünse tam aksini duyup sevindiğim Çıldır Gölü'ne gidiyorum. En heyecanlı olduğum rota! Bir göl nasıl buz tutar? Üzerinde atlı kızaklarla kayacak kadar, nasıl? Ve işte karşında... Günün en güzel saatindeyiz; gün batımı ve beyaz...

Dünyada sadece Alplerde ve Kars'ta bulunan kristalimsi, pırlı pırlı, narin kar tanelerinden oluşmuş bu beyaz örtüde yürümek, bitmesini istemediğim bir keyif! Hem görüntünün hem ayaklarımdan altındaki hissin tadına doyamıyorum. Buna bir de atlı kızak eklenince, ooo, şahane...

Bu gölün bir de Sarı Balığı var ki, tadı bir balıktan fazla. Pişirilmesi ve hazırlanışından mıdır nedir tadı enfes...

Ertesi gün Kafkas Cephesi Harp Tarihi Müzesi



Dr. Nuray ÇALIŞKAN
Aile Hekimi / Seyahat Yazarı
www.seyahatbiredebiyat.com

var programımda. Maalesef yürek burkan bir müze burası. En çok şehitlerimizin anısı doku-nuyor bana. Tek kurşun bile atmadan, soğuktan donarak can vermek... Acının tarifi yok...

Oradan çıkmak, matem havasını dağıtmaya da Kars kalesini görmek iyi geliyor. Selçuklular zamanında, 1100'lü yıllarda inşa edilen kale, Osmanlılar zamanındaki onarımı ile günümüze kadar ayakta kalmayı başarmış.

Bu kale manzarasına karşı, buranın meşhur yemeği olan Kars Kazında sıra. Tatmadan gide-mezdik elbette. Suyunda haşlanmış bulgur pilavı, turşu ve köpüklü ayanla yediğim bu kaz etinin tadını unutmam mümkün değil. Bal ve kaşarları tatmayı da unutmadım tabi ki.

Özlediğimiz ve değer verdiklerimizle birlikte yeni rotalarda buluşmak dileğiyle...



TÜRKİYE'DE SAĞLIK ÇALIŞANI OLMAK

Sağlık insangücü, sağlık hizmetleri sunumundaki en önemli kaynaktır ve sağlık kurumlarında verilen hizmetin kalitesini, sağlık politikalarının uygulanabilirliğini ve sürdürülebilirliğini büyük ölçüde belirlemektedir. Ülkemizde de Sağlık Bakanlığı 2003 yılından itibaren yürürlüğe koyduğu Sağlıkta Dönüşüm Programı'nda, sağlıkta insan kaynakları ile ilgili olarak "bilgi ve beceri ile donanmış, yüksek motivasyonla çalışan sağlık insangücünün oluşturulması"nı amaçladığını ifade etmiş ve uzun süreden beri var olan sağlıkta insan kaynaklarına ait sorunların çözümü için adımlar atılması konusunda bir süreç başlatmıştır.

Sağlıkta Dönüşüm Programı ile birlikte sağlıkta birçok alanda reform gerçekleştirilmiş, sağlık hizmetleri; sunum, kapasite, erişilebilirlik, kalite ve hakkaniyet bağlamında büyük gelişim göstermiştir.

Bu gelişmelerle birlikte vatandaşın sağlık hizmetlerinden memnuniyeti büyük artış göstermiştir. Öyle ki 2003 yılında %40 olan sağlık hizmetlerinden memnuniyet oranı 2015 yılında %72,3'e yükselmiştir. Bu oran Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde 2014 yılı için %61'dir (Sağlık Bakanlığı 2015). Ancak ülkemizde yürütülen yerel ve ulusal çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda, sağlıkta artan vatandaş memnuniyetine karşın sağlık personeli memnuniyetinin aynı doğrultuda gelişim göstermediği gözlenmektedir. Sağlık sistemi için çok önemli bir unsur olan sağlık çalışanlarının son zamanlarda memnuniyetsizlik, iş doyumunda yetersizlik ve kendisini değersiz hissetme en üst noktaya ulaşmıştır.



Tüçad Uşak İl Başkanı
Fatih ÖZSOY

Türkiye'de sağlık çalışanları iş doyumunu etkileyen çevresel faktörler ücret, çalışma saatleri, yükselme olanağı, işin yapısı, prestiji, otonomisi, denetim, kişiler arası ve yönetim ile iletişim, çalışma koşulları ve sosyal ortamdır. Bunlarla birlikte motivasyon, tükenmişlik, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, verimlilik ve performans gibi kavramların iş doyumuna ile birlikte birbirinden etkilendiği söyleyebiliriz.

Sağlık çalışanlarının sahada özellikle ücret ve çalışma koşulları konusunda yalnız bırakıldığı aşıkardığı konusunda hem fikirizdir. Toplum nezdinde sürekli ücretlerine zam alan ancak doyumsuz istekleri olan çalışanlar olarak ön yargı oluşturuldu. Bunun yanında 39 branşta hizmet veren sağlık çalışanlarını böl parçala

yönet yöntemi ile gerek branş gerekse de sivil toplum örgütleri şeklinde ayrıştırılarak birlikte hak arama mücadelesinden yoksun bırakıldığı sessiz çığlık atan çalışanlar haline getirildi. Sağlık çalışanları sahada özellikle ücretler konusunda çalışma arkadaşları veya diğer kurumlarda çalışanları ile kıyaslama ve rekabet eder konumuna getirilerek iş barışı ve doyumundan mahrum bırakıldılar. Sahada aynı geminin içinde yer aldığımız unutularak gemin su aldığı görmeyerek tıpkı Titanik Gemisi batarken son anlarında yaşananlar gibi klasik müzik dinlemeye devam ediyoruz. Sağlık camiasının içinde yer alan paydaşlar bir an önce gerçekler ile yüzleşmeli çözüm odaklı sağlık çalışanlarının tümünü içine alan çaba içine girmeleri gerekiyor. Bu gemi su almaya başlayalı çok zaman oldu. Geminin ön tarafı suyun içine girmiş durumdayken geminin kış tarafında kendilerinin yükseldiğini zannedenler sizler de derinlerde yerinizi bir gün alacaksınız.

Sendikaların ilkeleri, üyeleri için toplu sözleşme ikramiyesi ile gündeme gelmek değil, mali ve özlük haklarındaki her türlü iyileştirme, sahanın istek ve talepleri doğrultusunda işveren ile görüşmeleri etkin/yetkin bir şekilde yaparak çalışanın hak ettiği mali, sosyal ve mesleki itibarı kazandırmak için olmalıdır. Bu kazanımlar sadece üyelerinin bir kısmı için değil temsil ettiği iş kolundaki tüm çalışanların hakları için olmalıdır. Yoksa sendikanın ve sendikalaşmanın anlamı bireysel çıkarlardan öteye gitmez. Kalın sağlıcakla...

Lale AKASOY

Yenidönem
Gazetesi
Yazarı



"Ya tımarhaneye, ya da mapushaneye!"

Sağlık çalışanlarına uygulanan hem sözel, hem de fiziksel şiddet hızını hiç kesmeden devam ediyor ne yazık ki...

**Bravo!
Hani alkış!**

Sağlık çalışanlarına uygulanan şiddeti, yapılan haksızlıkları, adaletsizlikleri, mobingi, eşitsizliği...

Belki "bir milyon" kez yazdık çizdik amma...
Yüreklarin kulakları sağır olunca...
Sözün bittiği yere geliyoruz malesef!
"Zevk" için mi, yoksa "intikam" için midir bilinmez...
Hayatı sağlıkçılara adeta zehir etmek için ellerinden geleni yapıyorlar...
Hem bazı vatandaş, hem bürokrat, hem de siyasilere...

Bu öfke niye?

Ve bu zihniyette olan insanları İlber Ortaylı'nın dediği gibi, "Ya tımarhaneye, ya da mapushaneye..." göndermekte fayda var. Ama önce ruh sağlıklarını düzeltmekle başlayabiliriz...
Özellikle de torpilli "Memur kralcıkların" elbette...
Tavan yapmış şişik egoları...
İğnenin ucunu batırsak "fos!" diye sönecekler anında...
Kendilerini nasıl bir aynada görüyor, nasıl tahayyül ediyorlarsa artık!
Çekiverseniz "mabadlarını" o makam koltuklarından insan yüzüne bakacak yüzleri olur mu acaba?

Bilemedim şimdi!

Ama şunu da hemen hatırlatalım aralarında liyakatlı, vicdanlı olan yöneticiler de yok değil hani!
Sözümüz bu idarecilere değil tabi ki...

Yaşam koşulları birçoğumuzun hayatını cehenneme çevirebilir, çevirmiştir, çeviyor da...
Ama unutmayalım ki sağlık çalışanları da bu hayatın içinde...

Onlar "Uzay"dan falan gelmediler yani!
Tıpkı bizler gibi geleceğe kaygı ile bakıyorlar...
Neyi, kiminle paylaşamıyoruz Allah Aşkına!

"Bittik, bıktık artık!" şeklinde bağırarak, feryad ederek seslerini duyurmaya çalışıyorlar her platformda...

**Duyan var mı acaba?
Nedendir bu öfke?**

"Hastama bakmadı! / Annemle ilgilenmedi! / Benim hastam daha acildi! / Çocuğumu müdehaleye aldılar bana da dışarda bekle dediler!" gibi tırışkadan bahanelerle saldııyorlar sağlıkçıların üzerine...

"Yan baktı, çamura batt..." misali yani...
E pes vallahi!

Detoks Hakkında Merak Edilenler

Detoks (detoksifikasyon) bir zayıflama yöntemi değil, vücudu toksinlerden (zehirli madde) arındırma yöntemidir. Vücutta toksin birikimi; kirli havaya maruz kalma, sağlıksız beslenme, direk ateş temaslı pişirme yöntemleri, kimyasal maddelerle temas gibi nedenlerle gerçekleşir. Vücutta biriken toksinler diğer sağlıklı hücrelerin yapı ve işlevlerini bozarak sistemin zarar görmesine sebep olur.

Zayıflama programlarında en doğru ve sürdürülebilir yöntem; Diyetisyen kontrolünde Doktor tarafından yapılan kan testlerinin değerlendirilip Sağlıklı ve dengeli bir beslenme programı oluşturularak Egzersiz eşliğinde ve doğru sürede kilo vermektir.

Detoks Programı Hangi Durumlarda Uygulanmalı?

Şiddetli baş ağrısı, yorgunluk, halsizlik, cilt problemleri, boğaz ağrısı, uykusuzluk, kabızlık gibi durumlar da detoks uygulanabilir. Gebe ve emzikli kadınlar, kronik hastalığı olanlar ve ergenlik döneminde olan gençlerin detoks uygulaması sakıncalıdır.

Detoks Programında Dikkat Edilmesi Gerekenler Nelerdir?

Alkol ve sigara kullanmamak. Mevsim meyve ve sebzelerini tercih etmek Çiğneme sayısını artırmak.

Maden suyu tüketmek Su tüketimine özen göstermek ve bitki çayları tüketmek Hareket etmek, düzenli uyku.

Detoks Nasıl Uygulanır?

Vücudumuz; karaciğer, akciğer, böbrek ve deri ile detoksifikasyonu gerçekleştirir. Bu nedenle sağlıklı beslenen kişilerin ayrıca detoksa ihtiyacı olmayabilir. Yaz tatili, bayram, sıklaşan davetler sonucunda vücudunuz yorulduysa, zayıflama diyetine başlamadan önce arınmak ve adaptasyon için bu tür diyetlerden diyetisyen eşliğinde yardım alabilirsiniz. Detoks programı 3 veya 7 gün uygulanabilir.

Detoks ile birlikte fiziksel aktivitenin artırılması, terleme ve bağırsak hareketliliğini sağlayarak toksin atımını destekleyecektir.

3 Günlük Arındırıcı Detoks Programı

Kahvaltı

200 gr yoğurt veya kefir
2 yemek kaşığı yulaf kepeği
Yarım orta boy elma
1 tatlı kaşığı tarçın ile smoothie yapabilirsiniz

Ara Öğün

1 şişe maden suyu
1 adet salatalık
Yarım demet maydanoz
5-6 yaprak nane ve yarım limon ile yapılmış detoks suyu
Öğle Yemeği
1 adet taze kırmızı biber



Uzman Diyetisyen Aslıhan ACAR
FORMCAMP SAĞLIKLI YAŞAM MERKEZİ

1 tatlı kaşığı keten tohumu
1 tatlı kaşığı çörekotu
3 yemek kaşığı lor peyniri
Yarım avokado
İle hazırlanmış bol yeşillikli, limonlu salata
1 dilim etimek

Ara Öğün

2 adet mürdüm eriği veya kuru erik
10 adet ceviz içi
1 fincan yeşilçay veya beyaz çay



Akşam Yemeği

1 kase kabak çorbası
4 yemek kaşığı yeşil mercimek veya zeytinyağlı sebze yemeği
1 kase yoğurt
Salata (yağsız tuzsuz bol limonlu)
Ara Öğün
1 fincan papatya çayı veya rezene çayı

Öneriler:

-Su tüketiminizin 2.5-3 litre olmasına özen gösteriniz.
-Bitki çaylarını demlemeyi tercih ediniz, demlerken toz zencefil, tarçın ilave edebilirsiniz
-Kronik bir hastalığınız varsa, düzenli ilaç kullanıyorsanız uygulamayınız
-Smoothie ve detoks suyu tariflerinde blender kullanabilirsiniz. Detoks suyu için tüketebiliyorsanız süzmeden tüketiniz.

NOT:Yukarıdaki liste sağlıklı yetişkin bireyler için hazırlanmıştır.3 günden fazla uygulamayınız.

TÜSÇAD

Narlı Bahçe

Sağlıkçılar Köyü

yaşam evleri



yeşilin her tonu
denizin mavisiyle
bu köyde buluşuyor.

Detaylı bilgi

0 533 491 08 16

DENİZ

MARİNA -

ŞELELE

YAYLA

GÖL

HEPSİ SİZİ KUCAKLIYOR

Şehir üstünüze geliyorsa nefes almak için bu köy tam size göre...



AYENTÜRKARTAL
MÜHENDİSLİK MİMARLIK İNŞAAT