

Örgütlenme Gereksinimi ve Önemi

The Importance and Necessity of Forming Organizations

Niyazi Can
Erciyes Üniversitesi

Öz

Birlikte yaşanırken ihtiyaçların miktarı ve çeşitliliğinin artması bunların elde edilmesini de güçleştirebilmektedir. Bu güçlük, birliktelikler oluşturularak aşılabilmektedir. İnsanların ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için yetenekli ve haklı olmaları yetmemekte, güçlü de olmaları gerekmektedir. Bireyler kurdukları sivil örgütler aracılığıyla kendilerini daha bilinçli ve yeterince ifade edebilmektedirler. Kurum ve kuruluşların iş ve işlemlerinin arttığı ve çeşitlendiği bu çağda sivil organizasyonlar, üyelerinin sosyal ve ekonomik haklarını korumaya ve geliştirmeye çalışırken mesleki eğitimlerine ve psikolojik gereksinimlerine de hizmetler üretebilmektedir. Örgütlenme, birey için olduğu kadar yönetimi elinde bulunduranlar açısından da bir gerekliliktir. Bireysel ve örgütsel amaçlara birlikte ve eşgüdüm içinde ulaşılmasında sivil örgütlerin önemli katkıları bulunmaktadır.

Anahat Sözcükler: Örgütlenme, sivil örgütler, mesleki gereksinimler.

Abstract

The increase in the quantity and variety of people's needs may make it difficult to attain these needs. This difficulty can be overcome by forming organizations. In order to achieve their needs, people should be not only talented and right but also strong. Forming civil organizations may help people to express themselves better and more efficiently. In our age where the works and procedures of establishments and foundations have increased, civil organizations can serve their members by protecting their social and economic rights and improving the conditions for them. They can also address their members' professional and psychological needs. Forming an organization is vital not only for individuals but also for administrators. Civil organizations have invaluable contributions to achieving individual and institutional goals cooperatively and collaboratively.

Key Words: organizing, civil organizations, professional needs.

Giriş

Toplumda çeşitli roller üstlenen insanın, bu rollerine uygun davranışlar göstermesi beklenir. Evinde aile üyesi, okulda öğrenci veya öğretmen, arabada yolcu, işyerinde işçi vb. konumlarda olan insan, rollerini karıştırmadığı gibi, rollerinin gereklerini de yerine getirmek zorundadır. İnsan bütün bu rollerini, toplumla ilişkisinde belli konum ve statüde yerine getirme gereksinimini duyar. İşte bu gereksinimin gerçekleşmesinde örgütlenme dediğimiz etkinlik gündeme gelmektedir.

Her asrın gözardı edilemez gerekleri vardır. Bunları gerçekleştiremeyen toplumlar, her alanda bir yarışın yaşandığı bu asırda gerilerde kalırlar. Bilgi, bilginin alınması ve yayılması, iletişim, katılım, hayat boyu eğitim ve örgütlenme yirminci asrın odaklaştığı kavram ve olgulardandır. Bu kavramlar ve eylemler önceki dönemlerde de değişik kavramlarla ifade edilmiş olmakla beraber ikibinli yıllarda bunların yüklendiği anlamlar daha da farklı içerikler kazanmıştır. Bireylerin biraraya gelerek amaçlarını gerçekleştirme gereksinimleri, vakıf, sendika ve dernek kurma eylemleriyle ortaya çıkmaktadır.

Örgütlenmenin Önemi ve Gelişme Süreci

İhtiyaçların miktarı ve çeşitliliğinin artması bunların elde edilmesini de güçleştirebilmektedir. Bu güçlük,

birliklilikler oluşturularak aşılabilmektedir. İnsanların gereksinimlerini karşılayabilmeleri için yetenekli, başarılı ve haklı olmaları yetmemekte, aynı zamanda güçlü de olmaları gerekmektedir. Güçlü olmak ise bireylerin çeşitli amaçlarını gerçekleştirmek üzere güç ve enerjilerini biraraya getirmeleriyle mümkün olabilmektedir. Yaşanan çağda bu gerçeği hala fark edemeyen meslek elemanları bulunmaktadır. İnsanların, çağının gerçeklerinden habersiz ve ilgisiz yaşamaları en azından kendi yararlarının farkında olamamaları olarak tanımlanabilir.

Sivil örgütlenmesini yerine getirmeyen birey, siyasi otorite ve otoritenin oluşturmuş olduğu yapılanma karşısında yalnız ve güçsüz bir durumdadır. Diğer bir söyleyişle, sistemin devamını sağlayacak olan siyasi otorite ve karmaşık bürokrasi karşısında bireylerin, zaman zaman çıkarlarını ve haklarını koruyamaz duruma düşmeleri sözkonusu olabilmektedir (Şahum, 1994).

Birey, temel hak ve özgürlüklerinden, seçme ve seçilme özgürlüğüne, düşüncelerini rahatça ortaya koyma özgürlüğünden adil ve dürüst bir yönetimin oluşmasının sağlanmasına kadar hukuk devleti olmanın gereklerinin yerine getirilmesi için örgütlenme ihtiyacı içindedir. Bireyin ancak örgütlenmek suretiyle siyasi sistemde etkin olabileceği, hatta ekonomik düzeyi çok yeterli olan kişilerin bile baskı gruplarına katılma zorunda oldukları açıkça görülmektedir. Birey açısından açık olan bu gereksinim toplum açısından, toplumun barışı, dengesi ve işlevleri açısından da önemlidir.

Özgür ve güçlü bir toplum oluşturmayı, hak ve adaleti sağlamayı ilke edinen ve bunun yaşatılmasının mücadelesini veren (demokratik) toplumlar, istek ve gereksinimlerin seslendirilmesini belli yöntemlerle yürütmektedirler. Aksi halde, ilkeli ve amaçlı birlikliliklerin oluşturulmaması; iş yerlerinden anlaşılmayan farklı ve güçsüz sesler çıkması, kimin ne istediğinin belli olmaması, toplumda kargaşa ve dengesizliğin hakim olması gibi sonuçları ortaya çıkarabilmektedir. Toplumunu oluşturan grupların amaçlarını gerçekleştirmek üzere örgütlenmeleri, sorunların ve gereksinimlerin boyutlarını gündeme getirdiği gibi otoritenin muhatabını da ortaya çıkarmaktadır. Gelişmiş toplumların bir özelliği olan düşünce ve görüşlerin özgürce ifade edilmesi, siyasi katılım, istek ve beklentilerin iletilmesi imkanları ancak örgütlenme etkinliği ile yürütülebilmektedir.

Artık örgütlü bir çalışma ortamından söz edildiğinde en başta sivil-mesleki (sendikal) etkinlikler gündeme gelmektedir. Çünkü hak ve özgürlükler geniş kitlelerin isteği ve mücadelesi ile yeterli düzeylere ulaşabilmektedir. Bireysel istekler kitlelerce ortak istekler haline geldiğinde daha etkili, akılcı ve haklı bir konuma gelmektedir. Dolayısıyla ekonomik ve sosyal sorunların çözümü için demokrasi ve onun katılımcı niteliklerinden en geniş ölçüde yararlanılması yollarının bilinmesi gerekmektedir (Boyacı, 1995, 521). Bunun için demokratik yaşantının korunarak, onun gerektirdiği bilinçli davranışların ortaya konulması önem taşımaktadır. Bu açıklamalardan “sendikalaşma olmadan demokrasiden söz edilemeyeceği, demokrasi için de sendikal hareketlerin gerekliliği” yargısı çıkarılabilir.

Demokratik mücadele içinde sivil örgütlenme çabalarının önemli bir yeri ve geçmişi bulunmaktadır. Avrupa tarihinde işçi hareketlerinin temelinde, sendikalaşma istekleri ile bu tür girişimlerin sonucunda ulaştıkları haklar vardır (Kochan, 1997). Demokratik düzeyi yakalamış ülkelerde sendikacılık ile demokrasinin et ve tırnak gibi birbirine karıştığı, demokrasinin olmadığı durumlarda sendikacılığın da yaşamadığı görülmektedir. Polonya örneğinde olduğu gibi, güçlü sendikal hareketin varlığı halinde demokrasi güçlenmiş ve yaşatılmıştır. Çalışanlar, örgütsel dayanışma içine girdikleri ve bu yolla güçlerini biraraya getirdikleri takdirde, demokrasi için çarpıcı ve olumsuz etkileri ortadan kaldıracak, ya da en azından bunları dengeleyecek doğrultuda bir güç oluşturabileceklerdir (Sezen, 1993).

Gelişmiş ülkeler, uzun çabalardan sonra demokratik haklar bakımından önemli aşamalar kaydetmişlerdir. 21. yüzyılın ilk yıllarını yaşarken, gelişmiş ülkelerin gelişmemiş ülkelere göre daha ileri amaçlar ortaya koydukları anlaşılmaktadır. Örgütsel etkinliklerin odağına “insan” unsuru alınmakta, personel yönetimi anlayışı yerine, çalışan bireyi tüm yönleriyle ve gereksinimleriyle bir bütün olarak algılayan insan kaynakları yönetimi yaklaşımına yer verilmektedir. Yirmi birinci yüzyılda insan kaynağı uygulayıcılarının, çalışanlarına örgütlenme haklarının ötesinde öğrenme ve kendilerini geliştirmelerinin fırsatlarını sunma çabaları içinde oldukları görülmektedir (Burke, 1997,71).

Türkiye’de öğretmen örgütlenmesinin çok eski bir tarihi yoktur. İstanbul Öğretmen Okulu’nun 1848’de

kurulmasından günümüze kadar geçen sürede, öğretmenlerin, çıkarlarını korumak ve mesleklerini geliştirmek amaçlarıyla çeşitli çabaları görülmektedir (Akyüz, 1980, 13; Tok, 1996). Belgelere göre öğretmen örgütlenmesinde ilk çaba 1908'de görülmüştür. Fakat yıllarca öğretmen örgütleri oldukça etkisiz kalmış, ülke çapında ilk önemli örgütlenme 1948 yılında Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu ile sağlanmıştır. 1965 tarih ve 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunundan yararlanarak öğretmenler de çeşitli örgütlenme etkinliklerine girmişlerdir. Bu dönemdeki en önemli öğretmen sendikası Türkiye Öğretmenler Sendikasıdır. Ancak 1971'de anayasada yapılan bir değişiklikle yalnız işçilere sendika kurma hakkı verilince, öğretmen sendikaları ortadan kalkmış, dernekler dönemi başlamıştır (Akyüz, 1980, 13-14).

1980 yılından itibaren etkinlikleri bütünüyle durdurulan öğretmen örgütlerine 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 27. ve TCK'nun 236. Maddesi ile kısıtlamalar getirilmiştir (Tok, 1996). 1982 Anayasasının ilk şeklinde memurların sendika kurmasını, kurulan sendikalara üye olmasını yasaklayan açık bir madde yoktu. 4121 sayılı ve 23.7.1995 tarihli kanunla bu boşluk memurlar aleyhine yeniden düzenlenmiş, uluslararası hukuktan doğan bir hak olan toplu pazarlık yöntemi memurlar için benimsenmemiş, grev hakkı uyuşmazlık çıkması durumunda işçilere tanınmıştır (Canman, 1995, 242-243). Türkiye'de 1965'e kadar cemiyetçilik, dernekçilik ve federasyonculuk, 1965-1971 yılları arasında sendikacılık, 1971-1980 yılları arasında dernekçilik, 1980'den sonra yeniden sendikacılık ortamları sağlanmıştır (Akyüz, 1980; Tok, 1996). Öğretmenlerin sendikal faaliyetlerinin 1990'dan sonra yeni bir sürece girdiği söylenebilir. Nitekim, bu yöndeki çabalar, grev hakkı gibi temel örgütlenme haklarını içermese de 12.07.2001 tarihli Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu (Resmi Gazete, 24460) ile önemli bir noktaya ulaşmıştır.

Örgütlenmeyle İlgili Bazı Araştırmalar

Çalışanların örgütlenme sorunları ve mesleksi örgütlenmeleriyle ilgili görüşleri, çeşitli araştırmalara konu olmuştur. Burke (1997, 71-74)'nin araştırmasında, örgüt çalışanları açısından performans geliştirme, etkili öğrenme, takım kurma kavram ve süreçleri yeniden yorumlanmaya çalışılmıştır. Gelişmekte olan ülkelerden

örneğin Türkiye'deki öğretmen örgütlenmesinin sorunları Akyüz'ün (1980, 37-38) çalışmasında şu başlıklar altında verilmiştir: Hükümetlerle ilişkilerin düzenlenmesi; çeşitli sendikal hak ve olanaklara kavuşmak; siyasal partilere karşı bağımsızlıklarını korumak; fraksiyon bağınağından kurtulmak; örgütler arası normal ilişkiler geliştirmek ve mesleki sorunlara daha çok eğilmek. Boyacı (1995, 527), yaptığı araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleki örgütlenmeye ilişkin düzeyleri ile düzeylerini belirleyen etkenlerle ilgili şu yargıları geliştirmiştir:

Mesleki örgütlenmede, çalışanların ilgisi genel olarak karşılaştıkları sorunların önemi ile orantılıdır. Kurumsal olarak ücretli çalışanların çalışma yaşamları ile ilgili sorunlarını çözmek, dayanışmayı kuvvetlendirmek gibi nedenlerle sendikalara üye olmaları beklenmektedir. Türkiye'de öğretmenlerin, ekonomik ve sosyal sorunların yaygınlık ve süreklilik kazandığı bir dönemde, çeşitli sorunlarla en yoğun biçimde karşı karşıya bulunmalarına rağmen, mesleki örgütlenmeye katılımları azdır.

Öğretmen ve yöneticilerin örgütlenme etkinliklerine katılma gerekçeleri de incelenmiştir (Tok, 1996). Öğretmen ve yöneticiler, özlük haklarıyla ilgili sorunların daha kolay çözülmesi, mesleğe gereken değerin verilmesi, daha sıcak, dostça ve arkadaşça paylaşılan bir sosyal ortam sağlanabilmesi, iş ve yaşam güvenliği, takdir edilme, önemsenme ve kabul görme gereksinimlerinin karşılanması gerekçeleriyle örgütlenme etkinliklerine katılmak istediklerini belirtmektedirler.

Çeşitli amaçlarla kurulan meslek örgütleri aynı zamanda birer baskı gruplarıdır. Baskı gruplarının işlevlerinden biri, herşeyden önce demokrasiyi olanaklı duruma getirmekte, ikincisi ise demokrasiye istikrar sağlamaktadır. Baskı gruplarına sahip olmayan veya mevcut olanların işleyişine izin verilmeyen bir sistemde, çeşitli gruplar yasal olmayan yolları seçeceklerdir. Demokrasinin tüm kurum ve kurallarıyla yerleşebilmesi ve etkinliğini sağlayabilmesi; başta sendikalar olmak üzere baskı gruplarının rahatlıkla örgütlenmelerini yanında, bunun gereklerinden olan düşüncelerini özgürce çeşitli yollarla ifade edebilmeleri ve otoriteyi elinde bulunduranlara istek ve sorunları (yetkililere) ulaştırabilmeleri ile olanaklıdır (Şahin, 1994).

Yönetimi Elinde Bulunduranlar Açısından Örgütlenme

Örgütlenme birey ve toplum açısından bir gereksinim olduğu gibi, yönetimi elinde bulunduranlar açısından da önemli bir gereksinimdir. Çünkü modern yönetim sistemlerinde örgütün amaçları dikkate alındığı gibi çalışanların istek ve beklentileri de dikkate alınmaktadır. Çalışanların ihtiyaçlarını gözönünde bulundurmadan sadece saptanan amaçları gerçekleştirmek isteyen yönetimler artık gerilerde kalan geleneksel yönetimler olarak anılmaktadır. Hedefler doğrultusunda çeşitli kademelerde çalışanları bulunan örgütlerin, başarılı ve verimli olmaları gerekir. Örgütün verimliliği, yönetimin öncelikli sorunlarından birini oluşturur, bunun kaynağı ise bütün boyutlarıyla örgütteki insan ögesidir (Açıkalın, 1996, 3). Verimsiz çalışan örgütler zamanla yok olup gitmektedir.

Örgütlerin yaşatılabilmesi için çalışan personelinin ekonomik gereksinimleri yanında, psikolojik, sosyal ve kültürel gereksinimlerini de karşılamak zorunlu görülmektedir. Motivasyon, bireysel amaçlar, yetenekler, moral ve bağlılık, verimlilikle ilişkilendirilecek etkenlerden olup (Palmer ve Winters, 1993, 11), bu ilişkilendirmenin yollarından birinin örgütlenme olduğu düşünülmektedir. Çağdaş örgütlenme, sadece ekonomik ve sosyal sorunları ifade etmenin bir aracı olarak görülmemektedir. Örgütlenme aracının mesleki geliştirme, örgüte bağlılık ve bütünlük duygusu oluşturma, örgütsel kültürü ve bilinci geliştirme, güvenlik ve psikolojik gereksinimlerin karşılanması gibi işlevleri de bulunmaktadır.

Örgüt, yapısı ve tüm kaynaklarıyla önceden belirlenen amaçları gerçekleştirmek için bir araçtır. Örgütün yaşaması ve geliştirilmesi de yönetimin görevidir (Bursahoğlu, 1996). Başarılı örgütler, örgütsel amaçlar ile çalışanlarının istek ve beklentilerin birlikte düşünerek bunları dengeleyebilen örgütlerdir. Örgütlenme, çalışanların beklentilerini ve gereksinimlerini ortaya çıkardığına göre, yönetimler açısından bu tür sivil girişimler, bir imkan ve fırsat olarak algılanmalı ve değerlendirilmelidir.

Bir örgütte çalışanların çeşitli beklentilerini ve gereksinimlerini saptamanın ve karşılanmanın en kolay yolu onların temsilcileriyle ilişki ve işbirliği içinde bulunmaktır. Buna göre, bir girişimin başarılı olmasının koşullarından olan, çalışanların gereksinimlerinin karşılanmasına katkı sağlamak üzere kurulan örgütlerin

varlığı, işverenler açısından bir imkan olarak değerlendirilmektedir. Bireylerin beklenti ve sorunlarının önceden farkına varmak, olası gereksinim ve değişimleri araştırmalara dayalı olarak saptamak, örgütsel gelişme ve yenileşme süreçlerine de katkılar getirmektedir.

Değişim ve gelişim olduğu sürece kurum ve kuruluşların yaşatılması şansı yükselmektedir. Bu anlamda çağdaş örgütler değişim ve gelişimin bir aracı olarak kabul edilmektedir. Gelişmiş ülkelerde sendikalar çalışanlarının ekonomik şartlarını iyileştirmeyi hedeflediği gibi, sosyal, siyasal ve mesleki koşullarını da iyileştirmeyi ve bilinçlendirmeyi hedeflemiştir. Bu anlamda sendikaların, kurumları ve içinde buldukları toplumlara daha ileri götürmeyi de hedefledikleri anlaşılmaktadır. Nitekim İLO anayasası eki Philadelphia Bildirgesi'nde örgütlenmenin bu özelliğine işaretle "söz ve cemiyetleşme serbestliği devamlı ilerlemenin elzem bir şartıdır" ifadesi yer almaktadır (Sezen, 1993).

Sonuç

Bir kısım hedeflere ulaşmak, biraraya gelinerek, takım çalışmalarıyla olanaklı olabildiğine göre, yirminci yüzyılda bu eylem örgütlenme şeklinde ortaya çıkmakta, her geçen gün de önemini artırarak sürdürmektedir. Örgütlenme her statü ve düzeyde bulunanlar için gerekli bir etkinliktir. Çalışan memurlarla ilgili bir kısım sendikal hakları içeren Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu (Resmi Gazete 24460), örgütlenme alanında atılmış yeni bir adımdır. Kanunla memurlara verilen haklar yeterince kullanılırken, atılan bu adımın gelişmiş ülkelerin standartlarına çıkarılmasının yasal mücadelesinin de sürdürülmesi gerekmektedir. Çünkü her türlü örgütsel ve toplumsal eylemin merkezinde olan "insan"a, doğal ve yasal haklarının yeterince verilmesi önem taşımaktadır.

Birey birtakım haklarını korumak ve yeni haklar elde etmek için kendini özgürce ifade etme gereksinimi içinde bulunduğu gibi, bir grubun içinde olmak (ait olma) da onun temel gereksinimleri arasında sayılmıştır. Kimlerin, neyi, niçin istediklerinin belli olması, böylece barış ve adalet ortamı içinde toplumsal gönenin sürdürülmesi, örgütlenme etkinliklerinin önemsenmesini ve bunun koşullarının kolaylaştırılmasını zorunlu kılmaktadır.

Kişi ve toplum açısından örgütlenmenin öneminin anlaşılması ve uygulanması, tüm bireyleri ve otoriteyi elinde bulunduranları yararlı sonuçlara götürmektedir. Çünkü örgütsel sistemlerini, örgütlerinde çalışanların istek ve gereksinimlerine, dünyadaki gelişmelere ve örgütsel amaçlara göre düzenleyebilen otoriteler başarılı ve verimli olmuşlardır. Bu da, toplumda bilimsel anlayış ve işbirliği ruhunun canlı tutulması, bireylerin örgütlenme olanaklarını bilinçli kullanmaları ve yetkileri elinde bulunduranların da, örgütlenmenin anlam ve önemini kavramaları, özellikle sendikal engellerin önünü açmaya çalışarak, yasal sivil girişimleri ve sendikal etkinlikleri desteklemeleri ile gerçekleştirilebilecektir.

Kaynakça

- Açıkalin, Aytaç (1996). *Çağdaş örgütlerde insan kaynağının yönetimi*. Ankara: PEGEM Yayınları 7.
- Akyüz, Yahya (1980). *Öğretmen örgütlenmesi, Türkiye, Fransa, İsviçre ve uluslararası düzeyde kuruluşlar, etkinlikler, sorunlar*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, No 86.
- Başaran, İ. Ethem (1988). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Boyacı, Hülya (1995). Öğretmenlerin mesleki örgütlenmeye ilgilerinin düzeyi ve bu ilgi düzeylerinin etkenleri. *Eğitim Yönetimi*, Yıl 1, 4, 521-530.
- Bursahoğlu, Ziya (1994). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: PEGEM Yayınları, No 9.
- Burke, W.Warner (1997). What human resource practitioners need to know for the twenty- first century. *Human Resource Management*, 36 (1), 71-79.
- Canman, A.D. (1995). *Çağdaş personel yönetimi*. Ankara: TODAİE Yayınları, No. 260.
- Fişek, Kurthan. *Yönetim*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No:387.
- Kochan, Thomas A. (1997). Rebalancing the role of human resources. *Human Resource Management*, 36 (1),121-127.
- Kanun (2001). *Kamu görevlileri sendikaları Kanunu*. 25.06.2001 Tarih ve 4688 Sayılı, Resmi Gazete 12.07.2001 Tarih ve 24460 Sayılı.
- Palmer, Margaret & Kenneth T. W. (1993). *İnsan kaynakları*. Çeviren: Doğan Şahiner. İstanbul: American Management Association/Rota Yayın Yapım Tanıtım.
- Sezen, Nurettin (1993). *Memurların sendikalaşma gereği*. Ankara: Hizmet-İş Eğitim Yayınları.
- Şahin, Tarkan (1994). Türkiye'de siyasi katılım ve baskı grupları. *Kamu Çalışanları Dergisi*, 43.
- Tok, Türkan N.(1996). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleki örgütlenmeye ilişkin görüşleri. *Eğitim Yönetimi*, Yıl 2, 4, 609-630.

Geliş	30 Kasım 2001
İnceleme	13 Aralık 2001
Kabul	5 Nisan 2002