

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**SİVİL TOPLUM ÖRGÜTLERİNİN EĞİTİM AMAÇLI FAALİYETLERİ (ELAZIĞ İLİ
SENDİKA ÖRNEĞİ)**

İbrahim ÇANKAYA

YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

ELAZIĞ – 2005

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SİVİL TOPLUM ÖRGÜTLERİNİN EĞİTİM AMAÇLI FAALİYETLERİ (ELAZIĞ İLİ SENDİKA ÖRNEĞİ)

İbrahim ÇANKAYA

Elazığ Fırat Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

2005, Sayfa: 87

Bu araştırma, sivil toplum örgütlerinin eğitim amaçlı faaliyetlerini ön plana çıkarmak, bu tür faaliyetlerin önemini vurgulamak amacıyla yapılan bir alan araştırmasıdır. Araştırmanın sınırlarını, Elazığ İlinde faaliyette bulunan sendika şubeleri oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleme ise sendika üyesi olan deneklerden seçilmiştir. Deneklerin seçilmesi tesadüfi örnekleme yoluyla yapılmıştır. Araştırma kapsamına işçi ve memur sendikalarının tamamı dâhil edilmiştir. Alan araştırması sonucunda, sivil inisiyatiften deneklerin görüşleri sonucuna göre beklentilerin yüksek olduğu ve sivil toplum örgütlerinin eğitim, sosyalleşme, kültürel, ekonomik alanındaki faaliyetlerinin okul faaliyetlerinin yanında küçümsenemeyecek düzeyde olduğu gözlenmiştir. Denekler, üyesi oldukları örgütlerinin birçok alanda daha fazla rol üstlenmeleri gerektiğini vurgulamışlardır. Deneklerin genel olarak beklentileri arasında, kişisel görüş ve önerilerine daha fazla başvurulması gelmektedir. Üyeler, yetişkinlik deneyimlerinin getirdiği birikimleri bu tür örgütler yolu ile daha fazla yaşama geçirmeye çalışmak konusunda oldukça isteklidirler. Örgüt içi iletişim eksikliği, üyelerin yaklaşımlarının daha az dikkate alınması, insan kaynaklarından daha etkili şekilde yararlanma konusunda bu tür sivil örgütlerin çalışma alanlarının dar olması en önemli sorunlar arasında görülmektedir.

ANAHTAR KELİMELEER: Sivil toplum, sivil toplum örgütleri, sendika, örgüt ve örgüt kültürü, yetişkinler eğitimi.

ABSTRACT

MASTER THESIS

EDUCATION PURPOSE ACTIVITIES OF CIVIL SOCIETY ORGANISATIONS (ELAZIĞ CITY SYNDICATE EXAMPLE)

İbrahim ÇANKAYA

Firat University

Graduate School Of Social Science

Main Science Branch Of Education Sciences

2005, Page: 87

This research is a field research to bring forward the education aimed activities of civil society. Organisation and to stress the importance of these activities. The border of this research has been made by the syndicates in Elazığ. The examples of the research have been chosen among the associations which are members of syndicates. The associations have been chosen by chance. This research contains all worker and official syndicates in Elazığ city. At the end of field research, it was observed that the expectations from civil society were high according to the views of experiment members and also it was observed that the activities of civil society organisations in the field of education socializations, culture and economy were an acceptable level compared with the activities of the school. The associations have stressed that the syndicates which they are in must take more important parts in many field. Among the anticipations of the associations it comes forward to be applied their opinions and recommendation. The members which to bring to life their accumulation of experiences through this syndicates. The incompleteness of communication between members, keeping less about the member' opinion working fields of this syndicate are the most important problems.

Keywords: Civil Society, civil society organisation, syndicate, organisation culture, education of adult.

ÖNSÖZ

Bilginin, insan ve toplum yaşamında olağanüstü bir hızla dolaştığı ve etkileşiminin oldukça yoğun olduğu günümüzde bilgiyi üretmek, yönetmek ve yönlendirmek faaliyetleri sadece okul kurumları ile sınırlı değildir. Bugün, gelişmiş olan birçok ülke, sivil toplum örgütlerinin ve sivil organizasyonların eğitim faaliyetlerine olan katkısının ve eğitim faaliyetlerdeki öneminin farkına varmaktadır.

Bu araştırmanın temel amacı; Eğitim faaliyetlerinin toplumsal hayatın her köşesinde var olduğunu vurgulamak, eğitim içerikli faaliyetlere sivil toplum örgütleri aracılığıyla toplumun diğer kesimlerini de ortak etmenin önemine değinmektir.

Araştırma süresince değerli görüş ve önerilerinden faydalandığım değerli hocam Sayın Yrd. Doç. Dr Abdullah DİKİCİ'ye şükranlarımı sunarım.

Ayrıca araştırma süresince yardımlarını esirgemeyen değerli hocalarım Arş. Gör Sinan YÖRÜK'e ve Arş. Gör Muhammet TURAN'a teşekkürlerimi sunarım.

İbrahimÇANKAYA

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii

1. BÖLÜM

GİRİŞ.....	1
1.1. SİVİL TOPLUMUN TARİHÇESİ.....	2
1.1.1 Sivil Toplum Örgütlerinin Ortaya Çıkış Nedenleri.....	2
1.1.2 Sivil Toplum Anlayışının Dönüşümü.....	3
1.1.3 Sivil Toplum Örgütleri ile İlgili Tanımlar.....	4
1.1.4 Türk Toplumunda Sivil Toplum Örgütleri.....	6
1.1.5 Sivil Toplum Örgütlerinin Genel Faaliyet Alanları.....	7
1.1.5.1 Kalkınma Amaçlı Sivil Toplum Örgütleri.....	7
1.1.5.2. Yardım Amaçlı Sivil Toplum Örgütleri.....	8
1.1.6 Sivil Toplum Örgütleri ve Demokrasi.....	9
1.1.7 Bir Sivil Toplum Örgütü Olarak Sendika.....	10
1.1.8 21.Yüzyılda Sendikalar.....	11
1.1.9 Araştırma ile ilgili Literatürde Yapılan Çalışmalar.....	12
1.2 EĞİTİMİN KISA TARİHÇESİ VE KLASİK OKUL KÜLTÜRÜ.....	14
1.3 Eğitimde Postmodern Yaklaşımlar.....	15
1.4 Eğitimde Yeni Değerler.....	16
1.5 Yetişkinler Eğitimi ve Sivil Toplum Örgütleri.....	18
1.6 Geleceğin Okulları.....	19
1.7 ÖRGÜT KÜLTÜRÜ.....	20
1.7.1 Örgütsel Değişme Açısından Sivil Toplum Örgütleri.....	21
1.7.2 Örgüt Yapılarında Önem Kazanan Yeni Değerler.....	22

2. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE BAZI SİVİL TOPLUM ÖRGÜTLERİNİN EĞİTİM AMAÇLI FAALİYETLERİ

.....	23
2.1 Sendikaların Eğitim Amaçlı Yayınları.....	23
2.2 Sendikaların Eğitim Amaçlı Seminerleri.....	24
2.3 Sendikaların Eğitim Amaçlı Projeleri.....	24
2.4 Vakıfların Eğitim Amaçlı Faaliyetleri.....	25
2.4.1 Türk Eğitim Gönüllüleri Vakfı Eğitim Faaliyetleri.....	25
2.4.2 Türk Eğitim Vakfı Eğitim Faaliyetleri.....	26
2.4.3 Anne ve Çocuk Vakfı Eğitim Faaliyetleri.....	26
2.4.4 Zihinsel Engelliler Vakfı Eğitim Faaliyetleri.....	26
2.5 Derneklerin Eğitim Amaçlı Faaliyetleri.....	27
2.5.1 Türk Psikologlar Derneği Eğitim Faaliyetleri.....	27
2.5.2 Türkiye Sosyal Bilimler Derneği Eğitim Faaliyetleri.....	28
2.5.3 Türk Eğitim Derneği Faaliyetleri.....	28
2.6 Özel Eğitim Danışmanlık Merkezleri Eğitim Faaliyetleri.....	28
2.7 Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Vakfı Eğitim Faaliyetleri.....	29
2.8 Türkiye’de Eğitim Amaçlı Burs İmkânı Sağlayan Sivil Toplum Örgütleri.....	30

3. BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1 Araştırmanın Amacı.....	31
3.2 Araştırmanın Problemi.....	31
3.3 Araştırmanın Yöntemi.....	32
3.3.1 Araştırmanın Modeli.....	32
3.3.2 Araştırmanın Sınırları.....	32
3.3.3 Araştırmanın Evreni Örneklem.....	32
3.3.4 Araştırmada Veri Toplam Tekniği ve Verilerinin Değerlendirilmesi.....	33

4. BÖLÜM

BULGULAR ve YORUMLAR.....	34
---------------------------	----

5. BÖLÜM

SONUÇ ve DEĞERLENDİRMELER.....	62
ÖNERİLER.....	70
KAYNAKÇA.....	72
EKLER.....	76

TABLÖLAR LİSTESİ

1. ÖRGÜTLERDE KLASİK VE YENİ DEĞERLER.....	21
2. SENDİKALARIN EĞİTİM AMAÇLI SEMİNERLERİ.....	23
3. ARAŞTIRMAYA KATILAN DENEKLERİN CİNSİYET DAĞILIMI.....	34
4. ARAŞTIRMAYA KATILAN DENEKLERİN HİZMET YILI DAĞILIMI.....	34
5. ARAŞTIRMAYA KATILAN DENEKLERİN EĞİTİM DURUMU DAĞILIMI.....	35
6. ARAŞTIRMAYA KATILAN DENEKLERİN MESLEKİ DAĞILIMI.....	35
7. SENDİKALARIN ÜYELERİNİN HAKLARINI SAVUNMADA YETERLİLİKLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	36
8. SENDİKALARIN YAŞAMDA ÖNEMLİ DEĞİŞİKLİKLER MEYDANA GETİRDİĞİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	37
9. SENDİKALARIN BAĞIMSIZ OLDUKLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	38
10. SENDİKALARIN İLKELERİ OLAN ORGANİZASYONLAR OLDUKLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	39
11. SENDİKALARIN SADECE EKONOMİK ÇIKARLAR KONUSUNDA FAALİYET GÖSTERMEDİKLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	40
12. SENDİKALARIN SSOYALLEŞME DÜZEYİNE KATKI SAĞLAMADA ÖNEMLİ BİR YERİ OLDUĞUNA İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	41
13. SENDİKALAR YETERLİ DÜZEYDE KONFERANS VE PANELLER DÜZENLERLER YAKLAŞIMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	42
14. SENDİKALARIN İNTERNET YOLU İLE ÜYELERİN YAKLAŞIMLARINA BAŞVURDUKLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	43
15. SENDİKALARIN AKTİF OLAN ÜYELERİNİ ÖDÜLLENDİRME KONUSUNDA YETERLİ OLDUKLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	44
16. SENDİKALARIN ÜYELERİNE YÖNELİK GAZETE, KİTAP, DERGİ v.b EĞİTİM AMAÇLI YAYINLAR SUNMADAKİ YETERLİLİKLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	45
17. SENDİKALARIN KİŞİSEL GELİŞİM FAALİYETLERİNE ÖNEM VERDİKLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	46
18. SENDİKALAR ÜYELERİNE YÖNELİK GEZİLER DÜZENLERLER YAKLAŞIMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	47

19. SENDİKALAR YETERLİ DÜZEYDE EĞİTİM BURSU SAĞLAMAKTADIRLAR YAKLAŞIMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	48
20. SENDİKALARIN HUKUK,KÜLTÜR,SOSYAL ALANDA FAALİYETLERİNİN YETERLİLİĞİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	49
21. SENDİKALAR AÇIK İLETİŞİME ÖNEM VERİRLER YAKLAŞIMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	50
22. SENDİKALARIN ÜYELERİNİN GÖRÜŞLERİNE BAŞVURMA KONUSUNDA YETERLİ OLMADIKLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	51
23. SENDİKALARIN ÜYELER ARASI DAYANIŞMANIN ARTMASI İÇİN YAPTIKLARI FAALİYETLERE İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	52
24. SENDİKALARIN SIKLIKLA BASINI KULLANDIKLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	53
25. SENDİKALARIN ÇÖZÜM ÜRETİRKEN ÜYELERİ İLE İŞBİRLİĞİNİN YETERLİLİĞİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	54
26. SENDİKALARIN ÖZEL VE RESMİ GÜNLERDE ÜYELERİNİ HATIRLAMASINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	55
27. SENDİKALARIN ÜYELERİNİN TEMEL İHTİYAÇLARINI KARŞILAMADA YETERLİLİKLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	56
28. SENDİKALAR TÜM KESİMLERE HİTAP EDERLER YAKLAŞIMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	57
29. SENDİKALARIN TEKNOLOJİK DEĞİŞMELERİ YETERİNCE TAKİP ETMEDİKLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	58
30. ÜLKEMİZDEKİ SENDİKALARIN DÜNYA SENDİKALARINDAKİ DEĞİŞİKLİKLERİ YETERİNCE TAKİP ETMEDİKLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	59
31. SENDİKALARIN ÜLKEMİZDE EĞİTİM KALİTESİNİN YÜKSELMESİ İÇİN PROJELER ÜRETME KONUSUNDA YETERLİLİKLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	60
32. SENDİKALARIN İNSAN KAYNAKLARINDAN YARARLANILMASI İÇİN GÖSTERDİKLERİ FAALİYETLERİN YETERLİLİKLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	61

1. BÖLÜM

GİRİŞ

Eğitim, toplumlar için hayati önem taşıyan en önemli dinamiklerin başında gelmektedir. Eğitim yalnızca okulda, kışlada veya fabrikalarda yapılan sınırlı ve süreli bir faaliyet olmaktan çıkmaktadır. Bireyin ve toplumun çağın gereklerine göre yaşamasını öğrenmesi yaşam boyu eğitimi gerekli kılmaktadır. Eğitim sadece belirli yaşlarda, belli örgütlerde, belirli sürelerde, belirli kişilere götürülen hizmetler olmaktan çıkmaktadır (Töremen, 1995, 1).

Çağımızda eğitim, genel anlamda kişilik kazandırmak, rehberlik etmek, öğrenmenin nasıl olacağını öğrenmek, ekip kurmak, bilgiyi yaşama dönüştürmek, vizyon kazandırmak, değişimi yönlendirmek gibi bireylere önemli özellikler kazandırmak gibi amaçları daha fazla içermektedir. Bilgiyi üreten, ihraç eden artık sadece okullar değil birçok sivil örgüt ve kuruluş ta bu süreçte yer almaktadır.

Avrupa, Amerika Birleşik Devletleri başta olmak üzere dünyada birçok ülkede ve toplumda eğitim hizmetleri sadece okullar ve kamusal organizasyonlar ile sınırlı değildir. Vakıflar, dernekler, gönüllü halk kuruluşları, sendikalar v.b. birçok sivil toplum örgütleri, öğrenme, öğretme ve bilgiyi toplumsallaştırma noktasında etkin görev almaktadır.

Teknolojinin baş döndürücü hızı, bilgiyi tekelinde tutan kurumların etkinliğini azaltmaktadır. Geleceğin eğitiminde, bilgiye istenilen noktalarda ulaşılabilen, bilgilerin birbirlerini çok daha hızlı etkilediği, öğrenmeye giden yolların çoğaldığı, kişilik ve karakter eğitimine dayalı, her kesime açık, uzaktan ve bireysel tercihlere daha fazla önem verilecektir. Bu nedenlere bağlı olarak eğitim merkezleri, sadece okullar ile sınırlı kalmayıp, her kesime açık, taleplere göre hizmet verebilecek düzeyde donanımlı ve değişime açık, topluma daha çok hitap edebilen merkezlere dönüşecektir.

1.1. SİVİL TOPLUM VE TARİHÇESİ

Sivil toplum ve sivil toplum örgütleri, kavramsal olarak ilk kez batı literatüründe “Civil Societies” Sivil Toplum, “ Non Governmental Organizations” Devlet dışı gönüllü organizasyonlar, “ The Thirth Sector” üçüncü sektör anlamlarında kullanılmaktadır (Doğan, 2000,7). Tarihsel olarak Fransız İhtilali sonrası batıda, ulus devlet ve merkezi kurumlar etrafında meydana gelen yeniden örgütlenme, ekonomiden eğitime siyasal ve dini kurumlara hayatın birçok alanı, burjuva sınıfı merkezinde yeniden düzenlenmeye çalışılmıştır.

18. ve 19. yüzyıllarda kamusal alan olarak adlandırılan resmi devlet örgütü ve devlet üzerinde egemen bir zihniyet olan burjuva sınıfı, sosyal hayatın birçok noktası üzerinde etkili olmuştur. Tek bir kamusal anlayışı oluşturulmaya çalışılmıştır. Demokrasi, çok kültürlü yaşam, insan hakları gibi birçok alandaki mücadele sivil toplum, hükümet dışı toplum, 3. sınıf sektör olarak ifade edilen sivil toplum organizasyonlarının doğuşunun ve gelişiminin hızlanmasına neden olmuştur (Doğan, 2000, 14).

Özellikle 20. yüzyıl ile birlikte batıda sivil toplum örgütleri, hem çeşitlilik hem sayısal olarak giderek artmaya başlamıştır. 1950’li yıllardan sonra katılımcı demokrasinin ön plana çıkması, iki büyük savaşın insanlığı tehdidi, kapitalist hayatın meydana getirdiği dengesizlik sivil örgütlenmelerin hızlı ortaya çıkışlarının nedenleri arasında gösterilmektedir. Dernekler, vakıflar, gönüllü halk faaliyeti organizasyonları, sendikalar, esnaf ve ticari örgütlenmeler, kooperatifler hızla çoğalan ve etkilileşen sivil örgütler arasında yer almaktadır.

1.1.1 Sivil Toplum Örgütlerinin Yaygınlaşmasının Nedenleri

Özellikle Rönesans Avrupa’sından sonra gelişen “Aydınlanma Felsefesi” süreci ile birlikte başlayan toplumu salt insan aklı ve deneyimi çerçevesinde yeniden düzenlemeye çalışan, ilerlemeci anlayışlar ve bu anlayışlar etrafında düzenlenen modern ulus devletin; liberal ekonomi, aşırı nüfus artışı, yeni eğitim ve sosyal değerlerin talepleri karşısında sorunları tek merkezden yönetemeyeceği ortaya çıkmıştır.

Sivil toplum örgütlerinin ortaya çıkış nedenleri arasında sadece devlet yönetiminin yetersiz işleyişine karşı tepki gösterilmesinin, tek neden olduğu kabul edilemez. Bunun dışında özellikle 20. yüzyılın ortalarından itibaren hızla ivme kazanan katılımcı demokrasi anlayışının ve bilgi birikiminin de etkisi olmuştur.

Ekonomi, eğitim, hukuk, siyasi, sosyo-kültürel ve insani değerler açısından sivil toplum örgütlerinin hızla gelişimine neden olan faktörler genel olarak Öke ve Özdemir'e (2002,18) göre şu şekilde sıralanmaktadır:

- 1.Sanayi devrimi ile ortaya çıkan kalabalık kent merkezlerindeki, sermaye birikimine sahip sınıflar ile çalışan alt kesimler arasındaki uçurumların giderilme faaliyetleri,
- 2.Teknolojinin hızlı gelişimi ve bilgi birikiminin giderek artması sonucu ortaya çıkan kalifiye eleman ve bilgi sınıfının talepleri karşısında kamu sektörünün geri kalması,
- 3.İletişim devrimi ile beraber uluslararası etkileşimin giderek etkinlik kazanması sonucu ortaya çıkan küresel toplum ve evrensel insan hakları yardımlarının artması,
- 4.Kamusal hizmetlerin toplumun tüm kesimleri arasında eşit dağılımını sağlama çabaları,
- 5.Liberal Ekonominin dünya üzerindeki toplumlar üzerinde oluşturduğu ekonomik ve hizmet dengesizliğine karşı faaliyetlerin artması,
- 6.Temsili demokrasi yerine, katılımcı demokrasi anlayışının gelişmesi, kamusal hizmet sektörlerine, toplumun birçok kesiminin örgütlü şekilde katılması ve ortak sorumluluk paylaşımının gelişmesi,
- 7.İnsani değerlerin hızla yozlaşması karşısında toplumlar içerisinde gönüllü katılımlar ile oluşan değer merkezli organizasyonların, ulusal ve uluslararası faaliyetleri,
- 8.Birinci ve ikinci dünya savaşları, Soğuk savaş sonrası dünyada giderek artan uzlaşma çabaları,
- 9.Küresel yönetim anlayışının gelişmesi,
- 10.Taylor'cu anlayışın hâkim olduğu bürokratik örgüt geleneğinin çöküşü ve esnek yapılı örgütlerin hızla kabul görmesidir.

1.1.2 Sivil Toplum Anlayışının Dönüşümü

Sivil toplum kavramının, ortaya çıktığı dönem ile günümüzde içerdiği anlam arasında ciddi farklılıklar mevcuttur. Fransız İhtilali ile birlikte Batı Avrupa Toplumlarında ortaya çıkan ve hızla dünyaya yayılan, ulusal devlet, kamusal alan, özel alan, ulusal eğitim ve ulusal ekonomi deyimleri günümüzde tek başlarına uluslararası ilişkileri anlamaya çalışmada yetersiz kalmaktadır. Ülkelerin yeni bin yıl içerisindeki tüm ekonomik, eğitimsel ve stratejik insan kaynakları yatırımlarını hem ulusal hem de küresel-uzlaşmacı değerlere göre belirlemeleri ön plana çıkmaktadır. Bu durumun başlıca nedenleri arasında Doğan'a (2002,43) göre şunlar gösterilmektedir:

- 1- Dünyada özellikle Amerika ve Avrupa toplumlarında başlayan ekonomik işbirliği organizasyonları
- 2- Ülkeler arası beyin göçünün hızlanması,
- 3- Dünya ticaretine giderek uluslararası işbirliği yapan şirketlerin yön vermeye başlaması,
- 4- Artan iletişim yoğunluğu ve bilgi birikiminin ilerlemesi ve devletlerarası hukukun yaygınlık kazanması.

20.yy ile birlikte Avrupa, Amerika, Asya ve Afrika olmak üzere, dünyanın birçok yerinde eğitimde, siyasette, demokratikleşme sürecinde önemli değişimler meydana gelmiştir. Küreselleşme sürecinin hız kazanması ile birlikte sadece ulusal eğitim, ulusal vatandaş, ulus devlet anlayışı içerisinde dünyayı sınırlı olarak anlama çabası oldukça zorlaşmaktadır (Öke, 2001, 17). Küreselleşme sürecinin, dünyanın yeni vazgeçilmez paradigması olduğu günümüzde eğitimin, sadece ulusal değerlerle ve ticari faaliyetlerin, sadece ulus içerisinde sınırlı olduğu dönemler etkisini azaltmaktadır.

Günümüzde sanayileşmiş toplumlardan, gelişmekte olan toplumlara kadar birçok ülke her türlü dış ilişki stratejilerini, ya işbirliği içerisinde olduğu ya da kendine hedef seçtiği ülkelere ve birliklere göre belirlemektedir. Küresel etkileşimlerin daha yoğun olduğu günümüzde toplumsal davranışları, uluslararası ilişkileri, insan davranışlarını anlamlandırmak oldukça zorlaşmaktadır.

Meydana gelen değişimler siyasal düşüncelerde köklü değişimleri beraberinde getirmektedir. Bu gün yönetimler, sadece mevcut yönetici kesimlerin kararları ile sürdürülmektedir. Sivil toplumun ve sivil toplum örgütlerinin yönetimler üzerinde daha fazla hak iddia ettikleri, yetkilerin hukukla ve uluslararası ilişkilerle sınırlandırıldığı, katılımcı, denetleyici, toplum ve yönetim tipleri ön plana çıkmaktadır. Örneğin; Amerika Birleşik Devletlerin de 1980 sonrası seçimlerde yarışan siyasal partiler içerisinde, azınlıklar, kadın hakları, ekonomik, eğitimsel ve çevrecilik amaçlı kurulan sivil toplum örgütlerinin taleplerine daha açık olan, onlarla daha fazla işbirliği yapan partiler seçimlerde daha fazla toplumsal destek almışlardır (Drucker, 2003, 188).Bu durum toplumun bilinçlenmesinde ve seçmen profilleri üzerinde sivil toplum örgütlerinin önemli etkileri olduğunu göstermektedir.

1.1.3 Sivil Toplum Örgütü İle İlgili Tanımlar

Sivil toplum örgütü kavramı kesin sınırları olmaması, üzerinde tartışmaların olmasına rağmen, literatürel olarak kabul edilen yaklaşımlardan bazıları şunlardır:

— “Sivil toplum örgütleri, temsili demokrasinin, sosyal devlet anlayışının yetersizliğinden kaynaklanan bir değişimin gereğidir” (Schumpeter, 1950, 78).

— “Sivil toplum örgütleri, üyeleri öncelikle devlet dışı faaliyetlerle uğraşan ve bu faaliyetler aracılığıyla devlet kurumları üzerinde baskı ve denetim uygulayarak kendi kimliklerini koruyan gönüllü kuruluşlardır” (Keane, 1994, 21).

— “İnsanların resmi alan dışında bir araya gelerek gruplar oluşturmaları, devletin etki alanı ve ekonomik alanı dışında gönüllü olarak bir araya gelerek sosyal ilişkiler ürettikleri, yapılarıdır” (Habermas, 1999, 44).

— “Sivil toplum örgütleri, insanların doğrudan içerisinde yer aldıkları, sosyal adaletsizliğe duyarlı olan, problemlere karşı çözüm üreten, toplumsal bilinçlenmeye katkı sağlayan organizasyonlardır” (Doğan, 2002, 14).

— “Sivil toplum örgütleri, temelinde biz duygusu yatan, sivil ruh taşıyan, insanlara ve toplumsal çıkarlar lehine hizmet üreten örgütlerdir” (Schils 1991, 72).

— “Sivil toplum örgütleri, özgür bireylerden oluşan, aralarında koordine olabilen, devlete alternatif politikalar üretebilen kurumlardır” (Taylor, 1991, 16).

— “Sivil toplum örgütü, insan topluluklarının, hiçbir güç tarafından zorlanmaksızın içinde hareket edebilecekleri alanın adıdır” (Doğan, 2000, 40).

— “Sivil toplum, çoğulcu toplumsal anlayışa katkı sağlayan, gönüllülük ilkesi üzerine inşa edilen, tekelleşme karşıtı bir toplumsal anlayıştır” (Özdalga, 1999, 112).

— “Sivil toplum ve sivil toplum örgütleri, siyasal devlet organizasyonunun yerini alma çabası değildir. Siyasal otoriteyi sınırlandıran, kontrol eden, hukuki temele oturtmaya çaba gösteren, bilgilendirme, gözetleme işlevlerine sahiptir” (Özdalga, 1999, 97).

Bu tanımlardan da anlaşılacağı gibi sivil toplum örgütleri bilinçli, bilgiyi kullanabilen, güven duygusunun üst düzeyde olduğu, kolayca organize olabilmenin mümkün olduğu, hukuka dayalı devlet anlayışı ve devlet-toplum ilişkisini içermektedir. Sivil toplum, devletten tamamen ayrılan bir anlayış içermez. Sivil toplum devlet alanının dışında onunla işbirliği içerisinde olabilen, alternatif politikalar ve eleştiri üretebilen organizasyonlar alanıdır.

Sivil toplumun faaliyet alanının geniş olması, devletin demokratik yaklaşımının da bir neticesidir. Resmi paradigmalardan dışarıda alternatif, farklı düşünce ve inanışların bir arada saygılı ve ortak uyum içerisinde olması, toplumun genel karakteristik yapısı hakkında da ipuçları sunmaktadır (Çaha, 2000, 54). Özellikle günümüzde sivil toplum örgütleri insan kaynaklarına yatırım yapmaları, ekonomik ve sosyal dengesizliğe karşı alternatifler sunmaları ile ivme kazanmaktadır.

1.1.4 Türk Toplumunda Sivil Toplum Örgütleri

Sivil toplum ve sivil demokrasi, sivil toplum örgütleri, Avrupa'da meydana gelen sosyal değişimler sonucu ortaya çıkmış ise de değişik biçimleri, rolleri, misyonları ile birçok toplumda var olagelmıştır. Toplum halinde yaşamak, sosyal aktivitelerde bulunmak, yönetmek ve yönetime katılmak, insanının varlıksal özellikleri arasında olmasına rağmen kültürlerarası farklılıklar bu durumu çeşitlendirmektedir. Türk Toplumunda tarih boyunca sivil toplum geleneğinin yeterince yerleşmemiş olduğu vurgulanmasına rağmen, tarihimizde sivil toplum geleneğinin önemli işlevlerini sürdüren kurumlar meydana gelmiştir. Anadolu'nun İslamlaşması ve Osmanlı İmparatorluğunun kuruluş ve gelişme dönemlerinde ön plana çıkan Ahilik Teşkilatı, günümüzdeki anlamıyla olmasa da gönüllülük, aktif katılım, siyasal yapı ile toplum ilişkisini düzenleyen, eğitimsel faaliyetler içeren faaliyetleri ile sivil organizasyon olma özelliğine sahiptir (Doğan, İ, 2000, 39).

Osmanlı İmparatorluğu içerisinde eğitim, ekonomik, sosyal dayanışma işlevlerini sürdüren birçok vakıf ve dernek, toplum içerisinde önemli ve dengeleyici görevleri yerine getirmişlerdir. Sivil organizasyonlar kurmada başarılı olunmasına rağmen batıda olduğu gibi resmi alanın dışında devlet sistemini etkin şekilde yönlendirebilecek kamu dışı sivil bir zihniyet gelişimi Türkiye'de fazla yaygın değildir.

Selçuklu, Anadolu Selçuklu ve Osmanlı İmparatorlukları döneminde kurulan başta vakıflar olmak üzere medreseler, tekke ve zaviyeler uzun süren dönemler boyunca halk eğitimi, sosyal yardımlaşma, dayanışma, ekonomik dengelerin sağlanması, yetişkinlerin ve gençliğin temel ahlaki ve pozitif bilimleri öğrenmesi gibi birçok rolü üstlenmişlerdir. Aynı zamanda sarayın, sosyal hayat içerisindeki yükünü hafifletmenin yanı sıra toplumsal katılım örneğini de sergilemişlerdir (Akgündüz, 2000, 148).

Cumhuriyetle ilk yıllarında ise devlet eliyle ekonomik girişimleri kontrol edilen, eğitim faaliyetleri tek elden sürdürülen siyasal yapımız, 1980'lerden sonra köklü değişime uğramaya başlamıştır. Sivil toplum bilincinin hızla gelişmesi son 20 yıllık bir sürece rastlamaktadır. Devletin küçülmesi, liberal anlayışlara hızlı yöneliş, özelleştirme yoğunluğu, dış dünya ile yoğun faaliyetler, ülkemiz eğitim sisteminde olduğu gibi, toplum-devlet-birey ilişkisi ve yönetim anlayışında da etkisini göstermektedir.

Ekonomik alandan siyasete, eğitimden hukuka birçok alanda faaliyet gösteren sivil toplum örgütleri 1980 den sonra patlama göstermiştir. Bu durum ekonomiden, siyasete, eğitime toplumsal katılımının artmasını sağlamış ve çoğulculuğa zemin oluşturmaya başlamıştır (Çaha, 2000, 22).

Sorgulayan, eleştiren, organize olabilen, özgürce kimliksel haklarını savunabilen birey tipi ön plana çıkmaktadır. Bu durum, eğitim sistemini yenilediği gibi devlet anlayışını da yenilemeye zorlamaktadır. Türkiye’de 80’li yıllardan sonra hızlanan 1990’lardan sonra hızla ivme kazanan, sivil eğitim merkezleri, aile danışma merkezleri, özel okullar, özel çocuk yuvaları, vakıf ve dernekler, dayanışma kurumları, proje ve girişimcilik merkezleri v.b. yeni örgütsel faaliyetler, sivil toplumsal anlayışının önem kazanmaya başladığının göstergeleri olarak kabul edilmektedir (Çaha, 2000, 98).

1.1.5 Sivil Toplum Örgütlerinin Genel Faaliyet Alanları

Dünyada ki sivil toplum örgütleri, faaliyetleri açısından ikiye ayrılabilir. Bunlar: 1- Kalkınma Amaçlı Örgütler 2- Yardım Amaçlı Örgütler

1.1.5.1 Kalkınma Amaçlı Sivil Toplum Örgütleri

Kalkınma amaçlı sivil toplum örgütleri özellikle İkinci Dünya Savaşından sonra başta Avrupa ve Amerika olmak üzere Asya’da, Afrika’da da giderek yaygınlaşmaya başlamıştır. Özellikle dünya sermayesinin eşit olmayan dağılımı, ulusal ve uluslararası sömürgeciliğin genişlemesi, kitlesel açlıkların artması, sağlık ve eğitimde eşitsizlikler, insan hakları ihlalleri, çevre sorunları, parlamenter demokrasilerin sorunlar karşısında yetersizliğinden doğan boşluklar bu tür kuruluşların doğuşunun hızlanmasını sağlayan nedenlerdir.

Ülkemizde sanayi odaları, ticaret odaları, meslek kuruluşları, esnaf odaları bu tip sivil kuruluşlara örnek olarak kabul edilmektedirler. Ayrıca 1970’li yıllardan sonra kurulan köyleri kalkındırma amaçlı olan kooperatifler, yardımlaşma ve köylere maddi kaynak oluşturma açısından önemli işlevler yürütmüşlerdir.

Günümüzde yaklaşık iki bin civarında kalkınma amaçlı sivil örgütü dünya genelinde faaliyet göstermektedir. Ergüden’e (2001,145) göre bu tür kuruluşların faaliyet gösterdiği alanlar kısaca şu şekilde sıralanabilir:

- Ülkelerin ekonomik kalkınmalarına destek olacak projeler hazırlamak,
- Toplumsal ekonomideki eşitsizlikleri gidermeye çalışmak,
- Sektörler arası işbirliğini güçlendirmek,
- Geri kalmış bölgelere ve dünyadaki geri kalmış ülkelere yardımlar sağlamak,
- Ülkelerin veya dünya ekonomisinin, dengesiz işleyişine karşı kamuoyu oluşturmak,
- Kaynakların eşit şekilde kullanımına yönelik yaklaşımlar sunmak,
- Hükümetlerin yetersizliği karşısında alternatif yaklaşımlar sunmak,

- Özel girişimciliği desteklemek,
- İnsan kaynaklarından rasyonel düzeyde yararlanmayı sağlamak,
- Kamu sektörüne ve özel sektöre vizyon oluşturmak,
- Ülkelerin kendi iç sorunlarına ve dünyayı etkileyen sorunlar karşısında uzlaşma arayışlarını oluşturmak
- Küresel toplum olma yolunu engelleyen ekonomik dengesizlikler karşısında küresel işlevi olan organizasyonlar oluşturmaya çalışmaktır.

1.1.5.2 Yardım Amaçlı Sivil Toplum Örgütleri

Sendikalar, vakıflar, dernekler, barolar, kooperatifler, özel danışman ve rehabilitasyon merkezleri, insan kaynakları merkezleri bu kapsamdaki sivil inisiyatifi teşkil ederler. Özellikle Dünyada 1950’den sonra dünyada ve ülkemizde yaygınlık göstermeye başlamıştır. Bu tür kuruluşlar dünyanın birçok ülkesinde hem dış yardımlara tepki olarak hem de devletin yetersiz kaldığı ekonomik kalkınma ve bölgesel dengeleri sağlamak hususunda devreye girerek, sosyal yardımlaşmaya katkıda bulunmak amacıyla da yaygınlaşan gönüllü organizasyonlar özelliği de taşımaktadırlar. Ergüden’e (2001,147) göre bu tür organizasyonların faaliyetleri şu şekilde sıralanabilir:

- Kültürel mirasları korumak için kamuoyunu bilinçlendirmek,
- Eğitilmiş beyin gücünden daha fazla yararlanmak için gerekli duyarlılığı oluşturmak,
- Toplumu, sosyo-kültürel ve manevi zenginlikleri noktasında bilinçlendirmek,
- Toplumsal kesimler arası yakınlaşma ve işbirliğini güçlendirmek,
- Organize çalışma anlayışını yaygınlaştırmak,
- Basın-yayın organlarını kullanarak sosyal iletişimi zenginleştirmek,
- Ortak platformlarda buluşabilen kolektif güç birlikleri oluşturmaya çalışmak,
- Sosyal sinerjiden yararlanmaya çalışmak,
- Yoksul kesimlere yönelik eğitim-sağlık ve zorunlu ihtiyaçları gidermek noktasında yardımlar sağlamak,
- Düşünce üretmeye, paylaşmaya, deneyimleri paylaşmaya, toplumun ortak sevgilerine eşlik etmeye yardımcı olmak,
- Bölgesel veya yerel organizasyonları ve kültürleri kamuoyunun gündemine taşımak,
- Önemli projeleri, düşünceleri, duyguları, finanse etmeye çalışmak ya da finansman oluşturma konusunda yardımcı olmak,
- Genç kuşaklara eğitimsel amaçlı burslar sağlamaya çalışarak, potansiyel bireylerden yararlanmayı kolaylaştırmaktır.

1.1.6 Sivil Toplum Örgütleri ve Demokrasi

Hukuk devleti ve demokratik yönetim anlayışının gelişmesinin temelinde sosyolojik anlamda sivil toplum kuruluşları, önemli bir işleve sahiptirler. Hukuk merkezli yönetim ve devlet örgütü içerisinde, sosyal farklılıkların ve toplumsal taleplerin dikkate alınmasında araçsal rol oynayan sivil toplum kuruluşları, uzlaşmacı yönetim biçimlerinin alt yapısını oluşturmaktadırlar. Çaha'ya (2001,72) göre demokratik bir yönetim anlayışının oluşabilmesi için gereken şartlar şunlardır:

- Devletin, birçok hizmet alanını (eğitim, sağlık, vb) sivil toplum kuruluşları işbirliği ile topluma devretmesi,
- Toplumun, taleplerini organizasyonlar ve sivil örgütler oluşturarak düzenlemesi,
- Toplumsal Otonomlaşma (soysal kesimler arası sürekli işbirliği)
- Sosyal farklılıklara açık olmak ve insani değerlerde birbirini kabullenmek.

Günümüzde ekonomiden, insan kaynakları yetiştirme politikalarına; Bürokrasiden, örgüt yönetimlerine kadar birçok faaliyetin sadece kamusal devlet sektörünce gerçekleştiği ülkelerde, demokratik ve sivil toplumsal normların belirginleşmesi oldukça zorlaşmaktadır. Sivil toplum örgütlerinin en önemli rolleri arasında bastırılmış sosyal taleplerin, yeni yaklaşımların, projelerin, meşru bir şekilde dile getirilmesi bulunmaktadır. Yönetim erkinin toplum üzerindeki hukuk dışı yaptırımlarını engellemede sivil toplum örgütleri önemli bir işleve sahiptirler.

Özellikle Amerika ve Avrupa'da sivil toplum kuruluşlarının çok çeşitli (eğitim, yardımlaşma, sağlık, insan kaynakları değerlendirme) roller üstlenmeleri demokratik yönetim anlayışlarının yerleşmesini hızlandırmaktadır. Avrupa'da sivil toplum kuruluşları sadece toplumsal talepleri temsil etmekle sınırlı kalmamakta, alternatif eğitim ve yönetim projeleri üzerinde önemli çalışmalar yürütmektedirler. 2000'li yıllardan sonra başlayan 21.yy da önemli sayılabilecek mesleki teknik eğitim ve yetişkinlerin eğitimini içerisine alan Sokrates, Erasmus ve Leonardo Vıncı projelerinin hayata geçmesinde sivil toplum örgütleri, maddi ve teknik anlamda önemli destekler sağlamaktadırlar.

1.1.7 Bir Sivil Toplum Örgütü Olarak Sendika

Sivil toplum örgütleri arasında kabul edilmekte olan sendikalar, vakıflar ve gönüllü yardım organizasyonları kadar uzun geçmişleri olamamasına rağmen 19 ve 20. yüzyıllarda geniş bir kitlesel destek bulmuşlardır. Dünyada sanayi devrimi ile başlayan ve ortaya çıkan sermaye-işçi sınıfı ayrışması ve sınıflar arası hasız rekabet, sosyal ve siyasal haklarda söz sahibi olma çabaları sendikaların doğuşunu hızlandırmıştır.

İlk önemli sendikalar 19.yüzyılda İngiltere, Almanya, Fransa, Japonya, Amerika'da ortaya çıkmıştır. Sendikalar önce işçi sınıfının ekonomik ve hukuki taleplerini iyileştirme ve işçi haklarının meşrulaştırılması konusunda ortaya çıkmış olup, zamanla öteki kesimlerinde katılımıyla geniş tabanlı organizasyonlar haline gelmişlerdir (Gönel, 2001, 12).

Sendikacılık hareketlerinin başladığı ilk ülke 1850 yılında İngiltere olmuştur. İşçi kitlelerinin çalışma ve yaşam koşullarını daha iyi hale getirmek, yönetimlerde işçilerin söz hakkı olmasını sağlamak, toplumsal dengeleri sağlamak sendikaların başlıca amaçları arasındadır. İngiltere'den sonra Fransa, Belçika, İtalya, Hollanda, Avusturya, Japonya ve Almanya sırası ile sendikal hareketlerin başladığı ülkeler olmuştur. İşçi hakları temsili ile başlayan sendikalar, zamanla Avrupa ve Japonya'da politik hareketleri etkileyen, siyasal iktidarlar üzerinde baskı gücü oldukça fazla olan sivil bir insiyatife dönüşmüştür. Günümüzde hala özellikle Avrupa'da ve öteki ülkelerde sendikalar ve sendikal hareketlilik, eğitim, ekonomi, siyaset, kültür ve sosyal birçok alanda siyasal iktidarlar ile toplum arasında önemli bir işleve sahiptir. Türkiye'de ilk sendikal faaliyetler ise 1909 da kabul edilen sendika ve dernekler yasası ile başlamıştır. Türkiye'de ilk açılan resmi sendika 1952 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'dur. Çok partili sisteme geçişle birlikte sendikalar ve sivil toplum örgütleri giderek yaygınlık kazanmıştır.

İşçi sendikalarını 1960 yılından sonra memur sendikaları konfederasyonun kuruluşu izlemiştir. Sendikaların faaliyetleri arasında, sadece üyeleri ile birlikte taleplerinin devlet yönetimine sunulması yer almamaktadır. Ayrıca çalışanlara emek hukukunun oluşması için meşru zemin hazırlamaktadırlar. Gönel'e (2001,108) göre Türkiye'de ve dünyadaki sendikaların genel görevleri arasında şu faaliyetler bulunmaktadır:

- Üyelerin, ekonomik refah seviyelerini üst kesimler ile dengelemeye çalışmak,
- Çalışma ortamlarının esnekleştirilmesi ve insanı yönetim politikalarının oluşturulmasına çalışmak,
- Çalışma saatlerinin teknolojik değişimlere bağlı olarak düzenlenmesini sağlamak,
- Sağlık, sosyal, eğitim ve sosyal hizmetlerden üyelerinin ve toplumsal kesimlerin eşit düzeyde yararlanılmayı sağlamak,
- Temsil ettikleri sosyal kesimlerin ülke politikaları üzerinde söz sahibi olabilecek şekilde temsil etmeye çalışmak,
- Ekonomi politikaları ve kurum kültürü anlayışları karşısında insan kaynakları merkezli yönetim anlayışını sürdürerek, topluma yeni yaklaşımlar kazandırmak.

1.1.8 21. yüzyılda Sendikalar

Dünya, çok hızlı bir iletişim ve bilgi etkileşimi devrimini yaşarken, aynı hızlı değişimi, üretim, üretim tarzları ve ekonomik sektörler ve diğer organizasyonların da çoğu yaşamaktadır. Öncelikle teknolojinin hızlı gelişimi tek tip standart üretim yerine, çeşitli sipariş ve beğeni biçimlerine dayalı esnek üretim tipinin gelişmesi sonucunda dünyada klasik ve vasıfsız işçi anlayışını ortadan kaldırmaktadır. (Kurtulmuş, 2002, 28). Kol gücünden- bilgi gücüne geçişin egemen olduğu günümüzde üretim ve işletme dünyası bilgi kapasitesi yüksek, bilgiyi iyi kullanabilen ve paylaşabilen, nitelikli insan kaynaklarını zorunlu hale getirmektedir.

Bilgi toplumunun sendikaları, üyelerinin sadece ekonomik, hukuki, eğitim ve sosyal taleplerini destekleyen ve meşrulaştıran örgütler olarak kalmayacaklardır. Sivil toplum örgütü olan sendikalar insan kaynakları yönetimi, teknoloji eğitimi, bilgi yönetimi, organize olarak çalışabilmek, mesleki alanda yenilikleri takip edebilmek v.b birçok alanda eğitim verebilen ve danışmanlık yapan kurumlara dönüşeceklerdir. İçinde bulunduğumuz süreç içerisinde sendikalar başta olmak üzere birçok sivil toplum kuruluşu üretim ve işletme sektörleriyle işbirliği içerisinde olarak iyi donanımlı insan kaynakları yetiştiren kurumlar özelliği kazanacaklardır (Drucker, 2003, 147).

Dünyadaki tüm bu değişimler, sendikalar gibi birçok sivil toplum kuruluşu ve sosyal örgütleri de yapılanma ve işleyiş açısından değişime itmektedir. Özellikle eğitim amaçlı kurulan sendikalar Avrupa Birliği'nde ve Japonya'da alternatif, gönüllü eğitim hizmetlerini yürüten, insan kaynaklarının geliştirilmesi açısından önemli kaynaklar ve proje üreten faaliyetlerde bulunmaktadır. Avrupa Birliğinde 2000 yılından sonra Sivil Toplum Geliştirme Projesi olarak adlandırılan Euro Conceil Grupları, eğitim sendikaları ve sivil toplum örgütleri ile işbirliği içerisinde önemli proje çalışmaları yürütmektedirler.

1.1.9 İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelenmiş ve aşağıda belirtilen bilimsel çalışmalara ulaşılmıştır. Konu ile ilgili araştırmalar şunlardır:

Gemici, 2002 yılında İzmir İli Buykşehir sınırları içerisinde ‘‘Eğitim Sendikalarının Okul Geliştirme Sürecine Etkileri’’ adlı 9 Eylül Üniversitesi Eğitim Fakültesine bağlı bir yüksek lisans çalışması yapmıştır. Araştırma kapsamı içerisinde, 51 yönetici, 627 ğretmen ve 24 destek iřęveren ile görüşülmüştür. Görüşmede deneklere 49 maddeden oluşan bir anket uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır: 1- Herhangi bir eğitim sendikasına ye olan yönetici, ğretmen ve destek iřęverenler ile sendika yesi olanların algıları arasında anlamlı fark gözlenmiştir. Sendika yesi olanlar, olmayanlara göre, eğitim sendikalarının okul geliştirme sürecine olumlu katkılarının olduğunu daha çok vurgulamışlardır. 2- Yönetim kursu alan deneklerin yönetim kursu almayan deneklere göre sendikaların etkilerinin olduğu algısı, daha yüksek düzeyde tespit edilmiştir.

Yapılan diğer bir araştırma Aldatmaz’ın 2002 yılında Ankara İli 8 merkez içerisinde ilköğretim okulu öğretmenleriyle yaptığı ‘‘Türkiye’de Eğitim Sendikaları ve Etkinliklerinin Değerlendirilmesi’’ konulu, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesine bağlı, yüksek lisans çalışmasıdır. Araştırma kapsamında Ankara İli Merkez ilçelerinden Mamak, Sincan, Keçiören ve ankaya ilçelerinde görev yapan 143 öğretmenle görüşülmüştür. Araştırmada deneklerden anket ile veri toplanmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlar şu şekilde sıralanmıştır:

1-Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, memurlara sendika kurma hakkı tanırken, mevcut eğitim işkolu sendikaları grevli, toplu sözleşmeli ve siyasi hakların genişletilmesine imkân tanıyan yasa istemektedirler. 2- Sendikalar, sekiz yıllık kesintisiz eğitimi desteklemek ile beraber, uygulamalardan doğan sorunların bir an önce giderilmesini istemektedirler. 3- Sendikalar, ğretmenlik mesleğinin kazançlı ve ayrıcalıklı bir meslek haline getirilmesini istemektedirler. 4- Erkek ğretmenler bayan öğretmenlere göre sivil örgütlenmelere daha fazla önem vermektedirler. 5- öğretmenler sendikalarına toplu sözleşme ve grev hakkı verilmesini istemektedirler. 6- öğretmenler sendikaların siyasi düşünce açısından daha tarafsız olmalarını istemektedirler.

İlgili literatürde yapılan bir başka çalışma ise Tipioğlu'un "Kamu alışanlarının Sendikal Eğitimi" adlı 2003 yılında Gazi Üniöersitesi Eğitim Faköltesinde yapılmış yüksek lisans tezidir. Sendika üyeleri ve yöneticileri üzerinde yapılan araştırmada veriler mülakat tekniği ile elde edilmiştir. Araştırmada sendikalar tarafından verilen üye eğitim seminerleri v.b. faaliyetlerin üyeler üzerindeki olumlu etkileri değerlendirilmiştir.

Yapılan bir diğer araştırma ise Top'un 1999 yılında yaptığı "Milli Eğitim Bakanlığının Aldığı Kararlara Eğitim Sendikalarının Katılımı" adlı Ankara Üniöersitesine bağlı yüksek lisans tezi araştırmasıdır. Araştırmada, 5 büyük eğitim sendikasının Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde bulunan sendika şubelerinde görevli 145 sendika yöneticisi ile görüşülmüştür. Araştırma sonucunda, mevcut sendikaların bakanlık merkezince alınan olumlu kararlara katıldıkları, ancak tek taraflı alınan kararlara karşı şerh koydukları ve reddettikleri belirlenmiştir.

1.2 Eğitimın Kısa Tarihçesi ve Klasik Okul Kùltürü

Eğitim, öğrenme ve öğretme, somut değişiklikler ortaya koyabilme çabaları, insanlık tarihi kadar eskidir. Bu nedenle öğrenmek ve öğretmek sürekli yenilikler kazanabilmek, paylaşabilmek insanın varlıksal yapısının sonucudur.

Doğan'a göre, eğitim ve öğretim faaliyetleri tarih boyunca çeşitli amaçlar doğrultusunda belirli merkezler etrafında sürdürülmüştür. Tarihte bilinen ilkokullar Sümerlerde ortaya çıkmıştır. Geometrik bilimler, okuma ve yazma öğretimi, savunma ve strateji, ticari ilişkiler alanlarında toplumsal amaçlı dersler verilmiştir. İlk çağlarda batı da "Ekoller" adı verilen merkezlerde fikir-tartışmaları, güzel ve etkili konuşma ve yazma, sorgulayabilme yetenekleri kazandırılmaya çalışılmıştır. Ortaçağda batıda ise kilise merkezli kurumlar aracılığıyla eğitim hizmetleri sürdürülmüştür. (Gökberk, 1996, 45).

Türk Tarihinde ise, Osmanlı imparatorluğu'nda eğitim ve öğretim hizmetleri uzun süre sivil toplum merkezli yürütölmüşse de devlet desteği de mevcut olmuştur. Vakıflar, medreseler, tekke ve zaviyeler; değerler, İslam hukuku, vatandaşlık dersleri, yabancılarla iletişimde dikkat edilecek esaslar, insan hakları, pozitif ve dini bilimler v.b alanlarda eğitim hizmetlerini sürdürmüşlerdir (Akgündüz, 2000, 20).

Günümüzdeki anlamıyla sınırlı işbölümü içeren, sınıflandırılmış, programlanmış okul tipleri 1800 yıllarda İskoçya'da ortaya çıkmıştır. Bu okulların temel amaçları, sanayileşme ile ortaya çıkan kalabalıkların kent merkezlerine uyumu ve fabrikalardaki aşırı ihtiyaç nedeniyle gelen işçi kitlelerini iş ve çalışma düzenine uydurabilmektir (Pehlivan, 2002, 7).

Özdemir'e (2002,64) göre günümüz modern klasik okullarının genel olarak üstlendikleri rolleri ve işlevleri şu şekilde kabul edilmektedir:

- Kalabalık kent v.b yerleşim ortamlarında yığılan insan kalabalıklarının eğitim taleplerine cevap vermek,
- Öğretme ve öğrenme süreçlerinin yegâne merkezi olmak,
- Bilginin üretilip, transfer edilmesini sağlamak,
- İnsanların sosyalleşme süreçlerine katkı sağlamak,
- Devletlerin ve ulusların milli politikaları çerçevesinde, toplumsal ihtiyaçlara yönelik insan kaynakları yetiştirmek.

Bütün bu roller, sanayileşme ile ortaya çıkan sosyo-ekonomik ihtiyaçları gidermeye çalışan roller olarak kabul edilmektedir.

1.3 Eğitimde Postmodern Yaklaşımlar

Ekonomi toplumundan, bilgi merkezli topluma geçişin yaşandığı dünyamızda sosyal ve kültürel değişimler, örgüt yapılarındaki değişimleri etkilediği gibi eğitim paradigmasında da köklü değişikliklere neden olmaktadır. Modern yorumlamalara eleştirel tezlerle yaklaşan post modern yorumculara göre sanayileşme süreçlerinin getirdiği değerlerden büyük kopmalar söz konusudur. Modern eğitimde okullar, fabrika modeline göre oluşturulmuş olup, hiyerarşi, sınırlı işbölümü, tek tipleştirme, öğrenmenin monopson (piyasada tek başına egemen olmak) bir kurumla sınırlı olması, eğitim faaliyetlerinin sınırlı yaşlar ve mekânlarda gerçekleşmesi, sosyal yaşamdan kopuş gibi özellikleri ile bir kriz süreci yaşamaktadırlar (Göktürk, 1998, 802). Modern toplumun temel üretim noktası olan fabrika ve fabrikasyon sistemi, sosyal sistemlerin ve kurumların bile nasıl işlemesi gerektiğini belirler duruma gelmiştir. Taylor'un mekanik dünya görüşü bilimsel yönetim adıyla örgütlere adapte edilince eğitim örgütleri de bundan nasibini almıştır (Şimşek, 1997, 72).

Postmodern yaklaşımların temelinde, modern hayatın getirdiği yaşam tarzı ve anlayışın bir kriz içinde olduğu düşüncesi yatmaktadır. Aynı kriz bugün eğitim kurumlarında da mevcuttur. Kurumsal değerler, seri üretim, kazanç ve metalaşmış yaşam, güç elde etmek, hiyerarşi modern kurumların temelinde yatan bazı özelliklerdir. Postmodern toplumsal yapıda ise birey merkezilik, yatay ve esnek örgütlenmek, çeşitlilik, üretkenlik, sürekli yenileşmek ön plana çıkan yeni temel özellikler arasında kabul edilmektedir (Avşar, 1999, 62). Postmodern toplumsal anlayışta eğitim, sadece okul gibi tek örgüt tarafından sürdürülmektedir. Sivil toplum kuruluşları, teknoloji örgütleri gibi gönüllü kuruluşlar eğitim faaliyetlerinin sorumluluğunu üstlenmekle birlikte eğitime alternatif kurumlar artış göstermektedir. Postmodern anlayışta eğitim, bilgiyi üretebilen, öğrenmenin yollarını keşfeden, bilgiyi kullanabilen ve ağ bağlantıları ile geniş iş alanlarına dönüşmektedir.

Postmodern anlayışa göre eğitim, yaşam boyu sürmektedir. Eğitim herkese hitap edebilmeli, toplumun geneline yönelik faaliyetlerde bulunmalı ve sosyal bir ayrıcalık oluşturmamalıdır (Ilich, 1994, 44). Postmodern yapıda temel, bilgi üretmektir. Yaşamın her noktası, bilgi üreten ve bilgiyi ihraç eden akıllı bir çevreye dönüşmüştür. Sadece okul merkezli eğitim anlayışının sürdürülmesi, hem ihtiyaçları artırmakta hem de nitelikli insan gücünün yetişmesini geciktirmektedir (Toffler, 1996, 233).

Postmodern anlayışta eğitimin diğer özellikleri şu şekilde kabul edilmektedir: Bilgiyi alan değil üreten, özgürlükçü, çoklu zekâ anlayışına önem veren, kural koyan değil değer oluşturabilen, sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapan, proje üretebilen özelliklere sahip olabilecek bir anlayış hâkim olmaya başlamıştır (Drucker, 2003, 227).

Hesapçılığa göre (1998,78) yönetim, işletim, ekonomi, tüketim, eğitim, alanlarında meydana gelen değişmelerin temel nedenleri şöyle ifade edilmektedir:

- Dünya üretiminde meydana gelen temel değişmeler; tek tip üretim yerine çeşitliliğe ve taleplere dayalı ekonomik sistemin oluşması,
- Bilgi birikiminin giderek artması sonucu, birçok bilgi üreten merkezlerin oluşması,
- İletişim ve teknolojik ilerleme sonucu, insanların daha farklı kültürel ve yaşam biçimlerinden etkilenmesi,
- İşbölümünün yetersiz kabul edilmesi, daha çok bilgi ve yetenek donanımına sahip insan ihtiyacının artması,
- Zaman ve mekân sınırlılıklarının giderek azalması ve uluslararası işbirliğinin ve ticaretin giderek artması,
- Dünyada çevrecilik, anti savaşçılık, küresel barış, insanlık medeniyeti v.b birçok yeni sosyal hareketlerin ve değerlerin oluşmaya başlaması,
- Yerinden yönetim ve katılımcı demokratik taleplerin artması,
- Bürokrasi merkezli yönetim ve örgüt yapıları yerine, toplum ile işbirliği içerisinde yeni çözümler ve modeller üreten (Yataylaşmış) sivil toplumsal hareketlerin giderek artmasıdır. Bu temel nedenler klasik eğitim ve eğitim kurumlarının yönetim, işleyiş, rol merkezli yapılarında hızlı bir değişime neden olmaktadır.

1.4 Eğitimde Yeni Değerler

Bilgi toplumuna geçişin hızlandığı günümüzde ve giderek daha etkili olan yakın gelecekte de daha fazla etkili olacağı kabul edilen yeni yaklaşımlar şunlardır:

Geniş Tabanlı Okullar olarak ta tanımlanan çevreleri ve üyeleri sınırlı okullar yerine, yakın çevrenin ve toplumun birçok kesimine hitap edebilen, dışarıdan anlaşma ve işbirliği ile hizmet satın alabilen organizasyon anlayışları, giderek yaygınlık kazanmaktadır. Öğretme yerine öğrenme, rehberlik ve danışmanlık, öğrenme tekniklerinin zenginliği üzerinde duran esnek eğitim sistemi ve faaliyetleri yaygınlık kazanmaktadır (Titiz,2001,97

Yaş sınırlılıklarına göre üye kabul eden klasik okullar yerine, tercih, talep ve ilgilere göre yeniden düzenlenmiş okullar ve sivil eğitim merkezleri yaygınlaşmakta ve zorunlulaşmaktadır. Uzaktan eğitim, dünyada ve ülkemizde giderek yaygınlık kazanmakta olup, ekonomik, geniş kesimlere hitap eden, zaman ve emek tasarrufu sağlayan teknoloji toplumunun yeni eğitim talepleri arasında kabul edilmektedir (Selçuk, 2002, 24).

Sadece istatistik ve sözel ölçme araçları yanı sıra performansa, işbirliğine ve sürece dayalı yeni ölçme araçları, çağımızın ve geleceğin eğitim ve diğer örgüt yapılarının insan değerlendirme kriterleri arasında kabul edilmektedir (Ramsland, 1998, 221). Kurumsal ihtiyaçlar üzerine kurulmuş eğitim ve yönetim örgütleri yerine, bireysel tercihlerin de daha fazla önemsendiği eğitim yaklaşımları hayata geçmektedir.

Öğrenen örgüt yaklaşımı, 1970'lerde özel işletmelerde ortaya çıkan 1990'lardan sonra yönetim örgütlerine yansıyan bir anlayıştır. Öğrenen örgüt demek özetle, bir işletme veya yönetim örgütünün, yaşadığı tüm deneyimlerden sonra ortaya çıkan sonuçlardan tüm üyelerinin anında haberdar olması, ortaya çıkan problemler karşısında tüm örgüt çalışanlarının tecrübeleri sonucunda çözüm üretmeleri ve üretilen çözümlere uyum sağlamasına imkân tanıyan bir yönetim anlayışıdır (Senge, 1991,77). Öğrenen örgütlerde, işbirliği, yüksek düzeyde tüm üyeler arası iletişim, bireysel taleplere açıklık, ortak kararlara katılım söz konusudur. Bireylerin kendilerini aidiyet içinde hissettikleri kurumlarda görev ve sorumlulukların yanı sıra verimliliklerini belirleyen, ortak paylaşım sonucu ortaya çıkan duygusal süreçlerin belirleyiciliği esastır (Cooleman, 1999, 63).

Sosyal Sermaye, insanlara ve çevreye karşı ortaya çıkan, sevgi, saygınlık, hoşgörü, değerlilik, sorumluluk, vicdan v.b değerleri içine alan anlayışları ifade eder. Bu değer merkezli anlayışlar son 20 yıllık süreçte dünyada çok hızlı şekilde resmi örgütlerin, örgüt-içi iletişim sistemleri içerisinde önem kazanmaya başlanmıştır.

Örgütsel yönetim ve örgütsel zekâ yaklaşımları, plan, program ve mevzuat merkezli olarak belirlenen kurumsal prensiplerin dışında, örgütlerin kendileri tarafından geliştirilen, tüm üyelerinin üzerinde uzlaştığı yeni bir merkezleşme biçimini ifade eder. Üyelerin, sürekli birbirlerinden yeni şeyler öğrenmeleri, buldukları kurum içerisinde paylaşmaktan zevk aldıkları, olmasını istedikleri, uyulmayınca eleştirdikleri değerler kurumun ortak zekâsını oluşturmaktadırlar ve örgüt içerisine yeni dâhil olan bireylerin kolayca sosyalleşmesini sağlarlar (Erçetin, 2002, 45).

Dış disiplin yerine iç disiplin anlayışı özellikle günümüz örgüt yönetimi ve eğitim kurumları içerisinde hızla kabul edilen bir iletişim tarzıdır. Bireylere daha fazla sorumluluk vermek, bireylerin yönetime ve rollere daha fazla ortak etmek, bireylere daha fazla özgür bir alan oluşturmak, bireylere esnek bir iletişimde bulunmak, bireylerin tercihlerini daha fazla dikkate almak, verimli ve sosyalleşme düzeyi yüksek insan kaynakları yetiştirmek yeni değerler arasında kabul edilmektedir. Bilgiyi aktaran değil danışmanlık yapan örgütler, dünyada özellikle eğitim alanında olmak üzere yönetim örgütlerinin de hızla uyum sağladığı yeni örgütlenme biçimleri arasında kabul edilmektedir (Çağlar, 2001, 81).

Kendi kaynaklarını oluşturabilen örgütler, dünyada sadece sınırlı dış kaynağa bağlı örgüt anlayışının yerini almaktadır. Alana yönelik değil, mesleğe ve ilgiye yönelik eğitim ve yönetim anlayışı, bireyleri daha fazla sorumluluk alanı içerisine alan bir yaklaşım olarak hayata geçmektedir (Atay, 2001, 111).

Yaşam boyu eğitim anlayışı, eğitim yaşını ileri yaş düzeylerine yükseltmektedir. Geleceğin eğitimi, sadece erken yaşları kapsamamaktadır. Toplumun birçok kesiminden bireylerin mesleki eğitim taleplerinin artması, farklı bir dil öğrenme gereksinimi, bilgisayar ve teknolojik araçları daha iyi kullanma ihtiyacı, okulların çok fonksiyonlu hale gelmesini zorunlu hale getirdiği gibi, eğitim amaçlı özel organizasyonların da dünyada hızla gelişmesini sağlamaktadır.

Yukarıda vurgulanan bu yeni yaklaşımlar giderek yaygınlık kazanmaktadır. Bu yeni değerler yaklaşımı, eğitim örgütlerini sadece okullar ile sınırlamamaktadır. Aynı zamanda resmi kurumlar ve sivil toplum organizasyonları ile işbirliğinin hızlı bir şekilde ilerlemesine neden olmaktadır.

Özellikle 1980'lerden sonra Amerika'da ve Avrupa Birliği Ülkelerinde kentleşme, çevre düzenlemesi, proje ve kaynak üretimi, insan kaynaklarının değerlendirilmesi alanlarında sivil toplum merkezlerinin önemli katkıları olmuştur (Gönel, 2002, 113).

1.5 Yetişkinler Eğitimi ve Sivil Toplum Örgütleri

Yaşam boyu eğitim, sürekli eğitim, öğrenme toplumu v.b. yaklaşımlar son yarım yüzyıl içerisinde dünyada birçok ülke tarafından daha fazla dikkate alınarak eğitimde temel, yeni değerler arasında kabul edilmektedir. Okul eğitimi, toplum içerisindeki belirli yaş gruplarını hedef alan sınırlı hizmet imkânı sunan yapıya sahiptir. Sosyal değişimler, hızlı teknolojik değişimler, bilgi okur-yazarlığı ve bilgiyi etkili kullanma gereksinimi, eğitimin sadece okullar aracılığıyla sürdürülemeyeceği gerçeğini ortaya çıkarmaktadır.

Yetişkin eğitimi çalışmaları, 1950'de İsveç Hükümeti tarafından raporlaştırılıp hayata geçirilerek, 1970'de OECD ülkeleri tarafından hızla benimsenmeye başlanmıştır. Türk-İslam tarihi içerisinde yer alan Selçuklu ve Osmanlı toplum yapıları incelendiğinde yetişkinler eğitimi üzerine kurulan bir eğitim ve toplum anlayışı göze çarpmaktadır.

Vakıflar, medreseler, tekke ve zaviyeler, yüzyıllarca hem genç kuşaklara hem de toplumun yetişkin sınıflarına yönelik, gönüllü olarak katılım ile sosyal, ekonomik ve eğitim amaçlı hizmet sunan sivil örgütler olma özelliği kazanmışlardır. Yetişkin eğitiminin temelinde yatan temel düşünceler şunlardır: Eğitimin tüm sosyal kesimleri kapsadığı, eğitimin yaşam boyu olduğu ve insanın sürekli eğitim ve öğrenme içerisinde olduğudur. Duman'a (2000,68) göre yetişkinler eğitiminin temel sorunlar şunlardır:

- 1-Okul eğitiminin yetersizliği,
- 2- Hangi yaşta olursa olsun mevcut insan kaynaklarının etkili hale getirilemeyeşi
- 3- Sivil toplum örgütleri ve toplumun geniş bir kesiminin okulların dışında tutulmasıdır.Yetişkinler eğitiminin temel hedeflerinden birisi, zorunlu eğitim sonrası yetişkin ve yaşlı kesimlerin bilgi ve deneyimlerinden yararlanmak ve bu kesimleri toplumsal sorumluluk duygusuna yeniden ortak etmektir. Yetişkinler eğitiminin bir diğer hedefi, boş zamanların değerlendirilmesi ile atıl zaman ve emeğin üretime katılmasını sağlamaktır.

Öğrenmenin sürekli mümkün olduğunu kanıtlamaktır. Eğitim çevresini genişleterek sivil toplum örgütlerini de eğitim faaliyetleri içerisine dâhil etmektir.

1.6 Geleceğin Okulları

İçinde bulunulan hızlı değişim süreci, değişim ve yeni talepler karşısında daha akıllı ve hızlı karar verebilen örgüt yapılarını ortaya çıkarmaya zorlamaktadır (Drucker, 2003,278). Meydana gelen sosyal ve teknik değişimler eğitim ve okul kültürünü etkilediği gibi, bu kültürlerde meydana gelen değişimler de geleceğin toplum yapısı üzerinde etkili olmaktadır.

Geleceğin okulları; Hiyerarşik örgütlenme özelliğini tam olarak ortadan kaldırmaları dahi, yeni bir örgütlenme yapısını kabul etmek zorunda kalacaklardır. Bu yeni örgütlenme biçimi Esnek Organizasyonlardır. Bu örgütler, resmi örgütlerin yanı sıra sosyal çevre ile etkileşimi daha fazla olan sosyal zekâları yüksek örgütlerdir (Özden, 2002, 15).

İhtiyaçlarını, hedeflerini, vizyonlarını ve temel ilkelerini belirlemede daha fazla yetki ve sorumluluk sahibi olacaklardır. Ulusal ve uluslararası hedeflerinin yanı sıra yerel özelliklere göre de planlamalarına daha fazla önem verebileceklerdir.

Geleceğin okulları, uzaktan eğitim verebilme imkânına sahip, nitelikli insan tipi yetiştirmeyi amaçlayan, gönüllü katılıma dayanan örgütler halini alacaklardır (Selçuk, 2002, 38). Bilgiyi üretebilen, müşterilerinin taleplerine daha fazla cevap verebilen, çevresi üzerinde daha etkili kurumlara dönüşeceklerdir. Örneğin: Bilgisayar kursları düzenlemek, hizmet içi seminerler vermek, çevreden gelen taleplere göre dil kursları düzenlemek, iş seminerleri vermek, toplum halinde yaşamayı daha iyi öğrenebilmek için eğitim seminerleri faaliyetlerini sürdürmek sivil toplum örgütleri ile daha fazla işbirliği içerisinde olan, her kesime hitap edebilen, kendi kaynaklarını ağırlıklı olarak kendileri oluşturabilen örgütler halini alacaklardır.

1.7 ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

“Örgüt kültürü, temeli örgütsel öğrenmeye, öğrenen organizasyonlara dayanan bir anlayıştır” (Çelik, 1997, 46). Sivil toplumun bel kemiğini oluşturan sivil toplum örgütleri, yapıları itibarıyla örgüt olarak tanımlanırlar. Örgütler, yapıları bilinmeden, incelenmeden, örgütsel değerleri tanımlanmadan tam olarak anlaşılabilirler.

Örgütsel kültür, “Örgüt üyelerinin paylaştığı duygular, düşünceler, normlar, etkileşimler, beklentiler, varsayımlar, inançlar ve değerlerden oluşmaktadır” (Balcı, 1998, 67). Örgüt kültürünün bilinmesi örgütlerin, performansları, kimlikleri, birliktelikleri, işlevleri hakkında kolay bilgi elde edilmesini sağlar. Örgüt kültürü güçlü bir sosyalleşme duygusu oluşturur. Örgütlerin sembolleri, değerleri, normları, mitleri, hikâyeleri, değer yargıları örgütsel kimliklerini yansıtır. Örgütsel kimlikten yoksun organizasyonlar, sivil toplum örgütleri, eğitim kurumları, v.b amaçlar için bir araya gelen topluluklar uzun süreli performans göstermeden dağılmaktadırlar.

Eğitimin sacayağı olan okullar gibi, bugün toplumların önemli bir sacayağı olan sivil organizasyonlar da örgüt kültürü yaklaşımı ile değerlendirilmelidir. Okullar gibi sivil örgütlerde sadece rasyonel ve pozitivist açıdan değerlendirilemezler. İnsanların esnek yaklaşımları neticesinde kuruldukları için kültürel yaklaşımlar neticesine göre de değerlendirilmelidir (Şişman, 2002, 178).

“Sivil toplum örgütlerinin etkili planlama, aktif ve gönüllü katılım, başarılı çalışmalar yapabilmeleri, üyeleri ile birlikte örgütsel kimlik kazanmalarına bağlıdır” (Kreps, 1986, 82). Etkili bir örgüt kültürüne sahip bir organizasyon, üyeleri ile birlikte etkili bir bütünleşme, etkili takım çalışması, etkili performans özellikleri göstermektedir.

Birçok alanda faaliyet gösteren örgütler gibi sivil toplum örgütlerinin de uzun vadeli faaliyet göstermeleri, değişime yol gösterebilmeleri için devletler ve toplumlar tarafından meşru kabul edilmelerinin yanı sıra, örgütsel bir kimlik kazanmaları gerekmektedir. Sivil toplum örgütlerinin örgütsel kimlik kazanabilmelerinin en önemli özelliklerinden biri devletten görece özerk, gönüllü katılım ortaklığı göstermeleri gerekir. Örgüt kültürü, organize faaliyetleri değerlendirmede en etkili ve en tutarlı yaklaşımlardan biridir. Organize olmanın sürdürülebilmesi için, örgüte inanmışlık, örgütsel adanma, insanı önemsemenin olması ve bireyin hedefleri ile örgütlerin hedeflerinin özdeşleştirilmesi gerekmektedir (Balcı, 2003, 27).

1.7.1 Örgütsel Değişme Açısından Sivil Toplum Örgütleri

Birçok örgütte olduğu gibi sivil toplum örgütlerinde de değişimi sağlamak, yönetmek, benimsetmek oldukça zordur. Örgütsel kimlikleri güçlü, sosyalleşme düzeyi yüksek olan örgütlerde değişimi yönetmek etkili çaba gerektirir (Çelik, 1997, 68). Dünya, ekonomik, kültürel, sosyal, teknolojik, siyasal açılardan hızlı bir değişim yaşamaktadır. Bu değişime paralel olarak değişimin izlenmesi yeni taleplere cevap verilmesi, değişim talepleri karşısında örgütlerin kendilerini hızlı yenileyebilmeleri ayakta kalabilmelerini ve varlıksal etkinliklerini artırmayı sağlayacaktır.

Bilginin çok hızlı yayılması toplumsal hayatı etkilediği gibi, eğitim sistemlerini de hızlı bir değişime zorlamıştır. Bilginin çok merkezden üretilip sunulduğu günümüzde sosyalleşmenin sağlandığı ortam sadece resmi eğitim kurumları değildir. Bilgiyi etkin kullanan, yönlendiren, bilgiye kolay ulaşan, değişimi önceden karşılayan ve yöneten, sivil örgütler daha fazla toplumsal talepler ile karşı karşıyadır (Drucker, 2003, 56). Sosyal değişimlerin çok hızlı olduğu zamanımızda değişimin yönünü ve stratejisini belirlemekten uzak olan kurumlar çok hızlı bir şekilde ortadan kalmaktadır. Yeni organizasyonlar ve kurumlar toplum hayatındaki sahnede yerini almaktadırlar.

Örgütsel kültür yaklaşımı çerçevesinde ele alınacak olunursa, sivil toplum örgütlerindeki değişim son 50 yıl içerisinde hızlanmıştır. Avrupa'da başlayan çevresel hareketler, kadın örgütleri, ahlaki değerleri savunan örgütler, dünyada gelişmeye başlayan yeni cemaat tipleri, örgüt yapılarının geleneksel anlamının dışına çıktığını, gönüllü katılıma bağlı olduğunu ve örgütlerin birey-örgüt ilişkisi merkezinde oluşmaya başladığını göstermektedir (Çayır, 2001, 20). Günümüz örgütlerinde açık sistem, yaratıcılık, işbirliği, eşgüdüm, insan kaynaklarına yatırım, esnek yönetim, yatay gelişme, dışa açılım özellikleri yeni değişim stratejileri olarak kabul edilmekte ve örgütlerde daha aktif birey tipi zorunlu hale gelmektedir.

1.7.2 Örgüt Yapılarında Önem Kazanan Yeni Değerler

Daha önceki bölümlerde de vurgulandığı gibi sosyal, ekonomik, teknolojik, yönetim anlayışlarında meydana gelen değişimler daha çok örgüt yapıları ve işleyiş biçimleri üzerinde etkili olmaktadır. Klasik örgüt yapıları yönetim felsefesi, işleyiş tarzı ve hizmet alanları bakımından günümüz dünyasında köklü değişimler geçirmektedirler. Önce özel işletmelerde başlayan yeniden yapılanma süreci 1980 sonrası resmi örgüt yapılarında da ortaya çıkmaya başlamıştır.

Balcı, Özdemir ve Özden'in (2002,82) genel olarak örgütlerin değişen yapıları hakkındaki karşılaştırmaları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

TABLO: 1 ÖRGÜTLERDE KLASİK VE YENİ DEĞERLER

Klasik Örgüt Değerleri	Örgütlerde Yeni Değerler
Uzun Süreli Çalışma	Kısa Süreli Çalışma
İleri Düzeyde İşbölümü	Birçok Alanda Uzmanlaşma
Kurum Kültürünün Önemi	Bireysel Tercihlerin Önemi
Hiyerarşik Çalışma	Takım Ruhü
Dış Disiplin	İç Disiplin
Yarı Açık İletişim	Açık İletişim
Bilgi Aktaran	Bilgiyi Üreten
Yüz yüze Etkileşim	Uzaktan İletişim
Sınırlı Teknoloji	İleri Teknoloji
Mevzuat Merkezçilik	Değerlerle Teknoloji
Yeteneklerin Gizlenmesi	Yeteneklerin Paylaşımı
Yasal Zorunluluk	Gönüllü Katılım
Yönetmek	Rehberlik
Sınırlı Mekânlar	Uzak Mekânlar
Teorik Çalışma	Pratik Çalışma
Öğretme	Öğrenme
Mevcut Kaynakları Kullanmak	Yeni Kaynakları Oluşturmak
Resmi Değerlendirmeler	Sürekli Performans
Sınırlı Sorumluluk	Geniş Sorumluluk
Dikey İlişki	Yatay İlişki (Toplum ile)
Formel Öğrenme	Sosyal Öğrenme
Sırlı Çevre	Geniş Çevre

İfade edilen bu yapısal, işleyiş ve yönetim felsefelerindeki dönüşümler örgüt yapıları içerisinde hızlı bir şekilde benimsenmektedir. Örgütsel değişimler kısa sürede meydana gelmedikleri gibi dönüşüm süreci örgütlerde çatışmalara ve yozlaşmalara neden olmaktadır. Bu problemlerin en önemli nedenlerinden birisi de örgütsel birlikteliklerin yani örgüt kültürünün bireyler tarafından öğrenilmemesi ve örgütsel yabancılaşmadır. Örgütlerdeki yabancılaşmanın azaltılabilmesi için bireylerin aidiyet duygusu içerisinde hissedebileceği bir örgüt işleyişi oluşturmakla mümkündür.

2.BÖLÜM

TÜRKİYE'DE SİVİL TOPLUM ÖRGÜTLERİNİN EĞİTİM AMAÇLI FAALİYETLERİ

Türkiye'de eğitim amaçlı sivil toplum faaliyetleri Selçuklu ve Osmanlı imparatorlukları dönemine kadar geçmişe uzanmaktadır. Cumhuriyetin ilk yılları ile birlikte durağanlaşma dönemi yaşamış ise de 1950'den sonra sivil örgütlerin eğitim amaçlı çalışmalara hız vermesi ve bu alanda kurulan örgütlerin sayısı artış göstermeye başlamıştır. Türkiye'de 1980 den sonra sivil toplum anlayışı ve faaliyetlerinde çok hızlı bir artış yaşanmıştır (Çaha, 2000, 52). Türkiye'de eğitim amaçlı faaliyet gösteren ya da yardımlarda bulunan sivil toplum örgütleri arasında Sendikalar, Vakıflar, Dernekler, Eğitim ve Danışmanlık Merkezleri, Özel eğitim merkezleri yer almaktadır. Bu kuruluşların faaliyetleri kısaca aşağıda belirtilmiştir.

2.1 Sendikaların Eğitim Amaçlı Yayınları

TÜRK EĞİTİM SENDİKASI: 1-Türkiye'de İstihdam, İşsizlik ve Sorunları, 2-Kamu Reform Tasarısı Projesi, 3-Avrupa Birliği ve Türk Eğitim Sistemi Karşılaştırmalı Araştırması, 4-Eğitimde Yükselen Değerler. 5-Türkiye'de Eğitim Sorunları, 6-Üniversiteler Araştırması, 7-Türkiye'de Öğretmen Sorunları <http://www.kamusen.org.tr/hizmetler/htmail>(4Ocak 2005).

EĞİTİM SENDİKASI: 1-Demokratik Eğitim Kurultayı, 2-Eğitim Yönetimi ve Üniversitelerde Reform, 3-Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi Gerçeği, 4-Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme ve İstihdam, 5-Anketler ile Eğitim Gerçeğimiz, 6-Etkili Öğretmen Olabilmek, 7-Sınıfta Demokrasi, 8-Türk Eğitim Sisteminde Ders Programları, 9-YÖK'ün Sorunu Ne, 10-Türkiye'de Siyaset ve Eğitim. <http://www.kesk.org.tr/yayinlar/htmail> (6Mart 2005).

TES-İŞ SENDİKASI: 1-Türkiye'de İnsan Kaynakları Geliştirme Raporu, 2-Enerji Kullanımı Sorunları, 3-Sosyal Güvenlik, İşçi Sağlığı ve İşçi Güvenliği, 4-İşyeri Çalışma Hukuku, 5-İş Hayatında Disiplin ve Disiplin Cezaları, 6-Özelleştirme Sorunu <http://www.tesis.org.tr/hizmetler/yayinlar/htmail> (7 Nisan 2005).

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI: (Türk-İş) 1-Avrupa Birliği ve Girişimciliğin Geliştirilmesi Projesi, 2-Mesleki Eğitim Sistemimiz ve Sorunları, 3-Rakamlarla Türkiye ve Eğitim, 4-Türkiye'de İstihdam ve Bilgi Kullanma Yeterliliği Raporu, 5-Kadın Gücü İstihdamı, 6-İş Sağlığı Güvenliği.

TÜRKİYE KAMU SENDİKASI: (KAMU SEN) 1-AB Nasıl Bir Türkiye İstiyor, 2-Misyonerlilik, 3-Birçok Konuda Yardımcı El Kitabı, 4-Türkiye'de İstihdam Sorununa Çözümler.

2.2 Sendikaların Eğitim Amaçlı Seminer Faaliyetleri

TABLO: 2 Kamu Sendikaları Konfederasyonu Seminerleri

SEMİNER KONULARI	TARİH	ADEDİ
Çevre ve İnsan	2003	1
Kayıt Dışı Ekonomi	2003	1
Sanayide Çalışan Çocuklar	2003	3
Yönetici Semineri	2003	1
İş Başında Eğitim	2003	61
Kadın Üye Eğitimi	2003	5
Personel Eğitim	2003	1
İşitme Engelliler Eğitimi	2003	1
İşletmeleri Geliştirme	2002	19
Kadro Eğitimi	2002	12
Türkiye’de Kadın İşgücü	2002	1
AB Sosyal Politika	2001	1
Temsilciler Eğitimi	2001	1

<http://www.kamusen.org.tr/faaliyetler/htmail>. (4 Mayıs 2005).

2.3 Sendikaların Eğitim Amaçlı Projeleri

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Memur Sendikaları Konfederasyonu, Dünya Çalışma Örgütü (ILO) İşbirliği ile 1997 yılında Türkiye’de Ankara, İstanbul, İzmir İlleri merkez olmak üzere, 7 büyük şehirde şubeler aracılığıyla “Çalışan Çocuklar Bürosu” oluşturulmuştur.

Projenin amaçları arasında erken yaşlarda çalışma hayatına atılan veya atılmak zorunda bırakılan 10–17 yaşları arasındaki çocuklara;

- 1.İş yaşamındaki güçlükleri karşısında rehberlik desteği sağlamak,
- 2.Aileler arası diyalog oluşturma ve ailelerine yönelik eğitim faaliyetlerinde bulunmak,
- 3.Çalışan çocukların yeteneklerini geliştirebilecekleri ve bu sayede özgüvenlerini kazanabilecekleri bürolarda ortamlar oluşturmak,
- 4.Sağlıklı barınma ortamları olmayan çocuklara özel kreşlerde, yurtlarda ve ev ortamlarında barınma ortamları sunmak,
- 5.Eğitim ve sağlık taleplerini ücretsiz karşılamak,
- 6.İş yerlerindeki çalışma mekânlarının iyileştirilmesi için işveren ile işbirliği kurmak,
- 7.Her türlü psikolojik sorunlarına cevap vermeye çalışan rehberlik merkezleri oluşturma çabaları vardır.

Bu amaçlar doğrultusunda 1993 yılında başlayan proje 4 yıl içerisinde tamamlanmıştır. Proje kapsamındaki illerde 2500’ün üzerinde çocuğa ulaşılmıştır <http://www.tisk.org.tr/faaliyetler/htmail> (6 Mayıs 2005).

2.4 VAKIFLARIN EĞİTİM AMAÇLI FAALİYETLERİ

Sosyal medeniyetimizin inşasında ve yükselmesinde vakıflar kadar rolü olan başka bir organizasyon saymak pek mümkün görünmemektedir. Türk Toplumunun tarihi yapısı, vakıf örnekleri ile doludur. Selçuklu ve Osmanlı imparatorluğundan alınan miras halen yaşatılmaya devam edilmektedir. Türkiye’de sosyal, ekonomik, kültürel, eğitim amaçlı hizmet üreten vakıfların sayısı oldukça fazladır. Bunlardan bazı önemli faaliyetler aşağıda belirtilmiştir.

2.4.1 Türk Eğitim Gönüllüleri Vakfı Eğitim Faaliyetleri

İstanbul, Ankara, İzmir, Antalya, Eskişehir, Van, Samsun, Gaziantep, Diyarbakır, Afyon illerinde Eğitim Parkları oluşturulmuştur. Bu parklarda 3–15 yaşlar arasındaki çocuklara hitap edebilen;

- 1.Oyun Atölyeleri,
- 2.Satranç v.b düşünce oyun merkezleri,
- 3.Sosyal değerlere uyum dersleri,
- 4.Temel insan hakları,
- 5.Girişimcilik,
- 6.Kitap okuma saatleri,
- 7.Medy kulübü oluşturmak,
- 8.Fotoğrafçılık, tiyatro, edebiyat v.b kulüpleri,
- 9.Ana dil destek dersleri,
- 10.İngilizce grup eğitimi,
- 11.Bilgisayar eğitimi verilmektedir.

Zenginleştirilmiş eğitim ve öğrenme merkezli ortamlar, ailelerin tercihlerine göre okul dışı eğitim zamanlarında sürekli ve aktif çalışmaktadır <http://www.tegv.org.tr/faaliyetler/htma11> (7 Nisan 2005).

2.4.2 Türk Eğitim Vakfı (TEV) Eğitim Faaliyetleri

Türk Eğitim Vakfı, ülkemiz eğitim sistemine önemli katkısı olan sivil organizasyonların başında gelmektedir. 1930'lerden günümüze kadar yaklaşık yirmiye yakın kolej tipi eğitim kurumlarını Milli Eğitim Bakanlığına kazandırmışlardır.2004 yılı içerisinde elli bin çocuğa kitap ulaşımını temin etmişlerdir. Yine 2004 yılı içerisinde ortaöğretim ve üniversite öğrencileri başta olmak üzere yirmi bin kişiye eğitim bursu sağlanmıştır. <http://www.tev.org.tr/faaliyetler/html> (2 Ocak 2005).

2.4.3 Anne ve Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV)

Merkezi Ankara ve İstanbul'da bulunan Anne ve Çocuk Eğitim Vakfı özellikle, Doğu ve Güneydoğu Bölgelerinde faaliyet göstermektedir. Anne Çocuk Vakfının 1994 yılından itibaren yürüttüğü çok önemli eğitim projeleri şunlardır:

1.Baba Destek Projesi çerçevesinde, özellikle temel eğitim yaşı içerisinde çocuk eğitiminde babaların sorumluluklarını artırmak için babalara yönelik seminerler düzenlenmiştir.

2.Okul Öncesi Eğitim Projesi; 2003 yılında başlayan proje 2004 yılında da devam etmiştir. Doğu ve Güneydoğu İllerindeki merkez okullarda eğitim gören ana sınıfı öğrencilerinin programlarını, materyal ve bakış açısı olarak zenginleştirerek, destek sunulmaya çalışılmıştır.

3.Anne Destek Projesi; 2003 yılı içerisinde Diyarbakır İlinde yaz ayları boyunca okul merkezlerinde uzman ekipler desteğinde, çocuk eğitimi, iletişim, temel ahlaki değerler v.b. alanlarda dersler verilmiş ve 400 kadın eğitim görmüştür.

4.Televizyon Yolu İle Eğitim Projesi; 2001 yılında TRT işbirliği ile hayata geçirilmiştir. Yayın kapsamında bilgilendirici ve olumlu model oluşturabilen çizgi filimler, çocuk tiyatroları, yarışma programları ve paneller düzenlenerek 65 bölüm halinde yayınlanmıştır <http://www.acev.org.tr/faaliyetler/html> (21 Mart 2005).

2.4.4 Zihinsel Engelliler Vakfı Eğitim Faaliyetleri

Türkiye'de 2004 yılında Sağlık Bakanlığı verilerine göre sayısı 11 milyona varan özürllüler, önemli bir kitleyi oluşturmaktadırlar. Eğitim Sistemimiz içerisinde özürllülere yönelik geniş çaplı istihdamın olmayışı Özel ve sivil kuruluşların önemini giderek artırmaktadır. Türkiye'nin birçok yerinde zihinsel engelliler vakfına bağlı özel eğitim merkezleri bulunmaktadır. Merkezlerdeki temel faaliyetler şunlardır:

- 1.Özel okuma yazma kursları,
- 2.Ev ekonomisi eğitimi,
- 3.El ve davranış becerisi geliştirme eğitimi,
- 4.Basit araç yapım eğitimi,
- 5.Özel iletişim uygulamaları,
- 6.Spor eğitimi <http://www.zev.org.tr/faaliyetler/htmail> (21 Mart 2005).

2.5 DERNEKLERİN EĞİTİM AMAÇLI FAALİYETLERİ

Gönüllü katılım ve çıkar amaçlı olmadan kurulan dernekler; yardımlaşma, dayanışma, kalkındırma, projelendirme, güzelleştirme v.b. alanlarda faaliyet göstermektedirler. Türkiye’de en yaygın olarak gözlenen sivil toplum örgütleri içerisinde dernekler yer almaktadır. Bu derneklerin faaliyetlerinden bazıları şunlardır:

2.5.1 Türk Psikologlar Derneği Eğitim Faaliyetleri

Türkiye’de eğitim faaliyetleri içerisinde önemli bir yere sahip olan dernekler içerisinde Türk Psikologlar Derneği, Hacettepe, Ortadoğu ve diğer üniversitelerden akademisyenlerin desteği ile oluşturulmuştur. Temel eğitim hizmetleri içerisinde;

- 1.Her kesime açık yıl boyunca psikoloji seminerleri,
- 2.Çocuk genç ve yetişkinlere yönelik yaratıcı düşünme seminerleri,
- 3.Sınav kaygısını yenebilme teknikleri seminerleri, (Yıl Boyunca)
- 4.Yetişkinlere yönelik stres ile başa çıkma yolları,
- 5.Aile danışmanlık seminerleri,
- 6.Travma psikolojisi,

Bu faaliyetler derneğin olduğu merkezlerde, yıl boyunca birçok kesime yönelik faaliyetler olarak sunulmaktadır. <http://www.psikolog.org.tr/faaliyetler/htmail> (13 Şubat 2005).

2.5.2 Türkiye Sosyal Bilimler Derneği Eğitim Faaliyetleri

Türkiye Sosyal Bilimler Derneği, 1968 yılında akademisyenlerin işbirliği ile kurulan gönüllü sivil organizasyonların başında gelmektedir. Kuruluşun ülkemizde gerçekleştirdiği önemli proje çalışmaları şunlardır:

- 1.Şehirlerde Sosyal Değişmenin Sonuçları (İzmir Örneği)
- 2.Türkiye’de Sosyal Bilimlerin Geliştirilmesi Projesi,
- 3.Türkiye’de Eğitim Sorunları ve İç Göç Araştırması,
- 4.Kent Yönetimi Araştırması,
- 5.Türkiye’de Sokak Çocukları Araştırması,
- 6.Türkiye’de Aile Yapısının Değişimi Sosyo-Ekonomik Neden ve Sonuçları.

YAYINLARI

- 1.Sosyal Değişmenin Psikolojik Boyutları, Çiğdem Kağıtçıbaşı,
- 2.Örgütlemeyen Kent, Mübeccel Kıray,
- 3.İnsan ve İnsanlar, Çiğdem Kağıtçıbaşı,
- 4.Türkiye’de Modernleşme ve Bürokrasi, Metin Heper,
- 5.Örgüt Sosyolojisi, Ayşe Öncü,
- 6.Türk Toplumunda Kadın <http://www.Sosyolojiderneği.com.tr/yayınlar/htmail> (27 Mart 2005).

2.5.3 Türk Eğitim Derneği (TED) Faaliyetleri

1930 yılından beri ülkemizde eğitim faaliyetlerinde bulunan etkili sivil toplum örgütlerinin başında Türk Eğitim Derneği gelmektedir. Dernek, 25 binin üzerinde bursiyer öğrenci sayısı, 18 şehirde faaliyet gösteren TED Kolejleri ile ülkemizde eğitim faaliyetlerinde bulunan büyük bir organizasyondur. Türk Eğitim Derneği her kesimden gönüllü katılım üyeliği kabul etmektedir. <http://www.ted.com.tr/tarihçe/htmail>. (8 Mayıs 2005).

2.6 ÖZEL EĞİTİM DANIŞMANLIK MERKEZLERİ EĞİTİM FAALİYETLERİ

Türk eğitim sistemi içerisinde oldukça yeni olan danışmanlık merkezleri, özellikle Amerika ve Avrupa Birliği Ülkelerinde eğitim sektörü içerisinde önemli bir yere sahiptirler. Özel eğitim danışmanlık merkezleri, genellikle pedagoji, sosyoloji ve psikoloji eğitimi almış uzmanlar desteğinde çalışmaktadırlar.

Devletin resmi kurumlarınca teftiše açık olarak kurulan bu merkezlerde; Özel eğitim, oyun, gezi ve seyahatler, toplum kurallarını öğretme ve öğrenme, gazete ve dergi çıkarma, bilgisayar, yaş seviyesi ve taleplere göre yabancı dil eğitimi verilmektedir. Ailelerin isteklerine göre, özel okul merkezlerinde ya da ev ortamında hizmet sunulmaktadır. Ülkemizde bu kuruluşlara en önemli örneklerden biri Mature Aile Danışmanlık Merkezi'dir. Ülkemizde İstanbul ve Ankara İli merkezlerinde faaliyet göstermektedir. Çocuk gelişim uzmanları, psikologlar, eğitimciler, emekli öğretmenler ve akademisyenlerin gönüllü katılımı ile 1999 yılında kurulmuştur. Merkezin en önemli yürürlükte olan projeleri arasında Türkiye'de ilk kez uygulanan ev öğretmenliği sistemi yer almaktadır. Sistem içerisinde:

- 1.0-6 ve 6-12 yaş çocuklarına yönelik,
- 2.Ailelerin tercihlerine göre hafta içi, tam gün veya yarım gün,
- 3.Yuva ve okul sonrası destek programları,
- 4.Uzmanlar ile karma çalışma uygulamaları,
- 5.Dil ve bilişsel gelişim uygulamaları,
- 6.Ruhsal ve duygusal gelişmeyi destekleyen uygulamaları,
- 7.Aile ile sürekli diyalog ve çocuklar üzerinde etkili değerlendirmeler,
- 8.Yetenek keşfi dersleri,

9.Oyun, tiyatro, proje hazırlama çalışma teknikleri, verilmektedir. Dersler ev ortamında ve zengin çevre işbirliği ile sürdürülmektedir. <http://www.mature.com.tr/faaliyetler/html> (3 Aralık 2004).

2.7 Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu Eğitim Amaçlı Faaliyetleri

Türkiye'de iki milyonu aşan üye sayısı ile en önemli sivil toplum organizasyonlarının başında yer almaktadır. Esnaf ve Sanatkârlar Odasının ülkemize kazandırdığı önemli proje çalışmaları şunlardır:

- 1.Türkiye'de Çocuk İşçilerinin Rehabilitasyonunda Sivil Toplum Kuruluşları ile İşbirliği,
- 2.Avrupa Birliği Kapsamında Esnaf Eğitimi ve Girişimcilik,
- 3.Ailelerin Gelirlerine Doğrudan Katkı Yaparak Çocuk İşçilerin Ortadan Kaldırılması,
- 4.Türkiye'de Kadın Girişimciliğinin Geliştirilmesi <http://www.tesk.org.tr/projeler/html> (2 Mayıs 2005).

2.8 Türkiye’de Eğitim Amaçlı Burs İmkânı Sağlayan Sivil Toplum Örgütleri Örneği

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Harb-İş Sendikası, Türk Eğitim Sendikası, Türkiye Memur Sendikaları Konfederasyonu, Türk Eğitim Vakfı, Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı, Koç Eğitim Vakfı, Sabancı Eğitim Vakfı, Has Eğitim Vakfı, İnsan Kaynakları Geliştirme Vakfı, Sema Yazar Vakfı, İlköğretim Yardımlaşma Vakfı, Türkiye Öğretmenler Vakfı, İstanbul Ticaret Odası, Ankara Ticaret Odası, Türkiye Yazarlar Vakfı, Anne Çocuk Eğitim Vakfı, Türkiye Tabipler Odası, Türkiye’de önemli sayılabilecek sayıda kişiye eğitim amaçlı burs imkânları sağlamaktadırlar.

3. BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN METEDOLOJİSİ

3.1 Araştırmanın Amacı

Araştırmada genel amaçlar dışında bu genel amaca bağlı alt amaçlar vardır. Bu amaçlar, aşağıdaki gibi ifade edilmektedir:

Araştırmanın genel amacı, sivil toplum örgütlerinin Elazığ İli (sendikalar örneği), eğitim amaçlı faaliyetlerini ön plana çıkarmak, değerlendirmek, eğitim faaliyetlerinde resmi kurumların yanı sıra sivil organizasyonlarında önemini vurgulamaktır.

Araştırmanın alt amaçları şunlardır: Eğitimin ve toplumsal yaşamda ortaya çıkan eğitim hizmetlerinin, sadece okul mekânlarıyla sınırlı olmadığını vurgulamak. Bu amaç doğrultusunda sivil toplum örgütlerinin de eğitim sürecinde önemli bir yerinin olduğu vurgulanmaya çalışmak. Geleceğin eğitim anlayışı içerisinde, bilginin ortaya çıkmasında ve yayılmasında resmi organizasyonların yanı sıra, sivil organizasyonların da etkisinin giderek daha fazla önem kazanacağına dikkat çekmek.

Ülkelerin; Eğitim programlarını yapılandırırken, okul örgütlerinin çalışma alanlarını belirlerken, sadece sınırlı bir çevre ile değil, dünyada giderek etkisi uluslararası alanda artan sivil oluşumlar, sivil faaliyetler ve sivil örgütler ile işbirliğini göz önüne almaları gerektiğini vurgulamak. Araştırmada, eğitimin yaşam boyu devam eden bir süreç olduğu ve bu süreç içerisinde okul dışındaki bireylerin yer alabilecekleri birçok alternatif organizasyonların olabileceği ve bunların, kişilerin tercihlerine göre de değişebileceğini vurgulanmaktadır. Araştırmada ayrıca, yetişkinlerin eğitimi süreci içerisinde sivil örgütlerin önemli bir yeri olduğunu da vurgulamak araştırmanın alt amaçları arasındadır.

3.2 Araştırmanın Problemi

Türkiye’de ve dünyada yaygın olan kanı, eğitimin genelde okul örgütleriyle sınırlı olduğudur. İnsanoğlu, eğitim ve eğitim içerikli birçok faaliyetlerini, resmi merkezler ve bu merkezlere bağlı olan öğretmenlerin kontrolleri ile sınırlamaktadır. İnsan için, eğitimin sadece öğretmeye bağlı olduktan sonra gerçekleştirilebileceği inancı, insanın üretken, çoğulcu ve üstün yetenekli bir varlık olması özellikleri ile çelişmektedir. Eğitim bilimleri alanında yapılan araştırmaların çoğunlukla okullar, öğretmenler ve idareciler ile sınırlı tutulması, eğitim sürecindeki temel sorunların tespitini ve çözümlerini zorlaştırmaktadır.

Eğitim bilimleri alanında çalışma yapan araştırmacıların, genellikle tarih boyunca toplum içerisinde önemli işlevleri yürüten sivil organizasyonlara daha az önem verilmeleri sonucu, bireylerin sadece sınırlı meknlerde eğitim görmelerini, alternatif ortamlarda bulunamamalarını, okul örgütlerinin toplum üzerinde daha az etkili olması gibi sonuçlara dikkat çekmeyi geciktirmiştir. Eğitim bilimleri alanında alternatif kurumlar üzerine yapılacak çalışmalar eğitim, ğretim ve öğrenme üzerinde yeni yaklaşımlar ve anlayışların ortaya çıkmasını hızlandıracaktır.

3.3 ARAşTIRMANIN YÖNTEMİ

3.3.1 Araştırmanın Modeli

Araştırmada, betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma, ankete dayalı veriler üzerinden yürütülerek değerlendirilmiştir. Anket toplam 5 bölümden oluşmuştur. Anket soruları üzerinde bazı değişiklikler yapılarak ye ve yönetim kurullarına ayrı olmak üzere sendikalardaki iki grup üzerine anketler uygulanmıştır.

3.3.2 Araştırmanın Sınırları

Araştırma, sivil toplum örgütleri içerisinde önemli bir yeri ve geniş ye sayısı olan Sendikalar ile sınırlandırılıp, araştırmada Elazığ İlindeki sendikaların faaliyetleri değerlendirilmiştir.

3.3.3 Araştırmanın Evreni ve rneklem

Araştırmanın evrenini, Elazığ İlinde bulunan Türkiye Kamu Sendikaları ve bu konfederasyona bağlı memur ve ğretmen sendikası şubeleri ile Türkiye İşçi Sendikalarına bağlı il şubeleri oluşturmaktadır.

Araştırmanın rneklemi ise; Türkiye Kamu Sendikalarına bağlı olan memur ve eğitim sendikaları ile Türk-İş'e bağlı sendika şubesi yeleri arasından seçilmiştir. Elazığ ilinde sendikalara bağlı toplam 3500 kişi bulunmaktadır. Araştırmaya, toplam 321 ye denek ve 60 yönetim kurulu yesi olmak üzere 381 kişi katılmıştır. Araştırma süresince toplam 420 adet anket basılıp, deneklere dağıtılmış bu anketlerden 381 deti geri dnmştir. Araştırmaya katılan denekler, sendikalar içerisinden Random (tesadüfi) yolu ile seçilmiştir. Yönetim kurulları üyelerine ise, örneklem alınmadan tamamına anket uygulanmıştır.

3.3.4 Araştırmada Veri Toplama Tekniği ve Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada veri toplama aracı olarak, 35 maddeden oluşan bir anket kullanılmıştır. Değerlendirmeler anket bulguları üzerine yapılmıştır. Anketteki sorular, 1- Sendikaların örgüt kimliği özelliği taşıyıp taşımadığı 2- Resmi örgüt olarak sendikaların üyeleri ile iletişim düzeyleri 3- Sendikaların üyelere ve kamuoyuna yönelik eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesi 4- Sendikaların araştırma ve geliştirme faaliyetlerine katkıları 5- Sendikaların toplumun genelini temsil düzeyleri olmak üzere 5 bölümden oluşarak deneklere uygulanmıştır.

Verilerin çözümlenmesinde 'Ki-kare' testi, yüzde ve frekans kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular, $\alpha = 0.05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Yönetim kurulu üyeleri ise, toplam olarak 100 kişiden az olduğu için görüşleri, yüzdeler oran olarak sunulmuştur. Veriler, SPSS programında değerlendirilmiştir.

4. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmada anketlerin uygulanması sonucu elde edilen bulgular aşağıda sırası ile tablolar halinde görülmektedir.

Deneklerin cinsiyet dağılımı aşağıda TABLO:3’de görülmektedir.

TABLO:3 ARAŞTIRMAYA KATILAN BİREYLERİN CİNSİYET DURUMUNA GÖRE DAĞILIMI

CİNSİYET	f	%
BAYAN	56	17.4
ERKEK	265	82.6
TOPLAM	321	100

Araştırmaya katılan deneklerin 56’sı, % 17.4’ü bayanlardan, 265’i, % 82.6’sı erkeklerden oluşmuştur.

Deneklerin hizmet yılına göre dağılımları aşağıda TABLO: 4’de görülmektedir.

TABLO:4 ARAŞTIRMAYA KATILAN DENEKLERİN HİZMET YILI DURUMUNA GÖRE DAĞILIMI

HİZMET YILI	f	%
1-5	36	11.2
6-10	72	22.4
11-15	89	27.7
16-20	51	15.9
21+	73	22.8
TOPLAM	321	100

Deneklerin % 11.2’sinin hizmet süresi 1-5 yıl arası, % 22.4’nün hizmet yılı 6-10 yıl arasında, % 27.7’sinin hizmet yılı 11-15 arasında, % 15.9’nun hizmet yılı 16-20 arasında, % 22.8’nin hizmet yılı 21ve daha fazla olduğu gözlenmiştir. Deneklerin büyük çoğunluğunu 10 yıllık hizmet süresini aşan bireyler oluşturmaktadır. Göreve yeni başlayan deneklerde sendikalaşma düzeyi daha düşük oranda gerçekleşmiştir.

Deneklerin eğitim durumlarına göre dağılımı aşağıda TABLO: 5'te görülmektedir.

TABLO: 5 ARAŞTIRMAYA KATILAN DENEKLERİN EĞİTİM DURUMLARINA GÖRE DAĞILIMI

EĞİTİM DURUMU	f	%
İLKÖĞRETİM	13	4.0
ORTAÖĞRETİM	53	16.5
LİSANS	227	70.7
LİSANSÜSTÜ	28	8.8
TOPLAM	321	100

Deneklerin % 4.0'ünün ilköğretim mezunu, % 16.5'inin ortaöğretim mezunu %70.7'sinin üniversite mezunu, % 8.8'sinin lisans üstü eğitim mezunu olduğu gözlenmiştir. Denekler içerisinde üniversite mezunlarının oldukça fazla olduğu gözlenmiştir.

Deneklerin mesleklerine göre dağılımı aşağıda TABLO: 6'da görülmektedir.

TABLO: 6 ARAŞTIRMAYA KATILAN DENEKLERİN MESLEKLERE GÖRE DAĞILIMI

MESLEK	f	%
ÖĞRETMEN	225	70.1
MEMUR	25	7.8
İŞÇİ	66	20.5
AKADEMİSYEN	5	1.6
TOPLAM	321	100

Araştırmaya katılan deneklerin, % 70.1'ni öğretmenler, % 7.8'ni memurlar, % 20.5'ini işçiler, % 1.6'sını akademisyenler oluşturmaktadır.

A. SENDİKALARDA ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

7. 8. 9. 10. 11 ve 12. maddeler sendikaların üyeler tarafından örgüt olarak kabul edilip edilmediğini, örgütsel özellik taşıyıp taşımadıklarını öğrenmeye yöneliktir.

Sendikaların, üyelerinin temel hak ve sorumluluklarını savunmadaki yeterliliklerine ilişkin deneklerin görüşleri aşağıda TABLO: 7’de görülmektedir. Yapılan X^2 çözümlemesinde. 05 düzeyinde denek grupları arasında anlamlı görüş farkı olduğu gözlenmiştir.

TABLO: 7 “SENDİKALARIN, ÜYELERİNİN HAKLARINI SAVUNMADAKİ YETERLİLİĞİNE İLİŞKİN” GÖRÜŞLER

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	88	43.6	9	36.0	5	7.6	3	60
Kararsızım	43	19.1	4	16.0	3	4.5	1	20
Katılıyorum	84	35.3	12	48.0	58	87.9	1	20
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X^2 : 36.74

SD: 3

P: 00<.05

Memurların % 48.0’i, Öğretmenlerin % 35.3’ü, Akademisyen olan deneklerin % 20.0’si, üyesi oldukları sendikalarının temel haklarını savunmada yeterli çaba gösterdiğine katılırken, bu oran işçi olan deneklerde % 87.9 oranında gözlenmektedir. Buna karşı olarak, akademisyenlerin % 60.0’i, öğretmenlerin % 43.6’sı, memurların % 36.0’sı sendikalarının temel haklarını savunurken yetersiz davrandığını belirtirken, bu oran işçi deneklerde % 7.6 oranında gerçekleşmiştir.

Memur sendikalarına üye olan denekler, sendikalarının temel hak ve hürriyetlerini savunma konusunda daha fazla memnuniyetsizlik içerisinde olduklarını ifade ederlerken; İşçi deneklerinin, sendikalarının temel rollerini yerine getirme konusundaki faaliyetlerinden memnun oldukları gözlenmektedir. Sendikaların yönetim kurulu üyelerinin ise % 63.0’ı, sendikaların hak ve ödevlerini savunma konusunda pozitif etki yaptığını belirtirken, % 26.6’sı ise sendikaların bu konuda yetersiz olduğunu ifade etmiştir.

Sendikali olmanın yaşamda önemli bir değişiklikler meydana getirdiğine ilişkin deneklerin görüşleri aşağıda TABLO:8’de görülmektedir. Bu konuda deneklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir.

TABLO: 8 “SENDİKALI OLMANIN YAŞAMDA ÖNEMLİ DEĞİŞİKLİKLER MEYDANA GETİRDİĞİNE İLİŞKİN” GÖRÜŞLER

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	105	46.6	9	36.0	17	25.7	4	80.0
Kararsızım	37	16.6	4	16.0	3	4.5	1	---
Katılıyorum	58	36.8	12	48.0	46	69.8	1	20.0
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X²: 71.09

SD: 3

Tabloda görüldüğü gibi akademisyenlerin % 80’i, öğretmenlerin % 46.6’sı, memurların % 36.0’sı, işçilerin ise % 25.7’si bu görüşe katılmazken; Buna karşıt olarak, işçilerin % 69.8’i, memurların % 48.0’i, öğretmenlerin % 36.8’i, akademisyen olan deneklerin ise % 20.0’si bu görüşü desteklemişleridir.

Akademisyen ve öğretmen mesleğinde bulunan deneklerin sendika üyesi olduktan sonra yaşamlarında önemli değişiklikler olmadığı ve sendikaların, bu grupların yüksek düzeyde beklentilerini tam olarak karşılayamadığı gözlenmektedir. Denekler içerisinde işçilerin sendikali olduktan sonra yaşamlarında önemli değişiklikleri gözlemledikleri tespit edilmektedir. Sendikaların sadece ekonomik amaçlı değil sosyo-kültürel açıdan da doyurucu faaliyetlerde bulunması gerektiği ön plana çıkmaktadır.

Sendikalar siyasi kontrol altında olmayan, bağımsız örgütlerdir. Yaklaşımına ilişkin deneklerin görüşleri aşağıda TABLO: 9’da görülmektedir. Yapılan X^2 çözümlemesinde denek grupları arasında. 05 düzeyinde anlamlı görüş farklılığı olduğu gözlenmiştir. Bu anlamlı fark, işçi olan denek gurubunun görüşünden kaynaklanmaktadır.

**TABLO: 9 “SENDİKALARIN BAĞIMSIZ ÖRGÜTLER OLDUĞUNA İLİŞKİN”
GÖRÜŞLER**

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	90	40.0	11	44.0	14	21.2	2	40.0
Kararsızım	34	15.1	8	32.0	5	7.6	2	40.0
Katılıyorum	101	44.9	6	24.0	47	71.2	1	20.0
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X^2 : 31.25

SD:3

P: 00<.05

Denek gurupları arasında öğretmenlerin % 44.9’u, memurların % 24.0’ü, akademisyenlerin % 20.0’si, sendikaların politize olmamış, bağımsız sivil inisiyatifi temsil ettiği görüşünü savunurken bu oranın işçilerde % 71.2’ye çıktığı gözlenmektedir.

Buna karştı olarak, memurların %44.0’ü, öğretmenlerin % 40.0’ı, akademisyenlerin % 40.0’ı sendikaların daha fazla politize olduğuna, siyasi görüşlerin etkisinde kaldıklarına, bağımsız örgütler olmadığı görüşüne katılırken, işçilerde bu oran % 21.2 gibi daha düşük bir oranda gerçekleşmiştir. Denekler içerisinde genel olarak memur sendikalarının ideolojik etkilerden daha fazla etkilendiği, bağımsız örgütsel hareket noktasında zafiyet içerisinde olduğu vurgulanmaktadır.

Yönetim kurullarında görev alan deneklerin ise, % 60.0’ı, gibi büyük bir oranı sendikaların siyasal etkilerden uzak bağımsız olduklarını vurgularken, % 20.0’ı, gibi düşük bir oranı ise sendikaların tam bağımsız sivil örgütler olmadığını vurgulamışlardır.

Sendikalar hedefleri ve ilkeleri olan organizasyonlardır. Yaklaşımına ilişkin deneklerin görüşleri aşağıda TABLO: 10’da görülmektedir. Yapılan X² çözümlenmesinde denek gurupları arasında. 05 düzeyinde anlamlı görüş farkı olduğu tespit edilmiştir.

TABLO: 10 “SENDİKALAR HEDEFLERİ VE İLKELERİ OLAN ORGANİZASYONLARDIR” YAKLAŞIMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	61	27.1	8	32.0	7	10.6	2	40.0
Kararsızım	36	16.0	6	24.0	6	9.1	2	40.0
Katılıyorum	128	56.9	11	44.0	53	70.3	1	20.0
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X²: 84.90

SD:3

P:00<.05

Denekler arasında işçilerin % 70.3’ü, öğretmenlerin % 56.9’u, memurların % 44.0’ü sendikaların ilkeleri ve prensipleri ve kendilerine ait hedefleri olduğu görüşüne katılırken, akademisyenlerde bu oran % 20.0 düzeyinde kalmıştır. Buna karşı, işçilerin % 10.6’sı, öğretmenlerin % 27.1’i, memurlar % 32.0’si bu görüşü desteklemezken akademisyenler arasında bu oran % 40.0 düzeyindedir. Akademisyenler arasında kararsız kalan deneklerin oranı da % 40.0 düzeyinde gözlenmiştir.

Özellikle akademisyen olan deneklerin, bir sivil toplum örgütü olarak sendikaların, ilkeli ve vizyona sahip örgütler olma konusunda eksiklik içinde olduklarını ve örgütsel kimliklerini yeniden gözden geçirmeleri gerektiğini vurguladıkları gözlenmektedir. Mesleğin, olay ve olguları değerlendirmede farklı bakış açısı kazandırdığı, görüşlerden gözlenmektedir.

Yönetim kurulu üyelerinin ise % 76.6’sı, sendikaların örgütlü ve ilkeli sivil toplum örgütleri olduğunu vurgularken, % 10.0’sı, ise örgütlü organizasyonlar olmadıklarını vurgulamışlardır. Yönetim kurulu üyeleri çoğunlukla üye olan denekler ile ortak görüş içerisindedirler.

Sendikaların sadece ekonomik amaçlı çıkar organizasyonları olmadıklarına ilişkin deneklerin görüşleri aşağıda TABLO: 11’de görülmektedir.

TABLO: 11 “SENDİKALARIN SADECE EKONOMİK ÇIKARLAR İÇİN FAALİYET GÖSTERMEDİKLERİ” YAKLAŞIMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	129	57.3	14	56.0	37	56.0	2	40.0
Kararsızım	43	19.1	7	28.0	2	3.1	1	20.0
Katılıyorum	55	22.6	4	16.0	27	40.9	2	40.0
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X²: 70.26

SD:3

Yapılan X² çözümlemesinde, denek gurupları arasında anlamlı görüş farkı gözlenmemesine rağmen, öğretmenlerin % 57.3’ü, memurların % 56.0’sı, işçilerin % 56.0’sı, sendikaların ekonomik çıkar amaçlı organizasyonlar olduğuna katılır iken, akademisyenlerde bu oranın sadece % 20.0 oranında olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra akademisyenlerin % 40.0’ı, işçilerin % 40.9’u öğretmenlerin % 22.6’sı memurların ise sadece % 16.0’sı sendikaların sadece ekonomik çıkarları temsil etmediği yaklaşımını savunmaktadırlar.

Öğretmen ve memur olan denekler, sendikalardan daha fazla ekonomik düzeylerinin iyileştirilmesine yönelik performans beklerken, işçiler ve özellikle akademisyen olan denekler ise ekonomik düzeylerinin diğer guruplara göre daha iyi oldukları düşünülürse, sendikalardan ekonomik amaçlar dışında soysal, kültürel, eğitim, hukuk v.b. amaçlı faaliyetler içerisinde daha fazla olmalarını beklemektedirler.

Yönetim kurulu üyelerinin ise % 23.3’ü sendikaları çıkar amaçlı organizasyon olarak görürken % 60.0’ı çıkar amaçlı bir sivil organizasyon olmadıklarını belirtmişlerdir. Yönetim kurulu görevinde bulunan deneklerin daha fazla bir oranda sendikaların ekonomik çıkar merkezli faaliyetler ile sınırlandırılmayacağını vurguladıkları gözlenmektedir

Sendikalar yetişkinlerin sosyalleşmesinde önemli bir yere sahiptirler. Yaklaşımına ilişkin deneklerin görüşleri aşağıda TABLO: 12’de görülmektedir. Yapılan X^2 çözümlenmesinde denekler arasında. 05 düzeyinde görüşler arası anlam farklılığı olduğu gözlenmiştir.

TABLO: 12 “SENDİKALAR SOSYALLEŞME DÜZEYİNİN ARTIŞINDA ÖNEMLİ BİR YERE SAHİPTİRLER” ANLAYIŞINA YÖNELİK GÖRÜŞLER

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	68	30.2	11	44.0	19	28.7	2	40.0
Kararsızım	42	18.7	8	32.0	14	21.3	1	20.0
Katılıyorum	115	51.1	6	24.0	33	50.0	2	40.0
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X^2 : 50.32

SD:3

P:01< .05

Öğretmenlerin % 51.1’i, işçilerin ise % 50.0’i yetişkinlerin sosyalleşmesinde sendikaların gösterdikleri faaliyetleri daha yüksek oranda desteklerken, bu oran memurlarda % 24.0, akademisyenlerde ise % 20.0 oranında gözlenmiştir. Bunun dışında öğretmenlerin % 30.2’si, işçilerin % 28.7’si, sendikaların sosyalleşme düzeyini artıracak faaliyetleri yeterince düzenlediğine katılmazken, bu oran memurlarda % 24.0, akademisyenler de ise % 20.0 düzeyinde gerçekleşmiştir.

Sendikaların üyelerine yönelik sundukları imkânlar ve eğitim seviyesindeki yükselmeye bağlı olarak deneklerin, sendikalardan sosyalleşme düzeyini artırıcı faaliyet beklentileri düzeyi farklılık göstermektedir.

Yönetim kurulu üyeleri içerisinde ise üyelerin % 56.7’si, sendikaların yetişkinlerin sosyalleşme düzeyinin artırılmasında önemli rolü olduğunu kabul ederken % 13.3’ü, sosyalleşme düzeyine yeterince katkı sağlayamadıklarını belirtmişlerdir. Yönetim kurulunda bulunan deneklerin, sendikalardan sosyalleştirme amaçlı faaliyetlere daha fazla önem verilmesini istedikleri ve bu faaliyetleri destekledikleri gözlemlenmektedir.

B. SENDİKALARIN EĞİTİM AMAÇLI FAALİYETLERİ

13.14.15.16.17.18.19.ve 20. maddeler sendikaların üyelerine ve kamuoyuna yönelik düzenledikleri eğitim amaçlı faaliyetlerin yeterliliğini tespit etmeye yöneliktir.

Sendikalar, üyelerine ve topluma yönelik konferanslar ve paneller gibi etkinlikler düzenleme konusunda yeterlidirler. Yaklaşımına ilişkin deneklerin görüşleri aşağıda TABLO: 13’de görülmektedir. Yapılan X^2 çözümlemesine göre denek gurupları arasında. 05 düzeyinde anlamlı görüş farklılığı olduğu gözlenmiştir. Bu farklılığın temelinde akademisyenlerin ve memurların yaklaşımı daha belirgin olarak gözlenmektedir.

TABLO: 13 “SENDİKALARIN ÜYE VE KAMUOYUNA YÖNELİK VERDİKLERİ KONFERANS VE PANELLERİN YETERLİLİĞİNE İLİŞKİN” GÖRÜŞLER

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	97	43.2	13	52.0	29	43.9	3	60.0
Kararsızım	32	14.2	8	32.0	11	16.7	---	---
Katılıyorum	96	42.6	4	16.0	26	39.4	2	40.0
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X^2 : 122.72

SD: 3

P: 03< .05

Öğretmenlerin % 42.6’sı, işçilerin % 39.4’ü, akademisyenlerin % 40.0’ı bu tür etkinlikleri yeterli düzeyde görürken, memurların sadece % 16.0’sı yeterli görmektedir. Öte yandan Akademisyenlerin % 60.0’ı, memurların % 52.0’si, işçilerin % 43.9’u, öğretmenlerin ise % 43.2’si bu tür sosyal, kültürel ve eğitici yönü olan etkinlikleri yetersiz görmektedirler. Denekler genel olarak sendikaların bu tür faaliyetlere daha fazla önem vermeleri gerektiğini, topluma yönelik faaliyetlerin artırılması gerektiğini vurgulamaktadırlar. Yönetim kurulu üyelerinin % 60.0’ı konferans ve panel gibi kültürel ve eğitim içerikli faaliyetlerinin yeterli düzeyde olduğunu vurgularken % 25.0’ı ise daha fazla olması gerektiğini savunmaktadır. Üye olan deneklere göre kurul üyelerinin, yapılan faaliyetlerin yeterli düzeyde olduğunu kabullenmeleri ve üyelerin daha fazla iştirak etmeleri gerektiğini vurguladıkları gözlenmiştir.

Sendikalar internet ve teknolojik imkânları kullanarak üyelerinden görüş alırlar. Yaklaşımına ilişkin deneklerin görüşleri aşağıda TABLO: 14’de görülmektedir. Denekler arasında anlamlı görüş farklılığı gözlenmemiştir.

TABLO:14 “SENDİKALARIN İNTERNET ARACILIĞIYLA ÜYELERİNİN GÖRÜŞLERİNE BAŞVURMASINA İLİŞKİN” GÖRÜŞLER

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	123	54.7	14	56.0	56	69.7	5	100
Kararsızım	49	21.7	4	16.0	9	13.6	---	
Katlıyorum	53	23.6	7	28.0	11	16.7	----	
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X² : 67.58

SD:3

Denekler arasında Akademisyenlerin tamamı, işçilerin % 69.7’si, memurların % 56.0’sı, öğretmenlerin % 54.7’si, sendikaların, günümüz teknolojik imkanlarını kullanarak üye ve geniş kitlelere hitap etmesi konusundaki faaliyetlerinin yeterli olmadığı görüşünü taşımaktadırlar. Bunun yanı sıra öğretmenlerin % 23.6’sı, memurların % 28.0’i, işçilerin ise sadece % 16.7’si sendikaların internet v.b. uzaktan iletişim araçlarını yeterli düzeyde kullandıkları görüşüne katılmaktadırlar. Deneklerin genel olarak yaklaşımı, bilgi toplumuna geçişin hızlandığı günümüzde sivil toplum örgütlerinin, etkinliğini artırmaları için bilgiye kolay ulaşım imkânı sağlama konusunda daha fazla yatırım yapmaları yönündedir.

Yönetim kurulu görevinde bulunan deneklerin % 36.6’sı, sendikaların etkili kamuoyu oluşturmak açısından kitle iletişim araçlarından yararlanma düzeylerini yetersiz bulurken, % 46.7’si ise internet v.b. iletişim araçlarının sendikalar tarafından etkili kullanılmaya çalışıldığını vurgulamışlardır.

Sendikalar, aktif çalışan üyelerini ödüllendirme konusunda yeterlidirler. Yaklaşımına ilişkin deneklerin görüşleri aşağıda TABLO: 15’te görülmektedir. Deneklerin görüşleri arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir.

TABLO: 15 “SENDİKALARIN AKTİF ÇALIŞAN ÜYELERİNİ ÖDÜLENDİRMEDEKİ YETERLİLİKLERİNE ” İLİŞKİN GÖRÜŞLER

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	145	64.5	14	56.0	41	62.1	4	80.0
Kararsızım	38	16.9	3	12.0	6	9.1	1	20.0
Katılıyorum	42	18.6	8	32.0	19	28.8	---	---
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X² : 42.28

SD:3

Denekler içerisinde, akademisyen olan deneklerin % 80.0’i, Öğretmenlerin % 64.5’i, işçilerin % 62.1’i, memurların % 56.0’sı, sendikaların, aktif olarak faaliyet gösteren üyelerini yeterince ödüllendirmediklerini ifade etmektedirler. Buna karşın, işçilerin 28.8’i, memurların %32.0’si, öğretmenlerin ise sadece % 18.6’sı, ödüllendirme konusundaki yeterliliğe katılmaktadırlar.

Yönetim kurulu üyelerinin ise % 45.3’ü, ödüllendirme konusunda sendikaların yeterliliklerini vurgularken, % 33.3’ü, ödüllendirme konusunda deneklerin beklentilerine yakın bir bakış ile daha fazla önem verilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Deneklerin görüşlerinden de gözlenebileceği gibi örgütlerin ayakta durmalarında ve gelişme gösterebilmelerinde ödüllendirmek, bireye önem vermek ve örgüt içi iletişimi desteklemek önemli dinamikler olarak kabul edilmektedir.

Sendikalar, üyelerine yönelik kitap, dergi, gazete ve sürekli bilimsel gelişmeleri takip edebilecekleri imkânlar sunmaktadırlar. Yaklaşımına ilişkin deneklerin görüşleri aşağıda TABLO: 16’da görülmektedir. Yapılan X² çözümlemesinde deneklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir.

TABLO: 16 “SENDİKALARIN, ÜYELERİNE YÖNELİK KİTAP GAZETE VE BİLİMSEL DERGİLERİ TAKİP ETMELERİNE YÖNELİK FAALİYETLERİNİN YETERLİLİĞİNE İLİŞKİN” GÖRÜŞLER

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	101	44.9	10	40.0	31	47.0	3	60.0
Kararsızım	35	15.6	4	16.0	7	10.6	1	20.0
Katılıyorum	89	39.5	11	44.0	28	42.4	1	20.0
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X² : 163.93

SD:3

Memur olan deneklerin % 44.0’ü, işçilerin % 42.4’ü, öğretmenlerin % 39.5’i akademisyen olan deneklerin ise % 20.0’si, sendikaların bu tür faaliyetlerini yeterli bulmakta ve bu tür yayınları takip ettikleri ortaya çıkmaktadır. Buna karşıt olarak, Akademisyen olan deneklerin % 60.0’ı, işçi olan deneklerin % 47.0’i, öğretmenlerin % 44.9’u, memur olan deneklerin ise % 40.0’ı, bu tür eğitim amaçlı faaliyetleri yetersiz bulmakta, sendikaların bu tür imkanları artırmalarını ifade etmektedirler. Denekler genel bir eğilim içerisinde, sendikaların eğitim ve öğrenme amaçlı faaliyetlerinin artırılması gerektiğini savunmaktadırlar.

Yönetim kurullarının ise % 50.0’ı, bu tür faaliyetlerin sendikalar tarafından önemsendiğini vurgularken, % 33.3’ü, ise bu tür faaliyetlere daha fazla önem verilmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

Sendikalar, üyelerine yönelik kişisel gelişimi artıracak faaliyetlerde bulunmaktadır. Görüşüne yönelik deneklerin görüşleri aşağıda TABLO: 17’de görülmektedir. Yapılan X² çözümlemesine deneklerin görüşleri arasında. 05 düzeyinde anlamlı farklılık gözlenmiştir. Bu farklılık işçi olan deneklerin görüşlerinden kaynaklanmaktadır.

TABLO: 17 “SENDİKALARIN, ÜYELERİNİN KİŞİSEL GELİŞİMİNE YÖNELİK FAALİYETLERİNİN YETERLİLİĞİNE İLİŞKİN” GÖRÜŞLER

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	161	71.6	19	76.0	32	48.5	4	80.0
Kararsızım	27	12.0	2	8.0	14	21.2	1	20.0
Katılıyorum	37	16.4	4	16.0	20	30.3	---	---
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X² : 54.12

SD:3

P: 04< .05

Akademisyen olan deneklerin % 80.0’i, memurların % 76.0’sı, öğretmenlerin % 71.6’sı, kişisel gelişime yönelik faaliyetleri yetersiz ve gerekli görürken, aynı oran işçi denekleri içerisinde % 48.5 düzeyindedir. Buna karşıt olarak, işçi deneklerinin % 30.3’ü, öğretmenlerin % 16.4’ü, memurların % 16.0’ı, kişisel gelişime yönelik sendikal faaliyetleri yeterli düzeyde görmektedirler. Özellikle memur sendikalarına bağlı denekler, genel olarak kişisel gelişim faaliyetlerinin daha fazla artırılması ve buna yönelik faaliyetlerin önemini daha fazla vurgulamaktadırlar.

Sendikaların yönetim kurulları üyeleri ise deneklerden daha olumlu düşüncelere sahip olup, % 53.3’ü kişisel gelişime önem verildiğini vurgularken, % 26.6’sı ise bu tür etkinliklere daha çok önem verilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Sendikalar, üyelerine yönelik geziler düzenlerler. Yaklaşımına ilişkin deneklerin görüşleri aşağıda TABLO: 18’de görülmektedir.

**TABLO: 18 “SENDİKALAR, ÜYELERİNE YÖNELİK GEZİLER DÜZENLERLER”
YAKLAŞIMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER**

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	134	59.6	14	56.0	50	75.8	3	40.0
Kararsızım	42	18.7	3	12.0	2	3.0	1	20.0
Katılıyorum	49	21.7	8	32.0	14	21.2	1	20.0
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X² : 135.46

SD:3

P:02< .05

Yapılan X² çözümlemesine göre deneklerin görüşleri arasında .05 düzeyinde anlamlı görüş farklılığı tespit edilmiştir. Farklılık özellikle işçi olan deneklerin görüşlerinden kaynaklanmaktadır. Öğretmenlerin % 59.6’sı, memurların % 56.0’sı, akademisyenlerin % 40.0’ı yapılan gezi ve gözleme dayalı faaliyetleri yetersiz bulurken, bu oran işçi denekleri arasında % 75.8 olarak gözlenmiştir. Deneklerin gezi ve gözleme yönelik faaliyetleri yeterli bulma oranı tabloda belirtildiği gibi birbirine yakın düzeyde gözlenmiştir. Deneklerin genel olarak gezi ve gözleme dayalı faaliyetlere çok fazla önem verdikleri, bu anlamda sendikaların faaliyetlerini artırmaları gerektiğini vurguladıkları gözlenmektedir.

Sendikaların yönetim kurulu üyeleri içerisinde ise üyelerin % 33.3’ü, bu tür faaliyetleri yeterli bulurken kurul üyelerinin % 43.4’ü, bu tür faaliyetlerin yetersiz ve gerekli olduğunu vurgulamışlardır. Yönetim kurulu üyeleri, bu tür faaliyetlerin sendikaları üyeleri ile daha fazla yakınlaştıracağını ve sendikaların aktivitelerini artıracığını vurguladıkları gözlenmiştir.

Sendikalar, yeterli düzeyde üye çocuklarına ve topluma yönelik eğitim bursu imkânı sağlamaktadırlar. Yaklaşımına ilişkin deneklerin görüşleri aşağıda TABLO: 19’da görülmektedir.

**TABLO: 19 “SENDİKALAR EĞİTİM BURSU İMKÂNİ TANIMAKTADIRLAR”
YAKLAŞIMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER**

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	140	62.2	17	68.0	42	63.7	3	60.0
Kararsızım	54	24.0	6	4.0	10	15.0	2	40.0
Katılıyorum	31	13.8	7	28.0	14	21.3	---	---
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X² : 142.16

SD:3

Deneklerin görüşleri arasında anlamlı görüş farklılığı gözlenmemiştir. Denekler içerisinde memurların % 68.0’i, işçilerin % 63.7’si, öğretmenlerin % 62.2’si, akademisyenlerin ise % 60.0’ı, sendikaların eğitim amaçlı burs imkanı sağlama faaliyetini yetersiz bulmaktadırlar. Diğer taraftan memurların % 28.0’i, işçilerin % 21.3’ü, öğretmenlerin ise % 13.8’i verilen burs imkanlarını yeterli düzeyde görmektedirler. Deneklerin yaklaşımları içerisinde genel olarak ön plana çıkan görüş, eğitim faaliyetleri içerisinde sivil toplum örgütü olarak sendikaların, daha aktif rol üstlenmesi ve eğitime yönelik desteklerini geliştirmelerinin gerekli olduğu yönündedir.

Yönetim kurulu üyeleri içerisinde, üyelerin % 23.3’ü eğitim amaçlı verilen maddi desteklerin yeterli olduğunu vurgularken % 46.7’si bu tür ekonomik katkıların oldukça artırılması gerektiğini vurgulamışlardır. Kurul üyelerinin, üye olan denekler ile aynı beklentileri paylaştıkları, eğitim bursu faaliyetlerine daha fazla önem verilmesi gerektiğini vurguladıkları gözlenmiştir.

Sendikaların sosyal, hukuk ve kültürel içerikli faaliyetlerinin yeterliliğine yönelik, deneklerin görüşleri aşağıda TABLO: 20’de görülmektedir. Yapılan X² çözümlemesine göre deneklerin görüşleri arasında. 05 düzeyinde anlamlı fark gözlenmiştir.

TABLO: 20 “SENDİKALARIN, SOSYAL HUKUK ve KÜLTÜREL İÇERİKLİ FAALİYETLERİNİN YETERLİLİĞİNE ” İLİŞKİN GÖRÜŞLER

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	101	44.9	11	44.0	26	39.3	---	---
Kararsızım	40	17.8	8	32.0	13	19.7	4	80.0
Katılıyorum	84	37.3	6	24.0	27	41.0	1	20.0
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X² : 82.47

SD: 3

P: 0.1 < .05

Denekler içerisinde işçilerin % 41.0’i, öğretmenlerin % 37.3’ü, memurların % 24.0’ü, akademisyen olan deneklerin ise % 20.0’si bu tür faaliyetleri yeterli düzeyde bulurken, Öğretmenlerin % 44.9’u, memurların % 44.0’ü, işçilerin ise % 39.3’ü bu tür faaliyetleri yetersiz bulmakta ve artırılmasını önemsemektedir. Akademisyen olan deneklerin ise % 80.0’ı, genel olarak kararsız kalmışlardır. Sendikaların, üyelerine ve topluma yönelik olarak daha fazla ivme kazanmaları ve etkinliklerini artırabilmeleri için, buldukları topluma ve kültüre yönelik yapacakları katkılar ve faaliyetlerin oldukça önemli olduğu gözlenmektedir.

Sendikaların yönetim kurulu üyelerinin ise % 53.4’ü, üyelerden daha olumlu yaklaşarak sendikaların sosyal ve kültürel içerikli faaliyetlerini daha olumlu karşılarken, % 33.4’ü ise bu konuda ülkemizdeki sendikaların aktivitelerinin yetersiz olduğunu vurgulamıştır.

C. SENDİKALARDA İLETİŞİM

21.22.23.24.25.26.27 ve 28. maddeler sendikaların üyeleri ve toplum ile olan iletişim düzeylerini ve yeterliliklerine yönelik performanslarını tespit etmeye yöneliktir.

Sendikalar, üyeleri ile münasebetlerinde açık iletişime önem vermektedirler. Yaklaşımına ilişkin deneklerin görüşleri aşağıda TABLO: 21’ de görülmektedir.

TABLO: 21 “SENDİKALAR AÇIK İLETİŞİME ÖNEM VERİRLER” YAKLAŞIMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	114	50.6	9	36.0	34	51.6	40.0	2
Kararsızım	46	20.4	5	20.0	10	15.2	40.0	2
Katılıyorum	65	29.0	11	44.0	22	33.2	20.0	1
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X² : 64.49

SD:3

Deneklerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Denekler içerisinde memurların % 44.0’ü, işçilerin % 33.2’si, öğretmenlerin % 29.0’u, akademisyenlerin % 20.0’si, sendikaların üyeleri ile sosyal alış-verişlerinde yeterince açık olduğu görüşüne katılırken; İşçilerin % 51.6’sı, öğretmenlerin 50.6’sı, akademisyenlerin % 40.0’ı, memurların ise % 36.0’sı, sendikaların iletişim kurarken üyelerine karşı yeterince açık olmadıklarını belirtmişlerdir. Genel olarak denekler, iletişime oldukça fazla önem verdiklerini, iletişimin sosyal hayatın temeli olduğu gibi, örgütlerin de verimli olarak ayakta durmaları için iletişime önem verilmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

Yönetim kurulunda olan deneklerin ise % 53.3’ü, açık iletişime önem verildiğini savunurken, % 34.4’ü bu iletişim etkinliğinin yetersiz olduğunu vurgulamışlardır.

Sendikalar, sendikal faaliyetlerinin nasıl işlediği hakkında üyelerine danışma konusunda yeterli değildirler. Yaklaşımına ilişkin deneklerin görüşleri aşağıda TABLO: 22’de görülmektedir.

TABLO: 22 “SENDİKALARIN, İŞLEYİŞLERİ HAKKINDA ÜYELERİNİN GÖRÜŞLERİNİ ALMA KONUSUNDA YETERLİ OLMADIKLARINA ” İLİŞKİN GÖRÜŞLER

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	90	30.0	9	31.0	32	48.4	2	40.0
Kararsızım	40	17.8	4	16.0	8	12.1	---	---
Katılıyorum	95	42.2	12	48.0	26	39.5	3	60.0
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X² : 119.07

SD: 3

P: 00< .05

Yapılan X² çözümlemesine göre, deneklerin görüşleri arasında. 05 düzeyinde anlamlı fark gözlenmiştir. Denekler içerisinde Akademisyenlerin % 60.0’ı, memurların % 48.0’si, öğretmenlerin % 42.2’si, işçilerin % 39.5’i, sendikaların nasıl işlediği veya işleyiş stratejilerinin nasıl olması gerektiği konusunda görüşlerinin alınmadığını belirtmişlerdir.

Buna karşıt olarak, işçi olan deneklerin % 48.4’ü, akademisyenlerin % 40.0’ı, memurların % 31.0’i, öğretmenlerin ise % 30.0’u, görüşlerine başvurulduğunu belirtmişlerdir.

Yönetim kurulu üyelerinin de %53.3’ü bu konudaki iletişim eksikliğinin olduğunu vurgularken, % 30.0’u, üyelere açık olduğunu vurgulamaktadırlar. İşçi deneklerinin memur sendikalarına bağlı diğer deneklere oranla, daha fazla sendikaları ile iletişim halinde olduklarını ve sendikalarının daha fazla bireysel görüşlerine önem verdiklerini vurguladıkları gözlenmiştir. Memur sendikalarının, üyelerinin görüşlerine başvurmaları, bu konuda istişare yaparak daha etkin katılımı sağlamaya çalışmaları gerektiği gözlenmektedir.

Sendikaların, üyeler arası dayanışmayı artırmak için yaptıkları buluşma faaliyetlerine ilişkin deneklerin görüşleri aşağıda TABLO: 23’de görülmektedir. Yapılan X² çözümlemesine göre, deneklerin görüşleri arasında. 05 düzeyinde anlamlı fark tespit edilmiştir. Bu anlamlı fark işçi deneklerinin yaklaşımından kaynaklanmaktadır.

TABLO: 23 “SENDİKALARIN, ÜYELER ARASI DAYANIŞMANIN ARTMASI İÇİN YAPTIKLARI FAALİYETLERE” İLİŞKİN GÖRÜŞLER

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	71	31.6	10	40.0	52	78.8	2	40.0
Kararsızım	28	12.4	4	16.0	5	7.6	2	40.0
Katılıyorum	126	56.0	11	44.0	9	13.6	1	20.0
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X² :188.19

SD: 3

P: 00< .05

Öğretmen olan deneklerin % 56.0’sı, memurların % 44.0’ü, akademisyenlerin % 20.0’si sendikaların dayanışmayı artırmaya yönelik faaliyetlerinin yeterli olduğu görüşüne katılırken, işçi olan deneklerde bu oran % 13.6 oranında gerçekleşmiştir. Buna karşıt olarak; İşçi deneklerinin % 78.8’i, memurların % 40.0’ı, akademisyenlerin % 40.0’ı, öğretmenlerin ise % 31.6’sı, bu tür örgütsel dayanışmayı artıracak faaliyetlerin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Özellikle işçi olan denekler arasında katılmama oranının yüksekliği, işçi sendikalarının duygusal ve örgütsel dayanışmaya yönelik faaliyetlerini artırmaları gerektiğini göstermektedir.

Yönetim kurulundaki deneklerin % 66.7’si, dayanışmayı artırıcı faaliyetlerin yeterli olduğuna katılırken, % 20.0’si, ise daha aktif olunması gerektiğini savunmaktadır.

Sendikaların, medya organlarından sıklıkla faydalandığına ilişkin deneklerin görüşleri aşağıda TABLO: 24'te görülmektedir. Deneklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir.

TABLO: 24 “SENDİKALARIN BASIN ve YAYIN ORGANLARINDAN SIKLIKLA FAYDALANDIKLARINA” İLİŞKİN GÖRÜŞLER

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	48	21.4	6	24.0	25	36.3	1	20.0
Kararsızım	51	22.6	15	20.0	5	7.6	2	40.0
Katılıyorum	126	56.0	14	56.0	37	56.1	2	40.0
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X² : 50.63

SD:3

Denekler içerisinde işçilerin % 56.1'i, öğretmenlerin % 56.0'sı, memurların % 56.0'sı, akademisyenlerin ise % 40.0'ı, sendikaların medya araçlarından etkin bir şekilde yararlandığını ve kamuoyuna kolaylıkla ulaşabildiklerini ifade etmişlerdir. Buna karşıt olarak; İşçilerin % 36.3'ü, memurların % 24.0'ü, öğretmenlerin % 21.4'ü, akademisyenlerin ise % 20.0'si, sendikaların, bir sivil toplum örgütü olarak, medyadan yeterince yararlanmadığını daha etkili düzeyde yararlanmaları gerektiğini vurgulamışlardır.

Yönetim kurulu üyelerinin ise % 67.7'si, basın organlarından yeterli düzeyde faydalanıldığını vurgularken, % 20.0'ı, daha etkili olunması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Sendikaların, sosyal ve ekonomik sorunlara karşı çözüm üretirken üyeleri ile işbirliğinin yeterliliğine ilişkin deneklerin görüşleri aşağıda TABLO: 25'te görülmektedir. Yapılan X² çözümlemesine göre, deneklerin görüşleri arasında .05 düzeyinde anlamlı fark olduğu gözlenmiştir.

TABLO: 25 “SENDİKALARIN ÇÖZÜM ÜRETİRKEN ÜYELERİ İLE İŞBİRLİĞİNİN YETERLİLİĞİNE” İLİŞKİN GÖRÜŞLER

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	163	72.5	17	68.0	35	51.5	4	80.0
Kararsızım	19	8.4	5	20.0	10	15.1	1	20.0
Katlıyorum	43	19.1	3	12.0	22	33.4	---	---
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X² : 40.29

SD: 3

P: 01< .05

Denekler içerisinde akademisyenlerin % 80.0'i, öğretmenlerin % 72.5'i, memurların % 68.0'i, işçilerin % 51.5'i, oranlardan görüldüğü gibi, deneklerin büyük bir çoğunluğu, sendikaların çözüm olarak kamuoyuna sundukları bir çok öneride, kendi yaklaşımlarının yer almadığını, kendileri ile işbirliğinin yetersiz olduğunu vurgulamışlardır.

Yönetim kurulunda bulunan üyelerin ise % 50.0'ı, üyeler ile iletişime önem verildiğini vurgularken % 43.3'ü, iletişime çok daha fazla önem verilmesi gerektiğini ve üyeler ile daha etkili bir iletişim ağının kurulması gerektiğini vurgulamışlardır.

Sendikalar, özel ve resmi günlerde üyelerini hatırlayacak veya üyelerine yönelik faaliyetlerde bulunmaktadır. Yaklaşımına ilişkin deneklerin görüşleri aşağıda TABLO: 26’da görülmektedir. Yapılan X^2 çözümlemesine göre, deneklerin görüşleri arasında. 05 düzeyinde anlamlı fark gözlenmiştir. Bu anlamlı farklılık öğretmenlerin görüşlerinden kaynaklanmaktadır.

TABLO: 26 “SENDİKALAR, RESMİ VE ÖZEL GÜNLERDE ÜYELERİNİ HATIRLARLAR”YAKLAŞIMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	92	40.8	15	60.0	36	54.5	3	60.0
Kararsızım	39	17.5	3	12.0	10	15.2	1	20.0
Katılıyorum	94	41.7	7	28.0	20	30.3	1	20.0
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X^2 :45.80

SD: 3

P:01< .05

Denekler içerisinde akademisyenlerin % 20.0’si, memurların % 28.0’si, işçilerin % 30.3’ü, sendikaların özel günlerde kendilerini hatırladığı görüşüne katılırken, bu oran öğretmenlerde % 41.7’ye yükselmiştir. Buna karşıt olarak; Memurların % 60.0’ı, akademisyenlerin % 60.0’ı, işçilerin % 54.5’i, sendikalarının kendilerini bu tür günlerde hatırlamadığını ifade ederken, bu oran öğretmenlerde diğer deneklere oranla % 40.8 olarak seviyede gerçekleşmiştir. Eğitim sendikalarının, özel ve resmi günlerde üyelerine yönelik duygusal açıdan etkililiği yüksek olan faaliyetlerde daha fazla bulunduğu gözlenmektedir. Diğer taraftan memur ve işçi sendikalarında bu tür faaliyetlerinin yetersiz olduğu, bireylerin özel ve resmi günlerde hatırlanmış olmayı önemsedikleri, bu tür faaliyetlerin örgütlerin yaşamında vazgeçilmez bir etken olduğu oranlardan gözlenmektedir.

Yönetim kurulu üyelerinin ise % 53.3’ü, sendikaların özel ve resmi günlerde üyelerini hatırlayacak ve hatırlatacak aktivitelerde bulunduğunu kabul ederken % 30.0’u, bu tür günlerde üyelerini hatırlayacak mesajların verilmediğini ve bu tür mesajların, örgüt kültürü ve üyelerin duygusal doyumu açısından önemli olduğunu vurgulamışlardır.

Sendikaların, üyelerinin temel yaşamsal ihtiyaçlarının karşılanmasındaki gayretlerine ile ilişkin deneklerin görüşleri aşağıda TABLO: 27’de görülmektedir. Yapılan X² çözümlemesine göre, deneklerin görüşleri arasında. 05 düzeyinde anlamlı fark gözlenmiştir.

TABLO: 27 “SENDİKALARIN ÜYELERİNİN TEMEL İHTİYAÇLARININ KARŞILANMASINDA GÖSTERDİKLERİ PERFORMANSIN YETERLİLİĞİNE” İLİŞKİN GÖRÜŞLER

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	157	69.7	15	60.0	38	57.6	5	100
Kararsızım	23	10.2	3	12.0	7	10.6	----	-----
Katılıyorum	45	20.1	7	28.0	21	31.8	----	----
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X² :108.95

SD:3

P:04< .05

Akademisyen olan deneklerin tamamı, öğretmenlerin %69.7’si, memurların ise % 60.0’ı, sendikalarının, temel ihtiyaçlarını karşılamadaki performansının yetersiz olduğuna katılırken, bu oran işçi olan deneklerde % 57.6 oranında gerçekleşmiştir. Bunun dışında; Öğretmenlerin % 20.1’i, memurların % 28.0’i, işçilerin ise % 31.8’i, sendikalarının performansından memnun olduklarını belirtmişlerdir.

İşçi olan deneklerin memnuniyet derecelerinin daha yüksek olması, ülkemizdeki işçi sınıfının, ekonomik ve sendikal haklarının memur sendikalarına göre dahi iyi koşullar içerisinde olmasından kaynaklanmaktadır. Akademisyen olan deneklerin tamamen memnuniyetsizlik içerisinde olmalarının başlıca nedeni, ekonomik etkenler değildir. Bu deneklerin mesleki ve yüksek eğitim seviyelerine bağlı olarak, beklentileri karşısında sendikaların sosyal, kültürel, eğitim v.b amaçlı faaliyetlerinin yetersiz olması ve deneklerin yüksek düzeyde bu örgütlere yönelik beklentilerinden kaynaklanmaktadır. Yönetim kurulu üyelerinin ise % 60.0’sı, üyelerinin ihtiyaç ve taleplerinin karşılanması konusunda yüksek performans sergilediklerini vurgularken % 40.0’sı, bu performansın yetersiz olduğunu vurgulamaktadır. Yönetim kurulu üyeleri, üye olan deneklere göre sendikalarından daha fazla memnun ve yüksek performans beklentisi içerisinde olduklarını belirtmişlerdir.

D. SENDİKALARIN TOPLUMU TEMSİL DÜZEYLERİ

28.madde sendikaların toplumun her kesimine hitap edebilen, şeffaf ve eşitlikçi ve bağımsız olup olmadığını tespit etmeye yöneliktir.

Sendikalar, tüm toplumsal kesimlere hitap etmektedirler. Yaklaşımına ilişkin deneklerin görüşleri aşağıda TABLO: 28’de gösterilmiştir. Yapılan X² çözümlemesine göre, deneklerin görüşleri arasında .05 düzeyinde anlamlı fark görülmektedir. Bu farklılık, işçi olan deneklerin görüşlerinden kaynaklanmıştır.

**TABLO: 28 “SENDİKALAR TÜM SOSYAL KESİMLERE HİTAP EDERLER”
YAKLAŞIMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER**

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	141	62.7	12	48.0	18	27.3	3	60.0
Kararsızım	37	16.4	7	28.0	7	10.6	1	20,0
Katılıyorum	47	20.9	6	24.0	41	62.1	1	20.0
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X² :73.19

SD:3

P: 00< .05

Akademisyen olan deneklerin % 20.0’si, öğretmenlerin % 20.9’zu, memurların % 24.0’ü, sendikaların tüm sosyal kesimlere açık ve onlara hitap eden örgütler olduğunu belirtirken, işçi olan deneklerde bu oran % 62.1’e yükselmiştir. Özellikle öğretmenlerin % 62.7’si, akademisyenlerin % 60.0’ı, memurların % 48.0’i sendikaların, tüm sosyal kesimlere eşit mesafede olmadığını kabul ederken işçilerde, bu oran % 27.3 oranında gerçekleşmiştir.

İşçiler genel olarak sendikaların daha az politize olduğunu ve tüm sosyal kesimlere yönelik faaliyetlerde bulunduğunu daha fazla kabul ederken, memur sendikalarına bağlı denekler ise sendikaların oldukça politize edildiğini, tüm sosyal kesimlere karşı yeterince açık olmadıklarını, ideolojik yaklaşımların daha fazla etkisi altında kaldıklarını vurgulamışlardır. Yönetim kurulu üyeleri içerisinde ise üyelerin % 30.0’ı, sendikaların tüm sosyal kesimlere açık örgütler olduğunu kabul ederken, üyelerin % 50.0’ı ise sendikaların tüm kesimlere eşit mesafede durmadıklarını vurgulayarak denekler ile ortak yaklaşım içerisinde görüş bildirmişlerdir.

E. SENDİKALARDA ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME FAALİYETİ

29.30.31 ve 32. maddeler sendikaların teknolojik değişiklikleri takip edebilme düzeyini, insan kaynaklarına yönelik faaliyetlerinin yeterliliğini, bilimsel proje çalışmalarının yeterliliğini tespit etmeye yöneliktir.

Sendikaların teknolojik değişimleri yeterince takip etmedikleri yaklaşımına ilişkin deneklerin görüşleri aşağıda TABLO: 29'da görülmektedir. Deneklerin görüşleri arasında anlamlı fark gözlenmemiştir.

TABLO: 29 “SENDİKALARIN TEKNOLOJİK GELİŞMELERİ YETERİNCE TAKİP EDEMEDİKLERİNE” İLİŞKİN GÖRÜŞLER

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	124	55.1	14	56.0	36	54.5	4	80.0
Kararsızım	40	17.8	3	12.0	12	18.2	1	20.0
Katılıyorum	61	27.1	8	44.0	18	27.3	---	---
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X² : 51.50

SD: 3

Denekler içerisinde memurların % 44.0'ü, öğretmenlerin % 27.1'i, işçilerin % 27.3'ü, sendikaların teknolojik değişiklikleri takip etme konusunda yetersiz olduklarını kabul ederken; Akademisyenlerin % 80.0'i, memurların % 56.0'sı, öğretmenlerin % 55.1'i, işçilerin ise % 54.5'i, sendikaların teknolojik gelişmeleri takip ettiklerini ifade etmişlerdir.

Denekler, teknolojik araç ve donanımlardan faydalanmanın etkili örgüt kültürü ve faaliyetleri konusunda önemli olduğunu vurgulamışlardır. Yönetim kurullarında bulunan deneklerin ise % 46.6'sı, teknolojik değişimleri takip etme konusunda sendikaların yeterli olduklarını savunurken, % 43.3'ü, teknolojik donanım ve değişikliklerin daha hızlı takip edilmesi gerektiğini savunmuştur.

Sendikalar dünya genelinde faaliyet gösteren sendikalardaki değişmeleri takip etmekte yetersizdirler. Yaklaşımına ilişkin deneklerin görüşleri aşağıda TABLO: 30’da görülmektedir. Yapılan X^2 çözümlemesine göre, deneklerin görüşleri arasında. 05 düzeyinde anlamlı fark gözlenmiştir. Bu anlamlı fark işçilerin görüşlerinden kaynaklanmaktadır.

TABLO: 30 “TÜRKİYE’DE SENDİKALARIN DÜNYADAKİ SENDİKAL DEĞİŞMELERİ TAKİP ETMEDE YETERSİZ OLDUKLARINA ” İLİŞKİN GÖRÜŞLER

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	124	55.2	15	60.0	32	48.5	3	60.0
Kararsızım	39	17.3	4	16.0	6	9.1	1	20.0
Katlıyorum	62	27.5	6	24.0	28	42.4	1	20.0
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X^2 : 110.35

SD: 3

P: 02 < .05

Akademisyenlerin % 20.0’si, memurların % 24.0’ü, öğretmenlerin % 27.5’i, işçilerin ise % 42.4’ü, ülkemizdeki sendikaların dünyadaki sendikal değişmeleri daha yavaş takip ettiğini belirtmişlerdir.

Bunun dışında; Akademisyenlerin % 60.0’i, memurların % 60.0’i, öğretmenlerin % 55.2’si, ülkemizdeki sendikaların, dünyada meydana gelen sendikal değişlikleri takip ettiklerini vurgularken, işçilerde bu oran % 48.5 oranında gerçekleşmiştir. Denekler genel bir eğilim olarak, hem dünyadaki hem de üyesi oldukları sendikaların faaliyet ve işleyişlerinde meydana gelen değişliklerden haberdar olduklarını vurgulamışlar ve değişimi takip etmenin önemi üzerinde durmuşlardır.

Yönetim kurulu üyelerinin ise % 50.0’i, dünyadaki sendikal değişlikleri takip ettiklerini vurgularken, % 36.7’si, ise bu konuda yetersizliğin olduğunu vurgulamışlardır.

Sendikalar Türk Eğitim Sisteminde kalitenin artırılması için bilimsel projeler ve çalışmalarda bulunurlar. Yaklaşımına ilişkin deneklerin görüşleri aşağıda TABLO: 31’de görülmektedir. Deneklerin görüşleri arasında anlamlı fark gözlenmemiştir.

TABLO:31 “SENDİKALAR TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNİN KALİTESİNİN ARTIRILMASI İÇİN PROJELER ÜRETİRLER” YAKLAŞIMINA İLŞKİN GÖRÜŞLER

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	87	38.7	14	56.0	26	39.4	3	60.0
Kararsızım	47	20.9	3	12.0	13	19.7	---	---
Katılıyorum	91	40.4	8	32.0	27	40.9	2	40.0
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X² : 71.09

SD: 3

Denekler içerisinde işçi olan deneklerin % 40.9’u, öğretmenlerin % 40.4’ü, akademisyenlerin % 40.0’ı, memurların ise %32.0’si, sendikaların Türk Eğitim Sistemi üzerinde önemli sayılacak çalışmalar ve projeler yürüttüğüne katılırken; Akademisyen olan deneklerin % 60.0’ı, memurların % 56.0’sı, işçilerin % 39.4’ü, öğretmenlerin ise % 38.7’si, sendikaların eğitim sistemine yönelik proje üretme v.b faaliyetlerinin yetersiz olduğunu vurgulamışlardır.

Deneklerin görüşleri arasında, yetersizliğe katılan deneklerin, yeterli olduğuna katılan deneklerden daha fazla olduğu gözlenmiştir. Denekler içerisinde özellikle akademisyen olan deneklerin daha yüksek oranda yetersiz olarak yaklaşmalarının temelinde, sendikaların bilimsel çalışma, proje ve öneri sunmak gibi birçok faaliyetlerde bilim dünyası ile iletişiminin yetersiz olması yatmaktadır.

Sendikaların yönetim kurulu üyelerinin ise % 63.4’ü, bilimsel proje ve önerilerin üretildiğini ve desteklendiğini vurgularken, % 26.7’si, bu konuda ülkemizdeki sendikaların eksiklik içerisinde olduğunu vurgulamıştır.

Sendikalar, ülkemizdeki insan kaynaklarından daha etkili yararlanılması konusunda katkı sağlayacak faaliyetlerde bulunurlar. Yaklaşımına ilişkin deneklerin görüşleri aşağıda TABLO: 32’de görülmektedir. Deneklerin görüşleri arasında anlamlı fark gözlenmemiştir.

TABLO: 32 “SENDİKALAR İNSAN KAYNAKLARININ GELİŞTİRİLMESİNE KATKIDA BULUNURLAR” YAKLAŞIMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER

GÖRÜŞLER	ÖĞRETMEN		MEMUR		İŞÇİ		AKADEMİK	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Katılmıyorum	123	54.6	14	56.0	30	45.5	3	60.0
Kararsızım	43	19.2	5	20.0	13	19.7	2	40.0
Katılıyorum	59	26.2	6	24.0	23	34.8	---	---
Toplam	225	100	25	100	66	100	5	100

X² : 162.10

SD:3

Tabloda da gösterildiği gibi işçilerin % 34.8’i, öğretmenlerin % 26.2’si, memurların ise % 24.0’ü, sendikaların insan kaynaklarından daha iyi yararlanılması için önemli çalışmalar öne sürdüklerini belirtirken; Akademisyenlerin % 60.0’ı, memurların % 56.0’sı, öğretmenlerin % 54.6’sı, işçilerin ise % 45.5’i, sendikaların ülkemizde potansiyeli zengin olarak bulunan insan kaynaklarının daha verimli hale getirilmesi konusundaki çabalarının yetersiz olduğunu vurgulamışlardır.

Denekler, genel olarak yüksek oranlarda katılmazlık göstererek ülkemizde potansiyel olarak dünya ülkelerinin çoğundan daha avantajlı durumda bulunan insan kaynakları faktörünün ihmal edildiğini vurgulamış ve özellikle sivil toplum merkezli organizasyonlardan bu konuda daha yüksek bir beklenti içersinde olduklarını ifade etmişlerdir.

Yönetim kurulu üyelerinin ise % 33.3’ü, sendikaların, insan kaynaklarından daha etkili yararlanılması için yaptıkları çalışmaları yeterli bulurken, % 43.4’ü, bu tür önemli çalışmaların yetersiz olduğunu vurgulamışlardır.

7. BÖLÜM

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Eğitim, sadece okul ortamında yapılan, bir gelişme ve öğrenme süreci değildir. İnsanlar sadece okul ortamlarında ya da resmi bir ortam içerisinde beklenti içerisinde olmazlar. İnsan ve insanlar arası ilişkilerden oluşan her örgüt ve birliktelikler içerisinde beklentiler, hayaller ve amaçlar yatmaktadır. Araştırma sonucunda, elde edilen genel sonuçlar aşağıda ifade edilmiştir.

Bir sivil toplum örgütü olan sendikalar içerisinde de beklentilerin, amaç ve hedeflerin oldukça fazla olması, özellikle toplum içerisindeki yetişkin sınıfların da her an eğitim, öğrenme ve öğretme süreçleri içerisinde yaşadıklarını göstermektedir. Bu durum yaşam boyu eğitimin bir kanıtı olarak kabul edilmektedir.

Araştırmaya katılan deneklerin 56 sı (% 17.4) bayanlar, 265 ini (% 82.6) ise erkekler oluşturmaktadır. Denekler üzerinde cinsiyet farklılığı gözlemlenmemiş, sivil toplum örgütü olan sendika üyeleriyle görüşülmüştür. Ülkemizde birçok organizasyonda olduğu gibi araştırma örnekleminde bulunan sendikalarda da, erkeklerin bayanlara göre daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Yönetim kurulları üyelerinin ise, % 37.50'sini bayanlar, % 62.50'sini ise erkekler oluşturmuştur. Bayanların yönetimde daha fazla söz sahibi oldukları gözlemlenmektedir.

Sendika üyesi olan deneklerin hizmet yıllarına bakıldığında, çalışma yaşamında 10 yılın üzerinde olanların daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Çalışma yaşamında ilk 10 yıl süresi içerisinde bulunan deneklerin oranı % 33.6 olarak tespit edilmiştir. 10 yıllık süreyi aşan deneklerin oranı ise % 66.4 olarak tespit edilmiştir. Çalışma yaşamında yeni olarak nitelendirilen fertlerin, çalışma yaşamında daha tecrübeli olanlara göre sivil toplum örgütü olan sendika üyesi olma özelliklerinin daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Yönetim kurulu görevinde bulunan deneklerin ise % 34.4'unun hizmet yılı 10 yıllık sürenin altındayken, % 66.6'sının hizmet yılı 10 yıllık çalışma süresinin üzerinde olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmaya katılan deneklerin eğitim durumları incelendiğinde, % 4.0'nün ilköğretim mezunu, % 16.5'nin ortaöğretim mezunu, % 70.7'sinin üniversite mezunu, % 8.8'nin ise lisans üstü eğitimi mezunu olduğu gözlenmiştir. Deneklerin eğitim durumlarından da anlaşılacağı gibi üniversite mezunlarının oranını oldukça fazladır. Yönetim kurullarında bulunan deneklerin ise % 2.1'nin ilköğretim mezunu, % 12.5'nin ortaöğretim mezunu, % 72.9'nun üniversite mezunu, % 12.5'sinin lisans üstü eğitim kariyerine sahip olduğu gözlenmiştir. Yönetim kurullarında görev alan üyelerin sendika üyelerine göre eğitim seviyelerinde üniversite ve lisansüstü eğitim kariyerine sahip olanların daha fazla olduğu gözlenmektedir. Gönüllü katılım yolu ile oluşan sivil organizasyonlar içerisinde eğitim düzeyi yüksek, bilgi ve deneyime sahip yetişkinler potansiyelinin olması, bu organizasyonları, insan ve toplum yaşamında çözüm üreten, stratejik önemi yüksek noktaya taşımaktadır.

Araştırmaya katılan deneklerin mesleki durumları incelendiğinde, deneklerin % 70.1'nin öğretmen, % 7.8'nin memur, % 20.5'sinin işçi, % 1.6'sinin akademisyenlerden oluştuğu görülmüştür. Deneklerin tek tip meslek içerisinde olmadıkları, değişik meslek ve mesleki karakterleri bir araya taşıdığı görülmektedir. Yönetim kurullarında görev alan üyelerin mesleki dağılımlarında ise % 64.6'sının öğretmen, % 14.6'sının memur, % 18.8'sinin işçi, % 2.1'nin ise akademisyen olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan denekler içerisinde, işçi olan deneklerin % 87.9'u, memurların % 48.0'i, öğretmenlerin % 35.3'ü, akademisyen olan deneklerin % 20.0'si, sendikaların temel rol ve görevlerini yerine getirmeye çalıştıklarını fakat yetersiz olduklarını belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan deneklerden, işçilerin % 69.8'si, memurların % 48.0'i, öğretmenlerin % 36.8'i, akademisyen olan deneklerin ise sadece % 20.0'si, sendika üyesi olmanın yaşamlarında önemli değişiklikler meydana getirdiğini ifade etmişlerdir. İşçi olan deneklerde bu oranın oldukça yüksek olması, ülkemizdeki işçi sendikalarının temel hak ve hürriyetlerini savunma konusunda, memur sendikalarına göre daha geniş yetkilere sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Memur sendikaları içerisinde akademisyenlerin katılım oranının düşük olmasının temel nedenlerinin başında, sivil toplum faaliyetleri yürüten sendikalardan beklenti içerisinde oldukları sosyal, eğitim, kültürel, bilimsel faaliyetlere gereken önemin verilmeyişinden ileri gelmektedir. Araştırmaya katılan yönetim kurulu üyelerinin ise % 40.0'ı, sendikaların yaşamlarında önemli değişikliğe yol açtığını vurgulamışlardır.

Araştırmaya katılan deneklerden Öğretmenlerin % 56.9'zu, işçilerin % 70.3'ü, memurların % 44.0'ü, akademisyenlerin ise % 20.0'si, sivil toplum örgütü olan sendikaların, hedefleri, ilkeleri olan örgütler olduğunu kabul etmektedirler. Yönetim kurulu üyeleri arasında bu oran % 76.0 olarak tespit edilmiştir. Bu durum, sendikaların denekler tarafından kabul görmesini sağlayan örgütsel özelliklerini oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan denekler içerisinde, Akademisyenlerin % 40.0'ı, işçilerin % 40.9'u, öğretmenlerin % 22.6'sı, memurların ise % 16.0'sı sendikaların sadece ekonomik çıkarları temsil eden örgütler olmadığını kabul etmektedirler. Bu oran yönetim kurulu üyeleri arasında % 60.0 gibi daha yüksek bir oranda gerçekleşmiştir. Öğretmen ve memurlar, işçi ve akademisyenlere göre sendikalardan ekonomik çıkarlarına yönelik faaliyetlerde bulunmalarını daha çok istemektedirler. Yönetim kurulu üyelerinin sendikalardan ekonomik faaliyetler dışında sosyal, eğitim, kültürel alandaki faaliyetlere önem vermelerini daha çok beklemektedirler. Beklentiler, örgütlerin yapılarını ve hedefleri üzerinde önemli etkenlerden biridir. Deneklerin bir ya da sınırlı beklentiler ve talepler içerisinde olmaları bir organizasyonun rol zenginliği azaltabilmektedir.

Araştırmaya katılan deneklerden işçilerin % 50.0'si, öğretmenlerin % 51.1'i, memurların % 24.0'ü, akademisyenlerin ise % 20.0'si, yetişkinlerin sosyalleşme düzeylerinin artırılmasında doğrudan sendikaların faaliyetlerinin etkisi olduğuna inanmaktadır. Yönetim kurulu üyeleri arasında bu oran % 56.7 olarak daha fazla kabul görmektedir. Öte yandan; Memurların % 44.0'ü, akademisyen olan deneklerin % 40.0'ı, öğretmenlerin % 30.2'si, işçilerin ise % 28.7'si, sendikaların yetişkinlerin sosyalleşme düzeyinin yükseltilmesine yardımcı olacak faaliyetlerinin yetersiz olduğunu vurgulamışlardır. Yönetim kurulu üyelerinde ise bu oran % 13.3 olarak tespit edilmiştir. Denekler, genel olarak sivil toplum kuruluşlarının sosyalleşme düzeylerinin gelişmesine katkı yapacak faaliyetler beklentisi içerisinde olduklarını vurgulamışlardır. Yönetim açısından ise sendikaların, üyelerinden daha fazla aktif katılım içerisinde olmaları beklentisi vardır.

Araştırmaya katılan denekler içerisinde öğretmenlerin % 42.6'sı, akademisyenlerin % 40.0'ı, işçilerin 39.4'ü, memurların ise % 16.0'sı, yönetim kurulu üyelerinin ise % 60.0'ı sendikaların eğitim ve bilinçlendirme amacıyla üyelere ve topluma yönelik yaptıkları panel ve konferansları yeterli düzeyde bulurken öte yandan; Akademisyenlerin % 60.0'ı, memurların % 52.0'si, işçilerin %43.9'u, öğretmenlerin ise % 43.2'si bu tür faaliyetleri yetersiz bulup, sendikaların bu konularda daha aktif olmasını istemektedirler.

Yetersizlik düzeyine en az katılanlar ise % 23.3 oranla yönetim kurulu üyeleri olmuştur. Sendika üyelerinin daha fazla eğitim ve bilgilendirme amaçlı faaliyetleri talep ettikleri gözlenirken, yönetim kurulu görevinde olan deneklerin, sendikaların faaliyetlerin yeterli düzeyde olduğunu ifade ettikleri gözlenmiştir.

Araştırmaya katılan deneklerin önemle vurguladıkları konulardan biri sorumluluk paylaşımı, görev alma, paylaşım ve sendika içi iletişimin daha etkili hale getirilmesidir. Denekler içerisinde, akademisyenlerin tamamı, işçilerin % 69.7'si, memurların % 56.0'sı, öğretmenlerin % 54.7'si, sendikaların internet v.b. bilgiye ulaşımın kolay olduğu günümüzde dahi, görüşlerinin dikkate alınmadığını ve kolayca görüşlerini ifade edemediklerini söylerken öte yandan; öğretmenlerin% 23.6'sı, memurların % 28.0'i, işçilerin ise sadece % 16.7'si, görüşlerine başvurulduğunu ifade etmektedirler. Sendika yönetim kurullarının ise % 33.4'ü, üyeler ile iletişim seviyelerinin yetersiz olduğunu iletişim, aktif katılım ve yaklaşımlara açık olmak düşüncelerine daha fazla önem verilmesi gerektiğini belirtirlerken, yönetim kurulu üyelerinin % 53.3'ü, gibi fazla bir kesimi üyeler ile iletişime oldukça önem verildiğini belirtip üyelerin daha fazla iletişim ağı içerisinde olmaları için performans sergilemeleri gerektiğini vurgulamışlardır. İnternet v.b. bilginin kolayca paylaşıldığı ortamların daha yoğun olduğu günümüzde sendikaların, üyelere ve kamuoyuna daha kolay ulaşması gerektiği vurgulanırken, üyelerin de bu tür sivil örgütler ile internet aracılığıyla da olsa yetersiz etkileşim içerisinde oldukları gözlenmektedir.

Araştırmaya katılan deneklerin, üyesi oldukları sivil organizasyonlardan ödüllendirilme beklentisi içerisinde oldukları gözlenmiştir. Denekler içerisinde, akademisyen olan deneklerin % 80.0'i, Öğretmenlerin % 64.5'i, işçilerin % 62.1'i, memurların % 56.0'sı, sendikaların aktif ve başarılı olan üyelerini ödüllendirme konusunda yetersiz olduklarını ifade etmişlerdir. Yönetim kurulu görevinde bulunan üyelerin ise % 44.0'ı, sendikaların aktif ve başarılı çalışan üyelerini ödüllendirme konusunda üyeler ile ortak görüşü paylaşırken % 33.3'ü ise, ödüllendirme konusunda sendikaların gereken hassasiyeti gösterdiğini dile getirmişlerdir.

Araştırmaya katılan denekler içerisinde, memur olan deneklerin % 44.0'ü, işçilerin % 42.4'ü, öğretmenlerin % 39.5'i, akademisyen olan deneklerin ise % 20.0'si, sendikaları üyelerin sürekli takip edecekleri kitap, gazete, dergi, bilimsel eserlerin üyelere yönelik sunulmasında yeterli görürken,

Öte yandan Akademisyen olan deneklerin % 60.0'ı, işçi olan deneklerin % 47.0'i, öğretmenlerin % 44.9'u, memur olan deneklerin ise % 40.0'ı, bu eğitim amaçlı faaliyetlerin yetersiz olduğunu ve artırılması gerektiğini vurgulamışlardır. Yönetim kurulunda olan üyelerin ise % 50.0'ı, bu tür bilimsel ve haber içerikli yayınların üyelere sunulmasına sendikaların oldukça önem verdiklerini ifade etmektedirler. Bu tür eğitim ve kültür içerikli hizmetlerin yetersiz olduğunu kabul eden yönetim üyelerin oranı ise % 33.0 dır.

Araştırmaya katılan denekler içerisinde akademisyen olan deneklerin % 80.0'i, memurların % 76.0'sı, öğretmenlerin % 71.6'sı, kişisel gelişime yönelik sendikaların faaliyetlerinin oldukça yetersiz olduğunu vurgulamışlardır. Özellikle yetişkinlere yönelik kişisel gelişim seminerleri ve derslerinin bu tür kuruluşlar tarafından organize edilmesi, denekler tarafından istenmektedir. Yönetim üyeleri arasında ise üyelerin % 45.0'ı, kişisel gelişime yönelik çalışmalarına daha fazla önem verilmesinin gerektiğini, kişisel gelişime yönelik yapılacak faaliyetlerin sivil toplum örgütlerinin önemli faaliyetlerinden biri olduğunu vurgulamışlardır.

Deneklerin büyük bir kısmı Örneğin, öğretmenlerin % 59.6'sı, memurların % 56.0'sı, akademisyenlerin % 40.0'ı, işçilerin ise % 75.8'i, sendikaların gezilere önem vermediğini bu tür faaliyetlerin yetişkin olan üyelere yönelik, önemli bir katkı sağlayacağı vurgulanmıştır. Yönetim üyelerinin ise % 43.4'ü, gezi ve seyahat amaçlı aktivitelerin oldukça önemli olduğunu, bu tür faaliyetlerin üyeler ve yönetim açısından sivil toplum örgütlerine farklı bir ivme kazandıracağını vurgulamışlardır.

Araştırmaya katılan denekler içerisinde memurların % 68.0'i, işçilerin % 63.7'si, öğretmenlerin % 62.2'si, akademisyenlerin ise % 60.0'ı, sendikaların verdikleri eğitim burslarını yetersiz görmekte olup, sendikaların üyeleri ile birlikte eğitime yönelik bu tür katkıları organize etmeleri istenmiştir. Yönetim kurulu üyelerinin % 46.7'si, sendikaların eğitime yönelik olarak sağladıkları katkı burslarını daha fazla artırmalarının önemli ve gerekli olduklarını vurgulamışlardır.

Araştırmaya katılan denekler arasında önemli görülen diğer bir konu, sendikaların üyeleri ile olan iletişim düzeyidir. Denekler içerisinde işçilerin % 51.6'sı, öğretmenlerin 50.6'sı, akademisyenlerin % 40.0'ı, memurların ise % 36.0'sı, sendikaların üyelerine yönelik açık iletişime gereken önemi vermediklerini ifade etmektedirler.

Deneklerin büyük bir kısmı, iletişim kurarken şeffaf olunmasını, kolaylıkla iletişime geçilmesini, sendikaların örgütsel vizyonları açısından önemli görmektedirler. Yönetim kurulu üyelerinin ise % 54.0'ı gibi, büyük bir kısmı sendikaların üyelerine karşı iletişime yönelik her faaliyeti desteklediklerini, iletişim konusunda üyelerin sadece beklenti içerisinde olduklarını ve daha fazla üretken olmaları gerektiğini vurgulamışlardır.

Araştırmaya katılan denekler içerisinde işçilerin % 56.1'i, öğretmenlerin % 56.0'sı, memurların % 56.0'sı, akademisyenlerin ise % 40.0'ı, sendikaların basın ve yayın organlarından etkili şekilde yararlandığını ifade etmişlerdir. Sivil tabanlı örgütlerin topluma yönelik etkileme ve bilinçlendirme amaçlı faaliyetlerinin kamuoyunda sıklıkla gündeme gelmesi, üyeleri sevindirmekte ve duygulandırmaktadır. Yönetim kurulu üyelerinin ise % 67.7'si, sendikalar olarak basın ve yayın organları aracılığıyla toplum üzerinde etkili olabilmeye çalıştıklarını vurgulamışlardır.

Araştırmaya katılan deneklerden akademisyenlerin % 80.0'i, öğretmenlerin % 72.5'i, memurların % 68.0'i, işçilerin % 51.5'i sendikaların, üyelerden gelen proje, bilimsel yaklaşımlar ve çözüm önerilerine yeterince önem vermediklerini ve yeterince zaman ayırmadıklarını vurgulamışlardır. Bu tür yaklaşımlara önem vermenin, sendikaların örgüt yapılarına, işleyişlerine, saygınlıklarına değer kazandıracağı ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşımlara karşı, yönetim kurulu üyelerinin % 63.4'ü, sendikaların en önemli vizyon amaçlı faaliyetleri arasında proje ve çözüm önerisi üretmek olduğunu vurgulamışlardır. Yönetim kurulu üyeleri proje, görüş ve yaklaşımlar üretmek için üyelerin sadece beklenti içerisinde olmalarının yanı sıra üyelerin aktif katılım ve sorumluluk üstlenmeleri gerektiğini de vurgulamışlardır.

Denekler içerisinde akademisyen olan deneklerin % 20.0'si, öğretmenlerin % 20.9'zu, memurların % 24.0'ü, sendikaların tüm sosyal kesimlere açık ve onlara hitap eden örgütler olduğunu belirtirlerken, işçi olan deneklerde bu oran % 62.1'e yükselmiştir. Öte yandan öğretmenlerin % 62.7'si, akademisyenlerin % 60.0'ı, memurların % 48.0'i, sendikaların tüm sosyal kesimlere eşit mesafede olmadığını kabul ederken, işçilerde bu oran % 27.3 oranında gerçekleşmiştir.

İşçiler genel olarak sendikaların daha az politize edildiklerini düşünürken, memur sendikaları üyeleri, sendikaların daha fazla politize edildiklerini, ideolojik yaklaşımların etkisinde kaldıklarını vurgulamaktadırlar. Yönetim kurulu üyelerinin ise % 50.0'ı, sendikaların politik yapılardan tamamen uzaklaşmasını ve tüm sosyal kesimlere eşit mesafede olmaları gerektiğini vurgulayarak, üyelerin yaklaşımlarını desteklemişlerdir.

Araştırmaya katılan denekler içerisinde akademisyenlerin % 20.0'si, memurların % 24.0'ü, öğretmenlerin % 27.5'i, işçilerin ise % 42.4'ü, ülkemizdeki sendikaların, dünyadaki sendikal değişimleri daha yavaş takip ettiğini belirtmişlerdir. Yönetim kurulu üyelerinin % 36.0'ı, dünyadaki sendikal değişimlerin ülkemizdeki sendikalar tarafından yakından takip edilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Bunun dışında; Akademisyenlerin % 60.0'ı, memurların % 60.0'ı, öğretmenlerin % 55.2'si, ülkemizdeki sendikaların dünyada meydana gelen sendikal değişiklikleri takip ettiklerini vurgularken, işçilerde bu oran % 48.5 oranında gerçekleşmiştir. Yönetim kurulu üyelerinin ise % 50.0'ı, bu yaklaşımı desteklemişlerdir. Denekler genel bir eğilim olarak, hem dünyadaki hem de üyesi oldukları sendikaların, faaliyet ve işleyişlerinde meydana gelen değişikliklerden haberdar olduklarını vurgulamışlar ve değişimi takip etmenin önemi üzerinde durmuşlardır.

Denekler içerisinde işçi olan deneklerin % 40.9'u, öğretmenlerin % 40.4'ü, akademisyenlerin % 40.0'ı, memurların ise %32.0'si, sendikaların Türk Eğitim Sistemi üzerinde önemli sayılacak çalışmalar ve projeler yürüttüğüne katılırken; Öte yandan akademisyen olan deneklerin % 60.0'ı, memurların % 56.0'sı, işçilerin % 39.4'ü, öğretmenlerin ise % 38.7'si, sendikaların eğitim sistemine yönelik proje v.b faaliyetlerinin yetersiz olduğunu vurgulamışlardır. Yönetim kurulu üyelerinin ise % 40.0'ı, sendikaların eğitim sistemine, yönelik önemli yeni yaklaşımlar ve projeler üretme konusunda katkı sağladıklarını vurgularken, % 60.0'ı, sendikaların eğitim sistemi üzerinde daha etkili çalışmalar yapmaları gerektiğini vurgulamaktadırlar.

Deneklerin görüşleri arasında, yetersiz görüş bildirenlerin, yeterli görüş bildiren deneklerden daha fazla olduğu gözlenmiştir. Denekler içerisinde özellikle akademisyen olan deneklerin daha yüksek oranda yetersiz yaklaşımlarının temelinde, sendikaların bilimsel çalışma, proje ve öneri sunmak gibi birçok faaliyetlerde bilim dünyası ile iletişiminin yetersiz olması yatmaktadır.

Denekler içerisinde işçilerin % 34.8'i, öğretmenlerin % 26.2'si, memurların ise % 24.0'ü, sendikaların insan kaynaklarından daha iyi yararlanması için önemli çalışmalar öne sürdüklerini belirtirken; Akademisyenlerin % 60.0'ı, memurların % 56.0'sı, öğretmenlerin % 54.6'sı, işçilerin ise % 45.5'i, sendikaların ülkemizde potansiyel olarak bulunan insan kaynaklarının daha verimli hale getirilmesi konusundaki çabalarının yetersiz olduğunu vurgulamışlardır. Yönetim kurulu üyelerinin ise % 44.0'ı insan kaynaklarından yararlanılması konusunda sendikalar gibi sivil toplum örgütlerinin aktif merkezler haline gelmesi gerektiğini, bu konuda üyeleri ile daha aktif çalışmanın ve toplumsal desteğin önemini vurgulamaktadırlar. Denekler genel olarak yüksek oranlarda katılmazlık göstererek, ülkemizde potansiyel olarak dünya ülkelerinin çoğundan daha avantajlı durumda bulunan insan kaynakları faktörünün ihmal edildiğini vurgulamışlar ve özellikle sivil toplum merkezli organizasyonlardan bu konuda daha yüksek bir beklenti içerisinde olduklarını ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan deneklerin mesleki durumlarının, deneklerin karar alma, karara katılma ve beklentileri üzerinde etki yaptığı gözlenmiştir. Akademisyen olan deneklerin yaklaşımlarından, üyesi oldukları bu tür sivil toplum örgütlerinden yeni açılımlar, çözüm önerileri, bilimsel, sosyal, kültürel içerikli projelere daha fazla önem vermelerini talep ettikleri gözlenirken, memurların ise daha çok ekonomik iyileştirmeler ve kendilerinden görüş alışverişinde bulunulmasını, talep ettikleri gözlenmiştir. İşçi deneklerinin ise sendikalardan daha fazla kendilerine yönelik olarak kişisel gelişim ve duygusal açıdan örgüt kültürü içerisinde var olduklarını hissedebilecekleri faaliyetleri sunmalarını istemektedirler. Yönetim kurulu üyelerinin ise, genel olarak üyelere göre daha fazla olumlu yaklaşımlara sahip oldukları gözlenmektedir. Yönetim kurulu üyelerinin genellikle öz eleştiriden çekinmeyen, duygusal içerikli yaklaşımlardan uzak durdukları gözlenmiştir. Yönetim kurulu üyeleri, üyelerin daha çok aktif rol almalarını, sorumluluk paylaşmalarını, yeni yaklaşımlar ve talepler oluşturmalarını istemektedirler. Sadece beklenti içerisinde olan sivil toplum üyesi olmak yerine, aktif katılımında bulunan, öneri üretebilen, etkili iletişim kurmaya çalışabilen, eleştiri üretebilen birey tipini daha çok talep etmektedirler.

ÖNERİLER

1. Eğitim hizmetleri, insan kaynaklarından daha etkili yararlanılması için, sadece resmi okulların sorumluluk üstlenmeleri ile sınırlı kalmamalıdır. Gelecekte, okulların yanı sıra dernekler, vakıflar, sendikalar, özel danışmanlık merkezleri v.b. birçok sivil toplum örgütü ve gönüllü kuruluşlar eğitim sistemleri içerisinde daha aktif roller üstlenmelidir.
2. Özellikle eğitimin, sadece belirli yaş kategorileri ve sınırlı kesimlere yönelik yapılan faaliyetler ile sınırlı tutulduğu Türkiye’de eğitimde rol alacak sivil inisiyatiflere daha geniş yetkiler tanınmalıdır.
3. Okul eğitiminde sürekli ihmal edilen kesimlerin başında yetişkinler sınıfı gelmektedir. Toplumun üretken, yön verebilen, statü sahibi bu kesimlerinden daha etkili faydalanılabilmesi için, bu kesimlere yönelik sivil toplum örgütleri aracılığıyla ulaşılabilecek faaliyetlerde ve eğitim amaçlı aktivitelerde bulunmak gerekmektedir.
4. Yetişkin eğitime verilecek önem sayesinde bilgi ve deneyim sahibi fertlerden, ileri düzeydeki yaşlarda da yararlanılmaya çalışılmalıdır. Ülkemizde bulunan sayıları giderek artan sivil toplum örgütleri, eğitim kurumları ile daha aktif iletişim ve işbirliğine girmelidirler.
5. Eğitim düzeyi yüksek, mesleki kariyer sahibi fertlerden oluşan ve sivil toplumu örgütü olan sendikalar, sadece ekonomik şartların iyileştirilmesine yönelik faaliyetler ile sınırlı kalmamalıdır.
6. Yetişkinlere hitap eden bu tür sivil toplum örgütlerinin eğitim, sosyal ve kültürel alanlara dönük olarak faaliyetlerini önemli ölçüde artırmaları gerekir. Yetişkinlerin bilgi, deneyim, görüş ve önerileri daha fazla dikkate alınarak geliştirilecek projeler sayesinde, toplumun geniş kesimleri eğitim kapsamı içerisine dâhil edilmiş olacaktır.
7. Özellikle geniş bir yetişkin kesimine hitap eden sivil toplum örgütlerinin, üyeleri ile daha etkili iletişim kurmaları ve üyelerinden gelecek görüş ve önerileri, daha fazla hem teşvik edip hem de değerlendirme kapsamı altına almaları gerekir.

8. Konferans, paneller, mesleki eğitim bilgileri içeren oturumlar, hizmet içi ve mesleki kariyer oluşturabilme kursları düzenleyebilmek için sendikaların daha fazla yetki ve sorumluluk sahibi olmaları gerekmektedir.

9. Sendikaların, işleyiş ve temel ilkelerini yeniden gözden geçirmeleri, günümüzde hızla ön plana çıkan bilgi toplumuna uygun birey yetiştiren faaliyetlere önem vermeleri gerekmektedir.

10. Sendikalar başta olmak üzere, eğitim seviyesi yüksek, gönüllü katılımlar yolu ile oluşan sivil toplum örgütlerinin, eğitim sistemi içerisinde daha aktif rol almalarına yönelik yasal düzenlemeler yapılmalıdır

11. Daha geniş eğitim bursu imkânları sunmak, yetişkinlere yönelik seminerler vermek, proje üretimi çalışmalarında bulunmak, üretilen projelere kaynak aramak, üyelerin bağlı buldukları kurumlar ile işbirliği yaparak yetişkinlerin sorunlarına yerinde ve yardımlaşma ile çözüm üretmek, meslek içi problemlere çözüm üretmek amaçlı yayınlar yayınlamak gibi faaliyetler, sendikalar ve öteki sivil toplum örgütlerinin başlıca aktiviteleri arasında olmalıdır

12. Farklı eğitim düzeyi ve farklı meslekleri olan üyelerden oluşan sendikalar, özellikle akademisyen üyelerinin faaliyetlerinin öncülüğünde, toplumun her kesimine hitap edebilecek, geniş katılımları sağlayabilecek çalışmalarda bulunmalı ve sosyal iletişimi zenginleştiren faaliyetler içerisinde olmalıdırlar.

13. Sendikalar gibi diğer sivil toplum örgütlerinin de, televizyon ve basın yayın organları aracılığıyla daha etkili kamuoyu oluşturmaları konusunda çabaları desteklenmelidir. Bu tür yayınlar aracılığıyla toplumun her kesimine yönelik temel hak ve hürriyetlerden, uzaktan eğitime kadar birçok aktivite bu tür sivil toplum örgütleri tarafından yönetilebilir ve programlanabilir.

KAYNAKÇA

- Akgündüz, Ahmet. **Bilinmeyen Osmanlı**. Osmanlı Vakfı, İstanbul 2000.
- Aktay, Yasin. **21.Yüzyıla Doğru Bilgi Toplumu: Bir Yapı Çözümü Denemesi**, Yeni Türkiye Sayı: 20, Ankara 1998.
- Aldatmaz, Esmâ (2002). Türkiye’de Eğitim Sendikaları ve Etkilerinin Değerlendirilmesi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış mastır tezi Ankara, 149 sayfa.
- Atay Oğuz. **Türk Eğitim Sistemi**. Sedar Yayınları, İstanbul 2001.
- Avşar, İmdat. (1999), Postmodern Toplumsal Yapıda Eğitim. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yayınlanmamış Mastır Tezi Elazığ, 120 sayfa.
- Gönel, Aydın. **Önde Gelen Sivil Toplum Örgütleri**. Tarih Vakfı Yayınları. İstanbul 1998.
- Balcı, Ali. **Örgütsel Sosyalleşme**. Pegem A yayıncılık. Ankara 2003.
- Chomsky, Noam. **Demokrasi Gerçek ve Hayal**, Pınar Yayınları. İstanbul 1998.
- Çayır, Kenan. **Yeni Sosyal Hareketler**, Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2001.
- Çaha, Ömer. **Aydınlar Sivil Toplum ve Demokrasi**, İz Yayıncılık, İstanbul 2000.
- Çelik, Vehbi. **Okul Kültürü ve Yönetimi**, Pegem A Yayınları, Ankara 1997.
- Çağlar, Adil. **21. Yüzyılda Türk Eğitim Sistemi**, Sedar Yayınları, İstanbul 2001.
- Doğan, İlyas. **Sivil Toplum**, Alfa Yayınları, İstanbul 2002.
- Doğan İsmail. **Sivil Toplum**, Sistem Yayıncılık, İstanbul 2000.
- Drucker, P. **Geleceğin Toplumunda Yönetim**, Hayat yayınları, İstanbul 2003.
- Duman, Ahmet. **Yetişkinler Eğitimi**. Ütopya Yayınları, Ankara 2000
- Ergüden, Işık. **Sivil Toplum Örgütleri**, Demokrasi Kitaplığı, İstanbul 2001.
- Elizabet, Özdalga. **Sivil Toplum Demokrasi ve İslam Dünyası**, Tarih Vakfı, İstanbul 1999.

- Erçetin, Şule. **Örgütsel Zekâ**, Pegem A Yayınları, Ankara 2002.
- Gemici, Yusuf. (2002) Eğitim Sendikalarının Okul Geliştirme Sürecine Etkileri. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü yayınlanmamış mastır tezi İzmir,
79 sayfa.
- Gökberk, Macit. **Felsefe Tarihi**, Remzi Kitapevi, İstanbul 1994.
- Göktürk, Gülay. **Geleceğimize İhanet**, Yeni Türkiye, Sayı: 19, Ankara 1998.
- Gooleman, R. **Duygusal Zeka**, Varlık Yayınları, İstanbul 2000.
- Habermans, G. **Kamusallığın Dönüşümü**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul 1999.
- Hesapçıoğlu, Muhsin. **Modernizimden Postmodernizme Eğitim Anlayışları ve Okulun Geleceği**, Yeni Türkiye Sayı: 19, Ankara 1998.
- Ilich, I. **Okulsuz Toplum**, Verso Yayınları, İstanbul 1994.
- Keane, J. **Sivil Toplum Ve Devlet**, Ayrıntı Yayınları, İstanbul 1994.
- Kreps, G.L. **Organizational Communication**. Newyork: Logman inc.,1986.
- Kurtulmuş, Numan. **Sanayi Ötesi Toplum**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2002.
- Liotard, Frederich. **Postmodern Tutum**, Çev: (Ahmet Çiğdem), Vadi Yayınları, Ankara 1994.
- Oğuz, Orhan. **21. Yüzyılda Türk Eğitim Sistemi**, Sedar Yayınları, İstanbul 2001.
- Öke, M.Kemal. **Küresel Toplum**, Asam Yayınları, Ankara 2001.
- Özdalga, Elizabet. **İslam Dünyası Demokrasi ve Sivil Toplum**, İletişim Yayınları İstanbul 2001.
- Özdemir, Servet. **Eğitimde Örgütsel Yenileşme**, Pegem A Yayıncılık, Ankara 2002.
- Özden, Yüksel. **Eğitimde Yeni Değerler**, Pegem A Yayıncılık, Ankara 2002.
- Pehlivan, İnyet. **Alternatif Okullar**, Pegem A Yayınları, Ankara 2002.
- Ramsland, Katherine. **Öğrenme Sanatı**, Beyaz Yayınları, İstanbul 1998.

- Schils E. **Europa And Civil Society**, Stuttgart, Klett-Cotta 1991.
- Senge, Peter, **Beşinci Disiplin**, Çev: (Ayşegül İldeniz). Yapı Kredi Yayınları, İstanbul1995.
- Selçuk, Ziya. **Uzaktan Eğitim**, Pegem A Yayınları, Ankara 2002.
- Şişman, Mehmet. **Etkili Okullar**. Pegem A Yayınları, Ankara 2002.
- Şimşek, Hüseyin. Paradigmalar Savaşı, Sistem Yayınları, İstanbul 1997.
- Taylor, Corch. **Modernliliğin Sıkıntıları**, Çev: (Uğur Canbilen). Ayrıntı Yayınları, İstanbul 1995.
- Tipioğlu, Vahide (2003). Kamu Çalışanlarının Sendikal Eğitimi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü yayınlanmamış yüksek lisans tezi Ankara, 82 sayfa.
- Titiz, Mustafa. **Okulda Yeni Eğitim**, Beyaz Yayınları, İstanbul 2000.
- Titiz, Mustafa. **Ezbersiz Eğitim**, Pegem A Yayınları, İstanbul 2002.
- Toffler, Adler. **Üçüncü Dalga**, Çev: (Ali Sedel), Altın Yayınları, İstanbul 1996.
- Top, Sevgi (1999). Milli Eğitim Bakanlığında Alınan kararlara Eğitim Sendikalarının Katılımı. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yayınlanmamış mastır tezi Ankara, 98 sayfa.
- Töremen, Fatih (1995). Yaşam Boyu Eğitime İlişkin Görüşler. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yayınlanmamış Mastır tezi Elazığ, 99 sayfa.
- Yıldırım, Ramazan. **Öğrenmeyi Öğrenme**, Sistem Yayıncılık, İstanbul 2002.
- <http://www.tisk.org.tr/faaliyetler/htmail> (6 Mayıs 2005).
- <http://www.acev.org.tr/tarihçe/faaliyetler/htmail> (21 Mart 2005).
- <http://www.kamusen.org.tr/faaliyetler/htmail>. (4 Mayıs 2005).
- <http://www.tev.org.tr/faaliyetler/htmail> (20 Ocak 2005).
- <http://www.tegv.org.tr/faaliyetler/htmail> (7Nisan 2005).
- <http://www.kesk.org.tr/yayınlar/htmail> (2 Mayıs 2005).

<http://www.psikolog.org.tr/faaliyetler/htmail> (13 Şubat 2005).

<http://www.sosyolojidernegi.org.tr/faaliyetler/yayinlar/htmail>. (27Mart 2005).

<http://www.stgp.org.tr/faaliyetler/htmail> (21 Mart 2005).

<http://www.matture.com.tr/faaliyetyler/htmail> (2 Aralık 2004).

<http://www.ted.com.tr/tarihçe/htmail> (8 Mayıs 2005).

EKLER

EK 1: ANKET FORMU

Saygıdeğer Sivil Toplum Örgütü Üyesi;

Bu anketin amacı mevcut durumda bulunan sivil toplum örgütlerinin faaliyetlerini tanımlamak, kamuoyuna duyurmak ve toplumsal bilinçlenmedeki önemini ön plana çıkarmaktır. Vereceğiniz cevaplar sadece bu amaçla kullanılacaktır. Ortaya çıkacak sonuçlar **Sivil toplum örgütleri-Eğitim İlişkisine** ışık tutacaktır. Göstereceğinizi umduğum katkınıza ve ilginize Teşekkür ederim.

Yrd. Doç. Dr. Abdullah DİKİCİ
Danışman

İbrahim ÇANKAYA
Y. Lisans Öğrencisi

SENDİKALARIN GENEL EĞİTİMSEL FAALİYETLERİNE AİT ANKET FORMU

1.BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

1-Cinsiyetiniz : () Bayan () Erkek

2-Sendikadaki Göreviniz : () Yönetim Kurulu () Üye

3- Görevinizdeki Hizmet Yılıınız : () 1-5 Yıl arası () 6-10 Yıl arası () 11-15 Yıl
() 16-20 Yıl arası () 21 Yıl ve daha yukarısı

4-Eğitim Durumunuz : () İlköğretim () Ortaöğretim () Lisans () Lisansüstü

5-Mesleğiniz : () öğretmen () Memur () İşçi () Akademisyen
() Diğer (Lütfen yazınız).....

2.BÖLÜM:

Tamamen Katılıyorum: 5	Katılıyorum: 4	Kararsızım: 3	Katılmıyorum: 2	Hiç Katılmıyorum: 1
Aşağıdaki Görüşlere Katılım Derecenizi, Yukarıdaki Derecelendirmeye Göre Doldurunuz.				
6	Sendika görevlisi olmak haklarımı ve düşüncelerimi savunmamda etkili oldu.			
7	Sendikalar, üyelere ve kamuoyuna yönelik konferans ve paneller düzenlemektedir.			
8	Sendika yönetiminde olmanın yaşamda önemli değişikliklere yol açacağına inanmıyorum.			
9	Sendikalar, internet siteleri üzerinden üyelerin görüş ve önerilerine başvurumaktadırlar.			
10	Sendikalar, üyelerin görüş ve önerilerini dikkate almak ve bunları faaliyete dönüştürme konusunda açık iletişime önem vermektedirler.			
11	Sendikalar, üyelerinin yönetim hakkındaki düşüncelerini tespit etmek amacıyla üyelere yönelik anket ve görüşmelere önem vermemektedirler.			
12	Sendikalar, başarılı ve aktif çalışan üyelerini ödüllendirmede yeterli değildirler.			
13	Sendikalar, üyeler arası iletişimi ve dayanışmayı artırmak amacıyla yemek ve buluşma günleri v.b organizasyonlar düzenlemektedirler.			
14	Sendikalar, üyelerine kitapları, gazeteleri, bilimsel dergileri takip edebilecekleri sürekli imkânlar sunmaktadırlar.			

Tamamen Katılıyorum: 5	Katılıyorum: 4	Kararsızım: 3	Katılmıyorum: 2	Hiç Katılmıyorum: 1
Aşağıdaki Görüşlere Katılım Derecenizi, Yukarıdaki Derecelendirmeye Göre Doldurunuz.				
15	Sendikaların, üyelerinin bireysel gelişim ve iş verimliliğini artırma konusundaki faaliyetleri yeterli değildir.			
16	Sendikalar, üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve öneriler üreten, bağımsız örgütlerdir.			
17	Sendikalar, teknolojik gelişmeleri takip etmede yeterli değildirler.			
18	Sendikalar, üyelerinin ve kamuoyunun temel hak ve ödevlerini bilmeleri için görsel ve yazılı basından yararlanmaktadırlar.			
19	Ülkemizdeki sendikalar, dünyadaki sendikal değişimleri takip etmekte yetersizdirler.			
20	Sendikalar, ülkemiz eğitim sisteminin kalitesinin yükselmesi için hükümetlere ve kamuoyuna projeler ve öneriler sunmaktadırlar.			
21	Sendikaların sosyal, eğitim, siyasal, hukuki alanlardaki faaliyetleri yeterli değildir.			
22	Sendikaların, üyelerinin iş gücüne ve iş sorunlarına çözümler üretmede üyeler ile işbirliği yeterli değildir.			
23	Sendikalar, toplumun her kesimine hitap etmektedirler.			
24	Sendikalar, yalnızca aynı ideolojiyi paylaşan insanları temsil etmektedirler.			
25	Sendikalar, yönetim anlayışı olarak bireysel fikirlere, proje ve önerilere yeterince açık değildirlere.			
26	Ülkemizde, sendikaların sosyal sorunlara çözüm üretmede ve toplumsal sağduyunun oluşmasında önemli bir yeri yoktur.			
27	Sendikalar, üyelerine yönelik geziler düzenlemektedirler.			
28	Sendikalar, insan kaynaklarından etkili yararlanabilmek için iş dünyası ve kamuoyuna proje tipi önerilerde bulunmaktadırlar.			
29	Sendikalar, ilkeleri, prensipleri, hedefleri olan örgütlü organizasyonlardır.			
30	Sendikalar, yalnızca maddi kazanç elde etmeyi sağlayan sivil örgütler değildirler.			
31	Sendikalar, yetişkin insanların sosyalleşmesinde önemli bir işleve sahiptirler.			
32	Sendikalar, ihtiyaç içerisinde olan üye çocuklarına ve yoksul öğrencilere eğitim bursu imkânı sağlamaktadırlar.			
33	Sendikalar, resmi ve özel günlerde üyelerini hatırlayacak faaliyetlerde bulunmaktadırlar.			
34	Sendikalar, üyelerinin temel ihtiyaçlarını tespit edip, bunların iyileştirilmesi konusunda yeterince aktif değildirler.			
35	Sendikalar, üyelerine mesleki alanları konusunda meydana gelen değişiklikleri ve yenilikleri takip edebilmek için seminer ve toplantılar düzenlemektedirler.			
KATKILARINIZDAN DOLAYI TEŞEKKÜR EDERİM				

Katkıda Bulunmak İstediklerinizi Lütfen Yazınız :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

