

Doğuş Gazetesi

Ahmet Demirhan

Son zamanlarda kurumlarımız, bir takım vesilelerle mercek altında. Bu durumu göz önüne alarak, Türkevi Araştırmalar Merkezi yöneticisi Veyis Güngör ile, kurumlarımızın geçmişini ve geleceğini, anlayışını ve politikalarını, eksikliklerini ve tecrübelerini konuştuk. Güngör, kurumlarımızın profesyonelleşmesinin gerektiğinin yanında, ortak hareket etme ve sorumluluk paylaşma kültürlerinin gelişmesinin zorunluluğuna dikkat çekti.

Kurumlarımızın altını dolduramıyoruz

Hollanda'da literatüre de geçtiği şekliyle 'öz-örgütler' diyebileceğimiz kurumların ilki, 1974'te kurulmuş. O tarihten bu yana bunların gelişimine baktığımızda, kurumlarımızı, değişik dönemlere ayırabileceğimizi görürüz.

Hollanda hükümeti, farklı kurum ve kuruluşların da mevcut toplumda yer almasını teşvik amacıyla, desteklediği alanlarda kendilerini muhatap alabileceği, kendileriyle grup ya da cemaat arasında köprü olabilecek kurum ve kuruluşların doğmasını destekledi. Spordan sağlığa, eğitimden kültüre kadar bir çok alana yayılıyordu bu destek.

Profesyonel kurumlarımıza gelince; bunlar, üç-beş tane. Bir takım sektörlerde belki yeni yeni ortaya çıkıyor; ama, yetişmiş elemanın azlığı ya da bu işi bilenlerin az olması da, bir çok sıkıntı doğuruyor. Yani, profesyonel kurumlarımızı dolduramıyoruz.

Kurumsallaşma açısından, sosyolojik olarak bakıldığında, eksikliklerimiz çok. Zira şartların zorlamasıyla ve bireylerin zorlamasıyla yürüyen bir örgütlenme anlayışımız var. Henüz görev ya da iş paylaşımı yahut katılım anlayışını geliştirmiş ve yerleştirmiş değili

Yöneticisi olduğunuz Türkevi'nin yakın zamanda yayınladığı kitaplardan birisi önümüzde duruyor. 40 Yıl 40 İnsan 40 Öykü. Bu kitap, 40 yıl içinde Hollanda'da belirli yerlere gelmiş insanımızın bir manzarasını sunuyor. Peki bu 40 yıla baktığımızda, kurumsal olarak nasıl bir manzara sunuyoruz?

Hollanda'da literatüre de geçtiği şekliyle 'öz-örgütler' diyebileceğimiz kurumların ilki, 1974'te kurulmuş. O tarihten bu yana bunların gelişimine baktığımızda, kurumlarımızı, değişik dönemlere ayırabileceğimizi görürüz. Kısaca bir geriye bakmak gerekirse, ilk önce işçi dernekleri ile ortaya çıkan Türk kuruluşları, daha sonra 12 Eylül 1980'de Türkiye'deki siyasi yapının geçirdiği dönüşüm doğrultusunda örgütlenen, teşkilatlanmış bir yapıya evrilmiş. Bu eğilimin uzun süre devam ettiğini görüyoruz. Türkiye'deki en ufak siyasi grubun temsilcisi bile Hollanda'da örgüt kurmuş, vakıf kurmuş. Daha sonraki yıllarda da dini kimliğin ya da söylemlerin öne çıktığı bir örgütlenme şekliyle karşı karşıya gelmişiz. Bunun sonrasında, üçüncü bir on-yıl diyebileceğimiz bir dilimde de, daha çok bireylerin öne çıktığı, bireysel eğilimlerin ağırlık kazandığını görüyoruz. Burada, kurumların başında tek bireylerin bulunduğu, bunların kurumlara damgasını vurduğu bir yönetim ağırlıkta. Son zamanlarda ise, Hollanda şartlarında ortaya çıkan, farklı sektörlerde aktif (eğitim, yaşlılar, sağlık) olan; başlarında ise ilk yirmi yılda herhangi bir siyasi ya da dini örgütün içinde yer almış, ama oradan kopmuş bireylerin bulunduğu kurumlar görülmeye başladı. Bu tür kurumlarda yukarıdaki örgütlenme modelinde geçerli olan "taban" dan daha ziyade "iş ya da etkinlik" sanki belirleyici olmuştur.

Burada tarihsel bir manzara çizdiniz. Peki kategorik olarak baktığımızda manzara nasıl? Mesela, 'öz-örgütler' daha çok kendi içimizde oluşturduğumuz kurumlar. Ama bir de Hollanda makamlarıyla ya da toplumuyla ilişki içinde oluşan kurumlar var ve aslında amacımız biraz bunları konuşmak.

İlk iki katogoride yer alan örgütlerde Hollandalılarla ilişki içindeler. Ancak sizin habsettiğiniz kurumlar, yani hizmet sektöründe ortaya çıkan kurumlar, aslında o kadar geniş kapsamlı değil. Bir elin parmakları kadar. Azınlıkta kalıyorlar. Bizim esas örgütçülüğümüz, daha çok gönüllülük inisiyatifine dayanan, kendi girişimlerimizle ya da şartların zorlamasıyla ortaya çıkmış. Hollanda toplumuyla ya da makamlarıyla ilişki içindeki kurumlar ise, yeni yeni gelişmeye başlayan, sayısı da fazla olmayan kuruluşlar.

İlk kategorideki kurumlarımıza baktığımızda da, çok sayıda olduklarını görüyoruz. Hatta 'bu kadar kuruma gerek var mı?' diye sorulabilir. Bunlar gerçekten bir ihtiyaca binaen mi kuruluyor, yoksa başka nedenler de rol oynuyor mu?

Burada aslında neden bahsettiğimizi iyi belirlememiz, 'kurum' kelimesini iyi tanımlamamız lazım. 'Kurum' derken, insanlarımızın kendi ihtiyaçlarından dolayı kurmuş oldukları vakıf ya da derneklerden mi bahsediyoruz; yoksa ...

Bundan ziyade, hizmet sektöründe de faal olmak üzere oluşturulmuş kurumlardan ya da mesela sendikalardan bahsediyoruz.

Şöyle açıklayayım o zaman: Hollanda'da 20 yıl öncesinde, kültürel kurumlaşma sürecinde Müslümanların da yerlerini alması kriteriyle, çeşitli sektörlerde bahsettiğiniz türden kurum ve kuruluşlar ortaya çıktı. Bu daha çok Hollanda hükümetinin bir politikasıydı. Hollanda hükümeti, farklı kurum ve kuruluşların da mevcut toplumda yer almasını teşvik amacıyla, desteklediği alanlarda kendilerini muhatap alabileceği, kendileriyle grup ya da cemaat arasında köprü olabilecek kurum ve kuruluşların doğmasını destekledi. Spordan sağlığa, eğitimden kültüre kadar bir çok alana yayılıyordu bu destek. Destek, subvansiyonla ya da mali yardımla da sürdü. Bu alanlarda, cılız da olsa, örgütlenmelerimiz mevcut. Çoğunda başarısız olduk. Tabiri caizse çuvalladık. Mesela bu katogoride "basın ve yayın" alanındaki örgütlenmemiz tam bir fiyaskoyla sonuçlanmıştı. Bu sektörde müslümanların kurumlaşması gerektiğini gören bazıları, basın-yayın alanında yetişmiş kadroları var mıdır yomudur sorusunu sormadan dalmışlardır. Bir gün önce cami yöneten kişiler, ertesi gün Televizyon Yayın Kurumuna geçmiştir. Sonuç ne olmuştur? Kaybeden kim olmuştur. Elbette Hollanda'daki müslümanlar. Öyle bir kaybediş ki, tarihe geçecek kadar komik! Düşünebiliyor musunuz, IOS (İslam Yayın Kurumu) nin Hilversum'daki binası bir sabah yönetime muhalif olan diğer müslümanlar tarafından basılıyor ve İslam Yayın Kurumu işgal ediliyor.

Bu dengesizliği nasıl açıklarız peki? Bir yanda kendi kurduğumuz örgütlerde bir sayı çokluğu var. Ama diğer yanda cılız dediğiniz, teşvik gören kurumlar var.

1200'ün üzerinde dernek ya da vakıf var. Bunlar, içinde bir vesileyle 'Türk' ya da 'İslam' kelimesi geçen kuruluşlarımız. Muhtemelen ihtiyaçtan doğan veya üç-beş kişinin bir araya gelerek belirli amaçlar doğrultusunda kurdukları kurum ve kuruluşlar. Bir çoğunun kağıt üzerinde kaldığını da söyleyebiliriz aslında. Faal değiller bunlar, ama Ticaret Odası'na kayıtlılar. Ama toplumda kitle etkinlikleri dediğimiz faaliyetlere girmiyorlar. İlk başlarda siyasi daha sonraları dini ve çok daha sonraları bireylerin ağır bastığı örgütlenme sürecine yeni örgütlenme modelleri eklenmektedir. Son on yılda mesela, Türk öğrenci kuruluşlarının, Türk iş adamları ya da girişimcilerinin, hemşehri derneklerinin, yardım kuruluşlarının örgütlendiklerini görmekteyiz. Bu ise bize Hollanda Türk toplumunun örgütlenmeye doymadığını gösteriyor. Sosyolojik olarak, her oluşum ya da örgütlenme bir sosyal ihtiyaçtan kaynaklanıyorsa, o zaman Hollanda Türk toplumunun sürekli bir oluşum içinde olduğu ve sürekli ihtiyaçlarının değiştiğini görmekteyiz bu örgütlenme modellerinden. Dolayısıyla kendi kurmuş olduğumuz, yani gönüllülük esasına dayanan örgütlerin sayısı gelecekte daha da artacaktır.

Manzaraya bir de başka açıdan bakalım isterseniz: İster öz-örgüt biçiminde olsun isterse de hizmet sektöründe ortaya çıksın, bu kurum ya da kuruluşları,

Hollanda Türk toplumunu yönetme ya da yönlendirme açısından, toplumun ihtiyaçlarına binaen yönetme açısından, liderlerin vasıflı olup olmadıkları açısından nasıl değerlendiririz?

Aslında lider ya da yönlendirme açısından, yukarıda iki kategori biçiminde sunduğumuz kurum ve kuruluşların işlevleri arasında bir ayırım yapmak gerekiyor. 'Öz-örgütler' dediğimiz birinci kategori, 'gönüllülük' esasına dayanıyor. Sekiz saat çalıştıktan sonra, artan zamanında bu tür işleri yapan kişilerle karşılaşırız burada. Bu nedenle, bu tür örgütlenmelerden profesyonelce bir hizmet beklememiz abesle iştigal olur. Boş zamanında bu işlerle uğraşmak ve insanlara hizmet götürmek zorunda. Bu açıdan bu tür kurumlarda, yetişmiş elemanlarımızın yahut yeterince sayıda insanımızın olduğunu söylemek biraz zor.

'Gönüllülük', gerçekten takdir edilmesi gereken bir husus. Ancak eğer yapılacak işin niteliğini haiz vasıflar yoksa, o zaman gönüllülüğün yarardan çok zarar getirdiğine dair eleştiriler var ama. Gönüllülük ile nitelik açısından kurumlarınızın yapısına baktığımızda neler söylenebilir?

Gönüllülük, çalışma zamanları dışında boş zaman bularak faaliyetlerde bulunmaya dayanır. Bu göz önüne alındığında, gönüllü olarak kurumlarımızı yönlendiren kişilerin, çoğu zaman eleştiriye açık olmadıklarını söyleyebiliriz. Zaten gönüllü yapıyor bu işi. Herhangi bir beklentisi yok. Bu kategoride etkin olan yöneticilerin bir kısmı zaten 'yöneticilik kursu'ndan geçiriliyor. Ya da tecrübe ederek öğreniyor. Eskiden Hollanda hükümetinin bu işlere yani 'gönüllülükte kalite veya sürdürülebilir yönetim' etkinliklerine teşviki vardı. Bireyler, ya her hangi bir katkı sağlamadan ya da sembolik katılarla bu tür eğitim programlarına katılır, kurs sonrası yöneticilik üzerine mutlaka bir şeyler öğrenirlerdi. Son dönemlerde bu işlerin zorlaştığı ya da katkının artırılmasıyla iştirakin azaldığı görülmekte.

Ancak ikinci kategorideki kurumsallaşmada, yine birinciden kaynaklanan istişare eksikliği, işi ehline vermeme ya da tek başına hareket etme gibi maalesef olmaması gereken hareket ve davranışlar ortaya çıkıyor. Bu durumda da, hata ya da yanlışlar, sadece o kurum ya da kişiyle sınırlı olmuyor; genele yayılıyor ve Türk toplumu zarar görebiliyor. Azınlık olmamızdan da kaynaklanan bir özellik tabi bu. Birisinin yaptığı hata geneli bağlamamalı; ama azınlık olunca iş değişiyor. Birisinin çizdiği imaj, genele yayılabilir.

Aslında tam da bu nedenle, kurumlarımıza önce kendimizin eleştirel yaklaşmamız gerekmiyor mu? Birisinin yaptığı hata genele yayılıyorsa, bu durumda önce kendimiz kendi içimizdeki hataları eleştirel bir değerlendirmeye tabi tutarak, Hollanda toplumunun eleştirilerinin önüne geçmemiz gerekmiyor mu?

Geçenlerde Türkevi Araştırmalar Merkezi olarak, 100 Türk sivil toplum örgütünü kapsayan bir alan araştırması yaptık. Bunun yanı sıra 20 kişiyle de derinlemesine mülakat yaptık. Karşımıza çıkan tablo şuydu: Türk toplumunun örgütlerine baktığımız zaman, bir bilgisayar, tam toplantı salonu mu değil mi belli olmayan bir salon, yer şeyin bir odada merkezileştirildiği bir tablo çıktı karşımıza. Burada karşımıza hem mekan olarak bir yetersizlik hem de bir yöneticiden beklenen hizmette yetersizlik çıkmaktadır. Yöneticilerimiz ısrarla Türk toplumu kurumlarının bir an önce profesyonelleşmesi gerektiğinin altını çiziyorlardı ve bunun sancısını yaşıyorlardı. Ama nasıl? Bu da araştırılması gereken ayrı bir konu? Yani Hollanda Türk toplumu olarak kurumlarımızda profesyonel eleman istihdam edecek maddi gücümüz var mı? Diğer taraftan, 20 kişiyle yapılan derinlemesine mülakatlarda da, bu 20 kişinin bazısının profesyonel kurumlarda çalıştığını gördük: Bu kurumlarda her şeyin yerli yerinde olduğunu söylememiz mümkündü. Sekreterinden masasının düzenine kadar. Dolayısıyla yukarıda iki kategoriye ayırdığımız kurumlarımızı, birbirleriyle mukayese etmek biraz vicdansızlık olur. Neden?

İkinci kategorideki insanlar, sekiz saat o işle meşguller de ondan. Birinci kategorideki insan da, işinden çıktıktan sonra, ailesinden zaman çalarak derneğine ya da vakfına geliyor; faaliyetini yapmaya çalışıyor.

Bu manzaraya bakıldığında, özellikle birinci kategorideki kurumlarımızın ve onları yönetenlerin, Hollanda toplumuyla yeterince iletişim içinde olduğunu söylemek mümkün mü?

Her ne kadar bu birinci kategorideki kurumlarımızın yerli toplumla köprü kurma görevi hesap edilerek yola çıkılmasa da, şartlar onlara böyle bir görev yüklüyor ve böyle bir iletişim kurmaya zorlanıyor derneklerimiz. Zira bir Türk derneğinden, önce kendi cemaati etkinlik bekliyor; ikinci olarak, yerli halk faaliyet bekliyor. Üçüncü olarak da resmi kurumlar da arada köprü olmasını istiyor. Bizim kurumumuzun ise böyle bir hazırlığı yok; bu amaçla kurulmamış. Böyle bir altyapısı da yok, donanımı da yok. Böyle bir işi gerçekleştirmesi de zor. Kurumlarımızın bir çoğu, böyle bir ikilemle mücadele etmek zorunda kalıyor. Profesyonel kurumlarımıza gelince; bunlar, üç-beş tane. Bir takım sektörlerde belki yeni yeni ortaya çıkıyor; ama, yetişmiş elemanın azlığı ya da bu işi bilenlerin az olması da, bir çok sıkıntı doğuruyor. Yani, profesyonel kurumlarımızı dolduramıyoruz. Keşke ortada onlarca, burada Hollanda'da yetişmiş prof. r. araştırma görevlisi olsaydı ve bazı kurumlarımız bu yetişmiş kadroyu istihdam etseydi... Keşke bazı haklarımızı beş on yıl sonra kullansaydık. Keşke önce kadromuzu görüp, sonra kurumları açsaydık, kursaydık... Ya da etimiz budumuz neyse ona göre hareket etseydik...

Sık sık dile gelen, ama pek açıkça tartışılmayan bir husus, kurumlarımızın belediyelerden ya da başka resmi makamlardan subvansiyon alması konusu. Bu nedenle bir çok kurum ya da dernek kurulduğu, ama sizin söylediğiniz gibi kurumlarımızın içini layıkıyla dolduramadığımız söyleniyor. Bu açıkça tartışılmayan, ama söylenti olarak dolaşan eleştiri ne kadar gerçekçi?

Bu söylentilere katılmak mümkün değil. Dernek kurmak kolay; ama bahsettiğiniz subvansiyonu, kurum ya da kuruluşlardan, belediyelerden, bakanlıklardan, fonlardan almak o kadar kolay değil. Bunun için ciddi bir mücadele, ciddi bir plan ve ciddi bir çalışma gerekiyor. Kadro gerekiyor. Uzman kişiler gerekiyor. Nerede bunlar? Diyelimki bütün bunlara sahibiz. Yeter mi? Hayır. Ayrıca ciddi bir 'ağınız' olacak bu kurum ve kuruluşlar nezdinde. Ben derneklerimizin ya da vakıflarımızın, hakettiği kadar subvanse edildiğini zannetmiyorum. Zaten manzara da onu göstermiyor. Dolayısıyla, o söylenti pek gerçekçi değil; para almak ya da yardım almak için vakıf kurarlarsa insanlarımız, pek fazla zaman geçmeden hayal kırıklığına uğrarlar. Çeşitli resmi makamlardan ya da kuruluşlardan maddi yardım alabilmek için ciddi bir alın teri dökmeniz gerekiyor; önemli bir projeyi, önemli bir çalışmayı ya da planı gerektiriyor bu iş. Bunu da gerçekleştiren yok denecek kadar az.

O zaman mevcut subvanse imkânlarının çok azı kullanılıyor?

Bana göre öyle. Ama dedikoduyla çok iyi yapıyoruz. Hem yararlanmak isteyenleri engelliyoruz böylece ve hem de kendimiz yararlanamıyoruz. Burada göçmenlikten kaynaklanan bir çekememezlik psikolojisi hakim. Başka bir sebep de, tek başımıza hareket etmeyi çok seviyoruz, hem kurum olarak ve hem de o kurumları yönetenler olarak. Oysa Hollanda'da birlikte çalışma kültürü, bir takım kendisini ispat etmiş kurum ve kuruluşlarla hareket edilmesini öngörüyor. Tek başınıza yola çıktığımız zaman, çoğunlukla başvurunuz reddediliyor.

Kurumlarımızın kendileri için çizdikleri politika konusunda ne söyleyebiliriz? Kendileri için bir politika belirleyip ona göre mi yola çıkılıyor yoksa şartlar öyle gerektiği için mi hareket ediliyor?

Üzölerek belirteyim ki, önemli bir kısmında şartlar daha belirleyici. Keşke kurumlarımızın üç yıllık, beş yıllık, on yıllık planları olsa ve ona göre hareket etseler. Maalesef sürdürülebilir bir planımızın, sürdürülebilir bir politikamızın olmadığını söyleyebiliriz.

Bunun nedenleri ne peki? Çeşitli kurumların birbirlerini çekemediğinden bahsettiniz; tek adamlık psikolojisinden bahsettiniz; otoriter liderlerden bahsettiniz. Bunlar mı rol oynuyor bu politikasızlıkta yoksa başka etkenler de var mı?

Tabi bu bir kültür meselesi, anlayış meselesi, tecrübe meselesi. Henüz Türk toplumunun bahsettiğimiz birlikte çalışma anlayışını yeterince geliştirdiğini söylememiz zor. Umarım önümüzdeki dönemlerde ortak çalışma kültürü ortaya çıkar. İşbirliği çok önemli. İçinde bulunduğumuz toplum da bu tecrübelerden geçmiş. Yeni yeni anlıyoruz ki içinde bulunduğumuz toplumda, insanlar ya da kurumlar, farklı düşüncelere ya da anlayışlara sahip olsalar da, herhangi bir konuda ortak harekette bulunmaktalar. Bizim göçmen kuruluşlarında 'illa da ben!', 'illa da şu kurum, bu kurum' anlayışı var. Bu birlikte çalışma kültürünün özlemi içindeyiz; ama bunu henüz yakalamış da değiliz.

Tek adamlıktan kaynaklanıyor olabilir mi bu durum?

O da var tabii. Sorumluluğu paylaşmamaktan meydan bireylere kalıyor. O da tek başına ne kadar yapabiliyorsa düşünüyor, karar alıyor ve uygulamaya koyuyor. Bu da, başarısızlığımızın başka bir cephesi.

O zaman kurumsallaşmadan bahsetmek de pek gerçekçi olamaz...

Tabii. Kurumsallaşma açısından, sosyolojik olarak bakıldığında, eksikliklerimiz çok. Zira şartların zorlamasıyla ve bireylerin zorlamasıyla yürüyen bir örgütlenme anlayışımız var. Henüz görev ya da iş paylaşımı yahut katılım anlayışını geliştirmiş ve yerleştirmiş değiliz.

Yakın zamanlarda bir göçmen kurumu hakkında iddialar ortaya atıldı. Henüz netleşmiş bir şey yok, her şey iddia halinde. Ama bir yerde dediniz ki bir kurumumuzun başarısı ya da başarısızlığı bütün göçmen toplumuna mal ediliyor. İddia şeklinde olsa bile böyle manzaralarla karşılaşmamak için Türk toplumu olarak ne yapmamız gerekiyor?

Kamuoyuna böyle bir şeyin yansıması, elbette ki acı ve gönül açıcı bir şey değil. Biz hakim değiliz. Hollanda bir hukuk devleti. Dolayısıyla, gelişmeleri takip etmekte fayda görüyorum. Üzüntüm böyle bir şeyin bir Türk ya da Müslüman bir örgütle ilintilendirilmesi ve onun başına gelmiş olması. İçinde yaşadığımız toplumda böyle olaylar, sık sık karşılaşılan olaylar. Ama bizde olmamasını arzu ederdim. Keşke olay bu noktalara gelmeseydi. Bu açıdan kurumlarımızın kendilerini bir defa daha değerlendirmeye tabi tutması gerekiyor. Özellikle yardım alanların. Zaten dikkatliler, ama daha fazla açık olmaları, şeffaf olmaları zorunlu. Sadece bu olay nedeniyle değil, her zaman da bu zorunluluk gözetilmeli. Yöneten adam, hesap vermeyi de bilen adam olmalı.