



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İletişim Bilimleri Anabilim Dalı

**2000 SONRASI TÜRKİYE’DE SİVİL TOPLUM ÇALIŞANI
OLMAK: İNSANİ YARDIM KURULUŞLARI ÖRNEĞİ**

Görkem UZUNALI

Doktora Tezi

Ankara, 2024

2000 SONRASI TÜRKİYE'DE SİVİL TOPLUM ÇALIŞANI OLMAK: İNSANİ YARDIM
KURULUŞLARI ÖRNEĞİ

Görkem UZUNALI

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İletişim Bilimleri Anabilim Dalı

Doktora Tezi

Ankara, 2024

KABUL VE ONAY

Görkem Uzunali tarafından hazırlanan “2000 Sonrası Türkiye’de Sivil Toplum Çalışanı Olmak: İnsani Yardım Kuruluşları Örneği” başlıklı bu çalışma, 11 Ocak 2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Asuman ÖZGÜR KEYSAN (Başkan)

Doç. Dr. Gülsüm DEPELİ SEVİNÇ (Danışman)

Prof. Dr. Oğuzhan TAŞ (Üye)

Dr. Öğr. Üyesi Emel UZUN AVCI (Üye)

Dr. Öğr. Üyesi Göze ORHON (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan “**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**” kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

11/01/2023

Görkem UZUNALI

¹ “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

(1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

(2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

(3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Tez Danışmanım Doç. Dr. Gülsüm DEPELİ SEVİNÇ** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

[İmza]

Görkem UZUNALI

TEŞEKKÜR

Bu süreçte bana en büyük emeği veren ve tezin yazılmasında beni her zaman desteklediği için tez danışmanım Doç. Dr. Gülsüm Depeli Sevinç'e, yol gösterici önerileri ve her daim yapıcı ve aydınlatıcı yaklaşımlarıyla yardımlarını hiç esirgemeyen Tez İzleme Komitesi üyelerim Prof. Dr. Oğuzhan Taş ve Dr. Öğr. Üyesi Göze Orhon'a, Tez Savunma Jürimde bulunarak değerli katkılar sunan Doç. Dr. Asuman Özgür Keysan ve Dr. Öğr. Üyesi Emel Uzun Avcı'ye çok teşekkür ederim. Benimle görüşmeyi kabul ederek çalışma deneyimlerini paylaşan ve bu tezin ortaya çıkmasını mümkün kılan sivil toplum kuruluşu çalışanlarına, tüm samimiyetleri ile benimle konuşmayı kabul ettikleri için minnettarım. Son olarak bu uzun süreçte tüm destekleri ve bana olan inançlarını asla yitirmedikleri için aileme, sadece tez boyunca değil bütün akademik hayatım boyunca göstermiş olduğu dostluk ve öğretici tavsiyeleri için Burcu'ya, sessiz ve uzun gecelerde huzurlu uykuları ile bana eşlik ettikleri için kedilerim Lucy ve Maylo'ya, hayatın getirdiği kaygıları eğlenceli ve çekilir kılan Beyza'ya, Tolga'ya ve Özerk'e ve tüm arkadaşlarıma teşekkür ederim.

ÖZET

UZUNALİ, Görkem. *2000 Sonrası Türkiye’de Sivil Toplum Çalışanı Olmak: İnsani Yardım Kuruluşları Örneği*, Doktora Tezi, Ankara, 2024.

Bu tez, insani yardım alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarında çalışma deneyimine sahip bireylerin kendi anlatıları ve çalışma deneyimleri üzerinden elde edilen veriler doğrultusunda, neoliberal düzenlemelerin sivil toplum çalışmalarına etkisini ve çalışanların emek süreçlerini araştırmaktadır. Bu çerçevede öncelikle sivil toplum kavramının tarihsel süreçte sahip olduğu anlamları ve bu anlamların siyasal düşünce tarihinde nasıl kullandığını tartışmaktadır.

Neoliberalizm tartışmalarının kurmuş olduğu teorik çerçevede maddi olmayan emek ve prekaryalaşma tartışmaları eşliğinde STK’laşma kavramı ile güncel sivil toplum tartışmalarına değinilmiş, bu tartışmalar doğrultusunda sivil toplum alanında çalışan bireylerin çalışma deneyimleri analiz edilmiştir. Bu alanda çalışan sivil toplum çalışanlarının fayda vermeyi amaçladığı grup ile kurdukları bağı ve fayda verilmesi beklenen topluluğu “proje” döngüsü içinde nasıl konumlandıkları görmek amaçlanmıştır.

Öte yandan bu tez Türkiye’deki sivil toplum tartışmaları ve sivil toplum kuruluşlarının geçmişten bugüne olan yolcuğunu inceleyen bir çalışma olmakla birlikte tarihsel bir izlek de takip etmektedir. Süreç içinde dönüşen sivil toplum anlayışının günümüzde yeni bir çalışma alanı olan sivil toplum alanında gerçekleşen donör, proje ve kurum ilişkisini inceleyerek güncel bir tartışmaya da dikkat çekmektedir.

Anahtar Sözcükler

sivil toplum, sivil toplum kuruluşları, neoliberalizm, maddi olmayan emek, prekarya, STK, STK’laşma

ABSTRACT

UZUNALI, Görkem. *Being a Civil Society Employee in Turkey after 2000: The Case of Humanitarian Aid Organizations*, PhD Dissertation, Ankara, 2024.

This dissertation investigates the impact of neoliberal regulations on civil society studies and the labor processes of employees in line with the data obtained through the narratives and working experiences of individuals who have experience working in non-governmental organizations operating in the field of humanitarian aid. In this framework, it first discusses the meanings of the concept of civil society in the historical process and how these meanings have been used in the history of political thought.

In the theoretical framework established by the discussions on neoliberalism, the concept of NGOization and current civil society debates are discussed, accompanied by discussions on immaterial labor and precariatization. In line with these discussions, the working experiences of individuals working in the field of civil society were analyzed. It is aimed to see how civil society workers working in this field position the bond they establish with the group they aim to benefit and how they position the community expected to benefit within the "project" cycle.

On the other hand, this thesis is a study that examines the civil society debates in Turkey and a journey of non-governmental organizations from past to present, but it also follows a historical path. It also draws attention to a current debate by examining the relationship between donors, projects, and organizations in the field of civil society, which is a new field of study today.

Keywords

civil society, non-governmental organizations, neoliberalism, immaterial labor, precariat, NGO, NGOization

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	ii
ETİK BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: SİVİL TOPLUMU ANLAMAK: FİKİRLER VE KURUMLAR	8
1.1. SİVİL TOPLUM NEDİR? ETİMOLOJİ, KAVRAMLAR VE ANLAM KAYMALARI.....	9
1.2. SİYASAL DÜŞÜNCEDE SİVİL TOPLUM.....	11
1.3. SİVİL TOPLUMUN ÇAĞDAŞ ANLAMLARI	17
1.4. SİVİL TOPLUM FİKRİNİN SOMUT YANSIMALARI	19
2. BÖLÜM: NEOLİBERALLEŞME VE SİVİL TOPLUM.....	34
2.1. NEOLİBERAL ÖZNE ve BİYOPOLİTİKA	36
2.2. YENİ EMEK BİÇİMLERİ VE SİVİL TOPLUM KURULUŞU ÇALIŞANI OLMAK	41
2.2.1. Maddi Olmayan Emek ve Sivil Toplum Çalışmaları	43
2.2.2. Prekaryalaşma ve Sivil Toplum Kuruluşu Çalışanları	50
2.2.3. Neoliberal Değişimler Doğrultusunda Sivil Toplum Kuruluşları: STK'laşma	57
3. BÖLÜM: TÜRKİYE TARİHİNDE SİVİL TOPLUM TARTIŞMALARI.....	72
3.1. TÜRKİYE'NİN SİVİL TOPLUM GELENEĞİ	72
3.1.1. Yardım/İhtiyaç ve Hizmet Temelli Sivil Toplum Kuruluşları	73
3.1.2. Hak ve Savunuculuk Temelli Sivil Toplum Kuruluşları	78
3.2. TÜRKİYE'DE SİVİL TOPLUMUN YAKIN TARİHİ.....	84
3.3. TÜRKİYE'DE YENİ SİVİL TOPLUM ÇALIŞMALARI	92

4. BÖLÜM: SİVİL TOPLUMUN BİR ÇALIŞMA ALANI OLARAK İNSANI YARDIM KURULUŞLARI	99
4.1. YÖNTEM	100
4.1.1. Araştırmanın Kapsamı.....	100
4.1.2. Araştırma Yöntemi, Örneklem ve Görüşmelerin Gerçekleşme Biçimleri.....	101
4.1.3. Araştırma Soruları	102
4.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	103
4.2. SAHANIN ÖZGÜLLÜKLERİ VE HİKÂYESİ	103
4.2.1. Görüşmecilerin Demografik Özellikleri.....	109
4.2.2. Gönüllülük Geçmişi ve Sivil Toplum Alanı ile Tanışma.....	118
4.2.3. Aile, Yakın Çevre ve Gündelik Hayattaki Karşılaşmalar.....	125
4.3. İNSANİ YARDIMI SAHADA YAPMAK: SİVİL TOPLUM KURULUŞU ÇALIŞANLARININ DENEYİMLERİ.....	136
4.3.1. Güvencesizlik, Belirsizlik, Yalnızlık ve Aşınma Hissi	137
4.3.2. Denetim Mekanizmaları ve Hiyerarşik İlişkiler: “Beni de CC’ye koy!”	150
4.3.3. Emek Sömürüsü	159
4.3.4. “Özel şirket mi STK mı belli değil!”: Profesyoneleşme, Performans, Rekabet.....	170
4.3.5. İş Yerindeki İlişkiler ve Kurumsal Hesap Verebilirlik.....	180
4.3.6. Donör, Bütçe ve Fon İlişkileri: “Avrupa ‘Gelsinler, ben bakacağım onlara’ demiyor ki...”	190
4.3.7. Faydalanıcı Kitle ve Projeler ile İlişkilendirme	207
SONUÇ.....	215
KAYNAKÇA	220
EK 1. Orijinallik Raporu.....	232
EK 2. Etik Kurul/Komisyon İzni ya da Muafiyet Formu.....	233
EK 3. Görüşmeci Listesi	234
EK 4. Yarı Yapılandırılmış Sorular	236

GİRİŞ

Bu çalışmayı yapmaya başlamadan önce bu konunun önümde böylesine açılıp, detaylara ayrılacağını, farklı sorunları ve çalışma alanlarını kesiştireceğini tahmin etmezdim. Çalışmadaki amacım sivil toplum fikri ve sivil toplum fikrinin somut çıktılarında olan sivil toplum kuruluşları hakkında güncel bir söz söylemek. Bu sözü söylemek ise geçmişten günümüze kadar konu üzerinde sağlam bir hâkimiyet ve alanın faydalanıcı, başışçı ve çalışanları açısından hassasiyet ve kırılganlıkları göz önünde bulundurulduğunda derin bir titizlik gerektiriyor. Fikri ve fikrin somut çıktılarını araştırmaya ek olarak, bu alanda çalışanların deneyimlerini paylaşmak ise benim için hem heyecan verici hem de bir yandan ürkütücü aslında. Nitekim bu tezin asıl meselesi tam da burada biçimleniyor. Alandan paylaşım yapmanın sorumluluğunun farkında olarak, eksik kalan ya da hatalı aktarılan kısımlar bulunursa naçizane affınızı dilerim ancak çalışmama destek verip, katılan, benimle konuşmayı kabul eden tüm sivil toplum alanı çalışanlarına da öncelikle şükranlarımı bildirmek isterim.

Bu çalışmanın tohumları benim için 2015-2016 yıllarında atıldı. Fransa'nın Strasbourg kentinde Erasmus Staj Hareketliliği kapsamında gittiğim bir sivil toplum kuruluşunda sivil toplum alanı ve sivil toplum kuruluşları ile tanıştım. Starsbourg'da bulunan pek çok sivil toplum kuruluşu gibi benim staj yaptığım kurum da Avrupa Parlamentosu'nda, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nde, Avrupa Konseyi'nde, Birleşmiş Milletler temsilciliklerinde veya çeşitli yerel sivil toplum ağlarında toplantılara, kongre ve sempozyumlara katılıyor, politika yapıcılara kendi görüşlerini bildiriyordu. İnsan hakları fikrinin kurucu olduğu, demokratik katılımın ve temsiliyetin bu kadar yüksek olduğu kurumlarda düzenlenen toplantılara katılmak beni etkilemiş, içimde bu alanda akademik ve profesyonel olarak çalışmak isteği uyandırmıştı. Çünkü bu toplantılara konu olan insan hakları, demokrasi, bireysel özgürlükler, temsiliyet ve katılım, ifade özgürlüğü gibi tartışmaları o zamana kadar sadece kitaplarda teorik olarak okumuş, içine girdiğim ortamda bu tartışmaların pratik olarak somutlaşıyor olması beni alanın gerçekliğine çekmişti.

Türkiye'ye döndükten ve doktora eğitimime başladıktan sonra bu alanda profesyonel olarak çalışmak için başvurular yapmaya başladım. Başvuru yaptığım zaman dilimi, yani 2016 Mart sonrası, aynı zamanda 2011'de Suriye'de başlayan iç savaş sonrasında Türkiye'nin mülteciler ile yoğun karşılaşmalar yaşadığı, sayısal olarak mülteci nüfusun Türkiye'de en yüksek seviyeye ulaştığı bir zamana tekabül ediyordu. Artan mülteci nüfusa yönelik Avrupa Birliği'nden, Birleşmiş Milletler'den, çeşitli uluslararası ve yerel vakıf ve derneklerden toplumsal uyum ve iyileştirme adına pek çok farklı proje ve destek yağmaya başlamıştı. Bu projelerin gerçekleştirilebilmesi adına Türkiye'de bu alanda çalışan sivil toplum kuruluşlarının sayısı müthiş bir artış göstermişti. Böyle bir atmosfer içinde 2016 Haziran ayında Şanlıurfa ilinde uluslararası bir sivil toplum kuruluşunda İletişim Uzman'ı olarak çalışmaya başladım.

2016-2019 arasında bu sivil toplum kuruluşunda edindiğim çalışma deneyimi sonucunda sivil toplum fikrini daha yakından tanıma ve sivil toplum kuruluşları hakkında daha derin bir araştırma yapma isteği duydum. Bu yüzden bu doktora tezi içerden bir deneyim ve bilgi aktarımı olarak da kabul edilebilir. Kendi deneyimim, çalışma çevremde olanlara dair gözlemlerim ve devamında alandan uzaklaşınca fark ettiğim pek çok şey, güncel sivil toplum çalışmalarında, sivil toplum fikrinin özüne ve temeline uygun olmayan bir şeylerin olduğunu ve bunları anlamak ve anlatmak gereğini hissettirdi. Nitekim bu duygunun beni getirdiği nokta işte bu doktora tezi çalışması oldu. Kısacası bu çalışma kişisel bir merakın kılavuzluğunda başladı. Devamında ise derin bir akademik sorgulamaya ve araştırmaya yöneldi. Alan görüşmeleriyle birlikte bu alanda çalışan birçok insanın gerilimlerini, çatışmalarını paylaşmak istediği, konuştuğça açıldıkları, öfkelenedikleri, üzüldükleri, isyan ettikleri bir paylaşım adresine dönüştü.

Bu çalışma bir yanda sivil toplum soyut fikri ve kurumlarına ilişkin tartışmalar ile makro, diğer yandan ise alanda çalışanların pratikleri ve deneyimleri ile mikro alanda; yani aynı anda iki ayrı hatta yürümeye çalıştı. Bu çaba, tezin özgün noktalarından biri olarak görülebilir. “İnsani yardım ve göçmen/mülteci alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşu çalışanları, kendi çalışma pratikleri ve sivil toplum çalışmaları hakkında ne söyler?” sorusunu araştırma amacıyla olan doktora tezimde, sosyo-politik ve tarihsel bağlamı anlamak üzere öncelikle Türkiye'deki sivil toplum hareketleri hakkında bilgi

aktaracağım. Bu temel soruya ek olarak “Neoliberal düzenlemeler, sivil toplum çalışmalarını nasıl etkilemektedir?”, “Yeni emek biçimleri ve STK’laşma doğrultusunda sivil toplum kuruluşu çalışanları prekarya sınıfı içinde konumlandırılabilir mi?” ve “Fon ve bütçe ilişkileri insani yardım alanında yürütülen projelere ve proje çalışanlarının çalışma düzenlerine nasıl yansımaktadır?” gibi yan soruları da beraberinde araştıracağım. Bu doğrultuda insani yardım alanında çalışmalar yürüten STK çalışanlarının çalışma deneyimlerine yer vereceğim. Sivil toplum aktörlerinin ve sivil toplum kuruluşlarının artık dünyanın her tarafına yayılmış sığınmacı ve mültecilerin durumlarına yönelik ulusal ve uluslararası insani yardım çalışmaları sayısal olarak da etkiel olarak da oldukça fazla. Bu anlamda mülteci ve sığınmacılara yönelik politikaların belirlenmesi, yasal çerçevelerin oluşturulması, büyük ölçekli veya yerel düzeyde insani yardım örgütlenmelerinin oluşturulması ve bu amaçlarla projelerin ve çalışmaların yürütülmesi önemli.

Uluslararası, ulusal ve yerel aktörlerin Türkiye’deki sivil toplumun yapması gerekenler konusundaki beklentileri, sivil toplumun hâlihazırda faaliyet gösterdiği alanı kaçınılmaz olarak belirlemekte ve şekillendirmektedir. Bu tez, birincisi, Türkiye’deki insani yardım odaklı sivil toplum kuruluşlarının iş, işleyiş ve motivasyonlarına dönük betimsel bir araştırmadır. İkincisi, elde edilen betimsel bilgiden hareketle, günümüz koşullarında faaliyet gösteren insani yardım odaklı sivil toplum kuruluşları örneğinde, sivil toplum kuruluşlarının tanımlarına, faaliyet biçimlerine, paydaş ve dayanışma ağlarına bakarak, sivil toplum kuruluşlarının dönüşümüne ilişkin teorik bir tartışmadır. Üçüncü ve asıl olarak bu dönüşümle birlikte STK çalışanı olmanın hem teoride hem de pratikte çalışma ilişkileri, emek süreçleri ve yapılan iş ile kurulan bağlar açısından almış olduğu görünümleri takip eden bir incelemedir.

Türkiye’nin güncel ve tartışmalı konularından birisi olan sivil toplum ve sivil toplum kuruluşlarını insani yardım bağlamında inceleyecek olan bu tez, alanda faaliyet gösteren sivil toplum profesyonellerinin çalışma deneyimlerini anlamak ve bu deneyimleri değerlendirmek amacını taşıyor. Bu çalışmanın özellikle insani yardım alanına odaklanmasının ilk sebebi benim de alana dair bilgi ve tecrübeye sahip olmam. İkincisi ise şu; çevre ve iklim değişikliğinden eğitime; sağlıktan insan haklarına, hak

savunuculuğundan gönüllülük ve bağışçılık çalışmalarına kadar çok geniş bir yelpazede faaliyet alanı içeren sivil toplum çalışmaları, Türkiye'de özellikle 2011'den sonra insani yardım alanında büyük bir büyüme göstermiştir. Bu alanda yürütülen proje sayısının artması ile istihdam edilen insan sayısı ve bu alan üzerinden elde edilen gelirin boyutu da büyümüştür. Bu da 'bu alanda neler oluyor?' sorusu üzerinde merakımı hem profesyonel hem de akademik anlamda körüklemiştir. Son olarak insani yardım konusunda yürütülen proje çıktıları, alanda artan çalışma yoğunluğuna bağlı olarak diğer temalara göre daha fazladır. Bu sebepler doğrultusunda tezimin kapsamı olarak insani yardım alanında faaliyet gösteren STK'lar seçilip, incelenmiştir.

Özellikle 2011 Suriye iç savaşından sonra Türkiye'nin dahil olduğu politik ortamda sivil toplum kuruluşlarınca uygulanan projeler, bu projelerin ihtiyaç sahibi kitle ve toplum üzerinde yarattığı etkiler ve projelerin ekonomi-politik durumları, sivil toplum kuruluşlarında çalışan profesyonellerin çalışma deneyimlerini analiz etmede temel sosyo-politik bağlamı sağlayacaktır. Akademik yazında sivil toplum, sivil toplum kuruluşları, göç/göçmen, mülteci ve sığınmacılar ile çalışan sivil toplum kuruluşları üzerine yapılmış birçok kitap, tez, araştırma, makale, yazı dizileri mevcuttur. Söz konusu yayınların yanında, bu çalışma birkaç nedenle ilgili literatüre özgün katkı sağlamak iddiasındadır.

Bu çalışma, sivil toplum kuruluşu çalışanlarının çalışma hayatındaki deneyimlerine dair anlatılara ulaşmayı ve içeriden anlatılarla yapılacak olan tartışmayı derinleştirmeyi bilhassa önemsemektedir. Mikro alandaki anlatılara kulak vermek Türkiye'de bilinirliği "üçüncü sektör" olarak yayılmaya başlayan sivil toplum alanındaki emek ve iş süreçlerini anlamak bakımından ayrıca önem taşımaktadır. STK'ları deneyim bilgisiyle okumak hem bizleri meselenin tek başına yapılarla değil, esasında daha çok öznelere ilerlediği konusunda uyaracak, hem de tezin tartışmasını zenginleştirerek farklı anlatılara ulaşma olanağı sağlayacaktır.

2021 ve 2023 yıllarında arasında on dört görüşmeci ile derinlemesine görüşme yöntemi kullanılarak yapılan bu çalışma görüşmecilerin paylaşımları doğrultusunda hem birbirinden farklı hem de bazı noktalarda benzerlik gösteren veriler sundu. Görüşmeler

neticesinde elde ettiğim verilerin hemen hemen hepsinde benzeşen temalar doğrultusunda analiz kategorileri belirlendi. Kişilerin defaatle bahsettikleri süreli iş sözleşmeleri ile çalışmanın verdiği güvencesizlik hissi; yöneticiler ve çalışanlar arasında sezilen hiyerarşik ilişkiler; mesailerin saatler ve yapılan işler bakımından esnek ve sömürüye açık olması; kurum içi sıkı denetim ve kontrol mekanizmaları, fayda üretmeye çalıştıkları gruplarla kurulan bağlar ve bunun sonucunda duyulan yabancılaşma gibi temalar bağlamında analizler yapılandırıldı. Sivil toplum çalışanlarının aktarmış olduğu çalışma biçimleri ve emek süreçleri bağlamında tartışma STK kuruluşları özgüllüğünde, Türkiye'nin ekonomik, politik, kültürel ve sosyal alanlardaki neoliberal yaklaşımlarına doğru genişletilmeye çalışıldı.

Tarihsel süreçte gördüğümüz çift kutuplu dünyanın etkileri, ideolojik gruplaşmalar, askeri müdahaleler, sosyal hareketlenmeler, Avrupa Birliği üyelik süreci gibi hem ulusal hem de uluslararası olaylar seyrinde Türkiye'nin sivil toplum ile olan ilişkilenebilirliği güncel tartışma ve saha verileri ışığında detaylandırıldı. Literatür taraması yaptığım sırada, konu ile alakalı karşıma çıkan başka çalışmalar elbette oldu. Zira bu alana yönelen hem akademik hem de kuramsal merak 1990'lardan sonra oldukça yükselmiştir. YÖK Tez Merkezi web sayfasında konu dizininde "sivil toplum" anahtar kelimesi girilerek yapılan aramada 1993-2023 yılları arasında yazılmış 755 adet tez bulunmaktadır. Bunların 133 tanesi doktora tezi, 622 tanesi ise yüksek lisans tezidir. Doktora tezleri arasında yapılan tarama sonunda, sivil toplum alanında yazılan tezlerin ağırlıklı sivil toplum fikrini kuramsal olarak ya da sivil toplum kuruluşlarını yapısal olarak araştırdıkları görülmüştür¹. Bu tezler genel olarak kuramı ve yapıyı anlamaya yönelik tezler iken,

¹ Literatür taramasında karşılaştığım ve sivil toplum çalışmalarına bireysel ve özne açısından yaklaşan ve benim tez çalışmam ile en çok benzerlik gösteren bazı çalışmalardan meraklı okur için bahsetmek isterim. *Sivil Toplum Kuruluşlarının Misyonlarını Gerçekleştirmede İnsan Kaynaklarının Rolünün Gönüllü Yönetimi Yaklaşımları Bağlamında İncelenmesi* (Özmutaf, 2007) başlıklı doktora tezi, STK'lardaki gönüllü yönetimi yaklaşımları bağlamında insan kaynaklarının rolünü araştırmaktadır. *İş Ortamında Toplumsal Özne: Türkiye'de Konu Temelli Sivil Toplum Kuruluşlarında Profesyonel Çalışanları Anlamlandırma ve Emek Süreci* (Akyüz, 2010) başlıklı doktora tezi, derinlemesine görüşme ve anket yöntemlerini kullanarak sivil toplum alanında çalışan bireylerin emek süreçleri konusunda nitel bir sonuç ortaya koymaktadır. *"Aşağıdan Neoliberalleşme"nin Kurumsal Formu Olarak Sivil Toplum Kuruluşları ve STK'laşma* (Bayraktar, 2015) başlıklı doktora tezinde ise sivil toplum kuruluşlarının devlet politikaları ve kurumlarının düzenlemeleri ile neoliberalleştiği iddiası araştırılmıştır. *Türkiye'de Sivil Toplum Çalışanları: Neoliberalizm, Özneleşme ve Karşı Tutumlar* (Güner, 2019) başlıklı doktora tezinde ise doğrudan sivil toplum kuruluşu çalışanlarını araştıran bir çalışma karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışma ile sivil toplum kuruluşları bünyesinde görev yapan çalışanların söz konusu pozisyonlarda çalışma nedenleri anlamak hedeflenmiştir. Bu araştırmaların her biri alana sunmuş olduğu katkılardan dolayı oldukça değerlidir ve benim çalışmam için de ilham verici olmuştur. Akademik alanda sivil toplum çalışmaları konusunda

benim yürütmüş olduğum doktora tezime bireylerin deneyimlerine ve anlatılarına yer vererek sivil toplum çalışanlarına sosyolojik temelde iletişim çalışmalarını kapsayan bir yaklaşım benimsemektedir. Bu çalışmada sivil toplum kuruluşlarında çalışma deneyimine sahip bireylerin kendi anlatıları üzerinden elde edilen veriler değerlendirilerek, neoliberal düzenlemelerin çalışma alanını ve çalışanları nasıl etkilediği araştırılmıştır. Öte yandan bu tezin önemli bileşenlerinden bir diğeri araştırma kapsamının insani yardım alanında faaliyet gösteren kurumlar olmasıdır. Bu alanda çalışan sivil toplum çalışanlarının fayda vermeyi amaçladığı grup ile kurdukları bağı ve fayda verilmesi beklenen topluluğu “proje” döngüsü içinde nasıl konumlandıklarını görmek amaçlanmıştır.

Bu bağlamda sivil toplum kavramından yola çıkarak birinci bölümde kavramın etimolojik kökeni araştırılmış ardından siyasal düşünce tarihinde edindiği yer kavramsal olarak tartışılmıştır. Daha sonra sivil toplumun çağdaş anlamları araştırılarak sivil toplum kavramının kazanmış olduğu vakıf, dernek gibi sivil toplum kuruluşlarının yönetsel yapıları ve kapsamı incelenmiştir. İkinci bölümde tezin kuramsal tartışmasına yer verilmiştir. Bu çalışma neoliberalizm çerçevesinde maddi olmayan emek, prekaryalaşma ve STK’laşma kavramlarını temel almaktadır. Tezin kuramsal çerçevesinde örülen tartışma, sivil toplum kuruluşları ve güncel sivil toplum tartışmaları ile bağlantılandırılarak çalışmanın teorik dayanağını oluşturmuştur. Üçüncü bölümde Türkiye’deki sivil toplum tartışmalarının tarihsel bir izleği çıkarılarak, Türkiye’nin siyasal, ekonomik, sosyal ve kültürel alanda değişen süreçleri içinde sivil toplumun ve sivil toplum kuruluşlarının değişimleri tartışılmış, Türkiye’deki sivil toplum tarihi teorik tartışmada yer alan kavramlar ile düşünülerek bir tarih okuması yapılmıştır. Son olarak dördüncü bölümde araştırmanın kapsamı, yöntemi ve sınırlılıklarına yer verilerek, sahanın bilgisi dahilinde çalışmanın analizi yapılmıştır. Tezin belki de en heyecan verici ve en gerçek kısmı olan bu bölümde yer yer kendi çalışma deneyimlerime de yer verdiğim sivil toplum kuruluşu çalışanlarının seslerini en çok duyduğumuz ve güncel sivil toplum tartışmalarının en canlı şekilde seyrettiği bölüm oldu. Uzun bir süreye yayılan bu tez çalışması, sivil toplum çalışmalarına dair olduğu kadar aynı zamanda Türkiye’nin içinde bulunduğu topluma dair de pek çok şey keşfetmeye vesile olmuştur. Neoliberal

düzenlemelerin her alanda hissedilen etkileri sivil toplum çalışmalarına da yön vermeye devam etmektedir.

1. BÖLÜM: SİVİL TOPLUMU ANLAMAK: FİKİRLER VE KURUMLAR

Sivil toplum çalışmalarının kaynak edindiği ve başvurduğu temel çalışmalar Batı merkezli yaklaşımlardır. Çünkü kavramsal olarak sivil toplum çalışmaları ile ilgilenenler öncelikle Batılı düşünürler olmuştur. Alexis de Tocqueville'nin *Democracy in America* (1835) adlı eserinin yayınlanmasından bu yana Amerika Birleşik Devletleri, demokrasi ve sivil toplum arasındaki bağlantılara ilişkin sistematik çalışmalarda merkezi bir rol oynamıştır. Bunun nedeni kısmen Amerikan yaşamındaki eğilimlerin genellikle toplumsal modernleşmenin habercisi olarak görülmesi olsa da aynı zamanda Amerika'nın geleneksel olarak alışılmadık derecede "sivil" olarak kabul edilmesidir (Putnam, 1995). Bu sebeple bu tezin dayandığı teorik çerçeve ve bunun yanında araştırmayı amaçladığım sivil toplum kuruluşu ve çalışan ilişkilerini analiz etme kısmında Türkiye'nin de akademik olarak daha yakın temasta olduğu Avrupa ve Amerikan düşünce sistemini takip ediyorum. Ancak unutulmamalıdır ki Avrupa, Amerika ve Latin Amerika, Asya, Avustralya, Afrika ve Ortadoğu coğrafyalarında hem teorik hem de uygulama açısından çok çeşitli sivil toplum çalışmaları yapılmaktadır ve her birinin farklı kapsamı ve içeriği vardır.

Tüm toplumlara bu perspektif ile baktığımızda sivil toplumun unsurları görülebilir. Çünkü sivil toplum kavramının birimini eğer yurttaş olarak kabul eder isek her bir toplumun kendi içinde farklı yurttaşlık anlayışlarının olduğunu da kabul etmemiz gerekir. Dolayısıyla Batı dışı toplumlardaki sivil toplum araştırmaları da benzer kavram setleri üzerinden tartışılabilir.

Birinci bölümde sivil toplum fikrinin genel olarak ne demek olduğu anlaşılmasına çalışılmıştır. Bu bağlamda öncelikle sivil toplum kavramının etimolojisi araştırılarak siyaset biliminde kazandığı anlamlar ve zaman içinde değişen ve kazandığı yan anlamlarına bakılmıştır. Ardından siyasal düşünce tarihinde sivil toplum üzerine çalışan düşünürler ve siyaset bilimcilerin fikirlerine kulak verilerek kavramın günümüzdeki çağdaş anlamları araştırılmıştır. Çoğu araştırma, sivil toplum fikrini ve felsefesini anlamak üzere tüm düşünürlerin bakış açılarına ayrıntıları ile odaklanır. Bu araştırma,

konu bağlamında sivil toplum çalışmalarının geleceği ve içeriğini etkileyecek düşünürlerin fikirlerine yer vermiştir. Dolayısıyla sivil toplum çalışmaları literatüründe yer alan her görüş ve düşünüre bu tez kapsamında yer verilmemiştir.

Sivil toplumun düşünsel boyutunu tartıştıktan sonra, sivil toplumun somut yansımaları olan sivil toplum kuruluşlarına; vakıf, dernek, hükümetler arası kuruluşlar gibi kurumların işlevlerine yer verilmiştir. Bu çerçevede sivil toplum kuruluşlarının Türkçe ve İngilizce dillerinde isimlendirilmesinde görülen farklılıklara da değinilerek anlam kaymaları tartışılmıştır. Ayrıca bu kısımda sivil toplum kuruluşlarının sahip olması gereken özerklik, gönüllülük, katılımcılık, kâr amacı gütmemek, şeffaflık, hesap verebilirlik gibi temel ilkeleri de tartışılmıştır.

1.1. SİVİL TOPLUM NEDİR? ETİMOLOJİ, KAVRAMLAR VE ANLAM KAYMALARI

“Sivil toplum nedir?” sorusunun yanıtını aramadan önce kavramın etimolojik kökenine, Türkiye kültürüne uyarlanmasına ve bu kültür içinde ürettiği anlamlara bakmak istiyorum. Çünkü bu kavram hem siyasi düşünce tarihinde hem de sosyal bilimler tarihinde önemli dönüşümler geçirmiş, bu dönüşümler sürecinde içinde bulunduğu tarihsel ve toplumsal koşullara göre farklı anlamlar ve içerikler kazanmıştır.

Fransızca *civil* kelimesinden Türkçeye geçmiş olan *sivil* kelimesi ilk olarak yurttaşlığa ilişkin, medenî, kentsel anlamına gelirken, askeri olmayan ve üniformasız anlamına da gelmektedir. Bu sözcük Latince *civilis* yani “yurttaşlığa veya kentliliğe ilişkin” sözcüğünden alıntıdır. Bu sözcük Latince *civis* “yurttaş, hemşeri” sözcüğünden türetilmiştir (Nişanyan Sözlük, 2023).

Gönenç’in aktardığına göre (Gönenç, 2001, s. 10) bu kavramın Batı dillerindeki tanımlarıyla yakından bağlantılı ve kimi zaman birbiriyle de çelişen farklı dokuz anlamı vardır:

1. Bir vatandaşa ya da vatandaşlara ilişkin olan,
2. Bir vatandaşlar topluluğuna, onların yönetimlerine ya da birbirleriyle ilişkilerine yönelik olan,
3. Bir şehirde yaşayanlara göre olan; rustik (kırsal) ya da köy yaşayanlarına ilişkin olmayan,
4. Kibar; görgülü
5. Medeni(uygar)
6. Askeri ya da dini olmayan,
7. Resmi olarak belirlenmiş zaman dilimleri,
8. Roma medeni hukuku ya da modern medeni hukukla ilgili ya da ona bağlı,
9. Hukukta, bireylerin kişisel hakları ve bunları içeren, siyasî ya da cezaî olandan farklı, hukuk davaları.

Dil ve dildeki anlamı bakımından, kavramları birbirinden türetmek ya da bir kavramı başka bir kelimedenden kök alarak başkaca anlamlara sokmak anlaşılır ve faydalı bir şeydir. Çünkü o kavram ve kavramlar zihnimizde kök aldığı kelimeler ile kod edinen ve anlamsal bütünlük içinde yer alan bir yapıya dönüşür. Türkçede birçok kavram köken olarak yabancı dillerden alınıp, uyarlanmıştır fakat bazıları Türkçe karşılığında kendi anlamını bulamamıştır. *Civil* kelimesi de böyle bir kökene sahiptir. Murat Belge *civil* kelimesinin kökenini ve Türkçede edindiği anlamı şöyle açıklıyor:

İngilizcede *civics* diye bir kelime vardır. Bu kelimeyi Türkçeye bizim okullarda “yurt bilgisi” dediğimiz kavram olarak çevirmek mümkündür. İngilizce konuştuğumuz zaman *civil* ve *civics* arasındaki bağlantı bellidir; ama Türkçede bunu çıkaramıyoruz. Aynı şekilde *citizen* kelimesi de aynı kökten geliyor. Türkçede buna, “yurttaş” diyoruz. Burada hiç değilse “yurt bilgisi” ve “yurttaş” ile iki tane “yurt”lu kavramı birbirine bağlayabiliyoruz. İngilizcede ya da Batı dillerinde bütün bunlar *city*den geliyor. Biz buna “kent” veya “şehir” diyeceğiz. Dolayısıyla “kent, yurt, sivil” diye biri öbürünü çağrıştırmayan, bir anlamda biri diğerini üretmeyen kavramlarla konuşmak durumunda kalıyoruz (Belge, 2003, s. 2).

Türkçede etimolojik olarak birbiri ile ilgisi olmayan “uygarlık” ve “medeniyet” anlamına gelen *civilisation* kelimesi de *city* kökünden gelmektedir. Dolayısıyla Batı dillerinden Türkçeye girmiş olan *sivil* kelimesinin, Batı dillerindeki kökleri ile Türkçe arasında neredeyse hiçbir bağlantı yoktur. Dolayısıyla terminolojik bakımdan bu

kavramlar sorunludur. Kavramlarını belli bir tarihsel izlekte oluşturmuş Batı dünyasının içine, tercüme yoluyla edinilen kavramlar ile girmeye teşebbüs edince dilin içinde birbirinden kopuk ve toplum tarafından doğru olarak anlaşılmayan ve algılanamayan bir terimler silsilesi yaratılmıştır. Bununla ilgili olarak Şerif Mardin “sivil toplum, Batı’dan aldığımız siyasetle ilgili kavramlar arasında, ülkemizde en çok yanlışlığı yaratan kavramlardan biridir (Mardin, 1990, s. 9).” demiştir. Türkçede çoğu zaman “askeri olmayan” olarak algılanmış *sivil* kelimesinin yurt, yurtaş, uygarlık gibi kelimeler ile aynı köklere sahip olduğu bilinmemektedir. Kavramsal olarak ele alınan bu kelimelerin kökenleri üretildikleri dillerde bir yaşanmışlığa, bir topluluğa, bir olguya hitap ettikleri için ismi verilen kavramı da şekillendirmektedir. Dolayısıyla *sivil toplum* Türkçede kavramsal olarak çağrışımları kuramadığı için zihinlerde de çoğu zaman somut bir karşılık yaratmamaktadır.

1.2. SİYASAL DÜŞÜNCEDE SİVİL TOPLUM

On sekizinci yüzyılın ortalarına kadar sivil toplum, mensuplarını kendi yasalarının altına sokan, böylelikle de barışçı düzeni ve iyi yönetimi sağlamayı amaçlayan bir siyasi birliklik tipi anlamında kullanılmıştır (Keane, 2004, s. 47). Öyle ki, sivil toplum ile devlet aynı anlamda hatta birbirlerinin yerine kullanılan terimler olarak konumlanmıştır. Sivil toplumun üyesi olmak demek bir yurtaş yani devletin bir üyesi olmak demektir.

Thomas Hobbes’un temellerini attığı doğa hali *-state of nature-* fikri daha sonra Jean Jacques Rousseau’nun kavramsallaştırdığı toplum sözleşmesinin de dayanağını oluşturur. Toplum sözleşmesi teorisine göre, sivil topluma girmenin önkoşulu doğa halinden kopmaktır. Hobbes’a göre doğa hali, devlet kavramının kurulmasından önce, kendi ihtiyaçlarını karşılamak adına insanların diğer insanlarla sürekli savaş halinde bulunduğu anarşi ortamını ifade eder. Bu ortamda devlet *Leviathan* adı verilen bir “canavar” olarak tasvir edilir ve toplumdaki ilişkileri baskı ve korku yoluyla düzenler. Bunun yanında ihtiyaçlarını tek başına karşılayamayan insan, doğa halinden ayrılıp kendi rızası ile iradesini bir üst otoriteye devreder ve bu toplumsal sözleşmeyi kabul etmeyi seçer, seçmekten ziyade de zorunlu kalır. Bu sözleşme fikri, bireylerin tercih etmesi halinde, hukuki bir düzenin olmadığı bir durumdan, yeni bir siyasi düzene geçilebileceğini

öngörmektedir (Kocagül, 2018, s. 40). Doğa hâminden kopuş sonucunda kabul edilebilecek düzen, Hobbes için, bir “sivil toplum”, yani herkesin kendi rızasıyla iradesini bir egemene devretmesi yani *civitas*’tır (Gönenç, 2001, s. 14). *Civitas* (Latince) bir siyasal topluluğa ait olan bireylerin hak ve görevler bütününe ifade eden ve bir *cite* (kent) üyesi olmakla bağlantılı olan İngilizce *citizen*, Fransızca *citoyen* olarak ifade edilen *yurttaşların* bir araya gelerek oluşturdukları topluluktur, kısacası *yurttaşlıktır* (*İngilizce, citizenship*). Ancak, sivil topluma dair ifadesine rağmen, burada Hobbes’un düşüncesindeki asıl vurgu, sivil toplum kavramı üzerinde değil, devlettir. Hobbes’a göre bireyler, doğa hâmindeki çatışmadan ancak devlet otoritesinin birleştiriciliğiyle kurtulabilir (Hobbes, 2007).

Jean-Jacques Rousseau ise, Hobbes’tan farklı olarak, çatışma içindeki bireylerin doğa hâminden değil, doğa dışı bir hâlde olduklarını savunur ve hukuka vurgu yaparak ancak özel mülkiyetin yasal güvence altına alındığı bir düzende bireylerin sivilleşebileceklerini ileri sürer (Rousseau, 1762 aktaran (Acar-Savran, 2013, s. 57). Bu bakımdan Rousseau için en kutsal hak olan özel mülkiyet hakkı sivil toplumun temelidir. Sivil toplum temelinde yurttaş kimliği kazanan birey, toplumsal kurumlar ve yasalar sayesinde kendini bir bütünün parçası hisseder (Acar-Savran, 2013, s. 66).

Klasik liberalizmin önemli isimlerinden biri olan John Locke’un görüşüne göre ise devlet yani siyasi toplum ile sivil toplum kavramları birbirlerinin yerine kullanılmayacak kavramlardır. Her şeyden önce Locke, Hobbes’un belirttiği gibi "sivil" ya da "siyasi" toplum derken doğa halinden çıkıp toplum sözleşmesini benimsemiş bir topluluğu kasteder. Ancak bunu Hobbes’tan farklı olarak olumsuz bir anlamda değil “doğa halinin eksikliğine bulunan bir çare” olarak ifade ederek olumlu bir şekilde yorumlar. Locke’a göre, insanlar doğa halinde, ilkelerine akıl yoluyla ulaşılan doğal hukukun yasalarına tâbidirler. Bilgisine akıl yoluyla ulaşılan bu yasalar çerçevesinde insanlar, davranışlarını, mallarını ve varlıklarını diledikleri gibi düzenleyebilirler (Locke, aktaran: Gönenç, 2001, s.15).

On sekizinci yüzyılın ortalarından itibaren sivil toplum kavramı terminolojik bakımdan daha kırılğan ve çok anlamlı bir hale geldiği için belirsiz bir hale gelmeye başlamıştır.

Her ne kadar Avrupa siyasal düşünce tarihinde bu süreç içinde kilit kavramlardan biri olma özelliğini korumuş olsa da sivil toplum ve devlet farklı varlıklar olarak görülmeye başlamıştır. Bu farklılaşmanın “modern” sivil toplum anlayışına yerleşmesi ile “hükümet” ve “devlet” ayrımına (Keane, 2004) işaret ettiğini söyleyebiliriz. Bu kısımdan itibaren konu, ağırlıklı John Keane’nin fikirleri doğrultusunda okunacaktır.

Sivil toplum ve siyasi toplum ayrımını hukuki temellere dayandıran Locke’tan sonra Adam Ferguson da sivil toplumu ilk defa sınıfsal bir açıdan ele alarak yorumlamış ve modernleşmeyi de içeren bir yorumlama getirmiştir. Ferguson'a göre askeri, sivil, ekonomik ve sosyo-politik alanda oluşan iş bölümlerinin ortaya çıkardığı farklılık toplumsal ayrılmaya ve yozlaşmaya sebep olur. Modern sivil toplum kavramında, özel mülkiyetin de gelişmesiyle birlikte insanlar arasında bir zenginlik mücadelesi başlar ve bu zenginlik yarışı insanlar arasındaki eşitsizliği pekiştirir (Ferguson, 1767 aktaran: Keane, 2004). Dolayısıyla sivil toplumun daha katı bir devlet düzenlemesine ve denetimine gerek duyduğu düşünülmüş, fakat öte yandan da devlet iktidarının sivil toplumu yavaş yavaş boğacağından korkulmuştur. Bu nedenle kendi kendini örgütleyen, devletten bağımsız bir sivil toplumun korunması önem taşımaktadır. Ferguson bu noktada modern sivil toplumun üzerinde oluşan devlet despotizminin kırılması gerektiğini savunur:

...despotizm önlenebilir, ancak bu, yalnızca sivil toplumun ayrıcalıklı (erkek, mülk sahibi) yurttaşları kendi kamusal ruhları ile yurttaş örgütlenmesini sağlama ve egemen bir anayasal monarşi altında daha alttaki tabakalara liderlik etme kapasitelerini daha üst düzeye çıkarma yönünde çaba gösterdiklerinde olabilir (Ferguson, 1767 aktaran: Keane, 2004).

Sivil toplum kavramının modernleşmesi bağlamında ikinci aşamada karşımıza konuya insan hakları ve özgürlükleri bağlamında yaklaşan Thomas Paine çıkar. Paine’ye göre devlet iktidarı sivil toplumun lehine sınırlandırılmalıdır. Çünkü devlet, toplumun ortak çıkarı için iktidarın temsilcilere devredilmesinden başka bir şey değildir. Sivil toplum kendi işlerini kendisi düzenleme kapasitesine sahip, yönetime oldukça az fırsat bırakan bir yapıya sahiptir. Bu durumun tersi söz konusu olduğunda devlet despotizmi baskın çıkar. Siyasal despotların istekleri ve uygulamaları kendilerine bağımlı cahil bireyler yaratmaya yöneliktir ve despotik devletlerin ve yasaların bunaltıcı gücü, bireyleri kendilerinden ve birbirlerinden kopararak doğal özelliklerinden uzaklaştırır (aktaran:

Keane, 2004). Paine, hane içindeki ataerkil iktidar biçiminin sürdürülmesinden despotik devletleri sorumlu tutar. Bu nedenle sivil toplumun kendi kendini yönetme yeteneği ne kadar artarsa, devlet kurumları ve yasalara olan ihtiyaç o ölçüde azalacaktır. Kendine güvenen ve kendi kendini düzenleyen bir sivil toplum, siyasal mekanizmalara -ki Paine bu mekanizmaları iktidar (*government*) olarak adlandırır- en az ölçüde ihtiyaç duyar. Devlet iktidarı en aza indirildiğinde ulusal olarak bağımsız ve barışçıl bir etkileşim doğacak böylece uluslararası alanda da bir istikrar sağlanacaktır. Buradan sivil toplumun evrensel barışın ve medeniyetin garantörlüğünü yaptığı iddiasını da çıkarabiliriz:

Ortak çıkar (*common benefit*) sivil toplumun yasasıdır ve bu, yönetimlerin yaptığı ve yürüttüğü pozitif yasaların önemini ve sabitleştirici etkisini bir hayli azaltır. Biçimsel yönetim yok edildiği anda, toplum eylemde bulunmaya başlar. Genel bir örgütlenme ortaya çıkar ve ortak çıkar ortak güvenliği üretir. Bu tarihsel bir kazanım değil doğal güçlerin bir sonucu olarak kavranmalıdır. Bireyler başkalarıyla kendiliğinden etkileşime girme eğilimindedirler ve bu onları çatışmadan arındırılmış bir toplumsal bütünlük oluşturmaya yönlendirir. Dolayısıyla, devletler her yerde bu doğal toplumsal temel üzerine inşa edilmişlerse, bireyler ve gruplar arasında var olan bugünkü özgürlüksüzlük, eşitsizlik ve çatışmalar da kaybolup gidecektir (Keane, 2004, s. 66).

Modern sivil toplum anlatısının üçüncü evresinde Hegel bulunuyor. Hegel kendisinden önceki evreyi fazla iyimser bulur. Sivil toplum, Hegel'e göre her zaman devlet gözetiminde ve devlet denetimine ihtiyaç duyan bir oluşumdur. Paine'nin değerlendirmeleriyle tam bir zıtlık içinde, sivil toplumu özgürlüğün doğal bir koşulu olarak değil, ataerkil hane düzeninin basit dünyası ve devlet arasında konumlanmış ve tarihsel olarak üretilmiş bir ahlaki yaşam alanı olarak isimlendirir (aktaran: Keane, 2004, s. 67). Bu, sivil toplum içerisinde her bireyin kendi menfaatini takip etmesini; onun için diğerlerinin menfaatinin önemsiz olmasını kabul edilebilir kılar. Bireyin menfaatlerinin gereklerini tam anlamıyla yerine getirip, hedeflerinin tümüne ulaşabilmesi için, başkalarıyla ilişki kurması zorunludur. Bu nedenle diğer bireyler, onun hedefine ulaşabilmesinde birer araçtır (Gönenç, 2001, s. 22). Bu hedeflere ulaşmak için bireylerin bir düzenleyiciye ihtiyaç duyması olasıdır. Dolayısıyla, devlet araç değil, amaçtır.

Öte yandan Hegel, sınıfların ve sınıflar içinde bölümlerin – kamu görevlileri, toprak sahipleri, köylüler, aydınlar, din adamları vs. – farkındadır fakat sivil toplumun hareket

ettirici ögesini orta sınıf ve yurttaşlar olarak belirler. Bu bakımdan Ferguson'ı andırıyor da denebilir. Hegel kentliler sınıfının paradoksal bir biçimde bencil bireycilikler de taşıdığını ifade eder. Çünkü kentli, kamu ruhuna sahip bir *citoyen* (yurttaş) olmaktan daha çok, diğer insanları kendine pek yaklaştırmamayı tercih eden kendi çıkarlarının hizmetinde bir burjuvadır (aktaran: Keane, 2004, s. 70). Bu yurttaşların oluşturduğu sivil toplum korunmuş, sterilize ve idealize edilmiş bir alandır.

Şimdiye kadar bahsettiğimiz siyasal düşünürlerin sivil toplum-siyasi toplum/devlet kavramlarını Bobbio şu şekilde özetler:

...devlet öncesi ya da devlet dışı topluma karşı olarak devletin pozitif bir model olarak algılanması üç değişken içerir: Birincisi köklü bir reddediş olarak devlet; öyle ki doğal durumu yıkan yani kendisinden önceki insanlığın gelişmesine kıyasla bir *yenilik* olarak devlet (Hobbes-Rousseau modeli). İkincisi doğal toplumun korunması ya da düzenlenmesi olarak devlet, dolayısıyla kendisinden önceki döneme kıyasla yalnızca bir alternatif olarak değil bir mükemmelleştirme aracı olarak devlet (Locke, Kant ve Paine modeli). Son olarak devlet-öncesi toplumun korunması ve süreğenliği olarak, mutlak bir reddediş ve alternatif oluşturmadan fakat yeni bir aşama olarak devlet (ki bu ağırlıklı Kant ve Locke'tan ayrılan Hegel modelidir) (Bobbio, 1982).

Hegel'in sivil toplum kavramına yaklaşımı Marx ve Gramsci'nin sivil toplum üzerine olan düşüncelerini derinden etkilemiştir. Doğal hukuka göre sivil toplum kavramı devlet-öncesi toplumu simgelemektedir. Bu kavram siyasal toplumla dolayısıyla da devlet ile eşanlıdır.

Hegel'e göre ekonomik ilişkiler devlet öncesi toplumun bağlarını oluşturmakta ve devlet öncesi ile devlet arasındaki ayrım giderek ekonomik ilişkiler alanı ile siyasal kurumlar alanı arasındaki ayrımı göstermektedir. Hegel'de sivil toplum, liberal devlet ilkelerine göre dışsal düzenlemeleri de içeren ekonomik ilişkiler alanıdır. Aynı zamanda bir burjuva toplumu ve burjuva devletidir (Bobbio, 1982, s. 13-15).

Marx, Hegel'in sivil toplum çözümlemesine *Ekonomi Politikin Eleştirisi*'nde atıfta bulunarak sivil toplumun anatomisinin ekonomi politikin içinde aranması gerektiğini belirtmiş hemen ardından da bu kavrama yapı-üstyapı perspektifinden yaklaşmıştır:

Önceki tüm tarihsel dönemlerde olduğu gibi üretici güçlerce belirlenen ve daha sonra da bunları belirleyen karşılıklı ilişkiler biçimi sivil toplumdur. Bu da şu demektir, bu sivil toplum, tüm tarihin gerçek kaynağı ve sahnelenişidir. [...] Sivil toplum, üretici güçlerin gelişmesinin belirli bir aşamasında bireylerin karşılıklı maddi ilişkilerinin tümünü kapsar. Belli bir aşamadaki ticari ve sınai yaşamın tümünü kapsar böylelikle de devleti ve ulusu aşar (aktaran: Bobbio, 1982).

Marx'ın sivil toplum kavrayışının temel dayanağı da düşüncesinin önemli bir kısmında olduğu gibi, Hegel eleştirisidir. Marx'taki sivil toplum kavramının, Hegel'le eleştirel düzeyde bir bağı olsa da artık kavram toplum sözleşmecilerinin ve Ferguson ya da Paine gibi liberallerin düşüncesinde yüklendiği anlamdan bütünüyle farklıdır (Orhon, 2007). Marx, sivil toplumu siyasi yaşamı belirleyen bir alan olarak tanımlarken, devleti, sivil toplumdaki çatışma ve çelişkileri uzlaştıran bir kurum değil sivil toplumun yansıması olarak kabul etmiştir. Sonuçta sivil toplumun da devletin de doğasını belirleyen insandır (Onbaşı, 2005). Diğer bir deyişle aslında Marx Hegel'in analizini tersine çevirmiş, devlet-sivil toplum ilişkisinde asıl olanın devlet değil sivil toplum ve orada gerçekleşenler olduğunu vurgulamıştır.

Ayrıca Marx, Hegel'in sivil toplum-devlet kopukluğunu bir ön kabul olarak değerlendirmesini de eleştirmiş, sivil toplum ve devletin karşılıklı bir belirlenim içinde olduğunu ifade etmiştir. Marx'ta sivil toplum eleştirisi, sadece kapitalizmin eleştirisini değil, aynı zamanda ideolojinin de eleştirisini karşılar. Bu önerme bir adım ileri götürüldüğünde ortaya çıkan, Marx'ın sivil toplum eleştirisinin hem altyapı (ekonomi) hem de üstyapı (özellikle hukuk ve ideoloji) eleştirisi niteliğinde olduğudur. Buraya kadar bahsedilen kuramcılar içinde, Marx'ın ayrıksı konumunu belirleyen de budur (Orhon, 2007).

1.3. SİVİL TOPLUMUN ÇAĞDAŞ ANLAMLARI

Marx'ın sivil topluma getirdiği yapı-üstyapı anlayışı Gramsci'nin sivil toplum kavramını analizi için bir başlangıç noktasıdır ve 19. yüzyıl sivil toplum anlayışını neredeyse bütünüyle değiştirmiş ve şekillendirmiş yeni bir bakış açısıdır. Gramsci'de sivil toplum altyapısal alana değil üstyapısal alana aittir (Keane, 2004, s. 102). Gramsci'ye göre sivil toplum maddi ilişkilerin tümünü değil, ideolojik ve kültürel ilişkilerin tümünü kapsar. Başka bir deyişle, doğal hukuk felsefecileri geleneğini sonuçlandırırken Hegel'in yapmış olduğunun aksine Marx ve Gramsci artık devleti değil, sivil toplumu vurgular. Fakat şöyle bir fark vardır; Marx'taki ters çevirme üstyapıdan yapıya ya da koşullandırıcı uğrağa geçişi ima ederken, Gramsci üstyapının kendi içinde cereyan eden koşullarından bahseder (Keane, 2004).

Marx için sivil toplum daha çok, kamusal alanda etkin olan ekonomik faaliyetler olarak görülürken, Gramsci tarafından sivil toplumun siyasi yönü vurgulanmaktadır. Ona göre, sivil toplum alanındaki meseleler aslında siyasidir. Sivil toplum yalnızca ekonomiye ilişkin sözleşmelerin yapıldığı, üretim sonucu elde edilen ürünün paylaşıldığı bir alandan ibaret sayılamaz. Sivil toplumda partiler, dini gruplar, iletişim organları gibi kitlelerin siyasi kimliklerinin biçimlenmesinde, sivil toplumun kendi kurumsal yapısının ve sınırlarının belirlenmesinde etkin olur; bu yolla, siyasi görüşlerin düzenlenmesine ya da siyasi fikirlerin bir anlam kazanmasına katkıda bulunur (Gönenç, 2001).

Gramsci'den sonra ve tüm bu tarihsel izlek de göz önünde bulundurulduğunda, yaklaşık son kırk yıl içinde sivil toplum anlayışının bambaşka bir anlama geldiğini söylemek yanlış olmaz. Zira tüm siyasi görüşleri içinde bulunduracak şekilde siyasi ve sosyo-kültürel açıdan bu fikirler tüm dünya üzerinde yeni toplumsal hareketler ve mücadeleler ile gelişip dönüşmeye başlamıştır ve söz konusu dönüşüm günümüzde de pek çok etkisiyle birlikte sürmektedir. Modern anlamda sivil toplum fikrine paralel olarak hegemonya kavramını geliştiren Gramsci, iktidarların hegemonya kurmak peşinde olduklarını ve bu hegemonya için ise kaba kuvvetin ötesinde sivil toplumun içindeki iktidarlarını pekiştirmeleri gerektiği tezini savunur (Bates, 1975, s. 353). Dolayısıyla

karşıt hegemonya için sivil toplumun bir mücadele alanı olduğunu söyler ve güncel sivil toplum tartışmaları hegemonya fikrinden bağımsız düşünülemez.

Bu zaman dilimine paralel olarak II. Dünya Savaşı esnasında ve sonrasında meydana gelen soykırımlar, savaş ve şiddetin sebep olduğu yok etme, zorla yerinden edilme ve kitlesel insan hareketleri ilk kez dünya çapında iktidar tarafından uygulanan geniş ölçekli bir şiddet eylemine dönüşmüştür. II. Dünya Savaşı öncesi ve sonrasında Avrupa’da yükselen faşizm dalgasıyla birlikte aralarında Max Horkheimer, Theodor Adorno, Herbert Marcuse, Walter Benjamin, Leo Lowenthal, Jürgen Habermas gibi isimlerin bulunduğu bir takım düşünür Eleştirel Teori çerçevesinde çalışmalarını devam ettirmişlerdir. Frankfurt Okulu ve Eleştirel Teoriyle birlikte demokrasi ve insan hakları kuramları kurulmuş böylece sivil toplum alanında kavramlara dayanarak daha pratiğe dönük uygulamalar yavaş yavaş görülmeye başlamıştır (Beasley-Murray, 2010).

II. Dünya Savaşı’nın ardından başlayan Soğuk Savaş Dönemi tüm dünyaya pasif bir gerginlik getirmiştir. Her zaman patlak verecek bir savaşın varlığı fikri ile yeni yakınlaşmalar, yeni bağlar, yeni sosyal düzenler kurulmaya başlamıştır. Nitekim demokrasi ve insan haklarının modern anlamda gelişimi de bu sürece denk gelir ve 1948’de İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi yayınlanır. Bu dönemde, yani II. Dünya Savaşı sonrasında sivil toplum kavramını şekillendiren ve insan hakları bağlamında yaklaşan çok önemli düşünürlerden bir diğeri de Hannah Arendt’tir. Bu bağlamda *İnsanlık Durumu*’nda (Arendt, 1994) Arendt’in bahsettiği *vita activa* düşüncesi emek, iş ve eylem kısımlarından oluşur. Emek ve işi birlikte ve insanın daha bireysel alanlarına ait etkinlikler olarak açıklarken eylemi bu ikisinden ayırır ve eylemin çoğulcu yapısına vurgu yapar. Arendt’e göre öznelere siyasi hayatta bulunmasının önkoşulu çoğulcu bir eylem ile mümkündür. Eylemin koşulları insanın aynı zamanda eşitliği, farklılığı ve çoğulluğu ilkelerine bağlıdır (Arendt, 1994, s. 35-41). Bu çoğulluk konuşma ile söz ve iletişim ile katılım ile mümkündür. Bu arka planla sivil toplum düşüncesine tekrar baktığımızda modern sivil toplum fikrinin önemli bileşenlerini görmeye başlıyoruz.

Arendt'in devamında Jürgen Habermas'ın kamusal alan tanımı yine modern sivil toplum fikrini düşünmek için yepyeni kapılar aralar. Sivil toplumu “burjuva kamu alanı” (Habermas, 1997) olarak tanımlayan Habermas, kabaca kamu alanı ile özel alan arasında bir ayırım yaparak sivil toplumu özel alan içinde, hatta daha çok sanat, edebiyat, kültür alanlarına yakın bir yerde konumlandırır. Siyasetten, dinden, ordudan uzak olan alanda olan kişiler, yurttaşlar, bireyler gerek örgütlü olarak gerekse de bireysel olarak sürekli bir eylem içerisinde. Bu eylemlilik hali Arendt'in de bahsettiği söz ve iletişim ile mümkün olacak, “özneler arası iletişim tehdit altında kalırsa, bu iletişimi hukuk ve ahlak gibi özgül kurumlar” yeniden çözümleyecektir (Timur, 2008, s. 140). Habermas bunu konuşmanın ideal durumu olarak ifade eder.

Tarih dönemleri gösteriyor ki sivil toplum, bağlama göre şekillenmektedir. II. Dünya Savaşı sonrasında ortaya çıkan uluslararası sistemleri de bağlam şekillendirmiş, ABD ve SSCB'nin arasında yaratılan çift kutuplu dünyada refah devleti ve sosyal olanaklar yeni bir yapılanmayı ve ekonomik kalkınmayı amaçlamıştır. Refah devleti anlayışının yükselmesi ile hem toplumlar için zenginleşme hem de bireyler için kendilerini gerçekleştirebilecekleri ve haklarını alabilecekleri/savunabilecekleri bir ortam ideali yaratılmıştır (Espring-Andersen, 2006). Böylelikle II. Dünya Savaşından sonra ve Soğuk Savaş döneminde liberal demokrasi, insan hakları gibi alanlar sosyal devlet söylemi çerçevesi içinde şekillenmeye başlamıştır.

1.4. SİVİL TOPLUM FİKRİNİN SOMUT YANSIMALARI

Sivil toplum kavramı tarihsel süreçte yukarıda bahsedildiği gibi farklı açılardan tanımlanmış ve toplumsal ve siyasal ortama göre anlamı değişmiştir. On sekizinci yüzyıldan günümüze değin sivil toplum fikri somutlaşarak, kurumsal yapılarda vücut bulmuştur. Bir siyasi fikir olan sivil toplum; dernek, vakıf, sivil toplum kuruluşları, odalar, birlikler, konfederasyonlar gibi hukuki yapılanmalara dönüşerek kurumlar haline almıştır.

Sivil toplum dendiğinde akıllarda oluşan kurumsal yapının nasıl niteleneceği konusunda literatürde netlik yoktur. Sivil toplum aktörleri isimlendirilirken sivil toplum örgütleri veya kuruluşları, demokratik kitle örgütleri veya kuruluşları, gönüllü örgütler veya kuruluşlar, gönüllü sektör, üçüncü sektör, uluslararası devlet dışı kuruluşlar, kâr-amacı gütmeyen örgütler, ulusötesi sosyal hareket kuruluşları, idare/yönetim dışı örgütler/kuruluşlar, devlet dışı aktörler/örgütler, toplum temelli kuruluşlar ve hükümetler-dışı uluslararası örgütler gibi farklı ifadeler kullanılmıştır (Başlar, 2005, s. 11). Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi (ECOSOC) nezdinde statü verilen sivil toplum aktörlerinin kendilerini; ağ, birlik, cemiyet (*league*), dernek (*association, society*), enstitü, federasyon, forum, grup, hareket, ittifak (*allience*), kulüp, koalisyon, komisyon, komite, konfederasyon, konferans, konsey, konsorsiyum, kuruluş (*agency*), merkez, örgüt (*organisation*), üniversite, kolej ve vakıf (*foundation*) gibi yirmiden fazla farklı şekilde tanımladıkları görülmektedir (UN ECOSOC, 2022)². Bu çeşitlilik hem kavramın içerdiği kapsamdan hem de çoğu kavramın Türkçe terminolojide bulunmasından kaynaklanmaktadır. Tez boyunca bu isimlendirmelerin hepsini birden kucaklayan ve Türkçede en yaygın biçimde kullanılan “sivil toplum kuruluşu” ifadesi tercih edilmiştir. Bunun yanında çalışma boyunca “sivil alan”, “sivil toplum çalışmaları”, “insani yardım alanı” veya “insani yardım çalışmaları” isimlendirmeleri de kullanılmıştır.

İngilizcede *non-governmental organization* ve Fransızcada *organisation non-gouvernementale* olarak adlandırılan bu yapının anlam karşılığı kâr amacı gütmeyen kuruluş, devlet dışı kuruluş veya hükümet dışı kuruluştur. Üçüncü sektör, demokratik kitle örgütü veya toplum tabanlı örgütlenmeler olarak de isimlendirilen bu kurumların “sivil toplum kuruluşu” olarak isimlendirilmesi Batı dillerinde yaygın değildir. Örneğin İngilizcede *civil society organization* gibi bir kullanım çok yaygın değildir. Dolayısıyla Türkçe kullanım kendi içinde daha çok siyasi ve askeri olmayan bir anlamı çağrıştırırken, Batı dillerindeki *non-governmental* nitelemesi bu kurumların hükümetten bağımsız olmaları olgusuna vurgu yapmaktadır.

² İlgili rapora kurumun web sitesinden erişim sağlanmıştır: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N23/320/16/PDF/N2332016.pdf?OpenElement> (Erişim tarihi: 8.12.2023)

Şerif Mardin, sivil toplum kavramına ilişkin görüşünü “Genel kanının aksine sivil toplum kavramının ve kavramın anlamına yönelik karşıtı şeklinde ifade edilebilen askeri toplum değildir. Kavramın temeli şehir adabıdır, karşıtı ise “gayri medeni” demektir. Dolayısıyla, sivil toplum kavramı “askeri kurum veya yönetimden arınmış” bir anlam ifade etmediği gibi asker olmayan veya askere karşı toplum anlamında anlaşılmalıdır (Mardin, 1990, s. 9).” şeklinde belirtmiştir. Öte yandan “non-governmental” tam olarak hükümet dışı anlamına gelse de STK’lar için “hükümet dışı kuruluşlar” kullanımının yaygın olmayışının nedenini Kemal Başlar, “hükümet dışı”, “düzen dışı” gibi ters bir anlam çıkarılarak siyasallaştırılan ve politik bir anlam yüklenen yapılar (Başlar, 2005, s. 13) olarak anlaşılmasından kaynaklandığını açıklamıştır. Dolayısıyla bu kavramın isimlendirilmesi konusunda politik çekinceler de mevcuttur.

Daha tarafsız, daha masum ve biraz da entelektüel bir referansa sahip olan “sivil toplum kuruluşları/örgütleri” (STK/STÖ) terimi, bugün kamuoyunda yaygın olarak kullanılmaktadır (Başlar, 2005, s. 15). Birleşmiş Milletler Antlaşması’nın Türkçe çevirisinde de “non-governmental organisations” teriminin çevirisi için “sivil toplum örgütleri” kullanımı tercih edilmiştir (T.C. Adalet Bakanlığı, 2023)³.

Türkiye’de özellikle 1980 askeri darbesi öncesinde ve sonrasındaki dönemde hak savunuculuğu yapan ve devlet hegemonyasına karşı mücadele veren (Gramsci’nin sivil toplum tanımında olduğu gibi) sivil toplum yapılanmaları demokratik kitle örgütleri olarak adlandırılmıştır (İlker, 1977, s. 90). Daha çok sendikalar ya da ideolojik örgütlenme yapıları olması sebebiyle çoğu demokratik kitle örgütü devlet tarafından sakıncalı bulunarak o dönemde kapatılmıştı. Türkiye’de bu kuruluşların hükümet dışı örgütler yerine, sivil toplum kuruluşu olarak yaygınlaştırılmasının sebebi bu yapılanmaların devlet tarafından sivil olarak konumlandırılması, devlete karşı politik olmayan duruşlara sahip olması ya da karşıt ideoloji barındırmaması gerektiğindedir. Sivil, tam da bu noktada aslında politik olmayan anlamında kullanılmaktadır.

³ Birleşmiş Milletler Antlaşması, Türkçe çevirisi için bkz: https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/2212020141836bm_01.pdf (Erişim tarihi: 8.12.2023)

Sivil toplum kuruluşu tanımlarına bir diğer alternatif olarak tercih edilen üçüncü sektör (*third sector*) kullanımı, neoliberal dönemecin ruhuna da uygun bir şekilde daha çok ekonomi odaklı bir yaklaşımı kasteder. Kamu sektörü ile özel sektör arasında ikisine de girmeyen başka bir faaliyet alanını gösterir ve bu alanın ekonomik boyutu olduğunu ortaya koymaya çalışır. Hatta bu kuruluşların ekonomik katkılarına, getirilerine, iş birliklerine ve faaliyetlerine daha fazla vurgu yapar (Taylor, 2015). Öner, üçüncü sektör kuruluşlarını, devletin (kamu sektörünün) yetersiz kaldığı alanlarda topluma hizmet götürmek amacıyla ortak hedefe yönelmiş insanlar tarafından kurulan ve kâr-amacı-gütmeyen (gelir artanını Yönetim Kurulu'nu kontrol eden kişilere veya üyelere dağıtmayan) yapılar (2004, s. 19) olarak tarif etmiştir. Daha esnek olmak ve isteklere anında cevap verebilmek açısından üçüncü sektör, kamu sektörüne göre daha avantajlı konumdadır.

Sivil toplum kuruluşları toplum yararına çalışan, toplumun ortak çıkar ve yararına göre faaliyet sürdüren, devletten özerk, demokrasinin gelişmesine katkı sağlayan, kâr amacı gütmeyen, din, dil, ırk, cinsiyet ve kimlik ayırt etmeksizin temsiliyet sağlayan ve gerektiğinde siyasi iradeye baskı uygulayabilen örgütler olarak tanımlanır (Akataş & Yelkikalan, 2013, s. 117). Uluslararası alanda faaliyet yürüten sivil toplum kuruluşları ise (*International Non-Governmental Organizations (INGO)*) yine hükümetlerin müdahalesinden bağımsız olarak hareket eden ve sivil toplum kuruluşu (NGO) kavramını uluslararası kapsama genişleten kuruluşlardır. Birçok uluslararası sivil toplum kuruluşu (INGO) farklı ülkelerde yürütülen projelere, kalkınma ve savunuculuk girişimlerine sahiptir. Bunlara *Save the Children, Greenpeace, World Wide Fund for Nature, Doctors without Borders, World Vision, Danish Refugee Council* gibi kurumlar örnek verilebilir. Ulusal yasalar kapsamında INGO'lar için mevcut resmi bir yasal statü yoktur ve bu da bazen uluslararası hukukta karmaşıklıklara yol açmaktadır (Smith, 1993, s. 328).

Uluslararası sivil toplum kuruluşlarının ekonomik anlamda ve kitlelere erişimleri bakımından büyüklüklerini görmek için bazı örneklere bakmak yeterli olacaktır. Bu kurumların çoğunun yıllık geliri, bazı devletlerin gayri safi milli hasılasından bile daha

büyük bir boyuta ulaşmıştır.⁴ Örneğin, merkezi Fransa'da bulunan Sınır Tanımayan Doktorlar -*Médecins Sans Frontières (MSF)*- 2022 mali yılında 1 milyar 440 bin euro toplam gelir elde ettiğini bildirmiştir⁵. İngiltere merkezli sivil toplum kuruluşu *Save the Children*, 2022 yılında toplam 1 milyar 109 bin dolar faaliyet geliri açıklamıştır⁶. İsviçre merkezli CARE International'ın toplam geliri 2022 mali yılında yüzde 22 artarak 888 milyon dolara ulaşmıştır⁷.

Amerika Birleşik Devletleri'nin en büyük vakfı *Bill and Melinda Gates Foundation*, 2022 yılındaki malvarlığını toplam 69 milyar 23 milyon dolar olarak açıklamıştır. 2022 yılında vakıf, küresel kalkınma, küresel sağlık, küresel büyüme ve fırsatlar, toplumsal cinsiyet eşitliği, Birleşik Devletler programları, küresel politika ve savunuculuk, diğer hayırseverlik programları ve operasyonel harcamalara yaklaşık 7 milyar dolar destek sağlamıştır⁸. 100 ülkede 21 binden fazla personel ve yaklaşık 16 milyon gönüllü ile faaliyet gösteren Uluslararası Kızılhaç Komitesi'nin (*ICRC*) genel merkez harcamaları 2022'de 278 milyon İsviçre frangına ulaşırken, insani yardım için saha operasyonlarına 2,5 milyar İsviçre frangı aktarıldığını bildirmiştir⁹. UNICEF'in 2021 yılında 8,1 milyar dolar olan toplam geliri, 2022 yılında 9,3 milyar dolara yükselmiştir¹⁰. Sayıların da ortaya koyduğu üzere özellikle uluslararası sivil toplum kuruluşları elde ettiği gelir ve oluşturduğu değer doğrultusunda dünyada önemli bir ekonomik güç olarak yer almaktadır.

⁴ Örneğin, bazı mikro devletlerin 2022 yılına ait GSMH'ları milyon dolar bazında şöyledir: Dominika Topluluğu 612 \$, Sao Tome ve Principe Demokratik Cumhuriyeti 546 \$, Mikronezya 427 \$, Marshall Adaları 279 \$, Kiribati 223 \$, Nauru 150 \$, Tuvalu 60 \$ (Macro Trends, 2023).

<https://www.macrotrends.net/countries/ranking/gnp-gross-national-product>

(Erişim tarihi: 8.12.2023)

⁵ İlgili rapora kurumun web sitesinden erişim sağlanmıştır: https://www.msf.org/sites/default/files/2023-07/MSF_Financial_Report_2022.pdf

(Erişim tarihi: 8.12.2023)

⁶ İlgili rapora kurumun web sitesinden erişim sağlanmıştır: <https://www.savethechildren.org/us/about-us/financial-information>

(Erişim tarihi: 8.12.2023)

⁷ İlgili rapora kurumun web sitesinden erişim sağlanmıştır: <https://www.care.org/news-and-stories/resources/care-usa-2022-annual-report/> (Erişim tarihi: 8.12.2023)

⁸ İlgili rapora kurumun web sitesinden erişim sağlanmıştır:

https://docs.gatesfoundation.org/documents/f_428053e-1a_billmelindagatesfoundation_fs.pdf (Erişim tarihi: 8.12.2023)

⁹ İlgili rapora kurumun web sitesinden erişim sağlanmıştır: <https://library.icrc.org/library/docs/DOC/icrc-annual-report-2022-facts.pdf>

(Erişim tarihi: 8.12.2023)

¹⁰ İlgili rapora kurumun web sitesinden erişim sağlanmıştır: <https://www.unicef.org/reports/funding-compendium-2022> (Erişim tarihi: 8.12.2023)

Sivil toplum kuruluşları, siyasi ve iktisadi alanların dışında kalan, sağlık, çevre, eğitim, toplumsal haklar gibi sosyal ve kültürel alanda çalışmalar yürüten, gönüllülük esasına dayalı kamu sisteminin bir parçası olmadan ve aynı zamanda özel sektörden bağımsız olan özerk kuruluşlar olarak tanımlanabilir (Yıldırım İ. , 2004). Bu noktadan hareketle sivil toplum kuruluşları kapsamı oldukça geniş bir alanda faaliyet gösterirler. Bağış ve yardım çalışmalarından, yerel kapsayıcılığa, insan haklarından, iş-işçi ve meslek mücadelelerine, kadın ve cinsiyet çalışmalarından, çocuk haklarına, mülteci haklarından iklim ve çevre savunuculuğu ve hayvan hakları konusuna kadar farklı temalarda çalışan örgütlenmeler mevcuttur. Kortzen'e göre (1987, s. 147) sivil toplum kuruluşları belli aşamalardan geçerek kurumsal bir yapıya kavuşurlar. Bu aşamalar üç adımda düzenlenmiştir. İlk aşamada acil durumlarda sivil toplum kuruluşlarının ihtiyaç sahiplerine bir an önce yardım ulaştırılması olarak tanımlanan yardım evresidir. İkinci aşama, faaliyet alanlarının bireysel temelden çıkarılıp yerele yayılması ve kendi kendine yetebilirlik evresidir. Üçüncü aşama ise sivil toplum kuruluşlarının bölgesel ve ulusal çapta faaliyetler yürütmeye başlayarak kurumsallaşması evresidir.

Sivil toplum kuruluşlarının bu tanımları ve kapsam alanları göz önünde bulundurulduğunda bu kurumların birtakım değerlere ve ilkelere sahip olması beklenir. Bu değerler kurumların sahip olduğu yaklaşımları gösterir. Kuruluş biçimleri, yönetim şekilleri ve faaliyet alanlarına göre sivil toplum kuruluşlarının sahip olması beklenen ilkeleri; yönetim, özerklik, gönüllülük, yasallık, kâr amacı gütmemek ve şeffaflık ve hesap verebilirliktir (Akatay & Yelkikalan, 2013, s. 48).

Sivil toplum alanı için tüm örgütlenmelerin, ağların ve inisiyatiflerin sahip olması gereken en temel değer yönetişimdir (*governance*). Özellikle örgütlenme yoluyla çalışan sivil toplum kuruluşları bu örgütlülük haliyle aslında yönetimde bir söz sahibi olmaya çalışır. İyi yönetişim ise bu türden bütün örgütlenmeleri, tüm çıkar gruplarını bir araya getiren, birbirlerine ulaşmalarını sağlayan, her birinin sözünü söylemesine imkân veren ve buradan bir karar alma mekanizması çıkaran bir yönetim biçimini tarif eder (Yentürk, 2018, s. 178). İyi yönetişimi, iyi ve kapsayıcı temsiliyet olarak adlandırmak da mümkündür.

Sivil toplum kuruluşları hukuki yapılarından dolayı özerk yapılardır. STK'ların yönetim ve denetim süreçlerinde özerklik (*autonomy*) kurallar ve tüzüklerle sağlanır. Bu nedenle hem idari hem de mali denetim mekanizmalarının oldukça iyi işlemesi gerekir. Gönüllülük temelinde bir araya gelen bireylerin ve grupların kendi ayakları üzerinde durabilmesi ve devlet/hükümet gibi resmi bir siyasi organın müdahalesinden uzak kalması sivil toplum kuruluşlarının özerkliği ile mümkündür. Diamond'a göre özel alan ile devlet arasında aracı niteliği gören örgütlü bir sosyal yapılanma olan sivil toplum kuruluşları kendi kendini oluşturan ve yeniden üreten yapılanmalardır (Diamond, 1994, s. 6).

Sivil toplum alanında bir diğer temel ilkesi gönüllülüktür (*volunteerism*). Gönüllülük her ne kadar söylendiğinde çok açık bir anlama sahip gibi görünse de biraz ayrıntıya girdiğimizde bu kavramın çevresinde de büyük tartışmalar olduğunu görürüz. Sivil topluma dair tartışmaların 1990'ların sonu itibarıyla yeniden başlaması gönüllülük konusunda da kuramsal çalışmaların sayısını arttırmıştır. Bu tartışmalarda gönüllülüğün dini ve askeri alanların dışında sivil toplum ve/veya sivil toplum kuruluşları için gerçekleştirilen bir eylemlilik hali olduğunun altı çizilmiştir (İnsel, 2004, s. 25). Sivil alana içkinliğin kabulüyle birlikte, gönüllülüğün bir yandan toplumsal fayda sağlamaya, diğer yandan da yurttaş katılımıyla ilişkileri kurulmuştur. Bireylerin, toplumsal fayda sağlamak için, piyasa ya da kamudan bağımsız inisiyatifler geliştirmesi, geçmişten beri kültürel olarak da varlığını sürdürmektedir. Ancak, sivil toplum ve gönüllülük olarak kavramsallaştırılması görece yeni bir alan olarak karşımıza çıkar (Erdoğan, vd. 2020, s. 20-23). Gönüllülerin çalışma koşulları, gönüllülük süresi, iş yükü ve motivasyonu, gönüllülüğün sınırları ve sürdürülebilirliği, gönüllü hakları, kurumsal gönüllülük, Türkiye'de ve dünyada gönüllülük hareketleri gibi alanlarda sivil toplum alanı ile bağlantılı olarak çeşitli çalışmalar ve araştırmalar yapılmaktadır.

Sivil toplum kuruluşları yürütmekte olduğu faaliyetler çerçevesinde belirli hukuki süreçleri ve yasallığı (*legality*) takip etmek zorundadır. Böylelikle dernek, vakıf, kooperatif, meslek kuruluşu, konfederasyon gibi farklı sivil yapılanmalar ortaya çıkar. Bu kuruluşlar birbirinden hukuki ve mali çerçevede oluşturulmuş düzenlemeler

doğrultusunda ayrılır. Örneğin Türkiye’de; tarih içinde farklı düzenlemelere tabi olmuşlarsa bile güncel durumda, dernekler T.C. İç İşleri Bakanlığı'na bağlı olan Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak kurulurken, vakıflar T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı'na bağlı olan Vakıflar Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak kurulmaktadır. Her kurum yasalarca belirlenmiş olan kanun ve hükümler doğrultusunda faaliyet gösterebilir.

Sivil toplum kuruluşları yürüttükleri faaliyetlerden kar elde etme amacı taşımazlar (*non-profit*) fakat yürüttükleri çalışmalardan kazanç sağlayabilirler (Ertükel, 2009, s. 39). Örneğin bir vakıf gelir elde etmek için kendi üretimi olan ürünlerin satışını yapabilir. Bu noktada sivil toplum kuruluşlarının kâr amacı elde etmemek ilkesi kapsamında en birinci amacı, topluma hizmet etmektir. Bu hizmeti sağlayabilmek ve varlıklarını sürdürebilmek için gelir sağlamak ve maddi kaynak elde etmek durumundadırlar. Bu kapsamda sivil toplum kuruluşları üyelik aidatı, bağış, ulusal ve uluslararası kurumlardan sağlanan fon destekleri ile kaynak elde ederler (Ertükel, 2009, s. 40). Finansal sürdürülebilirlik dünyadaki tüm sivil toplum kuruluşları için çok önem taşımaktadır. Bu amaçla kurumların çoğunda kaynak geliştirme programları oluşturulmuştur.

Şeffaflık ve hesap verebilirlik (*transparency & accountability*) sivil toplum kuruluşlarının sahip olması gereken en önemli ilkelerde bir diğeridir. Bir ilişkiyi sürdürmedeki en önemli etken güvendir. Bu ilişki bir kurum ve birey arasında maddi bir paylaşımı yani bağışı içeriyor ise önemi daha da artar. Bağışçılar hesap verebilen şeffaf kuruluşlara güven duyarlar (Ertükel, 2009, s. 11). Dolayısıyla sivil toplum kuruluşları hem bağışçılara hem faydalanıcılara hem de kurum içinde çalışanlara yapılan aktiviteler, yaratılan değer ve fayda ve de en önemlisi paranın nasıl harcandığı doğrultusunda şeffaf ve doğru bilgi vermekle yükümlüdürler. Bu nedenle sivil toplum kuruluşlarının faaliyetleri bağımsız bir mekanizma tarafından izlenmeli ve denetlenmelidir. Sivil toplum çalışmalarında şeffaflık ve hesap verebilirlik meselesi tezin ilerleyen kısımlarında daha detaylı tartışılacaktır.

Sivil toplum kuruluşlarının sahip olması gereken değerlerin yanında eylemcilik (*activism*) ve savunuculuk (*advocacy*) da önemli kavramlardan ikisidir. Özellikle hak temelli sivil toplum kuruluşları, aktivizm ve savunuculuk faaliyetleri ile kendi duruşları çerçevesinde politika yapıcıları ve dolayısıyla politikaları etkilemeye çalışırlar. Bu faaliyetler karar alıcılar ile birebir iletişime geçmek doğrultusunda lobicilik (*lobbying*) formunda olabilir ya da akılda kalıcı ve çarpıcı kampanyalar (*campaign*) doğrultusunda kamuoyu yaratmak şeklinde olabilir. Kendisine bir kitle oluşturmak amacıyla iletişim araçlarını ve kamusal alanda bulunan her şeyi kullanarak doğrudan sokakta protesto (*protesting*) şeklinde de olabilir; bu, istediklerini ya da istemediklerini kamusal alanda görünür bir şekilde ifade etmek şeklinde de görülebilir (Çoban, 2015, s. 72). Hak temelli sivil toplum çalışmaları çerçevesinde yer alabilecek bir başka yaklaşım, sosyal hareketler veya toplumsal hareketlerdir (*social movements*). Ancak bunun dayandığı kavramsal altyapı sivil toplum örgütlenmelerine göre biraz daha farklıdır. Sivil toplum daha önce de bahsettiğimiz gibi örgüt yapılarını, daha tanımlanmış katılım çerçevelerini ve çalışma mekanizmalarını içerirken sosyal hareketler daha kendiliğinden, daha organik bir araya gelişlere ve dinamikliğe vurgu yapar (Çetinkaya, 2008, s. 54).

Sivil toplumun bir başka çalışma biçimi de yardımseverlik, yardım ve hizmet götürme ya da bunun başka bir şekilde adlandırılmasıyla *filantropi* yani *insan severlik* şeklinde olabilir. Yardım ve hizmet temelli sivil toplum kuruluşlarının çalışmaları ilerleyen bölümlerde daha ayrıntılı tartışılacaktır.

Şimdiye kadar aktarılanlara bakıldığında şu söylemek mümkündür: Sivil toplum dendiğinde aynı kamusal alan içinde birçok örgütlenmeden bahsedilebilmekte, buna bağlı olarak bu örgütlenmelerin eylem biçimleri ya da çalışma biçimlerinde farklılıklar olabilmektedir. Bu fark hangi alanda, kimin için ve ne için çalışıldığına ya da hedefin ne olduğuna bağlı olarak değişmektedir (Bikmen, 2003). Bu bağlamda sivil toplum kuruluşları çalışma alanlarına ve sahip oldukları değerlere göre çeşitlilik göstermektedir. Genel bir çerçeve yaratabilmek adına sivil toplum kuruluşlarını hak ve savunuculuk temelli ve yardım-ihtiyaç ve hizmet temelli olarak iki ana gruba ayırabiliriz. Bu konu daha derin bir şekilde üçüncü bölümün altında yer alan 3.1. Türkiye'nin Sivil Toplum Geleneği başlığı altında tartışmaya açılacaktır.

Bir sonraki bölüme hareket etmeden hukuki yapılanma anlamında en yaygın sivil toplum kuruluşları olan dernek ve vakıfların kuruluşu, işleyişi ve faaliyet alanları hakkında kısaca bilgi vermek istiyorum.

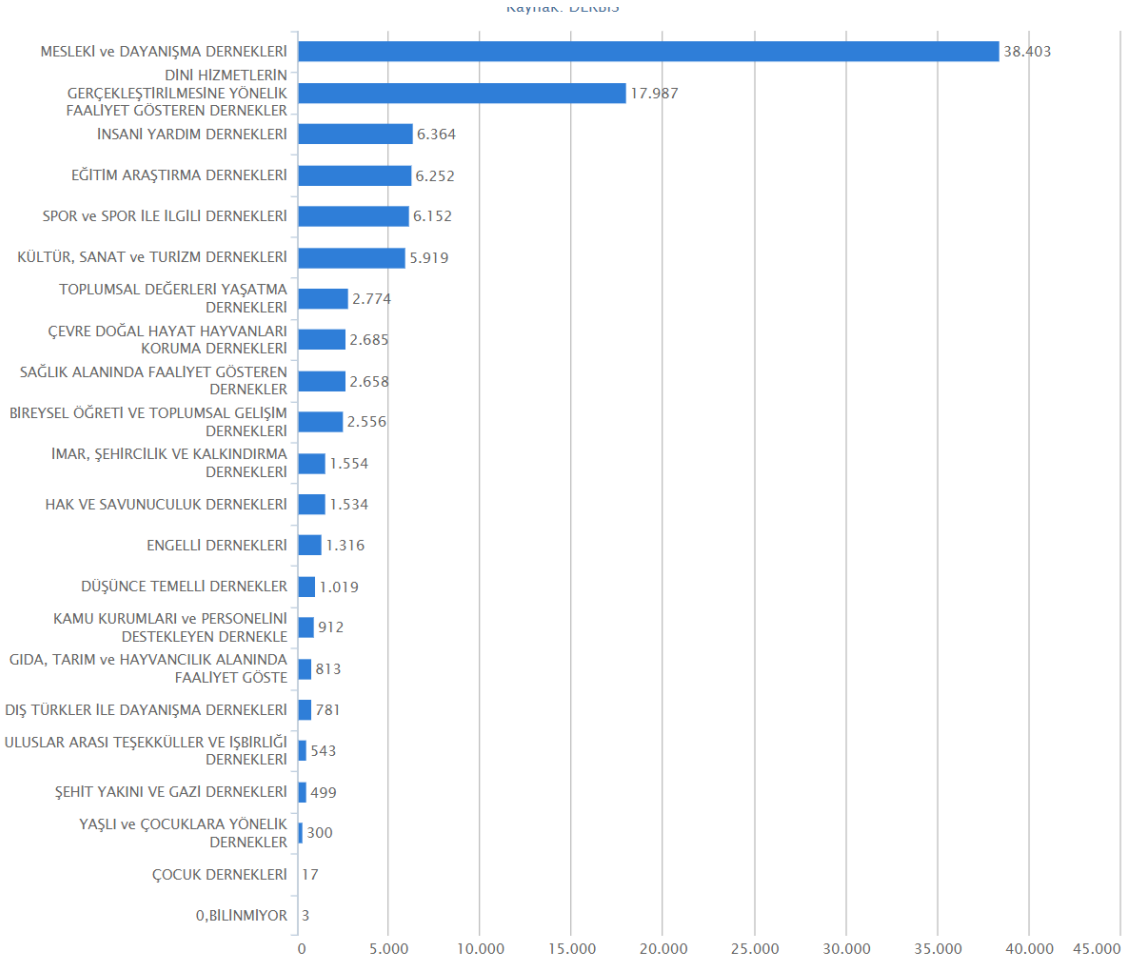
T.C. Anayasası'nın 33. maddesinin 5253 sayılı Dernekler Kanunu'na göre herkes, önceden izin almaksızın dernek kurma ve bunlara üye olma ya da üyelikten çıkma hürriyetine sahiptir (T.C. Anayasası, Madde 33). Dernek kurmak için belli bir amaç doğrultusunda toplanmış en az yedi kişi olmalı, beş asil ve beş yedek yönetim kurulu üyesi ve üç asil ve üç yedek denetleme kurulu üyesi olması gerekir. Derneğin amacını, adı ve merkezini, organları ve örgütünü, çalışma konuları ve faaliyet alanlarını, iç denetim şekillerini ve tüzüğün hangi durumlarda değiştirilebileceğini belirten Dernek Tüzüğü açık ve anlaşılabilir olarak ifade edilmelidir. Üye işlemleri, işletme, karar ve evrak kayıt defterleri tutulması zorunlu defterlerdir. Bu işlemlerin tamamlanması ile dernek kurulduğu takdirde tüzel bir kişilik kazanır.

Dernekler ile ilgili tüm işlemler 2018 yılında yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile T.C. İçişleri Bakanlığı, Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü'ne bağlanmıştır. Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü, derneklerin yanından sendika ve siyasi parti işlemlerinin de yapıldığı müdürlüktür. Dernek işlemleri altında kamu yararına çalışan dernek statüsü, izin almadan yardım toplama, denetim işlemleri, uluslararası nitelikteki teşekküller, yardım toplama, yabancı STK'lar ve yabancı STK'lar ile ilgili mevzuat bulunabilmektedir.

Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü verilerine göre Kasım 2023 tarihi itibari ile Türkiye'de 101.152 adet dernek bulunmaktadır¹¹. Bu derneklerin faaliyet alanlarına göre sayısal dağılımında ilk üç sırada sırasıyla mesleki ve dayanışma dernekleri, dini

¹¹ <http://www.siviltoplum.gov.tr/dernek-sayilari#> adresinden alınmıştır. (Erişim tarihi: 22.11.2023)

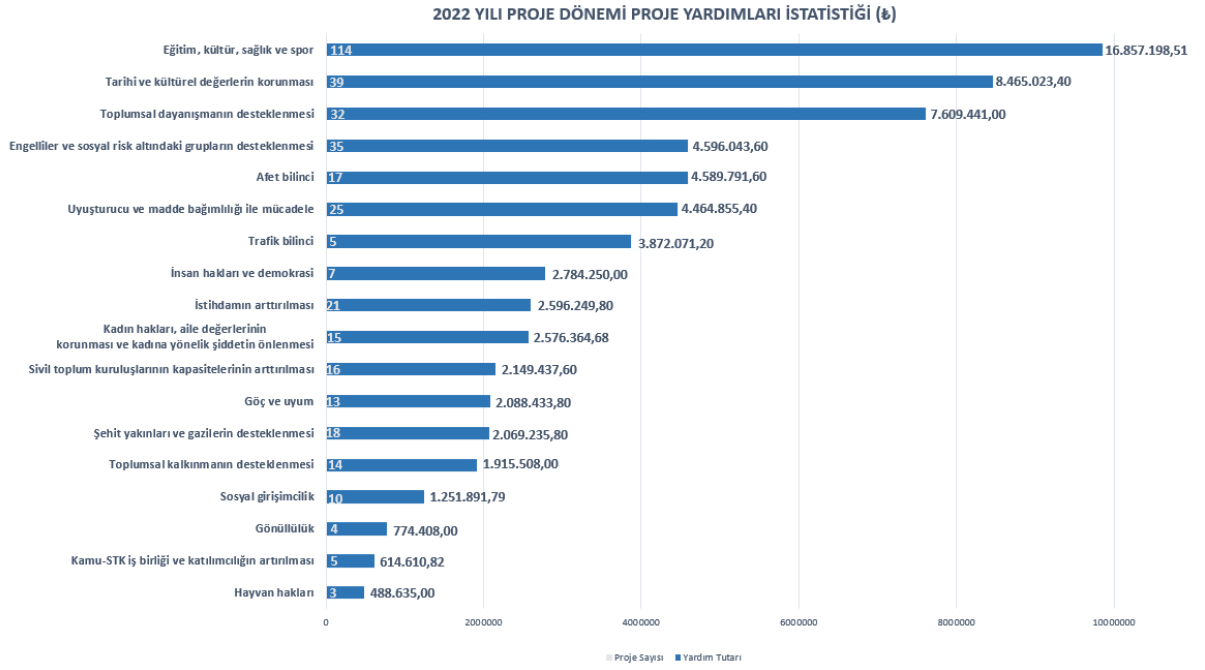
hizmetlerin gerçekleştirilmesine yönelik faaliyet gösteren dernekler ve insani yardım dernekleri yer almaktadır.



Tablo 1. Derneklerin Faaliyet Alanlarına Göre Dağılımı¹² (Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü, 2023)

2022 yılı proje döneminde en fazla mali destek alan ilk üç alan ise öncelikle eğitim, kültür, sağlık ve spor, ardından tarihi ve kültürel değerlerin korunması ve son olarak toplumsal dayanışmanın desteklenmesi projeleri olmuştur.

¹² <http://www.siviltoplum.gov.tr/derneklerin-faaliyet-alanlarına-göre-dagilimi> adresinden alınmıştır. (Erişim tarihi: 22.11.2023)



Tablo 2. 2022 Yılı Proje Dönemi Proje Yardımları İstatistiği¹³ (Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü, 2023)

Ayrıca 5253 sayılı Dernekler Kanuna göre Türkiye'de faaliyetlerine izin verilen 130 yabancı STK bulunmaktadır. Bunların 50'si dernek, 17'si vakıf, 62 tanesi kâr amacı gütmeyen kuruluş¹⁴ ve 1 tanesi sendikadır. Yabancı STK'lar faaliyet alanları ve çalışma konularına göre oldukça fazla çeşitlilik göstermektedir¹⁵.

Son olarak 2018'den 2022'ye kadar derneklere ait gelir toplamı muazzam bir artış göstermiştir. Bu artış sivil toplum alanında yapılan çalışmaların sayısının ve istihdam oranının 2010'ların ortasından günümüze kadar yıldan yıla neden artış gösterdiğinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Tablo 3'te görüleceği üzere derneklere ait gelir toplamı 2018'den 2022'ye yüzde 243,6 oranında artmıştır¹⁶. Bu artış hiçbir piyasa koşulunda, hiçbir sektör için normal kabul edilebilecek bir düzeyde değildir.

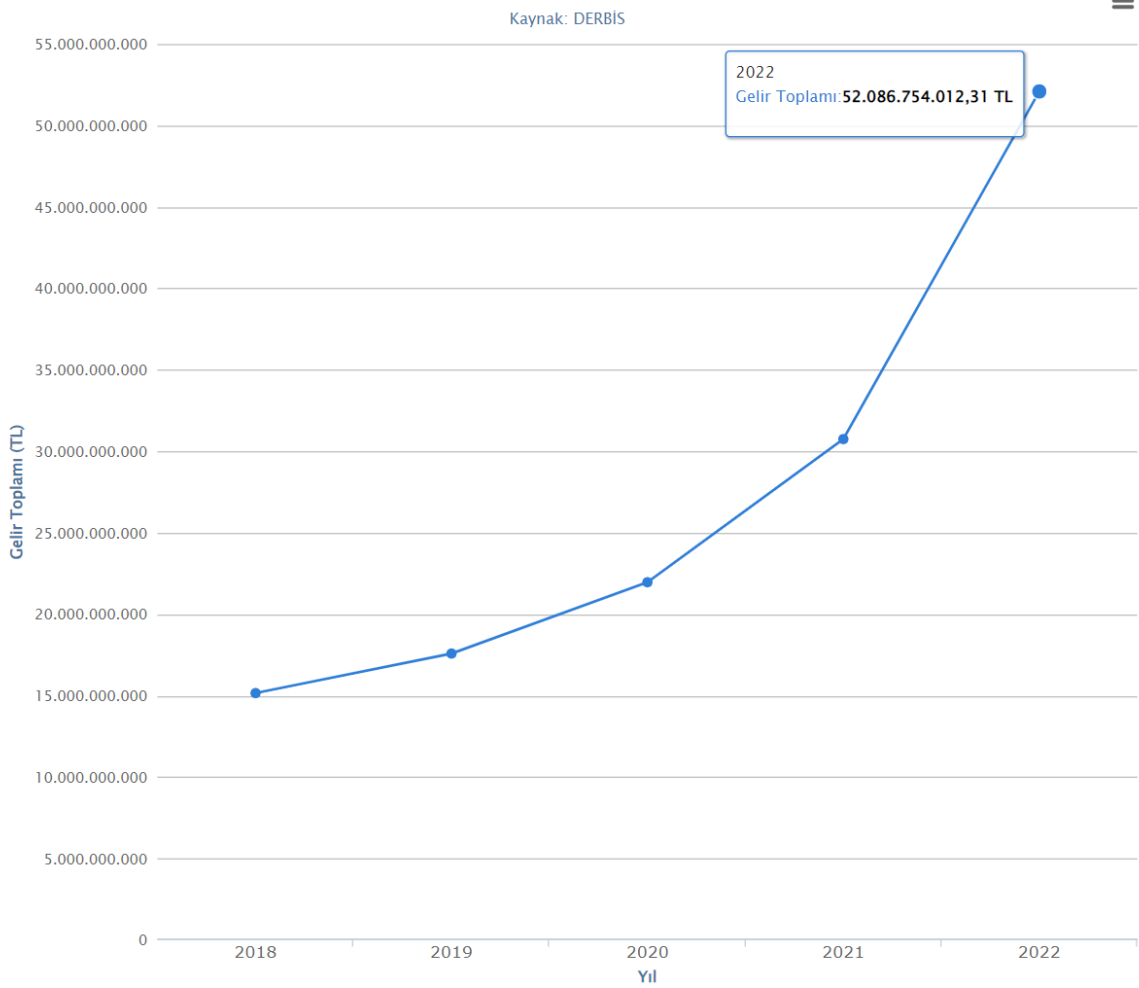
¹³ <https://www.siviltoplum.gov.tr/2022-yili-proje-donemi-proje-yardimlari-istatistigi> adresinden alınmıştır. (Erişim tarihi:22.11.2023)

¹⁴ Yönetim kadrosu, personel çeşitliliği ve mali yapılanması bakımından faaliyet gösteren bazı STK'lar kâr amacı gütmeyen kuruluş olarak tanımlanmaktadır.

¹⁵ <https://www.siviltoplum.gov.tr/yabanci-stklara-iliskin-istatistikler> adresinden alınmıştır. (Erişim tarihi:22.11.2023)

¹⁶ <http://www.siviltoplum.gov.tr/derneklere-ait-gelir-toplamlari> adresinden alınmıştır. (Erişim tarihi:22.11.2023)

2018 Aralık ayında enflasyon oranı yüzde 20,30 iken 2022 Aralık ayında bu oran 64,27'ye yükselmiştir. Türkiye'de dalgalanan ekonomik koşullar göze alındığında derneklerin elde ettiği bu gelir yükselişi normal görülebilir olsa dahi, sivil toplum çalışmalarından elde edilen gelirin tam olarak ne şekilde kullanıldığı konusunda net bir bilgi bulunmamaktadır.



Tablo 3. Derneklere Ait Gelir Toplamları (Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü, 2023)

Bir hizmetin gelecekte de yapılması için belli şartlarla ve resmî bir yolla ayrılarak bir topluluk veya bir kimse tarafından bırakılan mülk, para ve bu paranın idare edildiği yer anlamına gelen vakıf, aynı zamanda toplum yararına çalışmayı ilke edinen kuruluş

anlamını da taşır (TDK, Güncel Türkçe Sözlük, 2023). Türkiye coğrafyasında eski bir tarihe sahip olan vakıflar geniş bir araştırma konusudur. Vakıflar konusunun detayları genişliği ve derinliği itibarıyla bu tezin kapsamı dışındadır ancak vakıf çalışmalarını anlamak bakımından bir takım temel bilgilere sahip olmak bu çalışma kapsamında faydalı olacaktır. Bunun yanında Türkiye'nin sivil toplum kültürünü anlamak bakımından ilerleyen kısımlarda vakıflar konusuna tekrar değinilecektir.

Türk Medeni Kanunu'nun 101. maddesinde vakfın tanımı "gerçek veya tüzel kişilerin yeterli mal ve hakları belirli ve sürekli bir amaca özgülemeleriyle oluşan tüzel kişiliğe sahip mal toplulukları" olarak yapılmıştır (T.C. Vakıflar Genel Müdürlüğü, 2023). Vakfa özgülenecek malvarlığı vakfın amacını gerçekleştirmeye yeterli olmalı, vakfın amaç veya devamını imkânsız veya yararsız hale getirmemelidir. Vakıflar hakkındaki tüm usuller 5737 sayılı Vakıflar Kanununca düzenlenmiştir.

Vakıf işlemleri ve düzenlemeleri, 1984 tarihinde çıkarılan 227 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yeni bir anlayış doğrultusunda Vakıflar Genel Müdürlüğü kurularak Başbakanlığa bağlanmıştır. Daha sonra 15 Temmuz 2018'de 30479 sayılı resmî gazetede yayınlanan Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile de Kültür ve Turizm Bakanlığı'na bağlanmıştır. Günümüzde faaliyet gösteren vakıflar, Vakıflar Genel Müdürlüğü tarafından mazbut vakıflar, mülhak ve esnaf vakıfları, cemaat vakıfları, yeni vakıflar ve yabancı vakıfların şube temsilcilikleri olarak türlere ayrılmışlardır (T.C. Vakıflar Genel Müdürlüğü, 2023)¹⁷. Kuruluşu ve faaliyetleri bakımından vakıflar, derneklere göre kurulması ve kapatılması daha zor kurumlar olduğu için sivil toplum çalışmaları ve projeler ağırlıklı olarak dernekler tarafından gerçekleştirilmektedir.

Bu bölümü bitirirken görüldüğü üzere sivil toplum alanında farklı yapılanmaların, farklı yansımaların olduğunu görmek mümkündür. Örneğin bazı yaklaşımlara göre sivil toplum demek, sivil toplum örgütlerinin oluşturduğu bir alan, örgütlü bir yaşam demek iken, bazı yaklaşımlar sivil toplumu başlı başına kamusal alan ya da bireysel inisiyatifler olarak

¹⁷ Vakıflar ve vakıf faaliyetleri için daha detaylı kurumsal bilgi edinmek için bkz: <https://www.vgm.gov.tr/>

kabul eder (Belge, 2003). Yani insanların devlet dışında bir araya geldikleri, herkesin açık ve şeffaf bir şekilde sözlerini söyleyebildikleri alanlar olarak tanımlar. Bu tamamen iyi yönetişimin, demokratik katılımın ve adil temsiliyetin bir arada olduğu iyi toplumun tanımıdır. Burada Michael Edwards'ın sivil toplumun tanımına dikkat çektiği üç noktadan bahsediyorum aslında: örgütlü yaşam, kamusal alan ve iyi toplum. Edwards'a göre (Edwards, 2015) günümüzün siyasal çerçevesinde eğer sivil toplumdan bahsediyorsak bu üç özelliğin hepsinin birden olması gerekir. Yani örgütlülük olmadan birey her zaman yalnız ve zayıf kalacaktır. Pratik bir örgütlülük olmasa dahi hedeflenen şeyin doğrultusunda bir aradalık önemlidir. Bunun yanında örgütlü olsak da olmasak da kurallar çerçevesinde işleyen bir kamusal alanın var olması da ikinci olarak önemli. Böylece eşit temsiliyet ve katılım koşulları gerçekleşecektir. Sivil toplum dediğimiz alanın bir değerler çerçevesi içerisinde ortaya çıkması ve şiddetten arınmış iyi bir toplumun varlığı sivil toplumun en kapsamlı tanımıdır, diyebiliriz. Aslında her şeyi açıklama kudretinde olan kilit bir kavram olarak sivil toplum tam da bu yüzden yanlış kullanımlara ve anlamını yitirmeye oldukça da müsait bir kavramdır.

2. BÖLÜM: NEOLİBERALLEŞME VE SİVİL TOPLUM

Farklı yollarla kapitalist üretim biçimlerinin birbirine eklemlendiği dünyada ekonomik, politik, kültürel ve gündelik hayat bakımından farklı süreçler ortaya çıkmıştır. Bu değişimin önemli sebepleri arasında küresel neoliberalizmin etkisinden bahsedebiliriz. Çünkü en basit kavrayışla küreselleşme ile artık sadece tüketim değil üretim ve çalışma biçimleri de uluslararası bir form kazanmış, bununla birlikte endüstriyel işin yapısında da değişimler yaşanmıştır.

Michael Hardt ve Antonio Negri'nin teorikleştirdiği çalışma süreçlerinin biçim ve anlam değiştirdiği iddiası; teknolojik ve enformatik gelişmelerin üretim yapısını ve çalışma ilişkilerini de değiştirdiği fikrinden kaynaklanır (Negri & Hardt, 2004). Söz konusu değişimler, işin yapısını ve niteliklerinin yanı sıra, bireyin işi ve yaşamı arasındaki sınırları da bulanıklaştırarak kümülatif bir toplumsal değişimi beraberinde getirmiştir.

Bu tez içinde *İnsani yardım ve göçmen/mülteci alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşu çalışanları, kendi çalışma pratikleri ve sivil toplum çalışmaları hakkında ne söyler?* sorusu doğrultusunda, insani yardım alanında çalışan kişilerin çalışma deneyimlerinden elde edilen verilerin, kişilerin emek süreçlerini anlamlandırmak ve beliren bu yeni çalışma düzeni içinde bu deneyimlerin analiz edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç çevresinde özellikle 1980'den sonra Türkiye'de değişen sivil toplum alanı ve bu alanda yapılan çalışmalara bakılmıştır. Özellikle 1980'den sonrasına işaret etmekteki ilk sebep ideolojik ve ekonomik bir yaklaşım olarak dünya siyasetini etkileyen neoliberal politikaların Türkiye'yi de etki altına almasıdır. İkincisi ise bu dönüşüm pek tabii ki sivil toplum çalışmalarına da sirayet etmiş, özellikle bu politikaların etkisiyle dünyada ve Türkiye'de 1980'lerin ortasından itibaren sivil toplum örgütlenmelerinin sayısında artış olmuştur. Sayısal olarak beliren bu artış beraberinde projelere verilen fon ve teşvikleri de arttırmış böylece sivil toplum alanının yapısı da değişmiştir.

1990'lar sonu ve 2000'lerin başına gelindiğinde küresel değişimler ve neoliberal düzenlemeler artık tüm dünyadaki toplumsal hareketleri etkilemektedir. İşsizlik, finansal

daralma, ekonomik kriz gibi ekonomik düzensizlikler, tüm dünya çapında iktidarlara karşı gelişen isyan ve sonrasında patlayan gerilimlere sebep olmuştur. Savaş gibi iç dinamikler, küresel ticaret ve piyasa dinamiklerinin sonucunda ortaya çıkan sınırların geçirgenliğinin azalması gibi nedenlerden ötürü küresel çapta göç hareketlenmeleri başlamıştır. Artan göç hareketleri, insanların yerinden edilmeleri, yaşam alanlarının güç savaşları nedeniyle yok edilmesi insani yardım alanında çalışan sivil toplum kuruluşlarını harekete geçirmiştir. Bu hareketlilik içinde oldukça geniş bir alan zapt eden Türkiye’de ise, özellikle genç kesim ve yeni kariyer hedefleri olan bireyler için sivil toplum alanı dikkat çekici bir “sektör” halini almaya başlamıştır.

Tarih boyunca değişen piyasa ekonomisinin nihai sonucunda ortaya çıkan post-fordist üretime dayalı, üretimin merkezlessiz hale geldiği, maddi olmayan emeğin belirleyici olduğu, iş ile yaşam arasındaki sınırların giderek muğlaklaştığı ve sonuç olarak işçi/çalışan figürünün yok olduğu emek süreçleri, bu çalışmanın saha sürecinde yapılan görüşmelerin ana çerçevesini çizmiştir. Belirtilen adımların detaylarına girmeden evvel neoliberal ekonomi ve neoliberal devlet anlayışının öznelere üzerindeki yansımalarını görmek ve bu sürecin toplumsal değişime nereden, nasıl katıldığını anlamak da ayrıca önem taşımaktadır. Bu yüzden öncelikle biyopolitika ve neoliberal özne tartışmalarının genel olarak toplumdaki çalışma biçimlerini ve özelinde sivil toplum alanında çalışan bireylerin emek süreçlerini anlamlandırmak bakımından gerekli görülmektedir. Çünkü burada emek süreçlerinin değişiminden ziyade aslında buna koşut olarak dikkat çekici olan şey öznenin ve öznenin toplumla olan ilişkilensinin değişimi ve akabinde gelen emeğin ve üretim biçimlerinin değişmesi durumudur.

Hardt ve Negri (2002) 1970’lerde başlayan neoliberalleşme ile üretim biçimlerinin değişmesi, kafa emeğinin (düşünsel ve entelektüel emek) artı değer üretim sürecinde daha belirgin hale gelmesi, çalışma deneyimlerinin merkezden uzaklaşarak, yerleşmesi ve esnekleşmesi ile işçilerin çalışma biçimlerindeki dönüşüme dikkat çeker ve yeni emek süreçlerini tanımlamak adına maddi olmayan emek ve prekaryalaşma kavramlarını ortaya koyarlar. Bu iki kavram, sivil toplum alanında çalışanları açıklamakta da gayet işlevlidir. Bu bağlamda tezde sivil toplum kuruluşu çalışanlarının durumu, günümüzdeki neoliberal politikaların etkileriyle birlikte prekarya ve maddi olmayan emek tartışmaları

çerçevesinde değerlendirilecek, görüşmecilerin iş deneyimleri ve emek süreçleri analiz edilirken bu emek tanımı işlevli olacaktır. Bu bölümde aktarılmakta olan teorik çerçeve, analiz bölümünde kişilerin ifadeleri ile bağ kurularak takip edildiğinde tezin temel sorusuna cevap oluşturacaktır.

Ayrıca projelerin finansal döngüsü, donör ve fon ilişkileri sivil toplum alanında yapılan çalışmaların seyrini belirlemektedir. Bu bakımdan bu tezin odaklandığı bir diğer önemli konu bu ilişkilerin yapısını ve bu ilişkilerin hem proje uygulamalarına hem de çalışanların iş yapma pratiklerine yansımalarını anlamaktır. Bu doğrultuda neoliberalleşme ve prekaryalaşmanın sivil toplum alanındaki finansal ve mali konulara etkisini anlamak üzere STK'laşma kavramı tartışmaya açılacak ve sivil toplumun aşınan kurumsal yapısı tartışılacaktır.

2.1. NEOLİBERAL ÖZNE ve BİYOPOLİTİKA

Foucault biyoiktidar, insanın biyolojik ve toplumsal özelliklerinin bir iktidar stratejisine dahil olmasına neden olan mekanizmalar olarak tanımlar. Biyoiktidar, insana, insanın içinde yaşadığı topluma, cinselliğine, üretim ilişkilerine ya da aile ilişkilerine dışarıdan bir müdahale değil, tam da bu ilişkilerin bir parçasıdır. Biyoiktidara bağlı olarak Foucault, birey üzerinde kurulan iktidar modellerini güvenlik ve disiplin mekanizmalarına bağlar. Bu modeller bireye birtakım buyruklar üretir, bu süreçte de bireyin bu buyrukları içselleştirmesi beklenir. Bireyin içsel rıza üretme sürecinde, etkili olan iktidar modeli Foucault'ya göre yönetimselliktir:

...yönetimsellik derken, temel hedefi nüfus, baskın bilgi biçimi ekonomi politik, temel teknik aracı da güvenlik düzenekleri olan bir bütünü, bu son derece belirli fakat karmaşık iktidar biçiminin uygulanmasını sağlayan kurumlardan, usullerden, çözümlere ve düşüncelerden, hesap ve taktiklerden oluşan bütünü kastediyorum. (...) Bu iktidar tipi beraberinde bir yandan yönetime özgü bir dizi aygıtın gelişimini, diğer yandan ise bir dizi 'bilmeyi' gerektirir (Foucault, 2013).

Bireylerin içeriden rıza üretmesinin bir yolu olan disiplin mekanizmaları Dardot ve Laval'a göre bireyin muhtemel eylem alanlarının sınırları çizilerek sağlanabilir (Dardot

& Laval, 2012, s. 269). Böylece neoliberal yönetimsellik kendi kendini disipline eden bir insana ihtiyaç duyar ve onu yaratır. Neoliberal yönetimsellik, bireyin buyrukları ve disiplini içselleştirme metotlarından biri olarak, belirlenmiş iktisadi düzenin içinde bireyin rekabetçi olması ile kendi kendini yönetmesini sağlamayı da amaçlar. Bu da ancak rasyonalitenin geliştirilmesi suretiyle sağlanabilir. Dolayısıyla, rasyonalite neoliberal yönetimselliğin disipline edici metotlarından bir diğeridir.

Bu öz disiplin, rekabet ve rasyonalite ilkeleri bireyi tıpkı bir şirket gibi kâr merkezine odaklı, kendi kendini denetleyen, performansını ölçen ve değerlendiren bir hale getirir. Bu da neoliberal yapı içinde öz-denetim (iç denetim) olarak adlandırılır (Dardot & Laval, 2012, s. 324). Bütün bu performans hedefleri ve vaatler bir diğer taraftan bireye sorumluluk da yükler. Başarı gibi, mutluluk gibi, iyi bir iş sahibi olmak gibi; başarısızlık da işsizlik de artık bireylerin kendi sorumluluğundadır. Bu şekilde bireyler yönetime karşı daha uslu, uyumlu, kontrol edilebilir ve itaatkâr hale getirilmiş olur. Dardot ve Laval bu durumu şöyle özetler: İstihdam politikalarında neoliberal disiplin, piyasa kurallarına yeterince boyun eğmeyenlere yönelik ceza silahını kullanarak işsizleri sorumlu kılar (Dardot & Laval, 2012, s. 274).

Böylece çalışanlar arası sendikalaşma, bir aradalık, dayanışma gibi pratikler de politik olarak zayıflatılmış olur. Bu açıdan bakıldığında liberalizmin temeli olan ve toplum-devlet ilişkisini etrafında kurguladığı “birey” (Doğan, 2010) yalnızlaştırılmış, bireylerin bir araya gelerek güçlenmesi engellenmiştir. Neoliberalizmde bireyin ve toplumun özgürlüğü kontrollü bir şekilde ilerlemeli, bireylerin eylemleri yasaklanmadan ve buyrulmadan düzenlenerek, krizlerin üstesinden gelebilecek bir yönetimsellik ile müdahale edilmelidir.

Neoliberalizmin temelinde politik olarak da ekonomik olarak da hatta kültürel olarak da bireysellik yatmaktadır. Refah devletinin taahhütleri kısmen ya da tamamen geri alınmış, yerine özelleştirilmiş kamu teşebbüsleri ve yabancı sermaye konulmuştur. Harvey’in aktardığı Margaret Thatcher’ın sözlerine göre: “Toplum diye bir şey yok, sadece tek tek insanlar var”. Bireycilik, özel mülkiyet, kişisel sorumluluk ve aile değerleri uğruna bütün

toplumsal dayanışma biçimleri yok edilmiştir (Harvey, 2015, s. 31). Bireyciliğin desteklenmesi sadece ekonomik faydayı yükseltmeye değil, aynı zamanda bireyi kültürel ve psikolojik olarak yalnız bırakmaya yöneliktir. Böylece ister sosyal hayatta olsun ister iş hayatında olsun birey tam anlamıyla sorumluluk altına giremez, mevcut sorumluluğu ya bir üst mekanizmayla ya da bir başkası ile paylaşır. Bu paylaşımı birey içinden gelerek ve isteyerek yapabilmesi ise bireyin kendi rızası ile mümkün olur.

Rızanın temelini Gramsci'nin tanımıyla "ortaklaşa sahip olunan anlayış" oluşturur (Gramsci, 1986). Bu ortak anlayışın oluşturulmasında ise bir takım kültürel ve geleneksel değerlerin yanında korkular vardır. Bu değerlerin ve korkuların inşasında kurumlar, medya veya sivil toplum kuruluşları –okul, kilise, meslek örgütleri vs. – gibi resmî kurumların ideolojik etkileri dolaşıma sokulur. Böylece tek tek bireylerin üzerinde inşa edilen bu ideolojik değerler ve davranış kalıpları bütünsel bir rızaya sebep olarak sorgulama ve karşı çıkma eylemlerini zayıflatır.

Söz konusu rızanın inşası ve devredilişi neoliberal döneme özgü değildir. Bu tartışma ideoloji ve ideolojinin işleyişi tartışmalarına kadar uzanır. İlk toplumsal yapılarla birlikte iktidarın kitleleri yönetebilmek için kitlelerin güven ve rızasını kazanmak yönetim süreçlerinde önemli bir sorunu oluşturmuştur. Gramsci 'hegemonya' (Gramsci, 1986) kavramı ile Althusser ise 'devletin ideolojik aygıtları' ile (Althusser, 2014) yönetimin kurulabilmesi ve sürdürülebilmesi için toplumsal rızanın sürekli olarak üretilmesini öngörmüşlerdir. Hegemonya ve devletin ideolojik aygıtları ile bu süreğenlik sağlanabilir, egemen ideoloji baskıcı olmayan bu aygıtlar ile iktidarını sürdürebilir. Buradaki önemli nokta denetim ve yönetim mekanizmalarına bireyin kendiliğinden rıza göstermesidir. Foucault devredilen rıza ve denetim mekanizmalarını devlet ve siyasi iktidarın işleyiş ve yöneliminde meydana gelen önemli bir tarihsel kayma olarak adlandırır ve bunu "yönetimsellik" olarak tarif eder. Yönetimsellik, belli özneleri hedef alan emir ve ceza iktidarından, nüfusları "belli bir mesafeden" idare etme ve zorlama iktidarına doğru geçiştir (Brown, 2017, s. 135). Bu süreçte devlet sadece siyaset ve ekonomik ilişkileri kontrol etmez aynı zamanda bireyi ve bireyin çevresini de kontrol altına alır.

Aslında biyopolitika tartışmalarını Foucault'dan önce Hannah Arendt *İnsanlık Durumu* (2011) adlı çalışmasında başlatmış, hatta Agamben Foucault'nun bu çalışmaya hiç gönderme yapmamasını eleştirmiştir (Agamben, 2001, s. 11-12). Agamben'in iddiasına göre Arendt'in kurguladığı şey; biyopolitika ile politikanın merkezine yaşamı yerleştirmesi ve çağdaş siyaset felsefesinin biyolojik temelli hattının izini sürdürülebilir hale getirmesidir (Yıldırım A. , 2016, s. 251). Bu kısım akılda tutularak Foucault'nun yönetimsellik anlayışına göre egemenliğin; topluluklar ve yurttaşlar tarafından oluşturulan politik bir bedene ait olduğunu da hatırlayalım (Foucault, 2019). Böylelikle biyoiktidardan biyopolitikaya uzanan politik ve etik düzlemin dayandığı bedenin terbiyesi, düzenlenmesi, konumlandırılması, yeniden inşa edilmesi süreci, yalın yaşamın kurumsal süreçlere yerleştirilmesi, bireysel mülkiyete dayanan sürecin dönüştürülmesi anlamına gelecektir (Yıldırım A. , 2016, s. 253). Ancak bu önermeden politik yaşamın sürekliliği bireyin kendi öznelliğine ve bireysel bir sürece tekabül ettiği anlamı çıkarılabilir ki bu aslında Arendt'in karşı durduğu bir fikirdir. Zira Arendt modern insanın durumunu analiz ettiği *İnsanlık Durumu*'nda politika fikrini *vita activa* kavramı çerçevesinde emek-iş-eylem olarak belirttiği üç asli durum ile bağlantılı olarak kurgular ve bu durumu daha kolektif bir anlam çerçevesinde tarif eder.

Emek ve işi birlikte ve insanın daha bireysel alanlarına ait etkinlikler olarak açıklayan Arendt, eylemi bu ikisinden ayırır ve eylemin çoğulcu yapısına vurgu yapar. Arendt'e göre öznelerin siyasi hayatta bulunmasının önkoşulu çoğulcu bir eylem ile mümkün olacaktır. Eylemin koşulları insanın aynı zamanda eşitliği, farklılığı ve çoğulluğu ilkelerine bağlıdır (Arendt, 1994, s. 35-41). Bu çoğulluk da konuşma ile, söz ve iletişim ile, katılım ile mümkündür. Bu arka planla sivil toplum düşüncesine tekrar baktığımızda modern sivil toplum fikrinin önemli bileşenlerini yavaş yavaş görmeye başlıyoruz.

Öte yandan Foucault'nun neoliberalizm ile klasik liberalizm arasında yaptığı en önemli ayırım devletin ekonomiyle olan ilişkisini açıklarken ortaya çıkar. Klasik liberalizmde, piyasa devletin işleyişini aksatmadan çalışan dışsal bir alan iken, neoliberalizmde piyasa devlete rehberlik eden bir ilke halini alır. Piyasa artık devleti dışarıdan sınırlandıran değil, içeriden sürekli olarak tartan ve yönlendiren bir mekanizmadır (Foucault, 2019, s. 247). Diğer bir fark ise liberal düşüncenin vurguladığı, yöneticilerin ve devlet adamlarının

ekonomiyi bütünsel olarak kontrol etme konusundaki başarısızlığını ortaya çıkaran *homo oeconomicus* figürüdür (Foucault, 2019, s. 291). Önceden bir mübadele süreci içinde tanımlanan ve devletin korumasıyla özgürlüğünü yaşayabilen *homo oeconomicus*, neoliberalizmde asli kapitali bizzat kendisi olan bir girişimci olarak suni bir seçme özgürlüğüne tabi kılınır. Burada Foucault *homo oeconomicus* 'un özgürlük kavrayışına ve bu kavrayış üzerinden bu figürün dönüşümüne dikkat çeker. Disiplin teknolojilerinden, özgürlüğe bağlı güvenlik teknolojilerine geçişle birlikte özgürlük artık iktidar ilişkilerinin nüfuz edemediği bir alan olmaktan çıkmış bizzat biyoiktidar mekanizmalarının işleyişinin bir koşulu haline gelmiştir (Koyuncu, 2016, s. 56). Dolayısıyla Arendt'in tarif ettiği *vita activa* halinde yaşayan birey, neoliberalizmin *homo oeconomicus* haline dönüşürken çoğulculuğunu, özerkliğin, eylemliliğini yitirmeye başlamış, biyoiktidar tarafından kuşatılıp, kısıtlanmıştır.

Foucault'ya göre *homo oeconomicus* kendisinin şirketi, kendisinin sermayesi, kendisinin üreticisi ve kendi gelirin kaynağıdır. Şirketlerden oluşan ekonomik ve toplumsal alana da bireysel bir girişim, bireysel bir şirket olarak bağlanır (Foucault, 2019, s. 190-194) ve bu şekilde oluşturulan bir nüfus dağılımında işgücünün niteliği de elbette ki dramatik bir biçimde değişecektir. Dolayısıyla biyopolitika disipline edilmiş emek gücünün ötesinde insan yaşamını bir bütün olarak dönüştürecektir. Bu dönüşümde insanlar özneleşme süreci içinde kendi yaşamlarını sürekli olarak ekonomik bir nesne haline getirmek için kendi emeklerini bir sermaye olarak kurgulayacaktır. Neoliberalizmde özne, çalışma, üretim ve yatırımdan ayrı olarak düşünülemez. Bu nedenle işte geçirilen zaman ve alınan ücret denkleminde, işe yönelik alınan eğitim ya da iş koluna yapılan maddi ve manevi tüm yatırımlar ve kazanımlar bireyin işi konusunda yakalamış olduğu öznel bir fırsatı olarak değerlendirilir. Bu çerçevede çalışma ortamında ve toplumsal tüm bireyler arasında rekabet, girişim, girişimcilik ve girişimci insan kavramları birlikte ele alınarak hem makro ekonomik hem toplumsal hem de öznel bir değişim sürecinden bahsedebiliriz.

Bireylerin bu girişimcilik ve rekabet ortamında tutunabilir olması piyasa ekonomisi içinde uygun bir performans gösterebilmesine de bağlıdır. Bu performansı sağlayabilmesi plan yapma, hedef koyma ve bu hedefe ulaşma gibi edimleri gerçekleştirmekle bağlantılı, disiplinli, dürüst, sosyal, özgüvenli ve adanmış bir çalışma ile mümkün olacaktır. Öyle ki

neoliberalizmin dayatmış olduğu rekabete bağlı performans, eşitsizliğin ve adaletsizliğin garantörü haline dönüşecektir. Çünkü rekabeti ve piyasayı devindiren, bu eşitsizlik ve hatta bu eşitsizliğin devam etmesidir. Bu bağlamda, neoliberalizm hiçbir şekilde toplumda eşitlik yaratma amacı gütmeyiz, tersine eşitsizliğin artmasını ve sürmesini rasyonelleştirerek meşrulaştırır. Rekabetin bir yaşam ilkesi haline gelmesi sadece ekonomik faaliyetlerde değil yaşamın her alanındaki eşitsizlikleri normalleştirir ve insanlar bu durumu bir süre sonra içselleştirerek kabul ederler. Böylelikle neoliberal kültürde önemli bir yeri olan *loser* (kaybeden) figürü kimseyi rahatsız etmez, aksine kazanan birilerinin olabilmesi için kaybedenlerin olması gerekir. İnsanlar kazanmayı o denli arzu ederler ki, kaybettikleri şeylerin giderek arttığını, gelirlerinin, alım güçlerinin, varlıklarının eridiğini, yoksulların daha da yoksullaştığını, gelecek kaygısının, güvencesizliğin ve güvensizliğin uç noktalara ulaştığını göremezler. Tam tersine, kaybettikçe kazanma hayalleri ve arzuları büyür. Hatta kazanmak ve başarılı olmak bir takıntı ve mecburiyet haline gelir (Coşkun, 2019, s. 110). Bu da çalışan öznde performansa bağlı olarak tedirginlik, gerginlik, yetersizlik ve akabinde anksiyete oluşturur.

2.2. YENİ EMEK BİÇİMLERİ VE SİVİL TOPLUM KURULUŞU ÇALIŞANI OLMAK

Neoliberal dönüşüme eşlik eden küreselleşme ile yukarıda bahsettiğimiz tüm öznellikler emek piyasasının daha da esnekleşmesine ve güvencesiz şartlarda çalışarak yoksullaşan insan sayısının daha da artmasına sebep olmuştur. Bu rekabete açık, esnek, güvencesiz ve yüksek performansa dayalı çalışma ortamı bireyi kendi koşullarından sorumlu ve aynı zamanda kendi koşullarına egemen kılmıştır (İlyas, 2022, s. 40-43). Neoliberalizm tarafından bireye vaat edilen egemenlik ve özgürlük, aslında özgürleştirici değil aksine kapatıcı ve kuşatıcıdır. Çünkü yaşamın her alanındaki koşullar kişinin kendi sorumluluğunu gerektirir. Çalışma yaşamında da neoliberalizmin özgürlük ve serbestlik durumuna vurgu yaparak, kendi işinin efendisi olma tahayyülü çalışanın duygulanımsal dünyasına sirayet eder (İlyas, 2022, s. 42). Foucault'nun neoliberal özne tanımında da vurguladığı girişimcilik, özneye bireysel bir sorumluluk duygusu yüklerken, bu duygu çalışana bilgi ve becerilerinin sınırlılıklarını da her zaman hatırlatır. Öte yandan kişi bilgi,

deneyim ve yeteneklerini yeterince pazarlayabiliyorsa; bu yine kendisinin bir başarısı/becerisidir.

Foucault klasik politik ekonominin üretim, mübadele ve tüketim ilişkilerinin yapısını analiz ederken neoliberallerin ikame edilebilir bir tercihler teorisi geliştirdiklerini savunur. Zira neoliberalizmle birlikte üretimdeki ve çalışma hayatındaki odak noktası mübadele ilişkilerinden rekabete kaymıştır (Foucault, 2019). Liberalizmde özne hak ve özgürlüklerle tanımlanırken bahsedilen özgürlük hem bireyin korunması için gereken bir hak, hem de piyasada rasyonel olarak hareket edebilmesi için bir önkoşuldu. Bu özgürlüğün korunabilmesinde yönetim teknik bir ön koşul olarak belirir ve devletin yetkileri kısıtlanarak hukukun üstünlüğünün gerektiği savunulur. Neoliberalizmde ise farklı bir özgürlük tutumu dolayısıyla farklı bir ekonomik ve toplumsal tahayyül ortaya çıkar. Özgürlük verili bir olgu değildir artık; sunulan seçeneklere rastgele olamayacak bir şekilde cevap veren, sorumluluk sahibi aktörlerin oluşması amacıyla teşvik edilip geliştirilen bir durumdur. Böylece her özne toplumsal tüm konularda her seferinde yeniden teşvik edilir ve bağımsız, kendine yeterli, motive, risk almaya hazır, sürekli kendini aşmaya çalışan ve kendini yönetebilen bir özne olarak tanımlanır (İlyas, 2022, s. 49).

Tüm bu teorik arka plan sayesinde yeni düzende sivil toplum kuruluşlarını ve sivil toplum kuruluşlarında çalışan bireylerin emek süreçlerini anlamlandırmaya çalışırsak, bireylerin yaptıkları işlerle kurdukları bağlantıları analiz etmeye başlamadan evvel yeni emek biçimlerini anlamak gerekecek. Foucault'nun işaret ettiği ve yeni ekonomik düzende konumlandığı neoliberal özne bu alanda çalışan kişileri de girişimci, rekabetçi, esnek, yatırımcı, akılcı, kendini kontrol eden ve kendini işine adayan ve tüm bunlar karşısında riskler alarak kendini konumlandıran öznelerdir. Bu ağır yükün ve zihinsel ve fiziksel çabanın karşısında neoliberal öznenin karşılaşacağı yalnızlık, öfke, kaygı ve anksiyete ise kaçınılmaz bir sonudur. Ancak belirtmek gerekir ki bu durum, sadece bu alanda çalışan kişilerin karşılaştığı değil bu düzen içinde iş ve çalışma ilişkilerini yürütmeye çalışan her bireyin karşılaşacağı bir sonudur. Burada önemli olan ayırım neoliberal dönüş öncesi ortaya konan emek biçimleri, algılanışı ve sonuçlanmasının ardından ortaya çıkan değişimdir, yani neoliberal dönüş sonrası ortaya çıkan emek süreçleridir.

2.2.1. Maddi Olmayan Emek ve Sivil Toplum Çalışmaları

Çalışmalarına 1960’larda İtalya’daki endüstriyel işin yapısındaki değişimleri temel alarak başlayan Michael Hardt ve Antonio Negri işin yaşamın diğer alanlarına nasıl sirayet ettiğini araştırırken aynı zamanda bu endüstriyel değişimin üretim pratiklerine, piyasa üzerindeki etkilerine, mekân ile iş/işçi arasında kurulan bağa da değinmişlerdir. Negri ve Hardt’tan evvel Mario Tronti, Raniero Panzieri, Maurizio Lazzarato üretim alanında ortaya çıkan teknolojik gelişmeler konusunda araştırmalara başlamış, Hardt ve Negri’nin *otonomist işçi hareketi* olarak adlandırdıkları akımı ortaya koymalarını sağlamıştır (Özmkas, 2015, s. 9). Negri ve Hardt’ın otonomist işçi hareketi ile ileri sürdükleri fikir, iş ile yaşam arasındaki sınırların bulanıklaştığını ilk defa iddia eden yaklaşımdı. Buradaki en temel değişim “kol emeği” şeklinde adlandırılan geleneksel emek biçiminin her geçen gün daha fazla “zihinsel” bir emeğe dönüşmesiydi (Özmkas, 2015, s. 10). Fabrikada belirli saatler aralığında, belirli işlerden mesul geleneksel iş ve işçi figürünün sorgulanmaya başlaması ile hareket kendi içinde daha büyük bir anlam kazanmaya başlamış, akademik tartışmaların da konusu olmuştur.

Hardt ve Negri’ye göre (Negri & Hardt, 2002) sektörel olarak ekonomide üç temel dönem vardır. Birincisi tarım ve hammadde çıkarılmasına dayanır; ikincisi endüstri ve dayanıklı malların üretimine dayanır ve üçüncüsü hizmet ve enformasyon üretimine dayanır. İlkinden ikinciye geçişte ekonomik modernleşme, ikinciden üçüncüye doğru yaşanan geçiş ekonomik postmodernleşmeyi ya da enformatikleşmeyi ifade eder. Enformatikleşmenin oluşmasını sağlayan temel gelişmelerden bir tanesi üretimin post-fordist bir hale gelmesi yani enformasyona dayalı, üretimin merkezsizleştiği, büyük oranda maddi olmayan emeğin belirleyici olduğu bir üretim rejiminin belirmesidir. Bu rejimin temel belirleyeni ise toplumsal işçi figürüdür. Artık montaj ya da üretim bandının yanı başında, mesai saatlerine riayet ederek, işi ile yaşamı arasındaki mesafeyi koruyarak çalışan bir işçi figürü yoktur. Dahası post-fordist üretim süreçleriyle birlikte üretim mekânlarının yanı sıra emek denetim stratejileri de değişmiştir (Özmkas, 2015, s. 12).

Bu değişim aynı zamanda Foucault'nun bahsettiği disiplin toplumundan denetim toplumuna geçişi de göstermektedir. İşin, sınırları aşır yaşam ile iç içe geğer hale gelmesi toplumsal bedeni neredeyse ele geğirmek üzere, topluma her aşamasında müdahil olmak isteyen disiplinler, kurumlar ve mekanizmalar sayesinde işlemektedir. Foucault'nun da belirttiği gibi (Foucault, 2019) hapishane, fabrika, okul gibi kapatma kurumları birbirinin muadili olmuş ve bir bakıma işlevlerini yitirmişlerdir. Disiplin toplumlarının yerini alacak olan artık denetim toplumlarıdır. Postmodern dönemde de bu denetimi sağlayacak olan düzenek, bilişim araçları ve bilgisayarlarla karakterize edilmektedir (Savul, 2018, s. 176). Dolayısıyla endüstriyel üretim yerini artık bilgisayarlar ve bilgisayarlar ile üretim yapan işçi figürüne bırakacaktır. Bu demek değildir ki geleneksel fabrika üretimi ve fabrika işçisi yok olacaktır. Bu sadece üretim biçimini ve üretim ilişkilerini anlamlandırabilmek açısından verilen bir açıklamadır. Daha önce de bahsettiğim gibi fordist üretim sürecinde belli bir saat aralığında, belli bir mekânda çalışan işçi figürü ortadan kalkacak, bunun yerine “işle yaşamın birbirine karıştığı” ve esnekleşen emek biçimleri ile mesai saati kavramının olmadığı bir çalışan tipi ortaya çıkacaktır. Bir başka deyişle üretim için fiziksel mekânlara duyulan ihtiyaç ortadan kalkacak, böylece emek üretimi dağınık ve esnek bir görünüm kazanacaktır. Sonuç olarak kol emeği ile kol emeği olmayan emek arasında beliren bir emek üretim süreci doğacaktır. Bu sürecin kalbinde de maddi olmayan emek kavramı bulunur.

Hardt ve Negri maddi olmayan emek kavramını şöyle açıklar:

Ekonominin hizmet sektörleri daha zengin bir üretici iletişim modeli sunar. Çoğu hizmet aslında sürekli enformasyon ve bilgi alışverişi üzerine kurulmuştur. Hizmet üretimi sonuçta ortaya maddi ve kalıcı bir mal çıkarmadığından, bu üretimle ilgili emeği maddi olmayan emek olarak adlandırıyoruz; yani bir hizmet, bir kültürel ürün, bilgi ya da iletişim gibi maddi olmayan mallar üreten emek¹⁸ (Negri & Hardt, 2002, s. 305).

Dolayısıyla maddi olmayan emek, çalışma koşullarının geğirdiği nicel ve nitel dönüşümlerle birlikte, üretilen ürüne, üretim süreciyle yaratılan değere ve emek gücünün

¹⁸ Maddi olmayan emek tanım ve analizi için daha ayrıntılı çalışmalar için bkz. Maurizio Lazzarato, “*Immaterial Labor*”, Paolo Virno ve Michael Hardt (der.), *Radical Thought in Italy* (Minneapolis: University of Minnesota Press, 1996)

niteliğine bağılı bir kavram olarak kullanılmaktadır. Üretilen ürünün elle tutulabilir, gözle görülebilir olması durumu, ürünün maddi bir ürün olduğu anlamına gelirken, üretim sürecinin sonunda elde edilen ürünün elle tutulabilir, gözle görülebilir bir meta olmaması maddi olmayan emekle ilişkilendirilebilir.

Hardt ve Negri'nin ağırlıklıla bilgisayar ve enformasyon teknolojileri ile bağlantılandırığı maddi olmayan emek kavramında bilgisayarların giderek yaygınlaşan kullanımı emek pratikleri ve ilişkileri bakımından tüm toplumsal pratikleri ve ilişkileri yeniden tanımlamaya başlamış, hatta bilgisayar teknolojisini kullanılabilirlik hemen hemen her sektörde giderek akla ilk gelen vasıf haline gelmiştir. Dolayısıyla doğrudan bilgisayar ile ilişkili bir çalışma hayatı simgesel ve enformatik bir model üretmiş, daha önceki çağda fabrikanın hem içinde hem de dışında makine gibi davranmayı öğrenen işçiler, bugün artan bir şekilde bilgisayarlar gibi düşünmeye, iletişim teknolojilerini merkez alarak çalışmaya başlamışlardır (Negri & Hardt, 2002, s. 305). Bunun aynı zamanda kültürel bir yanı da vardır. Lazzarato'nun belirttiği gibi:

...maddi olmayan emek metanın 'kültürel içeriğini' üreten etkinlik bakımından, normalde 'iş' olarak kabul edilmeyen bir dizi etkinliği de içerir; diğer bir deyişle, kültürel ve sanatsal standartları, modayı, zevkleri, tüketici normlarını ve daha stratejik olarak kamuoyunu belirlemeye ve kurmaya yönelik etkinlikleri belirler (Lazzarato, 2005, s. 227).

Somut bir meta ortaya koymayan maddi olmayan emek sürecinde iletişim, ilişkiler ve duygusal ifadeler gibi maddi olmayan çıktılar da üretilir. Asıl olarak entelektüel ya da dilsel diyebileceğimiz, problem çözme, sembolik ve analitik görevler ve dilsel ifadeler gibi emek türlerinin yanında; fikirler, semboller, kodlar, metinler, dilsel figürler, imajlar gibi ürünler de üretir (Negri & Hardt, 2004, s. 122-123).

Foucault'nun biyopolitika üzerine fikirleri doğrultusunda düşündüğümüzde aslında diyebiliriz ki biyopolitika ve biyoiktidar bir kavram olmaktan öte bir fikirdir. Biyopolitika kavramlar üretme düzlemi olarak bir fikirdir; yaratıcılığın, denemelerin, düşünmenin ve pratiklerin alet çantasıdır. Bu bakımdan, biyopolitika fikrinin aslında gelişigüzel ve belirsiz kalması daha anlamlıdır (Baysoy, Çelik, & Özer, 2016, s. 141). Mesele yaşamın

ne zaman bir politika, bir politik strateji olarak üretildiği ve nesneleştirildiğidir. Paolo Virno bu nedenle yaşamın ne noktada biyopolitikleştiğini anlamak için emek gücü kavramı ile başlamayı önerir. Emek gücü üretme potansiyeli, üretme kapasitesidir (Virno, 2013, s. 90-91). Ama bu potansiyel yalnızca fiziksel becerileri değil aynı zamanda düşünsel becerileri de kapsar. Emek gücü, "insanın fiziki biçimde, canlı kişiliğinde bulunan zihinsel ve fiziksel yeteneklerinin toplamıdır." (Marx, 1939, aktaran: Baysoy, Çelik, & Özer, 2016s. 143). Bu noktada bedenin üretici gücü olarak "duygulanımın" etkisi de göz ardı edilemez (Virno, 2013).

Zihinsel becerilerin yanında, somut ve maddi olmayan emeğin öteki yüzü olarak ve daha çok insani etkileşime dayanan duygulanımsal emek insan ilişkilerine ve iletişime dayalı emek üretimi olarak tanımlanabilir:

Maddi olmayan emeğin öteki yüzü, insani ilişki ve etkileşimdeki *duygulanımsal emektir*. Örneğin sağlık hizmetleri ağırlıklı olarak şefkat ve duygulanımsal emek temelinde yürür; eğlence endüstrisi aynı şekilde duygulanımın yaratılmasına ve manipülasyonuna dayanır. Bu emek, bedensel ve duygulanımsal olsa bile, ürününün elle tutulamaz olması, bir rahatlama, ferahlama, tatmin, heyecan ya da tutku olması bakımından maddi olmayan emektir. "Kişiye özel hizmetler" ya da mahremiyet alanıyla ilgili hizmetler sıklıkla bu tür emeği anlatmak için kullanılır. Ama burada esas olan şey duygunun yaratılması ve yaratılan bu duygunun manipülasyonudur. Bu duygulanımsal üretim ve iletişim genellikle insani temasla birlikte ortaya çıkar. Duygulanımsal emeğin ürettiği şey toplumsal ağlar, cemaat biçimleri ve biyoiktidardır (Negri & Hardt, 2002, s. 307).

Toplulukların ve kolektif öznelliklerin oluşturulmasında etkili olan duygulanımsal emek çoğu zaman ev içi emek, kadın emeği gibi alanlarla eşleştirilirken ve hatta feminizm tarafından eleştirilirken, Hardt ve Negri genel anlamda bunun tüm hizmet sektörünü içine alan bir çalışma alanı olduğu tespitinde bulunur:

Hemşirelik, bakım hizmetleri gibi sağlıkla bağlantılı işler, duygulanımların yaratılmasında rol oynayan eğlence ve kültür sektörünün çeşitli birimleri, fast-food restoranlarında çalışanlar, finansal hizmetler (bankacılık), hizmetler sektörünün farklı kollarında çalışıp insanlarla iletişim ve etkileşim kuranlar duygulanımsal emek üreten alanlar olarak sayılır (Negri & Hardt, 2004, s. 117-129).

Maddi olmayan emek sürecinin bir başka biçimi olarak tanımlanan duygulanımsal emek, gayri maddi emeğin, emekçinin emek sürecinde ortaya koyduğu emekle değil, emek süreci sonunda ürettiği ürünün niteliğiyle ilgili bir kavramdır aslında. Bu noktada emeğin biyopolitik potansiyelinin farkına varmak gerekir. Duygulanımsal emek sonucunda ortaya bir hizmet çıkar ve bu hizmet sunumu sürecinde emekçinin, hizmet sunduğu kişiye/kitleye yönelik tavrı, kişiyle kurduğu iletişim ve etkileşim de bu süreçte göz önünde tutulur. Çünkü bu aşamada tüm iletişim biçimleri, semboller, dil ve enformasyon üretimiyle duygulanım üretimi birleşir, çalışanda minnet gibi, acıma gibi ya da gurur gibi vicdan bir vicdani yükümlülük doğurur.

Peki, maddi olmayan emeği kimler üretir? Maddi olmayan emeğin üreticisi tüm profesyoneller, teknisyenler, akademisyenler, satış ve büro hizmetlerinde çalışanlar, kısacası üretim içerisinde yüksek teknik bilgisini ve iletişimsel ve dilsel becerilerini ortaya koyan tüm çalışanlardır. Bu noktada “beyaz yaka” olarak adlandırılan, işçi sınıfına göre daha ayrıcalıklı konuma sahip tüm çalışanların durumu, esnek üretim sürecinde kaybolmuştur. Zira bir bireyin kendisini işçi olarak görüp görmemesi, onun gerçekte işçi olduğu gerçeğini de değiştirmemektedir. Üretim ilişkileri içinde konumlanışı itibarıyla işçi sınıfının bileşeni olan bireyin (mavi yakalı ya da beyaz yakalı olsun), kendisini "işçi sınıfı dışı"nda görmesi, o bireyin sınıfsal konumu açısından bir anlam ifade etmemektedir. İçinden geldiği toplumsal çevre veya almış olduğu eğitimin oluşturduğu yanılıyla beraber, emek piyasasında diğer emekçilere göre daha yüksek ücret ve sosyal haklara sahip olması kişinin kendisini işçi olarak tanımlamamasına neden olabilir (Savran, 2014, s. 26). Ancak bu durum kişinin sınıfsal konumunu, ya da sömürü ilişkileri içerisindeki konumunu değiştirmemektedir.

Daha önce de aktarıldığı gibi 19. ve 20. yüzyıllarda küresel ekonomi sisteminde endüstriyel emek hegemonik bir konuma sahipti. Tabi ki çalışma koşulları kapsamında yaşamın ritmi ve rutini, çalışma günleri ve saatleri, ücretlendirme mekanizmaları, hatta toplumsal her birim -aile, okul, özel hayat vs.- hegemonik çalışma koşullarına uygun olarak düzenlenmekteydi. Bu çoğulluk; bilgi, enformasyon, iletişim, ilişkiler ve duygusal ifadeler gibi maddi olmayan emek süreçlerinin belirmesiyle baskınlığını yitirdi. Emek süreçlerinin içine entelektüel ve dilsel diyebileceğimiz problem çözme, sembolik ve

analitik görevler ve dilsel ifadeler gibi (Negri & Hardt, 2004, s. 122) maddi olmayan aşamalar da dahil oldukça bu süreçteki bedensel ve zihinsel arzular ve duygulanımlar da görünür oldu. Duygulanımsal emek, örneğin hukuki danışmanların, uçuş görevlilerinin ve fast-food işçilerinin işinde karşımıza çıkar (güler yüzlü hizmet). Duygulanımsal emeğin, en azından hâkim ülkelerde artan öneminin bir göstergesi, işverenlerin çalışanlarda aranan asli vasıflar olarak eğitimi, hal ve tavırları, karakteri ve sosyal becerileri öne çıkarmasıdır. İyi hal ve tavırları ve sosyal becerileri olan bir işçi, duygulanımsal emekte uzman bir işçi demektir.

Yazılım, reklam, sağlık gibi alanların yanında günlük bakım hizmetleri veya sosyal hizmet uzmanlarına kadar uzanan duygulanımsal emek, insani yardım çalışmalarını kapsayan sivil toplum çalışmalarını da içine alır. Gayri maddi emek ile ilgili farklı kategorilere dikkat çeken Yıldızoğlu'nun iddia ettiği gibi (Yıldızoğlu, 2011) simgesel etkinlikler, işin gerçekleştirilmesi süresinde ortaya çıkar ve gayri maddi emek aynı zamanda ürünün kültürel içeriğini de oluşturur. Bu kültürel kodlama sürecinde emekçi ortaya koyduğu emek sürecine ve ürüne dair elbette bir duygulanım geliştirecektir. Dolayısıyla gayri maddi emek ve duygulanımsal emek meta niteliği taşıyan şeylerin üretim sürecinde ve bu sürecin ardından o şeylere atfedilen anlamlar ve imgeler bütünü oluşturarak emek biçimi olarak da nitelendirilebilir. Gayri maddi emek sürecinde ürünü ortaya koyan emekçi aynı zamanda ürünün piyasada en fazla tüketiciye ulaşması için de çaba sarf eder. Bir sivil toplum örgütüne yürütülen bir projede hedeflenen rakamlara ulaşarak, ki bu rakamlar "faydalanıcı" niteliklerini taşıyan bireylerdir, fon tekrarını sağlamaya çalışarak, bu amaç doğrultusunda faydalanıcılar lehine çeşitli etkinlikler düzenlemek, görünürlük faaliyetleri yapmak veya sosyal medya kullanmak gibi kültürel kodların üretilmesi de bu simgesel etkinliklere tekabül eder. Bu süreçte sivil toplum çalışanlarının göstermiş oldukları çalışma gayri maddi emektir, çalışanın bu süreçte bedenini ve duygularını tüm varoluşuyla çalışmaya adanması da duygulanımsal emek ortaya koyduğunu gösterir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki duygulanımsal emek, çalışmanın yaşamın tüm zamanına ve mekanına egemen olması bakımından duygusal emekten de farklıdır. Duygusal emek, hizmetler sektöründe çalışanların hizmet sundukları kişiyle iletişim ve etkileşimine

odaklanır ve hizmet sunulan kişinin memnuniyeti salt belirleyicidir. Ve de duygusal emek iş yeri ve iş mekânı ile sınırlıdır, olanlar orada olur ve biter. Duygulanımsal emekte ise çalışanın bedenini ve duygularını tüm varoluşuyla çalışmaya adanması söz konusudur (Akalin, 2007). Bu süreçte, Bentham'ın panoptikon kavramı üzerinden bir analogi kurularak; bireyin denetçisi kendisidir, somut olarak bir şef ya da amir olmamasına rağmen duygulanımsal emek boyunca çalışan kendisini kendi rızası ile çalışmaya teslim eder. Böylece duygulanımsal emek biyopolitik üretimle bütünleşik olarak kişinin tüm yaşam alanına yayılır.

Özetlemek gerekirse neoliberal özneye yüklenen sorumluluk, girişimcilik ve rekabet sıfatları öznenin bu süreci içselleştirerek kendi içinde rıza üretmesini ve bu koşulları kendiliğinden kabul etmesini ve uyum göstermesini sağlamıştır. Bu aşamada değişen öz disiplin ve özdenetim mekanizmaları iş yaşamında daha bireysel bir yapılanmayı beraberinde getirmiştir. Endüstriyel emeğin yerini zihinsel emeğin almasıyla birlikte ortaya çıkan maddi olmayan emek ve üretim sürecinde birçok alanda çalışan birey kendi emek sürecine ve ortaya koymuş olduğu ürüne karşı duygulanımsal emek geliştirmiştir. Bu uzun ve birbiri ile iç içe geçmiş emek mekanizması içinde birkaç önemli sonuçtan bahsedebiliriz.

Fiziksel bir mekâna bağımlılığının azalması sonucunda üretim merkezsizleşmiştir. Bilgisayara ve iletişim teknolojilerine bağlı hemen her iş dünyanın dört bir yanında yapılabilmeyle birlikte tüm iş mekanizması birbirine entegre bir hal almıştır. Sabit bir merkezin, iş yerinin, fabrikanın yahut ofisin olmayışı esnekliği de beraberinde getirmiştir. Bu esneklik, çalışanın istediği yerde istediği zaman iş yapabilmek *özgürlüğünü* ifade eder gibi dursa da aksine iş ile yaşam arasındaki sınırın bulanıklaşmasına yol açmış, kişinin her an, her yerde ve her koşulda çalışmaya hazır olması beklentisini yaratmıştır. Tabii üretimin merkezi olmayan ve esnek hali aynı zamanda üretimi denetleyecek mekanizmaları da esnek ve merkezsiz hale getirmiştir. Hele ki COVID-19 pandemisi sonrası ortaya çıkan *zoom kültürü* ve evden çalışma bu denetim mekanizmalarını daha da kuşatıcı bir forma sokmuştur. Görüşmelerde bazı katılımcılar, mesai saatleri içinde bilgisayarının açık ve çevrimiçi halde olmaları zorunluluğundan, öte yandan WhatsApp, e-mail gibi haberleşme araçlarından sürekli mesaj bildirimleri aldıklarından bahsetmiştir.

İş hayatında zaman-mekân ortaklığının kırılması çalışanlar arasındaki ilişkiyi de etkiler ve kolektif bağların gevşemesine sebep olur. Bir zaman-mekân düzleminde bir araya gelemeyen çalışanların buluşabileceği ortak bir payda da olamayacaktır. Bu türden bir emek süreci ortak faaliyet yürüten çalışanların duruma göre birbirlerini tanımadığı ya da sadece aralarında değiş tokuş ettikleri üretim enformasyonu aracılığıyla birbirlerini tanıdıkları bir duruma yol açacaktır. Görüşmecilerden birinin belirttiği gibi, sabah uyanıp takım elbisesini giydikten sonra ekranda birileri belirecektir, bu kişilerden hiçbirini gerçek hayatta tanımamaktadır. Üretim mekânlarının bu şekilde yersiz yurtsuzlaştırılması ve iletişim ağları içindeki bir koordinattan ibaret olması, işin ve emek sürecinin virtüel bir varoluş olarak algılanması ile sonuçlanır.

Rekabete, girişime ve eşitsizliğe dayalı piyasa ekonomisinde birey kendi performansından sorumlu tutulmakta, bu performansı arttırmak için kendine maddi anlamda sürekli yatırım yapmak durumundadır. Çalışanların bu performansları değerlendirilerek ücretlendirilme ve ödüllendirilme mekanizmalarıyla onlardan beklenen işleri ve davranışları daha hızlı gerçekleştirmeleri, hatasız üretim, fazla mesai, üretim verimliliğini arttırmaya adanma sayesinde kişilerin kendilerini şirkete bağlı birer özne olarak iktidara tabii olmaları sağlanmaktadır (Coşkun, 2019, s. 78). Bunlara ek olarak rahatlık, memnuniyet, tatmin, heyecan ya da tutku gibi hisleri üreten duygulanımsal emek, çalışanın birtakım sosyal becerilere sahip olmasını zorunlu kılar. Örneğin, sağlık hizmeti veren bir görevlinin hizmeti verme biçimi (ilgili veya nazik olup olmadığı) bir süre sonra hizmetin kendisi kadar önemli bir hale gelir. Öyle ki, iş bir anlamda içselleştirilmesi gereken bir performansa dönüşür. Goffman'ın kısaca "belli bir durumda belli bir katılımcının diğer katılımcılardan herhangi birini etkilemeye yönelik tüm etkinlikleri" (Goffman, 2009) olarak tanımladığı performans, işin kendisinin bir parçası haline gelir.

2.2.2. Prekaryalaşma ve Sivil Toplum Kuruluşu Çalışanları

Neoliberalizmin rekabetçi, girişimci ve esnek çalışan tanımlamasına uygun olarak sivil toplum çalışmaları da piyasa ekonomisinin dinamikleri doğrultusunda yeni istihdam

politikaları uygulamaya koymuştur. Yetersiz ve istikrarsız fonlama karşısında maliyetleri kısmanın tek mümkün yolu, ilk etapta düşük ücretler ve daha esnek istihdam politikalarına yönelmek olmuştur. Bu da STK çalışanlarının çok ciddi ücretler kazanan üst düzey yöneticilerinin aksine, iş güvencesinden yoksun ve düşük ücretler aldıkları bir çalışma ortamına yol açmıştır. Sürekli fon garantisinin olmadığı bu çalışma ortamı genel olarak kısa dönemli iş sözleşmeleri ile personel alımına, işlerin gelip geçici olmasına, personel değişiminin yüksek olmasına, ücretlerin nadiren artmasına, tazminatların düşüklüğüne ve dolayısıyla iş güvencesinden yoksun olmaya sebep olmuştur.

Özgür emek konusu, mülkiyet ilişkilerinin ötesinde, çalışma hayatının düzenlenişiyle yakından ilgilidir. Burada bir anlamda güçsüzleştirme ve muhtaç etme durumu da söz konusudur. Çalışanların hakları ve sorumluluklarını belirleyen kuralların zaman içinde değişimi ve sivil toplum kuruluşlarının ilişkiler ve işleyiş bakımında özel sektör ya da kamu sektörüne göre daha esnek bir kurumsal yapıya sahip olması bu güçsüzleştirmenin başlıca sebeplerindendir. Bunun en belirgin sonucu çalışanın iş yaşamında karşılaştığı güvencesizlik ve esnekliktir.

Guy Standing'e göre esnekliğin boyutları vardır, bunlar; ücret esnekliği, istihdamda esneklik, iş esnekliği ve vasıflarda esneklik. Aslında neoliberal iktisatçıların savunduğu esneklik, çalışanları sistematik olarak sömürmek ve daha güvencesiz bir hale getirmekten başka bir şey değildir ve bu stratejinin yatırım ve istihdamın devam etmesi için gerekli olduğu iddia edilir (Standing, 2014). Küreselleşme giderek büyürken şirketler, işletmeler, kurumlar ve hükümetler arasındaki iş birliği esnekleşerek artar ve böylece güvencesiz ve eşitliğin olmadığı işlerde çalışanların sayısı da giderek çoğalır. Bu ne alt ne orta sınıf ne işçi ne de burjuva sınıfı olarak adlandırılmayan başka bir sınıfın doğuşuna neden olur: Prekarya.

Prekarya, işçi sınıfı ya da proletaryanın bir parçası değildir. Proletarya denildiğinde akla uzun dönemli, istikrarlı, ileriye dönük olarak işçinin ne kadar ve nasıl ilerleyebileceği açıkça belli olan işlerin olduğu; sendikalaşmanın, kolektif sözleşmelerin gerçekleştiği, ebeveynlerin iş unvanlarını anladığı, isimleri ve özellikleri bilinen işler ve yerel

işverenlerin bulunduğu bir grup akla gelir. Fakat prekaryaya dahil olanların çoğu işverenlerini tanımaz, işverenlerin geçmişte kaç kişiyi istihdam ettiğini ya da gelecekte bu sayının kaç olacağını bilmezler dolayısıyla geleceğe dair iş garantisinden yoksundurlar. Orta sınıf değildirler; zira bu sınıftan insanların sahip olması beklenen sabit ya da öngörülebilir bir maaşa, statüye ya da çeşitli haklara da sahip değildirler. Bu gruba -belki de sınıf olarak adlandırmak doğrudur ancak ekonomik yapılanma ve örgütlenme gibi özelliklere bağlı olarak sınıf vasfı taşımamaktadırlar- tanımlayan en önemli kelime de *güvencesizlik*dir.

Öncelikle prekaryanın farklı bir sosyoekonomik grup olduğunu söylememiz gerekir (Standing, 2014). Buradan bakıldığında prekarya, ‘*precarious*’ (güvencesiz-kırılgan) sıfatı ile ‘*proletariat*’ proletarya isminin birleşmesi ile oluşmuştur. Prekarya, küreselleşme ile daha esnek hale gelen piyasanın bir parçası haline gelmiştir. Küreselleşme ile sınıf yapısı ortadan kaybolmamış; daha ziyade parçalı bir küresel sınıf görüntüsü ortaya çıkmıştır. Küresel sınıf, kapitalizmin sorgusuz sualsiz egemen olması ile organik toplum kavrayışı ve toplumsal evrim senaryolarını içeren, ama bunlarla sınırlı kalmayan, çok çeşitli söylemsel bağlılıkların karmaşık bir ürünü olarak belirmiştir. Proletarya ve burjuvazi arasında güvencesizlik ve esneklik kapanına sıkışmış olan prekarya, kapitalist piyasa dinamiklerinin meydana getirdiği bir fazdır. Kapitalizmin söylemsel figürleri aracılığıyla geniş, güçlü, inatçı, etkin, yayılmacı, ilerici, dinamik, dönüştürücü; kapsayıcı, nüfuz edici, disipline edici ve sınırlayıcı; sistemsal, kendi kendini yeniden üreten, rasyonel, yasal, kendi kendini onaran; düzenli ve düzenleyici; yaratıcı, çok yönlü, kendiyle özdeş, kendi kendini ifade eden, kati, gerçek, pozitif ve kimlik bahşetme kapasitesine sahip bir şey olarak inşa edilen kapitalizm (Gibson-Graham, 2007, s. 61) prekaryayı dışlileri arasında öğütmeye teşne bir şekilde beklemektedir.

Esnek üretim sisteminin iş gücü piyasası ve toplumsal yaşam üzerinde de bazı etkileri olmuştur. Esnek üretim geçici işçilik, taşeronluk, süreli sözleşmelere bağlı işçilik, yarı zamanlı çalışma gibi güvencesiz çalışma biçimlerini büyük oranda artırmış, işçileri kendi içlerinde bölerek birbirinden uzaklaştırmıştır. Çoğu zaman çalışanın lehine dönüşümlermiş gibi veya çalışanın özgürlüğünü arttıran gelişmelermiş gibi sunulan esnek

üretim biçimleri işçileri bölmeye, örgütsüzleştirmeye, atomize etmeye ve yalnız bırakmaya yaramıştır.

Prekaryanın sıfatlarından bir diğeri *geçicidir*. Stajyerler, gönüllüler, yeni mezunlar, öğrenciler hatta henüz öğrenciliğe başlamamış olanlar ve ağırlıkla genç nüfus, ya da somut bir örnekten hareket edecek olursak, çağrı merkezinde çalışanlar ordusu prekaryanın en kalabalık nüfusunu oluşturur; çünkü emekleri esnektir ve ucuzdur. Bunun yanında belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar ya da Sennett'in dediği gibi mesleki kimlikleri ile bağ kuramamış ve başında "bu işi zaten geçici olarak yapıyorum" (1998, s. 73) diye kabul edenler takımı dahil olmak üzere emekleri esnek ve ucuz olanlar aynı zamanda geçicidir de (Standing, 2014). Bu sebeple yeni dünya düzeninde düzenli işçilerin yerine artık geçici işçiler tercih edilmektedir. Çünkü geçici işçilikte kaybedilecek sermaye ve zaman daha azdır. Şirketler gençlerin yaşam boyu istihdam gerektiren pozisyonlara alımını dondurup geçici sözleşmelere dönüş yapmıştır. Çünkü bir çalışana yeni mezunken işe alıp, onu yetiştirip, yetkin bir çalışana dönüştürüp, emekli etmek her aşama için hem daha masraflı hem de daha uzun zaman alacak bir süreçtir. Daha az ücret ödenen geçici işçilere iş eğitimi ve işten kaynaklanan sosyal yardımlar verilmez. Geçicilik söz konusu sistemin özüdür ve olup bitene itiraz ederseniz, kendinizi kapının önünde bulursunuz:

İş gücünün yarısının geçici olarak istihdam edildiği İspanya, çok katmanlı bir emek piyasasının kusursuz bir örneğini teşkil etmektedir. OECD, 2010 yılında İspanya'da yaşanan finansal krizden sonra kaybedilen işlerin yüzde 85'inin geçici iş olduğunu bildirdi. Kuruma göre tam zamanlı çalışanlar işten atılmamıştı zira bu işçileri kovmak masraflıydı. Ancak bir taraftan da maaşlı personelin maliyeti yüksekti ve bu durum, işlerin taşeronla verilmesi ve göçmenlerin istihdamının yanı sıra geçici işlere doğru bir yönelimi de beraberinde getirdi. Hükümetler ve sendikalar esneklik konusunda gelen baskılara, düzenli işçilerin sahip olduğu güvenceleri korumak ve geçici işçilerden oluşan bir tampon oluşturmak suretiyle cevap verdi. Bu bir taraftan çok katmanlı bir emek piyasasını ortaya çıkarırken bir yandan da prekaryanın öfkelenmesine neden oldu. Çünkü sendikaların kendi üyelerine verdiği destek sendikaya bağlı ol(a)mayan prekaryanın zararınaydı (Standing, 2014, s. 66-67).

Çalışma biçimindeki bu esneklik ve güvencesizlik bir önceki bölümde bahsetmiş olduğum işin merkezlesizleşmesi ve dolayısıyla emeğin görünmez hale gelişiyle de ilgilidir. Özellikle maddi olmayan emek çerçevesinde değerlendirilen sivil toplum

kuruluşu çalışanları da değişen piyasa ekonomisi dinamiklerine bağlı olarak emek mücadelelerine devam etmektedir. Bu durum aynı zamanda çalışanların duygulanımına ve psikolojisine de yansımaktadır.

Neoliberalizm mali krizle birlikte yok olup gidecek geçici bir ideoloji olmadığı gibi, ticarete ve maliyeye başat yer veren iktisadi bir politika da değildir yalnızca. Söz konusu olan bundan daha fazla ve başka bir şeydir: yaşama, hissetme ve düşünme biçimimizdir. Söz konusu olan tam da varoluşumuzun biçimidir, yani itildiğimiz davranma biçimi, başkalarıyla ve kendimizle ilişki kurma biçimimizdir (Dardot & Laval, 2012).

Kendini sürekli ilerlemeye adanmış ve kendini gerçekleştirme hikâyesini yaşamının merkezine oturtmuş neoliberal özne kendini Foucault'nun bahsettiği yönetsel bir akılsallığa bırakmıştır (Dardot&Laval, 2012). Yönetsellik, insanların tutumlarını yönlendirmeye ve yönetmeye yönelik etkinliklerin çeşitli biçimlerini belirtirken; yönetimin salt disiplinle işlemediği, bireylerin kendilerini bu doğrultuda yönetecek kişilere/kurumlara rızalarını devretmeleri gerektiği kilit önem taşır. Bu doğrultuda aynı yönetsellik altında ortak rıza gösteren bireylerin hem bireysel hem de kendi aralarında kurdukları bağ ile alakalı olarak ortak hisler paylaşmaları da kaçınılmazdır.

Ortak hisler bakımından öfke, dışlanmışlık, kaygı ve yabancılaşma bu noktada prekaryanın en temel duygularıdır. Öfkenin nedeni, anlamlı bir hayat kurmanın önündeki engeller ve görece bir yoksunluk duygusudur. İnsanlar çalışma ve emeğinin karşılığını alamadığı için öfkeli. Bir değişim olması için daha fazla sömürülmeye ve daha fazla emek vermeye hazır dırlar ancak bunun takdirini göremeyince öfkeleri de artar. Buna bağlı olarak endişe içinde yaşarlar. Bu endişenin kaynağında güvensizlik vardır. Daha fazlasını edinemeyerek kendilerini aldatılmış hissederler ve bunun yanında sahip olunanları kaybetmekten endişe ve korku duyarlar. Yabancılaşma, yapılan herhangi bir şeyin kendisi için ya da birisinin beğenisi ve saygısı için değil de başkalarının emri üzerine ve başkaları için yapıldığını bilmesi durumudur (Standing, 2014, s. 42).

Ortak bir yabancılaşma, güvensizlik hatta yoksulluk hissinden de bahsedebiliriz. İşler esnekleşip araçsallaşırken, ücretler düşük ve adaletsiz seyrettiğinde, birbirleriyle ilişkileri ustalık üzerinden yürüyen grup üyeleri arasında karşılıklı hürmet ya da birtakım etik

kuralları bulunan bir topluluğa aidiyete uygun düşen bir profesyonellikten de bahsetmek güçleşecektir. Prekaryaya dahil olanlar profesyonelleşemez çünkü bu insanlar uzmanlaşamazlar ve ustalıklarıyla deneyimlerinin derinleştirilmesi açısından istikrarlı bir gelişme kaydedemezler. Her ne iş olursa olsun, getiriler konusunda bir belirsizlikle karşı karşıyadırlar ve yukarıya doğru bir sosyal hareketlilik konusunda ümitleri de azdır. Dolayısıyla artan öfke, dışlanmışlık, kaygı ve yabancılaşma esneklik ve güvencesizliği, ekonomik sistemin köşe taşı olarak konumlandırılmış bir toplumda kaçınılmaz olarak ortaya çıkacak olan olumsuz hislerdir (Standing, 2014). Prekaryaya içinde olmak herhangi bir kariyer duygusu ya da mesleki kimlik duygusuna da sahip olunamayan bir statü demektir. Bu içinden çıkılamayan durum bir önceki bölümde anlatmış olduğum biyopolitik bir içselleştirme ile kabullenilen bir açmazdır.

Bunlara ek olarak, esnek üretim ve esnek çalışma süreçlerinin yol açtığı bireyselleşme, bazı yüksek ücret ve vasıflı çalışanlar için daha özgür bir çalışma ortamı yaratma potansiyeline sahip gibi görünse de bu bir yanılgıdır. Çünkü bu durumda, işyeri piyasa modeline uygun düzenlenmiş olsa da işyeri ile çalışan arasındaki görüş farkının önemsizleşmekte olduğu gerçeğini değiştirmemektedir (Buğra, 2010, s. 14). Bununla birlikte yalnızlaşmış işçinin iş vereni karşısında savunacak herhangi bir şeyi de kalmamıştır. İş yerinde bireyselleşme ve esneklik çalışanın üzerine her şeyden önce sürekliliği ve kalıcılığı dışlayarak belirsizlik yükü bırakır. Bu belirsizlik sigortasızlıktan gündelik kazanca, belirli süreli sözleşme ile çalışmaktan mesainin ne zaman biteceğine ve ne kadar uzayacağına dair bilginin olmayışına kadar her aşamayı kapsar. Bu durumda da Sennett'in de belirttiği gibi (Sennett, 1998, s. 23) bu çalışma ortamında pek çok eleştiriye maruz kalmış, kendini güvensiz ve gergin hisseden pek çok çalışan ne yapmaları gerektiğini veya bir takım sorunla karşılaştığında kimden, nasıl destek almaları gerektiğini bilmezler. Bu yüzden iş yerinde karşılıklı güven ve sorumluluk duygularının zayıflaması her zaman söz konusudur.

Bunun yanında çalışma zamanına dönük esneklik, çalışanın elinde olan zaman yönetimi iradesini tamamen ele geçirmiştir. Zamanın organizasyonundaki güçlüğü “zamanın oku kırıldı artık” olarak tarif eden Sennett (1998, s. 104); bu oku çoğu insan için sürekli olarak yeniden tasarlanan, rutine düşman olan ve kısa vadeye odaklı bir politik ekonomide

hedefine varamaz bir ok olarak tanımlamıştır. İnsanlar artık uzun süreli insani ilişkilerin ve kalıcı hedeflerin yokluğunu hissetmektedir. Ve çoğu insan belki de sırf bugünün yarattığı tedirginlik ve kaygı nedeniyle, zamanın görünen yüzeyinde oyalanmaktadır. Çünkü hem yaptıkları iş hem de içinde buldukları iş ortamı sığ ve yüzeysel bir ortamdır (Sennett, 1998, s. 112).

Çalışma ortamının kalıcılık, aidiyet, güven duygularını dışlayan niteliği, doğal olarak, çalışanların yalnızlaşmasına da yol açar. Bu yalnızlaşma çalışılan statü ve unvan çeşitlerinden de bağımsızdır. Çoğu özel ve kamu kuruluşu çalışanı artık sözleşmeli olarak yani iş yerine bağlı olmayan, kullanılıp bırakılan ya da yeri değiştirilebilir bir niteliğe sahip olarak çalıştıkları için güvencesizlik ve bireyselleşme duygusunun yanında yalnızlık duygusunu da ağırlıkla hisseder. Bu durum beraberinde yarattığı aidiyet sorunun yanında iş yeri örgütlenmelerinin zayıflamasına hatta yok olmasına sebep olur. Böylelikle birlikte çalışanların beraber hareket ederek örgütlenmeleri ve hak aramalarının önündeki engeller de büyümüş olur.

Özetle; iş yerindeki güvencesiz ve yalnız ortam, iş yeri ilişkilerinde kalıcılığı dışlayan bir belirsizlik ve merkezi olmayan bir ortam yaratır. Bu durumun sürdürülmesi, çalışma hayatı içinde aynı işi yapan insanlar arasında statü farkını ve belirsizliği de yükseltir. Konum çeşitliliğinden kaynaklanan yalnızlık duygusu ise ortak çıkarlar etrafında hareket edebilme güçlüğüne ortaya çıkarır. Böylelikle bu iş yeri ortamında kolektiflikten ya da ortak amaçlardan bahsetmek mümkün değildir.

Belirsizlik, yalnızlık ve güvencesizliğe ek olarak Sennett'in söylediği “duygusal açıdan okunaksız” olma durumu (Sennett, 1998, s. 70) iş yeri ve çalışma koşullarının iyi olmasına rağmen çalışan kişilerin yaptıkları işe olan tutumlarının belirsiz ve muğlak olması durumudur. Bu üzeri kapalı bir tedirginlik ve memnuniyetsizlik içerir. Bu durum bir orta sınıf krizi olarak yorumlanabilir. Bu çalışmanın araştırma öznesi olan sivil toplum kuruluşu çalışanlarının çoğu da kendilerini alt-orta ya da orta sınıf olarak tanımlar. Bu ideolojik ve toplumsal bir konumu işaret etmek yerine “fena değilim”, “idare ediyorum”, “bu işi bulduğum ve burada çalıştığım için ortalama bir para kazanıyorum ve bu iş

şimdilik beni idare ediyor” gibi bir anlam içermektedir. Bu ‘idare eder’ durum çalışanların güvencesiz ve belirsiz iş yaşamına ayak uydurdukları, bu durumu geçici olarak kabul ettikleri olarak yorumlanabilir. Sennett bu noktada *mesleki kimlik* kavramını öne sürer (Sennett, 1998, s. 77). İnsanların kendilerini yaptıkları işe göre tanımlaması onların mesleki kimliklerini belirler. Çalıştığı işte geçici olduğunu kabul eden bir çalışan, yaptığı işi kimliğinin bir parçası olarak özümsememiş demektir. Yeni kuşak çalışanlar bu tip bir kimliklenmeye daha kayıtsız kalmıştır. Bu kayıtsızlığın sebebi yukarıda bahsettiğim işe yaklaşımdaki yüzeyselliktir. Geçmişte sınıflı toplumlardan bahsederken kategorik ayrımlarda kimliğin daha akışkan yani uyum sağlayabilen kimlikler olduğunu söyleyebilirdik. Ancak başka bir bağlamda, akışkanlık, kolaylığı çağrıştırır; örneğin akışkan hareket, karşısına engel çıkmayan bir harekettir. Yukarıda bahsettiğim orta sınıflı çalışanların idare eder dedikleri işler olduğu gibi, ya da mesleki kimlikleri ile bağ kuramayan çalışanların deneyimlerinde olduğu gibi her şey çalışan için basit ve rutin hale geldiğinde yapılan şey kavranamaz dolayısıyla iş ile kurulan bağ yüzeyselleşir, çalışanlar daha akışkan kimliklere bürünür.

2.2.3. Neoliberal Değişimler Doğrultusunda Sivil Toplum Kuruluşları: STK’laşma

1990’lar itibariyle hemen hemen tüm Batı dünyasına ekonomik, politik ve kültürel anlamda yayılmış neoliberalizmin etkileri somutlaşmıştır. Özellikle Berlin Duvarı’nın yıkılmasından sonra Doğu Blok’u ülkeleri sosyalizm sonrasında geçiş toplumlarına dönüşmüş, bu ülkelerin yeniden yapılanmasında neoliberal politikalar izlenmiştir (Hirt, Sellar, & Young, 2013). Bu süreçte pek çok Doğu Avrupa ülkesi fonlar ve kapasite geliştirme projeleri ile yeniden yapılandırılmıştır. Böylece uzunca bir süre sivil toplum kuruluşları yardım ve sosyal hizmetlerin icracıları olarak rol oynamıştır. Bunun yanında Sovyet Bloğunun çökmesinden sonra Doğu Avrupa’nın yeniden inşası sadece materyal olarak değil aynı zamanda söylemsel olarak da yeni bir yaklaşıma ihtiyaç duymuştur. Böylece özellikle sivil toplum kuruluşları bu toplumların demokratikleşme sürecine de destek olmuştur (Hirt, Sellar, & Young, 2013).

1990'lar aynı zamanda neoliberal küreselleşme hareketine karşı sosyal örgütlenmeler ve protestoların¹⁹ da ortaya çıktığı bir dönem olmuştur. Bu dönemde sivil toplum çalışmalarının paradigma değiştirmelerinin yanı sıra sivil toplum kuruluşu olarak örgütlenmeyen protesto hareketleri, dünyanın hemen her yerinde birtakım değişimleri yavaş yavaş tetiklemeye başlamıştır. Yirminci yüzyılın sonlarına yaklaşırken özellikle Avrupa ve ABD'de öğrenci topluluklarının devam eden eylemleri, LGBTQ hakları ve feminizm, işçi hakları ve çevre duyarlı eylemler aktivist temalar arasında yer alıyordu. Bu dönemde protesto ve sivil gösteriler bağlamında özellikle çevre hareketinin büyük bir ilerleme kat ettiğini söyleyebiliriz. 1970'lerde başlayan çevre konulu hareketler, 1992'de Brezilya'nın Rio de Janeiro kentinde düzenlenen Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansı'nda ulusların çevreye duyarlı yönetim şekilleri benimsemelerine yönelik bir dizi ilkenin kabulü açısından önemli bir adım olmuştur. Ayrıca, Konferans sırasında, BM İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi ile BM Biyolojik Çeşitlilik Sözleşmesi imzaya açılmıştır. Bu girişimler iklim değişikliği ve sürdürülebilir kalkınmaya yönelik yapılan ilk girişimlerdir. Tabi bu gelişmeler sırasında çevre örgütlerinin iklim değişikliğine ve çevrenin korunmasına yönelik protestoları da eş zamanlı olarak başlamış, iklim aktivizmi konusu, günümüze kadar taşınmıştır. Bu gelişmeler küresel sivil toplum (*global civil society*) olarak adlandırılan, sadece yerelde değil aynı zamanda uluslararası alanda da aktif olan ve birbiri ile iletişime geçen sivil hareketin başlangıcı olmuştur.

Dünya siyasetinde gelişen bu olayların özellikleri geleneksel devrim ve reformların formundan farklı olarak, silahlı şiddet içermemesi, sivil toplum içerisindeki çeşitli örgütlenmeleri ve barışçıl mücadeleyi teşvik etmiştir. Sivil toplum alanının sahip olduğu bu “iyimser hava” pek çok batılı lider ve politikacı tarafından otoriterliğin yıkılışı için can alıcı bir gelişme olarak ve demokrasiye geçişin aktörü olarak kabul edilmiş, bu dönemde sivil topluma büyük bir güvenle yaklaşmışlardır. Sivil toplumu yurttaşlara karşı ekonomik ve politik özgürlük koşulları sağlayan, demokrasinin gelişimi ve sağlamlaşması açısından normatif bir ideal olarak ele almışlardır (Seligman, 2002). İdeolojik olarak devletin sıkı müdahalesinin sivil toplum üzerinde ya da belirli bir amaç için bir araya gelen topluluklar üzerinde etkisinin zayıfladığını söyleyebilirsek de yönetim

¹⁹ Sivil toplum hareketleri bağlamında protesto ve sokak hareketleri çok ayrı ve çok verimli bir çalışma alanıdır. Bu tez kapsamında protestolara maalesef yer verilememiştir. Ancak bu konu özelinde oldukça detaylı bir literatür bulunmaktadır.

ve uygulama noktasında çok fazla değişiklik olmamıştır. Bu tip protesto ve eylemlere dünyanın hemen her yerinde polis müdahalesi devam etmektedir. İlerleyen teknoloji ve yeni iletişim araçları sayesinde, dünyadaki geniş kitleli eylemlerin ve bu eylemlere müdahalelerin görünürlüğü artmıştır.

Neoliberal politikaların küresel çapta getirdiği ve 1990'lı yıllarla birlikte görünür olmaya başlayan sistem içi sorunlar ve tehditler için çözüm yine neoliberal politikalarda aranmıştır. Burada sivil toplum ve demokrasi/demokratikleşme arasında kurulan bağa yapılan vurgu varlığını sürdürürken, neoliberal politikaların da ortaya çıkardığı refah, kalkınma ya da yoksulluk gibi meselelerde sivil toplumun üstleneceği roller artmıştır. Bu dönemde, sivil toplum alanının tamamı, devlet ve piyasa dışında kalan her türlü toplumsal örgütlenmeyi sivil toplum kuruluşu ya da hükümet dışı kuruluş olarak isimlendirerek, genel hatları ile bu rol çerçevesinde hareket eden kurumlar olarak görülmeye başlamıştır (Chandhoke, 2007, s. 608).

Daha önce küçük ölçekli olan bu örgütlere, ulusal ve uluslararası aktörler tarafından —hizmet sağlama açısından devleti bilinçli olarak ikame edecek imtiyazlı kanallar olarak- itibar edilmeye başlamıştır ve STK'lar neredeyse sivil toplumla aynı şey olarak anlaşılmaya başlamıştır (Edward & Hulme, 1996). Sivil toplum gibi içinde siyasal bir anlam barındıran soyut kavramın yeri, fiziksel olarak birtakım kurumlar tarafından doldurulmaya, somutlaşmaya başlamıştır. Ayrıca bu yeni tanımlama dâhilinde sivil toplumla neredeyse eşitlenen STK'ların, devletle ve piyasayla olan ilişkisi de önceden olduğu gibi bir karşıtlık üzerinden değil, yeni dönemin iyi yönetim paradigması doğrultusunda iş birliğini, iş ortaklığını ve iş paydaşlığını pekiştiren bir söylem ve pratik çerçevesinde şekillenmeye başlamıştır. Piyasa ekonomisinin dinamiklerine ve düzenlemelerine bağlı olarak özel kurum, kamu kurumu ya da sivil toplum kurumları arasındaki sınırlar böylece geçirgen hale gelmeye başlamıştır.

Sivil toplum kuruluşları, yerini aldığı toplumsal hareketlerden onları farklılaştıran kurumsal ve profesyonel yapılarıyla hem işlevsel hem de biçimsel düzeyde bu taleplere yanıt verebilecek temel bir form olarak ön plana çıkarılmış, aynı zamanda ulusal ve

uluslararası aktörlerce yüksek miktarda fonlar ile teşvik edilmişlerdir. Daha yakın dönemde piyasa aktörlerinin başarısız olduğu, devlet idaresinin üstlenemediği ya da üstlenmek istemediği, politik meşruiyet gerekçeleriyle devrettiği alanlarda -özellikle kalkınma ve kamusal hizmet alanlarında- sivil toplum örgütleri faaliyet yürüterek ve temel aktörler olarak hem ulusal hem de uluslararası alanda ön plana çıkarılmışlardır. Sivil toplumun söylemsel, yapısal ve pratik olarak tarihi her ne kadar eskiye dayansa da günümüzde artık her anlamda bu kavram değişmiştir. Bu tezin kapsamında sivil topluma yapısal ve pratik açıdan bakıldığını hatırlatarak meydana gelen değişikliklerin bütünsel bir dönüşüm yarattığını iddia etmek mümkündür.

1990'larda Latin Amerika'daki "feminist STK patlaması"nın *STK'laşma* olarak adlandırılan Alvarez, bu kavramı ilk olarak sayısal artışı tanımlamak için kullanmıştır. 1990'larda dünya genelinde feministler arasında önemli tartışma konusu olan STK'lar, devletler, hükümetler arası kuruluşlar ve uluslararası finans kuruluşları tarafından "sihirli mermi" olarak benimsenmiş (Fisher, 1997, s.442 aktaran: Edwards ve Hulme, 1996, s.708), 1990'ların sonunda hem aktivist hem de akademik çevrelerdeki feministler "STK'laşma" olarak adlandırılan bu süreci eleştirel söylemler dahilinde sorunsallaştırmışlardır. Bu çerçevede Sabine Lang (1997), Sonia Alvarez (2009), Veronica Schild (1998) ve Jael Silliman (1999) gibi Latin Amerikalı akademisyenler STK'laşma kavramını kullanmışlar ve bu kavram üzerinden sivil toplum hareketlerini tartışmışlardır.

STK'laşma (*NGOization*) kavramı her şeyden önce 1990'lı yıllarla birlikte sivil toplum örgütlerinin sayısındaki artışa atfen kullanılsa da daha spesifik ve yaygın düzeyde 1960 ve 1970'lerin yeni toplumsal hareketlerinin, STK tipi örgütlere dönüşümü sürecine göndermede bulunur. Latin Amerika'daki toplumsal hareketler, kalkınma çalışmaları ve feminist hareketi benimseyen STK'lar ve neoliberalleşme üzerine çalışan akademisyenler ve aktivistler başta kadın hareketi olmak üzere eski ve yeni tüm toplumsal hareketlerin küresel çaptaki dönüşümünün izlerini sürmeyi amaçlayarak, çalışmalarında STK'lar üzerindeki bir dizi dönüşümden bahsetmişlerdir.

Latin Amerika'da STK'lar üzerine yapılan tartışmalar özellikle feminist hareket kapsamında sert eleştirilere tutulmuştur. En sert eleştirmenlerin gözünde STK'lar, feminist gündemleri depolitize eden ve neoliberal gündemlerle iş birliği yapan feminist etik ilkelerin gerçek hainleriydi (Alvarez S. E., 2009, s. 175). Bazı feministlere göre, STK'ların bir zamanlar eleştirdikleri güçler (devlet ve ulusötesi sermaye ve onların temsilcileri gibi) tarafından ele geçirilmiş olmalarının harekete zarar veren sonuçları olacaktı. Bu doğrultuda Latin Amerikalı feministler, STK'ları toplumsal hareketleri bir bütün olarak cansızlaştırdıkları ve tahakküm ve baskı politikalarını meşrulaştıran liberal 'etiğe' dayalı eylemler yaptıkları için eleştirmiş, feminizmin talep etmek, reform yapmak, müzakere etmek ve lobi yapmak gibi güçlerini zayıflattığını savunmuştur (Alvarez S. E., 2009, s. 176).

STK'laşma zaman içinde ücretli ve profesyonel personeli olan, hükümetten, çok taraflı ajanslardan ve yabancı bağışçılardan fon alan daha resmî kurumlar olarak yapılandırılmış kurumları ifade etmek için kullanılmıştır. STK'laşma, ulusal ve küresel neoliberalizmin sivil toplumun tüm alanları arasında belirli örgütsel formları ve pratikleri aktif olarak teşvik etmesi ve onaylaması gereken bir değişim olarak belirmiştir. Bu nedenle retorik olarak ölçülü, politik olarak işbirlikçi ve teknik olarak daha yetkin pratikler ile devlet, hükümetler arası kuruluşlar (*intergovernmental organizations*) ve uluslararası mali kuruluşlar tarafından teşvik edilmesi ve desteklenmesi gerekliydi.

Bu süreçte ulusal, bölgesel ve küresel güçler de STK'laşmayı körüklemiştir. Neoliberal hükümetler bir yandan devlet harcamalarını ve sosyal yardımları kısarken, bir yandan uyum politikalarının sosyal maliyetlerini yönetmeye çalışıyor, bu noktada 'sosyal uyum' görevine yardımcı olmak için teknik olarak yetenekli ve siyasi olarak güvenilir gördükleri STK'lar ile iş birliği yapmayı tercih ediyordu. STK'ların bilgi birikimi ve uzmanlık kapasitesinden yararlanan hükümetler, bir süre sonra bu görevlerin tamamını STK'lara devretmek üzere harekete geçtiler. 1990'ların sonuna gelindiğinde STK'laşma üç temel sorunu beraberinde getirmişti. Birincisi, devletler ve hükümetler arası kuruluşlar STK'lara hak savunuculuğu yapan gruplar olarak değil, o konunun uzmanları olarak daha fazla başvurdukça, STK'ların kamusal tartışmalara müdahaleleri genellikle "teknik" müdahalelere indirgendi. İkinci olarak, neoliberal devletler STK'ları sivil toplum

vekilleri olarak gördükçe, STK'lar sadece danışmanlık hizmeti veren araçlar olarak kabul edilmeye başlandı. Son olarak, devletler STK'lara hükümetin programlarına danışmanlık yapmaları ve bu programları yürütmeleri için daha fazla “taşeronluk” verdikçe, STK'ların politikaları eleştirel bir gözle izleme ve daha kapsamlı reformlar savunma becerileri tehlikeye girmeye başladı (Alvarez S. , 1999, s. 183). Böylece sivil toplum kuruluşlarının kapsayıcı özellikleri zayıflarken, donörler için ele alınan konulara eğilim, kısa dönemli bir proje kültürü, projecilik olarak adlandırılan alan içindeki yeni yapılanmanın yükselişi ve proje başarısı üzerinde odaklanma gayreti kendini göstermeye başlamıştır.

Otoriter rejimlere karşı demokrasi mücadelesine giren bireyler, topluluklar ve kurumlar, bu dönemde maalesef ki sivil toplum yerine, sivil toplum kuruluşları ile karşılaşmışlardır. Bu şu anlama gelmektedir; sivil toplum kuruluşları, savunuculuk ve hak mücadelesi örtüsü altında, hükümetler tarafından kolonize edildiler (Lang, 2013, s. 21) ve sonuç olarak bürokratik güç tarafından ele geçirilen kurumlar, aynı zamanda bağışların sorumluluğu altında halka ilişki kurmak ve halkın sesi olmak yerine aracı aktörler olarak hareket etmeye başladılar. Dolayısıyla sivil toplum alanı, bireylerin ve toplulukların kaygılarını dile getiren kamusal bir ses yerine, neoliberal devletin giderek daha güçlü bir muadili olarak konumlanmaya başlamışlardır.

1990'ların başında STK'ların bu rolü, hükümetlerce pekiştirilmekteydi. İngiltere'de, Tony Blair hükümeti (1997-2007 yılları arasında liderlik yapmıştır), İngiliz Westminster Demokrasi Vakfı'nın (*Westminster Foundation for Democracy*) çalışmaları için “STK'lar sivil toplumun yaratılmasında kilit bir rol oynamaktadır. Kaynakları harekete geçirmeleri, hizmet sağlamaları, araştırma yapmaları, kamu eğitimine odaklanmaları ve topluluklar için savunuculuk yapmaları, STK'lara sivil toplum ve hükümet arasında benzersiz bir irtibat kazandırmaktadır.” açıklamasında bulunmuştur (Henderson, 2003, s.74, aktaran Lang, 2013, s. 61). 1990'lardan 2020'lere kadar uzanan otuz yıllık süreçte, araştırmacılar, STK'ları sivil toplumun "kolaylaştırıcıları" (Warkentin, 2001, s. 4, aktaran Lang, 2013, s. 61) ve "habercileri" (Minnix, 2007, Lang, 2013, s. 61) olarak tasvir etmiş, STK'ları hem yerel hem de küresel sivil toplum çalışmalarının taşıyıcıları olarak işaret etmişlerdir. Sivil toplumun varlığı hükümetler üstü (*supragovernmental*) yapılarda da varlığını gösterir; Avrupa Birliği'nin çok düzeyli yönetim mekanizmalarında sivil toplum kuruluşlarına

devredilen görevler karşımıza çıkar (Avrupa Komisyonu, 2000). Aynı şekilde Birleşmiş Milletler ve kuruluşlarının çalışmalarında sivil toplum çalışmaları STK'lara devredilmiştir.

STK'lar, kamuoyunda yeterince temsil edilmeyen grupların kolektif çıkarlarını temsil ettiklerini savunurlar. Fakat bu denklemin doğasında sorunlu olan bir dizi normatif ve kuralcı varsayımlar bulunur. Bu sorunlara yönelik Shelley Feldman, çalışmasında, STK'ları sivil toplumun tek sahibi olarak kurgulamanın iki açıdan hakkını veremeyeceğini ileri sürer (Feldman, 1997). Birincisi, STK'lar ve sivil toplum arasında muhalif ilişkiler olabilir ve STK'lar tarafından temsil edilmeyen sivil çıkarlar olabilir. İkincisi, birçok STK devlet tarafından yönlendirilen neoliberal hizmet sektörünün bir parçası haline gelmiştir ve bu nedenle STK'ların devletin bir parçası olarak görülebileceği gerçekleri göz ardı edilmemelidir (Feldman, 1997, s. 65). Bu eleştiriler doğrultusunda, STK'ların devletler, piyasalar ve toplum karşısındaki yapısal konumunu ve kuruluşları bu yapıya bağlayan bağların tespit edilmesi önem taşımaktadır. Bu bağlar arasında yapılan araştırmalarda en dikkat çeken nokta, sivil toplum kuruluşları hak savunuculuğu ve değişim hareketleri yapmaktan ziyade, siyasi kaygılar doğrultusunda hareket ederek siyasi aktörlere eklemlenirler. Ve bir süre sonra genellikle demokratik olmayan hiyerarşik bir yapıda, finansal kaygılar ile hareket eden yapılara dönüşürler.

Bu bilgi ve eleştiriler doğrultusunda Lang, sivil toplumun STK'laşmasını oldukça gevşek örgütlenmiş, yatay olarak dağılmış ve geniş çapta harekete geçen toplumsal hareketlerden daha profesyonelleşmiş, dikey olarak yapılandırılmış STK'lara doğru bir geçiş olarak tarif etmektedir (Lang, 2013, s. 62). Ancak bu değişim, sivil aktörlerin misyonları, hedefleri, yönetimleri ve söylem kültürleri üzerinde kalıcı etkiler yaratmaz ve en nihayetinde savunuculuk stratejilerini ve kamusal temsiliyet özelliklerini yitirirler.

STK'laşma Yugoslavya, Hırvatistan, Rusya, Romanya, Latin Amerika, Nikaragua, Lübnan, İsrail ve Filistin gibi farklı siyasi bağlamlarda, sivil toplum kuruluşlarının çalışmaları için kullanılmıştır (Lang, 2013, s. 63). Kavram çeşitli demokratikleşme mücadeleleri içinde olan bölgelerde daha fazla kullanılmakla birlikte, Batı toplumları için

de geçerli bir kavramdır. Fakat siyaset bilimi, örgüt teorisi ve kalkınma literatürüne göre (Chahim & Prakash, 2013, s. 4) gelişmekte olan ülkelerdeki sivil toplum kuruluşlarının yabancı fonlara olan bağımlılığı daha yüksektir. Bu nedenle kaynak kıtlığı STK'lar arasında rekabet yaratmakta ve onları topluma hizmet etmek için iş birliği yapmaktan caydırmaktadır (Cooley & Ron, 2002; Pfeffer 2003, aktaran (Chahim & Prakash, 2013, s. 5). Dolayısıyla, STK'ları hem araçsal hem de normatif aktörler olarak gören eleştirel bakış açısı, bazı STK'ların söylediklerinin, gerçek hayatta yaptıklarına dönüşmeyebileceğini kabul eder. Bu nedendir ki bu sivil toplum kuruluşlarının hesap verebilirliği düşüktür.

Sivil toplum aktörlerinin hesap verebilirliği bireylerin ve kuruluşların bir otoriteye rapor vermesi ve eylemlerinden sorumlu tutulması olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda üç tür hesap verebilirlik bulunmaktadır. Birincisi, bağışçılara karşı “yukarıya doğru” hesap verebilirlik, ikincisi kuruluşların çıktılarında faydalananlara karşı “aşağıya doğru” hesap verebilirlik ve personele ve misyona karşı sorumlulukla ilgili olarak iç hesap verebilirlik (Ebrahim, 2005, s. 58-59). Ancak sivil toplum kuruluşları tarafından finansman konusunda her zaman bağışlar ve dış yatırımlardan gelecek olan destek daha önemli görüldüğü için, çoğu zaman ikinci ve üçüncü hesap verebilirlikleri zayıf kalmaktadır. Yabancı bağışlara bağımlılık, STK'ların yararlanıcılarının kaygıları yerine bağışçıların kaygılarına dikkat etmelerini teşvik eder, böylece STK'ların faydalanıcılarını sosyal değişim süreçlerine katılmaya motive etme becerilerini sınırlar. Bu nedenle STK'ların kalkınma veya sosyal uyuma yönelik çalışmaları ve başarıları zayıflamış olur.

STK'ların hesap verebilirliği sadece siyasi saikler doğrultusunda yapılamaz; STK'ların hesap verebilirlikle ilgili sorumlulukları öncelikle STK'ların sayılarının ve büyüklüklerinin hızla artması, daha fazla fon çekmeleri ve kamu politikalarını şekillendirmede güçlü bir sese sahip oldukları için artmıştır. Dünya çapında yaşanan bu büyüme beraberinde elbette ki kurumların finansal kaynaklarının sorgulanmasını getirmiştir. Giderek daha fazla fonun çekilmesi, hesap verebilirlik mekanizmalarına yönelik çağrılar da beraberinde getirmiştir. Her geçen gün daha fazla sayıda çalışandan ve daha geniş bir tabandan yararlanmaya başlayan STK'ların büyümesi ile hesap verebilirlik çağrıları da gittikçe daha yüksek sesle dile getirilmektedir (Jordan & Tuijl,

2006, s. 7). STK'ların hesap verebilirliğine yönelik son yıllarda sertifikasyon ve derecelendirme sistemleri, altyapı ve yönetim kapasitesinin geliştirilmesi ve davranış kurallarının oluşturulması gibi standart hesap verebilirlik mekanizmaları yaygınlaşmıştır. Bu hesap verebilirlik mekanizmaları genellikle bağışçılar ve STK'lar ya da hükümetler ve STK'lar arasındaki ilişkilere odaklanmaktadır (Ebrahim, 2005, s. 67). Fakat bu standartlar STK'ların hak ve sorumlulukları çerçevesini ele almazlar. STK'ların hak ve sorumlulukları çerçevesinde gözden geçirilmemesi, bir STK'nın misyonu ve değerleri kapsamında hareketlerini ya da kurum ile üçüncü taraflar arasındaki ilişkinin dinamiğini ve boyutunu gözden kaçırmaz.

Sivil toplum kuruluşlarının hesap verebilirliği, her ne kadar yasal yükümlülüklerle dayanıyor olsa da normatif ve sosyal olarak inşa edilmiş bir dizi kurala bağlıdır ve toplumdan topluma ve tarihin belirli dönemlerinde değişiklik göstermiştir. Dolayısıyla 1990'lar ile açılan sivil toplum alanında devletin STK'lara bir takım kalkınma, sosyal hizmet ve savunuculuk gibi görevlerini devretmesi ile başlayan STK'laşma, bu çalışmaların uygulanabilir olması için alana gelen fonları da çekmiştir. Finansal anlamda dışarıdan gelecek bağışlara bağımlılığı artan STK'ların, hesap verebilirlik konusunda daha şeffaf süreçler yürütmeleri beklemiştir.

STK'laşma ve hesap verebilirlik konusunda tartışmayı yürütürken, bu konuya elbette bağışçılar da dahil etmemiz gerekir. Türkçe sivil toplum çalışmalarında bağışçı kurum "donör" olarak isimlendirilmektedir. Latince kökenli *donare* "bağışlamak" fiilinden *-or* ekiyle türetilen *donor*, Türkçeye, İngilizceden geçmiş ve "bağışlayan", "hayır amacıyla veren" anlamına gelmektedir. STK'lara bağışta bulunan donörler, çeşitli biçimlerde olabilir ve farklı kitlelere karşı sorumlulukları vardır. En geniş şekilde hükümetler, özel kuruluşlar ve sivil kuruluşlar olarak gruplandırılacak donörler, STK'ların çalışmalarını yapmak üzere kaynak sağlayıp, bu işleri nasıl yapabileceklerini etkileme gücüne de sahiptirler. Donörlerin STK ortamını şekillendirmede oynadıkları hayati rol göz önüne alındığında, STK'ların hesap verebilirliğine ilişkin hiçbir değerlendirme, bağışçıların kendi hesap verebilirlikleri dikkate alınmadan tamamlanmış sayılmaz (Bendell & Cox, 2006, s. 110). Bu bakımdan her gruptaki donörün kendi hesap verebilirliği, demokratik hesap verebilirlik açısından elzemdir.

Hükümetler hem yurtiçinde hem de yurtdışında STK'lara fon sağlayabilir. Örneğin; İngiltere Uluslararası Kalkınma Bakanlığı (DFID), Alman Uluslararası İş birliği Kurumu (GIZ), İsveç Uluslararası Kalkınma ve İş birliği Ajansı (SIDA), Türk İş Birliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı (TİKA) gibi iki taraflı yardım ajansları vardır. Hükümet fonları ayrıca Dünya Bankası veya Birleşmiş Milletler gibi çok taraflı kuruluşlar aracılığıyla da yönlendirilebilir.

Sivil olarak en yüklü miktarda ve en eskiden beri bağış yapan dini kurumlar STK'lara dünya çapında en fazla destek sağlayan kurumlardır. Bunun yanında yerelde bağışçılık yapan sivil donörler de büyük katkıda bulunurlar. Varlıklı bireyler kendi başlarına önemli bağışçılar olabilmekte ve bir diğer önemli bağışçı kategorisini oluşturmaktadır. Bazı varlıklı bireyler, devam eden bir miras olarak ya da bağışları vergi açısından verimli hale getirmek için çalışmalarını bir vakıf aracılığı ile yürütebilir. Aynı şekilde dini kurumlar ve şirketler de vakıflar kurabilir, dolayısıyla yasal ve mali olarak farklılıklara tabi olan çeşitli özel, cemaat ve şirket vakıfları bulunmaktadır. Özel şirketler ise vergiden muaf olarak vakıflara veya çeşitli mali destek programlarına bağış yapabilmektedir.

Donörler çoğunlukla kendi ajandalarına uyumlu kurumlar ile uzun vadeli ve kalıcı toplumsal dönüşüm yaratacak çalışmalar yerine, kısa vadeli ve çoğunlukla geçici çıktılar elde edeceği projelere odaklanır. Bu bağlamda düşündüğümüzde sayısal olarak artan sivil toplum örgütlenmeleri aynı zamanda fon bakımından da zenginleşmeye başlar. Kamu ve özel sektörden sonra sivil toplum alanı üçüncü sektör olarak istihdam alanında varlığını hissettirmeye başlar (Tekeli, 2012).

Dünya üzerinde patlak veren iç savaşlar, iktidarlar tarafından yaratılan gerilimler ya da doğal afet, çevre, iklim ve kimlik gerilimleri gibi sebeplerden dolayı, göç hareketlenmeleri de geçmişe göre aynı kalmamış, değişmiştir. Dolayısıyla güncel tabloya uygun olarak bu alanda çalışmalar yürüten tüm ulusal ve uluslararası örgütlenmeler, tıpkı diğer alanlarda çalışan sivil aktörler gibi fonlara bağlı olarak çalışmalarını yürütmektedir. Buradaki ince detay ise şudur; yardım sahasına fon veren kuruluşun personeli, bu sahada

aktif olarak çalışmaz; insani yardım çalışmaları yerelde, mevcut olan insan kaynağı ile çalışma yapar. Böylece yerelde bulunan alana ve soruna dair çok fazla uzmanlığı olmayan kişiler ile mevcut probleme kısa süreli, geçici çözümler üretilir. Geçici ve anlık çözüm odaklı olan bu çalışma biçimi, sivil toplum hareketlerinin değerlerine uygun olmayan, yani temel meselesi bir söz, bir çıktı, bir fayda üretmek olmayan, orada bulunan fondan ve bütçeden pay almayı amaçlayan faaliyetleri teşvik eden bir alan yaratır.

Miraftab'a (1997, s. 362) göre, STK'ların profesyonelleşmemesindeki en temel sorun STK çalışanlarının faydalanıcı kitle *ile* bir aktivist olarak değil, onlar *için*²⁰ bir danışman gibi çalışmalarınıdır. STK'ların sosyal adalet gündemlerini sürdürmek için çok çalışması gerekir çünkü temel ihtiyaçlara ve altyapıya odaklanmak çok daha fazla zaman ve özveri ister. Oysa bireysel merkezli neoliberal çözümlerin üretilmesi hem daha kolay hem de daha hızlıdır (O'Reilly, 2010, s. 183).

Piyasa ekonomisinin şirket mantığına dayalı olarak bir kurumun, kamu ya da özel bir kurumun, bir işi nasıl yaptığı önem taşırken; ilerisi için koyulan hedefler arasında ürün ya da hizmeti iyi, hızlı ve ucuza üretme/sağlama amacı vardır (Dowie, 2001). Bu yaklaşım, kamu ve özel sektörü yeniden şekillendirmiş, verimli çalışma ilkeleri dahilinde aynı şekilde sivil toplum örgütlerinde de bu yaklaşım egemen olmaya başlamıştır. Böylece üçüncü sektör örgütleri olarak STK'ların mümkün olan daha az sayıda kişinin, daha az ücretle, daha fazlasını yapmasına dönük bir şirket yapısına ve çalışma kültürüne evrilmesini beraberinde getirmiştir (Bayraktar, 2015).

STK'larda çalışan profesyoneller bu kurumlarda projeye ve kontrata bağlı olarak iki şekilde çalışabilirler; ya donörlerin sağladığı fonlara bağlı olarak maaşlı çalışan olarak ya da sivil toplum kuruluşlarının çalışma mantığının zeminini oluşturan kâr amacı gütmeyen kuruluş olmalarına istinaden gönüllü çalışan olarak. Kurumlar ikinci çalışma biçimini ekonomik olarak yeğlerler. Çünkü çalışanın her türlü giderinden feragat etmiş olurlar. Bu konudaki çelişki tam da burada yatmaktadır: kâr amacı gütmeyen kuruluş olarak, çalışan kişilerin emeği güvencesizlik ve esneklik etkileri altında 'sömürülür' ve buna da

²⁰Çeviri bana, vurgular yazara aittir.

mantıksal çerçevede meşru bir zemin yaratılır. Çünkü söz konusu kurumların sınırlı fonlar dahilinde birbirleriyle rekabet içerisine girmelerinin ve dolayısıyla mümkün olduğunca girişimci bir yapı kazanmalarının; ayrıca faaliyetlerini özel sektörün çalışma prensiplerine dayandırmalarının ve de nihayetinde bütün iç işleyiş ve faaliyetlerini söz konusu verimlilik anlayışı doğrultusunda uyarlamalarının önü açılmış olur. Böylece sivil toplum kuruluşlarının kâr etmeme ideali olsa da bu yapı dâhilinde (rekabeti, girişimciliği ve verimliliği hedefleyen bir yapı) söz konusu örgütler kapitalist piyasa ekonomisi çerçevesinde rekabet ederler. Bu da zaman içinde STK'ları finansman sağlamak için kendilerini rekabetçi piyasa örgütlerine dönüştürmek zorunda bırakır. Diğer taraftan her proje dönemi bitip yeni bir dönem başlarken, verimlilik amacıyla rekabetçi pratiklerle yeni fon elde etme amacı ticarileşmeyi süreklileştirir, bu da en başta özerkliklerine, dahası hak savunucusu faaliyetlerine gölge düşürür.

Sivil toplum kuruluşlarının 'şirketleşme' düzeyindeki bir başka yansıması, yönetici, çalışan ve yararlanıcı kitle bağlamında daha önce eşit ve adil bir yapıya sahip olduğu bilinen ilişkilerin, daha bürokratik ve hiyerarşik bir ilişki biçimine dönüşmeye başlamasıdır. Projeye fon bulma aşamasından, projenin fayda ve verimliliğine kadar, proje öncesi, proje süreci ve proje sonrası olmak üzere kâr-zarar analizini iyi tespit edebilmek için sağlam bir raporlama birimine ihtiyaç duyulur. Dolayısıyla elde edilen çıktılar 'nicel' bir veri olarak, ölçülebilir / sayılabilir bir veriye dönüşür. Her şeyden önce bu noktada dikkat edilmesi gereken şey, söz konusu proje özellikle dezavantajlı bir topluluğa yönelik, sosyal fayda üretmeyi amaçlayan bir projedir. Dolayısıyla raporlanan ve analiz edilen verinin içeriğinin insan olması ya da insanı içeren bir eylem/faaliyet olması bu alanı metalaştırır. Dolayısıyla burada söz konusu olan bürokrasinin ve hiyerarşinin öznesi olan insanlar, yani yararlanıcı kitle, piyasa ekonomisinde bir *metaya* dönüşerek, kar edilebilir bir nesne olarak konumlandırılır. Raporu sunan kişi açısından bakıldığında ise bu veri bir sayıdan ibarettir; belki de sahada o kişileri görmediği için özdeşlik de kuramadığı, sadece işini yapmak amacıyla raporladığı bir içeriktir. Bu hiyerarşide raporlamayı yapan çalışanın tek bir amacı vardır: yöneticisine doğru bir veri sunabilmek. Doğru veriyi sunabildiği takdirde başka bir hiyerarşik ve bürokratik ilişkinin kurulmasını sağlayacaktır; bu ilişki örneğinin yöneticinin donör ile yapacağı fon görüşmesinde, kanıtlanabilir başarı ile bir sonraki projenin devamlılığını sağlamak ve fon kazanmak şeklinde somutlanabilir. Burada söz konusu olan kanıtlanabilir başarı, insani

yardım kuruluşlarında genellikle bir önceki projede erişilmiş insan sayısıdır. Çoğu projede yapılan projenin içeriği, niteliği ya da sürdürülebilirliğine dikkat edilmemektedir. Bu çok bileşenli hiyerarşik ve bürokratik yapı, sivil toplum kuruluşlarına -ki burada yerel, ulusal ya da uluslararası ölçekte olup olmadıkları konusuna hiç değinmedim; ölçek büyüdükçe fonun da büyüdüğünü tahmin edebilirsiniz- kâr amaçlı, rekabet içeren, büyüme amacı taşıyan bir şirket olarak yaklaşabilmemizin açık gerekçelerini sağlar.

Feminist teori ve kalkınma çalışmaları üzerine çalışan Andrea Nightingale (2006, s. 177), son dönem kalkınma projelerinde neoliberalizmin iki temel yansımasından söz eder. İlki, donör fonlarının ve proje kontratlarının rekabete dayalı dağıtımını, diğeri de bununla doğrudan bağlantılı olarak bu alanda görev alan kişilerin profesyonel ve uzmanlığa dayalı bilgilerinin ön plana çıkarılmasıdır. Kalkınma piyasasında STK'lar bir ürün satmadıkları ve maddi olamayan emek çerçevesinde bir çıktı verdikleri için alana dair bilgi birikimleri, itibarları, raporlama kaliteleri, finansal hesap verebilirlikleri ve eski başarıları ön planda tutulur. Dolayısıyla proje harcamaları ve projedeki ilerlemelere dayalı profesyonelleşme ve uzmanlık önem kazanır. Ayrıca proje başarısına odaklı bu profesyonelleşme özellikle saha çalışmalarında hizmet verilen faydalanıcı kitleye yönelik duygusal bağları da kuvvetlendirir. Fakat genellikle geçici süre ile çalışan, sivil toplum kuruluşları kurulan bu duygusal bağı iç dünyalarında anlamlandıramadan faydalanıcı kitleye yabancılaşmaları da mümkündür.

Sivil toplum kuruluşlarının istihdam politikaları ve kaynakları alanda çalışacak kişileri seçerken yukarıdaki bürokratik ve hiyerarşik ilişkilere uyum sağlayabilecek, ılımlı ve uyumlu, güncel bilgiyi yakından takip edebilen ve en önemlisi esnek çalışma koşullarına uyabilen kişileri aramaktadır. Böylece denetim mekanizmalarını daha rahat kurabileceği bir insan kaynağını daha rahat kontrol edebilir. Kurumsal olarak ise makul kimliği ile sahada daha kolay işlerini yürütebilir.

Bunlara ek olarak bu alanda var olan sürekli profesyonelleşme baskısı ve uzmanlığın sürekli devamlılığı, çalışanın yaptığı işe yabancılaşması için bir diğer sebeptir. Sennett'in

"işe yaramazlık hissi" olarak tarif ettiği tükenme duygusundan dolayı çalışanların kendilerini sürekli güncel tutması beklenir:

Bir becerinin ömrünü düşündüğümüzde yaş, yetenek sorununa daha doğrudan temas ediyor. Eğer bir mühendisseniz, üniversitede öğrendiğiniz becerilerden kaç yıl faydalanırsınız? Bu süre giderek azalıyor. "Becerilerin tükenişi" sadece teknik işlerde değil, tıpta, hukukta veya çeşitli zanaatlarda da hızlanıyor (Sennett, 2011).

Bunun yanında belirli süreli iş sözleşmelerinin dayattığı baskılar Bourdieu'dan referans ile "sosyal sermayenin" neoliberal devletin ihtiyaçları doğrultusunda ve özellikle de etkin hizmet sunmak amacıyla faydalanılmasıyla birlikte; bağımsızlık, kendi kendini yönetme, gönüllülük, tabana yakınlık, ortak iyilik, dayanışma gibi kavramların kötüye kullanımını da beraberinde getirir. Bu da sivil toplumun değer örüntülerinin neoliberal politikalara alet edilmesinin belirgin bir göstergesi olarak karşımıza çıkar.

Rekabetçi ortamda STK yöneticileri neoliberal istihdam politikalarına uygun olarak - düşük ücret ve esnek emek- konumlanmışlardır. Yetersiz ve istikrarsız fonlar karşısında maliyetleri kısmanın tek mümkün yolu olarak ilk etapta düşük ücretler ve daha esnek istihdam politikalarına yönelmektir ki bu da STK çalışanlarının, çok ciddi ücretler kazanan üst düzey yöneticilerinin aksine, iş güvencesinden yoksun ve düşük ücretler aldıkları bir çalışma ortamına yol açmıştır. Sürekli fon garantisinin olmadığı bu çalışma ortamı genel olarak kısa dönemli sözleşmelerle personel alımına, işlerin gelip geçici olmasına, personel değişiminin yüksek olmasına, ücretlerin nadiren artmasına, tazminatların düşüklüğüne, dolayısıyla iş güvencesinden yoksun olmaya sebep olmuştur.

2021 yılında yaşadıkları hak ihlalleri sonucunda sendikalaşma sürecine giden Mavi Kalem Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği çalışanları DİSK'e bağlı Sosyal-İş sendikasında örgütlenmelerinin ardından işten çıkarılmışlardır²¹. Ücret eşitsizlikleri,

²¹ 5 Temmuz 2021 tarihli haber için: <https://www.evrensel.net/haber/437221/mavi-kalem-dernegi-iscileri-bizim-de-gonullu-olarak-calismamiz-bekleniyordu> (Erişim Tarihi: 20 Aralık 2023)

29 Eylül 2021 tarihli haber için: <https://www.evrensel.net/haber/443849/sendikalasma-hakkini-kullanan-mavi-kalem-dernegi-iscileri-cezalendiriliyor> (Erişim Tarihi: 20 Aralık 2023)

emek sömürsü, esnek mesai, güvencesiz çalışma şartları gibi hak ihlallerine ses çıkarmak isteyen sivil toplum alanında çalışan kişiler sonucunda işten çıkarılarak cezalandırılmıştır.

Benzer şekilde Hayata Destek Derneği'nde çalışan 60 kişi proje süreleri sona erdiği için sözleşme kapsamı dışında işten çıkarılmış, Dernek'e açılan işe iade davası sonucunda, Dernek davayı kaybetmiştir ve bu karar emsal niteliği kazanmıştır²². Sivil toplum alanında çalışanların yıllardır mücadele ettiği bu güvencesiz ve haksız çalışma ortamında elde edilen kazanım, geç gelen bir kazanımdır. Fakat öte yandan bu alanda hala devam etmekte olan hak ihlalleri söz konusudur.

²² 5 Mayıs 2023 tarihli haber için: <https://www.gazeteduvar.com.tr/is-mahkemesi-projenin-bitmesi-isten-cikarmanin-gerekcesi-yapilamaz-haber-1616731> (Erişim Tarihi: 8 Kasım 2023)

8 Kasım 2023 tarihli haber için: <https://www.gazeteduvar.com.tr/stk-calisanlari-icin-emsal-karar-hayata-destek-dernegi-is-davasini-kaybetti-haber-1646293> (Erişim Tarihi: 8 Kasım 2023)

3. BÖLÜM: TÜRKİYE TARİHİNDE SİVİL TOPLUM

TARTIŞMALARI

Türkiye'nin sivil toplum kuruluşları ile hikayesini anlatacağım bu bölümde öncelikle Türkiye'deki sivil toplum geleneğine değineceğim. Osmanlı'dan günümüze kadar gelen bu geleneği, Türkiye'nin sivil topluma dair yaklaşım ve algıları üzerinden değerlendirecek, sivil toplum kuruluşlarını yardım/ihtiyaç ve hizmet temelli ve hak ve savunuculuk temelli eksende değerlendireceğim. Bu kapsamda Türkiye'de sivil topluma dair paradigma değişiminin sebeplerini anlamaya, bu değişikliğin ne gibi sonuçlar getirebileceğini tartışacağım. Daha sonra sivil toplumun yakın tarihine odaklanacak, Türkiye'deki dernek ve vakıf statüsündeki sivil toplum kuruluşlarının yapılanmalarını anlamaya çalışacağım. Türkiye'nin geçmişindeki bazı duraklarda durarak bu gelişmelerin sivil toplum çalışmalarına etkilerini tartışacağım. Son olarak kuramsal çerçevede tartıştığımız neoliberalizm, maddi olmayan emek, prekarya ve STK'laşmanın izlerini Türkiye'deki yeni sivil toplum çalışmalarında süreceğim.

3.1. TÜRKİYE'NİN SİVİL TOPLUM GELENEĞİ

Türkiye'deki sivil toplum hareketini daha iyi kavramak açısından Türkiye'nin sivil topluma yaklaşımına bakmak, bu kavrama nasıl anlamlar yüklediğini anlamak gerekiyor. Çünkü bir toplumdaki sivil hareketi anlayabilmek için o toplumun kültürel geçmişindeki çeşitlilikleri görmek önem taşıyor. Sivil toplumun amaç ve değerlerinin somutlaştığı sivil toplum kuruluşlarının sahip olduğu temeller bu kültürel olguyu çözümleyebilmemiz için bize bilgi sağlayacaktır.

Sivil toplum kuruluşları farklı konularda sahip oldukları değerlere göre çeşitlilik göstermektedirler. Daha önce de belirttiğim gibi, sivil toplum kuruluşlarını yardım/ihtiyaç ve hizmet temelli ve hak ve savunuculuk temelli olarak iki grupta sınıflandırabiliriz. Amaçları doğrultusunda kesişim gösteren kurumlar elbette olacaktır, ancak bir sivil toplum kuruluşunun tanımını en kapsayıcı şekilde toplumsal sorunlara etkili ve uzun dönemli çözüm bulma sürecine aktif olarak katılan ve bu temelde de siyasi

aktörleri bu çözümleri yaşama geçirecek politikalar üretmeye yönlendirmek için çalışan farklı örgütlerin devlet denetimi dışında kurduğu ortak alan (Bikmen & Meydanoğlu, 2006, s. 39) olarak tanımlarsak, tematik olarak sivil toplum kuruluşlarını bu iki grupta toplayabiliriz. Bu bir sivil toplum kuruluşunun yalnızca hak temelinde ya da yardım-hizmet temelinde faaliyet gösterebileceği anlamına gelmemektedir. Çalışma amaçları doğrultusunda gruplar birbirileri ile kesişebilirler.

Öncelikle Türkiye'nin kültürüne geçmişten yerleşen bir miras olarak hayırseverlik ve bağışçılık geleneklerini anlamaya çalışacağım. Bu amaçla önce kısaca Osmanlı toplumunda özellikle vakıf olarak statü edinmiş sivil yapılanmaların ne amaçla ve nasıl örgütlendiğine değineceğim. Bu bağlamda Türkiye'deki yardım/ihtiyaç ve hizmet temelli sivil toplum kuruluşlarının çalışmalarını değerlendireceğim. Sonrasında Türkiye'deki hak ve savunuculuk temelli sivil toplum kuruluşlarının ne doğrultuda çalışmalar yürüttüğünü ve Türkiye'de nasıl konumlandığını anlamaya çalışacağım. Geçmişten bugüne ortaya çıkan paradigma değişimine bağlı olarak Türkiye'deki sivil toplum kuruluşlarını yaklaşım temelinde tarihsel olarak betimlemeye çalışacağım.

3.1.1. Yardım/İhtiyaç ve Hizmet Temelli Sivil Toplum Kuruluşları

Özellikle uluslararası sivil toplum kuruluşları literatürüne yerleşmiş bir kavram olan filantropi (*philanthropy*) kelimesi Yunancadan gelmekte olup “insan sevgisi”, “yardımseverlik” anlamına gelir. Geniş anlamda modern filantropi, ortak faydanın desteklenmesi için yapılan gönüllü bağış demektir. Bu bağışlar nakdi ve aynı şekilde yapılabilir olmakla birlikte bir hizmet sunma şeklinde de olabilir ve genel anlamda yoksulluğu ortadan kaldırmayı, zenginden yoksula gönüllü servet transferini ve dikey sosyal ve/veya ekonomik hareketliliği arttırmayı hedefleyen politikalar olarak anlaşılabilir (Bikmen, 2003). Bu amaç doğrultusunda çalışan kurumlar geniş bir sivil örgütlenmeler ağını, kurumsal bağışçıları ve bağışçı bireyleri içine alır.

Tarihi 15. ve 16. yüzyıllara kadar giden filantropi faaliyetleri, insanların yaşama, ibadet etme ve genişleyen dünyada kendilerini konumlandırma biçimlerini değiştirdi. Orta çağ

dünyası zayıfladıkça, ekonomik, siyasi ve sosyal yapılar da zayıfladı ve kırsal feodalizm çökmeye başladı. Bu gelişmeler toprak sahibi ile köylü arasındaki karşılıklı yükümlülükleri de değiştirerek bütün dünyada geniş hareketler yaşandı. Avrupa'da Reform hareketinin sonucunda Katolikliğin kurumsal tekelinin yok olması; Orta Doğu'da Osmanlı İmparatorluğu'nun zirveye ulaşan yayılması, Doğu Asya'da güçlü hanedanların Çin ve Japonya gibi köklü toplumları yönetmesi, küresel olarak keşifler ve modern icatlar gibi gelişmeler, eşi benzeri görülmemiş bir insan, mal, fikir ve kültür alışverişini teşvik etti (National Philanthropic Trust, 2023)²³. Tüm bu değişimler modern filantropinin yükselişinde derin bir etki yaratmış, ihtiyaçları kent merkezlerinde toplamış, bağışların bir kısmını dini gruplardan devlete ve varlıklı bireylere kaydirmiştir.

19. yüzyıl boyunca süren savaşlar, silahlı çatışmalar ve reform hareketleri yeni ideolojileri ortaya çıkarırken; sanayileşme, tarım reformları ve kentleşme gibi gelişmeler beraberinde yeni sosyal zorluklar getirmiştir. 19. yüzyılın çalkantıları, ortaya çıkan acil ihtiyaçların devletler ve hükümetler tarafından karşılanabilirliğinin çok üzerindeydi. Bu nedenle daha hızlı ve kalıcı bir etkiye sahip olmak üzere yeni filantropi gelenekleri geliştirildi. Özellikle Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri'nde dönemin milyonerleri, servetlerini kamu yararı doğrultusunda kullanmaları teşvik edildi. Böylelikle modern anlamda kurulan vakıflar, dünya çapında eğitim, sağlık, bilim ve kültür gibi alanlar üzerinde yardım ve hizmet temelli ihtiyaçları karşılamaya başladı. Bu tarihlerde kurulan ve günümüze kadar gelen bazı yardım kuruluşları şunlardır; 1863, Uluslararası Kızılhaç Örgütü (İsviçre), 1863, Darüşşafaka Cemiyeti (Osmanlı İmparatorluğu), 1868, Türk Kızılay Derneği, (Osmanlı İmparatorluğu), 1880, Ulusal Sağırlar Derneği (ABD). Filantropi hareketi 20. yüzyıl boyunca gelişmeye devam etmiş, yüzyılın önemli olayları ile değişmiştir. Yeni ulus-devletlerin büyümesi ve küresel ekonomik değişiklikler, sosyal refah alanında özel bağış ve hayırseverlik faaliyetlerini arttırmıştır. Birinci ve İkinci Dünya Savaşı sonrasındaki kriz, askerler ve siviller için para, malzeme ve hizmet açısından muazzam bir destek ve yardım akışına yol açmıştır. Böylelikle filantropi daha kurumsal ve profesyonel bir kimlik kazanmaya başlamıştır.

²³ Modern filantropi tarihi hakkında daha derin bilgi için bkz. <https://www.historyofgiving.org/introduction/> (Erişim tarihi 5.11.2023)

Modern Türkiye'den önce Osmanlı Devlet'inde filantropi amacı ile hizmet eden en önemli kurumlar vakıflardı (Bikmen, 2003). Özellikle sağlık ve eğitime yönelik harcamaların büyük bir kısmı Osmanlı zamanında vakıflar tarafından sağlanmaktaydı; okul, üniversite, hastane, aşevi gibi hizmetler vakıflar tarafından örgütleniyor ve finanse ediliyordu. Bu nedenle vakıflar Osmanlı için beşerî ve sosyal kalkınma alanında önemli katkılar yapmaktaydı.

Osmanlı Devleti'nde hem sayısal olarak hem de amaç çeşitliliği bakımından vakıf sayısı oldukça fazlaydı (Yıldırım E. , 2017, s. 23). Buradaki motivasyonu İslam inancında var olan insanlığa hizmet amacıyla servetlerini bağışlama, ölüm korkusu ve ahrete yatırım isteği, mal varlığını Sultan ve devletin hışmından korumak olarak özetleyebiliriz. Ahret inancına göre Müslüman kişi öldükten sonra dahi sevap kazanmaya devam edebilir; insanlara yararlı bilgi sağlayan, arkasından dua edilen biri olmak, ona süregiden hayır sağlayacaktır (Çizakça, 2006, s. 23). Dolayısıyla, Türk kültürüne Osmanlı'dan geçen hayır yapma, yardım etme, şifa dağıtma gibi iyilik yapma çevresinde kenetlenen bir sivil yardımlaşma kültürü bulunuyordu.

İslam inancında bulunan sadaka, fitre ve zekât gibi Allah tarafından vacip kılınmış ritüeller de Osmanlı'da insanlar arası yardımlaşmayı arttırmıştır. Hz. Muhammed'in pek çok kaynakta hayırseverlikten bahsedilirken referans verilen hadisi Müslümanları varlıklarını vakfetmeye yöneltmiştir: “*İnsan öldüğü zaman amel işlemesi kesilir. Ancak üç şey bundan müstesnadır: Sadaka-yı cariye, kendisinden yararlanan ilim veya kendisine hayır dua eden salih çocuk*” (Al-Dârimi, Mukaddime, aktaran: (Yıldırım E. , 2017, s. 25). Bunların yanında sosyal statü, yayılma politikası, veraset sisteminin karmaşıklığı gibi konular²⁴ bakımından da Osmanlı'da güçlü bir vakıfçılık sistemi bulunuyordu.

²⁴ Osmanlı Devleti'nde vakıflar ve vakıfçılık konusu çok kapsamlı bir tarih çalışması gerektirmektedir. Türkiye'deki sivil toplum çalışmalarının nasıl bir kültüre dayandığı konusunda fikir sunabilmek adına bu çalışma içinde bu konuya oldukça kısıtlı bir yer verilmiştir. Konu hakkında daha fazla bilgi edinmek için Fuad Köprülü, Ömer Lüt Barkan, Murat Çizakça, Nazif Öztürk, Bahaeddin Yediyıldız, Amy Singer gibi akademisyen ve araştırmacıların eserleri önerilir.

Osmanlı'dan gelen bu zengin vakıf mirası, Cumhuriyet'e geçiş döneminde çok korunamamış ve çok da belirgin olmayan sebeplerden kaynaklı olarak bu miras zamanla tüketilmiştir (Yıldırım E. , 2017, s. 31). Bu miras daha iyi korunabilseydi, bugün Türkiye'de çok daha güçlü bir vakıf sistemi ve sivil toplumculuk anlayışı söz konusu olabilirdi. Kısaca bu mirasın neden yok olduğunun sebeplerine değinirsek, öncelikli nedenlerden biri olarak yönetimin tek bir merkezde toplanmasını söyleyebiliriz. I. Abdülhamid'in (1725 – 1789) vakıflar için ayrı bir teşkilatlanma kurması ile başlayan merkezleşme, arkasından vakıf nezaretleri, vakıf kurulları ve en sonunda vakıfların Meclis-i Vükela (Bakanlar Kurulu) kapsamına alınması (Yıldırım E. , 2017, s. 32-33) ile vakıfların varlıkları erimiş, bu süreç vakıf kültürünün suiistimal edilmesine sebep olmuştur.

Öte yandan, Osmanlı toplumu içinde çok farklı zümreleri barındıran geniş bir toplumdur. Bu geniş toplumun her açıdan yönetimi ve refahı için güçlü vakıfçılık katkısının bulunması gerekiyordu. Bu konuda Şahin'in sözleri Osmanlı tarihinde vakıfların yerini oldukça güzel açıklamaktadır:

Osmanlı'da gündelik yaşamın ve ekonomik yaşamın hukuk aracılığıyla düzenlenmesine verilen önem ve bununla birlikte mülkiyet ve mirasın daha formel hukuksal araçlarla tanımlanmasının yaygınlaşması; imparatorluğun genişlemesiyle beraber artan ekonomik etkinliklerin getirdiği ve farklı zümrelere bir ölçüde yaydığı görece zenginlik; merkezden çevreyi kontrol etmeye yönelik dürtülerin belli dönemlerde azalmakla beraber imparatorluk tarihi boyunca sabit bir ilke olarak durması ve siyasi merkez dışındaki zümrelerin vakıf üzerinden kendi mülkiyetleri ve mirasları üzerinde daha geniş bir tasarruf arama itkileri; son olarak da, paternalist bir iktidar anlayışının öne çıkardığı hizmet sağlama dürtüsünün, ayrıca geriye muteber bir isim bırakma şeklindeki egemen kültürel idealin üst sınıf mensuplarını vakıf kurmaya yönlendirmesi. Bütün bunlar nedeniyle vakfın Osmanlı tarihi, kültürü, ekonomisi içinde çok başat bir yeri var diyebiliriz (Şahin, 2017, s. 42).

Osmanlı'daki vakıf ve sivil toplum örgütlenmelerine kısaca değinmenin ardından cumhuriyet ile gelen gelişmeleri de değerlendirmekte fayda vardır. TBMM'nin ilk yıllarında hemen her konuda hararetli çalışmalar başlamıştır. Fakat bu çalışmalar dahilinde vakıflara çok fazla yer verilmediği görülmektedir. Vakıflar konusunda daha çok laiklik ilkesi kapsamında "eğitimde ikilik olmaz" argümanı ile hazırlanan Tevhid-i Tedrisat yani "Eğitimde Birlik" kanunu kapsamında çalışmalar yapılmış, vakıflar

meselesi ilk olarak laiklik ilkesi dahilinde ele alınmıştır. Bu süreçte medreselere ait gayrimenkuller yasaya aykırı bir şekilde düzenlenen açık artırmalar ile satılmaya başlamış, Cumhuriyet'in eski vakıflarla ilgili gerçekleştirdiği yıkım, 1920'lerden 1950'lere kadar sürmüştür (Çizakça, 2000). Bunlara ek olarak 1926 Medeni Kanun'u ile kurulan yeni düzene bağlı olarak "vakıf" kelimesi yerine "tesis" kelimesi kullanılması önerilerek tekke ve zaviyeleri destekleme eyleminden uzaklaştırılması hükmedilmiştir.

Sıra dışı ekonomik ve siyasi koşulların belirleyici olduğu bu dönemde cumhuriyetin ilk kırk yılında sivil toplum konusuna temkinli bir yaklaşım izlenmiştir. Cumhuriyet sonrasında sivil toplum çalışmaları sosyal politikalar ve sosyal refah bağlamında ilerlemiştir. Sosyal hizmetler bağlamında sosyal güvenlik, barınma, sağlık, kamu hizmeti ve eğitim alanında yapılan çalışmalar doğrultusunda; hastaneler, okullar, işyerleri, fabrikalar, ulaşım hizmetleri ve kültür-sanat merkezleri yaygınlaşmış ve gelişmiştir. 1960'ların sonuna kadar süren bu temkinli ve ağır yaklaşım aile vakıfları ve ülkenin önde gelen iş insanları tarafından yıkılmaya başlamıştır. Vehbi Koç (Vehbi Koç Vakfı, 1969), Hacı Ömer Sabancı (Hacı Ömer Sabancı Vakfı, 1974), Durmuş Yaşar (Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 1974), Nejat F. Eczacıbaşı (Dr. Nejat F. Eczacıbaşı Vakfı, 1978) gibi kişilerin kişisel varlıklarını toplumsal kalkınmaya ve iyileştirmeye vakfederek ülkenin gelişmesine destek olanları ve bürokratların uzun uğraşları sonucu hazırlanan 903 sayılı Yeni Vakıflar Kanunu 24 Temmuz 1967 günü Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (12655 no'lu Resmî Gazete)²⁵. Bu tarihten itibaren Türkiye'de adını hala andığımız en köklü sivil toplum örgütlerinin temelleri atılmıştır.

Türkiye'nin sivil toplum geleneği ağırlıklı hayır ve yardım kuruluşlarına dayanmaktadır. Ancak özellikle 12 Eylül 1980'de yapılan askeri darbenin ardından siyasi parti, dernek ve sendikaların kapatılması, başta anayasa olmak üzere temel hak ve özgürlüklerle ilgili yasaların iptal edilmesi, toplum üzerindeki baskıcı-otoriter uygulamaların yoğunlaşması ve gözaltında ve cezaevlerinde işkence ve kötü muamelelerin had safhaya ulaşması

²⁵Resmî Gazete, 24 Temmuz 1967, Sayı: 12655, s. 24. Bu Kanunun altıncı maddesinde öngörülen tüzüğün, Kanunun yürürlüğe girmesinden (24 Temmuz 1967) itibaren altı ay içerisinde, yani 24 Ocak 1968'e kadar hazırlanması belirtildiği halde, bu tüzük, iki buçuk senelik bir gecikme ile, ancak 25 Temmuz 1970 tarihinde 7/1066 karar sayısı ve "Türk Medeni Kanunu Hükümlerine Göre Kurulan Vakıflar Hakkında Tüzük" adıyla yürürlüğe konulabilmiştir (Resmî Gazete, 21.8.1970, Sayı: 13586, s. 2-5) aktaran: (Yıldırım E., 2017)

nedeniyle oluşan ağır tahribatın giderilmesine ve toplumun duyarlı olmasına katkıda bulunmak amacıyla hak temelli kuruluşlar ortaya çıkmış, 1980 askeri darbesinden 2000'lerin ortasına kadar hak temelli sivil toplum kuruluşlarının etkin görünürlüğü devam etmiştir. Fakat bu süreçte bir paradigma değişiminden bahsetmek çok mümkün değildir. Türkiye'nin sivil toplum alanından ağırlıkla yardım ve hayırseverlik doğrultusunda çalışmaları devam etmektedir.

3.1.2. Hak ve Savunuculuk Temelli Sivil Toplum Kuruluşları

Hak temelli yaklaşım uluslararası haklar sistemi kapsamında temel, sosyal, ekonomik ve kültürel alandaki insan hak ve özgürlüklerinin yanı sıra hayvan hakları, çevre hakları, doğa hakları gibi geniş bir çerçeveyi kapsar. Hak temelli yaklaşım bu hak ve özgürlüklerin tanınması, korunması ve güvence altına alınmasını amaçlayarak, insanların bu haklardan haberdar olmaları, hak sahiplerinin haklarından mahrum bırakılmamaları ve haklarını aktif ve özgür biçimde kullanabilmeleri için çalışmalar yürütür.

Hak ve savunuculuk temelli yaklaşım ile çalışan kurumlar, evrensel olarak tanınan insan haklarını ve temel özgürlükleri geliştiren, koruyan bireyler ve gruplardır. İnsan hakları savunucuları, medeni ve siyasi hakların geliştirilmesi ve korunmasının yanı sıra ekonomik, sosyal ve kültürel hakların geliştirilmesi, korunması ve gerçekleştirilmesi için de çalışırlar. Ayrıca yerli topluluklar gibi grupların üyelerinin haklarını teşvik eder ve korurlar (Avrupa Konseyi, 2023)²⁶. Hak temelli yaklaşım ayrıca henüz hak olarak tanımlanmayan bir konunun tanınması için yürütülecek lobi ve savunuculuk çalışmalarından, mevcut tanınan ve yerleşik bir haktan mahrum kalanlara yönelik oluşturulacak ve gerçekleştirilecek acil eylem planlarına kadar, hak alanlarının tüm açılardan geliştirilmesine yönelik bütün tutum ve çalışmaları kapsar (Günçakın, 2019, s. 2). Hak temelli yaklaşımı benimsemiş sivil toplum örgütleri, hakkını savundukları

²⁶ Avrupa Konseyi insan hakları bağlamında tematik çalışmalar ve raporlar sunmaktadır. Komisyon, tavsiye ve önerilerde bulunarak üye devletlerin bu konudaki yükümlülüklerini yerine getirmelerine yardımcı olur. İnsan hakları savunucularının çalışma ortamları ve risk altındaki kişilerin durumları ile ilgili konuları yetkililerle diyalog yoluyla ve medya da dahil olmak üzere kamuoyu önünde gündeme getirir. Avrupa Birliği ile müzakereci konumda olan Türkiye'de insan hakları temasında yayınlanan rapor ve yürütülen çalışmalar için bkz. <https://www.coe.int/tr/web/commissioner/human-rights-defenders> (Erişim tarihi: 9.12.2023)

grupların kendi faaliyetlerini ve kararlarını yönlendirebilmeleri için onların katılımını sağlamaya çaba gösterirler ve katılımcı yaklaşımları örgütsel yapılarına dahil etmeye çalışırlar. Bu bağlamda savunuculuk çalışmaları örgütlerler. Kamu çıkarları için yapılan savunuculuk, özellikle yasalarda değişiklik yapmayı amaçlar. Lobicilik faaliyetleri ve büyük ölçekli kampanyalar ile geniş bir kamu yaratarak kamusal alanın ve yurttaşlığın sınırlarını genişletmeyi hedeflerler (Aksakoğlu, 2009, s. 6). Hak temelli sivil toplum kuruluşları böylece, hakkını savunduğu toplulukları, haklarını talep edebilmeleri için desteklerken, talepleri yerine getirecek mekanizmaları de desteklerler, eleştirir ya da değiştirebilirler. Uluslararası Af Örgütü ve Greenpeace'in çeşitli alanlarda yürüttüğü çalışmalar savunuculuk faaliyetlerine örnek verilebilir.

Hak temelli yaklaşım daha çok dışlanmış veya marjinalleştirilmiş kesimlere dikkat çeker. Çünkü bu gruplar haklarının ihlal edilmesi riskiyle daha fazla karşı karşıya olan gruplardır ve bu grupların haklarının güvence altına alınması için çalışmalar yürütülür. Hak temelli yaklaşım aynı zamanda katılımın genişletilmesini ve derinleştirilmesini amaçlar. İhtiyaç duyulan politikaların veya yasal çerçevenin katılımcı bir yolla geliştirilmesine yardımcı olarak ve ulusal ve yerel düzeyde katılımcı ve demokratik süreçlerin oluşturulmasını teşvik eder (Salman, 2019). İnsan hakların temelinde çalışan hak ve savunuculuk temelli kurumlar, yoksulluk, adaletsizlik, çatışma ve marjinalleştirme gibi insan onuruna ve iyilik haline zarar veren meselelerle mücadele edilirken aynı zamanda tüm insanlar için insan haklarının savunuculuğunu üstlenirler. Bu yaklaşım politikaların geliştirilmesi sürecini daha şeffaf hale getirerek ve hakların ihlal edilmesi durumunda gerekli hukuki sürecin başlatılmasını sağlar.

Türkiye'de hak temelli sivil toplum kuruluşları 1980 sonlarında farklı hak alanlarında çalışmalara başlayarak görünür hale gelmişlerdir. Amacı "insan hak ve özgürlükleri konusunda çalışmalar yapmak" olarak formüle edilen İnsan Hakları Derneği (İHD) 17 Temmuz 1986'da işkencenin önlenmesi ve işkenceye maruz kalmış kişilerin tedavi ve rehabilitasyonuna yönelik neler yapılabileceğine dair çaba ve çözüm üretmek amacıyla Türkiye İnsan Hakları Vakfı 1990'da kurulmuştur.

1999'da Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne resmi aday ülke olarak tanınması ve 2005'te katılım müzakerelerinin başlaması, hak temelli sivil toplum kuruluşlarını güçlendiren düzenlemelerin değiştirilmesini de kolaylaştırmıştır. Bu siyasi değişimlerle birlikte, hak temelli birçok kurum, toplumsal sorunlara ve krizlere karşı hem siyasi alanda hem de örgütlenme anlamında aktif aktörler haline gelmiştir. Özellikle, göç sorunu, kadın hakları, LGBTQ hakları, çevre, demokratik haklar gibi konularda sivil toplum kuruluşları aktif bir rol almaya başlamışlardır. Öte yandan, Türkiye'de artan hak ihlalleri, işsizlik ve krizler nedeniyle hak ve savunuculuk çalışmalarında artış olmuştur. Sivil Toplum Geliştirme Merkezi, Türkiye'de hak temelli faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarının on iki ayrı tematik alanda sorunlarla karşılaştığını belirlemiştir. Bu tematik alanlar; insan hakları, toplumsal cinsiyet, çevre, çocuk hakları, engelli hakları, gençlik, kültürel haklar/kültür-sanat, HIV ile yaşayan bireylerin hakları, hayvan hakları, yaşlı hakları, mülteci hakları ve kent hakkı olarak ortaya çıkmıştır (Gökmen, 2011).

Türkiye'nin sivil toplum alanında görece sabit fikirli olmasının sebebinin Zafer Yörük (2022) ve Reyhan Ünal Çınar-Tanıl Bora'dan (2022) ödünç alarak *Kulturkampf* yani *kültür savaşı* kavramından yola çıkarak açıklayabiliriz. *Kulturkampf* terimi, adını on dokuzuncu yüzyıl sonlarında Otto von Bismarck'ın Katolik Alman kurumlara ve kitlelere karşı yürüttüğü laiklik mücadelesinden almaktadır (Yörük, 2022). Kültür savaşının; yirminci yüzyıl içlerine kadar uzanan dinamik bir dönem olarak düşünmek gerektiğini iddia eden Manuel Borutta'ya göre sekülerleşme siyaseti ve teorisi bir bakıma *Kulturkampf* tan doğmuş, en azından onunla şekillenmiştir (Borutta, 2010, s. 415, aktaran: (Çınar & Bora, 2022, s. 15).

Benzer şekilde Cumhuriyet'in ilanından sonra yapılan inkılaplar doğrultusunda eğitimin dini otoritelerden ayrılması, tekke ve zaviyelerin kapatılması, tarikat ve cemaat yapılarından uzaklaşarak özellikle eğitim ve gündelik hayatta İslami düzenlemelerin kaldırılması konusunda laiklik ilkesine bağlı olarak çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Çınar ve Bora'nın aktarmış olduğu gibi (2022), Mümtaz Turhan, *Kültür Değişimleri* (1951) isimli eserinde *Kulturkampf* sorunsalını, Cumhuriyet inkılaplarının yukarıdan-aşağı dayatmacı ve batı taklitçisi modernizme karşı, yerli kültüre uyarlanmış muhafazakâr bir modernleşme stratejisi olarak tanımlamıştır (Çınar & Bora, 2022, s. 19). İlk strateji

"mecburi kültür değişimleri", ikincisi ise "serbest kültür değişimleri"dir. Serbest kültür değişimlerinde, modernleşmenin etkileri, işlevler ve faydalar açısından kendiliğinden benimsenir. Mecburi kültür değişimleri ise iktidara sahip bir zümrenin yabancı bir kültürü veya bunun unsurlarını kendi cemiyetine zorla kabul ettirmeye çalışmasıdır. Bunu fazla zorlamadan *Kulturkampf* icraatları olarak tercüme edebiliriz (Çınar & Bora, 2022, s. 19). Turhan'a göre mecburi kültür değişimlerine tabi olan en kuvvetli milli birlik bağı yerine geçen din, "manası tahrif edilmiş bir laiklik anlayışı ile toplumsal dokuyu tahrip etmiştir (Turhan, 2017, s. 433, aktaran: (Çınar & Bora, 2022, s. 20)." Turhan, Batı medeniyetinin esas unsurlarının ilim, teknik, insan haklarını teminat altına alan hukuk ve hürriyet olduğunu idrak edemeyen *Kulturkampf* siyasetinin, modernleşmeyi batılılığının kültürel görünümünde arayan yanlış bir Batılılaşma olarak görür.

Bu doğrultuda, 1950'ler itibariyle milliyetçi-muhafazakâr bir eğilim gösteremeye başlayan İslam, milli ve manevi değerlerin ön plana konulduğu bir anlayış olarak benimsenmeye başlamıştır. Dindar kesimler dini referansları sadece özel hayatla sınırlandırmayarak kamusal alanda da etkili olabileceğini, İslam'ın siyasal bir alternatif oluşturabileceği kanaatini beslemiştir. Böylece kamusal alanda görünürlüğü giderek artan Müslüman kesimlere yönelik olarak İslami romanlar, filmler, müzik ve gazeteler gibi kültürel araçlardan, İslami kıyafet ve moda gösterileri gibi alternatif tüketim biçimlerine ve şehirde yaşamının İslamlaşmış biçimlerine, yani alkollü içki satmayan haremlik-selamlık olarak ayrılabilen otel ve restoranlara varan yeni bir alan yaratılmıştır (Göle, 2000, s. 34). Bu alan laik ve batılı yaşam tarzına alternatif olacak biçimde İslami bir *habitus*'un yanı sıra, neoliberal düzene entegre olmaya dönük bir "piyasa İslamı"nın da ortaya çıkması anlamına gelmektedir (Çınar & Bora, 2022, s. 23). Nitekim, yeni dindar girişimciler rekabet odaklı piyasa şartlarına uyum sağlamak adına geleneksel İslamcılığın "kanaatkâr" söyleminden uzaklaşarak, yeni bir piyasa anlayışını benimsemişlerdir. Bu anlayışa göre; geleneksel İslam'da dünyevi şeylere tamah etmeme anlayışı doğrultusundaki sade yaşam tarzının aksine, tüketim açısından zenginliğin öne çıkarıldığı, sermaye açısından ise giderlerin en düşük, karın ise en yüksek seviyede tutulmaya çalışıldığı bir şirket ideali öngörülür. Benimsenen bu ideal, aynı zamanda minimal devlet anlayışını da destekler. Zira neoliberal düzlemde, rekabet piyasaya göre değil, piyasa adına, hatta piyasa için uygulanan bir ilke olarak kabul edilmektedir (Çınar & Bora, 2022, s. 24). Bu yüzden bireysel çıkarlardan ziyade ekonomik büyümeye

odaklanıldığında devletin işleyişi ve düzenlenişi de piyasaya ekonomisince belirlenmektedir. Bu anlamda devletin küçülmesi sosyal hak ve adalet anlayışında kısıtlamalara, yani eşitsizliğe sebep olur; çevre, altyapı, sağlık gibi alanların kamu görevi olmaktan çıkarılıp özelleştirilmesi ile metalaştırma mantığına indirgenmektedir. Bu aşamada devreye ya özel kurumlar ya da yukarıda bahsettiğim gibi sivil toplum kuruluşları girecektir. Zira bu süreçte tarikat ve cemaatler büyüyerek piyasaya eklemlenmeye ve ekonomik sermayelerini büyütmeye başlamış, gelenek ve göreneklerin yeniden uyarlandığı, muhafazakâr bir elitler grubu ortaya çıkmıştır. İslami sermayenin parladığı ve sivil toplum alanını da ele geçirmeye başladığı bu dönemde, dinar ve muhafazakâr yaklaşımları olduğu bilinen Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği (MÜSİAD) 9 Mayıs 1990'da kurulmuştur. 1998'de Gülen Cemaati'ne yakınlığı ile bilinen (Çınar & Bora, 2022, s. 23) Anadolu Aslanları İş Adamları Derneği (ASKON) kurulmuştur²⁷.

Bu konuya sosyal haklar ve sosyal hizmet temelinde baktığımızda, sosyal devlet pratiği anlayışından uzaklaşırken, meta ekonomisi birtakım sosyal politika uygulamalarını da içerecek şekilde genişlemiştir. Yeni sosyal politika anlayışında “sosyal yardım” yaklaşımı öne çıkarken, neoliberalizmin müşteri-yurttaşları dışında kalan yoksul kesimleri, piyasaya yeniden entegre etmek için yine “yardım” aracı kullanılmıştır.

Türkiye'nin neoliberal dönüşümünde, zorunluluktan gönüllülüğe doğru bir kayış olduğu gibi kolektif ve genel olandan bireysel ve özel olana doğru bir kayış da söz konusudur. Devlet merkezli olmaktan, STK veya özel kuruluş merkezli olmaya doğru olan paradigma değişimi, devletin sosyal güvenlik alanındaki rolleri de dahil olmak üzere yavaş yavaş, ama kararlı bir biçimde belediyelere, yerel yönetimlere, cemaatlara ve STK benzeri yapılara devredilmiştir. Böyle bir değişimin ortaya çıkışı sosyal ve müdahaleci bir devlet anlayışından vazgeçilmesiyle ve toplumsal yaşamın piyasalaştırılmasıyla yakından ilgilidir (Durmaz, 2016, s. 153).

²⁷ Kapsam ve kaynak bakımından Türkiye'de İslami sermayenin ivme kazandığı dönem olan 1990'lardaki sivil toplum yapılanmaları, dernek, vakıf, devlet ve toplum ilişkileri ayrıca araştırılmaya değer bir konudur. 28 Şubat süreci öncesi ve sonrasında yaşanan gelişmeler, Türk-İslam sentezinin kültürel ve sosyal etkileri, İslami sermaye ve sivil toplum ilişkileri bu dönemin ruhuna genel olarak çok açık bir biçimde yansımıştır.

Bir yandan demokratik değerlerin ve insan haklarının gelişmesi ve işçilerin siyasal açıdan güçlenmesi, diğer yandan da yoğunlaşan ekonomik faaliyetler ile yaratılan maddi değerlerin artması, temel hak ve özgürlüklerin tüm topluma yayılmasını mümkün kılmıştır. Bunun yanında yeni yüzyıl ve yeni bir nesil ile haklar ve savunuculuk eğilimleri artmış, bu eylemleri yeni teknoloji araçları da kolaylaştırmıştır. Fakat, neoliberal görüşlerin de etkisiyle, devletin rolü ve sivil toplum kuruluşlarının rolü arasında bir muğlaklık doğmuştur. Sivil toplum kuruluşlarının sosyal konular üzerinde daha fazla rol yüklenerek çalışmalar yapması, bir noktada bu kurumların hem piyasanın kar elde etme amacına eklenmesine sebep olmuş hem de sosyal değer yaratma ilkesi ile ilerleyen bir yapıda faaliyet göstermelerini gerektirmiştir. Kuruluş sebebi ve çalışma alanı her ne olursa olsun, sivil toplum kuruluşları yeni dönemde beliren ihtiyaçları devleti tamamlayarak ve katkı sunarak karşılamak yerine, daha önce çeşitli devlet kurumları tarafından yerine getirilen hizmetlerin bizzat üstlenicisi olarak daha doğrudan roller oynamaya başlamıştır. Böylelikle sivil toplum kuruluşları sundukları hizmetleri hükümete “satmak” için kıyasıya rekabete giren hizmet “sağlayıcıları” ve “üstlenicileri” haline gelmiştir (Sarıipek, 2017, s. 89). Dolayısıyla sivil toplum kuruluşlarının hak temelli yaklaşımları özellikle neoliberal politikaların güç kazandığı son dönemde doğrudan ve ciddi bir şekilde sarsıntıya uğramıştır. Devletin sorumluluklarını farklı aktörlere devretmesi, devleti ikame eden yeni yapıları şekillendirmiş, hak temelli sosyal paradigmadan, hayırseverlik/yardımseverlik temelli paradigmaya doğru geçişe zemin hazırlamıştır. Vatandaşlık hakları temelinde yasal olarak tanımlanan ve doğrudan görünmeyen geniş bir toplumsal iş birliğine dayanan hak temelli yaklaşım, bu yeni durumda yerini minnet ve vicdan duygusuna ve düzensiz uygulamaların ortaya çıkmasına bırakmıştır.

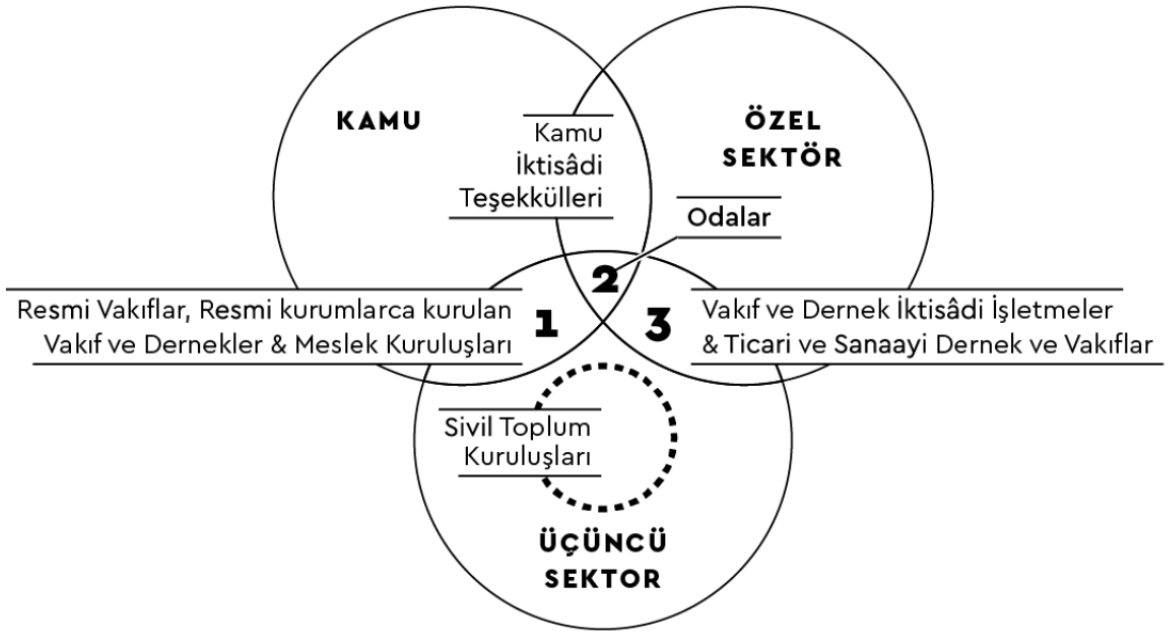
Sonuç olarak güçlü bir hayırseverlik ve vakıf kültürüne dayanan Türkiye’deki sivil toplum çalışmaları, meydana gelen demokratik gelişmeler ve sosyal hareketler doğrultusunda hak ve savunuculuk temelinde çalışmalar yürütmüştür, halen daha da yürütmektedir. Ancak neoliberal uygulamaların etkisi ile, sivil toplum çalışmaları piyasa odaklı, devletin rolünü üstlenen hizmet sağlayıcılara dönüşmüştür. Büyük göç hareketlerinin de etkisiyle ülkede artan “projecilik” sivil toplum çalışmalarında hak temelli yaklaşımdan, yardımseverlik-hizmet sağlayıcı temelli yaklaşıma doğru bir geçiş yaratmıştır. Bu paradigma değişimi sivil toplum kuruluşlarının hesap verebilirlik ve

şeffaflık ilkelerinin aşınmasına ve STK'ların taktik ve strateji değişikliklerine sebep olmuştur. Neoliberal ekonomi politikalarına bağlı olarak kaynak geliştirme ve sürdürülebilirlik adına kurumlar, donöre ve yabancı fonlara daha fazla bağımlı hale gelmişlerdir.

3.2. TÜRKİYE'DE SİVİL TOPLUMUN YAKIN TARİHİ

Türkiye'deki çağdaş sivil toplum hareketinin fotoğrafını çekmek, şimdiye kadar anlatmaya çalıştığım üzere, pek de kolay olmamıştır. Bunun hem köklü bir tarihe dayanarak çok fazla değişim durağına uğraması, hem de idari ve hukuki anlamda yönetimi çok kolay bir yapılanma olmaması gibi sebepleri bulunmaktadır. Bu noktaya kadar çağdaş sivil toplum hareketi ve filantropi eylemlerinin yolunda gitmesinin aslında tek bir şeye dayandığını ifade edebiliriz: maddi kaynaklar. Türkiye'deki vakıf, dernek gibi sivil toplum kuruluşlarının memnuniyetsizliği temel olarak parasızlıktan kaynaklanmaktadır. Bu parasızlığın temel nedeni ise sivil toplum yapılanmalarının büyük bir bölümünün aslında vakıf veya dernek statüsünde olmamasıdır. Basitçe bir vakfı, vâkıfın, öngördüğü hayır faaliyetini ilanihaye sürdüreceği geliri sağlayacak nitelik ve nicelikteki bir mal varlığını vakfederek kurduğu hayır müessesesi olarak tanımlayabiliriz (Yıldırım E. , 2017, s. 66). Sivil toplum kuruluşlarının çoğu sürdürülebilir gelir noktasını göz ardı ederek, gelirlerinin çoğunu başka bir kuruluştan gelecek olan destek ve fon gibi kaynaklara bağladıkları için varlıklarını sürdürebilmek adına sürekli kaynak yaratmak ya da bağış toplamak zorundadır. Bu nedenle aslında Türkiye'de faaliyet gösteren birçok örgütün "sivil" veya "toplum" kavramıyla doğrudan ilişkisi bulunmamaktadır.

Erdal Yıldırım'ın Türkiye'de faaliyet gösteren sivil kurumları gösterdiği tablo durumu daha iyi özetlemektedir (Tablo 4).



Tablo 4. Türkiye ve Üç Sektör (Yıldırım E. , 2017, s. 67)

Tabloda görüldüğü üzere Üçüncü Sektörün diğer iki sektörle hiçbir ilgisi olmayan bölümü bütün olarak değil, yalnızca bir alt kümesi “Sivil Toplum Kuruluşları” (STK) olarak tanımlanmıştır, ancak diğer sektörlerdeki kurumlar da sivil toplum kuruluşu olarak faaliyet yapabilmektedirler. Statüsü dernek, vakıf, oda, birlik olan her cins ve büyüklükte kuruluşun kendisini STK olarak tanımlamasının bir sakıncası olmadığı düşünebilir. Ancak bu durumun hem kamuoyunun genel olarak STK'lara bakışı, hem de STK'ların odak noktaları ile alakalı olumsuz sonuçları olabilir. Sağlıklı bir demokraside farklı grupların kendi çıkarlarını samimi ve uzun vadeli toplumsal huzur ve refah hedefini kaybetmeden savunmaları olumlu sonuçlar doğurur. Ancak özü itibarıyla “çıkar / baskı” grubu olan bir topluluk “Ben bir sivil toplum kuruluşuyum” derse burada sorunlu bir durum ortaya çıkar. Kavramların geçirgen olduğu Türkiye’de bu tip sorunların yaşanması daha kolay ve sonuçları daha etkili olabilir. Bunun en olumsuz yan etkisi de kamuoyunun sivil toplum kavramıyla ilgili olarak muhtemelen zaten var olan şüphe ve endişelerinin artması şeklinde karşımıza çıkar (Yıldırım E. , 2017, s. 67-68).

Yukarıdaki kümelerden de anlaşılacağı üzere devletin, özel sektörün ve sivil inisiyatifin eliyle pek çok alanda pek çok amaç için hizmet veren kuruluş bulunmaktadır. Bu kuruluşların birbirinden ayrımı farklı yönetim ve yönetişim biçimlerine, farklı

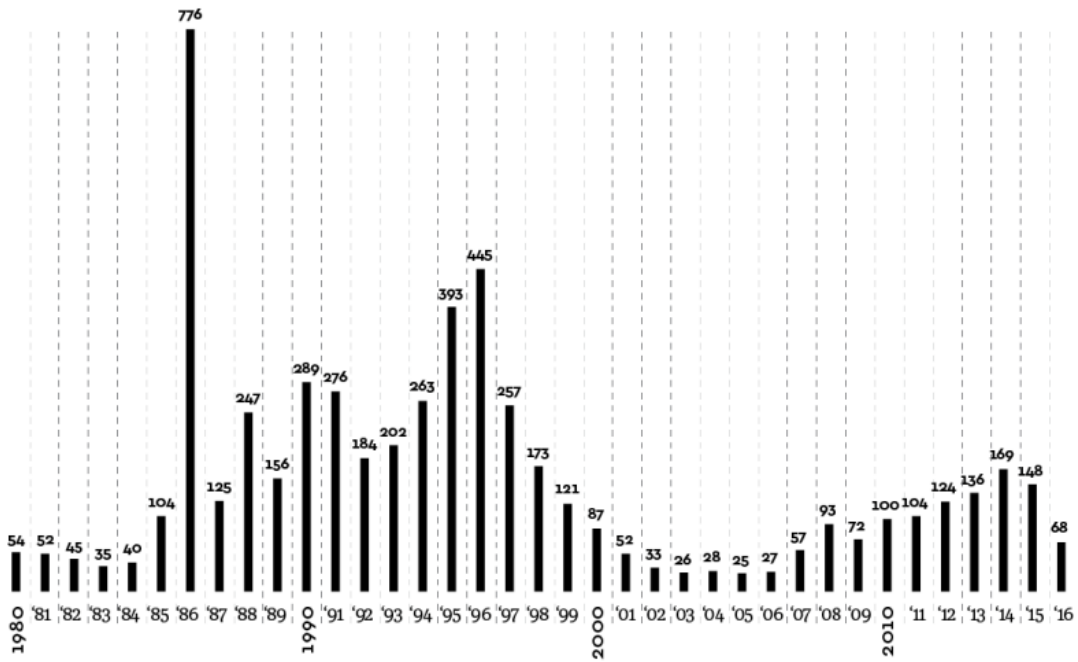
muhasebe ve finansal sistemlere ve farklı amaçlara sahip olmalarıyla birbirinden ayrılabilir. Bu derinlemesine analize bu çalışma kapsamında yer verilmeyecektir. Bu tezin kapsamı yukarıdaki tabloda “üçüncü sektör” olarak belirtilen sivil toplum kuruluşlarıdır.

En geniş ve en güncel anlamıyla sivil toplum kuruluşları, devlet ve özel sektörden bağımsız olarak çalışan kurumlardır. Sivil toplum kuruluşları, siyasi ve iktisadi alanlarının dışında sosyal, kültürel, sanatsal, eğitim, toplumsal haklar, ayrımcılık karşıtı gibi çalışmalar yürüten, gönüllülük esasına dayalı kamu sisteminin parçası olmadan, kamu kurumları ve özel sektörden bağımsız özerk kuruluşlar olarak tanımlanabilir (Yıldırım İ. , 2004). Bu noktadan hareketle sivil toplum kuruluşları, kapsamı oldukça geniş bir alanda faaliyet gösterirler. Hayır kurumlarından, yerel örgütlenmelere, insan hakları derneklerinden, meslek kuruluşlarına, kadın sığınma evlerinden, çocuk işçiliği ile mücadele derneklerine, kadın girişim kooperatiflerinden, mülteci hakları konusunda çalışan örgütlenmelere kadar farklı temalarda çalışmalar yürütürler.

Korten'e göre (1987, s. 147) sivil toplum kuruluşları belli aşamalardan geçerek kurumsal bir yapıya kavuşurlar. Bu aşamalar üç adımda düzenlenmiştir. İlk aşama acil durumlarda sivil toplum kuruluşlarının ihtiyaç sahiplerine bir an önce yardım eli uzatması olarak tanımlanan yardım evresidir. İkinci aşama, faaliyet alanlarının bireysel ve aile temelinden çıkarılıp yerele yayıldığı ve kendi kendine yetme evresidir. Üçüncü aşama ise sivil toplum kuruluşlarının bölgesel ve ulusal çapta faaliyetler yürütmeye başlayarak kurumsallaşmasıdır. Bu aşamalar kurumların misyonlarına ve barındırdıkları değer ve amaçlara göre değişiklik gösterebilir.

Türkiye'deki çağdaş sivil toplum anlayışı yukarıda da belirtildiği gibi Yeni Vakıflar Kanunu'nun 1967'de yürürlüğe girmesi ile başlamıştır. Bu tarih itibariyle Türkiye'de faaliyet gösteren sivil örgütlenmelerin sayısında da dramatik değişimler yaşanmıştır. 1967-1980 yılları arasında Türkiye'de devam eden siyasi hareketlilik, kültürel ve sosyal alanda eşitlik, özgürlük, farklılık gibi temalar üzerinden yeni arayışlar başlamış ve bu durum Türkiye'de sivil toplumun gelişmesine katkı sağlamıştır. Öte yandan 1970'lerdeki sağ-sol kutuplaşması sonrasında sivil alan ağır baskı altına alınmış, aşırı siyasallaşmanın

yaşandığı bu süreç dernekler ve vakıflar için zor bir dönemin başlangıcı olarak kabul edilmiştir. Türkiye siyasetindeki bu karmaşa ve kutuplaşma 12 Eylül 1980 askeri darbesine kadar devam etmiştir. 1980 askeri darbesinden sonra yürürlüğe giren 1982 Anayasası, birçok alanda olduğu gibi sivil toplum alanı için de kuşatıcı bir dönemi başlatmıştır. 1980'den 1986 yılına varıncaya kadar sivil toplum alanında sıkı bir baskı rejimi hâkim olmuş, dernek kurma ve derneklere üyelikler sıkı yönetim kontrolüne bırakılmıştır (Narlı, 2002).



Tablo 5. Yıl İçinde Kurulan Yeni Vakıfların Yıllara Göre Dağılımı, Vakıflar Genel Müdürlüğü, (Yıldırım E. , 2017)

Tablodan takip edilebileceği üzere tarih çizelgesinde iki önemli yükseliş noktası bulunmaktadır. Birincisi 761 vakıfla 1986 senesi, ikincisi 427 vakıfla 1996 senesi. Birincinin nedeni 1980 darbe döneminde ertelenen talebin yerine getirilmesidir. İkincinin nedeni ise yasa yoluyla kurulan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları'nın faaliyete geçmesidir. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma (SYD) Vakıfları, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu hükümlerine istinaden Kanunun amacına uygun faaliyet ve çalışmalar yapmak üzere her il ve ilçede Türk Medeni Kanunu hükümlerine göre kurulmuştur (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023).

Türkiye’de sivil toplum çalışmaları, 1980 sonrasındaki sayısal artışın yanında, iç ve dış dinamiklerin etkisiyle akademik, toplumsal ve siyasal söylemler bağlamında da gittikçe daha fazla çeşitlilik göstermeye başlamıştır. Sivil toplum faaliyetleri ülke genelinde artarken; sivil toplum kuruluşları da toplumsal değişimin önemli aktörleri konumuna yükselmiştir (İçduygu, Meydanoğlu, & Sert, 2011, s. 45).

1980'lere kadar öncelikle demokrasiye geçiş, sonrasında siyasi yaşamın sağ-sol eksenini üzerinde organize olmaya başlaması ve ardından ekonomik hayatın belli bir seviyeye kadar liberalleşmesi gibi yeni gelişimler, kültürel ve toplumsal yaşam alanında devletten bağımsız bir sivil toplumu getirmede (Özbudun E. , 2000). Daha doğrusu getiremedi. Türkiye’de sivil toplumun demokratikleşmesi için önemli bir alan, farklı sivil toplum örgütlerinin de sivil hak ve özgürlükler temelli yeni örgütsel yaşamın aktörleri olarak ortaya çıkması ancak 1980’lerde Türkiye’de meydana gelen köklü ekonomik ve kültürel değişikliklerin bir sonucu olarak gerçekleşebilmiştir (Keyman, 2006, s. 27).

1980'lerden sonra Türkiye’de toplumsal gelişim ve barışa dönük uygulamaların sürdürülebilir ekonomi ve demokratikleşme açısından somut sonuçlar yaratması için önemli adımlar atılmıştır. Bu süreçte sivil toplum; sorunlu konular açısından iletişim ve müzakere alanı, siyaset dışı bir hareket alanı ve toplum-devlet-birey denkleminde demokratik düzenlemeler için bir kamusal alan sağlamıştır. Bu katkının önemi yadsınamaz (Keyman, 2006, s. 10). Bunu geliştirmek ve yapılan uygulamaları daha örgütlü bir biçimde ortaya koymak amacıyla da sivil toplum kuruluşları bu süreç içinde çalıştıkları konular bağlamında farklılık ve çeşitlilik göstermiştir. Bu çeşitlilik doğrultusunda, açılan yeni sivil toplum alanı Türkiye'deki demokratik değerlerin içselleştirilmesine de katkı sunmuştur. Ayrıca Türkiye'deki sivil toplum hareketi dünyada artan sivil toplum hareketlerinden bağımsız olarak da değerlendirilemez. Zira küreselleşen dünya içinde değişen ve dönüşen Türkiye'nin yakın tarihinin önemli bir aktörü olan sivil toplum, çalışma ve hareket alanları içinde giderek küreselleşen bir nitelik kazanmıştır.

Neoliberalizmin artan etkilerini ve sonuçlarını sermayenin ve kültürün küreselleşmesinden bağımsız olarak düşünemeyiz. Toplumların ekonomik, sosyal ve kültürel olarak gün geçtikçe daha fazla birbirine bağlanması ve hatta ulus-devletlerin sınırlarının geçirgenliğinin artması ile, siyasetin yerleşik, yerel, ulusal koşulları giderek zayıflamaya başlamıştır. Bu yüzden özellikle 1980’lerden sonra siyaseti ve ekonomiyi artık sadece ulusal bağlamda düşünemeyiz. Sosyal ve politik değişimlerin açıklamasını sadece ulusal kimliğe, ulusal ekonomiye ya da ulus-devlete bağlamak yetersiz olacağı gibi yanlış da olacaktır. Zira ekonomik küreselleşme ulus-devletlerin egemenliğini ve otoritesini zayıflatırken, kültürel küreselleşme ise (Özbudun & Keyman, 2002) kimlik politikalarına ve demokratikleşme talep ve adımlarına zemin hazırlamıştır. Tüm bu gelişmelere koşut olarak, dünyadaki sivil toplum hareketlerinin de küreselleşmeden etkilendiğini belirtmekte fayda vardır.

Türkiye, 12 Eylül 1980 askeri müdahalesinden sonra öncelikle güçlü devlet geleneğini yavaş yavaş terk etmeye başlamış, daha sonra liberal ve serbest bir rejime doğru, demokrasi hareketlerine ve Avrupa’nın da etkisiyle her alanda hissedilen hızlı bir sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasi değişim sürecine geçmiştir. Bu değişimlerde en çok etkisi hissedilen şey de karşıt bir kamp olarak İslam’ın siyasi, ekonomik ve kültürel ilişkilerde yeniden önemli bir rol oynamaya başlaması olmuştur. İslami söylem siyasallaştıkça ve “siyasal İslam” Türk siyasetinin belirleyici unsurlarından ve güçlü aktörlerinden biri haline geldikçe Türkiye’nin siyasi ortamında radikal bir değişim meydana gelmiştir (Özbudun E. , 2000). Bu aynı zamanda ekonomi politikalarının, sermayenin ve sermayedarların da İslami söylem ve değerleri yücelttikleri, etkisini arttırdıkları bir geçişe kapı aralamıştır. Aynı şekilde entelektüel yaşamın, sivil toplum kuruluşlarının yapılanması ve faaliyetlerinin ve de bunun yanında popüler kültür ve tüketim kalıplarının da İslamî sembollere, dini kimlik geleneklerine maruz kalmaya başladığını görürüz. Böylece özellikle 1980’lerin sonlarında ve ağırlıklı 1990’larda “kültürel İslam”ın Türkiye’de sosyal ve kültürel hayatı şekillendirmeye başlamıştır (Özbudun E. , 2000).

Ekonomik, politik ve toplumsal düzlemde Batı merkezli modernleşmeyi benimseyen Türkiye için sivil toplum artık önemli bir aktör olarak hem ulusal alanda hem de uluslararası alanda varlığını gösteremeye başlamıştır. Fakat yirminci yüzyılın başında

başlayan bu modernleşme süreci içinde sivil toplum uzunca bir süre güçlü devletin karşısında zayıf bir yerde konumlansa da (Heper, 1985) hızla küreselleşen dünyanın farklı coğrafyalarında farklı modernleşme süreçlerinin yaşandığı; dolayısıyla tarihsel ve toplumsal düzeylerde farklı sivil toplum tecrübelerinin mümkün olabileceği iddiaları da güçlenmiştir (Kalaycıoğlu, 2002).

Cumhuriyetin ilanından beri devlet merkezci bir şekilde yönetim anlayışına sahip olan Türkiye'de 1980'lerden sonra gelişim göstermeye başlayan sivil toplumun en temel krizi temsil krizi olagelmıştır (Keyman, 2006, s. 27). Öncelikle bu krizin nedenlerine ve yol açtığı değişimlere değinmek istiyorum.

İlk olarak büyük ölçüde 1980'li yıllarda hemen hemen tüm dünya ekonomilerinde meydana gelen neoliberal dönüşüm Türkiye ekonomisinde de etkili olmaya başlamış ve geçmişten beri var olagelen devlet geleneğini ve ulusal kalkınmacılık teorisini sarsmaya başlamıştır. 1980'lerde ulusal kalkınmacı ekonominin yerini özelleştirmelere, ihracata ve sanayileşmeye dayalı bir ekonomiye bırakması ve bunun yanında özellikle 1990'larda Türkiye'nin küreselleşmeye hızlı bir şekilde adapte olması, neoliberalizmin “bireysellik”, “serbest piyasa” ve “minimal devlet” söylemlerini (Keyman, 2006, s.27) güçlendirmiştir. Böylece bireysel hak ve özgürlüklerin yanında demokratikleşme söylemi devlet-toplum ilişkilerine de yön vermeye başlamıştır. Ayrıca Avrupa'ya ve Avrupa Birliği'ne uyum süreci de etkili ve temsiliyet bakımında güçlü bir devlet yaratmada olumlu dönüşümleri tetiklemiştir (Özbudun & Keyman, 2002, s. 306).

Bu dönüşüm beraberinde kimlik politikaları ve farklılıklar üzerinde de birtakım değişimlere sebep olmuştur. İslam'ın ve “Kürt sorununun” yeniden canlanması (özellikle 1990'lar boyunca), organik toplum görüşüne meydan okuyarak Türkiye'deki politik kültürün parçalanması sürecini başlatmıştır (Keyman, 2006, s. 28). Böylece devlet ve toplum arasında olduğu varsayılan organik bağ hem etnik farklılık hem de devlet şiddeti bağlamında Kürt sorunu adı altında sarsılmıştır.

Türkiye’de 1990’lar sonrası 2000’li yıllar boyunca sivil toplumun canlanma sürecine paralel olarak yaşanan bir diğer önemli gelişme, Türkiye-Avrupa Birliği (AB) ilişkilerinde yaşanan derinleşme ve belirginleşme sürecidir. Türkiye’nin AB’ye tam üyeliğini hedefleyen müzakere sürecinin başlatılması ile Türkiye’nin üyelik olasılığı ve bu olasılığın sonuçları “sistem-dönüştürücü” bir etki yaratmıştır (Keyman, 2006, s. 11). Tam üyelik müzakere süreci sonu belli olmayan, ciddi sorunlar ve çelişkiler barındıran sorunlu bir yapıyı içerse de bu süreci başlatan Türkiye, insan hakları, bireysel ve kültürel hak ve özgürlükler alanında önemli yasal ve kurumsal değişim sürecine girmiştir. Kopenhag kriterlerinin, demokratikleşmenin toplumsal ilişkiler içinde derinleşme ve yaygınlaşmasını amaçlaması, bu kriterlere uyum sağlama sürecinde Türkiye’de demokratikleşme olgusunun önemini artırmış ve 2000’li yıllarda “Türkiye’nin Avrupa dönüşümü” sürecini demokratikleşme eksenine yerleştirmiştir (Keyman, 2006, s. 12). Türkiye, 2000’den bu yana yaşadığı entegrasyon sürecinde derinleşme ve belirginleşme süreci içinde, demokratik reformları yapma yolunda önemli adımlar atsa da reformların uygulamaya sokulmasında ilerleyen yıllarda ciddi bir başarı sağlayamamıştır.

Bu demokratikleşme ve Avrupa Birliğine uyum yasaları bağlamında sivil toplum kuruluşları aktif çalışmalar yürütmüş, sivil toplum alanı oldukça hareketlenmiştir. Avrupa Birliği uyum çerçevesinde Türkiye’nin uyum sağlaması gereken hukuki düzenlemeler, haklar ve mevzuatlar bağlamında sivil toplum kuruluşlarının deneyimlerinden ve bilgi birikiminden aktif olarak yararlanılmıştır. Bu gelişmeler aktif vatandaşlık ve demokratikleşmeye yönelik sivil katılımları arttırmıştır.

Temsil krizinin bir diğer sebebi ve sonucu olarak, demokratikleşme ihtiyacına yönelik toplumsal taleplerde ciddi bir artış yaşanmıştır (Uzun, 2004, s. 62). 1990’lar sonu 2000’ler başından itibaren, Avrupa Birliği uyum sürecinin yarattığı zihin açılması ile toplumsal hak ve özgürlükler talebi, katılımcı demokrasi fikri, aktif vatandaşlık gibi istekler hem bireysel olarak hem de sivil toplum örgütlenmeleri tarafından talep edilmiştir. Toplumsal hayatı devletten bağımsız olarak etkin kılmaya çalışma, güçlü devlet geleneğini ve toplumun tepeden aşağıya doğru yönetilme şeklini eleştirme, cumhuriyet esasına göre tanımlanan vatandaşlık kavramı, bireysel ve grupsal tabanlı özerklik, çoğulculuk ve demokrasi taleplerini içeren hak ve özgürlüklerin felsefi ilkeleri üzerine konumlandırılmış demokrasi ile aktif vatandaşlık kavramına dönüştürme girişimlerini başlatmıştır (Göle, 1994, aktaran: Keyman, 2006, s.32).

Özellikle 2000'lerden sonra Türkiye'de sivil toplum alanında yapılan çalışmalara baktığımızda hem kamusal söylem içinde hem de akademik olarak daha fazla kullanılan bir kavram olduğunu, ayrıca uygulama alanında da sivil toplum kuruluşlarının faaliyetlerinin arttığını görürüz. Bunun yanında tarihsel bağlamda da izlediğimiz üzere 2000 sonrası yıllarda sayısal olarak fazlalaşmış sivil toplum kuruluşlarının toplumsal değişim yönünde önemli aktörler halini aldığını da söylemek yanlış olmaz. Özellikle devlet-toplum-birey denkleminde önemli bir fonksiyona sahip olan sivil toplum, Türkiye gibi sanayi devrimini tarih içinde tamamlayamayıp, modernizmi kendiliğinden idrak edemeyen bir toplum için toplumsal sorunlara etkili, verimli, kalıcı ve uzun dönemli çözüm bulma sürecine katkı sağlayan bir gereksinim halini almıştır (Keyman, 2006, s.9). Bu hem siyasi olarak hem de sosyal olarak kabul edilen bir gerçeğe dönüşmüştür. Bu dönüşüm beraberinde sivil toplumu günümüzde yeniden tanımlamaya, daha kapsayıcı, daha geniş, içinde çok daha fazla çeşitlilik barındıran bir kavram setine yöneltmiştir. İçduygu ve Keyman'a göre (2004) sivil toplum tek bir kavram olmaktan ziyade bir kavramlar seti, bir toplumsal ilişkiler ağıdır artık. Ve bu toplumsal ağ toplumsal dayanışma, toplumsal güven, toplumsal sorumluluk, toplumsal istikrar, toplumsal sorunlara çözüm bulma gibi önemli değerlerin yaratılmasında rol oynayan değer yaratıcı bir kurum, bir iletişim ağı olarak işlev görmelidir.

Dolayısıyla bu sebepler ve sonuçlar göz önünde bulundurularak bakıldığında Türkiye'deki sivil toplum fikrinin gerek tanımsal gerek kurumsal olarak kendisini devletten bağımsız bir şekilde var etmesi ve demokratikleşme sürecinin elzem bir parçası olarak konumlanması ancak 1990'ların başında gerçekleşmiştir. Yani sivil toplum kuruluşları bu dönem itibariye ciddi bir finans sorunları ile yüzleşmeye başlayarak bağımsız fon ve kaynaklarla çözüm aramaya başlamıştır.

3.3. TÜRKİYE'DE YENİ SİVİL TOPLUM ÇALIŞMALARI

Sivil toplum kuruluşlarının ortak deneyim biriktirmeleri ve tecrübe paylaşımı önemlidir. Kentel'in "bizzat "karşılaşmanın" kendisi, zihnin açılması ve umudun beslenmesi için olağanüstü bir tecrübe ve imkân yaratır (Kentel, 2021)." şeklinde belirttiği

karşılaşmaların önemi bireysel motivasyonu arttırırken, kurumsal aidiyet bağlarını da kuvvetlendirir. Çünkü sivil toplum alanında bir arada olmak ve birbirinden öğrenmek hem çok kıymetli hem de çalışmalar açısından verimliliği arttıran bir etkiye sahiptir.

Fakat içinde bulunduğumuz zamanın yaratmış olduğu koşullar; bireyin bireylerle, kurumlarla ve devletle olan ilişkisini bir aradalığın aksi yönünde; bireyselliğe, yalnızlığa doğru sürüklemiş, kalabalığın bir yandan güvensizlik getirdiği bir biçime dönüşmüştür. Neoliberal arzular doğrultusunda bireyler her alanda yaşamlarını kolaylaştırmak için etik dışı davranışları görmezden gelmeyi meşrulaştırmaktadır. Bu tutum ve davranışları ise iktidarlardan öğrenmektedirler (Harvey, 2015, s. 78). Bu ahlaki çöküş ise başka türden bir aradalığa sebep olmuştur. Kentel'e (2021) göre bu birbirinden kopuş ve dağılma, başka bir alanda, tekrar bir bağlanma isteği getirmiş ve yeni bir aidiyet çevresinde bir araya gelme ihtiyacı doğurmuştur. Korku, güvensizlik, bilinmezlik veya tedirginlik gibi sebeplerle dağılan toplulukların, bir noktada benzer hisler ile tekrar bir araya gelerek bir topluluğun parçası olma duyguları artmaktadır. Neoliberal dünyada birey, gevşeyen ve dağılan ilişkileri yine benzer bir şekilde kurmaya ve toplamaya çalışır.

Bu tedirginlik atmosferine, sivil toplum çalışmaları açısından bakıldığında, bu alanda çalışan bireylerin de benzer sebeplere bağlı kaygılarının, korkularının ve güvensizliklerinin olduğu söylenebilir. Her alanda olduğu gibi sivil toplum alanında da kurulan güven ağları (hem bireysel hem de kurumsal anlamda) topluluk içindeki ilişkilerin temelini belirler. Putnam'ın belirttiği gibi, sosyal sermaye güven ağlarından oluşur ve bu ağlar toplumsal eylemleri kolaylaştırarak iş birliğini ve bir aradalığı geliştiren davranışları teşvik eder (Putnam, 1995, s. 225). Bu noktada bireyin sivil topluma katılımı önemlidir. Sivil toplum sosyal sermayeyi teşvik ederken, sivil toplumdan kaynaklanan sosyal ağlar, normlar ve sosyal güven aynı zamanda iyi yönetim ve siyasi katılımı kolaylaştırır (Norris, 2012). Yani kişiler arası güven sosyal sermayeyi oluşturan unsurlardan bir tanesidir. Fakat son zamanlarda yapılan araştırmalar insanların birbirine, topluma ve kurumlara olan güvenme eğiliminde azalma olduğunu göstermiştir (Uslaner, 2002, s. 19). Bunun kişisel deneyimler, gelir düzeyi, yolsuzluk seviyesi, hukuk devleti ilkelerinin uygulanma düzeyi, bireysel değerlerin yaygınlığı, kentleşme hızı gibi nedenleri bulunmaktadır (Nannestad, 2008). Putnam ise güven

aşınmasının sebepleri arasında öncelikle haftalık çalışma saatlerinin artmasından dolayı kişilerin sosyal sermayelerine yatırım yapmak için yeterince zaman ayıramamasını dolayısıyla sivil katılımında keskin bir düşüş yaşandığını iddia etmiştir. Barınma ücretlerinin artışından dolayı ortalama bir beyaz yakalı çalışanın eskiye nazaran daha fazla ev değiştirmesinden kaynaklı olarak kök salamama durumu güven aşınmasının ikinci sebebidir. Son olarak köklü teknolojik ilerlemelerin boş zaman kullanımında radikal bir bireyselleşmeye sebep olduğuna, böylece sosyal sermaye oluşumu için pek çok fırsatın kaçırıldığına işaret etmiştir (Putnam, 1995, s. 232).

Kişiler arası güven endeksi, sivil toplum kuruluşu çalışmalarını özellikle mali boyutta anlayabilmek için de önem taşımaktadır. Çünkü sivil toplum kuruluşlarının çalışmalarını sürdürebilmeleri ve toplumda fark yaratabilmeleri için mali sürdürülebilirliklerini sağlamaları büyük önem taşır. Donör kurumları tarif ederken aktardığımız gibi, idari ve mali açıdan STK'ların başlıca gelir kaynaklarını üyelik aidatları, ulusal ve uluslararası kuruluşların fonları, bireylerin ve kurumların yaptığı bağışlar, kamu fonları ve ürün ya da hizmet satışlarından elde edilen gelirler oluşturur. Sivil yapılanmaların gelirleri dışarıdan gelecek olan bu maddi desteklere bağlı olmasına rağmen 2015 yılında yapılan "Türkiye'de Bireysel Bağışçılık ve Hayırseverlik Araştırması"nın sonuçlarına göre Türkiye'de STK'lar aracılığıyla bağış yapma oranının oldukça düşük olduğu ortaya çıkarmıştır (Çarkoğlu & Aytaç, 2016). Araştırmanın bulgularına göre, Türkiye'de bireyler hayırseverlik kapsamında nitelendirdikleri yardımları daha çok aile üyelerine, komşularına ya da hemşerilerine yapmayı tercih etmektedirler. Bunun yanında bireysel yardım yaparken ihtiyaç sahibinin bağışçı ile aynı kültürü, dili ve dini paylaşması da etkili olmuştur. Ayrıca bu araştırma Türkiye'deki güven algısı sorununu da ortaya koymuştur. Araştırmaya katılanların sadece yüzde 10'u çoğu insana güvenebileceğini belirtirken, yüzde 90'ı diğer insanlara güven konusunda hiçbir zaman dikkati elden bırakmamak gerektiğini düşünmektedir (Çarkoğlu & Aytaç, 2016).

Türkiye'deki hayırseverlik ve yardım geleneği ile paralel olarak bireylerin yüzde 20,5'i bağış yapacakları STK'ların fakirlere ve düşkünlere yardım konusunda, yüzde 13,9'u ise yetimlere yardım konusunda çalışmasını tercih etmektedir. Bu alanları sırasıyla eğitim, çocuk ve gençlere yardım ve şehit ve gazi ailelerine yardım konuları izlemektedir.

Türkiye'deki bireylerin en az bağış yapmayı düşündüğü alanlar ise son üç sırada sanat, kültür ve tarihi koruma, hayvan bakımı ve koruma ve mültecilere yardım alanlar olarak ortaya çıkmıştır (Çarkoğlu & Aytaç, 2016). Yıllar içerisinde düşünüş bireysel bağışçılık ile Türkiye'deki genel güvensizlik eğilimi ve sosyal sermaye düşüklüğü arasında paralel seyreden bir düşünüş olduğunu belirterek devam edebiliriz.

Göç alanında faaliyet gösteren insani yardım kuruluşlarının çalışma alanı doğrudan göçmen ve mülteci bireylerdir. Bu alanda yapılacak çalışma ise belirli değerlere uygun bir çerçeve ile sınırlandırılmış, ulaşması gereken hedef sayılara sahip, belirli bir bütçe ve belirli bir zaman diliminde sonuçlar ortaya koymayı amaçlar. Bunu yaparken kimi zaman sahanın ihtiyaçlarını iyi analiz edemeyen donör kuruluşça belirlenmiş hedeflere yönelik ya da doğru ve kapsamlı içeriğe sahip olmayan proje faaliyetleri ile çalışmalar yürütür. Öte yandan bu çalışmaların sahip olduğu bütçe sınırı, insan kaynağı ve idari düzenlemeler insani yardım alanında yapılan çalışmaların içeriğine etki eder. Dolayısıyla her şeyi standartlar ve kurallar dahilinde belirlenmiş, sayılara ve çıktılara odaklanmış bu çalışmalar, asıl odak noktası olan faydalanıcı bireylerin “bireyliğini” gözden kaçırarak, çalışılan alanın niteliğini önemsizleştirmektedir.

Suriye'den gelen göçmenlerin Türkiye toplumuna uyumu çerçevesinde, yaklaşık on senedir devam eden çok geniş yelpazeye sahip bir projeler alanı bulunmaktadır. Üstelik bu projeler alanı hemen hemen Türkiye'nin her kentine yayılmış durumdadır; nüfus ve kapsam bağlamında kentten kente bu sayılar farklılık göstermektedir. Çalışma alanları eğitimden sağlığa, hak ve hizmetlere erişimden sosyal uyuma, meslek edindirmeden geçim kaynaklarına, korumadan kalkınma ve istihdama kadar geniş bir yelpazeye yayılır. Bu projelerde temel hedef her iki toplumun birbirini tanımasını, anlamasını, kabullenmesini ve bir arada yaşayabilmesini olanaklı kılmaktır. Ve bu projeleri fonlayan kurumdan, projenin gerçekleştiği ülkedeki hükümete, idari birimlere, ilgili sivil toplum kuruluşu çalışanlarına, proje görevlilerine ve yerel halka kadar uzanan geniş bir ilişkiler zinciri kurulmuştur.

Savaş, çatışma, doğal afet gibi kriz durumlarından kaynaklanan büyük kitlesel göçler bağlamında sivil toplum çalışmaları, daha acil, daha hızlı, daha kapsamlı bir organizasyonu gerektirmiştir. Bu sebeple de STK'lara sağlanan fonlar geçmişe görece artmış, bunun haricinde organizasyon kültüründe, çalışma tarzında ve çalışmaların etkilerinde güncel değişiklikler ortaya çıkmıştır. O'Reilly'in Hindistan'daki sivil toplum kuruluşları ile ilgili yaptığı çalışmadan aktardığı gibi (2010) bu tip proje bazlı hızlı etki vermesi hedeflenen çalışmalar sonucunda:

- STK'lar hükümetlerle daha yakın ilişkilere girer;
- Yeni yönetim ve profesyonelleşme biçimleri, örneğin raporlama ve denetim prosedürleri, artar;
- Sahada depolitizasyon ve özellikle de taban siyasetinin silinmesi sonuçları ortaya çıkar;
- Devlet yerine STK'lar tarafından hizmet sunumu artar;
- Yararlanıcı odaklı endişelerden bağış odaklı (fon odaklı) endişelere doğru hareket başlar (O'Reilly, 2010, s. 182).

Tüm bunlar STK'ların ve STK'lardaki projelerin neoliberal anlayışla yönetildiğini oldukça açık bir şekilde göstermektedir. Devlet, piyasa ve sivil toplum arasındaki özel ilişkilene projenin fon sağlayıcısı olan donör(ler)ün memnuniyetini nihai amaç olarak belirlerken, projenin faydalanıcılarının ihtiyaçlarını göz ardı eder. Böyle bir atmosfer içinde çalışmalarını yürüten sivil toplum kuruluşları ulusal ve uluslararası aktörlerin nazarında, devleti bilinçli olarak ikame edecek imtiyazlı kanallar olarak itibar görmeye ve neredeyse sivil toplumla aynı şey olarak anlaşılmaya başlamıştır (Bayraktar, 2015). Buna bağlı olarak sivil toplumla eşitlenen STK'ların devletle ve piyasayla olan ilişkisi önceden olduğu gibi bir karşıtlık üzerinden değil, iş birliğini ve iş ortaklığını pekiştiren bir söylem ve pratik çerçevesinde şekillenmeye başlar.

Bunlara ek olarak Suriye'deki iç savaşın sonucunda ortaya çıkan insani kriz bu alanda fon alan ve fon veren kuruluşları acilen harekete geçirmiş, hazırlıksız ve politikasız bir halde karşılaşılan krizin çözümü, kamu ve sivil toplum kuruluşlarına dağıtılmıştır. Latin Amerikalı feminist sivil toplum örgütlerinin STK'laşma sürecinde bahsettiğimiz gibi,

Türkiye’de de bu süreçte derin bir STK’laşma süreci yaşanmış, devletin hazırlıksız ve yetersiz kaldığı bu krizde sivil toplum kuruluşları devletin alt yüklenicisi konumuna gelmiştir. Daha önce bu kadar fazla proje ve fon akışı ile karşılaşmayan Türkiye’de bu konu özelinde yeni yeni uzmanlaşmaya başlayan profesyoneller ve akademisyenler oluşmuştur. Öte yandan uygulanabilirlik konusunda sahadan sürekli öğrenilen bir süreç söz konusudur. Bu kriz sürecine odaklanan birbirinden ayrı ve kapsamlı projeler bütününe bakıldığında; projenin yürütücülüğünü yapan sivil toplum kuruluşu, zahmetli bir raporlama sürecinden, ölçme ve değerlendirmeye kadar, hesap verebilirlikten projenin somut ihtiyaçlarına kadar çeşitli alanlarda yapılan değişikliği, işlemi, ilerlemeyi yetkili mercilere bildirmek durumundadır. Bu akışta daha önce detayları ile bahsettiğimiz kurumun ve donörün karşılıklı olarak hesap verebilir olması önem taşır.

Sivil toplumun, sorunlara anlamlı değişim ve kalıcı çözümler üretmesi beklenirken, tarif edilen ortam içerisinde bu amacı gerçekleştirmek parçalanmış ve birbirinden kopuk bir sivil toplum yapısı içerisinde maalesef zor bir hedeftir. Bu açıdan, farklı sivil toplum kuruluşları arasında iş birliği, iletişim ve karşılıklı etkileşim içeren ilişki bağları önemli hale gelir. Sorunların iyi tanınmadığı durumlarda, örgütler arasında köprü kurmak ortak anlayışların ve çözümlerin yaratılmasını kuvvetlendirir ve farklı grupların bu çözümleri birlikte uygulamaya koymalarını sağlar.

Öte yandan ekonomi ve devlet arasındaki sosyal etkileşim alanı olarak sivil toplum; Jessica Leigh Doyle'a göre iki uçta yer almaktadır. Bir uçta, sivil toplum ve sivil toplum kuruluşları, devleti toplumun çıkarlarına uymaya zorlayarak demokratikleşmeyi ilerletmenin bir aracı olarak görülürken; diğer uçta, devletin ideolojisi için halk desteğini yayarak toplumda devlet iktidarını ilerletmenin bir aracı olarak görülmektedir (Doyle, 2017, s. 445). Türkiye, son yıllarda Suriye kriziyle başa çıkmakta zorlandığı için ve AKP döneminde artan devlet liberalizmi ile küresel siyaset alanında da ön saflarda yer almıştır. 15 Temmuz 2016 darbe girişiminin ardından bağımsız medya, kamu kurumlarının özerkliği ve insan hakları bağlamında hükümetin uyguladığı ciddi baskılar bu çerçevede endişeleri giderek artmıştır. Bu gelişmelerin, Türkiye'deki sivil toplum çalışmaları ve STK’lar üzerindeki etkisine de dikkat çekilmesi ve takip edilmesi Türkiye demokrasisi açısından oldukça önemli bir konudur. Doyle’un da belirttiği gibi sivil toplum çalışmaları

bir ulusun demokratikleşme durumu hakkında değerli bilgiler sağlar ve yol gösterirken (Doyle, 2017, s. 446), AKP hükümetinin sivil toplum alanını demokratik normlara aykırı bir şekilde ele geçirip manipüle etmesi Türkiye'deki demokrasinin durumu açısından oldukça endişe verici ve AKP otoriterliğini katlayan girişimlerdir. AKP hükümetinin bazı STK'lara ve özellikle de hükümeti eleştiren kurumlara yönelik dışlayıcı tutumu, bu dönemde hükümetin otoriter duruşunu yansıtmaktadır (Özdemir & Keysan, 2020, s. 131). AKP'nin eleştirel kurumlara yönelik sağlamış olduğu destek sınırlı kalırken, hükümet politikalarını meşrulaştırmak için sivil toplum kuruluşlarını araçsallaştırdığı görülmüştür (Coşar ve Yücesan-Özdemir 2012, 298, aktaran: (Özdemir & Keysan, 2020). AKP politikaları, “AKP'nin muhafazakâr ideolojisini benimsemeyen seslerin marjinalleşmesi” ve AKP ideolojisi ile uyumlu STK'larının kurulmasıyla sonuçlanmıştır. AKP dönemimin yarattığı bu baskıcı ve otoriter yaklaşım, sivil toplum çalışmalarının bağımsızlığı ve niteliği açısından projeye dayalı bir sektör yaratmıştır. Ortaya çıkan proje kültürü sivil aktivizmin profesyonelleşmesine, yeni sivil aktörlerinin oyuna dahil olmasına, sivil aktivistler arasında tabakalaşmaya ve hiyerarşilerin yeniden şekillenmesine neden olmuştur²⁸.

Şimdiye kadar anlatmaya çalıştığım tarihsel arka plan ve beraberinde dönüşen resim içinde sivil toplum kuruluşlarının nasıl ve nerede yer aldığını göstermek istedim. Bir sonraki bölümde bu alanda çalışan kişilerin kendi deneyimlerini aktardığı bir tartışma yürüterek çalışmanın verilerini analiz edeceğim. Bu yapının içinde eski bir çalışan olarak benim de benzer şeyler yaşadığım ortak deneyimler üzerinden, görüşmecilerimin benimle paylaşmış oldukları hikayeler doğrultusunda sahanın gerçeklerini tartışacağım.

²⁸ Otoriter ve hükümetlerin otoriterleşmesi tüm dünya siyasetinde son yıllarda görünürlüğü artan ve endişe verici boyutlara ulaşan bir tartışma olarak yer almaktadır. Sivil toplum bağlamında demokrasi ve otorite ve Türkiye'de otoriterleşme derin ve girift bir tartışma konusu olmakla birlikte bu tezin kapsamını aşmaktadır. Bu tartışmayı ayrıntılandırmak için bkz: (Abdelrahman, 2002), (Altan-Olcay & Icduygu, 2012), (Cavatorta & Durac, 2011), (Chandhoke, Civil Society, 2007), (Doyle, 2015), (Hawthorne, 2004), (Özbudun E. , 2014), (Özdemir & Keysan, 2020).

4. BÖLÜM: SİVİL TOPLUMUN BİR ÇALIŞMA ALANI OLARAK İNSANI YARDIM KURULUŞLARI

Sivil toplum çalışmalarına ve sivil toplum çalışmalarının bir alt kolu olan insani yardım alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşu çalışanlarının deneyimlerine bakan bu çalışmada analiz, dört alt başlıktan oluşmaktadır. Çalışmanın yöntemi ve sahanın hikayesinden bahsedilecek olan ilk başlıkta araştırmanın kapsamı, örnekleme, soruları ve sınırlılıkları dahilinde bu çalışmanın yürütüldüğü sahanın başat özellikleri anlatılacaktır. Çalışmanın yöntemi, analiz kısmında görüşmecilerden yapılan alıntıların anlamı ve görüşmecilerin araştırma içindeki konumunu anlamlandırmak bakımından önem taşımaktadır.

Çalışma sahasının özgüllüklerini ve özelliklerini anlatacak olan ikinci alt başlık ise çalışmanın ana verilerini oluşturan görüşmecilerin demografik özelliklerine odaklanmaktadır. Çalışmaya katılan görüşmeciler kimdir, hikayeleri nelerdir, bu alanda çalışmaya nasıl karar vermişlerdir gibi soruların yanıtını verecek olan bu başlık, analizin ilerleyen kısımlarında yapılan alıntılarda görüşmecilerin çalışma alanlarını anlayabilmek açısından önemlidir. Görüşmecilerin özellikleri ve hikayelerinin verileceği bu başlık ile görüşmecilerin okuyucu ile bağ kurmaları sağlanacaktır. Ayrıca bu başlıkta görüşmeler esnasında sık sık tekrarlanan kelime bilgisi ve saha jargonu da aktarılacak olup, sivil toplum kuruluşu çalışanlarının bulunduğu sahaya özgü olan ayrıntılar analize açılacaktır.

Sivil toplum kuruluşu çalışanlarının çalışma deneyimleri saha araştırmasında öne çıkan temalar/kategoriler çerçevesinde yedi alt başlıktan oluşmaktadır. Analiz kategorilerinin ilk başlığında çalışanların özellikle belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışmalarından kaynaklanan güvencesizlik, yalnızlık, belirsizlik ve aşınma hissi üzerinde durulmuştur. Çalışanların bu duygusal durumları kuramsal temelde neoliberalizm ve prekaryalaşma ile bağlantılandırılarak görüşülen kişilerin duygusal olarak nasıl etkilendikleri incelenmiştir. İkinci başlıkta iş yerindeki hiyerarşik ilişkiler ve denetim mekanizmaları araştırılarak neoliberal denetim mekanizmalarının çalışma koşulları ve çalışanlar üzerindeki etkilerine odaklanılmıştır. Üçüncü başlıkta yoğun emek verilerek ortaya konulan çalışma

düzeninde, proje döngüsü içinde çalışan kişilerin hem fiziksel hem zihinsel, hem de duygulanımsal emek süreçleri incelenmiştir. Dördüncü başlık, neoliberalizmin özünde yarattığı profesyonelleşme, performans ve rekabet baskılarını tartışmaktadır. Beşinci başlık itibariyle sivil toplum çalışmaları kurumsal boyutta analiz edilmektedir. İş yeri ilişkileri, çalışma koşulları, projelerin fiziksel zorlukları, hesap verebilirlik gibi konular beşinci başlık altında incelenirken, STK'laşmanın izleri altıncı başlıkta donör, fon ve bütçe ilişkileri kapsamında tartışılmaktadır. Son olarak görüşmecilere Türkiye'deki sivil toplumun güncel durumu sorularak projelerin fayda getirileri ve faydalanıcı kitle ile kurulan ilişki anlaşılmasına çalışılmıştır.

Analiz esnasında görüşmecilerin vermiş olduğu yanıtlar doğrultusunda kategoriler arası kesişimlerin olduğu fark edilmiştir. Analiz doğrultusunda elde edilen genel çıkarım, sonuç kısmına geçmeden önce görüşmecilerin paylaşmış olduğu tüm deneyimler üzerine betimsel bir üst analiz başlığı yer almaktadır. Üst analiz başlığı altında neoliberalleşme, esnek çalışma biçimi, maddi olmayan emek, prekarya ve STK'laşma bağlamında kesişen kategorilerin sivil toplum alanı ve insani yardım faaliyetlerinde çalışan kişilerin iş hayatında ne ifade ettiğine yanıt aranmıştır.

4.1. YÖNTEM

4.1.1. Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırma insani yardım alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarında halen çalışmakta olan ya da son iş tecrübesi bir sivil toplum kuruluşunda olan kişiler ile yapılan görüşmeler doğrultusunda, Türkiye'de geçmişten beri var olan sivil toplum alanının neoliberal çerçevede nasıl değiştiğini görmeyi amaçlamıştır. Bu kapsama uygun kuramsal tartışmanın ardından araştırmanın analiz kısmına geçilerek elde edilen veriler incelenmiştir. Analiz kısmından sonra araştırmanın ortaya koymuş olduğu çıktılar ve sonuçlar tartışılmıştır.

Sivil toplum alanı inanç ve dini temelli faaliyetler, işçi ve meslek örgütlenmeleri, eğitim, geliştirme, araştırma faaliyetleri, kadın hakları ve cinsiyet temelli çalışmalar, öğrenci ve gençlik çalışmaları, çevre, iklim ve hayvan hakları faaliyetleri, kültür, sanat ve spor çalışmaları, sosyal konular, fon geliştirme ve STK örgütlenmeleri gibi oldukça geniş temalar içermektedir. Bu tez ise kapsam bakımından insani yardım kuruluşlarında çalışan profesyonellerin deneyimlerine odaklanmıştır. Bu alanın seçilmesindeki ilk sebep araştırmayı yapan kişi olarak, benim bu alanda edinmiş olduğum kişisel deneyim ve sonrasında gelişen akademik merakımdır. Bir diğer önemli sebep ise 2011 Suriye krizi ile Türkiye’de hem görünürlüğü hem de sayısı artan insani yardım faaliyetlerindeki belirgin artıştır. Bu artış beraberinde sivil toplum alanında bir istihdam yaratmış, bu alanda istihdam edilen kişilerin çalışma deneyimleri bu tezin kapsamını oluşturmuştur.

4.1.2. Araştırma Yöntemi, Örneklem ve Görüşmelerin Gerçekleşme Biçimleri

Araştırma kapsamında nitel bir veri toplama tekniği olan derinlemesine görüşme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem çerçevesinde yedisi kadın, yedisi erkek olmak üzere toplam on dört görüşmeciye açık uçlu sorular yöneltilerek yarı yapılandırılmış görüşme tekniği tercih edilmiştir. Böylece katılımcıların düşünceleri görüşme sırasında, araştırmacı tarafından yönlendirilmemiştir. Görüşmecilerin kimliği etik gerekçeler ve görüşmecilerin gizliliğinin korunması bakımından gizli tutulmuş, çalışma içinde görüşmecilere takma isim verilmiştir. Yapılan alıntılarda görüşmecilerin takma isimleri, yaşları ve görüşme yapıldığı sırada buldukları şehir parantez içinde belirtilmiştir. Bunun yanında çalışmanın yürütücüsü ve tezin yazarı olarak kendi çalışma deneyimlerime de yer verdiğim bu çalışma kısmen oto-etnografik bir yöntemde de sahiptir.

Halen insani yardım alanında faaliyet gösteren bir kurumda çalışmakta olan ya da son iş tecrübesi bu alanda olan on dört kişi bu araştırmanın örneklemine oluşturmaktadır. Seçilen katılımcılar ilk etapta araştırmacının kişisel çevresinden, ardından görüşmecilerin yönlendirmesi ile belirlenmiştir. Görüşmecilerin bu alanda en az üç yıl çalışma tecrübesine sahip olmasına dikkat edilmiştir. Örneklem geniş bir evreni temsil etmesi bakımından görüşmecilerin farklı şehirlerde çalışan kişiler olmasına dikkat edilmiştir; görüşmecilerin yedisi Ankara, ikisi İstanbul, ikisi Gaziantep ve sırasıyla Edirne, Şanlıurfa

ve Mardin illerinde yaşayan/çalışan (bu illerin sahasını tecrübe etmiş) kişilerdir. Bir sonraki başlıkta görüşmeciler hakkında daha ayrıntılı bilgi verilmiştir.

Görüşmecilerin kimliğine ve iş güvenlikleri bakımından çalıştıkları kurum ve proje ismine tez içinde yer verilmemiştir. Görüşmeler esnasında bu bilgilerin gizli tutulacağı ve görüşmeciler tarafından verilen bilgilerin üçüncü kişiler ile asla paylaşılmayacağı bilgisi tüm görüşmecilere bildirilmiş, görüşme öncesinde tezin etik kurul onayı aldığı bilgisi görüşmeciler ile paylaşılmıştır. İnsani yardım alanı, görece dar bir alan olmakla birlikte, bu alanda çalışan kişilerin birbirlerini tanıma ihtimalleri yüksektir. Bu nedenle görüşmecilerin isimleri, kurum bilgileri ve genellikle bağışçı olan uluslararası kurum ve kuruluşların adı da gerekmedikçe gizli tutulmuştur.

Görüşmeler 2021 ve 2023 yıllarında yapılmıştır. 2021 yılında COVID-19 pandemisi sebebiyle görüşmelerin altısı çevrimiçi bir platform aracılığıyla, dört tanesi yüz yüze; 2023 yılında yapılan tüm görüşmeler ise yüz yüze yapılmıştır.

4.1.3. Araştırma Soruları

Bu tez temel olarak “İnsani yardım ve göçmen/mülteci alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşu çalışanları, kendi çalışma pratikleri ve sivil toplum çalışmaları hakkında ne söyler?” sorusunu araştırmaktadır. Bu temel soruya ek olarak “Neoliberal düzenlemeler, sivil toplum çalışmalarını nasıl etkilemektedir?”, “Yeni emek biçimleri ve STK’laşma doğrultusunda sivil toplum kuruluşu çalışanları prekarya sınıfı içinde konumlandırılabilir mi?” ve “Fon ve bütçe ilişkileri insani yardım alanında yürütülen projelere ve proje çalışanlarının çalışma düzenlerine nasıl yansımaktadır?” gibi yan soruları da beraberinde araştırmaktadır.

Temel sorulara yanıt bulmak üzere görüşmecilere açık uçlu sorular sorulmuştur. Sorulan sorular doğrultusunda araştırma kategorileri belirlenmiştir. Saha soruları tezin ekleri arasında yer almaktadır.

4.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma sivil toplum gibi geniş bir alanın araştırılmasına yönelik tasarlanmışken elbette bazı sınırlılıklara da sahiptir. Daha önce de bahsedildiği gibi çok geniş ve farklı konuları içeren sivil toplum çalışmaları bulunmaktadır. Bu çalışma kapsamında insani yardım alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları ve bu alanda yapılan projelerde çalışanların çalışma deneyimleri incelenmiştir. Türkiye’de sivil toplum kültürünü tarihsel olarak izlemeyi amaçlayan bu çalışma 2011 sonrasındaki sivil toplum çalışmalarını odağına almıştır. Bu nedenle Türkiye siyasi tarihinde çok önemli ve özel bazı durakları derinlemesine analiz etmeyi kapsamına dahil edememiştir. Bu çalışmada 2011’den sonraki insani yardım projeleri ve yabancı fonlar tarafından desteklenen projeler sınırı içinde hareket edilmiştir.

4.2. SAHANIN ÖZGÜLLÜKLERİ VE HİKÂYESİ

Bu araştırma, araştırmacı olarak benim, 2015-2018 yılları arasında Şanlıurfa ve Ankara’da uluslararası bir sivil toplum kuruluşu tarafından yürütülen insani yardım projesinde İletişim Asistanı olarak görev almam esnasında edindiğim tecrübe ve sonrasında geliştirdiğim akademik merak neticesinden doğmuştur. Bu projenin ardından Ankara merkezli bir başka sivil toplum kuruluşunda yürüttüğüm Uluslararası İlişkiler Yöneticiliği görevimin ardından sivil toplum alanında yapılan çalışmaların ve tanık olduğum çalışma biçimlerinin akademik olarak inceleme merakı ile başlayan çalışma, geniş tartışmaları içeren bir araştırmaya dönüşmüştür. İnsani yardım projelerinin özellikle yardım ve proje kısımlarının birbirine karşılaştığı ve bu karmaşanın yarattığı sorunların araştırılması ile yola çıktığım bu tezin izleği pek çok farklı alanın kesişmesi ile sonuçlanmıştır. Araştırma esnasında, alanda görev alan kişilerin çalışma deneyimleri ve çalışanların bu deneyimlere dair özgün anlatıları tezin temel verisini oluşturmuştur.

Görüşmelerin yapıldığı esnada görüşmeciler farklı kurumlarda çalışmaktadır. Kurumların tamamı insani yardım ve göçmen-mülteci temalarında çalışmalar yürüten dernek,

uluslararası sivil toplum kuruluşu ve insani yardım özelinde uzmanlaşmış hükümetler üstü ajanslardır. Bu kurumlar daha önce de bilgisini verdiğimiz üzere sivil toplum kuruluşu (STK) olarak isimlendirilmektedir ve çalışan kişi sayısı bakımından büyük hacimlere sahip kuruluşlardır. Türkiye merkezli derneklerin İstanbul ve Ankara'da merkez ofisleri bulunurken, Türkiye'nin çeşitli illerinde saha ofisleri ya da toplum merkezleri faaliyet göstermektedir. Uluslararası kuruluşların ise dünyanın farklı ülkelerinde farklı temalara yönelik (sadece insani yardım değil) faaliyetleri ile, Türkiye'de yine Ankara ve İstanbul merkezlerinin dışında farklı şehirlerde saha çalışmaları bulunmaktadır.

Görüşmeler kapsamında Türkiye merkezli insani yardım kuruluşlarında çalışanlar, kurumsal olarak derneklerde görev yapmaktadırlar. Örgütlenme şemasında minik farklılıklar olsa da temel olarak bir derneğin örgüt şeması Yönetim Kurulu, Yönetim Ekibi ve Denetim Kurulu'ndan oluşmaktadır. Yönetim Kurulu; Yönetim Kurulu Başkanı ve üyeleri kapsar ve en temel görevi kurumun misyonunu belirlemektir. Bunun yanında kar amacı gütmeyen kuruluşların yönetim kurullarının görevleri Yıldırım'ın (2012, s. 3) aktardığına göre şunlardır:

1. Kurumun misyonunu belirlemek
2. Profesyonel Tepe Yöneticiyi (PTY) seçmek
3. PTY'yi desteklemek ve performansını değerlendirmek
4. Kurumun kısa, orta ve uzun vadeli planlama yapmasını sağlamak
5. Program ve hizmetleri izlemek ve geliştirmek
6. Kurum için kaynak geliştirmek
7. Malvarlığını korumak ve finansal denetimi sağlamak
8. Etkin ve yetkin bir Yönetim Kurulu olmak
9. Yasal ve etik standartların güvencesi olmak
10. Kurumun itibarını yükseltmek

Yukarıda verilen görevlerin tümünü hak ettiği şekilde ele alan ve başaran yönetim kurullarının çok az olduğunu hatta neredeyse hiç olmadığını tahmin etmek güç değildir.

Yukarıdaki listeyi bir öncelik sıralaması olarak düşündüğümüzde kurumun misyonunu belirlemek ve bu misyon hedefine yönelik çalışmalar yürütmek gerekir. İkincisi projeler yürüten bir vakıf ya da dernekte en azından bir tane profesyonel tepe yönetici vardır ve genel olarak kurumun kimliği ve ruhu bu yönetici tarafından belirlenir. Her yönetim kurulu için hayati önem taşıyan planlama özellikle belli bir büyüklüğe ulaşmış STK'lar için omurga niteliği taşır. Yıl içinde izlenecek plan ve strateji kaynak yetersizliği, iş yoğunluğu, beklenmedik aciliyetler gibi aksilikleri önceden engellemiş olur. Buna bağlı olarak program ve hizmetlerin güçlü bir yönetim kurulu tarafınca izlenip geliştirilmesi aynı zamanda kolektif bir sorumluluk duygusunu da güçlendirir.

Kaynak yaratma, malvarlığını koruma ve finansal denetimi sağlama ise STK'ların yönetim kurulları için hayati öneme sahip bir diğer görevlerdir. Fakat özensiz yönetim kurulları ve yönetim ekiplerinden kaynaklı olarak bu konunun yetersiz ve üstünkörü çalışmalar ve raporlarla geçirildiği maalesef bir gerçektir. Bunlara ek olarak etik standartlara uygun davranma ve kurumsal itibarın yönetilmesi ve yükseltilmesi de yine Yönetim Kurulu tarafından yönetilmesi gereken süreçlerdir. Kısacası “sağlam kafa sağlam vücut” ya da “balık baştan kokar” benzetmesine dayanarak sivil toplum kuruluşlarının faaliyetlerini yorumlamak mümkündür. Hangi benzetmeyi seçeceğiniz konusunda karar sizindir.

Yönetim Kurulu'ndan sonra sivil toplum kuruluşlarında işlerin yürütülmesini sağlayan mekanizma, yani ana gövde, Yönetim Ekibi'dir. Proje Yöneticisi, Proje Koordinatörü, Saha Koordinatörü, Saha Çalışanı, Sosyal Hizmet Uzmanı, Aktivite Uzmanı Psikolog gibi saha ve proje ayağında görev alan kişilerin yanı sıra; İzleme Değerlendirme, İletişim ve Kaynak Geliştirme, Satın Alma ve Lojistik, Mali İşler ve Muhasebe, Bütçe ve Raporlama, Bilgi Teknolojileri, İnsan Kaynakları gibi birimlerde görev alan idari personel de bu ekibin bir parçasıdır. Projenin ihtiyaçları doğrultusunda ara kadrolar oluşturulabilir ya da farklı uzmanlar ve danışmanlar projelerde görevlendirilebilir. İnsani yardım projeleri genellikle acil yardım, eğitim desteği, kapasite geliştirme, koruma, afet ve risk hazırlıkları ve müdahalesi, geçim kaynaklarını destekleme, farkındalık yükseltme, su, sanitasyon ve hijyen kapasitelerini artırma, hukuki ve psiko-sosyal destek

temalarında yapılmaktadır. Tek bir temaya odaklanan projelerin yanında, kesişen temalar üzerinde çalışan projeler de olabilir.

Projeler genellikle yabancı ya da yerel kuruluşlardan (Birleşmiş Milletler ajansları, Avrupa Birliği destek ve kalkınma fonları, kalkınma ve iş birliği ajansları, özel kurumlar) gelen bağışlar ile finanse edilir. (Bu konu 2.2.3. başlığı altında ayrıntılı olarak tartışılmıştır.) Bu projelerde istihdam edilecek kişi sayısı, kadrolar ve bunun yanında hizmet kalemleri yapılacak proje ve bütçe çerçevesinde belirlenmiştir. Kurumların yürüttüğü projelerde işe alımlar, kurumun açtığı iş ilanına başvuru usulü ile yapılır. Çoğu zaman uzun mülakatlar ile devam eden işe alım sürecinde, iş ilanında görev alınacak pozisyon ve görevin tanımı belirlidir. Mülakat sürecinde genellikle önce İnsan Kaynakları birimi ile görüşüldükten sonra Proje Yöneticisi ve/veya çalışılacak birimin koordinatörü ile görüşme yapılır. Gerekli durumlarda kurumun genel koordinatörü ile de görüşme yapılabilir. İş ilanında proje süresi belirtilerek, işe alım proje süresini kapsayan süre dahilinde belirli süreli iş sözleşmesi kapsamında yapılır. Çalışan sözleşme süresi sonunda ya işten çıkartılır ya da proje süresi uzatma almış ise ya da bir başka projede uygun bir görev tanımlanmış ise aynı kurum içinde çalışmaya devam edebilir. Projenin devam edip etmeyeceği proje sonuna doğru belli olabilir veya projenin son güne kadar kişiye bildirilmeyebilir. Proje süreleri değişkenlik gösterir, fakat en uzun olmakla birlikte bir ya da iki yıl, en kısa olmakla birlikte iki ya da üç aylık sözleşmeler yapılabilir. Çalışma süresi ve koşulları imzalanan sözleşme dahilinde belirlenmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesi sonunda işten çıkarılmasına karar verilen kişinin tazminatı ödenerek işine son verilir. Ancak kişi istifa ederek işten ayrılmaya karar verir ise kıdem tazminatının ödenip ödenmeyeceği kişi ve kurum arasındaki anlaşmaya bağlı olarak çözümlenir²⁹. Görev tanımları, kapsamı, çalışma koşulları ve özlük hakları kurumun iş ve çalışma politikaları doğrultusunda belirlenir. Tüm bunlar belirli süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışana bildirilmek zorundadır.

²⁹ Belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer. Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir (Türk Borçlar Kanunu, madde 430). Belirli süreli iş sözleşmesinin süre sonunda işçi tarafından yenilenmeyeceği bildirilirse, işçi kıdem tazminatı alma hakkını kaybeder. Fakat belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenmeyeceği işveren tarafından bildirildiği ya da bildirilmediği durumda işçi kıdem tazminatına hak kazanır (Çil, 2022). Çalışan bu süre içinde elde ettiği kıdem tazminatını sona eren her sözleşme süresinin sonunda parça parça da alabilir ya da kurum ile ilişkisinin kesileceği sürenin sonunda toplu olarak da alabilir.

Çalışılan süre, deneyim ve başarılar doğrultusunda (başarı kıstası en basit olarak projenin devamı için fonun sürmesi olarak ölçülmektedir) çalışan kişi terfi alabilir ya da ücret iyileştirmesi ile ödüllendirilebilir. Fakat sivil toplum alanında çalışma süreleri genellikle kısadır. Bunun sebepleri ilerleyen kısımlarda açılmakla birlikte, en temel sebebi, projelerin de belirli süreleri kapsaması ve sahanın yorucu ve yıpratıcı özelliğidir. Bunun yanında sürdürülebilir olmayan finansal kaynak ve donör ile ilişkilerin kırılabilirliği de kısa süreli projelere neden olmaktadır. Kısa süreli çalışma proje ekibinde yer alan saha çalışanları, yöneticiler ve idari kadro için de geçerlidir. STK'larda yönetim kurulu genellikle sabit kalarak (başkan ve üyeler değişebilir), proje ekipleri hızlı değişkenlik gösterir.

STK'ların denetlenebilirliği ve hesap verebilirliği genellikle zayıftır, bu nedenle görev tanımları belirgin biçimde esnektir. Bütçe ilişkileri de hesap verebilirlik kapsamında esneklik gösterir. Bunun önlenmesi için var olan Denetim Kurulu bağımsız ve dışarıdan organize edilmelidir.

Sahada ve ofiste yapılan işler, yapısı gereği esnek ve yoğunlukla acil ya da belli bir zamanda bitirilmesi gereken işlerdir. Çoğu zaman seyahat ya da ani toplantı gibi beklenmedik hareketleri de içerir. Bu da çalışanların her gün, her koşulda, her türlü göreve açık olmaları gerektiği anlamına gelir.

Çalışanlar arasında alana özgü bir jargonun belirdiğini iddia etmek de mümkündür. Örneğin farklı sahalarda ve farklı alanlarda yürütülen çalışmalar için *operasyon* kelimesi yaygın olarak kullanılmaktadır. Projeden fayda sağlayan kesimi tarif etmek için *yararlanıcı-faydalanıcı* veya *danışan* kelimesi tercih edilmektedir. Projenin finansal ve mali süreçlerinin denetimi için *audit* kelimesi kullanılmaktadır. Bağışçı kurum her zaman *donör* olarak isimlendirilmektedir. Görev tanımları ve unvanlar ise yoğunlukla İngilizce ifadeleri ile kullanılmaktadır; *Communication Manager, Finance Manager, Technical Manager* vb. Görüşmecilerden yapılan alıntılarda görev tanımları kişilerin telaffuz

ettikleri haliyle kullanılmıştır. Dolayısıyla bu çalışma alanı kendi içinde Türkçe ve İngilizce karışık olarak bir dil üretmiştir.

Görüşmecileri tanımaya başlamadan önce bu bilgilerin akılda tutulması çalışmanın nasıl bir sahada yürütüldüğünü anlamak bakımından önem taşımaktadır. Çünkü görüşmeciler kendi hikayelerini anlatırken bu arka plan bilgisine dayanarak ortak deneyimlerden bahsetmişlerdir. Sivil toplum alanının kurumsal olarak sahip olduğu bu özellikler göz önünde tutularak görüşmecilerin özellikleri ve hikayeleri ile örülecek olan sahanın özgüllükleri, görüşmecilerin kim olduğu, bu alanda nasıl çalışmaya başladıkları, görev aldıkları pozisyonlar ve kaç senedir bu alanda çalıştıkları gibi soruların yanıtları ile görüşmeciler hakkında verilecek olan bilgi aynı zamanda bu alanda çalışan insan kaynağı hakkında da genel bir görünüm ortaya koyacaktır. Bu doğrultuda sahanın özgüllükleri üç başlıktan oluşmaktadır.

İlk başlıkta görüşmecileri tanıtacağım. Bu kişilerin eğitim geçmişleri, kaç senedir bu alanda çalıştıkları, projelerde almış oldukları unvanlar gibi bilgileri edinecek, kategorik analizlerde karşımıza çıkan verileri bu bilgiler doğrultusunda değerlendireceğim.

Kişilerin sivil toplum alanı ve insani yardım faaliyetleri ile nasıl tanıştıkları ve bu alanda çalışmaya nasıl karar verdiklerini araştıracağımız ikinci başlık, çalışanların geçmişte edindikleri gönüllülük deneyimleri ve sivil toplum alanı hakkında sahip oldukları bilgi ve tecrübelerle yönelik değerlendirmeleri içermektedir. Bu alanda çalışmaya başlamadan evvel sahip olunan ilgi ve tutumun, sonrasında kişilerin çalışmalarına yansıyor yansımadığını belirlemek bu başlık açısından önem taşımaktadır.

Son olarak görüşmecilerin aile ve yakın çevrelerinde bulunan insanların insani yardım alanında çalışmalarına verdikleri tepkiler ile çalışanların bireysel yaşantılarında bu alanda çalışıyor olmayı nasıl tecrübe ettiklerini izlemeye çalışacağız.

4.2.1. Görüşmecilerin Demografik Özellikleri

Çalışma kapsamında yedi kadın yedi erkek olmak üzere, toplam on dört görüşmeci ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşmecilerin en genci 26, en yaşlısı 44 yaşında olmakla birlikte on dört katılımcının yaş ortalaması 32'dir. Bu veriden yola çıkarak sivil toplum alanında çalışan kişilerin ağırlıklı genç profesyonellerden oluştuğunu söylemek mümkündür.

Tablo 6'dan da okunabileceği üzere, görüşmecilerin her biri lisans mezunu kişilerdir. Mezun olunan bölümlere bakıldığında Sosyal Bilimler alanında eğitilmiş kişiler olduklarını iddia edebiliriz. Görüşmecilerden dokuzu lisans mezuniyetlerinden sonra yüksek lisans programına devam ederken, ikisi doktora düzeyinde akademik çalışmalarını sürdürmüştür. Akademik çalışmalarına devam eden katılımcıların tamamı, lisansüstü eğitimlerine işe girdikten, sivil toplum alanında çalışmaya başladıktan sonra devam etme kararı aldıklarını ifade etmiştir.

Görüşmecilerin lisansüstü eğitime devam etme kararlarında çalıştıkları alana uyum sağlama, çalışılan alan konusunda daha derin bilgi sahibi olma ve pozisyon atlama gibi sebeplerin yanında, iş yerinden uzaklaşma, farklı ortamlara girme gibi sebeplerin de etkili olduğunu belirtenler olmuştur.

İsim	Yaşı	Cinsiyet	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Görüşme Esnasında Bulunduğu Şehir
Gönül	31	Kadın	Sosyoloji	Evet	Hayır	İstanbul
Neşe	26	Kadın	İngilizce Mütercim Tercümanlık	Evet	Hayır	Edirne
Oğuz	44	Erkek	İşletme	Hayır	Hayır	Ankara
Baran	32	Erkek	Radyo, Televizyon ve Sinema	Hayır	Hayır	Gaziantep
Müge	27	Kadın	Tarih	Evet	Hayır	Şanlıurfa
Serkan	34	Erkek	Ekonomi	Evet	Evet	Ankara
Umut	33	Erkek	Sosyoloji	Hayır	Hayır	Mardin
Seçil	34	Kadın	İletişim ve Tasarım	Hayır	Hayır	Ankara
Seda	31	Kadın	Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler	Evet	Hayır	Gaziantep
Özgür	30	Erkek	Psikoloji	Evet	Hayır	İstanbul
Deniz	31	Kadın	Sosyoloji	Hayır	Hayır	Ankara
Zafer	34	Erkek	Hukuk	Evet	Hayır	Ankara
Ebru	31	Kadın	Sosyoloji	Evet	Hayır	Ankara
Cüneyt	37	Erkek	Halkla İlişkiler ve Reklamcılık	Evet	Evet	Ankara

Tablo 6. Görüşmecilerin Profilleri

Müge (Şanlıurfa, 27) Şanlıurfa'daki kurumda çalışırken aynı zamanda Gaziantep Üniversitesi'nde *Sosyal Hayatta Sivil Toplum Örgütlenmeleri* programında yüksek lisansa başladığını belirtmiştir. Yüksek lisans yapma sebebini ise hem çalıştığı alanda kendini daha fazla geliştirmek istediğine, hem de Gaziantep'e gidip gelmenin çalışma ortamından biraz uzaklaşmasını sağladığına bağlamıştır. Henüz 27 yaşında olan Müge eğitim hayatına devam etmek ve okul ortamından kopmamak için yüksek lisans yapmaya başladığını söylemiştir.

Göç Araştırmaları programında yüksek lisans çalışmalarına devam eden Özgür (30, İstanbul) ise işe başladıktan sonra bu alanın daha fazla ilgisini çektiğini belirterek yüksek lisans yapmaya karar verdiğini, akademik ilgisini çalışma alanı ile kesiştirdiğini belirtmiştir.

Sosyoloji bölümünden mezun olan Ebru (31, Ankara) çalışmaya başladıktan sonra *Sosyal Politikalar* üzerine yüksek lisans yapmaya başlamıştır. Yüksek lisansa başlamasındaki temel amacın iş yerinden biraz uzaklaşmak olduğunu, akademik olarak çok fazla ilgisinin olmadığını ifade etmiştir: “Hem iş yerinden uzaklaşıyorum hem de farklı bir ortama girmek iyi hissettiriyor (Ebru, 31, Ankara).”

Dolayısıyla sivil toplum alanında çalışan kişilerin lisansüstü çalışmalarına devam etmelerini hem işlerinde kendilerini geliştirmeye yönelik kişisel bir istek, hem de okul atmosferinden uzak kalmamak ve işin boğucu ortamından uzaklaşmak olarak yorumlamak mümkündür. Görüşmecilerden doktora çalışmalarına devam eden Serkan (34, Ankara) ve Cüneyt (37, Ankara) ise kişisel merakları doğrultusunda doktora düzeyinde çalışmalar yaptıklarını ve işteki çalışma alanları ile akademik araştırmalarını kesiştirerek daha verimli hissettiklerini belirtmişlerdir.

Görüşmecilerin hepsi insani yardım alanında faaliyet gösteren projelerde en az üç yıl deneyime sahip, kendilerini sivil toplum çalışanı olarak tanımlayan bireylerdir. Deneyimleri boyunca farklı projelerin farklı pozisyonlarında görev alan katılımcıların işe karşı ilgilerine yönelik farklı bulgular saptanmıştır. Görüşmeler esnasında görüşmecilerin

buldukları şehirler Tablo 6'da gösterilmiştir. Görüşmecilerden bazıları çalıştıkları projelerin saha çalışmaları için farklı şehirlerde yaşadıklarını belirtirken, bazıları yerleşik oldukları şehirlerde bu görevlerde çalışmaya başladıklarını ya da gittikleri şehirlere yerleştiklerini ifade etmişlerdir. Bunun yanında görüşmelerin yapıldığı tarihten önce farklı şehirlerde ve farklı projelerde çalışan, yani farklı iş tecrübeleri yaşayan görüşmeciler de bulunmaktadır. Görüşmecilerin geçmiş tecrübelerinden kısaca bahsettikten sonra bu alan ile tanışma hikayelerine geçeceğim.

Sosyoloji lisans mezunu ve ardından *Yaşam Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi* üzerine yüksek lisans yapan Gönül (31, İstanbul), görüşme yapıldığı esnada işsizdir. İlk iş deneyimini Ankara'da bir sendikanın genel merkezinin Basın-Yayın biriminde dört yıl çalışarak edindikten sonra İstanbul'da son çalıştığı kurum olan derneğe geçmiştir. Kendisini “yetişkin eğitimi, doğa ve insan hakları kavramlarını bir araya getirmeyi amaçlayan” bir dernek olarak tanımlayan bu kurumda, iki yıl on ay süre ile çalışmıştır. Çalıştığı kurumun merkez ofisinin, eğitim biriminde çalışan Gönül, işe geliş gidişin evinin iş yerine çok uzak olması nedeniyle (iş yeri Asya, evi Avrupa yakasındadır) günde ortalama üç buçuk-dört saat olduğunu ve yolda çok fazla yorulduğunu belirtmiştir. Maddi yetersizlikten dolayı iş yerinin yakınlarında bir eve taşınmadığını söylemiştir. Ankara'da sendikada çalışırken iş yerindeki her şeyin daha şeffaf ve açıklanabilir olduğunu, İstanbul'daki derneğin kişi sayısı olarak kalabalık ama kurumsal kimliğin ve aidiyetin çok zayıf olduğunu belirtmiştir. İşten ayrıldığı sırada unvanı Eğitim Projeleri Sorumlusu olan Gönül, çalıştığı süre boyunca unvanın sürekli değiştiğini ve belli bir görev tanımının olmadığını ifade etmiştir. İş sözleşmesi yenilenirken tanımsız görevi sebebiyle sözleşmeyi imzalamayıp beklettiğini, görev tanımının projenin eksikliği ve ihtiyacına göre belirlendiğini belirtmiştir. Dernek'te çalıştığı süre boyunca eğitim ile alakalı her görevin ve sürecin Gönül tarafından yürütülmesi, onu hem çok yormuş hem de zayıf yönetim sebebiyle alana karşı büyük bir öfke ve hayal kırıklığı geliştirmiştir. Görüşme esnasında işsiz olan Gönül, bir daha sivil toplum alanında görev almak istemediğini, başka alanlarda iş arayacağını belirtmiştir.

İngilizce Mütercim Tercümanlık lisansını bitiren Neşe (26, Edirne) ilk iş tecrübesini edindiği sırada *Kadın Çalışmaları* alanında yaptığı yüksek lisans ile eğitimine devam

etmiştir. Mezun olduktan hemen sonra uluslararası bir sivil toplum kuruluşunda çalışmaya başlayan Neşe İletişim Asistanı olarak işe başladıktan sonra Tercüman, Raporlama Asistanı ve Raporlama Yöneticisi unvanları ile bu kurumda üç sene çalıştıktan sonra Avrupa Birliği Başkanlığı tarafından yürütülen bir programa Proje İzleme Uzmanı olarak geçiş yapmıştır. Görüşme esnasında çalışmakta olduğu kurum yapısal olarak sivil toplum kuruluşundan ziyade bir kamu kuruluşu niteliğindedir. İki kurum arasındaki bariz farklara dikkat çeken Neşe, sivil toplum kuruluşundaki acil işler ve esnek mesai durumlarının, bu kurumda yaşanmadığını, her şeyin tanımlı ve verili olduğunu ifade etmiş, bunun çalışmalarını çok daha kolaylaştırdığını aktarmıştır. İş arkadaşları ile ilişkilerinin STK'da çalışırken daha tatmin edici ve içten olduğunu belirten Neşe, kurduğu arkadaşlıkları özlediğini ifade etmiştir. Şu an çalıştığı kurumda program tamamlanana kadar devam edeceğini, STK'daki projelere göre daha sabit bir işe sahip olduğunu aktarmıştır.

İşletme bölümü mezunu olan Oğuz (44, Ankara) asıl mesleğinin Mali Müşavirlik olduğunu belirterek, uzun yıllar bu mesleği yaptığını söylemiştir. Öğrencilik yıllarında animatörlük, promosyon satışı, gümüşçülük gibi işler yapan Oğuz, meslek hayatına Doğu Anadolu'nun bir şehrinde bilgisayar yedek parçaları satan bir dükkânda atılmış, daha sonra perakende satış ve pazarlama işlerine yönelmiştir. Ardından kardeşleri ile enerji sektörüne atılan ve yenilenebilir enerji sektöründe madencilik, insan kaynakları, uluslararası lojistik hizmetleri gibi işler yapan Oğuz, yıllar içinde edindiği iş tecrübesi ile proje ve ihalelere katılıp danışmanlık hizmeti vermeye başlamıştır. Geçmiş iş yaşantısından dolayı, görüşme esnasında serbest piyasa jargonunu kullandığı dikkat çekmiştir. Sivil toplum kuruluşu ile tanışmasının tesadüf eseri olduğunu belirten Oğuz işe ilk başladığında iki aylık bir sözleşme imzaladığını, projenin devam edip etmeyeceği konusunda bilgisinin olmadığını belirtmiştir. Enerji sektöründeki yoğun iş temposundan bunalıp turizm ve tarım sektörlerine yönelmeye karar vermişken, “proje işleri” ile tanıştığını belirtmiştir. “Deneyim olsun diye” başladığı bu işte ilk etapta Satın Alma Sorumlusu olarak çalışan Oğuz, daha sonra kurumun lojistik ve satın alma biriminin üst düzey yöneticilerinden biri olmuş, Satın Alma ve Lojistik biriminin Türkiye ve Ortadoğu Bölge Sorumlusu unvanını yükselmiştir. Bu işler esnasında çok fazla seyahat ve belirsizlik yaşadığını belirten Oğuz COVID-19 pandemisinin bitimine yakın işten ayrılarak, bireysel

projeler sürdürmeye karar vermiştir. Halen daha sivil toplum alanında çalışmalarını sürdürmektedir.

Radyo, Televizyon ve Sinema bölümünden mezun olan Baran (32, Gaziantep) Nüfus ve Sağlık Araştırmaları'nın yürüttüğü kısa süreli projelerde görev aldıktan sonra şu an çalışmakta olduğu dernekte Saha Çalışanı olarak göreve başlamıştır. Yaklaşık iki buçuk yıldır aynı derneğin aynı pozisyonunda çalışan Baran, bu alanda çalışmayı çok istediğini, özellikle Suriye krizinden sonra sorunun çözümünde görev almak istediği için bu alana ve Doğu bölgesine gelmek istediğini belirtmiştir. Şu an için Gaziantep'te çalışan Baran, hayalinin Ürdün veya Lübnan gibi bir Ortadoğu ülkesinde çalışmak olduğunu belirtmiştir.

Üç yıldır ilk iş tecrübesi olan sivil toplum kuruluşunda çalışan Müge (27, Şanlıurfa) mezun olduktan sonra bu alanda staj yaparak bu iş ile tanıştığını, arkasından kuruluşun genel koordinatörü ile ailesinin tanışıklığı bağlantısı ile işe alındığını ifade etmiştir. Çalıştığı süre zarfında finans ve raporlama birimlerinde çalışan Müge, aynı zamanda sahaya da giderek veri girişi yaptığını belirtmiştir. Kurumun farklı birimlerinde çalışmaktan memnun olduğunu belirten Müge, bu farklılığın ona tecrübe anlamında katkı sağladığını söylemiştir. Edindiği tecrübelerin ilerleyen iş yaşantısında farklı alanlarda iş bulabilmesini kolaylaştıracağını düşünmektedir.

Ekonomi lisansı ve yüksek lisansı bitiren Serkan (34, Ankara) şu an Türkiye'de faaliyet gösteren Birleşmiş Milletler ajanslarından birisinde çalışmaktadır. Daha önce İstanbul'da iki büyük bankanın Genel Müdürlükleri'nde beş yıla yakın çalıştıktan sonra, hem Ankara'da doktora çalışmalarına başladığı için, hem de “finans sektöründe değil, daha insana dokunan bir alanda çalışmak” istediği için Ankara'ya taşınmış ve sivil toplum alanında iş arayışına başlamıştır. Çalıştığı kurumu insani yardım alanının en iyi ve en yetkin kurumu olarak tarif eden Serkan, bu sebeplere dayanarak bu kurumu “tercih ettiğini” belirtmiştir. İleri seviyede İngilizce ve İspanyolca bilen Serkan, işe kabul edilirken dil bilmenin avantaj sağladığını ifade etmiştir. Görüşme yapıldığı esnada üçüncü ülke yerleştirilmelerini sağlayan Yerleştirme Birim Görevlisi olarak çalışmalarını

sürdüren Serkan, çalıştığı kurumun Latin Amerika operasyonlarında görev almak için kurum içi sınavlara giriyor, amacının yurt dışında çalışmak olduğunu belirtiyordu.

Sosyoloji lisansını bitiren Umut (33, Mardin) öğrencilik sırasında ve mezun olduktan sonra bir süre garsonluk yaparak geçimini sağlamış, mezun olduktan üç sene sonra Şanlıurfa ve Mardin’de faaliyet gösteren bir insani yardım kuruluşunda çalışmaya başlamıştır. Bu kurumda Sosyal Hizmet Görevlisi ve Psiko-Sosyal Aktivite Sorumlusu olarak çalışan Umut, garsonluk yaptığı günler itibariyle her zaman sivil toplum kuruluşlarında çalışmak istediğini, Güneydoğu bölgesinde yoğun ihtiyaç duyulduğu için bu alanda çalışmaya başladığını belirtmiştir. İşe başladıktan sonra işe ve alana dair birçok yeni şey öğrendiğini kaydeden Umut, farklı şehirlerde ve hatta farklı ülkelerde tecrübe kazanmak için çalışmaya hevesli olduğunu aktarmıştır. Çalışmalarına daha çok bireysel tecrübe ve vizyon kazanmak için yoğunlaştığını sık sık dile getirirken, son çalıştığı kurumda artık yıprandığını da sıklıkla belirtmiştir.

Doğma büyüme Ankaralı olan ve tüm eğitim ve iş hayatını Ankara’da kuran Seçil (33, Ankara) İletişim ve Tasarım mezunudur fakat hiçbir zaman iletişim alanında çalışmak istemediğini belirtmiştir. Öğrencilik yıllarında Birleşmiş Milletler’in bir ajansında yaptığı staj sonrasında insani yardım ve sivil toplum alanı ile tanışmış, mesleki hayatını bu alanda kurmaya karar vermiştir. Birleşmiş Milletler ajansındaki stajının ardından Türkiye’de göçmen ve mülteciler konusunda uzun yıllardır çalışan bir dernekten iş teklifi almış ve bu derneğin kayıt biriminde Kayıt Asistanı pozisyonunda işe başlamıştır. Bir yıl kadar Kayıt Asistanlığı görevini yaptıktan sonra başvuru ve mülakat süreçlerini tamamlayarak Koruma Birimi’ne geçen Seçil yaklaşık iki sene bu birimde görev yapmıştır. Görüşmenin yapıldığı sırada işe başlamadan önce staj yaptığı Birleşmiş Milletler ajansının Yerleştirme Birimi’ne iş başvurusunda bulunan Seçil, daha sonra çalışmakta olduğu dernekten, Birleşmiş Milletler ajansına geçmiştir.

Görüşmeciler arasında en fazla farklı kurum ve farklı proje tecrübesine sahip olan Seda (31, Gaziantep) görüşmenin yapıldığı sırada beşinci kurumunda çalışmaktadır. Seda, farklı kurumların farklı projelerinde Kalite Güvence Asistanlığı, Yaşam Becerileri

Eğitmenliği, Psikososyal Destek Eğitmenliği, Faaliyet Sorumluluğu, Proje Asistanlığı, Psikososyal Destek Danışmanlığı pozisyonlarında görev almıştır. Bu görevleri bir yıl ila iki buçuk ay süreli kısa sözleşmeler kapsamında yürüten Seda, genellikle projelerin süreleri bittikten sonra sözleşme yenilemek istemediği ve çok tercih edeceği pozisyonlar olmadığı için sıklıkla kurum ve proje değiştirdiğini belirtmiştir. Bu kurumlarda ise farklı yoneticici profilleri ve yönetim mekanizmalarını tecrübe etmiştir. Ağırlıkla ocuk koruma ve kadın güçlendirme projelerinde çalışmalar yürüten Seda aslen Diyarbakırlı olduğu için yerel halkın dinamiklerine oldukça hakim, Kürtçe ve biraz da Arapça bilen ve konuşabilen birisidir. Lisansını İstanbul’da tamamladıktan sonra Güneydoğu’ya geri dönmüş, goruşmenin yapıldığı sırada Harran Üniversitesi *Kamu Yönetimi* alanında yüksek lisans çalışmalarına devam ettiğini belirtmiştir.

Farklı kurum ve proje deneyimlerine sahip bir diğer goruşmeci zgdur (30, İstanbul) hem yerel bir dernekte, hem uluslararası bir sivil toplum kuruluşunda, hem de bir Birleşmiş Milletler ajansında görev yapmıştır. Aslında bir psikolog olan zgdur, sadece kadın ve kız çocuklarının güçlendirilmesi ve toplumsal cinsiyete yönelik şiddete karşı koruma sağlanması konulu bir projede Psikolojik Danışmanlık yapmış, diğer kurumlarda Proje Sorumluluğu, Proje Yöneticiliği, Kıdemli Koruma Asistanlığı ve Kıdemli Proje Sorumluluğu görevlerini yurutmuştur. Bu görevlerin kapsamı olarak birbirinden farklı sorumlulukları olduğunu belirten zgdur, görev tanımı olarak psikososyal destek sağlamak, vaka yönetimi yapmak, ekip ve saha koordinasyonu sağlamak, bütçe yönetimi yapmak, kamu kurumları ile koordinasyon geliştirmek, sosyal uyuma yönelik etkinlikler düzenlemek ve uygulamak gibi görevlerin yanında lojistik, satın alma, raporlama gibi idari süreçleri de yönetmiştir. Bu süreçte şanlıurfa, Gaziantep, Mardin, Hatay gibi şehirlerde çalışmış, idari işler ve eğitimler için Ankara ve İstanbul’da da bulunduğunu belirtmiştir. Goruşmenin yapıldığı esnada son iş deneyimi için İstanbul’da yaşayan zgdur, İstanbul koşullarına çok alışamadığı için yeniden şehir değiştirme planları yapmaya başladığını aktarmıştır. zgdur kendini bir sivil toplum profesyoneli olarak tanımlarken, asıl mesleği olan psikologluğa da bir gün geri dönebilme ihtimalini yok saymadığını, psikologluğun daha sabit ve düzenli bir çalışma alanı olarak her zaman varlığını koruduğunu dile getirmiştir.

Aslen İstanbullu olan Deniz (31, Ankara) okumak için geldiği Ankara'ya yerleşmiş, mezun olduktan sonra edindiği iki farklı iş tecrübesini de Ankara'da yaşamıştır. Önce Türkiyeli bir vakıfta çalışmaya başlayan Deniz, iki aylık deneme süresinde sigortasız ve maaşsız olarak çalıştığını belirtmiş, sekiz ayın sonunda ise vakıftaki görevinden istifa ettiğini söylemiştir. Çalışmaya başladığı günden istifa ettiği zamana kadar hem idari hem de çalışma koşulları bakımından birbirinden farklı usulsüzlük ve kötü muameleyle maruz kaldığını ifade eden Deniz, istifadan sonra kendine gelebilmek için yaklaşık üç ay dinlendiğini, sonra iş aramaya başladığını dile getirmiştir. Sağlık ve eğitim alanında faaliyet gösteren bu vakıftan ayrıldıktan sonra insani yardım alanında göçmenler ve mülteciler ile çalışan bir dernekte önce Sosyal Hizmet Asistanlığı, ardından Merkez Sorumlusu olarak görevine devam etmiştir. Yaklaşık dört senedir aynı dernekte çalışan Deniz, işe bir mahallenin içinde bulunan saha ofisinin kurulmasında görev alarak başlamış, ardından mahallelinin sosyal ve hukuki destek alması ve faaliyetlerin yürütülmesi görevlerini üstlenmiştir. Ağırlıklı Iraklı Türkmenlerin yaşadığı bir mahallede faaliyet gösteren merkezin idari sorumluluğu ve danışanlar ile süreçlerin yürütülmesi görevleri Deniz'in yaptığı işler arasındadır.

Doğma büyüme bir diğer Ankaralı olan Zafer (34, Ankara) Hukuk Fakültesi'ni bitirdikten sonra iki ayrı alanda yüksek lisans eğitime başlamış fakat eğitim sürecini çalışma yoğunluğu sebebiyle tez aşamasını tamamlayamadan yarım bırakmıştır. Mezun olduktan sonra baroda gönüllü faaliyetler yürüten Zafer, Proje Asistanı olarak başladığı bir sivil toplum kuruluşunda sırasıyla Koruma Yetkilisi, Avukat, Kıdemli Koruma Sorumlusu, Çocuk Koruma Uzmanı ve Proje Koordinatörü olarak çalışmıştır. Yaklaşık sekiz buçuk yıldır aynı kurumda çalışan Zafer, görüşmeciler arasında aynı kurumda en uzun süreli çalışma deneyimine sahip kişidir. Hem aynı kurumda uzun süreli deneyime sahip olduğu hem de her zaman kesişen alanlarda görevlendirildiği için pozisyonlar arası geçişlerin projenin akışında, kendiliğinden gerçekleştiğini ifade etmiştir. Hiçbir pozisyon için başvuru ve mülakat yapmayan Zafer, kurum içinde eski bir çalışan olduğundan dolayı saygınlığa sahip olduğunu, gelen yöneticilerin de bu konuma saygı gösterip, kurum ve projeler ile alakalı danışmanlık talep ettiklerini belirtmiştir. Çocuk koruma alanında uzmanlaşan Zafer hem uzmanlık seviyesi hem de kıdeminden dolayı kurum içi ilişkileri olumsuz bir açıdan tecrübe etmemiştir. Kurumun her zaman yeni projeler olarak sahadaki

varlığını sürdüreceğine inanan Zafer, işini kaybetmeye yönelik çok fazla kaygı yaşamadığını belirtmiştir.

Ebru (31, Ankara) mezun olduktan sonra yaklaşık iki sene kadar bir Avrupa Birliği projesinde asistanlık yaptıktan sonra, beş yıldır yabancı bir donör kuruluştaki çalışmaktadır. Ebru sivil toplum kuruluşlarında çalışan diğer görüşmecilerin aksine, kurum içi düzen ve uygulamaların bağlı olunan ülkenin kuralları doğrultusunda yönetildiği için çok sistemli bir yapıya sahip olduğunu belirtmiştir. Proje Asistanı olarak başladığı işte ağırlıklı sekretarya işi yürüten Ebru, zaman içinde muhasebe ve finansla ilgili dokümanların toplanması ve takibini de yapmaya başlamıştır. Şu an için Alt Kademe Yönetici (*Junior Administrative Officer*) olarak çalışmakta, ofis dışında görevi bulunmamaktadır.

Halkla İlişkiler ve Tanıtım bölümünden mezun olan Cüneyt (37, Ankara) aynı alanda yüksek lisansına devam etmiştir. Şu an İletişim alanında doktora çalışmalarına devam eden Cüneyt, daha önce medya ajanslarında çalışmıştır. Sivil toplum çalışmalarına Birleşmiş Milletler ajanslarından birisinde gönüllü olarak başladıktan sonra aynı kurumda çalışmaya devam etmiştir. Yaklaşık üç buçuk yıldır bu alanda çalışan Cüneyt, pandemi sürecinde evden çalışmaya başlamış, bir daha ofise dönmemiştir. Sivil toplum alanındaki profesyonel çalışmalarını akademik çalışmaları ile birleştirmenin kendisine fayda sağladığını belirtmiştir.

Sahanın özelliklerini ve görüşmecilerin hikayelerini kısaca öğrendikten sonra görüşmecilerin gönüllülük deneyimlerine ve sivil toplum alanı ile tanışmalarına odaklanacağım. Böylece gönüllülük ve sivil topluma dair farkındalık düzeylerinin bu alanda çalışma deneyimlerine ne gibi yansımaları olmuş olabileceğini anlamış olacağız. Sivil toplum alanının önemli bir bileşeni olan gönüllülük faaliyetleri çalışanların hem bu alanda çalışmaya başlama kararlarında, hem de daha sonraki çalışma tecrübelerinde etkili olmuştur.

4.2.2. Gönüllülük Geçmişi ve Sivil Toplum Alanı ile Tanışma

Görüşmecilerin çoğunluğu sivil alan ile tanışmalarını üniversite yıllarında yaptıkları gönüllülük faaliyetleri ile olduğunu aktarmışlardır. Kâr amacı gütmeyen ve toplum yararına faaliyetler yürüten sivil toplum kuruluşlarının en önemli bileşenlerinden olan gönüllük, kuruma ve kurum kültürüne katkı sağlayan temel faaliyetlerdendir. Sivil toplum çalışmalarına adanmışlık seviyesinin önemli göstergelerinden biri olarak kabul edilen gönüllülük faaliyetleri (Erdoğan, Uyan, Yentürk, & Yurttagüler, 2020), sivil toplum kuruluşlarında hedeflere ulaşabilmek ve devamlılığı sağlayabilmek için önemli faaliyetlerdir. Sivil alana içkinliğin kabulüyle birlikte, gönüllülüğün bir yandan toplumsal fayda sağlamayla, diğer yandan da yurttaş katılımıyla ilişkileri kurulmuştur (Erdoğan, Uyan, Yentürk, & Yurttagüler, 2020, s. 19). Türkiye’de gönüllülüğün durumu, gönüllülerin çalışma koşulları, gönüllülük konusundaki destekler ve kazanımlar gibi konuların üzerine oldukça derinlemesine araştırmalar yapılırken gönüllülükte katılım, tanınırlık, güçlendirme, motivasyon, etik ve hukuki kapsamlar gibi konular sivil toplum alanının kritik öneme sahip konuları olagelmıştır.

Öğrencilik yıllarından beri örgütlenme ve hak mücadelesi konusunda sık sık sokaklara çıktığını belirten Gönül (31, İstanbul), gönüllülük ve sivil toplum alanı arasındaki bağı hayatının doğal akışı içinde öğrendiğini belirtmiştir. Gönüllülüğü kolektif yapılan eylemler ve örgütlülük olarak tanımlayan Gönül, bu özelliklere sahip bir çalışma alanını sivil toplum kuruluşlarında bulabileceğine inandığını aktarmıştır. Sivil toplum kuruluşlarının temelinde yaratıcılık ve toplumsal sorunlara çözüm bulmaya yönelik çalışmaların var olduğuna inanan Gönül, üniversite yıllarında gençlik örgütlerinde gönüllü olarak çalıştığını, bu kapsamda seminerler, eğitimler verdiklerini ifade etmiştir. Gönüllülük zamanında yakaladığı coşku ve enerjiyi sivil alanda çalışmaya başlayarak yeniden elde edebileceğine inandığı için bu alanda çalışmaya karar vermiştir.

Gönüllülük kavramı çerçevesinde, bireylerin maddi çıkar beklentisi olmadan, toplumsal sorumluluk kavrayışı ile refah seviyesini yükseltme amacıyla yapılan çalışmalar olarak ifade edilebilecek gönüllülük faaliyetleri, bir noktada kişisel alışkanlık ve adanmışlık hislerini de kuvvetlendirir. “Gönüllü kimdir?” sorusuna yanıt vermeye çalışıldığında yaş,

eğitim, cinsiyet, sosyo-ekonomik arka plan gibi birtakım özelliklerin farklılaştığı görölmekle birlikte farkındalık ve sorumluluk bağlamında ortaklıkların kurulduğu da bilinmektedir (Uyan-Semerçi, 2020, s. 168). Dolayısıyla sivil toplum kültürünün temel bileşenlerinden biri olarak kabul edilen gönüllülük faaliyetleri bu alanda çalışmaya başlayan kişilerin kararlarında önemli bir yer tutmaktadır.

Lisans okurken almış olduğu *Toplumsal Duyarlılık* dersinde gönüllülük faaliyetleri ile tanışan Seda (31, Gaziantep), öğrencilik yıllarında yaptığı faaliyetlerin etkisini ve tatminini çalışmaya başladıktan sonra asla bulamadığını vurgulamıştır. Kadın ve çocuk cezaevleri, toplum merkezleri, yardım dernekleri gibi birçok farklı kurum arasından seçerek, bir üniversite öğrencisinin katkı sunabileceği sınırlılıklara sahip bir gönüllülük faaliyeti kapsamında Seda, Tarlabası Toplum Merkezi'ni tercih etmiş. O dönemde mahallede bulunan Türk, Roman, Kürt topluluklara hem ekonomik olarak destek çalışmaları yürütmüş, hem de toplumun dışına itilen bu kesimlerin içerilmesine yönelik faaliyetler yapmıştır. Haftanın üç günü Merkez'e gelen çocuklara etüt desteği veren Seda, gönüllülük çalışmalarına ders dönemi bittikten sonra da devam ettiğini belirtmiş, bu deneyim ile sivil toplum ve insani yardım alanında çalışmak istediğine karar verdiğini aktarmıştır.

Aynı şekilde öğrencilik yıllarında burs aldığı kurum aracılığı ile gönüllülük faaliyetleri ile tanışan Özgür (30, İstanbul) hem ihtiyaç sahibi öğrencilere ders vermiş, hem de gönüllü araştırmalara katılarak kendisini istediği alanda geliştirmek için çalışmalar yapmıştır. Mezun olduktan sonra bir süre daha gönüllü olarak çalışmaya devam eden Özgür, bu süreçte sivil toplum ve kalkınma alanında araştırmalar yapan bir dergiye makale yazarak ve içerik hazırlayarak hem destek olmuş, hem de profesyonel olarak çalışmaya başlamadan evvel alana dair kendisini geliştirip, hassasiyet ve sorumluluk kazanmıştır.

Özellikle, kısıtlı imkânlarla sahip olan ve temsili demokrasi içinde yer bulamayan gruplar için gönüllü faaliyetler, toplumsal katılım ve beraber yaşam için bir araç ve alan olarak tanımlanmıştır. İlgili grupların ihtiyaçlarını ve taleplerini dile getirebilmelerine alan

sağlayan ve politik değişim taleplerini ifade edebilecekleri süreçler olarak tahayyül edilen gönüllülük faaliyetleri, toplumsal katılımın önemli bir aracıdır (Yurttagüler, 2020, s. 93). Bu bağlamda Zafer'in (34, Ankara) baro içerisinde bir grup avukat arkadaşı ile gönüllü olarak kurduğu *Mülteci Hakları Merkezi*, marjinal grupların toplumsal içerilmelerine önayak olmuştur. Öğrencilik yıllarından beri çocuk hakları ve çocuk koruma alanına dair ilgisi olan Zafer gönüllülüğe dair ilk girişimlerini 2013 yılında gerçekleşen Gezi Parkı olayları sırasında gönüllü avukatlık yaparak kazandığını aktarmış, ancak sonrasında arkadaşları ile tamamen sivil bir inisiyatif olarak kurdukları merkezin mülteci çocuklar açısından çok yararlı ve Türkiye'de bir ilk olduğunu ifade etmiştir. Gönüllülük faaliyetlerinin hak savunuculuğu bağlamında bir örneği olan bu girişim, hem toplumsal bir değişime sebep olmuş hem de Zafer'in meslek hayatına yön veren önemli bir girişim olmuştur.

Öte yandan üniversite yıllarında gönüllülük yapmadığını belirten Neşe (26, Edirne) LÖSEV, TEMA, Kızılay gibi Türkiye'nin görece eski ve gönüllülük faaliyetleri ile bilinirlik kazanmış sivil toplum kuruluşlarının bazı etkinliklerine katılmıştır. Öğrencilik günlerinde ileride profesyonel olarak sivil toplum alanında çalışmayı düşünmediğini belirten Neşe, etkin gönüllülük deneyimlerine sahip olmamakla birlikte sivil toplum alanında ne gibi çalışmaların yapıldığına dair o zamanlar yeterli bilgisinin olmadığını da aktarmıştır. Az sayıda katıldığı gönüllülük etkinlikleri Neşe'nin hayatında meslek seçimi konusunda onu yönlendirmemiş, dolayısıyla sivil toplum alanında çalışmak Neşe için maddi kazanç elde edebileceği bir alan olarak kalmıştır.

Benzer şekilde Oğuz (44, Ankara) da önceki yaşantısında gönüllük yapmamıştır. İstanbul'da enerji sektöründe danışmanlık hizmeti verdikten sonra turizm ve tarım sektörüne geçiş yapmak isteyen Oğuz, sivil alan ile ilgili deneyim ve ilgiye sahip olmadığını, bu alanda çalışmaya tesadüfen başladığını aktarmıştır.

Uzun yıllar enerji sektöründe çalıştım ve çok yoruldum. Artık tarım, turizm gibi alanlarda projeler yapmak istiyordum. Bu amaçla da çeşitli şehirleri geziyordum. Sonra bu kurumdan bana iş teklifi geldi. Deneyim olsun diye işe başladım. Hobi amaçlı zaten geziyordum, gideyim kalayım dedim. Gönüllülük hiç yapmadım. Sivil toplum diyince aklıma işçi, sendika, sendikal haklar, insan hakları gibi şeyler

gelirdi. Sivil toplum kuruluşları, özellikle de *INGO*'lar (*International Non-Governmental Organizations*) hakkında hiçbir fikrim yoktu (Oğuz, 44, Ankara).

Deneyim olsun diye insani yardım ve sivil toplum kuruluşlarında çalışmaya başlayan Oğuz, görüşmecî profillerinde de belirtildiği gibi çalıştığı kurumun satın alma ve lojistik biriminde üst düzey yöneticiliğe kadar yükselerek uzun süreli bir kariyer girişiminde bulunmuştur. Oğuz'un önceki hayatında gönüllülük ve sivil toplum alanına dair farkındalık ve bilince sahip olmaması bu alanda daha duyarsız ve esnek bir şekilde çalışmasını sağlamıştır.

Sivil alanda profesyonel olarak çalışmaya başlama evresine geçişte gönüllülük faaliyetleri daha fazla olan katılımcıların görüşmenin ilerleyen aşamalarında alana dair daha hassas ve kapsayıcı yanıtlar vermiş olduğu gözlemlenmiştir. Katılım ve aidiyet konusunda gönüllülük deneyimleri, sivil alanda çalışanların farkındalığını yükseltmiş, çalışmaya başladıktan sonra gönüllülük deneyimlerinin profesyonel iş yaşantılarına yansımalarının olduğunu fark etmişlerdir. Bunun yanında gönüllülük deneyimleri, işe başlamadan önce çalışanların motivasyon ve isteklerini arttırmış, zaten önceden var olan bir bilinç ile bu alanda çalışmaya başlamak alana dair bir ön tecrübe sağlamıştır.

Görüşmecilerin insani yardım alanında profesyonel anlamda iş arayışı ve sonrasında işe yerleşme süreçleri benzerlik göstermektedir. Gönüllülük deneyimi edinmiş olursa dahi sivil toplum alanının bir çalışma alanı olarak görülmediği, fark edilmediği çoğu katılımcının yanıtlarında bir ortaklık olarak belirlemiştir. Bu ortaklıktan sivil toplumun aslında bir çalışma alanı olarak konumlanmadığı, çalışmaya başladıktan sonra sivil toplum çalışmalarından gelir elde edilebileceği anlaşılmıştır. Bunun, tez kapsamında araştırılan insani yardım kuruluşları ve bu kuruluşların 2011 sonrasında aktif olarak ve büyük bütçeler ile istihdam sağladığı ile de ilgisi vardır. Bu zaman diliminden itibaren insani yardım alanında yapılan proje sayısı ve bu alanda istihdam edilen kişi sayısı da artış göstermiştir.

Daha önce sivil toplum çalışmalarına karşı bir ilgisi olmayan Ebru (31, Ankara), ilk iş deneyimi olan Avrupa Birliği proje asistanlığını tesadüfen Facebook ilanlarından görüp başvurduğunu aktarmıştır. Ebru, proje sona erdikten sonra dahi bu alanda sürekli olarak çalışabileceğinin farkına varmamış, şu an çalıştığı kurumun asistanlık yaptığı proje partnerlerinden biri olduğunu sonradan fark etmiş. Dolayısıyla Ebru da sivil alanla Oğuz (44, Ankara) ve Neşe'nin (26, Edirne) tesadüfi tanışması gibi farkında olmadan tanışmıştır.

İnsani yardım alanında çalışması şans eseri olan bir diğer görüşmeci Müge'dir (27, Şanlıurfa). Mezun olunca işsiz kalmamak ve tecrübe edinmek için önce stajyer olarak başladığı sivil toplum kuruluşunda, yönetici ve aile tanışıklığı sayesinde işe kabul edildiğini belirten Müge hem saha çalışmalarında hem de ofis çalışmalarında bulunarak farklı alanlarda deneyim kazanmak amacıyla işe başladığını belirtmiştir. Edineceği farklı tecrübelerin başka iş kolları için işine yarayacağını düşünen Müge'nin mesleki olarak kendine yatırım yapma ve performans kaygısı yüksektir.

İnsani yardım alanındaki çalışmalarından önce finans sektöründe çalışan Serkan (34, Ankara), “sektör” değiştirmeye karar verip, daha “sosyal” bir çevrede çalışmak istediğini, bu yüzden sivil toplum alanını tercih ettiğini belirtmiştir. Daha önce herhangi bir gönüllü faaliyette bulunmamış veya sivil topluma dair bir çalışması olmayan Serkan, çalışmaya başladığı Birleşmiş Milletler ajansını diğer kurumlara göre standartları daha yüksek olduğu için tercih etmiştir. “Finans sektöründe değil de daha insana dokunan bir alanda çalışmaya karar verdim. O nedenle finans sektöründen ayrıldım. *Humanitarian work* alanında çalışarak insanlarla iç içe olan bir iş yapmak istedim (Serkan, 34, Ankara).”

Lisans ve yüksek lisans eğitimlerini Ekonomi alanında alan Serkan'ın bankacılıktan sivil toplum alanına geçmiş olması ilginç bir kariyer değişimidir. Neoliberalizmin rekabetçilik ve profesyonellik dayatmalarının en fazla hissedildiği çalışma alanlarından biri olan bankacılık, beyaz yakalılığın en derinden hissedildiği çalışma alanlarından bir tanesidir. Serkan'ın özellikle “sosyal bir alan” ve “insanlarla iç içe bir ortam” olarak tercih ettiği sivil toplum alanına göre bankacılığın bireyi daha fazla yalnızlaştıran, yalıtın ve ıssız

bırakan bir yapısı olduğunu anlıyoruz. Serkan şu an çalıştığı kurumda üçüncü ülke yerleştirme işlemleri için mülteciler ile görüşmeler yapmakta ve bu işin yarar seviyesini “Kendini ne kadar geliştirirsen ya da işini yaparken ne kadar çok *case* görürsen o kadar yararlı olur.” şeklinde tanımlamaktadır. Yeni “*case*” demek yeni danışanlar, yeni insanlar, yeni aileler, yeni vakalar demektir. Bunların çeşitliliğine ne kadar maruz kalırsa, yükselmek için Serkan’a o kadar faydalı olacaktır. Her bir “*case*” yeni bir deneyim demektir çünkü. Rutine sıkışmak, kendini sürekli geliştirmek, rekabet... bu motifler insanların kendilerine yakıştırdıkları kişilik özellikleri ile bankacılığın icapları arasında paralellik kurdukları özelliklerdir (Bora, 2011, s. 293). Tanıl Bora’nın bankacılığa dair bu tanımından kaçarcasına, Serkan kendini rekabetin görece daha az olduğu, insana daha fazla dokunan ve insani duygu yükünün daha fazla olduğunu düşündüğü bir çalışma alanına atmıştır. Ancak bu alana girerken de eski mesleğinden mütevellit prestiji ve sosyal getirisi en yüksek kurumu tercih ettiği ve standartlarını korumaya çalıştığı gözden kaçmamıştır.

Öte yandan Seçil (33, Ankara) ise eğitimini almış olduğu İletişim alanı özelinde hiç çalışmak istemediği için insani yardım alanına yöneldiğini belirtmiş, stajyerlik sürecinde sivil toplum kuruluşlarının varlığını fark etmiştir. Halkla ilişkiler, reklamcılık, sinema veya görsel iletişim gibi alanların meslek olarak ilgisini çekmediğini, insani yardım alanında faaliyet gösteren kurumlarda kariyer planladığını aktarmıştır. Bu süreçte kabul aldığı ilk kurum ve pozisyonda çalışmaya başladığını belirten Seçil, çalışmaya başladıktan sonra kurumun oldukça büyük bir hacme sahip olduğunu fark etmiş. İş arama sürecinde Ankara dışından kurumlara dahi başvurduğunu söyleyen Seçil’in işe başlamasında ekonomik sebeplerin varlığı da azımsanmamaktadır:

Benim bir an önce bir şekilde para kazanmam gerekiyordu. Mezun olduktan sonra beş kuruşum yoktu, o dönem annem de işten çıkartılmıştı, ailece ekonomik bir krizden geçiyorduk. Benim bir yerden para kazanmam gerekiyordu. Maddi olarak kendimi idame ettirebilmek için bu dernek çok mantıklı gelmişti bana (Seçil, 33, Ankara).

Oğuz’un tesadüfen girip üst yönetici olduğu deneyime benzer bir şekilde (Bkz. s. 19) Seçil de hızla para kazanmak saikiyle çalışmaya başladığı dernekte edindiği tecrübeden

sonra yaklaşık üç yıl içinde Birleşmiş Milletler ajanslarından birinden kabul almıştır. Dolayısıyla bu alan aynı zamanda ilginç tesadüfler veya plansız yükselmelere de gebe dir.

Sivil toplum alanında çalışmaya tesadüfen başlayan görüşmecilerin yanında bu alanda çalışmak için geçmişten beri büyük bir şevk ve arzu duyan görüşmeciler de bulunmaktadır. Bu görüşmecilerin tıpkı gönüllülük faaliyetlerinden edindikleri deneyimlerde olduğu gibi sivil alan ve insani yardım konusuna daha fazla ilgi duydukları gözlenmiştir. Buna yönelik olarak bu alanda özellikle iş arayışı ve iş başvurusu yaptıklarından diğer görüşmecilere nazaran alana dair daha bilinçli ve farkındalıkları yüksek olarak çalıştıkları fark edilmiştir.

Örneğin Ankara’da Sosyoloji okuyan Deniz (31, Ankara), üniversitedeyken her zaman bir sivil toplum kuruluşunda çalışacağını düşünmüş, arkadaşlarının da bu alan ile çok yakından ilgilendiklerini aktarmıştır. Sosyoloji bölümünde okuduğu dersler bağlamında yaşadığı öğrencilik hayatı ve hocalarının yönlendirmeleri onu hem yaz dönemlerinde gönüllülük faaliyetlerine itmiş hem de bu alandan aynı zamanda para da kazanabileceğini fark etmesini sağlamıştır.

Deniz’e benzer şekilde Özgür (30, İstanbul) de üniversitedeyken arkadaşları ve hocaları ile ettiği sohbetler esnasında travmalı topluluklar ve dezavantajlı gruplar ile çalışabileceğini fark ederek bu alanda profesyonelleşmeye karar verdiğini belirtmiştir. Bunun yanında hak temelli mücadeleler ve savunuculuk faaliyetleri bağlamında sivil toplum çalışmalarının çok fazla ilgisini çektiğini aktarmıştır. Aslen Hataylı olduğunu belirten Özgür’ün çocukluğunun geçtiği Hatay ve Mersin’de çok fazla mevsimlik işçi ve çocuk işçi vakalarının yaşanması ve çocukluğundan beri bu toplumsal sorunun varlığının farkında olması Özgür’ün bir çalışma alanı olarak sivil toplum kuruluşlarına yönelmesinde büyük etki yaratmıştır.

Mezun olduktan sonra bir süre geçimini sağlamak için garsonluk gibi geçici işler yapan Umut (33, Mardin) işe başladığı sivil toplum kuruluşu hakkında başlarda çok fazla bilgisinin olmadığını, ancak Doğu veya Güneydoğu Bölgelerinde çalışmak için her

zaman bir arzu duyduğunu ifade etmiştir. Hem bölgeye hem de sivil toplum çalışmalarına duyduğu merakın kesişimi olarak ilk profesyonel iş tecrübesini edinmiştir. Mardin'in yanında Gaziantep, Şanlıurfa, Kilis ve Adıyaman illerinde de saha deneyimine sahip olan Umut işe başladıktan sonra sahadan çok fazla şey öğrendiğini, sahanın bambaşka bir deneyim alanı açtığını belirtmiştir.

Sivil toplum alanında profesyonel olarak çalışmaya başladıktan sonra farklı şehirlere giden görüşmecilerin kimisi gittikleri şehir hakkında, özellikle de Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerindeki şehirler hakkında, çok fazla bilgiye sahip olmadan ya da varsayımlar dahilinde bilgilere dayanarak bu şehirlerde yaşamaya başlamışlardır. Ailelerin, yakın çevrenin ve gündelik hayattaki karşılaşmaların insani yardım alanına olan yaklaşımları çalışanların iş yaşantısına sirayet etmiştir.

4.2.3. Aile, Yakın Çevre ve Gündelik Hayattaki Karşılaşmalar

2011 yılında başlayan Suriye iç savaşından sonra yerel ve uluslararası düzeyde insani yardım projeleri artış göstermiştir. Avrupa Birliği'nin Türkiye'deki Mülteciler için Mali Yardım Programı (FRİT), AB üye devletlerinin mültecileri desteklemeleri için önemli miktarda ek fon çağrısı yapmış ve iki dilim halinde harekete geçirilen toplam 6 milyar Euro bu fona aktarılmıştır (European Commission, 2023). Türkiye'nin coğrafi konumu, Türkiye'yi birçok mülteci ve göçmen için ilk kabul ve transit ülke haline getirmiştir. Daha önce benzeri görülmemiş bir sığınmacı akınının sonucu olarak Türkiye, şu anda 3,3 milyondan fazla Suriyeli mülteciye (toplam 4 milyon mülteci) ev sahipliği yapmaktadır (European Commission, 2023). Bu masif hareketliliğin ardından aktarılan fonlar doğrultusunda çok sayıda insani yardım ve kalkınma projesine destek sağlanmaktadır. Avrupa Birliği, Birleşmiş Milletler ve çeşitli donör kuruluşlardan gelen yardımlar, özellikle kampların dışında ve hassas durumlarda yaşayan mültecileri desteklemeyi ve aynı zamanda ev sahibi toplumun kaliteli eğitim, sağlık, koruma ve geçim kaynaklarının yanı sıra diğer hizmetlere erişimini sağlamayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda 2012-2023 yılları arasındaki sürede *European Civil Protection and*

Humanitarian Aid Operations (ECHO)³⁰ biriminin aktardığına göre sosyal yardıma erişim, hassas gruplar için koruma, sağlık ve eğitim hizmetlerinin rehabilitasyonu, su, sanitasyon ve hijyen, barınma, koruma ve kalkınma alanında geliştirilen projelere öncelik verilmektedir (European Commission, 2023).

Avrupa Birliği desteklerinin yanı sıra Türkiye'deki mülteci krizine yönelik Birleşmiş Milletler ajanslarının da büyük hacimli projeler yürüttüğü bilinmektedir. Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHCR), Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF), Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA), Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi (UN Women) başta olmak üzere Birleşmiş Milletler fonları bu kurumlar üzerinden ilgili sivil toplum kuruluşlarına aktarılmaktadır. Birleşmiş Milletler ajansları çeşitli şekillerde havuzda toplanmış fon mekanizmaları ile çalışır. Bu fonlar hükümetler, hükümetlerarası kuruluşlar ve özel sektörün sağladığı gönüllü katkılar aracılığı ile faaliyet gösterir (Birleşmiş Milletler Türkiye, 2023).

İş sahasının oldukça geniş ve yeni olduğu bu ortamda Suriye sınırından geçişlerin artması ile birlikte öncelikle Türkiye'nin Güneydoğu Anadolu bölgesinde başlayan projeler yıllar içinde ülkenin her bir bölgesine yayılmıştır. İnsani yardım faaliyetleri, Suriye savaşından önce Türkiye'de çok yaygın olmamakla birlikte, Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgesi, yeni ve nitelikli mezunlar arasında tercih edilen bir çalışma sahası olmamıştır. Büyük fonlar ile desteklenen projeler vasıtasıyla bölgeye genç ve eğitimli nüfus çalışmak için gelmeye başlamıştır. Görüşmecilerin bazıları bölgeyi tanıırken, bazılarının bilgi sahibi olmadığı ortaya çıkmıştır. Aslen Diyarbakırlı olan Seda (31, Gaziantep) bölge insanına ve kültürüne aşağı yukarı aşına olduğunu belirtirken, ailesine yakın olmak için bu iş sahasını tercih ettiğini belirtmiştir. Aslen Malatyalı olan Oğuz ise sektör değiştirme

³⁰ The European Commission's Civil Protection and Humanitarian Aid Operations- *Avrupa Komisyonu'nun Sivil Koruma ve İnsani Yardım Operasyonları Departmanı* (ECHO), ihtiyaç sahibi insanlar ve Avrupa Birliği üye devletleri arasındaki dayanışmanın bir ifadesi olarak 1992 yılında kurulmuştur. AB'nin insani yardım çalışmalarına, uluslararası insancıl hukukun temel aldığı insani ilkeler (insanlık, tarafsızlık, yansızlık ve bağımsızlık) rehberlik etmektedir. ECHO, insani yardım, sivil koruma, saha çalışmaları alanında yapılan projelerin en büyük fon sağlayıcı kurumlarından biridir. Daha detaylı bilgi için bakınız: https://civil-protection-humanitarian-aid.ec.europa.eu/index_en (Erişim tarihi: 6.9.2023)

isteğinin yanında daha “soft” bir iş sahası olduğu için sivil toplum alanında çalışmak istediğini belirtmiştir.

Herhangi bir gönüllülük deneyimi olmayan ve sivil toplum alanında çalışmaya dair farklı bir motivasyonu olmayan Neşe (26, Edirne), mezun olduktan sonra Doğu sahasında çalışmaya gelmiştir. Bölge hakkında çok fazla bilgisi olmayan Neşe iş bulma ve saha ile tanışma hikayesini şu sözlerle anlatmıştır.

O zaman *ab-ilan.com* çok bilinmiyordu³¹. Ben yine de bu sayfayı çok takip ediyordum. Güzel iş seçenekleri oluyordu. Orada bu kurumun ilanını gördüm. *Translator* pozisyonuydu, ilgimi çekti. Bizim bölümden mezun olan herkese en nihayetinde İngilizce öğretmeni olarak bakıyorlardı. Ben daha farklı bir iş yapmak istiyordum. O nedenle bu ilanı görünce heyecanlandım. Sonra bir baktım iş yeri olarak “Siverek” yazıyor. Siverek’in nerede olduğunu bile bilmiyordum (gülüyor). Biraz araştırdım çatışma, aile arası kavga, patlama gibi haberler çıktı. Ben de biraz tırstım. O zamana kadar Güneydoğu Anadolu’da hiç bulunmamıştım. Nasıl bir yer olduğunu bilmiyordum. Zaten medyadan da yansıtılanlar malumdu. Ama iş tanımı hoşuma gittiği için başvurudum. Arkadaşlarıma, aileme ben Urfa’ya gidiyorum, orada iş buldum deyince herkes şok oldu. Çok marjinal bir karar gibi gelmişti onlara (Neşe, 26, Edirne).

Neşe çalışmak için geldiği şehre dair yeterli bilgiye sahip olmamanın yanında medya araçlarından öğrendikleri doğrultusunda bir tutum geliştirmiştir. Haberleri görünce “tırmsası” yıllardır Güneydoğu’da farklı sebeplerden dolayı süregelen çatışmaların medya yansımaları ve söylemler ile inşa edilmiştir. Bunun yanında ailesinin ve arkadaşlarının Siverek’te çalışacak olmasını “marjinal” bir karar olarak yorumlaması inşa edilen gerçekliğin farklı bir yansıması olarak okunabilir, bu bölge ve bu bölgede yaşayanlar ve olanlar bölge dışında yaşayan kesim tarafından “marjinal” olarak betimlenmiştir. Neşe’nin sahaya ve çalışacağı alana dair bilgi sahibi olmadan işe başlamasını Neşe’nin cesareti ve özgüveni bakımından olumlu bir adım olarak yorumlamak mümkünken, bu alanda çok da bilinçli olarak çalışan bir insan kaynağının yokluğu olarak yorumlamak da mümkündür. Çünkü alanda çalışmaya başlayan insanların tesadüfen, bilgi sahibi olmadan, deneyim olsun diye için seçtikleri işler görüşmecilerin

³¹ Avrupa Birliği ve sivil toplum ile ilgili iş ilanları, hibe, fon ve proje fırsatları, STK çalışmaları, etkinlik duyuruları, seminerler, yurt içi ve yurt dışı eğitim imkanları, burslar, ulusal ve uluslararası gençlik programları, akademik çalışmalar gibi alanlar başta olmak üzere güncel haber ve bilgilerin paylaşıldığı web sayfası. Bkz. <https://ab-ilan.com/> (Erişim tarihi: 20.11.2023)

aktardıklarına göre oldukça rastlantısal seçimler gibi gözükmektedir. Halbuki insani yardım alanı ve bu alanda yapılan çalışmalar, işi şansa ve rastlantıya bırakamayacak kadar ciddidir. Zira söz konusu çalışmanın taraflarından biri, savaş gibi travmatik bir olaydan kaynaklı olarak yerinden edilmiş büyük bir topluluktur. Bu topluluğa, çalışmalar esnasında hassas, duyarlı ve son derece profesyonel bir üslup ile yaklaşılmalıdır.

Neşe'nin bilmediği bir şehirde, kapsamı ve tanımı çok de açık olmayan bir alanda çalışmaya başlamasını yakınları “marjinal bir karar” olarak değerlendirmesinin yanı sıra, ailesinde adı konulamayan ve çok da açık olarak ifade edilemeyen bir rahatsızlık da yaratmıştır. Ailesine Suriyeliler ile çalıştığından bahseden Neşe'nin bazı akrabaları “Aman onlar ajan falan olmasın...” şeklinde tepkiler vermiş, yakınlarından bazılarının şehir merkezinde çok fazla Suriyeli olmasından rahatsız olduklarını dile getirdiklerini aktarmıştır. Yakınlarının vermiş olduğu bu tepki Neşe'ye göre anlaşılabilir ve normal görünmektedir. Çünkü Neşe medyanın Suriyelileri yansıtırma konusunda bir önyargı yarattığını, aslında normal olarak karşılanabilecek olayların (kavga, hırsızlık gibi) Suriyeliler tarafından yapıldığı vurgulandığında ister istemez olumsuz bir duygu geliştirdiklerini ifade etmiştir. Üç sene Güneydoğu bölgesinde çalıştıktan sonra Edirne'de farklı bir kurum ve pozisyonda görevine devam eden Neşe, Edirne'nin hoşgörüyeye dayanan ve çok Atatürkçü bir şehir olduğunu ifade etmiş ama Suriyeliler konusunda yine de olumsuz bir tutum hissettiğini aktarmıştır.

Burada etkin bir milliyetçilik yok ama temel değerler söz konusu olduğunda Suriyelere karşı biraz daha “şey” olduklarını gözlemledim (*Edirnelilerden bahsediyor*), olumsuz bir yargı var gibi. Suriyeliler böyle, nasıl diyeyim, Suriyeliler burada çok istenmiyor açıkçası, öyle ifade edebilirim. Bunu çok etkin bir yerden yapmıyorlar, kötü bir söylemleri yok ama en basit anlamıyla işte, Suriyelileri burada istemedikleri anlaşılıyor (Neşe, 26, Edirne).

Suriyelilerin orada istenmediklerine dair net bir açıklama getiremeyen ya da tanık olduğu bir olay örneği veremeyen Neşe, belki de öznel düşüncesini toplum üzerinden aktararak ifade etmiştir. Çünkü Neşe, bu sözleri “Ailen bu alanda çalışmana nasıl bakıyor?” sorusu üzerine verdiği cevap içinde paylaşmıştır. Medyanın yarattığı önyargı konusunda haklılık payı olmakla birlikte, bu önyargıya yenik düşerek kabullenmiş olması da mümkündür.

Zira bu düşünceleri değiştirmek için aksi yönde bir davranış ya da açıklama geliştirmemiştir.

Dolayısıyla özellikle Doğu ve Güneydoğu sahası hem proje uygulamaları için hem de çalışmaya gelen kişiler için yeni ve bir yandan yabancı bir sahadır. Genellikle İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Antalya gibi Türkiye'nin Batısına yakın büyük şehirlerde büyüyen ve/veya okuyan kişilerin bu alanda çalışmaya gelerek yeni bir kültürel çevre ile tanıştıklarını söylemek mümkündür. Buna ek olarak kişilerin saha ile karşılaşma deneyimlerinde aile ve arkadaşlarının bu bölgede çalışma konusunda verdikleri dikkat çekici tepkiler olmuştur. Bu tepkilerin çoğu hem bölgeye dair bilgi sahibi olmama ve hem de devam eden savaşın sonucunda ülkede meydana gelen belirsiz ve düzensiz politik ortamdan kaynaklanmaktadır. On bir yılın sonunda hala düzensiz göç ve uyum sorunlarından bahsedebileceğimiz bir ortamda bireylerin ve ailelerinin vermiş oldukları tepkiler önem taşımaktadır. Bu tepkilerden gündelik hayatta göçmen ve mültecilere yönelik genel yaklaşımı takip etmek ve mikro düzeydeki karşılaşmaların büyük söylemleri tetiklediğini iddia etmek mümkündür.

Örneğin göçmen ve mültecilerin üçüncü ülkeye yerleştirilmesi üzerine çalıştığını bilen Seçil'in (33, Ankara) babası, bir sohbet sırasında "Bunlar da ülkesine geri dönsün, bizim vergilerimizle yaşamasınlar..." demiş bunun üzerine Seçil babasını düzeltmemiştir. Yanlış bilinen şeyleri düzeltme konusunda son derece yorulmuş ve bıkmış olan Seçil "Bu bilgiyi düzeltmek için artık bir çaba vermiyorum. Başlarda 'Aslında öyle değil' falan diyordum ama saldım. Birini düzeltsen diğeri yine yapıyor. Bununla kimse uğraşamaz (Seçil, 33, Ankara)." demiştir. Aslında Seçil, mültecilerin vergilerle yaşamadığını gayet iyi bilmekte ve eklemektedir: "Bu vergi meselesine fena takmış durumdalar zaten. Onların vergilerini has be has Türkler yiyor oysaki (gülüyor)." Burada yine toplumun farklı kanallar ve söylentiler aracılığı ile edindiği yanlış bilgilerin, mülteci topluluk hakkında geliştirdiği önyargı ve ayrımcı duygular söz konusudur. Seçil bu söyleminin sonunda babasının ve bu gibi yaklaşımları olan diğer aile bireylerinin hiç de milliyetçi insanlar olmadıklarını da paylaşmış, ancak bu alan hakkında en yakınındaki kişilerin bile kolaylıkla bu söylemi kurduklarını ifade etmiştir. Seçil'in artık bu bilgileri düzeltmek için çaba vermemesi ise mücadele edeceği bilgi kirliliğinin artık çok fazla yayılmış

olmasından ve bireysel uğraş ile bu durumu değiştiremeyeceğini bilmesinden kaynaklanmaktadır.

İnsani yardım konusunda yüksek değerlere ve hassasiyete sahip olan Özgür (30, İstanbul) de bu konu ile ilgili akrabalarıyla zaman zaman gerildiğini ifade etmiştir.

Her zaman ‘Mültecilerle mi çalışıyorsun, haaa...’ gibi bir tepki var. Ben yine de çok fazla çatışmaya girmek istemiyorum. ‘Ekmek parası’ gözüyle baktıkları bir alan bu onlar için. ‘Keşke gitseler dimi yaa Özgür!’ diyenler bile oldu hatta. Bir kere dayımla konuşurken konuyu anlatmaya çalıştım, dayım şaşırıldı. Muhtemelen doğru bildiği yanlışlar konusunda o an bir şeyler değişti ama tutumunun değiştiğini sanmıyorum (Özgür, 30, İstanbul).

Konuyu açıklığa kavuşturma ve yanlışları düzeltme çabalarına gerçekten çok büyük bir nefret söylemi ile karşılaştığında giriştiğini belirten Özgür, iş dışında arta kalan vakitlerinde bu konu hakkında çok fazla konuşmak ve tartışmak istemediğini aktarmıştır. Sürekli hak savunuculuğu yapmayı ve mücadele vermeyi, bir mühendisin 7/24 proje çizmesine benzetmiştir. Çalışırken yeterince bu konu üzerinde kafa yorduğu için özel zamanında bu konulardan uzak kalmayı tercih etmektedir. Ancak yine de konuya ve alana dair hassasiyetlerinden dolayı kayıtsız kalamadığı durumlarda her zaman dahil olup yanlışları düzelttiğini dile getirmiştir.

Ailelerin bu alanda anlam veremediği bir diğer konu sivil toplum alanında var olan unvanlar ve kavramlardır. Yukarıda bahsettiğimiz gibi bu alanın kendine özgür bir kelime bilgisi ve jargonu bulunmaktadır. Bu jargonu anlamlandırmak, alan dışından olan insanlar için bazen zor olabilir. Aynı şekilde yine önceki kısımlarda aktardığımız üzere sivil toplum çalışmaları, örgüt şeması ve görev unvanları konusunda hem çok fazla çeşitliliğe sahip hem de daha önce başka alanlarda karşılaşılmayan isimlendirmeleri içermektedir. Her şeyden önce “proje” kelimesi Türkçe bir kelime değildir, dolayısıyla zihinlerde belirgin bir anlam yaratmamaktadır. Latince *proicere* yani “öne atmak”, “ileri yöneltmek”, “tasarlamak” fiilinden Fransızcaya geçen “proje” kelimesi “tasarı”, “öngörü”, “plan” anlamlarına gelmektedir (Nişanyan Sözlük, 2023). Türk Dil Kurumu’nun ise kısaca “gerçekleştirilmesi istenen tasarı” olarak açıkladığı proje

kelimesi, son zamanlarda hemen her alanda yapılması planlanan işler manasında sıklıkla kullanılan bir kelime olmuştur. Fakat bu kelime yapılacak işler ve kapsam bağlamında belirsizliğe de sahip olduğu için açık bir anlama sahip değildir. Bu sebeple çoğu görüşmecinin kendisini “proje çalışanı” olarak tanımlaması gündelik hayattaki karşılaşmalarda kafa karışıklığı yaratmıştır.

Unvanların anlaşılmasını doğrudan prekarya sınıfına ait olmakla ilgili bir durumdur. Çünkü prekarya, işçi sınıfı gibi “...uzun dönemli, istikrarlı, işinin nasıl ve ne kadar ilerleyebileceği belli olan işler yaptığı, ebeveynlerin iş unvanlarını anladığı... (Standing, 2014, s. 20)” bir topluluk değildir. Mesleki bir kimliğe sahip olamamakla birlikte prekaryalaşma kurgusal bir mesleki hareketlilik içinde kendisini bir takım unvanların havalı bir yolla isimlendirilmesi ile gösterir. Bu havalı unvanlar, çalışanda bir saygınlık hissi yaratırken aslında kişinin vasıfsızlığını örtmek üzere de kullanılır. Bunun yanında çalışanın yürütmekte olduğu görev tanımsızlık ve anlamsızlık barındırmaktadır. Unvanlar ise ebeveynler ve diğer insanlar tarafından anlaşılmaz bir hal almıştır.

Tanımı farklı yerlere çekmek konusunda dikkatli olmak gerekir fakat prekaryalaşmanın bir başka yönü kurgusal bir mesleki hareketlilik yaratmaktır. Hiçbir yere gitmeyen ve geleceği olmayan bir işe cafcıflı bir ad verilir ve o işin güvencesiz tarafları gizlenmeye çalışılır. *Uluslararası İdari Profesyoneller Derneği* gibi havalı bir isme sahip olan ABD’li meslek kurumu, beş yüzden fazla iş unvanını yapısında barındırdığını bildirmiştir. Bunların arasında ön ofis koordinatörü, elektronik belge uzmanı, medya dağıtım görevlisi (gazete dağıtan kişi), geri dönüşüm görevlisi (çöp kutusunu boşaltan kişi), hijyen danışmanı (tuvaletleri temizleyen kişi) gibi unvanlar yer alır. Unvan verme hususunda ortaya konan bu beceri sadece ABD’nin tekelinde de değildir. Bu durum dünyanın her yerinde artık göze çarpar (Standing, 2014, s. 37-38).

Unvanın tanımlanamayışı ve kulağa gelen “saygın” tonu ile kurgusal ve sembolik bir iş sterilliği görüntüsü yaratılır ve böylece prekaryanın geliştiği ve büyüdüğü yanılsaması yaratılır. Bunla ilgili yine Neşe’nin aktardıkları ilginçtir. İşe başladığı ilk yıllarda memleketine ziyarete gittiğinde yaptığı işi başkalarına anlatırken zorlandığını aktarmıştır. Hatırlatalım; Neşe ilk yıllarda Tercüman olarak işe başlamış, ardından Japonyalı yöneticisinin İletişim Asistanı olmuştur. Devam eden sürelerde Raporlama Birimi’nde göreve devam etmiş, Raporlama Asistanlığı ve Raporlama Yöneticiliği yapmıştır. Şimdi ise Proje İzleme Uzmanı olarak çalışmaktadır. Neşe’nin ebeveynlerinin unvanları

anlamak ve takip etmek konusunda zorluk çekmesi anlaşılabilir bir durum olarak gözükmektedir. Çünkü ebeveynlerinin hayatı bundan yaklaşık kırk yıl evvel daha doğrusal akıyor ve her gün neredeyse aynı olan işlerini yıllardır sürdürüyorlardır. Sennett'in belirttiği gibi ailelerimiz ve önceki kuşaklarda yaşayan insanların hemen hemen hepsi ne zaman emekli olacağını ve ne kadar para alacağını tam olarak biliyordu (Sennett, 1998, s. 14). Dolayısıyla Neşe'nin kuşağı ve ebeveynleri arasında benzer bir kuşak farkının olması gayet olası ve anlaşılır bir durumdur. Neşe yapılan işleri anlatırken yaşadığı zorlukları hemen hemen bütün arkadaşlarının yaşadığını anlatmış ve eklemiştir: “Çünkü çalıştığımız pozisyonların içeriğini insanlara aktarmak, sivil toplum kuruluşlarının faaliyetlerinden bahsetmek bizim için zordu. Bir öğretmen, bir avukat değildik. Görev tanımlarını, çalıştığımız projeleri aile büyüklerine anlatmak çok zordu.” Bu zorluk öncelikle geleneksel unvanların olmayışından kaynaklanmaktadır. Avukat, öğretmen, kasiyer, temizlik görevlisi gibi meslekler çalışana hem bir kimlik katmakta hem de çevredeki insanlar tarafından kolay anlaşılmalıdır. İkincisi toplumun “sivil toplum kuruluşu” olarak isimlendirilen kurumlara karşı açık ve doğrudan bilgi sahibi olmamaları, bu alanda yapılan işlerin neye yaradığını ve ne olduğunu anlamlandırmalarında güçlük yaratmaktadır. Bu güçlüğü aşabilmek için Neşe bir süre sonra tanımadığı kişilere, kendisini açıklamakta zorlayacağını hissettiğinde, “tercümanım” diyerek konuyu daha fazla uzatmamaya çalıştığını aktarmıştır.

İletişim Asistanı olarak görev aldığım projede tatile gittiğim zamanlarda karşılaştığım yabancılara işimi anlatmak konusunda ben de epey zorlanıyordum. Bir sivil toplum kuruluşunda çalıştığımı söylediğimde karşımdaki kişinin merakı daha çok artıyor ve kurumun ne iş yaptığına yönelik daha fazla soru sormaya başlıyordu. Verdiğim cevaplar doğrultusunda kafaları daha fazla karışan insanlara, Suriyeli kadınların ve çocukların Türkçe dil eğitimleri için çalışıyoruz diye açıkladığımda benzer bir örtük rahatsızlıkla “Eh, o da bir iş tabi...” gibi gönülsüz bir kabulleniş ile karşılaştığımı hatırlıyorum. Bu tip gönülsüz ve olumsuz tepkiler kendimi daha kontrollü cevaplar vermeye itmişti. Görevimin ikinci senesine başladığımda artık yabancılara “Ne iş yapıyorsun?” diye sorduklarında “Öğretmenim” demeye başlamıştım. Bu doğrultuda sorulan soruya yanıt vermek benim için daha kolaylaşmış ve uzun süreli açıklamalar yapmama gerek kalmamıştı.

Benzer şekilde Baran da (32, Gaziantep) bu alandaki çalışmalarını gündelik hayatta anlatırken zorlandığını belirtmiştir. Sivil toplum kuruluşlarının hem siyaset hem de kurumsal düzenlemeler ile şekillendiğini ve çalışanların da buna uyum sağlamak zorunda kaldığını aktaran Baran, sivil toplum kuruluşlarının yerel halk için çoğu zaman bir anlam ifade etmediğini belirtmiştir. Sahada kimi zaman “Devletle beraber mi çalışıyorsunuz?”, “Ajan mısınız?”, “Bu paralar nereden geliyor?” gibi sorulara maruz kaldığını belirten Baran, bu sorulara insanların anlayabileceği şekilde yanıtlar verdiğini belirtmiştir. Sivil toplumun insanlarla hem iç içe hem de onlardan izole edilmiş bir alan olduğunu belirten Baran, bu konu ile ilgili toplumun daha yakından bilgilendirilmesi gerektiğini düşünmektedir.

Unvanın yanında, unvanın ismine ve içeriğine duyulan hayranlık; metalaşmayı ve içi boşaltılmış profesyonelliği de bireye yükler. Daha önce bu tip projelerde yer almamış, tanımlı görevleri olan kişilerde unvan ve unvanın ağırlığı yukarıya doğru bir heyecan yaratır. İnsani yardım alanının metalaşmasını, piyasa dinamikleri ve rekabete dayalı ilişkileri (Standing, 2014) unvanlar üzerinde yarattığı duygu durumları çerçevesinde değerlendirmek mümkündür. Bu çerçevede Oğuz’un tesadüfen başladığı işinde karşılaştığı iş yaşantısına geliştirmiş olduğu hayranlık göze çarpmaktadır. Daha evvel özel sektörde çalışma deneyimine sahip olan Oğuz’un “iş dünyası” olarak tanımladığı alana dair ön kabulleri mevcuttur. Oğuz, “İş dünyasını” duygulardan arındırılmış, profesyonel ve kendinden emin olarak durulması gereken bir alan olarak tarif etmektedir. Sivil toplum kuruluşunda çalışmaya başladıktan sonra Avrupa, Latin Amerika, Orta Afrika ülkelerinden gelen birçok üst düzey yönetici ile karşılaşmış bu kişilere hayranlık duymuş, yöneticilerin kontrollü ve profesyonel yaklaşımlarından çok fazla etkilendiğini aktarmıştır.

Üst düzey ve çok profesyonel bir *CEO*’müz³² vardı. Geldi ve Urfa’da daha iki-üç aydır çalışan kişilere bir buçuk saat sunum yaptı. *CEO çalışanlara sunum yaptı* (Bu

³² Oğuz çalıştığı uluslararası sivil toplum kuruluşunun yönetim şemasındaki en yetkili kişiyi “CEO” olarak çağırılmaktadır. *CEO Chief Executive Officer* yani Yönetim Kurulu Başkanı anlamına gelmektedir. Sivil toplum çalışmaları alanında CEO yaygın bir isimlendirme olmamakla birlikte özel sektörde daha yaygın bir kullanıma sahiptir. Daha rahat anlaşılması bakımından CEO bir şirketin patronu, tüm mal varlığının sahibidir. Sivil toplum kuruluşlarının Yönetim Kurulu Başkanı ise doğrudan mal varlığı ve maddiyat ile ilişkilendirilmez, ağırlıklı kurumun en üst karar verici mercisidir. Bu anlam çatışması belki de Türkçeye aktarımdan kaynaklanmaktadır.

cümleyi hayranlık ve şaşkınlık arası bir duygu ile gözlerini açarak söylüyor). Bu tek başına dikkat edilmesi gereken bir şey bence. Orada daha yeni mezun, IBAN'ını bile bu işe girerken yeni açmış çalışanlar vardı. Bu sunumu yapan kişi İsviçre'de zamanında Volkswagen'de üst düzey yöneticilik yapmış, New York Wall Street'i tanıyan birisi. *CEO* geliyor bu insanlara sunum yapıyor. Her soruya sabırla cevap veriyor, buna aptalca sorular da dahil. Bunu ben çok takdir ettim. Sıfır mimik ile onlara dikkatle cevap verdi. Bu tek başına çok büyük bir değer benim için. Arkasında *Communication Manager* var, *Finance Manager* var, *Technical Managerlar* var. Tüm ekibi ile birlikte gelmiş. Biz bunu iş dünyasındayken yatırımcıya giderken yapardık, parası var diye. Çalışanımıza yapmazdık, kimse yapmaz çalışanına. Ben toplantıların hepsine şahit oldum ve bütün kapasiteyi çözdüm. O zaman nasıl bir işe “evet” dediğimi anlamış oldum (Oğuz, 44, Ankara).

Oğuz bu sözleri anlaşılması güç bir hayranlık içinde söylemiştir. Öncelikle *CEO*'nun çalışanlarına sunum yapması çok da anlaşılabilir ya da heyecan uyandıran bir durum değildir. Sonuçta *CEO* bu sunumu projeden daha iyi bir sonuç alabilmek, verimliliği arttırabilmek ve geçmiş deneyimlerden öğrenilenleri aktarmak amacıyla, yeni başlayan çalışanların motivasyonunu arttırmak ve işe yaklaşımlarını belirlemek için yapmaktadır. Dolayısıyla kurumun çalışma sonunda elde edeceği başarı doğrultusunda kazanacağı çıkarlar söz konusudur. Bahsi geçen çalışmanın büyük miktarda bir fona sahip olması da akılda tutulması gereken bir diğer belirleyicidir. Ama Oğuz geçmişteki “iş dünyası” deneyimi ile kıyasladığı için bu sunumları ve toplantıları “çalışanlarına değer veriyor” yönünde algılamıştır. Belki de “iş dünyasında” hiç bir zaman bu yönde bir değer ve takdir hissetmediğindedir.

Öte yandan Oğuz örtük bir şekilde kendisini de dâhil ederek çalışanlar ve yöneticiler arasında bir kıyas yapmakta “daha yeni mezun, IBAN'ını bile bu işe girerken açmış” çalışanları piramidin en altında konumlandırmaktadır. Çünkü çalışanların bu sunuma paraları olmamalarına rağmen katılmaları Oğuz'a göre şaşılabilir bir durumdur. Çünkü onlar bu tip büyük sunumları “iş dünyasında” yatırımcıya giderken yapmışlardır; “parası var diye.” *CEO*'nun Wall Street'te, Volkswagen'de bulunmuş olması deneyim ve birikim açısından elbette takdir edilesi bir durumdur fakat kurumun yöneticisi olarak bu birikime sahip olması normal, anlaşılır ve de beklenilir bir durum değil midir aslında?

Oğuz'un bahsettiği toplantıda işe yeni başlayanlar arasında ben de vardım. CEO'nun bu sunum esnasında "Yılın yarısından fazlasını bu tip sunumlar yaparak geçiriyorum. Gençlerle buluşuyor, çalışmalarını yakından takip ediyorum. Aynı zamanda bağışçılara ve donörlere kurumumuzun yaptığı çalışmalarını anlatıyorum. Onlardan paraları alıp buraya getirmeye uğraşıyorum." dediğini çok iyi hatırlıyorum. Yani CEO'nun amacı bir yandan, evet, sahadaki çalışmalarını takip etmek ve bağ kurmak iken, öte yandan para bulmak ve kurumun sahada finansal varlığını devam ettirmesini sağlamaktır.

Bu bölümü bitirmeden önce son olarak aile ve yakın çevre dışında çalışanların gündelik hayatın bir başka alanı olan çarşı, pazar gibi yerlerde olan karşılaşmalarına da değinmek istiyorum. Bu karşılaşmalarda da mikro milliyetçi, ayrımcı ve rahatsızlık duyulan söylemlerin izlerine rastlanmaktadır. Son dört yıldır Gaziantep'te yaşayan Seda (31, Gaziantep) bu tip söylemlere sokakta, pazarda, arkadaşları ile yaptığı minik sohbetlerde sürekli denk geldiğini aktarmıştır. Bu tip karşılaşmalarda insanların bu söylemleri çok doğal bir tepki olarak dile getirdiklerini ve hiçbir çekince duymadıklarını belirtmiştir. Hatta bu söyleme ve tepkiye çevresindeki tüm insanları dahil etmeye çalıştıklarını ifade etmiştir. Gaziantep'te pazarda başına gelen olayı şöyle anlatmıştır.

...Kadın herkes gibi tezgâhtan bir şey seçmek istedi. Satıcı hemen "seçme seçme" diye uyardı ve dönüp bize "Bunlar da her şeye dokunuyorlar" dedi. Görüntüsünden Suriyeli olduğu belli olan kadın oradan ayrıldı. Kadın gittikten sonra "Bunların hepsi böyle, hepsi pis, her şeye dokunuyorlar, canları nasıl isterse öyle davranıyorlar." dedi. Nefrete o kadar hazırlar ki. Büyük ihtimalle bu tepki onu rahatlatıyor. Böyle söylemek basit geliyor onlara. (Seda, 31, Gaziantep).

Seda'nın gündelik hayatta karşılaştığı bu tepki aslında Seçil'in, Özgür'ün, Neşe'nin ailelerinin verdiği tepki ile aynı yerden kaynaklanmaktadır. İnsanlar kendinden olmayan kesimlere başka başka sebeplerle bir tepki geliştirmişlerdir ve bu tepki yıllar içinde büyümüş ve yayılmıştır. Sahada sebebi belli olmayan bir hınç, öfke, dışlama ve hor görme söz konusu iken bazı durumlarda bu söylemleri düzeltmek ve doğruları anlatmak görüşmeciler için zorlayıcı bir noktaya gelmiştir.

Görüşmecilerin kısa hikayeleri, sivil toplum alanı ile tanışma geçmişleri, gönüllülüğe dair deneyimleri ve aile ve yakın çevre ile olan ilişkileri hakkında verdiğimiz bu bilgiler kategorik analizlerde kişilerin verdiği cevapları anlamlandırmamız açısından yararlı olacaktır. Gerekli duyulduğu yerlerde bu kısımlara dönerek minik hatırlatmalar da yapılacaktır. Sahanın hikayesi ve özgüllüklerinin ardından insani yardım alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşu çalışanlarının çalışma deneyimlerine hareket edebiliriz.

4.3. İNSANİ YARDIMI SAHADA YAPMAK: SİVİL TOPLUM KURULUŞU ÇALIŞANLARININ DENEYİMLERİ

Bu tez, insani yardım projelerinde çalışan kişilerin emek süreçlerini anlamlandırmak amacıyla yedi adet kategorik analiz başlığı içermektedir. Bu başlıklar görüşmeler esnasında görüşmecilerin ifade ettikleri konular ve sahada merak edilen durumlara yönelik sorulan sorular bağlamında belirlenmiştir. Her bir kategori kendi içinde konumlanan ifadeler içerse de, kesişim gösteren kategoriler de bulunmaktadır. Örneğin güvencesizlik hissi hemen hemen her kategori altında kendini göstermektedir ya da hiyerarşik ilişkiler gerilimine emek sömürüsü ya da rekabet başlığı altında rastlamak mümkündür. Kategorik analizler sırasında karşımıza çıkan durumları, sonuç kısmına geçmeden evvel bu bölümün son alt başlığı altında betimsel bir analiz çerçevesinde tartışacağız.

Aşağıda belirtilen alt başlıklar, tezin kategorik söylemlerini oluşturmaktadır. Kategorik analizler görüşmecilerin ifadeleri doğrultusunda, tezin kuramı ile bağ kurarak çözümlenmiştir.

1. Güvencesizlik, Belirsizlik, Yalnızlık ve Aşınma Hissi
2. Hiyerarşik İlişkiler ve Denetim: “Beni de CC’ye koy.”
3. Emek Sömürüsü
4. “Özel şirket mi STK mı belli değil!”: Profesyonelleşme, Performans, Rekabet

5. İşyerindeki İlişkiler ve Hesap Verebilirlik
6. Donör, Bütçe ve Fon İlişkileri: “Avrupa ‘Gelin, ben size bakacağım’ demiyor ki...”
7. Faydalanıcı Kitle ve Projeler ile İlişilenme

4.3.1. Güvencesizlik, Belirsizlik, Yalnızlık ve Aşınma Hissi

Daha önce belirtildiği gibi prekaryanın en belirgin duygu durumu öfke, dışlanmışlık, kaygı ve yabancılaşmadır (Standing, 2014, s. 40). Bu duruma bağlı olarak prekarya endişe içinde yaşar ve bu endişenin kaynağında güvensizlik ve güvencesizlik vardır. Daha doğrusu bu duygu ve durumların her biri döngüsel olarak birbirlerini tetikler. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmanın getirmiş olduğu güvencesizlik aynı zamanda belirsizlik ve yalnızlık hissini tetiklerken, görev tanımlarının esnek oluşu ya da duruma göre değişkenlik gösterebilmesi, aşınma ve paralelinde esneklik gerilimlerine dönüşür. Yönetimin izlediği çalışma üslupları, idari düzenlemeler kurum içi güven bağlarını zedelerken öte yandan güvencesiz hissetmeyi de katlar. Bir önceki kısımda detaylarına girmeye çalıştığımız belirli süreli iş sözleşmelerinin getirdiği düzenlemelere dayanarak (çalışma koşulları, özlük hakları, tazminat koşulları Standing’in tanımladığı prekaryalaşmanın çoğu bileşeni (Standing, 2014, s. 11-48) insani yardım alanında çalışan bireyler ile örtüşmektedir. Güvencesiz bir varoluş içinde yaşamaya neden olan baskılara maruz kalmak ve bu deneyimlerin içinden geçmek prekaryalaşmak demektir ve bu süreçte iş ya da hayat tarzı ile elde edilen güvenli bir kimlik ya da gelişme hissi barındırmaz (Standing, 2014, s. 36). Dolayısıyla güvencesizlik ve esneklik bu sınıfı tanımlayan en temel iki ifade olmuştur.

Belirli süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan insani yardım çalışanlarının çoğunda belirsizlik ve güvencesizliğin yaratmış olduğu kaygı ve endişe gözlenmiştir. Bireyler hem maddi konularda hem de hayatlarına dair gelecek kararlarında projenin bitip, işsiz kalacakları kaygısının izlerini her zaman taşıdıklarını ifade etmişlerdir. Bu kaygı insanın duygu durumunda bütünsel bir gerilime sebep olurken, mesleki planlamalar yaparak ilerlemeyi aksatmakta ve geleceği görememe kaygısını yükseltmektedir.

Deniz (31, Ankara) yaklaşık dört yıldır aynı kurum içinde çalışmasına rağmen belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmanın çok stresli olduğunu belirtmiştir. Her sözleşme döneminde benzer kaygıları tüm iş arkadaşları ile yaşadıklarını ve böyle bir dönemde işsiz kalmaktan çok korktuğunu aktarmıştır. Yönetimin sözleşmesinin yenilenip yenilenmeyeceğine dair bilgi paylaşmalarından dolayı bu belirsizliğin ekonomik kriz ortamında çok gergin bir duruma dönüşmesi hem işe karşı güvenini sarsmakta hem de yeni bir iş planlaması yapmasını engellemektedir.

Sözleşme süresinin uzayıp uzamayacağı çoğu sivil toplum kuruluşunda proje süresi bitene dek çalışan ile paylaşılmamaktadır. Bunun ilk sebebi, projenin son güne kadar uzatma alma ihtimalinin olmasıdır. Donör kuruluş, projenin son gününe kadar uzatma vereceği kararını kurum ile paylaşmayabilir, dolayısıyla kurum çalışanlarına bu doğrultuda bilgi veremeyebilir. Ama bu son derece düşük bir ihtimaldir. Projenin son çeyreğinde elde edilen veriler doğrultusunda projenin başarılı olup olmadığı hem sahada hem de donör ile olan ilişkilerde kendini gösterebilir. Bir diğer sebep çalışan ile kurum arasında yaşanacak olası bir gerilimi engellemektir. İşten çıkarılacağını kişinin önceden bilmesi, çalışanın yönetime karşı soru ve sorgularını arttıracaktır. İnsan Kaynakları bu bilgiyi paylaşmayarak, projenin genellikle son gününde bu bildirimde bulunur ve olası gerilim ve tartışmalardan uzak durmayı tercih eder. Bu doğrultuda Seda (31, Gaziantep) ilk deneyimi olan kurumda kötü bir personel yönetimi ve İnsan Kaynakları olduğu için bu bilginin hiçbir proje bitiminde kendileri ile paylaşılmadığını aktarmıştır.

Örneğin 2017’de bir grup arkadaşım devam ettiği projede bir gecede işsiz kaldı, hiç insani ve etik olmayan bir durum yaşandı. 31 Aralık’ta işin var, 1 Ocak sabahı bir SMS ile öğreniyorsun ki, işsiz kalmışsın. Bu korkunç bir şeydi; bir grup arkadaşım devam ediyor öbür grup yok, sen de onların yüzüne bakmaya utanıyorsun (Seda, 31, Gaziantep).

31 Aralık 2017 günü iki buçuk yıldır çalıştığım projeden ne idareden ne de yöneticim olan ve sürekli birlikte çalıştığımız kişiden bana bir bilgi ve uyarı gelmeksizin yılbaşının ertesi sabahı telefonuma gelen bir SMS ile çıkarıldığımı öğrendim. Bir SMS ile işten çıkarıldığımı öğrenmek öncelikle gururumu çok kırmıştı. İki buçuk yıl boyunca “Biz bir

aileyiz” söylemi ile bizi çalıştıran bu kurumun benimle hiçbir şekilde iletişime geçmemiş olması beni çok üzmüştü. Gelen SMS’ten sonra en azından yöneticimin beni aramasını beklemiştim fakat bana kimse ulaşmadı. Elimde kuruma ait kamera, bilgisayar, harddisk, çanta gibi ekipmanlar bulunmasına rağmen süreci nasıl ilerleteceğime dair hiçbir bilgi paylaşılmadı. Sonrasında ise yeni projede bana uygun bir kadro yaratılmadığını ve proje bütçesinin oldukça düşürüldüğünü belirterek beni işten çıkarmak zorunda kaldıklarını bildiren bir e-posta aldım ve kurumla ilişkiğim kesildi.

Belirli süreli iş sözleşmesinin getirdiği kaygı aynı zamanda kuruma karşı olan güveni ve aidiyeti de zedelemektedir. Çalışanlar arasındaki arkadaşlık ilişkilerine yansıyan bu uygulama kurumsal kimliğin aşınmasına sebep olmaktadır. Zira Seda’nın, arkadaşlarının işten çıkarılmasına karşı geliştirmiş olduğu utanç duygusu beraberinde kendisinin devam etmesi için ne yaptığını sorgulamasına sebep olmuştur. Çünkü Seda, aslında başarılı olmayan ve çalışmaya devam etmeyi hak etmeyen kişilerin yönetim ile iyi ilişkiler geliştirdikleri için veya yaratılan korku ve baskı ile uyum gösterdikleri için kurum içinde yetersiz ve niteliksiz bir insan kaynağı kaldığının farkına varmıştır.

Gönül (31, İstanbul) ise çalıştığı derneğin çok kısa süreli sözleşmeler yaptığını (iki-üç aylık gibi) bu durumun arkadaşlarında büyük bir korku yarattığını ifade etmiştir. Proje vesilesiyle İstanbul’a taşınan, çocuğu olan ya da ilk çalışma tecrübesini sivil toplum alanında edinen kişilerin alanda gördükleri ilk şeyin tamamen güvencesizlik, sömürü, aşırı çalışmak ve kısa süreli sözleşmeler olduğunu belirtmiştir. İşten çıkarılan ya da ayrılmak zorunda kalan arkadaşlarının bir daha sivil toplum kuruluşlarında çalışmak istemediklerini paylaşmıştır. Görüşmeyi yaptığımız sırada işinden bir yıl kadar önce istifa eden Gönül: “Ben işten ayrılalı bir yıl kadar oluyor, artık STK görünce tiksiniyorum, bir daha bu alanda çalışmam diyorum. Ki ben gönüllülük alanından edindiğim birçok deneyim ile geldim buraya, beni bile bu hale getirdiler. Yeni mezun olan, ilk çalışma deneyimi olan ya da gerçekten toplum yararına çalışmak isteyen o insanları düşün (Gönül, 31, İstanbul).” Kötü yönetim ve kötü çalışma koşulları aslında fark etmeden belki de bir kariyeri tamamen yok ediyor, alanda gerçekten başarılı olmak isteği ile çalışmaya başlayan gençleri meslek edinme süreçlerinden soğutuyor. Prekaryalaşma ve kapitalizm

bu örnekte olduğu gibi maddi olmayan emek bağlamında hem gönüllülüğü hem idealistliği, hem de çalışanın vasıflarını sömürmüş oluyor.

Belirli süreli işe sözleşmesinin yarattığı bir başka güvencesizlik durumu geçiciliktir. Sivil toplum alanında geçici sözleşmeler ile çalışanlar güvencesizlik ve parçalı sözleşmeler kapsamında devam ettikleri işlerinde, daimî, sabit ve düzenli bir işte çalışma güvenliğini asla sağlayamıyorlar ve böylece daima hayata karşı gecikmişlik hissi ile mücadele etmek zorunda kalıyorlar. Bu işi yapmaya 23 yaşında başladığını belirten Özgür (30, İstanbul) kendisini hala 23 yaşına takılmış gibi hissettiğini söylemiştir. Bir proje bitmiş, bir diğerine başlamış ve bu projeler döngüsü içinde daima sürüklenmiştir. Yeni ekonomi Sennett'in bahsettiği gibi, zaman içinde oradan oraya, bir işten diğerine sürüklenen yaşantılar ortaya çıkarmış, kısa vadeye dayalı kapitalizm benlik duygusunun aşınması tehlikesini de beraberinde getirmiştir (Sennett, 1998, s. 25-26). Özgür senelerdir devam eden projeler arasında sürüklenirken hayatında ilerlemeye dönük planlamalar yapamadığını, bir banka kredisi çekse “proje devam edecek mi?” kaygısı içinde ödeyememekten korktuğunu ifade etmiştir: “Daha hala yetişkin olamamış gibi bir his var içimde (Özgür, 30, İstanbul).” Tamamen bağlamı izleyerek ve günlük planlar ile yaşadığını belirten Özgür, gelecekte ne yapacağını belli olmadığını aktarmıştır.

Kısa süreli sözleşme ve geçicilik bireylerin yaşamları boyunca bir kariyer edinmemesine aynı zamanda mesleki bir kimliğe sahip olamamalarına neden olur. Her zaman kısa vadede yaşayan birisi yaşamında elbette uzun vadeli hedefler koyamaz. Ya da yerleşik toplumsal ilişkiler sürdüremez. Kısa süreçler ve geçicilik içinde yaşayan birey bir kimlik anlatısı ve yaşam öyküsü geliştiremez.

Bu aslında biraz da sivil toplum alanının çalışma yönteminden kaynaklanmaktadır. Tıpkı özel sektörün büyük ve parçalı işleri taşeron firmalara yaptırıyor olması gibi, donör kurumlar da aktardıkları büyük fonlar ile projeleri sivil toplum kuruluşlarına yaptırmaktadırlar. Böylece geçicilik ve kısa süreli projeler sivil toplum alanında oluşan çalışma yaşantısı için normal bir hale gelmiştir. Emek gücünün geçicileşmesi (Sennett, 2006, s. 36-37) ile çalışanlar kısa süreli sözleşmelere bağlanır; böylelikle işveren sağlık

ya da emeklilik sigortası primlerini ödemekten kaçınabilir (Sennett, 2006, s. 36). Belirli süreli iş sözleşmesinin bitiminde kıdem tazminatının verilmemesi gibi... Dahası, kısa süreli sözleşmeler ile çalışanlar görevden göreve kolaylıkla hareket ettirilebilir ya da sözleşmeler projenin değişen koşullarına uyacak şekilde yeniden düzenlenebilir. Böylece kurum, personelden sıyrılıp kurtularak ya da personel ekleyerek, daralabilir veya genişleyebilir.

Belirli süreli sözleşme ile çalışmanın getirdiği güvencesizlik ve belirsizlik hissine benzer bir diğer kaygı ve öfke sebebi, görev tanımının çoğu proje çalışanı için olmayışı ya da esnek oluşudur. Tanımsız görevler çalışanların hangi işi ne zamana kadar, ne çerçevede yapacakları konusunda kafa karışıklığı yaratmaktadır. Çalışanlar, çalışma arkadaşlarına ve yöneticilerine “ben bu işi yaparım ve şundan sorumluyum” diyebilecekleri sabit bir görevleri olmadığı için esnek ve belirsizlik içinde de sürüklenirler.

Foucault'nun neoliberal özne olarak tanımladığı esnek ve rekabetçi özelliklere sahip çalışanlar, bir yandan kurum ve yöneticilerin sürekli yeni talepleri ile karşılaşırken diğer yandan iş kapsamının tanımsızlığının verdiği belirsizlik hissinden kaynaklı olarak sorumluluğu sürekli kendilerinde arar ve kendini geliştirme baskısı altında hissederler.

Görüşmecileri tanıttığımız kısımda belirtildiği üzere Gönül (31, İstanbul), unvanın sürekli değiştiğini ve belli bir görev tanımının olmadığını ifade etmiştir. Görev tanımının projenin eksiği ve ihtiyacına göre belirlendiğini aktaran Gönül bunun çalıştığı süre boyunca yaşadığı en temel sıkıntı olduğunu belirtmiştir. Çünkü tanımlı bir görev olmadığı zaman hangi işin sorumluluğunu aldığını, nerede dahil olması gerektiğini ya da nerede çekilmesi gerektiğini ayırt edemeyen Gönül, çalıştığı süre boyunca değişen projelere göre yöneticileri tarafından kendisine yeni unvan “uydurulduğunu” belirtmiştir.

Tanımsız görevleri ve unvanları insani yardım alanında yapılan çalışmaların bir gerekliliği ve özelliği olarak kabul eden Oğuz (44, Ankara) ilk etapta karşılaşmış olduğu belirsizlik ortamından heyecan ve heves duyduğunu aktarmış ancak ilerleyen zamanlarda bu belirsizliğin yorucu ve insan ruhunu dağıtan bir etki yarattığını belirtmiştir. İşini

“kervan her zaman yolda düzülür, bu işte hep böyleydi” sözleri ile tanımlayan Oğuz, eş zamanlı birden çok fazla proje yürüdüğü için tüm sorumlulukları aynı anda ve beklenen zamanda yerine getirmenin güçlüğünden bahsetmiştir. Sene başında imzaladığı sözleşme kapsamı dışında, sene ortasında yeni işler eklenebildiği için kapsamın her zaman değişebileceğini ifade etmiştir. Dolayısıyla yıl içinde iş yükünün değiştiğini, bu yükü ekipçe kaldırdıklarını, herkesin işin bir ucundan tutması gerektiğini belirtmiştir. Başlarda bu durumdan heyecan duyarak çalıştığını söyleyen Oğuz, proje ortasında “üzerinden kamyon geçmiş gibi oluyor” ifadesiyle bunun sürdürülebilir bir çalışma temposu olamayacağını aktarmıştır.

Görev tanımlarının esnekliği ve proje devam ederken eklenen ekstra iş yükünün yanı sıra insani yardım çalışmaları, bir ayağı her zaman sahada olduğu için çok fazla seyahat etmeyi gerektiren, hareketli bir iştir. Proje gereği kimi zaman şehir içi kimi zaman şehirlerarası sık sık seyahat edilen bu işte, maddi olmayan zihinsel emeğe ek olarak, fiziksel yorgunluk getiren seyahatler de dâhil olur. Seyahatler kimi zaman planlı olurken, kimi zaman gün içinde de belli olabilir. Seyahatin ne kadar süreceği ise işin tamamlanmasına bağlıdır. Projenin bir etkinliği için Şanlıurfa’da uyandığım günü, Mardin’de sekiz saat süren etkinliğin organizasyonu ve yürütülmesinin ardından, malzeme teslim etmek üzere Gaziantep’te bitirdiğim olmuştur. Proje sahalarının farklı şehirlerde olmasından kaynaklı olarak yerleşik olduğunuz şehirden günlerce veya haftalarca uzak geçirilen çok fazla zaman olmaktadır. Dolayısıyla işin geçiciliği ve belirsizliğine bir de yerleşik hayattan uzak bir yaşantı da eklenmektedir.

Lojistik ve Satın Alma Birimi’nin Bölge Sorumlusu olduktan sonra Oğuz’un yurtiçi seyahatlerine yurtdışı seyahatleri de eklenmiştir. Bu süreç ile sürekli yolda olmak, bir yere sabitlenememek konusunda büyük sıkıntı yaşamaya başlayan Oğuz 2018 yılında evinde sadece 86 gün bulunabildiğini aktarmıştır. Bu hareketlilik esnasında tatil yapamamış, ailesini ziyaret edememiş, partneri ile vakit geçirememiş, kendine hiç vakit ayıramamıştır. Bu sürecin sonunda ise tükendiğini fark eden Oğuz verilen işlere “hayır” diyemediği için kendi hayatından uzak kalmış ve aslında kendisinin bir “mülteci”ye dönüştüğünü ifade etmiştir.

Seyahat halindeyken çoğu şeyi fark etmiyorsun. Sonuçları görünce anlıyorsun ve tüketiyorsun. Bu tükenmişlik kendini farklı biçimlerde gösteriyor. Birincisi fiziksel olarak tüketiyorsun, yorgunluk oluyor. Saatlerce uyusan da geçmeyen bir yorgunluk. Bu yorgunluktan o kadar çok bıkiyorsun ki, geçmiyor. Diğeri mental tükenmişlik hali; depresyon halleri, isteksizlik, aktivitesizlik, enerjisizlik. Bir diğeri varoluşsal tükenmişlik. Dünya siyasetinden, olaylardan, savaşıardan, oradan buradan etkileniyorsun; hiçbir şeyin değişmediğini görünce yaşıyorsun bunu. Yardıma gittiğin şeyin bir parçası olduğunu göremiyorsun. Dünya, siyaset, tarih, insanlık derken kendi varoluşunu sorguluyorsun. Olayın sıcaklığında bu tükenmişliği fark edemiyorsun, öteliyor, inkâr ediyorsun. O sıcaklık geçince bedeninde ve ruhundaki hasar tespitini yapabiliyorsun (Oğuz, 44, Ankara).

Görev tanımlarındaki ve kapsamındaki esnekliği değişen koşullara uyum sağlamak olarak yorumlayabiliriz. Günümüzde daha esnek koşullarda çalışmayı tercih eden kurumlar, esnekliği rutinin yol açtığı kötülükleri yok etmenin bir yolu olarak kabul etse de (Sennett, 1998, s. 47) esnek uygulamalar çoğunlukla kişiyi eğen ve aşındıran uygulamalar haline geliyor. Gönül en nihayetinde belli bir görev tanımına sahip olmasa da kurum içinde eğitim ile alakalı hemen her türlü görevden mesuldür. Oğuz ise işlere “hayır” diyememenin bedelini kendi hayatında bir mülteci olarak ödemiş, kendi yaşamı üzerindeki kontrolü yitirmiştir. Dolayısıyla esneklik, kulağa olumlu gibi gelse de düzensizlik yaratır, sınırlardan kurtulmaya yardımcı olmaz. Özgürleştirici koşullar yaratmak yerine yeni iktidar ve kontrol yapıları üretir ve sonuçta kişinin kendisinden vazgeçmesine neden olur.

Güvencesiz ve belirsiz bir ortamda çalışmak bireylerin üzerinde çok fazla yıpranmışlık ve aşınmışlık hissi yaratmıştır. İçerik olarak zaten ağır ve yoğun işler yapan insani yardım çalışanları, bir de iş yerindeki güvencesiz ortam ile karşılaştıklarında, bu ortamdan uzak kalabilmek ve kendilerini daha iyi hissedebilmek için taktikler geliştirmişlerdir. Bu taktiklerden en kapsayıcı olanı iş yeri, işin kendisi ve iş yerinde çalışan kişiler hakkında “dedikodu” yapmak ya da sorunlar hakkında konuşmak ve dertleşmektir. Standing’in ‘hayatın sözleşmeleştirilmesi’ olarak ifade ettiği (Standing, 2014, s. 70) bireysel sözleşmelerin yaygınlaşması ve toplu sözleşme pratiklerinin zayıflaması çalışanların bir aradalığını azaltarak onları yalnızlığa ve bireyselliğe itmiştir. Bu bireyselliğin sebebi işe karşı duyulan güvensizliğin yanında bireyler arası aşınan ilişkilerden kaynaklı kişilerarası güvensizliktir. Dolayısıyla iş yerinde ortak bir tepki vermek yerine, küçük masa

sohbetlerinde kendi aralarında “dedikodu” veya “şikâyet” düzeyinde bir tepki koyarak yetinme durumu ortaya çıkmıştır.

Çalışmaya başlamadan evvel örgütlülük ve kolektif yapılanmalar içinde bulunduğunu belirten Gönül (31, İstanbul), iş yerinde başlarda kime güveneceğini bilmediği için yalnız hissettiğini aktarmıştır. Özellikle baskı altındayken kime güveneceğini bilememe durumu düşük sosyal sermaye ile alakalıdır (Putnam, 1995, s. 250). İşe başladığı ilk günlerde kurum ve yöneticiler hakkında herkesin farklı farklı şeyler söyleyerek kafasını karıştırdıklarını belirten Gönül, bir süre bu ortamdan ayrılarak, yalnız kalmayı tercih etmiş. Çünkü kurumu ve kişileri henüz tanımıyor oluşu aidiyet duygusunu henüz kuramamasına sebep olmuştur. Zamanla iş yerinde kurduğu güvenli ilişkilerle birlikte kendisi ile benzer sorunlar yaşayan arkadaşlarının varlığını fark etmiş ve bu sorunlar hakkında konuşmak onda bir rahatlama hissi yaratmış. Arkadaşları ile konuşurken yaşanan sorunları daha net görebildiklerini fark eden Gönül, bu sohbetleri bir dayanışma alanı olarak konumlandırmış. İstifaya giden süreçte ve istifa sürecinde en büyük desteği iş arkadaşlarından gördüğünü belirten Gönül bu süreçte kurduğu arkadaşlıklardan çok fazla güç aldığını aktarmıştır.

İş hakkında konuşmanın anlık bir rahatlama getirdiğini belirten Özgür (30, İstanbul) ise sürekli iş konusunda konuşmanın can sıkıntısı ve bunalım yarattığını düşünmektedir. Bir konu hakkında uzun vadede ve sürekli olumsuz temalar çerçevesinde konuşuyor olmanın aynı zamanda kötü duyguları da pekiştirdiğinden bu sohbetlerden olabildiğince uzak kalmayı tercih ettiğini aktarmıştır. Zaten dezavantajlı gruplarla, zor politika ve uygulamalar dahilinde çalışmanın zorluğundan bahseden Özgür, iş dışında kalan zamanda bu konular hakkında konuşmanın insanı tüketen bir yere getirdiğini belirtmiştir.

... ‘Başka bir hayatımız yok mu bizim?’ diyoruz bazen. Sohbet ederken ya da bir şarkı sözüne takılıp oradaki yanlış ifadeyi sorgulamaya başlıyoruz. Toplumsal cinsiyete dair konuşmaya başlıyoruz bir anda mesela. ‘Ya yeter Allah aşkına, saçma sapan şeylerden konuşalım, gidip balkon demiri falan yalayalım!’ dediğimiz zamanlar oluyor. O kadar çok bunalıyoruz ki... Boş zamanında yaptığın bu yüksek sohbete ne gerek var, gerçekten yani ne gerek var (Özgür, 30, İstanbul).

Kurum içinde arkadaşlarından yeterli desteği göremeyen ve ilk etapta kabuğuna çekilip sonrasında kendisini açan Seçil'in (33, Ankara) deneyimi hem kişilerarası güveninin zedelenmesine hem de iş yerine karşı duyduğu güven ve saygının azalmasına neden olmuş. İş yerindeki kritik konular üzerinde bir birliktelik ve ortak ses çıkaramama Seçil'in işe karşı olan motivasyonu ve bireysel iyilik hali üzerinde büyük bir olumsuzluk yaratmış. Nitekim yalnız bırakılma ile karşılaşan Seçil önce üzüntü, ardından öfke, sonrasında da umursamaz bir tutum geliştirmiştir. Kurum içinde çok fazla haksızlığa uğradığını düşünen Seçil, bir süre bunu dile getirmiş ve tepki göstermiş ama daha sonra kurumda çok fazla sivrildiğini fark ederek bunu ifade etmekten kaçınmıştır. Bu güvensizliği ve öfkeyi, kurum içinde haksız yükselişler olduğunu, “torpili” olan kişilere ses çıkarılmadığını ve genel yöneticiler ile iyi ilişkileri olan kişilere farklı davranıldığını fark ettiğinde geliştirmiştir. İşini çok iyi yaptığına inanan Seçil bir üst pozisyonda çalışmak için başvuru yapmış ancak başvurusu olumsuz olarak değerlendirilmiş. Sonucunda çalışmak istediği pozisyona genel koordinatör tarafından bir kişi “atanmış”. Bu usulsüzlüğe çok fazla sinirlenen Seçil, ses çıkarsa da bir şeyi değiştiremeyeceğini anladıktan sonra öfkesinden vazgeçmiş. Daha sonra bu olay hakkında arkadaşları ile konuşmaya karar veren Seçil kendini büyük bir “dedikodu kazanı” içinde bulmuş ve bundan zevk aldığını ifade etmiştir. İş arkadaşları ile sosyal hayatta artık daha fazla bir araya gelmeye; sinemaya gitmek, bir şeyler içmeye çıkmak, ev oturmaları gibi sosyal etkinlikler yapmaya başlamışlardır. Aslında Seçil bir noktada susmayı tercih etmiştir. İş yerinde karşılaştığı haksızlığa karşı yönetimi ve uygulamayı değiştirmeye yönelik bir girişimde bulunamamış, iş yerindekiler ile farklı bir yoldan bir araya gelmeyi tercih etmiştir. Ses çıkarsa da bir şeyleri değiştiremeyeceğini anlayan Seçil, başarısızlığını içten içe kabul ederek yoluna devam etmiştir. Sennett, bu tip keskin başarısızlık durumlarında: “Umudun ve arzunun kırılmasıyla birlikte, yaşamı katlanılır kılmanın tek yolu kişinin aktif “ses”ini yitirmemesidir (Sennett, 1998, s. 141)” şeklinde uyarı vermiştir. Çünkü bu başarısızlıklara, haksızlıklara, acılara sessizce katlanmak yeterli olmaz ve bir şeyi değiştirmez. Bir noktada sadece görev odaklı olmak, emir komuta zincirine uyarak işe gelip gitmek çalışanı bu açıdan da yalnızlaştırır. Bu yalnızlık, çalışanın herhangi bir kurumsal veya bireysel bağ kuramayıp güvenini tamamen yitirmesini sağlar.

Öte yandan görüşmeciler güvencesiz ve esnek çalışma koşullarının yorgunluk ve tükenmişlik hislerinin yanında çalıştıkları işlerin bir süre sonra nitelik bakımından tatmin

edici olmadığını aktarmışlardır. Bu tatminsizlik beraberinde aşınmışlık, boşluk ve değersizlik gibi duyguları da beraberinde getirmiştir.

Türkiye’de sivil toplumun varlığına ve hizmet verdiği gönülden inanmadığını belirten Deniz (31, Ankara) yaptığı işin de çok işlevsel olmadığını düşündüğünü söylemiştir. Dolayısıyla işine karşı yükselmek, terfi almak gibi bir çaba göstermek yerine pasif bir kabulleniş ile devam etmeyi tercih etmiştir. Bunun nedenini ise dört senedir yaptığı işin neredeyse sürekli aynı şekilde devam etmesine, hareket etmeye kalkarsa yoğun bir rekabet ile karşılaşacağında huzurunun bozulacağı endişesine bağlamıştır. “Şu an çalıştığım ofiste karışan, müdahale eden yok. İşlerin önem sırasını kendi inisiyatifime göre belirleyebiliyorum. O yüzden yükselirim, müdür olayım gibi bir çabam yok (Deniz, 31, Ankara).” Deniz öte yandan her gün gelip gittiği ofisten ve aynı iş döngüsünden sıkılmış ve yorulmuş olduğunu ifade ederek genel bir tatminsizlik ve memnuniyetsizlik yaşadığını belirtmiştir.

Serkan (34, Ankara) her ne kadar yaptığı işi sevdiğini belirtse de içerik açısından artık çok sıkıldığını, hikayelerin yükünü kaldıramadığını belirtmiştir. Görüşmeye gelen danışanların sürekli beklenti içinde olması ve çözüme yönelik adımları atsa dahi kurumsal ya da devletin uygulamalarındaki eksiklikler ve yavaşlıklar sebebiyle ilerleyememesi Serkan’ı çok yormuş ve yıpratmıştır. Sivil toplum çalışmaları yapısı gereği çok aktörlü bir alandır. Bu alanda işlerin yürümesi çalışanlar, kurum, donör kuruluş, kamu kuruluşları gibi çok taraflı süreçlerin birlikte ilerlemesine bağlıdır. Bu da bir noktada yavaşlık yarattığı için çoğu çalışan bu durumdan yorulmuştur. Bu nedenle eğer bir gün alan değiştirmeye kalkarlarsa başka şeyler yapmaları gerektiğinin farkında olan görüşmeciler, kendilerini bu süreçte farklı alanlara da hazırlama eğilimindedirler. Bu nedenle yüksek lisans yaparlar ya da farklı alanlarda kendilerini geliştirmeye çalışırlar, farklı tecrübeler kazanmak isterler. Bu doğrultuda Serkan ileri düzeyde bildiği İspanyolca sayesinde kurumunun Latin Amerika’da yürüttüğü çalışmalara başvurmaktadır. Ya da örneğin Özgür (30, İstanbul) on yıl sonra bu alanda çalışacağını öngöremediği için hem akademik çalışmalarına devam etmiş hem de terapistik eğitimleri almaya devam etmektedir. Müge kurumun farklı birimlerinde tecrübe edinmekten memnundur.

İlk iş deneyiminde oldukça kötü yönetim uygulamaları tecrübe eden Seda (31, Gaziantep) son zamanlarda kendisini sanki fiziksel ağırlığı olan bir iş yapıyormuşçasına yorgun hissetmeye başladığını aktarmıştır. Hem iş arkadaşları hem yöneticiler, hem de kurum içinde işleyen sistem yüzünden, kendisini çok işlevsiz ve değersiz hissettirmeye başladığını dile getirmiştir. İyice değersiz hissettiği bir noktada ise artık başka bir yere gidemeyeceğini, başka bir kurumun onu kabul etmeyeceğini düşünmeye başlamıştır. Sonuç olarak yine kendisini sorgulamaya ve eksiği kendisinde aramaya başlamıştır. Bu kuşatılmışlık hissi ile kurumun düzensiz politikalarına tahammül ederek çalışmaya devam etmiştir. Ama insani yardım çalışmalarının aslında bir takım çalışması olduğunun da bilincindedir. Yöneticiler ve çalışanlar arasında takım olabilmek fikrine bağlı kalarak bir iş etiği oluşturulması gerekir. Bu takım çalışması başkalarına karşı duyarlı davranmayı, karşıdakini dinlemeyi ve işbirliği yapabilmek için paylaşım ve güveni talep eder. Bunun karşılığında da yoğun emek veren gibi bir mükafat, tebrik ve takdir beklentisi oluşur. Ancak Seda'nın aktarmış olduğu vasat ve değer gösterilmeyen bir çalışma ortamında çalışanın değerini takdir edecek bir yönetim de yoktur artık. Öte yandan takımda bulunan diğer kişiler güç ilişkileri, rekabet ve göze girme çabaları ile iş etiğini derinden sarsmaktadır. Dolayısıyla takım çalışmasının talep ettiği “ne olursa olsun oyun devam etsin”, “biz çok güçlü bir aileyiz” masalları ve sahte bir aradalık sempati ve bağlılığı hak etmemektedir.

Görüldüğü üzere iş yerindeki uygulamaların yarattığı memnuniyetsizlik, çalışanları başka bir alanda çalışmaya yönelik arayışlara veya mevcut iyilik hallerini koruyabilmek için farklı alanlara maddi ve manevi anlamda yatırım yapmaya itmektedir. Bunun yanında iş yerindeki yöneticiler ve işin yapısı doğrultusunda yaratılan değersizlik hissi çelişkisel olarak emeğin yoğunlaşmasına sebep olurken öte yandan ne kadar eğitilmiş ve işin ehli olursanız olun vasıflarınızın sürekli aşındığına ve yetersiz olduğunuza dair inancı yeniden üretir.

...vasıflarla ilgili olarak kişinin duyduğu güvencesizlik ve sürekli kendini güncelleme çılgınlığı sürekli daha fazla eğitim çağrısı yapan ve ekonomide vasıf açığı olduğunu vurgulayan yorumcular aslında varoluşsal bir krize katkı yapıyor. İçinde bulunduğumuz dönem kapasite geliştirilmesine uygun bir toplumsal iklime sahip değil. Bilakis sürekli olarak hoşnutsuzluk ve stres üreten bir iklim içerisindeyiz (Standing, 2014, s. 209).

Kişinin sürekli kendini geliştirmesi ve profesyonelleşme kaygısına dördüncü başlık altında daha ayrıntılı şekilde değineceğim.

Son olarak; iyi bir uygulama örneği olarak yabancı bir donör kuruluşunda yine belirli süreli iş sözleşmesi ve yoğun emek vererek çalışan Ebru'nun (31, Ankara) deneyimine değinmek istiyorum. Kurumun güçlü kuralları ve güvenilir yönetimi sayesinde sözleşmeli olarak çalışıyor olsa dahi herhangi bir güvencesiz durum, işten çıkarılma kaygısı ya da değersizlik hissetmediğini belirten Ebru, kurum içi bürokrasinin verdiği güvenden kaynaklı olarak proje sürelerinin genellikle uzadığını aktarmıştır. Çalışanın değerlerini ve haklarını koruyan bir kurum olduğunu belirterek işsiz kalmak gibi bir kaygı yaşamadığını, sözleşmelerde bir sıkıntı yaşanmadığını dile getirmiştir. Dolayısıyla bu paylaşımdan da anlaşılmaktadır ki, kurumun iyi yönetim metotları ve güçlü kurumsal kimliği hem çalışma alanında saygınlığını ve güvenilirliğini arttırmakta hem de çalışanlarına güven veren bir algı yaratmaktadır.

Sonuç olarak insani yardım alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşu çalışanları proje döngüsünde belirli süreli iş sözleşmeleri ve esnek mesai ve görev tanımları çerçevesinde çalışmaktadırlar. Bu şartlar çalışanların işlerine yoğun emek vermelerine rağmen gerekli beklentileri karşılayamamalarına sebep olmakla birlikte öfke, dışlanmışlık, kaygı ve değersizlik gibi çok temel duygu durumlarına sebep olmaktadır. Bu temel duygular beraberinde güvencesizlik, belirsizlik, yalnızlık ve aşınma hissi getirmektedir. Burada öncelikle kapitalizmin gündelik işleyişine sinen belirsizlik ve istikrarsızlığın bir sonucu olarak ortaya çıkan bir aşınmışlık söz konusudur. Uzun vadeli ilişkilerin ve karşılaşmaların varlığının azalması, güven ve sadakat bağlarını zayıflatarak kişiyi hem ruhen hem bedenen aşındırmakta bu aşınmışlık karakter ve benliğe de yansımaktadır. Bu duyguların kısır bir döngü içinde birbirlerini besleyip geliştirdikleri görüşmecilerin işlerine ve iş yerlerine karşı genel düşünce ve tutumlarında ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla insani yardım alanındaki proje çalışanlarının prekarya sınıfının özelliklerini göstermekte olduğunu iddia etmek mümkündür.

Bu bölümü Deniz'in (31, Ankara) paylaştıkları ile bitirmek konuyu tüm veçheleri ile özetleyecektir. Bir noktada çalıştığı işi de projeyi de, kurumu da boş veren Deniz bir gün “ben sadece birilerine para kazandırmak için çalışıyorum” düşüncesinde olduğunu fark etmiş. Çünkü çalıştığı kurumdaki yöneticinin tamamen ticari bir işletme mantığı ile işlere yaklaştığını, bu projeler ile kaç kişiye fayda sağlarız düşüncesi yerine, ne kadar para kazanırız diye düşündüğünü anlamış. Bu kadar para odaklı olarak düşünen bir kurumda Deniz, öncelikle öfke hissetmiş ardından genel olarak bir boş vermişlik duygusuna bürünerek, duyarsızlaşmıştır. Yöneticilerin bir kurumun kimliğini şekillendirdiğine inandığını aktaran Deniz, bu alanda çalışanların çok azında “ben bir şeyleri değiştirebilirim” düşüncesinin bulunduğunu ifade etmiştir. Aksine “eğer karşı gelirim ceza alırım” yaklaşımı alanda çok yönlü bir vasatlık yaratmıştır. Yöneticilerin yanında donör kuruluşların baskısının, işleri daha zorlaştırdığını dile getiren Deniz, sahanın gereksinimlerini göz önünde bulundurmadan yazılan projeler ile başarı elde etmeyi umduklarını söylemiş, bunun da sadece kâğıt üzerinde geçerli olan bir yanılsama ve doğru olmayan sonuçlar vereceğini aktarmıştır.

Bu alanda çalışan kişilerin prekaryanın en belirgin özelliği olan güvencesizlik baskısı altında, öfke ve kaygı yaşadıkları açıkça görülmektedir. Kurumsal güvencesizliğin kişilerarası iletişime ve güven duygularına yansiyarak insan ilişkilerini aşındırdığını iddia etmek mümkündür. Belirsizlik ve yalnızlık hisleri doğrultusunda çalışanlar kendi sorunları bağlamında bir araya gelememekte, bunun yerine sessiz kalmayı tercih etmektedirler. Bu nedenle çalışma alanlarına dair herhangi bir dönüşüm yaratamamaktadırlar. Çünkü prekarya, kendisini dayanışma üzerinden kuran emek camiasının bir parçası olarak görmez (Standing, 2014, s. 29). Böylece yaptıklarına karşı yabancılaşır ve araçsallaşır. Prekarya bugün gösterdiği tepkinin, uzun vadeli ilişkiler üzerinde güçlü ve bağlayıcı bir etki yaratacağına inanmaz, daha doğrusu prekarya geleceğe inanmaz. Bu nedenle de boş vermenin, es geçmenin, tahammül etmenin hatta işten tamamen ayrılmanın kendisi için daha hayırlı olacağını düşünür.

4.3.2. Denetim Mekanizmaları ve Hiyerarşik İlişkiler: “Beni de CC’ye koy!”

Neoliberalizm birey üzerinde denetim kurmak ister. Bu denetimi bireyden daha fazla verim alabilmek ve onu istekleri doğrultusunda yönetebilmek amacıyla kurar. Bireye “özgürmüş” hissini vererek kendi sorumluluğunu almasını teşvik ederken, öte yandan bu sorumluluğun altında hareket etmesini kısıtlar ve kontrolü ele geçirir. Dardot ve Laval’ın belirttiği gibi neoliberal yapı içindeki öz-denetim, performans hedefleri ve vaatler aracılığı ile sorumluluğu bireye yükler (Dardot & Laval, 2012, s. 324). Bu denetimin sağlanması için özellikle iş yeri ortamında kullanılan bazı araçlar ve mekanizmalar vardır. Foucault’nun “denetim toplumu” olarak kavramlaştırdığı ortamda bu denetim araçları postmodern endüstriyel üretim döneminde bilişim araçları ve bilgisayarlarla karakterize edilmektedir (Foucault, 2019).

Daha önce de bahsettiğimiz gibi neoliberal politikalar eşliğinde emek süreçleri değişmiş, endüstriyel emeğin yerini maddi olmayan zihinsel emek almıştır. Maddi olmayan emeğin denetimi bu süreçte hiyerarşik ve bürokratik yapılanmalar ile sağlanmakta, günümüzdeki üretim sistemi, emeğin her yerde üretildiğini ve emek üzerindeki disiplin ve kontrolün her yerde uygulandığını göstermektedir. Öte yandan insani yardım çalışmaları hem sahada hem de ofiste aktif bir iş sahasına sahiptir. Maddi ve maddi olmayan emek açısından yoğun bir alan olan insani yardım çalışanlarının başarı ve performans açısından ölçülebilirliği de zordur. Bu nedenle bu alan dair farklı ve etkin denetim mekanizmaları geliştirilmiştir.

Buna yönelik yapılan görüşmelerde görüşmecilerin iş yerlerinde karşılaştıkları denetim mekanizması ve hiyerarşik yapılanma ilk olarak kurum içi ve kişiler arası iletişimde belirlemiştir. Sivil toplum alanında çalışan kişiler kurum içinde *Hanım*, *Bey* gibi hitaplar kullanılmamaktadır (bu hitapların kişiler arasında bir alt-üst ilişkisi yarattığı kabulü söz konusudur) ama her zaman örtük olarak bir alt-üst ilişkisi ya da bir unvan sıralaması hissettiklerinden bahsetmişlerdir.

Gönül (31, İstanbul) İstanbul'daki dernekte çalışmaya başladığında kurumun daha küçük bir yapıya sahip olduğunu, daha sonra bu küçük yapının çalışan kişi sayısı ve yürütülen faaliyetler doğrultusunda büyümeye gittiğini söylemiştir. Ancak bu büyük yapıyı kontrol etmekte zorlanan yönetim, yöneticiler ve çalışanlar arasına mesafe koyarak çözüm üretmeye çalışmış, fakat başarılı olamamıştır. Bunu en çok kurum içindeki ilişkilerde hissettiğini belirten Gönül, iş akışında yöneticiler arasında bir unvan sıralaması ile çalıştıklarından bahsetmiştir. “Direktör’e ulaşmadan önce Koordinatör’e sor, Genel Yönetici ile doğrudan iletişime geçme” gibi uyarılar aldığını ifade eden Gönül, sürekli değişen ve büyüyen bir yapı içinde kontrolü bu şekilde sağlamaya çalıştıklarını belirtmiş, ancak bunun çok anlamsız ve denetimi ve işi daha da dağıtan bir hale geldiğini aktarmıştır.

Görüşmecilerden bazılarının “yatay hiyerarşi” olarak isimlendirdiği iş yerindeki ilişki ağında, çalışanlar arasında ve çalışanlar ve yöneticiler arasında herhangi bir fark yokmuş gibi gözükmektedir. Hatta çoğu görüşmeci yöneticileri ile kafe, pub gibi yerlerde buluşup (mesai saatleri ve günleri dışında dahi) bir şeyler yeme-içme pratiklerinin gayet normal karşılandığını ve sıklıkla yaptıklarını aktarmışlardır. Ancak kişilerin birbirlerine “...Hanım” veya “...Bey” olarak seslenmiyor olmaları ya da birlikte sosyalleşiyor olmaları kontrol ve disiplin mekanizmalarında herhangi bir esneklik ya da açıklık yaratmamaktadır. Dolayısıyla kontrol edilme ve denetlenme baskısını bu alanda çalışan bireyler oldukça fazla ancak farklı yollar ile tecrübe etmektedirler. Zaten günümüzdeki çalışma koşullarında ve iş yeri yapılarında geleneksel hiyerarşik ilişkilerden bahsetmek çok da mümkün değil, hele ki temelinde eşitlik ve kapsayıcılık olan sivil toplum kuruluşları söz konusu ise.

Şimdiye kadar esnek ve bir cemaat duygusu yaratmak üzere hareket ettiğini iddia ettiğimiz sivil toplum kuruluşlarında muğlak ve gevşek bir hiyerarşi söz konusudur; tıpkı iş tanımlarında olduğu gibi. Çalışanların çoğu bunu “yatay hiyerarşi” olarak adlandırmaktadır. Bu doğrultuda rahat ve özgür olduğunu düşünen çalışanlar aslında görünmez bir kendini kontrol etme (*self control*) geliştirirler. Devlet dairesindeki gibi katı kurallar ve sıkı bürokratik düzenlemeler belki yoktur ama kendi kendini denetim altına alan bir yapıdan bahsetmek oldukça mümkündür. Kim bilir, belki de devlet dairesi

formunda katı kuralların olması, görünmeyen kuralların olmasından daha iyi bir şeydir. Hiç değilse neyin ne olduğu belli olduğu için kişiler buna ya uyum gösterir ya da itiraz ederler. Bu da en azından görünür bir eyleme, somut bir gerçekliğe dönüşebilir.

Görüşmelerde kontrol ve denetim mekanizmalarının en belirgin biçimde kurum içinde kurulan e-posta iletişimlerinde ortaya çıktığı gözlenmiştir. Bütün iş akışının yazılı iletişim üzerinden ilerlediği sivil toplum çalışmalarında geniş bir e-posta ağı mevcuttur. Çoğu kurumun gizlilik ve güvenlik gerekçeleriyle kendi kurumlarına ait e-posta sistemleri bulunurken, çalışanlar hem kendi iletişimlerini güvence ve kayıt altına almak, hem de daha fazla kullanıcıya erişebilmek için e-posta yoluyla çalışmaktadır. COVID-19 pandemisinin etkileri ve mobil teknolojinin gelişmesi ile WhatsApp üzerinden iletişim ve iş yapış metodu da oldukça gelişmiştir. Ancak bu tez kapsamında yapılan görüşmeler esnasında pandemi sonrası değişen iletişim teknolojilerinin etkisi tam olarak görülmeye başlamadığı için WhatsApp özelinde bir inceleme bu çalışmaya dahil edilmemiştir.

Çalışanları e-posta üzerinden denetim altına alma, kontrol eden taraf açısından hem daha kolay ve pratik hem de yanılma payı daha düşük bir yöntemdir. Çünkü her şey yazılı olarak oradadır, yaparı belli, alıcısı belli, konusu belli, yöntemi bellidir. E-posta alıcıları, e-postayı gönderen kişi tarafından seçilir. Örneğin Gönül, iş arkadaşı Selin'e bir e-posta gönderir, Selin bu e-postayı cevaplarırken CC'ye³³ Hakan, Merve, Can gibi yöneticileri de ekleyebilir ve konunun daha fazla kişi tarafından takip ve kontrol edilmesini sağlayabilir. Ya da BCC'ye kişiler ekleyerek konunun başka alıcılar tarafından gizli takip edilmesini sağlayabilir. Ancak bu kimi zaman sorunlu bir hale gelebilir. Gönül hiyerarşi çemberinde kendisi ile aynı düzeyde çalışan arkadaşı Selin'e gönderdiği e-posta ile konuyu Selin ile kendi arasında çözmek niyetinde olabilirken, Selin'in CC'ye yöneticileri dahil etmesi Gönül tarafından bir sorun olarak algılanabilir. Gönül, Selin'in onu şikâyet ettiğini ya da yanlış bir yöntem izlediğini göstermek istediğini düşünebilir. Ya da çoğu zaman bir performans gösterisi olarak da kullanılan bu yöntem ile Selin, kendini sadece yöneticilere kanıtlamak, "bakın Gönül bu işi yapıyor, sizin de bilginiz olsun, ben de bu işin

³³ Bir e-posta'daki CC alanı *Carbon Copy*, BCC alanı ise *Blind Carbon Copy* anlamına gelir. E-posta'nın CC alanındaki kişiler birbirlerini görebilir, iletişim kurabilir ya da e-posta trafiğine müdahale edebilirken, BCC'ye eklenen alıcılar birbirlerini göremez ancak mail trafiğini gizli şekilde takip edebilirler. CC ve BCC alanları, e-postanın birincil alıcılar ve göndericiler dışında daha fazla kullanıcıya ulaşmasını sağlar.

üzerindeyim” gibi bir mesaj vermek istiyor da olabilir. Bu ağ gerçekten kimi zaman çok sorunlu bir duruma dönüşebilir. Çalışma teamüllerinde olması gereken ve beklenen aslında konu ile doğrudan ilgili kişilerin mail trafiğinde bulunmasıdır. Ancak yöneticiler çoğu zaman tüm e-postalarda bulunarak iş akışını denetlemek isterler. Bu da çalışanın üzerinde gerilim ve baskı yaratır.

Bu nedenle e-posta sistemi ile ilgili görüşmecilerin çoğu sitem etmiştir. Baran (32, Gaziantep) kurum içinde çok fazla yönetici ve koordinatör olduğu için e-posta iletişimleri esnasında çok sıkıntı yaşadığını anlatmıştır.

Mail trafiğini çözmek ayrı bir dert. Sahada çalışan arkadaşşıma mail atmam gerekiyor, kimi CC’ye koyacağımı seçemiyorum. Bir mail atıyorum, koordinatörüm geliyor ‘beni niye CC’ye eklemedin’ diyor. Sürekli böyle küçük bir şeyi çözmeye çalışıyorum. Bir işi yapıyorum, yapabildiğimi de biliyorum, ama hep ‘acaba yanlış mı yaptım?’ sorusu dönüyor aklımda. Hep bir tedirginlik içinde gibiyim (Baran, 32 Gaziantep).

Denetim ve kontrol mekanizmaları tam da Baran’ın bahsettiği gibi kişinin kendisinden sürekli şüphe duymasına ve tedirginlik hissetmesine sebep olmaktadır. İletişim ağına dahil olanların işe hakimiyeti, kişisel özellikleri, geçmiş iletişimler bu konuşmanın bütün dinamiği etkileyebilir.

Kendisine çalışmaya başladığı zaman kurum içinde “yatay hiyerarşi” olduğu söylenen ve bu nedenle kimsenin birbiri ile alt-üst ilişkisi geliştirmediği bir kurumda çalıştığını belirten Seçil (34, Ankara) bu “yataylığın” aslında kendi iş kontrolünü ve takibini zorlaştırdığını aktarmıştır. O hafta içinde yapacağı “task”ları belirleyememek, sorumluluklarını takip edememek konusunda bu esneklik iş takibine zarar veren bir şeye dönüşmüştür. Bunun yanında alt-üst ilişkisinin olmadığına inanmayan Seçil, attığı her e-postaya Genel Koordinatör, Yardımcı Koordinatör ve Kıdemlilerin de eklemesi gerektiğini, bunun genel bir kural olduğunu belirtmiş, eğer hatalı bir durum görülürse yöneticiler tarafından uyarıldığını aktarmıştır. “Eğer bir hata yaparsan ya da senin çalışmadığını fark ederlerse uyarıyorlar. ‘Seçil bugün ne yapmış, kimlere, ne yazmış, İngilizcesi iyi mi, doğru aksiyonları alabilmiş mi?’ gibi takibin merkezden yapıldığı bir

sistem var (Seçil, 34, Ankara).” İşin doğru yapılması ve gözden kaçanları yakalamak elbette önemlidir fakat çalışanların performansının ve yeterliliğinin denetlendiği bu sistem can sıkıcı ve kuşatıcıdır. Bu ayrıca bir noktada özel alan ihlali olarak da yorumlanabilir. Her ne kadar kurumsal bir iletişim yürütülüyor olsa da o kurumda çalışmaya yeterli bulunarak kabul edilen bir kişinin performansının diğer çalışanlar tarafından –bu çalışanlar yönetici dahi olsalar- denetlenmesi özel alan ihlali ve sınır aşımı anlamına da gelir. Bunun kötü niyetli bir şekilde yorumlanıp, çalışanın aleyhine kullanılmayacağına dair bir garantiyi kimse veremez.

Baran ve Seçil’in bahsettiği çok yöneticili yapı aslında farklı bir denetim mekanizması teşkil eder. Bütünsel kontrolün sağlanabilmesi için parçalı bir yapı oluşturulur ve büyük yapıyı bölerek daha rahat denetim sağlamaya çalışır. Kurum içinde bu tip parçalı yapılar bütünsel aidiyete zarar verirken aynı zamanda iletişim akışında karmaşayı da beraberinde getirir. Baran’ın kime mail atacağına karar veremeyişindeki sorun gibi Serkan da çok katmanlı yapıyla alakalı (34, Ankara) benzer bir karmaşa yaşamaktadır.

Çalıştığım yerde çok yöneticili bir yapı var. Benim bir ara yöneticim var, bu ara yöneticinin bir yöneticisi daha var ve tüm birimden sorumlu bir yardımcı koordinatör var. Sonradan yardımcı koordinatöre bir de koordinatör geldi (gülüyor). (Serkan, 34, Ankara).

Çok yöneticili kurumun bir çalışanı olarak Serkan böylesine katmanlı bir sistem içerisinde yaptığı iş ile kurduğu bağın zayıfladığını belirtmiştir. Denetimi kolaylaştırmak için dizayn edilen bu sistemin sorumluluğu böldüğünü fakat öte yandan zorlayıcı bir karmaşaya neden olduğunu aktarmıştır. Çok katmanlı sistem aynı zamanda bireyler ve birimler arası kopukluğa da sebep olmaktadır. Serkan, aynı kurumda çalışmalarına rağmen sadece e-postalardan ismini bildiği ama bireysel olarak tanımadığı birçok kişi olduğunu söylemiştir. Bu da Serkan’ın çalıştığı kuruma karşı yabancılaşması anlamına gelmektedir. Standing’e göre yabancılaşma yapılan herhangi bir şeyin başkalarının emri üzerine ve başkaları için yapıldığını bilmemiz durumudur (2014, s. 42). Bu iletişim ağlarında Baran da Seçil de, Serkan da e-posta iletişimlerinde birilerini eklemeleri gerektiği için eklerler, işin bir mantığı olduğu için değil. Dolayısıyla uygulanan hiyerarşi,

disiplin ve denetim bir noktada çalışanın üzerine artık düşünmediği, içeriğine karşı tamamen yabancılaştığı boş bir gösterene dönüşür.

Benzer şekilde, işe ilk başladığında hiyerarşiyi çok fazla hissetmeyen Umut (33, Mardin) da iş yerinin zamanla daha gergin ve daha baskıcı bir ortama dönüştüğünü aktarmıştır. Önceden daha özerk, daha fazla inisiyatif alabildiği ve özgür davranabildiği kurumda, yaptığı işe dair sorumluluk duygusunun da daha yüksek olduğunu ve yaptığı işin onu daha çok tatmin ettiğini belirtmiştir. Değişen koordinatörlerin yaklaşımları, gelen projelerin içerik anlamında yeterli ve tatmin edici olmayışı gibi nedenlerle Umut artık sadece verilen görevi yerine getirdiğini, bu işin sadece uygulayıcısı olarak davrandığını ifade etmiştir.

Dozunda ve yerinde denetim ve hiyerarşinin, iş düzeni yarattığını ve aslında kendilerini diğer çalışanlara ve yöneticilere karşı koruyan bir sisteme dönüştüğünü düşünen görüşmeciler de vardır. İnsani yardım, karmaşık, çok bileşenli ve çok aktörlü bir çalışma alanı olduğu için belli bir düzeyde kontrolün olması gerektiğine inanan Özgür (30, İstanbul) bu alanda herkesin karar alamayacağını, karar alma zincirinde hiyerarşik bir düzenlemenin olması gerektiğini belirtmiştir: “Eğer karar alamayan birini karar alıcı pozisyona getirirseniz sistem çöker diye düşünüyorum.” Bu noktada karar almak ve disipline etmek birbiri ile karıştırılmamalıdır. İşin devamlılığı açısından bir sıralamanın olması gereklidir, fakat bu sıralama zincirinde yetki alanının dışına çıkarak denetim ve disipline etme eylemi zarar verici bir hal alabilir.

Sistemin iyi oturduğu ve yönetimin iyi uygulandığı yapılarda hiyerarşi, denetim mekanizmaları ve bürokratik ilişkiler aynı zamanda kurumsal hesap verebilirlik seviyesini de yükseltir. Bu, kurumun, hem kurum içine hem de kurum dışındakilere karşı göstermesi gereken çok önemli bir sorumluluktur. Her şeyin yazılı kurallara bağlı olduğu ve yönetim mekanizması iyi oturmuş bir iş yerinde çalışan Ebru (31, Ankara) kurumun denetim mekanizmalarını özellikle harcamalar konusunda hesap verebilmek adına çok sıkı tuttuğunu belirtmiştir. Çalışanlara yönelik disiplin ve kontrolün çok hissedilmediği bir ortamda çalıştığını ifade eden Ebru, bürokrasinin sadece imza

bekleme, onay alma, belge düzenleme gibi süreçlerden dolayı işini uzattığını belirtmiş, aynı zamanda hata yapma payını azalttığını da aktarmıştır.

Hiyerarşik yapıyı denetim ve kontrol mekanizmaları bağlamında en iyi özetleyen Jeremy Bentham'ın 1700'lerin sonunda ortaya attığı (Bentham, 1785 aktaran: Miller & Miller, 1987, s. 5) gözetim toplumu (*panopticon society*) kavramı olmuştur. Neoliberalizm rekabetçilik ve bireysel sorumluluğu desteklerken, piyasa güçlerini engelleyen şeylerin karşısında durur. Bunun için devletin kurumları ve politikaları bu durumun aksi yönünde hareket edenleri suçlayıp cezalandırmaya yönelik kurgulanmıştır.

Bentham faydacılığı ve muhafazakarlığı korku içeren bir noktaya taşıyarak ideal bir hapisane tasarlamıştır (Miller & Miller, 1987, s. 11). Bu hapisane yapısında ortada bir kule ve kulede de bir muhafız bulunmaktadır. Muhafız konumu sayesinde etrafında bir daire şeklinde sıralanmış hücrelerde tutulan mahkumları rahatça gözetleyebilir ancak mahkumların muhafızı görme şansları yoktur. Muhafızın gücü, mahkumların izlenip izlenmediklerini bilmemesinde ve izleniyor olma korkusuyla kendilerini disiplin altına almalarında yatmaktadır. Mahkûm eğer seçimini doğru yapmaz ve sıkı çalışmazsa cezalandırılır. Böylece mahkumların izole edilmesi sağlanarak birbirleri arasında akıl birliği yapmaları da engellenebilir. Michel Foucault bu fikri 1970'lerde alıp uysal bedenler yaratılmasında bir metafor olarak kullanır (aktaran: Standing, 2014, s. 223). Panoptikon tasarımı hastane, okul, fabrika, atölye, iş yeri ve diğer bütün toplumsal kurumlarda kullanılabilir bir kontrol mekanizması sunmuştur. Bu tasarım bütün dünyada kabul gören ve bugün şirketlerin çalışma hayatını şekillendirmek üzere yaygın olarak kullanılan bir mekanizmadır. Oysa sivil toplum kuruluşları şirket değildir ama çalışanların deneyimlerine bakılırsa şirket yapısı içinde işleyen bir mekanizmayı ortaya koymaktadır.

Görüşmecilerin şimdiye kadar aktardıklarını göz önünde bulundurarak, sivil toplum kuruluşlarında esnek ve muğlak hiyerarşinin yarattığı gerilim ve yeni teknoloji araçlarının vermiş olduğu kolay ve pratik denetim yöntemleri ile yeni bir gözetim toplumu yaratılmıştır. Çalışanların ve yöneticilerin birbirleri ile kolaylıkla iletişim kurabildiği yeni

iletişim biçimlerinde, çalışanlar e-posta sistemleri aracılığı ile yaptıkları işler ve faaliyetler konusunda yöneticilerine hesap verirken; neyi, ne çerçevede yapacakları konusunda son karar hala yöneticilerin elindedir. Yönetici, mail silsilesi içinde hatalı ya da aksi bir durum gördüğünde müdahale etmekten, uyarmaktan çekinmeyecektir ve çalışan tekrar ve tekrar gözetlendiğini anlayacak ve kendisini denetim altına alacaktır. Serbest piyasa toplumunda yöneticiler çalışanların *ne* yaptığından çok *neyin yapılmasına izin verildiği* konusu ile ilgilenmektedirler (Miller & Miller, 1987). Tıpkı gözetleyen muhafızın, mahkumların neleri yapabileceğine izin vermesi gibi.

Görüşmeciler arasında denetim ve gözetim mekanizmalarına dair en uç deneyimi aktaran Deniz (31, Ankara) olmuştur. Güvenlik gerekçesi ile ofislerinde kamera sistemi olduğunu belirten Deniz tuhaf bir kuşatma hissi içinde olduğunu belirtmiştir. Deniz, çalıştığı derneğin saha ofislerinden birisinde Merkez Sorumlusu olarak görev yapmaktadır. Merkez'e gün içinde çok fazla danışan (mülteci) gelmektedir ve bu nedenle ofisin kendine ait bir güvenlik görevlisi ve kamera sistemi bulunmaktadır. Bu, derneğin tüm ofislerinde uyguladığı genel bir güvenlik prosedürüdür. Taraflar arasında anlaşmazlık yaşanabilme ihtimallerine karşı hem çalışanları hem de danışanları korumak amacıyla yerleştirilen bu kameralar tüm ofislerin her odasını görmektedir ve hem ofisteki yönetici tarafından hem de Genel Merkez'deki Genel Koordinatör tarafından izlenebilmektedir.

Deniz'e işe ilk başladığında kameraların güvenlik talep ettiğinde Genel Koordinatör tarafından açıldığı bilgisi aktarılmış. Bu nedenle başlarda izlendiğine dair bir çekincesi olmamış. Ancak zamanla yöneticisinin odasına gittiğinde ekranların açık olduğunu ve yönetici tarafından takip edildiklerini fark etmiş. Hatta buna karşı bir önlem olarak bazı arkadaşları masalarının yerini dahi değiştirerek, kameraların onları göremeyeceği bir noktaya yerleşmişler. Deniz ise bunu reddetmiş: "Onlardan kaçmak için masamı mı değiştireceğim!"

Yöneticisi ile aynı binada fakat farklı katlarda bulunan Deniz, bir süre sonra yöneticisinin mola sürelerini takip ettiğini fark etmiş ve bu durumdan çok büyük rahatsızlık duymuş. İş gereği gelen danışanlar ile ayrıntılı görüşmeler yapan Deniz, bir sonraki görüşmeye

hazırlanabilmek adına uzun süreli molalar verdiğini söylemiş, bu mola süresinde diğer görüşme için ancak hazırlanabildiğini belirtmiştir. Fakat bu uzun süreli molaları fark eden yöneticisi Deniz'e mola sürelerini kısaltması gerektiği yönünde bir "tavsiye" vererek, işlerini zamanında tamamlaması konusunda onu uyarmış. Deniz'in mesai saatleri içinde işi yetiştiremediği takdirde yine güvenlik gerekçeleri ile evden çalışma izni ve onayı alması gerekmektedir. Çünkü e-posta sistemi ve üzerinde çalıştığı diğer dokümanlar IT biriminin onayı ile aktif olmaktadır. Deniz, evden çalışma talebi ile yöneticisinde, performansının düşüklüğüne ve yetersizliğine dair bir düşünce uyandırdığını fark etmiş. Bu kısımlarda çok fazla öfkelenen Deniz, mesai saatleri içinde tüm işleri yetiştirmenin zaten mümkün olmadığını, bu nedenle daha geniş ve rahat çalışmaya ihtiyacı olduğunu ifade etmiştir.

Öte yandan izlendiğini fark ettiğinden beri üzerinde daha fazla baskı hissettiğini belirten Deniz, artık telefonuna her baktığında ya da bilgisayarında iş haricinde bir ekran açtığında birilerinin onu izlediğini düşünerek çekince duyduğunu aktarmıştır.

Her saha ofisinin, Genel Merkez'e bağlı olduğu bir yapıda çalışan Deniz ana denetim noktasının Genel Merkez olduğunu ve her şeyin tek bir kişi tarafından kontrol edildiğini belirtmiştir: "Şöyle bir söylenti bile var, 'Genel Koordinatör her ofisi görüyor, her ofisi izliyor.' Saha ofislerine böyle dedikodular geliyor. Orada çalışan insanlar da paranoyakça kendilerini kontrol ediyorlar. Resmen *panoptikon*.³⁴ (Deniz, 34, Ankara)."

Başlı başına oldukça farklı bir deneyim olan ofislerin kameralar ile izlenmesi denetim ve kontrol mekanizmalarını çok yönlü bir şekilde ortaya koymaktadır. Deniz'i mola süreleri konusunda uyaran yönetici Deniz'i hem ne yapıyor, vaktini nasıl geçiriyor diye gözetlerken bir yandan Deniz'in performansına yönelik çıkarımlar da yapıyor. Yani neyi, ne kapsamda yapabileceğine izin verirken, aynı zamanda çalışanın performansını da değerlendiriyor. Öte yandan işlerin yoğunluğu sebebiyle mesai saatleri içinde işini

³⁴ Deniz'in görüşme esnasında bu kavramı kullanması dikkat çekicidir. Deniz Sosyoloji mezunudur ve aslında bu denetim mekanizmalarının ne anlama geldiğinin, neyi amaçladığının farkındadır ve konuşmasının bu aşamasında öfkesinin yükselmesini içinde bulunduğu yoğun denetim ve kontrol mekanizmalarına bağlamak mümkündür.

yetiştirememesinin sorumlusu ve suçlusu da yine çalışan kabul ediliyor, evde çalışmak ve işini tamamlamak için ek süre talep ettiğinde bundan yine çalışan sorumlu tutuluyor. Deniz'in telefonuna ya da bilgisayarına baktığında "ya şu an beni görüyorsa" endişesini hissetmesi, her çalışanın Genel Koordinatör'e karşı kendilerinde oto-denetim kurmaları, çalışanların ofis içinde masalarını kameranın kör noktasına taşıma çabası, bunların hepsi Bentham'ın gözetim toplumu kavramı ile oldukça benzeşmektedir.

Özetlemek gerekirse denetim sistemleri ve hiyerarşik yapı birbiri ile iç içe geçmiş mekanizmalar olarak belirmektedir. Kurum içinde esnek ve muğlak bir biçimde gözükten hiyerarşik ilişkiler bu mekanizmalar altında katılarak çalışanların kendini denetim altına almasını, sürekli kendinden şüphe etmesini, işe aidiyet bağlarını aşındırarak kuruma, arkadaşlarına ve kendisine yabancılaşmasına neden olur. Çoğu katılımcı disiplin ve kontrolün iş yaşantılarını olumsuz olarak etkilediğini ifade ederken, dozunda yapılan denetimin iş düzenini sağlamada, karar verme mekanizmalarında ve hesap verebilirlik konusunda koruyucu bir yapıya sahip olduğundan bahsedenler de olmuştur. Fakat iş yerindeki mahremiyetin gözetim mekanizmaları ile zedelendiği ve teknolojinin hayatlarımıza iyice girmiş olmasının etkisi ile denetimin çok boyutlu bir hale dönüşmüş olması da göz ardı edilemeyecek bir gerçektir. Her şeyden öte tabanında özerklik, özgürlük ve bir aradalık barındıran sivil toplum kuruluşlarında bu boyutta bir denetim ve kontrole neden ihtiyaç duyulmaktadır? Performansı ve iş yapış şekli sürekli denetlenen bir kişi işe dair bağlılığını ve motivasyonunu nasıl koruyabilir? Güvencesizlik ve esnekliğin çalışanlarda yaratmış olduğu aşınma disiplin yöntemleri ile mi kontrol altına alınmaktadır? Çok sorulu bu tartışmayı ilerleyen bölümlerde aydınlatmaya çalışacağım.

4.3.3. Emek Sömürüsü

Şimdiye kadar görüldüğü üzere, sivil toplum alanında çalışmanın ön plana çıkan özellikleri arasında sayabileceğimiz güvencesizlik, belirsizlik, yalnızlık ve aşınma hislerine kurumlardaki örtük hiyerarşik ilişkiler ve çeşitli denetim mekanizmaları eşlik eder. Çalışanlar bu hislerden ve baskı mekanizmalarından kendilerini özgür kılmak ve profesyonelleşebilmek için daha yoğun emek vererek çalışır ancak çoğunlukla karşılık bulamazlar. Sonuç olarak emeklerinin kötüye kullanıldığı ya da sömürüldüğü bir deneyim

elde ederek öfke ve tükenmişliğe sürüklenirler. Bir yandan esneklik, rekabet ve profesyonelleşme baskısının eşlik ettiği yoğun emek süreci, insani yardım alanında çalışan çoğu kişi için emeklerinin sömürüldüğü bir çalışma alanı olarak tarif edilmiştir. Emek ve iş sürecine zaman kullanımı ve belli bir zaman sınırında işin ortaya koyulması olarak bakıldığında, bir diğer stres kaynağı olarak zaman kullanımı belirmektedir. Çünkü emek, belli bir zaman aralığı içinde, belli bir işi ortaya koymak, bu zaman içinde iş sürecini tamamlamak anlamına gelir. İş yeri koşulları ve çalışma ortamı, çalışan için bu zamanın nasıl geçirileceğine dair belirleyiciliğe sahiptir. Çalışanın bu sürede ortaya koyduğu sonuç, onun performansı, kapasitesi ve yeterliliği olarak somut bir gösterene dönüşür ve çalışanlar bu performansa bağlı olarak değerlendirilirler. Bir önceki bölümde Deniz'in mesai saatleri içinde işini yetiştiremediği için izin alarak evden çalışması gerektiğinde yöneticisinin yarattığı baskıyı ve performans sorgulamasını hatırlayın.

Hardt ve Negri (2002), çalışma deneyimlerinin merkezden uzaklaştırılarak, yerleştirilmesi ve esnekleştirilmesi anlamına gelen yeni emek süreçlerini maddi olmayan emek kavramı üzerinden tartıştılar. Maddi olmayan emek bağlamında üretim süreci, klasik üretim bandı süreçlerinin dışına çıkarak, zamansız ve mekânsız bir bağlamda, somut bir çıktı ortaya koymadan üretilen görünmez ve takip edilemez bir sürece evirildi. Üretim bandı sürecinde, işçi günde binlerce vida sıkarak yapılan bütünsel işin belli bir parçasına dahil olurken sonuca dair çok fazla bilgi sahibi olmadan üretim sürecini tamamlardı. İşçinin, bir otomobilin üretimine katkı sağlarken bu otomobilin hangi parçasını ürettiğine dair bilince sahip olamadan, verili zaman içinde görevini tamamlaması beklenirdi. Günümüzde ise bu süreç örneğin sadece veri girişi yaparak ya da sadece faaliyet raporu yazarak çalışmanın sonucuna dair yine tamamen bir bilgi sahibi olmayan ofis çalışanlarının bilgisayar başında tamamladığı süreçlere dönüşmüştür. Bağlamdan kopuk, parçalı ve esnek emeğe dayanan işler, çalışanlar üzerinde zaman baskısı oluşturularak, işin sonucuna yabancılaştığı bir eylem halini almıştır. Eşitsizliklerin arttığı dünyada daha esnek bir emek piyasasına doğru gidildi, esnek emek bir aradalığı zayıflatarak parçalı bir küresel sınıf görüntüsü ortaya çıkardı (Standing, 2014, s. 21). Zamanın bölünerek baskı altına alınmasıyla birlikte çalışanlar daha mikro düzeyde yönetilir hale getirildi. Fiziksel olarak merkezi kaybolan iş, çalışanın üzerinde bir iktidar kurdu.

Bu noktada sivil toplum kuruluşu çalışanlarının emek ürettiği süreçler, prekaryanın bir diğer özelliği olarak, emeğe yönelik müthiş bir baskı altında kontrol edilen parçalı işlere dönüşmüştür. İnsani yardım alanında emek ortaya koyan sivil toplum kuruluşu çalışanları hem fiziksel emek hem de kafa emeği bakımından çok yoğun bir süreç geçirirler. Proje çalışanlarının hemen hepsi saha görevlerinin yanında raporlama, araştırma, ölçme-değerlendirme-izleme gibi kol gücü yerine zihin gücü gerektiren, bilgisayar ortamında üretilen rapor ve metinler ile oluşturulan maddi olmayan emek çıktıları ortaya koyarlar. Bu süreçte depresyon veya tükenmişlik gibi yoğun strese bağlı sorunların yanında, esnek emek ve güvencesizlik gibi nedenlere bağlı olarak çalışanların zamanını kontrol etmeye dair baskılar da artar.

İnsani yardım alanında emek sömürüsü zaman baskısının yanında, kurumun uzman olduğu alanların dışında da çalışmalar yürütmeye karar vermesinden kaynaklanır. Bu noktada zaman ve performans baskısı birbiri ile iç içe geçerek her süreçte çalışanın daha fazla çalışması gereken yeni bir süreç ortaya çıkar. Kurumlar kimi zaman para kazanabilmek ve maddi olarak sürdürülebilirliği sağlamak adına uzman olmadıkları alanlarda projeler alır, daha sonra bu projelerin çalışma yükünü çalışanların omuzlarına bindirirler. Eğitim alanında uzmanlığı olan bir sivil toplum kuruluşunda çalışan Müge (27, Şanlıurfa) kurumun, Millî Eğitim Bakanlığı ile yapılan protokol aşamasında sorun çıktığı için eğitim projelerinden vazgeçerek koruma ve geçim kaynakları alanında projelere yöndiklerini aktarmıştır. Deneyimsiz olunan bu alanda çalışma düzenini ve sistemi oturtamayan kurum, çalışanlara daha fazla sorumluluk yükleyerek sıkıntılı bir süreç yürütmeye başlamıştır. Müge bu süreçte hem çalışan sayısının yetersiz hem de koruma ve geçim kaynaklarına dair kurumsal tecrübenin yetersiz olmasından dolayı tüm çalışanların iş yükünün arttığını, görev dışı işler de yapmak zorunda kaldıklarını aktarmıştır. Bu durum, çalışanların çok daha fazla yorulmasına ve ayrıca kendilerini yetersiz hissetmelerine sebep olan bir sonuç getirmiştir.

Emek sömürüsü çalışanlar üzerinde doğrudan yorgunluk, tükenmişlik ve yetersizlik hislerini tetiklemektedir. Yetki alanının dışında bir çalışma yürütmeye çalışan kişiler akademik ve mesleki anlamda kendilerini yetersiz hissetmelerinin yanında çok çalışmaktadırlar. Buna yönelik Umut (33, Mardin) iyi bir STK çalışanı olarak sahanın

ihtiyacına yönelik rapor verdiğini, fakat kıdemlilerin ve yöneticilerin bu raporları umursamadıklarını aktarmıştır. Bu umursamazlık karşısında üstelik gece gündüz çalışmak zorunda kaldıklarını belirten Umut, gerçekliği olmayan bir şeyi yürütmeye çalıştığını ifade etmiştir.

Benzer şekilde sivil toplum kuruluşunda çalışırken sürekli *deadline*'lara uygun şekilde rapor yetiştirmek zorunda olduklarını belirten Neşe (26, Edirne) aciliyetleri ve iş yetiştirme baskısını sürekli hissettiklerini ifade etmiştir. Zaman kontrolünün yitirildiği anlarda fazla mesai yapmak zorunda kalan çalışanlar bir süre sonra yaptıkları işe dair gerçekliği ve sorumluluğu yitirerek yıprandıklarını ve yorulduklarını aktarmışlardır.

İnsani yardım çalışmaları fiziksel ve zihinsel emeğin yanında, hizmet sektörüne dayalı bir çalışma alanında ve topluluk bağlamında aynı zamana duygulanımsal emek ortaya koyulan bir süreçtir (Akalın, 2007). Çalışmaların odağında bulunan kişiler için fayda sağlamak ve hizmet vermek amacı, sivil toplum çalışanlarının işlerine karşı geliştirdikleri duyarlılık ve vicdani yükümlülükleri de kapsar.

Gönüllülük konusunda çalıştığı süre boyunca yöneticileri tarafından çok fazla manipüle edildiğini düşünen Gönül (31, İstanbul) emeğinin ve duygularının çalışma süresi boyunca yöneticileri tarafından sömürüldüğünü belirtmiş, öfkesi ve üzüntüsü sözlerine yansımıştır. Çalıştığı derneğin karşılaştığı teknik sorunlar sebebiyle projeleri askıya alındığı dönemde aşırı yoğun çalıştığını belirten Gönül, derneğin tekrar faaliyete geçebilmesi için çalışma alanlarını değiştirdiğini, deneyim ve bilgi sahibi olmadıkları alanlarda projeler almaya başladıklarını aktartmıştır. Alan değiştirilerek alınan yeni projeler, derneği maddi anlamda ayakta tutacak, daha fazla gelir sağlayacak kısa dönemli projelermiş. İçeriğe çok önem verilmeden, sadece gerekenin uygulandığı projeler olarak tanımladığı bu çalışmalarda kendini “acil durum çalışanı” gibi hisseden Gönül, bu süreçte yöneticisinin maddi konular doğrultusunda yaptığı baskılar sebebiyle çalışmaya “evet” demek zorunda bırakıldığını belirtmiştir. Yönetici, gelen yeni projeler sayesinde derneğin para kazanacağını ve arkadaşlarının maaşlarını ödeyebileceklerini belirtmiş, bu yüzden bu projeleri almaları gerektiği konusunda Gönül’ü ikna etmeye çalışmıştır.

Çalışma sistemini yeni kurdukları ve çalışmaya henüz hazır olmadıkları için yeni gelen projeye ilk etapta itiraz etmesine rağmen, yöneticisinin taktik değiştirerek “Arkadaşlar siz isterseniz gelin, isterseniz gelmeyin, ben bu işi almak zorundayım” diyerek baskı yaptığını belirten Gönül, yöneticisinin Gönül’ün duygusal noktalarına yönelik manipülasyonlarda bulunarak projede çalışmayı kabul ettirdiğini belirtmiştir. “Çocukların okumasını sağlayacağız” diyerek Gönül’ün görev almasını teşvik eden yönetici, daha sonra ofis içinde bu işlerin içten gelerek yapılacağına, çalışmak istemeyenlerin işten ayrılması gerektiğine yönelik söylemlerde bulunmaya başlamış. Sonuç olarak projeyi kabul eden Gönül, bu proje ile evinden uzak dört ay geçirmiş, Mersin’de bir toplum merkezi kurmak için çok yoğun çalıştıklarını ifade etmiştir. Fakat Gönül’ün karşı çıktığı ve üzüldüğü şey aslında evinden uzak kalmak ya da projeyi uygulamayı kabul etmek değil, yöneticilerin Gönül’ün duygularını kötüye kullanarak emeğine göz dikmeleri olmuştur.

Onlar gönüllülükten gelmiş olsaydı böyle demezlerdi zaten. Ama ortada çok büyük bir sömürü var. Ben 17 yaşımdan beri bu alanda çalışıyorum. Ne gönüllülük yaptığım zaman ne de diğer iş yerimde böyle bir sömürü görmedim. Bedeninizi, ruhunuzu, maaşınızı, emeğinizi sömürüyorlardı. Çalışma düzeni olarak çok sıkıntılı bir ortamdı (Gönül, 31 İstanbul).

Bir süre sonra, yöneticiler Gönül’e bir şey demeden, Gönül’ün kendiliğinden işin sorumluluğunu ve süreci üzerine aldığını fark etmişler ve her acil durumda Gönül’ü göreve göndermekten çekinmemişlerdir: “Sömürenler zaten böyledir, bakarlar sen çalışıyorsun, yapıyorsun; daha çok yüklenirler. Halbuki ben çocuklar okula gidebilirsinler, haklarını alabilirsinler diye çalışıyordum. Onlar bunu bilir, her seferinde lafı buraya getirirlerdi (Gönül,31, İstanbul).” Dolayısıyla Gönül hem arkadaşlarının maaşlarının ödenmesi hem de çocukların okumaya devam edebilmesi konusunda yöneticisi tarafından manipüle edilerek, gizli bir baskı altına alınmıştır. Duygulanımsal emeğinin yanı sıra evinden uzak geçirdiği dört ayda aşırı fazla, esnek ve sistemsiz bir şekilde çalışmak zorunda kalarak fiziksel ve zihinsel emeğinin de sömürüldüğü bir süreç yaşamıştır.

Maddi olmayan emeğin öteki yüzü olarak tanımlanabilen, insani ilişki ve etkileşim üzerinden kurulan bu ilişki duygulanımsal emektir. Burada esas olan duygunun yaratılması ve yaratılan bu duygunun manipülasyonudur. Bu duygulanımsal üretim ve iletişim genellikle insani temasla birlikte ortaya çıkar. Duygulanımsal emeğin ürettiği şey toplumsal ağlar, cemaat biçimleri ve biyoiktidardır (Negri & Hardt, 2002, s. 307). İnsani yardım alanındaki yöneticilerin çalışanlara sürekli olarak aile metaforu ile yaklaşmaları, Gönül'ün yöneticisinin yaptığı gibi ekipteki kişilerin maaşlarının ödenmesi için çalışmak gerektiği iddiası ya da çocukların okuyabilmesi için projeyi kabul etmeleri gerektiğine yönelik yapılan vurgu hem cemaat duygularına hem de diğer topluluk ile kurulan duygusal temasa yönelik bir manipülasyondur. Zira kurumda çalışanların maaşlarının ödenmesi ya da çocukların okumaya devam etmesi çalışanın sorumluluğunda değildir. Bu ikna yöntemi ile bir kişi üzerinden kurulan baskı ve manipülasyon, kurumdaki tüm cemaat bağlarını etkilemekte, hatta “bunu kabul etmeyen varsa çekip gitsin” söylemi ile tüm kurum üzerinde bir tehdit ve gerilim yaratılmaktadır.

Bu bağlamda insani yardım alanında çalışan bireylerin proje, saha ve yararlanıcılar ile kurmuş oldukları ilişkiler bağlamında, emek süreçlerine duygulanımsal emeğin dahil olduğundan bahsetmek mümkündür. Gönül'ün bahsettiği gibi hassas noktası çocuklar olduğu için kabul edilen görevler, bireyin duygusal dünyasında reddedemeyeceği vicdani bir yükümlülüğe dönüşmektedir. Bu vicdan duygusu yoğun emek süreçlerinde kötüye kullanılan ve sömürülen noktalardan bir diğeridir. Gönül'ün aktardığı deneyime benzer şekilde Oğuz'un (44, Ankara) yurtdışı sahasında karşılaştıkları, duygulanımsal emeği farklı bir açıdan göstermektedir.

Lojistik ve Satın Alma Sorumlusu olarak çalıştığı projede aynı zamanda Ortadoğu ülkelerinde yürütülen çalışmalardan da sorumlu olan Oğuz, Afganistan'a gittiğinde kız çocuklarının durumundan çok etkilendiğini, bu etkinin altından uzunca süre kalkamadığını belirtmiştir. Çocukları görene kadar işin boyutunu ve içeriğini idrak edemeyen Oğuz, yaşadıklarını şu sözlerle anlatmıştır.

Çocukları görene kadar çok etkilenmemiştim. Bir okula gittik, beş bin tane kız çocuğu vardı. Sovyet Rusya zamanında kalma, yatay binalar... Demir kapılardan geçip giriyorsun, büyükçe bir alan. Bize eşlik eden silahlı korumalar vardı

yanımızda. Adam demir kapıyı yanlışlıkla hızlıca açtı. Korumanın da böyle silahı falan var, Kalaşnikof tarzı. Kapının gürültüsünü duyup, silahı görünce çocuklar öyle bir kaçtı ki; o anda gerçeği gördüm ben. O zamana kadar turist gibiydim, elimi arkama alıp ‘aaa, burası güzel olmuş’ falan gibi gezdiriyorlardı bizi. O kapının sesi, o kızların, öğretmenlerin kaçışması beni çok etkiledi (Oğuz, 44, Ankara).

Taliban’ın zaman zaman okulları basarak çocukları ve insanları öldürdüğünü aktaran Oğuz, işin ciddiyetini ve kapsamını bu karşılaşma ile kavramış. Daha önce yurtiçi ve yurtdışı seyahatleri esnasında çok yorulduğunu ve gerçekliğini kaybettiğini aktaran Oğuz, bu karşılaşma ile yaptığı görevin vicdani yükünü de sırtlanmış, bu nedenle görevlere artık “hayır” diyemez olduğunu belirtmiştir. Bu alanda kendisinin bir çalışan olduğunu unutarak ve her şeyi kabul ederek çalışmaya devam ettiğini belirten Oğuz, karşılaştığı yoksulluk ve çaresizlik karşısında daha çok hırslandığını, bu yoksulluğa yardım edebildiğini ve çocukların bu durum karşısında duyduğu mutluluğu görünce içinin çok tuhaf olduğunu aktarmıştır. Bu duygular karşısında ise yorgunluk ya da yıpranma hislerini duymadan işine daha fazla bağlanarak çalıştığını dile getirmiştir.

İnsani yardım alanında emek sömürüsü görüldüğü gibi ilk olarak zamanın kullanımında yapılan baskı çerçevesinde ortaya çıkar. Kurumsal kararlar ve yetkinlik sınırları dışında alınan işlerin yarattığı ekstra iş yükü, zaman kullanımında daha fazla baskı yaratarak kişilerin işe yabancılaşmalarını ve kendilerine dair yetersizlik hislerini yükseltir. Çalışanların vermiş oldukları yoğun fiziksel ve zihinsel emek beraberinde çalışılan topluluğa karşı vicdani duyguları tetikleyerek duygulanımsal emek sürecini de dahil eder ve zincirleme bir sömürü mekanizması oluşur.

Hükümetler arası bir kuruluşta gönüllülük sözleşmesi kapsamında çalışan Cüneyt (37, Ankara), bu sözleşmenin sigorta kapsamı dışında kaldığını, kurumun uluslararası geçerliliği olan bir sağlık sigortası yaptığını ama bu sigortanın emeklilik primin (*pension*) karşılamadığını belirtmiştir. Emeklilik priminin karşılanmamasından dolayı kendisini taşeron işçi olarak tanımlayan Cüneyt, gönüllülük sözleşmesi ile çalıştığı için çalıştığı pozisyonun kolaylıkla değiştirilebilir olduğunu, personele ihtiyaç duyulduğu anda yerinin kolaylıkla değiştirilebildiğini belirtmiştir. “Bütün elemanların jokeri olarak kullanılabilen bir kontrat aslında (Cüneyt, 37, Ankara).” Cüneyt gibi “joker” konumunda çalışan birçok

personelin olduğu kurumda esnek bir şekilde görevlendirilen çalışanlar hızlı ve ucuz maliyetli bir şekilde çalıştırılmaktadır. Proje yöneticisinin inisiyatifi ile evden çalışan Cüneyt, diğer çalışanların oldukça kötü şartlar altında ve çok çalıştırıldığını, bu kurumun uluslararası boyutta emek sömürsünün önünü açtığını belirtmiştir.

Sivil toplum alanında çalışan kişilerin profilleri ve çalışma biçimleri göz önünde bulundurulduğunda, yoğun emek vererek çalıştığını ve bu alanda ağırlıklı gençlerin istihdam edildiğini söyleyebiliriz. Bu alanda verilen yoğun emeğin ücretlendirilmesi ise emek sömürsünün ayrı bir tartışma konusudur. Bunun ilk sebebi belirli ya da geçici süre ile çalışanlara, bir insan kaynağı yaklaşımı olarak yüksek ücretler ödenmesinden kaçınılmasıdır. İnsan kaynakları ve işe alım uzmanları (*recruitment specialist*) uzun süre çalıştırmayacağı personel için her türlü yatırımdan (ücret, eğitim, ekipman vs.) kaçınır. İkincisi projelerde çalışan kişilerin çoğunluğu iyi eğitilmiş, orta üst sınıfta yer edinmeye çalışan, kariyer planlarının başında ve idealleri olan genç kuşaktır. (Görüşmecilerin yaş ortalamasının 32 olduğunu hatırlatalım.) Dolayısıyla çoğunun ya ilk iş tecrübesi ya da kısa süreli iş tecrübelerinden sonra girdikleri işlerdir. Bir diğer insan kaynakları prensibi olarak tecrübesiz genç çalışanlara yüksek ücret ödenmesi mantıklı değildir. Çünkü iş ve performans anlamında beklentinin karşılanmama olasılığı yüksektir. Bunun yanında bu alanda kariyer edinmeye kararlı gözükken gençler, düşük ücrete çok daha uzun süreler ve yoğun emek vererek çalışmayı kabul edecek potansiyele sahiptirler. Dünya bir taraftan yaşlanıyor olabilir ama gençlerin de sayısı azımsanamayacak kadar fazladır ve gençler prekarya içinde akla ilk gelen kesimi oluşturmaktadır. Çoğu genç üniversiteden mezun olduktan sonra koşullarını ve içeriğini sorgulamadan güvencesiz işleri daha yüksek orada kabul etme potansiyeline sahiptir. Günümüzde gençler, geçici işlere girerek deneme süreleri içinde ya da stajyerlik döneminde daha esnek koşulları kabul ederek çalışabilmektedirler. Geçici işçilere, işverenler, daha az ücret ödeyerek iş eğitimi veya işten kaynaklanan sosyal yardım masraflarından kaçınmak için daha az oranda ödenek verir (Standing, 2014, s. 63). Öncelikle bu iki sebepten kaynaklı olarak sivil toplum alanında çalışan kişilerin ücretleri ilk etapta düşük tutulur. Örneğin Gönül (31, İstanbul), 2021 yılında asgari ücret 3.577,50 TL iken çalıştığı Dernek'ten 4.250 TL maaş aldığını belirtmiştir. Çalıştığı derneğin genellikle yeni mezunları işe alarak az para verdiğini belirten Gönül, aldığı maaşa kimsenin Avrupa-Asya arası gidip geleceğini düşünmediğini aktarmıştır. Deniz (31, Ankara), ilk iş deneyiminde iki ay gönüllülük statüsünde

çalıştırıldığını, bu iki ay boyunca sigortasız ve ücret ödemesi yapılmadan çalıştığını aktarmıştır. Benzer şekilde Müge (27, Şanlıurfa) stajyer olarak başladığı işte sadece yol ve yemek ücretinin karşılandığını, stajyerlik döneminde başka bir ücret ödenmediğini belirtmiştir.

Dolayısıyla bu alanda çalışmaya başlayan gençlerin ilk etapta olabildiğince esnek ve güvencesiz şartlar altında, tabiri yerindeyse karın tokluğuna çalıştırıldığı söylenebilir. İşin yapısı gereği esneklik ve dinamiklik isteyen insani yardım çalışmaları, çalışanın hakları açısından bakıldığında emek sömürüsüne açık ve güvencesiz bir alandır.

2016 senesine kadar özellikle uluslararası sivil toplum kuruluşlarında görev yapan çoğu proje çalışanı, projenin bütçe kalemlerinde belirlenen personel istihdamı karşılığında döviz (genellikle euro veya dolar) üzerinden ücretlendirilmiştir. Döviz ile ödenen ücretlerden dolayı bu alanda yoğun bir çalışma isteği oluşmuştur. Fakat 15 Temmuz 2016 darbe girişimi sonrasında hükümet tarafından alınan tedbirlerin bir parçası olarak, Gülen hareketi ile bağlantıları olduğu iddiasıyla çok sayıda sivil toplum kuruluşu kapatılmış (Avrupa Komisyonu, 2016) ya da isim ve kapsam değiştirmiştir. Bu karar sonrasında sivil toplum alanında faaliyet gösteren özellikle yabancı kuruluşlar hakkında olumsuz bir kanaat geliştirilmiştir. Politik olarak oldukça çalkantılı olan bu süreçte çalışmalarına devam edebilen sivil toplum kuruluşları ücret politikalarını ve çalışma biçimlerini değiştirmiştir. Bu sürecin sonunda bazı kurumlar yeni maaş düzenlemesi ile sadece Türk lirası ile ödeme yapmaya geçmiş, bu bakımdan ücretlerde azalma olmuştur. Fakat özellikle yönetici ve koordinatör vasfıyla çalışanların ücretlendirilmeleri yüksek seyretmeye devam etmiştir.

Dolar ile maaş alırken düşünmeden harcama yapabildiği esnek bir yaşam biçimine sahip olduğunu belirten Neşe (26, Edirne) şimdiki işinde maddi olarak emeğinin karşılığını aldığına inanmadığını ifade etmiştir. Çok fazla çalışmasına rağmen yönetici konumuna yükseltilmediğini ve maaşının düşük seviyede tutulduğunu belirten Neşe, daha iyi para kazanabileceği bir iş bulur ise oraya geçmek isteyeceğini belirtmiştir.

Lojistik ve Satın Alma Birimi yöneticisi olan Oğuz (44, Ankara) dolar ile maaş aldığını belirterek, dolar kuru yükselince ilahi bir nedene ihtiyaç duymadan çalışmaya devam etmeyi kabul ettiğini belirtmiştir. Çok yoğun ve yıpratıcı bir süreç içinde olmasına rağmen aldığı yüksek maaşın onu çalışmaya teşvik ettiğini, bu tempoya pandemi sürecinde işlerin azalması sayesinde devam edebildiğini aktarmıştır.

Benzer şekilde istifa ederek başka bir derneğin yürüttüğü projede Proje Yöneticisi konumunda göreve başlayan Özgür (30, İstanbul) aldığı maaşın yüksek olmasından mutlu olduğunu ve işe devam etmek için temel motivasyonunun kazandığı para olduğunu belirtmiştir. Bu alanda ödenen ücretlerin sahip olunan tecrübe ile orantılı olduğunu düşünen Özgür, maddi getirinin zamanla bu işe katlanmasını sağladığını ifade etmiştir.

Son olarak bazı görüşmeciler kurum içinde çalışan ekipler arasında ücret farklarının olduğunu aktarmışlardır. Aynı kurumda ve aynı düzeyde çalışmalarına rağmen farklı projelerde görevli olan arkadaşlarının daha yüksek maaş aldığını belirten Gönül (31, İstanbul), bu durumun projelerin farklı bütçelere sahip olması ve donör kuruluşun farklı ücretlendirme politikaları takip ediyor olmasından kaynaklandığını belirtmiştir. Aynı kurum içinde maaş farklarının olması, çalışanların öfkelerini tetiklemiş, Gönül kurum içindeki haksızlığın yönetimin zayıflığından kaynaklandığını ifade etmiştir.

Daha önce de belirtildiği gibi öfke, kaygı ve yabancılaşma prekaryanın en temel duygularıdır. Bu öfkenin en temel nedeni, çalışmanın ve emeğinin karşılığını alamamak ve devamında hayatını anlamlı bir çizgide kuramamaktır (Standing, 2014, s. 42). Çalışanlar bu anlamı yakalayabilmek, bir değişim yaratabilmek için daha fazla çalışmaya, daha fazla emek koymaya ve sömürülmeye açıktır ancak bunun karşılığını maddi olarak da söylemsel olarak da göremezler. Öfkelerinin temel sebebi aslında budur.

Bu bölümü kapatırken son olarak yönetim ve yöneticileri ile iyi ilişkiler geliştiren Ebru'nun (31, Ankara) deneyimini paylaşmak isteriz. Daha önce belirtildiği gibi Ebru kurumsal düzenlemeleri ve pratikleri son derece güçlü olan uluslararası bir donör kuruluşunda görev yapmaktadır. Diğer tüm görüşmecilerin aksine, çalışma ortamı ve arkadaşlarından olan memnuniyetini belirten Ebru, çalışanlar arasındaki iyi ilişkilerin

herkesin benzer oranda maaş almasından ve iş arkadaşları arasında yaşam tarzı bakımından fark olmamasından kaynaklandığını belirtmiştir.

Çalışan kişiler genellikle işlerinin en iyisi olan kişiler, bir tık orta-üst sınıf, ekonomik olarak da daha rahat yerlerden gelen insanlar. Çoğu çok iyi derecede İngilizce konuşuyor. Yani belli bir beyaz yakalılık durumunun olduğunu düşünüyorum. Ama bu beyaz yakalılık yaşam biçimi, iş yapış biçimi anlamında. Steril bir devlet dairesi gibi burası. Bunlara bağlı olarak da hepimize tatmin edici ücretler ödeniyor (Ebru, 31, Ankara).

Çalıştığı yeri “steril bir devlet dairesi”ne benzeten Ebru, aslında yolunda giden kurallardan ve kurallı yönetim biçiminden bahsetmektedir. Devlet dairelerinin karmaşasından uzak ve daha düzenli bir ortamda çalışmanın yanında alınan doyurucu maaşlar, iş yerindeki ortamın genel iyilik haline yansımış, Ebru gibi çalışanlar, işin yoğunluğu ve emeğin sömürülmesi noktalarını göz ardı edebilmişlerdir.

Sonuç olarak maddi olmayan emek olarak kavramsallaşan bu süreçlerde çalışanlar enformasyonel veya kültürel olarak ağırlıklı kafa emeği ile bir içerik ortaya koyarlar. Bu içerik daima zaman kullanımını baskısı ile kuşatılmış, çalışanın kapasitesini ve performansını içeren düzenlemeler içermektedir. İşin yetişmesi ve ön planda tutulan acil işler baskısı, çalışanları içten gelerek fazla mesai yapmasına sebep olmakla birlikte, bu süreçte kimi zaman bilinçdışı duygulanımlar da iş akışına dahil olmuştur. Aynı zamanda sembolik, dilsel ve iletişimsel bir durum olan duygulanımsal emekte, işin ağırlığı ve içeriği göz önünde bulundurulmadan emek süreçlerine devam eden çalışanlar bir noktada zaman üzerinde kontrolü yitirmiş, sınırsızca çalışmanın ve emek vermenin normalleştirildiği bir süreç içinde kendilerini bulmuşlardır. Oysa çalışanların bu konuda stres ve yorgunluğa bağlı büyük sorunlarının olduğu fark edilmiş, aynı zamanda gönülden ve samimiyetle ortaya koydukları emeğin kötüye kullanımını, görüşmecilerin çoğunda üzüntü ve hayal kırıklığı hissetmelerine sebep olmuştur.

4.3.4. “Özel şirket mi STK mı belli değil!”: Profesyonelleşme, Performans, Rekabet

İlk üç bölümde aktarıldığı üzere sivil toplum alanı ve insani yardım çalışmaları neoliberalleşmenin etkisiyle biraz daha hizmet sektörüne kaymış, bu bağlamda da piyasa dinamiklerini içeren uygulamalar ve düzenlemeler geliştirilmeye başlamıştır. Bu alanda çalışan kişiler prekaryalaşarak güvencesiz şartlarda çalışmakta, bu güvencesiz sistem ise denetim mekanizmaları ve emeğin suistimal edilmesi doğrultusunda tekrar tekrar üretilmektedir. Dolayısıyla böyle bir çalışma ortamında profesyonelleşme baskısı ve rekabetin eksik olduğu da söylenemez. Neoliberal piyasa şartları rekabete dayalı ve her zaman profesyonel kalmayı ve kendini geliştirmeyi teşvik ederek bireyi bir başka açıdan yine denetim altına almaya çalışır. Bu baskıyı birey üzerinde öyle bir kurar ki, birey aksi şekilde davrandığında tüm suç ve sorumluluğu çalışanın üzerine ykar. Çalışan iş yaşantısında daha saygın bir konumda olmak istiyorsa kendini geliştirmeli, diğer çalışanlar karşısında rekabet edebilir bir konuma gelmelidir.

Sivil toplum çalışmaları yapısı gereği her zaman güncellenen, dinamik bir alandır. Eğitim, sempozyum, konferans eksik olmadan hem çalışanları bu eğitimlere katılmaya zorunlu kılar hem de bu eğitimler sayesinde bireyin kariyerine bir ekleme yaptığına dair bir duygu yaratır. Böylece çalışanlar zorunda olmasalar da sürekli kendini geliştirmek ve kendi aralarında rekabet edebilir seviyelerini korumak isterler. Bu durum aynı zamanda kurumun kendi kültürüne de yansır. Kurumlar da rekabet ve profesyonellik doğrultusunda hareket etmeye ve karar almaya başlarlar.

Bu bağlamda görüşmecilerin çoğu hem kişisel hem de kurumsal anlamda profesyonellik ve performans baskısı ile karşı karşıya geldiklerini aktarmışlardır. Profesyonelleşme baskısı bağlamında daima performans kaygısı yaşayan Müge (27, Şanlıurfa) hem genç yaşından hem de çalıştığı alana dair çok fazla bilinçli kararlar verememesinden kaynaklı olarak bu baskı ve gerilimi işe başladığından beri hissetmektedir. Raporlama Asistanı olarak görev yapan Müge, işe başladığından beri İngilizce ile bir mücadele vermektedir. Bu alanda başarılı olabilmesi için iyi derecede İngilizce anlıyor ve konuşuyor olması gerektiğine inanan Müge, işten arta kalan vakitlerinde İngilizce dersleri aldığını belirtmiş ancak bu derslere yeterince zaman ayıramadığı için kendini kötü hissettiğini söylemiştir.

Daha üst bir pozisyonda çalışmayı istediğini, bunun için kendisini ve İngilizcesini geliştirmesi gerektiğini belirten Müge, iş yoğunluğu ve yapması gerekenlerin sorumluluğunu birlikte taşımaktadır. Biraz daha geriye dönük düşündüğümüzde Müge'nin aslında kendine uygun bir pozisyonda çalışmadığını söyleyebiliriz. Müge, Tarih bölümünden mezun olduktan sonra sivil toplum alanında çalışmaya başlamış, mesleğinin ikinci yılında sivil toplum kuruluşları üzerine yüksek lisans yapmaya karar vermiştir. Görüşmecilerin hikayelerinden hatırlayacağımız üzere, Müge'nin yüksek lisansa başlama sebebi, mesleki alanda kendisini geliştirmek istemesinin yanı sıra iş ortamından biraz uzak kalma isteği taşımasıdır. Çalıştığı süre içinde finans birimi, raporlama birimi, saha çalışmaları gibi farklı alanlarda kısa görevler yürüten Müge, hiçbir alanda tam bir uzmanlık seviyesi elde edememiştir. Raporlama Asistanlığı yaptığı son görevinde, raporlamaya dair mesleki bir eğitim almamakla birlikte, profesyonel anlamda İngilizce dersleri aldığı bir dönem de olmamıştır. Fakat getirildiği konum hem rapor yazması gereken (üstelik İngilizce) hem de bu rapor ile ilgili çıktıları anlamlandırması gereken bir görevdir. Dolayısıyla Müge, kişisel birikimleri ve aldığı eğitim dahilinde doğru alanda profesyonelleşme yolunda değildir. Buna bağlı olarak kendisinden beklenen performansı da yerine getirememektedir ve bunun sorumluluğunu kendisinde aramaktadır. Kısacası esnekleşip araçsallaşan işler arasında Müge gibi kendini kabul ettirmeye çalışan ve sürekli profesyonellik ve performans ile sınanan çalışanlar birtakım standartları ve kuralları bulunan bir topluluğa aidiyet oluşturmakta zorlanırlar. Standing'in (2014, s. 47) aktardığı gibi, prekaryaya dahil olan bu bireyler profesyonelleşemezler çünkü bu insanlar uzman oldukları ya da olabilecekleri alanlarda ustalaşarak deneyimlerini derinleştiremez ve bu açıdan istikrarlı bir gelişme kaydedemezler. Bu nedenle de yukarıya doğru bir sosyal hareket kaydetme ihtimalleri düşüktür.

Müge'nin deneyiminde olduğu gibi daha iyi bir pozisyon, daha iyi koşullar ve daha saygın bir iş için Müge, iyi bir İngilizceye sahip olması gerektiğini düşünmektedir. Fakat İngilizce çalışmak için işten arta kalan vakti olmadığını belirten Müge, bu koşulu sağlama sorumluluğunu yerine getiremediği için kaygı ve gerilim hissetmektedir.

Sekiz yılı aşkın bir süredir sivil toplum ve insani yardım alanında çalışan Zafer (34, Ankara) ise tüm çalışma deneyimi boyunca sürekli rapor hazırladığı ve bu raporları sunduğu bir alan olarak tarif ettiği sivil toplum çalışmalarında, kendisini sürekli *update* tutma kaygısı yaşadığını belirtmiştir. Bu işte uzun süredir çalıştığı için alandaki ve kurum içindeki karşılaşmalarda kendisinden profesyonel ve işin uzmanı olması beklentisinin çok yüksek olduğunu vurgulamıştır. Bunun bir noktada gururunu okşadığını belirten Zafer, bu baskı ile sürekli çalıştığını, kendisini geliştirdiğini, alana dair yazılan tüm raporları okumak zorunda olduğunu belirtmiştir. Proje yazmak ve geliştirmek için de bilgilerini ve tekniği sürekli güncel tutması gerektiğini belirten Zafer, hukukçu olduğu için ülkede değişen mevzuat ve düzenlemeleri takip etmek zorunda olduğunu ifade etmiştir. Mesleki gerekliliklerin yanında, bu bilgiyi paylaşma aşamasında da profesyonel olarak kalması gerektiğine dikkat eden Zafer, şunları aktarmıştır: “Mülteci mevzuatı hakkında barolara eğitim veriyoruz. Eğitim verdiğimiz kitle serbest avukatlar ve bazılarının kıdemi benden çok yüksek. Bu nedenle bir beklenti içinde geliyorlar. Biri bir soru sorsa ve orada *cortlasan* ‘Bu da bilmiyor gelmiş bize eğitim veriyor’ derler (Zafer, 34, Ankara).” Dolayısıyla hem mesleki performans açısından hem de bilginin doğru yayılabilmesi adına Zafer kendisini ve çalıştığı alana dair bilgilerini her zaman güncel tutmak ve uzmanlığını elden bırakmamak zorundadır.

Sivil toplum alanında profesyonelleşme ve performans kaygısı beraberinde kurum içi ve kişiler arası rekabeti de beraberinde getirmektedir. Bu rekabet hem bilginin yarıştırılmasında hem de performans açısından başarı seviyesinde ortaya çıkar. Bütünsel anlamda çok da fazla bir getirisi olmayan rekabet kişiler arası ilişkilerin ve güvenin zedelenmesine sebep olurken çalışanların rasyonel davranışlarına da olumsuz yansır.

Psikososyal Aktivite Sorumlusu olarak görev yapan ve ağırlıklı saha çalışmaları yürüten Umut (33, Mardin), iş yerindeki kişisel çatışmalar ve ego yarışlarından ötürü kurumsal bir aşınmanın yaşandığından bahsetmiştir. “Herkesin kişisel çıkarlarının, herkesin kişisel tatminlerinin, egolarının fazlasıyla yarıştığı bir alan burası (Umut, 33, Mardin).” Bu kişisel yarış ve rekabet ortamı hem kurum tarafından tetiklenen hem de kişilerin alanda varlığını sürdürebilmek için başvurdukları bir yöntem olarak varlığını sürdürmektedir.

Kişiler arası rekabet aslında kurumun profesyonelleşme ve performans baskısının yarattığı doğal sonuçlardan birisidir.

Öte yandan Özgür (30, İstanbul) çalıştığı tüm kurumlarda rekabet ve profesyonelleşme baskısının olduğundan, bunun hem bireysel hem de kurumsal bir dürtü ile yapıldığından bahsetmektedir. Özellikle deneyim aktarımı için yapılan, çeşitli kurum ve kuruluşlardan temsilcilerin katıldığı kalabalık toplantılarda, kendini gösterme çabasına kendisinin de dahil olduğunu belirten Özgür, bundan gizli bir haz duyduğunu da aktarmıştır. Yeterli kapasitesi ve insan kaynağı olmayan kurumların alana dair kurumsal bilgiyi gizleyerek farklı bir açıdan rekabeti körüklediğini aktaran Özgür, bu kurumların alana dair uzmanlığı düşük olduğu için varlıklarını bu şekilde korumaya çalıştığını belirtmiştir: “Bu alanda çalışanların bireysel ve egoist bir yanı olduğunu söyleyebilirim.” Bunun yanında sahada “kim daha iyi sivil toplumcu?” veya “kim daha aktivist?” yarışının da bir yandan sürdüğünü belirten Özgür, bunun hangi ihtiyaca cevap verdiğini anlayamadığını ifade etmiştir. Aslında bu çekişme, sahanın bir ihtiyacına yanıt vermekten ziyade, kişileri birbiri ile yarıştıran çalışanlardan daha yüksek performans sergilemelerini sağlama taktiğidir. Tıpkı denetim mekanizmalarında çalışanların içsel rızaları ile kendilerini kontrol ettiği ve denetim altına aldığı koşullarda olduğu gibi, “ben daha iyiyim”, “ben daha çok şey biliyorum” dürtüsü kurum tarafından yaratılarak çalışanlardan maksimum fayda elde etmeye çalışan, piyasa koşullarının yarattığı bir gerçekliktir bu. Sivil toplum ve insani yardım alanı, öbür tarafta bir topluluk barındıran ve bu topluluğun iyiliği ve faydasına yönelik çalışmalar doğrultusunda finansal kaynak elde edebilir bir çalışma alanıdır. Bu nedenle bir meta ya da ürünün satışı ya da pazarlanması yerine, bu alanda çalışanlar kendi emeklerini pazarlamaya ve görünür kılmaya çalışmaktadır. Kişinin gerçek performansının görmezden gelindiği ama görüntüsü ile ön plana çıktığı “imaj sektörü”ne (Sennett, 1998, s. 82) benzer şekilde, sivil toplum çalışanları da çalışmalarını hem bireysel olarak hem de kurumsal olarak en yüksek seviyede görünür kılmaya çalışırlar. Bunun için de rekabet etmekten geri durmazlar.

Çalışanların ve kurumların üzerinde yaratılan bu profesyonelleşme ve rekabet baskısı Alvarez’in STK’laşma olarak tanımladığı kurumsal dönüşümün gösterenlerindedir aynı zamanda. İlerleyen bölümlerde daha ayrıntılı alıntılarda da izlenebilecek bu konu çalışan

bireylerin söylemlerinde çok sık ortaya çıkmaktadır. STK'ların sahada kalabilmeleri (piyasaya tutunabilmeleri) için bünyesinde iyi eğitilmiş, başarılı, hazır cevap, iyi görünümlü, sağlıklı, şık ve nazik çalışanlarının olması onların sahadaki diğer kurumlar ile rekabet edebilmesini ve böylece proje döngüsü için fon elde edebilmelerine katkı sağlayacaktır. Bu bakımdan projenin büyüklüğü (nicelik olarak) projenin işlevi ve niteliğinden daha önemli bir konuma gelir.

Derneğin büyümesini proje sayılarının artması ve bütçelerin büyümesi olarak tanımlayan Gönül (31, İstanbul), maddi olarak daha fazla getirisi olan projelere kurum tarafından daha fazla önem verildiğini ve bu projelere daha fazla mesai harcandığını belirtmiştir. “Büyük proje demek; sahada ve merkez ofislerde daha fazla çalışan insan demek, muhasebesi, finansı, mali işleri daha büyük demek ve bir yandan maddi olarak daha fazla getiri demek (Gönül, 31, İstanbul). Bütçe itibariyle çok daha büyük projelerde, çalışanların eğitilmesi, çalışanlara saha oryantasyonunun verilmesi, iş ahlakının aşılması, insan haklarının anlatılması gerekmektedir. Ancak yola çıkarken çoğu zaman bunların hesap edilmediğini paylaşan Gönül, sahada farklı kurumlar ile karşılaştıklarında ya da personelin yetersiz olduğunu fark ettiklerinde kurumun çalışan üzerindeki baskıyı arttırarak durumu kurtarmaya çalıştığını aktarmıştır. Büyük olan daha verimlidir mantığı ile hareket edilen bu durumda kontrolün yitirilmesi ve sahada daha büyük sorunlar ve aciliyetler ile karşılaşılması daha yüksek bir olasılıktır.

Bunlara ek olarak kurum içi yönetim, insan kaynakları, finans-muhasebe gibi birimler de bir taraftan kurum içi rekabet yaratmaya ve kişiler arası güvensizliği zedelemeye yönelik yönetim biçimleri geliştirebilmektedir. Bu idari müdahaleler doğrultusunda, çalışanlar çoğu zaman sessiz kalarak bu uygulamalara uyum gösterirken, bu uygulamalar kurumsal kimliğin aşınmasına ve mantık dışı bir yönetime sebep olmaktadır. İnsan Kaynakları Biriminin farklı bir yönetim biçimi izlemeye başlaması ile kurum içinde personel değerlendirme uygulaması başlatıldığını belirten Seda (31, Gaziantep), bu tip bir uygulama ile sivil toplum kuruluşlarında daha önce hiç karşılaşmadığını, bu uygulamanın özel sektördeki gibi rekabeti körüklemek için kullanılan bir sistem olduğunu aktarmıştır. İlk olarak yöneticilerin performans ve insan ilişkileri bağlamında çalışanları değerlendirdiği personel değerlendirme sisteminde, bir sonraki proje döneminde, çalışan

herkesin karşılıklı olarak birbirini değerlendirdiği bir sisteme geçiş yapılmış (Seda, bu sistemin *360 Derece Performans Değerlendirmesi* olarak adlandırıldığını belirtmiştir). Bu sistemde birbirini değerlendiren çalışanlar bu değerlendirmeyi tarafsızlık içinde değil, kişisel ilişkiler doğrultusunda verdikleri puanlar ile yapmakta, düşük puan alan çalışanın proje sonunda işten çıkarılmasına karar verilmektedir. Seda, bu sistemin çalışanların tümünde “yöneticimle iyi geçineyim” gibi bir baskıya sebep olduğunu ifade etmiştir. Düşük not alırsa işten atılacağı kaygısına kapılan çalışanlar bir noktada birbirlerine karşı samimiyetsiz ve güvensiz tavırlar geliştirmeye başlamışlardır. Bu durumu şaşkınlık içerisinde karşılayan Seda: “Kurum son zamanlarda, özel şirket mi, sivil toplum kuruluşu mu belli olmayan bir yapıya büründü (Seda, 31, Gaziantep).” demiştir. Çalışanların baskı altında kendilerini kontrol altına aldığı bu sistemde kurum, yönetim prensipleri doğrultusunda çalışanları disipline etmektedir. Zaten oldukça güvencesiz ve kırılabilir bir çalışma ortamı olan alanda, bu yöntem kişilerin hem birbirlerine karşı olan güveni azaltmakta, hem de kuruma ve çalışılan alana karşı olan bağlılıklarını aşındırmaktadır. Sennett'e göre bir aradalığın, içtenliğin ve sıcaklığın yok olması yabancılaşmaya ve soğukluğa ilişkin kötülüklerin ortaya çıkmasına; kısacası kamusal yaşamın çöküşüne ortam hazırlamaktadır. Çünkü ahlaki bir değer olarak kişiler arasındaki yakınlığa duyulan inanç kapitalizm tarafından sarsıntıya uğramaktadır (Sennett, 1992, s. 334). Kurum içinde yapılan bu rekabet körükleyici ve kötü niyetleri tetikleyen uygulama, çalışanlar üzerinde “herkesle iyi geçinmeliyim” gibi bir tutum yaratarak kurum çalışanları üzerinde kendi rızaları ile iyi ve makul insan davranışı yaratmış, aynı zamanda korkuyu da beraberinde getirmiştir.

Ayrıca insan kaynakları ve idari yönetim tarafından uygulanan kurallar bu alanın özgünlüğü ve özerkliğini etkileyerek, sıradan bir tek tipleşme ve alanda standardizasyon sağlamaktadır ki bu yapı sivil toplum alanının özüne ve mantığına da ters bir durumdur. Çeşitlilik ve özgünlük temelinde çalışmalarını yürüten sivil toplum kuruluşları hem çalışan açısından hem de hizmet verdiği kitle bakımından farklılıkları ve çeşitlilikleri kapsaması gerekir. Ancak yine bir disipline etme ve kontrol mekanizması olarak personel seçiminde belli standartları izleyen sivil toplum kuruluşlarında tek tipleşme söz konusudur.

Sivil toplum kuruluşlarında daha önce toplumun her kesiminden çalışmaya gelen bireylerin çalışmasına alışık olan Seda (31, Gaziantep), özellikle 2016 darbe girişiminden sonra sivil toplum kuruluşlarının sahadaki varlıklarını sürdürebilmek ve devlet tarafından uyumlu ve makul kabul edilebilmek için devlet mekanizmasının profiline uygun kişileri istihdam etmeyi tercih ettiklerini iddia etmiştir. Kurumsal olarak devlet kuruluşları ile olumlu ilişkiler geliştirebilmek ve yürütebilmek için istihdam ettikleri personelin görünüşünden, düşünce biçimine kadar müdahale edildiğini belirten Seda, kurumların kapatılma ya da uyarı alma korkusu ile bu müdahaleleri yaptığını aktarmıştır. Görünüş olarak makul olan ve çok fazla muhalif fikirleri olmayan kişileri istihdam etme konusunda dikkat eden insan kaynakları, aynı zamanda yönetim biçimi olarak da devletin mevzuatına uygun içerikler bağlamında kurum yönetimine özen göstermeye başlamıştır. “Bizim iş yerinde, bir süre sonra herkes birbirine benzemeye başlamıştı. Çeşitli tipler görmektense birbirine benzeyen, aynı konular hakkında konuşan, olaylara aynı şekilde yaklaşan insanlar görmeye başladık. Sivil toplumda bir çeşitlilik vardır, özünde vardır. Bu tamamen yok olmuştu (Seda, 31, Gaziantep).”

Bu alanda çalışmaya başlarken hayalinde, çalışan profili olarak çok daha çeşitli insanların olduğunu belirten Deniz (31, Ankara) de bu çeşitliliğin kurumsal kaygılar doğrultusunda yok edildiğini belirtmiştir. İlk iş deneyimi olan vakıfta çocuklarla birlikte çalışan Deniz, çocukların farklı kimlikte, farklı görüntüde insanları görebilmesinin çok önemli olduğunu, böylelikle bir arada yaşama kavramını çocuklara daha rahat aktarabileceklerini iddia etmiştir. Ancak kurumun kılık kıyafet kuralları gereğince çalışanların sakal bırakmadığı, kot giyemediği bir ortamda bu çeşitliliğin yok edildiğini söylemiştir. Üstelik bunun doğrudan insan kaynaklarının müdahalesi ile yapıldığını belirtmiştir. Sivil toplum kuruluşlarının, personeli disipline etmek için kılık kıyafetlerine kadar müdahale ettiği bu ortam her açıdan kaygı vericidir. Görüldüğü üzere idarenin kolaylaşması için hiyerarşiden disipline, rekabetten performansa kadar her türlü denetim ve kontrol yönetimine başvurulmaktadır.

Kurumsal anlamda yozlaşma ve çalışanlar üzerinde artan profesyonelleşme ve performans baskısı STK’laşmanın bir sonucu olarak karşımıza çıkarken aynı zamanda sivil toplum alanına getirilen “sektörleşme” eleştirisi bu alandaki rekabet çatışmasının bir

sonucu olmuştur. Kişiler arası uzaklığın arttığı ve güvenin zedelendiği bir ortama dönüşen sivil toplum kuruluşlarında, Seda'nın belirttiği gibi vasıfsız ve neden orada çalıştığı belli olmayan kişilerin sayısı çoğaldıkça sivil toplum kuruluşlarının sahip olması beklenen özerklik, hesap verebilirlik, çeşitlilik, gönüllülük gibi özelliklerin de yozlaşmaya başladığını görüyoruz. Kurumların güvencesiz ve esnek çalışma koşulları aynı zamanda rekabet ve profesyonellik baskısı ve iyi maaş söylentisi ile sivil toplum kuruluşlarından “iyi para kazanılan” bir “sektör” olarak bahsedilmesi eleştirisini de doğurmuştur.

Bağışlar ve fonlar ile ayakta kalan bir çalışma alanı olarak sivil toplum kuruluşları finansal anlamda varlıklarını sürdürebilmek için para kazanma ihtimali yüksek alanlarda projeler yapmaya yönelmektedirler. Ancak bu durum alanın dışarıdan yanlış anlaşılmasına da sebep olmaktadır. Yıllardır bu alanda çalışan Özgür (30, İstanbul), bu alanın özelliklerini ve koşullarını bilmeyen kişilerin sadece para kazanmak amacıyla geldikleri için alanda yapılan çalışmalarını erozyona uğrattıklarını belirtmiş, zamanla bu alanda vasıfsız ve bilgisiz bir insan kaynağının belirlediğinden bahsetmiştir. Bu alanın sektörleşmesini “projecilik” olarak tarif eden Özgür, insan kaynaklarının personel seçerken çok da hassas davranmadığını, bu yüzden de alanda yozlaşmanın kaçınılmaz olduğunu belirtmiştir.

Krizin başında insani yardım alanında çalışan insan neredeyse yoktu Türkiye’de. Arapça bilen insan bulmak bile çok zordu. Bu yüzden başta insan bulunamadığı için kimi buldularsa mecburen aldılar. Sonrasında ne oldu, iyi para verildiğini duydukça, gelen insan sayısı da arttı. İşe yanlış kişileri aldıkları için insan kaynaklarını suçlamıyorum, bu alan zamanında bunu gerektirdi. Çok bariz bir şekilde işe alınmaması gereken insanları alanlar oldu. Ama şu bir gerçek, bu alan maalesef yolsuzluğa çok açık bir alan. Yanlış insanları istihdam etmeye çok açık bir alan. Ve çalışanların nitelikleri operasyonların kalitesine etki ediyor (Özgür, 30, İstanbul).

Kurum kültürünün yönetim kadrosu ve personel ile birlikte şekillendiğini düşünen Özgür’e göre iş etiği zayıf insanlarla bu işin yürütülmesi neredeyse imkânsız. Günün sonunda yardıma ihtiyacı olan insanlara yönelik çalışmalar yürütüldüğü için çalışanlar arasında ve kurum içinde nitelikli çalışanların olması önem taşımaktadır. İş etiği olmayan bir kurumda yürütülen çalışmalar yüzeyseldir, iş etiği olmayan çalışmalar derinliğe ve kaliteye önem vermez, görünüş üzerinden değerlendirme yapar. Bu sığılmanın kaynağı uzun

sürekli ilişkilerin ve kalıcı hedeflerin olmamasıdır. İş etiği aynı zamanda bir çalışma düzeni de sağlar; bu düzüne göre belirli işler belirli zaman dilimleri aralığında yapılır ve teslim edilir. İş etiğinin yok olması bu işlerin de esnemesine ve düzenin aksamasına neden olmuştur. Kısacası iş etiğinin yok olması, Sennett'e göre, iş düzenini sağlayan rutin ve bürokrasinin yok oluşu ile aynı anlama gelmektedir (Sennett, 1998, s. 104). Rutinin ve bürokrasinin yok olduğu bir çalışma ortamında çalışanlar işine dair öz disiplinini ve sorumluluğunu yitirmiş, bunun yanında alana ve çalışmalara karşı duyarsız ve ilgisiz çalışanlar ortaya çıkmıştır.

Çalıştığı süre boyunca derneğin iki farklı yönetici değiştirdiğini belirten Gönül'ün (31, İstanbul) aktardığına göre, yöneticilik yapmak üzere gelen kişilerin sivil toplum ve insani yardım alanına dair herhangi bir düşünceleri ve duyarlılıkları bulunmamaktadır. Buna oldukça şaşırıldığını ifade eden Gönül, bu kişilerin özgeçmişlerine iyi bir deneyim olarak sivil toplum kuruluşlarında yöneticilik tecrübesi ekleyip daha iyi bir kurumda iş bulmak üzere sivil toplum kuruluşlarını basamak olarak kullanan kişiler olduğunu aktarmıştır. “Ben önce bir STK'da çalışayım, CV'de güzel görünen bir deneyim olsun...” Böyle düşünüyorlardı (Gönül, 31, İstanbul).” Kendini hiçbir zaman *STK'cı* olarak tanımlamayan Gönül'e göre sırf para kazanmak için ya da özgeçmişine deneyim yazmak için sivil toplum alanında çalışılmamalıdır. Deneyim kazanılacak birçok alan vardır, fakat en nihayetinde insani yardımda başka insanların da hayatı söz konusudur. Bilinçsiz insanların varlığı ile yozlaşan insani yardım ve sivil toplum daha sonra toplum tarafından yanlış yorumlanarak kapatılmaya ya da küçülmeye maruz kalmaktadır. Baran'ın daha önce aktarmış olduğu gibi, toplumun alana dair bilgisinin yetersiz olması, bu alan karşı geliştirilen önyargıları büyütmektedir.

Benzer şekilde Neşe (26, Edirne) de sivil toplumun zamanla bir sektöre dönüştüğünü düşünmektedir. Bu alanda tek amacı para kazanmak olan kişilerin varlığından bahseden Neşe, “Normalde kazanamayacağı ücretleri projeler aracılığıyla cebe indirmeye çalışan ya da normal şartlarda hak ettiği kadar çok daha fazla kazanan bir kesim var.” demiştir. STK'ların Türkiye'de, özellikle de son yıllarda hem Avrupa Birliği fonları ile hem de göç odaklı hibe programları ile büyüdüğünü belirten Neşe, işinde uzman olmayan kurumların alandan çekilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Genellikle iktisadi bir terim olarak kullanılan sektörleşme, piyasa dili kapsamında işletmelerin veya endüstrilerin belirli bir alanda özel bir uzmanlık geliştirmesi veya faaliyet göstermesidir. Dolayısıyla yine sivil toplum kuruluşlarının yapısal mantığına aykırı bir durum söz konusudur. Özellikle ticaretin gelişmesine katkıda bulunmak ve ekonominin büyümesini desteklemek amacıyla geliştirilen sektörleşme, aynı zamanda kalkınmanın da bir göstergesidir. Ancak görüldüğü üzere sivil toplum alanında çalışan kişiler “sektörleşme” konusuna eleştirel yaklaşmaktadır. Para kazanmak için bu alanda çalışmaya başlayan deneyimsiz kişilerin sivil toplum ve insani yardım çalışmalarına zarar verdiklerini, insan kaynaklarının ve idarenin bilinçsiz ve yanlış yönetim biçimlerini eleştirilmektedirler. Bu çalışmanın da sık sık vurguladığı sivil toplum alanının sahip olması gerektiği özellikler, yanlış yönetim ve yanlış insan kaynakları uygulamaları ile zedelenmekte, bu uygulamalar alandaki ilişkilerin aşınmasına ve alan içinde farklı boyutta güvensizliklerin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

Neoliberal uygulamalar, prekaryalaşma ve STK’laşma bu alanda yapılan çalışmaların çoğunda kendini gösterirken, çalışanların ifade ettiği gibi derin bir yozlaşmanın ve kötüye kullanımın da arttığı görülmektedir. Bu yozlaşma sadece çalışan bireyler veya sivil toplum kuruluşları için değil, genel olarak bu alanda çalışan üst düzey profile sahip kurumları veya uluslararası anlamda bilinen büyük kuruluşları da kapsamaktadır. Çalıştığı alanın yozlaşmasına ve aşınmasına dair içeriden büyük bir eleştiri yapan Zafer, bu alanın yok yere popüler olduğunu, insan kaynağı bağlamında zamanla büyük oranda plazalaşma ve yozlaşmanın yaşanmaya başladığını belirtmiştir. Sivil toplumun artık daha önceki bütün iş deneyimi özel sektörde olan kişiler tarafından, orta yaşlara gelindiğinde ofisten çıkmadan para ve prestij kazanabileceği bir alan olarak görüldüğünü ifade eden Zafer, bu kişilerin başka kurumlarda iş bulabilmek için öncelikle bu alana girdiklerini belirtmiştir: “Bakıyorsun adam bunca sene enerji sektöründe çalışmış, sonra bize geliyor, altı ay çalışıyor, ‘Burada çalışayım, CV’ye iki mülteci, göçmen tiki atayım, sonra UN’lere geçerim (Birleşmiş Milletler ajansları), oradan güzel maaş gelir...’ diyor, bir de bunu göstere göstere yapıyor... Böyle tipler türedi... Eskiden bunlar gerçekten yoktu (Zafer, 34, Ankara).”

Sahada çalışan herkesin artık sadece donöre kendini kanıtlamak için çalıştığını belirten Zafer, alandan soğumasının en büyük sebebinin donörlere yapılan *showlar* ve donölerin umursamaz tavırları olduğunu belirtmiştir.

Çocuklar için çalışan büyük bir kurumun etkinliğinde çocukların bir resim sergisi olacaktı. Oraya bu kurumun iletişim bilmem necisi de geldi, üst düzey birisiymiş. Çocuklar bir yerde duruyor, duvarda çocukların resimleri var. Bu adam video çekecek falan, çocuğun yanında resme baktı, baktı ve ‘Bu resim ne kadar çirkin olmuş, bunu çıkaralım’ dedi. Şok oldum. Onlarla çalışıyor olsam, geçmiş olsun, delirirsin. Çok sorunlu tipler, çok kötüler çünkü. Yani ben hayatımda çok etik sorgulamalar yapan birisi değilim ama artık rahatsız olduğum konular çok arttı. Mesela bir seferinde yardım bütçemiz bitmişti, bir dönem boyunca danışanlara hiçbir şekilde yardımcı olmadık. Donör kurum ile toplantıya gittik. Toplantı salonunda dev gibi bir yılbaşı ağacı vardı. Üşenmedim ağacın markasına, modeline baktım. 2019 yılıydı. 2019 yılında araba alınacak bir ücreti vardı o ağacın. O parayla gitmişler oraya bir yılbaşı ağacı almışlar. Ama bu insanlar iki bin liralık medikal yardıma onay vermek için kırk dereden su getirtirler (Zafer, 34, Ankara).

Profesyonelleşme, rekabet ve performans baskılarını farklı şekillerde gördüğümüz sivil toplum alanında, bu baskı ve gerilimlerin alanda çalışanları ve alanın kendisini çok fazla zayıflattığını iddia etmek mümkündür. Öncelikle sürekli güncel ve dinamik olma sorumluluğu yaratan bu baskılar aynı zamanda çalışanların performansı üzerinde de bir gerilimi tetikler. Performans kaygısı kişiler ve kurumlar arası rekabeti ve çekişmeyi yaratarak kişiler arası güvenin zedelenmesine yol açar. Kişiler arası ego mücadeleleri ve çekişmesine dönüşen performans baskısı aslında çalışanlardan en yüksek faydayı elde etmek için kurumların uyguladığı bir taktiğe dönüşmüştür. Çalışmalar bağlamında alanda görünür olma mücadelesine dönüşen rekabet, kurumsal kimliğin zayıflamasına da sebep olmaktadır. Kurumların çalışanları disipline etmek konusunda bir diğer aracına dönüşmüş olan profesyonelleşme ve performans kaygısı sivil toplum çalışmalarını alanında tekipleşme ve standartlaşmanın yanında sektörleşme eleştirilerini de yaratmıştır.

4.3.5. İş Yerindeki İlişkiler ve Kurumsal Hesap Verebilirlik

Son iki bölüme geçmeden önce iş yerini daha yakından tanımak, iş yerindeki ilişkilerin yapısına bakmak ve iş yerindeki kurumsal hesap verebilirlik dengesini anlamak, sivil toplum alanının STK’laşmasını anlamaya yardımcı olacaktır. İlk dört bölümde neoliberalleşme ve prekaryalaşmanın bu alanda çalışan bireyler üzerinde yaratmış olduğu

duygu durumunu ve baskıları anlamaya çalıştık. Bu bölümden itibaren ise kurumun ve kurumsal ilişkilerin çalışanlar üzerinde ne gibi etkileri olduğunu görmeye çalışacağım. Bu amaçla iş yerindeki ilişkiler, çalışma koşulları, çalışılan projelerin fiziki zorlukları, kurumsal hesap verebilirlik gibi konulara değineceğim.

Öncelikle çoğu insani yardım çalışanı gerek sahada gerekse idari işler kısmında herhangi bir acil durumdan etkilenmiş kişi ve kişiler için, onlarla birlikte çalışmaktadır. Dolayısıyla karşılarında ruh sağlığı ve psikososyal durumları oldukça kırılgan veya travmatize olmuş bir topluluk bulunmaktadır. Bu topluluk ile birebir çalışmak, çalışan bireylerin ikincil derecede travmatize olmasına sebep olabilir. Özellikle kriz bölgelerinde yardım çalışmalarını yürüten kişilerin her gün şahit oldukları olaylar sonucu psikolojik rahatsızlıklar geliştirmeleri oldukça yüksek bir ihtimaldir (Karayel, 2018, s. 3). Bunun yanında bu alanda çalışanlar akut stres bozukluğu ve travma sonrası stres bozukluğu gibi travmatik tepkiler de geliştirebilirler. Bu tip hasarların önlenmesi için kişi zaman içinde kendi kendine stresle baş etme yöntemleri geliştirebilir ya da psikolojik ve sosyal destek alabilir. Bu alanda çalışan kişilerin çoğunluğu kurum tarafından sağlanan böyle bir destek mekanizmasının olmadığını, olsa da çok fazla fayda sağlamadığını belirtmiştir. İş yerinde örgütlenme ya da bir soruna ortak bir ses oluşturma gibi bir imkân ya da gelenek olmadığını belirten Serkan (34, Ankara), sorunlu bir durum ile karşılaştıklarında bu sorunu çalışanların öncelikle kendi yöntemleri ile çözmeye çalıştıklarını belirtmiştir. Bir sonraki aşama olarak sorunun yöneticiye iletebileceğini, yönetici eğer ilgilenirse bu durumu üst yönetime taşıyabileceğini aktarmıştır. Bu sorunlara örnek olarak ise travma geçmişi olan kişiler ile yakından çalıştıkları için çoğu çalışanda bir süre sonra psikolojik bir yıpranmanın geliştiğini aktarmıştır. Psikolojik anlamda kötü hissettiklerinde kurumun bireysel danışmanlık verdiği bir komitesinin olduğundan bahseden Serkan, bu mekanizmayı çok sağlıklı bulmadığını o nedenle bu komiteden yardım almadığını aktarmıştır.

Çok yoğun çalışmaları gerektiğini ve sıkça fazla mesai yaptığını belirten Baran (32, Gaziantep), çok çalışmaya ve fazla mesaiye bir süre sonra alıştığını ifade etmiştir. Yoğun iş temposu içinde bazen saha ve ofis işlerini aynı anda yürütmeleri gerektiğini aktaran Baran, bu sürecin yıpratıcı olduğunu belirtmiştir. Sahada karşılaştığı travmatik vakalar

sonucunda süpervizyon desteklerine ihtiyaç duyduğunu aktaran Baran, bu durumla kendi yöntemleri ile baş edemediğini çoğu zaman psikolojik desteğe ve dinlendirici zamanlara ihtiyaç duyduğunu aktarmıştır. Kurumun bu desteklere yönelik ekstra uyguladığı bir yöntem olmadığını belirten Baran, kendi boş zamanlarını yaratarak ortamdan uzaklaşmaya çalıştığını ifade etmiştir.

İş yaşantısının getirdiği yoğunluk ve çok çalışmanın yanı sıra iş yerindeki çalışanlar ve yöneticiler ile olan ilişkiler de çalışanların zihinsel ve psikolojik iyilik hallerine yansımaktadır. Yeni koordinatörü ile çok iyi ilişkiler geliştiremeyen Deniz'in (31, Ankara) aktardıklarına göre bu gerilimli ilişki Deniz'i mental olarak çok yormuş ve bu mental yorgunluğu terapi ile aşabileceğine karar vermiş. İş stresinin, Deniz'e terapi gibi bir başka masraf kalemine sebep olduğunu aktarmıştır. Kurumdaki yöneticiler ile olan ilişkilerin yanında, sahadaki hikayelerin ağırlığından kaynaklı olarak da bu yükü artık kaldıramadığını ifade eden Deniz, "Gece çişe uyanıyorum ve aklıma gelen ilk şey bir danışan oluyor. Sorunu nasıl çözeceğiz, kime aktaracağız, çocukları ne olacak vs... Son zamanlarda aklımda hep bu düşünceler var." diye belirtmiştir. Bir süre sonra zihinlerinde sürekli ve sürekli dönen bir karmaşaya sebep olan bu yük, çalışanların iyilik hallerine ciddi anlamda yansımaktadır. Çalışanların çoğu, travmaları oldukça yüksek bir alan olan insani yardımda çalışmalarına rağmen, kurumsal anlamda destek mekanizmalarının olmadığını belirtmiştir. Düzenli psikolojik destek sağlanmasa dahi, en azından çalışanların motivasyonlarını yüksek tutmak ve kendilerini iyi hissetmeleri için, kurum içinde düzenlenecek periyodik etkinlikler ile moral ve motivasyon sağlanabilir. Ya da bu duygu durumu ile baş etme yöntemlerine yönelik kurum içi eğitimler düzenlenebilir. Böylece kişilerin yıpranma payı küçük bir parça dahi olsa azaltılmış olabilir.

Yapılan işin ağır psikolojik etkilerinin yanında, çalışılan ofis içindeki iş arkadaşları ve yöneticiler ile kurulan ilişkiler de zedeleyici ve öfke uyandıran bir hal alabilmektedir. Bunlardan en belirgin olanı yapılan işe veril(mey)en kıymet ve kişiler arası hırs ve ego çekişmelerinde ortaya çıkmıştır. Bu durum iş arkadaşlarına akran olarak bakıldığında tuhaf kaçabilmekle birlikte, kırıcı da olmaktadır. Ofis içinde Seçil'in (34, Ankara) koordinatörü ile yaşamış olduğu kadın-erkek gerilimi bu çalışma sahasında rastlanan bir erkeklik krizi örneği olmuş ve Seçil'in alan ile mesafelenmesine neden olmuştur. Çalıştığı

yerde çok fazla *erkeklik* ve *ağabeyciliğin* var olduğunu iddia eden Seçil, bu ilişki ağlarından ve erkeklerin sürekli birbirlerini kollamalarından çok bunaldığını ifade etmiştir. Erkeklerin kendi içinde sürekli “her şeyi ben bilirim” edaları ile ego gösterileri yaptığını vurgulayan Seçil, bu durumun iş yapma biçimlerine ve kurumsal ilişkilere de yansıdığını söylemiş, üstelik böyle durumlarda bu erkeklerin kimse tarafından uyarılmadığını belirtmiştir. Kurumsal olarak çok eril bir yapıya sahip olan kurumda çalışan Seçil, erkekler arasında örtük ama sezildiğinde can sıkıcı bir dayanışma ağı olduğundan bahsetmiştir. Alanda çalışan erkeklerin özellikle saha ofislerine gidip “bana *ağabey* diyacaksınız” şeklinde baskı yaptığını belirten Seçil, ağabey olmanın erkekler arasında kurulan özel bir iletişim olduğunu vurgulamıştır:

... Mustafa, Güneydoğu Bölge Koordinatörü. Mustafa, bütün saha ofislerine gidip ‘Bana Mustafa *Ağabey* diyacaksınız!’ demiş. Bu ne demek biliyor musun, ‘biz bir aileyiz, bizim bir sorunumuz olursa bu asla Merkez’e gitmeyecek, bana geleceksiniz, ben sizin bütün sorunlarınızı çözeceğim. Çünkü ben sizin ağabeyinizim...’ demek. Neye dayanarak benim sorunumu çözecek mesela? *Ağabey olmak* erkeklerin kendi aralarında kurduğu özel bir iletişim. Sen ona kadın olduğun için giremiyorsun. Kimse bana bugüne kadar dönüp de ‘Seçil Abla!’ demedi mesela (gülüyor), demesin de zaten. Korkunç bir şey ya... (Seçil, 34, Ankara).

Genel Koordinatörün ve tüm üst düzey yöneticilerin erkek olduğu bir ortamda “*ağabeycilik* olayı”nın son zamanlarda başladığını vurgulayan Seçil, iki sene sekiz ay boyunca Güneydoğu Bölge’sinin sorumlusu olarak çalışmasına rağmen, erkek olan bölge koordinatörünün kendisini hiç saymadığını, bir kere bile bir dosya için Seçil’i aramadığını belirtmiştir. Koordinatörün Seçil’i arayıp sormak yerine her zaman başka bir erkek ile iletişim kurduğunu belirtmiştir. Seçil, işin yapılma sürecindeki iletişimlerde bu tip yok saymaların erkeklerin kadınları görünmez kıldığı, sırf kadın oldukları için bu tip bir davranış sergilediklerini belirtmiştir. Erkeklerin egolarının yanında aynı zamanda çok da tembel olduklarını vurgulayan Seçil, erkeklerin arasının iyi olduğu kadınlara iş yaptırmayı çok sevdiklerini belirtmiştir. Bu tip durumlara tepki gösterdiğinde ise kurumda Seçil’in sivriltilmesi ve kendisini “öfkeli”, “cazgır”, “cadı” ilan edilmesi yine erkeklerin Seçil’i bu sıfatlar ile etiketlemesinin sonucunda olmuştur. (Seçil’in kurum içinde başka bir pozisyona geçmek için başvurduğu işe, Genel Koordinatör tarafından başka birisinin *atandığını* hatırlayın. Bu durum Seçil’in kuruma ve arkadaşlarına karşı olan güvenini incitmiş, kurumda “öfkeli” olarak anılmaya başlamıştı.)

İnsani yardım alanında göçmen ve mülteciler ile birlikte çalışılan bir ortamda kültürel farklılıkların da iç içe olduğu göz ardı edilemez. Kaldı ki aslında en fazla dikkat edilmesi gereken nokta budur; çalışılan kitle başka bir kültürden gelen, savaş veya kötü şartlara maruz kalarak travmatize olmuş bir topluluktur. Faydalanıcılar (*beneficiaries*) olarak isimlendirilen projenin yardım edilen tarafı, bunun yanında derin yoksulluk içinde olan bir kitledir. Bu nedenle yararlanıcı topluluk ile ev sahibi topluluk arasında gerilim olmaması ya da ayrımcı söylemlere yer verilmemesi gerektiği düşünülse de kimi zaman bu alanda çalışanların dahi ayrımcı ya da dışlayıcı yaklaşımlarının olması söz konusudur. Çalıştığı projede ağırlıklı Suriyeli göçmenlere hizmet verdiklerini belirten Seda (31, Gaziantep), bazı iş arkadaşlarının bu topluluğu karşı küçük gören ayrımcı ifadeler kullandıklarını aktarmıştır. “Bazı arkadaşlar, bu insanlara psikolojik destek veriyor ama onlar gittikten hemen sonra ayrımcı sözler kullanabiliyordu; ‘Bunlar da sürekli çocuk yapıyor!’ diyorlardı, ‘Kalacak yeri yok ama çocuk doğurmuş’ diyorlardı (Seda, 31, Gaziantep).” Bu durum aslında daha önce yine Seda’nın belirttiği gibi, alana dair duyarlılığı olmayan kişilerin istihdam edilmesinden kaynaklanmaktadır. Seda, alana karşı farkındalığı olmayan insanların önyargılı davrandıklarını, yararlanıcı kitlenin hangi koşullar altında yaşadıklarını göz önünde bulundurmadıklarını belirtmiştir.

Benzer şekilde projeden yararlanmak üzere merkezlere gelen çocukların ve kadınların üzerlerinde taşıdıkları kokudan dolayı çalışanların ayrımcı söylemler ürettiğini belirten Seda, bu çalışanların çalıştıkları kesim ile asla bağ kuramayan dışlayıcı kişiler olduğunu belirtmiştir. Ayrımcı dile ve dışlayıcı tavırlara yönelik kurumun bilgilendirme yapması ve uyum eğitimleri vermesi gerektiğini ifade eden Seda, insani yardım üzerine çalışan sivil toplum kuruluşlarında bile bu tip söylemlerle karşılaşırken, gündelik hayatta insanların bu ayrımcı dili üretmelerinin çok normal olduğunu aktarmıştır.

Özellikle Güneydoğu sahasında çalışanlar, projelerin yürütüldüğü zorlu fiziki şartlardan da etkilenmektedir. Bölgenin iklim şartlarından, alt yapı yetersizliklerine, hijyen yoksunluğu ve sağlık hizmetlerine erişime kadar çalışanlar farklı sorunlar ile karşılaştıklarından bahsetmiştir. Projelerin kapsamından dolayı ilçelere de gitmek zorunda kalan çalışanlar kimi zaman yemek yiyecek restoran dahi bulamadıklarını,

bölgenin hijyen ve sağlık koşullarının çok zayıf olmasından dolayı çok sık hastalandıklarını belirtmişlerdir. Bu durumun önlenmesine yönelik kurumların yine herhangi bir iyileştirmesi bulunmamakla birlikte, hastalıklar çalışanları yoran bir başka problem olarak ortaya çıkmıştır.

Çalıştığı süre boyunca Viranşehir, Akçakale, Siverek, Harran, Suruç, Mardin, Kızıltepe, Antep gibi birçok farklı saha gördüğünü belirten Umut (33, Mardin), ilçelerin şehir merkezlerine göre çok daha kötü şartlara sahip olduğunu belirtmiştir. Çalışanlar olarak kişisel hijyenlerini korumakta çok güçlük çektiklerini aktaran Umut, bu bölgelerin altyapı olarak zaten yetersiz yerler olduğunu belirtmiş, üstelik burada yararlanıcı topluluk ile çalışmak zorunda kaldıklarından şartların çok zor olduğunu ifade etmiştir. Camı açılmayan, penceresi olmayan binalarda, havanın 40 derecenin üzerinde olduğu günlerde bir sınıfta yirmi-otuz öğrenci ile etkinlik yapmaya çalıştıklarını belirten Umut: “Bu durumda zaten fayda falan kalmıyordu” diye belirtmiştir. Hem eğitmenin hem de diğer çocukların sağlığı ve hijyeni açısından endişe verici olan bu ortamlarda, zehirlenme, dizanteri, ishal gibi hastalıklar özellikle sıcaklıkların çok yüksek olduğu mevsimlerde yaygın olarak görülmektedir. Güneydoğu il ve ilçelerinde hayvansal gıdanın çokça tüketildiğini vurgulayan Umut, özellikle öğle yemeklerinde çok sıkıntı yaşadıklarını belirtmiştir. Proje sürelerinin bir yıl, iki yıl gibi uzun zaman dilimlerine yayıldığını göz önünde bulundurduğumuzda, bu alanda çalışan kişilerin şehrin sosyal imkanlarına sahip olmayışı da psikolojilerini olumsuz yönde etkilemektedir. Sosyal aktivitelerin az olduğu, yoksulluğun ve yoksunluğun çok yüksek olduğu bir alanda çalışan insani yardım çalışanları işin stresini atabilecekleri bir ortama sahip olmadıklarını paylaşmışlardır.

Bu bölümün önemli konularından bir diğeri kurumsal hesap verebilirliktir. Sivil toplum kuruluşlarının birden fazla hesap verme sorumluluğu vardır, bunlar “aşağıya doğru” ve “yukarıya doğru” olmak üzere iki kümeye ayrılır. Aşağıya doğru hesap verebilirlikte STK'nın ortaklarına, yararlanıcılarına, personeline ve destekçilerine karşı sorumluluğu vardır; yukarıya doğru hesap verebilirlikte ise mütevellilerine, bağışçılara ve ev sahibi hükümetlere karşı sorumlulukları vardır (Edwards & Hulme, 1996, s. 967). Hesap verebilirlikte bir sivil toplum kuruluşu için en önemli noktaları, kaynakların dürüst ve verimli kullanımı (genellikle *doğruluk -probitiy-* olarak adlandırılır) ve işin yarattığı etki

(genellikle *performans -performance-* olarak adlandırılır) oluşturur (Edwards & Hulme, 1996, s. 967). Etkili hesap verebilirlik, hedeflerin beyan edilmesi, karar alma ve ilişkilerin şeffaflığı, hangi kaynakların nerede ve nasıl kullanıldığı ve nelerin başarıldığı dürüstçe raporlandıktan sonra, sonuçların tatmin edici olup olmadığı bağımsız makam(lar) tarafınca değerlendirilmelidir. Bunun için süreçten sorumlu olanların hesap vermesi adına somut mekanizmalar gerekir (Edwards & Hulme, 1996, s. 967). Ancak STK'ların siyaset dışı aktörler olmaları yönünde faydalanıcılara karşı "aşağıya" değil bağışçılara karşı yani "yukarıya" hesap verebilir olmaları yönünde karşılaştıkları baskılar ve de uzun vadeli projelerden ziyade kısa vadeli projelere odaklanmaları nedeniyle hesap verebilme noktasında önemli kısıtlamalar ve çelişkiler mevcuttur (Banks, Hulme, & Edwards, 2015, s. 709).

Kurum içi hesap verebilirlik, kurum içindeki çeşitli düzeylerdeki kişilerin ve birimlerin, belirlenmiş hedeflere ulaşma, görevleri yerine getirme ve kaynakları etkili bir şekilde kullanma konusundaki sorumluluklarını yerine getirme sürecidir. Bu, bir kurumun şeffaf, etkili ve etik bir şekilde yönetilmesini sağlamayı amaçlayan bir yönetim prensibidir. Kurum içi hesap verebilirlikte birimler ve çalışanlar belirlenen hedeflere ulaşma sürecinde düzenli olarak izlenir ve değerlendirilir. Aynı zamanda kurum içindeki bilgilerin ve kararların şeffaf bir şekilde paylaşılması gerekir, böylece çalışanların ve ilgili paydaşların kurumun faaliyetleri hakkında bilgi sahibi olmaları sağlanır. Etik kurallara ve standartlara uyum ile kurum içi güven ilişkileri sağlamlaştırılır ve organizasyonun içinde güçlü bir yönetim kültürü oluşur. Kurum içi hesap verebilirlik aynı zamanda mesleki davranış kuralları (*code of conduct*), kurumsal itibaren yönetilmesi ve kurum içi harcamaların personele de açıklanabilir olmasını içermelidir. Böylece kurumun başarılı bir şekilde hedeflerine ulaşmasına, çalışan memnuniyetine ve uzun vadeli sürdürülebilirlik ilkesine katkıda bulunabilir.

Bu nedenle hesap verebilirlik ve izleme-değerlendirme hatta bağlantılı olarak sürdürülebilirlik konuları bu alanda yürütülen projeler için sorunlu süreçler olmuştur. Bu çalışma kapsamında yapılan görüşmelerde katılımcılara sorulan “Kurum içi hesap verebilirlik seviyesi nasıl?” sorusuna verilen yanıtlardan bu konunun zayıf ve yetersiz kaldığı izlenmiştir.

Tarafsız olması şartıyla denetim ve takip mekanizmalarının sivil toplum kuruluşlarında mutlaka olması gerektiğini düşünen Seda (31, Gaziantep), çalıştığı hiçbir kurumda İzleme ve Değerlendirme Uzmanı'nın olmadığını belirtmiştir. Bulunduğu ilk projede aynı kurumun bütçesinden maaşı ödenen bir uzman istihdam edildiğini aktaran Seda, kurumsal denetimin bağımsız olması gerektiğini ifade ederek bu kişinin doğru raporlar verebileceğini düşünmediğini aktarmıştır. Benzer şekilde bir dönem psikolog ve eğitmenlerin kılavuzlarını yazan uzmanların alındığını belirten Seda, bu uzmanların manuellere sahada uygulanmasını takip ettiğini, etkinlikleri gözlemlediklerini ve geri bildirim verdiklerini belirtmiştir. Bu uzmanlar da yine aynı kurum altında maaşlı çalışanlar olduğu için bağımsız olduklarını düşünmeyen Seda: “Ne yapacaklar, kendi çalışmalarını mı kötüleyecekler...” diye eklemiştir. Dolayısıyla çalıştığı dört kurum içinde de bağımsız bir izleme ve değerlendirme mekanizmasının olmaması projelerin nihai faydalarının yorumlanması konusunun açıkta kaldığını göstermektedir.

Özellikle projeler sona erdikten sonra sahadaki değişimi takip etmenin ve izlenmesinin gerekli olduğunu düşünen Özgür (30, İstanbul) ise, bunun çok da mümkün olamayacağını aktarmıştır. Bunu yapacak bir insan kaynağının oluşturulmasının çok zor olduğunu düşünen Özgür, bu takibi kimin, hangi mekanizma ile yürütebileceğini belirlemenin çok zor olacağını aktarmıştır. Türkiye'deki kapasitenin bu takibi yapabilecek düzeyde olmadığını belirten Özgür, daha önce çalıştığı mevsimlik tarım işçileri projesinde takibi kişisel bağlantıları ile yapabildiğini aktarmıştır. Bir çalışma sona erdiğinde sivil toplum kuruluşlarının o sahada varlığını sürdürmesinin dahi bir takip mekanizması işlettiğini aktaran Özgür'e göre, bu noktada kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütlerinin iş birliği yapması önem taşımaktadır. Ayrıca sivil toplum kuruluşlarının belli bir alanda ve sahada uzmanlaşmasının izleme ve takip süreçlerinde bu açıdan çok önemli olduğunu vurgulamıştır. Projeler sona erdiğinde o bölgede tanınan kurumlara dönüşen sivil toplum kuruluşları, bölgede yaşayan insanların başvurdukları ve ihtiyaçlarına göre yardım talep ettikleri sosyal kurumlar olarak sahada var olmaya devam etmektedirler.

Benzer şekilde sahadaki projelerin sürdürülebilir olamayışının sebebini izleme ve değerlendirme mekanizmalarının yokluğuna bağlayan Gönül (31, İstanbul), kurumun

uzmanı olmadığı içeriklerde, kısa süreli ve kalabalık kitlelerle yürüttüğü projelerin bir kazanım yaratmadığını belirtmiştir. Sürekli yeni yöntemlerin denendiği ama nihayetinde bir istikrar sağlanamadığı için bu projelerin sahada tatminsizlik yarattığını düşünen Gönül'e göre, kurumların sürekli çalışma alanı değiştirmesi faydalanıcı kitle için de olumsuz bir şeye dönüşmektedir.

Neşe'ye (26, Edirne) göre sivil toplum kuruluşlarının bir diğer görevi, devletin giremediği alanlardaki boşluğu kapatmaya çalışmak ve alana katkı ve değer sağlamaktır. Bu yüzden sivil toplum kuruluşlarının iyi derecede deneyim birikimi olması gerektiğinin düşünen Neşe, Güneydoğu'da çalışırken, kurumun böyle bir birikiminin olmadığını belirtmiştir. Özellikle fonların büyüdüğü dönemde daha da içine kapanık bir sistem geliştiren kurumun, hesap verebilirlik konusunda çok muhafazakâr ve gizli bir sistem kurduğunu aktarmıştır. Donör kuruluşun *audit*'e³⁵ geldiği gün herkesin eve gönderildiğini belirten Neşe, denetimin nasıl ve kim tarafından yapıldığını ya da sonucunun ne olacağını bilmesini istediklerini aktarmıştır. Bu gizlilik içinde yapılan denetimin bağımsız ve doğru bir sonuç vermeyeceğini düşünmektedir.

Sivil toplum kuruluşlarının aynı zamanda kurum içi hesap verebilirliğe, demokratik ilkeler doğrultusunda da uyum sağlaması gerekmektedir. Bu yüzden kurumun ilkeli bir biçimde insan kaynağını seçmesi beklenir. Cüneyt (37, Ankara) çalıştığı projede tüm yöneticilerin ve personelin birbiri ile eş, dost, tanıdık olduğunu, kişilerin birbirlerini önceden tanıdıklarını ifade etmiştir. Bu tanışıklığın kurum içindeki ilişkileri çok enformel bir yapıya büründürdüğünü belirten Cüneyt, kuralların ve mesafenin olmasını istediğini, haklarını koruması gerektiğinde ya da itiraz edeceği bir konuda “arkadaşça” ortamın kendisini engellediğini aktarmıştır. Bunun bir noktada kurumsal hesap verebilirliğe de etki ettiğini düşünen Cüneyt, maliyeti azaltmak için personel alınmadığını, bunun yerine proje süresinin uzatılmasını sağlayarak maaş aldıkları süreyi uzattıklarını aktarmıştır. Küçük bir ekip olarak çalıştıklarını belirten Cüneyt, birbirini tanıyan insanlar arasındaki iletişim ağının hesap verebilirliği zedelediğini dile getirmiştir.

³⁵ *Audit*: hesap denetimi, mali kontrol. Bir proje yılı içinde üç aylık, altı aylık, yıllık periyotlarda donör kuruluş tarafından ya da bağımsız bir denetçi tarafından projenin mali gider gelir tablolarının denetiminin yapılması. Bu denetimin olacağı gün/hafta tüm çalışanlar için çok stresli ve baskı altında geçmektedir.

Birçok ayrıcalığa sahip ve tüm maddi kaynağını bağışlardan elde eden bir vakıfta ilk iş deneyimine sahip olan Deniz (31, Ankara), kurumun çok büyük bağışlar olarak denetleme mekanizmalarına takılmadan tüm faaliyetlerini yürüttüğünü belirtmiştir. Çok iyi *PR* çalışmaları yaparak uzun yıllardır olumlu bir algıya sahip olmasına rağmen bu vakfın çalışanlarına çok kötü davrandığını belirten Deniz, kurum içinde çalışanların büyük haksızlıklara maruz kaldığını ve bağışçılar açısından da yolsuzlukların olduğunu belirtmiştir. Çalışmaya başladıktan sonra kurumu tüm çıplaklığı ile gören Deniz, yaratılan algının çok kuvvetli olduğunu, istifaya giden süreçte tanık olduklarını bile kendi içinde bir süre kabul edemediğini belirtmiştir. “İşe başladıktan sonra bile hala ‘Burası çalışanlarına çok kötü davranan bir yer ama ailelere öyle davranmıyor, yardım ediyor’ diyordum. Gördüğüme ikna olamama durumu yaşadım bir süre (Deniz, 31, Ankara).”

Hesap verebilirliği ve bürokratik işleyişi çok daha sıkı olan bir kurumda çalışan Ebru ise partnerlerin sıkı tutumu ve kurumun denetim mekanizmalarından ötürü hesap verebilirlik konusunda herhangi bir sorun yaşanmadığını ifade etmiştir. Proje başlamadan önce projenin her türlü gideri incelikle hesaplanmakta bu nedenle herhangi bir hesap hatası yaşanmamaktadır. Ebru’nun çalıştığı kurum, doğrudan o ülkenin Ekonomi Bakanlığı’na hesap verdiği için özellikle maddi ve dokümantasyon konusunda çok sıkı çalışan bir kurumdur. Bu açıdan hem kurum içi hem de üçüncü taraflara karşı hesap verebilirliği çok yüksek bir kurumdur.

Kurum içi ve dışarıya karşı belli bir hesap verebilirlik seviyesinden bahsedebilir olsa bile bu çoğu kurum için yeterli ve sürdürülebilir değildir. Hem fonun sahaya aktarımı noktasında hem de kurum içi yapılan harcamalar konusunda, hem de proje bittikten sonra sürdürülebilirlik noktasında çok net olmayan süreçler yaşanmaktadır. Bu durum genel olarak Türkiye’deki tüm proje döngülerinde izlenebilirken, kurumun idari yapılanması ile de ilgilidir. Öte yandan donöre hesap verebilme konusu kurum üzerinde baskı yarattığı için doğru olmayan bilgilerin raporlanması söz konusudur. Bu da sahadaki gerçeklikle örtüşmemektedir. Türkiye gibi hesap verebilirliği ve denetimi düşük olan sahalarda bu tip aksamaların yaşanması yaygın bir durumdur.

4.3.6. Donör, Bütçe ve Fon İlişkileri: “Avrupa ‘Gelsinler, ben bakacağım onlara’ demiyor ki...”

Bağışçı kurum ile (sivil toplum çalışmalarında çoğunlukla donör olarak adlandırılır) sivil toplum kuruluşu arasındaki ilişkiler sivil toplum çalışmalarının karakterini de belirler. Donör kuruluş, kısaca anlatmak gerekirse projenin yürütülmesi için gerekli finansal kaynağı aktaran taraftır. Çoğu zaman da projenin nasıl şekilleneceği ya da nereye gideceği konusunda karar vericidir. Fakat donör kuruluşların projenin uygulama kısmında çok fazla söz sahibi olması sivil alanın hesap verebilirliği, özerkliği ve bağımsızlığı açısından endişe vericidir. Buradaki endişeyi Edwards ve Hulme bir Afrika atasözü ile tarif etmişlerdir: “Eğer eliniz başka bir adamın cebindeyse, o hareket ettiğinde siz de hareket etmelisiniz (1996, s. 967).” Taraflardan birisinin ekonomik olarak diğerine bağımlı olması, ilişkinin bağlayıcılığı ve belirleyiciliği konusunda karar verici bir duruma dönüşür. Para alan kısım olarak sivil toplum kuruluşunun para veren donör tarafa bağımlı olması STK’nın özerkliği bakımından endişe vericidir.

Bu durumda gerçekleşebilecek iki durum söz konusudur. Birincisi STK’nın donörün kararları ve isteği doğrultusunda hareket etmesi, ikincisi donörün, STK’nın projeyi uygulama esnasında işleyişe çok fazla müdahil olmasıdır. Bu ilişkinin sebebini açıklayacak olursak; özellikle 1980’lerin başından bu yana gelişmekte olan ülkelere donör kuruluşlar çoğunlukla kalkınma faaliyetleri için fon aktarmaya başlamışlardır. Bu fonların alıcıları olarak ise hükümetler yerine sivil toplum kuruluşları tercih edilmektedir (AbouAssi, 2012, s. 585). Devam eden bu eğilimi, resmi organların yetenekleri ve dürüstlüğüne duyulan güvensizliğin siyasi bir ifadesi olarak açıklamak mümkündür (Mitlin, Hickey, & Bebbington, 2007, aktaran: AbouAssi, 2012, s. 586). "Hükümetler çoğu zaman çözüm üretmekten ziyade, sorunların kaynağı olarak görülmektedir [...] kalkınma kaygılarından ziyade siyasi amaçları tercih ederler (Kharas, 2007, s. 4)."

Dolayısıyla yabancı fonların aktarılmasında ve projelerin yürütülmesi için STK’ların tercih edilmesinde farklı sebepler bulunur. İlk olarak STK’lar verimli bir şekilde sonuç verebilirler, aynı işi özel sektörden daha ucuza yapabilir ve hükümetten daha az

koordinasyon gideri kullanabilirler. İkincisi STK'ların öz değerleri, onları ilham verici değişimin uygun araçları haline getirebilir. Üçüncüsü STK'lar, donörlerin geliştirmekte olan ülkelerde yardım uygulamalarının meşruiyetini yeniden tesis etmek için ortaklık kurulabilecek "iyi adamlar" olarak algılanırlar ve demokrasiye katkı sunarlar. Son olarak, bir donörün yükümlülüklerini değiştirmeye karar vermesi halinde, STK'larla yapılan finansman anlaşmalarını feshetmek, donörlerin karmaşık ve bağlayıcı ikili anlaşmalara sahip olduğu hükümetlere kıyasla daha kolaydır (AbouAssi, 2012, s. 585). Fakat bu eğilim devam ettikçe STK'lar aracılığıyla aktarılan yardımlar da hızla artmakta ve STK'lar bağışçılardan gelen mali kaynaklara giderek daha fazla bağımlı hale gelmektedirler.

Orta Doğu'da geliştirmekte olan bir ülke olan ve bağışçılardan oldukça büyük miktarlarda fon alan Lübnan'daki vakaları inceleyen Khaldoun AbouAssi, çalışmasının sonunda STK'ların hayatta kalmak için finansal kaynaklara ihtiyaç duymanın yanı sıra, kendilerini bağışçı müdahalesinin her biçiminden kaynaklanan bir bağımlılık içinde bulduklarını aktarmıştır. Çalışmanın en çarpıcı sonuçlarından biri donör kuruluş bağış yapacağı alanı değiştirdikçe, fondan faydalanabilmek için STK'ların da çalışma alanlarını değiştirmesi olmuştur (AbouAssi, 2012). Kısaca ifade etmek gerekirse bağışçılar programlarını, tercihlerini ve önceliklerini geliştirir ve bunları sürekli revize ederken, STK'lar bu değişimlere nasıl uyum sağlayabileceklerini veya bağışçıların kriterlerini karşılayıp karşılayamayacaklarını kanıtlamaya çalışırlar.

Önceki kısımlarda finansal varlıklarını sürdürebilmek için çalıştığı kurumların proje alanı değiştirdiğini aktaran Gönül ve Müge'nin anlattıklarını hatırlayın. Sivil toplum kuruluşlarının çoğu, sahadaki varlıklarını devam ettirebilmek için çoğu zaman bunu yapar, donörün yatırım yapacağı alana doğru yönelmeyi tercih ederler. Bu yönelimin yarattığı aksilikleri önceki bölümlerde ifade etmiştik. (Hesap verebilirliğin düşük olması, çalışmaların sürdürülebilir olmaması, çalışanların üzerinde esneklik, rekabet, performans ve profesyonellik baskısının yaratılması, kurum içi güven ilişkilerinde zayıflama, sektörleşme eleştirilerinin çoğalarak iş etiğinin azalması...)

Sivil toplum kuruluşlarının çalışma alanı değiştirmesi öncelikle kurumların hesap verebilirliğini doğrudan etkiler. Özellikle insani yardım alanında yapılan çalışmalarda marjinal grupları güçlendirmek, seslerini duyurmalarını teşvik etmek, paydaşlara odaklanmak, esnekliği vurgulamak ve uzun vadeli hedeflere ve sürdürülebilir sonuçlara yönelik etki odaklı programlara yatırım yapmak üzere talep odaklı bir yaklaşım bulunur. Bu noktada hesap verebilirlik bir önceki bölümde de bahsettiğimiz gibi sivil toplum kuruluşları için çok önemlidir. Ancak buradaki en büyük sorun; fonlara olan yüksek bağımlılık sonucu STK'ların halkın sesine karşı sorumlu olmak yerine, ağırlıklı olarak fonları kontrol eden ve öncelikleri belirleyen bağışçılara karşı sorumlu hale gelmesidir (Edwards & Hulme, 1996, aktaran: (AbouAssi, 2012, s. 586).

Bu araştırma kapsamında donör ve kurum ilişkileri görüşmecilere sorulmuştur. Bu ilişki hakkında çoğu görüşmeci çok emin fikirlere sahip olamamakla birlikte yolunda gitmeyen ya da doğru olmayan bazı şeyler sezdikleri konusunda hemfikir olmuşlardır. Öncelikle çalıştıkları kurumların donör ilişkileri konusunda esnek ve donör odaklı olduklarından bahsetmişlerdir. Bunun ise kurum içindeki çalışmalara etki ettiğini aktarmışlardır.

Gönül'ün (31, İstanbul) çalıştığı dernek, ekoloji, çevre ve yetişkin eğitimi gibi projeler üzerine çalışırken mülteci krizi başlayınca bu alana yönelmiş, önce Hatay'da ardından Mersin'de toplum merkezleri kurarak artık bu alanda insan hakları konusunda çalışmalar yapmaya karar verdiklerini açıklamışlardır. Gönül'e göre bu iyi niyetli bir başlangıç olmasına rağmen, derneğin daha fazla para kazanabilmek için bu alana yöneldiğini, çünkü fonların ağırlıklı mülteci ve göçmen alanına aktarıldığını belirtmiştir. Çevre ve ekoloji konuları göç meselesinin çok dışında kaldığı için bu iki konuyu kesiştiren projeler alan dernek, özellikle hacmi büyük projeler geldikçe dağılmaya başlamış ve bu projelerden deneyim elde edememişlerdir. Derneğin uzman olmadığı konuda faaliyet göstermesi, alandaki güvenilirliğini ve etkinliğini de azaltmıştır.

Sivil toplum kuruluşları ve donörlerin ilişkisi çoğu zaman bütçeye ve proje hedeflerine yönelik rakamsal veriler doğrultusunda şekillenir. Konunun ve konunun öneminin sürekli sayılar üzerinde yoğunlaşıyor olması, çalışanların da çalışmalara sayı odaklı

yaklaşmasına, bu yüzden de içeriğin kalitesine verdikleri önemin azalmasına ya da işlerine karşı gösterdikleri duyarlılığın düşmesine sebep olmaktadır. Çalıştığı derneğin bütçe konusunda donör ile daima bir “pazarlık” içinde olduğunu belirten Seçil (34, Ankara) (görüşme esnasında *negotiate*³⁶ kelimesini kullanmıştır), pazarlığın her zaman çok yüksek bir rakamla başladığını, daha sonra donörün teklifi ve kurumun zorlaması ile ortak bir bütçenin kabul edildiğini belirtmiştir. Proje süresi boyunca çalışanlara, donörün her türlü isteğini itirazsız şekilde yerine getirmelerini³⁷ belirten yöneticiler ise, donörün her talebini karşılamaya hazır bir yaklaşım geliştirmişlerdir. Donör ile çatışmaya girildiğinde kurumun fonunun kesilmesi tehdidi ile karşılaştıklarını belirten Seçil, yöneticilerin bu yüzden donör ile itirazsız çalıştıklarını ifade etmiştir. Donör kuruluşun, sivil toplum kuruluşunu her zaman denetlediğini, kontrol ettiğini belirten Seçil, hedeflerin beklenenin dışında geliştiği zaman ise sayıların düşüklüğü konusunda baskı yapıldığını, fonun azaltılacağı hatta kesileceğine dair tehdit içeren bir yaklaşımları olduğunu aktarmıştır.

Fonun azaltılmasına ya da kesilmesine yönelik bu tehdit, sivil toplum kuruluşlarında içeriği göz ardı eden çalışmaların yapılmasının en belirleyici sebeplerinden birisidir. Hedeflere kağıt üzerinde ulaşıldığında o çalışma başarılı sayılır, ama belki de yararlanıcı kesim bu çalışmalardan nitelik olarak raporlandığı gibi fayda sağlamamış olabilir, ya da gerçekten belirtilen sayı kadar kişi bu çalışmaların öznesi olmamış olabilir. Sayı baskısı hem çalışanlara hem de faydalanıcı kitleye zarar vermektedir. Seda'nın küçük bir yerel kuruluş olan Tarlabası Toplum Merkezi'nde gönüllülük yaparken çok daha nitelikli çalışmalar yapmasının sebebi budur. Küçük ölçekli projelerde hem çalışanlar hem de fayda sağlayanlar birebir temas içinde, samimim bir ilişki geliştirir; böylece projenin hedefleri daha gerçekçi, sonuçları daha kapsayıcı ve faydalı olur.

İnsani yardım ve sivil toplum alanındaki çalışmalarda yoğun bir sayıya indirgeme ve metalaştırma durumu söz konusudur. Projenin faydası konusunda şu kadar kişiye ulaşıldı,

³⁶ Çeviri: Görüşmek, müzakerede bulunmak.

³⁷ Çoğu kurumun çalışanı donör ile doğrudan iletişim kuramaz. Bu iletişim yöneticiler seviyesinde kurulabilir. Yöneticilerin yaptığı uyarı, çalışanların raporladıkları sayılara yöneliktir. Belirtilen hedefler bazı projelerde çok yüksek olduğu takdirde, proje çalışanları bu hedefe ulaşamayacağına dair açıklamalar yapsalar da yöneticiler koyulan hedefe ulaşmak zorunda olduklarına yönelik baskı yaparlar. Donörün isteklerine itiraz etmeden çalışma aslında bu anlama gelir.

şu kadar bütçe harcandı, şu kadar alan içinde şu kadar haneye gidildi vs. gibi sayıların başarı kriteri olarak kabul edildiği bir gerçek söz konusudur. Oysa bu sayılar aslında insanı işaret etmektedir. Standing (2014, s. 45) serbest piyasa ilişkilerinde her şeyin metalaştığını, ahlaka dayalı tüm ilişkilerin kırılğan hale geldiğini belirtmiştir. Metalaşan sistemde silinen bireyin yerine bir alternatif koyulmadığı için dayanışma mekanizmaları da yok olmuştur. Her şeyin metaya indirildiği ve her şeyin piyasa güçlerine tabi olduğu bu süreçte tüm ilişkiler arz ve talep dengeleri doğrultusunda belirlenerek etkin bir piyasa yolundaki tüm engellerin kaldırılması amaçlanmıştır. Neoliberal ilkeler doğrultusunda getirilen bu yeni düzende, bireyin sayı olarak kabul edilerek metalaştırılması ise engellenemez bir son olarak karşımıza çıkmaktadır.

Hepimizin çok yoğun çalıştığı ve iş yetiştirmeye çalıştığımız bir günde, odamıza giren Raporlama Yöneticisi'nin yanımda veri girişi yapan arkadaşına eğilerek "Kaç kelle yaptı?" demesini unutmuyorum. Kelle olarak bahsettiği "şey", saha çalışmalarından destek alan faydalanıcılardı. Raporlama kısmında toplam sayılara odaklanarak rapor sunulduğu için her etkinlik sonunda etkinliğe katılan kişiler yaş, cinsiyet, uyruk gibi bilgilerle raporlanmaktaydı. Bunun yanında sadece program yöneticilerinin kendi aralarında kurmuş oldukları bir WhatsApp grubu vardı ve bu grubun adı "Sayılar" idi. Bu grup vasıtası ile birbirleri ile haberleşiyor, önemli gelişmeler konusunda konuşuyorlardı. Dolayısıyla sahada somut olarak her şeyin sayılara indirildiği, yoğun bir sayı ve veri baskısı bulunmaktaydı. Daha başka ifade etmek gerekirse, sahadaki temel amaç skor yapmak olmuştur.

Projenin başında programı ve hedefi belli olan donör kuruluş, sivil toplum kuruluşunun bu hedefler dışına çıkmasına çok sıcak bakmaz. Çünkü hedeften sapma maddi anlamda da değişikliklerin yapılması anlamına gelir. Dolayısıyla aslında donör kuruluş hangi alana yatırım yapmak istiyorsa ya da hangi alanda projelere destek vermeyi tercih ediyorsa o alana yönelik çalışmalar yürütür ve yatırım yapar. Şimdiye kadar sorunlu bir durum yok; burada sakıncalı olan şey, sivil toplum kuruluşlarının uzmanlığı olmadan fonun aktığı alanlara doğru yönelmesidir. Bu da son zamanda insani yardım ve göç temaları olmuştur. Bu nedenle sivil toplum kuruluşlarına, donörün taşeronu, donörün faaliyet uygulayıcısı gibi eleştiriler getirilir. Bu konudaki eleştirilerin haklılık payı olduğuna inanan Özgür (30,

İstanbul), bir örnek olarak, Toplum Gönüllüleri Vakfı'nın³⁸ (TOG) bile mülteci ve göç alanında çalışıyor olmasını eleştirmektedir.

Bazen diyorum ki 'Onların da (TOG) bu alanda çalışmasına gerek var mıydı?' Ne yapıyorlar, alana giriyorlar, bir derneğin kapasitesini güçlendiriyorlar ve çıkıyorlar. Ama aslında bu iş TOG'un yapacağı bir iş değil. Çünkü zaten onların insani yardım alanı ile ilgili derin bir tecrübesi, yetkin bilgisi yok. Fonlar oraya kaydığı için o alandan başka kurumlar da faydalanmak istiyorlar (Özgür, 30, İstanbul).

Kurumların fon odaklı hareket etmesi belli bir ihtiyaca cevap vermemekle birlikte, alandaki çalışmaların niteliğini de azaltmaktadır. İki alanda birden var olmak, ancak özel ihtiyaçlara yönelik bir noktada fayda sağlayabilir. Örneğin LGBTİ mülteciler konusunda özel bir çalışma yapılması ve iki uzman kuruluşun bir araya gelerek proje yürütmesi gerekebilir. Ancak böyle durumlarda da zaten çok partnerli projeler yazılarak, uygulanmaktadır.

Türkiye'de 2015 yılına kadar sivil toplum kuruluşu veya proje olmadığını belirten Oğuz'a (44, Ankara) göre ise "bu bir gelir kapısı (fonlar), gelir kapısı değişince, insanların oraya gitmesi çok normal." Suriye krizi ile ülkeye üç milyon insanın girdiğini belirten Oğuz, bu alanda alakalı alakasız herkesin proje yapmasını normal karşıladığını ifade etmiştir. Anormal olanın donör kuruluşların tecrübesiz kurumlara fon vermesi olduğunu belirten Oğuz, insani yardım alanına aktarılan fonlar için "bu bir fırsat eşitliğidir, zaman içinde yetersizler elenir, en iyi hizmeti veren kazanır" demiştir. Çalıştığı alana her zaman bir "iş dünyası" mantığı ile yaklaşan Oğuz, bu konuya da serbest piyasa terimleri çerçevesinde bir açıklama getirmiş ve konuya iktisadi açıdan yaklaşarak arz-talep ikiliği kurmuştur.

İnsani yardımın ve insanın metalaştığı bu sürecin bir parçası olarak, göç hareketi ve geçirgen sınırlar bütün dünyanın meselesi haline gelmiştir. Özellikle Avrupa ülkelerinin yakından takip ettiği bu süreçte, Türkiye'ye yüksek miktarlarda fon aktarılmasının bir sebebi olarak, Ortadoğu'dan gelen mültecilerin Türkiye sınırında tutularak, Avrupa

³⁸ Vakfın misyonu, "çeşitli sosyal sorumluluk projeleri ile sorunlara çözüm üretebilen, girişimci ve duyarlı bir gençliğin oluşumuna katkıda bulunmak" olarak açıklanmıştır. TOG, ağırlıkla gençlerin eğitimine yönelik gönüllülük faaliyetleri ile tanınır.

ülkelerine geçişlerinin önlenmesi yaklaşımı hem siyasi figürler hem de medya tarafından çok sık dile getirilmiştir. Bu süreçte Türkiye ve Avrupa ülkeleri arasında bir *koza* dönüşen mülteciler, siyasi çatışmaların bir parçası olmuştur. Bunun en görünür olduğu örnek, 2020'nin Mart ayında yaşanmıştır. Türkiye'nin, Yunanistan'la sınır kapılarını açacağı yönündeki haberler doğrultusunda Türkiye'deki tüm farklı uyruktaki göçmenler, Edirne Kapıkule sınır kapısına araçlarla, hatta yürüyerek akın etmiştir³⁹. Bu süreçte sınıra toplanan mültecilere Yunan polisi tarafından sıkılan gaz ve soğuk havanın etkisi ile insanlık dışı muamelelere maruz kalan göçmenler, o dönem medyada geniş yer bulmuş, Türkiyeli siyasetçiler, Avrupa ülkelerini Türkiye'deki sınırı açmakla tehdit etmişti⁴⁰. Söz konusu Ortadoğulu mülteciler olduğunda her şeyin normalleştiği ve herkesin sessizleştiği bu süreçte insan kaçakçılığında, denizlerde ölümlere kadar birçok dram yaşanmasına rağmen bu olay sessiz sedasız kapanmıştır. Mültecilerin Batı'ya karşı bir *koz* olarak kullanıldığı bu dönemde; Türkiye, Yunanistan'ı ve diğer Avrupa ülkelerini sınır kapısını açmakla tehdit ederek, metalaştırdığı bu insanlar sayesinde fon almaya da devam etmiştir. Üstelik bu olayların COVID-19 pandemisinin yaşandığı döneme denk gelmesi ile insani yardım alanına aktarılan fon miktarında artış dahi olmuştur⁴¹.

Türkiye'nin yanında Yunanistan ve tüm Avrupa ülkelerinin tavrından utanç duyduğunu belirten Özgür (30, İstanbul),

Üzerine COVID de gelince ben insani yardım alanı daralacak diye bekliyordum ama bir yandan fon almaya devam ettik. Çünkü bu insanların sınırda tutulması gerekiyordu. O zamanlarda Avrupa, Türkiye'ye karşı 'sen mültecileri nasıl koz olarak kullanırsın' gibi bir tepki geliştirdi. Ama Avrupa 'Gelsinler, ben bakacağım onlara' demiyor ki. Zaten bu insanları istemedikleri için 'parayı aktaralım, bu konu kapansın' diye düşündüler (Özgür, 30, İstanbul).

³⁹ Haber kaynağına ulaşmak için bkz: <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-51697215> (Erişim tarihi: 27.11.2023)

⁴⁰ Haber kaynağına ulaşmak için bkz: <https://tr.euronews.com/2020/02/28/turkiye-kapilari-aciyor-mu-multeciler-yunanistan-a-dogru-yurumeye-basladi> (Erişim tarihi: 27.11.2023)

⁴¹ Avrupa Komisyonu, Avrupa Birliği ülkelerince Türkiye'ye 2020'de ek insani yardım desteğini harekete geçirdiğini ve 2021-23 dönemi için 3 milyar Euroluk ek tahsisat kapsamında temel Mali Yardım Programı müdahalelerinin devamını sağladığını bildirmiştir. https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/enlargement-policy/turkiye/eu-support-refugees-turkiye_en (Erişim tarihi: 27.11.2023)

Nitekim öyle de oldu. Türkiye'nin o dönem itibariyle almış olduğu maddi fonun yanında, alt yapı anlamında da geliştirilen projelerde büyüme olmuştur. Dolayısıyla kullanılan "koz" işleminin, Türkiye'nin maddi anlamda lehine gerçekleşen bir süreç yaşanmıştır. Ama tabii bu sırada birçok insanın hayatı söz konusu olmakla birlikte, insani yardım alanında yürütülen çalışmaların bütün kirli yüzü de ortaya çıkmıştır.

Donör kuruluş ile sivil toplum kuruluşları arasındaki ilişkilerin yapısını anlamak açısından farklı yaklaşımlara sahip olan iki çalışanın, Zafer ve Oğuz'un görüşleri, bu alanda mevcut olan iki genel yaklaşımı oldukça iyi özetlemektedir. Zafer, donör ile olan ilişkilere bir çalışan perspektifinden eleştirel bir tavır ile yaklaşırken, Oğuz, onaylayıcı ve bu ilişkinin dinamiğini normalleştirerek yaklaşmaktadır. İnsani yardım alanında var olan iki farklı paradigma olarak yorumlayabileceğimiz bu iki görüş, sivil toplum çalışmalarında var olan yaklaşımların sürdürülebilirliği ve geleceği için önem taşımaktadır.

Donör ile ilişkilerin gereğinden fazla önemsendiğini ve ciddiye alındığını düşünen Zafer (34, Ankara), sivil toplum kuruluşlarının donör karşısında çok ezildiğini belirtmiştir. Bunu fark eden donör kuruluşlar da sivil toplum kuruluşlarına karşı daha aşağılayıcı ve hor gören bir tavır takınmaktan geri durmamaktadırlar: "Donör gelecek takım elbise giy, 100 slaytlık sunum hazırla, bilmem ne yap falan filan... Bu kısmı çok abartarak ilerlediğimizi düşünüyorum ben (Zafer, 32, Ankara)."

Öte yandan donör kuruluştan "patron" diye bahseden Oğuz'a göre, "patron", hiçbir zaman net değildir, çünkü parayı veren taraf olduğu için her zaman program ve işleyişte değişiklik yapma hakkına sahiptir: "Parayı veren, kuralları önceden belirler. Sen bu işe başlıyorsan bu kuralları baştan kabul etmişsin demektir (Oğuz, 44, Ankara)."

İkincisi, Zafer donör kuruluşlar arasında bir ayırım yapmaktadır, bazı donörleri tavır ve davranış bakımından daha insani bulurken; bazılarının iş yapış biçiminden, alana yaklaşımlarına kadar oldukça etik dışı hareket ettiklerini belirtmiştir. Etik dışı hareket eden kurumların, projeyi yürüten sivil toplum kuruluşlarına yaklaşımlarının neredeyse

kölevi olduğunu belirten Zafer, özellikle bütçe kısıtlaması döneminde çok fazla zorluk çıkardıklarını, sahaya dair hiçbir hassasiyet göstermediklerini aktarmıştır. Üstelik bu kurumların göçmen ve mülteciler alanında uluslararası belirleyiciliği olduğunu vurgulayan Zafer,

Bu kurumların hem *national* hem *international* *stafları* deyim yerindeyse adeta bir akbaba, tam bir sömürücü. Raporlarında Türkiye'de yaşanan hak ihlallerini yansıtmak şöyle dursun, kendilerini güzel ve sevimli gösterecek yalan yanlış bilgiler verdiklerini de görüyorum. O nedenle alanın hiç etik olmadığını düşünüyorum. Bırakın *non-profitliği* insani yardımın yavaş yavaş nasıl bir şirket yönetimine dönüştüğünü sekiz yıllık tecrübemde acı acı gördüm ben (Zafer, 34, Ankara).

Oğuz ise donörlerin her türlü isteğine ve talebine yönelik sessizce kabul ederek çalışılması gerektiğini, çünkü fonun çok önemli olduğunu belirtmiştir: “İşe başladıktan sonra donör ile çatışmaya girmek mantıksızdır. Donör ile olan ilişkide donör her zaman haklıdır.” Oyunun her zaman kurallara göre oynanması gerektiğini belirten Oğuz, kuralların garantör tarafından koyulduğunu belirterek, değişecek çok fazla şeyin olmadığını ifade etmiştir.

Zafer, insani yardım alanına ne zaman ki çok fazla para aktarıldı, o dönem itibariyle bu alandaki çalışmaların değiştiğini, donör kuruluşların tecrübesizce çok büyüdüğünü ve akabinde “bankacı tipli insanlar”ın üremeye başladığını belirtmiştir. Eskiden STK çalışanlarının daha sol görüşe yakın, hak savunuculuğu yapan insanlar olduğunu belirten Zafer, alanda beyaz yakalı, plaza çalışanı kılığında insanların ağır bastığını ifade etmiştir.

Donör ile ilişkiler konusunda Zafer ve Oğuz’un aktardıkları çarpıcıdır. İki uç tarafı tarif eden bu ilişki ağları sivil toplum alanındaki bütçe ve fon ilişkilerinin belirleyicisi olmuştur. Donör kuruluşlara Zafer tarafından getirilen etik olmayan şekilde davranış eleştirisi yaygın olmakla birlikte, aynı zamanda çoğu çalışan tarafından işin dile getirilmeye korkulan ve çekinilen tarafıdır. Parayı veren her şeyin belirleyicisidir mantığı ile hareket eden donörler, Edwards ve Hulme’nin aktarmış olduğu Afrika atasözündeki durum ile büyük bir oranda benzerlik göstermektedir. Alanın yozlaşmasının ve aşınmasının en büyük sebebi bu ilişkiler ağının Oğuz gibi çalışanlar hatta yöneticiler

tarafından onaylanarak, devam ettirilmesidir. Hesap verebilirliği son derece düşük olan bu tavrın getireceği sonuçlar, sivil toplum alanında yapılan çalışmaların bütünsel olarak yozlaşması ile sonuçlanacaktır.

Donörlerin sahadaki ihtiyacı çok iyi tespit etmeden projelere yatırım yapması ve bu projelerin uygulanması hakkında karar veriyor olması, insani yardım alanında eleştirilmesi gereken bir diğer konudur. Alana aktarılan fonların kullanımı konusunda karar vericiliği olan donörlerin, saha ihtiyaçlarını analiz ederek ve sahadan gelen geri bildirimleri dikkate alarak bağışları aktarması gerekir. Bağışçıların insani yardım çalışmalarına çok ciddi hibeler aktardığını ifade eden Baran (32, Gaziantep) aktarılan fonların daha yararlı ve etkili bir şekilde kullanılabilceğini düşünmektedir. Daha organize ve sorunlara doğrudan parmak basan noktalara para harcanabileceğini belirten Baran, donörlerin sahadaki durumu çok iyi bilmediklerinden kaynaklı olarak etkili çözümler üretilmediğini ifade etmiştir. “Donörler çoğu zaman sahadaki durumu gözlemlemiyorlar. Bazı şeylere yukarıdan bakarak, ‘böyle olsun’ diye yaklaşıyorlar (Baran, 32, Gaziantep).” Çoğu zaman sahadaki işleyişin ve ihtiyacın farklı olduğunu belirten Baran’a göre projelerin, tabanı desteklemesi gerekmektedir.

Sahadan gelen geri bildirimlerin yöneticiler ve donörler tarafından ciddiye alınmadığını belirten Seda (31, Gaziantep) ise, sahaya uygun olmayan içeriklerin ve faaliyetlerin işlevsel olmadığını belirtmiştir. “Oysa sahanın deneyimi ile harmanlanan bir manuel yazılsa çok daha faydalı olur, en önemli şey saha deneyimi bence (Seda, 31, Gaziantep).” Bir süre sonra çalışanların sesinin duyulmadığı bir ortama dönüşen bu alanda, çalışanların da inancını kaybettiğini belirten Seda, özgüveninin zedelenecek kendisini “acaba ben mi bu alanda yapamıyorum?” diye sorgulamaya başladığını belirtmiştir. Fayda ve kaliteye önem vermeyen çalışanlarla birlikte proje yapmak zorunda kalınca ise alanın sadece sayılara odaklanan, bir sonraki proje döneminde para almak için çalışan bir sektöre dönüştüğünü aktarmıştır.

Görüşmecilerin çoğu, bu alanda çok fazla “sayılara” odaklanmaktan kaynaklı olarak işin niteliğinin sarsıldığını ifade etseler de günümüzdeki istatistiki gerçekler öte yandan durumun vahametini ortaya koymaktadır. Dünyadaki tüm mülteci hareketlerinin kaydını alan kurum olduğu için Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği’nin verilerini

kullanarak, 2022'de zorla yerinden edilen kayıtlı insanların global düzeydeki hareketlerine değinerek sayısal verileri bu açıdan değerlendirmek oldukça önem taşımaktadır⁴².

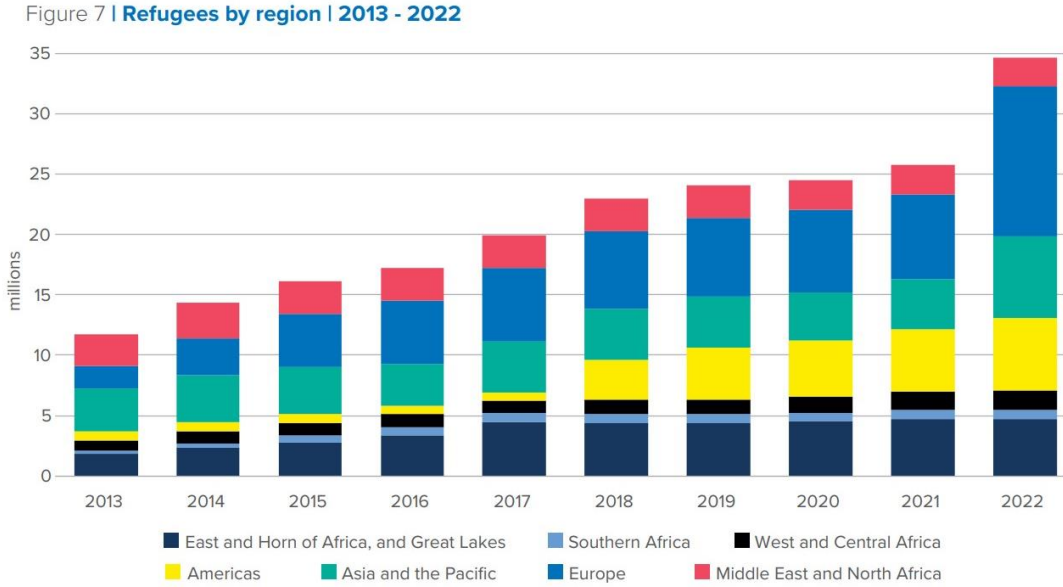
2022 yılında çatışma, şiddet, insan hakları ihlalleri ve kamu düzenini ciddi şekilde bozan olaylar nedeniyle zorla yerinden edilen insanların sayısı, bir önceki yıla göre yüzde 21 artarak, yıl sonunda tahmini 108,4 milyona ulaşmıştır. Bu rakam, 2021 yılı sonuna kıyasla 19 milyonluk bir artıştır ve Çad, Ekvator, Hollanda, Belçika, İsveç, Azerbaycan gibi ülkelerin nüfusundan daha fazladır⁴³. Bu aynı zamanda BMMYK'nın zorla yerinden edilmeye ilişkin istatistiklerine göre 1990'dan beri yaşanan en büyük artıştır. İstatistikleri göz önünde bulundurduğumuzda, bu rakamın 2023 yılında 115 milyonu aşacağı tahmin edilmektedir.

2013-2022 yılları arasında dünyanın tüm kıtalarında mülteci sayısında ciddi bir artış söz konusudur. Yıllar arasındaki en büyük artış 2022'de yaşanmış ve oransal olarak en fazla mülteci Avrupa kıtasında yer almıştır (bkz. Tablo7.). 2022 yılı sonu itibariyle, Türkiye de dâhil olmak üzere Avrupa kıtası, tüm mültecilerin yüzde 36'sına ev sahipliği yapmaktadır. Şubat 2022'de Rusya Federasyonu'nun Ukrayna'yı geniş çaplı işgali, İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana en hızlı ve en büyük yerinden edilme krizlerinden birini yaratmıştır. 2022 yılı sonunda toplam 11,6 milyon Ukraynalı yerinden edilmiştir. Dünyanın dört bir yanındaki yeni veya devam eden çatışmalardan kaçmak zorunda kalan insanların sığınma başvuruları başta Küba, Nikaragua ve Venezuela olmak üzere Latin Amerika ve Karayipler vatandaşları tarafından yapılmıştır. Afganlar ve Suriyeliler tarafından yapılan sığınma başvuruları bir önceki yıla göre artış göstermiş, Amerika Birleşik Devletleri,

⁴² Bundan sonra vereceğim veriler, UNHCR 2022 Global Trends raporundan elde edilmiştir. Her yıla ait rapor, bir sonraki yılın Mayıs ayında yayınlanarak ilgili yılın verilerini içerir. Yani 2022 yılı raporu, Mayıs 2023'te yayınlanmış ve 31 Aralık 2022'ye kadar olan verileri içermektedir. Dolayısıyla bu raporda Ekim 2023'te meydana gelen Filistin-İsrail çatışmasının sebep olduğu zorla yerinden edilme rakamları bulunmamaktadır. 2023 yılında bu çatışmanın ve dünya genelinde devam eden siyasi istikrarsızlıkların da sonucu olarak trendlerde dramatik artışların yaşanacağını tahmin etmekteyim. İlgili rapora ulaşmak için: <https://www.unhcr.org/sites/default/files/2023-06/global-trends-report-2022.pdf> (Erişim tarihi: 24 Aralık 2023)

⁴³ BM verilerine göre güncel ülke nüfusları: <https://www.worldometers.info/world-population/population-by-country/> (Erişim tarihi: 24 Aralık 2023)

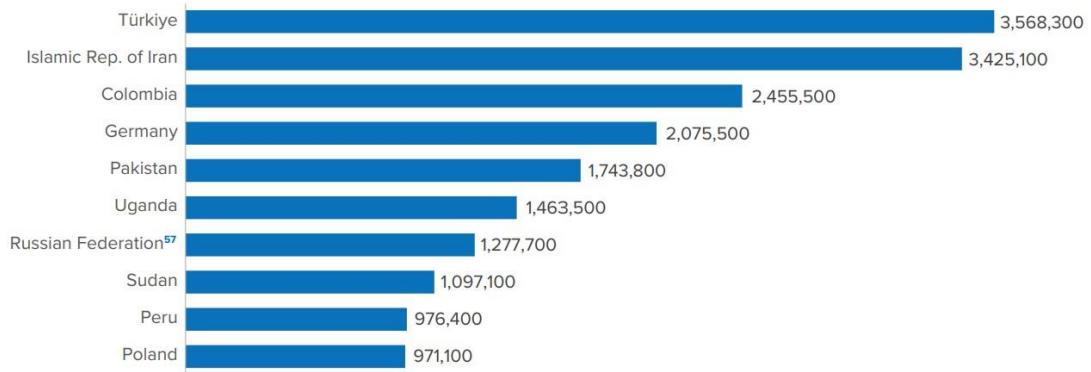
2021 yılına kıyasla yaklaşık dört kat daha fazla yeni talep alarak en büyük sığınma başvurusu alan ülke olmaya devam etmiştir.



Tablo 7. Bölgelere göre mülteci sayıları, 2013 – 2022 (UNHCR, Global Trends 2022)

Küresel olarak, Türkiye, İran İslam Cumhuriyeti, Kolombiya, Almanya ve Pakistan mülteci ve benzeri durumdaki kişiler ve uluslararası korumaya ihtiyaç duyan diğer kişiler de dâhil olmak üzere, 2022 yılı sonunda en büyük mülteci nüfusuna ev sahipliği yapan ülkeler olmuştur. Türkiye yaklaşık 3,6 milyon mülteciye ev sahipliği yaparak dünya genelinde en büyük nüfusa sahip ülke olurken, Türkiye'yi 3,4 milyon ile İran İslam Cumhuriyeti takip etmiştir.

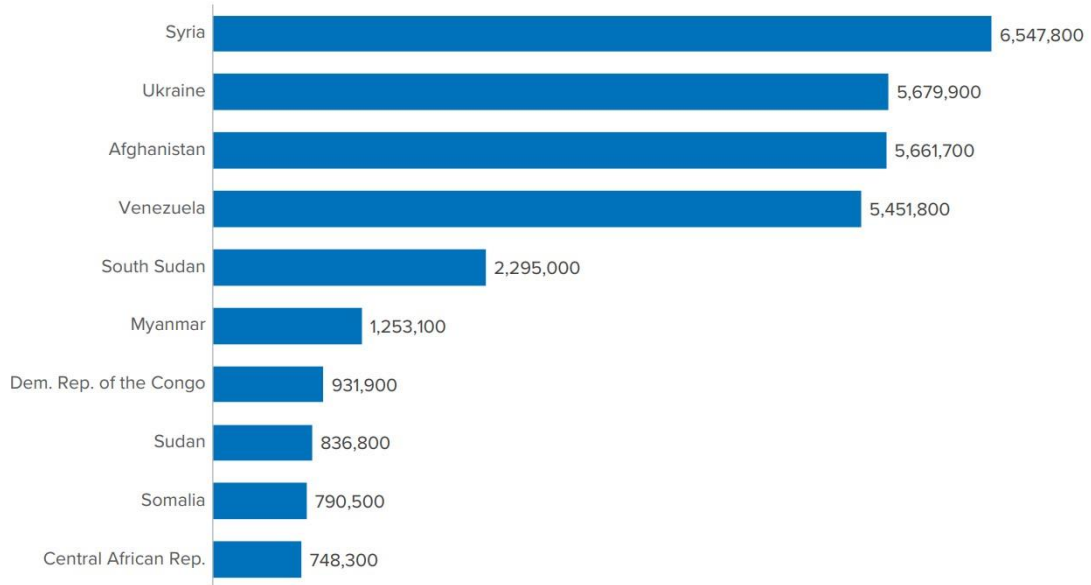
Figure 11 | **Refugees, people in refugee-like situations and other people in need of international protection by host country | end-2022**



Tablo 8. Mülteciler ve uluslararası korumaya ihtiyaç duyan kişilere ev sahipliği yapan ülkeler (UNHCR, Global Trends 2022)

Tüm mültecilerin ve uluslararası korumaya ihtiyaç duyan diğer kişilerin yüzde 52'si ise sadece üç ülkeden gelmektedir. Bu ülkeler 6,5 milyon ile Suriye, 5,7 milyon ile Ukrayna ve 5,7 milyon ile Afganistan'dır.

Figure 9 | **Refugees, people in refugee-like situations and other people in need of international protection by country of origin | end-2022**

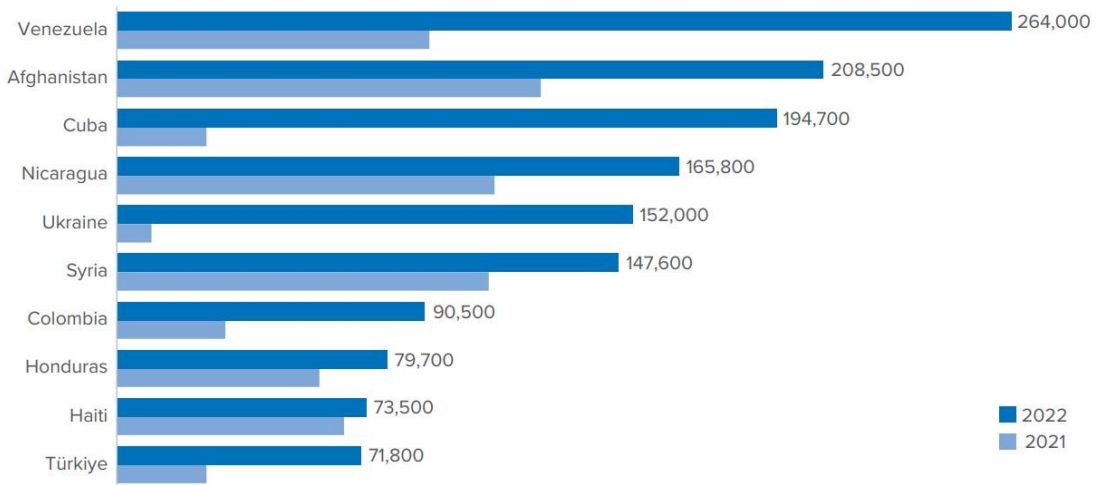


Tablo 9. Mülteciler ve uluslararası korumaya ihtiyaç duyan kişiler (UNHCR, Global Trends 2022)

Son olarak istatistiklerdeki ilginç bir veriye dikkat çekmek istiyorum. 2022 yılında 2,6 milyon yeni bireysel sığınma başvurusu yapılmıştır. Bu başvuruların 1,4 milyonu 10 ülkeden yapılmıştır ve bu ülkeler arasında Türkiye de bulunmaktadır. Listede bulunan diğer ülkeler ile kıyaslandığında Türkiye’de somut ve fiziksel olarak bir çatışma ya da zorla yerinden edilme yaşanmasa dahi, ülkenin genel gergin siyasal iklimi, yükselen huzursuzluk ve Türkiye’nin yanı başında yaşanan çatışmalar sonucu göçmek veya iltica etmek davranışının Türkiye’de bulunan yerleşik halka da sirayet ettiğini iddia etmemiz mümkündür (bkz. Tablo10.).

Bu rakamlar ne yazık ki gerçektir ve her bir rakam bir insanı ifade etmektedir. Bu rakamlar göstermektedir ki, çatışmalar ve siyasi istikrarsızlıklar insani acil durumlara yol açarak, insanları sınırlar içinde ve ötesinde yerlerinden etmeye devam etmektedir ve bu durum görüldüğü üzere dünyanın her bölgesinde müthiş bir artış göstererek devam etmektedir.

Figure 17 | Major source countries of new asylum applications | 2021 and 2022



Tablo 10. Yeni sığınma başvurularının kaynak ülkeleri (UNHCR, Global Trends 2022)

Sivil toplum çalışmaları bu gibi kritik zamanlarda önem taşımakla birlikte, büyük bir sorumluluğun altına da girer. Çatışmalar, iklim değişikliği, afetler, zorla yerinden edilme gibi sınırları aşan ve devletler tarafından ele alınamayan ya da alınmayan pek çok zorluk

söz konusu olduğunda, uluslararası sistem ve sivil toplum da giderek amaca uygun olmaktan çıkmakta ve zayıflamaktadır. Bürokratik yaklaşımlar ve üzerinde fikir birliği kurulamayan konularda cesur ve kapsayıcı duruş sergileyemeyen aktörler bu krizlerin yönetimi ve çözümünde yetersiz kalmaktadır.

Kurumlara projeyi uygulama sürecinde donörlerin çok fazla müdahil olmasının yanı sıra, sivil toplum kuruluşlarının devletin düzenlemelerine de uymaları gerektiğini vurgulayan görüşmeciler, sivil toplum kuruluşlarının sahadaki faaliyetlerinin devlet engeline takıldığı zamanlar olduğunu da belirtmiştir. Sivil toplum kuruluşlarının, Türkiye'de faaliyetlerine devam edebilmeleri için devlet ile çalışmak zorunda olduğunu belirten Müge (27, Şanlıurfa), çoğu kurumun proje gerçekleştirme onayı alabilmesi için bakanlıklarla ya da belediyeler ile protokol imzalamak zorunda olduğunu belirtmiştir. Bunun ise bir noktada kurumu devlete bağımlı kılan bir tarafı olduğunu ifade eden Müge, sivil toplumun ruhunda olması gereken özgür çalışmanın engellendiğini, STK'ların devlet ne isterse onu yapmak zorunda bırakıldığını aktarmıştır.

Sivil toplum çalışmalarının Türkiye'de çok ciddi bir baskı altında olduğunu düşünen Umut'a (33, Mardin) göre ise bu baskı doğrudan hükümet tarafından uygulanmaktadır. Sivil toplum alanında yapılan tüm çalışmaların raporu başka devletlerin eline de geçtiği için ciddi güvenlik meselesi olduğunu düşünen Umut, bu nedenle çalışmaların belirli kurallar ile yürütülmesi gerektiğini belirtmiştir. Devlet ve hükümet tarafından koyulan kuralların özerk ve bağımsız bir şekilde çalışmalarını engellediğini ifade eden Umut, "Her şeyde tekelleşme olduğu gibi bu alanda da tekelleşen bir süreç yaşanıyor." demiştir. Sivil toplumun, başka alternatiflerin denenebileceği, özel sektörün plaza insanındaki gibi hiyerarşik yapılanma ve karmaşık ilişkilerin olmadığı ve devlet yapılanmasındaki alt-üst ilişkisinden uzak bir alan olması gerektiğini düşünen Umut'a göre, bu alan artık maalesef böyle bir yer değil.

Hem sivil toplumun hem de çalıştığı kurumun yıllar içinde eridiğini düşünen Serkan'a (34, Ankara) göre ise geçmişte daha güçlü bir sivil toplum vardı. Şimdi koşullar gereği daha bireysel bir yapıya dönüşen sivil toplumun devlet düzenlemeleri, bağışçıların ve

yüksek fonların etikleri ile engellendiğini düşünen Serkan, sivil toplumun kolektif ruhu kaybettiğini ifade etmiştir. Herkesin kendi bireysel getirisini ve kazancını ön planda tuttuğu bir alana dönüştüğünü iddia ettiği sivil toplumun ayrıca kanunlar ve düzenlemeler aracılığı ile güçlenmesinin önlendiğini belirtmiştir. İnsanların bir araya gelmesinin, benzer fikirler paylaşmasının ve benzer amaçlar uğruna hareket etmesinin engellendiği bir zamanda sadece donör ve STK arasında oluşan diyalogdan kaynaklı değil, devlet ve devletin organlarının da sivil toplum çalışmalarına ket vurduğunu aktarmıştır.

Özgür (30, İstanbul) ise sivil toplum alanı ile insani yardım alanını birbirinden ayırarak devlet müdahalesinden kaynaklı olarak sivil alanın zayıfladığını aktarmıştır. İnsani yardım ile sivil toplumun iç içe geçtiği ama tam olarak aynı şeyler olmadığını belirten Özgür, insani yardım alanında bir ihtiyacın belirdiğini ve kısa sürede en etkili biçimde o ihtiyaca yönelik çalışmalar yapıldığını aktarmıştır. Sivil toplumun ise genel olarak savunuculuk üzerine kurulu olduğunu düşünen Özgür, insani yardımda hükümetler, devletler ve hatta bazen silahlı gruplar ile çalışmak gerektiğini belirtmiştir. İhtiyaç sahibi kitleye ulaşabilmek için insani yardımı biraz “kirli” bir alan olarak gören Özgür, kimi zaman insani yardımda politik ve diplomatik olmak gerekebileceğini ifade etmiştir. Türkiye’nin bu bağlamda insani yardımın temel ilkelerine çok uygun bir saha olduğunu düşünmeyen Özgür’e göre insani yardımın temel ilkelerini; tarafsızlık, hesap verebilirlik, insanîyet ve bağımsızlık gibi ilkeler oluşturmalıdır. Türkiye’de devletin rolünün çok etkili olmasından kaynaklı olarak bu ilkelerin uygulanabilirliği bu alanda daha azdır, çünkü merkezi otoritenin güçlü olduğu Türkiye gibi ülkelerde bu ilkeleri odağına alan çalışmalarının etkin olması beklenemez.

“İnsani yardım”ın dahi sorunlu bir söylem olduğunu düşünen Cüneyt (37, Ankara), mültecilerin bu söylem altında ezildiğine inandığını belirtmiştir. Mültecilerin, sürekli alıcı konumda ve muhtaç bir kitle olarak konumlandırılmalarının onların güçlenmesini engellediğini belirten Cüneyt, Türkiye’deki çalışmalarda ve politikalarda hak temelli yaklaşımın oturtulamadığını ifade etmiştir. 2011 yılından beri söz konusu krizde “misafir”, “mağdur”, “yoksul”, “muhtaç” gibi söylem ve imgelerle ima edilen mülteciler

ile ev sahibi toplum Türkiye arasında muhtaç ve infak⁴⁴ ilişkisi kurulmuş, bu ilişki hak temelli bir yapıya bürünmediği için insani yardıma dayalı görünmeyen maddi bir kaygı ortaya çıkmıştır. Çalışanların da sıklıkla ifade ettiği fon ve sayı kaygısı, bu alanda yapılan çalışmaların para ve maddiyatla hiç ilgisi yokmuş gibi gösterilerek kurumların tamamen fona odaklanmasının bir göstergesidir.

Son olarak Güneydoğu sahasındaki deneyimini aktarırken Seda'nın (31, Gaziantep) devlet ve çalıştığı sivil toplum kuruluşu arasındaki ilişkiye dair paylaştıkları hem projenin içeriği hem devletin düzenlemeleri ve kuralları, hem de donörün etkilerinden kaynaklı olarak saha ile çok fazla kesişemediğini ortaya koymaktadır. Seda'nın çalıştığı kurum, Siverek'te yürütülen proje tamamlandıktan sonra devam projesi olarak Viranşehir'de farklı bir projeye başlamıştır. Viranşehir, Şanlıurfa'da Kürt nüfusun ağırlıkla yaşadığı bir ilçedir. Bu nedenle hem projenin çalışanları genellikle Viranşehir'de yaşayan yerel halktan seçilen kişiler hem de faydalanıcı kitle yerelde yaşayanlar ve Suriyeli göçmenler olarak belirlenmiştir. Kurumun devlet düzenlemelerine uyum sağlamaya çalıştığı için bazı durumlarda uyarılar yaptığını belirten Seda sözlerine şöyle devam etmiştir;

Örneğin Çocuk Hakları Günü'nde bir etkinlik düzenliyorduk, çocuklar ellerini boyayarak çarşafa el basıyordu, rengarenk el baskıları yapıyorlardı. Bir gün yöneticimiz geldi ve 'Sarı, kırmızı, yeşil renkleri bir araya gelmesin' dedi. Kürt bayrağının renkleri diye... Çocuk ya da personel bunu zaten bilinçli yapmaz. Bizim aklımıza asla böyle bir şey gelmez. Ama böyle bir uyarı yaptılar. Yan yana gelmiş mesela 'Bunu kullanmayın, fotoğrafını çekip paylaşmayın' diye uyarıyorlardı. Yani sen artık farklı bir alanda hizmet veriyorsun, hizmet verdiğin kitle savaştan çıkmış gelmiş. Bu kitle ile bir etkinlik yaptığında ilk gördüğün şey bu olmamalı. Kaldı ki biz çocuklarla çalışıyoruz. Resim yapıyoruz, boyama yapıyoruz. Çocuklar kendilerini zaten zar zor ifade ediyorlar. Onların yaptığı bu uyarı aslında kör göze parmak misali, daha dikkat çeken bir şey olmuştur aslında (Seda, 31, Gaziantep).

Kurumun bu uyarıyı yapma sebebinde "yanlış algılanırız" gibi bir çekince olduğunu vurgulayan Seda'ya göre herhangi bir devlet görevlisi ya da kamu çalışanı istenmeyen şeyleri görür ise kurumun uyarı alacağı ya da kapatılacağı doğrultusunda bir kaygı bulunmaktadır. Sivil toplumun bu gibi durumlardan ötürü bağımsız çalışmadığını belirten Seda, kurumun piyasanın getirdiği olanaklardan mümkün olduğunca fazla

⁴⁴ Muhtaçlara aynı ve nakdi yardımda bulunan kimse (TÜBİTAK, Sosyal Bilimler Ansiklopedisi). Erişim: <https://ansiklopedi.tubitak.gov.tr/ansiklopedi/infak> (Erişim tarihi: 24.11.2023)

faydalanmayı seçtiğini ifade etmiştir. Tüm uygulamaların, bütün kapıların açılması ve donörlerden gelen fonların kendilerine akması için yapıldığını belirten Seda, o esnada faydalanıcıların tamamen göz ardı edildiğini belirtmiştir.

Sonuç olarak donör, fon ve bütçe ilişkilerinde aslında halen devam etmekte olan üç temel sorun bulunmaktadır. Birincisi donör kuruluşun STK çalışmalarında çok fazla belirleyici olması, sivil toplumun özgür çalışmasını sekteye uğratan sorunlu bir durumdur. Bu alandaki çalışmalara sadece parayı aktaran tarafından bakmak doğru değildir. Parayı veren tarafın tek başına işin nasıl yapılmasını belirleyen taraf olarak hareket etmesi beraberinde ikinci sorun olan sahanın ihtiyaç analizinin doğru yapılamamasını getirmektedir. Türkiye gibi büyük bölgelerden oluşan ve hemen her bölgesinde birbirinden farklı kültürel ve sosyal dinamikleri ve kimlikleri barındıran sahalarda standardize edilmiş ve tek tipleştirilmiş projeler maalesef ki sonuç vermemektedir. Bu nedenle bağışçıların hangi sahada, hangi kitle ile ve neye yönelik çalıştıkları konusunda bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Aksi halde sadece kâğıt üzerinde başarılı olan projeler ortaya çıkacaktır. Son olarak ev sahibi topluluğun devlet mekanizması, sivil toplum alanında çalışma yapan kurumların faaliyetlerini kimi zaman sekteye uğratmaktadır. Bu kurallara uygun şekilde ilerlenmediği takdirde projenin de ilerlemesi söz konusu değildir. Devlet düzenlemeleri ve müdahalelerinden özgür kılınmış bir sivil toplum her zaman tüm kesimleri temsil edecek, demokratik katılımın desteklenmesini sağlayacaktır.

4.3.7. Faydalanıcı Kitle ve Projeler ile İlişilenme

Bu bölümün son başlığı olarak insani yardım alanında çalışan kişilere projelerin faydalı olup olmadığı, faydalanıcı kitlenin yapılan uygulamalardan ne gibi yararlar elde ettikleri sorulmuştur. Ayrıca Türkiye'nin sivil toplum alanındaki güncel konumu hakkında değerlendirme yapmaları istenmiştir. Genel olarak bu alanda çalışmanın çok fazla zorluk ve sıkıntısı olmasına rağmen çalışanların yararlanıcılara fayda sağladıklarına dair inançları yüksektir. Çoğu görüşmeci bu alanın daha fazla iyileştirilmesi ve geliştirilmesi gerektiği konusunda hemfikir olmuşlardır. Nihai olarak ise çoğu görüşmeci umutlarını taze tutmakta ve yaptıkları işlerden memnuniyet duymaktadırlar.

Yürütülen küçük projelerde kendini daha yaralı hissettiğini söyleyen Gönül (31, İstanbul), il, ilçe Milli Eğitim Müdürlükleri, Halk Eğitim Merkezleri, belediyeler ile yapılan birebir görüşmeler sırasında çok heyecanlandığını, raporlamaları yaparken, anlatırken, toplantılara giderken gerçekten bir şeylerin değişeceğine inandığını söylemiştir. Görüşme boyunca yöneticileri ile yaşadığı sorunlara ve yönetimin zayıf yanlarına dikkat çeken Gönül, inisiyatif alabildiği işlerde kendini daha başarılı hissederek, tatmin olduğunu ve karşı taraftaki kitleye de fayda sağladığını belirtmiştir.

Benzer şekilde Baran (32, Gaziantep) da mültecilerin çoğu zaman kurumlarda muhatap dahi bulamadıklarını ama sivil toplum kuruluşları olarak onlara yardım ettiklerine ve faydalı olduklarına inandığını ifade etmiştir. Mültecilerin hala Göç İdaresi gibi kamu kurumlarında ya da hastanelerde karşılaştıkları muamelelerin çok kötü olduğunu belirten Baran, ofislerine gelip görüşme yapamayan danışan sayısının çok nadir olduğunu vurgulamıştır. Mülteciler ile bir süre sonra güvenli bir iletişim geliştirdiklerini belirten Baran, bu iletişim sayesinde yüzde yetmiş, yüzde seksen oranında yararlı olduklarını düşündüğünü dile getirmiştir. Baran'ın dikkat çektiği güvenli ilişki oldukça önemlidir. Danışanların hemen hemen her gün uğradığı bir kuruma dönüşen sivil toplum kuruluşlarında çalışanlar, bu kişilerin hikayelerini gün be gün öğrenmeye ve sonuç olarak bir ilişki inşa etmeye başlarlar. Bu bakımda sivil toplum kuruluşlarının faydalanıcı topluluk ile yakın ilişkiler geliştirebilmesi her iki taraf için de yararlı bir şeye dönüşür.

İnsanlarla doğrudan iç içe ve bire bir çalıştıklarını belirten Serkan (34, Ankara) ise yarar sağladıkları kitlenin, yani mültecilerin ülkelerini terk etme sebeplerinden şimdi yaşadıkları koşullara kadar, Türkiye'deki şartlarına, çalışma durumlarına, yaşam durumlarına, geçmişteki travmalarına kadar her şeyiyle ilgilendiklerini ifade etmiştir. Maddi getirisi çok yüksek olmasa da bu işi severek yapmasının en temel sebebinin insanların ihtiyaçlarını doğrudan gidermeye çalışmak olduğunu belirten Serkan, kişilere etkili bir fayda sağlamaya çalışmanın onu mutlu ettiğini aktarmıştır.

Sahadaki varlıklarının özellikle çocuklar ve kadınları doğrudan etkilediğine inan Müge'ye (27, Şanlıurfa) göre ise projeler mutlaka fayda sağlamaktadır. “Biz olmasak çocuğunun cenazesini alamayacak olan bir kadın gördüm ben” diye belirten Müge, çoğu çocuk ve kadının ulaşabileceği adresin ilk olarak insani yardım ve sivil toplum kuruluşlarının olduğunu ifade etmiştir. Sivil toplum kuruluşlarının sahadaki varlığını, bu kurumların orada olduğunu bilmek dahi yararlanıcılara çoğu zaman güven verdiğini aktaran Müge, daha genel çerçevede yapılan bu çalışmaların maalesef mültecileri güçlendirmekte zayıf kaldığını belirtmiştir.

“Örneğin hemen her projede hedeflerden biri de bilinçlendirme yapmak ve farkındalık yaratmaktır. ‘Şu kadar insan artık hangi hizmete başvuracağını biliyor’ gibi bir sonuç yaratmak önemlidir. Bunu öğrenmeleri zaman alabiliyor ya da hiç öğrenemeyebiliyorlar. Ama mesela çocuk işçiliği, çocuk evliliği, SGBV (*sexual and gender-based violence*) gibi konularda bu insanların gidebileceği başka bir kurum yok. O nedenle gelip danışmaları bile onlar için faydalı (Müge, 27, Şanlıurfa).”

İnsanlara ulaşmak, dil bariyerini aşmak, farkındalık yaratmak konusunda sivil toplum çalışmalarının kesinlikle bir fayda yarattığını düşünen Müge, bir çocuğa dahi fayda vermenin kazanım olduğuna inanmaktadır.

Bu deneyimlerin ortak noktası, bireysel yapılan işlerde ya da doğrudan projenin bir parçası olduğunu bilerek yapılan çalışmalarda tatmin duygusunun daha fazla olmasıdır. Bir STK çalışanının bireysel sınırlılıklarının farkında olarak yapmaya çalıştığı işlerde en azından bir kişi bile memnun oluyor ise bu işin faydalı olduğuna yönelik algı daha yüksektir.

Bazı çalışanlar ise insani yardım için yürütülen çalışmaların kimi fayda sağlarken bazı projelerde bu duyguyu hissedemediklerini, kurumsal olarak geliştirilmesi gereken yanların her zaman olduğunu belirtmişlerdir. Çalıştığı kurumun, kapasite yetersizliği ve organizasyon eksikliği gibi sebeplerden ötürü bazı ihtiyaçları karşılamada yetersiz olduğunu düşünen Cüneyt'e (37, Ankara) göre kurumun kendini geliştirmesi gerektiği tarafları vardır. Çok hızlı bir şekilde mülteci akınına uğrayan Türkiye'de insani yardım çalışmalarını kamu kuruluşlarından çok, sivil yardım kuruluşları yüklenmiştir. Bu

nedenle hem personel anlamında hem de tesis anlamında kendini geliştirmeye çalışan Türkiye’de, insani yardım alanı hızlı ve organik olmayan bir şekilde büyümüştür. Bu süreçte bazı insanların ihtiyaçlarının karşılanmamış olabileceğini düşünen Cüneyt, genel olarak Türkiye’nin bu süreci iyi yürüttüğünü belirtmiştir. “Bu kadar çok mülteci ve sığınmacı barındıran bir ülkede kendini geliştirmeye ve yetiştirmeye çalışan kurumların elbette eksikliği olacaktır. Buna rağmen yüzde sekseninin ihtiyaçlarının karşılandığını düşünüyorum.” El değmemiş, dokunulamamış, ihtiyaçları bilinse de bürokratik sebeplerden dolayı cevap verilmekte geç kalınmış durumların farkında olan Cüneyt, bu küçük aksaklıkların genel anlamda olumsuz olarak değerlendirilmesinin haksızlık olacağını söylemiştir.

Umut (33, Mardin) ise çalıştığı alanın her aşamasında “küçük güzeldir” düşüncesi ile ilerlediğini belirterek, minimum faydanın bile kıymetli olduğunu aktarmıştır. Hayatının her alanında bu yaklaşımı benimseyen Umut, bu düşünce ile hareket etmez ise psikolojik olarak kötü hissettiğini belirtmiştir. “Ne olursa olsun; dönen fonlar, paralar falan aslında çok büyük ve çok daha iyi işler çıkartılabilir. Ama bu süreçte bu halkanın bir parçası olarak “ben” ne yapabilirim?”, ben hep o noktaya odaklanıyor.” Dünya düzeninde en makul şekilde yer almak istediğini belirten Umut, çalıştığı işe de böyle yaklaşmayı tercih etmiş, merkezden bir çocuk bile o gün mutlu ayrılıyorsa, bir şeylerden faydalanmış olduğuna inandığını belirtmiştir. Büyük resme baktığında ise çok fazla bir yeterliliğin söz konusu olduğunu düşünmeyen Umut, yine de ulaşılan birkaç kişinin dahi ciddi bir kazanım olduğunu, ne kadarını yapabiliyorsa o kadarı kârdır mantığı ile hareket ettiğini vurgulamıştır.

Yapılan görüşmenin genelinde bu alanda çalışmaktan çok yorulduğunu belirten Seçil (34, Ankara) ise artık çalışmalarına dair fayda hissetmediğini, bunun hem kurumsal hem de kişisel sebeplerden kaynaklandığını aktarmıştır. İşe dair artık sadece uygulayıcı bir konumda olduğunu belirten Seçil hem kurumlar hem de kişiler arası rekabetin çalışmalarını yıprattığını vurgulamış, fiziksel ve zihinsel yorgunluğunun gün geçtikçe daha da çoğalmasından kaynaklı bir yılgınlıktan bahsetmiştir.

Öte yandan küçük ölçekli projelerin (hem bütçe olarak hem de sayı olarak) büyük ölçekli projelere göre daha faydalı olduğunu düşünen görüşmeciler de vardır. Yerel düzeyde uygulanan ve daha küçük bir alanda yürütülen projelerde hem proje çalışanları hem de yararlanıcı kitle daha fazla tatmin sağlamakta ve bu projelerin sonuçları daha uzun sürmektedir. Sivil toplum alanının bağımsızlık, özerklik, hesap verebilirlik ve savunuculuk gibi özellikleri de küçük ölçekli projelerde daha fazla ön plana çıkmaktadır.

Yerelliğe önem verilen bir projede beş kişi çalışarak bir proje yürüttüklerini belirten Gönül (31, İstanbul), bu projede ince eleyip sık dokuyarak iki yıl boyunca model çıkarmak için çaba verdiklerini aktarmıştır. O dönemde, çalışma arkadaşları ile ilişkilerinin iyi olduğunu, sorunlara dair konuşup çözüm ürettikleri projede oldukça başarılı olduklarını belirtmiştir. Fakat büyük projelerin faydalanıcılar açısından çok işlevli olmadığını belirten Gönül, büyük projelerin sonuçlarının da çok fazla dallanıp budaklanmasından dolayı hem takip hem de kontrol edilemediği için uzun vadeli etki yaratmadığını ifade etmiştir.

Son olarak Türkiye'nin 2011 Suriye krizi ile çok büyük bir mülteci akınına uğradığını kabul etmekle birlikte bu kriz ile mücadele yöntemleri konusunda ve Türkiye'de uygulanan insani yardım projeleri ve sivil toplum uygulamaları hakkında katılımcılara düşünceleri sorulmuştur. Bu alanın her zaman geliştirilebilecek taraflarının olması ile Türkiye'nin pek çok uygulamayı zaman içinde öğrendiği ifade edilmiştir. Bu süreçte bazı iyi uygulamalar olurken, politik olarak halen yapılması gereken ve daha kapsayıcı düzenlemeler üzerinde çalışmak gerektiği belirtilmiştir. Türkiye'deki sivil toplum alanının bir yandan yeniliklere açık olduğu ama öte yandan bir takım yozlaşma ve kötü kullanımların da maalesef yaygın olduğunu gördüğümüz görüşmelerde, sorunun ve sorumlunun sadece Türkiye ve Türkiye'deki uygulamaların olduğunu kabul etmek yanlış olacaktır. Tüm dünyayı etkileyen bu tip krizlerde özellikle donör ülkelerin de sorumluluk alması ve tüm sivil toplum çalışmalarında daha etik ve daha çözüm odaklı çalışmaların yapılması gerekmektedir.

İnsani yardımın, hem alanda çalışan kurum sayısının çok fazla hem de proje içeriklerinin çok farklı olduğu bir alana dönüştüğünü belirten Özgür (30, İstanbul), yıl içinde birbirinden farklı pek çok projenin uygulanmaya başladığını belirtmiştir. Bunun bir bakıma iyi ama öte yandan da işin odağını kaydıran bir şey olduğunu düşünen Özgür, alanda bu kadar fazla aktörün ve çalışmanın olmasını koordinasyon güçlüğü çıkardığını belirtmiştir. Sonuçta birbirinden bağımsız ve habersiz çalışmayan kurumlar farklı alanlarda projeler yürütmeye devam ettikçe takip mekanizmalarının da zayıfladığını belirten Özgür, bir süre sonra faydalanıcı kitlenin de kafa karışıklığı yaşamaya başladığını belirtmiştir.

O kadar çok proje yapıldı ve bu projeler takip edilemedi ki iş şuna döndü; ‘ben mesleki eğitim kursunu bitirdim, harcırah da aldım, kursa gittiğim sürece bana yemek de verdiler para da verdiler, başka bir kurs varsa ona da gideyim.’ Yararlanıcılar projeleri artık böyle görüyorlar (Özgür, 30, İstanbul).

Aynı alanda verilen hizmet sayısının çok fazla artış gösterdiğini belirten Özgür, yararlanıcıların artık güçlenme ihtiyacı duymadığını, gelip sadece adlarını yazdırıp yardım paketi, harcırah alıp ayrıldıklarını aktarmıştır. Artık proje geliştirmeye eskisi kadar fazla zaman ve emek ayrılmadığını belirten Özgür, geçmiş projelerin çıktılarında yararlanarak daha geniş kapsamlı ve nitelikli çalışmaların yapılmadığını vurgulamıştır. “Belki de bu yolun artık sonuna geldik...” şeklinde sözlerini bitiren Özgür, dünyada savaş, doğal afet, iç çatışma, iklim krizi gibi krizler devam ettikçe insani yardım çalışmalarının sona ermeyeceğini ancak her krizden bir şeyler öğrenerek devam edilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Her krizin farklı aşamaları ve bu aşamalarda öğrenilmesi gereken farklı dersler vardır. Son zamanda yaşanan göç hareketleri, toplumsal cinsiyet, eğitim, sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesi ve bu hizmetlere erişim gibi birçok farklı temayı açığa çıkarmıştır. Tüm bu eksiklikleri göç krizi ile bağlantılandırdığımızda, politika ve kurumsal iyileştirme anlamında çok da yol kat edilemediğini söylemek mümkündür. Aynı şekilde sosyal uyum ve entegrasyon konusu da Türkiye’nin göçe ve göçmenlere karşı sorumlu olduğu bir alan olmakla birlikte, genel anlamda başından beri iyileştirici politikaların uygulanması konusunda eksik ve yetersiz kalmıştır. Başlarda “Suriyeli misafirlerimiz” olarak

yaklaşılana kitlenin, misafirlik süresi uzayınca, bu kitleye yönelik iyileştirmeler ve politikalar üretilmeye başlamıştır. Türkiye'nin uzun bir öğrenme sürecinden geçtiği bu dönemde, politika yapımı konusunda geç kalmış olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Krizin ve sonuçlarının kabullenilerek adım atılması, sürece ve krize dair daha somut sonuçlar yaratacaktır.

Türkiye'deki bazı sorunların göçle ya da mülteciler ile ilgisi olmadığını düşünen Deniz (31, Ankara), insani yardım çalışmaları eksiksiz ve sorunsuz ilerlese bile bu sorunların çözüme kavuşturulamayacak bir noktaya geldiğini belirtmiştir. Alanın ve çalışmaların çok fazla yozlaştığına inanan Deniz, sivil toplum kuruluşlarının açıklanabilirlik ve hesap verebilirlik konularında çok zayıf kaldığını, işin içine çok fazla para girdiğinde süreci yönetmek konusunda büyük başarısızlıkların yaşandığını belirtmiştir. Bunun yanında proje hedeflerinin çok abartılı olması ve daha az ücretle daha çok çalışmanın beklendiği bir alana dönüşmesinden dolayı sivil toplum çalışmalarının artık fayda getirmediğini ifade etmiştir.

İnsani yardım alanında oldukça uzun bir süredir emek veren bir çalışan olarak Zafer'in (34, Ankara) düşünceleri sivil toplumun kurumsal olarak çok aşınmış olması yönündedir. Bu aşınmadan kaynaklı olarak ise hem çalışmaların niteliği hem de faydalanıcı tarafın kazandığı yarar çok azalmıştır.

Birçok kişinin hayatına dokunuyoruz, birçok proje yürütüyoruz ama maalesef bunların hiçbirisi kalıcı çözüm getirmiyor. Benim buradaki eleştirim, söylemek istediğim şey; insani yardım, evet önemli ama daha fazla politik çözüm üretilerek yeni düzenlemelerin yapılması lazım. Buna yönelik kaynakların da oluşturulması lazım. Sivil toplum kuruluşlarının yalnızca hizmet vermek ve yardım etmek odağında değil, izleme değerlendirme yapmak üzere de fonlanması gerektiğini düşünüyorum. Bununla ilgili daha fazla rapor çıkarılması gerektiğini düşünüyorum. Gelen fonların önemli bir kısmı Kızılay gibi devlet kurumları ile paylaşılırken biraz daha dikkatli olunması gerekir. Nasıl ki sivil toplum örgütleri denetime tabi tutuluyorsa, devlete verilen fonların da denetlenmesi gerekiyor. Çünkü çok büyük miktarlarda fon alıyorlar ama yürütemiyorlar, iş patlak veriyor. Bun örneklerini gördük. Bu konuya daha yapısal olarak yaklaşıp eğer başarısızlık ile sonuçlandığı görülüyor ise fon verilmemesi lazım. Bunun yerine STK'ların kapasite geliştirilmesine yönelik katkı verilmesi daha faydalı olacaktır (Zafer, 34, Ankara).

Sonuç olarak çalışanların projeler ile ilişkilenmeleri ve fayda hakkında düşündükleri birbirinden çok büyük farklılıklar göstermemiştir. Alanda çalışan kişilerin düşüncelerinde genel olarak sivil toplum çalışmalarının hem devletin hem de donör kuruluşların desteği ile iyileştirilebilir olması yönünde bir inanç hakimdir. Bunun yanında bireysel fayda ve tatmin duygusu görüşmelerin genelinde yarı yarıyadır. Bunun kişisel özellikler ve alana bakış ile de bağlantısı bulunmaktadır. Fakat bütçesi ve kapsamı daha büyük olan projelerin yarattığı aidiyet ve başarı duygusu küçük ölçekli projelere göre daha düşüktür. Çünkü ölçek büyüdükçe alan ile olan ilişkilenme de azalmaktadır. Bu alanda çalışanların tüm zorluk ve yorgunluklarına rağmen yaptıkları işe karşı genel bir memnuniyet duydukları, faydalı olduklarına dair olumlu hislere sahip olmaları da görüşmelerin genelinden yapılan bir çıkarımdır.

SONUÇ

Geçmişten beri Türkiye’de var olmuş sivil toplum çalışmalarına dair güncel bir tartışma yürüten bu tez, insani yardım alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarında çalışanların deneyimlerine dayanarak, neoliberal çalışma pratiklerinin hem çalışanlara hem de bir sektör olarak sivil toplum alanına olan etkilerini incelemiştir. Kapitalizmin dışları arasına sıkışan bir “sektör” olarak sivil toplum alanında yürütülen projelerde emeklerini ortaya koyan çalışanların hem kendi çalışma hayatlarına dair hem de bir çalışma alanı olarak sivil toplum alanına dair vermiş oldukları bilgiler, sivil toplum kuruluşlarının işleyiş bakımından piyasa düzenlemeleri doğrultusunda şirketleştiğini, çalışan bireylerin yoğun emek vererek prekaryalaştıklarını ve sivil toplum çalışmalarının günden güne maddi kaynaklara daha fazla bağımlı hale gelerek STK’laştığını göstermiştir. Neoliberalizmin yarattığı rekabet, esneklik, güvencesizlik, belirsizlik, performans baskısı gibi düzenlemeler, kurum kültürü ile birleşerek sivil toplum çalışmalarının tamamına sirayet etmiştir. Hükümetlerin otoriter uygulamalarından bağımsız kalamayan sivil toplum çalışmalarında, sivil toplum fikrinin özüne uygun olmayan pratikler belirmiş, bu pratiklerin faydalanıcı kitleyi de kapsayan sonuçları olmuştur. Bu sonuçlar, belki de her şeyden çok, sivil toplum üzerine olan odağı daraltan ve demokratik beklentilere uymayan uygulamaları açığa çıkarmıştır. 2011 yılından itibaren Suriye krizi ile nitelik ve nicelik bakımından büyüyen sivil toplum çalışmaları, Türkiye’deki baskıcı ve denetleyici iktidarın uygulamaları ile birleşerek daha da vahim bir noktaya ilerlemektedir.

Bu tezin ortaya koymaya çalıştığı üzere ve görüşmecilerin anlatılarında da belirtmiş oldukları gibi, sivil toplum alanı, insan hakları normlarını güvence altına almaya çalışmalı ve bunların iç hukuka aktarılması için baskı yapmalıdır. Ancak günümüzde sivil toplum, hükümetlerin ve devlet politikalarının etrafında şekillenen, siyasi liderlerin ve piyasa aktörlerinin menfaatine hareket eden ve özel sektörün çıkarları için açık bir alana dönüşmüş durumdadır. Ve daha da üzücü olanı ise sivil toplum aktörleri de bu hesapların ve piyasanın bir parçası olmuştur.

Bunu aşabilmek için tam katılımlı iyi yönetim potansiyeline sahip, insan haklarını gözeten ve koruyan, hesap verebilirliği ve şeffaflığı son derece yüksek, sivil toplumun haklarını tanıyan ve saygı gösteren bir yapılanmaya acilen ihtiyaç vardır. Ayrıca, sivil toplum çalışmalarının uluslararası alanda kapsayıcı ve demokratik bir biçimde yönetilmesi ve denetim açısından kamu katılımı ve desteği gerekmektedir. Böylece pek çok alanda paylaşım ve birliktelik sağlanabilir. Siyasi değişimler sivil toplum için tehdit yerine fayda oluşturabilme potansiyeline de sahiptir. Bu durumdan fayda sağlayabilmek ise bilinçli ve cesur adımların atılmasına bağlıdır.

Bunlara ek olarak; ulusal ve uluslararası düzeyde devam eden toplumsal cinsiyet eşitliği, iklim eylemleri, hak mücadeleleri gibi geniş kapsamlı konularda farkındalık yaratmak ve kamuoyunun desteğini almak sivil toplum çalışmalarının geleceği için önem taşımaktadır. Buna yönelik geniş kapsamlı savunuculuk kampanyaları geliştirilerek dayanışma ve desteğin yayılması sağlanmalı, sivil toplum ağları kuvvetlendirilmelidir.

Bu araştırma kapsamında Türkiye'nin sivil toplum fikri ve sivil toplum kuruluşları ile olan ilişkisini anlattım. Bu sırada alanda çalışan kişilerin çalışmalarına dair fikirlerine, emek süreçlerine ve alanla kurdukları bağlara kulak verdim. Aynı zamanda kuramsal olarak dünya çapında ilerlemekte olan gelişmelerin etkisini de anlamaya ve anlatmaya çalıştım. Sonuç olarak karşınıza şu anda okumakta olduğunuz, birbiri ile kesişen pek çok konu barındıran bu araştırma çıktı. Öncelikle, özellikle Türkçe yazında sivil toplum çalışmaları ve insani yardım konusuna dair akademik olarak eksiklerin olduğunu ifade etmek isterim. Sivil toplum alanını fikirsel boyuttan, kurumsal boyuta taşıyan az çalışma olmakla birlikte, yapılan çalışmalar bu alanda nelerin olduğunu anlamaya yönelik çok fazla veri sağlamamaktadır. Sivil toplum çalışmalarının dünya çapında çokça yükseldiği, hatta neredeyse devletleri ikame eden bir konuma geldiğini göz önünde bulundurursak, bu alanın birçok araştırılmaya değer kısımları olduğunu düşünüyorum.

Bu çalışmayı yaparken fark ettiğim bazı konular şunlar oldu: uluslararası alanda STK'ların ve uluslararası hukukta STK'ların konumlanması güncel olarak kesinlikle araştırılmaya devam edilmelidir. Bu alanda çoğunlukla uluslararası sivil toplum kuruluşlarının ya da Birleşmiş Milletlerin hazırlamış olduğu dönem raporları bulunmaktadır. Tezimde de bahsetmiş olduğum gibi, finansal ilişkilerin çokça büyüdüğü (ve muhtemelen giderek daha da büyüyeceği için) sivil toplum kuruluşlarının kurumsal ve hukuki boyutunun güncellenerek araştırılması gerektiğini düşünüyorum. Öte yandan bu alanda sık sık mevzuat değişikliği ve yeni düzenlemeler yapıldığı için her zaman yeni araştırmaların yapılmasını besleyecek bir alan olacağı fikrindeyim.

İkincisi dijitalleşmenin sivil toplum çalışmalarına nasıl bir etki yarattığının kapsamlı bir şekilde araştırılması gerektiği kanısındayım. Bu konuya dair yapılan parçalı ve dar kapsamlı çokça çalışma mevcut, ancak özellikle ilerleyen teknoloji ve yeni iletişim araçları ile sivil toplum alanının birlikteliği konusunda yapılacak çalışmalar ilham verici ve ufuk açıcı olacaktır.

Son olarak Türkiye özelinde ise Türkiye'nin muhafazakarlaşması ve İslami sermayenin parladığı dönemden günümüze uzanan bir izlekte Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP) ve sivil toplum kuruluşları özelinde geniş kapsamlı bir çalışma hem dönemin koşullarını anlamak hem de bu alandaki büyük bir eksiği kapatmak bakımından oldukça aydınlatıcı ve öğretici olacaktır. Türkiye'nin son 23 senesinde iktidar olan partinin Türkiye'deki sivil toplum çalışmalarına yansıyan politikaları ve uygulamaları araştırmak önemli bir çalışma alanı olacaktır.

Araştırmanın genel çıkarımlarına yönelik, görüşmecilerin sivil toplum alanında farklı motivasyonlarla bulduklarını söyleyebilirim. Kimi görüşmeci fayda sağlama veya para kazanma gibi pratik ve rasyonel motivasyonlar ile yer alırken, kimisi de hak savunuculuğu ve idealist bir temelde çalışmalar yürütmek istediğini belirtmiştir. Genel olarak tüm görüşmecilerin çalışma koşullarına ve çalıştıkları alana ilişkin farkındalıklarının oldukça yüksek olduğunu söyleyebilirim. Tüm görüşmeciler çalıştıkları alana dair deneyimlerini çarpıcı bir sadelikle ve isabetle aktarmışlardır.

Toplumsal sorumluluk, fayda yaratmak, toplumu dönüştürme gibi farkındalıklar ile hareket eden sivil toplum kuruluşu çalışanlarının aynı zamanda etik bilinçlerinin de yüksek olduğunu düşünüyorum. Bu yaklaşımın, uluslararası anlamda tarif edilen filantropi eylemi ile bağlantılı olduğunu, gönülden ve içten gelen iyilik yapma eylemi olarak okunabileceğini iddia etmek mümkündür.

Fakat öte yandan olumsuz koşulların değiştirilmesine ya da politik (siyasi anlamda değil, iş yeri politikaları gereği) olarak bir örgütlenmeye yönelik bilincin, çalışanlar arasında çok zayıf kaldığı görülmüştür. Bu motivasyon eksikliğini sivil toplum çalışmalarının aşınan yapısına bağlamak mümkün. Zira görüşmelerde de görüldüğü üzere, sivil toplum alanında çalışanların çoğunda mücadele ve hak temelli yaklaşım eksiktir. Bu durum çalışanların kendi çalışma koşullarına karşı da sessiz bir kabulleniş yaratmıştır. Yıllardır devam eden haksız yere işten çıkarılmalara dahi, 2023 yılında ses çıkarılarak, emsal karar alınması sağlanmıştır.

Öte yandan sivil toplum çalışmalarının bütçe kısıtı, güvensizlik ve iletişimsizlik, yetersiz aktif katılım, siyasallaşma ve baskı-engellenme gibi otoriterleşme gibi çok net dile getirilen sorunları da bulunmaktadır. Bu problemlere karşı daha örgütlü, daha aktif bir çalışma ortamı geliştirilmesi şarttır. Bunun yanında neoliberalizmin etkisi ile giderek büyüyen STK'laşma ve beraberinde donör müdahalesi sivil toplum çalışmalarının niteliğini zedelemeye devam edecektir.

Son söz olarak ise görüşmecilerin çoğu en nihayetinde, paylaştıkları tüm olumsuzluklara rağmen, yine de faydalı olduklarına dair duygulara sahiptirler. En küçük bir katkı, tek bir kişiye bile dokunmak çoğu görüşmeci için anlamlı ve işe devam etmeye dair büyük bir motivasyon kaynağıdır. Uluslararası toplumun ve sivil toplum alanının gelişmesi ve eksiklerin giderilmesi doğrultusunda, çalışanların geleceğe ve yaptıkları işe dair umut besliyor olmaları mutluluk vericidir. Bu durum, çalışanların her birinin vicdani duygularını da kapsayan duygulanımsal emeğin bir başka karşılığıdır. Sivil toplum alanında yapılan çalışmalar her ne kadar yorucu, yıpratıcı ve kimi zaman travmatik olsa da mesleki anlamda tatmin edici ve insani duyguları çokça yücelten bir alan olarak

yapılanmıştır. Bu nedenle insani duygular var olmaya devam ettikçe, insani yardım ve sivil toplum çalışmaları da var olacaktır. Umudum bu çalışmaların adil ve etik bir çerçevede değerlendirilip hem çalışanların hakkının teslim edilmesi hem de yardıma ihtiyacı olan insanların gerçekten bir fayda sağlayabilmesi yönündedir.

KAYNAKÇA

- Abdelrahman, Maha A (2004). *Civil Society Exposed: The Politics of NGOs in Egypt*. London: I.B Tauris
- AbouAssi, K. (2012). Hands in the Pockets of Mercurial Donors: NGO Response to Shifting Funding Priorities. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 42(3) 584–602.
- Acar-Savran, G. (2013). *Sivil Toplum ve Ötesi - Rousseau, Hegel, Marx*. Ankara: Dipnot Yayınları.
- Agamben, G. (2001). *Kutsal İnsan: Egemen İktidar ve Çıplak Hayat*. (İ. Türkmen, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Akalın, A. (2007). Duygulanım ve Duygulanımsal Emek Üzerine Notlar. *Birikim*(217), 114-121.
- Akatay, A., & Yelkikalan, N. (2013). *Sivil Toplum Kuruluşlarında Gönüllülük ve İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Aksakoğlu, Y. (2009). *Sivil Toplum Örgütleri için Savunuculuk Rehberi*. Ankara: Sivil Toplum Geliştirme Merkezi, STGM.
- Aktar, C. (2005). Avrupa Hareketi 2002 Deneyimi. *Savunuculuk ve Politikaları Etkileme Konferans Yazıları*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi STK Eğitim ve Araştırma Birimi.
- Akyüz, A. A. (2010). İş ortamında toplumsal özne: Türkiye'de konu temelli Sivil Toplum Kuruluşlarında profesyonel çalışanların anlamlandırma ve emek süreci. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı.
- Altan-Olcay, Ozlem & Icduygu, Ahmet. *Mapping Civil Society in the Middle East: The Cases of Egypt, Lebanon and Turkey*. *British Journal of Middle Eastern Studies* 39, no. 2, (2012): 157–179.

- Althusser, L. (2014). *İdeoloji ve Devletin İdeolojik Aygıtları*. (A. Tümertekin, Çev.) İstanbul: İthaki.
- Alvarez, S. E. (1999). Advocating Feminism: The Latin American feminist NGO “boom”. *International Feminist Journal of Politics*, 181-209.
- Alvarez, S. E. (2009). Beyond NGO-ization? Reflections from Latin America. *Society for International Development*, 175–184.
- Arendt, H. (2011). *İnsanlık Durumu*. (B. S. Şener, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.
- Avrupa Komisyonu, (2016). *2016 Türkiye İlerleme Raporu*. Kasım 2023 tarihinde https://www.ab.gov.tr/files/pub/2016_ilerleme_raporu_tr.pdf adresinden alındı
- Banks, N., Hulme, D., & Edwards, M. (2015). NGOs, States, and Donors Revisited: Still Too Close for Comfort? *World Development*, Vol. 66, pp. 707–718, 2015.
- Başlar, K. (2005). *Uluslararası Hukukta Hükümet Dışı Kuruluşlar*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Bates, T. R. (1975). Gramsci and the Theory of Hegemony. *Journal of the History of Ideas*, Vol. 36, No. 2, pp. 351-366.
- Bayraktar, F. (2015). *Aşağıdan Neoliberalleşmenin Kurumsal Formu Olarak Sivil Toplum Kuruluşları ve STK-laşma, Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baysoy, C., Çelik, M., & Özer, S. (2016). İtalyan İşçilik Geleneği ve Biyopolitika. f. O. Kartal içinde, *Biyopolitika Cilt 2: Foucault'dan Günümüze Biyopolitikanın İzdüşümleri* (s. 135-167). Ankara: NotaBene Yayınları.
- Beasley-Murray, J. (2010). Ayacucho 1982: Civil Society Theory and Neoliberalism. *In Posthegemony: Political Theory and Latin America* (s. 68-122). içinde University of Minnesota Press. <https://www.jstor.org/stable/10.5749/j.ctts9vv> adresinden alındı
- Belge, M. (2003). Sivil Toplum Nedir? *Sivil Toplum ve Demokrasi*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi.

- Bendell, J., & Cox, P. (2006). The Donor Accountability Agenda. L. Jordan, & P. v. Tuijl içinde, *NGO Accountability: Politics, Principles and Innovations* (s. 109-128). London: Earthscan, UK.
- Bikmen, F. (2003). *Türkiye'de Kurumsal Filantropi*. Aralık 5, 2021 tarihinde <https://www.tusev.org.tr/tr/sosyal-yatirim/degisim-icin-bagis-projesi/yayin-turkiyede-kurumsal-filantropi> adresinden alındı
- Bikmen, F., & Meydanoğlu, Z. (2006). *Türkiye'de Sivil Toplum: Bir Değişim Süreci, Uluslararası Sivil Toplum Endeksi Projesi Türkiye Raporu*. İstanbul: Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı, TÜSEV.
- Bobbio, N. (1982). *Gramsci ve Sivil Toplum Kavramı*. (& K. A. İpek, Çev.) Ankara: Savaş Yayınları.
- Bora, T. (2011). Bankacılık: "Üzgün ve Sağlıksız Adamlar, Kadınlar...". T. Bora, A. Bora, N. Erdoğan, & İ. Üstün içinde, *"Boşuna mı Okuduk?" Türkiye'de Beyaz Yaka İşsizliği* (s. 291-302). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Brown, W. (2017). *Halkın Çözülüşü: Neoliberalizmin Sinsi Devrimi*. (B. E. Aksoy, Çev.) İstanbul: Metis.
- Buğra, A. (2010). *Sınıftan Sınıfa Fabrika Dışında Çalışma Manzaraları*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Cavatorta, F. & Durac V. (2011). *Civil Society and Democratization in the Arab World: The Dynamics of Activism*. Oxon: Routledge.
- Chahim, D., & Prakash, A. (2013). NGOization, Foreign Funding, and the Nicaraguan Civil Society. *International Society for Third-Sector Research* , DOI 10.1007/s11266-012-9348-z.
- Chandhoke, N. (2007). Development in Practice . *Civil Society*, 607-614.
- Coşkun, B. (2019). *Neoliberal İktidar ve Özne*. İstanbul: NotaBene Yayınları.
- Çarkoğlu, A., & Aytaç, S. E. (2016). *Türkiye'de Bireysel Bağışçılık ve Hayırseverlik*. İstanbul: TÜSEV Yayınları.

- Çetinkaya, Y. D. (2008). Tarih ve Kuram Arasında Toplumsal Hareketler. Y. D. Çetinkaya içinde, *Toplumsal Hareketler: Tarih, Teori ve Deneyim* (s. 25-75). İletişim Yayınları.
- Çınar, R. Ü., & Bora, T. (2022). Kulturkampf / Kültür Savaşı ve AKP İktidarı. İ. Özet içinde, İzmir Duvarı: Laik Mahallede İktidar ve Kültür Savaşı (s. 13-39). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Çil, Ş. (2022). *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları)*. Yetkin Yayınları.
- Çizakça, M. (2000). *A History of Philanthropic Foundations*. İstanbul: Boğaziçi Press.
- Çizakça, M. (2006). Osmanlı Dönemi Vakıflarının Tarihsel ve Ekonomik Boyutları. M. Ç. Derleyenler: Davut Aydın içinde, *Türkiye'de Hayırseverlik: Vatandaşlar, Vakıflar ve Sosyal Adalet* (s. 19-31). İstanbul: Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı (TÜSEV) Yayınları.
- Çoban, F. (2015). *Sokak Siyaseti: Siyasalın Gündelik Kuruluşu Bağlamında bir İnceleme*. İstanbul: Metis.
- Dardot, P., & Laval, C. (2012). *Dünyanın Yeni Aklı Neoliberal Toplum Üzerine Deneme*. (I. Ergüden, Çev.) İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Diamond, L. (1994). Rethinking Civil Society: Toward Democratic Consolidation. *Journal of Democracy*, 4-17.
- Doğan, B. B. (2010). Klasik Liberal Teoride Bireyciliğin Yeri ve Önemi ile Bireycilik ve Kalkınma Sorunsalı Arasındaki Etkileşimler. *Mevzuat Dergisi*, <https://www.mevzuatdergisi.com/2010/08a/01.htm>.
- Dowie, M. (2001). *American Foundations: An Investigative History*. Cambridge: The MIT Press.
- Doyle, J. L. (2015). *Civil Society Organisations, the State and Democracy: The Case of Turkey*. PhD diss., University College Dublin.
- Ebrahim, A. (2005). Accountability myopia: Losing sight of organizational learning. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 56-87.
- Edwards, M. (2015). Civil Society, Third Edition. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 414-416.

- Edwards, M., & Hulme, D. (1996). Too Close For Comfort? The Impact of Official Aid on Nongovernmental Organizations. *World Development*, Vol. 24: 961-973.
- Erdoğan, E., Uyan, P., Yentürk, S. N., & Yurttagüler, L. (2020). *Türkiye’de Gönüllülük: Deneyimler, Sınırlılıklar Ve Yeni Açılımlar*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Ertükel, D. (2009). *Sivil Toplum Örgütleri için Kaynak Geliştirme Rehberi*. Ankara: STGM.
- Espring-Andersen, G. (2006). Toplumsal Riskler ve Refah Devletleri . A. B. (Derleyen), & Ç. K. (Derleyen) içinde, *Sosyal Politika Yazıları* (s. 33-53). İstanbul: İletişim Yayınları.
- European Commission, (2000). *The Commission and Non-Governmental Organizations: Building a Stronger Partnership*. Brussels: European Commission. Kasım 2023 tarihinde <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2000:0011:FIN:EN:PDF> adresinden alındı
- Feldman, S. (1997). NGOs and Civil Society: Unstated Contradictions. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 46–65.
- Ferguson, A. (1767). *An Essay on the Civil Society*. Edinburgh.
- Foucault, M. (2013). *Güvenlik, toprak, nüfus, College de France dersleri 1977-1978*. (F. Taylan, Çev.) İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Foucault, M. (2019). *Biyopolitikanın Doğuşu: Collège de France Dersleri (1978-1979)*. (A. Tayla, Çev.) İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Gibson-Graham, J. (2007). *(Bildiğimiz) Kapitalizmin Sonu: Siyasal İktisadın Feminist Eleştirisi*. (Z. Gambetti, Çev.) İstanbul: Metis Yayınları.
- Goffman, E. (2009). *Günlük Yaşamda Benliğin Sunumu*. (B. Cezar, Çev.) İstanbul: Metis.
- Göle, N. (2000). *Melez Desenler: İslam ve Modernlik Üzerine*. İstanbul: Metis .
- Gökmen, Ö. (Dü.). (2011). *Türkiye’de Hak Temelli Sivil Toplum Örgütleri: Sorunlar Ve Çözüm Arayışları*. Ankara: STGM.

- Gökşen, F. (2006). Türkiye'deki Vakıfların Niteliksel Değerlendirmesi . Z. M. Filiz Bikmen içinde, *Sivil Toplum ve Hayırseverlik Araştırmaları 2004-2006* (s. 59-80). İstanbul: TÜSEV Yayınları.
- Gönenç, A. A. (2001). *Sivil Toplum: Düşünsel Temelleri ve Türkiye Perspektifi*. İstanbul: Alt Kitap.
- Gramsci, A. (1986). *Hapishane Defterleri*. (A. Cemgil, Çev.) İstanbul: Belge Yayınları.
- Günçakın, A. B. (2019). *Sivil Toplum ve Hak Temelli Çalışmalar için Etkinlik Rehberi*. Ankara: Avrupa Birliği Sivil Düşün Programı. Aralık 2023 tarihinde <https://sivildusun.net/wp-content/uploads/2017/06/5-SD-Etkinlik.pdf> adresinden alındı
- Güner, D. (2019). Türkiye'de Sivil Toplum Çalışanları: Neoliberalizm, Özneleşme ve Karşı Tutumlar . İstanbul: Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hawthorne, A. (2004). Middle Eastern Democracy: Is Civil Society the Answer. *Carnegie Papers: Middle East Series 44*, 3–24.
- Habermas, J. (1997). *Kamusal Yaşamın Yapısal Dönüşümü*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Harvey, D. (2015). *Neoliberalizmin Kısa Tarihi*. İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Heper, M. (1985). *The State Tradition in Turkey*. Beverly: Eothen Press.
- Hirt, S., Sellar, C., & Young, C. (2013). Neoliberal Doctrine Meets the Eastern Bloc: Resistance, Appropriation and Purification in Post-Socialist Spaces. *Europe-Asia Studies*, 1243-1254.
- Hobbes, T. (2007). *Leviathan*. (S. Lin, Çev.) İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- İçduygu, A., Meydanoğlu, Z., & Sert, D. Ş. (2011). *Türkiye 'de Sivil Toplum: Bir Dönüm Noktası, CIVICUS Uluslararası Sivil Toplum Endeksi Projesi (STEP) Türkiye Ülke Raporu*. İstanbul: TÜSEV Yayınları.
- İlker, H. (1977). Ekonomik - Demokratik Mücadele ve Demokratik Kitle Örgütleri Üzerine. *Jeoloji Mühendisliği Dergisi*, 45-52. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jmd/issue/28146/296123> adresinden alındı

- İlyas, Ö. (2022). *Freelance Emek: Ofissiz Çalışmanın Sınıfsallığı*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- İnsel, A. (2004). Sivil toplum, STK'lar ve Gönüllülük. *Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Jordan, L., & Tuijl, P. v. (2006). Rights and Responsibilities in the Political Landscape of NGO Accountability. L. Jordan, & P. v. Tuijl içinde, *NGO Accountability: Politics, Principles and Innovations* (s. 3-20). London: Earthscan, UK.
- Kalaycıoğlu, E. (2002). The State and Civil Society in Turkey: Democracy, Development and Protest. A. B. Sajoo içinde, *Civil Society in the Muslim World* (s. 247-273). Londra: I. B. Tauris Publishers.
- Kant, I. (1784). *Idea for a Universal History with a Cosmopolitan Purpose*.
- Karayel, H. K. (2018). "Kriz Bölgelerindeki İnsani Yardım Çalışanlarında Görülen Psikolojik Problemler ve Çözümleri. *İNSAMER*, Araştırma 71.
- Keane, J. (2004). *Sivil Toplum ve Devlet*. (L. K. Aksu Bora, Çev.) Ankara: Ayrıntı Yayınları.
- Kentel, F. (2021). 2021'de Sivil Toplumunu Yeniden Düşünmek. *Jineps Gazetesi*, <https://jinepsgazetesi.com/2021/05/2021de-sivil-toplumunu-yeniden-dusunmek/>.
- Keyman, E. F. (2006). *Türkiye'de Sivil Toplumun Serüveni: İmkansızlıklar İçinde Bir Vaha*. Ankara: Sivil Toplum Geliştirme Merkezi, STGM.
- Keyman, E. F., & İçduygu, A. (2004). *Citizenship in a Global World*. Londra: Routledge.
- Kharas, H. (2007). *Aid and aid agency effectiveness: An issues note*. Washington DC: Wolfensohn Center for Development: Brookings Institution.
- Kocagül, D. A. (2018). Avrupa Birliği'nin Türkiye'deki Sivil Topluma Sağladığı Mali Destekler: Sosyal İnşacı Değerlendirme. *Doktora Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Avrupa Birliği Anabilim Dalı, Avrupa Çalışmaları Programı.
- Korten, D. C. (1987). Third Generation NGO Strategies: A Key To People-Centered Development. *World Development*, 145-159.

- Koyuncu, E. (2016). Foucault 'nun Siyaset Felsefesinde Biyopolitikanın Doğuşu. O. Kartal içinde, *Biyopolitika II: Foucault'dan Günümüze Biyopolitikanın İzdüşümleri* (s. 21-61). Ankara: Notabene Yayınları.
- Lang, S. (1997). J.W. Scott; C. Kaplan; D. Keates . T. N. Feminizm içinde, *Transitions, Environments, Translations: Feminisms in international politics*. New York: Routledge.
- Lang, S. (2013). *NGOs, Civil Society, and the Public Sphere*. New York: Cambridge University Press.
- Lazzarato, M. (2005). Maddi Olmayan Emek. *İtalya'da Radikal Düşünce ve Kurucu Politika* (S. Göbelez, & S. Özer, Çev.). içinde İstanbul: Otonom Yayıncılık.
- Mardin, Ş. (1990). *Türkiye'de Toplum ve Siyaset: Makaleler 1*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Merkezi, U. S. (2021). Türkiye'de Hak Temelli Sivil Toplum Örgütlerinde Çalışan Haklarının Mevcut Durumu . Universus Sosyal Araştırmalar Merkezi.
- Miller, J.-A., & Miller, R. (1987). Jeremy Bentham's Panoptic Device. *JSTOR*, 3-29.
- Miraftab, F. (1997). Flirting with the Enemy: Challenges Faced by NGOs in Development and Empowerment. *Habitat International*, 361-375.
- Nannestad, P. (2008). What Have We Learned About Generalized Trust, If Anything? . *Annual Review of Political Science*, 11(1), 413-436.
- Narlı, N. (2002). STK'larda Örgüt İçi Demokrasi ve Gönüllülük Konusunda Bilimsel Yaklaşımlar. *STK'larda Gönüllük ve Gençlik Sempozyumu*, 10-15.
- National Philanthropic Trust, (2023). *A History of Modern Philanthropy*. Aralık 2023 tarihinde <https://www.historyofgiving.org/1750-1890/> adresinden alındı
- Negri, A., & Hardt, M. (2002). *İmparatorluk*. (A. Yılmaz, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Negri, A., & Hardt, M. (2004). *Çokluk*. (B. Yıldırım, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Nightingale, A. (2006). The nature of gender: work, gender, and environment. *Environment and Planning D: Society and Space*, 165-185.

- nisanyansozluk.com (2023). *Nişanyan Sözlük*. Kasım 2023 tarihinde <https://www.nisanyansozluk.com/kelime/sivil%20toplum> adresinden alındı
- Norris, P. (2012). Social Capital and Civic Society. P. Norris içinde, *Democratic Phoenix: Reinventing Political Activism* (s. 137-167). Massachusetts: Harvard University.
- O'Reilly, K. (2010). The Promise of Patronage: Adapting and Adopting Neoliberal Development. *Antipode Vol. 42 No. 1 2010 ISSN 0066-4812*, 179–200.
- Onbaşı, F. (2005). *Sivil Toplum*. İstanbul: L&M Yayınları.
- Orhon, H. G. (2007). *Türk Basınında Sivil Toplum: Sürekli Aydınlik İçin Bir Dakika Karanlık Eylemleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Radyo Televizyon Sinema Anabilim Dalı.
- Öner, M. A. (2004). *Üçüncü Sektörde Mükemmel Yönetim Modeli*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.
- Özbudun, E. (2000). *Contemporary Turkish Politics: Challenges to Democratic Consolidation*. Boulde: Lynne Rienner.
- Özbudun, E (2014). AKP at the Crossroads: Erdoğan's Majoritarian Drift. *South European Society and Politics 19, no. 2* : 155–167.
- Özbudun, E., & Keyman, E. F. (2002). Cultural Globalization in Turkey. P. L. Berger, & S. P. (ed.) içinde, *Many Globalizations* (s. 296-319). Oxford: Oxford University Press.
- Özdemir Z. & Özgür-Keysan A. (2020). Converging/Diverging Frames: A Case of Islamist Women's CSOs in Turkey. *Fe Dergi: Feminist Eleştiri 12, Sayı 2*. 129-140
- Özmkas, U. (2015). İnsan Sermayesinin Kaynağı: Maddi Olmayan Emek. *Toplum ve Bilim*, 8-26.
- Özmutaf, N. M. (2007). Sivil Toplum Kuruluşlarının Misyonlarını Gerçekleştirmede İnsan Kaynaklarının Rolünün Gönüllü Yönetimi Yaklaşımları Bağlamında İncelenmesi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Putnam, R. D. (1995). Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy 6 (1)*, 223-234.

- Rousseau, J. -J. (2006). *Toplum Sözleşmesi*. İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları - Hasan Ali Yücel Klasikler Dizisi.
- Salman, F. (2019, Mayıs). Kalkınmada İşbirliğine İnsan Haklarına Dayalı Yaklaşım: BM Kuruluşları Arasında Ortak Bir Anlayışa Doğru. *Hak Temelli Yaklaşım Webinarı*. Sivil Toplum Geliştirme Merkezi . Aralık 2023 tarihinde https://www.youtube.com/watch?v=IzgOq226K84&ab_channel=SivilToplumGeli%C5%9FirmeMerkeziDerne%C4%9Fi%28STGM%29 adresinden alındı
- Sarıpek, D. B. (2017). “Hak Temelli” Sosyal Politikadan “Hayırseverlik Temelli” Sosyal Politikaya Geçişte Sivil Toplum Örgütlerinin Rolü. *İnsan & İnsan*, s. 81 - 99.
- Savran, S. (2014). Marksizm ve Sınıflar: Dünyada ve Türkiye'de Sınıflar ve Mücadeleleri. S. Savran içinde, *Sınıfları Haritalamak* (s. 25-67). İstanbul: Yordam Kitap.
- Savul, G. (2018). *Sınıfın Yeni Görünümleri ve Bilişim Sektörü: Maddi, Gayri-Maddi Emek*. İstanbul: Nota Bene.
- Schild, V. (1998). New Subjects of Rights? Women's Movements and the Construction of Citizenship in the "New Democracies". S. E. Alvarez, E. Dagnino, & A. Escobar içinde, *Cultures of Politics/Politics of Cultures: Re-visioning Latin American social movements*. Boulder: Westview Press.
- Seligman, A. B. (2002). Civil Society as Idea and Ideal. S. C. Kymlicka içinde, *Alternative Conceptions of Civil Society* . New Jersey: Princeton Un. Press.
- Sennett, R. (1992). *Kamusal İnsanın Çöküşü*. (S. Darak, & A. Yılmaz, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Sennett, R. (1998). *Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri*. (B. Yıldırım, Çev.) New York, W.W. Norton & Company: İletişim Yayınları.
- Sennett, R. (2006). *Yeni Kapitalizmin Kültürü*. (A. Onacak, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Shaw, A. (2002). Social Justice Philanthropy: An Overview. *The Synergos Institute*.
- Silliman, J. (1999). Expanding Civil Society: Shrinking political spaces: The case of women's nongovernmental organizations. *Social Politics* , 23-53.

- Smith, B. H. (1993). Non-governmental organisations in international development: trends and future research priorities. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* , 326–344.
- Standing, G. (2014). *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*. (E. Bulut, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.
- Stubbs, P. (2007). Civil Society or Ubleha. *Twenty Pieces of Encouragement for Awakening and Change: Peacebuilding in the Region of the Former Yugoslavia*, 215-228.
- Şahin, K. (2017). Miras(yedi). E. Yıldırım içinde, *Az mı Gittik Uz mu Gittik: Yeni Vakıfların 50 Yıllık Hikayesi* (s. 34-43). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Taylor, M. (2015). Civil Society and The Third Sector. S. Kenny, M. Taylor, J. Onyx, & M. Mayo içinde, *Challenging the third sector: Global prospects for active citizenship* (s. 21-40). Bristol University Press, Policy Press.
- Tekeli, İ. (2012). *Türkiye İçin STK'lar ve Katılımcı Demokrasi Yazıları*. İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Timur, T. (2008). *Habermas'ı Okumak*. İstanbul: Yordam Kitap.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, (2001). Madde 33.
- Universus Sosyal Araştırmalar Merkezi, (2021). *Türkiye’de Hak Temelli Sivil Toplum Örgütlerinde Çalışan Haklarının Mevcut Durumu*. İstanbul: Universus Sosyal Araştırmalar Merkezi.
- Uslaner, E. M. (2002). *The Moral Foundations of Trust*. New York: Cambridge University Press.
- Uyan-Semerci, P. (2020). Gönüllülükte Etik. E. Erdoğan, P. Uyan-Semerci, N. Yentürk, & L. Yurttagüler içinde, *Türkiye’de Gönüllülük: Deneyimler, Sınırlılıklar ve Yeni Açılımlar* (s. 165-177). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Uzun, Ş. (2004). Uyum Sürecine Bağlı Olarak Mevzuat Değişikliği ve STK'ların Bu Sürece Katılma Biçimleri. *AB Uyum Süreci ve STK'lar* (s. 54-80). İstanbul: Türkiye Tarih Vakfı.

- Vakıflar Genel Müdürlüğü, (2023). Kasım 2023 tarihinde <https://www.vgm.gov.tr/vakif-nasil-kurulur> adresinden alındı
- Virno, P. (2013). *Çokluğun Grameri*. (V. Kocagül, & M. Çelik, Çev.) İstanbul: Otonom Yayıncılık.
- Yentürk, N. (2018). *Sosyal Yardım'dan Güvenliğe Türkiye'nin Kamu Harcamaları (2006-2017)*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Yıldırım, A. (2016). Hannah Arendt'te Biyopolitika Düşüncesi. O. Karta içinde, *Biyopolitika I: Platon'dan Arendt'e Biyopolitikanın Felsefi Kökenleri* (s. 249-280). Ankara: Notabene Yayınları.
- Yıldırım, E. (2012). *Bana Yönetim Kurulunu Söyle, Sana Kim Olduğunu Söyleyeyim*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Yıldırım, E. (2017). *Az mı Gittik Uz mu Gittik: Yeni Vakıfların 50 Yıllık Hikayesi*. İstanbul: Yapı Kredi Kültür Sanat.
- Yıldırım, İ. (2004). *Demokrasi Sivil Toplum Kuruluşları ve Yönetişim*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yıldızoğlu, E. (2011). (Yeni) Orta Sınıf Proleterya Kavramı Üzerine Kimi Düşünceler. E. V. Elgür, M. Özügürlü, Y. Bürkev, & Y. Özdek içinde, *Kuramsal Ve Tarihsel Boyutlarıyla Hak Mücadeleleri 1* (s. 175-187). Ankara: NotaBene Yayınları.
- Yörük, Z. (2022, Şubat 10). İlericiler, gericiler ve 'Kulturkampf'. Aralık 2023 tarihinde <https://www.gazeteduvar.com.tr/ilericiler-gericiler-ve-kulturkampf-makale-1552594> adresinden alındı
- Yurttagüler, L. (2020). Gençlik, Gönüllülük ve Katılım. E. Erdoğan, P. Uyan-Semerci, N. Yentürk, & L. Yurttagüler içinde, *Türkiye'de Gönüllülük: Deneyimler, Sınırlılıklar ve Yeni Açılımlar* (s. 93-130). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

EK 1. Orijinallik Raporu

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ İLETİŞİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA	
Tarih: 04/12/2023	
Tez Başlığı: 2000 Sonrası Türkiye’de Sivil Toplum Çalışanı Olmak: İnsani Yardım Kuruluşları Örneği	
Yukarıda başlığı verilen tezinin a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam sayfalık kısmına ilişkin,/...../..... tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezinin benzerlik oranı % 'dır.	
Uygulanan filtrelemeler**:	
1. <input checked="" type="checkbox"/> Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç	
2. <input checked="" type="checkbox"/> Kaynakça hariç	
3. <input checked="" type="checkbox"/> Alıntılar hariç	
4. <input type="checkbox"/> Alıntılar dâhil	
5. <input checked="" type="checkbox"/> 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç	
Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tezinin herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumlarda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.	
Gereğini saygılarımla arz ederim.	
Görkem Uzunali	

Öğrenci Bilgileri	Ad-Soyad	Görkem Uzunali	
	Öğrenci No	N14242308	
	Enstitü Anabilim Dalı	İletişim Bilimleri	
	Programı	İletişim Bilimleri	
	Statüsü	Doktora <input checked="" type="checkbox"/>	Lisans Derecesi ile (Bütünleşik) Dr <input type="checkbox"/>

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.
Doç. Dr. Gülsüm Depeli Sevinç

*Tez **Almanca** veya **Fransızca** yazılıyor ise bu kısımda tez başlığı **Tez Yazım Dilinde** yazılmalıdır.

**Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları İkinci bölüm madde (4)/3'te de belirtildiği üzere: Kaynakça hariç, Alıntılar hariç/dahil, 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 5 words) filtreleme yapılmalıdır.

EK 2. Etik Kurul/Komisyon İzni ya da Muafiyet Formu

**HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İLETİŞİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA**

Tarih: 08/05/2020

Tez Başlığı: 2000 Sonrası Türkiye'de Sivil Toplum Çalışanı Olmak: İnsani Yardım Kuruluşları Örneği

Yukarıda başlığı verilen tez çalışmam:

1. İnsan ve hayvan üzerinde deney niteliği taşımamaktadır.
2. Biyolojik materyal (kan, idrar vb. biyolojik sıvılar ve numuneler) kullanılmasını gerektirmemektedir.
3. Beden bütünlüğüne veya ruh sağlığına müdahale içermemektedir.
4. Anket, ölçek (test), mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme gibi teknikler kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen araştırma niteliğinde değildir.
5. Diğer kişi ve kurumlardan temin edilen veri kullanımını (kitap, belge vs.) gerektirmektedir. Ancak bu kullanım, diğer kişi ve kurumların izin verdiği ölçüde Kişisel Bilgilerin Korunması Kanuna riayet edilerek gerçekleştirilecektir.

Hacettepe Üniversitesi Etik Kurullarının Yönergelerini inceledim ve bunlara göre çalışmamın yürütülebilmesi için herhangi bir Etik Kuruldan izin alınmasına gerek olmadığını; aksi durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Görkem Uzunali

Öğrenci Bilgileri	Ad-Soyad	Görkem Uzunali	
	Öğrenci No	N14242308	
	Enstitü Anabilim Dalı	İletişim Bilimleri	
	Programı	İletişim Bilimleri	
	Statüsü	Doktora <input checked="" type="checkbox"/>	Lisans Derecesi ile (Bütünleşik) Dr <input type="checkbox"/>

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.
Doç. Dr. Gülsüm Depeli Sevinç

EK 3. Görüşmeci Listesi

İsim	Yaş	Cinsiyet	Lisans Mezuniyeti	Eğitim Düzeyi	Görüşme Esnasında Bulunduğu Şehir	Çalışma Deneyimi	Mevcut Pozisyon
Gönül	34	Kadın	Sosyoloji	Yüksek Lisans	İstanbul	6 yıl, 10 ay	Eğitim Projeleri Sorumlusu
Neşe	29	Kadın	İngilizce Mütercim Tercümanlık	Yüksek Lisans	Edirne	4 yıl	Proje İzleme Uzmanı
Oğuz	47	Erkek	İşletme	Lisans	Ankara	4 yıl	Satın Alma ve Lojistik, Türkiye ve Ortadoğu Bölge Sorumlusu
Baran	35	Erkek	Radyo, Televizyon ve Sinema	Lisans	Gaziantep	3 yıl	Saha Çalışanı
Müge	30	Kadın	Tarih	Yüksek Lisans	Şanlıurfa	3 yıl	Operasyon Asistanı
Serkan	37	Erkek	Ekonomi	Doktora	Ankara	7 yıl	Yerleştirme Birim Görevlisi
Umut	36	Erkek	Sosyoloji	Lisans	Mardin	5 yıl	Psiko-Sosyal Aktivite Sorumlusu
Seçil	36	Kadın	İletişim ve Tasarım	Lisans	Ankara	3 yıl, 7 ay	Koruma Birim Görevlisi
Seda	34	Kadın	Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler	Yüksek Lisans	Gaziantep	5 yıl	Psikososyal Destek Danışmanlığı
Özgür	33	Erkek	Psikoloji	Yüksek Lisans	İstanbul	7 yıl	Kıdemli Proje Sorumlusu
Deniz	31	Kadın	Sosyoloji	Lisans	Ankara	3 yıl, 8 ay	Merkez Sorumlusu
Zafer	34	Erkek	Hukuk	Lisans	Ankara	8 yıl, 9 ay	Proje Koordinatörü

Ebru	31	Kadın	Sosyoloji	Yüksek Lisans	Ankara	7 yıl	Alt Kademe Yönetici
Cüneyt	37	Erkek	Halkla İlişkiler ve Reklamcılık	Doktora	Ankara	3 yıl, 6 ay	Proje Asistanı

EK 4. Yarı Yapılandırılmış Sorular

1. Eğitim geçmişinden bahseder misin?
2. Sivil toplum alanında çalışmaya başlamadan önce hiç gönüllülük yaptın mı? İnsani yardım alanında nasıl çalışmaya başladın? İlgin var mıydı?
3. Daha önceki iş deneyimlerin nelerdi?
4. Daha önce sivil toplum var ise ikisini karşılaştırabilir misin?
5. Kaç senedir burada çalışıyorsun? Hangi pozisyonda çalışıyorsun?
6. İşin gereği çok sık seyahat etmek durumunda kalıyor musun? Evden uzak bir yaşantın var mı?
7. Profesyonelleşme, sürekli kendini geliştirme gibi kaygılar yaşıyor musun?
8. Yöneticilerin ve iş arkadaşlarıyla aran nasıl?
9. İş yerinde Hiyerarşik bir ortam var mı?
10. Sözleşmeli misin? Ne kadar sürede bir sözleşmeler yenileniyor? Güvencesizlik, iş kaybetme kaygısı yaşıyor musun?
11. Bütçe ve finans görüşmeleri şeffaf mı? Kurum içi (çalışanlara-donöre-faydalanıcıya) hesap verebilirlik seviyesi nasıl?
12. Donörler ile ilişkiler nasıl?
13. Fonların ve yabancı bağışların insani yardım alanına kayması konusunda ne düşünüyorsun? Sivil toplumda bu bir aşınma yarattı mı?
14. Yararlanıcıların fayda sağladığını düşünüyor musun? Sen bir fayda verdiğini hissediyor musun?
15. Genel olarak Türkiye’de insani yardım alanını nasıl değerlendiriyorsun?
16. Bu işe karşı en samimi duyguların neler? Bu iş olmasaydı ne iş yapardın?