

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

**SİVİL TOPLUM KURULUŞLARINDA
ÖRGÜT İKLİMİ:
TÜRK OCAKLARI DERNEĞİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MEHMET CİRANOĞLU

GAZİANTEP
TEMMUZ 2011

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

**SİVİL TOPLUM KURULUŞLARINDA
ÖRGÜT İKLİMİ:
TÜRK OCAKLARI DERNEĞİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MEHMET CİRANOĞLU

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Mehmet TEKİNKUŞ

GAZİANTEP
TEMMUZ 2011

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

**Sivil Toplum Kuruluşlarında Örgüt İklimi:
Türk Ocakları Derneği Örneği**

Mehmet CIRANOĞLU

Tez Savunma Tarihi: 13.07.2011

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı

Yrd. Doç. Dr. Ahmet AĞIR
SBE Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları sağladığını onaylarım.

Yrd. Doç. Dr. Nurettin İBRAHİMOĞLU
Enstitü ABD Başkanı

Bu tez tarafımda okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Yrd. Doç. Dr. Mehmet TEKİNKUŞ
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsam ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri:

İmzası

Yrd. Doç. Dr. Nurettin İBRAHİMOĞLU

Yrd. Doç. Dr. Mehmet KARAKUŞ

Yrd. Doç. Dr. Mehmet TEKİNKUŞ

ÖZET

SİVİL TOPLUM KURULUŞLARINDA ÖRGÜT İKLİMİ: TÜRK OCAKLARI DERNEĞİ ÖRNEĞİ

CIRANOĞLU, Mehmet
Yüksek Lisans Tezi, İşletme Ana Bilim Dalı
Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Mehmet Tekinkuş
Temmuz 2011, 81 sayfa

Yönetim alanında özellikle Türkiye’de son yıllarda üzerinde durulmaya başlanmış olan ‘örgüt iklimi’ kavramı günümüzde bütün örgütler için büyük önem arz etmekte ve araştırmalara konu olmaktadır. Örgütte oluşmuş olan ya da başka bir ifadeyle, algılanan ‘genel psikolojik hava’ olarak açıklayabileceğimiz bu kavram, giderek insanı daha çok merkeze alan günümüz yönetim anlayışı içinde başarıyı getiren anahtar bir kavram olarak bu araştırmanın da temelini oluşturmaktadır. Yine son yıllarda dünyada ve ülkemizde etkinlikleri giderek artan sivil toplum kuruluşlarının da, yapılan literatür taramalarında, özellikle yönetim açısından çokça irdelenmediği görülmüş ve araştırmanın temelini oluşturan örgüt iklimi kavramının bu kuruluşlarda nasıl oluştuğu ve algılandığı konusu çalışmamızın amacını oluşturmuştur.

Sivil toplum kuruluşlarındaki örgüt iklimi algısını betimlemeye çalışan bu araştırmada evren olarak, Türkiye’nin cumhuriyetten önce kurulmuş olan ve hâlâ faaliyetlerine devam eden, geride bıraktığı yüz yıllık geçmişi ile Türkiye’nin en eski sivil toplum kuruluşlarından biri olan Türk Ocakları Derneğinin yönetici, üye ve gönüllüleri seçilmiştir. Türkiye’nin yedi farklı bölgesinden seçilen yirmi şubeye toplam 530 anket ulaştırılmış ve geriye dönen anketlerden geçerli görülen 393 anket üzerinden SPSS programı yardımı ile bazı sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır.

Elde edilen bulguların değerlendirilmesi sonucu genel olarak sivil toplum kuruluşlarında örgüt iklimi algısının ‘açık iklim’ olarak ortaya çıktığı görülmüştür. Ayrıca bu algının ‘samimiyet ve dayanışma’ boyutuyla cinsiyet ve katılımcıların bulundukları şehirlere; ‘güven ve bağlılık’ boyutuyla katılımcıların dernek içindeki pozisyonlarına, cinsiyetlerine ve bulundukları şehirlere; ‘sorumluluk’ boyutuyla katılımcıların dernekteki kıdemlerine ve ‘hakkaniyet’ boyutuyla da yine bulundukları pozisyona bağlı olarak anlamlı şekilde farklılık gösterdiği elde edilen diğer önemli sonuçlardır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt İklimi, STK, Türk Ocakları Derneği

ABSTRACT

ORGANIZATIONAL CLIMATE IN NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATIONS: THE CASE OF TURK OCAKLARI ASSOCIATION

CIRANOĞLU, Mehmet
M. A. Thesis, Department of Business Administration
Supervisor: Assist. Prof. Dr. Mehmet Tekinkuş
July 2011, 81 pages

The phrase ‘organizational climate’ has been widely used in the field of management in Turkey recently, and it has occupied the scientific field at length as a result of the fact that many organizational foundations have been applying it in the researches or investigations. We can explain this phrase as the atmosphere of general psychology which refers to a situation in which the develops organization with a perceptual way. This concept is considered as a key feature of success centralizing the human. In recent years, it is observed that the functionality of the non-governmental organizations (NGOs) in terms of management has not been focused so much in literature reviews in all over the world and Turkey. In this respect, the organizational climate which is the basic part of the investigation and how it can be implemented has turned into the main point as a target in this process.

In this investigation which aims to describe the perception of the organizational climate in the non-governmental organizations(NGOs), Turk Ocakları Association’s administration board, members and volunteers have been chosen as respondents. This communal foundation which was composed before the declaration of the republic and is currently active that can be seen nationwild and as one of the oldest non-governmental organizations of the Turkish History. Total 530 questionnaires have been sent to 20 different cities from 7 regions and 393 of them have been confirmed as valid and then they evaluated to get some results in SPSS study.

Evaluating the current data, the results showed us that organizational climate is commonly admitted as ‘open climate’. Furthermore, other important results indicate that this conception meaningfully differs in term of “sincerity and cooperation” according to attendants’ gender and their locations; in term of “trust and obedience” according to the positions of the attendants in the organization, their genders and their locations; in term of “responsibility” according to the duration the attendants have taken part in the organization; and lastly in term of “fairness” according to their position as well.

Key Words: Organizational Climate, NGO, Turk Ocakları Association

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar LİSTESİ.....	v
ŞEKİLLER LİSTESİ	vi
KISALTMALAR	vii
1.GİRİŞ	1
1.1. GİRİŞ	1
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	3
1.3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	3
1.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	3
2.KURAMSAL BİLGİLER VE LİTERATÜR TARAMASI	4
2.1. ÖRGÜT İKLİMİ	4
2.1.1. Örgüt İklimi Kavramı	4
2.1.2. Örgüt İkliminin Tanımı	5
2.1.3. Örgüt İklimi Oluşum Süreci	7
2.1.4. Örgüt İkliminin Boyutları.....	8
2.1.5. Örgüt İklimi Tipleri	11
2.1.6. Örgüt İkliminin Özellikleri.....	14
2.1.7. Örgüt İkliminin Örgütsel Davranış Açısından Önemi	15
2.1.8. Örgüt İklimini Belirleyen Faktörler	16
2.2. SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI.....	20
2.2.1. Sivil Toplum Kavramı.....	21
2.2.2. Sivil Toplumun Tarihsel Gelişimi	23
2.2.3. Türkiye’de Sivil Toplumun Tarihsel Gelişimi	26
2.2.4. Sivil Toplum Kuruluşları	28
2.2.5. Türkiye’de Sivil Toplum Kuruluşları.....	35

2.2.6. Sivil Toplum Kuruluşlarının Sınıflandırılması	37
2.2.7. Sivil Toplum Kuruluşlarının Özellikleri	40
2.2.8. Sivil Toplum Kuruluşlarının İşlevleri	42
2.3. TÜRK OCAKLARI DERNEĞİ.....	46
3.METERYAL VE YÖNTEM	48
3.1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	48
3.2. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER	48
3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	49
3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇ VE GEREÇLERİ.....	49
3.5. ARAŞTIRMANIN ÖLÇME ARACI.....	51
3.6. VERİLERİN TOPLANMASI.....	54
3.7. VERİLERİN ANALİZİ VE YORUMLANMASI.....	55
4.ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE ANALİZİ.....	57
4.1. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	57
4.1.1. Katılanların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları	57
4.1.2. Katılanların Toplamda ve Beş Farklı Boyutta Örgüt İklimi Algıları ...	59
4.1.3. Katılanların Cinsiyet Değişkenine Göre Örgüt İklimi Algıları.....	60
4.1.4. Katılımcıların Bulundukları Şehirlere Göre Örgüt İklimi Algıları	62
4.1.5. Katılanların Kıdemlerine Göre Örgüt İklimi Algıları	64
4.1.6. Katılanların Pozisyonlarına Göre Örgüt İklimi Algıları	65
4.1.7. Katılanların Yaşlarına Göre Örgüt İklimi Algıları	66
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	68
KAYNAKLAR	70
EKLER.....	77
EK.1 ÖRGÜT İKLİMİ ÖLÇME ANKETİ.....	77
ÖZGEÇMİŞ.....	81
VITAE	81

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Yücel Ertekin'in hazırladığı örgüt iklimi boyutları	11
Tablo 2.2. Sivil Toplum Kuruluşu Kategorileri	40
Tablo 3.1. Örgüt İklimi Algısını Oluşturan Değişkenler	50
Tablo 3.2. Faktör Analizi uygunluk Değerleri	52
Tablo 3.3. STK'larda Örgüt İklimini Gösteren Faktörler	53
Tablo 3.4. İl Bazında Değerlendirmeye Alınan Anket Sayıları	55
Tablo 4.1. Demografik Faktörlerin Frekans Dağılımları	58
Tablo 4.2. Örgüt İklimi Algısı katılım Düzeyleri	59
Tablo 4.3. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Örgüt İklimi Algıları	61
Tablo 4.4. Katılımcıların Bulundukları Şehir-Örgüt İklimi Algısı Varyans Analizi Sonuçları	62
Tablo 4.5. Katılımcıların Bulundukları Şehirlere Göre Örgüt İklimi Algıları	63
Tablo 4.6. Katılımcıların Kıdemlerine Göre Örgüt İklimi Algıları	64
Tablo 4.7. Katılımcıların Pozisyonlarına Göre Örgüt İklimi Algıları	65
Tablo 4.8. Katılımcıların Yaşlarına Göre Örgüt İklimi Algıları	66
Tablo 4.9. Hipotezlerin Kabul/Red Durumu	67

ŞEKİLLER LİSTESİSayfa No

Şekil 2.1. Örgüt İklimi Oluşum Süreci	8
---	---

KISALTMALAR

STK:	Sivil Toplum Kuruluşu
FASE:	Foundation for the Advancement of String Education
SEWA:	Self Employed Women's Association
STEP:	Sivil Toplum Endeksi Projesi
TÜSEV:	Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. GİRİŞ

Örgütlerde insan faktörünün önemi anlaşıldığından bu yana yönetim ve organizasyon ile ilgilenen sosyal bilimciler sürekli olarak etkin ve verimli örgüt yapısının nasıl olması gerektiği sorusunun cevabını aramaktadırlar. Bu çalışmalar sırasında ortaya çıkmış olan ve birçok bilim insanı tarafından açıklanmaya çalışılan en önemli kavramlardan birisi de örgüt iklimidir.

Örgüt iklimi, örgütlerdeki çok boyutlu insan davranışlarını incelemek ve bu davranışları bireysel, örgütsel ve çevresel nitelikleri göz önünde bulundurarak örgüt içindeki ortamı açıklamaya çalışan, çeşitli boyutları olan ve bu boyutlarıyla bilim insanlarına birçok sorunun tanımı ve çözümü konusunda yardımcı olabilen daha çok psikolojik ve algısal olarak tanımlanan bir kavramdır.

Bireyler ve örgütler arasında karşılıklı bir ilişki söz konusudur. Birey ile örgütün karşılıklı olarak birbirlerinden beklentileri bulunmakta ve bu beklentiler bir denge oluşturmaktadır. Birey üyesi olduğu örgüt için gayret ve çaba gösterirken örgüt de bireye maddi ya da manevi tatmin sağlayacak bir karşılık verir. Örgüt üyesi olan birey örgüt amaçları doğrultusunda görevinin gereğini yaparsa örgüt ile birey arasında anlaşma sağlanmış demektir. Ancak birey, görevi gereği istenen davranışların dışında bir takım tutum ve beklentiler içerisine girmişse bu durum örgüt ile birey arasında çatışmalar doğmasına sebep olur. Bu tür bir çatışmanın ise, hem birey hem örgüt hem de kısmen de olsa toplum açısından bazı olumsuz sonuçları bulunmaktadır.

Bu olumsuz sonuçları engellemek de açık (olumlu) bir örgüt iklimi oluşturmakla bertaraf edilebilir. Açık (olumlu) örgüt iklimi bireylerin maddi veya manevi bazı ihtiyaçlarının giderilmesi yoluyla sağlanabilir. Bu kapsamda sözü edilebilecek gereksinimler; ekonomik, fizikî, sosyal vb. maddî gereksinimler olabileceği gibi sorumluluk, eylem ve doyum gibi manevi türden de olabilirler. Bireylerin çalıştıkları örgüt ortamında sadece normal sayılabilecek ihtiyaçlarının

karşılanması, açık (olumlu) bir örgüt ikliminin oluşturulması için gerekli ama yeterli değildir. Bireyleri güdülemede, yetki devri, hareket serbestîsi, katılım, amaçların belirtilmesi, eğitim, ödüllendirme gibi unsurların titizlikle örgüt kültürüne yerleştirilmesi gereklidir.

Bu tür örgüt iklimi oluşturulduğu takdirde hem örgüt hem de birey daha verimli olacak dolayısıyla da iki taraf da yüksek tatmin ve fayda sağlayacak aynı zamanda da toplumsal katma değer oluşturabileceklerdir. İşte bu katma değer toplum için önemini göz önünde bulundurduğumuzda bunu sağlayacak örgüt ikliminin hangi örgütlerde ne derece var olduğunun incelenmesi önem kazanmaktadır.

Bu bağlamda bugüne kadar yapılmış araştırmalarda genellikle kâr amacı güden işletmelerdeki ya da kamu kurumlarındaki örgüt iklimleri ele alınmış ancak kâr amacı gütmeyen ve gönüllülük esasına göre faaliyetlerini sürdüren sivil toplum kuruluşları yeterince araştırılmamıştır.

Sivil toplum kuruluşları (STK), toplum içinde belirli amaç etrafında örgütlenmiş kişilerce oluşturulan, devlet ve özel sektörden bağımsız ancak devlet ve özel sektörün paydaşı olarak onların ve içinden çıktıkları toplumun, onun ötesinde tüm insanlığın daha iyi konuma gelmesinde aktif rol oynayan; aktif vatandaşlık kapsamında özgürleşmeyi, demokratikleşme ve katılımcılığı, kamuya fayda sağlamayı, şeffaflığı, etik faktörlere, değerlere ve yasalara saygılı olmayı ancak onları çağdaş normlara göre iyileştirmeyi, siyasete dolaylı şekilde yön vermeyi bağımsız bir şekilde sağlayan, kâr amacı gütmeyen, sivil toplumun örgütlenmiş şekli olan çağdaş yapılanmalardır.

Yapılan tanımdan da anlaşılacağı üzere; kâr amacı güden yapılardan tamamen farklı amaç, yapı ve insan kaynağına sahip olan, özellikle de örgüt iklimini etkileyeceğini düşündüğümüz gönüllülük esasına göre insan kaynağının güdülenmiş olduğu sivil toplum kuruluşlarında, bu farklılıklar neticesinde ne yönde bir örgüt iklimi oluştuğu ve bu iklimin boyutları bu araştırmanın temel konusudur.

Araştırmamızda konuyla ilgili uygulama Türkiye Cumhuriyeti'nin en eski ve en yaygın sivil toplum kuruluşlarından biri olan Türk Ocakları'nın yöneticileri, üyeleri ve gönüllüleri üzerinde gerçekleştirilecek ve genel bir yargıya varılmaya çalışılacaktır.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, son yıllarda sayıları ve etkinlikleri giderek artan sivil toplum kuruluşlarında gönüllüler, üyeler ve yöneticiler tarafından algılanan örgüt iklimini, boyutlarını ve bunların demografik faktörlerle olan ilişkilerini ortaya koymaktır.

1.3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırma kapsamında uygulama yapılacak sivil toplum kuruluşu olarak Türk Ocakları Derneği seçilmiştir. Bu seçimde Türk Ocakları Derneği'nin 70'ten fazla şubesi ile Türkiye'de faaliyet gösteren en yaygın ve en eski derneklerden biri olması (kuruluş tarihi: 1912) ayrıca İçişleri Bakanlığı Dernekler Masası Başkanlığı tarafından kamu yararına çalışan dernek sayılması etkili olmuştur (<http://dernekler.icisleri.gov.tr/Dernekler/Kurum/KamuYarariListe.aspx>).

1.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmada hâlihazırda Türkiye'de faaliyet gösteren tüm sivil toplum kuruluşlarına ulaşmak mümkün olamayacağı için yaygın, faaliyetleri sürekli ve kamu yararına çalıştığı İçişleri Bakanlığınca kabul edilmiş bir dernek örnek olarak alınmıştır. Örnek olarak alınan bu dernek Türk Ocakları Derneği olarak belirlenmiş ancak bu derneğin de şube sayısının çok olması, araştırmacıları derneğin geneli hakkında bilgi verebilecek bir örneklem almaya yönlendirmiştir. Bu kapsamda 70'ten fazla şubesi olan bu derneğin genel merkezi ile yapılan görüşmeler sonucu 7 farklı bölgeden derneğin geneli hakkında bilgi verebilecek 19 şube belirlenmiş ve bunlarla birlikte genel merkezde araştırmaya dâhil edilmiş ve anket yöntemi kullanılarak yapılan araştırma uygulanmıştır. Uygulama için gönderilen toplam 530 anketten 424'ü geri gelmiş ancak anketi cevaplayanlar bunlardan 393 tanesini sağlıklı bir şekilde doldurmuşlardır. Bu 393 katılımcıdan elde edilen verilerle gerekli analizler yapılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL BİLGİLER VE LİTERATÜR TARAMASI

2.1. ÖRGÜT İKLİMİ

Örgüt iklimi, farklı araştırmacılarca farklı tanımlarla açıklanmış bir kavramdır. Çevresel güçlerin birleşmesinden meydana gelen coğrafi bölgeler iklimine ya da hava tanımlamalarına benzetilebilir. Bu çerçevede örgüte uyarlandığında, örgütü çevreleyen yaygın atmosfer, moral düzeyi, örgüt üyeleri arasında iyi niyet, ait olma duygusunun gücü şeklinde ifade edilebilir (Terzi, 2000:92).

2.1.1. Örgüt İklimi Kavramı

1930'lu yıllardan itibaren üzerinde çalışmalara başlanan ve 1960'lardan itibaren endüstri ve örgüt psikolojisinin araştırılmasında en önemli kavramlardan biri olarak karşımıza çıkan örgüt iklimi kavramı zaman içerisinde giderek önem kazanmış ve literatürde birçok araştırmacı, kuramcı tarafından tanımlanmıştır. Konunun bu denli önemli olmasının birçok nedeninden ilki insani olanlarıdır. Örgüt iklimi çalışanların psikolojik sağlığı ile birebir ilgilidir ve örgüt üyelerinin sahip olduğu işe dayalı tutum, duygu ve davranışlarını doğrudan etkilemektedir.

Örgüt iklimi ile ilgili literatür incelendiğinde iklim ile ilgili ilk çalışmalara 1930'lu yıllarda Kurt Lewin'in insan davranışı ve çevresel uyarıcı arasındaki ilişkiyi inceleyen ve grup normlarına ilişkin yapmış olduğu araştırmalarda rastlanmaktadır. Lewin'e göre davranış, kişilik ve çevrenin etkileşimi ile ortaya çıkmaktadır (Schneider, 1990:32).

Örgütün çalışan kişilerin davranışlarını etkileyen önemli bir faktör olduğu gerçeğinin kabul edilmesi ile birlikte 1960'lı yıllardan itibaren örgüt iklimi kavramı örgüt kuramcıları, araştırmacılar ve uygulayıcılar için çağdaş bir ilgi alanı olarak önem kazanmıştır.

Örgüt iklimi kavramı endüstri psikolojisine 1960 yılında Gellerman tarafından getirilmiştir. Gellerman, örgüt kişiliği ve iklimine değinen ilk düşünürlerden birisidir. Gellerman'a göre örgüt kişilikleri, bireylerdeki gibi açıkça

belirlenmiş bir takım bölümlerle konu olmazlar, her biri türlü yönlerden kendine özgüdür. Örgütün psikolojik ortamıyla örgüt iklimi arasında önemli bir bağ bulunmaktadır (Can, 1999:213).

Akademik anlamda örgüt iklimi kavramı 1960'da ortaya çıkmasına rağmen son yıllarda daha sık kullanılmaya başlanmıştır. Örgütler bütün dünyada başarıyla rekabet edebilmek için çözüme kavuşturmak zorunda oldukları pek çok karışık problemle karşı karşıya bulunmaktadır. Onlar sürekli olarak performanslarını arttırmalı, süreç ve ürünlerini/hizmetlerini iyileştirmeli, kalite ve verimliliği arttırmalıdır. Bu bağlamda örgüt iklimi kurumlar için daha fazla önem kazanmaktadır.

Örgüt iklimi, birey üzerine odaklanan ve kavrama süreci ve davranışı anlama konusuna eğilen, psikolojik bir yaklaşım olarak tanımlanır (Davidson, 2003:206). Zaten ölçülebilir bir algısal kavram olan örgüt iklimi ile ilgili yapılan çalışmalarda da, örgüt üyelerinin yakın deneyimleri yerine bireysel kavramlara odaklanıldığı görülür. Tutumsal tepkiler ya da bu deneyimlerin ne tür anlayışlar üzerine bina edildiği anketlerdeki maddelerle ölçülür. Böylece bireylerin bir grup insan tarafından paylaşılan inanç, değer ya da normları yerine bireylerin örgüt hakkında anlayışlarını ölçmeye odaklanılmış olunur (Çetin, 2004:12).

İklim kavramı literatürde iki farklı anlamda ele alınmıştır ki bu her iki anlam da örgüt ikliminin her şeyi kapsadığına dair vurgu yapmaya yardım etmektedir. Yaygın olarak kullanılan ilk anlamıyla iklim, ortak bir kavrayış, bir durum karşısında bireylerin gösterdiği ortak bir tepki şeklinde ifade edilmiştir. İkinci anlamıyla iklim kavramı, bireylerin davranışları üzerinde etki sahibi olan durumlar dizisini ifade etmektedir (Denison, 1990:24).

Örgüt iklimi kavramı, örgütsel çevrenin ve bu çevrenin davranış üzerindeki etkisinin tanımlanması açısından oldukça önemlidir. Örgüt iklimi ile bir örgütü diğerinden ayıran özellikler ve bunların örgütteki insanların davranışlarına etkisi kastedilmektedir. Bu bağlamda örgüt iklimi, örgütün belirli özellikler dizisi değerleri olarak tanımlanabilen ve örgüt üyelerince sınanan ve onların davranışlarını etkileyen örgütün içsel çevresinin göreceli kalitesidir (Tagiuri, 1968:27).

2.1.2. Örgüt İkliminin Tanımı

Örgüt iklimi ile ilgili literatürde çeşitli araştırmacılar ve kuramcılar tarafından yapılan tanımların ortak özelliği bulunmaktadır. Tüm tanımlarda örgüt

ikliminin örgütsel davranışı etkileyen, uzun süreli ve ölçülebilen özelliklere sahip olduğu söylenmektedir. Diğer taraftan tüm bu tanımlardan anlaşılan iklimin bireylerin çalıştıkları örgütteki izlenimlerinden ve algılamalarından ortaya çıktığıdır.

Pritchard ve Karasick'ın tanımlamasına göre "örgüt iklimi; göreceli olarak ve süreklilik gösteren örgüt üyelerinin davranış ve kuralları, örgüt üyelerinin algılamaları, belli durumlar karşısında yorumlama temeli ve çeşitli aktiviteleri yönetmede kullanılan baskı kaynağı gibi faktörlerin bir araya gelmesi ile bir örgütü diğer örgütlerden ayırt eden içsel çevresinin özellikleridir" (Batlis, 1980:233).

Barutçugil (2004:216) örgüt iklimini; "çalışanların örgüt içinde nasıl davranmaları gerektiğine ilişkin algıların sonunda oluşan genel bir hava" olarak tanımlamaktadır.

Örgüt iklimi ve motivasyon konusunda temel kaynak eserlerden biri olan G.H. Litwin ve R.A. Stringer'in 'Motivation And Organizational Climate' adlı kitaplarında örgüt iklimi şu şekilde açıklanmıştır; örgüt iklimi; faaliyet gösterilen çevrenin kalitesini, bu çevre içinde yaşayan ve çalışan insanların algıları veya deneyimleri ile açıklamaya çalışan bir kavramdır (Litwin ve Stringer, 1968:29).

Örgüt iklimi örgüt politikaları, uygulamaları ve prosedürlerinden oluşan objektif bir dizi olarak algılanan işlerle ilgili tutum ve davranışlar arasındaki ilişkilere aracı olan psikolojik bir süreçtir (Schneider, 1990:295).

Örgüt iklimi üzerine yaptığı araştırmada, bilhassa kuramsal olarak örgüt iklimini araştıran Ertekin ise, örgüt iklimine şöyle bir tanım getirmiştir; "Örgüt İklimi: Örgüte kimliğini kazandıran, çalışanların davranışını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan tüm özellikler dizisidir" (Ertekin, 1978:6).

B.H. Gilmer, örgüt iklimini örgüt içindeki bireylerin davranışlarını etkileyen ve örgütü başka örgütlerden ayıran özellikler bütünü olarak tanımlamıştır (Gilmer, 1972:36).

Örgüt iklimi araştırmaları yapan Halpin (1966:131): "birey için kişilik ne ise, örgüt için de iklim odur" ifadesiyle iklimi, örgütün kişiliği olarak ifade etmiştir.

H. Can; "Örgütün psikolojik ortamına örgüt iklimi denir." İfadesiyle örgüt iklimini psikolojik bir tabana oturtmakta ve böylece örgüt iklimini, "örgütte işleyen ortak psikolojik güçlerin görünümü" olarak tanımlamaktadır (Can, 1999:213).

Örgüt iklimi, sosyal bir sistemin örgütsel ve bireysel boyutlarını dengelemeye çalışan grubun (çalışan ve yönetici) oluşturduğu bir sonuçtur. Bu

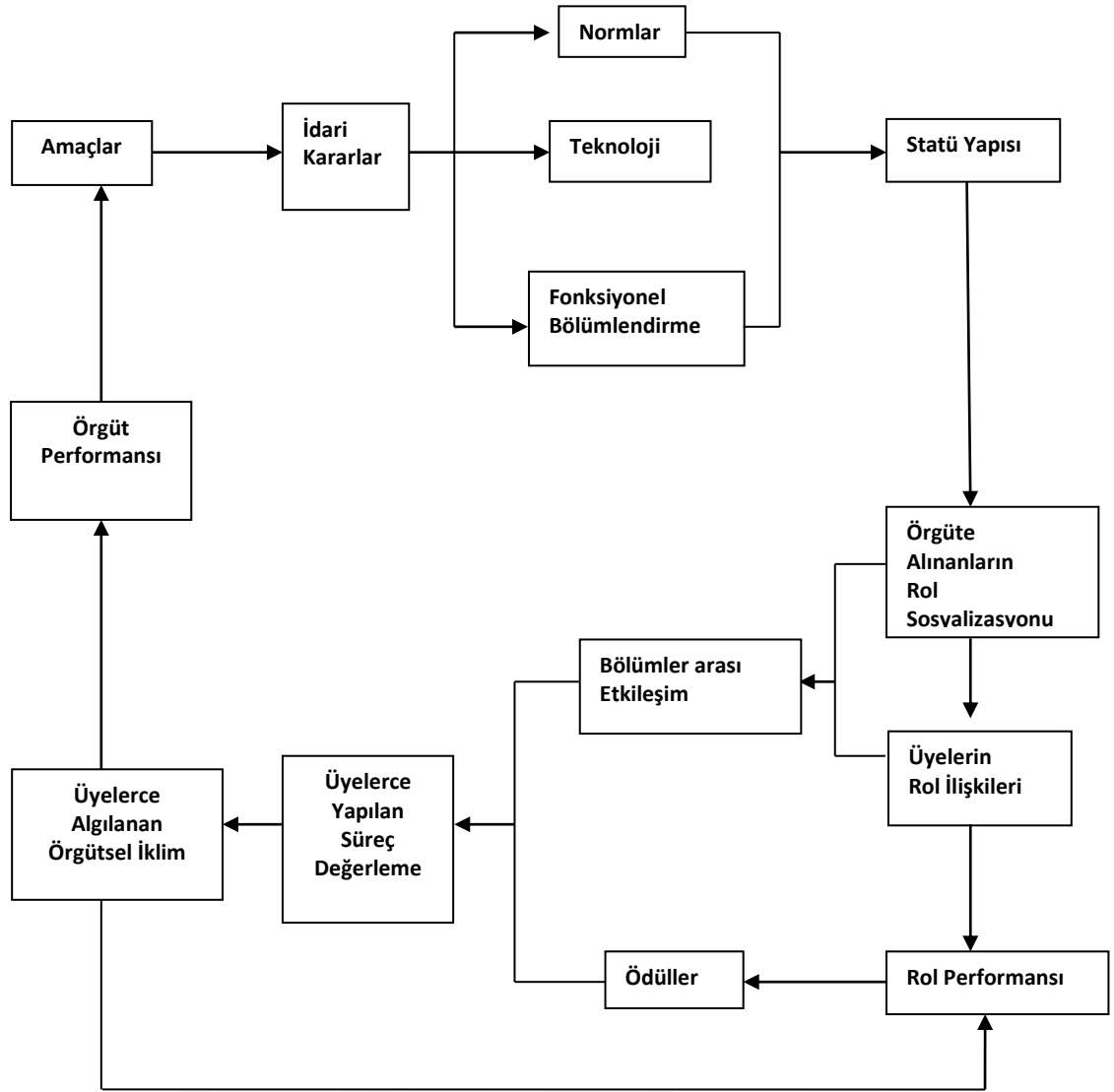
sonuç; paylaşılan değerleri, sosyal inançları ve sosyal standartları kapsamaktadır (Aytaç, 2003).

Örgüt iklimi kısaca, bir kurum gezildiğinde hissedilen hava olarak tanımlanabilir. Çalışanların kurumdaki uygulamaların, prosedürlerin yansıttığı havayı algılayış şekilleri, örgüt iklimini yansıtır. Örgüt iklimi, bir örgütte gün be gün oluşan algılar, yönetimin, kuralların ve yıllık raporların öngördüğü direktiflerden çok yöneticilerin davranışları ve tasvip ettikleri eylemlerle ilgilidir (Balcı, 1985:184).

2.1.3. Örgüt İklimi Oluşum Süreci

Örgüt ikliminin oluşumu sistemli bir döngüdür. Bu döngü sistemli ilişkileri ve bunların geri bildirimlerinin yarattığı etki sonucunda oluşan unsurları içermektedir (Evan, 1968:114).

Şekil 2.1’de görüldüğü üzere, örgüt ikliminin oluşum süreci girdiler, süreç, çıktılar ve geri bildirim ilişkileri dâhilinde açıklanmıştır. Burada, örgütün baştan belirlemiş olduğu amaçlar üst yönetimin alacağı idari kararları şekillendirmekte ve bu kararlar doğrultusunda ise, eğer gerekiyorsa, örgüt faaliyetleri için kullanılacak teknolojik ihtiyaçlar, yürütülecek faaliyetlerin şekillerine göre fonksiyonel alt birimler ve örgüt üyelerinin uyması gereken normlar ortaya konmaktadır. Tüm bunlar ortaya konduktan sonra görev tanımları yapılarak örgüte alınanların sosyalizasyon şekilleri, rol ilişkileri ve performans ölçütleri belirlenmektedir. Rol sosyalizasyonu ve rol ilişkileri bölümler arası etkileşimi başlatmakta, performans ölçütlerine göre ise üyeler çeşitli ödüllendirmelerle teşvik edilmektedirler. Etkileşim ve ödüllendirme süreçleri sonunda üyeler örgütü değerlendirmekte ve bu değerlendirmeler sonucu üyelerde örgütün iklimi konusunda bir algı oluşmaktadır. Sonuç olarak bu algı rol performanslarını olumlu ya da olumsuz olarak geri beslemekte ve toplamda oluşacak örgüt performansı ortaya çıkmaktadır. Örgüt performansı da amaçlara ulaşılma düzeyini ve belirlenecek yeni amaçları etkilemektedir.



Şekil 2.1. Örgüt İklimi Oluşum Süreci (Evan, 1968:114)

2.1.4. Örgüt İkliminin Boyutları

Literatür incelendiğinde örgüt ikliminin boyutlarının farklı araştırmacılar tarafından farklı yönleri ile ele alındığı görülmektedir.

Gilmer ve Forehand 1964'te gerçekleştirdikleri araştırmada beş faktörün örgüt iklimini belirlemede önemli rol oynadığını ortaya koymuşlardır. Bu beş faktör, örgütün büyüklüğü ve biçimi, liderlik davranışları, iletişim ağı, örgütün hangi amaçlara sahip olduğu ve bu yöndeki talimatları ve karar verme yöntemleridir. Halphin ve Croft (1966), örgüt iklimini yönetici ve iş gören davranış özellikleri olarak iki grupta incelemiştir. İş görenin davranışlarının özellikleri; çözülme, engelleme, samimiyet ve moraldir. Yönetici davranışlarının özellikleri ise, üretim vurgusu, uzak durma, önemseme ve güvendir (John ve Taylor, 1999:53).

Kopelman, Brief ve Guzzo (1990:296) ise aşağıda sıralanan beş boyutu, örgüt ikliminin ortak unsurları olarak belirtmektedir:

1. Amaç vurgusu; yönetim iş görenlere kendilerinden başarılmaları beklenen standartları ve sonuçları bildirir.
2. Araç vurgusu; yönetim, iş görenlerin görevlerini yerine getirirken kullanacakları yöntemleri ve prosedürleri onlara bildirir.
3. Ödül oryantasyonu; çeşitli örgütsel ödüllerin görev performansına göre dağıtılması yönünde algı oluşması anlamındadır.
4. Görev desteği; iş görenlerin görevlerini yapabilmeleri için gerekli olan kaynak, sağlanan ekipman, hizmet ve aletlerdir.
5. Sosyo-duygusal destek; iş görenlerin kişisel refahının yönetim tarafından korunmasına ve sosyal yardımların yapılmasına yönelik iş görenlerde oluşan algıyı ifade etmektedir.

Örgüt iklimi alanında en yaygın ölçme ve değerlendirme aracı olarak kullanılan Litwin ve Stringer'in çalışmalarının da içinde olduğu başlıca araştırmacıların geliştirdikleri ve küçük farklar olsa da ortak olarak üzerinde durdukları örgüt iklimi boyutları aşağıda açıklanmaktadır:

Samimiyet ve Dayanışma: Samimiyet ve dayanışmanın uzun yıllar birey gelişiminde önemli bir etkiye sahip olduğu düşünülmüştür. 1959 yılında Rosen ve D'Andrade, baba-oğul ilişkilerini bina blokları inşası esnasında gözlemlemişler ve babaları tarafından sağlanan samimiyet ve dayanışma miktarının çocukların başarı ihtiyaçlarının en önemli tayin edicisi olduğunu bulmuşlardır (Litwin ve Stringer, 1968: 45-62)

Çatışma ve Müsamaha: Zammuto ve Krackover (1991) tarafından ortaya konan çalışmaya göre, bu boyutta, karşı güçlerin, amaçların ve inançların yüksek olduğu ve kişiler arasında anlaşmanın sağlanamadığı yerlerde çatışma da yüksek seviyede yaşanmaktadır. Buna karşılık, amaçlar ve inançlar açısından kişilerin arasında uyum olduğu ve işbirliği ruhuna sahip olduğu yerlerde ise çatışma düşük seviyede yaşanmaktadır (Burton, Lauridsen ve Obel, 1999:365).

Litwin ve Stringer'a göre ise, bu iklim boyutu, örgüt ve üyelerinin çatışma çözümüne yönelik genel halidir. Bazı araştırmacılar, çatışmayı çözmenin örgütsel fonksiyonların fark ve entegrasyonundaki önemli süreçlerden biri olduğu kanısındadırlar. Bazıları ise, çatışmayı yönetmenin en etkin yolunun örgütün verimliliği ve çalışanların zihinsel sağlığı gibi her iki görüş noktası göz önünde

tutularak yüzleştirme olduğunu ileri sürer. Litwin ve Stringer, çatışmalara hoşgörölü yaklaşmanın başarı güdüsünü uyarmayacağını fakat erk güdüsünü uyaracağını varsayarlar (Litwin ve Stringer, 1968: 45-62).

Özerklik: Koys ve Decotis'in geliştirdiğı bu boyut, örgüt üyelerinin iş prosedürleri, amaçları ve önceliklerine ulaşma konusunda kendilerini ne kadar belirleyici olarak algıladıkları ile ilgilidir (Burton, Lauridsen ve Obel, 1999:380).

Ödöl ve Ceza: Samimiyet ve dayanışmanın derecesi ile ilgili olarak işyeri çevresinin bir başka özelliğı cezaya karşı ödölle verilen önemdir. Cezayı uygulama dışı bırakmaktan çok, ödöl vermeye dönük bir iklim, başarı beklentilerini uyandırmak ve başarısızlık korkusu beklentilerini de azaltmak için daha uygundur (Litwin ve Stringer, 1968: 45-62).

Güven: Yine Koys ve Decotis'in geliştirdiğı bu boyut da, örgüt üyelerinin hassas ve kişisel konular hakkında, örgütün daha üst kademelerinde görev alan kişilerle iletişim kurarken ne derece özgür olduklarını algılamaları ile ilgilidir (Burton, Lauridsen ve Obel, 1999:380).

Lider itibarı: Kişilerin liderliğe inançları olduğunda ve liderin karar ve faaliyetlerine sayğı duyma, kabul etme ve özümseme hissi gelişmiş ise liderin itibarı yüksektir. Kişilerin sayğı duymadığı ve otoriteye uyumu kabul etmedikleri durumlarda ise lider itibarı düşüktür (Burton, Lauridsen ve Obel, 1999:365).

Yücel Ertekin ise çeşitli araştırmacıların belirlediğı boyutların bir özetini hazırlamıştır (1978:22);

Tablo 2.1.Yücel Ertekin'in hazırladığı örgüt iklimi boyutları

Bireysel özellikler	Örgütsel özellikler	Çevresel özellikler
Doyum	Örgüt yapısı	Sınırlayıcı ve teşvik edici çevre
Yükselme ve ilerleme olanakları	Örgüt politikası	Çalışma koşulları
Kişiye verilen önem ve saygınlık	Örgütün amacı	Yönetimsel destek
Engelleme	Ödül düzeni ve ücret	Uyum
Güven duygusu	Örgütsel çatışma	Yönetimi eleştirme
Diğer üyelere gösterilen duyarlılık	Örgütle bağdaşmazlık	
Riski yüklenebilme	Sıkı gözetim ve denetim	
Arkadaşlık ilişkileri	İletişim	
	Önderlik	
	Karar verme	
	Örgütün gelişme olanakları	
	Örgütsel açıklık	
	Sorumluluk	

2.1.5. Örgüt İklimi Tipleri

Konu ile ilgili çalışmalar yapan Zammuto ve Krackover (1991), 7 farklı iklim boyutunu ayrıntıları ile planlayarak, 4 farklı örgüt tipini belirleyen bir yapı oluşturmaktadırlar (Burton, Lauridsen ve Obel, 1999:379):

➤ Grup iklimi: Örgüt üyelerinin kendileri ile ilgili pek çok şeyi paylaştıkları, arkadaşça bir çalışma ortamı olarak tarif edilmektedir. Grup iklimine sahip örgütler, geniş bir aileye benzetilmektedir. Liderler, kendilerine güvenilen rehberler hatta aile büyükleri gibi görülmektedir. Örgütler birliklerini sadakat ve geleneklerle korumaktadırlar. Katılım yüksektir. Örgüt, insan kaynakları gelişiminin uzun vadeli çıkarlarına yüksek bağlılık ile önem vermektedirler. Başarı; müşterilere duyulan hassasiyet ve kişileri önemseme ile açıklanmaktadır. Örgüt, takım çalışması, katılım ve uzlaşmaya değer vermektedir.

➤ Gelişimci iklim: Dinamik, girişimci ve yaratıcı olmaya olanak sağlayan örgütleri ifade eder. Örgüt üyeleri risk almaktan kaçınmazlar. Liderler yenilikçi ve risk alan kişiler olarak bilinirler. Örgütü bir arada tutan, denemelere ve yeniliklere katılımdır. Değişime hazır olmak ve yeni mücadelelerin üstesinden gelmek, en çok önem verilen konulardır. Bir örgütün uzun vadeli amacı gelişim ve yeni kaynakları değerlendirmektir. Başarının anlamı; yeni ve farklı ürün ve hizmete sahip olabilmek, ürün ve servis piyasasında lider olabilmektir. Örgüt, üyelerini yenilik ve özgürlük konusunda cesaretlendirmektedir.

➤ Rasyonel amaç iklimi: Rasyonel amaç iklimine sahip örgütler, sonuç odaklı örgütlerdir. Liderler çok çalışkan, üretken ve rekabetçi kişilerdir. Örgütü bir arada tutan, kazanmaya verilen önemdir. Uzun vadeli amaç, rekabetçi atılımlar ve ölçülebilen amaç ve hedeflerin başarılmasıdır. Başarı, örgütün, kendi alanında sahip olduğu etkinlik ve büyüklüğüdür.

➤ İç süreç iklimi: Çalışmak için formel olarak yapılandırılmış örgütlerin sahip olduğu iklimdir. Örgüt üyelerinin yapması gerekenler, var olan prosedürler tarafından belirlenmektedir. Liderler, kendilerini koordinasyon ve organizasyonları sağlayan kişiler olarak görmektedirler. Örgüt içinde işlerin sorunsuz ve pürüzsüz şekilde sürmesi önemlidir. Uzun vadeli amaç; kalıcılık ve etkinliktir. Formel kurallar ve politikalar örgütü bir arada tutmaktadır.

Wallach üç tip örgüt iklimi tanımlı yapmaktadır. Bunlar Destekleyici, Yenilikçi ve Bürokratik iklimlerdir (Ay ve Çelik, 2003:448-450):

➤ Destekleyici iklimin özellikleri arasında; açık ilişkiler, dostluk, işbirliği, cesaret verme, sosyalleşme, kişisel özgürlük ve güven vardır. Örgüt yönetiminin üyelerine verdiği destek örgütsel çabaların merkezindedir. Çalışanların örgüt tarafından desteklendiklerini algılaması ile sorumluluklarını bilinçli bir biçimde yerine getirmeleri, örgütün amaç ve sorunları ile ilgilenmeleri ve kişisel beklenti ve ödül olmaksızın örgüt için yenilik gayretine girmeleri arasında pozitif bir ilişki vardır. Üyelerin algıladığı örgütsel destek düzeyi, üye davranışını öngörmek için belirleyici bir unsurdur. Üyelerin örgüt geliştirme projeleri ile ilgili olumlu algılamaları hem örgüte hem de bireye yönelik yararlar sağlayabilir. Örgüt vatandaşlığının oluşmasında da destekleyici iklimin önemli bir rolü vardır.

➤ Yenilikçi iklimler ise risk üstlenmeyi, sonuca odaklanmayı, yaratıcılığı, baskıyı ve girişimciliği hissettiren iklimlerdir. Diğer taraftan, yenilikçi örgütleri simgeleyen nitelik, organik yönetim sistemi ile yönetilmeleridir. Organik sistemler

ise ekip çalışması, yatay iletişim ve görev ve sorumlulukların çok net biçimde ayrılması ile tanımlanır. Görevin yerine getirilmesinde çalışanlar arasında bilgi, görüş ve yardım alınmasına sık rastlanır.

➤ Bürokratik iklim; daha çok bürokratik örgütlenme biçimi, hiyerarşik sistem, resmi iletişim mekanizmaları ve katı prosedürler ile tanımlanmaktadır. Dolayısıyla bürokratik iklimin temel unsurlarından olan güç ve denetim, işi ve çalışanın tutumlarını etkilemektedir. Wallach, bürokratik iklimin temel özelliklerini prosedüre önem verme, hiyerarşik yapı, örgüt yapısının belirginliği, düzenlilik, denetim, dikkat ve güç edinme oryantasyonu olarak sıralamaktadır. Eğer bürokratik örgütün prosedürleri gereğinden fazla katı olarak algılanırsa, bilgi akışında ve çalışanın kararlara katılımında sorunlar çıkabilmektedir. Bürokratik iklimlerde, yapısal düzenleme ve kurallar çalışanların kararlara katılımını zorlaştırabilmektedir. Dolayısıyla bu zorluk işin başarı ile tamamlanması için gerekli bilginin informal ilişkiler aracılığı ile elde edilmesini geciktirebilmektedir. Ancak Adler ve Borys, bürokratik iklimin her zaman çalışanın kararlara katılımına engel olmadığını ileri sürmektedir. Çünkü bürokratik prosedürler çalışanın kararlara katılımını, iletişimini ve ekip çalışmasını kolaylaştıracak biçimde oluşturulabilir. Onlara göre iki türden bürokrasi vardır: zorluk çıkaran ve kolaylaştıran bürokrasiler. Zorluk çıkaran bürokratik iklimlerde prosedürler yaratıcılığı engellerken, kolaylaştırıcı bürokratik iklimlerde prosedürler faaliyetleri yönlendirerek rollerin netleşmesine hizmet ederler.

Bir başka çalışmada ise Halpin ve Croft, iklim türlerini 6 kategoride belirlemiştir (Hayes, 1973:38-48);

➤ Açık İklim: Çalışanların morallerinin çok yüksek olduğu, yönetici ve astların uyum içinde görev yaptıkları iklim türüdür. Yöneticiler eleştirilere her zaman açıktırlar ve asla kişisel kurallar koymazlar. Tüm görevler büyük bir zevk ve gayretle yapılır.

➤ Samimi iklim: Yöneticinin kendisiyle birlikte tüm çalışanları bir aile havasına sokmaya çalıştığı ve sosyal gereksinimlerin tatmininin yüksek olduğu bir iklim tipidir.

➤ Bağımsız İklim: Yönetici ile astlar arasında psikolojik bir uzaklığın olduğu fakat bireylerin sosyal ihtiyaçlarına önem verildiği bir iklim türüdür.

➤ Babacan iklim: Yöneticinin, çalışanları kontrol etmede ve onların sosyal gereksinimlerini karşılamada gayret ve çabasının yetersiz kaldığı, bunun sonucu

olarak da çalışanların verimli çalışma ve performans gösteremedikleri, çeşitli gruplara ayrıldıklarının görüldüğü iklim türüdür.

➤ Kontrollü iklim: Bu iklim türünde esas olan görevi yerine getirmektir. Üst yönetim tarafından konulmuş olan kuralların dışına pek çıkılmaz. Karşılıklı kişisel ilişkiler ve arkadaşlıklar için zamanın yokluğu ve gereksiz çalışmaların varlığı nedeniyle moral oldukça düşüktür.

➤ Kapalı iklim: Yöneticinin tek başına emredici olduğu, işlerin nasıl yapılacağı konusunda kişisel kurallar koyduğu, çalışanları güdülemede yetersiz kaldığı ve tutarsız davranışlar gösterdiği bir iklim türüdür. Bireylerin bu tür iklime sahip örgütlerde uzun süre kalmayıp, farklı örgütlere gittikleri sık görülen bir durumdur.

Açık ve kapalı iklim türleri arasında önemli farklar vardır. Halpin eserinde kapalı iklim türünü kötü ve hasta olmakla birlikte yardıma muhtaç bir iklim türü olarak görür. Yine Halpin'e göre iklim tipini değiştirmek kolay değildir. O, iklimi değiştirmenin zor olduğunu fakat hep bir arada çalışmanın şeklini değiştirmek yoluyla iklim tipinin de değiştirilebileceğini söyler (Halpin, 1966:137).

Bu çalışmada Halpin'in sınıflandırması kullanılacak ancak örneklemin sınırlı olması ve Halpin'in sınıflandırmasındaki 'açık, samimi ve bağımsız' iklim tipleri ile 'kapalı, kontrollü ve babacan' iklim tiplerinin kendi aralarında bariz farklarla ayrışmamış olmaları göz önüne alınarak STK'lardaki örgüt iklimi tipinin açık mı kapalı mı olduğu ortaya konmaya çalışılacaktır.

2.1.6. Örgüt İkliminin Özellikleri

Benzer tipteki örgütler belirli bir takım ortak özellik ve normları paylaşıyor olsalar da, her örgüt kendisine has farklı ve ayırt edici karakteristiklere sahip olacaktır. Belirli bir örgütün normal iklimi, örgütün iç ve dış faaliyetlerinin tarihini, örgütün işleyiş süreçleri ve fiziksel düzenini, haberleşme ilişkilerini, istihdam edilen insan tipini ve otorite uygulamalarını yansıtır. Sağlıklı bir örgüt ikliminin aşağıdaki özellikleri sergileyeceği beklenir (Mullins, 1989:489-490);

- Örgütsel amaçlar ve kişisel amaçları bütünleme
- Otorite, kontrol ve haberleşme ağı olan ve bireysel üyeler için özerkliği olan esnek bir yapı
- Belirli çalışma koşullarına uygun liderlik türleri

- Örgütün farklı seviyeleri arasında karşılıklı güven, saygı ve destek
- Bireysel farklılıklar ve tutumları ile bireylerin ihtiyaçları ve işten beklentilerini tanıma
- İş dizaynı ve çalışma hayatının niteliğine yönelik ilgi
- Yüksek performans standardına sahip işleri yerine getirme ve onlara yönelik sorumluluk
- Adil ödüllendirme sistemleri
- Kişisel gelişme, kariyer elde etme ve ilerlemeye yönelik fırsatlar
- Kişisel ve endüstriyel ilişkiler politikaları ve uygulamaları
- Çatışmaları ertelemeksizin çözümü konusunda açık tartışma
- Örgüt ile birlikte bir kimlik duygusu, örgüte bağlılık ve örgütte ihtiyaç duyulan onun önemli bir üyesi olma hissi.

Örgüt iklimi, örgüte kimliğini kazandıran, çalışanlarının davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan özelliklerin tümü olarak tanımlanabilir diyen Batlis'e göre ise örgüt ikliminin şu üç genel özelliğinden bahsedebiliriz (Batlis, 1980:234):

- Örgüt iklimi kurumu diğerlerinden ayırır çünkü örgüt üyelerinin diğer örgüt üyeleri ile olan etkileşiminin, örgüt yapısının, politikalarının ve örgüt süreçlerinin sonucunda biçimlendirdikleri organizasyonun genel izleniminden oluşmaktadır. Bu da sadece o örgütte var olan özellikleri bize gösterir.

- Örgüt iklimi sürekli ve kolayca değişmez. İklim algılaması, çevresel olay ve durumların değerlendirilmesi olarak değil tanımlanması olarak görülmelidir.

- Örgüt iklimi kurum çalışanlarının davranışlarını etkiler. Örgüt iklimi hem liderlik tarzı, örgüt yapısı gibi örgüt özelliklerinden etkilenen hem de kişilerin iş davranışlarını ve işe dayalı tutumlarını etkileyen aracı bir değişken olarak ele alınmalıdır.

2.1.7. Örgüt İkliminin Örgütsel Davranış Açısından Önemi

Yönetim biliminin günümüze kadar gelişen süreci göz önüne alındığında, Taylor'la başlayan, Fayol, Weber ve Gullick'le devam eden klasik örgüt kuramlarının odak noktası, insanı makine gibi gören ve iş verimliliği üzerinde yoğunlaşan bir yönetim yaklaşımıdır. 1900'lü yılların başında kişisel tavırlar, davranışlar ve grup hareketleri, "Davranışsal Yönetim Yaklaşımı" ile açıklanmaya çalışılmış ve bu

alışmalar "Örgütsel Davranış" teorisinin çıkış noktasını oluşturmuştur. Özellikle 1920'lerden sonra yönetimde insan unsurunun öneminin artması araştırmacıları, insanları yönetmede yeni araçlar ve yöntemler bulmaya yöneltmiştir. Elton Mayo ilk olarak çalışma koşullarının iş gören verimliliği üzerindeki etkisini belirlemek üzere 1927 yılında Hawthorne araştırmalarına başlamış ve bu araştırmalar sonucunda, örgütlerde insanla ilgili yönetsel yaklaşımların gelişmesine öncülük etmiştir. Katılımı ve insan odaklılığı öne çıkaran bu yaklaşım, grup ilişkileri ve sosyal ihtiyaçların karşılanması, örgütteki birçok sorunun çözümüne temel teşkil ettiğine dair sonuçlar ortaya koymuştur. Ancak bu çalışmalar ile iş çevresinin düzeltilmesi gereği vurgulansa da, iş tatmini ve iş gören verimliliği kavramlarına yeterince açıklık getirilememiştir.

1950'lerden itibaren günümüze de damgasını vuran Mc Gregor'un X ve Y teorisi, Likert'in "sistem 4" ve Herzberg'in "Çift Faktör" gibi yaklaşımları örgütlerin insan boyutu üzerinde yoğunlaşarak; bireysel ihtiyaçlar, çalışma gruplarının özellikleri, yönetim ve çalışma ortamının doğası konularına odaklanmışlardır. Böylece insan odaklı yönetim modeli tüm örgütlerce benimsenmiştir (Aytaç, 2003:2).

Örgütün oluşması, büyümesi, gelişmesi, çalışanlara, gruplara ve diğer işletmelere etkisi örgütsel davranış biliminin inceleme alanına girmektedir. Bir diğer ifadeyle, örgütsel davranış bireyin örgüt ortamındaki davranışlarını anlamaya, tanımaya ve betimlemeye çalışmaktadır. Bu nedenle örgütsel davranış disiplini örgüt iklimi araştırmaları ile yakından ilgilidir. Literatüre bakıldığında birçok çalışma örgüt iklimini örgütsel çıktıların bir belirleyicisi olarak belirtmektedir (Rogg, 2001:435). Bu sebeple örgüt ikliminin incelenmesi bir taraftan örgüt üyelerinin davranışlarını betimlerken diğer taraftan da örgütün etkinlik düzeyini ve değişim yapılması gereken unsurlarını ortaya koymaktadır.

2.1.8. Örgüt İklimini Belirleyen Faktörler

Örgüt iklimi kavramı sağlıklı bir şekilde incelenecek olursa öncelikle örgüt iklimini belirleyen faktörler doğru tespit edilmelidir. Örgüt iklimi kavramı en az üç değişken grubu içermektedir. Bu değişkenler şöyledir (Forehand, 1968:66):

- Çevresel Değişkenler: Bireyin kendisinden kaynaklanmayan, örgüt üyelerine dışarıdan etki eden değişkenlerdir. Çevresel değişkenlere örnek olarak örgütün büyüklüğü ve yapısı, ekonomik şartlar ve sendikalaşma oranı vb. verilebilir.

- **Kişisel Değişkenler:** Bu değişkenler örgüt üyelerinin yetenekleri, yaklaşımları, işe karşı ilgileri, karakteristik nitelikleri gibi bireysel olarak her bir işgörenin sahip olduğu özellikleri ya da değerleri ifade etmektedir.

- **Sonuç Değişkenler:** Bu değişken grubu çevresel ve kişisel değişkenlerin bir araya gelmesi sonucunda oluşmaktadır. İş motivasyonu, memnuniyet ve verimlilik bu grup değişkenlere örnek gösterilebilir.

Bu noktada, değişkenler dikkate alındığında, örgüt iklimi kişisel değişkenlerin ve çevresel değişkenlerin etkileşimi olarak görülebilir.

Ancak örgüt iklimini belirleyen faktörlere daha kapsamlı ele almak gerekirse Cherrington'un ve Bilgen'in farklı çalışmalarda farklı başlıklarla ortaya koydukları örgüt iklimine etki eden değişkenlere bakılabilir. Cherrington'ın bahsettiği faktörler şöyledir (Cherrington, 1994:470-471);

Yönetimsel Değerler: Yöneticilerin değerinin iklim üzerinde kuvvetli bir etkisi vardır ve bu değerler kararları etkileyen eylemlere neden olurlar. Örgüt, ister formel ya da informel, otokratik ya da katılmalı ve kişisel olmayan veya dostça olsun çalışan bireylerin bu değerler hakkındaki algılarının iklim üzerinde önemli etkisi vardır.

Liderlik Türü: Astlarına güvenen ve onların örgütsel kararlarda yer almalarını isteyen liderler, tüm önemli kararları alma konusunda ısrarcı olan ve sıkı kontrolü savunan yöneticiler tarafından yaratılan iklimden çok farklı bir iklim yaratırlar.

Ekonomik Şartlar: Ekonominin geliştiği ve örgütün başarılı olduğu zamanlar yöneticiler daha büyük riskler almak konusunda cesaretli ve gönüllü olma eğilimindedirler. Diğer yandan ekonomik gerileme dönemlerinde bütçeler çok sıkıdır ve yöneticiler daha tutucu karar almak konusunda zorlanırlar. Bu dönem süresince yeni programlar önerilmez ve yaratıcı fikirler dikkate alınmaz.

Örgütsel Yapı: Örgütsel yapının bir takım karakteristikleri örgüt iklimi üzerinde kapsamlı bir etkiye sahip olma eğilimindedir. Örneğin, katı kural ve prosedürleri ile değişmez yazılı ilişkileri olan bir örgüt, şahsi olmayan ve soğuk olarak algılanan fakat daha etkili bürokratik bir örgüt iklimi yaratma eğilimindedir.

Örgüt üyesi bireylerin karakteristikleri: Bireylerin kişilikleri örgüt iklimine katkıda bulunur. Yüksek oranda yaşlı ya da eğitimsiz çalışanlardan meydana gelen örgütler, genç, yüksek eğitimli ve hırslı bireylerden oluşan örgütlerden oldukça farklı

bir iklim sahibi olacaklardır. Üyelerinin iş dışı sosyal faaliyetlere katılımının olduğu örgütlerde iklim çok daha dostçadır.

Örgütün büyüklüğü: Büyük örgütler kendilerine nispetle ufak olanlardan daha katı, bürokratik ve planlı olma eğilimi gösterirler. Küçük bir örgütte, yaratıcılık, yenilik ve bağlılıktan oluşan bir iklimi hâkim kılmak büyük bir örgüte nispetle daha kolaydır.

İşin doğası: İşlerin türleri ve endüstrinin tipi eşsiz bir örgüt iklimi yaratmaya katkıda bulunur. Örneğin, kırsal toplumlardaki çiftçilik ve besin elde etme süreci, metropolitan bölgelerdeki bankacılık ve finansal yatırım işlemlerinden farklı bir iklim içerisinde yapılır.

H.Nihat Bilgen de çalışmasında farklı araştırmacılardan derlediği bilgilerle örgüt iklimini etkileyen faktörleri şöyle sınıflandırmıştır (Bilgen, 1990:4):

Örgüt Çevresi: Her örgüt doğal ve sosyal bir çevre içerisinde yer alır (Bursalıoğlu, 1967:16). Örgüt çevresindeki doğal ve sosyal şartlar, örgüt üyelerinin onları algılayış ve yorumlayış biçimlerine göre değer kazanır (Bilgen, 1990:4).

Organizasyon çevre ilişkisi yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren durumsallık yaklaşımı gereği olarak ayrıntılı biçimde incelenmiştir. Pek çok araştırmacı çevre koşullarının organizasyonları nasıl etkilediğini çevre koşullarına bağlı olarak organizasyon yapılarının karar mekanizmalarının önderlik tarzlarının vs. farklılık gösterip göstermediğini araştırmıştır.

Durumsallık yaklaşımının ulaştığı genel sonuç; çevre koşullarının özelliklerine bağlı olarak organizasyon yapıları ve organizasyonda kullanılan çeşitli süreçler farklılık göstermektedir (Koçel, 2001:226).

Örgütsel Yapı: Örgütlerin yapısı; insanların iş hayatı ve birbirleriyle olan ilişkilerini düzenlemektedir. Örgütlerin yapısı denilince örgütlerin içindeki bölümlerin ve kısımların tanımı, yönetim ve nezaret şekli, çalışanların iş ve görev tarifleri, yöneticilerin kontrol sahaları, yetkinin nasıl ve ne kadar devredileceği, fiziksel yerleşim, gibi unsurlar akla gelmektedir (Argun, 1997:8).

Yapı boyutunda örgüt iklimini etkileyen bir faktör de örgütün biçimidir. Örgüt biçiminin örgüt ortamını oluşturan süreçlere yön verdiği bu sebeple de ayrı bir ağırlık taşıdığı düşünülmektedir. Örneğin dikey olarak yapılanmış bir örgütte, emir komuta zinciri çerçevesinde “itaat “ önem kazanırken; yatay olarak yapılanmış bir örgütte koordinasyon ve işbirliği önem kazanmaktadır (Bilgen, 1990:7).

Örgüt ortamını etkileyen unsurlardan bir başkası da örgütün gelişmelere açıklığıdır. Yeni bilgileri yeni teknolojileri ve yeni yöntemleri izleyen örgüt çağdaş bir yapıya kavuşur ve çağdaş davranışlar ile donanır. Bu durum örgütün nimetlerini arttırır. Üyelerin beklentilerine cevap verme imkânlarını çoğaltır. Böylece örgüt ortamı olumlu yönde gelişir (Bilgen, 1990:7).

Örgütlerin yapı ve işleyiş biçimleri, örgüt iklimi üzerinde önemli etkiler taşır. Örgüt yapısı basık, yani yetkinin çeşitli kademelerde dağıtılmış olması güçlendirmeyi kuvvetlendirir. İş tanımları ve prosedürler katılımcılığı sağlamalıdır. Misyon ve vizyon açık ve net olarak tanımlanmalıdır. Ödüllendirme sistemi, olumlu davranışları pekiştirici tarzda olmalıdır. Bilgi paylaşımı sağlanmalıdır. Personelin yenilikleri öğrenme ve benimseme sürecine yönelik eğitim programları bulunmalıdır. Personelin yalnızca iş ortamında değil, tüm hayatını değerlendirerek, personelin kişiliğine, hayat gereklerine uygun bir organizasyonel yapı geliştirilmelidir. Aynı zamanda bu çalışmalar, personelin iş tatminini de artırıcı bir etkiye sahiptir (Kirel, 1999:115-136).

Örgütsel Amaçlar: Gerçekten her örgüt bir amacı gerçekleştirmek için kurulur. Örgüt amaçlarının örgütün içinde bulunduğu toplum için taşıdığı değer, örgüt ikliminin oluşmasında önemli bir rol oynar. Eğer toplum bir örgütün amaçlarına çok değer veriyorsa, o örgütün girdileri arasında bulunan bu yüksek değer, örgüt ortamını olumlu yönde etkileyecektir. Aksine toplum örgütün amaçlarına az değer veriyorsa, bu değer bu kez de olumsuz etki yapacaktır.

Örgüt amaçlarının örgütte çalışanlar için taşıdığı değer de iklimi etkileyen etmenlerden biridir. Birey başarılması için çaba harcadığı ve hatta bazen fedakârlık yaptığı amaçları, en azından fedakârlık yapmaya değer bulmalıdır. Bu değer derecesi düştüğü zaman örgüt üyelerinin fedakârlık yüzdesi de düşecek, bu durum da örgüt ortamını olumsuz yönde etkileyecektir.

Örgüt ortamının oluşmasında diğer bir faktör de, örgütün amaçlarını verimli bir biçimde gerçekleştirecek niteliklere sahip olmasıdır. Eğer örgüt amaçlarını verimli bir biçimde gerçekleştirecek imkânlara sahip değilse, üyelerin örgüte karşı bağlılığı ve amaçlar için çaba harcama isteği azalacaktır. Bu bakımdan örgütte amaç-araç dengesinin kurulması büyük önem taşımaktadır. Bu durumda yönetici ya araçları büyütme ya da amaçları küçülterek gerçekleştirilebilir hale getirmek seçeneği ile karşı karşıya kalır (Bilgen, 1990:5).

Yönetim: Yaygın kanaate göre yönetim, örgüt ikliminin belirmesinde en büyük payı elinde tutmaktadır. Zira örgütün formel yapısının kurulması, yönetim politikalarının seçimi ve örgütte görev alacak personelin tedariki büyük ölçüde yönetimin elindedir.

Yönetimin örgüt iklimini belirleyici olmasında; kararlara katılım düzeyi, destekleyici liderlik davranışı, işletme içi denetim düzeyi ve ödüllendirme konuları etkin rol oynamaktadırlar.

Örgütsel İletişim: Ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelen bütün grup, topluluk ve örgütler için iletişim, dün olduğu kadar bugün de önemlidir ve gelecekte de önemli olacaktır. Hayatımızın her alanında olduğu gibi, örgütlerin de iletişimsiz yaşaması mümkün değildir. Tüm örgüt faaliyetlerinin uyumlaştırılması ve işlerin yürütülmesinde yeterli ve etkili düzeyde iletişime ihtiyaç duyulmaktadır. Bu da örgüt içinde ve dışında sürekli bilgi alışverişi açısından özel önem taşıyan örgütsel iletişimi gündeme getirmektedir (Özdemir, 2006:32). Bu önemi nedeniyle iletişimin örgüt iklimini belirleyen faktörler arasında ilk sıralarda yer aldığını söylemek doğru olacaktır.

Örgütsel Değerler ve Normlar: Örgütsel değerler ve normlar örgüt kültürü ile yakından ilişkilidir. Örgütler kendi kültür ve iklimini geliştirirken bazı yasaklardan, geleneklerden ve ahlâk kurallarından yararlanırlar. Bir örgütün iklimi ve kültürü hem formel örgütün değerlerini ve davranış kalıplarını hem de bunların doğal örgütteki yorumlarını yansıtır. Nasıl ki toplumun bir kültür mirası varsa, sosyal örgütlerin de yeni örgüt üyelerine bırakılan örgütsel norm ve değer kalıpları vardır (Ertekin, 1978:12).

2.2. SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI

Sivil toplum kavramı, kökeni itibarıyla Antik Yunan düşünce dünyası ve Ortaçağ'a kadar uzanan çok eski ve çok yönlü bir tartışmanın ürünüdür. Tarih boyunca hem özgürlükçü hem de totaliter siyasal modellerin ana teması (Doğan, 2002:1-2) olan kavram 20. yüzyılın son çeyreğinde tüm Dünya'da hayatın hemen her alanında büyük bir ilgi görmeye başlamıştır. Nitekim Birleşmiş Milletler'in 2001 yılını "Dünya Gönüllüler Yılı" olarak ilân etmesi bu gelişmenin bir sonucudur. Sivil toplum kavramının etimolojik ve tarihsel gelişimi hakkında fikir sahibi olmak bugün kavram etrafında yürütülen tartışmaları anlamayı ve bu araştırmanın amacına ulaşmasını kolaylaştıracaktır.

2.2.1. Sivil Toplum Kavramı

Sivil toplum kavramı her ne kadar uzun bir geçmişe sahipse de bugünkü anlamıyla, batıda sanayi toplumu sonrası başlayan toplumsal ve siyasal arayışların sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Batı dünyasının “Rönesans” tan sonra yaşadığı gelişmeler ve değişimler yeni bir siyasal toplum arayışını doğurmuş, bu gelişmelerin sonucu olarak da ulus devletler ile birlikte daha katılımcı ve özgürlükçü bir siyasal yaşam tartışılmaya başlanmıştır (Arslan, 2001:14).

Sivil topluma dair yapılan tartışmalar ve tanımlamalar genel olarak üç yaklaşım biçiminde şekillenmiştir:

Dar ve teknik yaklaşım; bu yaklaşıma göre sivil toplum, en genel düzeyde, devlet iktidarının baskısı ve denetimi altında olmayan gönüllü örgütlerin yer aldığı alan olarak tanımlanabilir (Keyman, 2006:5).

Geniş ve ahlaki değer atfedilmiş yaklaşım; bu yaklaşıma göre sivil toplum, bir toplumun kendisini ve eylemlerini bir bütün olarak, devletin iktidarının baskısı ve denetimi altında olmayan gönüllü örgütler yoluyla örgütlediği alandır (Keyman, 2006:5).

Alternatif, bütüncül ve katılımcı yaklaşıma göre ise sivil toplum, toplumsal sorunlara etkili ve uzun dönemli çözüm bulma sürecine aktif olarak katılan ve bu temelde de siyasi aktörleri bu çözümleri yaşama geçirecek politikalar üretmeye yönlendirmek için çalışan farklı gönüllü örgütlerin devlet denetimi dışında kurduğu ortak alandır (Keyman, 2006:5).

Bu bağlamda aşağıdaki tanımlar ve aralarındaki farklılıklar daha rahat anlaşılabilir;

Dahrendorf, “sivil toplumu” kanun hâkimiyetinin olduğu, bunun yanında özerk kurumlardan oluşan, devlet ya da başka bir merkezi otorite tarafından yönetilmeyen, halkın iradesini temsil eden kurumlar olarak ele almaktadır (Yıldırım, 2004:47).

Vaclav Havel’e göre, sivil toplum özgür bireylerin sivil inisiyatiflerinin ve sivil erdemlerinin yaşama geçtiği hak ve özgürlükler alanıdır (Havel, 1991:5).

Eröz ise sivil toplumu; “merkezi kontrole ve hiyerarşiye tabi tutulamayan toplumsal ilişkiler ağı” şeklinde tanımlamaktadır. Fakat burada devletten özerk olmayı içeren sivil toplum, devletten tam olarak kopma ve onun karşısında yer alma işlevini yerine getirmez. Çünkü sivil toplum devletle var olan ve devletin isleyişini kontrol eden,

gerektiğinde öneriler sunabilen bir toplumsal yapının olmasını arzu eder (Yıldırım, 2003:231).

Akat'a göre sivil toplumdan bahsedilebilmesi için, devlet mülkiyetinin minimum düzeyde olması, açık piyasa ekonomisinin olması ve toplumsal katılım mekanizmasının bulunması gerekir (Arslan, 2001:33).

Sivil toplum teriminde dikkati çeken nokta; devlet denetiminin ve baskısının ulaşamadığı veya belirleyici olmadığı toplumsal etkinlikler olmasıdır. Sivil toplum kavramında "sivil" terimi "medenilik / uygarlık" anlamına gelir. Sivil terimi kent yaşamı içinde bir anlam kazanır. Sivil toplumun kavramsal kökü medeniliğin şehir yaşamının getirdiği davranış tarzlarını yurttaş hak ve yükümlülüklerini ifade eder (Mardin, 1999:9). Sivil toplumun oluşabilmesi için öncelikle uygar, medeni bir toplumun oluşması gerektiği dikkatimizi çeker.

Gellner'e göre sivil toplumun gelişmesi için temel koşullardan biri ekonomi ile yasal iktidar yapılarının ayrılmasıdır. Bağımsız bir piyasa ekonomisinin varlığı tek başına yeterli olmasa da sivil toplumun gelişmesi için zorunlu bir koşuldur (Özdalga, 1999:98).

Schils ise sivil toplumdan söz ederken mutlaka kamu yararı gözetilmesi ve "biz" bilinciyle hareket edilmesi gerektiğini savunur. Böylece kendini belirli bir toplum kesimi olarak tanımlayanlar kendilerini başka gruplar karşısında farklı tanımlamalıdır. Sivil toplumun kolektif bilincinde kamu yararı düşüncesi yatar. Yurttaşın "sivilliği" kolektif bir algılama ve davranış biçimi olarak kendini dışa vurur. Bu nedenle sivillik ruhu yurttaşın, kişisel çıkarın yanında toplumun tümünü ilgilendiren kamu çıkarının da dikkate alınmasını gerektirir. Sivil toplum bireyleri bu durumun bilincindedirler. Böylece Schils'in işbölümü ve rekabetin yaşandığı her toplumu sivil toplum olarak kabul etmediği ortaya çıkmaktadır. Çünkü ona göre devlet iktidarının meşruluğa dayanmadığı, devlet iktidarının sınırlanmadığı toplumlarda sivil toplumdan söz edilemez (Doğan, 2002:269).

Sonuç olarak, modern manada sivil toplum kavramı üç önemli boyut içermektedir. Birincisi yasallıktır çünkü özel hukuk, sivil, siyasal ve toplumsal eşitlik ve haklara dayanmaktadır. İkincisi çoğulculuktur çünkü kavram kendi kendini oluşturan gönüllü birlikleri kapsamaktadır. Üçüncüsü ise kamusalıktır çünkü işlevler, iletişim alanlarını, kamu katılımını, siyasal iradenin ve toplumsal normların doğuşunu, çatışmasını ve bunlara ilişkin görüşlerin ifade edilmesini içermektedir (Tosun, 2001:59-60).

Bütün bilgiler ışığında genel anlamda sivil toplum; “devlet denetimi veya baskısının ulaşamadığı alanlarda, bireylerin veya grupların devletten izin almadan, ekonomik ilişkilerin baskısından büyük ölçüde bağımsız olarak hareket ederek tutum belirleyebildikleri, sosyo-kültürel etkinliklerde bulunabildikleri, gönüllü ve rızaya dayalı ilişkilerin, etkinliklerin ve kurumların oluşturulabildiği toplumdur” (Atar, 1997:98).

2.2.2. Sivil Toplumun Tarihsel Gelişimi

Sivil toplum kavramı, insanın toplumsal bir varlık olarak hayatını idame ettirmeye çabaladığı ilk dönemden itibaren şöyle ya da böyle gündeme gelmişse de bilimsel değer taşıyan nitelikte kavrama ilk kez Aristo'da rastlamaktayız (Arslan, 2001:5). Aristo'ya göre sivil toplum, yurttaşların, kentlilerin oluşturduğu bir politik düzende (politike koinonia) yönetime katılma ve söz hakkı sahibi olma sürecidir. Çünkü yine Aristo'ya göre politika insanlar için en uygun yönetim anlamında sivil toplumun kendisidir (Tosun, 2006:8).

Daha sonra sivil toplum kavramının Ortaçağ'da yeniden gündeme geldiğini görmekteyiz. Din olgusunun günlük hayatı bütün yönleriyle kuşattığı bu çağda insanların seküler bir hayat tercihinin neticesi olarak sivil toplum yeni bir çıkış yolu olarak görülmektedir. Feodal düzenin, kentlerin doğuşuyla ortadan kalkması; beraberinde Kralın, Kilisenin ya da Feodal Beylerin her hususu belirleyen güç olması dönemini de sonlandırmaya başlamıştır (Bumin, 1998:14). 1215'te Manga Carta'da İngiliz Kralı karşısında soyluların bazı hakları elde etmeleri ve bunun yazılı bir antlaşmaya bağlanması ilk somut sivil toplum hareketi kabul edilmektedir (Çelik, 2007:21).

Klâsik Batı geleneğinde sivil toplum (koinonia politike, societas civilis) ve devlet (polis, civitas) birbirlerinin yerine kullanılan terimlerdir. Bir sivil toplum üyesi olmak bir yurttaş olmak ve dolayısıyla onun yasalarına uygun ve diğer yurttaşlara zarar vermeyecek biçimde davranma yükümlülüğü altında olmak demektir (Keane,1993:48).

Aydınlanma çağında kavram, iki ana bakış açısıyla değerlendirilmektedir. Bu temel iki farklı görüşten birincisinde, 18. yy.'da Avrupa'da "toplum sözleşmesi" teorilerine (T. Hobbes, J. Locke, J. J. Rousseau gibi) dayandırılan kavram, doğa durumunda (vahşi ortamda) yaşarken bir toplum sözleşmesi ile uygarlık durumuna geçişi ifade eder (Keane, 1993:49). Aydınlanma çağının sivil toplum kavramını

ikinci ele alış şekliyse G. W. Hegel'in diyalektik düşüncesiyle tarihî bir aşama olarak açıklanmaktadır: Sivil toplum "aile" kurumundan "devlet"e geçiş aşamasıdır (Tosun, 2006:4). G. W. Hegel'in görüşleriyle temellendirilen *otoriter yaklaşım* karşısında ise liberal düşüncenin kurucusu kabul edilen John Locke'un *özgürlükçü yaklaşımı* yer almaktadır (Çaha, 1997:418). J. Locke'a göre doğal hâlimizi korumamızın yolu kalabalıktan kurumsallaşmaya geçmeyi gerektirir.

Sosyalist düşüncenin kurucusu kabul edilen K. Marks'a göre sivil toplum ekonomik alanla ilgilidir. Yani sivil toplum, ekonomik ilişkileri üreten ve sınıf ilişkilerini doğuran bir alandır (Yılmaz, 1997:90). Bu noktada K. Marks'a göre sivil toplum üst yapıyı belirleyen temel unsurdur.

Modern çağı hazırlayan önemli düşünürlerden biri olan De Tocqueville sivil toplum konusunda Amerika'yı Fransa'ya göre daha özgürlükçü görmektedir. Ona göre Fransa'da devlet, aristokrasiyi giyotinden geçirerek halk ile devlet arasında hiçbir aracı kurum bırakmamış ve halk devletin muazzam gücü ile ezilmişti. Buna karşılık Amerika'da halk hemen hemen karşılaştığı her sorunu, oluşturduğu sivil organizasyonlarla çözmüş, siyasî ve hukuksal açıdan eşit halk yığınları kendini devlete karşı korumuştur (Çaha, 1997:420).

Sivil toplum kavramının modern dünyada ise farklı içeriklerle yeniden gündeme geldiğini görmekteyiz. Doğu Avrupa ülkelerinde otoriter muhalif güçlerin yararlandıkları bir paradigma iken (Tosun,2006:7) müslüman dünyada da özgürlük alanlarının genişletilmesi arayışlarında işlevsel olduğu görülmektedir (Wedel, 1997:141). Diğer taraftan Azerbaycan gibi komünist rejim altında yaşayan ülkelerde sivil toplumun Batı tarafından komünizmi içten yıkmak amacıyla organize edildiği ifade edilmektedir.

İki büyük küresel savaş sonunda bütün birikimlerini sorgulamaya başlayan insanlığın 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren yeni bir dalga olarak gündeme getirdiği sivil toplum kavramı bu kez adeta yaşanan hayal kırıklığının ortaya çıkardığı bir çırpının yansımasıdır. Arslan'a (2001:17) göre bu dönemde sivil toplumun yeniden gündeme gelmesini sağlayan ilk sebep demokratik sistem ile refah devletinin içine girdiği meşruiyet krizi (Doğan, 2002:257; Tosun, 2006:7) ve bunlara karşı mücadele eden "toplumsal hareketler" (feministler, çevreciler, öğrenciler, barışçılar gibi) dir. Çağdaş değerler olarak adlandırılan *insan hakları, barış, kadın hakları, çevre, eğitim, özgürlük, üçüncü dünyacılık* gibi değerler tüm dünyada yankı bulmuş hatta 68 kuşağı bu değerler için mücadele etmiştir (Çaha, 1997:423).

1960'lardan sonra meydana gelen uluslararası gelişmeler de sivil toplumun gündeme gelmesinin diğer sebebidir. 1960'lardan önce insan ya da geniş halk kitleleri siyasî otorite ve aydınlar tarafından nesne olarak görülürken 1960'lardan sonra siyasî otorite ve aydınlar bloğu çözülmüş ve insan ya da halkın özne konumuna geldiği görülmüştür.

Bu durum Türkiye'de 1980'lerden sonra görülmeye başlanmıştır. Yani öncesinde sivil toplumu temsil ettiğini iddia eden grupların devletle kendi çıkarları için işbirliği yaptıkları gözlenirken 1980'lerden sonra artık halk etkinliğini ve belirleyiciliği ortaya koymuş ve nesne konumundan özne konumuna yükselmiştir. Son olarak Doğu bloku ülkelerinde tek tip toplum kurmak amacıyla uygulanan politikalara karşı sivil toplum güçlenerek sesini yükseltmiştir (Doğan, 2002:251).

1990'larda çift kutuplu dünyanın bir kutbunun yok olması ve oluşan boşluğun bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeye paralel olarak bir kara delik niteliği kazanması, insanlığı yeniden büyük bir arayış içine sürüklemiş ve sivil toplum, tarihin hiçbir döneminde görmediği bir itibar kazanarak toplumun kendi sorunlarını çözebildikleri önemli bir araç haline gelmiştir.

Sonuç olarak, tarihsel süreç izlendiğinde sivil toplum kavramının ortak bir kavramsal alanının olduğunu söylemek güçtür. Kavramın tarihî gelişimi içinde dayandırıldığı düşünceler ve bu düşüncelerin hayata yansımaları açısından dört süreçten bahsedebiliriz (Arslan, 2001:36):

- a) Klâsik Evre: Sivil toplum-devlet ayrılığının ortaya çıktığı evre.
- b) Devlete Karşı Evre: Toplamların devlete karşı bağımsızlığının savunulduğu ve üstünlüğünün sağlandığı evre.
- c) Devletin Güçlendiği Evre: Sivil toplum özgürlüğünün kargaşa doğuran sonuçları nedeniyle sivil topluma karşı devletin güçlendiği evre.
- d) Bağımsız Bir Sivil Toplumu Koruma Düşüncesinin Geliştiği Evre: Devlet düzenleyiciliğinin sivil toplumu baskı altına alacağı korkusu ile çoğulcu, gönüllü örgütlenmeye dayalı, devletten bağımsız olma evresi.

Kısaca sivil toplum kavramı köken itibariyle Batıda doğmuş ve önceleri insanların çıkarlarını devlet dışında elde etmek üzere meşruluğu kabul edilen örgütlenmelerdir. Tarihî süreç olarak önceleri "şehir hayatı"nın getirdiği haklar ve yükümlülükleri ifade etmek amacıyla kullanılmaya başlanmış, devlet ya da barbar kelimelerinin karşıtı olan medenî kelimesi yerine kullanılmış, ardından 17. ve 18. yüzyılda hürriyetleri ifade eden bir anlam taşımaya başlamıştır. Kavramın tarihî ve

felsefî boyutları ise G. W. Hegel ve K. Marks tarafından kullanılması ve Gramsci'nin kavramı yeniden yorumlayarak 20. yüzyıla taşıması ile ortaya çıkmıştır (Doğan, 2002:4).

2.2.3. Türkiye’de Sivil Toplumun Tarihsel Gelişimi

İlk sivil toplumculardan başlayarak Müslüman Doğu toplumlarına karşı bugün oryantalistlerin savundukları ve yaygın olan bir kanaat sivil toplumun batıya özgü bir kurum olduğudur. Oryantalist sosyolojiye göre sivil toplum medeni batı toplumunu ifade etmektedir. Bunun dışında kalanlar medeni olmayan toplumlardır. Çünkü onlarda sivil toplum ortaya çıkmamıştır. Güçlü olan devlet buna imkân vermemiştir denmektedir (Arslan, 2001:147).

Osmanlı'da sivil toplumun gelişme koşulları düşünüldüğünde toplumun İslam kökenli oluşu ve devlet geleneği bu koşulların başında gelmektedir. İslam ögesinin sivil toplumla bağlantılı olan tarafı cemaat yapısı ve devletle cemaat ilişkileri bağlamında incelenmektedir. İslam'ın cemaatler esasına dayanması tarihi süreç içinde gelişen mutlak devlet yapısıyla bir mücadelenin gelişmesini kaçınılmaz kılmıştır. Bu cemaatçi refleksin, devletçi pratikle olan mücadele alanını sivil toplum hareketi olarak değerlendiren görüşler de vardır (Yerasimos, 2001:15).

"Ş. Mardin'e göre de Osmanlı'da piyasa Batı Avrupa'daki anlamda bir bağımsızlığa kavuşmadığı için medeni toplum (civil society) doğmamıştır. Onun yerine dini örgütlenme bağlarının ya da devletin etkisi altındaki cemaatçi bağlarının kişi ile devlet arasına yerleşerek farklı bir yapı doğmasına neden olduğu yarı medeni toplum (suasi civil society) ortaya çıkmıştır. Bu toplum medeni toplumu karşılamakla birlikte büyük ölçüde sivil toplumun işlevlerini yerine getirmiştir." Çeşitli tarih tartışmalarının odağında bulunan Osmanlı Devleti birçok olumlu özelliği bünyesinde toplayabilen bir devlet olmuştur. Asgari devlet düşüncesini yansıtan, savunma, iç güvenlik, adalet vs. gibi görevleri dışında sağlık ve eğitim gibi alanlarının kişi ve gruplara bırakılmış olması altı çizilmesi gereken, dönemine göre ileri olan bir durumdur. Devlet öğrencilere, memurlara, fakirlere yemek dağıtır, imarethaneler, hastaneler, mescitler, medreseler, hanlar, kervansaraylar yaptırır ve gelirini de sağlardı (Cem, 1995:75).

Cumhuriyet dönemindeki sivil toplumun durumuna bakacak olursak; Yeni kurulan Cumhuriyet, serbest piyasa ekonomisini öngörmekte, ekonomik ağırlıklı bir devlet olacağını vurgulamaktadır (Cem, 1995:75). Fakat bu çok da mümkün olamaz,

1929 ekonomik bunalımı ister istemez devletin müdahaleciliğini gerektirmiştir. Bu müdahaleci ortam, serbest bir kapitalizmi değil ama devletçi bir kapitalizmi getirmiştir. 1930-1950 arasında burjuvazinin ağırlığı da hissedilmeye başlanmıştır. Fakat sivil toplum olarak nitelenebilecek burjuvazinin devlet üzerinde bir egemenlik kurması mümkün olmamıştır (Kazancıgil, 1986:185). Bu dönemde devlet toplumla arasındaki araç kurumlarının oluşmasına izin vermemekte bunları yok saymaktadır. Devletin kültürel çeşitlilikten yana olumlu tavrı söz konusu değildir. Daha ziyade yeni ve ortak rejim kültürü oluşturma çabasında görünmektedir (İnsel, 1990:41). Yönetimi elinde tutan askeri-sivil kadro çağdaş, laik, ulus-devlet kurma çabasını katılımcı temelden uzak, iktidarın milleti şekillendirmesi şeklinde gerçekleştirme gayreti içine girmiştir. Kentsel burjuvazinin ve kırsal eşrafin kurduğu meslek odaları gibi ara kurumlar ise devlet tarafından sıkı sıkıya denetlenen özerk kuruluşlar olmaktan ileri gidememişlerdir (Yerasimos, 2001:17).

İkinci Dünya Savaşını kazanan devletlerin liberal demokrasi ile yönetilen devletler olması, Türkiye'deki demokrasiye geçiş hareketlerini de hızlandırmıştır. Ama demokrasiye geçirilmiş olması, özgürlüklerin her alanda arttığı anlamına gelmiyordu (Eroğul, 1992:131). Ancak çok partili demokratik yaşama geçişte, devletçi uygulamaların bitmesi sonucunu doğurmamıştır. Zira 1950 sonrası uygulanan liberal demokrasi "devletçi liberal demokrasi" olmaktan ileri gitmemiştir. Ateş'in görüşü de genç cumhuriyetin 1920'den 1980'e kadar sivil toplum alanı incelendiğinde demokratik olmayan yöntemlerle demokrasi rejimini kurmaya çalıştığı yönündedir (Ateş, 1993:150).

1980'e kadar devlet tarafından oluşturulan bir "resmi toplum"dan söz etmek mümkündür. Bu resmi toplumun sivil topluma dönüşmesi de oldukça zor olacaktır. Öncelikle bilinç ve halk isteğinin olması gerekmektedir (Özdemir, 1995:86).

Sivil toplumun oluşturulması fikri de çok yapıcı bir yaklaşım değildir. Zira sivil toplum kendi kendine oluşup, halkın kendi iç dinamiklerinin ortaya koyabileceği bir ortamdır. Yani devletin hukuki alt yapı sürecini hazırlamaktan başka müdahalesinin olmaması gerekmektedir (Belge, 1998:73).

Ülkemizde 1980 sonrasında dünyaya entegre olmak için atılan adımlar neticesinde pek çok alanda olduğu gibi sivil toplum alanında da önemli gelişmeler olmuş ve sivil toplum kuruluşlarının sayısında ciddi artışlar meydana gelmiştir. Sivil toplumun gelişmesine en büyük katkının yazılı ve görsel basın olduğu söylenebilir. Televizyonlar ve basın, halka resmi olmayan bir bakış açısı sunma, sivil alanı özel

alandanda oluşturma ve kamuoyunun baskı aracı haline gelme yolunu da açmışlardır diyebiliriz (Çaha, 1999:65).

80’li yıllar, öncelikle tek parti döneminin birçok değerin tartışmaya açıldığı yıllardır. O yıllarda, o zamana kadar hâkim olan devletçi zihinsel liberal paradigmayla karşı karşıya gelinmiştir. Siyasal seçilmişlere ilave olarak aydınlar ve sıradan vatandaşlar da liberalizmle tanışmaya başlamış hatta liberalizmi her alanda savunan sivil gruplar ve partiler kamusal alanda ilgi uyandırmaya başlayacak tarzda varlık göstermişlerdir. Bir yandan iç dinamiklerle bir yandan da artan küreselleşmeyle oluşan dış dinamiklerin etkisi altında liberal temalar geniş bir yaygınlık alanı bulmuş, özgürlük, insan hakları, adalet, minimal devlet, sınırlı devlet gibi temalar kamusal alanda farklı kesimlerin farklı açılardan tartıştığı kavramlar olmuştur (Çaha, 1999:65).

Son yirmi yıldan bu yana ise, sivil toplum, tüm dünyada olduğu gibi ölkemizde de hak ettiği ilgiyi görmeye başlamış ve gerek örgütlenme olarak gerek işlevlerini yerine getirme olarak yerli yerine oturmuş bir yapıya kavuşmuştur. Tüm bunlara paralel olarak etki alanı genişlemiş, gelişmiş ve sivil toplum cumhuriyet tarihinin her anlamda en zengin dönemini yaşamaya başlamıştır.

2.2.4. Sivil Toplum Kuruluşları

Çağdaş anlamda ve uluslararası boyutta STK’ların faaliyetlerinin iki yüzyıl öncesinde köleliğe karşı açılan savaşla (The Anti-Slavery Society, 1839) ya da uluslararası Kızıl Haç Örgütü’nün (International Red Cross, 1864) faaliyetleriyle başladığı kabul edilmektedir. Osmanlı ve onun müttefiki Fransa-İngiltere ile Rusya arasındaki Kırım Savaşı’nda, Florance Nightingale’in hemşire ekiplerini örgütlemesi önem arz etmektedir. İlerleyen süreçte 1874’e kadar 32 uluslararası STK varken, 1914’te bu rakamın 1083 olduğu belirtilmektedir. Bu gelişmeler 1919’da kurulan Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Dernekleri Federasyonu’nun temelini atmıştır (Ryfman, 2006:18).

1920’li yıllardan itibaren, Milletler Cemiyeti (daha sonra Birleşmiş Milletlere dönuşmuştur) toplantılarında profesyonel dernek ve örgüt temsilcileri yer almaya başlamıştır. 19. yy.dan itibaren “uluslararası örgütler (International Associations, IA) ifadesi kullanılmaya başlanmış, daha sonra Birleşmiş Milletler Antlaşması’nda ve Ekonomik Sosyal Konsey (ECOSOC) bağlamında ilk kez 1945’de 71. maddede yer alarak tarihe geçmiştir. Ancak, II. Dünya Savaşı sonrası,

1950 ve 1960 yılları arasında devletçi karakter ve soğuk savaş mekanizması çerçevesinde uluslararası STK'lar sayıca ve etki alanı açısından zayıflamıştır (Kaldor, 2003: 15-16). 1961'de Uluslararası Af Örgütü'nün (Amnesty International, AI) kuruluşu insan hakları açısından önemli kazanımlar sağlamıştır. İlerleyen yıllarda, çevre konularında dünya genelinde duyarlılığı artırması ve siyasi erki dize getirmesiyle öne çıkan Greenpeace de STK'ların gelişim süreci için önemli bir örnektir (Ryfman, 2006: 24).

Günümüz çağdaş toplumlarını geçmiş toplumlardan ayıran özelliklerin başında, kendi haklarını savunabilmek üzere devletten bağımsız özerk bir çerçevede örgütlenebilme hakkının birey ve gruplara verilmiş olması gelmektedir (Yıldırım, 2004:15). Bu çerçevede bireyler, aktif vatandaş anlayışı içinde, kendi hak ve özgürlüklerini ortak amaçlar doğrultusunda kendileri geliştirmek üzere STK ismi ve çatısı altında çeşitli şekillerde hayata geçirilen örgütlenmelere gidebilme imkânına sahiptirler.

Bireylerin, grupların ya da çeşitli kurumların bazen birbirleriyle uzlaşan, bazen çelişen; inanç, kanaat, çıkar ve yaşayış tarzlarını koruyarak, birlikte var oldukları toplumsal ortamlardır. Kısaca, bireyleri aktif kılan, onları ortak amaçlar etrafında birleştirerek kapasitelerini kullanmasını mümkün kılan örgütlü yapılardır (Gözübüyük, 2002: 8).

Sivil toplum kuruluşları, ortak amaç gerçekleştirmeye yönelik farklı çözüm yolları öneren bireyleri bir araya getirerek, çoğulculuk kültürünün yerleşmesine, toplumsal yapının çoğulcu bir nitelik kazanmasına çok önemli katkılar yapmaktadırlar. Diğer yandan, devletin uygulamalarından ortaya çıkan olumsuzlukların ve pazar ekonomisi içerisinde rekabet eden firmaların neden oldukları sorunların önlenmesinde sivil toplum kuruluşları tampon rolü oynamakta, olumsuz uygulamaların etkilerini azaltmaya çalışmaktadırlar. Uygulamaya konulan ve toplumda tepkiyle karşılanan bazı politikalar, sivil toplum kuruluşlarının çalışmaları sonucu uygulamadan kaldırılmaktadır. Buna karşılık sivil toplum kuruluşlarınca benimsenen uygulamalar, toplumun genelinde de daha çabuk benimsenip kabul görmektedir. Sivil toplum kuruluşlarının oynadıkları bir diğer önemli rol ise; "bireylerin aktif katılımlarını sağlamak suretiyle, piyasadaki metalaşmaya ve egemen piyasa değerlerine karşı" (Erözden, 1998:14) oynadıkları dengeleyici roldür. Bu role bağlı olarak, serbest piyasada tekel oluşturarak bireylerin

haklarını ihlal eden sektörlere karşı bireylerin haklarını korumaktadırlar (Çaha, 1999:67).

Sivil toplum kuruluşları, demokrasinin yerleşip işlerlik kazanması sürecinde eğitim, çevre, adalet hizmetlerine erişim, sosyal refah ve istihdam konularında devlete alternatif projeler üretebilmekte ve kaynak bularak bu projeleri uygulamaktadırlar. Böylece topluma sağladıkları katkının yanı sıra kendilerine de çalışabilecekleri uygun bir yasal zemin yaratmaktadırlar. Demokrasiye geçiş sürecinde sivil toplum kuruluşlarının karşılaştıkları önemli bir sorun; yasal çerçevenin belirlenmesi sorunudur. Bu çerçevede, demokratik sistemlere özgü katılım, tanıma, tanıtma haklarıyla birlikte, sivil toplum kuruluşlarının mali kaynaklarını nasıl elde edebilecekleri, hukuki ve mali denetimlerinin nasıl sağlanacağını da tespit edilmesi gerekmektedir. Çünkü sivil toplum kuruluşları ekseninde yürütülen çalışmaların bir boyutunu da bu örgütlerin mali kaynak arayışları sırasında başvurdukları yöntemler oluşturmaktadır. Mali kaynak sıkıntısı nedeniyle zaman zaman ana hedefle ters düşecek yöntemlere yönelinmektedir. Bu tür yönelmeler, sivil toplumun güçlü bir şekilde oluşmadığı, yasal ve normatif yapının netleşmediği toplumlarda kendisine yönelik meşruiyet tartışmalarını gündeme getirmektedir. Bu tartışmaların aşıldığı toplumlarda ise sivil toplum kuruluşları daha geniş çapta bir kabul görmekte ve böylece kamuoyu oluşturabilecek, baskı yapacak güç elde etmektedirler. Toplumdan aldıkları bu güç sayesinde bireysel talepleri, beklentileri, eleştirileri ve beğenileri farklı ortamlarda dile getirerek, bunların özel ve kamu örgütlerinin politika ve uygulamalarına yansımaları sağlayarak düzenleyici bir rol oynamaktadırlar (Biber, 2002:130–131).

Nasıl sivil toplumu tek bir bakış açısıyla ya da tek bir tanımlamayla açıklamanın imkânı yoksa STK’lar için de benzer bir durum ortaya çıkmaktadır. Literatürde “tanımsal muğlâklık” diye adlandırılan bu durum, sivil toplumun somutlaşmış yapıları olan sivil toplum kuruluşları için de geçerlidir. Gerek sivil toplum gerekse de sivil toplum kuruluşu kavramı olsun her ikisinde de ortaya çıkan bu tanımsal uzlaşmazlık kavramların kültürel ve sosyal kodlar ile şekillenmelerinden ve zaman içerisinde ekonomik, politik ve sosyal olaylardan farklı düzey ve biçimlerde etkilenmelerinden kaynaklanmaktadır. Ancak, temel olarak STK kavramına farklı bakış açısı “bağımlılık düzeyi” ile ilgili olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda STK’nın kapsadığı örgütlenme şekillerini öne alan iki farklı tanımlama yapmak mümkündür.

Birinci bakış açısında, kamusal alanda devletten ve özel sektörden tamamen bağımsız, gönüllülüğün ağır bastığı ve hiç bir ticari faaliyeti olmayan tamamen kamu yararı için faaliyet gösteren, kararların katılımcılıkla alındığı, kamusallık bilinci geliştiren büyük oranda amatör ruhlu sivil örgütlenmeler olarak algılanmaktadır. Bu idealize edilmiş anlayış çerçevesine uygulamada büyük oranda dernekler, yanı sıra vakıf, sendika, platform, yurttaş girişimleri ve öğrenci birlikleri gibi yapılar da bir oranda girmektedir.

Diğer taraftan, her ne kadar STK devletten bağımsız olarak yapılanmış olsa da, devletin kendi yasal prosedürlerine ya da uluslararası prosedürlere de uyum göstermek durumundadır. Diğer bir deyişle, kurulma, yönetim, faaliyetler, finansal kaynakları ve finansmanı kullanım gibi konularda tamamen yasal sürece uyumlu olmak zorunluluğu bulunmaktadır.

Bu açıdan bakıldığında ise, pratikte, ikinci ve daha geniş bir bakış açısı olan bir başka STK tanımlaması ortaya çıkmaktadır. Örneğin, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi (ESC) STK'yı, "toplum yararı doğrultusunda sorumluluk üstlenen, resmi makamlarla yurttaşlar arasında aracı işlevi gören bütün örgütsel yapılanmalar" olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla bu tanım, örgütlenmiş bir sivil toplum çerçevesinde yönetim bağlamında ekonomik, mesleki, sosyal, kültürel hatta siyasal aktörlerin tamamını STK çatısı altında değerlendirmektedir (Güler, 2005).

Terminolojideki bu karmaşa, araştırmacıları da bu tür örgütleri tanımlarken farklı sınıflandırmalar yapmaya itmiştir. Bu açıdan John D. Clark sivil toplum kuruluşlarını yaptıkları faaliyetler bazında 6 temel kategoriye ayırmaktadır (Akay, 2007):

1. Yardım ve refah teşkilatları ile sosyal yardım örgütleri: Caritas benzeri dini bazlı yardım veya misyoner örgütlenmeleri,
2. Teknik gelişmeyi amaçlayan örgütler: Bangladeş'teki ailelere kredi sağlayarak girişimciliği teşvik eden Grameen Bankası ve benzeri örgütlenmeler,
3. Kamu hizmeti üstlenen örgütler: Özellikle 3. dünya ülkeleri ve resmi yardım kuruluşlarıyla çalışan CARE benzeri yoksullukla savaşan örgütler,
4. Toplumsal kalkınma amaçlı örgütler: Sosyal gelişme, kendi kendine yeterlilik ve toplumsal bazlı yerel demokrasiyi hedefleyen ve yerel gruplarla çalışan örgütler (Örneğin Bangladeş Kırsal İlerleme Komitesi),
5. Üyelik temeline dayanan ve diğer kuruluşlardan aldıkları yardımlarla veya hiçbir dış yardım almadan çalışan toplumsal bazlı "yerel" kalkınma kuruluşları:

Yoksul kadınların ev içi üretimlerini ve girişimlerini desteklemek amacıyla özellikle yerel yönetimlere yönelik kampanyalar ve kadınların üretime katılmalarında engel oluşturan kredi, sigorta, sağlık, çocuk bakımı vb. alanlarda kendi yeterliliklerini sağlamaya yönelik eğitim hizmetleri veren Hindistan örgütü SEWA-Self-Employed Women's Association gibi,

6. Alan çalışması yerine daha çok lobi ve eğitimi faaliyetleri yürüten savunuculuk grupları ve iletişim ağları: Özellikle üçüncü ülkelerde iş dünyasının ve hükümetlerin yoksulluğa karşı politika ve tavırlarını dönüştürmeye yönelik çalışmaları yapan İngiltere'deki World Development Movement.

Yapılan tanımlamaları daha iyi anlamak için STK'ların tarihsel gelişimini bilmek etkili olacaktır. Sivil toplum kuruluşlarının tarihi gelişimi altı başlık altında toplanabilir (Arslan, 2001:125-126):

- Çeşitli misyoner grupların çalışmaları ile başlayan “Yardım ve Refah Kurumları”,
- Seçtikleri konuda uzmanlaşmış, “Teknik Yenilik Kuruluşları”,
- Hükümetin ilgili biriminden daha faydalı olacakları düşünüldüğü için açılan “Kamu Hizmeti Aracıları”,
- Kendi kendine kalkınma projesini az gelişmiş ülkelerde uygulayan ve kaynağı da genellikle Avrupa'da olan “Popüler Kalkınma Kuruluşları”,
- Üyeleri baskı altındaki kişiler ve yoksullar olan halktan kaynaklanan bir kalkınmayı gerçekleştirmeye çalışan güneyli yerel kuruluşlar olan “Tabandan Kalkınma Kuruluşları”,
- Proje uygulamayan, sadece eğitim ve lobicilik için kurulmuş gruplar, “Görüş Savunma Grupları ve İşbirliği Ağları”dır.

Literatürde sivil toplum kuruluşunun geniş anlamda “sivil toplum alanında faaliyet gösteren ve yönetimin bir parçası olmayan her örgütlenmeyi ifade etmek için” (Yıldırım, 2004:51) kullanılan bir kavram olduğu söylene de böyle bir tanımlama soyut bir anlam yüklemekten öteye gidememiştir. Çünkü sivil toplum kuruluşunu tanımlarken “sivil toplumun örgütlenmiş halidir” şeklinde bir yargıya varmak sivil toplum kuruluşu kavramının sınırlarını genişletmekle kalmayıp bu kavramın, boyunu aşan bir suya atılması anlamına da gelmektedir. Böyle bir durumda iktidar partisi ve devlet teşkilatı içindeki kurumların dışında kalan tüm örgütlenmeler (kar amacıyla kurulan özel şirketler, medya, vs.) sivil toplum kuruluşu

sayılmalı, yani “sivil toplum = sivil toplum kuruluşu” şeklinde bir sonuca varılmalıdır. Bunun doğru ve uygun bir tanımlama olmadığı da açıktır.

Sivil toplum kuruluşu ile birlikte adı anılan bir diğer kavram olan baskı grupları (menfaat grupları) terimi daha çok siyasal iktidarın örgütlü bir şekilde etki altına alınması olarak ifade edilebilir. Baskı grubunun temel amacı siyasal iktidarı üyelerinin çıkarlarının kamu yararı ile uyumlu olduğuna ikna ederek yönlendirmek ve karar mekanizmalarını bu şekilde hareket etmeye sevk etmektir. Sivil toplum kuruluşlarının temel özelliği gönüllü bir örgütlenme olarak alındığında birçok baskı grubu örgütünün sivil toplum kuruluşu sayılamayacağını görmekteyiz. Bu bağlamda yasalarca üye olmanın mecburi olduğu meslek kuruluşları birer baskı örgütü olmalarına rağmen sivil toplum kuruluşu sayılamayacaktır. Bir başka deyişle örgütlü olmak tek başına sivil toplum kuruluşu olarak nitelemek için yeterli değildir (Doğan, 2002:38).

Yerasimos (2001:14), sivil toplum kuruluşlarının gelişmesi için gerekli liberal ortamın sağlanmaması durumunda politik ilişkilerin seçen-seçilen arasında dikey olarak gerçekleşeceğini oysa liberal toplumlarda sivil toplum kuruluşları aracılığıyla yönetenlerle yönetilenler arasında bir köprü görevi gören bu kuruluşlar sayesinde politik ilişkilerde yatay bir geçiş olacağını şöyle vurgulamaktadır.

STK kavramını tanımlarken, kavramın ulusal ve uluslararası alanda ifade edilmeye çalışıldığı terimlerden çokça kullanılanlarını Türkçe karşılıklarıyla irdelerek, farklı yaklaşımlarla genel bir fikir edinebiliriz (Şahin, 2004:242);

- Non-Profit Organizations: Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlar
- Non-Governmental Organizations (NGO's) : Hükümet Dışı Kuruluşlar
- Third Sector Organizations: Üçüncü Sektör Kuruluşları
- Independent Sector Organizations: Bağımsız Sektör Kuruluşları
- Voluntary Organizations: Gönüllü Kuruluşlar

'Kâr Amacı Gütmeyen Kuruluşlar' terimi üzerine sistematik araştırmalar 1970'lerde Amerika'da yapılmaya başlamıştır. Günümüze gelinceye kadar, tahmin edilebileceği üzere bu organizasyonlar üzerine tanımlamalar ve sınıflandırmalarda epeyce değişmiştir. Yalnız, başlangıçtan beri kâr amacı gütmeyen kuruluşların, klasik ekonomik sektörlerden (kamu ve özel) ve 'informel sektör'den (aile, komşuluk ve arkadaşlık) ayrı bir konuma sahip olduğu vurgulanmıştır. Kâr amacı gütmeyen kuruluşlar, devletten bağımsız, biçimsel yapılara sahip, kâra yönelik olmayan, kendi

kendini yönetebilen, gönüllü çalışmayı ve bağışları içeren ve dini ve politik boyutları olmayan organizasyonlar olarak tanımlanabilmektedir (Zimmermann, 1999:501-502).

'Hükümet Dışı Kuruluşlar' terimi ise, ilk defa 2. Dünya Savaşı sonrası (1945'li yıllar) İngiltere'de toplumsal aktörlere gönderme yapılarak kullanılmıştır (Martens, 2002:271). Bu terim, Birleşmiş Milletler Ana Sözleşmesi'nde de sivil toplum kuruluşlarını ifade etmek üzere kullanıldığı için uluslararası literatürde yaygınlık kazanmıştır (Oktay ve Pekküçükşen, 2004:75). Hükümet dışı kuruluşlar, üyelerinin, vatandaşların ve/veya kurumların ortak uğraş ve ilgi alanları üzerine kurulmuş, kamu idaresiyle ilgili bir statü ve fonksiyonu olmayan, bir hükümet tarafından ortaya çıkarılmamış ve onun gündemine ve yönlendirmelerine tabi olmayan organizasyonlar (www.sil.org) olarak tanımlanmaktadır. Görüldüğü üzere hükümet dışı kuruluşlar terimiyle sivil toplum kuruluşlarının özellikle devlet etkisi ve yönlendirmesinin dışında yapılması ve faaliyet göstermesine vurgu yapılmaktadır.

'Üçüncü Sektör' terimi ilk defa 1970'lerin sonlarına doğru Fransa'da kullanılmıştır. Jacques Delors bu fenomeni ilk defa açıklamaya çalışmış ve 'hizmet sektörünün bir türü' olarak tanımlamıştır. Daha sonraları 'pazar ekonomisi ve kamu sektörüyle birlikte var olduğu' ileri sürülerek kamu sektörü ve özel sektör organizasyonlarının kesişiminde var olan bir ara kesit veya ortak alan organizasyonları olarak ifade edilmiştir (Mertens, 1999:501-503). Kısacası üçüncü sektör terimiyle anlatılmak istenen piyasaya ya da devlete atfedilemeyecek olan bütün örgütlenmelerdir (Priller, 2001:301).

'Bağımsız Sektör Kuruluşları' terimi, kâr amacı gütmeyen sektörün büyük bir parçasını ifade etmek için kullanılmıştır. Birçok farklı tipte organizasyonu, bağımsız sektör organizasyonu olarak ifade edebilmek için belirleyici üç özelliği üzerlerinde taşıması gerektiği ileri sürülmektedir. Bunlar; herhangi bir kamusal hizmet sunmak, hissedarlarına kâr payı vermemek ve gönüllülük ve kendi kendini yönetme doğasıdır. Bu çerçevede, dini kurumlar, eğitim, kültür ve sağlık kurumları, çevreci örgütler, müzeler, senfoni orkestraları, gençlik örgütleri, komşuluk organizasyonları vs. bu sektörü oluşturan kurumlar olarak kabul edilmektedir (www.media.wiley.com, 3).

'Gönüllü Kuruluşlar' terimi, toplumsal fayda yaratmak ve/veya toplumsal faydaya katılmak için diğer insanlarla bir araya gelme imkânı sağlayan

organizasyonlar olarak ifade edilebilmektedir. Bu kuruluşlar, toplumsal menfaatlerin korunması ve ilerletilmesi veya katılım, paylaşılan nesneler ve kaynaklar, karşılıklılık ve adalet gibi kavramlarla karakterize edilebilmektedir. Bu kuruluşlar genel anlamda ücretli çalışanlarla değil, gönüllük esasıyla işlerini yürüten STK'lardır (Harris, 1998:508).

Çalışmanın bütününde, yukarıda incelenmiş değişik yaklaşımlarla şekillenmiş, sivil toplum girişimlerini ifade etmek için kullanılmakta olan kavramlar içerisinden “sivil toplum kuruluşu” Non-Governmental Organizations (NGO’s) kavramı kullanılmıştır. Bunun nedeni “NGO’s” kavramının ulusal ve uluslararası alanda kullanımı en yaygın kavram olmasıdır.

Sonuç olarak; sivil toplum kuruluşları için yapılmış olan “kamu yaşamında, herkesi ilgilendiren konularda, değerli bir amaçlar demetinin gerçekleşmesine katkıda bulunmak için, konuyla ilgili birikimli, bilgiyle donatılmış kişilerin oluşturduğu, kamu hizmeti yapan kuruluşlardır.” (Kuçuradi, 2003:8) tanımından yola çıkarak kısaca ifade etmek gerekirse; günümüzde sivil toplum kuruluşu en temel anlamı ile belirli amaçları gerçekleştirmek veya belirli konularda kamuoyunu yönlendirmek veya aydınlatmak için çalışan, gönüllülük esasına göre hareket eden organizasyonel yapılara denmektedir (Ural, 1995:17).

2.2.5. Türkiye’de Sivil Toplum Kuruluşları

Temsili demokrasinin yaşadığı krizler karşısında dünyada ve Türkiye’de STK’ların önemi giderek artmaktadır. Dünyadaki bu genel eğilimin dışında, Türkiye’nin bu konuda uluslararası platformlarda verilmiş sözleri vardır. AB’ye üye olmak isteyen Türkiye bu alanda yasal çerçevesini, dünyanın günümüzde ulaştığı anlayışa göre yeniden düzenlemeyi kabul etmiştir. 1996’da İstanbul’da yapılan Habitat II konferansında yayınlanan İstanbul Deklarasyonunda, Habitat Gündeminde ve Ulusal Eylem Planında Türkiye’de de hükümet, diğer ülke hükümetleri gibi, sivil toplum kuruluşlarının meşruiyet alanını genişleteceğine ve kamu hizmetlerinin görülmesinde sivil toplum kuruluşlarıyla ortaklıklar yapacağına ilişkin sözler vermiştir. Nitekim İstanbul’daki Habitat II toplantısından sonra Türkiye’de STK’larda ciddi bir canlanma yaşanmıştır. Özellikle Kocaeli ve Sakarya’da yaşanan deprem sonrasında STK’lar çok önemli sorumluluklar yüklenmiş, başarılı olmuş ve halkın önemli ölçüde güvenini kazanmıştır. Bu saptamalar, Türkiye’nin hem STK’ların gelişmesine gereksinmesi bulunduğunu hem de böyle bir potansiyele sahip

olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak STK'ların gelişmesi ve onlara duyulan güvenin artışı beklenen hızla olmamaktadır. Türkiye'deki STK'ların kendilerinden kaynaklanan önemli sorunları bulunduğunu söylemek doğru olur. Henüz sayıları ve kapasiteleri kendisinden beklenenleri gerçekleştirecek nitelikte değildir. Maddi kaynak yapıları ve düzenli gelirleri sınırlıdır. İlişki alanları dardır. Dış dünya ile ilişki kurabilenlerin sayıları çok sınırlıdır. Kısa bir süre önce kuruldukları için deneyimleri azdır. Bunların dışında, bu alan içindeki STK'ların birbirleriyle ilişkileri gelişmemiştir. Başka bir deyişle, kendi bahçelerinin içini düzenleyen bir ilişkiler ve kurallar sistemini, yani yeterli bir ahlâkı geliştirememişlerdir. Bu durumda Türkiye'de STK'lar alanının kendilerinden beklenen işlevleri gerçekleştirecek ve bu alanın saygınlığını koruyarak gelişmesini sağlayacak bir potansiyele henüz kavuşmadığını söyleyebiliriz. Oysa Türkiye'de demokrasinin yaşamı zenginleştirici bir nitelik kazanması için STK'ların önlerinin açılmasına ve kapasitelerinin geliştirilmesine çok gereksinim vardır (Yavuz 2003:69).

Batı'da bireysel ve toplumsal özgürlüklerin gelişmesi ile toplumdaki farklı çıkar grupları, yönetim sürecine etkide bulunan sivil toplum kuruluşları olarak örgütlenmişlerdir. Sivil toplum kuruluşlarının Batıdaki ortaya çıkış ve yaygınlaşma koşulları göz önünde bulundurulduğunda, Türkiye'de sivil toplum kuruluşlarının henüz Batı'daki kadar etkili bir konumda olmadığı görülür. Bunda Türkiye'deki modernleşme projesinin yarım kalmasının büyük payı vardır. Modernlik projesinin dayanaklarını oluşturan sanayileşme, kentleşme, ulus, devlet, demokrasi, laiklik ve insan hakları gibi alanlardaki gelişmenin yavaş olması toplumun önüne önemli sorunlar çıkarmaktadır. Sivil ve siyasal toplumun içinde bulunduğu koşullar, bu sorunların doğrudan yansımalarıdır. Ancak bu sorunların aşılp modern toplum yolunda adımların atılmasında en büyük görev sivil ve siyasal toplumun aktörlerine düşmektedir. Son yıllarda sivil toplum kuruluşları alanında gerçekleşen umut verici gelişmelerden yola çıkılarak sivil toplum kuruluşlarının toplumla bütünleşmesinin önündeki engellemeler tam olarak ortadan kaldırılırsa hem sivil toplum kuruluşlarının işlevselliğinin hem de siyasal kurumların yeniden yapılandırılmasının önü açılmış olacaktır. Toplumdaki aktif, bilinçli, örgütlü cephenin genişlemesi, modern toplum yolundaki engellerin aşılmasını kolaylaştıracaktır (Yavuz 2003:70).

Türkiye'de sivil toplum kuruluşlarının oluşumu bazen kendi iç dinamikleri sonucunda bazen de devletin yukarıdan aşağıya hareketleriyle gerçekleşmiştir. Toplumun sosyo ekonomik yapısının geçirdiği dönüşümler, iş bölümü ve

uzmanlaşmanın gelişmesi, hızlı kentleşme, toplumsal hareketlilik ve siyasal katılımın artması, kişi başına gelirin çoğalması ve eğitilmiş rasyonel sınıfın gelişmesi sivil toplum kuruluşları için gerekli insan gücünü ve mali olanakları sağlamıştır.

AB süreci Türkiye’de STK hareketi için pozitif yönde itici bir faktör olmuş, AB, 2001 yılından buyana Türkiye’deki STK’ların gelişmesine yönelik olarak sivil toplum kuruluşlarını güçlendirme programının uygulanmasını desteklemiştir. Bu amaçla bir sivil toplum geliştirme merkezi (STGM) kurulmuştur ve faaliyetlerini hızlı bir şekilde sürdürmektedir.

Türkiye’de 1993 yılında 23 vakıf (Eczacıbaşı, Koç ve Sabancı’ya ait vakıflar basta olmak üzere) tarafından kurulan, Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı (TÜSEV), gerek devletin sivil topluma bakış açısının değişiminde gerekse sivil toplumun gelişiminde hem beyin takımı (think-tank) grupları, hem de sermaye gücü sayesinde Türkiye için büyük görevleri yerine getirmiş ve getirmeye de devam etmektedir. Ayrıca Türk Tarih Vakfı’nın son yıllarda yapmış olduğu sempozyumlar ve çok değerli kitap çalışmaları da sivil toplumun ve STK’ların gelişmesine büyük katkılar sağlamaktadır. Örneğin, Türk Tarih Vakfı’nın kapsamlı bir çalışmayla oluşturduğu Sivil Toplum Kuruluşları Rehberi 2005 dikkate şayandır.

2.2.6. Sivil Toplum Kuruluşlarının Sınıflandırılması

Sivil Toplum Kuruluşlarını tanımlarken kesin sınırlar çizilememesinin bir sonucu olarak ne tür kuruluşların STK kapsamına girdiği ve ne tür kuruluşların STK kapsamına girmediği belirgin olarak ortaya konamamıştır. Dolayısıyla, yapılan sınıflandırmalarda ortak noktalar ortaya çıktığı gibi çeşitli kriterler kullanıldığı için farklılıklar da ortaya çıkmıştır.

Yurtdışından ve Türkiye’den bazı yazar ve kuruluşların yapmış olduğu sınıflandırmalarla konu daha iyi anlatılabilir:

Batı’da STK’lar; işbirlikleri, göçmen-tabanlı organizasyonları, komşuluk örgütlerini, ulusal akademiler ve araştırma merkezlerini, hükümet dışı kuruluşları, gecekondü örgütlerini, vakıfları (siyasi, kültürel, eğitim, sağlık ve toplumsal yardım yönelimli), ortak çıkar kuruluşlarını, kooperatifleri, tıbbi bakım kuruluşlarını ve işçi sendikalarını kapsayan çok geniş bir organizasyonlar alanını içermektedir (Campetella vd., 1998:11-19).

Clark (1996:48-49) bu kuruluşların her anlamda geniş bir yelpaze görünümünde olduğunu ileri sürmekte ve Batı'daki kalkınma yönelimli sivil toplum kuruluşlarını dikkate alarak aşağıdaki gibi bir sınıflandırma yapmaktadır;

1. Yardım ve Refah Kurumları: Katolik Yardım Hizmetleri, çeşitli misyoner grupları ve benzerleri gibi.

2. Teknik Yenilik Kuruluşları: Kendi projelerini yürüterek sorunlara yeni ve gelişmiş çözümleri uygulamakta öncülük eden ve genellikle seçtikleri konularda uzmanlaşmış gönüllü kuruluşlardır. İngiliz Ara Teknoloji Geliştirme Grubu, Uluslararası Ağa Han Vakfı bu gibi kuruluşlara örnektir.

3. Kamu Hizmeti Aracıları: Boyutları ve esneklikleri nedeniyle hükümetlerin ilgi dairesinden daha başarılı olacakları düşünüldüğü için, resmi programların bazı bölümlerinin uygulanmasında kendilerine görev verilen kuruluşlardır. CARE ve Bolivya'daki Acil Durum Sosyal Fonu bunlara örnek verilebilir.

4. Popüler Kalkınma Kuruluşları: Kendi kendine yardım, sosyal kalkınma ve tabandaki demokrasi hareketleri gibi konular üzerinde çalışan kuruluşlardır. Sosyal Yardım ve Eğitim Kurumları Federasyonu (FASE) bu kuruluşlara örnek olarak verilebilir.

5. Tabandan Kalkınma Kuruluşları: Üyeleri baskı altındaki kişiler ve yoksullar olan ve halktan kaynaklanacak bir kalkınmayı gerçekleştirmeye çalışan yerel kuruluşlardır. Çoğu zaman devletlerin kalkınma kuruluşlarından destek alırlar ama bir kısmı da hiç dış yardım bulamaz. Brezilya'da kırsal kesim işçileri için kurulan sendikalar, Ahmedabad'daki Bağımsız Çalışan Kadınlar Derneği (SEWA), Hindistan'ın güneyindeki kredi ve yatırım grupları ve bir çok ülkede görülen topraksız insanların başlattığı hareketler bu nevi kuruluşlara örnektir.

6. Görüş Savunma Grupları ve İşbirliği Ağları: Proje uygulamayan sadece eğitim ve lobicilik için kurulmuş olan gruplardır. Filipinler'deki Borçtan Kurtulma Koalisyonu, Penang'daki Üçüncü Dünya Ağı vb. gibi kuruluşlardır.

Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı (TÜSEV) tarafından hazırlanan ve Türkiye'deki önemli STK'larca desteklenen Sivil Toplum Endeksi Projesi (STEP) kapsamında hazırlanan raporda Türkiye'de STK kapsamında değerlendirilen kuruluşlar şu şekilde sınıflandırılmaktadır (İçduygu vd, 2006:41);

1. İnanç temelli kuruluşlar
2. İşçi sendikaları

3. Savunuculuk yapan STK'lar (örn: halk hareketi, sosyal adalet, barış, insan hakları, tüketici grupları)
4. Hizmet veren STK'lar (örn: okur-yazarlık, sağlık, sosyal hizmetler ve toplumun gelişmesine destek veren STK'lar)
5. Eğitim, geliştirme, araştırma gibi alanlarda aktif olan STK'lar (örn: think tank (düşünce üretme) merkezleri, araştırma merkezleri, kâr amacı gütmeyen okullar, kamu eğitimi veren kuruluşlar)
6. Kâr amacı gütmeyen medya
7. Kadın kuruluşları
8. Öğrenci ve gençlik dernek/ birlikleri
9. Sosyo-ekonomik olarak toplum dışında kalan (dezavantajlı) grupların oluşturduğu dernek/ birlikler (örn: yoksullar, evsizler, toprağı olmayanlar, göçmenler, mülteciler)
10. Meslek ve iş örgütleri (örn: ticaret odası, meslek birlikleri)
11. Topluluk düzeyinde gruplar/ birlikler (örn: başkasına muhtaç olmadan kendi ihtiyaçlarını karşılamaya çalışan gruplar, ebeveyn birlikleri)
12. Ekonomik çıkara dayalı STK'lar (örn: kooperatifler, kredi birlikleri, karşılıklı tasarruf birlikleri)
13. Etnik/ geleneksel/ yerel birlikler /kuruluşlar
14. Çevre ile ilgilenen STK'lar
15. Kültür ve sanat ile ilgilenen STK'lar
16. Sosyal konular ve eğlence ile ilgilenen STK'lar
17. Hibe dağıtan vakıflar/fon geliştirme organları
18. STK ağları/ federasyonları /destek merkezleri
19. Toplumsal hareketler (örn: barış hareketi)

Arslan'a (2001:171) göre ise sivil toplum kuruluşları aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir;

1. Amatör sivil toplum kuruluşu - profesyonel sivil toplum kuruluşu
2. Ortaklığa dayalı sivil toplum kuruluşu - kuruculara dayalı sivil toplum kuruluşu,
3. Dışa açık sivil toplum kuruluşu - dışa açık olmayan sivil toplum kuruluşu,
4. Kendine hizmet eden sivil toplum kuruluşu - başkalarına hizmet eden sivil toplum kuruluşu,

5. Kapalı iletişim sivil toplum kuruluşu - aktivist sivil toplum kuruluşu,
6. Projeci sivil toplum kuruluşu - projersiz sivil toplum kuruluşu.

Dünya Bankası tarafından gerçekleştirilen bir atölye çalışmasında da sivil toplum kuruluşları 8 ayrı kategoride sınıflandırılmıştır:

Tablo 2.2.Sivil Toplum Kuruluşu Kategorileri (Tosun, 2006:51)

Yönelimlerine-Amaçlarına Göre	Etki-Uygulama Alanına Göre
Sivil Toplum Kuruluşları	Sivil Toplum Kuruluşları
-Yardımseverlik yönelimli stk'lar	-Cemaat temelli örgütler
-Hizmet yönelimli stk'lar	-Kent çapındaki örgütler
-Katılıma yönelik stk'lar	-Ulusal sivil toplum kuruluşları
-Toplumu güçlendirmeye yönelik stk'lar	-Uluslararası sivil toplum kuruluşları

Sivil toplum kuruluşlarının sınıflandırılması konusunda daha birçok sınıflandırmadan bahsedilebilir ancak yukarıdaki sınıflandırmaların konuyu genel boyutlarıyla anlamak için yeterli olacağı düşünüldüğünden başka sınıflandırmalara yer verilmemiştir.

2.2.7. Sivil Toplum Kuruluşlarının Özellikleri

Sivil toplum kuruluşlarının özellikleri araştırıldığında, tanımı yapılırken karşımıza çıkan farklı yaklaşımlarla bu konuda da karşılaşıldığı görülür. Bu farklılıklar göz önünde bulundurularak sivil toplum kuruluşlarının özelliklerini; sivil toplum kuruluşu olmanın olmazsa olmazlarını, ideal bir sivil toplum kuruluşunun taşıması gereken genel özellikleri ve sivil toplum kuruluşu olmayı engelleyen özellikleri ele alarak anlatmanın faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bu bağlamda, bir kuruluşun sivil toplum kuruluşu olabilmesi için taşıması gereken olmazsa olmaz şu dört özellikten bahsedebiliriz (Tekeli, 2000:114);

- Sivil toplum kuruluşları gönüllülük esasına dayalı kurulur. Gönüllüler bir araya gelerek kuruluş için hem maddi hem de vakit harcamak suretiyle katkıda bulunurlar.
- Nihai amaç toplumsal fayda sağlamaktır. Sivil toplum kuruluşları toplumun koşullarını düzenlemeye ve koşullara katkıda bulunmaya çalışırlar.

- Sivil toplum kuruluşları kâr amacı gütmeyizler. Gelir getiren faaliyetleri olsa bile bu gelirleri asıl amaçları olan ve kamuya faydalı faaliyet olarak adlandırılan faaliyetlerinde kullanırlar.
- Sivil toplum kuruluşları belli bir konuda uzmanlaşmış kuruluşlardır. Uzmanlaşmaya bağlı olarak görülen çeşitlilik, toplumsal hareketlerin örgütlenmesi açısından önem taşır.

Sayıdığımız bu özellikler bir kuruluşun sivil toplum kuruluşu sayılabilmesi için taşıması gereken asgari özelliklerdir. Ancak ideal bir sivil toplum kuruluşunun taşıması gereken muhakkak ki başka özellikler de bulunmaktadır. Bu açıdan konuyu ele aldığımızda, Çakmak tarafından yazılmış ve bir çok eserde ortaya konulmuş olan özelliklerin derlemesi sayılabilecek olan şu özellikleri sıralayabiliriz (Çakmak, 2002:15-16);

1. Kamu yararına çalışmak (bireysel çıkarları korumak ya da geliştirmek için değil toplumsal ihtiyaçların karşılanması için çalışmak).
2. Kâr amacı gütmemek (gelir getirici faaliyette bulunabilirler ancak elde ettikleri gelirleri yine kendi faaliyetlerine aktarırlar ve tüm çalışmalarının odağında kâr elde etmek değil sosyal fayda sağlamak olmalıdır).
3. Devlet dışı olmak (devletten ve siyasi partilerden bağımsız olmalıdırlar).
4. Gönüllülük esasına göre bir araya gelmiş insanlardan oluşmak (bireyler özgür iradeleri ile katılım sağlayıp ayrılabilenlerdir).
5. Şeffaf olmak (bütçe ve faaliyet raporları üyelerinin ve gönüllülerin denetimine açık olmalıdır).
6. Yatay ilişkilerinin ön plana çıktığı ve hiyerarşik ilişkilerin yadsındığı bir yapıya sahip olmak (bu özellik oldukça tartışmalı bir konu olmakla birlikte sivil toplum kuruluşlarından beklenen katılımcı demokrasinin geliştirilmesinde etkin rol oynama açısından oldukça büyük önem taşımaktadır).
7. Demokratik ve katılımcı bir yönetim yapısına sahip olmak (şayet bir yönetim kademesi var ise yöneticiler atanmamalı, demokratik yönetimle seçilmelidirler).
8. Açık ve belli bir konu üzerinde uzmanlaşmış olmak (çevre, kadın, eğitim, gençlik sivil toplum kuruluşları gibi. Ayrıca bu özellik, sivil toplum kuruluşlarının iktidar oluşturmaya dönük olmadıklarını da doğrular bir özellik taşımaktadır).

9. Kendi içinde ya da başkaları üzerinde bir iktidar oluşturma arayışında bulunmamak.
10. Herkese açık ve herkes için kurulmuş olmak
11. Bireysel özgürlüğün ortadan kalkmadığı aksine geliştirildiği, bireylerin ifade hakkının geliştirilip güçlendirildiği, özgür olmayı öğrendikleri “özgürlük akademileri” olmak (inanç temelli gruplar bu madde de en çok tartışma yaratan kesim olmaktadır).
12. Entelektüel ve zihinsel olarak üretken olmak.
13. Etik ve moral değerlere sahip olmak.

Bu özellikler ideal bir sivil toplum kuruluşunda olması arzulanan genel özelliklerdir. Pratikte bu özelliklerin hepsini taşıyan bir sivil toplum kuruluşu bulmak çok zor olabilir. Ancak bu özelliklerden bir veya bir kaçını eksik olunca bir kuruluşun sivil toplum kuruluşu olmadığı söylenemez. Bunu diyebilmemiz için hangi özellikler var olursa bir kuruluş sivil toplum kuruluşu kimliği kazanamaz bunlara bakmak gerekir.

Devletle olan mesafe gibi tartışmalı bazı özellikleri bir kenara bırakırsak ittifak edilen şu iki özellik bir sivil toplum kuruluşunun taşımaması gereken en temel iki özelliktir:

- İktidar hedefi taşıyor olmak ve
- Kâr amacı taşımak.

Eğer bu özellikleri taşıyor ise bir kuruluş istediği kadar gönüllülük esasına dayalı, şeffaf, demokratik bir yapıya sahip olsun, kesinlikle sivil toplum kuruluşu olarak adlandırılmaz. Bu noktada tartışmalı olan meslek odaları hususuna değinmekte fayda var. Meslek odalarının önemli bir baskı grubu olmasına rağmen “gönüllülük” esasına göre değil de “zorunlu üyelik” esasına göre örgütleniyor olmaları, bu kuruluşların sivil toplum kuruluşu statüsünü tartışmalı hale getirmektedir. Ancak Türkiye gerçeği göz önüne alındığında birçoğunun içinde barındırdığı demokratik yönetim tarzı, kamu yararının gözetilmesi, parasal çıkar sağlama düşüncesinin ve iktidarı ele geçirme hedefinin olmaması bu kuruluşları sivil toplum kuruluşu olma yönünde destekleyen önemli özelliklerdir.

2.2.8. Sivil Toplum Kuruluşlarının İşlevleri

Sivil toplum kuruluşlarının ne tür işlevler görmesi gerektiği birçok araştırmacının tartıştığı bir konu olarak literatürde yer almıştır. Bugün sivil toplum

kuruluşlarının hangi işlevleri yerine getirdiğine ilişkin bulgulara yer vermeden önce araştırmacıların olması gereken konusundaki görüşlerini özetleyelim:

Güler (2005:11)'e göre "sivil toplum kuruluşları girişimci örgütleridir. Bir soruna çözüm bulmak, bir eksikliği gidermek ya da mevcut koşulların iyileşmesi için çalışır. Sivil toplum kuruluşlarının özgün çözümler üretebilmesi ve bu bilgilerin paylaşılması, yinelenmesi, başka sorunların çözümünde kullanılabilmesi önemlidir.

Sivil toplum kuruluşlarının işlevleri, insanın ekonomik ve bireysel çıkarlarını, grup çıkarlarını, sosyoekonomik tabakaların, meslek gruplarının ya da zümrelerin kârlarını ve ilgilerini dile getirme, bu çıkarları doğrultusunda devlet iktidarını etkileme amaçlı faaliyetlerde bulunma olmalıdır. Zaten sivil toplum bireysel ve kısmî çıkarların, grup çıkarlarının irrasyonelliğine karşı, gönüllü bir birlikteliğin oluşturduğu ortak iyiliğin belirlenmesi ve bu ortak iyiliğin gerçekleştirilmesi ve geliştirilmesi yönünde ortak hareket edebilme alanı gibi temel kurucu ilkelerle belirlenen bir kavramdır. Bu kavramda devlet rejiminin temel ilkelerini başka bir ifade ile "oyunun kurallarını" koyacak güçte olmalıdır. Devletin bu güçten yoksun olduğu durumlarda sivil toplum gelişemediği, sivil toplumun gelişemediği ortamlarda da devletin demokratikleşemediği söylenebilir (Çaha, 1997:423).

Sivil toplum kuruluşlarının işlevlerini başlıklar halinde şöylece sıralayabiliriz (Özden, 2008:22);

- Demokrasi kültürünü geliştirmek
- Araçsal bir devlet anlayışını geliştirmek
- Toplumsal farklılaşmaya katkıda bulunmak
- Çıkarların bir araya gelişini sağlamak
- Bireylere aidiyet duygusu kazandırmak
- Siyasal katılımı sağlamak
- Sosyalleşme bilincini geliştirmek
- Ekonomik kalkınmayı sağlamak

Daha net ve uygulamaya dönük olarak ifade etmek gerekirse sivil toplum kuruluşlarının gerek ulusal ve gerekse uluslararası düzlemde temel işlevleri üç madde ile (Arslan, 2001:126):

- 1) Kamuoyu oluşturma yoluyla bireylerin taleplerinin dile getirilmesine ve dikkate alınmasına yardımcı olmak,
- 2) Çoğulcu bir toplum yapısının sağlanmasında etkin olmak,

- 3) Gerek devlet aygıtının gerçekleştirdiği uygulamalara gerekse pazar ekonomisinin dayattığı bazı mekanizmalara karşı koruyucu tampon olmak şeklinde özetlenebilir.

Mevcut duruma bakarsak, Modern toplumsal yaşamın vazgeçilmezi olan STK'lar, günümüz toplumlarında kamusal otoritenin eksik kaldığı eğitim, sağlık, sosyal hizmetler, çevre, kırsal-kentsel kalkınma gibi değişik alanlarda önemli işlevler üstlenmektedirler. Bununla birlikte dünyada yaşlıların bakımı, kimsesiz çocukların korunması, özürlülerin eğitimi gibi sosyal hizmet alanlarında öncülük, sivil toplum kuruluşlarına aittir. Sivil toplum kuruluşlarının işlevleri (tüm sosyal kurumlarda olduğu gibi) zaman içerisinde değişen şartlara göre farklılaşabilecektir. Diğer taraftan, demokratik yapıya sahip ülkelerde özel sektör kuruluşlarının ve kamu sektörü kuruluşlarının işlevlerinin zayıfladığı alanlarda, sivil toplum kuruluşlarının önemli işlevler yüklendiği görülmektedir. Bu durum ise ülkelerin kendine has yapılarına göre sivil toplum kuruluşlarının işlevlerinde farklılaşmaları ortaya çıkarmaktadır (Yıldırım, 2004:72-74).

Sivil toplum kuruluşlarının yerine getirdiği görevler, yaptıkları hizmetler ve üstlendikleri işlevler genel olarak; sosyo-ekonomik, siyasal, kültürel ve bireysel olmak üzere dört ana başlık altında toplanabilmektedir (Yıldırım, 2004:75).

i. Sosyo-Ekonomik İşlevler: Sivil toplum kuruluşları doğrudan yada dolaylı olarak rekabetin artmasına ve ekonomik büyümeye katkıda bulunmaktadır. Eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler gibi kamu hizmetlerinin sunumu, yerel ekonomik gelişmenin desteklenmesi, sosyal ve ekonomik açıdan dışlanan birey ve grupların toplumla bütünleşmesinin sağlanması şeklinde doğrudan katkıları söz konusudur. Diğer taraftan, dolaylı olarak da toplumun, rekabet ve ekonomik büyümeye dönük tutumunu olumlu yönde etkileyebilirler (Alagöz vd., 2004: 47).

Sivil toplum kuruluşlarının yoksullukla mücadele konusunda da etkili bir işleve sahip oldukları görülmektedir. Devletler de artık yoksul vatandaşların tespitinde ve temel sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasında sivil toplum kuruluşlarının etkinliklerini kabul etmekte ve zaman zaman işbirliği içine girmektedirler. Bu kuruluşların yoksulluk içerisinde yaşayan insanlara ulaşma konusunda tek başlarına yeterli olmasalar da oldukça etkin oldukları söylenebilir.

ii. Siyasal İşlevler: Sivil toplum kuruluşlarının bir başka işlevi de katılımcıların düşüncelerini, eylemlerini ve değerlerini demokratik yünden biçimlendirmeleri ve buna bağlı olarak sivil toplumun temel öznesi olan "aktif

yurttaş" ile siyasal partilerin demokratikleşmesinden yönetimin şeffaflaşmasına, insan haklarından yasal reformların takipçiliğine kadar pek çok konuda doğrudan etkinlik göstermeleridir (Tosun, 2000:54). Sivil toplum kuruluşları bunu yaparken, doğrudan görüşme, rapor sunma, kulis yapma, imza toplama, bildiri yayınlama, toplantılar düzenleme ve kitle iletişim araçlarıyla tanıtım yapma gibi ikna, oy vermeyeceklerini bildirmek gibi korkutma, miting ve gösteri düzenlemek gibi aleyhte kampanya düzenleme vb. diğer yöntemleri kullanarak siyasal iktidarı etkilemeye çalışırlar (Anbarlı, 2004:285-287).

Katılım, üretim ve geliştirme platformları olan dernek, vakıf ve enstitü gibi sivil toplum kuruluşları, araştırma, teori ve projeleri siyasi platforma ileterek bilgiye dayalı siyasete hizmet etmektedirler. İhtiyaç duyulduğunda siyasi uygulamaları dolaylı denetime tabi tutarak toplumun istemediği uygulamalar konusunda kamuoyu oluşturup baskı unsuru haline de gelebilmektedirler (Yıldırım, 2004:76).

iii. Kültürel İşlevler: Sivil toplum kuruluşları bünyesinde gerçekleşen ilişkilerle, karşılıklı tutum ve davranışlarla birbirlerini etkilemekte ve bu ilişkiler belirli bir süre içerisinde gelişerek süreklilik kazanmaktadır. Karşılıklı etkileşimle birlikte gelişen aidiyet ve biz duygusuyla kültürel dokular örülmeye başlamaktadır. Aynı zamanda sivil toplum kuruluşlarının etik değerlerin taşıyıcıları olmaları da beklenmektedir (Yıldırım, 2004:87-88).

Şenatalar (2001:13-14) sivil toplum kuruluşlarının iki farklı işlevinden söz etmektedir. Ekonomik gelişmişlik düzeyi düşük ve demokrasisi zayıf olan ülkelerde sivil toplum kuruluşları hem demokratikleşme hem de ekonomik ve sosyal gelişmeyle ilgili işlevler taşımaktadır. Esas faaliyet alanları eğitim ya da sağlık olabilir ama demokratikleşmeyle de ilgili faaliyetler yapmalarına ihtiyaç vardır. Gelişmiş ekonomilerde ve daha ileri demokrasilerde bu demokratikleşme işlevleri birinci derecede önem taşımaktadır.

Sivil toplum kuruluşları vurgulandığı üzere iki durumda da demokratikleşme konusunda toplumsal bir kültür meydana gelmesinde önemli roller üstlenecektir. Çoğulcu bir toplumsal yapının oluşmasında ve çoğulculuk kültürünün toplumsal dokuya nüfuz etmesinde demokratik sivil toplum kuruluşlarının işleyiş ve örgütsel yapılarının, ayrıca diğer örgütlerle uyumlu çalışmaları çok olumlu katkılar sağlamaktadır (Yıldırım, 2004:86-87).

Günümüzde değişim ve rekabet temel unsurlar durumundadır. Bu değişim ve rekabet döneminde, çoğu zaman sadece değişime uyum yetmemekte, toplumun

aynı zamanda kendi kültürel varlıklarına uygun yeni yaklaşım ve tarzlar geliştirip, dönüşüm sürecine girmeleri kaçınılmaz olmaktadır. Siyasal toplumun sahip olduğu resmi yaklaşım ve kurallar, gayri resmîlik taşıyan kültürel yapıya nüfuz edememektedir. Sivil toplum kuruluşları ise aksine, toplumun sorunlarının giderilmesinde kültürel dinamikler içerisinde süzdükleri yeni ve daha etkili metotlar ve teknikler geliştirebilmektedirler (Yıldırım, 2004:87).

iv. Bireysel İşlevler: Yıldırım (2004:88-89)'a göre, Yaratıcılık günümüz koşullarında toplumsal gelişmenin temel taşlarından biridir. Tüm toplumu etkileyen yaratıcı davranışları yalnızca bilimdeki ilerlemelerde çalışmalarda aramak yeterli değildir. Kendi insanları arasında yaratıcı potansiyeli olanları seçmesini, geliştirmesini ve desteklemesini en iyi bilen milletler, diğerleri yanında çok daha avantajlı duruma sahip olabilirler. Kalkınmış toplumlar bu potansiyeli olan insanları seçme, yetiştirme ve desteklemede sivil toplum kuruluşlarından çok iyi yararlanmaktadırlar. Sivil toplum kuruluşları baskıcılığı, düşünce ve örgütlenme kısıtlamalarını azaltarak ya da ortadan kaldırarak bireysel yaratıcılığa uygun bir sosyal ortam hazırlamaktadır.

STK'lar, bireylerin manevi ihtiyaçlarının karşılanmasında da önemli bir varlık ve gelişme nedeni olarak görülmelidir. Bu sektörde çalışanlar ve bu sektörün faaliyetlerinden yararlananlar, yaşam kalitesinde artış olduğunu ifade etmektedir. Bu kuruluşlar insanlara anlamlı bir sosyal yaşam sunmaktadır. Öneme inandıkları bir sebep uğrunda gönüllü kuruluşlar gönüllü olarak parasını ve zamanını ayırabilen insanlarda sorumluluk duygusu gelişmektedir (Öner, 2010:3).

Diğer taraftan STK'lar sayesinde bireyler işbölümü yapma, sevgi, hemsine yakın olma, dayanışma, grup içinde benlik ve kendine saygı duygularını gerçekleştirme, takdir edilme, belirli bir statü ve değer atfedilme, saygı, güven vb. ihtiyaçlarını tatmin imkânına kavuşmaktadırlar. Toplumsal sorunlarla ilgilenmede kendine güvenmeyen birey, STK'nın sağladığı daha enerjik, verimli ve yaratıcı bir ortamla sorun çözme konusunda yüksek bir motivasyona kavuşmaktadır (Yıldırım, 2004:91-92).

2.3. TÜRK OCAKLARI DERNEĞİ

Türk Ocağı resmen 25 Mart 1912'de kurulmuştur. Fakat onun kuruluşuna ilişkin çalışmalar 1911 yılında başlayıp gelişmiştir. Bu bakımdan onu yüz yıllık bir

"gönüllüler kurumu" olarak niteleyebiliriz. Türk Ocağı birçok dernekten farklı olarak bir gençlik girişiminin somutlaştırdığı bir oluşumdur.

190 Askeri Tıbbiye öğrencisi, bazı sorunların çözümü ile uğraşacak bir "gönüllüler kurulu" oluşturulmasına yönelik görüş alış verişini sağlamak için bir toplantı düzenleme girişiminde bulunmuş, 24 Mayıs 1911'de başta dönemin ünlü Türkçüleri olmak üzere, birçok tanınmış şair, edip, bilim ve düşünce adamına mektuplar yazarak, 21 kişilik de bir girişimciler kurulu oluşturmuşlardır.

Bu kurul tarafından 3 Temmuz 1911'de yapılan bir toplantıda Türk Ocağı'nın fiili kuruluğu gerçekleştirilmiş ve o toplantıda resmi kuruluş işlemlerini gerçekleştirecek bir "geçici yönetim kurulu" seçilmiştir.

Türk Ocaklarının günümüze kadar gelen ikinci varlık dönemi ise 1949 yılında başlamıştır. 1931 yılındaki kapatılış sırasında Ocağın üst yöneticileri olan Hamdullah Suphi Tanrıöver, Dr. Hasan Ferit Cansever, Burhanettin Develioğlu, Ahmet Mazhar Akifoğlu, Dr. Fethi Erden, Ragıp Nurettin Ege, Tevfik Noyan, Cevat Mustafa Emecan ve Cemil Behçet'in kurucu olarak gösterildiği bir Türk Ocakları Yasası ile Türk Ocağının 10 Mayıs 1949'da, İstanbul'da yeniden açılması sağlanmıştır. (Sefercioğlu, N (2001), <http://www.turkocagi.org.tr/kisatarihce.php> (Erişim: 14.01.2011))

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

METERYAL ve YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren, örneklem, bilgi derleme ve işleme araçlarının geliştirilmesi ve uygulanması ile verilerin çözümlenmesi konuları açıklanmaktadır.

3.2. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Araştırma modeli, “araştırma amacına uygun ve ekonomik olarak, verilerin toplanması ve çözümlenebilmesi için gerekli koşulların düzenlenmesi”dir (Karasar, 2003: 76).

Bu araştırmanın yürütülmesinde tarama modeli izlenmiştir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Bu tür araştırmalara konu olan birey, nesne ya da olay, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2003: 77).

Bu araştırma; düzeyine göre “uygulama”, çevresine göre “alan”, yöntemine göre “betimsel” bir araştırmadır (Kaptan, 1998: 45). Araştırmanın verileri anket tekniği yoluyla toplanmıştır.

Araştırmada kullanılan hipotezler aşağıdaki gibidir;

H.1: STK’larda örgüt iklimi açık iklim olarak algılanmaktadır.

H.2: STK’larda algılanan örgüt iklimi ile algılayanların cinsiyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H.3: STK’larda algılanan örgüt iklimi ile algılayanların bulundukları şehir arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H.4: STK’larda algılanan örgüt iklimi ile algılayanların kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H.5: STK’larda algılanan örgüt iklimi ile algılayanların pozisyonları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H.6: STK’larda algılanan örgüt iklimi ile algılayanların yaşları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini, Türk Ocakları Derneğinin Türkiye genelinde bütün şubelerindeki yönetici, üye ve gönüllüler oluşturmaktadır. Bu şubeler arasında Ankara’da bulunan genel merkez özellikle diğer 19 şube ise Türkiye’nin farklı yedi bölgesinden rastgele seçilmiş ve genel merkeze 50, Gaziantep şubesine 30 ve belirlenen diğer 18 şubeye ise 25’er anket gönderilmiştir. Gönderilen toplam 530 anketten 433’ü geri gelmiş ancak anketi cevaplayanlar bunlardan 393 tanesini sağlıklı bir şekilde doldurmuşlardır. Bu 393 katılımcıdan elde edilen verilerle gerekli analizler yapılmıştır.

3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇ VE GEREÇLERİ

Yapılan literatür taraması sonucunda, örgüt iklimini açıklamaya yönelik yaklaşımlardan en fazla kabul göreninin, Robert ve Stringer’ın geliştirmiş oldukları yaklaşım olduğu görülmüştür. Bundan dolayı da Robert ve Stringer (1968) ın geliştirmiş oldukları 50 maddelik anket bu araştırmada kullanılan anketin temelini oluşturmaktadır.

İşletmeler için hazırlanmış olan söz konusu ölçeğin maddeleri sivil toplum kuruluşlarına uygun hale getirilmek için elden geçirilmiş ve anketin uygulanabilirliğini sağlamak için uzman görüşleri alınarak bu araştırmada kullanılan 50 maddelik anket geliştirilmiştir.

Anketin güvenilirliğini belirlemek üzere bir ön uygulama yapılmış ve ankete Reliability Analysis-Scale (Alpha) testi uygulanmıştır. Bu ön uygulama sonucunda güvenilirlik derecesi düşük çıkan maddelerde gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra tekrar bir uygulama yapılmış ve anketin güvenilirlik derecesi $\alpha = 0,87$ olarak bulunmuştur. Bu test anketin güvenilir olduğunu ortaya koymuştur. Ankette Likert tipi beşli dereceleme ölçeği kullanılmıştır. Anket soruları; kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), orta düzeyde katılıyorum (3), katılıyorum (4), ve kesinlikle katılıyorum (5) puan olarak gruplandırılıp değerlendirilmiştir.

Geliştirilen ankete uzman (dernek yöneticileri ve sayısal yöntemler konusunda yetkin bir öğretim üyesi) görüşleri doğrultusunda son şekli verildikten sonra Türk ocakları Derneği Genel merkezinden izin alınmış ve anket uygulanmıştır.

Tablo 3.1. Örgüt İklimi Algısını Oluşturan Değişkenler

Yükselme olanağı (3)	3. Burada en iyi üyenin üst kademelere yükselmesine olanak veren bir sistemimiz vardır.
İstikrar (4)	4. Yönetimin felsefesi, yavaş ve emin adımlarla uzun vadede daha etkin olmaktadır.
Arkadaşlık ortamı (5)	5. Ocağımızdaki üyeler arasında arkadaşça bir hava etkilidir.
Hoşgörü (6)	6. Ocakta, bir hata yaparsanız yönetim size anlayış gösterir.
Çekişmelerden uzak durma (8)	8. Burada iyi bir izlenim yaratmanın en iyi yolu tartışmalardan ve fikir ayrılıklarından uzak durmaktır.
Aidiyet duygusu (9)	9. İnsanlar Türk Ocağına üye oldukları için gurur duyuyorlar.
Doğru tavır (13)	13. Ocağımız doğru zamanda doğru tavır konulması ile gelişmiştir.
Rahat işleyiş (14)	14. Ocağımızda, rahat ve işlerin kolayca yolunda gittiği bir atmosfer vardır.
Hedeflerle kabul edilme (15)	15. Yönetim, Ocak içinde görev alma isteğiniz ve hedefleriniz ile ilgilenir.
Daha iyisini isteme (16)	16. Yönetim, ne kadar iyi yapılmış olursa olsun bir işin daima çok daha iyi biçimde yapılabileceğine inanır.
Açık politikalar (19)	19. Ocağımızın politikaları ve teşkilat yapısı açıkça belirtilmiştir.
Sorumluluk verip yol gösterme (20)	20. Ocağımızda yöneticilik esas olarak gönüllülere yol göstermek demektir; yapılacak iş ile ilgili sorumluluk o işi yapana verilir.
Ödüllendirilme (21)	21. Burada insanlar gösterdikleri performans nispetinde ödüllendirilmektedir.
Karar alma (22)	22. Ocağımızda maksimum etkililiğin sağlanması için karar vermeye gereğinden fazla özen
Üyeleri tanıma (23)	23. Ocağımıza üye olanları tanımak çok kolay.
Güvenme (24)	24. Ocakta üyeler birbirlerine gerçek manasıyla güvenirlir.
Kişisel bağlılık (27)	27. Görebildiğim kadarıyla teşkilata karşı çok fazla kişisel bağlılık var.
Az bürokrasi (28)	28. Ocağımızda bürokrasi minimum düzeydedir.
Sorumluluk alma (29)	29. Elinizi taşın altına sokmadıkça Ocakta ilerleyemezsiniz.
Fırsat verilmesi (31)	31. Yönetim, iyi fikirlere fırsat verir.
Üyeler arası ilişkiler (32)	32. Ocaktaki insanlar birbirlerine karşı sıcak ve samimidir.
İnsana önem (33)	33. Yönetim felsefesi, insan faktörüne, hissiyatına, vb. önem verir.
Fedakârlık (36)	36. Ocakta insanlar çoğunlukla kendi çıkarlarını arka plana atarlar.
Oto kontrol (38)	38. Ocağımızın felsefesi, insanların kendi problemlerini kendilerinin çözmesi gerektiğini vurgular.
Karşılık alma (39)	39. Ocağımızda iyi iş yapıldığı zaman yeterli ödül verilmektedir.
Yönetimle ilişkiler (41)	41. Ocakta yönetimle üyeler arasında yakın bir ilişki vardır.

Tablo 3.1. Örgüt İklimi Algısını Oluşturan Değişkenler (devam)

Yardım alma (42)	42. Zor bir görev üstlendiğimde diğer üye arkadaşlarımdan ve başkanımızdan yardım alacağıma inanırım.
Hataları telafi (45)	45. Ocağımızda bir hata yapıldığı zaman kabul edilir ve düzeltmenin yolları aranır.
Hatalara tolerans (46)	46. Eğer Ocakta hata yaparsanız tolerans gösterilir.
Gönüllülük (49)	49. Ocakta üyelerin sorumluluk almaması gibi bir problem yoktur.
Doğru görevlendirme (50)	50. Yönetim, teşkilatlanma şekli ve otorite ile pek ilgilenmez. Bunun yerine; projelerde, "doğru" insanları görevlendirmek ile ilgilenir.

Faktör analizi sırasında faktör yüklerinden dolayı değerlendirme dışı tutulan değişkenler

1. Ocakta işler açıkça tanımlanmış ve mantıklı bir şekilde yapılandırılmıştır.
 2. Ocakta bireysel kararlara yeterince güvenilir, çoğu zaman kontrol edilmez.
 7. Ocakta bizler, üstün performans göstermekteyiz.
 10. Ocağımızda, çoğu zaman, karar verme konusunda kimin resmi yetkili olduğu açıktır.
 11. Yönetim her şeyin kendisine sorulmasından hoşlanmaz, eğer yapacağınız şeyin doğru olduğunu düşünüyorsanız, uygularsınız.
 12. Ocakta aldığınız ödüller ve takdirler, yapılan engelleme ve eleştirilerden daha fazladır.
 17. Yönetimin tutumuna göre, şubeler ve bireyler arasındaki rekabet yararlı olabilir.
 18. Kendimi, iyi çalışan bir takımın üyesi gibi hissediyorum.
 25. Ocakta bireysel ve grup performansımızı arttırmamız yönünde bir baskı vardır.
 26. Fikir ayrılığı yaşadığımızda düşüncelerimizi açıkça söylememiz gerektiği konusunda teşvik edildik.
 30. Ocağımızda çok fazla eleştiri yoktur.
 34. Yönetim, eğer üyeler mutlu iseler üretkenliğin kendiliğinden artacağına inanır.
 35. Yönetim toplantılarında amaç, karara mümkün olduğu kadar kısaca ve rahatça ulaşmaktır.
 37. İdari ve yapısal esneklik, yeni ve orijinal fikirlerin oluşmasını kolaylaştırmaktadır.
 40. Ocağımız, benzer STK'larla etkinlik konusunda yarışabilmek için riskli projeler ortaya koymak zorundadır.
 43. Ocakta etkin olmak için, insanlarla iyi geçinmek, üretken olmaktan daha önemlidir.
 44. Ocağımızın verimliliği, organizasyon ve planlamanın da etkisiyle üst düzeydedir.
 47. Ocakta üyeler başarıları ile gururlanıyor gibi görünmezler.
 48. Katıldığım projelerde, tam olarak kime karşı sorumlu olduğum bellidir.
-

3.5. ARAŞTIRMANIN ÖLÇME ARACI

Geçerlik, ölçme aracının amaca hizmet etme derecesi veya ölçülmek istenen şeyi gerçekten ölçüyor olması şeklinde ifade edilmektedir (Karasar, 2003:77). Verilerin faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Sphericity testiyle incelenmiştir. KMO katsayısının .60'dan yüksek olması ve Bartlett testinin anlamlı çıkması, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2003:23). Bu araştırmadan elde edilen veriler için (Tablo 3.2) KMO katsayısı .881, Bartlett Sphericity testi ise 4275,142 ($p < 0.000$) anlamlı bulunmuştur. Eldeki verilerin faktör analizi için çok uygun olduğunu gösteren bu değerler elde edildikten sonra faktör analizi yapılmıştır.

Tablo 3.2. Faktör Analizi Uygunluk Değerleri

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,881
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4275,142
	df	465
	Sig.	,000

Anketten elde edilen verilere Temel Bileşenler Analizi yaklaşımıyla ve döndürme yöntemlerinden Varimax kullanılarak faktör analizi uygulanmıştır. İlk üç analizde bulunan faktörlerin toplam varyansı açıklama düzeyleri düşük kaldığından her seferinde yük değeri 0.40'ın altında kalan maddeler çıkarılarak toplam varyansı açıklama düzeyi % 50'nin üzerinde olan dördüncü analiz yapılmıştır. Bu analiz sonrasında özdeğeri 1'in üzerinde olan toplam beş tane faktörün bulunduğu görülmüştür (Tablo 3.3). Bu beş faktör toplam varyansın % 50.18'ini açıklamaktadır. Ayrıca, Büyüköztürk (2003:44) ölçme aracındaki maddelerin faktör yük değerlerinin 0.45 ve üzeri olmasının seçim ve kullanım için iyi bir ölçüt olduğunu; ancak az sayıda madde için bu sınır değer 0.30'a kadar indirilebileceğini ifade etmektedir. Tablo 3.3'de görüldüğü gibi, ölçme aracında yer alan maddelerin faktör yükleri 0.416 ile 0.747 arasında değişmektedir.

Tablo 3.3. STK’larda Örgüt İklimini Gösteren Faktörler

<i>Faktörler</i>	<i>Faktör yükleri</i>	<i>Açıklanan varyans %</i>	<i>Kümülatif %</i>	<i>Cronbach alpha</i>
<i>Faktör 1: Samimiyet ve Dayanışma</i>		16.90	16.90	0.89
Yükselme olanağı (3)				
İstikrar (4)	0.59			
Arkadaşlık ortamı (5)	0.74			
Aidiyet duygusu (9)	0.70			
Doğru tavır (13)	0.68			
Rahat işleyiş (14)	0.67			
Hedeflerle kabul edilme (15)	0.64			
Daha iyisini isteme (16)	0.61			
Açık politikalar (19)	0.60			
Sorumluluk verip yol gösterme (20)	0.55			
Karar alma (22)	0.47			
Yönetimle ilişkiler (41)	0.43			
	0.41			
<i>Faktör 2: Güven ve Bağlılık</i>		15.29	32.19	0.87
Üyeleri tanıma (23)	0.41			
Güvenme (24)	0.65			
Kişisel bağlılık (27)	0.63			
Fırsat verilmesi (31)	0.52			
Üyeler arası ilişkiler (32)	0.66			
İnsana önem (33)	0.47			
Fedakârlık (36)	0.70			
Karşılık alma (39)	0.57			
Yardım alma (42)	0.51			
Hataları telafi (45)	0.62			
Hatalara tolerans (46)	0.60			
<i>Faktör 3: Sorumluluk</i>		6.38	38.58	0.69
Oto kontrol (38)	0.56			
Gönüllülük (49)	0.44			
Doğru görevlendirme (50)	0.59			
<i>Faktör 4: Hakkaniyet</i>		5.95	44.53	0.60
Ödüllendirilme (21)	0.64			
Sorumluluk alma (29)	0.63			
<i>Faktör 5: Anlayış</i>		5.64	50.18	0.64
Hoşgörü (6)	0.63			
Çekişmelerden uzak durma (8)	0.66			
Az bürokrasi (28)	0.59			

Tablo 3.3’de ilgili faktörlerde yer alan maddelerin içeriğine bakılarak bu faktörler isimlendirilmeye çalışılmıştır. Rotasyon açıklama değerlerine göre varyansın % 16.9’unu açıklayan ve 12 maddeden oluşan 1. faktör örgüt ikliminin “samimiyet ve dayanışma” ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Varyansın % 15.2’sini açıklayan ve 11 maddeden oluşan 2. faktör örgüt ikliminin “güven ve bağlılık” ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Varyansın % 6.3’ünü açıklayan ve 3 maddeden oluşan 3. faktör örgüt ikliminin “sorumluluk” ile ilgili maddelerinden

oluşmaktadır. Varyansın % 5.9'unu açıklayan ve 2 maddeden oluşan 4. faktör örgüt ikliminin “hakkaniyet” ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır. Varyansın % 5.6'sını açıklayan ve 3 maddeden oluşan 5. Faktör ise örgüt ikliminin “anlayış” ile ilgili maddelerinden oluşmaktadır.

3.6. VERİLERİN TOPLANMASI

Anketin uygulanması için gerekli izinler alındıktan sonra, anket Türkiye'nin farklı bölgelerindeki Türk Ocakları Derneği'nin şubelerinde bulunan yönetici, üye ve gönüllülere uygulanmıştır. Gaziantep şubesinde anketler bizzat araştırmacının gözetiminde uygulanmış, diğer şubelerde ise şube başkanlarına kargo ile gönderilen anketler doldurulduktan bir süre sonra geri alınmıştır.

Anketin uygulaması için yapılan çalışmada, evreni oluşturan 5000'den fazla yönetici, üye ve gönüllüden 530'una ulaşılmış ve bu anketlerden 393'ü geçerli sayılmıştır. Geçerli sayılıp değerlendirmeye alınan anket sayısı, evrendeki toplam sayının yaklaşık % 8'ini oluşturmaktadır. Geçerli sayılıp değerlendirmeye alınan anketlerin şubelere dağılımı ise şöyledir: Gaziantep: 30, Ankara: 26, Sivas: 23, Samsun: 21, Bursa: 14, Isparta: 25, Konya: 24, Elazığ: 18, Çorum: 20, İstanbul: 18, Kahramanmaraş: 20, İzmir: 18, Niğde: 15, Kırıkkale: 18, Malatya: 14, Edirne:12, Aydın: 23, Eskişehir: 20, Kayseri: 19, Trabzon: 15.

Tablo 3.4. İl Bazında Değerlendirmeye Alınan Anket Sayıları

	Değişken	Gönderilen	Geri gelen	Değerlendirilen	%
Şehir	Gaziantep	30	30	30	7,6
	Ankara	50	36	26	6,6
	Sivas	25	25	23	5,9
	Samsun	25	21	21	5,3
	Bursa	25	19	14	3,6
	Isparta	25	25	25	6,4
	Konya	25	24	24	6,1
	Elazığ	25	18	18	4,6
	Çorum	25	22	20	5,1
	İstanbul	25	25	18	4,6
	K.Maraş	25	25	20	5,1
	İzmir	25	21	18	4,6
	Niğde	25	15	15	3,8
	Kırıkkale	25	18	18	4,6
	Malatya	25	14	14	3,6
	Edirne	25	15	12	3,1
	Aydın	25	23	23	5,9
	Eskişehir	25	21	20	5,1
	Kayseri	25	19	19	4,8
	Trabzon	25	17	15	3,8
Toplam		530	433	393	100

3.7. VERİLERİN ANALİZİ VE YORUMLANMASI

Veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Her soru için frekans, yüzde, standart sapma ve aritmetik ortalamalar belirlenmiş ve aritmetik ortalamalar, her sorudaki görüşün benimsenme düzeyinin göstergesi olarak kullanılmıştır. Anketteki beşli ölçeğin değer farkının ($5-1 = 4$) değer yargısına (5) bölünmesiyle elde edilen 0,80'lik aralıklar, benimsenme düzeyinin sınırlarını belirlemiştir. Buna göre, 1.00-1.80 arasında aritmetik ortalamaya sahip olan sorulardaki benimsenme düzeyi “Kesinlikle Katılmıyorum” , 1.81-2,60 arasındakiler “Katılmıyorum” , 2,61-3,40 arasındakiler

“Orta Düzeyde Katılıyorum” , 3,41-4,20 arasındakiler “Katılıyorum” , 4,21-5,00 arasındakiler “Kesinlikle Katılıyorum” olarak yorumlanmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyet değişkenlerine göre, görüşleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek üzere “t” testi uygulanmıştır. İki değişken arasında anlamlı bir fark olup olmadığına, $P < 0,05$ anlamlılık düzeyine bakılarak karar verilmiştir.

Araştırmaya katılanların yaş, pozisyon, bulundukları şehir ve kıdem değişkenlerine göre, görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek üzere “Tek Yönlü Varyans Analizi”, belirlenen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için de “Scheffe Testi” uygulanmıştır. Ancak, kritik değerlerin önemli sayıldığı durumlarda ise “Least Significance Test (LSD testi)” uygulanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE ANALİZİ

4.1. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde öncelikle faktör analizi sonucu çıkan ‘samimiyet ve dayanışma’, ‘güven ve bağlılık’, ‘sorumluluk’, ‘hakkaniyet’ ve ‘anlayış’ boyutlarında ve toplamda örgüt iklimi algılamaları ele alınacak ve ardından örgüt iklimi algısı; cinsiyet, yaş, bulunulan şehir, kıdem ve dernekteki pozisyon bağımsız değişkenleriyle anlamlı bir ilişki olup olmaması durumu göz önünde bulundurularak irdelenecektir. Sorular olumlu olduğu için bulgularda belirtilen aritmetik ortalamalar (katılım düzeyleri) ne kadar yüksek olursa, çalışmada kullanılacak olan sınıflandırmaya göre, oluşmuş olan algının, “açık örgüt iklimi” algısına o kadar yakın olduğu değerlendirilecektir.

4.1.1. Katılanların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Örneklem grubunda bulunan ve araştırma kapsamında anketlere yanıt veren katılımcıların bulundukları şehir, eğitim durumu, yaş, cinsiyet, dernekteki pozisyon ve kıdemleri ile ilgili kişisel bilgiler aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.1. Demografik Faktörlerin Frekans Dağılımları

Değişken		N	%	Değişken		N	%
Cinsiyet	Bayan	67	17	Gaziantep	30	7,6	
	Bay	326	83	Ankara	26	6,6	
Eğitim				Sivas	23	5,9	
	İlköğretim	10	2,5	Samsun	21	5,3	
	Lise	25	6,4	Bursa	14	3,6	
	Lisans	239	60,8	Isparta	25	6,4	
	Lisansüstü	119	30,3	Konya	24	6,1	
Yaş				Elazığ	18	4,6	
	25 ve altı	80	20,4	Çorum	20	5,1	
	26-35	69	17,6	İstanbul	18	4,6	
	36-50	124	31,6	K.Maraş	20	5,1	
	50 ve üzeri	120	30,5	İzmir	18	4,6	
Kıdem				Niğde	15	3,8	
	1 yıldan az	54	13,7	Kırıkkale	18	4,6	
	1-5 arası	172	43,8	Malatya	14	3,6	
	6-10 arası	82	20,9	Edirne	12	3,1	
	10 yıldan fazla	85	21,6	Aydın	23	5,9	
Pozisyon				Eskişehir	20	5,1	
	Yönetici	83	21,1	Kayseri	19	4,8	
	Üye	167	42,5	Trabzon	15	3,8	
	Gönüllü	143	36,4				
Toplam		393	100	Toplam		393	100

Tablo 4.1'e göre; araştırmaya katılanların;

- % 17'si (67 kişi) bayan, % 83'ü (326 kişi) ise baydır.
- % 2,5'i (10 kişi) ilköğretim, % 6,4'ü (25 kişi) lise, % 60,8'i (239 kişi) lisans ve % 30,3'ü (119 kişi) ise lisansüstü mezunudur.
- % 20,4'ü (80 kişi) 25 ve altı yaş grubunda, % 17,6'sı (69 kişi) 26-35 yaş arasında, % 31,6'sı (124 kişi) 36-50 yaş arasında, % 30,5'i (120 kişi) ise 50 yaşının üzerindedir.
- % 13,7'si (54 kişi) 1 yıldan az süredir, % 43,8'i (172 kişi) 1-5 yıldır, % 20,9'u (82 kişi) 6-10 yıldır, % 21,6'sı (85 kişi) ise 10 yıldan fazla süredir dernekte bulunmaktadır.
- % 21,1'i (83 kişi) dernekte yönetici, % 42,5'i (167 kişi) derneğe üye, % 36,4'ü (143 kişi) ise derneğin gönüllüsüdür.

- % 15,8'i (62 kişi) üç büyük il (İstanbul, Ankara ve İzmir)' den, % 84,2'si (331 kişi) ise Türkiye'nin farklı bölgelerindendir.

4.1.2. Katılanların Toplamda ve Beş Farklı Boyutta Örgüt İklimi Algıları

Bu kısımda, bağımsız değişkenler dikkate alınmadan, katılımcıların toplamda ve 'samimiyet ve dayanışma', 'güven ve bağlılık', 'sorumluluk', 'hakkaniyet' ve 'anlayış' boyutlarında örgüt iklimi algıları değerlendirilecektir.

Tablo 4.2. Örgüt İklimi Algısı katılım Düzeyleri

Faktörler	$\bar{x}$	SS
Samimiyet ve Dayanışma	4,01	0,60
Güven ve Bağlılık	3,94	0,62
Sorumluluk	3,03	0,60
Hakkaniyet	3,63	0,80
Anlayış	3,15	0,58
Toplam	3,55	0,38

a) Tablo 4.2'deki bulgulara göre katılımcılar, derneklerindeki örgüt iklimini 'samimiyet ve dayanışma' boyutuyla " $\bar{x} = 4,01$ " aritmetik ortalamasıyla "katılıyorum" düzeyinde açık iklim olarak algılamaktadırlar. En yüksek katılımın bu boyutta elde edilmiş olması STK'larda iklim algısını olumlu etkileyen en önemli faktörün örgüt içinde gelişmiş olan samimiyet ve dayanışma olduğunu göstermektedir.

b) Katılımcılar yine "katılıyorum" düzeyinde ($\bar{x} = 3,94$) "güven ve bağlılık" boyutunu açık olarak algılamışlardır. Katılım düzeyinin ikinci en yüksek olduğu bu boyut, katılımcıların derneklerinde algıladıkları örgüt iklimini, derneğin yönetici, üye ve gönüllülerinin birbirlerine duydukları güven ve bağlılıktan ötürü açık olarak algıladıklarını göstermektedir.

c) Katılımcıların "orta düzeyde katılıyorum" ($\bar{x} = 3,03$) derecesinde katılım gösterdikleri "sorumluluk" boyutu, en az katılımın görüldüğü boyut olarak STK'larda örgüt ikliminin tam olarak açık hissedilmediği iki boyuttan biridir. Bu sonucun, gönüllülüğün esas olduğu STK'larda herkesten kendisinin sorumluluk almasının beklenmesi ve sorumluluk almayanlara STK'ların doğası gereği herhangi bir yaptırım uygulanmaması gerekçesiyle, beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

d) Dördüncü boyut olan “hakkaniyet” boyutuna katılımın “katılıyorum” ($\bar{x}=3,63$) düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. Bu sonuç bize, derneklerde hakkaniyetin gözetildiğini ve dolayısıyla bu boyut açısından katılımcıların iklimi açık olarak algıladıklarını göstermektedir. Neticede, özellikle takdir mekanizmasını içeren bu boyuta katılımın bu düzeyde olması, STK mantığı içinde ödüllendirmenin yerleşmiş bir kültür olmasından kaynaklanıyor olabilir.

e) Katılımcıların beşinci boyut olan “anlayış” boyutuna katılımları “orta düzeyde katılıyorum” ($\bar{x}=3,15$) şeklindedir. Bu boyut, sorumluluk boyutundan sonra katılım düzeyinin diğerlerine nispetle düşük olduğu bir diğer boyuttur. Dolayısıyla, katılımcıların, iklimi tam olarak açık hissedemedikleri görülen boyuta katılımın düşük olmasına gerekçe olarak; dernek içinde farklı kişilerce yapılmak istenen faaliyetlerin kaynak yetersizliği dolayısıyla kabul görmüyor olması gösterilebilir.

f) Tablo 4.2’de boyutlara ayırmadan toplam olarak katılımcıların vermiş oldukları cevapların sonucunun ise, “katılıyorum” düzeyinde ($\bar{x}=3,55$) olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Buna göre genel olarak katılımcılar derneklerinde örgüt iklimini “açık” olarak algılamaktadırlar. Örgütte oluşan hava olarak kısaca tanımlayabileceğimiz örgüt ikliminin, STK mantığıyla bir araya getirildiğinde aslında yüksek düzeyde olumlu algılanan bir iklim olarak ortaya çıkması beklenmektedir. Bu yüzden, “katılıyorum” düzeyinin alt sınırı olan ($\bar{x}=3,41$)’e yakın olan bir katılım seviyesi bizce irdelenmesi gereken bir sonuçtur. Netice olarak hemen herkesin gönüllü olduğu ve toplumsal fayda gibi bir manevi tatmin sağlayan STK’larda algısal olan bir kavram olarak örgüt ikliminin bizce üst düzeyde açık (olumlu) olması beklenmektedir.

4.1.3. Katılanların Cinsiyet Değişkenine Göre Örgüt İklimi Algıları

Bu kısımda, araştırmaya katılanların cinsiyet bağımsız değişkenine göre toplamda ve beş farklı boyutta örgüt iklimi algıları, t testi sonuçları ışığında değerlendirilecektir.

Tablo 4.3. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Örgüt İklimi Algıları

Faktörler	Bay (N=326, %83)		Bayan (N=67, %17)		t	P	SD
	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS			
Samimiyet ve Dayanışma	4,04	0,60	3,87	0,56	0,009	0,035*	391
Güven ve Bağlılık	3,97	0,60	3,78	0,68	1,030	0,022*	391
Sorumluluk	3,02	0,58	3,06	0,68	0,513	0,602	391
Hakkaniyet	3,66	0,79	3,51	0,83	0,761	0,177	391
Anlayış	3,16	0,59	3,11	0,50	5,013	0,513	391
Toplam	3,57	0,38	3,47	0,38	0,631	0,044*	391

Tablo 4.3’e göre örgüt iklimi boyutlarından “sorumluluk”, “hakkaniyet” ve “anlayış” boyutlarında bay ve bayan katılımcıların yanıtları arasında 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

“Samimiyet ve dayanışma” boyutu ile “güven ve bağlılık” boyutunda ve genel olarak örgüt iklimi algısında ise 0,05 manidarlık düzeyinde baktığımızda, bay ve bayan katılımcıların yanıtları arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu anlaşılmaktadır.

a) “Samimiyet ve dayanışma” boyutunda verilen yanıtlarda bay katılımcıların $\bar{x}=4,04$ ortalama ile bayan katılımcılara ($\bar{x}=3,87$) kıyasla daha fazla olumlu algılarının olduğu görülmektedir. Bu fark, dernekteki bayların birbirleri ile olan samimiyetlerinin ve gösterdikleri dayanışmanın daha fazla olduğu anlamına gelmektedir. Bunun, Türk Ocakları Derneği’nde, bayların daha çok vakit geçirmelerinden ve faaliyetlerde daha aktif olmalarından kaynaklandığını söyleyebiliriz.

b) “Güven ve bağlılık” boyutundaki sorulara verilen yanıtlarda yine bay katılımcıların $\bar{x}=3,97$ ortalama ile bayan katılımcılara ($\bar{x}=3,78$) kıyasla daha çok katılım gösterdikleri anlaşılmaktadır. Buna göre, bayların derneğe ve birbirlerine duydukları güven ve bağlılık daha fazladır. Bunun nedenini, dernekteki bayların faaliyetlere daha idealistçe yaklaşmaları olarak açıklayabiliriz.

c) Değerlendirmeye alınan sorulara verilen yanıtlara genel olarak yani toplamda bakıldığında ise yine bay katılımcıların $\bar{x} = 3,57$ ortalama ile bayan katılımcılara ($\bar{x} = 3,47$) kıyasla daha olumlu bir algı içinde oldukları anlaşılmaktadır. Yani bay katılımcılar dernekdeki iklimi daha açık olarak algılamaktadırlar. Zaten örgüt ikliminin diğer boyutlarına nispetle büyük bir farkla iklim algısını açıklayan “samimiyet ve dayanışma (varyansın %16.9’unu açıklıyor)” ve “güven ve bağlılık (varyansın %15.2’sini açıklıyor)” boyutlarında olan katılım farkı da böylelikle doğrulanmaktadır

4.1.4. Katılımcıların Bulundukları Şehirlere Göre Örgüt İklimi Algıları

Bu kısımda, araştırmaya katılanların bulundukları şehir bağımsız değişkenine göre toplamda ve beş farklı boyutta örgüt iklimi algıları, varyans analizi sonuçları ışığında değerlendirilecektir.

Tablo 4.4. Katılımcıların Bulundukları Şehir-Örgüt İklimi Algısı Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Varyans		Fark Olan Gruplar (Scheffe ve LSD)
	N	P	
Samimiyet ve Dayanışma	1,802	0,021*	---
Güven ve Bağlılık	2,191	0,003*	---
Sorumluluk	1,140	0,309	---
Hakkaniyet	1,797	0,022*	---
Anlayış	0,883	0,605	---
Toplam	1,567	0,062	---

Tablo 4.4’e bakıldığında “sorumluluk” ve “anlayış” boyutlarında verilen yanıtlarda ve toplam olarak katılım düzeyleri ele alındığında iller arasında 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır.

“Samimiyet ve dayanışma”, “güven ve bağlılık” ve “hakkaniyet” boyutlarında ise illere göre 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Ancak hem scheffe hem LSD analizleri sonuçlarına hem de illerin özellikleri göz önüne alınarak Tablo 4.5’e bakıldığında, belirgin özelliklerine göre iller arasında bir fark olduğu söylenememektedir. Dolayısıyla; bu anlamlı farklılığın illerin özelliklerinden değil de, derneklerin mali ya da fiziki farklı özelliklerinden kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 4.5. Katılımcıların Bulundukları Şehirlere Göre Örgüt İklimi Algıları

Faktör	G.anteop (a) (N=30)		Ankara (b) (N=26)		Sivas (c) (N=23)		Samsun (d) (N=21)		Bursa (e) (N=14)	
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
1	4,09	0,86	3,76	0,47	3,99	0,53	3,94	0,83	3,99	0,53
2	4,08	0,77	3,57	0,59	3,92	0,46	3,85	0,97	3,92	0,46
3	3,08	0,75	2,96	0,45	3,26	0,54	3,14	0,50	3,26	0,54
4	3,75	0,78	3,44	0,92	3,71	0,64	3,45	0,96	3,71	0,64
5	3,15	0,64	3,16	0,49	3,14	0,46	2,95	0,61	3,14	0,46
T	3,53	0,47	3,38	0,32	3,60	0,28	3,46	0,58	3,60	0,28
Faktör	Isparta (f) (N=25)		Konya (g) (N=24)		Elazığ (h) (N=18)		Çorum (i) (N=20)		İstanbul (j) (N=18)	
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
1	4,18	0,51	4,19	0,83	3,92	0,39	4,07	0,46	4,07	0,46
2	4,17	0,53	4,00	0,97	3,81	0,24	4,05	0,63	4,05	0,63
3	3,17	0,66	3,05	0,50	2,75	0,49	2,94	0,57	2,94	0,57
4	3,86	0,66	3,91	0,96	3,82	0,51	3,86	0,58	3,86	0,58
5	3,30	0,47	3,25	0,61	3,03	0,55	3,20	0,45	3,20	0,45
T	3,73	0,35	3,68	0,58	3,46	0,18	3,62	0,32	3,62	0,32
Faktör	K.maraş (k) (N=20)		İzmir (l) (N=18)		Niğde (m) (N=15)		Kırıkkale (n) (N=18)		Malatya (o) (N=14)	
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
1	4,01	0,61	3,85	0,53	3,75	0,44	4,21	0,68	4,47	0,30
2	4,07	0,74	4,02	0,49	4,03	0,42	3,93	0,56	4,22	0,44
3	3,08	0,65	2,81	0,57	3,06	0,50	3,09	0,45	3,23	0,52
4	3,27	0,92	3,61	0,77	3,50	0,56	3,91	0,73	3,53	0,84
5	3,16	0,76	3,14	0,52	3,00	0,56	3,42	0,43	3,04	0,73
T	3,52	0,42	3,49	0,40	3,47	0,32	3,71	0,41	3,70	0,31
Faktör	Edirne (p) (N=12)		Aydın (r) (N=23)		Eskişehir (s) (N=20)		Kayseri (t) (N=19)		Trabzon (u) (N=15)	
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS
1	4,01	0,69	3,83	0,79	4,07	0,47	3,96	0,50	4,12	0,48
2	3,97	0,60	3,67	0,71	3,86	0,43	3,94	0,80	4,04	0,38
3	2,97	0,82	3,07	0,66	2,95	0,67	3,17	0,55	3,02	0,71
4	3,50	1,00	3,84	0,59	3,82	0,46	3,18	1,15	3,66	0,93
5	3,22	0,49	3,18	0,48	3,21	0,49	3,14	0,73	3,06	0,72
T	3,53	0,41	3,52	0,46	3,58	0,21	3,48	0,40	3,58	0,36

4.1.5. Katılanların Kıdemlerine Göre Örgüt İklimi Algıları

Bu kısımda, araştırmaya katılanların kıdemlerine göre toplamda ve beş farklı boyutta örgüt iklimi algıları, varyans analizi sonuçları ışığında değerlendirilecektir.

Tablo 4.6. Katılımcıların Kıdemlerine Göre Örgüt İklimi Algıları

Faktörler	1 yıldan az (a) (N=54)		1-5 yıl (b) (N=172)		6-10 yıl (c)(N=82)		10 yıldan fazla (d) (N=85)		Varyans		Fark Olan Gruplar (Scheffe ve LSD)
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	F	P	
1	4,11	0,55	4,01	0,53	3,97	0,59	4,01	0,74	0,571	0,634	---
2	4,03	0,60	3,92	0,62	3,92	0,55	3,95	0,69	0,478	0,698	---
3	3,11	0,57	2,95	0,57	2,95	0,57	3,22	0,66	4,803	0,003*	b-d, c-d
4	3,65	0,76	3,64	0,84	3,56	0,76	3,67	0,78	0,327	0,806	---
5	3,16	0,58	3,20	0,52	3,04	0,60	3,15	0,65	1,381	0,248	---
T	3,61	0,37	3,54	0,35	3,49	0,36	3,60	0,44	1,692	0,168	---

Tablo 4.6'ya göre, “samimiyet ve dayanışma”, “güven ve bağlılık”, “hakkaniyet” ve “anlayış” boyutlarında verilen yanıtlara ve genel olarak toplam yanıtlara bakıldığında, katılımcıların kıdemleri ile katılım düzeyleri arasında 0.05 manidarlık düzeyine göre anlamlı bir farklılık yoktur.

“Sorumluluk” boyutunda verilen yanıtlara bakıldığında ise katılım düzeyinin kıdem ile 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Scheffe ve LSD analizleri sonucunda bu ilişkinin 10 yıldan fazla kıdeme sahip olanların katılım düzeylerinin ($\bar{x}=3,22$), 1-5 yıl arası ve 6-10 yıl arası kıdeme sahip olanların katılım düzeylerinden ($\bar{x}=2,95$) fazla olmasından kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Bu fark, uzun kıdeme sahip olanların örgüt iklimini sorumluluk boyutuyla daha açık algıladıkları anlamına gelmektedir. Ayrıca bu farkın, 10 yıldan fazla kıdeme sahip olanların tecrübelerine dayanarak daha fazla sorumluluk altına girmelerinden ya da girmek istemelerinden kaynaklandığı söylenebilir.

4.1.6. Katılanların Pozisyonlarına Göre Örgüt İklimi Algıları

Bu kısımda araştırmaya katılanların dernekte bulundukları pozisyonlara göre toplamda ve beş farklı boyutta örgüt iklimi algıları, varyans analizi sonuçları ışığında değerlendirilecektir.

Tablo 4.7. Katılımcıların Pozisyonlarına Göre Örgüt İklimi Algıları

Faktörler	Yönetici (a) (N=83)		Üye (b) (N=167)		Gönüllü (c) (N=143)		Varyans		Fark Olan Gruplar (Scheffe ve LSD)
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	F	P	
1	4,17	0,62	4,04	0,55	3,93	0,63	2,557	0,079	---
2	4,12	0,64	3,89	0,57	3,90	0,64	4,511	0,012*	a-b, a-c
3	3,02	0,59	2,99	0,62	3,08	0,57	1,002	0,368	---
4	3,84	0,73	3,62	0,74	3,53	0,89	4,037	0,018*	a-b, a-c
5	3,18	0,65	3,17	0,53	3,11	0,59	0,677	0,509	---
T	3,66	0,38	3,54	0,34	3,51	0,41	4,075	0,018*	a-b, a-c

Tablo 4.7'ye bakıldığında; katılımcıların dernek içindeki pozisyonları ile “samimiyet ve dayanışma”, “sorumluluk” ve “anlayış” boyutlarında verilen yanıtlardan elde edilen katılım düzeyleri arasında 0.05 manidarlık düzeyine göre anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Ancak “güven ve bağlılık”, “hakkaniyet” ve toplamda verilen yanıtların katılım düzeylerine bakıldığında ise 0.05 manidarlık düzeyinde pozisyona göre farklılıklar olduğu göze çarpmaktadır. Scheffe ve LSD testlerine göre ise bu farklılığın; hem adı geçen iki boyutta hem de toplamda yöneticilerin yanıtları ile üye ve gönüllülerin yanıtları arasında olduğu görülmektedir.

a) “Güven ve bağlılık” boyutunda yöneticilerin katılımı $\bar{x}=4,12$ ile üyelerin ($\bar{x}=3,89$) ve gönüllülerin ($\bar{x}=3,90$) katılımından fazladır. Bu sonuç, yönetici pozisyonundakilerin duydukları güven ve bağlılığın, üye ve gönüllü pozisyonundakilerden daha fazla olduğunu göstermektedir. Bunun sebebi, yöneticilerin, üye ve gönüllülere oranla daha uzun geçmiş ve daha yüksek kıdeme sahip olmaları olarak açıklanabilir.

b) “Hakkaniyet” boyutunda da, verilen yanıtlarda görülen katılım düzeyi açısından yöneticilerin katılımının ($\bar{x}=3,84$), üye ($\bar{x}=3,62$) ve gönüllülerin ($\bar{x}=3,53$) katılımlarından daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumun, yöneticilerin, hakkaniyeti gören değil gösteren taraf olarak daha olumlu algılamalarından kaynaklandığı söylenebilir.

c) Toplamda verilen yanıtlara bakıldığında ise yine yöneticilerin $\bar{x}=3,66$ katılım düzeyi ile üye ($\bar{x}=3,54$) ve gönüllülerden ($\bar{x}=3,51$) daha açık bir örgüt iklimi algısı içinde oldukları göze çarpmaktadır. Yöneticilerin her tür yapıda olduğu gibi STK’larda da genel olarak lokomotif görevi gördükleri ve yapıcı davranış normlarına uydukları düşünülürse, bunun beklendik bir sonuç olduğu söylenebilir.

4.1.7. Katılanların Yaşlarına Göre Örgüt İklimi Algıları

Bu kısımda araştırmaya katılanların yaş aralıklarına göre toplamda ve beş farklı boyutta örgüt iklimi algıları, varyans analizi sonuçları ışığında değerlendirilecektir.

Tablo 4.8. Katılımcıların Yaşlarına Göre Örgüt İklimi Algıları

Faktörler	25 ve altı (a) (N=80)		26-35 (b) (N=69)		36-50 (c) (N=124)		50 üzeri (d) (N=120)		Varyans		Fark Olan Gruplar (Scheffe ve LSD)
	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS	F	P	
1	4,08	0,64	3,95	0,56	3,97	0,59	4,05	0,59	0,912	0,435	---
2	4,01	0,76	3,89	0,54	3,96	0,62	3,91	0,55	0,590	0,622	---
3	3,12	0,61	2,96	0,50	2,98	0,63	3,06	0,60	1,265	0,286	---
4	3,65	0,89	3,63	0,67	3,61	0,83	3,65	0,79	0,054	0,984	---
5	3,06	0,53	3,24	0,49	3,21	0,61	3,10	0,61	2,019	0,111	---
T	3,58	0,45	3,54	0,31	3,55	0,39	3,55	0,35	0,214	0,886	---

Tablo 4.8’e bakıldığında, örgüt iklim algısının herhangi bir boyutu veya genel örgüt iklimi algısı ile farklı yaş gruplarının katılım düzeyleri arasında, yapılan ANOVA testi sonucuna göre, anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bunu, genç yaştakilerin duyduğu heyecan ve büyük yaş gruplarının ise duydukları aidiyet hissi ile yakın ortalamalarla katılım gösterdiklerini söyleyerek açıklayabiliriz.

Sonuç olarak hipotezlerin kabul/red durumu Tablo 5.1’deki gibidir:

Tablo 4.9. Hipotezlerin Kabul/Red Durumu

Hipotez	
H.1 STK’larda örgüt iklimi açık iklim olarak algılanmaktadır.	Kabul
H.2 STK’larda algılanan örgüt iklimi ile algılayanların cinsiyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H.3 STK’larda algılanan örgüt iklimi ile algılayanların bulundukları şehir arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Red
H.4 STK’larda algılanan örgüt iklimi ile algılayanların kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Red
H.5 STK’larda algılanan örgüt iklimi ile algılayanların pozisyonları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H.6 STK’larda algılanan örgüt iklimi ile algılayanların yaşları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Red

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen öneriler yer almaktadır.

1. Örgüt iklimi katılımcılar tarafından $\bar{x}=3,55$ ortalama ile “katılıyorum” düzeyinde “açık iklim” olarak algılanmaktadır. Bu algıya boyutlara ayrıştırarak baktığımızda ise en olumlu algıyı oluşturan boyutun $\bar{x} = 4,01$ ortalama ile “katılıyorum” düzeyinde “samimiyet ve dayanışma” olduğunu görmekteyiz. En düşük düzeyde katkı yapan boyutun ise $\bar{x}=3,03$ ortalama ile “sorumluluk” boyutu olduğu görülmektedir.

Ayrıca diğer boyutların algılanma düzeyleri de çoktan aza doğru şu şekildedir; “güven ve bağlılık” boyutunun algılanması $\bar{x} =3,94$ ortalama ile “katılıyorum” düzeyinde, “hakkaniyet” boyutunun algılanması $\bar{x}=3,63$ ortalama ile “katılıyorum” düzeyinde ve “anlayış” boyutunun algılanması ise $\bar{x}=3,15$ ortalama ile “orta düzeyde katılıyorum” düzeyindedir.

2. Örgüt iklimi algısında genel olarak ve ayrıca “samimiyet ve dayanışma” ve “güven ve bağlılık” boyutları itibarıyla bayların daha yüksek düzeyde katılım gösterdiklerini dolayısıyla örgüt iklimini daha olumlu algıladıklarını görmekteyiz.

3. Örgüt iklimi algısının “sorumluluk” boyutuna bakıldığında, 10 yıldan fazla kıdeme sahip olanların diğerlerine oranla daha olumlu bir algılama içinde oldukları görülmektedir.

4. Genel olarak ve ayrıca “güven ve bağlılık” ve “hakkaniyet” boyutlarında yöneticilerin, hem üye hem de gönüllülere göre örgüt iklimini daha “açık iklim” olarak algıladıklarını görmekteyiz.

Genel olarak hem toplamda hem de boyutlarıyla, gönüllülük esasıyla faaliyet gösteren STK’larda, örgüt iklimi algısının “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde “açık iklim” olarak algılanması beklenebilir. Elde edilen sonuçlarda ise

gerek toplamda, gerek salt olarak boyutlarda katılım düzeyleri ve gerekse bu boyutların demografik faktörlerle ilişkili sonuçları nazara alındığında bu düzeyde bir katılım olmadığı göze çarpmaktadır. Bu bağlamda, araştırmadan elde edilen bulgulara dayalı olarak, Türk Ocakları Derneği özelinde STK'lar için önerilerimizi kısaca şöyle sıralayabiliriz:

1. Her örgütte olduğu gibi STK'larda da insan faktörü dikkate alınmalıdır. Sonuç olarak, herkesin gönüllü olduğu düşüncesiyle örgüt elemanlarının manevi olarak motivasyonları ihmal edilmemelidir.

2. “Samimiyet ve dayanışma” ve “güven ve bağlılık” boyutlarında baylara göre düşük çıkan bayanların algılarını arttırmak için bayanlara dönük daha fazla beraber vakit geçirebilecekleri faaliyetler planlanmalı ve birlikte yürütecekleri projeler ürettirilmelidir.

3. 10 yıldan fazla kıdeme sahip olanların “sorumluluk” boyutundaki iklim algılarının daha olumlu olmasının sonucu tartışmaya açıktır. Sonuç itibariyle, ‘bu algılarının yüksek olmasından dolayı mı uzun süredir aktiflerdir yoksa uzun süredir aktif oldukları için mi bu boyuttaki algıları yüksektir’ bunun tespiti oldukça zordur. Ancak daha az kıdeme sahip olanların “sorumluluk” boyutunda algılarını arttırmak için, doğru kişilere yerinde görevler verilebilmesi kanaatimizce olumlu sonuçlar doğuracaktır.

4. “Güven ve bağlılık” boyutunda olumlu algıları yöneticilere göre daha az olan üye ve gönüllülerin bu algılarını daha olumlu hale getirebilmek için ellerini daha çok taşın altına sokmaları sağlanabilir. Ayrıca ekip çalışmasının teşvik edilmesinin de faydalı olacağı düşünülmektedir.

5. “Hakkaniyet” boyutunda da, yine yöneticilere oranla daha düşük seviyede olumlu algıya sahip olan üye ve gönüllülerin daha olumlu algıya sahip olmaları, örgüt içinde istişare mekanizmasının daha aktif işletilmesi ve alınan kararların daha şeffaf olarak duyurulmasıyla sağlanabilir.

KAYNAKLAR

- Akay, H. ve Kurma, E. (2007). Sivil Toplum Kavramı, (Çevrimiçi)
http://online.bilgi.edu.tr/files/tpngo_002_01/ders_notlarisiviltoplum.doc
- Alagöz, M. Uçtu, R. ve Alodalı, M. B. F. (2004). “Teknolojik Değişimin Maliyeti Bölgesel Gelişmişlik Farklılıkları ve Sivil toplum Kuruluşlarının Yeniden Yapılanması”, *1. Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresinde Sunulan Bildiri*, 4-6 Haziran, ÇOMÜ, Çanakkale, ss.45-52
- Anbarlı, S. (2004). Demokratikleşme Perspektifinden Sivil Toplum Kuruluşlarının Siyasi İktidara Etkileri, *1. Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresinde Sunulan Bildiri*, 4-6 Haziran, ÇOMÜ, Çanakkale, ss.283-289
- Argun, T. (1997). *Değişim ve Gelecek*. Executive Excellence Dergisi, 1(9):8.
- Arslan, O. (2001). *Kuramsal ve Tarihsel Aşamalarıyla Sivil Toplum ve Türkiye Gerçeği*, Bayrak Yayınları, Birinci Baskı, İstanbul, ss.214.
- Atar, Y. (1997). Demokratik Sivil Toplumun Fonksiyonu ve Sivil Toplum-Devlet Düalizmi, *Yeni Türkiye Dergisi*, Y: 3, S: 18, ss.93-101.
- Ateş, T. (1993). İkinci Cumhuriyet Tartışmaları Abesle İştigaldir, *İkinci Cumhuriyet Tartışmaları*, Ed: C. Dizdar, M. Server, Başak Yayınları, İstanbul, s.150
- Ay, Ü.; Çelik, C. (2003). *Çalışanların Örgüt Ve Yönetmel Uygulamalar İle İlgili Algılamaları*. 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Onbirinci Oturum, Afyon, ss.45-461
- Aytaç, S. (2003). Çalışma Psikolojisi Alanında Yeni Bir Yaklaşım: Örgütsel Sağlık, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:5, Sayı:2)
<http://www.isguc.org/?p=article&id=163&cilt=5&sayi=2&yil=2003>
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara Üniversitesi, Ankara, s.184
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları. ss.216-495

- Batlis, N.C. (1980). "The Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction, Anxiety, and Propensity to Leave." *The Journal of Psychology*, 104, ss.233-240.
- Belge, M. (1998). Sivil toplum kuruluşları, *Merhaba Sivil Toplum*, Helsinki Yurttaşlar Derneği Yayını, Ankara, s.73
- Biber, A. (2002). *Halkla İlişkilerde Sosyal Sorumluluğun Oluşumu Ve Türkiye’de Sivil toplum kuruluşlarının Rolü*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara ss. 130-131
- Bilgen, H.N. (1990). *Örgüt İklimi*. Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu, Türkiye Ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara, ss.4-471.
- Bumin, K. (1998). *Batı’da Devlet ve Çocuk (2. baskı)*, Patika Yayınları, İstanbul, s. 14
- Bursalıoğlu, Z. (1967). *Okullarda Ölçme ve Değerlendirm.*, Ankara Eğitim Yayınları, Eğitim İdaresi, Ankara, s.16.
- Burton, M. R. Jorgen, L. ve Borge, O. (1999). "Tension and Resistance to Change in Organizational Climate: Managerial Implications for a Fast Paced World" *Organization Science* 7: 359-384.
- Büyüköztürk, Ş. (2003). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık, ss. 23-44
- Campetella, A. Bombal, I.G. ve Roitner, M. (1998). Defining the Nonprofit Sector: Argentina, *Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project*, No. 33, Baltimore: The Johns Hopkins Institute for Policy Studies, ss.11-19
- Can, H. (1999). *Organizasyon ve Yönetim*. Siyasal Kitabevi, Ankara, s.213.
- Cem, İ. (1995). *Türkiye’de Geri Kalmışlığın Tarihi*, Cem Yayınevi, İstanbul, s.74-78
- Cherrington, D.J. (1994). Organizational Behaviour, *The Management of Individual And Organizational Performance*, Second Edition, A Division of Paramount Publishing, Massachusetts, ss.250-257.
- Clark, J. (1996). *Kalkınmanın Demokratikleşmesi Gönüllü Kuruluşların Rolü*, Çeviren: Serpil Ural, Türkiye Çevre Vakfı Yayını, Ankara, ss. 48-49
- Çaha, H. (1997). Çıkar ve Baskı Gruplarının İktisadî Analizi, *Yeni Türkiye (Sivil Toplum Özel Sayısı)*, Sayı: 18, Ankara, ss. 417-428
- Çaha, Ö. (1999). *Sivil Toplum, Aydınlar ve Demokrasi*, İz Yayıncılık, İstanbul, s.65

- Çakmak, A. (2002). *STK'lar Yerelleşme ve Yerel Yönetimler*, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, Kasım, s. 15-16
- Çelik, H. (2007). Demokrasinin Korunması ve Geliştirilmesinin Önemi ve Bu Sürece Sivil Toplumun Katkısı, *Eğitime Bakış*, Cilt: 3, Sayı: 10, İstanbul, s. 21-22
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, 1.Basım , Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, s.12.
- Davidson, M.C.G (2003). *Does Organizational Climate Add to Service Quality in Hotels*, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 15(4). Ss.206-213.
- Defining the Independent Sector and Its Place in the National Economy, http://media.wiley.com/product_data/excerpt/67/07879572/0787957267.pdf, 1-27
- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*, Braun-Brumfield Inc., United States Of America, s.24.
- Doğan, İ. (2002). *Özgürlükçü ve Totaliter Düşünce Gelenğinde Sivil Toplum*, İstanbul, Alfa Yayınları, ss. 307
- Eroğul, C. (1992). *Çok Partili Düzenin Kuruluşu*, Belge Yayınları, İstanbul, s.131
- Erözden, O. (1998). STK'lar ve Hukuki Çerçeve ve Yenilik Talepleri, *Merhaba Sivil Toplum*, Helsinki Yurttaşlar Derneği Yayınları, İstanbul, ss. 13-14
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt İklimi*, Todaie Yayınları, Ankara, ss.6-22
- Evan, M. W. (1968). A Systems Model of Organizational Climate. In R. Tagiuri & H. Litwin (Eds.), *Organizational Climate: Explorations Of A Concept*. Division Of Research Graduate School Of Business Administration, Printed United States Of America, pp.107-124.
- Forehand, G. (1968). On the Interaction of Persons and Organizations. In R. Tagiuri, & H. Litwin (Eds.). *Organizational Climate: Explorations Of A Concept*. Division Of Research Graduate School Of Business Administration, Printed United States Of America, pp.64-82.
- Gilmer, B.V.H. (1972). *Industrial And Organizational Psychology*, Mc Graw Hill Inc., New York, s.36.
- Gözübüyük, M. (2002). *Türkiye'de Demokrasi Ve Hoşgörü Kültür Ve Eğitiminin Yaygınlaştırılmasında Sivil Toplum Kuruluşlarının Yeri Ve Önemi*, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, s. 8

- Güler, N. (2005). *Sivil Toplumcunun El Kitabı*, Editör: N. GÜLER, STGP, Ankara
- Halpin, A. (1966). *Theory and Research in Administration*, New York: The Mac Millan Co., ss.131-249.
- Harris, M. (1998). A Special of Voluntary Associations? Towards a Theory of Congregational Organization, *British Journal of Sociology*, No. 49, Issue No. 4, ss. 602-618
- Havel, V. (1991). *Open Letters*, London, Faber & Faber, s. 5
- Hayes, E.A. (1973). *A Reappraisal of the Halpin-Croft Model of the Organizational climate of schools*, School of education university of North Carolina, ss.38-48
- İçduygu, A. vd. (2006). *Uluslararası Sivil Toplum Endeksi Projesi Türkiye Ülke Raporu*, Ed. Filiz Bikmen/Zeynep Meydanoğlu, TÜSEV Yayınları, İstanbul, ss. 33-42
- İnsel, A. (1990). *Türkiye Toplumunun Bunalımı*, Birikim Yayınları, İstanbul, s.40-42
- John, C.; Taylor J. (1999). *Leadership style, school climate and the institutional commitment of teachers*. International Forum, 2(1), s.53.
- Kaldor, M. (2003). *Civil Society and Accountability*, Journal of Human Development, 4(1), 6-12.
- Kaptan, S (1998). *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*, Ankara: Tekışık Web Ofset Tesisleri, s. 45.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, ss. 76-77
- Kazancıgil, A. (1986). Türkiye’de Modern Devletin Oluşumu ve Kemalizm, *Türk Siyasal Hayatının Gelişmesi*, Ed: E. Kalaycıoğlu, A.Y. Sarıbay, Beta Yayınları, İstanbul, s.185-186
- Keane, J. (1993). *Sivil Toplum ve Devlet - Avrupa’da Yeni Yaklaşımlar*, (Çev. E. Akın vd.), Ayrıntı Yayınları, İstanbul, ss. 48-49
- Keyman, F. (2005). Avrupa’da ve Türkiye’de Sivil Toplum, *Sivil Toplum Geliştirme Merkezi*, (Çevrimiçi) <http://www.stgm.org/>
- Kırel, Ç. (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C: 28:115-136.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*, Beta Basım Yayın, İstanbul, s.226.

- Kopelman, R.E. Brief, A. ve Guzzo, R. (1990). The Role of Climate and Culture in Productivity. In B.Schneider (Eds), *Organizational Climate And Culture*, Jossey-Bass Publishers, Oxford, pp.289-301.
- Kuçuradi, İ. ve Çakmak, A. (2003). *Düşünen Sivil Toplum: Felsefi Yaklaşımlar Açılımlar*, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul, Aralık, s. 8
- Litwin, G.H. ve Robert, A.S. (1968). *Motivation and Organizational Climate*, Boston: Division of Research, Harvard Business School, pp.29-146.
- Mardin, Ş. (1999). *Türkiye’de Toplum ve Siyaset-Makaleler 1*. Ed. Mümtazer Türköne /Tuncay Önder, İletişim Yayınları, 7 Baskı, İstanbul, s. 9
- Martens, K. (2002). Mission Impossible? Defining Nongovernmental Organizations, *Voluntas: International Journal Of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Vol. 13, No. 3, 271-285
- Mertens, S. (1999). Nonprofit Organizations and Social Economy: Two Ways of Understanding the Third Sector, *Annals of Public and Cooperative Economics*, 70:3, ss.501-520
- Mullins, L.J. (1999). *Management and Organizational Behaviour*, Second Edition, Great Britain: Pitman Publishing, pp.411-425.
- Oktay, E. ve Pekküçükşen, Ş. (2004), Sivil Toplum Oluşumunda Sivil Platformların Rolü: Biga Sivil Toplum Platformu Örneği, *1. Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresinde Sunulan Bildiri*, 4-6 Haziran, ÇOMÜ, Çanakkale, ss.72-76
- Öner, M.A. (2010). “Kavram Kargaşası Üçüncü Sektör? = Sivil Toplum”, www.stgp.org/makaleler/3.sektor
- Özdalga, E. (1999). *Sivil Toplum, Demokrasi ve İslam Dünyası* (Çev. Ahmet Fethi), İstanbul, Tarih Vakfı Yayınları, s. 98
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi*, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, ss.13-58.
- Özdemir, H. (1995). *Tarih ve Politika*, İz Yayıncılık İstanbul, s.86
- Özden, K. (2008). *Sivil Toplum ve Sivil Toplum Kuruluşları*, Ed. Ali Coşkun, Seçkin Yayınevi, Ankara, ss.11-25
- Priller, E. (2001). Uluslararası Karşılaştırmada Üçüncü Sektör- Kapsamı ve Etkinlik Alanları, *Sivil Toplumun Geleceği*, Körber Vakfı, Hamburg, s.301-302
- Rogg, K. (2001). Human resource practices, organizational climate, and customer satisfaction. *Journal Of Management*, 27, pp:431-449.
- Ryfman, P. (2006). *Sivil Toplum Kuruluşları*, İletişim Yayınları, İstanbul, ss.18-24

- Schneider, B. (1990). *Organizational Climate and Culture*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco, ss.32-295.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate*, Prentice Hall, New Jersey, U.S.A, s.8.
- Şahin, Z. (2004). Sivil Toplum Oluşumunda Sivil Platformların Rolü: Biga Sivil Toplum Platformu Örneği, *1. Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresinde Sunulan Bildiri*, 4-6 Haziran, ÇOMÜ, Çanakkale, ss.239-244
- Şenatalar, B. (2001). *STK-Devlet İlişkilerine Kuramsal Bakış, Avrupa Birliği Devlet ve STK'lar*, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul, s. 9-16
- Tagiuri, R. (1968). The Concept Of Organizational Climate. In R. Tagiuri, & H. Litwin (Eds.), *Organizational Climate: Explorations Of A Concept. Division Of Research*, Graduate School Of Business Administration, Printed United States Of America, pp. 22-31.
- Tekeli, İ. (2000). Kuramsal Yaklaşımlar, *Sivil Toplum Kuruluşları ve Yasalar –Etik Deprem*, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayını, İstanbul, s. 114
- Terzi, A.R. (2000). *Örgüt Kültürü*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, s.92.
- Tosun, G. E. (2000). *Devlet Sivil Toplum İlişkisi*, Alfa Basım Yayın, İstanbul, s. 54
- Tosun, G. E. (2006). *İzmir’de Sivil Toplum*, Alfa Aktüel Yayınları, Bursa, ss. 4-51
- Tosun, G. E. (2001). *Demokratikleşme Perspektifinden Devlet-Sivil Toplum İlişkisi (Türkiye Örneği)*, Alfa Yayınları, İstanbul, s.59-60
- Ural, E. (1995). *Gönüllü Kuruluşları Toplantısı*, Türkiye Çevre Vakfı Yayını, Ankara, s. 17
- What is a Nongovernment Organization?, <http://www.sil.org/lingualinks/literacy/referencematerials/glossaryofliteracyterms/WhatIsANongovernmentOrganizati.htm>
- Wedel, H. (1997). Türkiye Cumhuriyeti'nde Sivil Toplumun Nüveleri-Demokratikleşmenin Taşıyıcısı mı Yeni Bir Seçkinler Örgütlenmesi mi? (Çev. E. Özbek). *Ortadoğu'da Sivil Toplumun Sorunları*, İletişim Yayınları, İstanbul, s.137-162
- Yavuz, C. (2003). *Turizm Potansiyelinin Değerlendirilmesinde Hakla İlişkiler Ve Sivil toplum kuruluşlarının Rolü (Karadeniz Bölgesi Örneği)*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya, s. 70

- Yerasimos, S. (2001). Sivil Toplum, Avrupa ve Türkiye, *Türkiye’de Sivil Toplum ve Milliyetçilik*, İletişim Yayınları, İstanbul, s.13-24.
- Yıldırım, İ. (2004). *Demokrasi Sivil Toplum Kuruluşları ve Yönetişim*, Seçkin Yayınevi, Birinci Baskı, Ankara, ss. 15-92
- Yıldırım, M. (2003). Sivil Toplum ve Devlet, *C.Ü. Sos. Bil. Enstitüsü Dergisi*, Cilt:27, No:2, Aralık, s.231
- Yılmaz, A. (1997). Sivil Toplum, Demokrasi ve Türkiye, *Yeni Türkiye (Sivil Toplum Özel Sayısı)*, Sayı: 18, Ankara, ss. 86-97
- Zimmermann, H. (1999). Innovation in Nonprofit Organizations, *Annals of Public and Cooperative Economics*, 70:4, ss. 586-619

EKLER

EK.1 ÖRGÜT İKLİMİ ÖLÇME ANKETİ

SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI (STK) KURULUŞ İKLİMİ ÖLÇME ANKETİ

Bir STK olarak Türk Ocaklarının iklimini ölçmek üzere yaptığımız aşağıdaki ankette 5 adet demografik 50 adet ise kuruluş iklimi ölçen soru bulunmaktadır. Anket tamamen bilimsel amaçla yapılmakta olup sonuçlar sadece yaptığımız çalışmada kullanılacak ve hiçbir surette başka yerlerle paylaşılmayacaktır. Zaman ayırdığınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Yrd. Doç Dr. Mehmet TEKİNKUŞ / Öğr. Gör. Mehmet CIRANOĞLU

I.BÖLÜM

Aşağıda ankete katılanlarla ilgili demografik özellikleri belirlemek üzere sorulmuş 5 soru bulunmaktadır. Lütfen size en uygun cevabı işaretleyiniz.

1. Eğitim durumunuz nedir?

- a) ilköğretim b) Lise c) Lisans d) Lisans Üstü

2. Kaç yaşındasınız?

- a) 25 ve altı b) 26-35 c) 36-50 d) 50 ve üstü

3. Cinsiyetiniz nedir?

- a) Bayan b) Bay

4. Ocaktaki pozisyonunuz nedir?

- a) Yönetici b) Üye c) Gönüllü

5. Türk Ocaklarında ne kadar süredir aktifsiniz?

- a) 1 yıldan az b) 1-5 yıl c) 6-10 yıl d) 10 yıldan fazla

II. BÖLÜM

Aşağıda Türk Ocağı'nın iklimi ile ilgili bir takım olgular verilmiş olup bu olgulara katılım düzeyleri ölçülmek istenmektedir. Her bir olguya ilişkin katılım düzeyinizi "X" işareti koyarak belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Ocakta işler açıkça tanımlanmış ve mantıklı bir şekilde yapılandırılmıştır.					
2. Ocakta bireysel kararlara yeterince güvenilir, çoğu zaman kontrol edilmez.					
3. Burada en iyi üyenin üst kademelere yükselmesine olanak veren bir sistemimiz vardır.					
4. Yönetimin felsefesi, yavaş ve emin adımlarla uzun vadede daha etkin olmaktadır.					
5. Ocağımızdaki üyeler arasında arkadaşça bir hava etkilidir.					
6. Ocakta, bir hata yaparsanız yönetim size anlayış gösterir.					
7. Ocakta bizler, üstün performans göstermekteyiz.					
8. Burada iyi bir izlenim yaratmanın en iyi yolu tartışmalardan ve fikir ayrılıklarından uzak durmaktır.					
9. İnsanlar Türk Ocağına üye oldukları için gurur duyuyorlar.					
10. Ocağımızda, çoğu zaman, karar verme konusunda kimin resmi yetkili olduğu açıktır.					
11. Yönetim her şeyin kendisine sorulmasından hoşlanmaz, eğer yapacağınız şeyin doğru olduğunu düşünüyorsanız, uygularsınız.					
12. Ocakta aldığınız ödüller ve takdirler, yapılan engelleme ve eleştirilerden daha fazladır.					
13. Ocağımız doğru zamanda doğru tavır konulması ile gelişmiştir.					
14. Ocağımızda, rahat ve işlerin kolayca yolunda gittiği bir atmosfer vardır.					
15. Yönetim, Ocak içinde görev alma isteğiniz ve hedefleriniz ile ilgilenir.					
16. Yönetim, ne kadar iyi yapılmış olursa olsun bir işin daima çok daha iyi biçimde yapılabileceğine inanır.					
17. Yönetimin tutumuna göre, şubeler ve bireyler arasındaki rekabet yararlı olabilir.					
18. Kendimi, iyi çalışan bir takımın üyesi gibi hissediyorum.					
19. Ocağımızın politikaları ve teşkilat yapısı açıkça belirtilmiştir.					

20. Ocağımızda yöneticilik esas olarak gönüllülere yol göstermek demektir; yapılacak iş ile ilgili sorumluluk o işi yapana verilir.					
21. Burada insanlar gösterdikleri performans nispetinde ödüllendirilmektedir.					
22. Ocağımızda maksimum etkililiğin sağlanması için karar vermeye gereğinden fazla özen gösterilir.					
23. Ocağımıza üye olanları tanımak çok kolay.					
24. Ocakta üyeler birbirlerine gerçek manasıyla güvenirlir.					
25. Ocakta bireysel ve grup performansımızı arttırmamız yönünde bir baskı vardır.					
26. Fikir ayrılığı yaşadığımızda düşüncelerimizi açıkça söylememiz gerektiği konusunda teşvik edildik.					
27. Görebildiğim kadarıyla teşkilata karşı çok fazla kişisel bağlılık var.					
28. Ocağımızda bürokrasi minimum düzeydedir.					
29. Elinizi taşın altına sokmadıkça Ocakta ilerleyemezsiniz.					
30. Ocağımızda çok fazla eleştiri yoktur.					
31. Yönetim, iyi fikirlere fırsat verir.					
32. Ocaktaki insanlar birbirlerine karşı sıcak ve samimidir.					
33. Yönetim felsefesi, insan faktörüne, hissiyatına, vb. önem verir.					
34. Yönetim, eğer üyeler mutlu iseler üretkenliğin kendiliğinden artacağına inanır.					
35. Yönetim toplantılarında amaç, karara mümkün olduğu kadar kısaca ve rahatça ulaşmaktır.					
36. Ocakta insanlar çoğunlukla kendi çıkarlarını arka plana atarlar.					
37. İdari ve yapısal esneklik, yeni ve orijinal fikirlerin oluşmasını kolaylaştırmaktadır.					
38. Ocağımızın felsefesi, insanların kendi problemlerini kendilerinin çözmesi gerektiğini vurgular.					
39. Ocağımızda iyi iş yapıldığı zaman yeterli ödül verilmektedir.					
40. Ocağımız, benzer STK'larla etkinlik konusunda yarışabilmek için riskli projeler ortaya koymak zorundadır.					
41. Ocakta yönetimle üyeler arasında yakın bir ilişki vardır.					
42. Zor bir görev üstlendiğimde diğer üye arkadaşlarımdan ve başkanımızdan yardım alacağıma inanırım.					
43. Ocakta etkin olmak için, insanlarla iyi geçinmek, üretken olmaktan daha önemlidir.					
44. Ocağımızın verimliliği, organizasyon ve planlamanın da etkisiyle üst düzeydedir.					
45. Ocağımızda bir hata yapıldığı zaman kabul edilir ve düzeltmenin yolları aranır.					

46. Eğer Ocakta hata yaparsanız tolerans gösterilir.					
47. Ocakta üyeler başarıları ile gururlanıyormuş gibi görünmezler.					
48. Katıldığım projelerde, tam olarak kime karşı sorumlu olduğum bellidir.					
49. Ocakta üyelerin sorumluluk almaması gibi bir problem yoktur.					
50. Yönetim, teşkilatlanma şekli ve otorite ile pek ilgilenmez. Bunun yerine; projelerde, "doğru" insanları görevlendirmek ile ilgilenir.					

ÖZGEÇMİŞ

Mehmet Cıranoglu 1982 yılında Ankara’da doğdu. İlk ve orta öğrenimini Bursa’da tamamladıktan sonra, 2000 yılında Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü’nü kazandı. Lisans öğrenimini 2004 yılında tamamladı. 2005-2006 yılları arasında askerlik görevini tamamladıktan sonra özel sektörde çeşitli işlerde çalıştı. 2009 yılında Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda yüksek lisans öğrenimine başladı. Mehmet Cıranoglu iyi derecede İngilizce bilmektedir. Eylül 2009’dan bu yana Gaziantep Üniversitesi Naci Topçuoğlu Meslek Yüksekokulu Yönetim ve Organizasyon Bölümünde Öğretim Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

VITAE

Mehmet Cıranoglu was born in 1982 in Ankara. After completing his primary and middle school education in Bursa, he enrolled the Department of Business Administration, Faculty of Economic and Administrative Sciences at Marmara University in 2000. He graduated from the department in 2004. Between the years 2005-2006 he went to army for his governmental duty and then he worked in different jobs in private sector. In 2009 he began to his master education in Business Administration Department at Institute of Social Siences of University of Gaziantep. Mehmet Cıranoglu writes and talks English good. He has been working as lecturer in the Naci Topçuoğlu Vocational High School in Department of Management and Organization since September 2009.