

**ORGANİZASYONUN TEMEL İLKELERİ
VE
TÜRK HALK OYUNLARINDAKİ YERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Mehmet Cezayir EKİCİ
(406930015011)**

T 92612

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 11 Ocak 1999

Tezin Savunulduğu Tarih : 1 Şubat 1999

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Göktan AY

Diğer Jüri Üyeleri : Doç. Fikret DEĞERLİ

Yrd. Doç. Burhan TARLABAŞI

OCAK – 1999

**TC. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

ÖNSÖZ

Yapılan bu çalışmada; Organizasyon fonksiyonları ve faaliyetleri ile halk oyunları arasındaki ilişkinin tesbiti, ana hedef olarak belirlenmiş ve bu ilişki sonucunda meydana gelebilecek olumlu ve olumsuz neticeler göz önünde bulundurularak, olumsuz neticelerin giderilmesini sağlayacak çözüm yolları savunulmuştur.

İlk bölümde yönetim ve planlama konularının organizasyonla olan ilişkileri açıklanmıştır.

İkinci bölümde, organizasyonun temel ilkelerinden, fonksiyonlarından, organizasyonlarda yönetim ve planlamalardan, ilkelerden, süreç aşamalarından, sorumluluk ve uygulamalarla ilgili bilgiler verilmiş, görev ve sorumluluk dereceleri irdelenerek, teknik manada açıklamalarda bulunulmuştur.

Üçüncü bölümde ise halk oyunları çalışmalarında, organizasyonun yeri ifade edilmiş, Ulusal kültürümüz ve halk oyunlarımızın organizasyonunda alınacak kararlarda, aranan nitelikler ortaya konulmuştur.

Bu çalışmada bana yardımcı olan danışmanım sayın Doç. Dr. Gökten AY'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Mehmet Cezayir EKİCİ

İstanbul -1999

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	x
ÖZET	xi
SUMMARY	xii
 GİRİŞ	 1
 I. BÖLÜM	 2
YÖNETİM VE PLANLAMANIN KAVRAMI	2
 1-1. YÖNETİMİN TANIMI	2
1-2. YÖNETİMİN KAPSAMI	2
1-3. YÖNETİMİN ORGANİZASYONLARDAKİ FAALİYETLERİ	3
1-3-1. Amaç Özelliği	3
1-3-2. Grup Özelliği	3
1-3-3. Beşeri Özelliği	3
1-3-4. İşbirliği Özelliği	3
1-3-5. İşbölümü ve Uzmanlaşma Özelliği	4
1-3-6. Koordinasyon Özelliği	6
1-4. YÖNETİMİN ORGANİZASYONLARDAKİ FONKSİYONLARI	4
1-4-1. Planlama	4
4-2. Organizasyon	5
1-4-3. Yönetme	5
1-4-4. Kadrolama	5
1-4-5. Denetim	5
1-5. PLANLAMANIN KAPSAMI ve TANIMI	6
1-5-1. Planlamanın Özellikleri	7
1-5-2. Planlamanın Yararları	7
1-5-3. Plan ve Organizasyon	8

II. BÖLÜM

ORGANİZASYON FONKSİYONLARI ORGANİZASYONLARDA

YÖNETİM ve PLANLAMA9

2-1.ORGANİZASYONUN TANIMLANMASI10

2-2.ORGANİZASYON NEDİR10

2-3.ORGANİZASYONUN İLKELERİ.....11

2-3-1. Amaç Birliği11

2-3-2. Yönetim (Denetim) Alanı11

2-3-3. Yetki ve Sorumluluklar11

2-3-4. Komuta Birliği12

2-3-5. Yönetim Birliği.....12

2-3-6. Köprü Kurma.....12

2-3-7. Ayrıklık Gözetme12

2-3-8. Yetki ve Sorumluluk Dengesi12

2-3-9. Eleman Dağılımında Denge13

2-3-10. Kaynakların Dağılımında Denge13

2-3-11. Uzmanlaşma Derecesi13

2-3-12. Değişme Yeteneği13

2-4.ORGANİZASYONDA BÖLÜMLERE AYIRMA İLKELERİ.....14

2-4-1. İşbölümünün Yararlarından Faydalanma İlkesi14

2-4-2. Kontrolü Kolaylaştırma İlkesi14

2-4-3. Faaliyetlerin Benzerliği İlkesi14

2-4-4. İcra ile Denetimi Birbirinden Ayırma İlkesi14

2-4-5. Zaman Bakımından Düzenleştirme İlkesi14

4-6. Mevcut Personel ve Koşulları Gözönünde Bulundurma İlkesi15

2-5. ORGANİZASYON SÜRECİNDEKİ ÇALIŞMALAR15

2-6.ORGANİZASYON SÜRECİNİN AŞAMALARI16

2-6-1. Planların ve Amaçların İncelenmesi16

2-6-2. Amaçlara Ulaştıracak Faaliyetlerin Belirlenmesi16

2-6-3. Faaliyetlerin Gruplandırılması.....16

2-6-4. İşleri Yapacak Personelin Niteliklerinin Belirlenip Görevlendirilmesi17

2-6-5. Yetki ve Sorumlulukların Düzenlenmesi17

2-7.ORGANİZASYON SÜRECİNİN SONUÇLARI	18
2-8.ORGANİZASYONDA SORUMLULUK.....	19
2-9.ORGANİZASYONUN YÖNETİM SÜRECİ İÇİNDEKİ ÖNEMİ	19
2-10. ORGANİZASYON ve PLANLAMA ARASINDAKİ İLİŞKİ	20
2-11.ORGANİZASYONDA KONTROL FAALİYETLERİ ve UYGULANMASI.....	20
2-11-1.Organizasyonda Kontrol Sürecinin Evreleri	21
2-11-1-1. Başarı Standartlarının Oluşturulması	21
2-11-1-2. Fiili ve Mevcut Başarı Durumunun Ölçülüp Belirlenmesi	21
2-11-1-3. Standart Başarı ile Erişilen Fiili Başarının Karşılaştırılması.....	22
2-11-1-4. Gerekli Düzeltici Önlemlerin Alınması.....	22
2-12. KLASİK ORGANİZASYONUN İLKELERİ.....	22
2-12-1.Amaç Birliği İlkesi	22
2-12-2. İş Bölümü ve Uzmanlaşma İlkesi	23
2-12-3. Kontrol Alanı İlkesi.....	23
2-12-4. Hiyerarşik Yapı İlkesi	23
2-12-5. Emir - Kumanda Birliği İlkesi.....	24
2-12-6. Sorumluluk ilkesi	24
2-12-7. Yetki ve Sorumluluk Denkliği İlkesi	24
2-12-8. Yetki Devri İlkesi	24
2-12-9. İstisna İlkesi	24
2-12-10. Açıklama İlkesi	25
2-12-11. Denge İlkesi	25
2-12-12. Basit ve Anlaşılabilirlik İlkesi	25
2-13. MODERN GÖRÜŞTE ORGANİZASYON	25
2-14. DURUMSALLIK YAKLAŞIMINDA ORGANİZASYON	26
2-15. KOMİTE YÖNETİMLERİ ve KOMİTE ORGANİZASYONLARI.....	27
2-15-1. Komite Yönetimlerinin Faydaları.....	27

III.BÖLÜM

FOLKLOR ve HALK OYUNLARI ÇALIŞMALARINDA

ORGANİZASYONUN YERİ28

3-1. HALK OYUNLARI ORGANİZASYONLARINDA TEKNİK

ve NİTELİK31

3-1-1. Uygulama Merkezleri31

3-1-2. Merkezde Olması Gereken Unsurlar32

3-1-3. Çalışma Dekorları32

3-1-4. Ses Sistemleri32

3-1-5. Işık Sistemleri32

3-1-6. Sahne Sistemleri33

3-1-7. Teknik Kadro33

3-2. HALK OYUNLARI ORGANİZASYONLARINDA SÜREÇ34

3-3. HALK OYUNLARI FAALİYETLERİNDE KLASİK

GÖRÜŞTE ORGANİZASYONUN YERİ35

3-3-1. Halk Oyunları Organizasyonunda Amaç Birliği İlkesi35

3-3-2. Halk Oyunları Organizasyonunda İş Bölümü ve Uzmanlaşma İlkesi35

3-3-3. Halk Oyunları Organizasyonunda Kontrol Alanı İlkesi35

3-3-4. Halk Oyunları Organizasyonunda Hiyerarşik Yapı İlkesi35

3-3-5. Halk Oyunları Organizasyonunda Emir Kumanda Birliği İlkesi36

3-3-6. Halk Oyunları Organizasyonunda Sorumluluk İlkesi36

3-3-7. Halk Oyunları Organizasyonunda Yetki ve Sorumluluk

Denkliği İlkesi36

3-3-8. Halk Oyunları Organizasyonunda Yetki Devri İlkesi36

3-3-9. Halk Oyunları Organizasyonunda İstisna İlkesi

(İstisnalara Göre Yönetim Felsefesi).37

3-3-10. Halk Oyunları Organizasyonunda Açıklama İlkesi37

3-3-11. Halk Oyunları Organizasyonunda Denge İlkesi37

3-3-12. Halk Oyunları Organizasyonunda Basit ve Anlaşılabilirlik İlkesi.37

3-4. HALK OYUNLARI ORGANİZASYONLARINDA

BÖLÜMLERE AYIRMA38

3-4-1. İşbölümünün Yararlarından Faydalanma38

3-4-2. Kontrolü Kolaylaştırma.	38
3-4-3. İcra ile Denetimi Birbirinden Ayırma	38
3-4-4. Zaman Bakımından Düzenleştirme	38
3-5. HALK OYUNLARI ORGANİZASYONLARINDA BÖLÜMLERE AYIRMADA KULLANILAN TEMEL ÖLÇÜTLERİ	39
3-6. HALK OYUNLARI ORGANİZASYONLARINDA İŞ ve MEVKİ TANIMLARI	39
3-6-1. İş ve Mevki Tanımlarının Faydaları	39
3-7. HALK OYUNLARI ORGANİZASYONLARINDA GÖREV ve SORUMLULUKLAR.....	40
3-8. ORGANİZASYONLARDA KOMİTE YÖNETİMLERİNİN FAYDALARI...	41
3-9. HALK OYUNLARI ORGANİZASYONLARINDA KONTROL FAALİYETLERİ ve UYGULANMASI.....	41
3-9-1. Halk Oyunları Organizasyonlarında Kontrol Sürecinin Evreleri	42
3-9-1-1. Halk Oyunları Organizasyonlarında Başarı Standartlarının Oluşturulması	42
3-9-1-2. Halk Oyunları Organizasyonlarında Fiili ve Mevcut Başarı Durumunun Kontrol Edilip Belirlenmesi	42
3-9-1-3. Halk Oyunları Organizasyonlarında Erişilen Standart Başarı ile Fiili Başarının Karşılaştırılması	43
3-9-1-4. Halk Oyunları Organizasyonlarının Sonucunda Gerekli Düzeltici Önlemlerin Alınması	43
3-10. HALK OYUNLARINDA UYGULAMAYA YÖNELİK ORGANİZASYONLAR.....	43
3-10-1. Halk Oyunları Organizasyonlarında Teknik Çalışmalar	44
3-10-1-1. Festival Organizasyonlarının Aşamaları	45
3-10-1-2. Organizasyonda Hazırlanması Gereken Safhalar	46
3-11. HALK OYUNLARI FAALİYETLERİNDE YÖNETİM	47
3-11-1. Halk Oyunları Faaliyetlerinde Yönetimin Kapsamı	47
3-12. HALK OYUNLARI ORGANİZASYONLARINDA YÖNETİMİN FAALİYET ve FONKSİYONLARI	48
3-12-1. Halk Oyunları Organizasyonlarında Amaç Özelliği	48
3-12-2. Halk Oyunları Organizasyonlarında Grup Özelliği.....	48

3-12-3. Halk Oyunları Organizasyonlarında Beşeri Özelliği.....	49
3-12-4. Halk Oyunları Organizasyonlarında İşbirliği Özelliği	49
3-12-5. Halk Oyunları Organizasyonlarında İşbölümü ve Uzmanlaşma Özelliği	49
3-12-6. Halk Oyunları Organizasyonlarında Koordinasyon Özelliği	50
3-13. KÜLTÜREL FAALİYETLER ve HALK OYUNLARI ORGANİZASYONLARINDA YÖNETİM FONKSİYONLARINA GENEL BAKIŞ	51
3-13-1. Planlama	51
3-13-2. Organizasyon	51
3-13-3. Kadrolama	52
3-13-4. Denetim	52
3-14. KÜLTÜREL FAALİYETLERDE ve HALK OYUNLARINDA PLANLAMANIN KAPSAMI ve TANIMI	53
3-14-1. Planlamanın Özellikleri	54
3-14-2. Planlamanın Yararları.....	55
3-15. KÜLTÜREL FAALİYETLER ve HALK OYUNLARINDA PLANLAMA İLKELERİNE BAKIŞ	55
3-15-1. Planlama Arzusu İlkesi	55
3-15-2. Planlamanın Kuruluş Koşullarına Bir Zamanlama Ufku veya Süresini Gerektirme İlkesi	55
3-15-3. Alternatif Planlar Geliştirme İlkesi	56
3-15-4. Esneklik İlkesi	56
3-15-5. Ekip Halinde Çalışma ve Haberleşme İlkesi	56
3-15-6. Yazılı Döküman Hazırlama İlkesi	56
3-16. KÜLTÜREL FAALİYETLER ve HALK OYUNLARINDA ORGANİZASYON FONKSİYONLARI ve PLANLAMASI	56
3-16-1. Kültürel Faaliyetler ve Halk Oyunlarında Organizasyonun Tanımlaması.....	57
3-16-2. Kültürel Faaliyetler ve Halk Oyunlarında Organizasyon Nedir?	57
3-16-3. Kültürel Faaliyetler ve Halk Oyunlarında Organizasyon ve Planlama Arasındaki İlişki	57
3-16-4. Kültürel Faaliyetler ve Halk Oyunlarında Organizasyonun	

Yönetim Süreci İçindeki Önemi	58
3-17. KÜLTÜREL FAALİYETLER ve HALK OYUNLARINDA	
ORGANİZASYON SÜRECİNİN AŞAMALARI.....	58
3-17-1. Kültürel Faaliyetler ve Halk Oyunlarında Planların	
ve Amaçların İncelenmesi.....	58
3-17-2. Kültürel Faaliyetler ve Halk Oyunlarında Amaçlara	
Ulaştıracak Faaliyetlerin Belirlenmesi.....	59
3-17-3. Kültürel Faaliyetler ve Halk Oyunlarında Faaliyetlerin	
Gruplandırılması	59
3-17-4. Kültürel Faaliyetler ve Halk Oyunlarında İşleri Yapacak	
Kişilerin Niteliklerinin Belirlenip Görevlendirilmesi	59
3-18. ULUSAL KÜLTÜRÜMÜZ ve HALK OYUNLARIMIZIN	
ORGANİZASYONUNDA ALINAGAK KARARLARDA ARANAN	
NİTELİKLER	60
SONUÇ	62
KAYNAKLAR	64
ÖZGEÇMİŞ	66

KISALTMALAR

a.g.e : Adı Geçen Eser



ÖZET

İlk insanla birlikte, insanların birbirlerini tanımaları sonucu sosyal münasebetler başlamış böylece beden ve zihnen yakın kişilerin bir araya gelmeleri ile günümüzdeki ifadesi olan milletleri oluşturmuşlardır.

Gelişen sosyal hayat ve yaşadığımız yüzyılın teknolojiye ulaştığı nokta, milletler arası ilişkilerin hızla artmasına neden olmuştur. Milletler arası ilişkilerin bu denli içli dışlı artmış olması ile kültürel etkileşimlerde hızla yaygınlaşmaya başlamıştır. İlk zamanlarda önemsenmeyen bu etkileşim, bir süre sonra toplumsal kargaşaya ve ulusal kültür erozyonlarının yaşanmasına sebep olmuştur. Bu çıkmazın farkında olan gelişmiş ülkeler, milletin hayat tarzını oluşturan kültür değerlerine sahip çıkılması gereğini anlamış ve özellikle kültürlerinin sanat ağırlıklı ürünlerini yoğun organizasyonlarla her sahada tanıtmaya aracı olarak kullanırlarken onları yabancı ellerden korumaya da özen göstermeyi amaç edinmişlerdir.

Bu çalışmada; Milli kültürümüzün ve dolayısı ile Halk Bilimi'nin vazgeçilmez öğelerinden birisi olan Halk oyunları, yaşadığımız toplumdaki insanların karakteristik yapısını, duygu ve düşüncelerini ortaya koyarken, hareketleri ve figürlerine yansıttığı, kendisini, bedensel ve ruhsal açıdan ifade ettiği bu sanatsal yapıyı, ulusal ve uluslararası sahada bilimsel organizasyonlarla tanıtımının yapılması gereğinin önemini ortaya koymuştur.

Bu amaçlar doğrultusunda; Organizasyonun temel ilkelerinin, ulusal kültürümüzün penceresi olan halk oyunlarındaki yerinin, biran önce hak ettiği yere çıkartılması ve bu çalışmalar yapılırken geleneklerin muhafazası kadar yeni güzelliklerinde yaratılması ana hedef olmuştur. Bu çalışma da; Organizasyonun temel ilkeleri olan yönetimin faaliyetleri, fonksiyonları, planlamanın kapsamı, yararları ve organizasyonun ilkeleri, süreç aşamaları, sorumluluk ve kontrol faaliyetleri ve uygulamalarının, folklor ve halk oyunları çalışmalarında ki yerinin, önemi vurgulanmıştır.

Yapılacak organizasyonlarda, yukarıda konu edilen teknik safhaların eksiksiz uygulanması, etkili bir oto kontrolün gerekli hususlarını içeren, bilimsel uygulamalarla yeni yüzyıla girerken, bu konudaki yapılanmanın bilgi toplumunda hak ettiği yere kavuşması sağlanmış olacaktır.

SUMMARY

Social relations was started as the human beings began to recognize each other since the first man born, consequently people having more things in common with respect to thoughts and physical specifications they have, formed the nations.

Social life and the point in technology reached in the century we live, resulted in the fast increasing of international relations. Cultures began to affect each rapidly other as a result of the increase of the international relations. This event that wasn't emphasized in early times resulted in social disorders and cultural erosions in the course of time. Developed countries which noticed this dilemma understood that the cultural values forming the life style of nation should be cared. On the other hand they, while they use the artistic products of their cultures as advertisement tool in all fields with extensive organisations, they aimed to protect their cultures against the foreign ones.

In this thesis, Anatolian folk-dances, one of the essential elements of our national culture and Sociology demonstrated that this artistic form in which the people mention and reflect their selves should be introduced bath in national and international fields with organisations while showing characteristic features, feelings and thoughts of the society we live in.

Under the lights of this purpose, it become a main target to take the position of basic principles of the Organisation in folk -dances being the window of our national culture to the point it deserves and to protect the traditions as well as to create new ones. In this study, the importance of the management's activities, functions, extend and benefits of planning, rules of organisation, phases, responsibility and inspection procedure and the meaning of applications for folk-dances were emphasized.

Due to complete application of the technical phases above and the scientific applications including the required matters of effective autocontrol will enable the organisation in this subject to reach the point it deserves.

GİRİŞ

Kültürel boyutlu, ulusal ve uluslararası platformlarda sunulan milli kültürümüzün ana damarlarından birisi de halk oyunlarıdır. Çünkü ait oldukları toplumun tarihini, müziğini, coğrafi ve iklim yapısını, inanç ve ruhunu hatta kültürel yaşam biçimini içinde taşıyarak, o toplumun insanının karakteristik yapısını, duygu ve düşüncelerini, hareket ve figürlerle yansıtan bedensel ve ruhsal açıdan ifade edilebilen sanatsal bir yapıdır. Bununla birlikte, gerekli olan ilgi ve kalıcı olmanın başlıca unsurları da bu düşüncelerde bütünlüğünü bulmuştur.

Kültür erozyonunun hızla yayıldığı dünyamızda, ulusal kültürümüzün kalıcı tedbirlerle ve yoğun bir organizasyonla özünden ödün verilmeden, geleceğe taşınmasına ivedilikle ihtiyaç vardır.

Özellikle yaşadığımız yüzyılın, teknolojide ulaştığı nokta, milletlerin ana damarları sayılan milli gelenek ve göreneklerini sağlıklı bilgi depolama ve arşivleme yolu ile günümüz dünyasına mesajlar verirken milletler arası ilişkilerin hızla artıyor olması bu önemi daha da arttırmıştır.

Bu düşünceden hareketle yapılan bu çalışmada, özellikle organizasyonun halk oyunları üzerindeki önemi vurgulanmış, ulusal kültür değerlerimizin daha bilgili ve teknik çalışmalarla uygulanması gerektiği benimsenmiştir.

I. BÖLÜM

YÖNETİM ve PLANLAMANIN KAVRAMI

İnsanlar, ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile çevresindeki organizasyonlara yönelirler. Bu çalışmada, çevremizdeki bütün organizasyonlar için son derece büyük önem taşıyan yönetim, yönetici ve planlama kavramları ele alınmaktadır:

1 -1. YÖNETİMİN TANIMI

Yönetim; Organizasyon kaynaklarının etkin ve yeterli biçimde planlanması, örgütlenmesi, yönltilmesi, koordine edilmesi ve denetlenmesi yoluyla organizasyon amaçlarına erişilmesidir. Yönetim işlevleri; Planlama, Organizasyon, Yöneltilme, Kadrolama ve Denetimdir.¹

1 - 2. YÖNETİMİN KAPSAMI

Günümüzde insanların giderek daha organize bir toplumda yaşadığı dikkate alınırsa, insanların başkaları ile işbirliği yapma zorunluluğu kendiliğinden ortaya çıkacaktır. Çünkü insan, ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile çevresindeki organizasyonlara yönelecektir. İnsanların ihtiyaçları sonsuz olduğu için, bu ihtiyaçları karşılayacak profesyonel birimlerin doğması kaçınılmaz olmuştur. Gelişmiş organizasyonların, faaliyetlerini sürdürme ve büyümelerinin temel koşulu, iyi bir yönetim sistemine sahip olmaları ile mümkündür.²

¹ İNAN, Özalp.1995. Yönetim ve Organizasyon, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

² BARANSEL, Atilla. 1993. Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi, İstanbul Üniversitesi Yayını. İstanbul.

1- 3. YÖNETİMİN ORGANİZASYONLARDAKİ FAALİYETLERİ

Bütün organizasyonlarda olması gereken yönetim faaliyetlerinin özellikleri aşağıda sıralanmıştır.

1-3-1. Amaç Özelliği

Yönetim faaliyetlerinden söz edebilmek için, mutlaka bir amacın bulunması gerekir, çünkü yönetim bir yada daha fazla amacı gerçekleştirmeye yönelik bir faaliyettir. Burada vurgulanması gereken nokta, bütün yönetim faaliyetlerinin belirlenmiş bir amaç etrafında odaklanmasıdır.

1-3-2. Grup Özelliği

Birey, her işini kendi görebilecek kadar güçlü olsaydı, bir grubun birlikte çalışmasına ve yönetim faaliyetlerine gerek kalmazdı. Yönetim olması için, bir yönetici ve en azından bir yönetilen insana yani bir gruba ihtiyaç vardır. Yönetim faaliyeti bir grubun faaliyeti ile gerçekleşebilir.

1-3-3. Beşeri Özelliği

İnsanın yalnızca insanlarla olan ilişkisinde yönetim faaliyetlerinden söz edilebilir. Çünkü insan, yönetim faaliyetlerinin temel ögesidir. Yönetimde, yöneten de yönetilen de insandır.

1-3-4. İşbirliği Özelliği

Yönetim faaliyetlerinden arzulanan sonucun alınabilmesi için işbirliği gereklidir. Bu nedenle, insanların beraberce çalışmaları, karşılıklı yardımlaşmaları ve amaca daha kolay bir şekilde ulaşmaları, işbirliği sayesinde mümkün olur. İşbirliği olmazsa, yönetim faaliyeti bazı çelişki ve çıkmazlara girer. Bu tür engellerle

karşılaşmamak için, yönetimde bir grup insanın bir araya gelmesi, çabalarını birleştirmeleri ve böylece organizasyonun amacına ulaşmaları söz konusudur.

1-3-5. İşbölümü ve Uzmanlaşma Özelliği

Organizasyonda işbölümü olmazsa, yani hangi işlerin kimler tarafından yerine getirileceği belirlenmezse, bu durum organizasyonlarda karışıklığa yol açabilir. Böyle bir durumda, bazı işler gereksiz yere çok sayıda kişi tarafından yerine getirilirken, bazı işler sahipsiz kalabilir. Organizasyon içinde karışıklığın olmaması için, belirli işler belirli kişiler tarafından yerine getirilir. Belirli işlerde belirli süre çalışan kişiler uzmanlaşırlar ve işlerinde başarılı olurlar. İşlerinde uzman olan kişilerin başarısı ise, bir bütün olarak organizasyonun başarısına yansır.

1-3-6. Koordinasyon Özelliği

Organizasyon içinde faaliyet gösteren bölümlerin ve bireylerin birbirleriyle çatışma ortamı yaratmadan, uyum içinde çalışmaları esastır. Arzulanan sonuçlara ulaşılması, böyle bir uyumun sağlanmasıyla mümkündür. Ancak bireyler arasındaki fikir, his ve çıkar farklılıkları nedeniyle, her zaman koordinasyon sağlanması kolay olmaz. Faaliyet gösteren bireyler, amaçlara ulaşma konusunda kendilerini ne denli sorumlu hissedip, uyum içinde çalışmaya istekli olurlarsa, koordinasyon sağlamak o denli kolaylaşır. Böyle bir isteğin mevcut olmaması durumunda, yönetim yetkisini kullanarak koordinasyon sağlama yoluna gider.³

1-4. YÖNETİMİN ORGANİZASYONLARDAKİ FONKSİYONLARI

1-4-1. Planlama

Planlama, gelecekteki organizasyon performansı için amaçların belirlenmesi ve bu amaçlara erişilmesi için gerekli görevlerin ve kaynakların kullanımının kararlaştırılması anlamına gelir.

³ EREN, Erol. 1998. Yönetim ve Organizasyon. İstanbul Üniversitesi. İstanbul

1-4-2. Organizasyon

Organizasyon fonksiyonu tipik olarak planlama fonksiyonunu izler. Organizasyon faaliyeti, yapılacak işlerin belirlenmesini, bu işlerin organizasyon birimlerinde gruplandırılmasını ve organizasyon birimlerine kaynakların dağıtımını kapsar.

1-4-3. Yönelme

Yönelme, organizasyon amaçlarına erişmek için elemanları güdülemek amacı ile etki kullanmaktır. Yönelme organizasyondaki tüm elemanlara amaçları iletme ve onlara yüksek performans gösterme arzusunu aşılama demektir. Yönelme, yöneticiye bağlı olarak çalışan bireylerin yanında, organizasyonun bütün birimlerini güdülemeyi kapsar.

1-4-4. Kadrolama

Kadrolama, organizasyonda nerede, ne zaman, hangi nitelikte işgücüne gereksinim olduğunun hatasız ya da en az hata ile saptanmasıdır. İşte kadrolama işlevinin temel amacı, organizasyon içerisinde (bugün veya gelecekte) işgücü sıkıntısına düşülmesini mümkün olduğunca önleyebilmek ve böylelikle işgücünden en yüksek oranda verim elde edebilmektir.

1-4-5. Denetim

Denetim, organizasyonun amaçlarına ulaşmış olup olmadığını ya da ne ölçüde ulaştığını araştırmak ve amaçlardan sapmalar olduğunda düzeltici önlemler almaktır. Diğer yönetim fonksiyonlarının ne derece başarılı olduğu denetimle anlaşılır.⁴

⁴ a.g.e. İstanbul

1-5. PLANLAMANIN KAPSAMI VE TANIMI

Günümüzde kültür ve sanat kavramının dinamikleri, iç ve dış dünya koşullarında hızla değişmektedir. Konu ile ilgili kurum, kuruluş ve yöneticilerinin, geleceğe dönük isabetli organizasyonlar yapmaları ancak, iyi bir planlama ile mümkün olacaktır. Bu da, planlamanın önemini zorunlu olarak arttırmaktadır.

Planlama, yöneticilerin amaçları belirledikleri ve bu amaçlara erişilmesi için gerekli yöntemleri tanımladıkları süreçtir. Planlar iki temel unsura sahiptir: amaçlar ve eylem yaklaşımı. Amaçlar, yöneticilerin erişmeyi umdukları nihai durumu, hedefler ve sonuçları, temsil eder. Eylem yaklaşımı ise, organizasyonun hangi araçlarla amaçlarına erişmeye çalıştığını yansıtır.

Planlama zihinsel bir faaliyettir ve yöneticilerin belirli bir amacın eylem yönünü kararlaştırdıkları bilinçli bir faaliyeti ifade eder. Planlama sırasında yönetici, ne yapılması gerektiğini, kimin yapacağını, nasıl ve ne zaman yapacaklarını bilmek zorundadır. Planlama aynı zamanda geçmişteki olayları, gelecekteki fırsatları ve tehditleri düşünmeyi de kapsar. Yine planlama, organizasyonun güçlü ve zayıf yönlerini düşünmeyi, arzulanan durumları ve bu durumları gerçekleştirmek için izlenecek yolları kararlaştırmayı kapsar. Bununla birlikte, karar alma ve planlama aynı şey değildir. Planlama olmadan kararlar alınabilir, fakat karar almaksızın planlama yapılamaz. Planlama şu sorulara cevap arama faaliyetidir;

- a. Ne yapılacaktır?
- b. Kim yapacaktır?
- c. Ne zaman yapılacaktır?
- d. Nasıl yapılacaktır?
- e. Hangi kaynaklar kullanılacaktır?
- f. Neden yapılacaktır?

Planlama; gelecekte organizasyonun nerede olmak istediğini ve oraya nasıl varılacağını tanımlar. Planlama, gelecekteki organizasyon performansı için amaçların belirlenmesi ve bu amaçlara erişilmesi için gerekli görevlerin ve kaynakların kullanımının kararlaştırılması anlamına gelir. Başka bir deyişle; Planlama;

organizasyonun gelecekteki başarısı için amaçların belirlenmesi ve bu amaçlara ulaşmak için gerekli işlerin ve kaynakların kullanımının kararlaştırılmasıdır.

1-5-1. PLANLAMANIN ÖZELLİKLERİ

- a. Planlama kapsamlı bir faaliyettir.
- b. Planlama sürekli bir faaliyettir.
- c. Planlama bir seçim ve tercih faaliyetidir.
- d. Planlamanın önceliği vardır.
- e. Planlama dikkatleri amaçlar üzerinde yoğunlaştırır.

İyi bir planlama ;

- a. Anlaşılabilir olmalıdır.
- b. En az giderle istenileni vermelidir.
- c. Değişen koşullara uygulanmalıdır.
- d. Süre bakımından en uygun olmalıdır.
- e. Uygulayacak kişilerin de katılımı sağlanmalıdır.⁵

1-5-2. PLANLAMANIN YARARLARI

- a. Bütün faaliyetleri amaca yöneltir.
- b. Diğer yönetim fonksiyonlarının gerçekleştirilmesini kolaylaştırır.
- c. Tahminde uzlaşma sağlar.
- d. Kararlarda yol göstericidir.
- e. Belirsizlikleri azaltır.
- f. Kaynakların en iyi biçimde kullanılmasını sağlar.
- g. Yaratıcılık ve yenilik sağlamayı kolaylaştırır.

⁵ İNAN, Özalp. 1995. Yönetim ve Organizasyon, Eskişehir. Ant Matbaacılık Yayıncılık, İstanbul

1-5-3. PLAN VE ORGANİZASYON

- a. Belirsizlikleri ve değişmeleri dengelemek.
- b. Organizasyon faaliyetini bilinçli olarak belirlenmiş amaçlar dizisi üzerinde odaklaştırmak.
- c. Gelecekteki faaliyetler için koordineli, sistematik bir yol göstericiye sahip olmak.
- d. Etkin faaliyet ve tutarlılık yoluyla gelişme ve ilerlemeyi arttırmak.
- e. Gelecekteki faaliyetler için standartlar belirleyerek denetimi kolaylaştırmak.



II. BÖLÜM

ORGANİZASYON FONKSİYONLARI

ORGANİZASYONLARDA

YÖNETİM VE PLANLAMASI

Organizasyon insanların beraberce iş görme ve verimli bir şekilde çalışmasını sağlayan bir yapı oluşturmalarıdır. Tek kişinin kendi işlerini düzene sokması organizasyon değil, ancak iş programlaması olabilir. Organizasyon sadece işletmeler için değil birlikte yaşayan ve grup halinde sosyal yada ekonomik amaçları gerçekleştirmek için kurulmuş bulunan her insan topluluğu için gerekli olan süreçtir. Yönetim sürecinin temel işlevlerinden biri olan organizasyonun anlamı, diğer yönetim şekilleri ile ilişkileri, aşamaları, sonuçları gibi etkinliklere yönelik özelliklerini açıklamaktır.

Yönetim olgusu, birden fazla işlevin birarada ve düzen içinde gerçekleştirilmesiyle ortaya çıkar. Planlama, Organizasyon, Kadrolama ve Denetim işlevlerinden birinde olabilecek bir aksaklık diğer işlevlerin başarısızlığına sebep olacaktır.

Organizasyon süreci, yapılacak işlerin ve bu işleri yapmak için gerekli insan ve maddesel kaynakları en uygun şekilde seçme ve işlev yapabilecek biçimde gruplandırma sürecidir. Örgütlenme süreci ise, kuruluşu faaliyete geçirebilecek duruma getirme aşamasıdır. Planlama gibi hazırlık safhası içinde yer alır. Yapılan çabalar amaçlanan hedeflerin gelecekte gerçekleşmesini sağlayacaktır. Bu nedenle organize olmamış kuruluş ve örgütler faaliyetlerini etkin ve verimli biçimde gerçekleştiremez, diğer bir deyişle, amaç ve hedeflerine ulaşamamış olur.¹

¹ EREN, Erol. 1998. Yönetim ve Organizasyon. İstanbul Üniversitesi. İstanbul.

2-1. ORGANİZASYONUN TANIMLANMASI

Organizasyon kavramı, yönetim konusu üzerine yazılmış birçok eserde önemli yer tutar. Bu eserlerde organizasyon ile ilgili değişik terimler ele alınır. Hemen belirtmek gerekir ki, organizasyon ve yönetim terimleri birbirine kolaylıkla karıştırılabilir. Bunun sonucu olarak, karşımıza bir terminolojik belirsizlik çıkmaktadır. Buna örnek olarak Organize etme, Örgütlenme, Yapılandırma vb. birçok terimle karşılaşmaktayız. Organizasyon kavramı başlıca iki anlam taşır.

A. Süreç ya da işlem olarak organizasyon.

B. Yapı ya da bir varlık olarak organizasyon.

Bunların kısa ve öz açıklamalarını okuyunca, aralarındaki küçük fakat önemli fark da ortaya çıkacaktır.

A.1. Süreç ya da işlem olarak organizasyon kavramı için örgütlenme, organize etme ya da organizasyon işlemi, terimleri kullanılabilir. Ancak, yalnızca organizasyon demek yeterli değildir. Önemli olan, bu kavramın hangi anlamda kullanıldığını biliyor olmaktır.

A.2. Bir işlem olarak organizasyon, bir başka ifade ile örgütlenme, amaçlara ulaşmak için yapılacak işlerin tanımlanması ve gruplanması, işleri yapacak kişilerin, onların yetki ve sorumluluklarının belirlenmesi, insanların bir arada en etkin biçimde çalışabilmesi için gerekli fiziksel ortamın hazırlanmasıdır.

B.1. Organizasyon (Organize Etme, Örgütlenme) işleminin tamamlanması sonucunda, yapı ya da varlık olarak organizasyon ortaya çıkar. Yaşamımız süresince başka bireylerle bir arada olduğumuz her yapı, bir organizasyon dur. Bunların her biri şu ya da bu şekilde bir organizasyon işlemi sonucunda ortaya çıkmıştır.²

2-2. ORGANİZASYON NEDİR ?

Organizasyon terimi yunanca "organon" yani "uzuv" kelimesinden gelmektedir. Uzuv bir bütünün veya canlı bir varlığın yaşamını sürdürebilmek için gereksinme duyduğu ve bir işlev (fonksiyon) ifa eden parçasıdır.

² EREN, Erol. 1972. Yönetimde Otorite Problemi ve Bir Uygulama . İstanbul Üniversitesi . İstanbul.

Düşünülen hedefler çizgisinde organ veya uzuv bir sistemin onu amaçlarına ulaştırmak için belirli faaliyetler yapmak üzere kurulmuş bir kısmı veya parçasıdır.

Tanım: Organizasyon ise, organlaştırma, sistemin amacına ulaşmak için çeşitli görevler yapmak üzere oluşturduğu ve diğer kısımlarla ahenkli bir şekilde çalışacak görev bölümlerinin belirlenmesidir. Diğer bir anlamda da organizasyon;

" Belirli amaçlara ulaşmak üzere, birden fazla bireyin bir araya gelerek düzenli ve bir bütün olarak çaba gösterdiği yapıdır." ³

2-3. ORGANİZASYONUN İLKELERİ

2-3-1. Amaç Birliği

Oluşturulan organizasyon yapısının bütün birimleri yapılacak faaliyetlerin temel hedeflerine dönük olmalıdır. Birimlerin kendi amaçları arasında bütünlük olmalı ve organizasyonun nihai hedeflerine katkıda bulunacak nitelikte olmalıdır.

2-3-2. Yönetim (Denetim) Alanı

Yönetim alanı, bir yöneticiye direkt olarak bağlı ast sayısını ifade eder. Bir yöneticiye bağlanacak ast sayısı ve yükleneceği sorumlulukla, yöneticinin bilgi, yetenek ve kavrama sınırlarını aşmamalıdır.

2-3-3. Yetki ve Sorumluluklar (Açıklık)

Faaliyetler çapında, her ast ve üstün, işi ile sahip olduğu yetki ve sorumluluklar açık ve kesin olarak belirtilmelidir. Bir kimse kaynakları kullanma konusunda ne dereceye kadar yetkili kılınmışsa o ölçüde sorumluluğa sahiptir. Bir yönetici kendisine tanınan yetkinin bir kısmını astlarına devretmiş olsa da sorumluluktan kurtulamaz. Astı devraldığı yetkiyi iyi veya kötü kullanmaktan sorumlu olduğu gibi zincirleme olarak üst de sorumlu olmaktadır.

³ EREN, Erol. Yönetim ve Organizasyon. İstanbul Üniversitesi . Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul.

2-3-4. Komuta Birliği

Her astın yalnızca bir üste bağlı ve sorumlu olmasını ifade eden bu ilke, komuta birliği olarak nitelenir. Bu ÷lke faaliyetlerde karmaşıa çıkmasının önlenmesine yöneliktir.

2-3-5. Yönetim Birliği

Aynı amaca yöneltilmiş ve benzer faaliyetler grubu, bir tek yöneticiye bağlanmalıdır. Faaliyetlerde etkinliği sağlamaya yönelik bu ilke yönetim birliği olarak bilinir.

2-3-6. Köprü Kurma

Organizasyonun orta ve alt basamak yöneticileri, kendi aralarında bir araya gelip görüşebilmeli ve sorunlarını çözümleyebilmelidir. Yatay iletişim kanallarının güçlü olmasını ifade eden bu ilke kısa devre olarak nitelenir.

2-3-7. Ayrıklık Gözetme (İstisna ilkesi)

Üst yönetim basamakları (üst basamaklarda görev yapan yöneticiler) günlük ve rutin işlerden uzak tutulmalıdır. Ancak, genel politikalarla ilgili ve olağanüstü durumlarda kendilerine başvurulmalıdır. (Orijinal olan o güne kadar rastlanmamış sorun ve konularla ilgili kararlarla, olağanüstü önem taşıyan kararlar konusunda yetkilerin üstlerde kalması organizasyonun hayrına olacaktır.) Bu ilkeye ayrıklık ya da istisna ilkesi denir.

2-3-8. Yetki ve Sorumluluk Dengesi

Her elemanın sahip olduğu yetkiler ve sorumluluk alanı arasında denge olmalıdır. Sahip olunan yetkilerin kullanımdan dolayı elemanlardan hesap sorulabilmeli, yani sorumluluk sözkonusu olmalıdır. Buna karşılık, sorumlu olduğu konularda eleman, emir verme ve yönetme yetkisine sahip olmalıdır.

2-3-9. Eleman Dağılımında Denge

Organizasyondaki her birime gerekli olduğu miktarda ve nitelikte eleman sağlanmalıdır. İşler ile elemanlar arasında nitelik ve nicelik yönünde denge olmalıdır. Ayrıca organizasyonun bütününde, yöneticiler ve yönetici olmayanlar arasında sayıca denge kurulmalıdır.

2-3-10. Kaynakların Dağılımında Denge

Organizasyonun amaçlarına ulaşılabilmesi için, her faaliyet belirli miktarda parasal kaynak getirir. Bu miktar, faaliyetlerin ve bunların gerçekleştirildiği birimlerin önceliğine göre değişir.

2-3-11. Uzmanlaşma Derecesi

Bir organizasyonda aşırı uzmanlaşma uygulaması, elemanların uzun süre aynı işe yoğunlaşmasını ifade eder. Bu ise monotonluk, stres ve sonuçta verimsizlik ortaya çıkarır. Ancak, işlerin, onların en iyi yapabilenler tarafından yapılması sağlıklı sonuçlar alınmasında önemli rol oynar. Burada gerçekleştirilmesi uygun olan durum, organizasyon içinde dengeli bir uzmanlaşma derecesine ulaşılmasıdır.

2-3-12. Değişme Yeteneği

Organizasyon süreci sonunda ulaşılan yapı esneklik özelliğine sahip olmalıdır. Çeşitli dönemlerde ortaya çıkabilecek iç ve dış değişmelere uyum sağlayabilecek yetenekte bir gurubun başarı şansı da fazladır. ⁴

⁴ EREN, Erol. 1998. Yönetim ve Organizasyon. İstanbul Üniversitesi. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul.

2-4. ORGANİZASYON'DA BÖLÜMLERE AYIRMA İLKELERİ

2-4-1. İşbölümünün Yararlarından Faydalanma İlkesi

Görev alan kitlenin her bireyinin her işi yapmayacağı, yapsa bile kalite düşüklüğü, performans ve zaman kayıplarının artacağı varsayımından hareket edilmektedir. O halde, işler, durumları da göz önünde bulundurarak bölümlendirilmeli ve her kısım sorumlusunu diğerlerinden ayırmalıdır. Bu sayede yapılacak işler daha verimli ve sağlıklı bir konumda yürütülecektir.

2-4-2. Kontrolü Kolaylaştırma İlkesi

Organizasyonda kurulacak bölümler ve kısımlar mümkün olduğu ölçüde onların denetimini ve değerlendirilmesini kolaylaştıracak nitelikte oluşturulmalıdır.

2-4-3. Faaliyetlerin Benzerliği İlkesi

Faaliyetleri birleştirip biraraya getirirken ve bölümleri oluştururken dikkat edilmesi gereken unsurlardan biride yapıma süreci veya yönetimleri bakımından benzer olanları bir arada toplama ilkesidir.

2-4-4. İcra İle Denetimi Birbirinden Ayırma İlkesi

Bir organizasyonda yapılan herhangi bir faaliyeti aynı birim hem icra edip hem de denetleyemez. İcra ve denetim birbirinden ayrılmalıdır. Çünkü hiç bir kimse kendi hatasını bulmakta ve bunları analiz edici ve çözüm getirici tarzda hareket etmede tam nesnel (objektif) davranmamaktadır. Bu nedenle icra ile denetimi birbirinden ayırmak zorunludur.

2-4-5. Zaman Bakımından Düzenleştirme İlkesi

Yapılacak organizasyonların bölümleri arasında koordineyi yapacak, zaman ve düzen ilişkisinin sağlanması. Çeşitli kısımlar tarafından yürütülmesi gerekli iş ve

faaliyetlerin zaman açısından düzenlenmesi için bir bölüme bağlı olması gerekmektedir. Aynı ayrı bölümlere bağlı oldukları takdirde koordinasyon güçlükleri ortaya çıkacak ve işlerin zamanında yetiştirilmesi mümkün olmayacaktır.

2-4-6. Mevcut Personel ve Koşulları Gözönünde Bulundurma İlkesi

Bu ilke bizi ideal organizasyon oluşturma çabasından alıkoyup işe göre adam ilkesi yerine, adama göre iş ilkesinin geçerli olmasına neden olabilir. Ancak organizasyonu çalıştıranın insan unsuru olduğunu düşünürsek, insanların tüm ilişki ve alışkanlıklarını ortadan kaldırmak mümkün olmadığı gibi tüm insanların işine son vererek kuruluşu belirli bir süre fonksiyonsuz kılmak da olanaksızdır. O halde, uygulamada geçerli bir organizasyon oluşturulması isteniyorsa mutlaka kuruluşun mevcut personeli ve beşeri koşulları göz önünde bulundurulmalıdır.

2 - 5. ORGANİZASYON SÜRECİNDEKİ ÇALIŞMALAR

- a. Planlar ve amaçların incelenmesi ile başlar.
- b. Amaçlara ulaşabilmek için yapılacak işler tek tek belirlenir.
- c. İşlerin benzerliği ve birbirini tamamlama özelliği dikkate alınarak faaliyet grupları oluşturulur.
- d. Faaliyetlerin aksamadan sürdürülmesi için her işin ve işi yapacak personelin nitelikleri belirlenir.
- e. Gereksinme duyulan sayı ve nitelikteki personel, " İşe göre adam " İlkesine göre istihdam edilir.
- f. Personel almadan önce bu personelin yapacağı görevlerin veya işlerin tanımı yapılır.
- g. Yönetim görevini üstlenecek personelin üretim kaynaklarını (araç, gereç, insan vb.) ne oranda kullanabileceği, kuruluşu hangi konularda, nasıl ve ne ölçüde temsil edeceği konusundaki yetki ve sorumlulukları belirlenir.
- h. Organizasyonda görev alan yöneticilerin hangi iş grupları (bölüm ve kısımları) yöneticileri ile ne konularda nasıl ilişki ve işbirliğine gidecekleri açıklanmalıdır.

2-6. ORGANİZASYON SÜRECİNİN AŞAMALARI

Organizasyon sürecinin ya da işleminin tanımı genişletildiğinde organizasyon sürecinin aşamaları ortaya çıkar. Bu aşamalar;

- a. Planların ve amaçların incelenmesi
- b. Amaçlara ulaştırılacak faaliyetlerin belirlenmesi
- c. Faaliyetlerin gruplandırılması
- d. İşleri yapacak personelin niteliklerinin belirlenip görevlendirilmesi
- e. Yetki ve sorumlulukların düzenlenmesi
- f. Yer, araç ve yöntemlerin belirlenmesidir.

2 - 6 -1. Planların ve Amaçların İncelenmesi

Organizasyon süreci, planlamanın sonuçları ile iç içe ve planlamanın uzantısı gibidir. Planlar, organizasyonun hedeflerini ortaya koyar ve faaliyetler için yol göstericidir. Bu nedenle, organizasyon sürecinin başlangıcında, planlarda nelerin hedeflendiği (amaçlandığı) dikkatle incelenmelidir. Amaçlar, faaliyetlerin organize edilmesinin nedenlerini oluşturdukları için en önemli unsurlardır. Amaçlar, aynı zamanda bir başarı standartıdır.

2-6-2. Amaçlara Ulaştıracak Faaliyetlerin Belirlenmesi

Her organizasyonda yapılması gereken rutin faaliyetler vardır. Bu faaliyetler konusu, amacı dahilinde farklılıklar gösterir. Ancak bunların kapsamı ve diğer faaliyetlere göre önem derecesi yapılacak iş ile doğru orantıdadır.

2-6-3. Faaliyetlerin Gruplandırılması

Organizasyonlarda verimli bir çalışma ortamı yaratılabilmesi için, faaliyetlerin bir düzen içinde yürütülmesi gerekir. Bu düzenin sağlanabilme koşullarından biri, benzer faaliyetlerin aynı grup içinde toplanmasıdır. (Bu benzerlikler, özellik, yapılma süreci veya yöntemleri bakımından olmalıdır.) Böylece oluşturulan her faaliyet grubu bir bölüm olarak düşünülür. Bu işlem bölümlendirme olarak nitelendirilir.

Benzer ve birbirini tamamlayan faaliyetlerin toplandığı her bölümün yetki ve sorumluluğu bir yöneticiye verilir. Burada da bir başka yönetim ilkesi olan yönetim birliği karşımıza çıkar. Her bölüm için bir yöneticinin yetkili ve sorumlu olmasını ifade eden bu ilke, çalışma ortamında düzeni sağlamaya yöneliktir.

Organizasyon süreci içerisinde faaliyetlerin bölümlendirilmesinin dayandığı bir başka ilke iş bölümü ve uzmanlaşmadır. Zamanı ve iş gücünü verimli kullanabilmek amacı ile işler parçalara bölünür. İş bölümü sonucunda, herkes en iyi yapabildiği iş üzerinde yoğunlaşır. Organizasyonda oluşturulan bölümlerdeki faaliyetlerde, o konuda bilgi ve deneyim sahibi kişilerce sürdürülür. Böylelikle çalışanlara bir iş üzerinde uzmanlaşma ortamı yaratılır. Karşılığında, etkin ve verimli bir çalışma düzeni elde edilir.

2-6-4. İşleri Yapacak Personelin Niteliklerinin Belirlenip Görevlendirilmesi

Bu aşamada her bir faaliyet grubu için, işleri görececek personelin sayısı ve nitelikleri belirlenir. Buna kısaca ana kadro çalışması da diyebiliriz. Ana kadro çalışması yapabilmek için her bir işin özelliklerini gösteren iş tanımları yapılmalıdır. Yapılacak organizasyonlarda mevcut işler için yönetici, teknik kadro ve gruplara gereksinme vardır. Her faaliyet için gereksinme duyulan yönetici, teknik kadro vb. kişiler belirlenir. Ayrıca bu kadrolarda iş görenlerin nitelikleri ortaya konur. Bunlar dikkate alınarak personel seçimi gerçekleştirilir.

Organizasyonlarda her iş belli bir eğitimi, deneyimi, beceriyi ve fiziksel özellikleri gerektirir. Konu ile ilgili eleman seçiminde istenilen niteliklere sahip kişiler tercih edilmelidir. Bu tutum "İşe göre adam" ilkesidir ve hedefler çerçevesinde verimliliğin sağlanmasında önemlidir.

2-6-5. Yetki ve Sorumlulukların Düzenlenmesi

Organizasyonlarda yapılacak işin bütününde hiyerarşik ilişkiler oluşturulur. Görevli kitlenin hangi konulardan sorumlu olduğu, yöneticilerin sahip olduğu yetkinin sınırları, karşılıklı yetki ve sorumluluk ilişkileri açıklığa kavuşturulur. Organizasyon sürecinin bu son aşamasında araç-gereç ve fiziksel çevre koşulları

düzenlenir. Faaliyetle ilgili etmenlerin benzeri donanımının hazır duruma getirilmesi gerekir. Organizasyonda faaliyetler esnasında fiziksel yerleşim düzeninin, faaliyetlerin ilkesine uygun biçimde yapılması sağlanmalıdır. Bunu sağlayabilmek için baş vurulan bir teknik "hareket zaman etüdü" dür.⁵

2-7. ORGANİZASYON SÜRECİNİN SONUÇLARI

Organizasyon sürecinin sonunda;

- a. Organizasyonu amaçlarına ulaştıracak işler ayrıntılı olarak belirlenmiştir.
- b. İşlerin gruplandırılması sonucu, organizasyonun temel fonksiyonlarını yürütecek ana bölümler ve bunlara bağlı birimler ortaya çıkmıştır.
- c. " İşe göre adam " ilkesinin uygulanabilmesi için, işlerin teknik, beceri, kabiliyet ve beşeri özellikleri belirlenmiştir.
- d. İşleri görececek yönetici ve yöneticiler dışındaki iş görenlerin sahip olması gereken nitelikler belirlenmiştir.
- e. İşler, onların yapılması için gerekli donanım ve beşeri özellikler dikkate alınarak, parçalara bölünmüştür. Bu bölünme, işbölümü ve uzmanlaşmayı ortaya çıkarmıştır.
- f. Her iş görenin, işini en etkin biçimde yapabilmesi için sahip olması gereken yetki ve sorumluluk alanları çizilmiştir. Hiyerarşik yapılanma ortaya çıkmıştır.
- g. Hiyerarşik yapılanma ile bölümler ve işgörenler arasındaki ast-üst ve aynı düzeydeki çalışma ilkeleri belirlenmiştir.
- h. Çalışma ilişkileri aynı zamanda iletişim kanallarının işleyiş biçimini gösterir. Kararların alınmasında ya da sorunların çözümlenmesi gibi iletişim kurulması gereken durumlarda izlenecek kanallar belirlenmiştir.
- ı. İşler ve bunlara bağlı yetki-sorumluluklar biraraya gelince mevki -pozisyon – lar oluşur. Bunlar organizasyona ileri derecede profesyonelce işgören alabilmek için gerekli kadroları ifade eder.
- i. Mevkilerin ve aralarındaki hiyerarşik bağlantının bir fotoğraf gibi görülebildiği bir organizasyon şeması oluşturulur.

⁵ EREN, Erol. 1998. Yönetim ve Organizasyon. İstanbul Üniversitesi. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul.

- j. Organizasyonda yürütülecek faaliyetler için gerekli donanım hazırlanır.
- k. Organizasyon çapında donanım ve insanların fiziksel yerleşimi tamamlanır.

2-8.ORGANİZASYONDA SORUMLULUK

Organizasyonlarda en çok göze çarpan belli başlı sorumluluk çeşitleri şunlardır.

1. İşleri yüksek kademelerde bölme ve gruplama sorumluluğu
2. İş hazırlama, amaçları tayin etme ve yapılış usullerini tesbit sorumluluğu
3. Yetenekleri iyileştirmek ve personeli yetiştirmek sorumluluğu
4. Karar verme sorumluluğu

2 - 9. ORGANİZASYONUN YÖNETİM SÜRECİ İÇİNDEKİ ÖNEMİ

Yönetim sürecinin etkinliği, organizasyon işleminin başarısı ile yakından ilgilidir. Yapılacak işin amaçları ve koşulları ile organizasyon çalışmalarının ortaya koyduğu yapı uyum içinde olmalıdır. Bu uyum sağlanabildiği zaman, planlarda belirlenen amaçlara ulaşmada önemli bir adım atılmış olur.

Organizasyon süreci sayesinde her bireyin, her bölümün görev, yetki ve sorumlulukları belirlenir. Böylece, net ve berrak bir çalışma ortamına kavuşulması sağlanır.

Organizasyon işlevi sayesinde oluşabilecek tereddütler ve etkili çalışmayı engelleyecek unsurlar en aza indirgenir. Böylelikle işbirliğini kolaylaştırıcı verimli bir çalışma ortamı elde edilebilir.

Organizasyon süreci sonunda, karar organları bir yapıya kavuşturulmuş olur. Yapılacak organizasyon kapsamında ast - üst ilişkileri belirlenerek, hiyerarşik yapı oluşturulur. Böylece, kararlar alınırken izlenmesi gereken hiyerarşik kanallar ortaya konur.⁶

⁶ Dereli, T.1976. Organizasyonlarda Davranış. İstanbul Üniversitesi. İstanbul.

2-10. ORGANİZASYON VE PLANLAMA ARASINDAKİ İLİŞKİ

Planlama, yönetim sürecinin başlangıcını oluşturur. Amaçların ve tutulacak yolların belirlenmesini temel alır. Planlama sürecinin öncelikle yerine getirilmesi, organizasyon çalışmalarının başarısında önemli rol oynar. Planlama araştırma ve yeni alternatifler üretme sürecidir. En iyi kararları almaya ve uygulamaya yöneltir.

Ayrıca, Planlama en uygun strateji seçimi ve kaynakların bu strateji etrafında optimum dağılımını sağlar. Organizasyon işlemini başlatan ve yönlendiren temel unsur planlardır. Planlar, faaliyetler için birer rehberdir. Planların uygulamaya konması ve amaçlara ulaşılabilmesi için, bir yapı oluşturulması ya da mevcut yapıda değişiklik yapılması zorunludur. Planlama süreci sonunda yapılacak organizasyonun gereksinimlerine cevap verecek iyi planlar yapılması yeterli değildir. Planların içeriğine uygun bir çalışma ortamına ve ilişkilerine sahip olmak gerekir. (Sağlanacak bu ortam sayesinde stres ve sıkıntılar azaltıldığı gibi enerjinin faaliyetler üzerinde yoğunlaşmasına da yardım eder.) Bunu sağlayacak sistem, organizasyon süreci ve sonucunda ortaya konulacak organizasyon yapısıdır.

Planlama ve organizasyon, yönetimin hazırlık aşamasını oluştururlar. Bu iki işlev hem olumlu, hem de olumsuz yönde birbirini etkiler. Yapılacak işin sistematik koşullarına uygun ve doğru yapılmış planlar, organizasyon işleminin doğru kanallarda yürütülmesini sağlar.

Organizasyon işlemi; planlarda belirlenen amaçlara uygun faaliyetlerin belirlenmesi, gruplanması, işleri yapacak kişilerin ve aralarındaki ilişkilerin belirlenmesi, yer, araç ve yöntemlerin hazırlanmasını içerir. Bu aşamaların, gerekli önem verilerek gerçekleştirilmesi ve sade bir organizasyon yapısının oluşturulması da planların uygulanabilmesinde temel rol oynar.⁷

2-11. ORGANİZASYONLARDA KONTROL FAALİYETLERİ ve UYGULANMASI

Kontrol erişilmesi arzulanan amaçlarla, başarı standartlarıyla ve planlarla belirlenmiş hususların, uygulamaya ilişkin örgütsel faaliyetlerle uyumlaştırılmasını

⁷ EREN, Erol. 1998. Yönetim ve Organizasyon. İstanbul Üniversitesi. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul.

sağlayan sistematik süreçler toplamıdır.

Kontrol, her yöneticinin bir organizasyon içinde yaptığı faaliyetlerine ilişkin olarak karşılaşılabileceği bir sonuçtur. Çünkü, organizasyon hiyerarşik basamaklardan oluşur ve her alt kademe bir üst kademe tarafından planlanır, organize edilir ve denetlenir.

2-11-1.Organizasyonda Kontrol Sürecinin Evreleri

- 1..Başarı standartlarının Oluşturulması
2. Fiili ve mevcut başarı durumunun Ölçülüp belirlenmesi
3. Standart başarı ile erişilen fiili başarının karşılaştırılması
4. Gerekli düzeltici önlemlerin alınması:

2-11-1-1. Başarı standartlarının Oluşturulması

Standartlar, organizasyonun özelliklerine, koşullarına yönelik çalışmalarda bulunan kurum ve kuruluşların çeşitli özelliklerine, buralarda çalışan yönetici ve personelin bilgi, beceri ve tecrübeleri göz önüne alınarak bilimsel bir takım inceleme ve araştırmalar sonucu gerçekçi olarak belirlenmelidir. Standartlar mümkün olduğunca, bunları gerçekleştirecek sorumlu kişiler tarafından anlaşılmalı, açık ve kesin olmalıdır.

2-11-1-2. Fiili ve Mevcut Başarı Durumunun Ölçülüp Belirlenmesi:

Organizasyonlarda başarının belirlenmesi için çeşitli araçlardan yararlanılır. Bu araçlar fiili ve mevcut başarı durumunda gerçekleştirilen hususların zaman, nitelik ve tarih olarak kayıt edilmesine olanak sağlamaktadır. Örneğin bir önceki yılda yapılan işlerin tüm bilgi arşivlerinin oluşturulup gelecek yıllara ışık tutması açısından daha verimli, kaliteli ve gerçekçi organizasyonların yapılmasını sağlayacaktır. Sonuç olarak fiili ve mevcut başarı durumunun kontrol edilip belirlenmesi kayıt mekanizmasından geçmektedir.

2-11-1-3. Standart Başarı İle Erişilen Fiili Başarının Karşılaştırılması:

Kuşkusuz, bu aşamanın başarı ile gerçekleştirilmesi için birinci ve ikinci aşamaların çok iyi ve eksiksiz bir biçimde sürekli takviye (desteklenmesi) edilmesi gerekmektedir.

2-11-1-4. Gerekli Düzeltici Önlemlerin Alınması:

Bu düzeltici önlemlerin alınmasında sorumlu yönetici ve uzmanlar tek başlarına hareket etmezler, aksine, emrinde çalışanlarla veya daha açık biçimde faaliyetleri kontrol edilen çalışanlarla birlikte bir durum değerlendirilmesi yaparak yapılması gerekenleri belirlerler. Bazen, bu çalışmalar sonucunda, standartlar da kontrol edilirler ve düşük veya çok yüksek saptanmış bulunan, gerçekçi ve bilimsel olmayan veya zaman içinde bu niteliklerini yitiren standartlar değiştirilebilirler. Personel için olumlu geliştirme ve motivasyon makul ve gerçekçi standartlar ile, verilen hedeflere ulaşabilmektir.

2-12. KLASİK ORGANİZASYONUN İLKELERİ

Organizasyonun amaçlara en iyi biçimde ulaştıracak bir şekilde kurulması diğer bir deyimle etkin olması, yine en ekonomik biçimde kaynakları israf etmeksizin bu amaçları gerçekleştirmesi yani verimli olabilmesi için günümüze kadar bir takım ilkeler oluşturulmuştur. Çünkü, organizasyon bir amaç değil, amaçlara ulaştırmak için kullandığımız ve titiz bir şekilde seçmiş olduğumuz araçtır.⁸

2-12-1. Amaç Birliği İlkesi

İşgörenlerin kısım ve bölüm faaliyetlerinin. kuruluşun amaçlarını kolaylaştıran nitelikte olmalıdır.

⁸ EREN, Erol. 1998. Yönetim ve Organizasyon. İstanbul Üniversitesi. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul.

Bir organizasyon ancak üyelerin aynı amacı gerçekleştirmek için birlikte çalışmaları halinde etkili olur.

2-12-2. İş Bölümü ve Uzmanlaşma İlkesi

İş bölümü veya uzmanlaşma daha üstün türden üretkenliğin ortaya çıkmasına yol açar.

Her şahıs belirli bazı işleri ifa etmek üzere görevlendirilmelidir. Herkesin her işi yapmaması sağlanmalı ve belirli iş ve görevleri yapmak üzere yetenek ve tecrübelerine uygun olan görevler vermeli, devamlı bir şekilde yapmalarını sağlayarak uzmanlaşmalarına zemin hazırlanmalıdır.

2-12-3. Kontrol Alanı İlkesi

“Direkt İlişkiler, Çapraz İlişkiler, Grup İlişkileri, Toplum İlişkileri” kontrol mekanizmasında önemli yer almakla birlikte; Yöneticinin denetlediği işlerin karmaşıklık derecesi, Denetlenen işlerin birbirine benzerliği, Denetlenen işlerin birbirinden bağımsız şekilde yapılabilmesi, organizasyonun faaliyette bulunduğu çevre koşullarında dalgalanmalar ve belirsizlikler, Astların gördüğü işlerin standartlaşmış olması, Yönetici ile astların nitelikleri, Yöneticinin yönetim felsefesi kontrol alanı içerisinde dikkat edilmesi gereken önemli unsurlardır.

2-12-4. Hiyerarşik Yapı İlkesi

Organizasyon, birbirine bağlı kademelerden oluşan, aşağı kademelere inildikçe yetki ve sorumlulukların azaldığı, yukarıya doğru ,çıkıldıkça arttığı bir hiyerarşik yapı görünümündedir.

Tüm görevliler, piramit biçimindeki organizasyonun en tepesinde bulunan üst düzeydeki yöneticiye karşı sorumludurlar. Böylelikle,tüm faaliyetler, kopuksuz, düzenli ve açıklıkla belirlenmiş bir hiyerarşi içinde örgütlenmiş olurlar. Her pozisyon,en iyi şekilde uygulayabileceği ve yönetebileceği çalışmalardan sorumludur. Yani hiçbir pozisyon kendisine ait hak ve yetkileri bir başka pozisyonla paylaşamaz.

2-12-5. Emir Kumanda Birliği İlkesi

Klasik organizasyonlarda her ast bir üstten emir almak zorundadır. Diğer bir deyimle, hiç bir örgüt üyesi birden fazla emire bağlanamaz ve birden fazlasına sorumlu olamaz.

2-12-6. Sorumluluk İlkesi

Astlar, yaptıkları bütün faaliyetlerden dolayı üstlerine karşı kesinlikle sorumludurlar. Üstler de astlarının başarılarından veya başarısızlıklarından sorumludurlar. Bu sorumluluktan kurtulamazlar. Bir organizasyona mensup olan bir kimse pozisyonunun gereği olarak örgütsel bir takım amaçları gerçekleştirebilmekten sorumludur.

2-12-7. Yetki ve Sorumluluk Denkliliği İlkesi

Yetki emir verebilme hakkıdır. Bir kimse kaynakları kullanma ve organizasyondaki faaliyetlere müdahale etme konusunda ne dereceye kadar yetkili kılınmışsa o ölçüde sorumluluğa sahiptir.

2-12-8. Yetki Devri İlkesi

Astların kendilerinden beklenen faaliyetleri gerçekleştirebilmeleri için, üstler yetkilerinin bir kısmını onlara aktarmalıdır. Bu yetkiler harekete geçirme ile ilgili olduğu kadar araştırma yapma, karar verme, plan ve programı yapma ile de ilgili olabilir.

2-12-9. İstisna İlkesi (İstisnalara göre Yönetim Felsefesi)

Organizasyonda günlük olarak yapılan işler ve sık sık tekrarlanan kararların, astlara devredilmesini savunur. Rutin olarak nitelenen bu kararların dışında, orjinal olan o güne kadar rastlanmamış sorun ve konularla ilgili kararlarla, olağanüstü önem taşıyan karar yetkisinin, üstlerinde kalmasını önermektedir. Astlar daha az tecrübeli

oldukları için orjinal ve olağanüstü kararlarda hata yapma olasılıkları fazladır. Bu nedenle, adı geçen kararların devir edilmeyerek, bilgi-görüş ve tecrübesi daha çok olan üst kademelerde kalması organizasyonun hayrına olacaktır.

2-12-10. Açıklama İlkesi

Bu tür organizasyonlarda görev alan kişilerin yönetici ol;un, diğer elemanları olsun, yetki ve sorumlulukları, olayla ilişkileri açık ve anlaşılır bir dille yazılmalıdır. Hazırlanacak bu el kitabı herkese dağıtılmalıdır. Böylece çalışanlar arasında görev karışıklıkları ve işlerin aksaması büyük ölçüde önlenmiş olacaktır.

2-12-11. Denge İlkesi

Organizasyonun her alanının aynı derecede önemli olduğu görüşü benimsenmeli, birinin diğerinden ağır basması önlenmelidir.

2-12-12. Basit ve Anlaşılrlık İlkesi

Hazırlanan organizasyon basit ve anlaşılır olmalıdır. Kumanda, kurmay, komite ilişkileri,yetki ve sorumluluklar, bilgi ve talimat verme, açıkça anlaşılabilir olmalıdır. Organizasyon ne ölçüde basit ve anlaşılabilir olursa, o ölçüde anlaşmazlıklar, çatışmalar azalacak, tasarruflar artacak, görevli kişilerin enerjileri ve performans kayıpları azalacak, organizasyonda topyekün iş başarısı yükselecektir.⁹

2-13. MODERN GÖRÜŞTE ORGANİZASYON

Organizasyon konusunda modern yaklaşımlar, esas itibari ile sistem yaklaşımı, durumsallık yaklaşımı adı altında ele alınmaktadır. Bu görüşe göre örgüt yapısının nasıl olması gerektiği basit bir yönetsel seçim işi değildir. Tam aksine organizasyonu çevreleyen ortam koşulları organizasyon yapısının nasıl olması gerektiğini

⁹ BAYKAL, Besim . 1981. Organizasyonlar Teori ve Davranış. İstanbul

belirleyecektir. Modern görüş mekanik organizasyon karşısında organik organizasyon yapısı ve kapalı sisteme karşı açık sistem örgüt arayışı ile ilgilidir.

Modern görüşün başlıca özelliği, belirli bilimsel kavramlara dayanan analitik bir yapıya sahip oluşudur. Modern yaklaşımın başında sistem yaklaşımı gelmektedir. En iyi organizasyon yapısı, organizasyonun içinde bulunduğu evrenin özelliklerini, organizasyon sisteminin kullandığı teknolojiyi, organizasyon ve alt sistemler arasındaki ilişkileri dikkate alan yapıdır.

Sistem ; " Belirli parçaların bir bütün oluşturacak şekilde düzenli ve karşılıklı bağımlı olarak bir araya gelmesi ile ortaya çıkan bir bütündür. ' Başka bir deyimle, sistem, belli bir amacı gerçekleştirmek için belirli parçaların düzenli bir şekilde bir araya gelmeleri ile oluşan bir bütündür. Her sistem belli bir amaca yönelmiştir, belli amaç veya amaçları gerçekleştirmek için kurulmuştur. Böylece bir organizasyonun alt sistemleri arasındaki ilişkilerin türü organizasyon yapısını etkilemektedir. En iyi organizasyon yapısı, organizasyonun içinde bulunduğu çevrenin özelliklerini, organizasyon sisteminin kullandığı teknolojiyi, organizasyon ve alt sistemle arasındaki ilişkileri dikkate alan yapıdır. ¹⁰

2-14. DURUMSALLIK YAKLAŞIMINDA ORGANİZASYON

Durumsallık yaklaşımı, yöneticinin daha iyi bir yönetim uygulaması için, organizasyonun içinde bulunduğu durumu iyi teşhis etmesi gerektiğini iddia eder. Modern yaklaşımın özelliklerinden biri olan araştırmaya dayanma özelliği durumsallık yaklaşımında vardır. Belli bir konuda önerilecek bir çözüm, o organizasyonu belli bir çevre içinde incelenmesi ile elde edilebilir.

Sonuç olarak bu yaklaşımda organizasyon yapısının oluşturulması çeşitli koşullara bağlıdır. Bu görüşe göre, bu koşulların başlıcaları, organizasyonu oluşturan personel, yapılacak işin niteliği, çevresi, organizasyonun kullanacağı teknoloji ile organizasyonun alt sistemleri arasındaki ilişkilerin niteliğidir."¹¹

¹⁰ EREN, Erol . 1998. Yönetim ve Organizasyon. İstanbul Üniversitesi. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul.

¹¹ a.g.e. İstanbul

2-15. KOMİTE YÖNETİMİ VE KOMİTE ORGANİZASYONLARI

Karar verme, uygulatma ya da herhangi bir konuda danışma yetkisinin bir gruba verilmesi halinde komitelerden sözedilir. Komiteler, yetkinin bireyden alınarak bir gruba verilmesidir. Bu görüşü savunan kişiler klasik organizasyon görüşünün savunduğu tek liderlik fikrinin karşısındadırlar. Bunlar grup kararlarının yararlarına inanmış kişilerdir. Likert adındaki düşünür organizasyonda kişilerarası ilişkiler yerine gruplar arası ilişkiler sistemini savunmaktadır. Her yönetici, organizasyonda ona bağlı yöneticiler grubu ile birlikte bir karar grubu olarak çalışacaktır. Böylece, bir alt grubun üyesi olan kişi diğer bir üst grubun (komitenin) da üyesi olacağından fonksiyonel bölümlerden ve hatta alt birimlerden organizasyonun bütününe veya bütünleştirilmesine kadar varan bir komite (veya grup) yönetimine ulaşılacaktır. Ancak, bu durum grup kararlarının gecikmesi veya hatalı sonuçlara yönelmesi halinde her komitenin başkanı tarafından müdahalelerle önlenebilecektir. Kısaca komite yönetimi iyi kullanıldığı takdirde çok yararlı bir yönetim şekli ortaya konulacaktır.¹²

2-15-1. KOMİTE YÖNETİMLERİNİN FAYDALARI

1- Komite çalışanlarının birbirlerini daha yakından tanımalarını, birbirlerinin fikirlerini kolayca değerlendirip anlayabilmelerini, etkili bir haberleşme sistemi kurma yönünden büyük yararlar sağlar.

2- Yapılacak organizasyonda belirlenen hedeflerin bütününe ve amaçlarına artan bir bağlılık sağlanmasına, etkin bir çalışma politikası uygulanmasına yardımcı olması yönünden fayda sağlar.

3- Farklı, bilgi, uzmanlık ve tecrübeye sahip kişiler, konuları değişik açılardan ele alarak bütünüyle aydınlanmasına yardımcı olurlar. Böylece daha dengeli ve mükemmel sonuç elde edilir, karar vermede objektiflik sağlanır, tek kişinin karar vermesindeki sakıncalar giderilmiş olur, daha yoğun bir yaratıcılık ortaya konulmuş olur.

¹² a.g.e. İstanbul

III BÖLÜM

FOLKLOR ve HALK OYUNLARI ÇALIŞMALARINDA ORGANİZASYONUN YERİ

Folklor; Bir milletin, nesilden nesile sözlü olarak intikal eden anonim, inanış, düşünce ve davranış tarzı yarattığı sanatı toplum ve fert hayatının bir gereği olarak kendi kendine öğrenerek ürettiği maddi ve manevi ürünlerdir. ¹

Folklor; içerik itibarı ile toplumların geçmişle gelecekleri arasındaki kültür iletişimini sağlayan; doğuş, felsefe, duygu ve düşüncenin günümüze yansıyan yaşam deneyimlerini kendine özgü hareketler zinciri ile anlatım dilidir.

"Özetle müzik ve oyun dünyanın varoluşundan bu yana insanoğlunun yargısız kullandığı tek ve ortak dildir. İnsanların ilk gezmelerini gerektiren ilk olaylar dinsel kökenlidir. Bir bölge insanının bir başka bölgedeki tapınakları görmek ve oradaki şenliklere katılmak için yaptıkları geziler turizmin ilk başlangıç örnekleridir. Dinsel kökenli bu törenler esnasında ziyaretçiler, o bölge insanlarının yaşam biçimlerini, inançlarını ve tüm kültürel olgularını tanımışlardır. Bu hareketler folklorik incelemelerin temelini teşkil etmiştir. Örneğin M. Ö. Üçbin yıllarında Mısır'daki medeniyetlerin tüm dünya medeniyetlerini etkilemesi bu yollarla olmuştur. M.Ö. altıyüz yıllarında ise Mısırlıların İyonya bölgesindeki Artemis Tapınağını ziyaret etmeleri ve buradaki kültürden etkilenmeleri tarihin en güzel örneklerini oluşturmıştır." ²

11. yüzyıldan itibaren tüm orta ve batı Avrupayı Anadolu'ya Kudüs'e kadar çeken haclı hareketleri, batılıların Anadolu kültüründen en geniş biçimiyle etkilenmelerinin sağlamışlardır. 16. yüzyılda Katedral inşa eden Hristiyan dünyası, bu tür yapının ilk örneklerini Anadolu'daki Kervansarayların yapı sisteminden ve matematiksel özünden almıştır. Tüm bu olaylar her ne kadar mimarlığı, estetik ve

¹ DEĞERLİ, Fikret. 1990. İ.T.Ü. T.M.D.K. T.H.O.B Folklor Ders Notları. İstanbul

² ÖZBOYACI, İsmail, 1995. Uluslararası Halk Oyunları Faaliyetlerinin Toplumsal Üzerindeki Sosyo-Kültürel Etkileri . İstanbul

plastik sanatları ilgilendiriyorsa da o bölgede yaşayan insanların sosyal yapısında doğduğu için folkloru da ilgilendirir. Ayrıca Mezopotamya'lıların Anadolu'daki altın ve diğer maden rezervlerini kumaş ve baharat karşılığında satın almak için kervanlarla bu ülkeye geldikleri zaman, kendi ülkelerine döndüklerinde, bu ülkenin her türlü rengini, geleneğini beraberinde götürmüşlerdir.

Varoluşundan başlayarak sürekli bir değişme ve ilerleme içinde olan insan, çevresini de etkilemiş ve değiştirmiş, böylelikle her değişim, insanlara yeni birtakım güzellikler sunduğu gibi, sorunları da birlikte getirmiştir.

Halk oyunları; saha itibari ile halk bilimi çerçevesinde, folklorun kadrolarından olan halk oyunları günümüz yaşayış biçiminde etkili olmaktadır. Kırsal kesim yaşamı sürdüren toplumda, birlikteliğin ve bütünlüğün güçlü bir aracı olan halk oyunları, günümüz kent toplumunda bozulan ilişkileri ve sarsılan dengeyi yeniden sağlıklı duruma kavuşturmada önemli bir etken olmaktadır. Aslında en önemli nokta, toplumda paylaşım, hoşgörü ve deşarj gibi davranış biçimlerini de bir ölçüde karşılamakta oluşudur.

Halk oyunları kent kesiminde de belli bir düzenlilik göstererek, sürekli ve örgütlenmiş bir eğitim unsuru olmaya başlamıştır. Bu tür çalışmaların günümüz toplumuna, kendi kültürel değerlerini öğrenme, özüne uygunluğunu vurgulama ve yaşatma açısından önem taşımaktadır.

Toplumda, özgün bilim ve düşünce yaşamının egemen olmayışının önemli nedenlerinden birisi de " Kültürel kopma "dır. " Batılılaşma " sürecinin getirdiği sağlıksız değişme sonucu, günümüzle geçmiş arasındaki bağların kopması, okumuşlarla halk arasındaki farklılıkları kültürel yaşayışta gözler önüne sermektedir. Kültürel belleği olmayan toplum, kişiliğini kaybetmiş toplum demektir. Bu da toplumda sağlıksız özgün bilim, düşünce, kültür ve sanat olgularının çarpık yapılanmasına sebep olur.

Batılılaşma, toplumsal yapıyı, dengesiz değişmeye yönlendirmesi ile bütün kitlenin kültürel yaşamında da sağlıksız gelişmelere sebep olmaktadır. Folklor ürünlerinin yok olması, yozlaşıp unutulması sonucunu doğurmuştur. Folklor ürünlerinden "törelere, gelenekler, görenekler, halk hekimliği, halk edebiyatı, halk dili, halk inanışları, müziği, oyunları, seyirlik oyunları v.b. gibi unsurlar halkın uzun yıllar öncesinden yarattığı, günlük yaşamına kattığı ve süzerek bu günler

kazandırdığı büyük birikimlerdir. Bu birikimlerin halkın kültür belleğinden çıkartılmadan daha yoğun bir organizasyonla öğretilmesi gerekir.

Bu anlamda; Folklor'un kadrosunu oluşturan temel öğelerin ve bilgi birikiminin, toplum yaşantısına etki edeceği varsayılırsa, halk oyunlarının yüklü mana ve mesajlarının göz ardı edilemeyeceği gerçeği ortaya çıkacaktır. Yüzyılımızın sonlarına yaklaştığımız bu dönemde, kültür erozyonunu yoğun bir şekilde yaşayan dünya toplumları; kendi kültür olgularının özüne bağlı kalıp topyekün fertlerine hitap edecek politikaları geliştirirken, dünya medeniyetlerine de kendi olgularını kabul ettirmenin çabası içerisine girmişlerdir.

Alt yapının iyi organize edilmesi ile kitlelerin öz güvenini artırma ve geliştirme çabaları bilimsel organizasyonların uygulanması fikrini hakim kılmıştır. Halk oyunlarının toplum kültürü ile bu denli ilgili oluşu ve ülke yaşayanlarının geneline hitap etmesi okullarda haftada birkaç kez, kurum-kuruluş ve derneklerde hafta sonları yapılan çalışmalarla günümüz insanına yakın oluşu gelecekte büyük kitlelere ulaştırılacak mesajların ana fikirlerini oluşturacaktır.

Toplum, kültür alanında da, ne eskisi gibi kalabilmiş, ne batılılaşabilmiş, ne de evrensel geçerliliği olan özgün bir kültür - sanat yaşamına kavuşturulabilmiştir.

Bu süreç boyunca hergün artan bir hızla, yabancı kültürlerin silik bir kopyası niteliği taşıyan kültür ürünleriyle sağlıksız değişen toplumsal yapının yansıması olarak ortaya çıkan "yoz" kültür ürünleri, toplumsal kültür belleğini, etkileme durumuna gelmiştir.

Bu yozlaşma yavaşlatılamaz ve önlenemezse, yakın bir gelecekte toplumumuz " kendisine özgü kültür belliği olmayan bir toplum" durumuna dönüşmek tehlikesiyle karşı karşıya kalacaktır.

Bu tehlike, daha çok süre yitirilmeden, özgün bilim-düşün araştırmalarının, özgün kültür-sanat incelemelerinin, bir yönüyle, eski kültür değerlerini de içine almasıyla ancak önlenabilir. Kısacası, eski kültür değerlerimizle ilgili alanlarına da özgün araştırma ve incelemelere gereksinme vardır. Toplum içerisindeki uyumsuzluklar ve fertlerin ikili ilişkilerindeki kopukluklar günümüz dejenere toplumunun yaşayış tarzının yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. Yozlaşan toplum değerlerini aktif hale getirmenin tek şartı milli kültür politikasının bir an önce işler hale getirilmesi ile halk oyunlarını sahne sanatları içerisinde yapılacak

alışmalarla, konularını ön planda tutup, iyi bir Organizasyonla özünde olan sanatsal ağırlığı ortaya koyarak günümüz insanlarına ulaşmada etkili olacaktır.

Burada amaç, kültür ve sanat konusunda değişmeden Türk kalarak, kendinden ödün vermeyen kişiliği olan ağdaş toplumu iyi bir organizasyonla geleceğe taşımaktır.

3-1. HALK OYUNLARI ORGANİZASYONUNDA TEKNİK ve NİTELİK

Organizasyon, konumuzun amaçlarına ulaşabilmesi için hangi işlevler yapması gerektiğini ve bu işlevleri yapacak kısımların birbirleri ile uyumlu çalışacak şekilde oluşturulmasına, bu organlarda çalıştırılmak üzere gerekli olan maddi ve manevi unsurların karşılanması ve uyumlu hale getirilmesine ilişkin süreçlerden oluşmaktadır. Dar anlamda organizasyon, daha çok amaçlara ulaşmak için gerekli işlevlerin neler olduğunu belirlemek ve bu işlevleri yapacak kişileri faaliyetlerin niteliğini göz önünde bulundurarak tahsis etmektir.

Amaç; Türk Halk Oyunlarındaki kitlenin beraberce iş görme ve verimli bir şekilde çalışmasını sağlayan sağlıklı bir yapının oluşturulmasıdır. Organizasyon, yapılacak işleri en uygun şekilde seçme ve uygulamaya sokma aşamasıdır. Hazır kitleyi faal hale getirme çalışmaları, planlama gibi hazırlık safhası içinde yer alır ve onun bir uzantısı görünümündedir. Amaç ve hedefleri belirlenmiş faaliyetler organizasyon planlaması adı altında verimliliğini ortaya koyar.

Halk Oyunlarında; organizasyon veya örgütlenme yapılırken nitelikli çalışmalar elde edebilmek için gerekli olan unsurlar aşağıda sıralanmıştır

3-1-1. Uygulama Merkezleri

Sağlıklı bir çalışma ortamının bu tür aktivitelere uygun mekan olarak hazırlanmasıdır. Bu mekan, kapalı bir spor salonunda olması gereken rahatlığı sağlamalıdır. Çalışma sahası, dinlenme alanları, Soyunma odaları, duş, lavabolar, wc, ilk yardım üniteleri, fizik - kondüsyon üniteleri vb. gibi olması gerekenler yanısıra, bütün alanların hijyenik ve sıhhi olması gerekir.

3-1-2. Merkezde Olması Gereken Unsurlar

Malzeme; görevli personel ve kursiyer personelin rahatça hareket etmelerini sağlayacak masa, oturma grupları, etüd odaları, tavır ve karakter çalışma odaları, aynalı salonlar, giysi, ayakkabı vb. (Bir bütünlük içinde uyumlu görüntüyü elde etme, topluluğu disipline edeceği gibi motivasyonuda sağlayacaktır.) taşınır ve taşınmaz malzemelerle desteklenir.

3-1-3. Çalışma Dekorları

Çalışılacak salonda, uygulamaya yönelik projelerin yardımcı objeler, görüntüler, birebir dekorlarla bütünleştirilmesidir. Buradaki amaç değişen çevre koşullarını geçmişle olan bağlarının sürekli taze tutulmasını sağlayarak, konu ile ilgili kişilerin adaptasyonunu sağlayarak, gerçeğe yakın bir ortamda sunuya hazırlamaktır.

3-1-4. Ses Sistemleri

Gelişen teknoloji, yapılan sunumların kalabalık kitlelere ulaştırılmasında önemli yer tutar. Bu kolaylık sunuyu gerçekleştiren kişilere de direkt etki eder. Akustik duyumla, ses sisteminden çıkan duyumun farklı olması sebebi ile kişilerin algılama yeteneğinin geliştirilmesi gerekir. Önemli bir noktada, salonun sisteme göre ses duyumunun en az ulaştığı kör noktalardan arındırılmasıdır. Bu da ses mühendislerinin yardımları ile giderilecek problemdir. Günümüz uygulamalarına artık her salonun, eğitimini görmüş ses mühendislerine ihtiyacı vardır. Uygulayıcı ve izleyici için temiz ve en verimli ses vazgeçilmez en önemli unsurdur.

3-1-5. Işık Sistemleri

Gösteri sanatlarının vazgeçilmez en önemli yardımcı unsurları arasında, ışık sistemi gelmektedir. Yapılacak organizasyonlarda bütünleştirici bir rol oynayan ışık, verilecek derin nüanslar ve mesajların sessiz anlatım dili gibi işlevler yüklenir. Uygulayıcının yardımcı rol arkadaşı olan bu teknik etmen, izleyicilerinde doğru

mesajları almasında en önemli etkidir. Bu etkenlerin yaratılmasında konu ile ilgili işin uzmanı olan ışık mühendislerine önemli işler düşmektedir.

3-1-6. Sahne Sistemleri

Genel sahne bilgisi, sahne bölümleri, türleri, hangi bölümlerin nasıl kullanılacağı, sahneleneceği, yörenin halk oyunlarının hangi tip sahnede en iyi görüntüyü vereceği gibi konuları etkin bir şekilde öğreneceği uygulamalarla, sahne kullanma tekniği alınmış olacaktır.

3-1-7. Teknik Kadro (öğretici, senarist, yönetmen)

Yapılacak çalışmaların boyutları ne olursa olsun, muhakkak suretle öğretici, konusu dahilinde üstün performans göstermiş ve pedagojik eğitimini almış, kişiliği yapacağı iş ile uyum içerisinde olan eğitimcilerin görevlendirilmesi esas alınmalıdır. Öğreticinin geçmişte yaptıkları bugünler için en önemli referans olmalıdır.

Faaliyetlerde senarist yönetiminde uygulamalı yapılacak çalışmalar, konunun sağlıklı bir aşama içerisinde gerçekleşmesini sağlayacaktır. Bir insan, her şeyi bilir felsefesini değiştirme eylemi, konu dahilinde kendini kanıtlamış uzman kişilerin, sahneye koyma gereklerini yerine getirmeleri ile mümkün olacaktır.

Teknik kadronun görev dağılımı ile birlikte, sahne faktörlerini de içine alarak ortaya konulacak oyunun, sahne sanatlarına yakışır bir uygulama ile ele alınması, uygulayıcılar ve izleyiciler için farklı bir açıdan değerlendirilmesini sağlayacaktır.

Bu halde, organizasyonun amaca ulaşabilmesi için gerekli maddi ve manevi araçlarla donatılması ve bu araçların en verimli hali ile ve en ekonomik şekilde faydalı olacakları kısım veya bölümlere yerleştirilmesi anlamını taşımaktadır. Ancak, temin edilecek araç ve personelin birbirini tamamlayıcı ve birbirleri ile uyumlu olması gerektiği gözden kaçırılmamalıdır.

3-2. HALK OYUNLARI ORGANİZASYONLARINDA SÜREÇ

Halk oyunlarının organizasyonunda, yapılacak faaliyetlerin şekilleneceği süreçte yapılacak işleri belirleme, bu işleri kendi içinde benzerlik durumuna göre gruplama, gruplanan işleri göreceği sayı ve nitelikte personeli sağlama, bunların görev yetki ve sorumlulukları ile örgütsel ilişkilerini düzenlemektir. Bununla birlikte dikkat edilmesi gereken noktaları da şöyle sıralayabiliriz:

1. Amaca ulaşmak için yapılacak işlerin belirlenmesi.
2. İş analizleri yardımı ile birbirlerine çeşitli bakımlardan benzer işleri bir araya getirerek gruplandırmak.
3. Yapılan iş bölümünde işleri görebilecek nitelikte kişileri belirlemek
4. Yetenek, bilgi ve beceriye göre grupları oluşturmak.
5. Topluluk kurulmadan yapılacak işlerin tanımını yapmak.
6. Yönetici görevini yüklenen personelin ne oranda, hangi konularda, nasıl ve ne ölçüde hareket edeceği, konumu itibari ile serbestçe hareket edeceği konusundaki yetkilerini ve bunun karşılığında sorumluluklarını belirlemek.
7. Görev alan yöneticilerin diğer bölüm ve kısım yöneticileri ile ne konularda nasıl ilişki ve işbirliğine gideceklerini açıklamak, aralarında yatay ilişkileri oluşturmak.
8. Her bölümün komitedeki görev ve sorumluluklarını açıklamak.
9. Bütün bu mevkiler için işe uygun eleman seçmek ve yerleştirmek.

Her organizasyon, birbirleri ile etkileşim içinde olan şahıs ve gruplardan oluşan, bir psiko-sosyal alt sisteme sahiptir. Örgütler, birey davranışları, motivasyon, statü ve rol ilişkisi ile grup dinamiklerinden oluşmaktadır. Örgütler, gruptaki bireylerin duyguları, değerleri, davranışları ve beklentilerinden de etkilenmektedir. Örgütler, organizasyonun faaliyet konusuna, yöneticilerine, rol ve görevlerin dağılımına, çalışan kişilerin kültür düzeyi ve kişiliklerine bağlı olarak değişmektedir.

3-3. HALK OYUNLARI FAALİYETLERİNDE KLASİK GÖRÜŞTE ORGANİZASYONUN YERİ

3-3-1. Halk Oyunları Organizasyonunda Amaç Birliği İlkesi

Konu ile ilgili, teknik kadronun ve görev alacak personelin, faaliyetlerde hedeflenen amaçları gerçekleştirebilecek düşünce ve nitelikte olmaları gerekmektedir.

Bu organizasyon ancak, halk oyunları ile ilgili her bireyin aynı amacı gerçekleştirmek için birlikte çalışmaları halinde etkili olur.

3-3-2. Halk Oyunları Organizasyonunda İş bölümü ve Uzmanlaşma İlkesi

Halk oyunları organizasyonlarında, her şahıs belli bir işi ifa etmek üzere görevlendirilmelidir. Herkesin her işi yapmaması sağlanmalıdır. Belirli iş ve görevleri yapmak üzere yetenek ve tecrübelerine uygun olan görevler vermeli, devamlı bir şekilde aynı işi yapmalarını sağlayarak, uzmanlaşmalarına zemin hazırlanmalıdır.

3-3-3. Halk Oyunları Organizasyonunda Kontrol Alanı İlkesi

Halk oyunlarında grup ilişkileri, organizasyon mekanizmasında önemli yer almakla birlikte, yapılacak işlerin birbirine benzerliği, yapılacak işlerin birbirinden bağımsız şekilde ortaya konulması, organizasyonun faaliyette bulunduğu çevre koşullarında dalgalanmalar ve belirsizlikleri tamamen ortadan kaldıracaktır.

3-3-4. Halk Oyunları Organizasyonunda Hiyerarşik Yapı İlkesi

Halk oyunlarında organizasyon, birbirine bağlı kademelerden oluşan aşağı kademelere inildikçe yetki ve sorumlulukların azaldığı, yukarıya doğru çıkıldıkça arttığı bir hiyerarşik yapı görünümündedir.

Tüm görevliler, piramit biçimindeki organizasyonun en tepesinde bulunan üst düzeydeki yöneticiye karşı sorumludurlar. Böylelikle, tüm faaliyetler, düzenli ve açıklıkla belirlenmiş bir hiyerarşi içinde örgütlenmiş olurlar.

3-3-5. Halk Oyunları Organizasyonunda Emir Kumanda Birliği İlkesi

Yapılan klasik organizasyonlarda her ast bir üstten emir almak zorundadır. Diğer bir deyimle, hiç bir organizasyon üyesi birden fazla emire bağlanamaz ve birden fazlasına sorumlu olamaz.

3-3-6. Halk Oyunları Organizasyonunda Sorumluluk İlkesi

Halk oyunları organizasyonuna mensup olan bir kimse görevinin gereği olarak faaliyetler çerçevesinde, bir takım amaçları gerçekleştirebilmekten sorumludur.

3-3-7. Halk Oyunları Organizasyonunda Yetki ve Sorumluluk Denkliği İlkesi

Halk oyunları organizasyonlarında görev alan bir kimse, kaynakları kullanma ve organizasyondaki faaliyetlere müdahale etme konusunda ne dereceye kadar yetkili kılınmışsa o ölçüde de sorumluluğa sahiptir.

3-3-8. Halk Oyunları Organizasyonunda Yetki Devri İlkesi

Halk oyunları organizasyonlarında astların, kendilerinden beklenen sorumlulukları gerçekleştirebilmeleri için üstler yetkilerinin bir kısmını onlara aktarmalıdır. Bu yetkiler, organizasyonu harekete geçirme ile ilgili olduğu kadar araştırma yapma, karar verme, plan ve program yapma ile de ilgili olabilir.

3-3-9. Halk Oyunları Organizasyonunda İstisna İlkesi (İstisnalara göre Yönetim Felsefesi)

Halk oyunları organizasyonlarında, günlük olarak yapılan işler ile sıklıkla tekrarlanan kararların, astlara devredilmesini savunur. Diğer yandan da rutin olarak nitelenen bu kararların dışında, orjinal olan o güne kadar rastlanmamış sorun ve konularla ilgili kararlarla, olağanüstü önem taşıyan karar yetkisinin, üstlerde kalmasını önermektedir. Astlar, daha az tecrübeli oldukları için orjinal ve olağanüstü kararlarda hata yapma olasılıkları fazladır. Bu nedenle, adı geçen kararların devir edilmeyerek, bilgi-görüş ve tecrübesi daha çok olan üst kademelerde kalması organizasyonun hayrına olacaktır.

3-3-10. Halk Oyunları Organizasyonunda Açıklama İlkesi

Halk oyunları organizasyonlarında görev alan kişilerin yönetici olsun, teknik kadro olsun, yetki ve sorumlulukları, faaliyetle ilgili ilişkileri açık ve anlaşılır bir dille yazılmalıdır. Hazırlanacak bu elkitapçığı organizasyonda görev alan herkese dağıtılmalıdır. Böylece kadrolar arasında görev karışıklıkları ve işlerin aksaması büyük ölçüde önlenmiş olacaktır.

3-3-11. Halk Oyunları Organizasyonunda Denge İlkesi

Halk oyunları organizasyonunun her alanının aynı derecede önemli olduğu görüşü benimsenmeli, birinin - diğerinden ağır basması önlenmelidir.

3-3-12. Halk Oyunları Organizasyonunda Basit ve Anlaşılabilirlik İlkesi

Hazırlanan halk oyunları organizasyonu, basit ve anlaşılır olmalıdır. Teknik kadro ve görevli personel ilişkileri, yetki ve sorumluluklar, bilgi ve: talimat verme, net ve anlaşılabilir olmalıdır. Organizasyon ne ölçüde basit ve anlaşılabilir olursa, o ölçüde anlaşmazlıklar azalacak, zaman tasarrufu sağlanacak, görevli kişilerin enerjileri ve performans kayıpları azalacak, organizasyonda topyekün iş başarısı yükselecektir.

3-4. HALK OYUNLARI ORGANİZASYONUNDA BÖLÜMLERE AYIRMA

3-4-1. İşbölümünün Yararlarından Faydalanma

Halk oyunları organizasyonunda görev alan grupların her bireyinin her işi yapmayacağı, yapsa bile kalite düşüklüğü, performans ve zaman kayıplarının artacağı kaçınılmaz bir gerçektir. Bu sayede yapılacak işler daha verimli ve sağlıklı bir şekilde yürütülecektir.

3-4-2. Kontrolü Kolaylaştırma

Halk oyunları organizasyonlarında verilecek görevler ve sorumluluklar, mümkün olduğunca görevlilerin denetimini ve değerlendirilmesini kolaylaştıracak nitelikte oluşturulmalıdır.

3-4-3. İcra İle Denetimi Birbirinden Ayırma

Halk oyunları organizasyonlarında yapılan bir faaliyeti aynı kişiler, hem icra edip hem de denetleyemezler. İcra ve denetim birbirinden ayrılmalıdır. Çünkü hiçbir kimse kendi hatasını bulmakta ve bunları analiz edici bir tarzda hareket etmede tam nesnel (objektif) olamazlar. Bu nedenle icra ile denetimi birbirinden ayırmak zorunludur.

3-4-4. Zaman Bakımından Düzenleştirme

Yapılacak halk oyunları organizasyonlarında, genel koordinasyonun, zaman ve düzenin sağlanması gereklidir. Faaliyetlerin zaman açısından düzenlenmesi için, tek bir komiteye bağlanması gerekmektedir. Ayrı ayrı gruplara başlı oldukları takdirde, iletişim güçlükleri ortaya çıkacak ve işlerin zamanında yetiştirilmesi mümkün olmayacaktır.

3-5. HALK OYUNLARI ORGANİZASYONLARINDA BÖLÜMLERE AYIRMADA KULLANILAN TEMEL ÖLÇÜTLER

Halk oyunları organizasyonlarının amacı organizasyon yapısına estetik bir görünüm kazandırmak değil, aksine bu yapı ile amaçlara etkin ve verimli biçimde ulaşmaktır. Temel Ölçütleri Şunlardır :

- 1- Organizasyon bünyesinde yapılacak faaliyetlere göre gruplara ayırma.
- 2- Bu organizasyonda görev alacak kadroyu özelliklerine göre ayırma.
- 3- Halk oyunlarındaki karakteristik farklılıkların göz önünde bulundurulması sureti ile, bölgelere göre ayırma.
- 4- Sununun sahneye konuş biçimine göre bölümlere ayrılması.
- 5- Halk oyunlarının yöresel değerlerini, sunuş biçimlerine göre bölümlere ayırma
- 6- Bölümlendirme işleminde yapılacak her olay olumlu veya olumsuz bütün verilerin ortaya pozitif yollarla koyulması ilkesi ile hükümleşmelerini sağlamak.

3-6. HALK OYUNLARI ORGANİZASYONLARINDA İŞ VE MEVKİİ TANIMLARI

Konu ile ilgili görevli kişilerin yapacakları işlerin tanımlaması, yetki ve sorumlulukların, ilişkilerin ve görevlerin belirtilmesi işidir. Esas olan işin neyi amaçlandığını ve organizasyonda görev alan bütün fertlerin ne;yi yapması gerektiğini açıkça gözler önüne serebilmektir. Organizasyon sorumlulukların bölümlere ayrılmasını gerektirir. Bölümlere ayırma veya sorumluluğu paylaşırma, kararların en uygun şekilde alınmasını sağlar. Böylece, görevlerin, ilişkilerin, sorumlulukların daha açık bir şekilde ifade edilmesi sağlanır.

3-6-1. İş ve Mekkii Tanımlarının Faydaları

- 1- Yapılacak festival veya benzeri faaliyetlerde iyiyi ve dengeyi elde etmek için gerekli kadro veya kadrolara yönelebilmek.

- 2- Düşünülen sahne sanatları ile ilgili bütün dökümanların araştırılıp oyunların tanımlaması ve kimin, neyi, ne şekilde yapmakla yükümlü olduğunu belirtmek.
- 3- Oyuncunun sahnedeki performans kalitesini verebilmesinde; işinin niteliğini anlamasına yardımcı olmak için, kişinin sahnedeki icrasında, analiz ve sorumlu olduğunu kavrayabilmesini sağlamak.
- 4- Yapılacak kadro, seçme ve yerleştirmede, her iş için gerekli olan elemanın, bilgi, eğitim, tecrübe, ustalık ve yetenekleri hakkında iş tanımlamalarından faydalanmak.
- 5- Konum ve mevki ile ilgili; Görev; Yetki; İlişki ve Sorumluluk faktörlerinin önemini her şekli ile vurgulamak.
- 6- Günlük koşullara göre organizasyonu düzenlemek ve bütün kitleye hitap etmek.
- 7- Kadrolarda görev alacak teknik ve oyuncu personelin "işe göre adam ilkesi" göz önünde bulundurularak temin edilmesi.

3-7. HALK OYUNLARI ORGANİZASYONUNDA GÖREV V'E SORUMLULUKLAR

Halk oyunları organizasyonunda görev alan her bireyin sorumlulukları şunlardır

- 1-Organizasyonda yapılacak işleri, kişilere ve gruplara göre bölme.
- 2-Konuyu hazırlama, amaçları belirleyip yapılaş unsurlarını tayin etme.
- 3-Oto-kontrol mekanizmasını bütün grupta yaygınlaştırma.
- 4-Halk oyunları ile ilgili kişilerin, yeteneklerini geliştirerek, yetiştirilmelerini sağlama.
- 5-Yapılacak organizasyonda kararlılığı ve prensipleri her konuda yaygınlaştırma.
- 6-Fertlerin güven ve sorumluluk duygularını geliştirme.
- 7-Görev alan her bireyin "en iyiyi ben yaparım" düşüncesinden kurtulup objektif olmalarını sağlama.
- 8-Halk oyunları organizasyonundaki yöneticilerin plan, program ve hareket kullanımını hazırlayıp, görevli kitleye duyurmalarını sağlama.

- 9-Halk oyunlarında görevli kişilerin hakkında gerekli bilgi birikimine sahip olma.
- 10-Halk oyunları ile ilgili kişilere, inceleme ve araştırma duygusunu kazandırma.
- 11-Halk oyunları ile ilgili kişilerin, tenkit ve eleştiriye açık olma duygusunu geliştirme.
- 12- Halk oyunları ile ilgili kişilere "kendine güven" hissini kazandırma.
- 13- Halk oyunları organizasyonlarına, düzenli ekiplerin ve grupların katılımını sağlama ve onların teknik kapasitelerini zorlayarak en iyiye teşvik etme.
- 14- İlgili gruplara içerik ve konular hakkında teorik ve uygulamalı bilgiler sunma.

3-8. HALK OYUNLARI ORGANİZASYONUNDA KOMİTE YÖNETİMLERİNİN FAYDALARI

- 1- Halk oyunları ile ilgili komitenin çalışanlarının birbirlerini daha yakından tanımalarını, birbirlerinin fikirlerini kolayca değerlendirip anlayabilmelerini, etkili bir haberleşme sistemi kurma yönünden büyük yararlar sağlar.
- 2- Halk oyunları ile ilgili kişilerin, yapılacak organizasyonda belirlenen hedeflerin bütününe ve amaçlarına artan bir bağlılık sağlanmasına, etkin bir çalışma politikası uygulanmasına yardımcı olması yönünden fayda sağlar.
- 3- Halk oyunları ile ilgili farklı; bilgi, uzmanlık ve tecrübeye sahip erişilen, konuları değişik açılardan ele alarak bütünüyle aydınlanmasına yardımcı olurlar. Böylece daha dengeli ve mükemmel sonuç elde edilir, karar vermede objektiflik sağlanır, tek kişinin karar vermesindeki sakıncalar giderilmiş olur, daha yoğun bir yaratıcılık ortaya konulmuş olur.

3-9. HALK OYUNLARI ORGANİZASYONLARINDA KONTROL FAALİYETLERİ ve UYGULANMASI

Yapılacak organizasyonun hedeflenen amaçlarını, standartlarını, planlarını ve uygulanmasını sağlayan bir süreçtir. Kontrol, organizasyon faaliyetleri içinde karşılaşılabilecek problemlerin sonucunu direkt etkileyen bir faktördür.

3-9-1. Halk Oyunları Organizasyonlarında Kontrol Sürecinin Evreleri

1. Yapılacak organizasyonda, başarı standartlarının oluşturulması,
2. Yapılacak organizasyonda, halk oyunları gruplarının fiili veya mevcut başarı durumlarının ölçülüp belirlenmesi,
3. Organizasyonda istenilen standartlarla, erişilen fiili başarıların karşılaştırılması,
4. Yapılan organizasyonları sonucunda, gerekli düzeltici önlemlerin alınması.

3-9-1-1. Yapılacak Organizasyonda Başarı Standartlarının Oluşturulması

Standartlar, organizasyonun özelliklerine, koşullarına, halk oyunları organizasyonuna yönelik çalışmalarda bulunan kurum ve kuruluşların çeşitli özelliklerine, buralarda çalışan yönetici ve personelin bilgi, beceri ve tecrübeleri göz önüne alınarak bilimsel bir takım inceleme ve araştırmalar sonucu gerçekçi olarak belirlenmelidir. Standartlar mümkün olduğunca, bunları gerçekleştirecek sorumlu kişiler tarafından anlaşılmalı, açık ve kesin olmalıdır.

3-9-1-2. Halk Oyunları Organizasyonlarında Fiili ve Mevcut Başarı Durumunun Kontrol Edilip Belirlenmesi

Organizasyonlarda başarının belirlenmesi için çeşitli araçlardan yararlanılır. Bu araçlar fiili ve mevcut başarı durumunda gerçekleştirilen hususların zaman, nitelik ve tarih olarak kayıt edilmesine olanak sağlamaktadır. Örneğin; bir önceki yılda yapılan festivalin tüm bilgi arşivlerinin oluşturulup gelecek yıllara ışık tutması açısından daha verimli, kaliteli ve gerçekçi organizasyonların yapılmasını sağlayacaktır. Sonuç olarak fiili ve mevcut başarı durumunun kontrol edilip belirlenmesi kayıt mekanizmasından geçmektedir.

3-9-1-3. Halk Oyunları Organizasyonlarında Erişilen Standart Başarı İle Fiili Başarının Karşılaştırılması

Kuşkusuz, bu aşamanın başarı ile gerçekleştirilmesi için birinci ve ikinci aşamaların çok iyi ve eksiksiz bir biçimde sürekli takviye (desteklenmesi) edilmesi gerekmektedir.

3-9-1-4. Halk Oyunları Sonucunda Gerekli Düzeltici Önlemlerin Alınması

Bu düzeltici önlemlerin alınmasında sorumlu yönetici ve uzmanlar tek başlarına hareket etmezler, aksine, emrinde çalışanlarla veya daha açık biçimde faaliyetleri kontrol edilen çalışanlarla birlikte bir durum değerlendirilmesi yaparak yapılması gerekenleri belirlerler. Bazen, bu çalışmalar sonucunda, standartlar da kontrol edilirler ve düşük veya çok yüksek saptanmış bulunan, gerçekçi ve bilimsel olmayan veya zaman içinde bu niteliklerini yitiren standartlar değiştirilebilirler. Personel için olumlu geliştirme ve motivasyon makul ve gerçekçi standartlar ile, verilen hedeflere ulaşabilmektir.

3-10. HALK OYUNLARINDA UYGULAMAYA YÖNELİK ORGANİZASYONLAR

Ulusal ve Uluslararası organizasyonların içeriği, o ülke veya ülkelerin kültür düzeylerini oluştururlar. Kültür ve Sanatın dünya çapında tanıtılması, yaygınlaşması ve insanların sosyalleşmesi doğru zamanda ve doğru organizasyonlardan geçer.

Ulusal ve Uluslararası düzeyde, kültürel boyutlarda gerçekleştirilen tüm festivaller, gerek ülke kültürlerini (kendi sınırları içerisinde) yaşatıcı, gerekse Uluslararası boyutta tanıtımı açısından önemli ve gereklidir. Genel hatları ile festival organizasyonları; kaç aşamalı, bilimsel ve teknik çalışmalarla oluşturulmalıdır?

Öncelikle amaç ve beraberinde konu, bütçe, hedef kitlesi, tarih, mesaj ilk akla gelen çalışmalardır. Halk oyunları veya kültür boyutlu "Ulusal ve Uluslararası" festivallerde, belirlenen amaca uygun çalışma portföyü, ortalama iki yıl öncesinden

hazırlanmaya başlanmalıdır. Bu çalışmalardaki amaç, organizasyonla ilgili her türlü tanıtım (yazılı olabilecek grafik çalışmalarının ve sözlü gerçekleştirecek reklamlardaki spotlar ve jeneriğin planlanması), bütçe (sponsorlar, belediyeler ve bilet gelirleri), davet edilecek gruplar ve onların ihtiyaçlarını karşılayıcı yönde olmalıdır.

3-10-1. Halk Oyunları Organizasyonlarında Teknik Çalışmalar

1. Hitap edeceği kitle, bu kitleye verilmesi gereken mesajlar, bu mesajları verebilecek davetli enternasyonal gruplar,
2. Bu grupların ulaşımı, festival boyunca her türlü güvenlik, emniyet, trafik önlemlerinin alınması,
3. Koordinasyonu sağlayıcı telsiz, telefon vb. iletişim ağının kurulması.
4. Konaklama, gerekirse özel yemek çeşitleri, tüm sağlık hizmetleri,
5. Festival içerisinde davetli gruplarla ilgilenecek teknik ekipmanlar,
6. Davetli grupların festival programı dışında yapılabilecekleri her türlü turistik organizasyonu yürütebilecek görevli personelle, mihmandar ve rehberler
7. Davetli grupların sahne arkası (kulis) için gerekli ihtiyaçlarını (soyunma odaları), sahne trafiğini, festival bitiminde verilebilecek hediyelerin temin edilmesini sağlayacak görevli personelin belirlenmesi,
8. Organizasyonu yürütecek komitelerin kurulması ve bu komitelerde çalışacak kitlenin çalışma ve uygulamalardaki stratejileri v.b konuların öncelikle kağıt üzerine dökülerek görev, sorumluluk ve yetkilerinin hazırlanması, büro çalışmaları,
9. Festivalin yapılacağı şehrin belirlenmesi, yazışmalar,
10. Festivalin başkanı ve komitenin görevlileri hakkında tanıtımlar ve özgeçmişleri,
11. Grup seçimleri, gruplar hakkında dökümanların incelenmesi, kesin davetli grupların belirlenmesi, bu gruplardan istenecek mesajların ve bilgilerin hazırlanması, gruplardan istenecek farklı (varsa) sunuşların belirlenmesi ve gruplara iletilmesi, sayısal ve fiziksel konumlarının belirlenmesi,
12. Bu bilgiler doğrultusunda festival alanlarının belirlenip hazırlanması,

13. Gelecek grupların sorumlularının belirlenip grup hakkında bilgilendirilmesi,
14. Görsel ve işitsel malzemelerin konuya uygunluğunun bozulmadan yapılandırılması,
15. Grupların yol, konaklama, yiyecek ve gösterecekleri performansın dökümanlarının belirlenip hazırlanması,
16. Grupların konu işleyişleri dahilinde dekor ve müziğe ait dökümanlarının çıkartılması, sahne performanslarına uygun sahne hakkında gruplara teknik yer, zemin, ışık, ses düzeni sağlanması. Kulis ve salon bilgisinin yazılı ve resimli olarak ulaştırılması,
17. Bu bilgiler dahilinde hazırlanacak sistemin ilk aşamasından son aşamasına kadar, maliyet hesaplarının çıkartılması.

3-10-1-1. Festival Organizasyonlarının Aşamaları

Sözü edilen tüm bu çalışmaları gerçekleştirirken, organizasyona üç aşamalı bakmak doğru olacaktır. Bu aşamalar;

- a. Festival öncesi yapılacak çalışmalar.
- b. Festival süresi boyunca yapılacak çalışmalar.
- c. Festival bitimi yapılacak çalışmalar.

Yukarıda konusu edinilen bu bilgiler, festival vb. bir çalışmaya başlamadan önce yapılması gereken uzunca bir zamanın veri toplama ve depolama, plan ve projelerinin çıkartılıp, istenilen sağlıklı organizasyonun gerçekleştirilmesi için gerekli yapılanma sürecini kapsamaktadır.

Gözden kaçırılmaması gerektiğine inandığım bir konuda, bugüne kadar yapılan festival organizasyonlarının, ilgili uzantılarını gelecek yıllara örnek teşkil etmesi açısından, değerlendirilerek organizasyon komitesine inceletilmesi ve yeni fikirler istenmesi komite çalışanlarının daha aktif olmalarını sağlayacağı kanaatindeyim.

Festivalin ilerleyiş sürecinde işleyiş durumuna göre belirlenen ve hazırlanan işleri yapacak sayı ve nitelikteki personeli sağlayarak, personelin görev ve sorumluluklarını, yukarıda bahsi geçen portföy ışığında davetiyelerin gerekli gruplara ulaştırılması ve teyidinin kabulü ile start verilmiş olur. Festivalin gerçekleştirileceği şehirde konaklama ve iâşeler için belirlenen hotel, restaurant ve

ulaşım gibi üç önemli faktör kesinlikle radikal olarak çözülmüş olmalıdır. Grupların performans gösterecekleri Festivale davet edilen grupların vb. nin geldikleri ilk dakikadan itibaren, gidecekleri dakikaya kadar belirlenecek timingi hazırlayıp, gruplara ve personele verilmesi ile problemlerin sıfıra indirilmesi sağlanacaktır, bu düzeni denetleyici ve oto kontrolü sağlayıcı birimleri disiplinli bir yapılanma ile görev yapmaları amaç edinilecektir.

Gerekli teknik sistemlerin hazırlanması, ışık ve ses sistemlerinin tesbiti ile davetli grupların, sahnede oyun ve müzik açısından performans durumunda kalmamaları için, sound-check yapmaları organizasyonun ciddiyeti açısından önem taşımaktadır.

Organizasyonun kalıcılığı açısından yapılacak faaliyetlerin daha net aktarılması, konu dahilinde olayları değişik boyutlarda yansıtacak ismi ile, o yıla damgasını vuracak sanatını üst seviyede tutan " PROJE - FESTİVAL / GENEL SANAT YÖNETMEN " in belirlenmesi, yapılacak organizasyonun dinamik yapısının sürekli korunmasına sebep olacaktır.

Organizasyonda önemli olan var olan düşünceleri önceden tesbit etmek ve bunu yazıya dökmektir, böylece görsel ve zihinsel işleyen mekanizmayı renklendirerek verilmek istenen düşünce ve fikirleri düzenli bir biçimde sunuya hazırlamaktır.

Bu bilgilendirme ışığında, festival çalışmaları ve davetli gurupları belli kişilere yönelik değil, aksine bütün görüşlere yeni boyutlar ve uzantılar vermesi hedeflenmeli, kısır zihniyetleri ve düşünceleri yansıtmaktan ziyade, dünya evrensel sanat akışı içerisinde kimliği olan aktivitelere yer verilmelidir.

3-10-1-2. Organizasyonda Hazırlanması Gereken Safhalar

- a. Hazırlık safhası.
- b. Koordinasyon safhası.
- c. Yer tesbiti ve gurup yerleştirme safhası.
- d. Gurupların üst seviyede performans gösterme (gösteriye yönelik) safhası
- e. Katılımcı gurupların kaldıkları süre dahilinde tanıtım ve kültürel iletişim safhası.
- f. Katılımcı gurupların turizme yönelik gezi, alışveriş ve geri dönüş safhası.
- g. Organizasyonun rapor edilmesi ve katılan guruplara iletilmesi safhası.

3-11. HALK OYUNLARI FAALİYETLERİNDE YÖNETİM

Kültür Sanat alanında faaliyet gösteren okullar, dernekler, kurum ve kuruluşların kültürel faaliyetlerinden biri olan halk oyunlarımızın, okul ve okul sonrası sosyal aktivitelerin, verilmesi amacı ile kişi ve toplumun sosyal ihtiyaçlarını karşılayacak etkili organizasyonlara ihtiyaç vardır. Bu çalışmalarda çevremizdeki bu etkin organizasyonlar için son derece büyük önem taşıyan yönetim, yönetici ve planlama ele alınmıştır.

3-11-1. Halk Oyunları Faaliyetlerinde Yönetimin Kapsamı

Günümüz insanların, giderek çok daha organize bir toplum olma hayalleri, yüzyılımızın en önemli yaşam felsefesini oluşturmuştur. Öz kültürümüzün bir ürünü olan halk oyunlarımız, dün olduğu gibi yarınlara da bırakabileceğimiz en güzel kültürel miraslardan ve aynı dili konuşmayan insanların bile kolaylıkla anlayabileceği, kültür alışverişinde bulunabileceği önemli kültürel faaliyetlerinden biridir.

Bu faaliyetlerin doğru bir şekilde ileriye taşınması topyekün işbirliği yapma zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Bu alandaki insan kitleleri ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile çevresindeki organizasyonlara yöneleceklerdir. İnsanların bu ihtiyaçları dinamik olduğundan, bu ihtiyaçları karşılayacak profesyonel birimlerin doğması ve yetkili kişilerce yönetilmesi kaçınılmaz bir sonuçtur. Bu yönetimin sistemleri aşağıdaki gibidir.

- a) Kültürel faaliyetler ve Halk Oyunlarımızın Örgütlenmesi
- b) Örgütün Yönetilmesi
- c) Örgütün Koordine edilmesi
- d) Örgütün Denetlenmesi
- e) Örgütün Amaçlarına erişmesi

3-12. HALK OYUNLARI ORGANİZASYONLARINDA YÖNETİMİN FAALİYET ve FONKSİYONLARI

3-12-1. Halk Oyunları Organizasyonlarında Amaç Özelliği

Genelde ülke kültürünü baz alarak, ulusal kültürümüzün belli bir kurum tarafından araştırma, derleme ve yeniden hayata geçirmek gibi çalışmalarla ivedilikle faaliyete geçirilmesi ve arşivlenmesi gerekir.

Zaman geçirilmeden unutulmaya yüz tutmuş öğelerin, olanların yanında yer alması sağlanmalıdır. Amaç, ülke genelinin zenginliği sayılan bu değerlerin biri olan halk oyunları sergilenirken, yapay bir takım olgulardan kaçınılarak, biçim ve özüne dikkat edilmesidir. Çünkü, Halk Oyunlarımız yüzyıllardır halkın beğenisinden, kültüründen, öz değerlerinden süzölmüş, gelişmiş, en değerli kültürel hazinelerimizden biridir. Milli kültür ve onun her parçası, kendisi için oluşturduğu bir ayrıcalıktır.

"Halk oyunları bilindiği gibi halk kültürünün sahneleme imkanları en fazla olan, kitlelerin hala ilgiyle izledikleri ve canlılığını koruyan bir öğedir. Bu niteliği dolayısı ile kitlelere bağ kurulmasını kolaylaştırmaktır. İşte bu noktada halk oyunlarını sunuş biçimleri önem kazanmaktadır. Kitleye neyin, nasıl ulaştırılacağı sorusu ortaya çıkmaktadır.³

3-12-2. Halk Oyunları Organizasyonlarında Grup Özelliği

Toplumu ilgilendiren bu tür çalışmalarda, amaçları istenilen standartta tutmak için, çelişen bireylerin her işlerini kendi başlarına görebilecek kadar güçlü olmadıkları, net doğrulara, etkili araştırmacı bir yöneticinin liderliğinde, bir grubun faaliyeti ile gerçekleştirilebileceği unutulmamalıdır.

³ SOYSAL, Levent.1975. "Halk Oyunlarını Sunmak", Folkloru Doğru, 42, s:14. İstanbul.

3-12-3. Halk Oyunları Organizasyonlarında Beşeri Özellikler

Yönetim faaliyetlerinden sözedebilmek için, insanların insanlarla bir ilişkisi olması gerekir. Bu ilişkinin kaynağı olan insan, yönetim faaliyetlerinin temel ögesidir.

Kültürümüz, folklorumuz ve önemli değerlerimizden biri olan halk oyunlarımız insanımızla doğdu, gelişti, büyüdü ve yalnızca onu temsilen yüzyıllardır süzüle süzüle bu güne kadar geldi. Bu beşeri ilişki saha itibari ile insan ve ürettiği sanatı sosyal bir kimliğe bürüdü.

3-12-4. Halk Oyunları Organizasyonlarında İşbirliği Özelliği

Ulusal kültür değerlerimizin çağdaş bir anlayışla korumak, geliştirmek, yaşatıp yaymak, tanıtmak ve gelecek kuşaklara aktarmayı kendisine görev edinmiş tüm fert ve kuruluşların içtenlikle bir çatı altında toplanmaları gerekir. Ulusun hayat damarlarından biri olan bu güzellikler zaman geçirilmeden daha bilinçli bir yapı içerisinde geleceğe taşınması ancak organize olmuş topluluklarla mümkün olacaktır.

3-12-5. Halk Oyunları Organizasyonlarında İşbölümü ve Uzmanlaşma Özelliği

Milletlerin kimliklerinin belirlenmesindeki en önemli faktörlerden birisi kültürel yapısıdır. Bu yapı, milletlerin, kimliklerin ortaya konulmasında önemli bir yer tutmaktadır. Bu bağlamda kültürün birkaç ögesini bünyesinde toplayan halk oyunları, milletlerin (ulusların) göz önünde bulunan en önemli değerlerindendir. Bu değerler kaybolmaya ve bugüne kadar kullanılmama yüzünden unutulmaya yüz tutmuştur.

Kültürel faaliyetlerin (halk oyunları) değerlendirilmesinde, özden kopulmadan, en iyi ve gerçekçi bir şekilde yansıtılması, derlenip araştırılması, oluşturulacak kadroların net ve açıklanabilir işbölümü yapılması ile geleceğe taşınması mümkün olacaktır.

Bir başka problem; "halk oyunlarının derlenip araştırılmasını üstlenebilecek kalifiye uzman " sıkıntısıdır. ⁴

"Uzmanların yeterli düzeyde olmaması, zaten günümüzde kitle iletişim araçlarının çok yaygın olması kültürel değerlerin hızla yok olmasına ve deformasyonuna neden olmakta, kalifiye elemanların bu hıza yetişememesi, özellikle halk oyunlarının derlenmesi ve araştırılmasında büyük aksaklıklara, yanlışlıklara ve kayıplara sebebiyet vererek gerekli ve sağlıklı verilerin, dökümanların toplanmasına neden olmaktadır. " ⁵

Kültürel faaliyetlerin (halk oyunlarının) sağlıklı araştırılması ancak konularında uzman kişilerin görevlendirilmesi ve "işe göre adam" ilkesini göz önünde bulundurmak sureti ile yapılacak işlerin başarısı istenilen şekilde olacaktır.

3-12-6. Halk Oyunları Organizasyonlarında Koordinasyon Özelliği

Saha itibari ile halka açık olan bu konu, günümüze kadar bir takım kısır çekişmelerle, bireyler arasındaki fikir, his, ve çıkar farklılıkları nedeniyle, arzulanan sonuçlara ulaşamamıştır. Halbuki, ilerlemenin sözkonusu olduğu hor yerde muhakkak uyum içinde çalışmak esastır. Bu sahada çalışan ve faaliyet gösteren bireyler, kurulmuş veya kurulacak yönetim grupları içerisinde yer almak sureti ile amaçlara ulaşma konusunda kendilerini ne denli sorumlu hissedip, çıkar ilişkilerini önemsemeyip, uyum içinde çalışma isteğinde olurlarsa, dar ve geniş mekanda çok daha çabuk ve olumlu koordinasyon sağlamak o denli kolaylaşacaktır. Yönetimler, yetkilerini koordinasyonu sağlamak yönünde kullanmalıdırlar.

⁴ a.g.e., İstanbul.

⁵ ALTUNTAŞ, Yener. 1995. I. HALK OYUNLARI SEMPOZYUMU, Halk Kültürünü Araştırma ve Geliştirme Genel Müdürlüğü Şb. Md. İstanbul.

3-13. KÜLTÜREL FAALİYETLER VE HALK OYUNLARI ORGANİZASYONLARINDA YÖNETİM FONKSİYONLARINA GENEL BAKIŞ

3-13-1. Planlama

Halk Kültürümüzün en önemli unsurlarından biri olan halk oyunlarımızın temel amaçlarının belirlenmesi (yaşatılması, sevdirmesi ve geniş kitlelere yayılmasının sağlanması) ve bu amaçlara ulaşılması için gerekli (araştırma, gözlem, uygulama yapılması sureti ile) görevlerin ve çalışmaların biçimlendirilmesi ancak, sağlıklı ve yeterli bir planlama ile mümkündür.

Yapılacak planlar, organizasyon içinde yürütülen faaliyetlere rehberlik edecek ve birden fazla uygulanabilme şansına sahip olmalıdır. Uygulamalarda yürütülecek sürekli planların politikaları, yöntemleri, kuralları ve uygulanabilirliği net bir şekilde ortaya koyulmalıdır. Buna göre;

"Politikalar; faaliyetlere rehber olurlar. Bu faaliyetleri yürüten görevli kişilere yol gösterirler. Yöntemler ise, amaca erişmek için yapılacak işlemlerin neler olduğunu belirler. Kurallar, veya kaidelere gelince, bunlar bir faaliyetin yapılmasında uyulması gereken hususu ifade eder." ⁶

Planların uygulanabilirliği politikalar, yöntemler ve kuralların açık ve net olması ile doğru orantılıdır.

3-13-2. Organizasyon

Kültürel faaliyetler ve halk oyunlarının organizasyonu, öncelikle planlama fonksiyonlarının işler hale getirilmesi ile mümkündür. Kültürel faaliyetler ve halk oyunları çalışmalarında yapılacak işlerin belirlenmesi, bu işlerin yapılacak organizasyonda gruplandırılması ve kaynakların dağıtılmasını kapsamaktadır.

Ulusal kültürümüzün önemli yapı taşlarından birini oluşturan halk oyunlarımızın geleceğe yönelik çalışmalarında,

⁶ Prof. Dr. EREN, Erol. 1998. Yönetim ve Organizasyon, s. 126. İstanbul

- a. Genç nesillerin kendi öz kültür değerlerine sahip çıkmalarını özendirici çalışmalar yapılması,
- b. Folklor ve halk oyunları konusunda uzman kişilerin bir araya gelerek ortak çalışmalar yapması,
- c. Halk oyunlarının mahalli özellikleri içinde öğretiminin yapılması,
- d. Mevcut oyunlarımızın biran önce notaya alınması ve yazılı olarak kalıcılığının sağlanması
- e. Derleme ve araştırmaya yönelinerek alandaki mevcut ve yeni malzemelerin toplanması
- f. Oyun eğitmenlerinin konservatuar denetiminde yetiştirilmesi.

3-13-3. Kadrolama

Kültürel faaliyetler ve halk oyunları organizasyonlarında kadrolama, en önemli özelliklerden biridir. Ulusal boyutta düşünüldüğünde, bu kadar hassas olan bu konuda, gelişi güzel kişilerin akıllarına geldikçe birtakım şeyler yapmaları yerine, belli bir yerden yürütülen ve belli amaçları olan, standartları belirlenmiş bilinçli ve konu ile ilgili yetiştirilmiş, grup elemanlarının yapacakları çalışma, daha bilimsel ve gerçekçi olanağı kaçınılmaz bir gerçektir. Bu iş gücüne yapılacak organizasyonda nerede, ne zaman, hangi nitelikte olması gerektiğini belirleyen özelliklere haiz kişilerin görevlendirilmesi, Ulusal kültürümüze çok daha faydalı olacaktır.

3-13-4. Denetim

Ulusal kültürümüz ile ilgili bu denli ciddi çalışmaların, olabilecek aksamalar göz önünde bulunduracak bir üst kurul tarafından bir daha gözden geçirilmesi, yapılan organizasyonların amaçlarına ulaşp ulaşmadığını hatalar varsa gerekli düzeltici önlemlerin alınmasında önemli rol oynayacaktır.

Bu denetim mekanizması, yetkili merci tarafından, ivedilikle hayata geçirilmelidir. Halk oyunlarımızın dünü, bugünü sürekli bir mercek altında tutularak, bir ivme kazandırılmalıdır.

3-14. KÜLTÜREL FAALİYETLERDE VEE HALK OYUNLARINDA PLANLAMANI KAPSAMI ve TANIMI

Günümüzde kültür ve sanat kavramının dinamikleri iç ve dış dünya koşullarında hızla değişmektedir. Halk oyunları alanında faaliyet gösteren tüm ilgili kurum kuruluş ve yöneticilerinin geleceğe dönük isabetli organizasyonlar yapmaları ancak iyi bir planlama ile mümkün olacaktır. Bu da planlamanın önemini zorunlu olarak arttırmaktadır.

Planlama, Halk Oyunları alanında faaliyet gösteren tüm kurum ve kuruluşlardaki yöneticilerin amaç belirledikleri ve bu amaçlara ulaşılması için gerekli yöntemleri tanımladıkları süreçtir. Planlar, iki temel unsura sahiptir: amaçlar ve eylem yaklaşımı.

Planlama, aynı zamanda geçmişteki olayları, gelecekteki fırsatları ve tehditleri düşünmeyi de kapsar. Yani Halk kültürümüzün en önemli unsurlarından biri olan Halk oyunları alanında yapılan çalışmalar geçmişten günümüze kültürel mirasımızın korunması, tanıtılması ve yaşatılmasını kapsamaktadır. Halk oyunları alanında yapılan çalışmalar ile, kültürel faaliyetleri kapsayan çalışmalar gelecekte kültür ve sanat alanında neyi amaçladığımızın ve o noktaya nasıl varacağımızın göstergesidir. Bu anlamda yapılacak tüm faaliyetler amaçların belirlenmesi ve bu amaçlara ulaşılması için gerekli görevlerin ve kaynakların kullanımının kararlaştırılması ile doğru orantılıdır.

Halk oyunları alanında yürütülecek faaliyetler ile planlama arasında aşağıdaki sorulara cevap arama şeklinde ciddi ve önemli bir bağlantı vardır:

- a. Ne yapılacaktır?
- b. Kim yapacaktır?
- c. Ne zaman yapılacaktır?
- d. Nasıl yapılacaktır?
- e. Hangi kaynaklar kullanılacaktır?

Kültürel faaliyetler ve Halk oyunlarında yapılmış, yapılan ve yapılacak olan tüm faaliyetlerin genelinde, plan ve organizasyonun içeriği: ortaya çıkan belirsizlikleri, değişimleri dengelemek, faaliyetleri bilinçli olarak belirlenmiş olan amaçlar dizisi üzerinde odaklaştırmaktır. Halk oyunlarımızın amaçlanan hedeflere

ulaşabilmesi için etkin faaliyet ve tutarlılık yoluyla ilerlemesini sağlamak. Yapılması düşünülen tüm faaliyetleri içerecek koordineli, sistematik bir yol göstericiye sahip olarak denetimi kolaylaştırmaktır.

3-14-1. Planlamanın Özellikleri

a. Halk oyunlarında planlama sadece kendi kültürümüzü tanımakla yetinmeyip, çeşitli ulusların kültürlerini tanımak, kültür alışverişinde bulunmak, yeni dostlukları oluşturmak, ülkemizin tarihini, turizmini ve özellikle kültür değerlerini diğer ülkelere tanıtmak, hepsinden önemlisi bu tür etkinliklerle dünya barışına yardımcı olmak gibi geniş kapsamlı bir faaliyettir.

b. Halk oyunları alanında yapılan faaliyetlerde statik bir plan ortaya koymak mümkün değildir. Halk oyunları alanında yapılan resmi ve özel çalışmaların yetersiz, birbirinden kopuk olarak devam etmesi, yeterince döküman ve yazılı kaynağı ortaya konulmasının engellemektedir. Yani, Halk oyunlarında yeterli bir arşive sahip olduğumuzu söylemek mümkün değildir. Halk oyunları alanında yapılan derleme araştırma çalışmalarını yürütebilecek kafiye uzman sıkıntısı olması yanında, bu ve benzeri faaliyetlerde görev alan personelin kendi konusunda "kalifiye eleman" veya "işe göre adam" ilkelerine uygun olmamaları sebebiyle planlama sürekli olarak yapılan ve bitmeyen bir faaliyettir.

c. Halk oyunları alanında yapılan, yapılması düşünülen tüm faaliyetlerin hedefe götürecek araçları ve kişileri vardır. Her üç konuda da mevcut bütün seçeneklerin ortaya konulması ve en iyi şekilde değerlendirilerek seçilmesi gerekir. Burada hedef Halk kültürümüzün önemli unsurlarından biri olan Halk oyunlarımızı tanıtmak, araç; Ulusal ve Uluslararası düzeyde yapılacak gösteri, yarışma, şenlik ve festivaller, kişiler ise; konu ile ilgili faaliyet ve çalışmalara yönelik olarak kurulmuş tüm dernek, cemiyet, vakıf vb. gibi kuruluşlardaki insanlardır.

d. Halk oyunlarımızın amaçlanan hedeflere ulaşabilmesi için, yapılması düşünülen etkinliklerin öncelikle bir planı olmalıdır. Doğru ve sistematik bir düzen üstünde kurulmuş olan planlar, başarılı, verimli, sağlıklı sonuçları da beraberinde getirir.

e. Halk oyunları alanında yapılan tüm faaliyetlerde amaç sonuç ilişkisini sağlayan, tüm planlama aşama ve çalışmaları dikkatleri tek bir nokta üzerinde toplar.

Bu nokta, ilgili faaliyetin her aşamasında artan bir ivme ile sonucu etkiler. Söz edilen bu nokta amaçtır.

3-14-2. Planlamanın Yararları

- a. Halk oyunları alanında yapılan tüm faaliyetleri belli bir amaca yöneltir.
- b. Halk oyunları faaliyetlerine katkı sağlayacak diğer yönetim fonksiyonlarının gerçekleştirilmesini kolaylaştırır.
- c. Halk oyunları faaliyetlerinin hedeflenen sonuca ulaşmasında yapılacak tahminde uzlaşma sağlar.
- d. Halk oyunları faaliyetleri ile ilgili alınacak kararlarda yol göstericidir.
- e. Halk oyunları faaliyetlerinde kullanılacak kaynaklardan en iyi biçimde yararlanılmasını sağlar.
- f. Halk oyunları faaliyetlerinde yaratıcılık ve yenilik sağlar.

3-15. KÜLTÜREL FAALİYETLER ve HALK OYUNLARINBA PLANLAMA İLKELERİNE BAKIŞ

3-15-1. Planlama Arzusu İlkesi

Konu ile ilgili kurum ve kuruluşlar içerisinde görev alan yöneticilerin planlı çalışmaları arzulamaları ciddi, başarılı ve etkin planlamanın temel ilkesidir.,

3-15-2. Planlamanın Kuruluş Koşullarına Bir Zamanlama Ufku Veya Süresini Gerektirme İlkesi

Bu ilke, Halk oyunları alanında faaliyet gösteren tüm kurum ve kuruluşların kendi koşullarını etkin planlama süresinde belirlediğini ortaya koymaktadır. Ayrıca planlamanın kapladığı Halk oyunları ve kültürel faaliyetlerin birbirini izleyen ve tamamlayan sıra dahilinde ne kadar süre içinde gün, hafta, ay vb. çok iyi hesaplanması gerekmektedir.

3-15-3. Alternatif Planlar Geliştirme İlkesi

Kültürel faaliyetler ve halk oyunları alanında yapılan planlamanın amaca götüren en uygun yol olduğu ve bu yolun zaman içinde koşulların değişmesi, tıkanması durumunda alternatif yollarında hazırlanması gerektiğini ortaya koyan bir ilkedir.

3-15-4. Esneklik İlkesi

Halk oyunları alanındaki faaliyetlerde katı bir planlama yapmak yerine çıkabilecek sorunlar karşısında planda bazı değişiklikler ve düzeltmeler yaparak esnek davranma ve durumu ilgililere duyurmaya ilişkindir.

3-15-5. Ekip Halinde Çalışma ve Haberleşme İlkesi

Bu ilke, yapılması düşünülen kültürel faaliyetin (Halk oyunları alanında da olabilir) her evresinde ayrı ayrı görev alacak olan personelin veya bölümün kendi çalışma plan taslağını hazırlayıp diğer bölümlerle, yönetim kadrosu ile ortak bir toplantı içerisinde görüşerek faaliyetin nihai planını entegre bir şekilde oluşturmanın yararlı olacağına işaret etmektedir. Böylece, ortaya çıkacak ekip çalışması birebir veya geniş kapsamlı haberleşmeyi sağlayacaktır.

3-15-6. Yazılı Döküman Hazırlama İlkesi

Halk oyunları veya Kültürel Faaliyetlerle ilgili çalışmaların planlarını içeren yazılı dökümleri her an bilgisayardan alınabilecek durumda hazırlamayı gerek kısmi, gerekse bütünü ile el altında bulundurmayı gerektiren bir ilkedir.

3-16. KÜLTÜREL FAALİYETLER VE HALK OYUNLARINDA ORGANİZASYON FONKSİYONLARI ve PLANLAMASI

Kültürel faaliyetler (Halk oyunları) içerisinde yapılacak çalışmaların verimli ve sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için insanların birarada çalışmasını sağlayıcı bir

yapı oluşturulması gerekmektedir. Organizasyon adı verilen bu çalışma şekli grup halinde sosyal yada kültürel amaçları gerçekleştirmek için bu alanda kurulmuş bulunan her insan topluluğu için geçerli olan süreçtir.

3-16-1. Kültürel Faaliyetler ve Halk Oyunlarında Organizasyonun Tanımlaması

Kültürel faaliyetler ve Halk oyunlarında Organizasyon, yapılması düşünülen herhangi bir faaliyette,amaçlara ulaşmak için yapılması gerekli işlerin belirlenmesi, gruplanması, görev alacak kişiler ile bunların üstleneceği yetki ve sorumlulukların belirlenmesi ve insanların bir arada en verimli şekilde çalışmasını sağlayıcı gerekli fiziksel ortamın sağlanmasıdır.

3-16-2. Kültürel Faaliyetler ve Halk Oyunlarında Organizasyon Nedir ?

Halk oyunları alanında Organizasyon, Kültürel Faaliyetlerin yürütülmesinde belirlenen amaca ulaşabilmek için sistematik bir görev dağılımının yapılması, bu dağılım sonucu ortaya çıkan çeşitli ünite veya bölümlerin uyumlu bir ortam içerisinde çalışacak görev bölümlerinin belirlenmesidir. Diğer yandan da,belirli amaçlara ulaşmak için, insanların sosyal bir yapı oluşturarak düzenli ve bir bütün halinde çalışmalarınıdır.

3-16-3. Kültürel Faaliyetler ve Halk Oyunlarında Organizasyon ve Planlama Arasındaki İlişki

Organizasyonu başlatan ve yönlendiren temel unsur planlardır. Planlar,faaliyetler için birer rehberdir. Bu anlamda Kültürel faaliyetler ve Halk Oyunlarında Organizasyon ve Planlama arasındaki ilişki, yapılacak organizasyonun sistematik koşullarına uygun ve doğru yapılmış planlar ile organizasyonun doğru kanallarda yürütülmesini sağlanması yönündedir. Bu anlamda,organizasyon,planların içeriğinin oluşumunda ve bu oluşumun içindeki tüm öğelerin yerli yerine oturtulmasında,bu sayede amaca uygun faaliyetlerin yürütülmesinde etkin rol oynamaktadır.

3-16-4. Kültürel Faaliyetler ve Halk Oyunlarında Organizasyonun Yönetim Süreci İçindeki Önemi

Halk oyunlarının amaçları ve koşulları ile organizasyon çalışmalarının ortaya koyduğu yapı uyum içinde olmalıdır. Yönetim sürecinin etkinliği, organizasyon işleminin başarısı ile yakından ilgilidir. Bu süreç sayesinde ilgili organizasyonlar içerisinde görevli her türlü personelin yetki ve sorumlulukları belirlenerek net ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanmış olur.

3-17. KÜLTÜREL FAALİYETLER VE HALK OYUNLARINDA ORGANİZASYON SÜRECİNİN AŞAMALARI

Bu anlamda organizasyon sürecinin aşamaları;

- a. Yapılacak olan Kültürel faaliyetlerin ve Halk oyunlarına yönelik her türlü organizasyonun plan ve amaçlarının incelenmesi.
- b. Bu faaliyet veya organizasyonun belirlenen hedefe ulaşmasını sağlayacak çalışmaların saptanması ve gruplandırılması.
- c. Gene aynı faaliyet içerisinde görev alacak personelin niteliklerinin belirlenip, görevlendirilmesi, yetki ve sorumlulukların düzenlenmesi.
- d. Kullanılacak yer araç ve yöntemlerin belirlenmesidir.

3-17-1. Kültürel Faaliyetler ve Halk Oyunlarında Planların ve Amaçların İncelenmesi

Kültürel Faaliyetler ve Halk oyunlarında organizasyon sürecinin başlangıcında, planlarda nelerin hedeflendiği (amaçlandığı) dikkatle incelenmelidir. Amaçlar, faaliyetlerin organize edilmesinin nedenlerini oluşturdukları ve aynı zamanda da bir başarı standardı oldukları için önemlidirler.

3-17-2. Kültürel Faaliyetler ve Halk Oyunlarında Amaçlara Ulaştıracak Faaliyetlerin Belirlenmesi

Her konuda olduğu gibi, kültürel etkinlikler ve halk oyunlarında da öncelikle faaliyetlerin belirlenmesi, yapılacak organizasyonlara daha iye motive olma olanağını sağlayacaktır. Her organizasyonda olan (rutin) yapılması gerekli birtakım işlerin yanı sıra, kültürel çalışmalara hitab eden özellikli faaliyetlerin, uygulama programında yer almasına dikkat edilmelidir. Çünkü organizasyonların konuları, amacı dahilinde farklılıklar gösterebilir.

3-17-3. Kültürel Faaliyetler ve Halk Oyunlarında Faaliyetlerin Gruplandırılması

Ulusal değerlerimiz olan kültürel faaliyetler ve halk oyunlarımız için daha verimli bir çalışma ortamının yaratılması, belirlenen faaliyetlerin bir düzen içinde yürütülmesi ile mümkündür. Bu faaliyetlerin bir düzen içerisinde yürütülebilmesi için farklı işlerin farklı gruplar içerisinde toplanması gerekmektedir.

- a. Halk oyunlarında yapılacak işlerin benzerlerini bir arada toplamak,
- b. Halk oyunlarında yapılacak faaliyetlerin özelliğinin belirlenmesi,
- c. Kültürel faaliyetlerin yapılma süreci,
- d. Kültürel faaliyetlerin yapılma yöntemleri,
- e. Kültürel faaliyetlerin uygulama döneminde çalışma düzeninin sağlanması,
- f. Kültürel faaliyetlerde ve halk oyunlarında iş gücünün bölünmesi,
- g. Halk oyunları faaliyetlerinde kişilerin uzmanlaştırılması,
- h. Halk oyunları ve kültürel faaliyetlerde bilgi ve deneyim sahibi kişilerin görevlendirilmesidir.

Bu işlemler organizasyonun ilerleyişi açısından, daha net bir takım somut sonuçlar ortaya koyacaktır.

3-17-4. Kültürel Faaliyetler ve Halk Oyunlarında İşleri Yapacak Kişilerin Niteliklerinin Belirlenip Görevlendirilmesi

- a. Yapılacak faaliyetlerde her iş için, o işi en iyi (işe göre adam ilkesi) yapacak

- kişi veya kişilerin, niteliklerinin belirlenmesi.
- b. Yapılacak faaliyette kullanılacak kişi sayısının yapacakları işe göre belirlenmesi.
 - c. Ana kadro ve yardımcı kadroların, çalışmalarını yapacakları işin özelliklerini taşıyan çalışmalarla, kişileri konularında uzmanlaştırmak.
 - d. Yapılacak işlerin, bu güne kadar yapılan sözlü açıklamaları yanısıra, kültürel faaliyetler ve halk oyunları konusunda yazılı bilgi ve uyarıların yapılması.
 - e. Halk oyunları ve kültürel faaliyetlerin daha organize yürümesi için, teknik kadro, yönetici, oyuncu kadrosu gibi etmenlerin sağlıklı bir şekilde temininin yapılması.
 - f. Yapılacak faaliyetlerin konusu gereği hazırlanacak dekor, sunulacak oyunun bütünleştiği bir tarzda hazırlanmalıdır.
 - g. Faaliyetlerde süsleme, konuya hakim ve yöre süslemesini bilen dekoratörler tarafından yapılmalıdır.
 - h. Konu ile ilgili ses ve ışık uzmanlarının kullanılması.
 - ı. Makyajı, faaliyetin özelliğine göre sunuma hazırlayacak teknik ve uzman kişilerin görevlendirilmesi.
 - i. Kostümün aslına uygun ve kişileri rahat ettirecek bir tarzda oluşumunu sağlayan teknik ve uzman kişilerin görevlendirilmesi.
 - j. Müzik ile ilgili, aslına uygun ezgi ve aletlerle icrasını yapacak kişilerin görevlendirilmesi.
 - k. Aksesuar, sununun özelliğine göre kullanılacağı yerler, aslına en uygun bir biçimde sergilenirken, niçin kullanıldığını ortaya koyucu uygulamaların yapılması.

3-18. ULUSAL KÜLTÜRÜMÜZ VE HALK OYUNLARIMIZIN ORGANİZASYONUNDA ALINACAK KARARLARDA ARANAN NİTELİKLER

1. Ulusal folklorumuz ile ilgili alınması gereken kararlar, hedeflenen organizasyonun amaçlarına dikkat edilerek alınmalıdır. Kararlar, organizasyonun sonuçlarına ulaşacak biçimde oluşturulmalıdır. Dar anlamda yapılacak çalışmalarda; otantik yerinde yapılacak işlerde, il ve ilçelerde, geniş anlamda iller arasında,

bölgeler arasında ve ülke genelinde çalışmalar yapılırken ,genel anlamda ise ülkeler arası yapılacak çalışmaların ana hedefi farklı farklı olmalıdır. Alınacak kararlar sonuçta daha sağlıklı, aynısının tekrarı yerine sürekli yenilerinin sunulduğuengin kültürün örnekleri ile dolu dolu olmalıdır. Bir sonraki bir öncekini aratmamalıdır.

2. Ulusal folklorumuz ile ilgili alınması gereken kararlar, aslına zarar vermeyecek boyutta olmalıdır. Yani astarı yüzünden pahalıya mal olmamalıdır. Yapılan çalışmalar, daha iyi, daha genel ve gerçekçi bir şekilde yürütülmelidir. Kararlar süreklilik arz etmelidir. Her karar bir önceki ile bağlantılı ve bir sonrakini destekleyici normlarda olmalıdır.

3. Ulusal folklorumuz için alınacak kararlar, her organizasyonda somut olarak ortaya konulmalıdır. Bugün sıkıntısını yaşadığımız milli folklorumuzun ciddi bir veri toplama ve arşivleme sorunu vardır, hala bile bu çalışmalardan hiçbir sonuç alınamamasının tek sebebi, içi boş ve sürekliliği olmayan kararların alınması sonucudur.

Konu ile ilgili kararlar, ne fazla geciktirilerek nede acele edilerek inceleme ve araştırma yapılmadan alınmalıdır. En iyi karar zamanında alınan kararlardır.

4. Alınacak kararlar yapılacak organizasyona uygun ve gerçekçi olmalıdır. Aksi halde uygulanamaz ve gelişmeye yönelik amaçlardan uzaklaşır, kişilerin amaçlarına hitap eden organizasyonlar yapılmış olur. Bu günkü çalışmaların etkisiz ve toplumun duyarsız olmasının başlıca sebebi, kişilerin hırslarına ve maddiyata hitap eden belirsiz ve belgesiz sunulardan başka ciddi bir amaca yönelinmemiş olmasıdır.

5. Ulusal kültürümüz ve halk oyunlarımızda bugüne kadar gelmiş ürünlerimizin, zaman geçirilmeden bir çatı altında toplanması ve iyi bir kararla sonuca ulaşılması gerekir. Çünkü, çağımız hız çağıdır. Biran önce konu hususunda ciddi kararlara ihtiyaç olunduğu kaçınılmaz bir gerçektir.

6. Bu kadar ciddi bir konu hususunda karar veren kişilerin bilgi, tecrübe, yetenek eğilimi ve duyguları da alınacak bu kararlarda önemli rol oynayacağından, çok daha dikkatle düşünülerek adımlar atılmalı ve ivedilikle hayata geçirilmelidir.

SONUÇ

1- Organizasyonun ana damarlarını oluşturan yönetim ve planlama, Türk Halk oyunları çalışmalarında gerekli şekilde uygulanmamaktadır.

2- Yönetim işlevlerini oluşturan planlama, organizasyon yönetme, kadrolama ve denetim, Türk Halk oyunları çalışmaları ve organizasyonlarında uygulanması gereken safhalardır.

3- Organizasyon, anlaşılabileceği üzere düzenli teşkilat olgusunu bütün yoğunluğu ile yansıtan geçmiş ve geleceği bir bütünlük içerisinde algılayıp ulusal ve uluslararası boyutta tanıtımını yaparken, bu olguyu bilimselliği taşıyan mana ve kuralların düzenlenmesinin ifadesidir. Bu nedenle Türk Halk oyunları çalışmalarının yapıldığı organizasyonlarda tanıtım ve taşıyıcılık özellikleri sebebi ile bu sistemleri kullanma gereği vardır.

4- Kültürel değerlerimizin günümüze yansımış en canlı ve en önemli parçası olan Halk Oyunlarımızın geleceğe taşınıp tanıtılmasında, organizasyon terminolojisi içerisinde planlamanın özellikleri, yararları önemli bir yer tutacaktır.

5- Konumuz dahilinde, düşünülen manada hak ettiği yeri bulamayan Halk Oyunlarımız, düzenli teşkilatların kurulamayıp işletilememesi ile gerçek yerini bulamamıştır. Bu nedenle yapılacak Halk Oyunlarını organizasyonlarında, organizasyon ilkelerinin, süre çalışmalarının ve süreç aşamalarının uygulanması sonucu doğurmuştur.

6- Günümüz dünyasında yaşanan kültür erozyonu korkusu, milletlerin tanıtım ve arşivlemeye yönelik çalışmalara ivme vermeleri ile hız kazanmıştır. Bu nedenle ulusal düzeyde kurum, kuruluş, dernekler ve okullarda klasik-modern durumsallık yaklaşımı ve komite yönetimi organizasyonu ile daha bilinçli ve kalıcı çalışmaların yapılması Türk Halk Oyunları için Düzenli Teşkilatların bir an önce kurulup işler hale getirilmesi ile sağlıklı bir yapıya kavuşmuş olacaktır.

7- Türk Halk oyunları sahne sanatları kapsamında yer alması gereğinden hareketle, sahnelemeye yönelik çalışmalarda, diğer sahne sanatlarının kullandığı her türlü teknik unsurun kullanılması, ancak gerektirdiği gibi bilimsel organizasyonlarla

mümkün olacaktır. Bu nedenle Halk Oyunları organizasyonlarında teknik ve nitelik, iş ve mevki tanımları görev ve sorumluluk dereceleri irdelenerek ivedilikle, uygulamaya alınması gereği ortaya çıkmıştır.

8- Kültürel faaliyetler ve Halk Oyunları organizasyonlarında yönetim fonksiyonları, kapsamı ve tanımı ile organizasyon sürecinin aşamalarının uygulanması alana faydalı olacaktır.

9- Bu çalışmada Halk Oyunları organizasyonunda alınacak kararlar ve aranan nitelikler daha bilimsel bir uygulamayı içermelidir. Organizasyonun ana hedeflerinden en önemlisi, planlanan konunun, yapılacak çalışmalarla daha iyiye, daha genele ve gerçekçi bir şekilde yürütülmesine yönelik olmasıdır. Alınacak kararlar süreklilik arz ederek her karar bir önceki ile bağlantılı ve bir sonrakini destekleyici normlarda olmalıdır.

10- Öz kültürümüzün en önemli parçası olan halk oyunlarımızın geleceğe taşınması, tanıtılması ve yaşatılması düşüncesi, düzenli teşkilat olgusunu ifade eden geçmiş ile gelecek arasında iletişim kuran bilimsel mana ve kuralların düzenlenmesini sağlayan organizasyon faktörlerinin uygulanması ihtiyacını ortaya koymuştur.

Bilimsel ve akademik anlamda çalışma saham olan Türk Halk Oyunları alanındaki faaliyetlerle ilgili yapmış olduğum gözlem, inceleme ve değerlendirmeler beni bu alandaki hedeflere (Türk Halk Oyunlarını tanıtma, sevdirme, yaşatma gibi temel hedeflere) ulaşmanın ancak ve ancak bilimsel ve teknik çalışmalarla pekiştirilmiş organizasyon (Yönetim faaliyetleri ve planlama) ile mümkün olduğu sonucuna ulaştırmıştır.

KAYNAKLAR

EREN, Prof. Dr. Erol.,1993. "YÖNETİM ve ORGANİZASYON", Beta Yayınları, İstanbul,

SUN, Muammer - KATOĞLU, Murat.,1993. : "TÜRK KALARAK
ÇAĞDAŞLAMA" TÜRKİYE'NİN KÜLTÜR –
SANAT SORUNLARI.
Müzik Ansiklopedisi Yayınları, Ankara.

AYDIN, Dr. Cengiz.,1992. " HALK OYUNLARINDA TOPLUMSAL
YAPILANMA " Ege Üniversitesi D.T.M.
Konservatuvarı Yayın No: 7, İzmir.

TAN, Nail.,1985. "FOLKLOR (HALKBİLİMİ) GENEL BİLGİLER"
Halk Kültürü Yayınları, İstanbul.

NERGİZ, Esra Nilgün., İstanbul Kültür ve Sanat Vakfı,
Basın ve Halkla İlişkiler Yöneticisi, İstanbul.

DERELİ, T. ,1973. Organizasyonlarda Davranış, İ.Ü. İktisat Fakültesi,
Fakülteler Matbaası, İstanbul.

EREN, Erol.,1972 Yönetimde Otorite Problemi ve Bir Uygulama,
İ.Ü. İşletme Fakültesi, (Doktora Tezi), İstanbul.

DEĞERLİ, Fikret.,1990. İ.T.Ü. Türk Musikisi Devlet Konservatuvarı
T.H.O Bölümü, Folklor Ders Notları, İstanbul.

BARANSEL, A.,1979. Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi,
İ.T.Ü. Fatih Matbaası, İstanbul.

BAYKAL, B.,1974. Günümüzde Yönetim, Yirminci Yıl Yayınları, İstanbul.

EREN, E.,1987. İşletmelerde Strateji Planlama ve Yönetim, İ.Ü. İstanbul.

ERDOĞAN, İ.,1989. İşletmelerde Davranış, İ.Ü. İstanbul.

ÇELEBİOĞLU, Fuat.,1982. Davranış Açısından Örgütsel Değişim,
İ.Ü. Evrim Ofset Matbaası, İstanbul.

AY, Gökten.,1990. Folklor Giriş, Pan Yayıncılık, İstanbul.

ÖZALP, İnal.,1995. Yönetimde Faaliyet ve Organizasyon,
Ant Matbaacılık, Eskişehir.

BARANSEL, Atilla.,1993. Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi.
İ.Ü. İstanbul.

TOSUN, Kemal.,1990. İşletme, İstanbul

ÖZGEÇMİŞ

1963 yılında Ağrı'da doğdu. İlk - Orta ve Lise tahsilini Anadolunun çeşitli yerlerinde tamamladı. İstanbul Teknik Üniversitesi, Türk Musikisi Devlet Konservatuarı Türk Halk Oyunlar Bölümünü Bitirdi. Çeşitli eğitim kurumları ve derneklerde halk müziği ve halk oyunları eğitmenliği görevlerinde bulundu.

Bir çok ulusal ve uluslararası festivalde, kültürel faaliyetler ve halk oyunlarımızın tanıtılması amacı ile düzenlenen organizasyonlarda aktif görevler aldı.

