

# Hekim hareketinde yeni yönelimler

Doç. Dr. Caner FİDANER\*

Toplumsal hareketler son yıllarda hem bütün dünyada hem de ülkemizde önemli değişiklikler geçiriyor. Artık toplumsal gelişmeyi açıklamakta yetersiz kalan eski paradigma, yerini yenisine bırakıyor. Kuşkusuz, ülkemiz hekim hareketi de bu değişme sürecinden kendi payına düşeni alıyor. Bu değişiklikleri doğru biçimde saptayabilirsek, hekim hareketinin etkinliğini artırma şansımız doğabilir. İçinde bulunduğu toplumun nereye gittiğini göremeyen hareketlerin, tarihsel akışın dışında kalması kaçınılmaz değil midir?

Bu düşünceler ışığında, hekim hareketinde son yıllarda gözlediğim eğilimleri şu başlıklar altında toplamaya çalıştım:

1. Soyut genellemelerden somut, özel projelere;
2. Temsiliyetten katılıma;
3. Ortaklaşmacı (kollektif) sorumluluktan bireysel sorumluluğa;
4. Tüketicilikten üreticiliğe;
5. Tek sesli merkezîyetçilikten çok sesli özerk yapılanmaya;
6. Çatışmadan uzlaşmaya.

Bu özet başlıklarla ne demek istediğimi biraz açıklamak gerekiyor.

**1. Soyut genellemelerden somut, özel projelere:** Eskiden, soyut, genel, "doğru" açıklamalar insanları ikna edebirdi. Örneğin, sağlık hizmetlerinin yetersizliğini bütçeden az para ayrılmasıyla açıklamak çok kez birçok soru işaretini ortadan kaldırırdı. Böyle genel açıklamalar, bu açıklamayı yapan kişinin bozukluktan sorumlu olmadığını da adeta kanıtlamış olurdu. Böylece hem her soruna kökten ve kolay görünen, ama aslında gerçekleşmesi olanaksız çözümler önerilir, böylece o anda bir şey yapılamaması da haklı görünürdü. Bu kolaycı yaklaşımın size yabancı olmadığını sanıyorum. Çünkü günümüzde bu anlayış bütünyle ortadan kalkmış değil, ancak bana sorarsanız artık ömrünü doldurdu. Bu anlayıştan kurtulamayan toplumsal hareketlerin toplum içinde etkinliği de kalmıyor.

Genel ve soyut açıklamalar, yerini somut ve özel projelere bırakıyorlar. İnsanlar, gelecekteki bir vakte tarihlenen genel çözümler yerine, şu anda etkili olan, şu anda az da olsa işine yarayan projelere daha çok ilgi duyuyorlar.

**2. Temsiliyetten katılıma:** Toplumsal örgütlerin ya da hareketlerin, içinden çıktıkları toplumsal kesimi ya da sınıfı tam anlamıyla temsil ettiği, hatta onunla özdeşleştiği şeklindeki anlayış da artık terk ediliyor. Toplumsal yapılarla örgütler arasında (isterseniz buna "altyapı ile üstyapı arasında" da diyebilirsiniz), bire bir eşleme bulunmadığı genel kabul görüyor. Bu nedenle, örneğin bir örgüt yöneticisi hiçbir zaman kendisini "bütün üyelerin temsilcisi olan kişi" makamında görmemelidir. Hangi yöntemle seçilmiş (veya atanmış) olursa olsun, hiçbir yönetici, kuruluşunun üyelerinin bütün eğilim, izlenim ve görüşlerini öğrenmiş, özümlemiş bir kişi olamaz. "Üye tabanı" sözü, aslında somut, yekpare bir varlığı anlatmaz, soyut bir kavramdır. Bu açıdan bakarsanız, "gerçek temsiliyet" dediğimiz şeyin ne denli zor gerçekleşebileceğini, belki de olanaksız olduğunu anlarız. Aslında, yöneticilerin tabanı tam anlamıyla temsil ettiği şeklindeki yanlış düşünce, bizi bireylerin katılımının gereksiz olduğu anlayışına kadar götürülebilir.

O halde ne yapalım? Kurumlardan vaz mı geçelim? Hayır. Kurumları asli yerine oturtalım ve bireyler olarak kuruma katılım, başkalarının da katılımını sağlayalım. Yöneticileri de "biraz daha fazla katkısı olan bireyler" olarak görelim.

**3. Ortaklaşmacı (kollektif) sorumluluktan bireysel sorumluluğa:** Ortaklaşmacı sorumluluk ilkesi, çok güzel işler başarabilmek için kullanılmış ve işe yaramış bir yol, bir yöntem. Ortaklaşmacı bir grup oluşturabilirseniz, yapılan her iyi işten bütün grup üyeleri mutlu olur. Tersine, bir kişinin yaptığı yanlışlık da bütün üyeleri üzer. Ancak bir çalışma grubunun ortaklaşmacı olabilmesi için, ekildiği toprağın uygun tavda olması gerek. Eğer toprağın, yani içinde yaşanan toplumun koşulları uygun değilse, ortaklaşmacı sorumluluk ilkesini yaşatmaya çalıştığınız yerlerde bu yöntemin olumlu özellikleri yerine olumsuz sonuçları ortaya çıkabilir. Bu olumsuz sonuçlardan üçüne değinmek istiyorum: a. Grupta çalışanlar, yaptıkları işlerden yeterince bireysel doyum alamazlar. Halbuki, özellikle gönüllü emeğe dayanan örgütlerde, insanların yaptığı işten doyum sağlaması zorunludur, yoksa çalışacak yeni adam bulamazsınız. b. Kendi adını açıkça söylemekten, yaptığı işin altına imzasını atmaktan, yani yaptığı işin sorumluluğunu almaktan kaçınan kişiler için, bu "ortaklaşmacı sorumluluk" kavramı bir sığınak olur, böylece kişilerin bireysel sorumluluk alma yanları zaafa uğrar. Bir gün o kişi bir de bakar ki grubundan ayrılıp toplum içine çıkamıyor. c. Bireylerin ruhsal doyum sağlayamadığı gruplarda, kişiler arasında maddi - manevi çıkarlara dayalı, olumlu ya da olumsuz yeni ilişkiler gelişir. Bazan bu ilişkiler kurumun bütününün aleyhine olabilir.

Ancak, son yıllarda, insanların bireysel sorumluluklarını daha fazla aldıkları gözleniyor. Etik değerler, bireyi arka plana atmayacak şekilde yeniden düzenleniyor. "Bir orman gibi kardeşesine" olmamız, artık kendimizi "bir ağaç gibi tek ve hür" hissetmemizi engellemiyor. Yani insanlar yaptıkları işlerin altına imzalarını atıyorlar ve toplum içindeki sorumluluklarını sırtlıyorlar.

**4. Tüketicilikten üreticiliğe:** Hekim kuruluşları da içinde, birçok örgüt eskiden para kazanmayı düşünmezdi, tek gelir kaynağının üye ödentileri olduğu düşünülürdü. Para karşılığında hizmet satarak mevcut pazarın bir parçası olmak, zaman zaman ayıp karşılanırdı. Sonuçta, odalar yalnızca düşünce üreten, sürekli olarak birşeylere karşı çıkan, başkalarının yaptığı işlerin olumsuz yanlarını bulup söyleyen kuruluşlar gibi algılanmaya başlandı.

Oysa son yıllarda gönüllü emeğe dayalı kuruluşların da para kazanacak projelere başladıkları, bunları yürüttükleri, bu projeleri kurumun genel hedefleriyle de pekala bağdaştırabildiklerini gözliyoruz. Kuşkusuz, oda çevresinden bunun en güzel örneği, işyeri hekimliği kursları olmuştur. Daha bu yönde pek çok yapılacak işler, atılacak birçok adımlar olduğunu odaların günlük pratiğinden biliyoruz.

**5. Tek sesli merkezîyetçilikten çok sesli özerk yapılanmaya:** Eskiden, mutlak bir doğrunun varlığına inanan pek çok insan vardı. Mutlak doğruya ulaştıktan sonra yapılacak tek iş kalyordu; bu "bilgi"yi, henüz "cahil" durumda bulunan geniş yığınlara iletme. Bu yapılabildiğinde, herkesin aynı şeyi düşünmesine ve her yerin güllük güllünlük olacağına inanırdık. Oysa, yaşamın gerçeği bu kadar basit değil. Gerçek, durup ona baktığınız yere göre değiştiği gibi, birden fazla görüşün bir arada bulunması da pekala mümkün. Bu eğilimin de hem odalarda, hem de öteki örgütlerde yaşandığını görüyoruz.

Örneğin, odamızdaki çalışma kollarının giderek kendi projelerinden para kazanmaları ve kendilerine bu parayı (kuşkusuz odanın genel çıkarlarına aykırı olmayan biçimde) harcama yetkisinin verilmesi, özerk yapılanmanın güzel bir örneği.

**6. Çatışmadan uzlaşmaya:** Yukarıdan beri saydığım alanlardaki gelişmeleri bir arada düşünürseniz, artık çatışmalardan medet ummak yerine farklılıkların uyuşması kavramının egemen olduğunu görürsünüz. İnsanlar, artık tek düze olmayı değil, farklılıklarını koruyarak bir arada olmayı seçiyor. Eskiden "antagonizma"nın sağlıklı olduğunu düşünenler, şimdi "barış içinde bir arada yaşama"nın erdemini savunuyor.

Ne diyelim? Geceler gebedir.

\* Ankara-Kırıkkale Tabip Odası Genel Sekreteri.