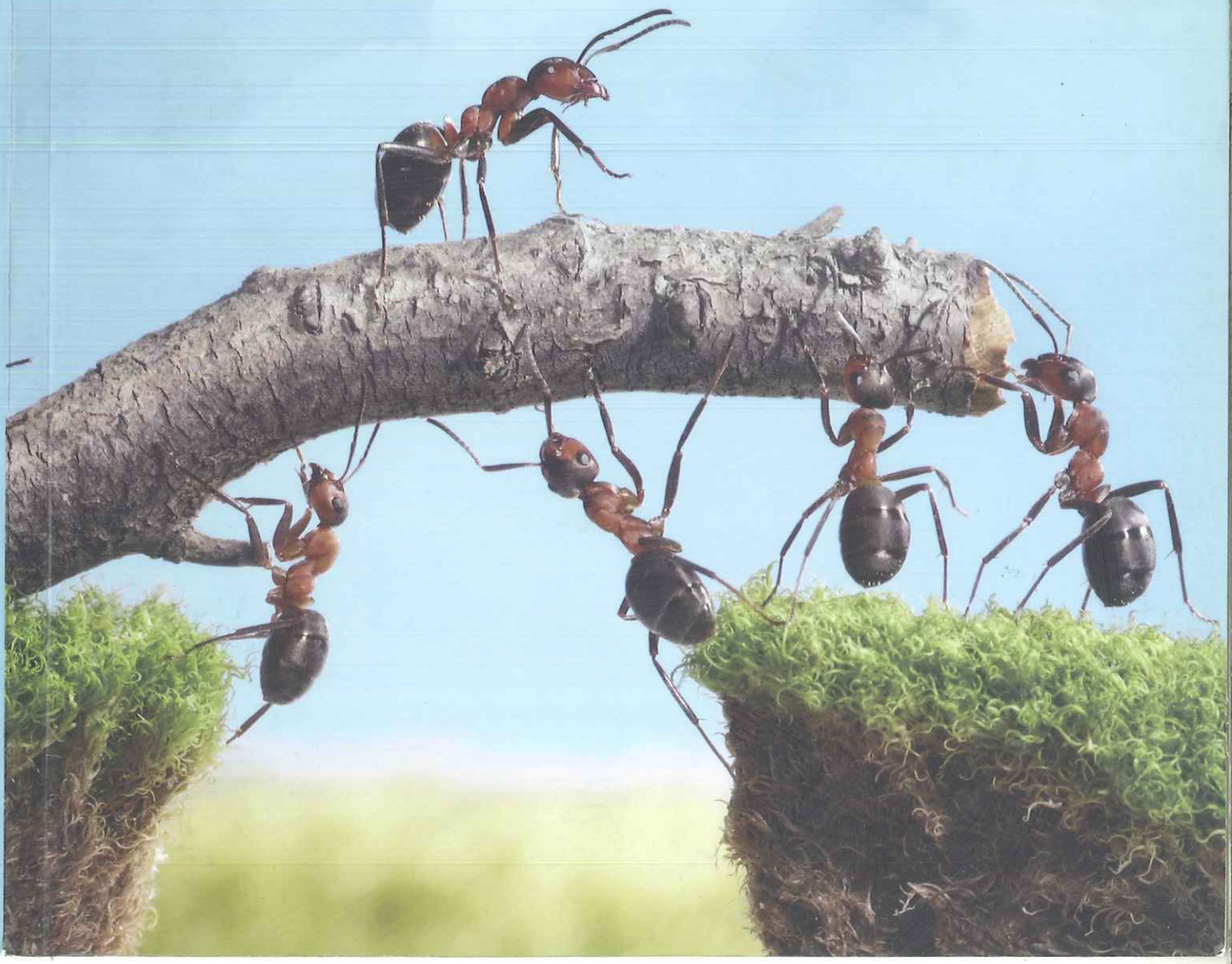
Kamu'da Sosyal Politika

Yıl:6 / Sayı:21 / 2012-2 ISNB: 1306-8334

Örgütlenme Kültürü



Kamu'da Sosyal Politika

Memur-Sen'in Bilimsel, Akademik
ve
Sosyal Hayata Katkısıdır.

İçindekiler

08	ILO Normları Çerçevesinde Örgütlenme Hakkı	Ümit Deniz Efendioğlu
12	Avrupa Birliği'nde Kamu Sektöründe Örgütlenme Özgürlüğü	Numan Özcan
20	Özgürlük Bağlamında Birey - Devlet İlişkileri	Yrd. Doç. Dr. Veysi ERKEN
23	Hedefe Ulaşmada Örgütsel Bağlılığın Önemi	Ferat Dalaman
25	Sinema Filmlerinde Maddi ve Manevi Örgütlenme	İbrahim Demirkan
31	Sosyal Politikada Yeni Trendler; Uluslararası Sosyal Politikadan Küresel Sosyal Politikaya	Prof. Dr.Abdulkadir ŞENKAL
41	İçsel Çatışmalarını Yöneten Örgütler Daha mı Başarılı Oluyor?	Doç.Dr.M. Akif ÖZER
57	Sosyal Politikada Sivil Toplum Örgütlerinin Yeri ve Rolü	Arş.Gör. Doğa Başar Sarıipek
62	Bir Kamu Hizmeti Olarak Eğitimin Yönetimi ve Örgütlenme	Nihat Büyükbaş
68	Eğitim Örgütlerinde Bağlılık	Hanefi YUMUŞAK

Editörden

Halit Ortaköy
Memur-Sen Genel Basın Yayın ve Halkla ilişkiler Sekreteri

Örgütlü Toplum Olmak

Hızla gelişen teknoloji, gittikçe kalabalıklaşan şehirler, gündelik hayatın her geçen gün artan ve ağırlaşan yükü, hiçbir zaman yok edilemeyen ekonomik endişeler, ağır sorumlulukların iç dünyalarda doğurduğu fırtınalar, çatışmalar, savaşlar, dış dünyanın kavga ve gürültüleri, ürkütücü bir gelecek kaygısı ve bütün bunlarla boğuşmak, üstesinden gelmek zorunda olan insan.

Dünyanın sürüklendiği bu tarihi dönemeçte insan, ya içinde bulunduğu anafordan kurtulmanın çıkış yolu olarak, bir arada yaşama kültürünün olmazsa olmaz şartlarını oluşturan uzlaşma, dayanışma ve bunlara dayalı örgütlü bir hayatı, ya da yalnızlaşmayı, çaresizliği ve bu durumdan mütevellit kaos ve bunalımı tercih edecek.

Çok cepheli ve çok boyutlu krizler, çok muhkemmiş gibi görülen toplumlarda bile kısa sürede derin çatlaklar ve yaralar açabiliyor, tamiri imkansız sonuçlar doğurabiliyor.

Örgütlenme konusunda yerel ya da uluslar arası planda en sık karşılaşılan durumlardan birisi de; sivil inisiyatif ve örgütlenmeleri devre dışı bırakan, bütün sorunların çözümünün sadece devlet aygıtı marifetiyle halledilmesini öngören anlayış ve uygulamalardır. Bu şedit uygulamaların nasıl akamete uğradığını, daha büyük sorunlara, devasa yıkımlara yol açtığını yakın tarihimizin ve yakın coğrafyamızın yaşadığı acı tecrübeler ile çok iyi biliyoruz..

Yönettiği ve sayesinde var olduğu toplumun, kendi içinde uzlaşmak ve dayanışmak suretiyle ülkenin ve toplumun kalkınmasına katkı sağlamasını engellemek nasıl izah edilebilir? Aslında bu yaklaşım, devletin kendi toplumuna ve halkına güvenmediğini açıkça ortaya koymasıdır ki, en vahim olanı da budur. Bizim de daha yakın zamana kadar yaşadığımız içe kapalılığın ve üçüncü beşinci sınıf dünya ülkesi konumunda bulunmamızın temel sebeplerinden biri de işte bu yaklaşım, yani halka, millete, topluma güvenmeme dolayısıyla sivil örgütlenmeleri yasaklamaktı. Bu durum karşısında tabii olarak milletin devlete bakışı ve güven algısının da erozyona uğraması kaçınılmazdır. Hiçbir millet, kendi kurduğu ve geliştirdiği yapılar vasıtasıyla kendini ifade etme özgürlüğünün elinden alınmasına rıza göstermemiştir. Bu tür çok cepheli ve çok boyutlu sorunlar, çok muhkemmiş gibi görülen toplumlarda bile kısa sürede derin çatlaklar ve yaralar açmış, tamiri imkansız sonuçlar doğurmuştur.

Tamamen gönüllülük esasına dayalı sivil toplum örgütlenmeleri, pek çok alanda artık yerel olmaktan çıkmış küresel bir olgu haline gelmiştir. Çünkü küresel sorunlar ancak küresel örgütlenmelerle çözülebilir. Bu yüzden, bu çağın omuzlarımıza yüklediği görevlerden biri de, küresel ölçekte örgütlenmeler kurmak, dayanışma ve paylaşımları artırmaktır. İnsanlık günümüzde en çok bu alandaki çaba ve çalışmalara muhtaçtır.

Kısacası örgütlü yaşamı başaramayan toplumların, adaletli bir paylaşımın olduğu yaşam standardına ulaşması imkân dâhilinde değildir. İnsanlığın geleceğini yakından ilgilendiren çok hassas, bir o kadar da önemli bu konuya ayırdığımız sayımıza birikimini aktararak makaleleriyle katkı veren herkese şükranlarımızı sunuyoruz.

Memur-Sen Adına Sahibi
Ahmet Gündoğdu
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü ve Editör
Halit Ortaköy
Genel Yayın Yönetmeni
Mustafa Güçlü
Yayın Kurulu
Günay Kaya
Metin Memiş
Mehmet Bayraktutar
Hacı Bayram Tonbul
Ahmet Kaytan
Danışma Kurulu
Prof. Dr. Ali Seyyar
Prof. Dr. Yasin Aktay
Prof. Dr. Kadir Arıcı
Prof. Dr. Ömer Çaha
Prof. Dr. Mümtaz'er Türköne
Doç. Dr. Oya Akgönenç
Yrd. Doç. Dr. Cengiz Anık
Yrd. Doç. Dr. Veysi Erken
Doç. Dr. Erdinç Yazıcı
Şahin Ali Şen
Hüseyin Rahmi Akyüz
Emin Şenver
Osman Timurtaş
Bilimsel makaleler ile ilgili tüm soru ve yazışmalarınız için;
Mustafa Güçlü
m.guclu@memursen.org.tr
Yayın İdare Merkezi:
Memur-Sen
GMK Bulvarı Özveren Sokak No:9/4
Demirtepe/Ankara
Tel: (0312) 230 09 72-73 - 230 48 98
Bürocell: (0533) 657 97 03-04
Faks: (0312) 230 39 89
www.memursen.org.tr
Grafik Tasarım&Baskı
Norm Yazılım Ltd. Şti.
GMK Bulvarı Özveren Sokak No:13/18
Demirtepe/Ankara
Tel: 0312 341 01 97 - 384 34 32
Yayın Türü:
Yaygın - Süreli
Basım Tarihi: Nisan 2011
5000 adet
Ücretsiz Dağıtılır.

Ahmet Gündoğdu
Memur-Sen Genel Başkanı

Bilinçli Toplum Olmanın Yolu

Toplumsal yaşam insanoğlu için kaçınılmazdır. İnsanın ihtiyaçlarını temin ederek yaşamını devam ettirmesi diğer insanlarla ilişki içinde olmasını zorunlu kılmıştır. Yani insanlar güçlerini birleştirerek zorlukların üstesinden gelmişler ve yerleşik hayat geçerek medenileşmişlerdir. Böylece beslenmeden güvenlik sorununa kadar tüm ihtiyaçlarını birlikte yaşayarak ve iş bölümü yaparak gidermişlerdir. İnsanoğlu tabiatta kendinden daha güçlü olan hayvanlardan avantajlı bir konumda olmalarını sağlayan tüm bu faaliyetleri, düşünce adı verilen eşsiz kabiliyetini kullanarak gerçekleştirmiştir. Zira insan biyolojisinin en büyük özelliği yaşama içgüdüsünü aşan gayeleri kendisini hedef olarak tayin edebilmesidir. Genel hatlarıyla insanlığın tarihsel gelişimini üç temel çağa ve bu çağlara denk düşen medeniyet anlayışına ayırabiliriz: Birinci olarak, tarıma dayalı üretim ilişkilerinin egemen olduğu dolayısıyla örgütlenmenin toprak üzerinden işletildiği medeniyet anlayışı; ikinci olarak, sanayiye dayalı üretim ilişkilerinin egemen olduğu dolayısıyla örgütlenmenin ekonomi temelli olarak geliştiği medeniyet anlayışı; üçüncü olarak da küreselleşme çağında bilgi üretimi, teknolojik gelişme ve sivilleşme gibi temeller üzerine oturan toplumsal yapının oluşturduğu farklı toplumsal ilişkiler yumağında gelişen medeniyet anlayışı. Bugün bilgi toplumu olma yolunda hızla mesafe kat edemeyen toplumlar hem örgütlenmede geri kalma hem de özgürlüklerini muhafaza etme noktasında zafiyet yaşamaktadırlar. Hem cahil hem özgür olmak isteyen toplumlar, dünyada gerçekleşmeyecek bir rüyanın peşinde koşuyor demektir.

Bugün toplumların var oluş gayelerinin özünde cahillikten arınmış, bilgi ile donatılmış, özgürlüğünü muhafaza eden örgütlü bir toplum inşa etmek yatmalıdır.

ÖRGÜTLÜ TOPLUM

İnsanoğlunun tarih boyunca kurduğu örgütlerin en önemlilerinin başında devlet gelmektedir. Eski devlet teşkilatlanmalarının temeli, kabileler ya da kent-devletlerarası birlik ve ittifaklar sitemlerine dayanmaktadır. Bu modelde bağımsız yerel siyasal birimlerin zorla ya da kendi iradeleriyle birleştirilerek kapsayıcı bir üst otorite kurulması söz konusudur. Sümer, Mısır, Eti, Çin'deki eski devletler, İran'da Med ve Pers krallıkları, Kuzey ve Orta Asya'daki Hun İmparatorlukları bu şekilde oluşmuş yapılardır. Ortaçağ sonunda bugünkü manada devletin doğuşuyla birlikte ortaya çıkan egemenlik ideolojisi, devletin başka hiçbir topluma tabi olmayıp diğer toplumlara egemen olan bir yapıya dönüşmesine sebebiyet vermiştir. Bunun doğal bir sonucu olarak da devlet yöneticileri, başka hiçbir grubun başında bulunanlarda olmayan bir egemenlik niteliğini elde etmişlerdir. Bu süreç zamanla sıkıntılara sebebiyet vermiş, egemenlik hakkının kullanımına paydaş olmak isteyen devlet dışında örgütlerin doğuşuna zemin hazırlamıştır.

Bugün bir ülkedeki örgütlü toplumsal yapı iki öğeye ayrılarak incelenmektedir. Bu öğelerden biri hiyerarşi ve iktidar diğeri ise iktidar karışışında kişilerin menfaatlerini savunan örgütlerdir. Siyasal partiler, sendikalar, toplumsal akımlar, menfaat grupları, baskı grupları, kamusal ya da yarı kamusal kurumsal gruplar hep örgüt tanımı içine girmektedir. Örgüt, kedisini oluşturan aktörlerin iradesinin bileşkesidir ve aktörler iradelerini örgütü kuran sözleşmeye verdikleri onayla ortaya koyarlar. Devlet örgütünde bu sözleşmenin adına bugün anayasa denmektedir. İnsanlar yaşamlarını var oluşlarına verdikleri anlamlarla dizayn etmektedir. Bu nedenle bu toplumsal gerçeklikte karşımıza çıkan ve kendine has organizasyon normlarına, ilişki yapılarına sahip olan toplumsal sistemler, insanların var oluşlarına verdikleri anlamların paralelinde şekillenmelidir ki anayasanın içeriği de buna dâhil olmalıdır.

TOPLUMSAL SÖZLEŞME

Ülkemizde 21 Anayasa'sı hariç bugüne kadar hazırlanan anayasaların hepsi toplumu bir kalıba sokarak, onu yeniden kurgulamaya çalışan bir içeriğe sahip olmuştur. İnsanlara tek tip elbise dayatan, hayatı zorlaştıran, bireysel özgürlüğün ve örgütlenmenin önünü tıkayan, vatandaşına şüpheyle bakan, devleti vatandaştan koruma güdüsüyle hareket eden bir zihniyetin ürünü olan anayasalar, devletle milletin kucaklaşmasını engellemiştir. Dolayısıyla en büyük örgüt olan devlet yapısının sağlıksız bir temel üzerine oturmasına ve işleyişine sebebiyet vermiştir. Bir başka ifadeyle siyasetin özünü iktidar ilişkileri ve kurumlarının meydana getirdiği ve her toplumun içinde bulunduğu çağa ve çevresel etkilere bağlı olarak bir iktidar ilişkileri biçimi ve kurumları geliştirdiği dikkate alınırsa, milleti baskı altına alan tepeden inmeci bir zihniyetle hazırlanan anayasalar, ülkemizde siyasetin sağlıksız bir zeminde yapılmasına yol açmıştır. Bu durum ise bireysel hak ve özgürlüklerin, örgütlenmenin ve sağlıklı bir örgüt kültürünün gelişiminin önünü tıkamıştır.

Devletin toplum içerisindeki en mühim sorunu kendi koyduğu kurallara bağlı olup olmadığıdır. Bu genel kamu hukukunun ve devlet felsefesinin en büyük sorunudur. Bir toplumu hakikaten sivil yapan öğe, koyulan kurallara sonuna kadar tüm tarafların riayet etmesidir. Konuya bu noktadan bakıldığında Türkiye Cumhuriyeti devletinin yönetim erkini elinde bulunduranların, mevcut anayasayı ve yasaları imza atılan uluslararası anlaşmalara göre düzenlemesi gerekirken çalışma hayatı ve örgütlenme ile ilgili konularda bunu yerine getirmediği açıkça gözükmektedir. Zira devletin yönetim erkini elinde tutanların, yürürlükteki yasaları uzun yıllar ILO'nun 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmelerine uyumlu hale getirmediği ortadadır. Bu olumsuzluğun bir sonucu olarak Türkiye Uluslararası Çalışma Konferansı'nda sıklıkla incelenen ülkeler arasında yer almıştır. Avrupa Birliği tarafından hazırlanan "İlerleme Raporlarının" Sosyal Politika ve İstihdam faslı bölümünde Türkiye'nin Avrupa Sosyal Şartının 5. ve 6. maddelerine koyduğu çekinceyi kaldırmaması eleştirilmiştir. 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği ve bunu takiben 2012 yılında 4688 sayılı yasayı değiştiren 6289 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile

kamu çalışanlarına toplu iş sözleşmesi hakkının tanınmış olması önemli bir gelişmedir. Ancak, en temel çalışma haklarından birisi olan grev ve siyaset hakkının kamu çalışanları için öngörülmüyor olması, atılan olumlu adımlara gölge düşürmektedir. Ülkemizde askeri personelin ve polisin örgütlenme hakkının olmaması, hatta askeriye ve polis teşkilatında görev yapan sivil memurların örgütlenme hakkının bulunmaması 21. yüzyılda izahı olmayan bir durumdur. En büyük örgütsel yapı olan devletin işleyişinin kurallarını belirleyen anayasanın, bireysel hak ve özgürlüklerin önündeki her türlü kısıtlayıcı ifadeleri, örgüt ve örgütlenmenin önündeki tüm engelleri kaldıracak bir mahiyette yeniden sivil bir ruhla hazırlanması gerekmektedir. Bu noktada sivil toplum örgütlerine büyük sorumluluklar düşmektedir.

SİVİL TOPLUM ÖRGÜTLERİ

Devlet dışında örgütlenen kurumlara genel anlamda sivil toplum kuruluşu denmektedir. Sivil toplum kuruluşlarının en büyük özeliklerinden biri baskı grubu olmalarıdır. Her ne kadar geçmişte beşli çete olarak adlandıran sözde sivil toplum örgütleri tarafından bu baskı gücü, Ergenekoncu darbecilere ev sahipliği yaparak milletin aleyhine olarak kullanılmış olsa da bugün sivil toplum örgütü kültürü milletimiz tarafından içselleştirilerek daha yaşanılabilir bir ülke olma yolunda gösterilen gayretlere dayanak teşkil etmektedir. Zira günümüzde sadece belirli aralıklarla yapılan seçimlerde oy vermenin siyasal katılım için yeterli görülmemesi, siyasal partilerin toplumdaki tüm yapıları temsilde zafiyet göstermesi, liberal politikalarla devletin küçülmeye doğru gitmesine rağmen hizmet alanlarında aktif olmasının talep edilmesi ve hepsinden önemlisi halkın yönetime katılma konusunda daha çok istekli olması, baskı grubu özelliğini taşıyan sivil toplum kuruluşları ve sendikaların etkinliğini artırmaktadır. Diğer bir ifadeyle devleti yöneten erki seçimde koyduğu iradeyle iş başına getirenler, yine kendi koydukları iradeyle meydana getirdikleri sivil toplum örgütleri ve sendikalar aracılığıyla ülkeyi yöneten siyasi erke, devletin hadim olması gerektiğini hatırlatmaktadır. Özü itibariyle bu çok önemli işlevi sivil toplum kuruluşları yerine getirmektedir. Bu açıdan ülkemizin demokrasi, sivilleşme, özgürleşme ve örgütlenme noktasında daha ileri seviyede olması sivil toplum kuruluşlarının göstereceği performansla eş orantılı olacaktır.

İNSANA HİZMET MERKEZLİ BİR DÜNYA

Devlet, sivil toplum, demokrasi, anayasa, özgürlük, örgüt vb. kavramların hepsinin merkezinde insan vardır. Bütün toplumlar insanlık tarihi boyunca insanlığı var eden değerler ışığında yaşam standardını daha üst seviyeye çıkartmak için kendilerine hedef koymuşlardır. Zaten hayatına gaye bulmak ihtiyacını duyan tek varlık insandır. Yaşama gayesi olmadan insan huzur bulamaz. Gayesini tayin etmişse artık o gaye için yaşamaya başlar. Geçmişte milletimiz, örgütlenmesini adalet, güven ve hoşgörü anlayışı üzerine temellendirerek hayat felsefesini oluşturmuştur. Bu anlayışın ürünü Ahilik ve vakıf gibi sivil unsurlar devletle el ele vererek, kadim medeniyet değerlerinin hayat bulduğu bir coğrafya inşa etmişlerdi. Bugün de insanların var oluş değerlerini belirleyen ana paradigma barıştan, huzurdan, sevgiden ve insan haklarından besleniyorsa bu değerleri benimseyenlerin yani bizlerin oluşturdukları örgütlerin payına bu değerlere tuzak kuranlarla dolu bir dünyada mücadele etmek düşüyor. Bireylerin özgür bir şekilde potansiyellerini gerçekleştirebilecekleri, aynı şekilde gayret eden diğer hemcinslerine kaşı da tahammül ve hoşgörü içinde olabilecekleri, demokratik bir toplum yapısının hayatımıza hâkim olması için mücadele etmek. Diğer bir ifadeyle "sürü psikolojisi"nden uzak, bireyin kendini belirleme hakkına sahip özne konumunda olduğu, çoğulculuk anlayışıyla bezenmiş örgütlü bir toplumu inşa etmek. İşte o zaman hem birey hem toplum hem devlet gerçek manada bir anlam kazanarak, var olmalarının gereklerini yeterince yerine getirecektir.

Ümit Deniz Efendioğlu
ILO Türkiye Direktörü

ILO Normları Çerçevesinde Örgütlenme Hakkı

1919 yılında kabul edilen Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası'nın giriş bölümü, evrensel ve kalıcı barışın ancak sosyal adaletin sağlanması ile gerçekleşebileceği ifadesi ile başlar. Bu ilk cümleyi takiben, işsizliğin önlenmesi, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, çalışanlara asgari yaşam ücretinin sağlanması, iş kazalarına karşı çalışanların korunması gibi hakların yanı sıra, dünyada sürdürülebilir barışın ve adaletin tesis edilebilmesi için gerekli olan en önemli haklardan birisinin örgütlenme özgürlüğü olduğu ifade edilir. Benzer şekilde, "emek bir meta değildir" vurgusu ile, ILO'nun 1944 tarihli Filadelfiya Bildirgesi dünyada çalışma barışının ve sosyal adaletin sağlanması için, çalışanların sosyal ve sendikal haklarının güvence altına alınmasının en önemli kriterlerden birisi olduğunun altını çizer. ILO'nun iki temel metninde özellikle vurgulandığı üzere, örgütlenme özgürlüğünün hiçbir ayrım gözetilmeksizin tüm çalışanlara sağlanması ILO normlarının hayata geçirilmesindeki en önemli kriterlerden birisidir.

İkinci Dünya Savaşı'nın gerek ekonomik gerekse de sosyal yıkıntılarının ardından yeni bir dünya düzeninin yapılandırılmaya başlandığı bir dönemde ILO, işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan üçlü yapısı içinde dünyada çalışma barışının sağlanması için öncelikli olan alanlarda sözleşmeler aracılığı ile uluslararası standartlar geliştirmiştir. Konumuz itibariyle, bu standartların başında 1948 yılında kabul edilen 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1951 yılında kabul edilen 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi ve 1978 yılında kabul edilen 151 sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin Sözleşme gelmektedir. Her üç sözleşme de küresel ve ulusal ölçekte sendikal hak ve özgürlüklerin güvence altına alınması ve geliştirilmesi açısından çok büyük bir öneme sahiptir.

Temel bir insan hakkı olan örgütlenme hakkı 1948 yılında imzalanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'de de güvence altına alınmıştır. Bu yönüyle 87 sayılı ILO Sözleşmesi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nden sonra sendikal örgütlenme özgürlüğünü uluslararası düzlemde güvence altına alan ilk ve en temel metinlerden birisi olarak değerlendirilmektedir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve ILO Sözleşmelerinin yanı sıra, örgütlenme hakkı pek çok uluslararası sözleşmenin de konusu olmuş ve temel insan hakları normları içinde değerlendirilmiştir. Birleşmiş Milletler (BM) Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, BM Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı bu sözleşmelerin başında gelmektedir.

1998 yılında ILO tarafından üçlü mutabakat içinde kabul edilen Çalışmaya İlişkin Temel Hak ve İlkeler ILO Bildirgesi ile 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin dahil olduğu sekiz temel sözleşme belirlenmiş ve bu sözleşmeler ILO'nun özel güvencesi altına alınmıştır. Buna göre, ILO'ya üye olan ülkeler, söz konusu sözleşmeleri onaylamamış olsalar dahi, bizzat ILO'nun üyesi olmaları nedeniyle, bu sözleşmelerde düzenlenen temel hak ve ilkeleri güvence altına almak ile yükümlüdürler.

Türkiye'nin 1993 tarihinde onayladığı 87 sayılı sözleşmenin 2. maddesi, çalışanlara ve işverenlere örgütlenme hakkı tanımakta ve bu hakkı üç evrensel ilkeye dayandırmaktadır: Hiç bir biçimde ayrım gözetmeme, önceden izin almama ve diledikleri örgütleri kurma ve bu örgütlere üye olma. Sözleşmenin, özellikle kamu çalışanları açısından en dikkat çekici özelliği, sendikal örgütlenme hakkının sadece işçi ve işverenlere değil, aynı zamanda kamu çalışanlarını da kapsayacak şekilde tüm çalışanlara tanınmış olmasıdır.

Sözleşme bu açıdan dikkate alındığında, hiçbir ayrım gözetmeksizin tüm kamu çalışanlarının bu haktan yararlanabilmesi için devletlerin gerekli önlemleri alması gerekmektedir. Sözleşmede yer alan tek istisna, öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polis mesuplarına ne ölçüde uygulanacağı konusunun ulusal mevzuat ile belirlenecek olmasıdır (Madde 9). Her ne kadar silahlı kuvvetler ve polis mensuplarının örgütlenme hakkı konusunda çizilecek sınırlar devletlere bırakılmış olsa da, ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin görüşlerinde, bu konuda tamamen yasaklayıcı bir yolun izlenmemesi ve istisnaların çok sınırlı bir çerçevede ele alınması gerektiği vurgulanmakta ve örneğin, silahlı kuvvetlerin üretim tesislerinde ve bankacılık birimlerinde yer alan sivil memurların bu istisna içinde düşünülemeyeceğini belirtmektedir. Ayrıca, ILO Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi'nin raporlarında silahlı kuvvetlere mensup sivil memurların, gümrük personelinin, itfaiye mensuplarının, hapishane çalışanlarının, istihbarat birimlerinde çalışan sivil memurların ve yasa yapıcı organlarda çalışan memurların bu istisna kapsamı içinde değerlendirilemeyeceği belirtilmektedir. Benzer şekilde Komite'nin Mart 2012'de Yargı-Sen'in kapatılması konusunda verdiği görüşte, yargı mensuplarının sendika kurma hakkının engellenmesinin 87 sayılı sözleşmeye aykırılık teşkil ettiği ve yargı mensuplarının örgütlenmesine engel teşkil eden 4688 sayılı yasanın 87 sayılı sözleşme ile uyumsuz olduğu belirtilmiştir. Komite kararında, hükümetten yargı mensuplarının bu hakkının güvence altına alınması ve 4688 sayılı yasanın ilgili 15. Maddesinin değiştirilmesi konusunda gerekli adımları atması talep edilmiştir.

98 sayılı sözleşmede güvence altına alınan toplu sözleşme hakkının ve ILO içtihatlarında yer alan grev hakkının olmadığı veya sınırlandırıldığı bir çalışma düzeninde sendikal örgütlenme hakkından tam olarak yararlanmak mümkün olamaz.

Kamu çalışanları açısından örgütlenme hakkının güvence altına alındığı bir diğer önemli sözleşme 151 sayılı sözleşmedir ki Türkiye bu sözleşmeyi 1993 yılında onaylamıştır. Refah devleti modeli çerçevesinde 1960'larda izlenen ekonomik politikaların sonucunda kamu hizmeti faaliyetlerinin kapsamının genişlemesi ve bunun neticesinde kamu çalışanları ile kamu işverenleri arasındaki çalışma ilişkilerinin düzenlenmesine duyulan ihtiyaç üzerine geliştirilen 151 sayılı

sözleşme, 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri tamamlayıcı nitelikte olan bir sözleşme olarak değerlendirilmektedir. Buna göre, 151 sayılı sözleşme, başta 87 ve 98 sayılı sözleşmeler olmak üzere ILO'nun diğer sözleşmelerinde kamu çalışanlarına uygulanabilecek daha elverişli hükümler bulunmadığı hallerde, kamu makamlarınca çalıştırılan herkese uygulanır. 151 sayılı sözleşme kural olarak kamu makamlarınca çalıştırılan herkesi kapsamakta, ancak bazı kamu görevlilerinin (üst düzey kamu görevlileri, çok gizli nitelikte görevleri yerine getiren kamu görevlileri, silahlı kuvvetler mensupları ve polisler) sözleşme kapsamına ne dereceye kadar dahil edileceği konusu uygulayıcı ülkelere bırakılmıştır. Ancak, yukarıda da belirtildiği gibi, bu sözleşme için de ILO'nun ilgili Komiteleri istisnaların çok sınırlı düzeyde ele alınması gerektiğinin altını özellikle çizmektedir.

2012 yılında 4688 sayılı yasayı değiştiren 6289 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile kamu çalışanlarına toplu iş sözleşmesi hakkının tanınmış olması önemli bir gelişmedir. Ancak, en temel çalışma haklarından birisi olan grev hakkının kamu çalışanları için öngörülmüyor olması, atılan olumlu adımlara gölge düşürmektedir.

Temel çalışma ve sendikal hakların güvence altına alınması konusu bütüncül bir yaklaşım içinde değerlendirilmelidir. Bu çerçevede, en az sendikal örgütlenme özgürlüğü kadar toplu iş sözleşmesi imzalama ve grev hakkı temel çalışma haklarının vazgeçilmez unsurlarındandır. Bu haklardan birisinin yokluğu diğer hakkın kullanılmasını ve etkinliğini azaltmakta ve hatta tümüyle ortadan kaldırabilmektedir. Bu nedenledir ki, 98 sayılı sözleşmede güvence altına alınan toplu sözleşme hakkının ve ILO içtihatlarında yer alan grev hakkının olmadığı veya sınırlandırıldığı bir çalışma düzeninde sendikal örgütlenme hakkından tam olarak yararlanmak mümkün olamaz. Diğer bir deyişle, örgütlenme hakkı söz konusu olduğunda, 87 ve 151 sayılı sözleşmelerde olduğu gibi, tüm çalışanlara toplu sözleşme yapma hakkını tanıyan ve bu hakkın kullanımını güvence altına alan 98 sayılı sözleşmenin de dikkate alınması gerekmektedir.

Yukarıda ifade edilen sözleşmeler ışığında Türkiye'deki duruma bakıldığında, yürürlükteki yasaların uzun yıllar ILO'nun 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeleri ile uyumsuzluğu nedeniyle eleştirilmiş olduğu görülmektedir. Bu nedenle Türkiye Uluslararası Çalışma Konferansı'nda sıklıkla incelenen ülkeler arasında yer almıştır. ILO Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi'nin 2012 yılında yayınladığı raporda yer alan ve 4688 sayılı yasaya getirilen eleştiriler şu konular üzerinde yoğunlaşmaktadır:

- Kıdemli kamu çalışanlarının, hakimlerin, silahlı kuvvetlerde çalışan sivil memurların ve gardiyanların örgütlenme hakkının engellenmesi ve örgütlenme hakkına istisna getirilen memur kategorilerinin çok geniş tutulması;
- Grev hakkının tanınmaması;
- Meslek veya işyeri esasına göre sendikaların kurulamaması;
- Sendikaların iç işleyişine müdahale edilmesi;
- Sendika yöneticilerine sağlanan kısmi güvenceler;

Bu eleştiriler dikkate alındığında, 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği ve bunu takiben 2012 yılında 4688 sayılı yasayı değiştiren 6289 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile kamu çalışanlarına toplu iş sözleşmesi hakkının tanınmış olması önemli bir gelişmedir. Ancak, en temel çalışma haklarından birisi olan grev hakkının kamu çalışanları için öngörülmüyor olması, atılan olumlu adımlara gölge düşürmektedir. Benzer şekilde, örgütlenme hakkının kullanımına yönelik getirilen istisnaların büyük ölçüde korunuyor olması ve belediyelerde toplu iş sözleşmesinin imzalanması konusunda getirilen kısıtlamalar dikkate alınması gereken diğer önemli konular arasında yer almaktadır.

Numan Özcan
Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu Sosyal Politika ve İstihdam Sektör Yöneticisi

Avrupa Birliği'nde Kamu Sektöründe Örgütlenme Özgürlüğü

GİRİŞ

Bu çalışma, kamu sektöründe sendikal örgütlenme özgürlüğünü Avrupa'daki yasal altyapısı ve uygulamalarıyla incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın odak konusunun örgütlenme özgürlüğü olması nedeniyle, bu özgürlüğün kardeşleri olarak kabul edilebilecek toplu sözleşme ve grev hakkı kapsam dışında tutulmuştur.

Örgütlenme özgürlüğü, demokratik toplumların en temel değerlerinden biridir. Bu değerlerin Avrupa'da ortaya çıkışı, gelişmesi ve hukuki çerçeveyle desteklenmesi zaman içinde olmuştur. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra hız kazanan bu süreçle birlikte, gerek Avrupa Birliği (ilk zamanlarda Avrupa Toplulukları), gerekse daha geniş kapsamlı Avrupa Konseyi (Council of Europe) bünyesinde akdedilen pek çok sözleşme ve şart ile, örgütlenme özgürlüğünü açıkça tanımış ve garanti altına almıştır.

Yazıda öncelikle örgütlenme özgürlüğü Avrupa'da kabul görmüş temel hukuki metinler ve yargı kararları bağlamında ele alınmakta, daha sonra Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkelerdeki uygulamalara değinilmekte ve son olarak Türkiye'deki durum değerlendirilmektedir.

HUKUKİ ALTYAPI

Örgütlenme özgürlüğü, demokratik toplumların en temel değerlerinden biridir. Bu değerlerin Avrupa'da ortaya çıkışı, gelişmesi ve hukuki çerçeveyle desteklenmesi zaman içinde olmuştur. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra hız kazanan bu süreçle birlikte, gerek Avrupa Birliği (ilk zamanlarda Avrupa Toplulukları), gerekse daha geniş kapsamlı Avrupa Konseyi (Council of Europe) bünyesinde akdedilen pek çok sözleşme ve şart ile, örgütlenme özgürlüğünü açıkça tanımış ve garanti altına almıştır. İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (1951), Avrupa Sosyal Şartı (1961), İşçilerin Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı (1989), Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (2000) bunlar arasında sayılabilir.

Amsterdam Antlaşması (1999) ile birlikte, Topluluk Şartı AB Antlaşmasının hükmü haline getirilmiş ve Topluluğun birincil hukuk normlarından biri haline gelmiştir. Nihayet, Lizbon Antlaşması (2009) ile de Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, AB Antlaşmalarıyla aynı derecede hukuki değer kazanmıştır.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de, sayısız kereler demokrasi, çoğulculuk ve örgütlenme özgürlüğü arasındaki doğrudan ilişkiyi vurgulayarak bu konuda bir içtihat oluşturmuştur.

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Örgütlenme özgürlüğü bağlamında, Avrupa Birliği düzeyinde bu konuyu düzenleyen en temel ve en güncel hukuki metin Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'dır (bundan sonraki bölümlerde 'AB Şartı' olarak anılacaktır). Burada belirtilen haklar, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, AB üye ülkelerinin anayasal gelenekleri, Avrupa Sosyal Şartı, İşçilerin Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı ve AB'nin ve üye ülkelerinin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere dayanır. Bu bakımdan AB Şartı, daha önce birçok

hukuki metinde bulunan hakları tek bir belgede birleştirmektedir. Bunlar arasında, AB müktesebatı ve üye ülkelerin ulusal mevzuatı olduğu gibi, Avrupa Konseyi, Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi uluslararası kuruluşlarca hazırlanmış sözleşmeler de vardır. Dolayısıyla AB Şartı, temel hakları daha açık ve görünür bir hale getirmiş ve bunlara AB içerisinde hukuki netlik kazandırmıştır.

Lizbon Antlaşması'nın 6.maddesinde, Temel Haklar Şartı'nın AB antlaşmalarıyla aynı hukuki değere sahip olacağı belirtilmiştir. Böylelikle, Birlik hukukunun bir parçası haline gelmiştir. Ancak, AB Şartı'nın 51. maddesine göre AB Şartı, katmanlı yetki ilkesi ('principle of subsidiarity') uyarınca öncelikle AB kurum ve yapıları için geçerlidir. Avrupa Adalet Divanı'nın içtihatına göre, AB düzeyinde tanımlanan temel haklara uyma zorunluluğu Üye Ülkeler için ancak AB hukuku kapsamında hareket ettikleri zaman bağlayıcıdır .

Toplanma ve örgütlenme özgürlüğü, AB Şartı'nın 12. maddesinin 1.paragrafında şu şekilde yer almaktadır:

Herkes, özellikle siyasî, sendikal ve vatandaşlık konularında olmak üzere, her düzeyde, barışçıl toplantı yapma ve örgütlenme özgürlüğüne sahiptir. Bu hak, herkesin, kendi çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurma veya sendikalara katılma hakkını kapsar.

Görüldüğü gibi, AB Şartı, her düzeyde örgütlenme özgürlüğünü koruma altına almaktadır. AB Temel Haklar Şartı'nı yazmakla görevli Konvansiyon tarafından hazırlanan "Temel Haklar Şartı'na İlişkin Açıklamalar" , Şart'taki maddelerin yorumlanmasına yönelik bazı açıklamalar getirmektedir. Buna göre, Şart'ın 12. maddesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 11. maddesiyle ilişkilidir. Bu maddede şöyle denilmektedir:

1. Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir.

2. Bu hakların kullanılması, yasayla öngörülen ve demokratik bir toplum içinde ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olanlar dışındaki sınırlamalara tabi tutulamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler, kolluk kuvvetleri veya devlet idaresi mensuplarınca yukarda anılan hakların kullanılmasına meşru sınırlamalar getirilmesine engel değildir.

Ancak AB Şartı, Avrupa düzeyi de dahil olmak üzere her düzeyde örgütlenmeyi kapsaması bakımından yukarıdaki 1.paragraftan daha geniş kapsamlıdır. Açıklamalar ayrıca, bu hakkın İşçilerin Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nın 11.maddesine dayandığını da belirtmektedir ki bu madde işverenlerin de profesyonel örgütler kurma hakkını kapsar.

AB Şartı'nın 12. maddesi açık bir şekilde herkesin kendi çıkarını korumak adına sendika kurma ve sendikalara katılma hakkını garanti altına almaktadır. Madde 12'nin bu boyutu, 28. maddede belirtilen toplu pazarlık hakkıyla da yakından ilgilidir. Bu hak bakımından önemli olan diğer uluslararası belgeler, ILO'nun 87 sayılı sözleşmesi (1948), Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 8.maddesi (1966) ve Revize Avrupa Sosyal Şartı'nın 5. maddesidir (1996) .

Herkes, özellikle siyasî, sendikal ve vatandaşlık konularında olmak üzere, her düzeyde, barışçıl toplantı yapma ve örgütlenme özgürlüğüne sahiptir. Bu hak, herkesin, kendi çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurma veya sendikalara katılma hakkını kapsar.

Toplanma ve örgütlenme özgürlüğü, aynı zamanda düşünce, inanç ve din özgürlüğüyle (Şart'ın 10.maddesi), ve ifade özgürlüğüyle (Şart'ın 11. maddesi) de yakından ilgilidir. Eğer kişilerin düşüncelerini ve fikirlerini topluluk ortamında başkalarıyla paylaşabilmeleri, özellikle de aynı görüşe, fikre ve çıkara sahip diğer kişilerle beraber oluşturacakları birlikteliklerle bunu yapabilmeleri garanti altına alınmamış olsaydı, burada belirtilen diğer hakların kullanımı son derece sınırlı olurdu .

Yine de, toplanma ve örgütlenme özgürlüğü sınırsız değildir. Bu haklar da bazı sınırlandırmalar ve kısıtlamalara tabi olabilir. Ancak sınırlamaların şu prensiplere uygun olması gerekir :

• Kanunda belirtilmiş olması,

• Meşru bir amaca hizmet etmesi (Şartın 52(3) maddesine göre, bu haklara getirilecek kısıtlamalar AİHS'nin 11(2) maddesi kapsamında meşru sayılabilecek kısıtlamaların ötesine geçemez),

• Bu amacı gerçekleştirmek için "demokratik bir toplumda gerekli" sayılabilmesi.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM)'nin yerleşik içtihadına göre, bu istisnalar çok dar bir şekilde yorumlanmalıdır. Sadece inandırıcı ve zorlayıcı sebepler örgütlenme özgürlüğüne yapılacak sınırlamaları haklı çıkarabilir . Yani, "gerekli" terimini "yararlı ve arzu edilen" ("useful and desirable") gibi ifadelerle aynı anlamda kullanma esnekliği yoktur. Bunun yanında, çoğulculuk, tolerans ve geniş fikirlilik 'demokratik toplum'un nişaneleridir ve örgütlenme özgürlüğü de bunun en önemli unsurlarındandır.

AİHS'nin 11.maddesinde, silahlı kuvvetler mensupları, polis (kolluk kuvvetleri) ve devlet idaresinde bulunanların durumu ayrıca ele alınmıştır. 11. maddenin 2. paragrafı, sözü geçen grupların bu hakları kullanmasına devletin bazı "yasal kısıtlamalar" getirmesine cevaz vermiştir. Ancak Mahkeme, "devlet idaresi" kavramının, ilgili memurun işgal ettiği makamın niteliği ışığında dar bir şekilde yorumlanması gerektiğini belirtmiştir .

Örgütlenme özgürlüğünün ulusal mevzuatta yer alış biçimi ve yetkililer tarafından pratikte uygulamaları o ülkedeki demokrasi düzeyini gösteren iyi bir örnektir. Şüphesiz devletler, bir dernek veya örgütün amaç ve faaliyetlerinin kanunlarda belirtilen kurallara uygun olduğundan emin olmak isteyecektir, ancak bunu yaparken Şart'ta belirtilen yükümlülüklerine uygun hareket etmeleri gerekmektedir ki zaten bu AİHM'in gözetimine tabidir .

Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı (ASŞ), örgütlenme özgürlüğüne en detaylı şekilde yer veren temel belgelerden biridir. Avrupa Konseyi bünyesinde imzalanan ASŞ,

1996'da gözden geçirilmiş ve bu haliyle 1999'da yürürlüğe girmiştir.

Devletler, Şart'ın 9 'temel' maddesinden (1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 ve 20.maddeler) 6'sını onaylamak ve buna ek olarak diğer madde ve paragraflardan belli sayıda kabul etmekle yükümlüdür. Her devlet, 16 maddeden veya 63 paragraftan az olmamak kaydıyla onaylayacağı maddeleri kendisi belirlemektedir. Bu durumda, ülkelerin örgütlenme, toplu pazarlık ve toplu eylem haklarını içeren temel sendikal hakları düzenleyen 5. ve 6. maddeleri kabul etmeden de, ASŞ'nı onaylamaları mümkündür .

ASŞ'nın örgütlenmeyi düzenleyen 5. maddesi şöyledir:

Akit Taraflar, çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya desteklemek amacıyla, ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt ederler.

Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri bakımından hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla ya da düzenlemelerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar ya da düzenlemelerle saptanır.

Avrupa Sosyal Şartı'nın taraf ülkelerce uygulanmasını izleyen Avrupa Sosyal Haklar Komitesi (ECSR), bu maddede iki temel yükümlülük olduğunu vurgulamıştır: Öncelikle, çalışanların veya işverenlerin örgütler kurmaları ve bunlara katılma özgürlüklerini zedeleyici bir yasa, düzenleme ve idari uygulamanın bulunmaması gereklidir. İkinci yükümlülük ise, Akit Devletlerin örgütlenme hakkının kullanılmasını garanti altına alacak, özellikle de çalışan örgütlerini işverenler tarafından gelecek herhangi bir müdahaleye karşı koruyacak, yeterli yasal veya diğer önlemleri almalarıdır .

Örgütlenme özgürlüğü, sendikaların ve üyelerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla serbestçe hareket etme imkanına sahip olmalarını öngörmektedir ki zaten, 5. maddenin ifadesiyle, işçi ve işveren örgütlerinin kurulmasının sebebi bu çıkarların korunmasıdır .

ECSR, kamu görevlilerinin sendikal haklarının bazı sınırlamalara tabi olabileceğini kabul etmiş, ancak bunların sadece 31. madde kapsamıyla sınırlı tutulması gerektiğini belirtmiştir. Gözden geçirilmiş ASŞ'nın G maddesi (eski 31.madde), şöyle demektedir:

1. I. Bölümde anılan hak ve ilkelerin etkili bir biçimde gerçekleştirilmesi ve II. Bölümde öngörüldüğü gibi bunların etkili bir biçimde uygulanmasının sağlanması, demokratik bir toplumda başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması veya kamu yararı, ulusal güvenlik, kamu sağlığı veya genel ahlakın korunması için gerekli olan ve yasayla belirlenenler dışında, adı geçen bölümlerde belirtilmeyen bir kısıtlama veya sınırlamaya tabi tutulamazlar

2- Bu Şartın hükümleri çerçevesinde, anılan hak ve yükümlüklere yapılan sınırlamalar öngörüldüklerinden başka bir amaç için kullanılamazlar

ASŞ'nın örgütlenmeyi düzenleyen 5. maddesi şöyledir:
Akit Taraflar, çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya desteklemek amacıyla, ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt ederler.

Polis ve Silahlı Kuvvetler

ASŞ'nın getirdiği bazı kısıtlamalar ve taraf ülkelerce uygulamalar bakımından çok sayıda davaya konu olmaları nedeniyle polis ve silahlı kuvvetlerin durumuna özel itina gösterilmesi gerekmektedir. ECSR'ye göre, 5. maddenin ikinci bölümü dikkatli okunmalıdır: bu madde, örgütlenme özgürlüğünde tam olarak yararlanmayı garanti altına almaktadır ki bu prensipte, kamu çalışanları da dahil olmak üzere her kategorideki işveren ve çalışanları kapsamaktadır. Komiteye göre, polis memurlarıyla ilgili kısıtlamalara ancak, 5. maddede belirtilen garantilerden tamamıyla yoksun bırakılmamaları şartıyla izin verilebilir . Bu bakımdan, polis güçleri söz konusu olduğunda, örgütlenme özgürlüğünün tamamen ortadan kaldırılması Şart'a uygun değildir.

Aynı şekilde, polislerin kanun veya yönetmelik-

le bir sendikaya üye olmaya zorlanmaları da Şart'a uymamaktadır. Negatif örgütlenme hakkını da korumak bakımından, üyelik zorunlu olmamalıdır .

Silahlı kuvvetler mensupları ise, Şart'ın hazırlık çalışmaları ve belgelerinde de teyit edildiği gibi, örgütlenme özgürlüğünden tamamen ve yasal olarak yoksun bırakılabilir. Toplu şikayet prosedürü altında bu konuyla ilgili birçok başvuru yapılmış, ancak hepsi olumsuz sonuçlanmıştır .

2002 yılında, Avrupa Konseyi Parlamenterler Asamblesi, silahlı kuvvetlerde çalışan profesyonel personelin örgütlenme hakkının Avrupa Konseyi'nin tüm üye ülkelerinde tanınmamasını ve tanıyan ülkelerin de çok ciddi kısıtlamalar getirmesini kınadı ve tüm üye ülkelere, silahlı kuvvetlerde çalışan profesyonel personele normal şartlar altında örgütlenme hakkı verilmesi (grev hakkının yasaklanması imkanıyla birlikte) için çağrıda bulundu.

AB ülkelerinde, bazı kategorilerde çalışan memurlar dışarıda tutulmakla birlikte, örgütlenme özgürlüğü kamu sektöründe en sorunsuzca kullanılan haklardan biridir . Kamu sektöründeki istihdam ilişkisinin ikili yapısı (sözleşmeli çalışanlar – kariyer memurları) bu sektördeki çalışma ilişkilerini, örgütlenme ve toplu sözleşme düzenini etkileyen en önemli unsurlardan birisidir.

Aslında bu durum, bir çok ülkede devam eden, silahlı kuvvetlerin askere alma sisteminde profesyonel ordu sistemine geçişinin bir sonucu: artık silahlı kuvvetler giderek artan bir şekilde "işveren" konumuna geçiyorlar ve bu durumda silahlı kuvvetler çalışanları da "üniformalı vatandaşlar" olarak ASŞ'de belirtilen haklardan tümüyle yararlanması gerekiyor. Ordunun aktif görevde olmadığı durumlarda, kendi profesyonel çıkarlarını korumak üzere belli örgütler kurma, bunlara katılma ve aktif görev alma hakkından yararlanmaları bekleniyor. Bu nedenle, Parlamenterler Asamblesi, Bakanlar Komitesi'nin üye ülkelerin silahlı kuvvetlerin profesyonel personeline örgütlenme hakkı ve çalışma koşulları ve maaş konularını görüşme hakkı vermesi çağrısında bulunmasını tavsiye etmiş, aynı zamanda, AŞS'nın 5. maddesinin revize edilmesi imkanını değerlendirmesini önermiştir. Ancak Asamblenin bu önerisinin kabul edilmesi şimdilik mümkün görünmemektedir .

Sonuç olarak Avrupa Sosyal Şartı polis ve silahlı kuvvetleri dışında başka hiçbir meslek grubunun örgütlenme özgürlüğü konusunda ayrıntılı düzenlemeye yer vermemiş ve bu bağlamda diğer tüm meslek gruplarına örgütlenme için oldukça geniş bir alan bırakmıştır.

AB ÜYE ÜLKELERİNDE KAMU SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜNÜN KULLANIMI

AB ülkelerinde, bazı kategorilerde çalışan memurlar dışarıda tutulmakla birlikte, örgütlenme özgürlüğü kamu sektöründe en sorunsuzca kullanılan haklardan biridir . Kamu sektöründeki istihdam ilişkisinin ikili yapısı (sözleşmeli çalışanlar – kariyer memurları) bu sektördeki çalışma ilişkilerini, örgütlenme ve toplu sözleşme düzenini etkileyen en önemli unsurlardan birisidir. Ancak örgütlenme özgürlüğü evrensel bir hak olarak, özel sektör çalışanlarından farksız bir şekilde, hem kariyer memurlarına hem de sözleşmeli çalışanlara tanınmaktadır.

Bazı memur grupları için, özellikle hakimler, silahlı kuvvetler mensupları ve itfaiyeciler için kimi ülkelerde (Çek Cumhuriyeti, Fransa, Portekiz, Slovakya, Yunanistan, Letonya, ve Malta, ki bu son üçündeki kısıtlamalar daha geniştir) kısıtlamalar yada istisnalar söz konusudur. Polonya'da memurlar sendikaya katılma hakkına sahiptir, ancak sendikada aktif görev yapamazlar. Bununla bağlantılı olarak, bu ülkedeki sendikalaşma oranı oldukça düşüktür (%3). İtalya'da, hakimler, polisler ve silahlı kuvvetler mensuplarının kendilerine has ayrı sendikaları veya profesyonel örgütleri olabilmektedir. Almanya'da, hem memur ("beamte") hem de kamu çalışanı statüsünde çalışan tüm kamu görevlilerinin sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı vardır (hakimler ve askerler dahil). İngiltere'de, 1919 ile 1979 yılları arasında "model işveren" geleneğinin bir parçası olarak memurlar sendikalara katılmaya teşvik edilmiş, 1984 yılında bu kaldırılmış, ancak 1997'de yeniden getirilmiştir.

Özetle, AB üyesi ülkelerde kamu sektöründe

örgütlenme özgürlüğü çok geniş olarak tanınmakla birlikte, bazı gruplar bu hakkın dışında tutulmuştur. Örnek vermek gerekirse :

- Şehir meclisi çalışanları (Litvanya)
- Kıdemli memurlar (Romanya)
- İçişleri ile ilgili kurumlarda çalışan yöneticiler ve yardımcıları (Litvanya)
- Silahlı kuvvetler mensupları (Litvanya, Letonya, Fransa, Polonya- kariyer subayları)
- İstihbarat Servisi memurları (Slovakya, Çek Cumhuriyeti, Romanya)
- Valiliklerdeki kıdemli personel (Fransa)
- Jandarma (Fransa)
- Hakimler (Polonya, Romanya)
- Savcılar ve Adalet Bakanlığı çalışanları (Romanya)
- Sivil savunma ekiplerindeki görevliler (Polonya)

Sendikal yoğunluk

Kamu sektöründeki sendikalaşma oranları genellikle özel sektördekinden daha fazladır. Bu eğilim, AB'ye daha önce üye olmuş ve AB-15 şeklinde adlandırılan ülkelerde hem kariyer memurları hem de sözleşmeli çalışanlar için net bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Ancak kamu sektöründeki sendikal yoğunluğu ölçmekte bazı zorluklar vardır. Bu, genelde, sendikaların hem özel hem kamu sektöründe örgütlü olmalarından ve ayrıştırılmış merkezi hükümet verilerinin çoğunlukla mevcut olmamasından kaynaklanmaktadır.

Ülkeler arasında da ciddi farklar vardır. Sendikalaşma oranları Danimarka'da %75'in üzerinde; Avusturya, Finlandiya, İngiltere, Romanya ve İrlanda'da %55 ile %70 arasında; Almanya, İtalya ve Belçika'da %40 ile %55 arasında; Hollanda'da %40'ın biraz altında; ve Portekiz'de %30'lar civa-

rındadır. Yunanistan, Lüksemburg ve Malta'da, net rakamlar elde olmasa da, yüksek oranlar söz konusudur. Fransa'da sendikalaşma oranı çok düşük seyretse de (%15 civarı), yine de özel sektördeki orandan fazladır.

Sendikalaşma oranları bakımından, AB-15 ülkelerinin büyük çoğunluğuyla, orta ve doğu Avrupa ülkeleri arasında gözle görülür bir fark vardır. Sendikal yoğunluk oranları, birçok orta ve doğu Avrupa ülkesinde çok düşük, hatta bazen sıfıra yakındır. Sendikalara yönelik herhangi bir yasak söz konusu olmasa da, üç Baltık ülkesindeki (Estonya, Litvanya ve Letonya) merkezi hükümet çalışanlarının üyelik oranları oldukça düşüktür. Üyelik oranları, Polonya ve Çek Cumhuriyeti'nde %3, Slovakya'da ise %10 civarındadır. Sendikaların varlığı Macaristan'da %25 - %30 arasındayken, Slovenya'da ve AB'ye en son katılan Bulgaristan ve Romanya'da daha güçlüdür.

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 12.maddesine göre, herkesin, her düzeyde, örgütlenme özgürlüğü vardır. Ancak, 4688 sayılı kanunun 4.maddesi, bu hakkın kullanımını yalnızca Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla ve bir hizmet kolunda kurulan sendikalara vermektedir. Ayrıca, meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulması yasaklanmıştır.

Sendikal yapı

AB ülkelerindeki kamu sendikacılığının diğer bir tipik özelliği, örgütsel yapısının dağınıklığıdır. Bu da, çok sayıda ve net bölünmüş mesleki ya da profesyonel alanlar etrafında kümelenmiş iş piyasası koşullarının bir sonucudur. Bu durum, önceleri tipik sendikal amaç ve aktiviteler içermeyen, genellikle birbirinden ayrı ve çoğunlukla büyük ulusal konfederasyonlardan bağımsız çok sayıda profesyonel örgütlerin oluşmasına neden olmuştur.

Örneğin İtalya'da, resmi verilere göre maaşlarından sendikal aidat kesilen kamu çalışanlarına bakıldığında, kamu sektörünün genelinde 1996 yılında bu şekilde ödeme yapılan 714 kurum vardı. Bu, çok yüksek bir bölünmüşlüğe işaret etmektedir. Yine de, İtalya'daki üç ana konfederasyona (Cgil, Cisl, Uil) üye olan kamu sendikaları, kamu sektöründeki toplam üyeliklerin dörtte üçünden fazlasına sahiptir. 2000'li yıllarda, üç büyük konfederasyona üye olan merkezi hükümet çalışanları sendikaları, toplam üyelik aidatlarının ve işyeri kurulları için kullanılan oyların %60'dan fazlasını teşkil etmektedir.

1990'larda ve 2000'li yılların başlarında bu karmaşık tablo, kamu sektörü sendikalarını da içine alan hizmetler sektöründeki güçlü birleşme hareketleriyle, kısmen de olsa basitleşmiştir. Bu süreç özellikle İngiltere'de ve Almanya'da yaşanmıştır .

KAMU SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE TÜRKİYE

Türkiye'de kamu çalışanlarının örgütlenme ve toplu sözleşme hakları Anayasa'da tanınmış ve temelde 4688 sayılı kanunda tanımlanmıştır. Bu kanunu, yukarıda özetlediğimiz Avrupa düzeyindeki temel hukuki metinler ve yargı kararları doğrultusunda inceleyecek olursak, aşağıdaki gözlemlerde bulunmak mümkündür.

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 12.maddesine göre, herkesin, her düzeyde, örgütlenme özgürlüğü vardır. Ancak, 4688 sayılı kanunun 4.maddesi, bu hakkın kullanımını yalnızca Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla ve bir hizmet kolunda kurulan sendikalara vermektedir. Ayrıca, meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulması yasaklanmıştır.

Diğer yandan, Temel Haklar Şartı'nın 12.maddesi açık bir şekilde örgütlenme özgürlüğünün "herkesin, kendi çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurma veya sendikalara katılma hakkını" (yukarıda açıklanan sınırlamalar çerçevesinde) kapsadığını belirtmesine rağmen, 4688 sayılı kanunun 15. maddesi, sendika kuramayacak ve sendikaya üye olamayacak oldukça geniş bir kamu çalışanları listesi içermektedir:

a. Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri,

b. Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar,

c. Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilâtlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, belediye başkanları ve yardımcıları,

d. Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri ile bunların yardımcıları,

e. Mülkî idare amirleri,

f. Silahlı Kuvvetler mensupları,

g. Millî Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı dahil) çalışan sivil memurlar ve kamu görevlileri,

h. Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları,

i. Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları,

j. Emniyet hizmetleri sınıfı ve emniyet teşkilâtında çalışan diğer hizmet sınıflarına dahil personel,

k. Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu

görevlileri,

Dolayısıyla, çok fazla sayıda kamu görevlisi bu özgürlüğün dışında tutulmaktadır. Sendika kuramayacak ve sendikaya üye olamayacak kamu görevlilerinin kapsamının bu kadar geniş olması, yukarıda bahsettiğimiz, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11(2) maddesinde, gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın G maddesinde ve mahkeme kararlarında izin verilen sınırlamaların ötesinde bir kısıtlama getirmektedir.

Avrupa Birliği ve Türkiye arasındaki üyelik müzakerelerinin "Sosyal Politika ve İstihdam" başlıklı 19. faslında müzakerelere başlanması için Avrupa Birliği tarafından belirlenmiş açılış kriterlerinden birincisi, Türkiye'nin sendikal haklara ilişkin kısıtlamaları ortadan kaldırarak, AB standartları ve ILO Sözleşmelerine uygun tüm sendikal hakları hem kamu hem de özel sektör için tesis etmesi gerektiğidir. Bu bağlamda, Avrupa Birliği, Türkiye'deki gelişmeleri yakından takip etmekte, hükümet ve sosyal ortaklarla istişare ederek her sene yayınladığı İlerleme Raporu'nda görüşlerini açıklamaktadır. Bu raporlarda, sıklıkla mevcut yasal çerçevenin AB standartları ve ILO Sözleşmelerine uygun olmadığı ve hem özel sektör hem de kamu çalışanlarının örgütlenme, toplu sözleşme ve grev hakkı önündeki engellerin devam ettiği vurgulanmaktadır .

SONUÇ

Örgütlenme özgürlüğü, Avrupa toplumlarının en temel değerlerinden biri olarak kabul edilmekte, Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi düzeylerinde en temel hukuki metinlerle garanti altına alınmaktadır. Örgütlenme özgürlüğünün en somut biçimde kendini gösterdiği alanlardan biri olarak sendika kurma ve sendikaya katılma özgürlüğü ise özel olarak zikredilmekte ve en üst düzeyde koruma altına alınmaktadır. Bu hakka getirilebilecek sınırlamalar da hem hukuki metinlerde ayrıca belirtilerek hem de mahkeme kararlarıyla sınırları çizilerek, geniş yorumların önüne geçilmektedir.

Örgütlenme özgürlüğü, Avrupa toplumlarının en temel değerlerinden biri olarak kabul edilmekte, Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi düzeylerinde en temel hukuki metinlerle garanti altına alınmaktadır.

AB üyesi ülkelerde kamu sektöründe örgütlenme özgürlüğü geniş olarak sağlanmaktadır. Bazı kategorilerdeki memurlar bu hakkın dışında tutulmakla birlikle, genel olarak bunların sayısı oldukça azdır. Sendikalaşma oranları bakımından ülkeler arasında belirgin farklar vardır.

Türkiye'de ise, sendika hakkı verilmeyen çok sayıda kamu görevlisi vardır. Bu kadar çok sayıda ve kategoride kamu görevlisinin örgütlenme hakkı dışında tutulması sendikal haklara ilişkin bir kısıtlama olarak değerlendirilebilir.

Yrd. Doç. Dr. Veysi ERKEN
Kastamonu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Üyesi

Özgürlük Bağlamında Birey - Devlet İlişkileri

"İnsanı Yaşat ki, Devlet Yaşasın"

Şeyh Edebali

Bilindiği üzere insanlık tarihi, muhtelif cepheleriyle araştırılır ve değerlendirilir. İlk insanın (Hz. Adem a.s.) çocuklarından beri bir yönüyle tarih; "özgürlük" mücadelelerinden ibarettir. Çünkü yönetme gücünü eline geçirmiş bulunanların ekseriyeti "özgürlük alanını tahdit" etmeye yönelik kural ihdas ederler. Bir başka deyişle Kabil'ler Habil'lerin alanını daraltmakla meşguller.

Unutulmamalıdır ki, insanın kendini bilgi ve beceriyle donatarak geliştirme isteği, "kişilik hakları"nın manevi boyutlarından birisi olan "özgürlük" alanı ile ilgilidir.

Yönetimle ilgili kural ihdasında ileri sürülen gerekçeler -genel olarak insan hiçe sayılarak- toplumun topyekûn menfaati biçiminde olur.

Kural ihdası bireye ve topluma rağmen olunca "özgürlük alanı"nda daralmaya yol açar. Dolayısıyla kural ihdası "insan"ın fıtratına aykırı olduğunda birey-yönetim arasında "özgürlük" mücadelesi başlar.

Dünyanın neresinde olunursa olunsun insanlar, hem "birey" hem de "grup" olarak inandıkları değerler ve ilkeleri hayatlarının mihenk taşı yapmak, onlarla yönetilme, eğitilme, yeni bilgi ve becerileri kazanma ve bu doğrultudaki hukukla yaşama için fedakârlıklara katlanmışlar ve mücadele etmişlerdir.

Bir başka deyişle bireylerin bu fedakârlık ve mücadelesi özgürlüğü gerektiren her alanda gerçekleşir. Özellikle hayatı kolaylaştıran yönetme ilke ve kuralları, bilgi edinme, beceri kazanma, kişiliğini geliştirme hak ve özgürlükleri konusunda mücadele daha fazla yaşanmıştır ve yaşanmaya devam etmektedir.

Unutulmamalıdır ki, insanın kendini bilgi ve beceriyle donatarak geliştirme isteği, "kişilik hakları"nın manevi boyutlarından birisi olan "özgürlük" alanı ile ilgilidir.

Temel anlayışımıza göre özgürlük bireyin, kendine ve başkalarına zarar vermemek kaydıyla dilediği gibi tavır ve davranış sergileyebilmesidir.

Bahsi geçen konularda karşılaşılan sorunlara "özgürlük" penceresinden bakılacak olursa, organizasyonların işleticisi durumunda olan yönetim birimleri, hakların kullanılabileceği ortamın sağlanmasından ve genişletilmesinden birinci derecede sorumludur. Çünkü bir toplumda fertler her zaman kendi istekleriyle organizasyonlarda yer almazlar. Bireyler doğmadan organizasyonlar mevcut olabilir dolayısıyla organizasyonlarda yer alma bazen fertlerin istekleri dışında gerçekleşir.

Genel olarak ferdin isteği dışında yer aldığı örgütlerin başında "Devlet" denilen teşkilat gelir.

Dolayısıyla istek ve arzuya bağlı olmayan organizasyonların tamamının mensuplarına "adil" davranmaları insan hakları açısından temel bir zorunluluktur. Bahsi geçen sebepten dolayı bilhassa "devlet" denilen organizasyonun işleticileri olan kişi ve kurumlar (yönetim), devleti oluşturan bireylerin tamamının kendilerini gerçekleştirmesine,

yani iş bulmaları, kurmaları ve hayatlarını devam ettirmeleri için elzem olan bilgi ve beceri edinme ile bilgi ve becerilerini refahlarını sağlama yönünde kullanabilme ortamını sağlaması icap eder.

Bu durum fertlerin "hak"larını mahremiyeti gerektirmeyen "özgür alan"larda kullanabilmelerine bağlıdır. Aslında bireylerin kendilerini gerçekleştirme isteğinin "sorun" haline dönüştürüldüğü alanlar ya devlet organizasyonunun tamamı ile ya da devletin oluşturduğu kurumlarla ilgilidir. Maalesef, iş bulma, iş kurma, adil ücret talep etme ile dilediği alanda bilgi edinme hak ve özgürlüklerinin kısıtlanması, sınırlandırılması veya engellenmesi devlet adına hareket ettiğini belirten kişi, kurum ve yapılarca gerçekleştirilmektedir.

Bundan dolayı genel olarak hak arayışı ile ilgili mücadele "yönetme gücü"nü elinde bulunduran "yapı" ile "birey" veya "gruplar" arasında meydana gelmektedir.

Genelde gücü elinde bulunduran ve "devlet" olarak adlandırılan kişi ve kurumlardan oluşan yapı, "ülke" denilen topraklar üzerinde yaşayan herkesi biçimlendirme hakkını kendinde görür. Özellikle yönetme gücünü elinde bulunduranlar oligarşik özellikte ise bu biçimlendirme hakkı daha şiddetli bir şekilde ortaya çıkar.

Birey-devlet ilişkilerinde insanı biçimlendirme isteği her konuda mevzubahis olup ücret talebinin kısıtlanması ve bilgi edinme ve beceri geliştirme alanı olan "biçimsel eğitim süreci" alanında daha fazla gündeme gelir. Hatta bu alan daha fazla gündemde tutulur ve âli menfaatler ileri sürülür. Özellikle iktidarlarının ebedi olmasını isteyen oligarşik yapılar "eğitim süreci" ile ilgili kısıtlamaları arttıracak kurallar koymakla meşguldür. Gerçekte bu alanda ihdas edilen her kural özgürlüğü biraz daha ortadan kaldırmaktadır.

Esasında Sami Selçuk'un ifadesiyle: "Çoğulcu demokraside devlet, kimsenin soyuyla, sopuyla, diniyle ve ideolojisiyle uğraşmaz. Bunlar insanların kimliğini oluştururlar. Kimlik seçimi doğal bir insan hakkıdır. Bu hak kimsenin elinden alınamaz. İnsanın kendi kalabilme savaşı, savaşların en zoru, ama en haklısı ve en onurlusudur. Bu bir onur sınavıdır. İnsan ölümlüdür. Ama kimlikler ölümsüzdür; öldürülmeye kalkışılırsa üreyerek çoğalırlar."

Üzülerek belirtmeliyiz ki, çoğulcu demokrasinin olduğunu zannettiğimiz ülkemizde egemen güçler bireyin her şeyi ile uğraşır durumdadır.

Egemenlerin koyduğu kurallarla bireyin başta bilgi edinme ve beceri geliştirme özgürlüğü olmak üzere özgürlük alanının kullanımını daralttığı halde zaman zaman insan hakları savunucuları bile -belki farkında olmadan- onları bir başka deyişle kural koyucuyu ve konulan kuralları savunur durumda olabilmektedir. Mer'iyetteki talepler bunun delilidir.

Bilinmelidir ki, insanî olmayan yönetimlerde "yönetme gücü"nü eline geçirmiş olanlar, sahip oldukları gücü kaybetme korkusuyla fertlerin hak ve hürriyetlerini kısıtlamaktadır. Bu yönetimler özgürlüklerinin ve haklarının farkında olan insanı yönetemeyecekleri korkusuyla fertlerin, dolayısıyla toplumun haklarını kısıtlamayı, kendi zihniyetlerinin geleceğini garanti altına almak açısından bir hak olarak görmektedir.

Birey- devlet ilişkisine haklar ve özgürlükler boyutuyla bakıldığında hangi organizasyon tarafından yapılırsa yapılsın "tepeden inme" biçiminde gerçekleştirilen ve bireyin özgürlüğünü kısıtlayan her türlü düzenleme reddedilir. Çünkü tepeden inme düzenlemelerin bireyin başta bilgi edinme, beceri geliştirme ve değiştirebilme hakları olmak üzere haklarının kısıtlanması veya yok edilmesi anlamına geldiğini herkes bilir.

Bütün şartlandırmalara rağmen, insanî yönetimlerin egemen olduğu ülkelerde yöneticilerde "halka rağmen" hüküm koyma cüreti olmadığından başta eğitim hak ve hürriyetlerinin ihlali olmak üzere tüm özgürlük alanlarında hak ihlali daha azdır.

Hak ihlalleri görülse bile, hukukun üstünlüğü ve toplumun denetimi sebebiyle kısa zamanda izale edilir ve sorumlular hakkında gereken hukukî işlemler yapılır.

İnsanî yönetimlerin egemen olduğu ülkelerde yöneticiler fertlerin, toplumun huzur ve sükûn içinde kalkınmasına katkı sağlayacak nitelikleri özgür ortamda kazanma hakkının önündeki bütün engelleri kaldırmakla övünür.

Birey-devlet ilişkilerine insan hakları açısından bakıldığında, bireyin niteliklerini, hayatiyetini ve mutluluğunu devam ettirebilecek şekilde talepleri insanîdir, vazgeçilmez ve sınırsız olmalıdır. Dolayısıyla İnsan hakları savunucuları bireyin özgürlüğünü daraltan her ilke ve kuralı reddeder, hiçbir organizasyonun ilke ve kurallarıyla bu özgürlüğe gölge etmesini kabul edemez ve savunamaz.

Yine İnsan hakları bağlamında özgürlük taleplerinin hareket noktası, gölgelerin reddidir. Çünkü özgürlük; serbest davranabilmeyi, bir kayıt altında olmamayı ifade eder. Eğer fertlerin hareket alanı kayıt altına alınırsa; yani özgürlükleri kısıtlanırsa "hakkın" kullanılması mümkün olamaz.

Birey- devlet ilişkisine haklar ve özgürlükler boyutuyla bakıldığında hangi organizasyon tarafından yapılırsa yapılsın "tepeden inme" biçiminde gerçekleştirilen ve bireyin özgürlüğünü kısıtlayan her türlü düzenleme reddedilir. Çünkü tepeden inme düzenlemelerin bireyin başta bilgi edinme, beceri geliştirme ve değiştirebilme hakları olmak üzere haklarının kısıtlanması veya yok edilmesi anlamına geldiğini herkes bilir. Dolayısıyla, özellikle insan hakları savunucuları bilgi, iş, eş, aş edinme hakkının sınırlandırılmasını beraberinde getiren her ilke, kural ve uygulamanın karşısında durur.

Kısaca hak ve özgürlükler bağlamında hiçbir kurum ve kuruluş (devlet ve devlet erkini kullananlar) "la yüs'el" değil, hesap verebilir ve sorgulanabilir olup özgürlükler alanında bireyin bilgi, iş, aş, eş edinmesini ve beceri geliştirmesini kısıtlayıcı kural ve ilkeyi koyamaz ve sınırlayamaz.

Sonuç olarak şunu söyleyebiliriz. İnsan, ancak haklarını -ne ad altında olursa olsun, hiçbir engelle karşılaşmadan- arayabildiği ve kullanabildiği özgür ortamda fikrini, zihnini ve becerisini geliştirir ve onları yaşayarak kendisinin ve içinde bulunduğu toplumun gelişmesine katkı sağlayabilir.

Kısaca insan yaşarsa devlet yaşamış olur.

Ferat Dalaman
PDR Uzmanı

Hedefe Ulaşmada Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgüt; belirli bir amaca dönük, birbirleriyle bağlantılı davranış ve eylemlerin gerçekleştirilmesi amacıyla, bireylerin önceden belirlenen ölçütler paralelinde, görev ve sorumlulukları sonucunda meydana gelen, süreklilik gösteren toplumsal yapılanmalardır.

Söz konusu yapılanmaların başat unsuru hiç şüphesiz ki, insandır. İnsan faktörü, örgütsel yapılanmaların, hem hammaddesi hem üreticisi hem de tüketicisidir. Buradan hareketle denilebilir ki, merkezinde insanın olduğu yapılanmaların tanımlanması yapılırken, insan duygu ve düşüncesinden arınık bir değerlendirme olamaz. Sosyal tanımlanmalarda bağlılık hissinin önemi, insan faktörüyle doğrudan ilişkilidir.

Özellikle son yıllarda gerek insanların içinde oldukları örgütsel işleyişlere ve gerekse bu işleyiş içinde yapmakla yükümlü oldukları işlerine karşı gösterdikleri isteksizlik durumları, örgütsel yapılanmaların ve bu yapılanmalar içindeki insan unsurunun hissettiği bağlılık algılamalarını yeniden incelenmesini gerektirmektedir.

Örgütsel bağlılık kavramı, son yıllarda üzerinde fazlaca durulan bir konu olmasına karşın, henüz bu kavramın tanımı üzerinde fikir birliğine varıldığı söylenememektedir. Bu duruma neden olarak da, örgütsel bağlılık konusunun sosyoloji, sosyal psikoloji, psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı alanlarda ele alınıyor olması gösterilebilir.

Örgütsel bağlılık kavramını en genel anlamıyla "işgörenlerin içersinde yer aldıkları örgütün çıkarlarının kendi çıkarlarından daha üstün olduğunu kabul etmeleri" olarak tanımlayabiliriz.

Örgütsel bağlılık; bir organizasyonun üyesi olma halinin devam etmesi için var olan güçlü bir istek, organizasyon için yüksek bir performans gösterebilme arzusu ya da organizasyonun hedef ve misyonuna karşı içselleştirilmiş bir bağlılık hissetmek yani organizasyonun tüm etkinliği, çıkarı ve başarısı ile bütünleşebilmektir.

Örgütsel bağlılık çalışanın gelecekte organizasyonda kalma arzusunun bir ölçüsüdür. Örgütsel bağlılık; sadece işverene sıradan bir bağlılık göstermek değil, örgütün başarısının devam etmesi için örgütteki bireylerin düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreç olarak kabul edilmelidir.

Örgütsel bağlılık çalışanın gelecekte organizasyonda kalma arzusunun bir ölçüsüdür. Örgütsel bağlılık; sadece işverene sıradan bir bağlılık göstermek değil, örgütün başarısının devam etmesi için örgütteki bireylerin düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreç olarak kabul edilmelidir. Diğer bir ifadeyle örgütsel bağlılık; "bir örgütün, bireyden bekledikleri kadar, bireyin de bu beklentilere karşı gösterdiği, ortaya koyduğu davranışları kapsamalıdır.

Günümüz dünyasının reel sektörlerinin istenilen düzeyde verimlilik göstermeleri çalışanlarının

ortaya koydukları içselleştirilmiş davranışlar ve örgütlerine karşı hissettikleri bağlılık duygularıyla paralellik göstermektedir. O halde denilebilir ki, çalışanların ne oldukları bir anlamda içinde bulundukları örgüte karşı ne hissettikleriyle doğru orantılı bir işleyişe sahiptir.

Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığın psikolojik bir boyuta sahip olduğunu belirtmişler, çalışanların örgütle ilişkisi ile şekil alan ve örgütün devamlı bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış olarak tanımlamışlardır.

Mowday ise örgütsel bağlılığı karakterize eden özellikleri şu şekilde sıralamıştır:

- Örgütün hedef ve değerlerini kabul ve sıkı sıkıya bağlılık,
- Örgüt için gönüllü ve istekli bir çalışma gayreti içinde bulunma,
- Örgütteki üyeliğin sürekli olmasını şiddetle istemek

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır.

Bireyler kendilerini örgütlerine ait hissettikleri ölçüde, işyerinde başarılı olacaklardır. Aksi takdirde, her an o işletmeden uzaklaşmak için arayış halinde olacaklar ve kendilerinden bekleneni veremeyeceklerdir.

Bu anlamda, "bireylerin içinde yer aldıkları örgütün hedef ve değerlerini kabul etmeleri ve sıkı sıkıya bu hedef ve değerlere bağlılık göstermeleri" önemli bir kriter olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira en genel bakış ile, tüm kurum ve kuruluşlarıyla devleti bir örgüt olarak kabul ettiğimizde, söz konusu kriterin neyi ifade ettiğini çok daha açık görebiliriz.

İnsan içersinde bulunduğu ve yaşamını devam ettirdiği, ettirmek durumunda kaldığı bir sosyal yapıyı niye içselleştiremez ya da içselleştirmemekte direnç gösterir?

Bağlılık hususunda asıl üzerinde düşünülmesi gereken soruların başında bu soru gelmektedir. Eğer özelde birey, genelde de bireyler olarak, hem bir örgütsel yapı içersinde bulunulacak hem de bu yapının hedef ve değerlerine bağlılık gösterilmeyecek gibi bir davranış ve ruh hali söz konusuysa o zaman söz konusu örgütsel oluşumun değer yargılarının ve belirlenmiş olan hedef niteliğinin değerlendirilmesi gerekecektir.

Örgütün belirlenmiş olan hedef ve değer yargılarının niteliği ile o örgüt içersinde yer alan bireylerin var olan temel değer yargılarının paralellik gösterme oranı ile örgüte karşı gösterilen bağlılık ve kabullenme davranışının doğru orantılı olduğu da bilinmelidir. Bu gerçekliğin var olması oranında aidiyet duygusunun var olabileceği unutulmamalıdır.

Örgütsel varlığın temel unsuru insandır. Bu nedenle örgütsel varoluşlar, insanların varlığı ile anlamlıdır. Bu anlamlılığın bağlılığa dönüşebilmesi için, örgüt içersinde yer alan bireylerin sahip oldukları değer ve beklentilerle örgütün hedef ve değer yargıları arasında bir eşgüdümün kurulması kaçınılmaz bir gerekliliktir. Bu gerekliliği yakalayabilen örgütler, kendilerine karşı her anlamda bağlılık hisseden insanları içersinde barındırabilir. Bu da örgütün hedeflerine ulaşmasını ve varlığını sürdürdüğü ortamda güçlü olmasını sağlayacaktır.

Bir örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için örgütsel bağlılık, oldukça önemli bir faktördür. Dolayısıyla da, örgütsel yapıların içinde yer alan tüm bireylerinin bağlılıklarını sağlamaları gerekir. Söz konusu bağlılığın tüm boyutlarıyla sağlanabilmesi hayati önemdedir. Bu anlamda yapılan araştırmalar göstermektedir ki; gelişmiş örgütler, çeşitli çalışmalar yapmakta ve bağlılığı en üst seviyeye çıkarma yönünde stratejiler geliştirmektedirler.

Yapılan araştırmalar sonucunda; içinde bulundukları örgüte bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanların, işlerini en iyi şekilde yaptıkları ayrıca örgütsel hedeflere ulaşmada üstün performans gösterdikleri, örgüt ile olumlu ilişkiler kurdukları ve daha uzun süre aidiyet duygularını devam ettirdikleri görülmektedir.

İbrahim Demirkan
Eğitimci - Yönetmen

Sinema Filmlerinde Maddi ve Manevi Örgütlenme

'Sinema' ve 'Örgüt' kelimesinin iki tehlikeli kelime olduğunu söylemek abartılı olmaz.

Sinema filmleri, hakim güçleri rahatsız ettiği için sansüre uğradığı gibi örgüt ya da örgütlenmeyle aynı değerdeki toplumsal hareketler de iktidarı elinde bulunduranları rahatsız etmiştir.

Sinema, çekim öncesi, çekim anı ve çekim sonrasını kapsayan kollektif bir sanattır. Bu süreçte senarist ya da senaristlerin kaleminden çıkan metnin, yapımcı ve yönetmenin organizasyonuyla oyuncu ve teknik ekibin ortak çalışması neticesinde dijital ya da kimyasal işlemler sonucu hareketli görüntü ve sese dökülür. Dağıtım ağı, sinema salonları ve başta TV olmak üzere gösterildiği dijital ortamlarda ayrı bir örgütlü alandır. Fakat bizim bu yazıdaki ana temamız örgütlenmeyi konu edinen sinema filmleri olacaktır.

Son yıllara kadar peliküle (35 ya da 16 mm film şeritleri) aktarılan filmler artık dijital kameralarla çekilip dijital ortamlarda sunulmaya başlandı. Bu da üretim biçimi ve ilişkilerini düzenleyen sessiz bir devrim oldu.

"Örgüt" kelimesiyle ilk olarak ortak bir amaç veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş, organize olan bireylerin oluşturduğu topluluk kastedilir ve ülkemizde daha çok maddi çıkarlar etrafında bir yapılanmayı çağrıştırır. Batı kaynaklı ideolojik hareketlerin yapılanma biçimine de "örgüt" deriz. Tam tersi aynı işlevi gören dini referanslı organize topluluklara ise cemaat denilmektedir.

Burada "örgüt" denilince maddi menfaatle beraber pek akla gelmeyen manevi menfaatten de bahsedebiliriz çünkü örgüt kültürünü oluşturan en başat kavramlara bakıldığında değerler, normlar ve varsayımların manevi kavramlar olduğu görülecektir.

Bu açıdan örgütlenmeyi, örgütlenen bireylerin oluşturduğu ortak akıl ve iradenin önceliğine göre maddi ve manevi örgütlenme şeklinde ikiye ayırabiliriz. Her iki örgütlenme şeklini de beslendiği kaynaklar, referansları ve organize olmasına sebep olan olaylara göre de yerli ve evrensel örgütler olarak ikiye ayırabiliriz.

Sinemada direkt örgütlenme, sendikal hareketlerden bahseden yerli ve yabancı filmler olduğu gibi pek çok filmde de örgüt kelimesini kullanmadan ama örgütlenmenin en önemli işlevi olan 'Birlikten kuvvet doğar.' felsefesi işlenmiştir.

Yerli aktörlerin dışarıdan gelen bir kavram olan örgütlenmenin yabancı mantığını kendi hayat felsefelerine göre oluşturarak yerlileştirmelerine örgüt kültürü üzerine yapılan çalışmalarda 'kopyalama', 'çeviri' ya da 'brikolaj' gibi kavramlarla analiz edilmektedir zaten.

Bu anlamda kendisi de bizatihi örgütlü bir iş olan sinema alanındaki önemli yapımlara maddi ve manevi örgütlenme açısından bakacağız. Önemli gördüğümüz bazı filmleri modern lügatçemizde yer alan 'örgüt' kavramıyla beraber değerlendireceğiz.

Yabancı Yapımlarda Örgütlenme

Sinemada direkt örgütlenme, sendikal hareketlerden bahseden yerli ve yabancı filmler olduğu gibi pek çok filmde de örgüt kelimesini kullanmadan ama örgütlenmenin en önemli işlevi olan 'Birlikten kuvvet doğar.' felsefesi işlenmiştir.

Bu filmlerden en ünlüsü Akira Kurosawa'nın 1954 yapımı iki Oskarlı Yedi Samuray (Shichinin no Samurai) filmidir. Film bize yerli bir örgütlenme biçimini manevi unsurlarıyla beraber anlatır.

16. yüzyıl Japonya'sında silahlı bir çete olan "nobushi"ler zayıf ve sahipsiz köylerde dehşet saçmaktadırlar. Nobishi'lerin saldırısına uğrayan ve ürünleri yağmalanan fakir bir köyün ahalisi bir "Ronin"den (Efendisiz Samuray) yardım ister. O da kendisi gibi işsiz olan 6 samuray ile birlikte silah bile satın alamayacak kadar fakir olan bu köylülere karın tokluğuna kendilerini savunmasını öğretirler ve hep birlikte haydutlarla kıyasıya bir savaşa girerler.

İşte filmin etkileyici tarafı 'Zayıf da olsan birlikten, örgütlenmeden gelen güçle zafere ulaşırsın.' mesajını özellikle maddi bir çıkar gözetmeden sadece karın tokluğuna savunmaya karar vermiş samurayların özverisiyle destekleyerek sağlamaktadır. İyi senaryo, iyi oyunculuk, başarılı kurgu ve yönetmenlik gibi unsurlar elbette bu işin olmazsa olmazıdır.

Bu konuda etkileyici diğer bir yapım ise yönetmen ve oyunculuk dalları dahil sekiz Oskara sahip olan 1954 yapımı Rıhtımlar Üstünde (On the Waterfront)'dir. Bu filmi henüz küçük bir çocuk iken 1913 yılında Kayseri'den A.B.D'ye göçmüş olan ünlü yönetmen Elia Kazan yönetmiştir. Film işçi sınıfının organize olmasıyla gelişen sosyal konuları ele almaktadır.

Film ilk başta maddi örgütlenmenin en önemli yolu olan sendikanın kötü adamların eline geçtiğini vurgular ama bir papaz karakteriyle gelen manevi destek sendikanın kötülerin elinden kurtarılması gerektiğini söyler.

"Papaz: Durun biraz.Bu durumu öylece kabullenecek misiniz? Sendikanıza ne oldu?

Ülkedeki hiçbir sendika bu durumu kabul etmezdi.

İşçi: Limanda durum daha zor Peder, burası sanki Amerika değil. Bizim şubede işler nasıl yürür bilir misiniz?

-Hayır. Nasıl?

-Toplantıda bir şey söylemeye kalkarsan birden ışıklar söner, kendini dışarıda bulursun. Johnny ve çetesi bu şubeyi ele geçirdiğinden beri durum böyle. Dayak yemeden rahatça konuşabileceğimiz bir yer var mı söyleyin?

-Kilise.

-Ne?

-Kilise salonu.

-Başınıza nasıl bir iş aldığınızın farkında mısınız?"

Filmin kahramanı Terry sendika patronu Johnny Friendly'in gayr-i meşru işlerini açığa çıkartınca limanda dışlanır ama sonunda Johnny cesareti ve papazında desteği ile işçileri yanına alarak Terry'nin çetesine karşı zafer kazanır.

Bu kavgada sendika gibi evrensel ve maddi örgütlenmenin destekçisi papaz manevi boyutu temsil eden bir kişidir.

Bir diğer film ise 1940 ABD yapımı Gazap Üzümleri'dir(The Grapes of Wrath) Nobel edebiyat ödüllü ABD'li yazar John Steinbeck'in 1939 yılında yazdığı, kendisine Pulitzer Ödülü'nü getiren aynı adlı romanından senaryosunu Nunnally Johnson'ın uyarlayıp yazdığı bu filmi John Ford yönetmiştir.

Film, küçük toprak sahiplerinin bankalar ve tüccarlar tarafından aldatıldığı, insanların kuraklık, yoksulluk, zorbalık veya sadece açlık yüzünden evlerini terk etmek zorunda kaldığı 1930'ların Amerikasını anlatmaktadır.

Başrol oyuncusu Henry Fonda olan filmin sendika yanlısı duruşu hem romanın yazarı John Steinbeck'in hem yönetmen John Ford 'un McCarthy tarafından komünizm yanlısı eğilimleri olduğu iddiasıyla Kongre'de soruşturmaya uğramalarına yol açmıştı.

İronik bir şekilde film Josef Stalin'in emri ile 1940 yılında Sovyetler Birliği'nde de yasaklandı. Yasaklanma gerekçesi ise filmde en fakir ABD'lilerin bile araba sahibi olabileceğinin gösteriliyor olmasıydı.

Özellikle cahil ve örgütsüz insanların kapitalizm karşısında çaresizliğini anlatan şu diyaloglar çok ilginçtir. Çiftliğe arabasıyla gelen zengin adam fakir ailenin topraklarına bankanın el koyduğunu söyler;

"-Bana emir verildi. Buradan gitmenizi söylememi istediler.

-Kendi toprağımı terk mi edeceğim?

- Beni suçlama. Bu benim suçum değil.

- Kimin suçu?

-Toprağın sahibi kim biliyorsun.Shawnee Tarım ve Hayvancılık.

- O da kim?

- Kimse. Bu bir şirket.

-Bir başkanları yok mu? Tüfeğin ne işe yaradığını bilen biri yok mu?

-Evlat, bu onun suçu değil. Ona ne yapacağını banka söylüyor.

- Peki. Banka nerede?

- Tulsa. Ondan ne istiyorsun?

-O sadece bir müdür. O da emirleri uygulamaktan delirmek üzere.

- Peki kimi vuracağız?

- Bilmiyorum kardeş.

-Bilseydim, söylerdim. Kimi suçlayacağımı bilmiyorum.

-Beni iyi dinle bayım, kimse beni toprağımdan atamaz."

Kapitalist sistem öyle acımasızdır ki sömürülen, ezilen insan kim tarafından ezildiğini bile anlamamakta, bırakın insani hürriyetini yaşamayı uğradığı haksızlığı ortadan kaldırmak için kime karşı çıkacağını bile bilememektedir. 1940 ABD yapımı Gazap Üzümleri Filmin ucuz işçi çalıştırılan şeftali bahçeleriyle ilgili bir bölümde toplama işiyle ilgili grev kırıcılığa atıfta bulunarak ancak bir ve beraber olan insanların örgütlendikleri zaman emeklerinin tam hakkını alabileceklerini anlatır.

Kapitalist sistem öyle acımasızdır ki sömürülen, ezilen insan kim tarafından ezildiğini bile anlamamakta, bırakın insani hürriyetini yaşamayı uğradığı haksızlığı ortadan kaldırmak için kime karşı çıkacağını bile bilememektedir.

Bahsedeceğimiz son yabancı yapım Germinal...

Germinal, genellikle Émile Zola'nın en iyi eseri ve Fransız edebiyatının en iyi romanlarından biri olarak gösterilir. Roman, 1860'larda Kuzey Fransa'da,

uzlaşmaya yanaşmayan maden işçilerinin şiddetli ve gerçek grev öyküsünü konu alır. Germinal'in, yüzün üzerinde ülkede orijinali ve çevirileri yayınlanmıştır. Ayrıca eser beş sinema uyarlaması ve iki televizyon yapımına ilham kaynağı olmuştur.

Germinal'de maddi örgütlenmeye derin bir inanç vardır ve bir karakterinin ağzında şöyle aktarılır:

"Maheu, büyük bir devrim olacağını, her zaman söylerdi. Onun için gerçek adaletin, tecelli etmesi buydu. Örgütlenerek, sakince olayları gözlemleyerek sendikalar kurmak ve gün gelip şartlar olgunlaşınca, binlerce tembelin karşısında milyonlarca işçinin gücü eline alması ve sonunda hakim olması demekti. Adalet bu demekti." (Claude Berri'nin yönettiği 1993 Fransa yapımı Germinal'den)

8 Oskarlı 1982 ABD yapımı Gandi (Gandhi) manevi değerlerle beslenen maddi ve üniversal örgütlenmeye, 14. Dalai Lama'nın (Tibet dilinde Kundun'un), küçüklüğünden başlayan ve Çin işgaliyle sürgüne gittiği 1957 yılına kadar olan zaman dilimini anlatan Martin Scorsese'in yönettiği Kundun ise manevi ve yerel bir örgütlenmeye örnek olarak verebileceğimiz önemli yapımlardan bir kaçıdır.

Ridley Scott'ın bol Oskarlı 2000 ABD yapımı filmi Gladyatör'ü (Gladiator) bile düştüğü anakronizme rağmen 'Halkı arkana al arenada savaşı kazanırsın' felsefesini siyasetten sendikal örgütlenmeye her alanda uygulayabiliriz. Keza 1960 yılında Stanley Kubrick tarafından çekilmiş olan ABD yapımı Spartaküs (Spartacus) Roma döneminde başlayan köle isyanını yöneten Spartacüs'ün dramatik hikayesini anlatarak zayıf insanların örgütlendiğinde en güçlü devletin karşısında bile direnebileceğini gösterir.

Listeyi uzatmak mümkündür .

YERLİ YAPIMLAR ve ÖRGÜTLENME

Türk sinema tarihindeki ilk işçi filmi sayılan Muzaffer Hiçdurmaz'ın yönetmenliğini yaptığı Çark, cam atölyesinde başlayıp tersanede devam eden ve ortaçağ çalışma düzenine sahip Kazlıçeşme deri işçilerine kadar uzanan kurgusuyla öylesine etkileyici olmuştur ki Kazlıçeşme işçileri, filmden de etkilenerek, çekimlerden 20 gün sonra greve gitmiş ve grevin ardından Kazlıçeşme kapanmıştır.

İkinci bahsedeceğimiz film ise Ertem Göreç'in

yönettiği 1964 yapımı Karanlıkta Uyananlar'dır. 1965 Antalya Altın Portakal Film Festvali'nin ödüllü filmi, fabrika işçilerinin grevlerini konu almasıyla Çark filmi ile beraber maddi ve evrensel örgütlenme biçimine örnektir.

Son olarak manevi ve yerel örgütlenme biçiminin çarpıcı bir örneği olan Mehmet Tanrısever'in yönettiği Bediüzzaman Said Nursi'nin hayatından yola çıkarak çekilen Hür Adam(2011) ve yönetmenliğini Esin Orhan'ın yaptığı yine Said Nursi'nin hayatının anlatıldığı 2011 yapımı animasyon bir çalışma olan Sadık Kul Barla filmlerine göz atmakta fayda var.

Özellikle bu iki filmden bahsetmemizin sebebi aktüel bir durumu içermesindendir. Bilindiği gibi Bediüzzaman Said Nursi 1923 yılında kurulan Türkiye Cumhuriyeti devletini yönetenler tarafından yeni rejime muhalif görüldüğü için 1925 yılında o tarihlerde yolu bile olmayan Isparta-Barla'ya sürgün edilmiş ve ölüm tarihi olan 1960'a kadar da takip ve baskıya maruz kalmıştır. Said Nursi gönderildiği Barla'da 'Sadık Kul Barla' filminde anlatıldığı gibi ilahi hakikatleri insanlara anlatma ve ulaştırma gayreti içerisinde olmuş ve daha çok kamuoyunda Nurculuk olarak bilinen yaygın bir akımı organize etmeyi başarmıştır. Bu akımın farklı adlardaki türevleri şu an etkin birer cemaat/vakıf ve örgütlenme biçimleri olup Türkiye'de ve yurt dışında çalışmalarını devam ettirmektedirler.

Hür Adam filminde Said Nursi'yi sürgüne gönderen devlet erki tarafından dillendirilen şu diyalog uzun vadede büyümeyi hedefleyen zayıf bir hareketin örgütlenme kültürü için ilginçtir: 'Devlet, belirli bir kesim tarafından ve siyasetle yönetilir. Hâlbuki medeniyeti fertler taşır. Onun için Said de o medeniyeti taşıyacak fertleri yetiştiriyor. Bu yüzden bizim onu kitleleştirmek oyunumuza gelmiyor. Tek tek fertlerle meşgul oluyor. Siyasetten bilerek uzak duruyor, çalışmalarını bir yüzyıla yayarak hep geleceğe vurgular yaparak oyunumuzu bozuyor."(Hür Adam filminden)

Yine Said Nursi bir amaca ulaşmada dindar birisi olduğu halde en muhalif zannedilen karşı dinden insanlarla bile ittifak etmeyi düşünebilmektedir;

"Bu ahir zamanda; Hristiyanlar, Museviler ve Müslümanlar ihtilaf noktalarımızı bir kenara bırakıp ortak düşmanımız olan ahlâksızlık, dinsizlik ve sefahate karşı birleşmeliyiz. Allah yolunda bir ve beraber olmalıyız." (Hür Adam filminden) diyebilmektedir.

Kendi hayatında birlik ve beraberlik içerisinde olmayı ve bunu sadece cemaat içi bireylerle değil toplumun her kesimiyle çatışmacı bir zihniyetten uzak diyalog ve iletişim içerisinde yürütmeyi isteyen Said Nursi, "Evet, üç elif ittihad etmezse, üç kıymeti var. Sırr-ı adediyet ile ittihad etse, yüz on bir kıymet alır" diyerek birlikten kuvvet doğar felsefesini ilginç örneklerle takipçilerine aktarmıştır. Ayrıca "Hatta dikiş iğneleri yapan on adam, ayrı ayrı yapmaya çalışmışlar. O ferdî çalışmanın, her günde yalnız üç iğne, o ferdî sanatın meyvesi olmuş. Sonra, teşrikü'l-mesai düsturuyla on adam birleşmişler. Biri demir getirip, biri ocak yandırıp, biri delik açar, biri ocağa sokar, biri ucunu sivriltir ve hakeza... Her birisi iğne yapmak sanatında yalnız cüz'î bir işle meşgul olup, iştigal ettiği hizmet basit olduğundan vakit zayi olmayıp, o hizmette meleke kazanarak, gayet süratle işini görmüş. Sonra, o teşrik-i mesai ve taksim-i a'mâl düsturuyla olan sanatın semeresini taksim etmişler. Her birisine bir günde üç iğneye bedel üç yüz iğne düştüğünü görmüşler."6 örneği ile maddi bir örgütlenmeyi manevi bir örgütlenmeye tatbik ederek uhrevî ve nuranî olan işlerde de aynı ortak ruhla hareket edildiğinde kazançlı çıkacaklarını zamanın ruhunu okuyan bir örnekleme ile yapmıştır.

Günümüz dünyasında Amerikan globalizmi ile yaygınlaşmış Amerikan Sinemasının sadece yapım, dağıtım ve gösterim zincirindeki hâkimiyetiyle evrenselleşmediği sinemanın dilini de kendi evrensellik anlayışıyla her ülkede taklit edilir hale getirdiği düşünülürse bu sorunun kültürel kodlarımıza kadar uzanan bir kısım açmazı barındırdığı söylenebilir.

SON SÖZLER

Yukarıda gerek reel hayat gerekse bir hayal perdesi olan sinemadan verdiğimiz örneklerde daha çok evrensel olan 'Birlikten kuvvet doğar.' felsefe-

sini anlatmaya çalıştık. Sinemanın bizatihi örgütlü bir üretim modeli olması ve bünyesinde sanat gibi manevi unsurlarla beraber iktisadi anlamda bir bölüşüm ve kazanımı içermesi örgüt kültürü ve örgütlenme açısından da ilginç bir örnektir.

Sinemanın üretim biçimi kadar içeriğini oluşturan felsefe ve dram anlayışının da bir tahlile tabi tutulması gerekiyor. Unutulmaması gereken şey sinemanın asla sadece sinema olmadığıdır.

Günümüz dünyasında Amerikan globalizmi ile yaygınlaşmış Amerikan Sinemasının sadece yapım, dağıtım ve gösterim zincirindeki hâkimiyetiyle evrenselleşmediği sinemanın dilini de kendi evrensellik anlayışıyla her ülkede taklit edilir hale getirdiği düşünülürse bu sorunun kültürel kodlarımıza kadar uzanan bir kısım açmazı barındırdığı söylenebilir. Batı kaynaklı örgütlü bir küreselleşmenin farklılaştırmayıp tam tersi tüm kültürel imajları aynileştirmeye çalıştığı düşünülürse bu hakim söylemin dramatik anlayışımıza ve sinema dilimize de sızdığını söyleyebiliriz. Komedi filmi olarak çekilen 'Recep İvedik' serisinin gişe rekorlarını elinde tuttuğu düşünülürse bu eleştirinin pekte haksız olduğu söylenemez. Hatta Türk dizi sektörü kendi emekçilerinin ezilmesine aldırmayan bir havada örgütsüz ilerlerken becerdiği tek şey taklit ettiği batı mantalitesini bile şaşırtacak 'kuralsızlığı' yapımlarında işlemesidir. Bir zamanlar bu nasıl ahlaksızlık diyerek kimi ülkelerden ihraç edilen 'Dallas' dizisi şu an ki popüler anlatım kalıplarının yer bulduğu Türk dizilerindeki işlenen konularla karşılaştırıldığında herhalde daha masum kalacaktır.

Sinemanın üretim biçimi kadar içeriğini oluşturan felsefe ve dram anlayışının da bir tahlile tabi tutulması gerekiyor. Unutulmaması gereken şey sinemanın asla sadece sinema olmadığıdır.

Marksist kuramın insanın yabancılaşmasından başlayan sorunu çözme gayretinde en sık yaptığı vurgu, örgütlü bir kültürle direnişe geçilmesi gerektiği iken İslami kaynaklı oluşumlarda yeni bir medeniyet inşasında parti, sendika, cemaat ve vakıf gibi farklı alanlardaki örgütlenmelerle aynı direnişi gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Sinema ise bu direnişe ayna olan çağın tanığıdır. Böylesine önemli bir tanığın yokluğu ya da meramını iyi anlatamaması dava sahiplerinin kaybetmesine sebep olan en mühim amildir.

DİPNOTLAR

1-Bkz. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi, Doç.Dr. Muharrem VAROL (Linke ulaşma tarihi 24.06.2012) http://kamyon.politics.ankara.edu.tr/dergi/belgeler/sbf/68.pdf ,

"Örgütler, örgütsel başarıya ulaşmak bakımından, son yıllarda birer kültürel varlık olarak ele alınmaya başlamıştır. Bu ele alışın kökleri çok daha eski yıllarda bulunabilirse de, günümüzdeki biçimiyle kavramlaştırılmasının tarihi, yaklaşık son yirmi yıla kadar geri götürülebilir. Bunun birçok sosyo-ekonomik ve hatta siyasal nedeni vardır.

...

Hepimiz biliriz ki, düşünceler "kültürden ve özellikle herkesin belleğinde mevcut bilgi öğelerinin bir tür bileşiminden doğar ve beslenir." Evrensel bakımdan düşünüldüğünde de, kültür, insanlığın ortaya koyduğu ilerlemelerin tümüdür. Kişisel ve kollektif anlamı vardır. Kişisel ya da bireysel olan, bireyin yaşantılarının ve eğitiminin tümünü kapsar. Bireyin zihninin bir tür döşemesidir. Bireyin, yaşamla bağlantılı herşeyi ile ilgili algılarını bütünleştirmeye yarar. Kollektif ya da sosyal kültürler ise, bireyin ait olduğu alt grupların kültürleridir Örneğin, aile, çevre ve örgüt gibi.

Kültür dediğimizde anlamamız gereken şeyi ortaya koyabilmek bakımından, bir kültürün belli, başlı öğelerinin neler olduğuna bakmak gerekir. Bu öğeleri şöylece belirtmek mümkündür: Kurallar, değerler ,anlamlar ve simgeler, araçlar.

Bunlardan sonuncular ötekileri somutlaştırır ya da nesnelleştirirler. Bu bakımdan, araçların dışındaki öğelere manevi kültürün öğeleri diyebiliriz. Bunlar davranış biçimlerini belirler veya, davranış biçimlerinde yansırlar. Araçlar ise maddi kültürü oluştururlar."

Ayrıca bkz. Prof. Dr.Nezahat (2003). Örgüt kültürü, Kırgızistan Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 6, Sh.151.

2- Küreselleşmenin Örgütsel Alanlara Etkisi-Türk Sineması Alanı Örneği, Sh.3. -Ayrıca 19 ve 22. Sh. deki örneklere de bakılabilir- Rabia Arzu KALEMCİ, Doktora Tezi, BAŞKENT Ünv. Sosyal Bilimler Enstitüsü ANKARA, 2009

3- http://www.imdb.com/title/tt0032551/trivia. Dünyanın en önemli sinema veri tabanına sahip olan İMDB'de trivia bölümü doğrulanmaya muhtaç bilgileri içermekle beraber bu ilginç bilgiyi es geçmek istemedim. Linke Ulaşım Tarihi: 24.06.2012

4-Alin Taşçıyan (27 Aralık 2002). "Bir film çekti, işçiler greve gitti". Milliyet. 21 Mayıs 2012 http://www.milliyet.com.tr/2002/12/27/cumartesi/cum03.html. Son erişim tarihi: 24.06.2012

5- Lem'alar, B.Said Nursi, sh.200, Zehra Yay.,İstanbul,2006.

6-Lem'alar, B.Said Nursi, sh.204. Zehra Yay.,İstanbul,2006. Ayrıca aynı eserde sh.192'de "Avrupa komiteleri içinde en şiddetlisi ve en te'sirlisi ve bir cihette en kuvvetlisi, cins-i lâtif ve zaif ve nâzik olan kadınların Amerika'daki Hukuk ve Hürriyet-i Nisvan Komitesi olduğu... Hem milletler içinde az ve zaif olan Ermenilerin komitesi, gösterdikleri kuvvetli fedakârane vaziyetle bu müddeâmızı te'yid ediyor.' diyerek ittifak içerisinde organize olmuş güçlerin başarılı olacağını kaydetmiştir.

Abdulkadir ŞENKAL
Kocaeli Üniversitesi İktisadi İlimler Fakültesi Öğretim Görevlisi

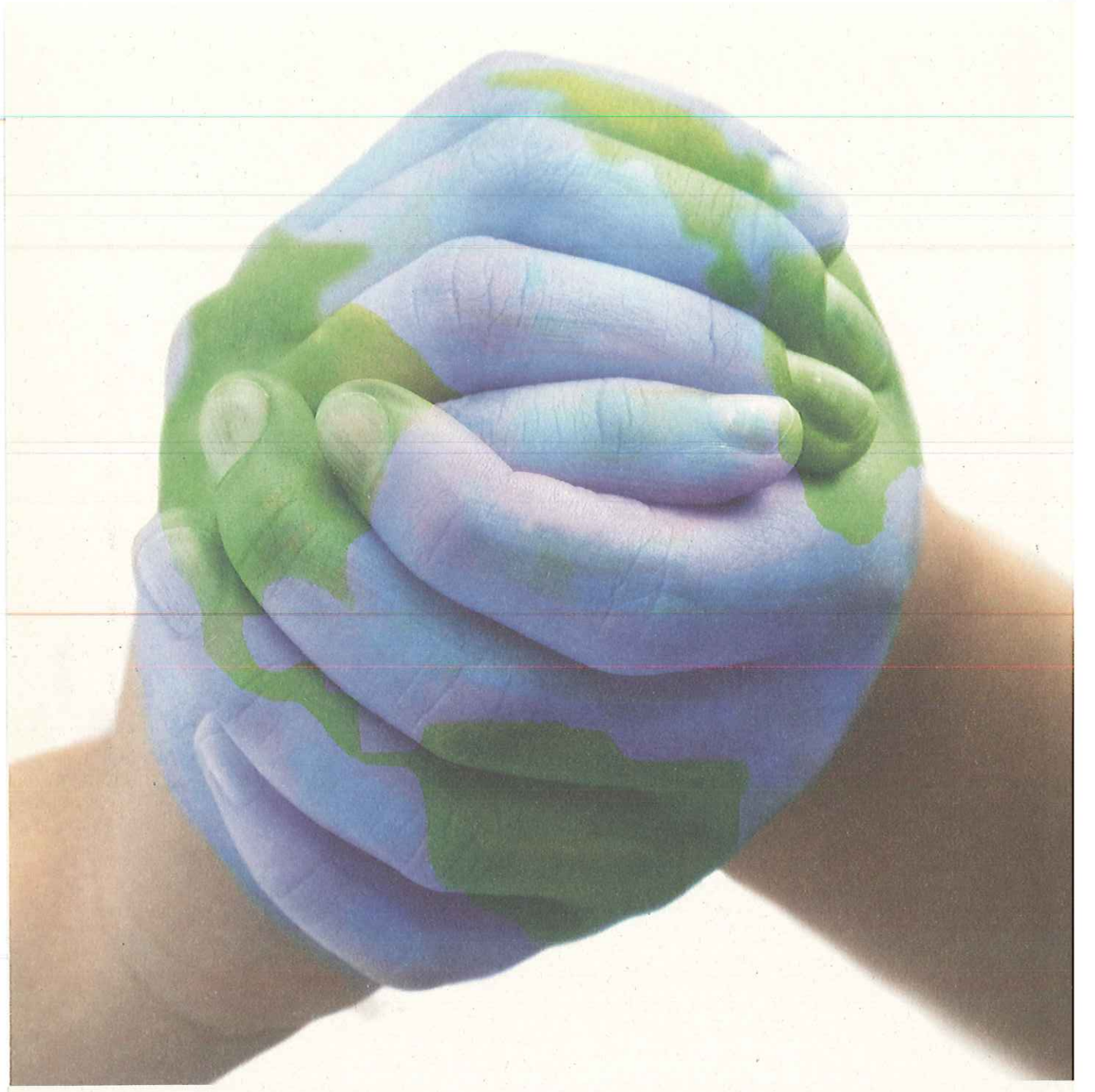
Sosyal Politikada Yeni Trendler; Uluslararası Sosyal Politikadan Küresel Sosyal Politikaya

Giriş

Günümüzde gittikçe evrensel bir niteliğe bürünen sosyal sorunların nasıl çözüleceği sorusu gün geçtikçe çok sayıda akademisyen, politikacı ve uzmanın ilgisini çekmektedir. Sosyal politika sorunlarının uluslararası bir niteliğe bürünmesi ve uluslararası düzeyde çözüm bulmaya yönelik çabalar II. Dünya Savaşı'ndan sonra insanlığın bu tip yıkıcı faaliyetlere maruz kalma riskine karşı çeşitli girişimlerde bulunulmuştur. Bu yüzden 50 yıl önce 1948 yılında yayınlanan Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirgesi her insana sosyal güvenlik hakkı vermiştir. İnsanların işsizlikten, hastalıktan, yaşlılığın getirdiği sorunlardan korunmasının bir insanlık hakkı olduğu belirtilmişti. Bu tip gelişmeler küresel bir sosyal politika oluşturmaya yönelik ilk adımlardı. Geleneksel olarak insan haklarının korunması, devletlerin ve uluslararası kuruluşların görevi olduğu düşünülür. Fakat devletlerin görevi sadece insan hakları ihlallerini önlemek değil aynı zamanda çok uluslu şirketleri insan haklarına riayet etmeye zorlamak olmalıdır. Bu düşünceler günümüzde daha yaygın olarak gündeme gelmektedir.

21. yüzyılın sosyal politika sorunları geçmişteki sorunlardan oldukça farklılık göstermektedir. Özellikle küreselleşmenin yol açtığı sosyal politika sorunları I ya da II. Dünya Savaşı gibi felaketlerin ortaya çıkardığı sorunlardan farklıdır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, sosyalizmin çöküşü, neoliberal politikaların benimsettirilmeye çalışılması ve akabinde sosyal sorunların tarihin hiçbir döneminde olmadığı kadar artması, sosyal politikanın küresel bir dönüşüm gerçekleştirmesine yol açmıştır. Ancak sosyal politikanın küresel bir dönüşüm gerçekleştirmesi şu ana kadar politik düşünce içerisinde gelişen bir perspektiftir. Sosyal, siyasi ve ekonomik faktörler ve fikirler bu perspektifi ortaya çıkarmış ve de geliştirmeye devam etmektedir. Bu fikri savunanlara göre, bu düzenlemeler, iş gereklerine bakılmaksızın küresel bir sosyal politika hükmüne odaklanmış temel gelir tartışmasıyla birlikte tanımlanabilir. Küresel sosyal politikada temel düşünce, devletin çeşitli politikalarla toplumu "çalışmaya-dayalı" olmaktan kurtarmalı ve de bireylerin böylece kalan zamanlarıyla bireysel veya toplumsal faaliyetlere katılmalarını sağlamaktır. Diğer bir değişle, Sanayi Devriminde olduğu gibi bireyleri çalışan bir meta görmek yerine sosyoekonomik sistemin merkezine koyup bireylerin mutluluğunu ve refahını esas alan bir küresel

Küresel sosyal politikada temel düşünce, devletin çeşitli politikalarla toplumu "çalışmaya-dayalı" olmaktan kurtarmalı ve de bireylerin böylece kalan zamanlarıyla bireysel veya toplumsal faaliyetlere katılmalarını sağlamaktır. Diğer bir değişle, Sanayi Devriminde olduğu gibi bireyleri çalışan bir meta görmek yerine sosyoekonomik sistemin merkezine koyup bireylerin mutluluğunu ve refahını esas alan bir küresel sistem oluşturmaktır.



sistem oluşturmaktır. Fakat küresel ekonominin, iş piyasasının esnekleşmesine rağmen, vurgulanan mantığının kökü sanayileşmeye dayanmaktadır. Bu anlamda çeşitli alternatifler bulup ortaya çıkarmak ve uygulamaya sokmak gerekir.

Küresel sosyal politika konusunda ortaya çıkan tartışmalar daha çok küreselleşme ve sosyal politika arasındaki ilişkiyi yakınlaştırmanın alternatif yollarını ileri sürmektedir. Küresel yönetişim perspektifi, küreselleşmenin sosyal politikaya olan uygulamalarını daha fazla içermektedir. Bunun birinci nedeni, sosyal politika sürecindeki muhtelif derece ve çevrelerin (yerel, ulusal, ulusal sınırları aşan ve küresel) ve çeşitli aktörlerin (devlet ve sivil toplum örgütlerinin) tanınmasına imkân vermesidir. İkinci nedeni, küreselleşmenin bir proje ve süreç olarak oluşumunda küresel ve yerel politik güçler arasındaki diyalektik ilişkiyi elde bulundurmasıdır. Bu küresel yönetim yapısı, sosyal politika ve küreselleşme arasındaki ilişkiyi göstermek amacıyla uygulanmaktadır. Farklı tipteki sosyal diyaloglar ve politik stratejiler küresel sermayeyi oluşturmaktadır. Bu konudaki görüşler, genellikle, ideoloji ve politikanın

rolünü, küresel, yerel politik faktörler ve yerel politik faktörlerin sürekli esnekliği arasındaki diyalektik ilişkinin rolünü tanıyan küreselleşme ve sosyal politika arasındaki ilişkinin dinamikleri hakkındaki anlatımlar üzerinde dikkatle durmaktadır.

1- Küreselleşen Sosyal Sorunlar ve Sosyal Politika

Sanayi devrimi ve hemen sonrasında ortaya çıkan sosyal sorunlar günümüzdeki sorunlardan oldukça farklıydı. Tarihsel süreç itibariyle değerlendirildiğinde; bu dönemdeki sosyal politika sorunları; uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, kötü çalışma ortamı ve sağlıkla ilgili sorunlardı. Bu dönemlerde, ölümün temel nedenleri bulaşıcı hastalıklar, günde 14 saati aşan çalışma, kötü beslenme, grip/zatürree, tüberküloz, difteri, tifo ve kızamıktı. Bugün, bunların birçoğu aşı ve antibiyotiklerle kontrol altına alınmıştır.[1] Günümüzde bu tip sorunlarla başa çıkmak artık sanayi devriminde olduğu gibi sorun teşkil etmiyor. Ancak günümüzün sosyal politika sorunları geçmiştekinden hem farklı ve hem de daha geniş bir alana yayılmıştır. Küresel niteliğe bürünen sosyal sorunlar yerelden küresele doğru bir eğilim göstermektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, küreselleşmeyle ortaya çıkan yeni sosyoekonomik sistemin en önemli özelliği sosyal problemlerin arttığı bir dönem olmasıdır. Günümüzün sorunları modern çağın sorunlarıdır. Eğer finans tamamen ulusal finans sistemlerinin içinde korunmuş olsaydı, sorunlar bu şekilde oluşmazdı. Bu sorunlar yeni küresel çözümler gerektirecek yeni küresel problemlerdir. Buradaki temel mücadele gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki tüm yurttaşlar için daha fazla istikrar ve refaha yardımcı olacak prosedürlerin ve kurumların inşasıdır.[2]

Sosyal problemler dinamik bir özelliğe sahiptir. Bu durum sosyal yapının dinamik bir özelliğe sahip olmasından kaynaklanır. 19. yüzyılın başlarındaki sosyal problemlerle günümüzdeki sosyal problemler arasında ciddi anlamda farklılıklar vardır. 18. yüzyılda ücret ya da uzun çalışma saatleri, koalisyon hürriyeti vb çalışma hayatını ilgilendiren konular sosyal politika açısından temel sorunlar olarak gündemde yer işgal ederken günümüzde sosyal sorunlar bir ülkenin ulusal sınırlarını aşarak uluslararası bir boyut kazanmıştır. Aslında günümüz perspektifinden bakıldığında 19. yüzyıldaki sosyal politika sorunlarını çözmek oldukça kolaydı. Ancak günümüzde küresel bir niteliğe bürünen sosyal politika sorunlarını çözmek zordur. Olaya bir de azgelişmiş ülkeler açısından bakıldığında bu sorunların çözülmesi neredeyse imkansız gibi gözükmektedir. Günümüzde dünya nüfusunun dörtte birine yakın kısmının günde iki dolardan daha az bir gelirle yaşamını sürdürmek zorunda olduğu düşünülürse çözümün ne kadar zor olduğu görülecektir. Nitekim günümüzde bir çok azgelişmiş ülke bırakın sağlık, eğitim, konut gibi politikaları yürürlüğe koyması ve çözüm bulması, temiz su gibi en temel ihtiyaçları bile sağlamakta zorlanmaktadır. Bunun yanında bir de neoliberal ekonomi politikalarının izlenmesi ve azgelişmiş ülkelere benimsettirilmeye çalışılması sosyal politika sorunlarının çözümünü güçleştirdiği gibi ayrıca izlenen ekonomik politikalarla daha da yayılmasını sağlamıştır. Bu gelişme sosyal sorunların çözümü konusundaki yaklaşımları etkilediği gibi uygulamaya sokulacak sosyal politikaların niteliğini de etkilemektedir. Bir ülkede uygulanan sosyal politikalar başarılı oldukları ölçüde toplum refaha ve sosyal barışa ulaşır. Büyük problemleri çözmek eskiden küçük problemlerin daha büyük görünmesini sağlardı. Bu görüş pay paradoksu olarak değerlendirilir. Bir kere belirli problemler daralır, küçük problemler nispeten daha önemli görünürler ve küçük problemler için dikkat talep etmek daha kolay hale gelir.[3] Özellikle küreselleşme süreciyle birlikte önem kazanan bireyselcilik akımları, sınır ötesi kirlilik, küresel ticaret, kara para, yoksulluk, işsizlik, kitlesel mülteci hareketleri gibi 21.yüzyıl kolektif sosyal politika problemlerinin çözümlenmesinde ülkelerin ve uluslararası işbir-

Özellikle küreselleşme süreciyle birlikte önem kazanan bireyselcilik akımları, sınır ötesi kirlilik, küresel ticaret, kara para, yoksulluk, işsizlik, kitlesel mülteci hareketleri gibi 21.yüzyıl kolektif sosyal politika problemlerinin çözümlenmesinde ülkelerin ve uluslararası işbirliğinin yetersiz kalması, uluslararası düzeyde bir sosyal politika anlayışını gündeme getirmektedir.

liğinin yetersiz kalması, uluslararası düzeyde bir sosyal politika anlayışını gündeme getirmektedir.[4] Sosyal politika uzmanları açısından, 1960'lardaki sosyal hareketler özellikle medeni haklar, öğrenci ve savaş karşıtı hareketler-1960'lar sosyal yorumlara daha takdirkâr olarak yol gösterdi. Sivil toplum örgütlerinin eylemleri, öğrenciler ve savaş karşıtı hareketler için doğrudan ilhamdır, bu çerçevede son yıllarda kadın hakları, mülteci-göçmen hakları gibi yeni nedenler etki sınırının çizilmesinde artık mümkün değildir. Bu dönüşüm sosyal sorunların doğasını değiştirdi. Bir kısım medya tarafından önerilen alanlara doğru nüfusun belli bir kısmı hakkındaki konuları desteklemek giderek mümkün olmaktadır. Çünkü sanayileşmiş ülkelerin kullandığı fosil yakıtlarının neden olduğu küresel ısınma ister Antartika'da olsun, isterse Afrika'nın göbeğinde olsun bütün dünyayı etkiliyor. Kloroflorokarbonatın kullanımı yüzünden ozon tabakasında oluşan delik yalnızca bunu kullananları değil bütün dünyayı etkilemektedir.[5]

Küreselleşmenin ortaya çıkardığı olumsuz etkilerin çözülmesi konusunda sosyal adalet ve sosyal dayanışma anlayışına dayanan bir küresel sosyal politikaya dayandığı görüşü özellikle sivil toplum örgütleri tarafından sıklıkla dile getirilmektedir.

26 Mart 2000 tarihinde Boston ve Wassachusetts'de oldukça özgün bir gösteri yapıldı. Bu gösteride Bio 2000 ismiyle 7000 kişinin katıldığı ve bir günde yapılan beş konferansta bio-teknolojideki en son gelişmeler tartışıldı. Ayrıca, genetik olarak hafifletilmiş organizmaların üretimine karşı olduklarını ileri süren 1500 kişide Copley meydanında toplandı ve yemekli bir toplantı yapıldı. Polis ve otoriteler bir olay çıkacağından korkuyordu fakat olay şiddet olmadan sona erdi. New York Times'in bir muhabiri olayı şöyle anlatıyor:

"Gösteri vahşi değildi ama vahşice yaratıcı bir gösteriydi. Genetikle uğraşan bilim adamlarını protesto eden protestocuların gösterileri ile sokak tiyatroları fazlalaşmıştı. Bazı protestocular, beyaz giymiş büyük şırıngalar kullanan fanatik bilim adamlarının etrafında dönüyordu, bazıları da monarkları temsil etmek için genetik olarak değişmiş mısırın kelebeklere ne kadar zararlı olduğunu gösteren bir çalışma yapıyorlardı. Frankeştayn kostümlü bir adam da yapay genetiği destekleyen bir alışveriş kartını itiyordu ve diğerlerinin de başında hormonlu domatesi simgeleyen bir kartonpiyer vardı."[6]

Protesto olacağını tahmin eden yaklaşık 2000 bilim adamı Tarımsal bioteknolojiyi destekleyen bir deklarasyon imzaladılar. Deklarasyonu organize eden Alabama'daki Tuskegee Üniversitesi'nden Dr. C.S.Prakash'a göre, bioteknik ürünler çiftçilere, sentetik, böcek zehiri ve ot zehiri olmaksızın daha az tarımsal daha çok ürün yetiştirmelerine olanak sağlar. Fakat tehlikede olan neydi? Bazılarına göre, yapay genetik açları doyurabilirdi. Diğerlerine göre de, dünya üzerindeki hayatın geleceğinden daha az önemli değildi.[7] Destekleyicilerine göre, genetik olarak hafifletilmiş organizmalar yeni bir yeşil devrimden daha az şey vaat etmiyordu. Karşıtları ise, yapay genlerin yiyecek arz ve çevresinde gevşekliğe izin verilebileceğinden ve hem insanların hem de doğanın sağlığı üzerinde zararlı olabileceğinden endişeliydi. Amerikalılar, yiyecekleri içindeki genetik olarak hafifletilmiş organizmalara karşı büyük ölçüde kayıtsız gözükürlerken, Avrupalılar yapay genli mallardan tiksindikleri için büyük ölçüde tarımı ve yapay genli yiyeceklerin satışını tamamen durdurmuşlardı. Çağdaş risk toplumunun birçok gösterilerine karşı hemen hemen rutin olan protestoların sokaklarada gördüklerimizden daha fazla olup olmadığını sorduğumuzda bunun cevabının "evet" olacağı açıktır. Alman sosyolog Ulrich Beck tehlikelerin kaynağının uzun süreli cahillik değil ama bilginin olduğu, doğaüstündeki yetersiz değil kusursuzlaştırılmış egemenlik olan risk toplumunda yaşadığımızı ifade eder. Bu çerçevede sosyal politika üzerindeki küresel etkilerin sadece birkaç temel araçla sınırlı kalmadığını da ifade etmekte fayda var. Bu yüzden yaşadığımız dönemde, risk, belirsizlik, güvensizlik, eşitsizlik gibi kavramların sıklıkla kullanılması da bu etkiyi belirtmek açısından önemlidir.[8] Bilimsel otoritenin bu şüphesi kuruluş gaddarlık öykülerinin bildik listesini biçimlendirdiği görüşünü desteklemektedir: Tuskegee Üniversitesi'nin uzmanları, frengi deneyleri? Ya Çernobil ? Ya bhopal ? AIDS in mikropla savaş laboratuarlarında veya kötüye giden çocuk felci aşısı yığınla çok sayıda üretildiğini, genetik olarak planlanmış frankenfood'ların

korkunç telafisi olanaksız zarara neden olacağını tahmin etmektedirler.

Siyasal fikirler, ideolojiler ve uygulamalarda artan küresel yayılmaya rağmen gittikçe birbirine benzeyen sosyal sorunlarla ilgili olarak medyada ve kamuoyunda tartışmalar güngeçtikçe artmaktadır. Bu tartışmaların odak noktasında küresel niteliğe bürünen sosyal sorunlara küresel çözüm bulma amacını taşıyor.[9] Sosyal sorunların küresel bir niteliğe bürünmesi ve sosyal politika arasındaki ilişki önemlidir. Ortaya çıkan küresel düzeydeki sorunlar ancak küresel düzeyde bir sosyal politika ile çözülebileceğine olan inanç gün geçtikçe artmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, küreselleşmenin ortaya çıkardığı olumsuz etkilerin çözülmesi konusunda sosyal adalet ve sosyal dayanışma anlayışına dayanan bir küresel sosyal politikaya dayandığı görüşü özellikle sivil toplum örgütleri tarafından sıklıkla dile getirilmektedir. Sosyal politikanın temel misyonu problemsiz bir toplum yaratma anlayışına dayanır. Bu yüzden başarılı sosyal politikaların problemsiz bir toplum yaratacağı anlayışı yaygındır.

2-Sosyal Politikada Küresel Eğilimler

Son yirmi yılda yaşanan gelişmeler ışığında sosyal politika ulusal boyuttan küresel boyuta doğru bir dönüm işaretleri ortaya çıkmaktadır. Yakın zamanlara kadar uluslararası anlamda sosyal politika daha çok ILO eksenli faaliyetler bütünlüğüne dayanıyordu. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün küresel sosyal politika açısından önemi büyüktür. Çünkü ILO ve yaptığı faaliyetler küresel bir sosyal politikanın ilk belirtileridir. ILO uluslararası düzeyde bütün ülkeleri kapsayacak evrensel düzeyde bir çalışma standardı oluşturmak için uzun yıllar faaliyetlerde bulunmaktadır. Ancak küreselleşme bu yapıyı oldukça etkiledi. Küreselleşme sadece ekonomide ya da çalışma hayatında olmadı hemen hemen her şey küreselleşti. Küreselleşme ve küreselleşmenin ortaya çıkardığı uluslararası anlamda sosyal sorunlar sosyal politikanın temel yapısında önemli bir revizyonu beraberinde getirmiştir. Amaçları açısından bakıldığında, uluslararası çatışmaları uygun çözümlemelere kavuşturacak formülleri üretebilmek sosyal politikanın evrenselliğinin geçerliliğini pekiştirmektedir.

Küresel sosyal politika ihtiyacını ortaya çıkaran faktörler çok çeşitlidir. Bunlardan birincisi, ulus devletin ekonomik yetkilerini artan oranlı olarak ulusüstü kurumlara devretmesidir. Ekonomik ilişkilerin uluslarüstü kurumlara devredilmesi sosyal politikada baş aktör durumunda bulunan ulus devletin etkisini azaltmaktadır. Çünkü ulusüstü kurumların bir kısmını, küresel çapta üyeleri bulunan Uluslararası Para Fonu (IMF), Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı (OECD) ve Dünya Ticaret Örgütü (WTO) gibi kuruluşlar oluştururken, diğer bir kısmını ise bölgesel işbirliği antlaşmaları oluşturmaktadır. Ulus devletin aşılmasındaki ikinci boyut, yerel yönetimlerin güçlendirilerek, merkezi devlet olanaklarının, yetki ve sorumluluklarının kendi içindeki alt birimlere devredilmesidir. Bu yolla yerel yönetimler özerkleştirilirken, devlete olan bağlılığın azalmasına yol açmaktadır.[10]

Yerel seviyede, kendi içinde yardım sağlayan gruplar, toplumsal ve işbirlikçi hareketler istihdam sağlama yolunda kapitalizm tarafından ortaya çıkarılan yanlışlar nedeniyle oluşan boşlukları doldurmak için harekete geçmişlerdir.

Yerel ekonomik otonominin özerkleştirilmesi bağlamında kendi kendine yeterlilik ve millileştirme için yapılan hareketler ve istekler küreselleşmeye karşı yapılan direniş ve karşı çıkma yöntemleri olarak düşünülebilir. Yerel seviyede, kendi içinde yardım sağlayan gruplar, toplumsal ve işbirlikçi hareketler istihdam sağlama yolunda kapitalizm tarafından ortaya çıkarılan yanlışlar nedeniyle oluşan boşlukları doldurmak için harekete geçmişlerdir. Hem birinci, hem üçüncü dünya ülkelerinde, yoksullara karşı yerel ekonomik örgütlerin yeni şekilleri ortaya çıkmaktadır.[11] Ekonomiyi yeniden yerelleştirmek için çabalayan Yerel Karşılıklı Ticaret Sistemleri (LETS) ve yerel para politikaları "*küreselleşme*" yerel sosyal ve ekonomik sonuçlarına sembolik ve pratik bir cevap olarak kabul edilebilir. Buna kapitalist gelişim süreci için marjinal ya da gereksiz olan çevrenin ve insanların, ekonomik ve politik marjinalizasyonu da denilebilmektedir.[12]

Küreselleşme süreci, küresel politik cevapları haber veren ve '*yerel*' olayların küresel olarak küresel politik cevapları etkileyeceği diyalektik bir süreçtir. Örneğin 1997'de Asya'daki finansal krizin maliyetleri hem yerel, hem de küresel olarak Batı ülkelerinde hissedilmiş, uluslararası finansal piyasalarda daha sıkı bir düzenleme (acil yardım fonları için bazı reformlardan kaçınılmasına rağmen), IMF ve Dünya Bankası'ndan acil reform isteklerine yol açmıştır. Yoksulluğa karşı daha iyi çözümler bulma konusunda Dünya Bankası'nın politikasını değiştirmesine yol açan itici güç yerel ve ulusal faktörlerdir. Dünya Bankası'nın, yapısal düzenleme programlarının yerel sosyal etkileri için, uluslararası ve ulusal sivil toplum örgütlerinin eleştirilerine olan stratejik cevabı onları politika sürecine dâhil etmek olmuştur. Bu kurumlara danışılması, yapısal uyum programlarının uygulanmasından önce Dünya Bankası'nın yerel sosyal ve politik kurumların test edilmesi yönündeki amaçlarına hizmet etmektedir. Sosyal kalkınma programlarına bu kuruluşların direkt olarak dâhil edilmesinde '*ulaşılması zor*' olan bölgelere ve diğer yerel hareketlere olan yakınlığı sebep olmaktadır.[13]

Son otuz yılda küresel düzeyde bir sosyal hareketin gerekli olduğu anlaşılmıştır. Küreselleşme, etkilerin küresel olduğu alanlarda artan bir bilinç olduğunu gösteriyor. İşte bu alanlarda küresel toplu harekete ihtiyaç vardır ve küresel yönetişim sistemlerinin gerekli olduğu belirtilmektedir.

3-Küresel Sosyal Politikayı Ortaya Çıkaran Faktörler

Son otuz yılda küresel düzeyde bir sosyal hareketin gerekli olduğu anlaşılmıştır. Küreselleşme, etkilerin küresel olduğu alanlarda artan bir bilinç olduğunu gösteriyor. İşte bu alanlarda küresel toplu harekete ihtiyaç vardır ve küresel yönetişim sistemlerinin gerekli olduğu belirtilmektedir.[14] Dünyadaki mevcut ekonomik, çevresel ve sosyal durum ulusal sosyal politikaların geliştirilmesine neden oluyor. Sosyal problemler ve çözümler ulusal sınırları aşarak uluslararası bir boyuta taşınmaktadır. Ulusal ve küresel ekonomiler günümüzde oldukça karışık ve birbirine bağımlıdır. Küreselleşme, ülkeleri bu bağımlılığı göz önüne almaya zorlamaktadır. Aynı zamanda bölgeler arasındaki farklılıkları kontrol altına alma baskısını ortaya çıkartmakta ve farklılığın artmasına da neden olmaktadır. Küreselleşme üzerine yapılan tartışmalar, dünya çapında varolan bütünleşmenin hızla büyüdüğünü göstermektedir. Küresel ve sosyal politikaların olasılığı ve ihtiyacı üzerine çok az şey söylenmektedir. Aynı zamanda tüm dünyada ortaya çıkan ulusal gelişmelerde vardır. Bazı ülkelerdeki sosyal politika ihtiyacının büyüdüğü görülmektedir. Bu çerçevede tarım politikaları, sağlık üzerinde etkili olmakta, gelir dağılımını düzenleyen politikalar ülkelerin rekabet kapasitesini etkilemekte, ulaşım politikaları, sanayi politikalarını etkilemekte, istihdam politikaları, emekliliği etkilemektedir. Durum böyle olunca bu sektörler arasındaki diyalogların ulusal düzeyde çözülmesi zor gözükebilir. Bunun için küresel düzeyde işbirliğine ihtiyaç vardır. Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu başkanı Bill Jordan Seattle'daki forumda yaptığı açıklamada, "*WTO, Amerika başkanı tarafından yapılan, sosyal bir boyut için küreselleşme açıklamasının sorumluluğunu üstlenmedikçe, küreselleşme başarısız olacaktır.*"[15] demektedir.

Küreselleşmenin gün geçtikçe toplumun geniş kesimlerini etkilemesi ve sosyal politika sorunlarını uluslararası bir boyuta taşıması küresel bir sosyal politika ihtiyacını gündeme getirmektedir. Bu açıdan sosyal küreselleşme günümüzde uluslararası alanda sıklıkla dile getirilmektedir. Deacon'a göre, bu zorunluluk her geçen gün daha da artmaktadır 1995'te Kopenhag'da yapılan Sosyal Gelişme görüşmeleri dünya çapında oluşturulacak sosyal politika için önemli gelişmelerinden biriydi. Bu girişim her ne kadar tek olsa da, Birleşmiş Milletlerin Sosyal Güvenlik Komisyonundan başka sosyal politika üzerine küresel tartışma formu oluşturacak ya da sorumluluk alacak başka bir örgüt yoktur. Bu sosyal politika alanındaki ana partiler ayrılmaktadır. Ayrıca küresel anlamda koordinasyonu sağlayacak kendini küresel sosyal politikaya adamış güçlü bir merkez bulunmamaktadır. Bununla beraber küresel ilişkilerin güçlenmesine henüz tanık olmadığımızı, sadece bölgesel faaliyetlerden ibaret olduğu ileri sürülmektedir.[16] Küresel sosyal politikanın or-

taya çıkışının olasılığını ve zorunluluğunu gösteren yüzlerce etken bulunmaktadır. Bunun yanında sosyoekonomik sorunlarda bütün toplumları olumsuz etkilemektedir. Böyle durumlarda, zengin ülkeler ancak yoksul ülkelerden gelebileceğini düşündükleri tehlikelere karşı kendini koruyamayacaklarını ya da yoksul ülkeleri sömüremeyeceklerini düşündükleri takdirde bu ülkelere destek olmak için ortak bir çaba içine girecektir. Zengin ülkeler bu doğrultuda hazırlayacakları ortak eylem planlarında yoksulluğun zarar verici dış etkilerini kontrol altında tutmak ve aynı zamanda diğer zengin ortaklarının bu durumdan fayda sağlamalarına engel olmak gibi bir ikilemle karşı karşıya kalmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, yoksullara yardım edilmesi yoksul ülkeler açısından bireysel faydalar sağlasa da zengin ülkeler için anarşinin, terörün ve suçların önlenmesi yanında yeni bir işçi, tüketici ve seçmen kitlesi sağlanması gibi kolektif (toplumsal) bir takım faydaları vardır.[17]

Bu ilişkide iki çeşit etkileşimden söz edilebilir: Birincisi zengin ve yoksul arasındaki karşılıklı etkileşimdir. Yoksulun varlığı zengini etkileyen dış faktörler yaratmaktadır. İkincisinde ise zenginlerin kendi aralarındaki etkileşim söz konusudur. Yoksulluğun yarattığı dış faktörlerin kontrol edilebilmesi için zenginlerin kendi aralarında işbirliği yapmaları gerekir. Küresel bir sosyal politika ihtiyacını ortaya çıkaran faktörlerden bir diğeri de budur.[18]

Küreselleşme gibi bir konu sadece iş adamları ve politikacıların ellerine bırakılamaz. İlginç olan, sosyal politika söylemleri aynı zamanda sosyal refah ve sağlık önlemlerini içeren önleyici ölçümlere odaklanmaktadır. Bu önleyici durum, pek çok toplumda, siyasal yapıdaki değişim, yeni bir tür yansıma ve yeni bir yaklaşım olarak algılanmaktadır. Bu, riskleri ve problemleri önleyici refah politikaları olarak benimsenirken, bu tarz tartışmaları ispatlayıcı bir eğilim ortaya çıkmaktadır. Hem küresel finans piyasalarında olduğu gibi politik seçimler yapıldığından, hem de teknolojik gibi bu alandaki nesnel gelişmeler nedeniyle küreselleşme son zamanlarda yeni bir safhaya girişmiştir. Gelişmiş ekonomilerde refah seviyesi yüksek ülkeler ve gelişmekte olan ülkelerdeki yüksek sosyal standartlar, sağlık ve azalan yoksulluk düzeyi üzerindeki küreselleşmenin etkisi, destekleyici çözüm ve yorum odakları haline gelmektedir. Bu amaçla oluşturulan Küresel

ve Sosyal Politika Programı (GASPP), bu analiz ve yorumlara katılmaya başlamıştır.[19]

Küreselleşmenin sosyal politika üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik çalışmaların çoğu refah devletlerinin geleceği üzerine küresel rekabetin nasıl bir etkide bulunacağı konusu ile birlikte düşünülmektedir. İşgücü politikaları ve piyasadaki yatırımları etkileyen sermaye üzerindeki vergileri düşüren ülkelerdeki refah düzeyi rekabet nedeniyle düşme eğilimi göstermektedir. Çeşitli sosyal harcamaların sonucu olarak üretim ve sosyal dengeye dikkat çeken, ters bir ilişki vardır. Burada refah, sermaye olarak mal ve hizmetler şeklinde görülmektedir. Bu durum, belirli politika seçimlerini haklı çıkarmak için daha sonra kullanılan küreselleşme etkilerinin farkına varmaktan başka bir şey değildir. Sosyal politikanın küresel boyutları iki etmenle birlikte kendisini ortaya çıkarmaktadır. Küresel söylemlerden biri, ulus devletlerin geleceği ve bununla beraber ulusal sosyal güvenlik ve ulusal sağlık politikalar ile ilgilidir. [20]

Yeni bir yüzyıla girerken, küresel ölçekte etkili olan sosyal sorunlar farklı başlıklar altında gruplandırılabilir.

1.*Göç*: Küresel düzeye ulaşan göç ve mülteci akımı bütün dünyayı etkisi altına almaktadır. Zengin ülkeler, yoksul ülkelerden toplu göçlere karşı koyuyorlar. Uluslararası göç küreselleşmenin ana elemanı olmasa da küreselleşmeden etkilenmektedir. Çünkü dünya işgücünün ve niteliğinin dağılımını değiştirme potansiyeline sahiptir.[21]

2. *Küresel İşsizlik Sorunu:* Bugün istihdam/işsizlik birçok bakımdan küresel bir sorun haline gelmiştir. Üretken iş bulma zorluğu dünya çapında bir olgudur. Ayrıca bugün işçilerin çoğunun yaşamakta olduğu ve gelecekte de çoğunun yaşayacağı işsizlik ve geçinme sorunun çözülmesinde küresel politikalar da en az ulusal politikalar kadar önemli hale gelecektir.[22]

3. *Askeri Tehditler*: Zengin ülkeler, yoksul ülkelerden gelebilecek direk tehditlerden çok, bu ülkeler arasında ya da içinde zayıf ekonomi ve kıt kaynaklar üzerindeki paylaşım mücadelesinden kaynaklanan büyük ve şiddet içeren çekişmelerin sonuçlarından korkuyorlar. Bu tip büyük çekişmeler yoksul ülkelere yatırım yapan yabancı sermayeyi, orada çalışan yabancıları korkutabileceği gibi bölgesel ve küresel dengeyi tehdit edebilir.

4. *Küresel Yoksulluk*: Yoksulluk dünyanın her tarafında önemli bir sorun haline gelmektedir. Yoksulluğu çözme konusunda çabalar maalesef yeterli düzeyde olmadığı gibi çözüm konusunda da umut ışığı gözükmemektedir.[23]

5. *Çevre Kirliliği*: Tropikal ormanların hızla harap edilmesinde, kimyasal atıkların çevreye gelişigüzel atılması, ormanların tahrip edilmesinden dolayı ortaya çıkan çölleşmeyle beraber hayvan ve bitki türlerinin yok olmasından rahatsızlık duymaktadırlar.

Küresel sorunların bu düzeyde artması küresel bir sosyal politika ihtiyacının ortaya çıkması konusunda fikirlerin daha da gündeme gelmesine neden olmaktadır. Bu çerçevede Dünya Bankası ve IMF, gelişmekte olan ülkelerin hükümetlerle işbirliği arayışına girmektedir. 1970'li ve 1980'li yıllarda gelişmekte olan ülkelerin, işbirliğini benimsemesi, ulusal bir ekonomik teknokratlar kadrosu ile uluslararası finans kuruluşları arasındaki yakın işbirliği ile izah edilmektedir.[24] Kahler'e göre, 2000'lı yıllardan sonra küresel ekonomik bütünleşme daha da artacaktır. Fakat geçmişteki uygulamaların temel politik özelliklerinin önemli ölçüde farklılık arz ettiği Doğu Avrupa ülkeleri gibi toplumlarda bu ulusal politika şekillendirme çabaları devam edecektir.[25] Bu konudaki temel görüşlerden biri, sosyal ve ekonomik politikayı etkileme yollarını arayan toplumların doğasının, komünizm sonrası sosyal beklenti ve yükümlülüklerle karşılaşması sonucu nasıl değiştiği konusuna ışık tutulmasıdır. [26] Gelecek yüzyılda yaşayacağımız küresel kapitalizmin temel özelliği, yalnızca işgücü ve sosyal hareketler tarafından değil, aynı zamanda küresel insan kaynakları uzmanları, küresel sosyal güvenlik uzmanları ve küresel yoksulluk lobisi tarafından yapılandırılmalıdır.[27]

SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME

Gün geçtikçe daha fazla sorun küresel bir kimlik ve boyut kazanmaktadır. Önceleri son derece açık ve net görünen birçok sorunun ölçeği ve karmaşıklığının artık daha faza farkına varılmaktadır. Sosyal politika alanı ciddi boyutta genişlemiştir ve bu da son derece karmaşık sorunlara yol açmıştır. Devlete olan güven ciddi yara almıştır. Hizmetlerin sunumu aşamasındaki eksiklikler ve sorunlar nedeniyle, örgütsel ve idari konularla daha az ilgilenir hale gelinmiştir. Ekonominin sağlıklı bir biçimde işlemesi hükümetler için birinci öncelik haline gelmiştir. Geçmiş yıllarda devletin her şeyi yapabileceği düşünülmekteydi; ekonomiyi yönetmek, yoksulluğu ortadan kaldırmak, eşitsizlikleri azaltmak ve dünyayı yeniden yaratmak. Ancak bugün ekonomik büyümenin sınırları keşfedilmiş durumdadır. Dolayısıyla devletin refahı geliştirmek için önündeki engeller ve sınırlar da keşfedilmiştir. Bu güven azalmasının arkasında birçok faktör rol oynamaktadır.

Ortaya çıkan bu sorunlar ve olumsuzluklar karşısında dünyanın birçok yerinde çeşitli alternatif görüş ve politikalar ileri sürülmektedir. Mademki sosyal politika sorunları ulusal sınırları aşıp uluslar arası boyuta ulaştı. O zaman çözüm konusunda da uluslararası düzeyde bir çözüm bulunması gerekir. Stiglitz'in ifade ettiği gibi, küreselleşme konusunda geri adım atamayız, küreselleşme hayatımızın bir parçası oldu ve öyle de kalacak. Mesele bunu nasıl işler hale getirebileceğimizdir. Ayrıca işleyecekse kuralları belirleyecek ve uygulamaları denetleyecek küresel kuruluşlar olmalıdır. Bu küresel kuruluşlar küresel bir hareketin arzulanabilir hatta gerekli olduğu konularda yoğunlaşmalıdır. Çünkü ülkeler özellikle azgelişmiş ülkeler karşı karşıya kaldıkları sorunları çözme konusunda yetersiz kalmaktadırlar. Bu yüzden, küresel yeniden dağıtım mekanizmalar, küresel düzenleme mekanizmaları, küresel tedariklerin ve güçlendirmelerin elementleri ve ulusal sosyal politikanın geleceğiyle ilgili değişen bir temenniden teşekkül eden küresel bir sosyal politika vardır.

KAYNAKÇA

Ajit K. Ghose, Nomaan Majit, Christoph Ernst, *Küresel İstihdam Sorunu*, (Çev: Ömer Faruk Çolak), Efil Yayınevi, Ankara 2010

Appadurai, Arjun, (1990); "Disjuncture and Difference in the Global Cultural Economy." *Theory, Culture&Society*, Vol: 7

Bacon, David Globalization: Two Faces, Both Ugly. (Statistical Data Included). *Dollars & Sense*, March 2000

Best Joel, "*Social* Progress and *Social* Problems: Toward a Sociology of Gloom," *Sociolocigal Quarterley*, Winter 2001, Vol:42, Issue:1

Bozkurt Veysel,. (2005) *Değişen Dünyada Sosyoloji*, 3. Baskı, Aktüel Yayınları, İstanbul.

Brown Gordon, *New Global Structures for the New Global Age*, Round Table, Jan99, Issue 349

De Swaan Abram, "The Receding Prospects for Transnational Social Policy", *Theory and Society*, Vol:26, No:4, (Aug 1997)

Deacon, B., Stubbs, P., and Hulse, M. (1997), *Globalization Social Policy: International Organizations and the Future of Welfare*, London: Sage.

Goldberg, C. 2000. *'1500 March in Boston to Protest Biotech Food.' New York Times*. March, 27, 2000. (www.nytimes.com, 14.08. 2002).

Hirst. P, Thompson. G, (1996); *Küreselleşme Sorgulanıyor*, (Çev: Ç.Erdem,E.Yücel), Dost Kitabevi, Ankara.

Kahler, M, "External Influence: Conditionality and the Politics of Adjustment", S.Haggard and P.R Kaufman (eds) *The Politics of Economic Adjustment*, Princeton, NJ: Princeton University Press, 1992

Özaydın Mehmet Merve, "Küresel Etkilerle Şekillenen Sosyal Politika Anlayışı Ekseninde Sosyal Politikaların Geleceğini Tartışmak", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10 / 1 (2008).*

Paccione, M. (1997), "Local exchange trading systems as a response to the Globalization of Capitalism", *Urban Studies*, 34, 8

Şenkal Abdulkadir, "Küreselleşme, Sosyal Politikanın Dönüşümü ve Sivil Toplum Örgütleri", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 45.Kitap, 2003

Stiglitz. Joseph, E, (2002); *Küreselleşme: Büyük Hayal Kırıklığı*, Plan. B.Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

Vappu Taipale, "Need for Global Social Policies", *Aspects of Global Social Policy Analysis*, (ed:Bob Deacon, Meri Koivusalo, Paul Stubbs), National Research and Development Centre for Welfare and Health, Finland-

Helsinki, 1998

Yeates Nichola, "Social Politics and Policy in an Era of Globalization: Critical Reflections" **Social Policy and Administration** 33:4: 372-393(Endnotes)

1 Joel Best, "*Social* Progress and *Social* Problems: Toward a Sociology of Gloom," *Sociolocigal Quarterley*, Winter 2001, Vol:42, Issue:1, s.1

2 Brown Gordon, *New Global Structures for the New Global Age*, Round Table, Jan 99, Issue 349, s.42

3 Joel Best, *a.g.m.*, s.2

4 Abdulkadir Şenkal, "Küreselleşme, Sosyal Politikanın Dönüşümü ve Sivil Toplum Örgütleri", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 45.Kitap, 2003, s.100

5 Stiglitz. Joseph, E, (2002); *Küreselleşme: Büyük Hayal Kırıklığı*, Plan. B.Basım Yayım Dağıtım, İstanbul. s.250

6 Bu süreçte küreselleşme karşıtlarının eylemleri küresel bir sosyal politika için önemli adımlardır. Bknz, Goldberg, C. 2000. *'1500 March in Boston to Protest Biotech Food.' New York Times*. March, 27, 2000. (www.nytimes.com, 14.08. 2002).

7 Goldberg, C. 2000. *'1500 March in Boston to Protest Biotech Food.' New York Times*. March, 27, 2000. (www.nytimes.com, 14.08. 2002).

8 Veysel Bozkurt,. (2005) *Değişen Dünyada Sosyoloji*, 3. Baskı, Aktüel Yayınları, İstanbul. s.349

9 Appadurai, Arjun, (1990); "Disjuncture and Difference in the Global Cultural Economy." *Theory, Culture&Society,* Vol: 7, ss.296-297.

10 Mehmet Merve Özaydın, "Küresel Etkilerle Şekillenen Sosyal Politika Anlayışı Ekseninde Sosyal Politikaların Geleceğini Tartışmak", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 10 / 1 (2008). s.168

11 Nichola Yeates, "Social Politics and Policy in an Era of Globalization: Critical Reflections" *Social Policy and Administration* 33: 4, s.375

12 Paccione, M. (1997), "Local exchange trading systems as a response to the Globalization of Capitalism", *Urban Studies*, 34, 8: ss. 1179-1180.

13 Deacon, B., Stubbs, P., and Hulse, M. (1997), *Globalization Social Policy: International Organizations and the Future of Welfare*, London: Sage. ss.15-18

14 Stiglitz, J. *a.g.e.*, s.250

15 David Bacon, Globalization: Two Faces, Both Ugly. (Statistical Data Included). *Dollars & Sense*, March 2000

16 Hirst. P, Thompson. G, (1996); *Küreselleşme Sorgulanıyor*, (Çev: Ç.Erdem,E.Yücel), Dost Kitabevi, Ankara.

17 Abram De Swaan, "The Receding Prospects for Transnational Social Policy", *Theory and Society*, Vol:26, No:4, (Aug 1997), s.561-575

18 Abram De Swaan, *a.g.m.*, s.570

19 Vappu Taipale, "Need for Global Social Policies", *Aspects of Global Social Policy Analysis*, (ed:Bob Deacon, Meri Koivusalo, Paul Stubbs), National Research and Development Centre for Welfare and Health, Finland-Helsinki, 1998, s.5

20 Vappu Taipale, *a.g.e.*, s.5

21 Ajit K. Ghose, Nomaan Majit, Christoph Ernst, *Küresel İstihdam Sorunu*, (Çev: Ömer Faruk Çolak), Efil Yayınevi, Ankara 2010, s.38

22 Ajit K. Ghose, Nomaan Majit, Christoph Ernst, *a.g.e.*, s.1

23 Abram De Swaan, *a.g.e.*, s.568

24 Kahler, M, "External Influence: Conditionality and the Politics of Adjustment", S.Haggard and P.R Kaufman (eds) *The Politics of Economic Adjustment*, Princeton, NJ: Princeton University Press, 1992, s.127

25 Kahler. M, *a.g.e.*, s. 132.

26 Bob Deacon, *a.g.e.*, s.55

27 Bob Deacon, *a.g.e.*,

Doç. Dr. M. Akif ÖZER
Gazi Üniversitesi İİBF Kamu Yönetimi Bölümü Öğretim Görevlisi

İçsel Çatışmalarını Yöneten Örgütler Daha mı Başarılı Oluyor?

Bu soruya cevap vermek aslında çok kolay. Herkes hiç düşünmeden kendi içindeki çatışmalardan kaynaklanan sorunlarını çözen kişi, grup, örgüt ve toplumların rakiplerine karşı çok daha avantajlı konumda olacaklarını söyleyebilirler. Adı üstünde "çatışmadan kaynaklanan" sorunları çözmek her alanda içsel barışı sağlamakta, etkinlik ve verimlilik arayışlarının önünü açmaktadır. Bu çalışmada söz konusu bu süreci irdeleyeceğiz. Çatışmalarını çözen ve sonrasında da yöneten örgütlerin çalışma hayatında çok daha başarılı olabileceklerini kanıtlamaya çalışacağız.

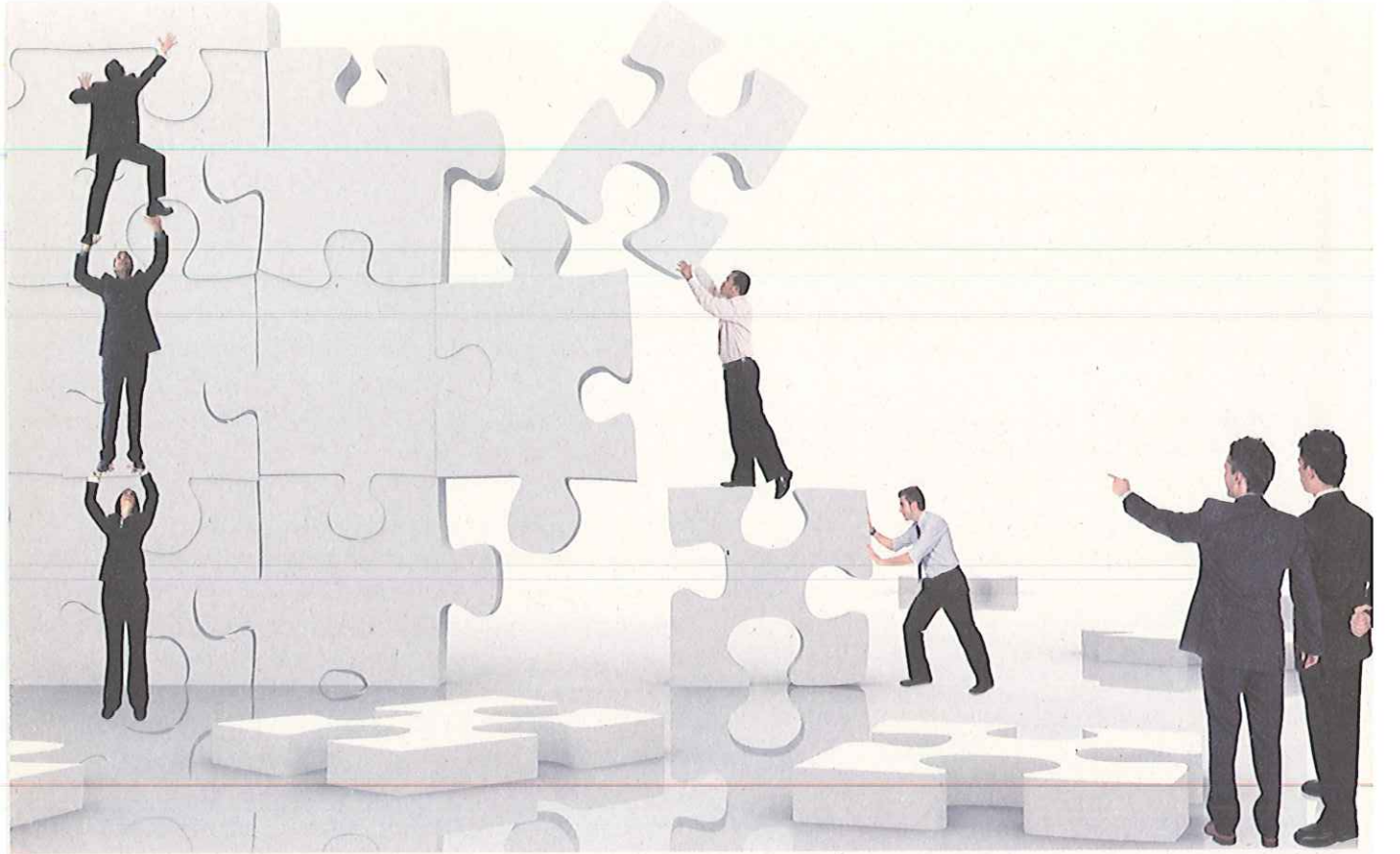
İnsan yaşamının önemli bir kısmı, sosyal ilişki ve etkileşim içerisinde geçmektedir. Birey, sosyal yaşamın kendisi üzerindeki etkileri çerçevesinde, yaşamını önceden tahmin ettiği bazı kalıplar üzerine kurmaktadır. Ancak, bireyin biçimsel veya sosyal çevresi ile etkileşimlerinde bazen önceden öngörülebilen kalıpların bozulduğu ve bireyin çevresindeki kişilerle uyuşmazlıklara girdiği görülebilmektedir. Bu uyuşmazlıkların; bireyin sosyal ve örgütsel yaşamı üzerinde önemli rol oynadıkları söylenebilir.[1]

En kısa tanımıyla yönetim, kişiler arası anlaşmaya dayalı uygulamaların bütünüdür. Ancak, örgütlerin etkinliği ve kişinin mutluluğu açısından sadece kişiler arası anlaşma yetmeyecektir. Kişinin kendisiyle, çevresiyle içinde bulunduğu grupla anlaşması ve uyumlu davranışlar göstermesi gerekecektir.[2] Dolayısıyla bu tanımdan da anlaşılacağı gibi, yönetim fonksiyon olarak, biraz önce belirttiğimiz uyuşmazlıkların çözülmesinde önemli rol üstlenmektedir. Bir örgüt içerisinde yönetimin tanımının kapsadığı, yaşama, yönetme ve çalışma, mutlak bir şekilde çatışma içerisinde gerçekleşmektedir. Örgüt içerisinde bireyler, görevlerin belirsizliği, bilgilerin alt düzeylerden sağlanması, haksız görev dağılımları, ulaşılamayacak hedefler vb. sorun alanlarında sürekli çatışma yaşarlar. Araştırmacılar genelde çatışmanın olumlu olduğu konusunda birleşirler. Ancak, bütün çatışmaların çok iyi yönetilerek en iyi sonucun alınması gerekmektedir. Örgüt içerisinde kişilerin birbirlerine nasıl davranacakları ve aralarında nasıl iletişim kuracakları, çatışmaların olumlu ya da olumsuz, nasıl yönetilecekleri sorusuna alınacak yanıt sonrası açıklığa kavuşacaktır.[3]

İnsan yaşamının önemli bir kısmı, sosyal ilişki ve etkileşim içerisinde geçmektedir. Birey, sosyal yaşamın kendisi üzerindeki etkileri çerçevesinde, yaşamını önceden tahmin ettiği bazı kalıplar üzerine kurmaktadır.

Weber'in ideal tip bürokrasisinde, yönetimin temel amaçlarından biri örgüt içindeki davranış farklılıklarını en alt düzeye indirerek davranışlarda tek tipliliği sağlamak ve güvenilir davranış kalıpları oluşturmaktır. Denetim ancak davranışlardaki çeşitliliği ortadan kaldırmakla sağlanabilir. Örgütsel etkililik ve verimliliğin temel koşulu da budur.[4] Bu sağlandığında örgüt içi çatışmanın olumsuzlukları giderilebilecek, etkin ve verimli örgüt yönetimi modelinin önü açılacaktır.

Örgütlerde görülen ve çalışmamızın esasını teşkil eden çatışma sorunu ve bu sorunun örgütsel amaçlar yönünde yapıcı ve yaratıcı bir biçimde yönetilmesi, yöneticilerin zaman ve enerjilerini, bu amaçla önemli ölçüde kullanmalarına neden



olmaktadır.[5] Gerçekten bugün çatışma modern örgütlerin en ciddi sorunlarından birisidir. Birçok durumda diğer aktiviteleri çok rahat yönlendirebilecek insan kaynağının verimsizce kullanılmasına neden olabilmektedir. Yapılan araştırmalar, yöneticilerin zamanlarının %20'sinden fazlasını örgüt içi çatışmalara yahut çatışma sonrası yaşanan olumsuzlukları gidermeye ayırmakta olduklarını göstermektedir.[6] Yöneticiler enerjilerini bu alanda kullanırlarken; kaynakların paylaşımındaki sorunlar, örgüt içi görevlerde bağımsızlık, amaçlarda farklılık, personelin anlayış ve değerlerindeki farklılık, kişisel statü ve altyapı dengesizlikleri ve örgütsel iletişimde yaşanan sorunlar[7] gibi bir çok sorunu ve bunların sonucunda ortaya çıkan çatışma kaynaklarını da dikkate alarak hareket etmelidirler.

Bu derece önemli fonksiyonları olan yönetici, etkin ve verimli örgüt yönetimi modelinde çok önemli bir yere sahiptir. Kişiler arası farklılıkları, amaçlardaki farklılıkları, amaçlara ulaştıracak yollar konusundaki farklılıkları, değer algı ve sorunları tanımlamadaki farklılıkları örgütün amaçlarını gerçekleştirecek şekilde birleştirerek, bulunduğu konumun gereklerini yerine getirmeye çalışır.[8] Çünkü örgüt içinde görev yapan çeşitli personel arasındaki anlayış, değer yargıları, amaç farklılıkları ve amaçlara ulaşmak için takip edilmesi gerektiğine inanılan yollardaki, sorunların algılanması ve çözümüne ilişkin düşüncelerdeki farklılıklar gibi birçok unsur, örgüt içinde uyumsuzluğa ve çatışmaya neden olarak örgütsel etkinliği ve verimliliği düşürmektedir.[9] Ancak örgütsel çatışmanın, örgütlerin verimliliğini ve etkinliğini olumsuz etkiyebilmesinin yanında bazı durumlarda olumlu etkilerde de bulunabilmektedir. Bundan dolayı da yöneticilerin zaman ve enerjilerini önemli ölçüde harcamalarına neden olmaktadır.[10] Dolayısıyla, hem özel sektör hem de kamu sektörü bu soruna önem vermeli, çözülebilmesi için yoğun çaba sarf etmelidir. Günümüzde çağdaş yönetimi savunan tüm örgütler, çatışma yönetimine yönetim stratejilerinde özel yer vermektedirler. Mevcut ve doğabilecek çatışmaların yönetilebilmeleri için, hem yönetici hem personel düzeyinde gerekli eğitim çalışmalarını yapmakta, örgütsel düzenini, bu soruna yönelik çözüm önerileri üretebilmek için kullanmaktadırlar.

Günümüzde çatışma sorunu sürekli olarak özel sektör örgütleri bağlamında ele alınmaktadır. Oysa çatışmanın kamu politikalarının ve kamu yönetiminin doğasında bulunduğu da söylenir. Bugün kurulu olan politik sistemin temeli, çatışmaları yükseltmek ve yönetmek ilkesine dayanmaktadır. Bunun yanında çatışma kamu kuruluşları ile hizmet verilen kesim arasında da kaçınılmaz bir şekilde yaşanır. Aynı zamanda kamu yönetiminin kendi birimleri arasında da görülür. Temel politi-

kaların belirlenmesinde, temel sorunların çözülmesinde, uyuşmazlıkların giderilmesinde sürekli olarak çatışmalar yaşanmaktadır.[11]

Biz bu çalışma ile örgüt içinde görülen hem bireysel hem örgütsel kaynaklı çatışmaları inceleyerek, bu çatışmaların yönetimi için mevcut literatürde geçen yöntemleri mercek altına yatıracağız. Etkin ve verimli bir örgüt yönetimi modelinde çatışmaların nasıl yönetildiği ve örgütsel verimliliğin nasıl sağlandığı sorularına cevap arayacağız. Bütün bunları yaparken, önyargılı bir şekilde çatışma sorununa olumsuz bakış açısı ile yaklaşmayacağız. Tamamen objektif bir şekilde, sorunun olumlu ve olumsuz yönlerini göz önünde bulundurarak değerlendirmelerde bulunacağız.

Örgütsel Çatışma Neden Bu Kadar Önemli?

Örgüt içinde çatışmalar çok değişik ortamlarda ve düzeylerde ortaya çıkmaktadırlar. Ayrıca çatışmaların ortaya çıkış şekli de çok çeşitlidir. Dolayısıyla çatışmanın kesin bir tanımını yapmak zordur.[12] En kısa ve basit şekli ile çatışma; kişinin içinde bulunduğu sosyal ortam ve zaman diliminde istemediği koşullarla karşı karşıya kalması ve bir sonuç için zorlanması durumunda, gerçekleştirdiği davranış, ulaştığı duygusal yapı olarak tanımlanabilir[13] Ayrıca bir başka şekli ile çatışma; iki veya daha fazla kişi veya grubun; hedefler, istekler, amaçlar veya güdüler sürecinin temelde bir birine uyumlu olmaması durumu şeklinde değerlendirilebilir.[14] Burada kıt kaynakların paylaşılması veya faaliyetlerin tahsisi ile, statü, amaç, değer veya algı farklılıklarından kaynaklanan anlaşmazlık, uyuşmazlık durumu söz konusudur.[15] Bu şekilde çatışma, karar verme durumunda, bireylerin çeşitli seçenekler arasında seçim yapamadıkları zaman gündeme gelebileceği gibi, bireylerin ayrı ayrı seçenekler tercih etmesinde de ortaya çıkabilmektedir.[16]

Genelde çatışma kavram olarak iki şekilde değerlendirilmektedir. Bunlardan gerçekçi çatışma, mücadeleler sonucunda ortaya çıkan stresin meydana getirdiği bir ortam olarak görülürken, etkili ve yararlı çatışma, gerçekten çatışma niyetinin vurgulandığı bir ortam kabul edilmektedir.[17] Bizim üzerinde durduğumuz çatışma türü etkili ve yararlı çatışmadır. Daha doğrusu amacımız çatışmanın bu yönünün açığa çıkarmaktır. Ancak her çatışmanın da stresin meydana getirdiği ortamda gerçekleştiğini gözden kaçırmamak gerekmektedir.

Çatışmanın temelinde genel olarak uyumsuzluk, zıtlık ve anlaşmazlık bulunur. Örgüt içinde taraflar kendi görüşlerini veya amaçlarını karşı tarafa kabul ettirmek ve diğer tarafın aynı işleri yapmasını önlemek için gayret gösterirler.[18] Herkes kendi otorite ve sorumluluğundan emindir. Aynı örgütsel amaçlarda da her zaman birleşmezler.[19] Dolayısıyla bu sürecin, psikolojik ortamda şekillenmesinden dolayı fark edilmesi oldukça zordur. Yöneticiler örgüt içinde, mevcut ve doğabilecek çatışmaları tespit edebilmek için çeşitli yöntemler uygularlar. Bunlardan biri örgüt analizi yöntemidir. Buna göre, belli bir zamanda bireylerin algılamalarına dayalı olarak sorunların belirlenmesi söz konusudur. Böylelikle çatışma tanınmakta ve belirlenmektedir. Diğer bir yöntem ise, örgüt geliştirmedir. Bu faaliyetlerde kullanılan T-Groups ve örgütsel tanı oturumları, çatışmanın açıkça tartışılmasına olanak sağlamaktadır.[20] Ayrıca örgüt iklimini belirleyen teknikler de çatışmaların ortaya çıkarılmasında kullanılabilmektedir. Çünkü çatışma ile örgüt iklimi arasında doğrudan bir ilişki vardır. Esnekliğe ve karşılıklı iletişime dayalı bir örgüt ikliminde, çatışmaların karşılıklı konuşularak çözüme kavuşturulması, değişik yollardan başarı güdülemesine neden olabilir.[21] Çalışmamızın kapsamı açısından bu alanda kullanılan yöntemlerin ayrıntısına girmiyoruz.

Çatışma, örgüt için bir güç kaynağı olduğundan büyük öneme sahiptir. Bunun başlıca nedeni taşıdığı olumlu özelliklerdir. Bireyler yada örgütler arası çatışmalar, gizli kalmış sorunların ortaya çıkmasına ve bu sorunların çözümü için çaba harcanmasına neden olmaktadır. Çatışmalar örgüt içi gerekli olan değişimin yolunu açabilir. Örgüt içi karşıt gruplar arasında bir iletişim ağının kurulmasını veya var olanların artırılmasını sağlayabilir.[22] Ancak çatışmanın bu yararlarından kaynaklanan öneminin sonuç verebilmesi için etkin olarak yönetilmesi gerekmektedir. Yönetilebilen çatışmalar örgüt misyonunun ve kültürünün gelişmesine katkıda bulunurlar. Etkin örgütlerde çatışma ve görüş ayrılıkları her zaman vardır. Ancak çatışma hoş olmasa da örgütün gelişmesi için katkıda bulunmaktadır. Yönetilmeyen çatışmalar örgütü durgun bir yapıya büründürür ve sorunları artırır.[23] Bundan dolayı çatışmalar ve başarılı bir şekilde yönetilmeleri örgüt için büyük önem taşımaktadır. Bu aşamada yöneticilere önemli görevler düş-

mektedir. Yöneticiler çatışma konusunda dikkatli hareket etmeli ve bir tür farklılıkların yönetimi olan çatışmayı başarıyla yöneterek, organizasyon amaçlarına uygun bir biçimde sonuçlandırmak için çaba harcamalıdır.[24] Bu bir zorunluluktur ve etkili ve verimli olmak isteyen tüm örgütler için geçerlidir. Çatışmanın yönetilmesinde başarısız olan yöneticilere sahip örgütler de başarısızlığa mahkumdurlar.

Çatışmanın örgüt için önemi, örgütsel verimliliğe ve etkililiğe etkisinden de kaynaklanmaktadır. Bu etki olumlu veya olumsuz olabilir. Burada ölçü mevcut uyuşmazlığa getirilen yeni çözümün örgütün bütününe daha çok yarar sağlayıp sağlamadığıdır. Örgütte çatışma bulunmadığı durumda durgunluk mevcut demektir. Bu durumda da verimlilik oldukça düşük olur. Böyle bir durumda ısrar eden yönetimler, örgütsel çatışmayı düşük tutma pahasına örgütün dinamizmini feda etmiş ve örgütsel verimliliğin düşmesine göz yummuş olmaktadır. Örgütsel çatışmanın en yüksek ve verimliliğin ise düşük olduğu durumlarda ise bir kaos yaşanır. Bu durumda da örgütün yaşamı tehlikeye sokulmaktadır.[25]

Bu kaosu yaşamayan örgütler, bunun için gerekli olan altyapıyı hazırlamışlardır. Başarılı sayabileceğimiz bu örgütler, örgüt içi çatışmalar karşısındaki üstünlüklerini sahip oldukları olumlu özelliklerden dolayı kazanmışlardır.[26] Bu tür örgütler her zaman için çatışmanın, kaynak ve şiddetine göre kişi üzerinde baskı oluşturduğunun ve baskı altındaki kişilerin çeşitli tipik davranışlar göstereceklerinin bilincindedirler. Bunlar için önemli olan, bu tür davranışların organizasyonun amaçları üzerindeki olumsuz etkileridir. Bundan dolayı, yöneticiler üzerinde, tüm örgüt personelini baskı altında bırakan koşulları belirleyerek bunlara karşı düzeltici önlemler almaya zorlamaktadırlar.[27]

Çatışmanın nedenlerini açıklamaya geçmeden önce, yönetim kuramlarında bu konuya bakış açısını belirtmekte fayda görüyorum. Çünkü böylelikle çatışma sorunu daha iyi kavranacaktır.

Geleneksel yaklaşımın çatışmaya bakış açısı; çatışma sorunun gündeme getirilmesinin gereksiz ve örgütün bütününe zarar verici olduğu şeklindedir. Çatışmanın gelişip ortaya çıkması, yöneticilerin evrensel yönetim ilkelerini, örgütü yönlendirmede etkili bir şekilde kullanmamaları ya da yönetimle çalışanların ortak çıkarlar etrafında bütünleştirilmelerinde iletişim işlevinin gereklerini başarıyla yerine getirmemelerinden kaynaklanmaktadır.[28] Çatışma genel olarak yıkıcıdır ve yönetimin bu anlamda görevi örgütü çatışmalardan korumaktır.[29]

Neo klasik yaklaşım ise, çatışmaların örgüt içinde çok sık rastlandığı görüşünü ileri sürmektedir. Örgütte çok farklı nedenlere bağlı olarak çatışmalar her zaman çıkabilir. Çünkü örgüt, gereksinme, amaç, beklenti ve çıkarları sürekli çatışma halinde bulunan insan ve gruplardan oluşmaktadır.[30] Ancak bütün çatışmalar yıkıcı değildir ve bazı grup çatışmalarının olumlu sosyal fonksiyonları olabilir.[31]

Sistem bakış açısını yansıtan modern yaklaşıma göre ise; örgütler nasıl bir yapılandırma ve işleyişe sahip olurlarsa olsunlar bunlarda ortaya çıkan çatışmalar kaçınılmaz ve hatta gerekli oluşumlardır. Bazı çatışmaların örgütü bir bütün olarak daha etkili kılmaları düşüncesi ile, bu yaklaşım diğer iki yaklaşımdan ayrılmaktadır.[32] Çalışmamızın sonucunda hangi yaklaşımın öngörülerine ulaştığımız rahatlıkla görülebilecektir.

Örgütsel Çatışmanın Nedenleri

Örgütlerde çatışmalar incelenirken genelde; çatışmanın bireyler arasında olduğuna dair yaklaşım (bunun sonucunda örgütte üyelerin çoğu, kendi amaçlarıyla algıları açısından kabul edilebilir bir seçenek bulamamaktadırlar) ile, örgütte karar verilirken, bireylerin sorunlarından değil, örgütteki ayrı bireylerin seçimleri arasındaki farklardan doğan ve yalnızca katılan bireyleri değil, bütün örgütü çatışma içerisinde kabul eden yaklaşım[33] doğrultusunda hareket edilmektedir. Ancak biz bu çalışmada böyle bir sınıflandırmaya gitmeyerek, hem bireyler arasında olan hem de örgüt genelini ilgilendiren çatışmaların genel olarak nedenlerini inceleyeceğiz.

Örgütlerde yaygın olarak görülen çatışmaların yönetilebilmesi için en önemli şart bunların nedenlerinin bilinmesinin gerekliliğidir. En genel şekli ile örgütsel çatışmanın nedenleri olarak, bürokrasinin gelişmesine de yol açan, rutinleşme, uzmanlaşma ve standartlaşma gösterilebilir.[34] Nedenler bilindiğinde muhtemel çözüm yolları rahatlıkla geliştirilebilir. Bu çatışmaların bazılarının kaynakları, kişilerin içinde, bazılarınınki, kişiler arasında, bazılarının ki ise, örgütteki çeşitli birim-

ler arasındadır.[35] Şimdi bu nedenleri inceleyelim.

Fonksiyonel bağımlılık: Görevlerin tamamlanmasında iki veya daha fazla grubun birbirlerine bağımlılık zorunluluğu olması demektir. Bu bağımlılık kaynakların sınırlı olmasından, faaliyetlerin zamanlanmasından ve örgütsel görev ve sorumluluklarda görülen karışıklıklardan doğar.[36]

İşbölümü: Örgütlerde işbölümü sonucunda gruplara ayrılmış personel, kendi işini diğerlerininkinden daha öncelikli ve önemli görmeye başlar. Bu durumda kendi bölümlerinde işbirliğine şartlandıkları için, diğer bölüm personeli ile görüş ayrılığına düşerler. Bu durum ise bir çatışma başlangıcıdır.

Sınırlı kaynaklar: Örgüt içerisinde kaynakların sınırlı olması ve devamlı temin edilememesi durumunda çatışma doğar. Örgütte görevli bireyler, kendi kişisel isteklerini gerçekleştirebilmek için örgütün kaynaklarına ihtiyaç duyarlar. Eğer bu kaynaklar sağlanamazsa, mevcut kaynakların bölüşümü çatışma potansiyeli oluşturmaktadır.

Ortak karar verme: Örgütlerde kaynakların sınırlı olması ve örgüt faaliyetlerinin zamanlandırılmasında örgüt birimlerinin birlikte hareket etmeleri zorunluluğu, aralarında karşılıklı bağımlılık yaratmaktadır. Bu bağımlılık ise, örgütlerde, çevrelerini kontrol etme yönünde bir baskı oluşturmaktadır. Bu durumda çatışma için zemin hazırlanmış olmaktadır.

Yeni uzmanlıklar: Örgütlerde büyüme görüldükçe yeni uzmanlara ihtiyaç duyulur. Yeni uzmanların gelmesi ise, eski uzmanların fonksiyonlarının bir kısmının yitirilmesine, bu durum ise bu kesimdeki statü beklentilerinin olumsuz karşılanmasına ve çıkar zedelenmesine neden olmaktadır.[37] Dolayısıyla bu durumda çatışmanın doğmaması için bir neden kalmamaktadır.

Amaç farklılıkları: Örgüt içerisinde yöneticiler, örgütün ve birimlerin amaçları konusunda kendi aralarında farklı düşünebilecekleri gibi, yöneticilerle yönetilenler arasında da birçok konuda amaç farklıkları olabilmekte,[38] bu durum da çatışmaların doğmasına yol açmaktadır.

Algılama farklılıkları: Bölüm amaçlarının farklı oluşu, yöneticilerin görüş ve uygulamalarının değişik bulunması, bilgi sağlamada bağımsız davranılması, zamanın farklı yorumlanması gibi birçok nedenden kaynaklanabilen[39] algılama farklılıkları da çatışmaya neden olmaktadır.

Yönetim alanı ile ilgili belirsizlik: Örgütlerde kimlerin hangi alanlarda ve konularda çalışacağı, ne ölçüde kime karşı sorumlu olacağı belirsiz olabilir.[40] Bu durum örgütte çatışma için zemin hazırlar.

İletişim bozuklukları: Örgütlerde hiyerarşik düzende bilgiler aşağıdan yukarıya iletildikçe bozulmaya uğrar. Bunun sonucunda da bilgilerde netlik kaybolur. Söz konusu bozulmalar yatay iletişimde de görülebilir.[41] Her ikisinin sonucunda da çatışmalar görülebilir. Çünkü iletişim, çatışma durumlarının yaratılmasında, yansıtılmasında ve bu durumlara çözüm bulunmasında önemli roller oynar.[42]

Statü farklılıkları: Örgütlerde kişi ve grupların kendi statülerini başkalarından farklı ve daha fazla prestiji olan bir statü olarak gördüklerinde, aralarındaki algılama ve haberleşme etkilenerek bir çatışma doğabilir.[43]

Yöneticilik tarzları arasındaki farklılıklar: Her yöneticinin kendisine özgü yönetim tarzı vardır. Yönetim sürecinde bu farklılıklar belirgin bir şekilde ortaya çıkar. Astlar bu yönetim tarzını benimsemez ise, yönetici ile aralarında çatışma doğar.[44]

Çıkar farklılıkları: Örgütlerde grupların ve bireylerin farklı çıkarları olabilir. Bunun sonucu olarak, alınan her hangi bir karar, karşı tarafın çıkarını etkileyebilir. Bu durumda doğrudan çatışmanın meydana gelmesi çok doğaldır.[45]

Personel farklılıkları: Örgüt personelinin kişisel özellikleri (despotluk, saldırganlık gibi)önemli çatışma nedenleri arasında gösterilmektedir. Ayrıca personel devir hızının yüksek olması çatışmanın artmasına, düşük olması ise çatışmanın azalmasına neden olmaktadır. Bunun yanında yaşlı ve tecrübeli personelin çalıştığı oturmuş örgütlerde çatışma oranının düşük olduğu da bilinmektedir.[46]

Değişen koşulların öngördüğü yeni nitelikler: Örgütlerde değişen şartlar karşısında çalışanlar farklı roller oynamak durumunda kalabilirler. Bu durumda çalışanlar arasında bazı rol çatışmaları görülebilir.[47]

İşçi-işveren ilişkilerindeki kutuplaşmalar: İşçiler ile işverenler arasında herhangi bir konuda çıkabilecek uyuşmazlık, doğrudan çatışmaya neden olur[48] ve örgüt etkinliği ve verimliliği önemli ölçüde düşer.

Örgüt içi güç mücadelesi: Örgüt çalışanları, sahip oldukları güç alanını genişletmek istediklerinde, alanlarına girdikleri diğer çalışanlarla çatışma içine girebilirler. Burada çatışmanın doğabilmesi için, diğer çalışanların bu durumu algılamaları gerekmektedir.[49]

Daha önce çözümlenmemiş çatışmalar: Bu tür çatışmaların sayılarının artması çatışmaların büyümesine neden olur. Bu durum da çatışmayı yöneteceklerin dikkatlerini geçmişe yöneltmelerine neden olur.[50]

Örgüt içinde görülen çatışmanın nedenlerini çok daha fazla artırabiliriz. Çünkü sorunun psikolojik yönü ağır basmaktadır. Gelişen şartlara göre, aynı nedenlere bağlı farklı çatışmalar görülürken, aynı çatışmaların birden fazla ve birbirinden oldukça farklı nedenleri olabilmektedir. Bundan dolayı en genel ve sık görülen çatışma nedenlerini ele aldık. Bu nedenlerin çatışmanın yönetilmesi mekanizmalarının kavranmasına yeterli olacağına inanıyoruz.

Örgütsel Çatışmayı Nasıl Sınıflandırabiliriz?

Oldukça geniş kapsamlı ve karmaşık olan çatışma süreci, çeşitli unsurlardan oluşmaktadır. Dolayısıyla bu süreci oluşturan farklı çatışma türlerini sistematik bir sınıflandırma ile incelemek gerekmektedir. Çünkü yapılacak sınıflandırma oluşabilecek tüm çatışma türlerini mümkün olduğunca kapsayabilmelidir.

Literatürde çatışmanın taraflarına göre şöyle sınıflandırmalar yapılıyor:

Bireyin kendi içindeki çatışmalar: Bu çatışma türü, kişinin kendisinden beklenilenden tam olarak emin olmaması veya kendisinden aynı konuda farklı davranışlar beklenmemesi yahut kendisinin yapabileceğinden daha fazlasının beklenmesi halinde ortaya çıkmaktadır.[51] Bu çatışmanın en yaygın şekli rol çatışmasıdır. Bu çatışma da bireyin iki ya da daha çok kaynaktan baskı altında tutulmasıyla ortaya çıkmaktadır.

Bireyler arası çatışmalar: Daha çok kişisel farklılıklara dayanır.[52] Örgütteki kişiler arasında birbirinden farklı amaç, bilgi, metot, değer yargıları çatışmaya neden olabilmektedir. Ayrıca farklı karakter, tutum ve kişiliğe sahip bireyler arasında her zaman bu tür çatışma çıkabilmektedir.[53]

Bireyler ve gruplar arası çatışmalar: Daha çok çalışma gruplarının kendi norm ve standartlarını üyelerine benimsetmek ve itirazsız kabul ettir-

mek için onlar üzerinde uyguladıkları baskılardan kaynaklanır.[54] Genellikle aynı bölüm yöneticisine bağlı olan grupların birbirleriyle mücadeleye girmelerinden doğar.[55]

Gruplar arası çatışmalar: Örgütlerde en çok ve en yaygın şekilde rastlanan çatışma türüdür. Örgütün amaç, verimlilik ve etkinliğini olumlu ya da olumsuz yönde etkiler.[56] Genellikle aynı bölüm yöneticisine bağlı olan grupların birbirleriyle mücadeleye girmeleri sonucu doğmaktadır.[57] Bu çatışmaların yönetimi oldukça zordur. Çünkü yönetici bir grup mensubu olarak çatışan taraflardan birisine mensup olabilir.[58] Buna rağmen yönetici hakem rolü izlese bile, bu durum gruplarca beğenilmediği takdirde örgütün geneli etkilenebilir.[59]

Bölümler arası çatışmalar: Aynı örgüt içinde temel fonksiyonları yerine getirmek için bir arada bulunan ve her birinin görev, yetki ve sorumlulukları ayrı olan bölümler arasında çıkar. Örgüt genelini olumlu ya da olumsuz ancak önemli ölçüde etkileyebilmektedir.

Örgütler arası çatışmalar: Bu çatışma türünde bir örgütün kendi dışındaki diğer örgütlerle çatışması söz konusudur.[60] Ekonomik sistemde ve açık sistem anlayışı içinde çeşitli örgütler birbirleri ile doğal olarak çatışma içinde olacaktır.[61]

Çatışmanın ortaya çıkış şekline göre de şu sınıflandırmalar var:

Potansiyel çatışmalar: Bu çatışma türü çatışmayı ortaya çıkaracak nedenleri gösterir. [62]Örgüt içinde, önemli farklılıkların olması, kaynakların kıt olması gibi durumlar bir çatışmaya neden olabilecek, çatışma potansiyeli taşıyan durumlardır.

Algılanan çatışmalar: Örgütlerde görevli personelin çatışmalı durumları algılamalarına bağlı olarak ortaya çıkar.[63] Tarafların çatışmaya konu olan olay ve durumları algılama tarzları ile yakından ilgilidir. Örgütlerde en çok rollerin belirlenmesinde rastlanır.

Hissedilen çatışmalar: Çatışma halindeki tarafların olaylar karsındaki duygularını ifade eden bir sınıflandırmadır. Kırgınlık, kızgınlık, endişe ve gerilimler bu durumun en iyi göstergeleridir.

Açık çatışmalar: Hissedilen çatışmalar daha çok duygularla ilişkili iken, bu çatışma türünde tarafların fiilen gösterdikleri davranışlar ön plandadır. Karşılıklı çatışma belirli bilgi ve verileri karşıya göndermeme veya fiziki kuvvet kullanma şeklinde görülür.[64] Yani burada söz veya fiili olarak güce dayalı bir çatışma söz konusudur.

Çatışma örgüt içindeki yerine göre de şu şekilde sınıflandırılıyor:

Dikey ve yatay çatışmalar: Örgüt hiyerarşisinde farklı yerlerde olan ast ile üst arasında görülen çatışmadır.[65] Yatay çatışma ise, aynı düzeydeki kişi veya kademeler arasında ortaya çıkan bir çatışma türüdür.[66]

Emir, Komuta, Kurmay çatışmaları: Örgütlerde görev yapan ve yürütme yetki ve sorumluluğu taşıyan emir-komuta ve kurmay personeli arasında görülür. Örgütlerde emir-komuta personeli dikey yetkiye ve sorumluluğa sahiptir. Kurmay personelinin ise bu yetkisi yoktur.[67] Yalnızca uzmanlıktan kaynaklanan danışmanlık fonksiyonu görürler. Bunlara rağmen her iki grup arasında çatışmalar yaşanmaktadır. Kurmay personel sorumluluk taşımadığından görüşlerini çok rahat öne sürebilmektedir.

Literatürde çatışmanın fonksiyonlarına göre de sınıflandırmalar yapılmaktadır:

Fonksiyonel çatışmalar: Örgütün amaçlarını gerçekleştirmesine ve güçlendirmesine katkıda bulunan çatışmalardır. Bunlar örgütün belirli bir kesiminde bazı rahatsızlıkların bulunduğunu yöneticilerin dikkatine sunmayı sağlamak suretiyle örgüte dinamizm ve yaratıcılık kazandırmakta ve bu yolla örgütün bütünü için yararlar sağlamaktadır.[68] Bu yönüyle örgüte canlılık kazandıracak yeniliklerin ve değişimlerin gerçekleştirilmesi kolaylaşmaktadır.[69]

Fonksiyonel olmayan çatışmalar: Bu çatışma türü, örgütü amaçlarına ulaşmaktan alıkoyan veya amaçlarının gerçekleşmesine katkıda bulunmayan çatışmaları kapsamaktadır.[70] Taşıdıkları bu özellikleri ile örgütlerin işleyişlerini engellemektedirler.[71]

Bunların yanında başka çatışma türleri de bulunmaktadır:

Bunlardan amaç çatışmaları örgütü meydana getiren bireylerle grupların, çeşitli düzeydeki amaçları arasındaki farklılıklar sonucunda oluşur.[72]

Rol çatışması ise beklenen rol (belirli bir konumda bulunan bireyden grup üyelerinin gerçekleşmesini istedikleri görevler bütünü), algılanan rol(her bireyin kendisinden beklenenlere yönelik

kişisel algılaması)ve oynanan roller (bireylerin kendilerinden beklenenleri gerçekleştirmeye gayret etmesi) arasında uyumsuzluk söz konusu olduğunda görülür.

Kurumlaşmış çatışma ise çatışmayı doğurabilecek koşulların, çatışmanın şiddet ve derecesinin ve çatışmaya yönelik çözüm yollarının toplumsal sistem tarafından belirlendiği, tarafların bir çatışma halinde nasıl davranacaklarının ve hangi yöntemi izleyeceklerinin ayrıntılı olarak tespit edildiği çatışma türüdür.[73] Buna örnek olarak işçi-işveren ilişkileri verilebilir.[74] Böylelikle örgütsel çatışmayla ilgili literatürde geçen tüm sınıflandırmaları incelemiş olduk. Fazla ayrıntıya girmemekle beraber, bu incelemenin çalışmamızın ikinci bölümünde ele alacağımız örgütsel çatışmanın yönetimi metotlarının kavranması için yeterli olacağına inanıyoruz. Ancak ikinci bölüme geçmeden önce, çatışmanın genel olarak kabul görmüş olan, olumlu ve olumsuz yönlerine de değinmekte fayda görüyoruz.

Çatışmanın Olumlu/Olumsuz Yönlerini Nasıl Değerlendirebiliriz?

İlk bakışta olumsuz yönü ağır basıyor gibi görünen örgütsel çatışmanın, örgüt açısından hem olumlu hem de olumsuz yönleri bulunmaktadır. Soruna her iki açıdan, objektif bir şekilde yaklaşmak, çözümü için daha kolaylaştırıcı olacaktır.

Örgütsel Çatışmanın Olumlu Yönleri

Çatışma örgütlerde çeşitli davranış biçimlerinin ve karar alternatiflerinin ortaya çıkması açısından bir esneklik sağlamaktadır.[75] Böylelikle farklı hatta zıt fikirlerin karşılaşması sonucu genellikle daha üst düzeyde fikirler üretilebilecektir.[76] Çatışma sayesinde bireylerin zihinsel çabalarının artırılması sağlanarak, yenilikçi yönleri güçlendirilir. Çatışma sonucunda modern örgütlerin yaşaması için gerekli olan uzmanlık alanlarının artıp yayılmasına olanak sağlanır. Tarafsız kalmaya özen gösteren örgüt üyeleri, çatışma aracılığı ile düşünce ve fikirlerini açıklama fırsatı bulurlar. Çatışma sonucunda örgütsel verimliliği ve etkinliği etkileyen olumsuzlukların belirginleşmesi ve bunların çözülmesi için daha fazla çaba harcanması gerektiği anlaşılır. Çatışma sonucunda oluşan ortamda, örgüt üyelerinin kendi bilgi ve becerilerini değerlendirmelerini sağlanır. Çatışmalar örgüte yeni amaçlar kazandırabilir. Çatışmalar, personel arasındaki iletişim kanallarını açılmasına, bu yolla da bilgi akışının hızlanmasına yardım edebilir, personelin görüşlerini genişleterek ilgilerini yeni alanlara yönlendirebilir. Ayrıca personel motivasyonunu artırarak tembelliği azaltabilir. Çatışma sonrasında taraflar, pek çok simge kullanarak anlatım düzeylerini normalin üstüne çıkararak iletişimin kalitesini artırırlar. Çatışma; anlaşmazlıklar ve fikir ayrılıkları nedeniyle, kişinin, daha önce gözden kaçırdığı hususlarla karşı karşıya getirilmesi suretiyle, kendisinin ve diğerlerinin durumlarının sentezini yaparak daha kapsamlı düşünmesini sağlar.[77] Bunun sonucu olarak, kişi kendi görüşlerinin vurgulamasına ve bütün destekleyici görüşlerin de ortaya çıkarılmasına neden olur. Böylelikle kendi durumunu daha iyi analiz eder.[78]

Örgütsel Çatışmanın Olumsuz Yönleri

Çatışma personelin ruh sağlığını bozarak, örgüt için tehlikeli bir ortam oluşturabilir. Bunun sonucunda örgütün verimliliğini düşürebilir. Çatışmadan sonucunda, örgütte emek, zaman, para savurganlığı artmaya başlayabilir. Çatışmalar örgüt amaçlarından sapmalar görülmesine neden olabilir. Çatışmalar takım çalışmasına karşı pasif ve aktif direnmeye yol açabilir. Çatışma sonucunda bireyler arasındaki mesafenin artmasına, güvensizlik, şüphecilik ortamının doğmasına ve bazı kişilerin karışıklıktan dolayı örgütü terk etmelerine neden olunabilir.[79]

Görüldüğü gibi çatışmanın olumlu yönü, sanılanın aksine olumsuz yönünden daha fazladır. Ancak, olumlu yönler sayılırken bahsedilen avantajlardan yararlanabilmek için çatışmanın mutlaka başarılı bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, yani örgüt içi çatışmaların başarıyla yönetilmediği durumlarda, örgütü çok büyük tehlikeler beklemektedir. Bu durum örgüt içi barış ortamının yitirilmesine ve örgütün kapatılmasına kadar uzanabilir.

Bundan dolayı tüm örgütsel çatışmaların yönetilmesi gerekir.

Örgütsel Çatışmaları Nasıl Yöneteceğiz?

Örgütlerdeki çatışmaların birçoğu, örgüt içi karşılıklı bağımlılık gerçeğinden doğmaktadır. Hiyerarşi içerisinde olmaktan ve uzmanlık alanlarındaki farklı anlayışlardan kaynaklanmaktadır.[80] Her örgüt yöneticisi, bulunduğu görevin getirdiği bir zorunluluk olarak, bu şekilde oluşan çatışmanın çözümleyicisi durumundadırlar. Bu nedenle

yöneticiler çatışma nedenlerini araştırdıktan sonra, çatışma için en uygun çözüm yolunun ne olduğuna karar vermek zorundadırlar.[81] Eğer örgütlerde görülen çatışmalar rastlantılarla gelişmeye bırakılırsa ve yönetilmesi için çaba gösterilmez ise, örgütlerin verimliliği ve etkinliği azalabilir. Bu nedenle yönetici her türlü çatışma konusunda bilgi sahibi olmak zorundadır. Çatışma iyi yönetildiği takdirde büyüme için bir kaynak olabileceği gibi, bütünleşme için de bir teşvik olabilir.[82] Çatışma yönetimi, örgütlerde, temel fonksiyonlardan birisi olmasından sonra, örgütün büyüme ve bütünleşmeye yönelik temel yönetim felsefesi ve ilkeleri, örgüt içi etkileşim sürecine bağlı olarak oluşma eğilimine girmiştir.[83]

Çalışmamızın başında da belirttiğimiz gibi, çatışma yönetimini incelerken soruna genel bakıyoruz. Ancak kısaca kamu sektöründeki çatışma yönetiminden de burada kısaca bahsetmekte yarar görüyoruz. Kamu sektörlerinde görülen çatışma yönetimi süreci, özel sektör kuruluşlarındaki mevcut durumdan, bazı açılardan farklılaşabilmektedir. Kamu kuruluşlarındaki çatışma yönetiminin örgütsel ve politik olmak üzere iki yönü bulunmaktadır. Örgütsel yönü özel sektördeki uygulamalarla hemen hemen aynıdır. Ancak politik yönü oldukça farklılaşmaktadır. Kamu sektöründe üst düzey yöneticiler, sürece bizzat katılmaktadırlar. Her ne kadar yönetimin ve politikanın, Goodnow ve Wilson tarafından, birbirinden ayrı olduğu öne sürülmüşse de, yönetimin üst seviyesinde politika ile yönetim arasında oldukça güçlü ilişkiler görülmektedir. Alt düzeylerde ise bu ilişki zayıflamakta, kamu örgütlerin teknik yönü ağır basan birimlerinde ise oldukça azalmasına rağmen varlığını sürdürmektedir.[84] Bu durum da kamu sektöründeki örgütsel çatışmayı, özel sektördeki örgütsel çatışmadan, hem ortaya çıkış hem de çözüm yollarının bulunması açısından farklı kılmaktadır. Çünkü devreye siyaset girmektedir.

Çatışmaların yönetimi, kişiler arası ilişkilerde gördüğü çok önemli fonksiyonların yanında, örgütsel etkililik ve verimliliğin sınırlarının belirlenmesinde de önemli bir konumda yer alır. Liderlik, yaratıcılık, etkili yönetim, hedeflerin belirlenmesi, planlama, sorun çözme, takım çalışması ve örgütün yeniden yapılandırılması gibi hususlardaki başarı, çatışma yönetimindeki başarı oranına bağlıdır.[85] Çatışma yönetimindeki başarı oranı ise, başarılı kabul edilen örgütlerin niteliklerinden kaynaklanmaktadır. Başarılı örgütler, çatışmaların yönetiminde sahip oldukları üstünlüklerini, taşıdıkları özelliklerden dolayı sağlarlar. Bu özellikleri şu şekilde belirtebiliriz:

En başta bu tür örgütler çatışmalar için hazırlıklıdırlar. Bireyler ve gruplar arasında yapıcı etkileşime imkan tanıyan bir ortam hazırlarlar.

Bu tür örgütlerin personeli de, etkili iletişim ve birbirlerini etkileme konusunda yeteneklidirler. Örgüt bu yeteneklerin ortaya daha belirgin bir şekilde çıkması ve geliştirilmesi için özel çaba sarf eder.

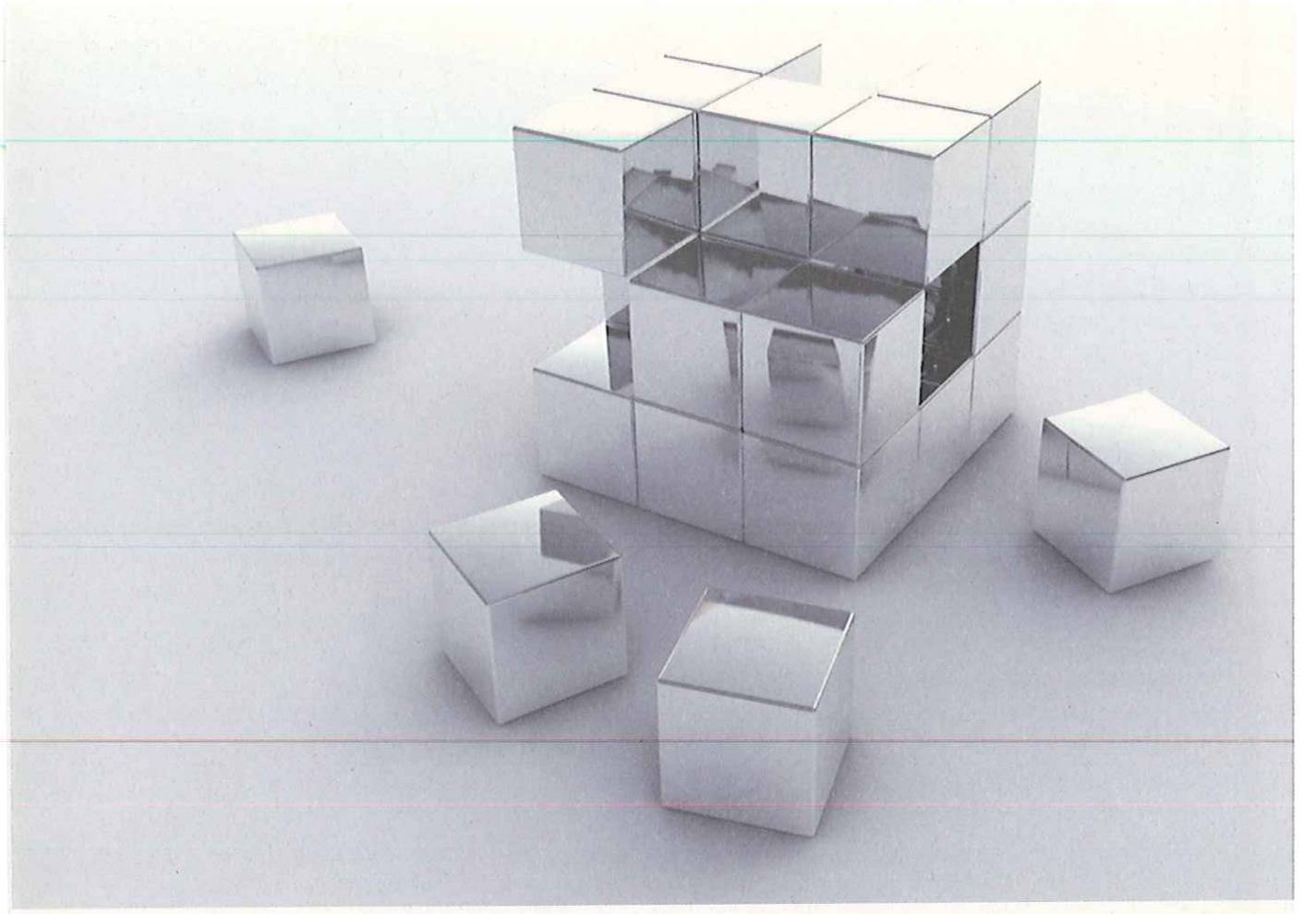
Örgüt üyeleri arasında güven, iş grubuna ve örgüte sadakat vardır. Örgüt hedeflerini başarmak için motivasyon kazanmışlardır.[86]

Günümüzde çatışma örgütlerde olumlu ve yönetilebilen bir süreç olarak ele alınmak zorundadır. Çatışmayı bu şekilde ele aldığımızda, bu oluşumun; çatışma sayesinde örgütlerde değişik içerikli davranış biçimlerinin ve karar seçeneklerinin ortaya çıkarılması açısından bir esneklik sağlandığı ve bireylerin yaratıcılığının güçlendirildiği, uzmanlık alanlarının örgütün tüm düzeyine yayılmasının sağladığı bir süreç[87] olduğu gerçeği ile karşı karşıya olduğumuzu da kabul etmemiz gerekmektedir. Dolayısıyla çatışmanın yönetimini açıklayabilmek için, çatışmanın geçirmiş olduğu süreci de incelemek gerekmektedir.

Örgütlerde, yöneticilerin personel arasındaki veya gruplar arasındaki çatışmaları, örgüt amaçlarına katkıda bulunacak şekilde yönetmelerini gerektiren bu süreç,[88] genel olarak birbirini izleyen dört aşamadan oluşmaktadır. Bunlar:

Potansiyel Muhalefet: Bu aşamada çatışmanın doğması için ortam oluşturan şartların varlığı söz konusudur. Bu şartlar iletişim (anlamsal zorluklar, yanlış anlamalar ve iletişim kanallarındaki olumsuzluklardan doğan güçlükler), yapı (büyüklük, tekdüzeliğin derecesi, grup üyelerine verilen görevlerde uzmanlaşma ve standardizasyon, üyelerin birbirinden farklılığı, liderlik tarzları, ödül sitemleri ve gruplar arasındaki bağımlılığın derecesi gibi değişkenleri kapsar) ve kişisel değerlerden (en önemlileri değer sistemleri ve kişilik farklılıklarıdır.) oluşmaktadır.

Kavrama ve Kişiselleştirme: Birinci aşama sonucunda engelleme söz konusu olurken, bu aşamada muhalefet gündeme gelmektedir. Ancak bu



durumun oluşması için de, bir ya da daha fazla tarafın çatışmadan etkilenmesi gerekmektedir.

Davranış: Örgütün bir üyesi, diğer üyelerin amaçlarına ulaşmalarını engelleyen ya da diğerlerinin çıkarlarının artmasını önleyen hareketler yaparsa, çatışma sürecinde üçüncü aşama başlamış demektir. Ancak burada yapılan hareketlerin diğerlerini etkilemek için bilinçli bir şekilde olması gerekir. Böylelikle çatışmanın ortaya çıkması için ortam hazırlanmış olmaktadır.

Sonuçlar: Çatışma sonucunda fonksiyonel ve fonksiyonel olmayan sonuçlar doğar. Eğer çatışma grup içinde bir gelişmeye neden oluyorsa sonuç fonksiyoneldir. Ancak grubun başarısına engel olma söz konusu ise sonuç fonksiyonel değildir.[89] Bu süreçlerden geçerek büyüyen ve örgüt için oldukça tehlikeli bir hal alan çatışmanın, mutlaka fark edilip çözülmesi gerekmektedir. Aksi takdirde yönetilebilmesi için gerekli zemin oluşturulamaz.

Örgütlerde Çatışmanın Çözümünde Kullanılan Stratejiler

Örgütlerde çatışmaların çözülebilmesi amacıyla, bir çok teknik geliştirilmiştir. Ancak, bunların hepsinin literatürde kabul gördüğünü söylememiz mümkün değil. Biz burada Davis'in[90] çatışmanın çözülmesine yönelik geliştirdiği stratejileri ele alacağız. Bu bakış açısının ülkemizde de hayli rağbet gördüğü söylenebilir. Ancak bu konuda izlenecek stratejiler uygulanırken; etkili bir zamanlama, bütün üyeleri anlayabilme, örgüt üyeliği misyonunu geliştirebilme, olumsuz, sembolik politikaları ve siyaseti engelleme, belirli konular üzerinde odaklaşma ve sorunları çözme iradesini gösterme, belirli sorunlar üzerinde yoğun olarak çalışıldığı izlenimi verme ve mevcut sorunlar ile izlenen politikaların gelişimini takip etme gibi[91] hususlara da mutlaka dikkat etmek gerekmektedir. Ayrıca astların durumunu da çok iyi analiz edilmelidir. Genelde astlarda, işe karşı bir isteksizlik bulunur. Ayrıca hırs eksikleri ve güvenlik istekleri de vardır. Yönetilmeyi tercih ederler ve sorumluluktan kaçınırlar.[92] Yönetici bu hususları da göz önünde bulundurmalıdır.

Kaybedelim-Kaybedin Stratejisi: Çatışmanın bu şekilde çözülmesi sonucunda çatışmacı her iki taraf ta kaybeder. Bu yöntemde taraflar arasında orta yol bulunabilir. Taraflardan biri tatmin edilerek bertaraf edilebilir. Üçüncü bir taraf olarak bir hakeme başvurulabilir. Çözüm için bürokratik kurallar denenebilir. Tüm bu yöntemlerde çatışma-

nın her iki tarafı da kaybetmektedir.[93] Dolayısıyla bu strateji fazla tercih edilmez. Ancak son çare olarak düşünülebilir.[94]

Kaybedelim-Kazanın Stratejisi: Bu stratejide kişi yenilgiye uğramayı baştan kabul etmektedir. Çünkü kaybetmekte bir fayda görebilir. İleri bir tarihte bunun karşılığını alacağını düşünür.[95] Bu beklentisi gerçekleşmeyebilir. Ancak o an için bir umutla kaybetmeyi tercih edip, bu şekilde kaybederek daha büyüğü kazanmayı amaçlar.

Kazanalım-Kaybedin Stratejisi: Çatışmada taraflar, tüm olanaklarını kazanmak için kullanır. Sonuçta biri kazanır, diğeri kaybeder. Dolayısıyla örgütte biz ve onlar ayrımı oluşur.[96] Her iki tarafta da bireyler, kazanma hisleri ve duygularının baskıları altında hareket ederler.[97] Stratejinin uzun dönemdeki etkisi belirsizdir. Ayrıca çatışmaya giren iki taraf ta, aynı stratejiyi uyguladıklarında, iki eşit güçteki grubun çatışmaya girmesi sonucunda, her iki taraf için de kayıp durumu söz konusu olabilir.[98]

Kazanalım-Kazanın Stratejisi: Bu çözüm yolu, hem örgüt hem de birey açısından en iyisidir. Her iki taraf için de fayda sağlayacak bir yaratıcı çözüm stratejisi söz konusudur.[99] Her iki tarafın enerji ve yaratıcılığı, diğer tarafı yenmek yerine sorunu çözmeye yönelmiştir. Sonuçta her iki tarafın gereksinmeleri karşılanır ve iki taraf da ödüllendirici sonuçlara ulaşır.[100] Çatışan bütün taraflar, örgütte bazı yanlışlıkların olduğuna ve bunlara dikkat çekilmesi gerektiğine inanırlar.[101] Bu strateji, amaçlara ve sonuçlara yöneliktir. Bireyler katkı sağladıkları örgütsel amaçların niteliğini ve bireysel amaçları ile olan ilişkileri bilmektedirler. Amaçların belirlenme sürecine ve örgütün yönetimine katılmaktadırlar.[102]

Saydığımız bu stratejiler genelde tüm çatışmaları çözebilmektedir. Ancak her çözümde istenenler gerçekleşmeyebilir. Son strateji olumsuzluğu içermemesi açısından bu olumsuzluğa yer vermez. Ancak sert ve yoğun çatışmaların olduğu örgütlerde, bu yönteme başvurulma ihtimali de oldukça azdır. Görüldüğü gibi, çatışmayı çözüm stratejilerinin hem olumlu hem de olumsuz yönleri bulunmaktadır. Dolayısıyla tercih edilme durumları örgütlerin yapılarına göre değişmektedir. Ancak, olumlu yönleri ağır basan çatışmanın yönetilmesi teknikleri, hemen hemen her örgütte tercih edilmektedir. Ancak burada başarı, yüksek oranda, örgüt yöneticisinin ya da çatışmayı yönetim tekniğini uygulayan kişi veya birimin bu alandaki yeteneğine bağlıdır.

Örgütlerde Çatışmanın Yönetilmesinde Kullanılan Yöntemler

Daha önce de belirttiğimiz gibi, örgütler, bireylerden oluştuğu için, bireysel çatışmalara daha çok sahne olmaktadır. Çatışma tehdidi altındaki birey, doğrudan psikolojik baskı altında kalmaktadır. Bu durumda olanlar; istifa vb. araçlar kullanarak mevcut ortamdan fiziki olarak çekilme, olaylara karşı kayıtsız kalma ve ilgi göstermeme, bunların sonucu olarak saldırganlaşma ve kendi tutum ve davranışlarını makul göstererek savunmacı bir hal alma gibi davranışlar gösterebilmektedirler.[103] Bu durumlarda yönetici mutlaka düzeltici tedbirler alarak, örgütsel çatışmanın yönetilmesinde kullanılacak yöntemlerin başarılı olabilmesi için zemin hazırlamak zorundadır. Tutarlı tartışmalar için ön şartları hazırlamak, rekabete ve yaratıcılığa dayalı tartışmalar yapmak, yansız bir konuşma dili kurmak, karşılıklı nezaket ve saygı normlarını kurmak, karşılıklı sorunların teşhisini yapmak, taraflar arasında düşman psikolojisi gelişmesini önlemek, geçmiş yıllara ait cezaları ve taraflarla ilgili olumsuzlukları yok etmek ve bütün iletişim kanallarını açık tutmak gibi[104] taktikleri de, çatışma yönetimi tekniklerini kullanırken, çok iyi uygulamalıdır.

Güç kullanma yöntemi: Bu yöntem çatışmayı çözmekten çok, güç kullanım yolu ile bastırmak amacındadır. Ayrıca taraflar arasında kazanma ve kaybetme durumu yaratarak kaybeden tarafın hayal kırıklığına ve düşmanca tavırlar içine girmesine neden olmaktadır.[105] Bu yolu izleyen yönetici "Burada amir benim, bu iş bu şekilde olacaktır" diyerek kendi ağırlığını hissettirir.[106] Ancak, yöneticinin kullandığı yetki, çatışmaya taraftar olanların tamamı tarafından onaylanmalıdır. Bir tarafın kazanması, diğer tarafın kaybetmesi durumunda, yetki kullanımı çatışmaları geçici olarak giderecek, çatışma tehlikesi, potansiyel olarak varlığını sürdürecektir.[107]

Yumuşatma yöntemi: Bu yöntemde yönetici, kendi çözümünü taraflara empoze etmeye çalışmak yerine, çatışmadan vazgeçmeleri için taraflardan her birini iknaya çalışmaktadır. Ancak başarılı olabilmesi için taraflardan, sorunlara yönelik

olarak, daha fazla bilgili olmalıdır.[108] Başarı için kısa dönemli çıkar hesapları yerine uzun dönemli işbirliği ihtiyacını ve bunun taraflara sağlayacağı yararları vurgulamak gerekecektir.[109] Ancak yine de çatışma tamamen çözülemez. Uzun dönemde çatışmaya neden olan sorunlar tekrar gündeme gelebilir.[110]

Kaçınma yöntemi: Çatışmanın çözümünde yönetici aktif rol almaktan kaçınır ve bu tutumu nedeniyle bütün tarafları tatminsizlik içinde bırakır. Bu durumda çatışmanın çözümü ile ilgili kararlar gecikir ve taraflar sürekli bir tatminsizlik içinde kalır.[111] Dolayısıyla uzun dönemde çözüm bulunmadığı için ilerde sorunla karşılaşma kaçınılmaz olacaktır.[112] Hatta çatışmanın kronikleşmesi bile mümkündür.[113]

Çatışmanın gruplar üzerindeki etkisi düşünüldüğünde, kontrollü ve istenen yöndeki çatışma öncelikle grup üyeleri arasındaki bağı güçlendirmektedir. Bu durumda grup, örgüte daha faydalı olmaya başlar. Ancak yaşanan çatışmalar makul ölçülerin dışına çıkarsa yöneticiler baskıcı bir tutuma girebilirler.

Çoğunluk oyu yöntemi: Üyeler izlenen yöntemin adil olduğuna inanırlarsa bu yöntem başarılı olabilir. Ancak grup üyeleri oylarını serbestçe kullanabilmelidir.[114] Bunun sonucunda belirli çatışmalarda çoğunluğun benimsediği yol izlenebilir.[115]

Uzlaşma yöntemi: Yöneticiler iki veya daha fazla grup arasında var olan çatışmayı taraflar arasında ortak bir zemin bulmak suretiyle çözmeye çalışırlar. Baskı yönteminin tersine, bu yöntemin avantajı, uzlaşmaya varan tarafların birbirleri hakkında çok daha az gizli kalmış düşmanca duygulara sahip olmalarıdır.[116] Bu yöntemde karşılıklı fedakarlıklar söz konusu olduğu için kazanan ve kaybeden bulunmamaktadır.[117]

Sorun çözme yöntemi: Bu yöntemde taraflarca kabul edilen bir çözüm yolu araştırılır ve böylece taraflardan hiçbiri herhangi bir fedakarlığa katlanmış olmaz. Taraflarca bir orta yol aranır.[118] Burada çatışmanın üzerine tam anlamı ile ve açık olarak gidilmesi söz konusudur. Yönetici çatışan tarafları yüz yüze getirerek, kendisinin de katkısı ile, konunun açık olarak ve ayrıntılı bir biçimde tartışılmasını sağlar.[119] Bu yöntem, yanlış anlamalardan kaynaklanan çatışmaların yok edilmesinde çok etkilidir. Ancak çatışan tarafların birbirinden farklı değer yargılarına sahip olmaları durumunda çözüme ulaşmak güçleşir.[120]

Çatışma kaynağının ortadan kaldırılması yöntemi: Çatışmaya neden olan koşullar ve nedenler ortadan kaldırılır. Yöneticilerin ellerinden geldiğince çatışma kaynaklarını kurutmaları istenir. Ancak bu oldukça zor bir iştir. Zaten başarıldığında, diğer yöntemlere de gerek kalmayacaktır.

Örgütsel ilişkileri değiştirme yöntemi: Bu yöntemin gereği olarak örgütsel ilişkilerin çatışmaları veya çatışma kaynaklarını azaltıcı yönde değiştirilmesi söz konusudur. [121]Burada temel olarak örgütsel davranış alınır. Tüm örgüt üyelerinin davranışları eğitim yolu ile istenen şekilde değiştirilmeye çalışılır. Bu alanda uygulanan belli başlı eğitim teknikleri, Eğitim Grubu (T-Group), Duyarlılık Eğitimi, Örnek Olay İncelemesi, Rol Oynama ve Grup Tartışmaları olarak sayılabilir.[122]

Çatışmaya taraf olan kişileri değiştirme yöntemi: Bu durumda çatışmaya neden olan kişiler örgütün başka bölümlerine gönderilir. Bunların yerine çatışmaya girme ihtimali daha az olan yeni kişiler atanır.[123]Ayrıca çatışmaya taraf olan kişilerin işleri de karşılıklı olarak değiştirilir.[124]

Üstün amaçlar yöntemi: Bu yöntemde çatışan tarafların amaçlarından daha önemli ve daha kapsamlı amaçlar belirlenerek, çatışan tarafların, aralarındaki farklılıkların bir tarafa bırakılarak, daha önemli ve kapsamlı amaçlar doğrultusunda birleşmeleri ve yardımlaşmaları için uğraşılır.[125] Bu yöntem çatışmalara kesin bir çözüm getirmez. Baskı altına alarak kısa bir süre için erteler. Ayrıca tarafların üzerinde birleşecekleri üstün bir amacı belirlemek oldukça zordur.[126]

Kaynakları genişletme yöntemi: Örgütte sınırlı kaynakların olması durumunda, bir grubun başarısı karşısında diğerinin zararı söz konusu olacaktır. Bundan dolayı ancak kaynaklar artırıldığı takdirde bütün grupları tatmin etme imkanına kavuşulacaktır.[127] Sınırlı kaynak nedeniyle çatışan tarafların her birine istediği imkanlar sağlandığında, çatışma sebebi ortadan kalktığı için, çatışma çözüme kavuşmuş olacaktır.[128]

Ortak düşman yaratma yöntemi: Bu yöntem ile rekabet azaltılarak saptanan ortak düşmana

karşı işbirliği yapılması için uğraş verilir. Herkes için ortak bir hedef belirlenmesi, çatışmaların yönetilmesinde büyük kolaylık sağlayacağı gibi, örgüt içinde de birlik ve beraberlik duygularını güçlendirecektir.

Hakeme başvurma yöntemi: Örgüt içinde tarafların kendi aralarında anlaşamamaları ve yöneticinin de tarafları anlaşmaya ikna edemediği durumlarda, tarafsızlığına güvenilen üçüncü bir kişiye başvurulur. Ancak her iki taraf da verilen kararı saygı ile karşılamalıdır.[129] Hakemlik yapan kişi veya grup, her iki tarafı da dinleyerek ve olayı ayrıntılarıyla soruşturarak en uygun kararı vermeye çalışır.[130] Günümüzde bu yöntem özellikle işçi-yönetim çatışmalarında çok sık görülmektedir. Etkinlik, verimlilik ve zaman kazandırma açısından, sorunlar karşısında mahkemelere başvurma yönteminden çok daha yararlı bir yöntemdir.[131]

Oylama yöntemi: Yöntemin özü, çatışmaya taraf olanların, topluluk önünde fikirlerini serbestçe açıklamalarına ve ardından da haklının bulunabilmesi için topluluğun oylarına başvurulmasına dayanmaktadır.

Politik araçlar yöntemi: Bu yöntemde, örgüt yöneticisi, çatışmaya neden olan taraflara, bundan vazgeçmeleri halinde çeşitli vaatlerde bulunur. Taraflar, yeni kazanımlar elde edeceklerini düşünerek, çatışmadan vazgeçerler.[132] Tabi ki karşılıklı ödünler verilerek!

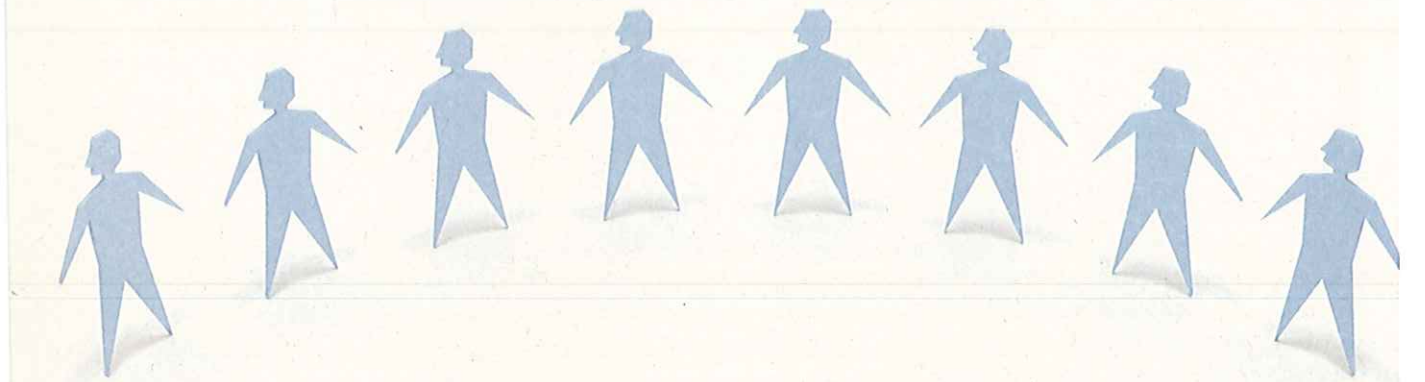
Bahsedilen tüm çatışma yönetimi teknikleri, yöneticilerin becerilerine, örgütün yapısına ve şartlarına göre farklı şekillerde kullanılabilir. Ancak tüm tekniklerin ve taktiklerin uygulanmasında yöneticilere büyük iş düşmektedir. Yönetici, bu süreçte dürüst bir aracı gibi çalışmalı, otoritesini kullanmalı ve dış faktörleri de dikkate alarak, çalışanları birbirlerine bağlamalıdır.[133] Ayrıca çatışma yönetimi tekniklerini uygularken, aşırı uçta ve ortada olanlarla ilgilenmeli, dış gözlemci ve araştırmacılardan yararlanmalıdır.[134] Yönetici açısından bu tekniklerin hangi şartlarda kullanılacağını belirlemek oldukça güçtür. Durumlara göre analizleri yapıp, bundan sonra çözüm için en iyi yöntemin ne olacağına karar vermek gerekir. Örgüt kültürünün değiştirilmesi, iletişim olanağından çok iyi yararlanılması, örgütün gerekli şartlara göre yeniden yapılandırılması, örgüt içinde rekabet ortamının oluşturulması gibi yöntemler de, örgütlerde yönetilebilir nitelikte çatışmaların oluşabilmesi için zemin hazırlamaktadır. Çatışmanın olmadığı ya da olmayacağı örgütü düşünmek mümkün değildir.

Sonuç Yerine...

Örgütleri, çalışmamızda ayrıntılı bir şekilde ele aldığımız çatışma sorunundan tamamıyla arındırabilmek mümkün değildir. Örgütler doğaları gereği çeşitli türdeki bu çatışmaları yaşamak zorundadırlar. Genel olarak çatışma istenen ve istenmeyen etkiler doğurmaktadır. Bunlar ister kişiler arası isterse gruplar arası olsun, örgütün kendisi ve üyeleri üzerinde etkide bulunmaktadır. Çatışmanın bizim için önemli olan, bireyler üzerindeki olumlu etkisi; rekabet duygularının desteklenmesine, kişinin kendisini yenileme yolunda harekete geçirilmesine ve başarma hazzını duymasına olan katkısı şeklinde kısaca belirtilebilir.

Çatışmanın gruplar üzerindeki etkisi düşünüldüğünde, kontrollü ve istenen yöndeki çatışma öncelikle grup üyeleri arasındaki bağı güçlendirmektedir. Bu durumda grup, örgüte daha faydalı olmaya başlar. Ancak yaşanan çatışmalar makul ölçülerin dışına çıkarsa yöneticiler baskıcı bir tutuma girebilirler.

Yöneticilere, çatışmaların yönetilmesinde en büyük görevin düştüğünü çalışmamızda sık sık belirttik. Çatışma yönetiminin kullanılarak daha etkin ve verimli çalışacak bir örgüt modelinde de, yönetici baş rolü oynayacaktır. Örgüte dışarıdan taze kan niteliğinde yeni elamanları alınması, örgütte haberleşme alanında yeni düzenlemelere gidilmesi, örgütün yeniden yapılandırılması, rekabetin teşvik edilmesi, gerekli stratejileri uygulayacak uygun yöneticilerin seçilmesi gibi bir çok tedbir, yöneticiler tarafından alınmak zorundadır. Bunların yanında örgüt içerisinde gruplar arası haberleşmenin kesintisiz, doğru ve yoğun biçimde işlemesinin sağlanması, gruplar arası ilişkilerde kazanma ve kaybetme duygusunun gelişip yerleşmesinin önüne geçilmesi, gruplara örgüt dışında ortak bir hedef göstererek yıkıcı çabalarının buraya yöneltilmeleri ve rekabetin olumlu sonuçlarını örgütte yoğunlaştırmalarının sağlanması gibi çalışmalar da yapılmalıdır. Bu tür çalışmalar daha çok, düşük çatışma düzeyi ile birlikte örgüt veriminin ve yaratıcılığının tatminkar olmaktan uzak bulunduğu örgütlerde veya bunların çeşitli birimlerinde yaratıcılık ve verimliliği iyileştirmek üzere, çatışmanın bilinçli olarak teşvik edilmesi yolu ile



sağlanmalıdır. Çünkü, çalışmamızda da bahsettiğimiz gibi yapıcı ve yaratıcı çatışmanın çok düşük bulunduğu ortamlarda çalışan insanlar, daha yeni ve daha iyi iş yapma yol ve yöntemleri geliştirmeye çabalamak yerine, mevcut durumu pasif bir şekilde kabullenmeyi tercih etmektedirler.

Buradan da anlaşıldığı gibi, başta itici ve olumsuz bir anlam taşıdığı düşünülen çatışma kavramı, örgüt için oldukça yararlı işlevler görebilmektedir. Aslında, kelime olarak baktığımızda, çatışma terimin hoş olmayan bir anlam içerdiği izlenimine kapılıyoruz. İnsanlar bunu duyduklarında, husumet, rahatsızlık veren ilişkiler, meslek kaybı, ailelerin dağılması, şiddet, savaş gibi kavramları gözlerinin önüne getiriyorlar. Bu durumda doğan ilk tepkiler doğrudan karşı koyma şeklinde ortaya çıkıyor. Kişilerin bu durumda örgüte verdikleri zarar da daha fazla oluyor.

Bugün örgüt araştırmacıları, örgütlerde yoğun bir şekilde görülen ve verimliliği düşüren çatışma sorunlarına çözüm arıyorlar. Bu çatışmaların yönetilebilmesi için neler yapılması gerektiğini düşünüyorlar. Biz bu çalışma ile, örgütsel çatışmaların nasıl yönetilebileceği sorusuna yanıt aradık ve çalışmamız içerisinde bu konuyla ilgili gerekli açıklamaları yaptık. Bunlar sonucunda çatışma yönetiminde kilit rolün yönetici üzerinde olduğunu gördük. Nihayetinde çatışma yönetimi bir karar verme sürecini zorunlu kılıyor. Yönetici karşı karşıya kaldığı sorunları çözebilmek, örgüt içi gruplar arasında görülen husumetleri yok edebilmek için, çalışmamızda belirttiğimiz çözüm alternatiflerinden en uygun olanını seçmek durumundadır. Bunun için hazırlık çalışması yapması da gerekir. Ancak en önemli şart, yöneticinin kişisel becerileridir. Çünkü her örgütte birbirinden çok farklı şartlarda, çok farklı çatışmalar görülebilmektedir. Dolayısıyla yönetici, bu zor görevi, kişisel becerilerini de kullanarak yerine getirecektir. Yöneticilerin eğitilmesi bu noktada büyük önem taşımaktadır. Ayrıca yöneticilerin çatışmaların çözümü konusunda istekli olmaları da önemlidir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Akat, İlker-G. Budak; İşletme Yönetimi, Beta, İstanbul, 1994.

Baron, Robert; "Organizational Conflict", Theory and Research in Conflict Management, Ed. M. Afzalur Rahim, Praeger, United States of America, 1990.

Bumin, Birol; İşletmelerde Çatışmanın Yönetimi, Ankara, 1990.

Buntzman, Gabriel; "Mediation and Arbitration", Theory and Research in Conflict Management, Ed. M. Afzalur Rahim, Praeger, United States of America, 1990.

Can, Halil; Organizasyon ve Yönetim, Adım Yay., Ankara, 1992.

Davis, Keith; Human Behavior at Work, Mc. Graw Hill Books, United States, 1981.

Dinçer, Ömer-Y.Fidan; İşletme Yönetimi, Beta, İstanbul, 1996.

Erdoğan, İlhan; İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İşl. Fak. Yay., İstanbul, 1999.

Ertekin, Yücel; "Örgütsel Çatışma", (Ed. T. Ergun), Yönetim Psikolojisi. II, TODAİE, Ankara, 1982.

Ertekin, Yücel; Stres ve Yönetim, TODAİE, Ankara, 1993.

Ertürk, Mumin; İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, İstanbul, 1995.

Himes, Joseph S.; Conflict and Conflict Management, The University of Georgia Press, Athens, 1980.

Jones, Tricia; "Communication Conflict", Theory and Research in Conflict Management, Ed. M. Afzalur Rahim, Praeger, United States of America, 1990.

Kefecioğlu, Tamer; "Örgütlerde Çatışma ve Yönetimi", Mercek, MESS Yay., Nisan 1999.

Koçel,Tamer; İşletme Yöneticiliği, Beta, İstanbul, 1993.

Likert, Rensis-D. G. Bowers; "Conflict Strategies Related to Organizational Theories and Management Systems", Attitudes, Conflict and Social Change, Ed. Bert T. King, Elliot Mcginnes, Academic Press, Newyork, USA, 1972.

March, James-H. Simon; Örgütler (Çev. Ö. Bozkurt- Oğuz Onaran), TODAİE, Ankara, 1975.

Mayer, Richard J.; Conflict Management, Battelle Press, USA, 1989.

Mescon, Michael-M. Albert-F. Khedouri; Management, Newyork, United States, 1988.

Onaran, Oğuz; Örgütlerde Karar Verme, A.U. SBF Yay., Ankara, 1975.

Pavlak, Thomas; "Conflict in the Public Sector", Theory and Research in Conflict Management, Ed. M. Afzalur Rahim, Praeger, United States of America, 1990.

Pops, Gerald-Max O. Stephenson; "Managing Conflict in the Policy Process", Theory and Research in Conflict Management, Ed. M. Afzalur Rahim, Praeger, USA, 1990.

Robbins, Stephen; Managing Organizational Conflict, Stephen Robbins Publ., USA, 1943.

Sampson, Robert C.; Managing the Managers, McGraw Hill Books Co., USA, 1965.

Şimşek, Şerif; Yönetim ve Organizasyon, Damla Yay., 1998.

Tengilimoğlu, Dilaver; "Kişilerarası Çatışma ve Çatışmayı Teşhis Modelleri", AİD, C. 24, S.2, 1991.

Thompson, Victor-A. Knopf; Modern Organizations, NewYork, USA, 1963.

Tjosvold, Dean; "The Goal Interdependence Approach to Communication in Conflict: An Organizational Study", Theory and Research in Conflict Management, Ed. M. Afzalur Rahim, Praeger, United States of America, 1990.

Webber, Ross A.; Basic Elements of Managing Organizations, USA, 1979.

Yates, Douglas Jr.; The Politics of Management, Jossey-Bass Publishers, USA, 1987.

DİPNOTLAR

1 İlker Akat -G. Budak; İşletme Yönetimi, Beta, İstanbul, 1994, s.333-334.

2 İlhan Erdoğan; İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İşl. Fak. Yay., İstanbul, 1999, s.145.

3 Dean Tjosvold; "The Goal Interdependence Approach to Communication in Conflict: An Organizational Study", Theory and Research in Conflict Management, Ed. M. Afzalur Rahim, Praeger, United States of America, 1990, s.15.

4 Halil Can; Organizasyon ve Yönetim, Adım Yay., Ankara, 1992, s.287.

5 Şerif Şimşek; Yönetim ve Organizasyon, Damla Yay., 1998, s.271.

6 Robert Baron; "Organizational Conflict", Theory and Research in Conflict Management, Ed. M. Afzalur Rahim, Praeger, United States of America, 1990, s.1-4.

7 Michael Mescon -M. Albert-F. Khedouri; Management, Newyork, United States, 1988, s.556.

8 Şerif Şimşek; a.g.e., s.271.

9 Mumin Ertürk; İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, İstanbul, 1995, 201.

10 Dilaver Tengilimoğlu; "Kişilerarası Çatışma ve Çatışmayı Teşhis Modelleri", AİD, C. 24, S.2, 1991, s.123.

11 Thomas Pavlak; "Conflict in the Public Sector", Theory and Research in Conflict Management, Ed. M. Afzalur Rahim, Praeger, United States of America, 1990, s.131.

12 Tamer Koçel; İşletme Yöneticiliği, Beta, İstanbul, 1993, s.395.

13 İlhan Erdoğan; a.g.e., s.146.

14 Mumin Ertürk; a.g.e., s.201.

15 Şerif Şimşek; a.g.e., s.271.

16 Oğuz Onaran; Örgütlerde Karar Verme, A.U. SBF Yay., Ankara, 1975, s.141.

17 Joseph S Himes; Conflict and Conflict Management, The University of Georgia Press, Athens, 1980, s.167.

18 Michael Mescon -M. Albert-F. Khedouri; a.g.e., s.556.

19 Ross A. Webber; Basic Elements of Managing Organizations, USA, 1979, s.447.

20 Yücel Ertekin; Stres ve Yönetim, TODAİE, Ankara, 1993, s.77.

21 Yücel Ertekin; a.g.e., s.71.

22 Robert Baron; "Organizational Conflict", Theory and Research in Conflict Management, Ed. M. Afzalur Rahim, Praeger, United States of America, 1990, s.1.

23 Ömer Dinçer -Y.Fidan; İşletme Yönetimi, Beta, İstanbul, 1996, s.359.

24 Mumin Ertürk; a.g.e., s.201.

25 Şerif Şimşek; a.g.e., s.277.

26 İlhan Erdoğan; a.g.e., s.181-182.

27 Tamer Koçel; a.g.e., s.403-404.

28 Şerif Şimşek; a.g.e., s.272.

29 Dilaver Tengilimoğlu; a.g.m., s.124.

30 Şerif Şimşek; a.g.e., s.273.

31 Yücel Ertekin; "Örgütsel Çatışma", (Ed. T. Ergun), Yönetim Psikolojisi. II, TODAİE, Ankara, 1982, s.474.

32 Şerif Şimşek; a.g.e., s.273.

33 James March -H. Simon; Örgütler (Çev. Ö. Bozkurt- Oğuz Onaran), TODAİE, Ankara, 1975, s.135.

34 Stephen Robbins; Managing Organizational Conflict, Stephen Robbins Publ., USA, 1943, s.43.

35 Tamer Koçel; a.g.e., s.400.

36 Halil Can; Organizasyon ve Yönetim, Adım Yay., Ankara, 1992, s.293.

37 Mumin Ertürk; a.g.e., s.208-210.

38 Tamer Koçel; a.g.e., s.401.

39 Halil Can; a.g.e., s.293.

40 Tamer Koçel; a.g.e., s.401.

41 Ömer Dinçer -Y.Fidan; a.g.e., s.364.

42 Tricia Jones; "Communication Conflict", Theory and Research in Conflict Management, Ed. M. Afzalur Rahim, Praeger, United States of America, 1990, s.29.

43 Dilaver Tengilimoğlu; a.g.m., s.133.

44 Mumin Ertürk; a.g.e., s.212.

45 Tamer Koçel; a.g.e., s.402.

46 Mumin Ertürk; a.g.e., s.212.

47 Tamer Koçel; a.g.e., s.402.

48 Mumin Ertürk; a.g.e., s.214.

49 Tamer Koçel; a.g.e., s.402.

50 Birol Bumin; İşletmelerde Çatışmanın Yönetimi, Ankara, 1990, s.20.

51 Mumin Ertürk; a.g.e., s.203.

52 Yücel Ertekin; a.g.e., s.72.

53 Mumin Ertürk; a.g.e., s.212.

54 Şerif Şimşek; a.g.e., s.279.

55 Ömer Dinçer -Y.Fidan; a.g.e., s.361.

56 Şerif Şimşek; a.g.e., s.279.

57 Yücel Ertekin; a.g.e., s.72.

58 İlker Akat vd., a.g.e., s. 336.

59 Tamer Koçel; a.g.e., s.399.

60 Ömer Dinçer -Y.Fidan; a.g.e., s.361.

61 Tamer Koçel; a.g.e., s.399.

62 Şerif Şimşek; a.g.e., s.281.

63 Mumin Ertürk; a.g.e., s.205

64 Şerif Şimşek; a.g.e., s.281.

65 Mumin Ertürk; a.g.e., s.212.

66 Şerif Şimşek; a.g.e., s.282.

67 Mumin Ertürk; a.g.e., s.206.

68 Şerif Şimşek; a.g.e., s.278.

69 Tamer Koçel; a.g.e., s.396.

70 Şerif Şimşek; a.g.e., s.278.

71 Mumin Ertürk; a.g.e., s.207.

72 Tamer Koçel; a.g.e., s.399.

73 Şerif Şimşek; a.g.e., s.281-282.

74 Mumin Ertürk; a.g.e., s.208.

75 Ömer Dinçer -Y.Fidan; a.g.e., s.374.

76 Yücel Ertekin; a.g.m., s.482.

77 Ömer Dinçer -Y.Fidan; a.g.e., s.374.

78 Yücel Ertekin; a.g.e., s.76.

79 Ömer Dinçer -Y.Fidan; a.g.e., s.374.

80 Victor Thompson - A. Knopf; Modern Organizations, NewYork, USA, 1963, s.100.

81 İlker Akat vd., a.g.e., s. 337.

82 Dilaver Tengilimoğlu; a.g.m., s.123.

83 Rensis Likert -D. G. Bowers; "Conflict Strategies Related to Organizational Theories and Management Systems", Attitudes, Conflict and Social Change, Ed. Bert T. King, Elliot Mcginnes, Academic Press, Newyork, USA, 1972, s.105.

84 Gerald Pops-Max O. Stephenson; "Managing Conflict in the Policy Process", Theory and Research in Conflict Management, Ed. M. Afzalur Rahim, Praeger, USA, 1990, s.134-135.

85 Richard J. Mayer; Conflict Management, Battelle Press, USA, 1989, s.71.

86 İlhan Erdoğan; a.g.e., s.181-182.

87 Tamer Kefecioğlu; "Örgütlerde Çatışma ve Yönetimi", Mercek, MESS Yay., Nisan 1999, s.98.

88 Tamer Koçel; a.g.e., s.403.

89 Ömer Dinçer -Y.Fidan; a.g.e., s.369-373.

90 Keith Davis; Human Behavior at Work, Mc. Graw Hill Books, United States, 1981, s.181.

91 Douglas Jr. Yates; The Politics of Management, Jossey-Bass Publishers, USA, 1987, s.145-155.

92 Robert C. Sampson; Managing the Managers, McGraw Hill Books Co., USA, 1965, s.42-44.

93 İlhan Erdoğan; a.g.e., s.188.

94 Mumin Ertürk; a.g.e., s.215.

95 Dilaver Tengilimoğlu; a.g.m., s.137.

96 İlhan Erdoğan; a.g.e., s.188.

97 Dilaver Tengilimoğlu; a.g.m., s.137.

98 Mumin Ertürk; a.g.e., s.215.

99 Keith Davis; a.g.e., s.183.

100 İlhan Erdoğan; a.g.e., s.188.

101 Mumin Ertürk; a.g.e., s.215.

102 Dilaver Tengilimoğlu; a.g.m., s.138.

103 Tamer Koçel; a.g.e., s.404.

104 Douglas Jr. Yates; a.g.e., s.130-145.

105 Şerif Şimşek; a.g.e., s.288.

106 İlker Akat vd., a.g.e., s. 338.

107 Mumin Ertürk; a.g.e., s.217-218.

108 Şerif Şimşek; a.g.e., s.288.

109 Halil Can; a.g.e., s.294.

110 Mumin Ertürk; a.g.e., s.218.

111 Şerif Şimşek; a.g.e., s.288.

112 Halil Can; a.g.e., s.294.

113 Mumin Ertürk; a.g.e., s.218.

114 Şerif Şimşek; a.g.e., s.289.

115 Tamer Koçel; a.g.e., s.407.

116 Şerif Şimşek; a.g.e., s.289.

117 Mumin Ertürk; a.g.e., s.217.

118 Şerif Şimşek; a.g.e., s.289.

119 Tamer Koçel; a.g.e., s.405.

120 Mumin Ertürk; a.g.e., s.217.

121 Tamer Koçel; a.g.e., s.407.

122 Mumin Ertürk; a.g.e., s.219.

123 Tamer Koçel; a.g.e., s.406.

124 Mumin Ertürk; a.g.e., s.219.

125 Tamer Koçel; a.g.e., s.406.

126 Mumin Ertürk; a.g.e., s.218.

127 Halil Can; a.g.e., s.294.

128 Mumin Ertürk; a.g.e., s.217.

129 Halil Can; a.g.e., s.294-295.

130 Mumin Ertürk; a.g.e., s.219.

131 Gabriel; Buntzman; "Mediation and Arbitration", Theory and Research in Conflict Management, Ed. M. Afzalur Rahim, Praeger, United States of America, 1990, s.105.

132 Mumin Ertürk; a.g.e., s.218.

133 Douglas Jr. Yates; a.g.e., s.160-163.

134 Douglas Jr. Yates; a.g.e., s.155-159.

Doğa Başar Sarıipek
Kocaeli Üniversitesi, İİBF. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Araştırma Görevlisi

Sosyal Politikada Sivil Toplum Örgütlerinin Yeri ve Rolü

Giriş

İdeal bir toplum düzeni, sosyal adaletin ve barışın geliştiği, hakça bir üretim ve bölüşüm sisteminin olduğu ve bu nedenle gelir dağılımı eşitsizliği ve yoksulluk gibi temel sosyoekonomik sorunların en az düzeyde rastlandığı, hızlı ve sürekli bir kalkınmanın sağlanabildiği bir toplum düzenidir. Böylesine dengeli bir topluma ulaşmada doğrudan etkili politikalardan biri kuşkusuz sosyal politikadır. Çünkü sosyal politika öz itibariyle bir toplumu meydana getiren tüm bireylerin, o toplumda geçerli sosyal ve ekonomik mirasın tamamından eşit pay almasını hedefleyen önlemler bütünüdür.

Ancak bu genel tarife karşın, sosyal politika aslında tanımlaması güç bir alandır. Bu nedenle, birçok yazar sosyal politikayı "karşılaşıldığında tanınan, ancak karşı karşıya kalmadan tarif edilmesi güç" bir kavram olarak nitelemektedir. Bununla birlikte, sosyal politikaya yerleşmiş bazı kavramlardan da bahsedilebilir. Bunlardan ilki, devlettir. Bilindiği gibi bir toplumda sosyal politikaların tasarlanması, gerekli hukuki altyapının oluşturulması ve etkin bir biçimde hayata geçirilmesi konularından asıl sorumlu aktör devlettir. Bu, gelenekçi bir yaklaşımdır ve esas olarak devletin kurumları aracılığıyla sosyal refah sunmasıyla ilişkilidir. Yani, refah devletiyle ve onun sağlık, barınma, eğitim, sosyal güvenlik ve kişisel sosyal hizmetler gibi temel sosyal hizmet alanlarıyla ilgilenmektedir (Coffey, 2004, 2).

Sosyal politikaya yönelik ikinci yaklaşım ise geleneksel refah devleti sınırlamasından öteye uzanmaktadır. Buna göre, sosyal politika sosyal boyutu bulunan bütün devlet politikalarını içermektedir. Örneğin aileyle ve emek piyasasıyla ilişkili olan bu politikalar özel olarak sosyal politika olarak adlandırılmasalar da sosyal refaha ilişkin sonuçları bulunmaktadır. Üstelik refahın ve genel huzur ortamının doğrudan doğruya devlet kanalıyla sağlanabileceği gibi, aile, sivil toplum örgütleri ve piyasa gibi aktör veya kurumlar tarafından dışarıdan da sağlanabileceği ve geliştirilebileceği iddiası, sosyal politikanın kapsamının genişlemesine neden olmuştur (Coffey, 2004,2).

Ancak yine de tüm vatandaşların hem asgari hem de refah arttırıcı ihtiyaçlarını sağlama yükümlülüğüne sahip yegane kurumun devlet olduğu unutulmamalıdır. Diğer refah sağlayıcı kurum ya da aktörler olan piyasa, sivil toplum örgütleri ve aile/akraba dayanışması ise bu konuda devlete ancak yardımcı olmakta, onu tamamlamaktadır.

Tüm vatandaşların hem asgari hem de refah arttırıcı ihtiyaçlarını sağlama yükümlülüğüne sahip yegane kurumun devlet olduğu unutulmamalıdır. Diğer refah sağlayıcı kurum ya da aktörler olan piyasa, sivil toplum örgütleri ve aile/akraba dayanışması ise bu konuda devlete ancak yardımcı olmakta, onu tamamlamaktadır.

Neoliberalizm ve Sosyal Politika

Son zamanlarda meydana gelen büyük ölçekli sosyal değişimlere ve dönüşümlere cevap olarak, günümüz sosyal politika anlayışının dayandığı teorik, ampirik, siyasi, ekonomik ve sosyal temellerde de köklü değişim ve dönüşümler meydana gelmiştir. Bu doğrultuda sosyal politika, "nelerin sosyal politika sayılacağı" ve "sosyal politikanın araçları" konularında yeniden kavramsallaştırma çabalarına maruz kalmıştır. Dolayısıyla sosyal politikayı dar sosyal refah ve sosyal hizmet anlayışıyla tarif etmek artık mümkün ve yeterli görünmemektedir. Bu anlayış, refah devletine yönelik neoliberal ve diğer tehditler tarafından güçsüzleştirilmiş ve geçerliliğini yitirmiştir. Örneğin aile yapılarındaki değişiklikler ile istihdamın ve emeğin yeniden yapılandırılması, sosyal politika anlayışında derin etkiler yapmıştır (Coffey, 2004, 3).

İlk kuruldukları günden itibaren dini, toplumsal veya hümanistik değerlere bağlı olarak muhtaç durumdaki insanlara yardım eli uzatan sivil toplum örgütleri, neoliberal görüşlerin yeniden güç kazanmasıyla birlikte, devletin sosyal yükümlülüklerinin azaltılmasının bir yöntemi olarak yeniden gündeme gelmiştir. Bunun nedeni, sivil toplum örgütlerinin sosyal politika uygulamalarında devletin yanında ve onun yükünü hafifletebilecek bir yöntem ve açılım olarak görülmesidir

Bu etkiler ışığında sosyal politikanın geleceğinin ne olacağı konusu yoğun biçimde tartışılmaktadır. Bu tartışmanın bir tarafında, devletin maliyetleri kısması ve buna da sosyal politika harcamalarından başlaması gerektiğini savunan görüş bulunurken, karşı tarafta küreselleşmenin piyasalarda neden olduğu kuralsızlaşmanın ve artan sosyoekonomik güvencesizliklerin ancak sosyal politikalarla dengelenebileceğini, bu nedenle sosyal politikanın vazgeçilmez olduğunu savunan karşıt bir görüş yer almıştır. (Geyer, 2001, 477). Yani bu görüşe göre, sosyal politikalara artık eskisinden bile fazla ihtiyaç vardır.

Bu nedenle, sosyal politikaya olan ihtiyacın arttığı bu dönemde sosyal politika alanında faaliyet gösteren sivil toplum örgütlerinden daha fazla istifade etmenin isabetli olacağı ileri sürülmektedir. Ancak bu, dikkatle yaklaşılması gereken bir konudur. Çünkü sosyoekonomik açıdan sağlıklı ve dengeli bir toplum düzeni oluşturulması sürecini bütünüyle sivil toplum örgütlerine bırakmak yanlış olacaktır. Daha açık bir ifadeyle, sivil toplum örgütlerinin devletin bazı ekonomik ve sosyal sorumluluk ve işlevlerine destek vermesi, o alanlarda kamusal politikalara son verilmesi anlamına gelmemelidir. Çünkü toplumsal ve ulusal bütünleşme ve kalkınma ancak kamusal politikalarla sağlanabilmektedir.

Buradan hareketle, sivil toplum örgütlerinin aslında kamu eliyle sosyal politika ile kamusal hizmetlerin özelleştirilmesi arasında bir köprü vazifesi gördüğü belirtilebilir. Nitekim devletin kamusal hizmetlerinin tümden özel sektöre devredilmesinin mümkün olmadığının ve bu yöndeki faaliyetlerin toplumda karmaşa ve huzursuzluk yaratacağının iyice anlaşılmasından sonra, bir orta yol veya yumuşak geçiş olarak sivil toplum örgütleri gündeme getirilmiştir(Özdemir,2004, 276). Yani sivil toplum örgütleri, bir çeşit "devlet eliyle güçlendirilme" süreci yaşamıştır.

Sivil Toplum Örgütleri Etkili Bir Sosyal Politika Aktörü Olabilir mi?

Genel olarak bakıldığında, sivil toplum örgütlerinin amaçlarının birçok yönden sosyal politikanın amaçlarıyla benzerlikler gösterdiği anlaşılmaktadır. Sosyal politika açısından sivil toplum örgütlerinin iki temel işlevi vardır. Bunlardan birincisi demokratik hakların elde edilmesi, korunması ve geliştirilmesi, diğeri de ekonomik açıdan bireyler ve sınıflar arasında oluşan dengesizliğin giderilmesine yardımcı olunmasıdır. Bu doğrultuda, devletin yeterince etkili olamadığı durumlarda sivil toplum örgütlerinin politikalar üreterek ya da baskı oluşturarak bazı sosyoekonomik hakların elde edilmesinde önemli bir rol üstlenebileceği ileri sürülmektedir (Seeleib-Kaiser&Vetterlein, 2007, 8).

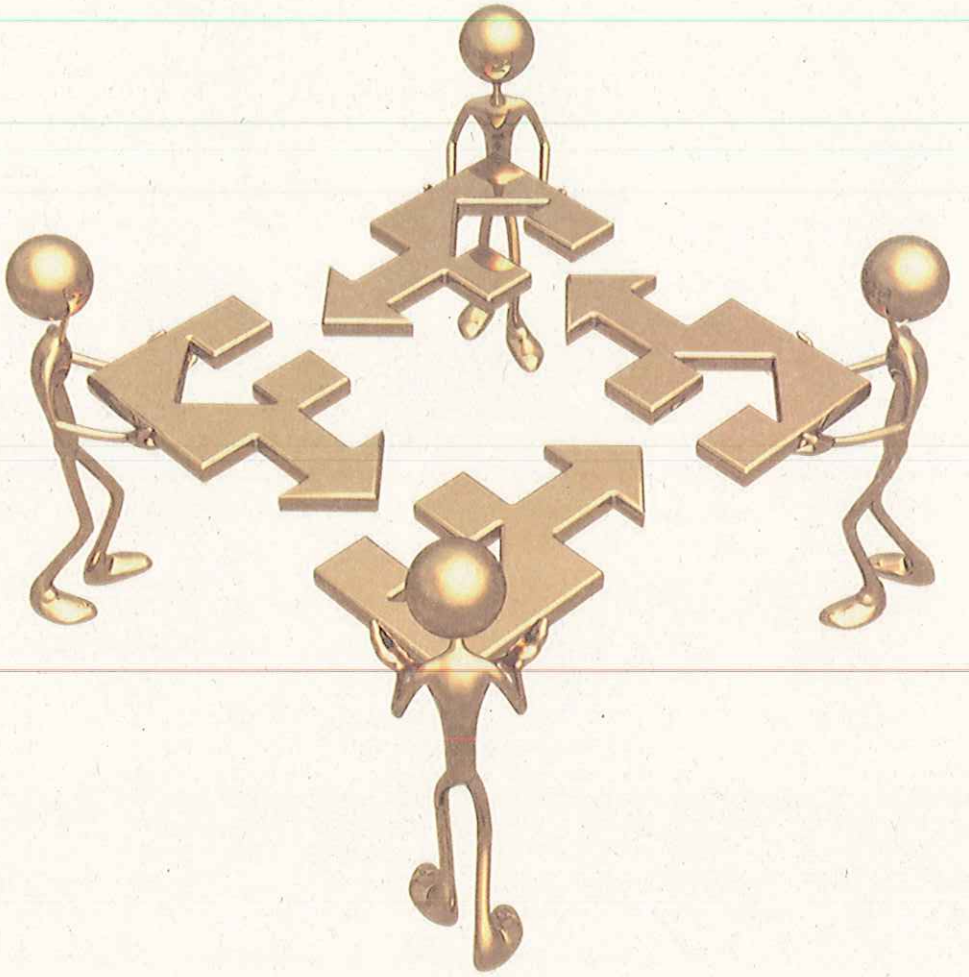
İlk kuruldukları günden itibaren dini, toplumsal veya hümanistik değerlere bağlı olarak muhtaç durumdaki insanlara yardım eli uzatan sivil toplum örgütleri, neoliberal görüşlerin yeniden güç kazanmasıyla birlikte, devletin sosyal yükümlülüklerinin azaltılmasının bir yöntemi olarak yeniden gündeme gelmiştir. Bunun nedeni, sivil toplum örgütlerinin

sosyal politika uygulamalarında devletin yanında ve onun yükünü hafifletebilecek bir yöntem ve açılım olarak görülmesidir (Özdemir, 2004, 276).

Bununla birlikte, küreselleşme sürecinin ve ona koşut süregelen neoliberalizmin ulus devletlerin etkinliğini zayıflatarak, sivil toplum örgütlerinin baskı gücünü ve rolünü kendiliğinden arttırması da ister istemez bu örgütleri daha güçlü sosyal politika aktörleri haline getirmiştir. Hatta sivil toplum örgütleri günümüzde kimi ülke örneklerinde bu güçlü konumlarından faydalanarak, sosyal politikanın en etkili müdahale araçları arasına girmiştir. Bu karşılıklı ilişki içinde devlet her ne kadar kaybeden taraf gibi görünüyor olsa da kimi zaman bu duruma bilinçli olarak zemin hazırlandığı da anlaşılmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, insanların içinde yaşadıkları toplumun sosyal ve ekonomik mirasından ve kalkınmışlık düzeyinden eşit pay alarak, hakça ve insana yaraşır bir yaşam sürmeleri amacına hizmet eden sosyal politika uygulamalarına sadece maliyet penceresinden bakarak, devletin bu konudaki yetki ve sorumluluklarını gönüllü olarak sivil topluma devrettiği de görülebilmektedir.

Sivil toplum örgütlerinin hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde sosyal hayata, sosyal adalete, sosyal barışa ve sosyal değişime önemli katkılar sağladığı kesindir. Sosyal refah, sosyal bütünleşme, adil gelir dağılımı, temiz bir çevrede yaşama, demokrasinin geliştirilmesi gibi sosyal politikanın temel bazı amaçları doğrultusunda faaliyet gösteren sivil toplum örgütleri, aslında kendi amaçlarına ulaştıkları ölçüde sosyal politikanın hedeflerini de gerçekleştirmiş olmaktadır (Şenkal, 2003, 105).

Sosyal politika alanında faaliyet gösteren sivil toplum örgütlerinin etkinliği dini ve insani gerekçeler, topluma yerleşmiş bulunan yardımlaşma ve dayanışma gelenekleri ve ülkelerin kalkınmışlık düzeyi gibi bazı koşullara bağlı olarak değişmektedir.



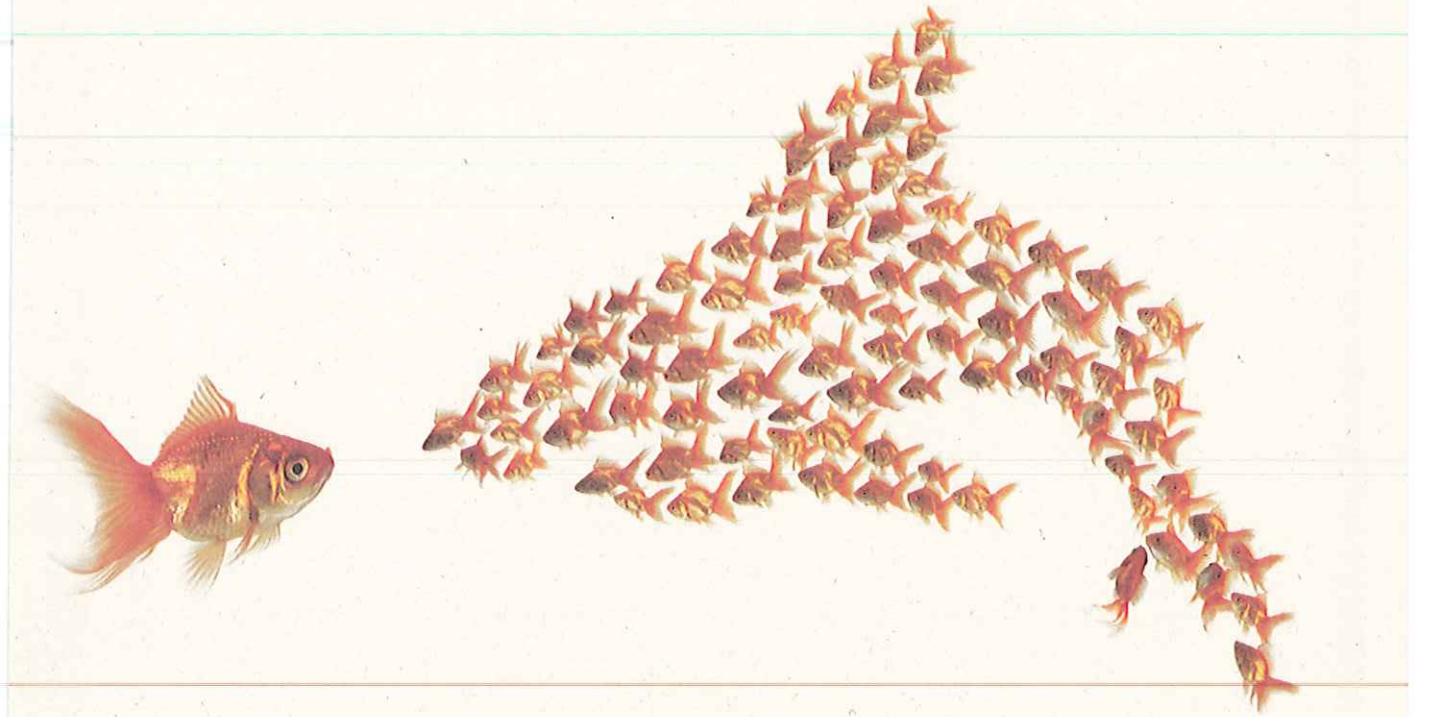
Bu bağlamda, az gelişmiş ülkelerdeki sivil toplum örgütlerinin genellikle toplumun nispeten küçük ya da coğrafi olarak belli bir kesimine yönelik gıda, sağlık, barınma alanlarında mütevazı toplumsal projeler yürüttükleri görülmektedir. Temel yoksunluk alanlarıyla mücadeledeki bu parçalı yapı, ülkeler geliştikçe ve devletin politika üretme ve uygulama kapasitesi arttıkça daha merkezi bir hal almakta ve sivil toplum kaynaklı yoksunlukla mücadele projelerinin kapsamı genişlemektedir.

Gelişmiş ülkelerde ise sivil toplum örgütlerinin ülke sınırlarını aştıkları ve hatta ülkeler üstü bir yapıya kavuşarak, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere doğru faaliyetlerini genişlettikleri görülmektedir. Nitekim zaman içinde gelişmiş ülkelerin ve bazı sivil inisiyatiflerin öncülüğünde uluslarüstü bazı sivil toplum örgütleri de kurulmuştur. Bunlar az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin sosyal politika projelerine kaynak ve teknik destek sağlamaktadır.

Ancak sivil toplum örgütlerinin en güçlü oldukları gelişmiş dünyaya bakıldığında bile sosyal politika alanındaki devlet-sivil toplum örgütü ilişkisinin ikame değil, tamamlayıcılık ve işbirliği temelli olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin, kar amacı gütmeyen sivil toplum örgütlerinin önemini en erken fark eden ülkelerden biri olan İngiltere'de bile, devlet sosyal politika alanında hakim konumunu sürdürmektedir. Almanya'da da benzer bir işbirliği ilişkisi görülmektedir. Bu ülkede sosyal refah hizmetlerinin neredeyse yarısının finansmanı devlet tarafından sağlanırken, hizmetlerin sunumu ise sivil toplum örgütleri tarafından başarılı bir işbirliği sağlanarak yerine getirilmektedir (Özdemir, 2004, 277).

Sonuç

Küreselleşme süreciyle birlikte ulus devletlerin egemenlik alanlarının aşınması ve artan küresel rekabet karşısında devletin sosyal politika harcamalarında kısıntıya gidilmesi, sivil toplum örgütleri üzerinde iki yönlü bir etki yapmıştır. İlk olarak, liberal öğretilerin yeniden önem kazanmasıyla birlikte



devletlerin sosyal politika sorumluluklarını diğer refah sağlayıcı kurumlara devretmesi yarışı başlamıştır. Bu süreçte sivil toplum örgütleri kendi kendine yardım, yönetişim, yardımlaşma, dayanışma, birlik-bütünlük gibi kavramlar çerçevesinde ulusal sosyal politikanın önemli aktörleri arasına girmiştir. Sadece sonuç odaklı ve aceleci bir bakış açısıyla bunun çok ciddi bir sorun teşkil etmeyebileceği; çünkü asıl önemli olanın sosyal yardımların ve korumanın nereden geldiğinin değil, ihtiyaç sahibi kesimlere ulaşıp ulaşmaması olduğu belirtilebilir. Ancak burada gözden kaçırılan çok önemli bir nokta vardır: Sosyal politika kesinlikle hak temelli olmalıdır. Bunun tek yolu da bizzat devlet tarafından, yasal altyapısı kurularak sunulmasıdır. Hak temelli olmasının doğal bir sonucu, vatandaşların toplumsal kalkınmadan alacakları paylarının konjonktürel dalgalanmalara ve yardımseverlik duygularına terk edilmemesi ve talep etme hakkına sahip olunmasıdır. Dolayısıyla bu alanın sivil toplum öncülüğüne terk edilmesi, yani bir anlamda devletin sivil toplum örgütleriyle ikame edilmesi bir taraftan hak temelli sosyal politika anlayışının içini boşaltmakta, diğer taraftan da devletle sivil toplum örgütleri arasında uzun yıllardır süregelen uyumlu tamamlayıcılık ilişkisini bozmaktadır.

Bununla birlikte, adil ve demokratik bir toplum oluşturmaya yönelik faaliyetlerde sivil toplum örgütlerinin oynayacağı potansiyel rolü yok saymak da mümkün değildir. Bu nedenle, doğru uygulama sivil toplum örgütlerinin sosyal politika alanında devlete yardımcı olması ve onu ikame etmek yerine, tamamlamasıdır. Çünkü birçok hükümet etkili sosyal kalkınma için tek başına gerekli yetenek ve kapasiteye sahip değildir. Bu da refah sağlayıcı kurumlar arasında devletin öncülüğündeki etkin bir ortaklığı ve tamamlayıcılığı zorunluluk haline getirmektedir. Bu tamamlayıcılık sürecinde sivil toplum örgütleri aile-piyasa-devlet üçlüsü arasında bir köprü işlevi gören önemli bir aktördür.

Kaynakça

- Coffey, Amanda, (2004), Reconceptualizing Social Policy, Open University Press, England.
- Geyer, Robert, (2001), Can European Union (EU) Social NGOs Co-operate to Promote EU Social Policy?, Journal of Social Policy, 30/3, Cambridge University Press, Printed in the United Kingdom, 477-493.
- Özdemir, Süleyman, (2004), Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti, İTO Yayınları, 2004-69, İstanbul.
- Seeleib-Kaiser, Martin & Vetterlein, Antje, (2007), Rethinking Global Governance: Market Actors and Accountability, Paper prepared for presentation at the RC 19 (ISA) conference "Social Policy in a Globalizing World: Developing a North-South Dialogue, Florence, September 6 - September 8.
- Şenkal, Abdülkadir, (2003), Küreselleşme, Sosyal Politikanın Dönüşümü ve Sivil Toplum Örgütleri, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, İstanbul Üniversitesi, 45. Kitap.

Nihat Büyükbaş
Eğitim Yöneticisi

Bir Kamu Hizmeti Olarak Eğitimin Yönetimi ve Örgütlenme

Dünyada eğitim sürecine katılan insanların sayısı giderek artmaktadır. Her kademedeki eğitim kurumları teknolojinin sağladığı imkânları da kullanarak insanların bilgi ve beceri düzeylerini yükseltmede aktif rol alıyorlar. Dünyadaki gelişmelere paralel olarak ülkemizde de her düzeydeki okullaşma oranları artmış, son çıkarılan 4+4+4 kademeli, kesintili ve 12 yıllık zorunlu eğitim ile gelen zorunlu kayıt, ilköğretimde olduğu gibi ortaöğretimde de okullaşma oranlarını %100'e ulaştıracaktır.

Bir yandan giderek artan eğitim talebi, öte yandan okula gitmenin zorunlu olması ve okulda kalma sürelerinin her geçen gün uzatılma ihtiyacı, kaliteli eğitimi ve dolayısıyla eğitimin yönetimini daha stratejik sürece taşımıştır.

Bir yandan giderek artan eğitim talebi, öte yandan okula gitmenin zorunlu olması ve okulda kalma sürelerinin her geçen gün uzatılma ihtiyacı, kaliteli eğitimi ve dolayısıyla eğitimin yönetimini daha stratejik sürece taşımıştır.

Özellikle okul eğitiminin dün olduğu gibi sadece ders kitaplarında yazılı olan kalıp bilgilerin öğretmenler vasıtasıyla aktarıldığı ve bu bilgilerin ezberlenme derecesi ile öğrencilerin diplomalandırıldığı eğitim anlayışı sona ermiştir. Bugünün okulu küreselleşmenin sosyal, siyasal, ekonomik ve kültürel alandaki olumlu ve olumsuz etkileri altında bulunmaktadır.

Küreselleşme, yoğun bilgi birikimine girilen bir süreci başlatmış, bilgiyi herkesin hizmetine sunmuş, dünyanın dört bir yanında üretilen bilgilere ulaşım bir tuş mesafesine inmiştir. Bilgi çeşitliliği ve zenginliği hayatın her alanına yayılmış, bilgiye ulaşım araçları farklılaşmıştır. Diğer yandan farklı kültürlerin, ürettikleri bilimsel bilgi ve teknoloji dil ve milliyet algısını değiştirmiş, özellikle en fazla bilgi ve teknoloji üreten İngilizce gibi diller diğer dilleri baskısı altına almış ve bilim üretemeyen milletlerin dilini adeta kendi kelimeleri ile esir almıştır. Bu esaret dillerin zenginleşmesini geciktirmiş, üretilen her yeni teknoloji, üretildiği dile ilişkin yüzlerce kelimeyi başka dillere transfer etmiştir.

Fransızların üretip ihraç ettiği tren teknolojisi ile birlikte 200 civarında Fransızca kelime dilimize girmiştir. Bilgisayar teknolojisi ile İngilizcenin yüzlerce kelimesi yetmiyormuş gibi, bu teknoloji üzerinde geliştirilen facebook, twitter, google gibi onlarca sosyal paylaşım ve arama siteleri aracılığı ile yüzlerce kelime konuşma dilimize transfer olmuştur. Herhangi bir dilde üretilen bilgi sonucu dünya markası haline gelen bir ürün, o dile ilişkin bütün kelimeleri birlikte taşıyor, kelimeleri taşımakla kalmıyor, zamanla kültürü, yaşam biçimini ve hatta düşünme biçimlerimizi de baskısı altına alıyor.

Bu gelişmeler bilgiyi, bilginin öğrenilme biçimini, düşünmeyi, öğrenmeyi, öğrenmeyi öğrenme kavramlarını ve bu kavramlarla okulların dolayısıyla eğitimin işlevini, yapısını ve yönetimini farklılaştırmıştır. Bunun sonucunda okul, öğretmen ve eğitimin işlevi değişmiş, farklılaşmış ve eğitim yönetimine "stratejik" misyon yüklemiştir.

Küreselleşme ve bilgi toplumunun dinamik ve halen devam eden oluşumlar olduğu dikkate alındığında eğitim, eğitimli insan, öğrenme, okul, okul yöneticisi, öğretmen ve öğrenci gibi kavramların yeniden tartışılması gerekmektedir (Özden, 2002, 17).Tartışılan bu kavramlara örgüt yapısı ve eğitimin yeniden organizasyonu da dahil olmuştur. Milli Eğitim Bakanlığının örgüt yapısı 652 sayılı kanun hükmünde kararname ile yeniden düzenlenmiş, bu düzenleme ile genel müdür yardımcılığı, daire başkanlığı ve şube müdürlüğü gibi ara kademeler kaldırılmış yerine grup başkanlıkları oluşturulmuştur. Bir çok genel müdürlük bir çatı altında toplanmış, bir bölümü de kaldırılmıştır. Bu yapılanmanın temel amacı aşırı derecede bürokratikleşen, ara kademelerin çokluğu ile karar alma ve uygulama süreçlerinin daha hızlı ve işlevsel olması amaçlanmıştır.

Bu yapılanma ile bilgi toplumu ve küreselleşmenin getirdiği yeni anlayışların ve değişimin önceden kestirilip yeni duruma uyumunu kolaylaştırma ve zamanında karar alma mekanizmalarını kurmayı amaçladığını varsaymaktayız. Eğitimin mevcut bürokratik yapısı yeni gelişmeleri izleyememiş, gelecekte olup biteceklere dair anlaşılabilir bir vizyon ortaya koyamamıştır. Sanayi toplumunun ihtiyaçlarına göre dizayn edilmiş bugünkü okulun yapısı, bilgi toplumunun eğitim ihtiyacını kestirememiş, eğitimin yegane mekanı olan okulu yeni duruma uyarlayacak projeler üretememiştir. Ülkemizde eğitim bilimcileri mevcut duruma aşırı derecede adapte olmuş, yenilikleri takip edememiştir. Öyle ki eğitim alanında çalışan kuram ve uygulayıcılar eğitimin bilgi aktarıcılık rolünde öğrenmeyi öğretme rolüne geçirecek etkili kabul edilebilir, uygulanabilir süreçleri savunamamışlardır. Eğitim sistemimizin tıkanma noktası olan ve 70' li yıllarda o günün ihtiyaçları için oluşturulan ortaöğretimden yükseköğretime geçiş sınavı değişen eğitim anlayışına, dünya şartlarına ve ülkemiz gerçeklerine uygun yeniden düzenlenememiştir. Eğitim bilimcilerin bilimsel bilgi üretmedeki kısırlığı eğitim yönetimine ve uygulamasına yansımış, eğitim ile ilgili yapılan reformların içinde eğitim bilimciler ve eğitim yöneticileri yok denecek düzeyde kalmıştır. Buna paralel olarak öğretmenlik mesleği de tarihimizde hiçbir zaman tıp doktorlarının, hukukçuların veya mühendislerin oluşturduğu meslek kültürünü geliştirememişlerdir.

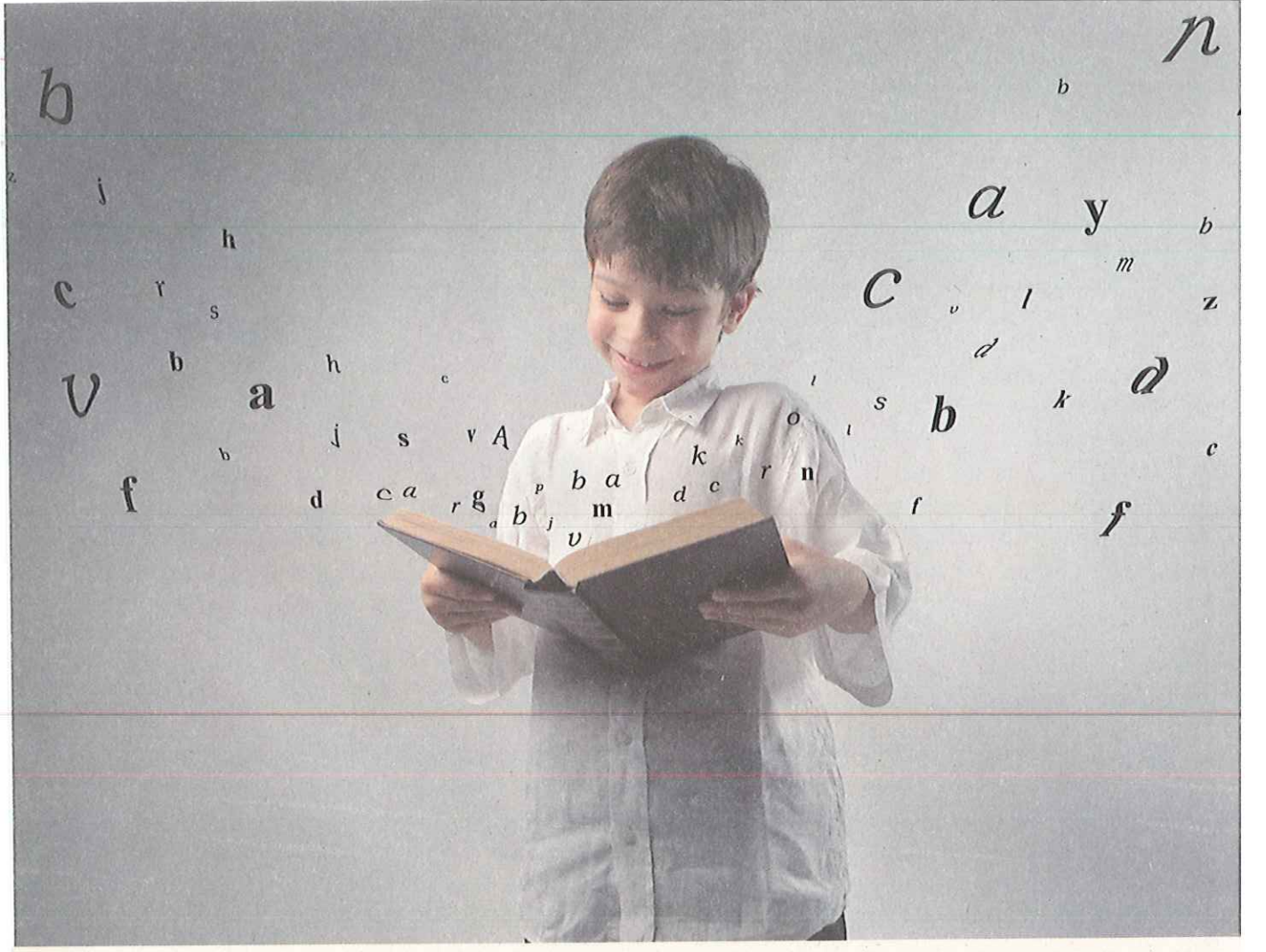
Kamu Yönetimi Kültürü, Eğitim Yönetimini Olumsuz Etkilemiştir

Eğitim yönetimi, geride bıraktığımız yüzyılın ikinci yarısında kendi kimliğini oluşturma sürecine girmiş ve ayrı bir çalışma alanı olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Eğitim yönetimi, bu özgünleşme döneminde çeşitli alanlarda gözlenen kuramsal gelişmelerden ve bu kuramların yönetim alanına yansımalarından etkilenmiştir.

Eğitim yönetimi aynı zamanda bilgi yönetimi, bilginin transferi, bilginin yeni nesillere kazandırılma yöntemini de içinde barındıran dolayısıyla kamu yönetiminin klasik "personel yönetimi, süreç yönetimi, karar alma süreçleri" gibi bilinen yönetim süreçlerinden farklı olarak "bilginin elde edilmesi, öğrenmenin öğretilmesi" gibi kavramları içerisinde barındırır. Bu kavramlar tanımlanırken eğitim yöneticilerinin yeni adıyla insan kaynakları yönetimini yapılandırırken bu yeni kavramlar ile etkili bir şekilde tanışmış işgörenlerle işe başlamak zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Eğitim yöneticisinin çağın teknolojisi ile barışık, bilgiye ulaşmada problem yaşamayan, bilimsel verileri yorumlayabilen, performans denetimine açık, verilerle yönetim anlayışına yatkın bir takım çağdaş yönetme becerisine sahip işgörenler olması beklenir.

Eğitim yöneticisinin çağın teknolojisi ile barışık, bilgiye ulaşmada problem yaşamayan, bilimsel verileri yorumlayabilen, performans denetimine açık, verilerle yönetim anlayışına yatkın bir takım çağdaş yönetme becerisine sahip işgörenler olması beklenir.

Geleneksel eğitim ve eğitim yönetiminin temel işlevi mevcut bilgileri yeni nesillere aktarmak ve kurumsal örgüt yapısı içerisinde aktarma işlevi üzerinde odaklanmaktı. Çünkü bilginin üretilme hızı, bu günkünden çok daha yavaş ve bu bilgilerin yeni nesillere aktarılmasının mümkün olmasıydı. Günümüzde bir yılda üretilen bilginin, geçmişte bin yılda üretilen bilgiden fazla olduğu söylenmektedir. Dolayısıyla eğitimin tek amacı, bilginin yeni nesillere aktarılması idi. Söz konusu bilgi aktarma olunca



en iyi aktarıcılar öğretmen olmalıydı, bunlar bilgiyi aktarırken taklit edilmeliydi, örnek alınmalıydı, izleyenlerini istendik yönde etkilenmesi için saçının uzunluğundan, eteğinin boyuna, kılık kıyafeti, tutum ve davranışları otoritenin belirlediği ölçütler içinde olmalıydı. Öğretmenler iyi hatipler olmalıydı, kesintisiz uzun süre konuşabilmeli ve öğrencilerine olup bitenleri en iyi şekilde aktarabilmeli idi.

Kısacası öğretmenlik mesleğinin yapısı, kültürün yeni nesillere aktarılma biçimi üzerine kurgulanmıştı. Bu işi eğitim sistemimizin öğretmenleri uzun yıllar başarıyla yerine getirdiler. Rollerini o kadar benimsediler ki özellikle 70'li ve 80'lı yıllarda sisteme dahil olan ve önemli bir kısmı hala sistemde olan bu profesyonel aktarıcılar, çok emek vererek kazandıkları güçlü ezberlerini bozmaya yanaşmadıkları için, yeni anlayışa ayak uyduramama eleştirilerine muhatap oluyor, teknolojinin getirdiği yeni yöntemlerden yararlanmadıkları gibi yararlanmaya çalışanların da önünde zaman zaman güçlü bir engel olarak, işlevlerini sürdürüyorlar!

Öğretmen profilimizdeki bu yapı, uzun yıllar eğitim yönetimimize de hakim olmuş ve olmaya devam etmektedir. Meslekte aslolan öğretmenlik olduğundan, her düzeydeki eğitim yöneticisi öğretmen kökenlidir. Eğitim yönetiminin hizmet öncesi planlı bir akademik eğitimi olmadığından, yönetimsel davranışını daha çok kamu yönetimimizin "mülkiyeli" yönetici davranışlarını model aldığı söylenebilir. Göreve yeni başlayan bir mülkiyeli, kaymakam olarak atandığı ilçeye bayraklı makam aracı ve koruması ile hizmetkarı olduğu tebaa ile arasına mesafe koyar ve zamanla varlığının yönettiği halka ait olduğu gerçeğini unutup, aidiyetini bayraklı arabaya, yanındaki korumaya dolayısıyla atandığı makama borçlu olduğunu sanır ve kendini ömür boyu "Önce Mülkiye Sonra Türkiye" sloganına hapseder. Bu slogan bir kısım mülkiyelilerin içine o derece işlemiş olmalı ki, görev yaptığım bir ilde bir vali yardımcısı, her yıl rutin olarak yapılan öğretmen yer değiştirme inhasını paraf için götüren memura cebindeki listeyi çıkararak, "bu liste, vali, vali yardımcıları, kaymakam ağabeylerimin talebidir" önce bunlar istediği yerlere atandı mı, bir bakalım diyecek kadar kendisini kaptırmıştı. Bu kültür, yönetim sistemimize o denli sirayet etmiş olmalı ki özellikle kamu yönetiminin

tipik, katı bürokratik yapısı, eğitim yönetimini baskı altına alarak etkilemiş ve kendisine benzetmiştir, eğitim yönetimi cumhuriyet tarihimizde yönetimin asıl unsuru olduğunu düşünen mülkiyeli yöneticilerin baskısı, küçümsemesi ve de günümüz insanının yönetilme beklentisiyle örtüşmeyen yönetme tarzlarıda olumsuz etkilenmiştir. Bu etkilenme eğitimi, dolayısıyla hizmet öncesi akademik eğitimi olmayan eğitim yönetimini de etkilemiş, eğitim yöneticisi kendisini aktarıcıların klasik yöneticisi, aktarıcılar da kendisini bilgileri ezberleten, ezberlemeyenleri sınıfta bırakan aşırı otoriter tutum sergileyen pozisyonunda konumlandırmıştır. Dolayısıyla eğitim sistemi de kendini en iyi ezbercileri seçmeye dönük, söz dinleyen, iyi ezberleyen, ezberlediklerini dört şıklı, üç yanlış bir doğruyu kısa yoldan bulabilen çıktıları yetiştirenlere göre dizayn etmiştir.

Bilgi Toplumunda Eğitim Ve Eğitim Yönetimi.

Coppens'in ifade ettiği gibi, insan gittikçe artan bilgi ve enformasyon hazinesini biriktirmekte ve daha büyük bir bilgiye ve enformasyona daha büyük bir özgürlüğe ve gittikçe artan daha karmaşık bir kültüre doğru ilerlemektedir (Akarsu, 2002).

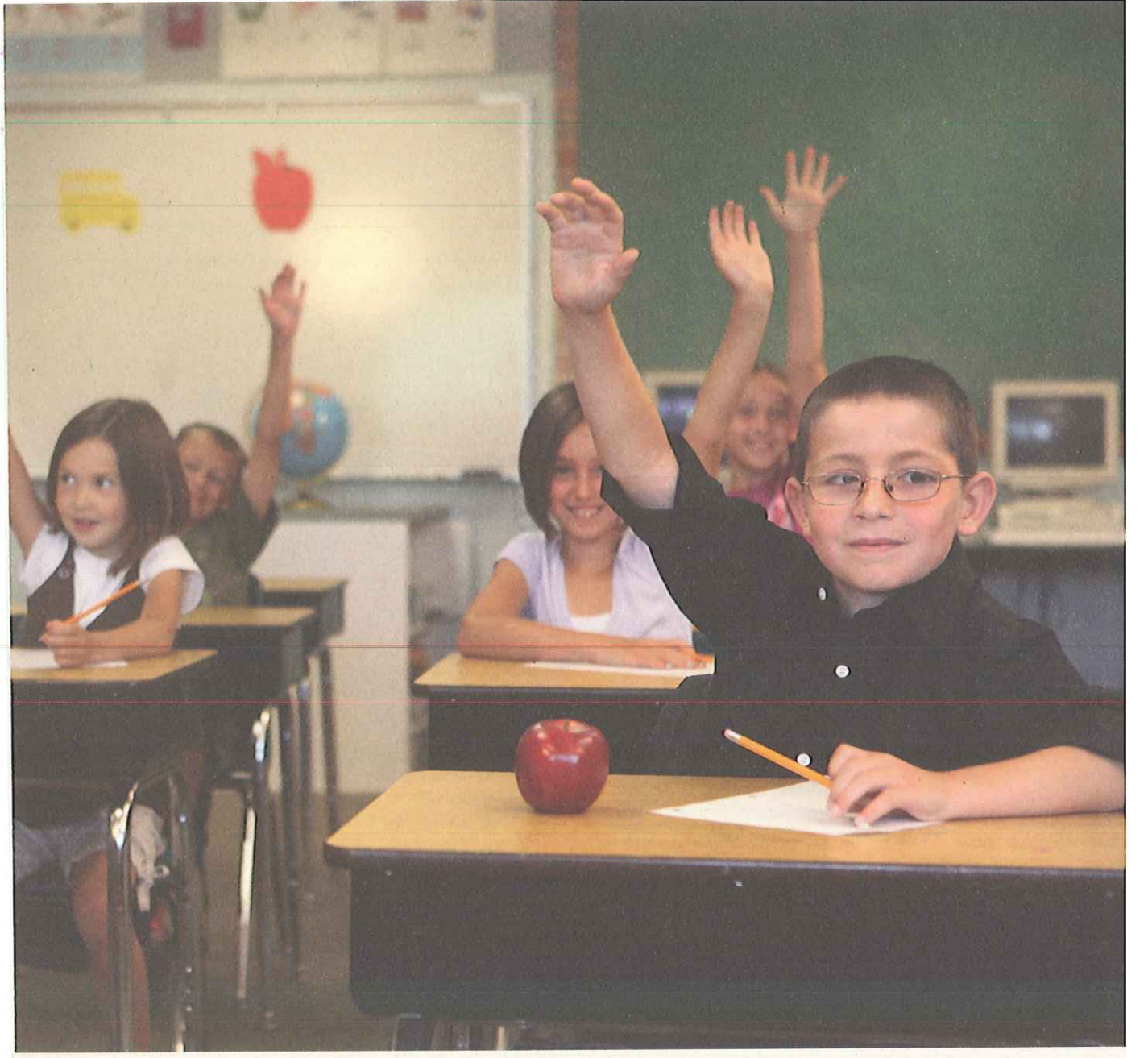
Her dönemde eğitim sistemi, okul yoluyla toplumun kültür mirasının aktarılması, çocuğun toplumsallaşması, topluma birlik ve dayanışma ruhu verme, yenilikçi ve değişmeyi sağlayıcı eleman yetiştirme gibi işlevleri misyon edinmiştir. Bunu başarabilmek için eğitimin kendisini yeniliğe taşıması, okulun da bu süreçte düzenleyici ve uyumlayıcı bir kurum olması gerekmiştir (Tezcan, 1992). Eğitim sisteminin, okul yoluyla toplumun kültür mirasını aktarma misyonu, yukarıda sözü edilen bilginin küresel paylaşımdaki hızı ve etkisi ile farklılaşmış, gerek eğitimin amacında, gerekse okulun işlevinde yeni paradigmalara yelken açmıştır. Çünkü kültürü okul yerine, büyük oranda bilgisayar teknolojisine dayalı iletişim araçları ve bilgi paylaşım siteleri yerine getirmektedir. Burada stratejik olan bu teknolojilerin kullanım biçimi ve dayattığı verilerin gerçek hayattaki karşılığıdır.

Öte yandan bilgi toplumunda eğitim okullarla sınırlı kalmayacaktır. Japonya ve Amerika Birleşik devletlerinde ticari kuruluşlar çalıştırdıkları kişilerin özellikle de eğitim düzeyleri yüksek olanların eğitimi ve yetiştirilmeleri için bütün okul ve üniversitelerin harcadıkları kadar para ve çaba harcamaktadırlar (Drucker, 1992). Çünkü dünyada üretilen bilgilerin geçmişte olduğu gibi yeni nesillere sadece okullar ve öğretmenler vasıtasıyla aktarılmasının imkanı yoktur, gerekli de değildir. Dolayısıyla eğitim sistemlerinin edindiği yeni misyon, sisteme alınan öğrenciye bilgiye ulaşma becerilerinin kazandırılması, öğrenmenin öğretilmesi, temel istatistiki verileri değerlendirebilecek, verilerden çıkarımlar yapabilecek temel matematiksel kavramların öğretilmesi, tabiatı anlayabilecek ve bilimsel düşünme yetisi kazandırmaya yönelik temel fen bilimlerine ilişkin kavramların öğretiminin yanı sıra kritik düşünme, stratejik düşünme, sosyal problemleri çözmeye yönelik bir takım kavramları içerir.

Eğitimin organizasyonu, yapılandırılması ve etkili hizmet üretmesi daha çok ne ile ilgilidir? Günümüzde, eğitim sistemlerini, okulların işlevlerini, öğretim programlarının yapı ve içeriklerini ve dolayısıyla eğitim yönetimi alanını biçimlendiren husus insanların en iyi öğrenmeyi nasıl gerçekleştireceği, hangi öğrenim yöntemleri ile daha etkili öğrendiği, eğitimin yönetilme biçiminin bu süreçteki rolünün ne olması gerektiği, örgüt yapısının işlevselliği ile ilgilidir. Öğrenmeye ilişkin bilimsel araştırmalar, insan beyninin işleyişi ile ilgili alan uzmanlarının araştırmaları sonucu elde edilen veriler eğitimin yapılandırılmasında kılavuzluk etmektedir.

Eğitim yönetiminin yapılandırılmasında performans ölçütlerinin açık, gözlenebilir ve dolayısıyla ölçülebilir kriterler olması gerekir. Eğitim sektörünün hammaddesinin insan olması, yapılacak bir birimlik yatırımın dahi sonucunun yıllar sonra alınabilmesi bu sektördeki başarı performansını kısa sürede görme zorluğunu da beraberinde getirmektedir.

Günümüzde eğitim sistemi dört ana bileşeni olarak (öğrenci, öğretmenler ve öğrenme süreçleri, eğitimin içeriği, öğrenme ortamları) ile yönetişim ve finansman başlıkları altında değerlendiriliyor (ERG, 2012). Görüleceği gibi eğitim yönetimini yapılandırırken veya geliştirirken birden çok bileşeni dikkate almanın yanı sıra, herhangi bir kamu hizmeti için aynı zamanda emek ve çabanın başarı düzeyini, halkın vergileri ile oluşan kamu kaynaklarının et-



kili, verimli ve şeffaf olarak kullanılma ölçütlerinin önceden belirlenmesidir. Bir kamu hizmeti olarak eğitim hizmetlerinin başarı düzeyi hayati öneme haizdir. Eğitim yönetiminin yapılandırılmasında performans ölçütlerinin açık, gözlenebilir ve dolayısıyla ölçülebilir kriterler olması gerekir. Eğitim sektörünün hammaddesinin insan olması, yapılacak bir birimlik yatırımın dahi sonucunun yıllar sonra alınabilmesi bu sektördeki başarı performansını kısa sürede görme zorluğunu da beraberinde getirmektedir. Öte yandan başarıya dayalı yönetimin kurulması ve geliştirilmesi yönetimsel kültür ile de ilgilidir. Kültürel değişimin sağlanabilmesi, başarı olgusunun bütüncül bir sistem olarak kurgulanması ile mümkündür. Mevcut kamu yönetimi kültürümüz, geleceğin insanını yetiştirmek üzere kurgulanmış eğitimin yönetimine model olmamalıdır. Etkili açık, anlaşılabilir aynı zamanda çalışanlarına klavuzluk edebilecek başarı kriterleri oluşturulmalı bu kriterler bir performans yönetim sistemi ile açıklanabilmelidir.

Bu süreçte oluşturulacak başarılı bir performans yönetim sistemine giden yol aşağıdaki gereksinimlerin karşılanmasından geçiyor.

- Performans ölçütlerinin eğitim sistemini daha ileriye götürecek şekilde belirlenmesi;

- Kurumların ve bireylerin performanslarını bu ölçütlere göre ortaya koyacak yöntemin paydaşlar tarafından güvenilir bulunacak biçimde seçilmesi;

- Ortaya konan performansa göre kurumlar ve

bireyler hakkında alınabilecek kararların önceden ve açıklıkla paydaşlarla müzakere edilmesi.

Eğitim sistemimizde veriye dayalı bir yönetim kültürü, sürekli ölçme, izleme ve değerlendirme oluşturmak amacıyla yapılan bir çalışmadaki veri ve gösterge setleri de çeşitli çalışmalar için bir kavramsal çerçeve oluşturabilir(EGR, 2012).

Kavramsal çerçevenin oluşturulması, eğitim sisteminin her kademesindeki işgörenlerin başarıya ve veriye dayalı yönetim kültürünü benimsemesi, etkili bir izleme değerlendirme mekanizması ile mümkündür. Bugün sistemin başarı veya başarısızlığının belirleyicisi olacak onlarca veri varken, ölçülebilir ve kamuoyunun ilgisi nedeniyle sadece ezber bilgileri ölçen ÖSYM'nin yaptığı yükseköğretime geçiş sınavlarının bir performans ölçütü olarak yansıtılması da böyle bir kültürün eğitim sistemimizde yerleşmemiş olduğunun kanıtıdır.

Sonuç

Eğitim Sistemimizin yeniden yapılandırıldığı bu süreçte, eğitim yönetimi alanının göz ardı edilmemesi, örgütlenme kurgusu oluşturulurken başarıya dayalı performans kriterlerinin ölçülebilir olması ve bu ölçütlerin paydaşlarca yeterince bilinmesi ve kavramların herkesçe paylaşılması gerekir. Eğitimin kurumsal yapısı yeniden kurgulanırken geçmiş deneyimler göz ardı edilmeden, başarıya dayalı yeni bir yönetim kültürü oluşmasına da kaynaklık etmelidir.

Eğitim yönetimi, kamu yönetimimizin olumsuz deneyimlerinden arındırılmalı, sistemin varolma gerekçesi olan öğrencinin öğrenmesini, kritik düşünme becerilerini edinmesini, problem çözme yeterliğini geliştirmesi ve duyuşsal zekanın geliştirilmesi gibi bir takım değerlerin oluşmasında etkili bir iklim oluşmasını amaç edinerek içselleştirilmesine imkan sağlamalıdır. Eğitim organizasyonunun örgüt yapısı yeni dünyanın geldiği noktayı ve bilimsel gelişmeleri göz ardı etmeyecek, hızlı karar alabilecek bir mekanizmayı içinde barındırabilecek, değişime açık bir sistem olarak kurgulanmalı ve her bir çıktısını dünya arenasında ayakları üzerinde durabilecek etkili bireyler yetiştirmeyi misyon edilmelidir.

Eğitim bilimi uzmanları, bu alanda çalışan akademisyenlerin daha çok bilimsel bilgi üretmeleri gerekmektedir. Üretilen bilgilerin ve araştırma konularına bu toplumun insanlarının kaynaklık etmesi hayati önem taşır. Bu gün rehberlik ve psikolojik danışmanların öğrencilerine etkili bir şekilde yararlı olamayışlarının en önemli nedeni, bu alandaki bilimsel bilgilerin ve araştırma verilerinin büyük oranda ithal olmasından kaynaklanıyor. Araştırma verileri sonucu oluşan bilginin etkili olması daha doğrusu eğitimde uygulanabilir bir bilgi olmasının ön koşulu bilginin uygulanacağı bireyin kültüründen, yaşam biçiminde ve inancını temel alması ile ilgilidir. Bu durum tüm sosyal bilimlerde de aynıdır.

Eğitim yönetimi, kamu yönetimimizin olumsuz deneyimlerinden arındırılmalı, sistemin varolma gerekçesi olan öğrencinin öğrenmesini, kritik düşünme becerilerini edinmesini, problem çözme yeterliğini geliştirmesi ve duyuşsal zekanın geliştirilmesi gibi bir takım değerlerin oluşmasında etkili bir iklim oluşmasını amaç edinerek içselleştirilmesine imkan sağlamalıdır.

Kaynakça

- Akarsu B. (2002), "Değişen Dünyada Bilim ve Değerler", Bilgi ve Değer, Muğla Üniversitesi Felsefe Bölümü Sempozyum Bildirileri, Ed. Şehabettin Yalçın, Vadi Yayınları, Ankara.
- Balay, R. (2004) Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, cilt: 37, sayı: 2, 61-82
- Balcı, A. (2001). Etkili Okul ve Okul Geliştirme. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Beycioğlu, K., Dönmez, B., (2006)Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Sayı 47.
- ÇELIK, V. (1992). Okul Kültürü ve Yönetimi. Pegem Yayınları, Ankara.
- DRUCKER, P. F. Yeni Gerçekler. (2.baskı) Çev. Birtane KARANAKÇI. Türkiye Is Bankası Yayınları. Ankara:1992
- ERG. (2012). Eğitim İzleme Raporu 2011 Basın Dosyası.
- Özdemir, S. (2000). Eğitimde Örgütsel Yenileşme. (5. Baskı), Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Özden, Y. (2000). Öğrenme ve Öğretme. (4. Baskı), Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Özden, Y. (2002). Eğitimde Dönüşüm: Eğitimde Yeni Değerler. (4. Baskı), Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tezcan, M. (1992). Eğitim Sosyolojisi. (8. Baskı). Ankara.

Hanefi YUMUŞAK
Eğitimci

Eğitim Örgütlerinde Bağlılık

Giriş

Eğitim örgütleri açık sistem özelliği taşımaktadırlar; bu yüzden diğer örgüt ve sistemlerde meydana gelen değişmelerden etkilenmeleri kaçınılmazdır. Ayrıca eğitim örgütleri kendilerine biçilen misyon gereği değişimin öncülüğünü yaparken çevresel değişimlere de ayak uydurmak zorundadır.

Örgüt kavramı, örgüt bilimciler tarafından değişik şekillerde tanımlanmaktadır. Katz ve Kahn'a göre örgütler, belli sayıdan oluşan bireylerin, kalıplaşmış ve standart hale gelmiş eylemlerinin bir bileşkesidirler. Parsons, örgütü bir takım özel amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelmiş sosyal birimler olarak görmektedir. Gurvitch ise örgütleri "bir gruplaşma biçimi" olarak kabul etmektedir (Aytaç, 2004: 190-191).

Geniş anlamıyla örgüt; belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının eş güdümlendiği bir yönetim işlevi; amaç, insan, teknoloji boyutlarının etkileştiği bir sistem; kişiliğini belirleyen ve kendine özgü bir kültürü olan; isleri, mevkileri, çalışanları ve aralarındaki yetki ve iletişim ilişkisini gösteren bir yapıdır (Güçlü, 2003).

Eğitim Örgütleri

Eğitim örgütleri açık sistem özelliği taşımaktadırlar; bu yüzden diğer örgüt ve sistemlerde meydana gelen değişmelerden etkilenmeleri kaçınılmazdır. Ayrıca eğitim örgütleri kendilerine biçilen misyon gereği değişimin öncülüğünü yaparken çevresel değişimlere de ayak uydurmak zorundadır. Bursalıoğlu'nun (1987) belirttiği gibi bir ulusun sosyal, ekonomik, siyasi ve kültürel açıdan devamını, çocukların sosyalleşmesini, liderlik yeteneklerinin geliştirilmesini ve nitelikli insan gücünün yetiştirilmesini sağlama gibi çok önemli görevleri bulunmaktadır. Okulun bu amaçlarına ancak çalışanları ile ulaşabileceği düşünüldüğünde, eğitim örgütlerinin sahip olduğu sosyal sermayenin yani insan girdisinin önemi daha iyi anlaşılabilir.

Diğer örgütlerden farklı özelliklere sahip olan okul ortamında çalışan işgörenler olarak öğretmenlerin; güdülenmiş, üretken, istekli olmaları, beklentilerine uygun bir örgüt ortamında bulunmaları, onların daha verimli çalışmalarını sağlayabilir. Bu da önemli bir konuyu oluşturmaktadır, çünkü eğitim ve kültür öncüsü rolündeki öğretmenlerin davranışlarının öğrencilere ve çevreye yansıyacağı açıktır.

Örgütsel Bağlılık

Bağlılık kavramı literatürde farklı odaklar çerçevesinde incelenmiştir. Bu konuda araştırmalarıyla bilinen Morrow, "commitment-bağlılık" anahtar sözcüğü adı altında, bağlılığa ilişkin olarak 29 ayrı kavramın yer aldığını belirlemiştir. Buna göre; kariyer, iş, örgüt ve sendika kavramları ile katılım, mesleki katılım, örgütsel katılım gibi kavramların da örgütsel bağlılık başlığı altında yer aldığını ortaya koymuştur (Erbaş, 2008: 57).

Örgütsel bağlılık konusu ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmıştır. Ardından Porter, Mowday, Steers, Allen, Meyer ve Becker gibi pek çok araştırmacı tarafından üzerinde çalışılmış, örgütsel bağlılığın çeşitli yönleri çeşitli araştırmacılar tarafından ele alınarak geliştirilmiştir (Gül, 2002). Örgütsel verimliliğin de önemli bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Örgütsel bağlılık; genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dâhil olmak üzere, bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder.

Örgütleri başarıya ulaştıracak en önemli unsurlardan biri de, örgütsel amaçlar doğrultusunda yüksek inanç ve sorumluluk sahibi olarak örgütsel hedefleri gerçekleştirmek doğrultusunda çaba ve emek sarf eden işgörenlere sahip olmasıdır denilebilir. Bu nedenle örgütsel bağlılık işgörenlerin örgütlerine karşı olumlu tutumlarının geliştirilmesinde önemli bir yere sahiptir.

Örgütsel bağlılık, beş nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Bu kavram; ilk olarak işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri ile; ikinci olarak iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncü olarak yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin kişisel özellikleriyle ve son olarak, bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeyle yakından ilişkilidir (Balay, 2000,s.1). Kaya ve Selçuk (2007:176) bir örgütte iş görenlerin örgütsel bağlılıklarının arttırılmasının öneminden bahsetmişler ve örgütsel bağlılığı düşük iş görenlerin oluşturduğu bir örgütün başarılı olamayacağını, doğru teknikler kullanılarak iş görenlerin örgütsel bağlılıklarının arttırılması yönünde girişimlerde bulunulması gerektiğini, böylelikle daha verimli bir örgüt yapısı sağlanabileceğini belirtmektedir.

Eğitim Örgütlerinde Bağlılığın Etkileri

Eğitim örgütlerinde akademik başarının artmasında önemli katkısı olan değişkenlerden birisi de, öğretmenlerin eğitim örgütlerine karşı duydukları bağlılıktır. Örgüte bağlılık hisseden öğretmenler, örgütün başarısının üyelerin zaman ve çaba harcaması sayesinde gerçekleştiğini ve örgütün değerlerine bağlılığın kişinin yaşantısına bir anlam kattığına inanırlar. Bunlara göre bağlılık verimliliği artırır, ürünün kalitesini sağlar ve uygulanabilir yeniliklerin ortaya çıkmasını garanti eder (Salancik, 1991; Akt. Çetin, 2004).

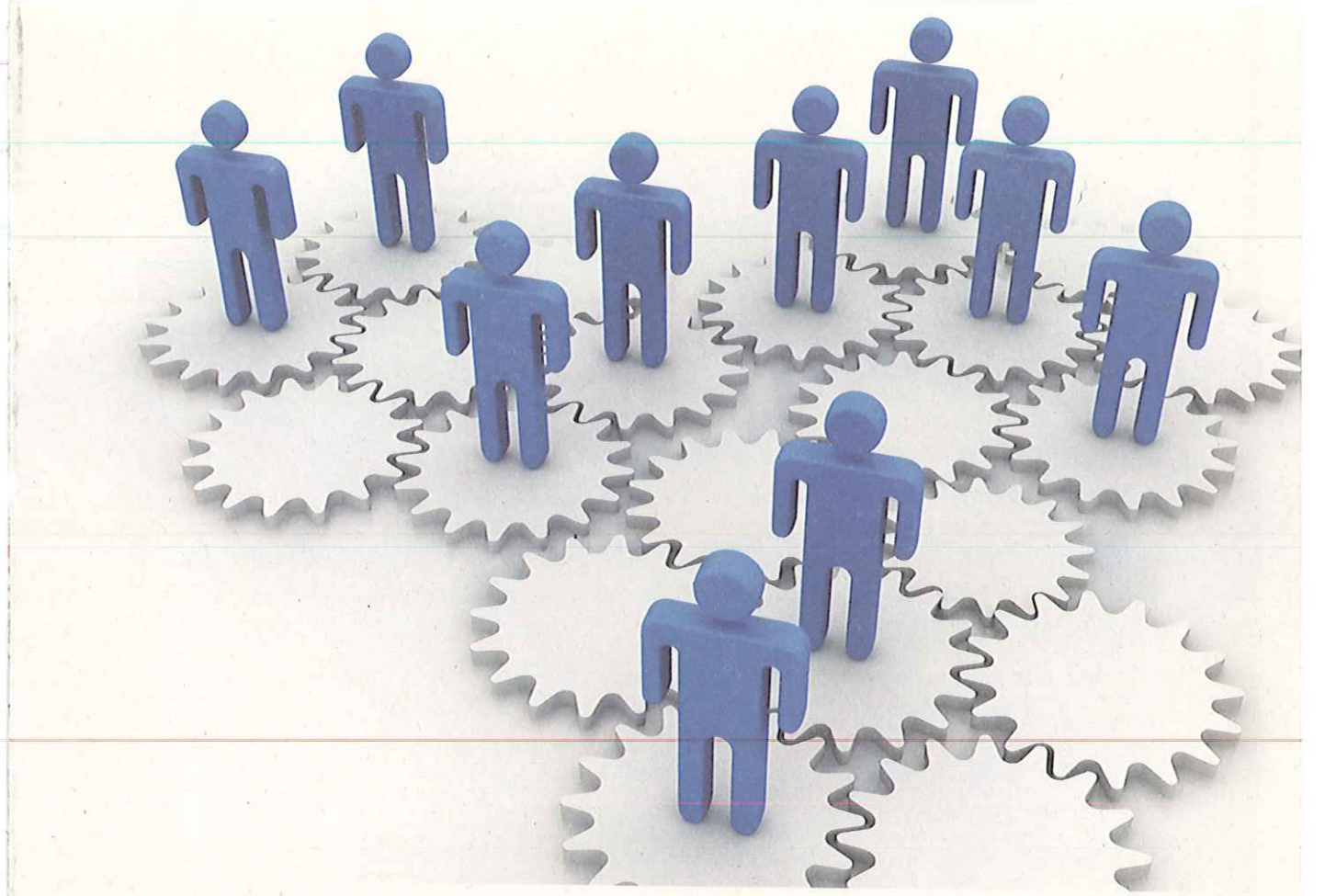
Literatüre göre örgütsel amaçlara ulaşmada, işgörenleri örgüt bünyesinde tutma genelde yöneticilerin arzuladığı bir durumdur. Öğretmenlerin okul ve sınıf kararlarına katılmaları ve örgütsel bağlılıklarını arttırmaya yönelik çalışılmaların yapılması, öğretmelerin işten ayrılma niyetlerinin azalmasına katkı sağlayacaktır. Özellikle okul kararlarına katılmanın, duygusal bağlılığı arttırması yönündeki dolaylı etkisi düşünülürse, öğretmenin okuluna duygusal bağlılık hissetmesinin yol açacağı diğer olumlu etkiler okul amaçlarının gerçekleştirilmesine katkı sağlayacaktır. Diğer taraftan bir çıktı olarak öğretmenlerin örgüte bağlılık duymaları kurumda kalmalarına yol açabilir (Özdemir ve Cemaloğlu, 2000). İşten ayrılma niyetlerini etkileyecek olan bu durum kurumun verimini ve etkililiğini arttırabilecektir.

Özellikle eğitim örgütlerinin yapıları gereği malzeme ve ürünün insan olması çok önemli bir husustur. Her insanın biricik olması, ona verilen eğitimin etkilerini de sonuçlarını da farklı kılmaktadır. Bu durum ise sonucun ölçülmesini zorlaştırmakta ve öğretmenliği bir vicdan mesleği haline getirmektedir. Eğitim örgütlerinde verimi nicel olarak ölçmek mümkün olsa da nitel bir sonuç için algı oluşturmak oldukça güçtür. Bu nedenle öğretmenleri kurumlarına bağımlı değil bağlı hisseden birer örgüt vatandaşı olmalarını gerçekleştirecek önlemleri almak toplumumuz açısından büyük önem arz etmektedir.

Sonuç

Eğitim örgütlerinde gerekli verimin sağlanabilmesi için öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve bağlılığa etki eden unsurlar büyük önem arz etmektedir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde; öğretmenlerin iş doyumsuzluğu, çalışma saatleri, demografik değişkenler, örgütün kültürü, örgütün sağlığı, bezdiri (mobbing) ve yöneticilerin liderlik stillerinin işgörenlerin örgütsel bağlılıklılıklarını etkileyen değişkenlerden bazılarıdır.

Bunlara bağlı olarak gevşek yapılı bir örgüt sistemine sahip olan okullarımız ve onların işgörenleri



olan öğretmenlerimizin daha güdülenmiş, üretken, istekli olmaları, beklentilerine uygun bir örgüt ortamında bulunmaları, onların daha verimli çalışmalarını sağlayabilir. Bu husus sadece kendilerinin değil aynı zamanda diğer örgütlerden farklı özelliklere sahip olan okullarımızın daha başarılı ve amaçlarını tam olarak gerçekleştirmesini sağlarken ürününün insan olması tüm toplumun hatta insanlığın ortak bir kazancı olacaktır. Bu doğrultuda, okullarda öğretmenlerin kurumlarına olan bağlılıklarının arttırılması için;

- Okul yöneticilerine, okullarında yaşanan çatışmaları fark etmeleri ve çatışmayı çözme yaklaşımında bulunmaları,

- Öğretmenlerle sık sık ortak etkinlikler yapılarak okulda uzlaşmacı, paylaşımcı, demokratik ve çağdaş bir okul kültürü oluşturmaları,

- Özellikle çağımızın iş hastalıklarından olan Bezdiri (Mobbing) gibi unsurların oluşmaması için gerekli yönetim yaklaşımlarının uygulanması,

- Öğretmenlerin okul ve sınıf kararlarına katılmaları ve örgütsel bağlılıklarını arttırmaya yönelik çalışılmaların yapılması önerilebilir.

Kaynakça

- Aytaç, Ö. (2004), Örgütler: Sosyolojik Bir Perspektif, Fırat Üniversitesi Sosyal
- Bilimler Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 1, s. 189-217.
- Balay, R. (2000). Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bursalıoğlu, Z. (1987).Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Çetin, M.Ö. (2004). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Erbaş, G. (2008), Yönetici ve İşgören Arasındaki İletişimin Kalitesi İle Örgütsel
- Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Güçlü, N.(2003), "Örgüt Kültürü",www.manas.edu. ,10.12.2007
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. Ege Akademik Bakış, Cilt:2, Sayı:1, 37-55.
- Kaya, N. ve Selçuk, S.(2007). "Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?". Doğuş Üniversitesi Dergisi 8: 175-190.
- Özdemir, S. ve Cemaloğlu, N. (2000). "Eğitimde Örgütsel Yenileşme ve Karara Katılma Milli
- Eğitim Dergisi" Sayı:146.

Memur-Sen'in Bilimsel, Akademik
ve
Sosyal Hayata Katkısıdır.

www.memursen.org.tr