

Tıp Fakültelerinde Akademik Personel Seçimi ve Akademik Personeli Geliştirme Kriterleri

Medical academic staff selection and academic staff organisation's criteria

Beyza Özçınar¹, Ateş Kadioğlu², Mehmet Bilgin Saydam³

¹Istanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Genel Cerrahi Anabilim Dalı, İstanbul

²Istanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Üroloji Anabilim Dalı, İstanbul

³Istanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı, İstanbul

Özet

Tüm dünyada tıp eğitiminde Dünya Tıp Eğitimi Federasyonu'nun (World Federation for Medical Education) global standartları yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Bu çalışmanın amacı; İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi'nin (İTF) mevcut akademik personelinin çeşitliliğini, dünyada önde gelen tıp fakültelerinin akademik personel özelliklerini de inceleyerek karşılaştırmak ve analiz yapmaktır. Çalışmada, 2012 Shanghai sınıflamasına göre tıp eğitiminde dünyada ilk sıralarda yer alan üniversitelerden, Harvard Üniversitesi, UCSF (University of California San Francisco), Johns Hopkins Üniversitesi, UCLA (University of California Los Angeles), Stanford Üniversitesi ve Cambridge Üniversitelerinin web sayfaları detaylı olarak incelenerek değerlendirilmeye alındı. Altı üniversitenin tıp fakültelerinin web sayfalarında yer alan, anabilim dallarındaki akademik personelin lisans düzeyinde eğitim çeşitliliği, sayısı, akademik unvanları gözden geçirildi. Genel bakışla temel bilimlerin bazılarında tıp dışı akademik personelin %50'nin üzerinde olduğu saptandı. Anesteziyoloji, genel cerrahi, kalp damar cerrahisi, transplantasyon gibi cerrahi klinik bilimlerde hizmet veren (hasta tedavisinden sorumlu olan) akademik personelin İstanbul Tıp Fakültesi'nde tümünün, diğer üniversitelerde çok büyük çoğunluğunun tıp fakültesi mezunu olduğu ve ilgili alanda tıpta uzmanlık eğitimi tamamlamış oldukları görüldü. Psikiyatri anabilim dallarında Doctor of Philosophy (PhD) unvanı olan farklı uzmanlık alanlarından kişilerin oranının %8-56 arasında değişmekte olduğu, bu oranın İTF ve Stanford'da en düşük olduğu tespit edildi. Sadece İTF Halk Sağlığı Anabilim Dalında, tıp fakültesi mezunu olmayan, ilgili branşlarda PhD'lerini tamamlamış uzmanların oranının dünyada önde gelen üniversitelere benzer olduğu saptandı. Bu sonuçlar, dünyada önde gelen üniversitelerinin, -cerrahi branşlardaki monolitik eğilim dışında- mozaik kadro yapısıyla, farklı disiplinlerden akademik personelle klinik, eğitim-öğretim, araştırma hizmeti verdiğini göstermektedir. Ülkemizde klinik bilimlerde tıp dışı farklı uzmanlık alanlarından kişiler ile multidisipliner sağlık hizmeti sunulmasına rağmen, akademik kadroda PhD'si olanlara hizmet imkanı tanınmadığı anlaşılmaktadır.

Anahtar sözcükler: Akademik personel, uzmanlık, doktora, tıp fakültesi.

Abstract

World Federation for Medical Education's global standards are used widely in the medical education all over the world. The purpose of this study was to analyze the diversity of existing academic staffs in one of the medical faculties in Turkey (Istanbul Medical Faculty, ITF) and in the world and also to compare and analyze the staffs' characteristics. In this study, according to the Shanghai classification 2012 the most popular six universities' web pages were examined and evaluated in detail. These universities were Harvard University, University of California San Francisco (UCSF), Johns Hopkins University, University of California at Los Angeles (UCLA), Stanford University and Cambridge university. Of the academic personnel in departments provided in the websites of the faculty of medicines in these six universities, educational variety and the number at Bachelor's degree and academic titles were reviewed. Some of the non-medical basic science academic staff were found to be over 50%. Some clinical branches like anesthesia, general surgery, cardiovascular surgery and transplantation, all the academic personnel both in ITF and the other six universities were medical doctor and had special training on these clinical branches. In the Department of Psychiatry, the range of people from different areas of expertise with PhD degree ranged from 8-56%, it was found to be lowest in ITF and Stanford University. Only in Public Health Department of ITF, the non-medical graduates and medical graduates ratios were similar to the leading universities in the world. All of these results showed that, one of the leading universities in the world provide clinical, educational and research activities in mosaic concept. In our country, in clinical sciences branches there were multidisciplinary people from different areas of expertise, however it is understood that PhD's were not provided enough in academic staff.

Keywords: Academic personnel, medical speciality, medical faculty, PhD.

İletişim / Correspondence:

Dr. Beyza Özçınar
İ.Ü. İstanbul Tıp Fakültesi, Genel
Cerrahi Anabilim Dalı, Çapa, İstanbul
e-posta: drbeyza@hotmail.com

Yükseköğretim Dergisi 2015;5(3):113-117. © 2015 Deomed

Geliş tarihi / Received: Haziran / June 7, 2015; Kabul tarihi / Accepted: Haziran / June 30, 2015

Çevrimiçi erişim / Online available at: www.yuksekogretim.org • doi:10.2399/yod.15.012 • Karekod / QR code:





Üniversiteler, çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacı ile; ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzelkişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip kurumlardır (T. C. Anayasası, 1982).

Tüm dünyada temel tıp eğitiminde Dünya Tıp Eğitimi Federasyonu'nun (World Federation for Medical Education, WFME) global standartları yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Bu standartların içerisinde; tıp eğitimi için misyonun belirlenmesi, eğitim programının belirlenmesi, öğrencilerin değerlendirilmesi, akademik personelin standartlarının belirlenmesi, eğitim kaynaklarının belirlenmesi, programın değerlendirilmesi, yönetim ve sürekli yenilenme önemli noktalar (WFME, 2013).

Akademik personelin standartlarının belirlenmesinde ise en önemli nokta, tıp fakültesinin akademik personel seçim kriterlerinin oluşturulmasıdır. Temel tıp ve klinik bilimlere, klinik bölümlerin ihtiyaçlarına göre değişmekle birlikte akademik personel seçim kriterleri içerisinde akademik personelin türünü, özelliklerini, sorumluluklarını, medikal ve medikal olmayan akademik personel arasındaki dengeyi, tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışan personel arasındaki dengeyi düzenleyen maddeler bulunmalıdır. Ayrıca, araştırmacı, eğitici ve hizmet veren akademik personeller arasındaki kriterler net bir şekilde belirlenmeli ve uygulanmalıdır.

Tıp fakültesinin standartları belirlenirken, akademik personelin seçimi fakültenin misyonu ve vizyonu doğrultusunda olmalı, sonuca odaklı politikalar ve stratejiler geliştirilmeli, bu süreçlerde çalışanların memnuniyeti mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır.

İstanbul Tıp Fakültesi'nin misyonu "İyi bekimlik için gerekli bilgi, beceri ve tutumla donatılmış bireyler yetiştiren, toplumun ihtiyaçlarına yönelik ve evrensel bilgiye katkılarda bulunacak bilimsel araştırmalar yapan bilim insanları yetiştiren, nitelikli sağlık hizmeti sunan ve bu işlevlerin birbirini beslediği bir kurum olmaktır." Gözettiği temel değerler ve ilkeler ise, etik kurallara uygunluk, güvenilirlik ve kalite, bilimsellik, yaratıcılık ve üretkenlik, evrensellik, çağdaşlık, insan haklarına ve çevreye saygı ve katılımcılıktır (İstanbul Tıp Fakültesi, 2013). Bu misyon ve temel değerler, tıp fakültelerinin öğretim, araştırma ve klinik fonksiyonlarına yöneliktir.

Multidisipliner ekip, biyopsikosozyal yorum, tanı, tedavi ve bakım anlayışı ile hastanın / hastalığın / sağlık sisteminin "bütün" olarak ele alınması, klinik hizmetlerin yanısıra temel tıp bilimlerinde verimliliği, kaliteyi ve yaratıcılığı artırmaktadır. Farklı çalışma alanlarında, farklı kişilik ve mesleklerden olan, ancak amaç ve yöntemde birarada hareket edebilen bireylerin açık bir iletişim ağı içinde bulunmaları, değişik kanallardan gelen bilgilerin transdisipliner birleştirilmesine olanak sağlar. Kli-

nik branşlarda ekip üyelerinin taşıdığı ilişki yoğunluğunun azalması, aktarımların ekip içinde dağılması ve çeşitlenmesi –aynı zamanda teke tek ilişki biçimlerinin netleşmesi–, bazen çok ağır olabilecek bir yükü hafifletir. Ayrıca –gözlem ve yaşantıların paylaşılması halinde– hastanın bütüncül anlaşılmasına olanak verir. Hastanın ve hastalığın koruyucu-önleyici ve tedavi edici hizmetler bağlamında bütüncül algılanması, ekip bütünlüğüne bağlıdır (Heigl-Evers, Henneberg-Mönch, Odağ ve Standke, 1986; Janssen PL, 1987; Madsen, 1980; Rose, 1981; Whiteley ve Gordon, 1979).

Bu doğrultuda, öğretim-araştırma gibi hizmetlerin de ekip anlayışıyla yürütülmesinin, akademik personelin bazı anabilim dallarında mozaik yapıda olmasının, bilgi üretim, eğitim ve hizmette yaratıcılığı artırabileceği ve kaliteyi yükseltebileceği, farklı disiplinlerden gelen uyarıların/verilerin soruları ve sorunları çözmede zenginlik sağlayacağı düşünülebilir.

Bu çalışmanın amacı; İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi'nin (İTF) mevcut akademik personelinin çeşitliliğini, dünyada önde gelen tıp fakültelerinin akademik personel özelliklerini de inceleyerek karşılaştırmak ve analiz yapmaktır.

Yöntem

Bu çalışmada başlangıçta planlanan yöntem, Türkiye'deki farklı tıp fakültelerine ve dünyaca yetkinliği kanıtlanmış tıp fakültelerine ulaşmaktır. Bu doğrultuda Türkiye'deki farklı tıp fakültelerine ve yurt dışındaki fakültele e-posta gönderilerek akademik personel verileri istendi. Ancak hiç bir fakülteden geri dönüş olmadı. Bunun üzerine üniversitelerin web sayfalarını incelemeye karar verildi. Elimizde İstanbul Tıp Fakültesi'ne ait bilgiler mevcut olduğu için, bu veri web üzerinden ulaşılan veriler ile birlikte değerlendirildi.

2012 Shanghai Sınıflamasına (Shanghai Classification, 2012) göre tıp eğitiminde dünyada ilk sıralarda yer alan üniversitelerden, Harvard Üniversitesi, University of California San Francisco (UCSF), Johns Hopkins Üniversitesi, University of California Los Angeles (UCLA), Stanford Üniversitesi ve Cambridge Üniversitelerinin web sayfaları detaylı olarak incelenerek değerlendirmeye alındı (Cambridge Üniversitesi, 2013; Harvard Üniversitesi, 2013; JHU, 2013; Stanford Üniversitesi, 2013; UCLA, 2013; UCSF, 2013).

Bu değerlendirmede altı üniversitenin tıp fakültelerinin web sayfalarında yer alan, anabilim dallarındaki akademik personelin lisans düzeyinde eğitim çeşitliliği, sayısı, akademik unvanları gözden geçirildi.

Araştırma sırasındaki en büyük kısıtlılık, tüm anabilim dallarına ve akademik personel bilgilerine tatmin edici ölçüde ulaşamaması oldu.

Elde edilen bilgiler, İTF bünyesinde çalışmakta olan akademik personelin lisans ve uzmanlık düzeyindeki eğitim durumla-



rı ile karşılaştırılarak, araştırma, eğitim ve hizmet kalitesini geliştirmeye yönelik standartlar belirlenmeye çalışıldı.

Bulgular

Harvard Üniversitesi, UCSF, Johns Hopkins Üniversitesi, UCLA, Stanford Üniversitesi ve Cambridge Üniversiteleri bünyelerinde çalışan akademik personelin özellikleri incelendiğinde (Cambridge Üniversitesi, 2013; Harvard Üniversitesi, 2013; JHU, 2013; Stanford Üniversitesi, 2013; UCLA, 2013; UCSF, 2013); temel bilimlerde en az yarısı hatta bazılarında yarısından fazlasının, klinik bilimlerden cerrahi bölümlerde daha az oranda olmakla birlikte, halk sağlığı ve psikiyatri bölümlerinde yaklaşık %20–50 arasında değişen oranlarda mozaik yapıda, tıp dışı *Doctor of Philosophy* (PhD) unvanı olan farklı uzmanlık alanlarından (istatistik uzmanı, kimyager, biyolog, biyoteknoloji uzmanı, psikolog, hemşire vb.) kişilerin de akademik kadrolu olarak çalıştığı görüldü. İTF’de ise temel bilimlerin bazı bölümlerinde ve Halk Sağlığı Anabilim Dalı akademik personeline karşılaştırılan üniversitelere yakın oranda tıp dışı PhD’lere yer verildiği, diğer bölümlerin ise ya tamamen ya da çok büyük oranda tıp fakültesi mezunu akademisyenlerden oluştuğu görüldü. Sonuçlar ■ Tablo 1’de verildi.

Anesteziyoloji, kalp-damar cerrahisi, genel cerrahi gibi branşlarda tıp doktoru dışında, araştırma ve eğitimde görevli tıp dışı fakülte mezunlarının (%0–20) olduğu (fizik ve diğer teknik bilimler mezunu, patolog, farmakolog, biyoteknoloji uzmanı, biyomekanik uzmanı, biyolog, istatistiçi vb.) saptandı. Trans-

plantasyon kliniğinde ise, UCLA Üniversitesinde %25 oranında araştırmacı olarak PhD’lere yer verildiği görüldü. Patoloji bölümünde, %15–29 oranında sadece PhD unvanı olan öğretim üyelerinin olduğu (genetik, biyokimya, immünoloji, kimya, biyoloji, farmakoloji, davranış tıbbı, laboratuvar vb.) görüldü.

Halk sağlığı bölümünde tıp dışı PhD’si olan öğretim üyelerinin, tüm öğretim üyelerine oranının %25–50 arasında olduğu saptandı. Psikiyatride, yaklaşık %8–56 oranlarında klinik psikolog, uzman hemşire, halk sağlığı uzmanı, biyoloji uzmanı, fizyoloji uzmanı ve biyokimya uzmanı gibi öğretim üyelerinin olduğu bulundu. Dermatoloji bölümünde %10’u geçmeyecek şekilde PhD (mikrobiyoloji uzmanı, biyokimya uzmanı, immünoloji uzmanı vb.) akademisyen bulunduğu görüldü.

Temel bilimlerde; biyokimya, mikrobiyoloji-immünoloji, farmakoloji, tıbbi biyoloji, genetik, anatomi gibi bölümlerde PhD’si olan akademik personelin oranının yaklaşık %40–100 arasında olduğu ve bu akademik personelden bir kısmının hukuk, istatistik, psikiyatri vb. alanlardan uzmanlıklarını aldıkları bulundu. Akademik personelin çeşitliliğine yönelik alt grup analizleri web sayfalarından daha detaylı veriye ulaşılamadığı için yapılamadı.

İstanbul Tıp Fakültesi bünyesinde çalışan akademik personelin özellikleri incelendiğinde ise; temel tıp bilimlerinde görevli olan toplam 66 öğretim üyesinden 34’ünün tıp fakültesi mezunu olduğu ve 32 (%48.5) öğretim üyesinin kendi alanı ile ilgili bilim alanlarından mezun olduğu, klinik bilimlerde görevli olan 362 öğretim üyesinden 12’sinin (%3.3) tıp dışı bilim da-

■ Tablo 1. Farklı anabilim dallarındaki PhD/MD oranlarının karşılaştırılması.

Anabilim Dalı	İTF (%)	Harvard (%)	UC SF (%)	JHU (%)	UCLA (%)	Stanford (%)	Cambridge (%)	Aralık* (min-max) (%)
Anestezi	0	5	-	0	0	-	-	0-5
Patoloji	0	15	21	-	29	25	-	15-29
Psikiyatri	8	35	34	56	17	8	-	8-56
Genetik	50	76	-	43	57	66	-	43-76
Anatomi	0	-	81	-	-	-	-	81
Dermatoloji	0	-	6	0	-	3	-	3-6
Mikrobiyoloji-İmmünoloji	63	54	-	46	88	65	-	46-88
Fizyoloji	56	-	95	-	-	-	-	95
Kalp ve Damar Cerrahisi	0	-	10	-	-	3	-	3-10
Genel Cerrahi	0	-	11	-	0	-	15	0-15
Transplantasyon	0	-	-	-	25	-	-	25
Tıbbi Biyoloji	-	78	-	-	-	-	-	78
Biyokimya	38	-	-	-	88	-	-	88
Farmakoloji	56	-	-	-	55	-	-	55
Halk Sağlığı	38	42	25	-	46	-	50	25-50

*İTF oranları hariç. İTF: İstanbul Tıp Fakültesi, JHU: Johns Hopkins Üniversitesi, UCLA: University of California Los Angeles, UCSF: University of California San Francisco

İnandan mezun oldukları ve klinik bilimlerdeki diğer öğretim üyelerinin (350) hepsinin tıp fakültesi ve tıpta uzmanlık eğitimi mezunu oldukları saptandı. Özellikle biyokimya, farmakoloji, fizyoloji, genetik, mikrobiyoloji-immunoloji gibi temel bilim branşlarında PhD oranının %38-63 olduğu bulundu. Halk Sağlığı Anabilim Dalı'nda MD/PhD oranı (%38) diğer üniversitelere yakındı. Ancak, Psikiyatri Anabilim Dalı'nda bir öğretim üyesinin uzman psikolog olduğu ve Spor Hekimliği Anabilim Dalı'nda ise tıp mezunu olmayan bir öğretim üyesinin (uzman hemşire) çalışmakta olduğu saptandı. Cerrahi ve patoloji gibi klinik branşlarda ise akademik personelin tamamı tıp fakültesi ve tıpta uzmanlık mezunu idi; diğer klinik veya klinik olmayan branşlardan kadrolu öğretim üyesi olmadığı görüldü.

Tartışma

Bu çalışma esnasında tıp fakülteleri bünyesi içerisinde bazı bölümlerin enstitüleşerek bir mükemmeliyet merkezi gibi mozaik yapı içerisinde organize oldukları ve ekip çalışması ile görevlerini yürüttükleri anlaşılmıştır.

Klinik tıp bilimlerinde ekip, farklı bilgi, deneyim, yetenek ve farklı mesleki kimlikler taşıyan, ancak hastaların sağaltımı ortak amacıyla biraraya gelmiş profesyonellerin oluşturduğu -süreklilik gösteren- çalışma grubudur (Janssen, 1987; Kayser, Krüger, Maevers, Peterson, Rohde, Rose, Veltin ve Zumppe, 1973; Rose, 1981; Özdemir, 1998; Saydam, 1997). Ekip çalışması (*team working*); ekipteki her bireyin ortak hedefler, yetkinlikler ve yetenekler çerçevesinde, hastaların bakım ve tedavilerini bir ekip çalışması üstünlüğü ile gerçekleştirmesidir (Reiss ve Kirtchuk, 2009). Ekip çalışmasının ana prensibi, konumsal otoritenin yumuşatılması, sorumluluğun paylaşarak, karar verme ve uygulamada, eşdeğerli çok sesliliğin vurgulanmasıdır. Yalnızca bilgi ve deneyimin sağlayacağı "işlevsel otorite"nin, ekibin verimliliğini arttırmada katkıya dönüşmesi amaçlanır. Farklı görüş ve deneyimler, diğer kanallardan gelecek bilgiler ışığında bütünü "anlaşılabilir" parçaları olarak mozaik içinde yerlerini alacaktır. "Ekip kültürü"nin aynı dili konuşmak değil, üyelerin kendi dillerine yabancılaşmadan, başkalarının konuştuklarını anlayabilme ve entegre edebilme olduğu unutulmamalıdır (Kayser ve ark., 1973; Madsen, 1980; Rose, 1981). Bireysel özerkliğin, mesleki ve kişisel doyumu, dolayısıyla tedavi ve eğitim etkinliğini artırıcı rolü çok önemlidir. Ancak madalyonun ters yüzünde potansiyel kargaşalar ortaya çıkabilir. Hiyerarşik organizasyonun yerine geçen demokratik yapılanma, bireysel sorumluluğun artması ve alışılmış rol kalıplarının terkedilmesi gereğini ortaya çıkarır. Ancak demokrasi kuralızsızlık demek değildir. Elbette ki -üzerinde uzlaşılmış- bazı temel normlar ve sağlıklı bir iletişimi taşıyacak kurallar ("ekip anayasası") herkesi bağlayacak niteliktedir. Ancak, düşünce ve uygulamada özgünlüğün de desteklenmesi, vasatın egemenliğini önler, üyelerin kişisel ve mesleki alanda gelişme yollarını açar. Doğrudan de-

mokrasinin doğal bileşeni olarak ekip elemanlarının özerkliği -her ne kadar çelişkili görünse de- ekip bütünlüğünü ve birlikteliğini pekiştiren bir faktördür. Bireysel inisiyatif tanınmasının amacı, ekip etkinliğini artırmaktır (Saydam, 1997). Bu örgütlenme klinik ve politik bir zorunluluk olmalıdır. Ekip çalışmasının özellikleri; farklı mesleklerdeki bireylerin ayrı ayrı kendi müdahalelerini organize etmek, kavramsal farklılıkları tutarlı bir şekilde ortak hedefler ile birleştirmek ve bu meslekleri birlikte istihdam etmektir (Wilson ve Pirrie, 2000). Bu yapılanma bilimsel ve klinik başarıyı da beraberinde getirecektir.

Klinik birimlerin yanı sıra ağırlıklı olarak eğitim ve araştırma alanlarında örgütlenen temel tıp bilimlerinde de, işbirliği havuzuna girdilerin artması, ama çok daha önemlisi çeşitlenmesi için, multidisipliner bir yapının oluşturulmasının yararı olacaktır. Yaratıcılık, çeşitlilik ve farklılıkları gözetilen ve desteklenen kurumlarda monolitik yapılara göre çok daha yüksektir.

Bu çalışmanın sonucunda elde ettiğimiz veriler eşliğinde, mükemmeliyet merkezlerinin oluşturulması ve organizasyonu ile burada çalışacak personelin özelliklerinin belirlenmesi konularındaki görüş ve önerilerimiz aşağıda belirtilmektedir.

Akademik personel kalitesinin geliştirilmesi amacı ile, akademik kadronun öğretim, araştırma-yayın, yabancı dil, önderlik yeterliliklerinin geliştirilmesine yönelik politikalar belirlenmelidir. Ayrıca, idari görevliler tarafından akademik personelin yetki ve sorumlulukları detaylı bir şekilde tanımlanarak, birimler/anabilim dalları arasında iyi bir işbirliği ve iletişim kurulmasını sağlayacak biçimde yapılandırılmaya gidilmeli ve yasal sınırlar içinde özendirme ve ödüllendirmeye yönelik sistemler kurulmalıdır. Personel düzenli ve sürekli olarak hizmet içi eğitime alınmalı, eğitim ihtiyaçları belirlenerek, yıllık eğitim planları hazırlanmalıdır. Ek olarak, uluslararası düzeyde üniversitelerle işbirliklerinin artırılmasına yönelik özendirici girişimler de bulunmalıdır.

Tıp fakültelerinin, yürüttükleri eğitim programları, araştırma ve hizmet yükleri arasında belirli bir dengeyi gözetilen, akademik kadro yapısı ve kalitesinin geliştirilmesi amacına yönelik politikalar geliştirilmeli, özellikle sağlık bilimleri ve teknolojileri ile ilgili bölümler sürekli güncellenmeli ve gelecek 10 yıl içerisindeki gelişmeleri de karşılayabilecek düzeyde gelişime yönelik planlamalar yapılmalıdır. Yeterli sayıda temel bilimci, klinik bilimci, deneysel çalışmalarda görevli ve ders anlatımında görevlendirilecek kişiler belirlenmeli, akademik personelin kendi alanında ve/veya üst ihtisas alanında uzmanlaşmış olmasına önem verilmelidir.

Türkiye'deki akademik kadro ile ilişkili en önemli sorunlar ise; performans ölçümlerinin yapılamaması, akademik ve idari personel bakımından ideal kadro dağılım sisteminin olmaması, dengesiz kadro dağılımı, eldeki kadroların etkin kullanılamaması ve motivasyon eksikliğidir.



Bu sorunların giderilmesine yönelik stratejiler geliştirilmelidir. Eldeki mevcut kadroların iş gerekleri belirlenmeli, bunlara uygun personel seçilmeli, norm kadro çalışması yapılmalı ve ideal norm kadro sayısı belirlenmelidir. Her akademik birim kendi ideal akademik ve idari personel sayısını ve görevlerini belirlemeli, öğretim üyeleri için eğitim yöntemleri programlarına (öğretim üyeleri için eğitim becerileri kursu, öğretim üyeleri için ölçme ve değerlendirme kursu, öğretim üyeleri için probleme dayalı öğrenme kursu vb.) katılım üniversitenin “Akademik Yükseltme ve Atanma Kriterleri”ne dahil edilmelidir. Eğitici eğitimleri sadece yeni eğitimlere değil, tüm eğitimlere yapılmalıdır.

Akademik personel tercih ve seçim kriterlerinin içerisinde, temel biyomedikal bilim dallarında, davranış ve sosyal bilim dallarında eğitilmiş yeterli sayıda personelin olmasına önem verilmeli ve medikal/medikal olmayan personel arasındaki denge net bir şekilde belirlenerek, öğrenci sayısı ve öğretim elemanları sayısı arasında denge korunmalı, yeni personel alımları bu koşullara göre ayarlanmalıdır.

Tıp fakültesinde görevlendirilecek akademik personelin klinik bilimlerde tıp fakültesi diplomasına sahip olması ve alanında uzmanlık eğitimini (tıpta uzmanlık veya PhD) tamamlamış olması arzu edilse de, bazı istisnalar hariç tutulabilmektedir. Özellikle halk sağlığı ve psikiyatri gibi anabilim dallarında mozaik akademik kadro oluşturulması, araştırma, eğitim ve hizmette çeşitliliği arttırmak açısından önemlidir. Sağlık sorunlarının bütüncül ele alınımı, özellikle psikiyatrik sağaltım alanında çoğul etkenli bir yaklaşımı, dolayısıyla değişik meslek gruplarının (hekim, psikolog, hemşire, sosyal hizmet uzmanı, uğraşı terapisti vb.) birarada ve bağlantılı faaliyette bulunması vazgeçilmez bir gerekliliktir; ekip çalışması zenginleştirici rol oynamaktadır (Saydam, 1997). Temel tıp bilimlerinde ise, ilgili alandan mezun olması ve doktora/uzmanlık eğitimini tamamlamış olması gerekmektedir. Bu konuda tıp fakültesindeki akademik kadronun sadece tıp fakültesi mezunlarından olması gerektiğini savunan farklı görüşler de mevcuttur ancak yukarıda özetlenmeye çalışıldığı gibi, terapötik demokrasi zemininde yapılacak ekip çalışması, bütüncül tedavi yaklaşımı için gereklilik arzeder.

Sonuç

Tüm bu sonuçlar incelendiğinde; tıp fakülteleri içerisinde birbirinden bağımsız ancak koordinasyon içerisinde çalışan mükemmeliyet merkezlerinin kurulmasının, eğitim-öğretim ve araştırma standartlarını arttıracığı sonucuna varılmıştır.

Ayrıca, bu mükemmeliyet merkezleri çerçevesinde, temel tıp bilimlerinde görevli öğretim üyelerinin üniversitenin bilimsel gücünü arttıracak şekilde MD, MD-PhD veya sadece PhD olabilecekleri; klinik tıp bilimlerinde ise, özellikle psikiyatri, patoloji, halk sağlığı gibi branşlarda çoğunluğu oluşturmayacak şekilde mutlaka tıp dışı PhD’lerin istihdam edilmesi gerektiği;

genel cerrahi, dahiliye, çocuk hastalıkları gibi bölümlerde ise bilimsel ve deneysel çalışmalarda görev alacak tıp dışı (biyoistatistik uzmanı, psikolog, pedagoğ, diyetisyen vb.) öğretim üyelerine alan açılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Kaynaklar

- Cambridge Üniversitesi (2013). *Cambridge Üniversitesi web sitesi*. 7 Temmuz 2013 tarihinde <www.cam.ac.uk> adresinden erişildi.
- Harvard Üniversitesi (2013). *Harvard Üniversitesi web sitesi*. 27 Haziran 2013 tarihinde <www.harvard.edu> adresinden erişildi.
- Heigl-Evers, A., Henneberg-Mönch, U., Odağ, C., and Standke, G. (Eds.) (1986). *Die Vierzigstundenwoche für Patienten. Konzept und Praxis teilstationärer Psychotherapie*. Göttingen: Verlag für medizinische Psychologie/Vandenhoeck&Ruprecht.
- İstanbul Tıp Fakültesi (2013). *İstanbul Tıp Fakültesi web sitesi*. 1 Temmuz 2013 tarihinde <http://istanbul.tip.istanbul.edu.tr/misyon-ve-vizyon/> adresinden erişildi.
- Janssen, P. L. (1987). *Psychoanalytische Therapie in der Klinik*. Stuttgart: Klett-Cotta
- JHU (2013). *JHU web sitesi*. 2 Temmuz 2013 tarihinde <www.jhu.edu> adresinden erişildi.
- Kayser, H., Krüger, H., Maevers, W., Peterson, P., Rohde, M., Rose, H. K., Veltin, A., and Zumpe, V. (1973). *Gruppenarbeit in der Psychiatrie*. Stuttgart: Georg Thieme Verlag.
- Madsen, A. M. (1980). Problems in teamwork between a social service psychiatric unit and a psychiatric hospital. *Acta Psychiatrica Scandinavica* 62(Suppl S285), 92–96.
- Özdemir U. (1998). Psikiyatri tedavi ekibinin “ekip çalışması” kavramına ilişkin kendi bilgilerini ve çalıştıkları psikiyatri tedavi kurumlarını değerlendirmeleri. *Kriz Dergisi* 7(2), 17–24.
- Reiss, D., and Kirtchuk, G. (2009). Interpersonal dynamics and multidisciplinary teamwork. *Advances in Psychiatric Treatment*, 15(6), 462–469.
- Rose, H. K. (1981). Grundfragen therapeutischer Teamarbeit in der Psychiatrie. *Psychiatrische Praxis* 8(3), 87–94.
- Saydam, M. B. (1997). Sosyal psikiyatride ekip çalışması ve terapötik demokrasi: Hiyerarşik medikal örgütlenmeye alternatif bir çalışma modeli. *Hipokrat*, 61–66.
- Shanghai Classification (2012). *Shanghai classification 2012*. 1 Temmuz 2013 tarihinde <http://www.shanghai-ranking.com/FieldMED2015.html> adresinden erişildi.
- Stanford Üniversitesi (2013). *Stanford Üniversitesi web sitesi*. 7 Temmuz 2013 tarihinde <www.stanford.edu> adresinden erişildi.
- UCLA (2013). *UCLA web sitesi*. 2 Temmuz 2013 tarihinde <www.ucla.edu> adresinden erişildi.
- UCSF (2013). *UCSF web sitesi*. 27 Haziran 2013 tarihinde <www.ucsf.edu> adresinden erişildi.
- T. C. Anayasası (1982). *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 130. Madde*. 2 Temmuz 2013 tarihinde <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm> adresinden erişildi.
- WFME (World Federation for Medical Education) (2013). *World Federation for Medical Education, global standards*. 2 Temmuz 2013 tarihinde <www.wfme.org> adresinden erişildi.
- Whiteley, J. S., Gordon, J. (1979). *Group approaches in psychiatry*. London: Routledge&Kegan Paul.
- Wilson, V., and Pirrie, A. (2000). Multidisciplinary teamworking indicators of good practice. *Spotlights from the Scottish Council for Research in Education*, 77, 1–4.