



MESLEĞİMİZ TEHDİT ALTINDA

Önümüzdeki günlerde, mesleğimizi bekleyen önemli tehditlerin olduğu eczacı odalarımız tarafından ifade ediliyor.

Mesleğimiz ve onun ilgi alanı olan sağlık hizmetleri ve ilaç için en büyük tehdit; küreselleşmenin piyasa diktatörlüğü anlamına gelecek şekilde piyasayı kutsayan, tüm hizmet ve mallarda olduğu gibi sağlık hizmetleri ve ilacı da piyasalaştırmaya çalışan ideolojik mistifikasyon yaratmaya dönük çabalarıdır.

Bu ideolojinin temsilcileri sağlıkta hizmet kalitesinin yükseltilmesine aşırı vurgu yapıyorlar. Sağlık hizmetlerinde kaliteye yapılan bu vurgu; kamusal alan olarak bilinen sağlık hizmetlerini, mütevası toplum kesimleri lehine yapılanları tasfiye etmenin gerekçesi haline getiriliyor.

Batı ülkeleri dahil tüm dünyada halen geçerli sağlık bakımı ve sağlık yardımı sistemlerini tasfiye etmenin ideolojik gerekçeleri oluşturuluyor.

Doğaldır ki bu alanda taraf olan sağlık meslek örgütlerinin duruşu, örgütsel gücü ve iç dayanışması, önümüzdeki günlerde gerçekleşecek değişimlerin temel nedeni; daha da önemlisi eczacılığın ilaç ve sağlık alanındaki fonksiyonunun temel belirleyicisi olacaktır.

ÖRGÜTSEL DÖNÜŞÜM: DÜŞÜNCE VE DAVRANIŞLARDA DEĞİŞİM:

Son yirmi yıldan bu yana dünyada tartışmasız en çok kullanılan kavram değişim kavramıdır. "Değişmeden kalan tek şey değişimdir" kuralının tarihin en genel geçer yasası haline getirilmesinden "değişmeyen ya delidir ya ölüdür" veciz sözüne kadar akıllara olanca emrediliciliğiyle yerleşen bu kavramı, büyük ölçüde ihmal edilen bir bilimsel görevi yerine getirme fırsatı olarak değerlendirmeliyiz.

Bugüne kadarki davranışlarımızı şekillendiren bazı temel belirleyicilerinden de vazgeçebilmeliyiz. Öncelikle; meslektaşlarımızın örgütlerine olan güvenini sarsan, mesleki dayanışmayı tehdit eden, çatışmacı, yapay, içtenliksiz, şiddet içeren tehditkar dilden ve YIKICI rekabetten vazgeçmeliyiz. Bunların yerine sürekli organik dayanışmayı içeren bir örgüt kültürünü yaratmak konusunda kendimizi geliştirmeliyiz.

T.E.B ve odalarımız tartışma kültürünü içselleştirebilmelidir. Bu kültür örgütsel iklimde esnekliğin ve bireysel yaratıcığın

güçlenmesine, bilimsel düşüncenin zenginleşmesine ve bilgi üretimine neden olur. Farklı düşünceler arasındaki çelişkilerin örgütümüzün amaçları yönünde çözülmesini sağlar. Örgüt içi güven duygusunun, dayanışmanın, açık iletişim ortamının etkin olduğu örgütler sorunun çözümünde aktif olurlar, değişimlere hızlı ve doğru yanıt verebilirler.

Örgütlerimizin başarısı fiziksel varlığından çok entelektüel kapasitesi ve sistem kapasitesine bağlıdır. Çatışma hali ve gerilim bu kapasiteyi engelleyen temel nedendir.

Çatışma nedeni ile tarihsel birikimimiz, mesleğe katkı yapan bireysel yetenek ve entelektüel kapasitesi yüksek meslektaşlarımız göz ardı edilmekte, en kit kaynağımız olan insan kaynağımız yok olmaktadır.

T.E.B. – ODALAR – DELEGELER – ÜYELER arasındaki tek elden karar alma, uygulama, merkezîyetçilik, klasik buyurgan hiyerarşi ortadan kaldırılmalıdır.

Örgütsel ilişkilerimizde, açıklık, şeffaflık ve tutarlılık içinde olmak, ayrımcılık yapmamak, çıkar çatışmalarına izin vermek temel davranış normu olmalıdır.

Bütün bunları gerçekleştirmek; katılımı önemseyen, önemsemekle kalmayıp ona hayat veren, katılıma ilişkin mekanizmaları kuran, örgüt içi iletişim kanallarını güçlendiren bir örgüt tasarımı ile mümkündür.

T.E.B. ve odalarımız kendi mesleki çıkarlarını korurken, mesleki çıkarlarını toplumsal çıkarlardan bağımsız olmadığını bilen ve buna göre davranan örgütlerdir.

Örgütlerimiz, toplumu değiştirme misyonunu kendinde görmekte, bunun için faaliyet ve eylem yapmaktadır. Kuşkusuz örgütlerimiz toplumu değiştirirken kendilerini de değiştirebildikleri ölçüde geleceği kurabileceklerdir.

Önümüzdeki dönemde güçlü bir T.E.B. odalarımızın güçlendirilmesi ve yönetim süreçlerine katılımı ile mümkündür.

Oda kongrelerimiz ve Büyük Kongremizin yeni bir örgütsel anlayış ve iklim yaratmasını umut ediyorum.

Ecz. Erdoğan ÇOLAK

TEB Genel Sekreteri

TEB Haberler Dergisi Sorumlu Yazı İşleri Müdürü