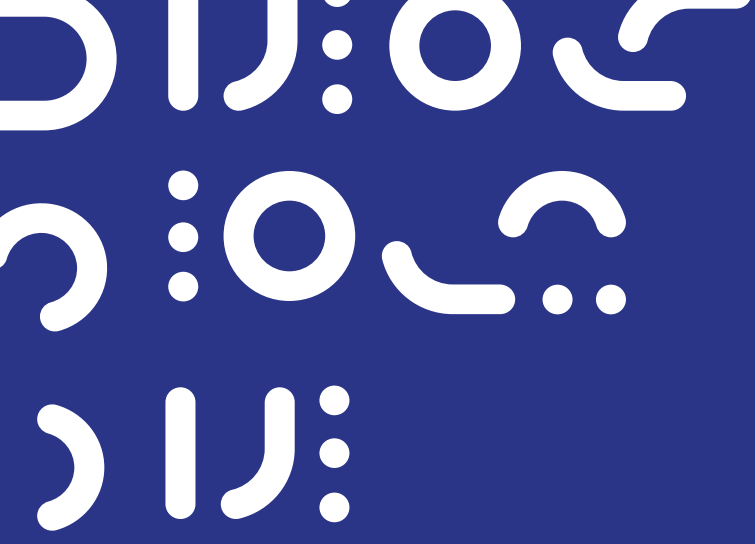


III. SİVİL TOPLUM ZİRVESİ

SONUÇ RAPORU

ÖNCÜ SİVİL TOPLUM: SİVİL TOPLUMDA İNSAN YÖNETİMİ





İLKE Yayın No: 252
E-ISBN: 978-625-7684-44-6

Düzenleme Kurulu

Ahmet Sait Öner, Yönetim Kurulu Başkanı
Ömer Burak Tek, Yönetim Kurulu Üyesi
Yakup Çakır, İLKE Vakfı Genel Sekreteri
Fatih Yaman, STA Direktörü

Organizasyon Ekibi

Büşra Arslan, İLKE Araştırmacısı
Elif Akkuş, İLKE Araştırmacısı

Yayın Koordinatörü

Mehtap Nur Öksüz

Tasarım

Mediha Demirden

Katkıda Bulunanlar

Fatma Serra Altuntaş
Ebrar Bayrak

Aziz Mahmut Hüdayi Mah. Türbe Kapısı Sk. No: 13 Üsküdar/ İstanbul | +90 216 532 63 70 | bilgi@ilke.org.tr | ilke.org.tr

© Tüm hakları saklıdır. İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfının yazılı izni olmadan bu eserin hiçbir kısmı elektronik ya da mekanik yollarla çoğaltılamaz. Raporda belirtilen görüşler yazara aittir ve İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfını bağlamaz.



III. SİVİL TOPLUM ZİRVESİ SONUÇ RAPORU

ÖNCÜ SİVİL TOPLUM: SİVİL TOPLUMDA İNSAN YÖNETİMİ

İLKE İlim Kültür Eēitim Vakfı çatısı altında birçok yayın ve faaliyete imza atan Sivil Toplum Akademisi (STA), sivil toplumun konuları, sorunları ve ihtiyaçlarına yönelik bilgi üretmek ve  rettiēi bilgiyi tüm paydaşlarına sunmak amacıyla kurulmuştur. Çalışma sahası, eēitim, araştırma ve raporlama olmakla birlikte STA, sivil toplumun dikkat noktalarına yönelik çalışmalarını hem ulusal hem de uluslararası sahada sürdürme hedefindedir. STA, geli tirdiēi projeler ve araştırmalar ile STK'ların kapasite, üretim ve iletişim kabiliyetlerine yönelik odak çalışmalar yapmaktadır.

Sivil Toplum Akademisi, gönüllü ve k r amacı gütmeyen kurum ve kuruluşlara yönelik üç temel alanda çalışmalarını sürdürmektedir:

- **Sivil toplum fikrinin ve alanının oluşturulmasına yönelik araştırma ve yayınlar**
- **STK'ların geliştirilmesine yönelik eēitim ve etkinlikler**
- **G n ll l ē n ve gönüllülerin desteklenmesine yönelik  alı malar**

Bu amaçlar dahilinde STA eēitim, proje ve etkinliklerle; sivil toplum kuruluşlarının kurumsal gelişim süreçlerini geliştirmeyi ve perspektif kazandırmayı, sivil diplomasi, katılım, diyalog ve işbirlikleri oluşturmayı; araştırma ve raporlama çalışmalarıyla; sivil toplumun çalışma sahasında yer alan konularda akademik bilgi üretme, araştırma ve raporlama yapmayı; yayınlar yoluyla da sivil toplum alanındaki birikimin görünür hale getirilmesini hedeflemektedir.

FAALİYETLERİMİZ

- STK'larda Öz Değerlendirme Modeli
- Sivil Toplum Bibliyografyası Projesi
- İslami STK'ların Değişimi Araştırması
- Kurumsal Gelişim Eğitim Programı (KGEP)
- Kapasite Geliştirme Eğitimleri
- Politika Notları
- Seminerler
- Sivil Toplum Zirvesi
- Türkiye'nin Gönüllü Gücü Sözlü Tarih Projesi



Sivil Toplum Zirvesi

Sivil Toplum Zirvesi (STZ), Türkiye’de sivil toplumun mevcut durumunu analiz etmek, geleceğe yönelik stratejiler geliştirmek ve bu alandaki potansiyeli ortaya çıkarmak amacıyla her yıl düzenlenen kapsamlı bir etkinliktir. Zirve, sivil toplumun toplumsal değişimdeki rolünü vurgularken, uzmanları, paydaşları ve karar alıcıları bir araya getirerek ortak bir vizyon oluşturmayı hedefler.

Sivil Toplum Zirvesi, sivil toplumda kapsayıcılığı teşvik etme taahhüdü ile sivil toplum ekosisteminin zorluklarını ele almayı ve uzun vadeli çözümler geliştirmeyi amaçlamaktadır. Zirve, katılımcılara fikir alışverişinde bulunma, en iyi uygulamaları paylaşma ve sivil toplumun geleceğine yön verecek stratejiler üretme fırsatı sunmaktadır.

GEÇMİŞ ZİRVELER

21 Mayıs 2022

I. Sivil Toplum Zirvesi

Geleceğin Sivil Toplumu

"Geleceğin Sivil Toplumu" temasıyla Bağlarbaşı Kongre ve Kültür Merkezi'nde düzenlenen Sivil Toplum Zirvesi'nde, Türkiye'de sivil toplumun geleceği tartışıldı. Zirvede "Geleceğin Türkiye'sinde Sivil Toplum" raporu kamuoyuyla paylaşıldı. Gençlik panelinde gençlerin sivil topluma katılımı ele alınırken, son oturumda STK'ların değişen dünyaya nasıl uyum sağlama-yağı değerlendirildi



Youtube videosuna ulaşmak için



2 Aralık 2023

II. Sivil Toplum Zirvesi

Dayanıklı Sivil Toplum

Neslişah Sultan Kültür Merkezinde "Dayanıklı Sivil Toplum" temasıyla düzenlenen Sivil Toplum Zirvesi, Türkiye'de sivil toplumun afet dayanışmasındaki rolünü ve sürdürülebilirliğini ele aldı. Zirvede, "Afetlerde Sivil Toplum Dayanışması ve Sürdürülebilirlik" paneliyle deprem bölgesindeki tecrübeler paylaşılırken, "5 Dakikada Anlat Bize" oturumunda 5 STK temsilcisi projelerini tanıttı. Ayrıca, "Gençler Tartışıyor" oturumunda STK'ların afet öncesi yeterliliklerinin belirlenmesi ve yetkinliklere göre iş bölümü yapılmasının önemi tartışıldı.



Youtube videosuna ulaşmak için



Neler Yapıyoruz?

- Uzmanlar, paydaşlar ve karar alıcıları bir araya getiriyor,
- Sivil toplumun konularını küresel ve kapsayıcı bir perspektifle ele alıyor,
- Yeni yorum ve fikirlerin geliştirilmesinin önünü açıyor,
- Gençlerin sivil topluma katılımını teşvik edecek faaliyetler gerçekleştiriyoruz.

Hedeflerimiz

- **Ortak Zemin Oluşturma:** Uzmanlar, paydaşlar ve karar alıcıları bir araya getirerek her yıl bir temel konuyu tartışma zeminine taşımak,
- **İşbirliğini Güçlendirme:** Sivil toplum kuruluşları arasındaki iletişimi ve işbirliğini artırmak,
- **Kültür İnşası:** Sivil toplum kültürünün oluşması için ilgili tüm kurum ve kuruluşlarla birlikte hareket etmek,
- **Gelecek Perspektifi Çizme:** Sivil toplum kuruluşlarının bugün ve gelecekteki çalışmalarına çerçeve çizerek fikir ve yaklaşım üretmek,
- **Kapsayıcı Yaklaşım:** Türkiye'nin sivil toplum meselelerini küresel ve kapsayıcı bir perspektifle ele almak,
- **Farkındalık ve Takdir:** Sivil toplum kuruluşlarının çalışmalarını ödüllendirerek, farkındalığı artırmak.

SİVİL TOPLUM ÖDÜLLERİ

Sivil toplum kuruluşları, toplumun gelişimine katkı sağlayan önemli aktörlerdir. Toplumsal sorunlara çözüm üreten, gönüllülük esasına dayalı çalışan ve sosyal fayda odaklı projeler geliştiren STK'lar, büyük bir özveriyle faaliyet göstermektedir. Bu değerli çabaların takdir edilmesi ve teşvik edilmesi amacıyla düzenlenen **Sivil Toplum Ödülleri**, bu alandaki başarılı çalışmalarını görünür kılmayı ve ilham vermeyi amaçlamaktadır. Sivil toplumun gelişimine katkıda bulunan kişi ve kuruluşları ödüllendirerek:

- STK'ların kurumsal kapasitelerini artırmalarına destek olmak,
- Yenilikçi ve etkili projeleri teşvik etmek,
- Gönüllü çalışmaları ön plana çıkarmak,
- Toplumsal farkındalığı artırmak ve sürdürülebilir çözümleri teşvik etmek hedeflenmektedir.

Ödül süreci, **Sivil Toplum Zirvesi** web sitesi üzerinden başvuruların alınmasıyla başlamakta olup, ön değerlendirme aşamasında kriterleri karşılayan adaylar belirlenmektedir. Alanında uzman akademisyenler, özel sektör temsilcileri ve sivil toplum liderlerinden oluşan jüri heyeti, başvuruları detaylı bir şekilde değerlendirerek ödüle layık görülenleri belirlemektedir. Son aşamada, İLKE Vakfı Yönetim Kurulu, jüri raporlarını inceleyerek kazananları duyurmaktadır. Sivil toplum alanındaki ilham verici çalışmaları destekleyen bu ödüller, toplumsal faydayı artırmayı ve gönüllülük bilincini yaygınlaştırmayı hedeflemektedir.

Gönüllülük Ödülü

Sivil toplum alanında gönüllülüğü teşvik eden etki alanı yüksek ve toplumsal fayda oluşturan çalışmalara dikkat çekilmesi hedeflenmiştir. Gönüllülük Ödülü, sivil toplum çalışmaları kapsamında gönüllülük faaliyeti gerçekleştirmiş, oluşturduğu etki ile topluma katkı sunan kişilere verilmektedir.

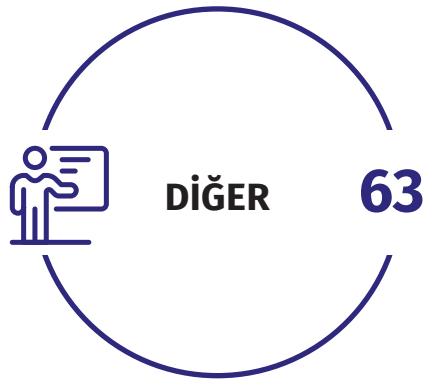
Öne Çıkan Faaliyet Ödülü

Öne Çıkan Faaliyet Ödülü ile sivil toplum kuruluşlarının belirledikleri bir toplumsal olay ya da durum karşısında süreci tanımlayarak yaratıcı çözüm getirmesi ve etki alanını genişletecek işbirliği temelli çalışmalar ortaya koyması hedeflenmiştir. Öne Çıkan Faaliyet Ödülü, kurumlara verilmektedir.

Yenilikçi STK Ödülü

Çalışmalarında nitelikli ve sıra dışı uygulamalara yer veren, bu anlamda topluma istisnai katkı üreten STK'ların faaliyetlerinin tanınırlığını sağlamak ve örnek çalışma tarzlarının geliştirilmesi hedeflenmiştir. Fark yaratan faaliyetlere öncelik vererek sivil toplum alanında vizyoner çalışmalar gerçekleştiren STK'lara verilmektedir.

KATILIMCI SAYISI 170+



PROGRAM AKIŞI



5 Ekim 2024, Cumartesi



Neslişah Sultan Kültür Merkezi, Fatih

10.00 - 10.30 **Buzları Eritiyoruz**

10.30 - 10.50 **Açılış ve Selamlama Konuşmaları**

10.50 - 11.10 **Sivil Toplum Ödül Töreni**

11.10 - 11.25 **Ara**

11.25 - 12.55 **Sivil Toplumda İnsan Yönetimi Paneli**

13.30 - 13.50 **PiT Testi Uygulama Atölyesi**

13.50 - 14.25 **5 Dakikada Anlat!**

14.25-14.35 **Ara**

14.35-15.25 **Gençler Tartışıyor**



öncü # değer odaklı
dayanıklı # etki odaklı
öncü # değer odaklı
dayanıklı # etki odaklı
öncü # değer odaklı
dayanıklı # etki odaklı
öncü # dayanıklı # değer
odaklı # dayanıklı # etki
odaklı # öncü # değer
odaklı # dayanıklı # etki
odaklı # öncü # değer
odaklı # etki odaklı #
öncü # değer odaklı #
dayanıklı # etki odaklı

Öncü:

Sivil toplumda yenilikçi çözümler üreten, değişimi başlatan ve toplumsal dönüşüme yön veren kuruluşlar veya bireyler

Değer Odaklı:

Faaliyetlerini belirli etik ilkeler, misyon ve toplumsal fayda çerçevesinde şekillendiren, kararlılıkla bu değerlere bağlı kalan yaklaşım

Dayanıklı:

Zorluklara karşı direnç gösteren, krizleri yönetebilen ve uzun vadede sürdürülebilir çözümler üretebilen sivil toplum yapılar

Etki Odaklı:

Kaynaklarını ve faaliyetlerini, ölçülebilir ve kalıcı toplumsal değişim yaratmak amacıyla planlayan ve uygulayan sivil toplum anlayışı

III. Sivil Toplum Zirvesi'nin teması "Öncü Sivil Toplum" olarak belirlendi. Bu seneki zirve programı; ödül töreni, Sivil Toplumda İnsan Yönetimi Paneli ve 5 Dakikada Anlat gibi oturumlarla zengin bir içerik sunuyor. İnsan yönetimi, dijitalleşme, değer odaklı liderlik, stratejik planlama, gönüllü yönetiminin güçlendirilmesi ve sivil toplum kuruluşlarının öğrenen yapılara dönüşümü gibi konular bu yılki zirvenin temel odak noktalarını oluşturmaktadır.

"Öncü Sivil Toplum" teması, tarihimizden devraldığımız zengin vakıf kültürüne atıf yaparak sivil toplumun bugünkü ihtiyaçlarına ve gelecekteki potansiyeline de ışık tutmaktadır. Osmanlı'nın 12.000'i aşkın mülhak vakıf geleneği, gönüllülüğün, ihlasın ve samimiyyetin toplumun her kesiminde nasıl köklü bir yer edindiğini ortaya koymaktadır. Ancak günümüzde gönüllülük yönetimine dair yeterli anlayış ve uygulamalar geliştiremediğimiz bir dönemden geçiyoruz. Bu durum, gönüllü insan kaynağı açısından adeta bir "kaht-ı ırcal" sorununu da beraberinde getirmektedir.

Bu bağlamda, insanî yanımızı faydacı yaklaşımlarla köreltmeden, gönüllülüğü nasıl güçlendirebileceğimizi yeniden düşünmeliyiz. Gönüllülerin sivil toplum kuruluşlarında daha etkin bir şekilde yer almasını sağlamanın yolları araştırılmalıdır. İstihdam süreçlerinde gönüllülüğü nasıl önceliklendirebileceğimize yönelik çalışmalar da büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, vakıf ve derneklerde güler yüz, ihlas ve samimiyyet gibi değerler gönüllülüğün dışa yansması olarak daha fazla vurgulanmalıdır. Selamlaşma, muhabbet ve içtenlik gibi konularda eksikliklerimizin bulunduğu açıktır ve bu alanların yeniden canlandırılması için çaba gösterilmelidir.

Gönüllülük, nitelikli işlerin önünde bir engel değil; aksine, bir mefkûreye sahip, hamasetten uzak, derin fikirleri olan gönüllülerle nitelikli işlerin başarılabileceği bir fırsattır. Bugün bireyselliğin arttığı bir dönemde yaşıyoruz; gönüllülük, bu bireyselleşmeyi engelleyen ve bizleri birbirimize kenetleyen güçlü bir misyon taşımaktadır.

Hesap verebilirlik, şeffaflık, analitik ve eleştirel düşünme, araştırma ve stratejik planlama gibi yaklaşımlar sivil toplum kuruluşlarının başarısında anahtar rol oynamaktadır. Bu değerleri benimsemek ve uygulamak, sivil toplum kuruluşlarımızı daha güçlü bir noktaya taşıyacaktır. Bununla birlikte, sivil toplum yöneticileri ve çalışanlarının, ilke, amaç ve yöntem konularında bir bütünlük içerisinde hareket etmesi büyük önem taşımaktadır. Yöneticiler ve çalışanlar arasında ilkesel ya da yöntemsel farklılıklar, sivil toplum kuruluşlarının hedeflerinden sapmasına neden olabilir. Bu nedenle, ortak hedefler doğrultusunda uyumlu ve işbirliğine dayalı bir şekilde hareket etmeyi önceliklendirmeliyiz.

Bugün bir direnişin öncülüğünü yapan Gazze'ye değinmeden sözlerimi tamamlamak istemem. İki gün sonra 7 Ekim'in üzerinden tam bir sene geçmiş olacak. İLKE Vakfı olarak "Filistin Toplumunun Görünümü" başlıklı ra-

porumuzu da bu anlamlı tarihte yayınlıyoruz. Gazze'nin, gelecekte savaşız, özgür ve öncü bir toplum olarak dünyaya örnek teşkil edeceği günlere ulaşmasını temenni ediyorum. Direnişin öncüsü olan Gazze'nin, savaşız ve öncü bir toplum olarak kendini dünyaya gösterceği günlere ulaşmayı gönülden temenni ediyorum.

III. Sivil Toplum Zirvesi'ni pek çok kişinin katkılarıyla gerçekleştiriyoruz. Fatih Belediyesine ve Fatih Belediyesi nezdinde kıymetli Başkanımız Ergün Bey'e teşekkürlerimi sunuyorum. Sivil Toplum Akademisi direktörü Doç. Dr. Fatih Yaman başta olmak üzere ekibin değerli üyeleri Elif Akkuş ve Büşra Arslan'a teşekkür ediyorum. Süreç boyunca emek veren tüm İLKE ailesine ve bizlere her türlü desteği sağlayarak destek olan Mütevelli Heyet Başkanımız Prof. Dr. Nihat Erdoğan'a teşekkür ediyorum.

GİRİŞ

Doç. Dr. Fatih Yaman

STA Direktörü

Sivil toplum, toplumsal değişim ve gelişimin en önemli aktörlerinden biridir. Ancak, sivil toplum kuruluşlarının sayısındaki artışa rağmen, bu kuruluşların profesyonel ve gönüllü insan kaynağı yönetimi açısından karşılaştığı zorluklar dikkat çekmektedir. Bu zorlukların aşılması, güçlü bir insan kaynağı yönetimiyle mümkündür ve tam da bu nedenle, “öncü sivil toplum” kavramı büyük bir önem taşımaktadır.

Öncü sivil toplum, sadece bir vizyon değil, aynı zamanda daha etkin, nitelikli ve sürdürülebilir yapılar inşa etme hedefidir. Bu yılki Sivil Toplum Zirvesi'nde “STK'larda Nitelikli İnsan Kaynağı Yönetimi” temasını ele almamızın temel sebebi budur. Öncü bir sivil toplum, stratejik düşünen, insan kaynağını etkili yöneten, gönüllülerin potansiyelini ortaya çıkaran ve toplumsal ihtiyaçlara yenilikçi çözümler üreten bir yapıyı gerektirir.

Bu zirve, sivil toplumun geleceğine yön verecek fikirlerin paylaşılması için bir buluşma noktasıdır. Zirve'de kamu, özel sektör ve sivil toplumun öncü isimlerini bir araya getirerek, bu alandaki eksikliklere dair farkındalığı artırmayı ve çözüm yolları geliştirmeyi amaçlıyoruz. Çünkü inanıyoruz ki, güçlü bir toplum, ancak güçlü ve öncü bir sivil toplumla mümkün olabilir.

İLKE Vakfı Sivil Toplum Akademisi olarak, sivil toplumun sorunlarına ve güncel ihtiyaçlarına yönelik yaptığımız çalışmaların, politika yapıcılara öneriler sunarak pratikle buluşmasını önemsiyoruz. Bu amaçla, bugün bir araya gelerek sivil toplumun öncü olma yolculuğunda önemli bir adım daha atıyoruz. Hep birlikte, daha güçlü ve etkili bir sivil toplum inşa etme hedefiyle bu yolda ilerleyeceğimize inanıyoruz.

2024 YILI ÖDÜL SAHİPLERİ

Gönüllülük Ödülü

Prof. Dr. Ali İhsan Dokucu

Yeryüzü Doktorları Derneği

Gönüllülük toplumsal dayanışmayı artırmaya yönelik anlayışı temsil etmektedir. Bu anlayış bizlere Osmanlı'dan miras kalan bir kültürdür. Gönüllülük ödülleri, toplumsal dayanışmayı güçlendirmeye çalışan çok değerli gönüllülerimize verilmektedir.

Bu sene Gönüllülük Ödülü'nün sahibi Ali İhsan Dokucu olmuştur. Ali İhsan Dokucu, 2008 yılından bugüne Sudan, Ramallah, Pakistan, Filipinler, Gazze ve Afganistan'da kilometrelerce uzaktan gelen hastalara yoğun tempoda 16-18 saat süren ameliyatlara sağlık hizmeti vermiştir. Ali İhsan Dokucu, 12 kişilik ekibiyle 2024 yılında Afganistan Gönüllü Sağlık Ekibi çalışmasına katılmış ,80 hasta muayene etmiş ve 34 cerrahi operasyon gerçekleştirmiştir. Sağlık hizmetleri sırasında yerel ekibe eğitimler vermiş, kapasite gelişimini sağlamıştır. Böylece sağlık hizmetlerinin kalıcı olarak iyileşmesine katkıda bulunmuştur.



Öne Çıkan Faaliyet Ödülü

Çorbada Tuzun Olsun Derneği

Ömer Taha Aytimur, Yönetim Kurulu Üyesi

Öne çıkan faaliyet ödülü toplumsal sorunlara yönelik etkili, yaratıcı ve işbirliğine yönelik çözümler üreten kurumlarımıza verilmektedir. Ödülü alan Çorbada Tuzun Olsun Derneği, 7 yılı aşkın süredir gönüllülük temelinde farkındalık çalışmaları yaparak, toplumsal bilinci artırmayı hedeflemektedir. Dernek, evsiz bireylerin temel insani ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik çalışmalar yapmakta, evsizlik sorunuyla alakalı raporlar ve çözüm önerileri sunmaktadır. Evsiz bireylere barınma, istihdam, sosyal hizmetlerden yararlanma gibi konularda destek vererek bu sorunu kalıcı olarak çözmeye çalışmaktadır. Bu doğrultuda gönüllü gücüyle kolektif bir çaba vermektedir.



Yenilikçi STK Ödülü

Robot El Derneği

Serdar Okumuş, Kurucu

Yenilikçi sivil toplum kuruluşu ödülü, özgün ve nitelikli uygulamalar içeren topluma istisnai katkılar sunan kurumlarımıza verilmektedir. Ödülü alan Robot El Derneği, eli ve parmağı olmayan çocuklara üç boyutlu yazıcılarla özelleştirilmiş protezler tasarlayıp üreterek çocukların hayatlarına dokunmaktadır. Bu çalışmalarıyla dernek, bireylerin hayatını iyileştirmekte ve toplumsal farkındalığı artırmaktadır. Robot El Derneği, Türkiye genelinde 4000 gönüllüsü ile oldukça geniş bir alana etki etmektedir.



Sivil Toplumda İnsan Yönetimi Paneli

Youtube
videosuna
ulaşmak
için



Moderatör

Ömer Burak Tek / İlKE Vakfı Yönetim Kurulu Üyesi

Panelistler

Rumeysa Kaymakçı / Eğitim ve Gelişim Platformu Derneği (TEGEP) Yönetim Kurulu Üyesi

Mustafa Tutkun / Türk Kızılay Yönetişim Ofisi Genel Müdürü

Bahattin Aydın / Yıldız Holding İş ve Destek Başkanı

Nurullah Er / Turkcell Çalışan Deneyimi Direktörü



İnsan Yönetiminin Geleceği

Dijital Dönüşüm

Rumeysa Kaymakçı

Eğitim ve Gelişim Platformu Derneği (TEGEP) Yönetim Kurulu Üyesi



Teknolojinin hızla gelişen yapısı, insan yaşamı üzerinde derin etkiler yaratmaktadır. Günümüzde, teknoloji yalnızca bir araç değil, insanın yaşamının merkezinde yer alan bir iş ortağı ve yol arkadaşı haline gelmiştir. Eskiden teknoloji insanın arka planında kalan bir destek unsuru iken, artık insanla aynı sahneyi paylaşmaktadır. Bu durum, teknolojinin dilini öğrenmeyi, onunla uyumlu bir şekilde çalışmayı ve teknolojiyi bilinçli bir şekilde yönetmeyi zorunlu kılmaktadır.

Günümüz teknolojisinin en dikkat çekici ve merkezdeki unsurlarından biri olan yapay zeka, artık insan gibi konuşabilen, soru sorabilen ve dünya genelinde bilgi toplayan bir yapıya dönüşmüştür. Öte yandan, yapay zeka yalan söyleme veya manipülasyon yetenekleriyle de dikkat çekmektedir. Bu durum, etik sorunların ön plana çıkmasına yol açmaktadır.

Artan siber güvenlik tehditleri, bireylerin, kurumların ve sivil toplum kuruluşlarının veri güvenliği konusundaki farkındalıklarını artırmalarını gerektirmektedir.

Teknolojinin doğru etik anlayışla yönetilmesi, yalnızca bireylerin değil, toplumların da refah seviyesini artıracaktır.

Ayrıca, yapay zeka ve diğer teknolojiler, küresel çapta yüksek enerji tüketimine neden olmaktadır ve bu alandaki yatırımlar, büyük ölçüde birkaç şirketin kontrolü altındadır. Bu durum, rekabeti sınırlamakta ve birçok ülkenin kendi teknolojisini geliştirme kapasitesini olumsuz etkilemektedir.

Teknolojik gelişmeler aynı zamanda bireysel ve toplumsal düzeyde değişimler yaratmaktadır. Kuantum teknolojileri gibi alanlar, önümüzdeki yıllarda daha yaygın hale gelerek, iş süreçlerinde devrim yaratacak bir potansiyele sahiptir. Örneğin, bugün aylar süren rapor hazırlama süreçleri, kuantum teknolojileri sayesinde saniyelere düşecektir. Benzer şekilde, dijital ikiz teknolojileri, verimliliği artıracak ve maliyetleri düşürecektir. Ancak, bu tür teknolojilerin uygulanabilirliği ve toplumsal faydası, alt yapının ve teknolojiyi kullanan bireylerin yetkinliklerinin geliştirilmesine bağlıdır.

Siber güvenlik ise dijitalleşmenin bir diğer kritik boyutunu oluşturmaktadır. Artan siber güvenlik tehditleri, bireylerin, kurumların ve sivil toplum kuruluşlarının veri güvenliği konusundaki farkındalıklarını artırmalarını gerektirmektedir. Teknolojik maliyetlerin yüksek olması, özellikle

sivil toplum kuruluşları gibi sınırlı bütçeye sahip yapılar için büyük bir zorluk oluşturmaktadır. Buna karşın, bu kuruluşların, gönüllülerinin veri mahremiyetini korumak ve toplulukları için siber güvenlik farkındalığını artırmak gibi sorumlulukları bulunmaktadır. Verilerin yedeklenmesi, dijital arşivlerin oluşturulması ve sistemlerin güvenlik açıklarına karşı korunması, sivil toplum kuruluşları için hayati öneme sahiptir.

Bunun yanı sıra, gönüllülük projelerinde teknolojinin etkin ve sürdürülebilir bir şekilde kullanılması büyük önem taşımaktadır. Örneğin, Turkcell Akademi bünyesinde hayata geçirilen projeler kapsamında, kadınların siber güvenlik alanında eğitilmesi ve bu alanda bir el kitabı oluşturması önemli bir başarı örneğidir. Bu proje, kadınların bireysel yetkinliklerini geliştirerek, kendi topluluklarında eğitimler düzenlemelerine imkan sağlamıştır. Bu tür projeler, teknolojiyle bireylerin yetkinliklerini artırmanın mümkün olduğunu göstermektedir. Ancak, bu tür eğitimlerin sürdürülebilir olması ve deneyimsel öğrenme yaklaşımlarıyla desteklenmesi gerekmektedir.

Teknolojinin etkileri yalnızca bireysel düzeyde değil, toplumsal ve kurumsal düzeyde de hissedilmektedir. Dijital dönüşüm projeleri, genellikle insan ve teknoloji boyutlarını bir arada ele almadıkları için başarısızlıkla sonuçlanmaktadır. McKinsey raporlarına göre, dijital dönüşüm çabalarının %70'i başarısız olmaktadır. Bu durum, yalnızca teknolojik yatırımların yeterli olmadığını, aynı zamanda insan kaynağının da bu dönüşüme uyum sağlaması gerektiğini göstermektedir. Teknoloji okuryazarlığı ve sürekli öğrenme, bu süreçte kritik bir rol oynamaktadır. İnsanların yetkinliklerini güncellemeleri, sürekli merak ederek öğrenmeleri ve teknolojiyi bilinçli bir şekilde kullanmaları gerekmektedir.

Teknoloji, bir bağımlılık unsuru haline gelmediği ve doğru etik anlayışla kullanıldığı sürece, bireysel ve toplumsal yaşamı olumlu yönde şekillendirme gücüne sahiptir.

Teknolojinin doğru etik anlayışla yönetilmesi, yalnızca bireylerin değil, toplumların da refah seviyesini artıracaktır. Özellikle sivil toplum kuruluşlarının, teknolojiyi etkili bir şekilde kullanarak gönüllülük çalışmalarını genişletmeleri mümkündür. Teknolojinin bu alandaki en önemli avantajlarından biri, fiziksel sınırları ortadan kaldırmasıdır. Artık bir ilde temsilcilik açmaya gerek kalmaksızın, bir gönüllü ağı kurulabilmekte ve bu ağ üzerinden topluma katkı sağlanabilmektedir.

Sonuç olarak, teknoloji ve insan arasındaki ilişki, işbirliğine dayalı bir modelle yönetilmelidir. Teknoloji, bir bağımlılık unsuru haline gelmediği ve doğru etik anlayışla kullanıldığı sürece, bireysel ve toplumsal yaşamı olumlu yönde şekillendirme gücüne sahiptir. Ancak, bu süreçte bireylerin ve kurumların esnek olması, yeniliklere açık olması ve insan unsurunu merkeze alma-

sı gerekmektedir. Sürdürülebilir bir dijital dönüşüm, teknolojiyi doğru bir şekilde yol arkadaşı olarak benimsemekle mümkün olacaktır.

Öneriler:

- İnsan yönetiminde yetkinliklerin güncellenip dijitalleşmeden faydalanarak daha etkin yönetim modelleri üretilmelidir.
- Gönüllü gücü sivil toplumun faaliyetlerinde sürdürülebilirlik ve geniş etki sağlayacağından teknolojiden faydalanarak geniş çaplı gönüllü yönetimi sağlanmalıdır.
- Sivil toplum kuruluşlarında kurum-sallaşmayı oluşturmak için dijital arşiv yapılmalıdır.

İyi Yönetişim ve Stratejik Planlama

Mustafa Tutkun

Türk Kızılay Yönetişim Ofisi Genel Müdürü



Stratejik planlama, kurumların belirlenen hedeflere ulaşabilmesi için kaynaklarını etkili, verimli ve sürdürülebilir bir şekilde organize etmesini sağlayan bir yönetim yaklaşımıdır.

Stratejik planlama, kurumların belirlenen hedeflere ulaşabilmesi için kaynaklarını etkili, verimli ve sürdürülebilir bir şekilde organize etmesini sağlayan bir yönetim yaklaşımıdır. Herhangi bir kurum, vakıf, dernek ya da sivil toplum kuruluşu, kuruluş amacını gerçekleştirebilmek için stratejik bir hedef belirlemek durumundadır. Bu süreçte, hedeflere ulaşmak için mevcut kaynakların analiz edilmesi, doğru bir şekilde planlanması ve kullanılan yöntemlerin sürekli olarak gözden geçirilmesi gerekir. Stratejik planlama, kaynakların verimli kullanılmasını sağlarken aynı zamanda kurumun amaçlarına ulaşmasında en yüksek etkiyi oluşturmalarını da destekler.

Küçük ölçekli yapılarda gönüllülük esasına dayalı bir model benimsenmesi, işlerin daha kolay ve sürdürülebilir bir şekilde yürütülmesini sağlayabilir. Gönüllülük motivasyo-

Stratejik planlama, kaynakların verimli kullanılmasını sağlarken aynı zamanda kurumun amaçlarına ulaşmasında en yüksek etkiyi oluşturmalarını da destekler.

nu, bireylerin yaptıkları işin sonuçlarını görebilmeleriyle güçlenir. Ancak kurumların büyümesi ve kurumsallaşmasıyla birlikte, gönüllülüğün azalması ve yerini profesyonel bir yapı ile desteklenmesi gerekliliği ortaya çıkar. Bu durum, özellikle büyük kurumlar için stratejik planlamanın ne kadar önemli olduğunu bir kez daha vurgulamaktadır. Stratejik planlama, kurumların kısa, orta ve uzun vadeli hedeflerini belirlemesinin yanı sıra, bu hedeflere ulaşmak için gerekli koşulları ve kaynakları doğru bir şekilde analiz etmesine imkan tanır.

Günümüz dünyasında dijitalleşme ve teknolojinin hızla gelişmesi, kurumları değişimlere daha hızlı adapte olabilen, çevik yapılara dönüştürmeyi zorunlu hale getirmektedir. Stratejik planlama, yalnızca hedef belirlemekten ibaret değildir. Aynı zamanda değişen koşullara hızlı yanıt verebilen bir esneklik gerektirir. Ancak bu süreç kolay bir şekilde uygulanamaz. Özellikle insan kaynağı, araç-gereç, gönüllülük ve profesyonel işgücü gibi unsurlar, bu dinamizmi desteklemekte yetersiz kalabilir. Bu nedenle, stratejik planlama sürecinde kurumların gelecekte ihtiyaç duyacakları yenilikleri ve insan kaynağı geliştirme stratejilerini önceden hesaplayarak harekete geçmeleri büyük önem taşır.

Özellikle sivil toplum kuruluşlarında, profesyonel işgücü eksikliği nedeniyle stratejik planlamanın uygulanmasında zorluklar yaşanabilir. Gönüllülerin, belirli bir süre sonra azalan motivasyonu ve profesyonel süreçlere entegre edilmesindeki güçlükler, sürdürülebilir bir yapı oluşturmayı zorlaştırmaktadır. Bununla birlikte, dijital araçların kullanımıyla gönüllülük süreçleri daha organize hale getirilebilir. Örneğin, Kızılay'ın kullandığı "gonulluol.org" platformu gibi dijital sistemler, gönüllü yönetiminde önemli kolaylıklar sağlayabilir. Ancak bu tür sistemlerin bile gönüllü motivasyonunu ve katılımını sürekli kılmakta tam anlamıyla başarılı olduğu söylenemez.

Stratejik planlama sürecinde lider kadroların aktif rol oynaması da kritik bir unsurdur. Üst yönetim, planlama sürecinin her aşamasında yer almalı, farkındalığı artırmalı ve süreci etkin bir şekilde takip etmelidir. Planların uygulanabilirliği, liderlerin desteği ve kurum genelindeki motivasyonla doğrudan ilişkilidir. Ayrıca, stratejik planlar genellikle 3 ila 5 yıllık bir çerçevede hazırlanırken, hızlı değişen dünya koşulları nedeniyle düzenli olarak gözden geçirilmeleri ve yeni şartlara göre güncellenmeleri gerekmektedir. Örneğin, Kızılay'da strateji ve yönlendirme komitesinin üç ayda bir top-

**Stratejik planlama,
kurumların kısa,
orta ve uzun
vadeli hedeflerini
belirlemesinin yanı
sıra, bu hedeflere
ulaşmak için gerekli
koşulları ve kaynakları
doğru bir şekilde analiz
etmesine imkan tanır.**

lanması ve altı ayda bir stratejik planları revize etmesi bu sürecin etkinliğini artıran bir yöntemdir.

Sivil toplum kuruluşlarının, özellikle küçük ölçekli olanların stratejik planlama konusuna yeterince eğilmediği görülmektedir. Küçük ölçekli kuruluşlarda, yazılı bir stratejik plan olmasa da hedeflerin doğal bir şekilde belirlenip uygulanabildiği başarılı örneklerle rastlanabilir. Ancak uzun vadede bu yapıların kurumsallaşması ve daha profesyonel bir çerçeveye oturtulması kaçınılmazdır. Aksi takdirde, gönüllü motivasyonunun düşmesi ve sürdürülebilirliğin sağlanamaması, bu tür kuruluşların etkisini kaybetmesine yol açabilir.

Son olarak, stratejik planlama süreçlerinde odaklanma sorunu sıkça karşılaşılan bir durumdur. Kurumlar, genellikle bir hedefle yola çıksalar da süreç içerisinde karşılaştıkları farklı sorunlara çözüm üretmeye çalışırken odağını kaybedebilirler. Bu durum, etkinliğin azalmasına ve kaynakların verimsiz kullanılmasına yol açar. Stratejik planlama, kurumun içinde bulunduğu ekosistemi doğru analiz ederek yalnızca belirli bir alana odaklanmasını sağlamalıdır.

Özetle, stratejik planlama, kurumların değişen dünyaya uyum sağlamalarını, kaynaklarını etkili bir şekilde kullanmalarını ve belirledikleri hedeflere ulaşmalarını sağlayan vazgeçilmez bir yönetim aracıdır. Bu süreç hem kavramsal hem de pratik bir yaklaşımı gerektirir ve kurumların uzun vadeli başarıları için temel bir gereklilik olarak öne çıkar.

Öneriler:

- Sivil toplum kuruluşlarında gönüllülük dokusunu kaybetmeden kurumsallaşmak için iyi bir strateji planı yapılmalıdır.
- Hızla değişen ve dönüşen koşullarda güncel kalabilmek için yönetişimde çevik yapılar tercih edilebilir.
- Her sivil toplum kuruluşu kendi ihtiyaçlarını ve durumunu analiz ederek stratejik planlama yapmalıdır.

Organizasyon 4.0: Öğrenen Yapılara Doğru

Bahattin Aydın

Yıldız Holding İş ve Destek Başkanı



Vakıf yönetimi ile kurumsal hayat arasındaki farkları incelerken, her iki ortamın kendine özgü zorlukları ve fırsatları olduğunu görüyoruz. Vakıfların işleyişi genellikle daha uzun vadeli bir perspektife dayanır ve bu durum, vakıfların toplumda kalıcı izler bırakma amacının bir göstergesidir. Bu bağlamda, vakıf yönetiminin en önemli unsurlarından biri, vakfın amacına sadık kalmaktır. Bu perspektifle bakıldığında vakıflar, kendi vizyonlarından sapmamak için büyük bir özen ve disiplinle hareket ederler.

Kurumsal hayatta ise hızlı karar alma süreçleri mevcuttur, bu sebeple hedefler genellikle daha kısa vadeli. Kurumsal hayatta şirketin finansal başarısı ve büyümesi ön plandadır. Buna karşın vakıflarda, faaliyetlerin temelinde uzun vadeli sosyal etki yaratma hedefi esastır. Vakıfların yapısal olarak daha esnek ve daha katılımcı

Vakıfların yapısal olarak daha esnek ve daha katılımcı bir ortam sunduğu söylenebilir.

bir ortam sunduğu söylenebilir. Kurumsal hayatta daha çok belirli hedefler doğrultusunda yönlendirici ve karar verici bir yapı hakimken, vakıflarda bireylerin fikirlerini ifade etmelerine daha fazla imkan tanınır.

Vakfın yönetilmesinde şeffaflık ve hesap verebilirlik büyük bir öneme sahiptir. Vakıflarda yapılan tüm işlemler, katılımcılar



Vakıf çalışanlarının kimlik motivasyonlarına hitap etmek, önemli bir başarı faktörüdür.



tarafından anlaşılabilir olmalı ve her seviyede paylaşılan kararlar, vakfın bütünlüğünü korumak adına dikkate alınmalıdır. Bu şeffaflık, vakıf içindeki güveni artıran ve üyelerin vakıfla olan aidiyet duygusunu güçlendiren önemli bir olgudur. Ayrıca, vakıf içindeki insan kaynakları da ekonomik sebeplerden çok, vakfın misyonuna duyulan inançla hareket eder. Bu nedenle, vakıf yönetimi, her bireyin değerlerine saygı göstererek, onların katkılarını almalıdır.

Kurumsal dünyada da çeşitlilik, önemli bir yer tutmaktadır. Ancak vakıflarda, çeşitliliğin yanı sıra kapsayıcılık daha fazla ön planda tutulur. Çeşitlilik, farklı insanları bir araya getirmekle ilgiliyken, kapsayıcılık, bu farklılıkların etkili bir şekilde yönetilmesini ve her bireyin katkısının değerli olmasını sağlayan bir anlayışı ifade eder. Vakıf yönetimi, farklı geçmişlere sahip bireyleri birleştirerek toplumsal fayda yaratmayı amaçlar. Bu bağlamda, çeşitlilik ve kapsayıcılık, vakıfların etkin bir şekilde yönetilmesinde kritik unsurlar arasında yer alır.

Vakıf çalışanlarının kimlik motivasyonlarına hitap etmek, önemli bir başarı faktörüdür. İnsanlar, bir vakfın parçası olduklarında, yalnızca ekonomik getiriyle değil, aynı zamanda toplumsal sorumluluk bilinciyle de motive olurlar. Vakıflarda, çalışanların kimlik motivasyonları, gelişimsel hedeflerle bir arada sağlanmalıdır. Finansal kazanç ve sosyal çevre gibi diğer motivasyon faktörleri de önemli olmakla birlikte, vakıflar-

da kimlik motivasyonu ön planda yer alır. İnsanlar, bu kimlik aidiyeti sayesinde, vakıflarda daha verimli çalışırlar.

Vakfın sürdürülebilirliği, vizyonun paylaşılmasıyla mümkündür. Bir vakfın başarılı olabilmesi için, tüm katılımcıların vakfın vizyonuna inanmaları ve bu vizyon doğrultusunda çalışmaları gerekir. Vakfın geleceği, yalnızca bireysel katkılarla değil, aynı zamanda bu katkıların ortak bir amaca yönlendirilmesiyle şekillenir. Vakıflar, geçmişin değerlerinden ilham alarak, geleceğe dönük bir yol haritası çizmelidir. Bu yol haritası, vakfın üyeleriyle sürekli olarak paylaşılmalı ve onların geri bildirimleriyle düzenli olarak şekillendirilmelidir.

Vakfın sürdürülebilirliğini artırmak ve etkisini güçlendirmek için öğrenen organizasyonlar yaklaşımının benimsenmesi gerekmektedir. Bu yaklaşım, organizasyonların sürekli olarak değişen çevreye uyum sağlamak için bilgi edinme, yenilikçi düşünme ve deneyimlerden öğrenme yeteneğine sahip olmalarını gerektirir. Öğrenen organizasyonlar, bireylerin ve grupların bilgiyi paylaşımlarına ve ortak bir hedef doğrultusunda gelişmelerine imkan tanır. Vakıflarda bu tür bir kültürün oluşturulması, üyeler arasında sürekli iyileşme ve gelişme sağlar. Bu yaklaşım, vakfın daha esnek, yaratıcı ve güçlü bir yapı haline gelmesine yardımcı olur. Bu nedenle, vakıfların öğrenen organizasyonlar gibi işleyişlere sahip olmaları, uzun vadeli başarıları ve topluma daha et-

kili hizmet sunmalarına imkan tanır.

Öğrenen organizasyonların beş önemli prensibi vardır. Paylaşılan vizyon bunlardan ilkidir, organizasyon üyelerinin ortak bir hedefe yönelmesi için vizyonun net bir şekilde belirlenmesi gerekir. Bu vizyon, tüm bireyler tarafından paylaşılmalı ve organizasyonun geleceğini şekillendirmelidir. Daha sonrasında kişisel ustalık becerileri geliştirilmelidir. Bireylerin kişisel gelişimleri ve becerileri sürekli olarak desteklenmeli, bu süreç organizasyonun genel başarısı için temel bir unsur olmalıdır. Çalışanlar, kendi potansiyellerini en üst düzeye çıkarmaya teşvik edilmelidir. Zihinsel modellerin gelişmesi ve değişmesi vizyonu da oldukça önemlidir. Organizasyon üyeleri, düşünce kalıplarını sorgulamalı ve eski alışkanlıkları bırakıp yenilikçi ve daha etkili düşünme biçimlerini benimseyerek organizasyonun adaptasyon yeteneğini arttırabilmelidir. Takım öğrenmesi, grup içinde bilgi paylaşımı ve işbirliği önemlidir. Takımlar birlikte öğrenmeli ve her bireyin katkısı sayesinde daha yüksek başarı seviyelerine ulaşmalıdır. Sistem düşüncesi prensibinde ise, organizasyon, bireysel unsurlardan ziyade bir bütün olarak düşünülmelidir. Sistemsel bir bakış açısı, organizasyonun daha etkili ve uyumlu bir şekilde çalışmasını sağlar. Bu prensipler, organizasyonların sürdürülebilir büyüme ve gelişim sağlamaları için kritik öneme sahiptir.

Sonuç olarak, vakıf yönetimi ve kurumsal hayat arasındaki farklar, her iki alandaki yönetim anlayışlarının ve hedeflerinin farklılığını gözler önüne sermektedir. Vakıflar, uzun vadeli toplumsal etkiler yaratma amacı güderken, kurumsal dünya daha kısa vadeli finansal hedeflere odaklanır. Ancak her iki ortamda da insan faktörünün önemi büyüktür ve başarının temelinde bireylerin katkıları yer almaktadır. Öğrenen organizasyonlar yaklaşımının benimsenmesi,

Öğrenen organizasyonlar, bireylerin ve grupların bilgiyi paylaşmalarına ve ortak bir hedef doğrultusunda gelişmelerine imkan tanır.

vakıfların sürdürülebilirliğini artırırken, esneklik ve yaratıcı düşünme ile güçlü bir yapı kurmalarını sağlar. Vakıfların başarılı olabilmesi için vizyonun paylaşılması, şeffaflık, kapsayıcılık ve bireysel motivasyonların ön planda tutulması, etkili ve uzun süreli başarıyı garantileyen unsurlardır.

Öneriler:

- Vakıfların uzun vadeli toplumsal etki için şeffaflık, kapsayıcılık ilkelerini benimsemeleri gerekmektedir.
- Kimlik oluşturma algısı sivil toplum alanındaki kişiler için başat bir motivasyondur. Bu motivasyonu destekleyici ilkeler benimsenmelidir.
- Sivil toplum alanındaki insan kaynağı öğrenen organizasyonların desteğiyle daha ilkeli ve etkili bir şekilde yönetilebilir.

Değer Odaklı Liderlik

Nurullah Er

Turkcell Çalışan Deneyimi Direktörü



***Gerçek liderlik,
bireylerin
potansiyellerini en
iyi şekilde ortaya
çıkarmak, onları
ilham verici bir şekilde
yönlendirebilmek
ve çevrelerindeki
insanlara değer
katabilmekle ilgilidir.***

Liderlik, günümüz dünyasında sadece bir pozisyon veya unvan olmanın ötesine geçmiş, daha çok insanların üzerindeki etkisi ve ilişkiler aracılığıyla tanımlanan bir kavram haline gelmiştir. Gerçek liderlik, bireylerin potansiyellerini en iyi şekilde ortaya çıkarabilmek, onları ilham verici bir şekilde yönlendirebilmek ve çevrelerindeki insanlara değer katabilmekle ilgilidir. Bu bağlamda liderlik yalnızca iş dünyasında ya da organizasyonel yapılar içinde değil, aynı zamanda bireylerin yaşamlarında ve aile içindeki rollerinde de kendini göstermektedir. İnsanları doğru yola yönlendirebilmek, onları motive edebilmek ve cesaretlendirebilmek, liderliğin önemli unsurlarıdır.

Liderlik, genellikle zor durumlarla yüzleştiğimizde daha net bir şekilde ortaya çıkar. Zorluklar karşısında gösterilen azim ve kararlılık, liderin gerçek gücünü ve etkisi-

ni belirler. Bu bakımdan, liderlik yalnızca başarıyı elde etmekle değil, aynı zamanda başarısızlıkların ve engellerin üstesinden gelme becerisiyle de ölçülür. Zor zamanlarda gösterilen kararlılık, liderin ne kadar güçlü olduğunu ve vizyonuna ne kadar sadık kaldığını gösterir. Bu noktada liderlik, bir kişilik özelliği değil, aynı zamanda bir sorumluluk ve toplumsal görev olarak da ele alınmalıdır.

Yönlendirmenin etkili olabilmesi için liderin güçlü bir değerler sistemine sahip olması gerekmektedir. Değerler, bireylerin yaşamları boyunca doğruyu yanlıştan ayırmalarına yardımcı olan temel inançlar ve ilkeler olarak tanımlanabilir. Bu ilkeler yalnızca bireysel yaşamda değil, liderlik konumunda bulunan kişilerin profesyonel hayatlarında da hayata geçirilmesi gereken unsurlardır. Değerler dediğimiz kavramlar hem tüm dünyada etik, ahlak olarak düşünülen, dürüstlük, güvenilirlik gibi kavramları içerirken aynı zamanda Kur'an-ı Kerim'den referansla Hz. Peygamber'e öğütlenen merhametli olma, affedici olma özellikleri de bir liderin gözetmesi gereken unsurlardır. Lider, yalnızca doğruyu bilme değil, doğruyu yapabilme becerisiyle de öne çıkmalıdır. Bir lider, sadece sözde değil eylemde de tutarlı olmalıdır ki bu değerler organizasyonun her katmanında geçerlilik kazanabilsin. Ayrıca, bu değerlerin sürekliliği ve tutarlılığı, bir liderin etkisini ve güvenilirliğini pekiştirir. Bu noktada yönetici, lider pozisyonunda gördüğümüz bir kişinin her ortamda aynı tutarlılıkla erdemli davranışlar sergilemesi oldukça mühimdir.

Liderler, sahip oldukları değerleri bir organizasyonun kültürüne dahil ederek bu kültürü şekillendirirler. Bu süreç, yalnızca üst yönetim kademelerindeki kişiler için değil, aynı zamanda tüm çalışanlar için bir rol model olma sorumluluğunu da beraberinde getirir. Bir organizasyon, liderlerinin

Liderler, sahip oldukları değerleri bir organizasyonun kültürüne dahil ederek bu kültürü şekillendirirler.

eylemleri ve davranışlarıyla şekillenen bir ortamda faaliyet gösterir. Bu ortamda liderin tutumları, değerleri ve eylemleri, organizasyonun başarısını doğrudan etkiler.

Etkili liderlik, yalnızca işin ve hedeflerin başarıyla yerine getirilmesiyle ilgili değildir. Aynı zamanda insanlarla kurulan sağlıklı ilişkilerin ve onlara duyulan saygının da ön planda olduğu bir süreçtir. İnsanları bir hedef doğrultusunda birleştirebilmek için liderlerin şefkatli, empatik ve adil bir yaklaşım benimsemeleri gerekmektedir. İnsanlar zaman zaman hata yapabilir, ancak bir liderin görevi, bu hataları affetmek ve hatalar üzerinden ders çıkarılmasına yardımcı olmaktır. Bu anlamda lider, aynı zamanda bir öğretmen, rehber ve destekleyici olmalıdır. Liderin gösterdiği bu şefkat ve anlayış, ekibin ve organizasyonun moralini yükseltir ve daha verimli bir çalışma ortamı sağlar.

Bir liderin insanlarla kurduğu ilişkilerde güven duygusu en önemli faktörlerden biridir. İnsanlar, kendilerini güvende hissettikleri ortamlarda daha verimli çalışırlar. Liderlik, insanları yalnızca motive etmek değil, aynı zamanda onların potansiyellerini açığa çıkarabilmek için uygun ortamları yaratmakla da ilgilidir. Böyle bir ortamda, insanlar

güçlü yönlerini ortaya koyabilir, yenilikçi fikirlerini paylaşabilir ve böylelikle bireysel başarılar kolektif başarıya dönüşebilir.

Liderlik, bazen sadece başarı değil, aynı zamanda başarısızlıklarla başa çıkmak ve bu süreçlerden ders çıkarmakla da ilgilidir. Bir liderin kararlılığı, en zor koşullar altında bile amacına ulaşma azmiyle doğru orantılıdır. Bu kararlılık, liderin vizyonunu net bir şekilde belirlemesi ve bu vizyona ulaşmak için gerekli adımları atmasıyla kendini gösterir. Karar almak, bir liderin en önemli görevlerinden biridir. Ancak bu kararların alınmasında yalnızca kişisel bir bakış açısı değil, aynı zamanda dışarıdan gelen görüşler ve katkılar da dikkate alınmalıdır. İstişare kültürü olarak karşımıza çıkan bu durum başarılı bir yöneticilik için oldukça önemli bir faktördür. Dolayısıyla başarılı bir lider, yalnızca kendi görüşleriyle değil, aynı zamanda başkalarının uzmanlık alanlarından faydalanarak daha sağlıklı kararlar alabilir. Bu kararlar, organizasyonun büyümesini ve gelişmesini sağlayacak stratejik adımlar olur.

Bir liderin kararlarının doğruluğu, liderin çevresindeki insanları da nasıl yönlendireceği ile ilgilidir. Bu, her kararın yalnızca liderin değil, tüm organizasyonun başarısı için ne kadar önemli olduğunu gösterir. Liderlerin, alacakları her kararda doğru bilgiye dayalı bir yaklaşım sergilemeleri, organizasyon kültürünün de sağlıklı bir şekilde gelişmesine yardımcı olacaktır. Bu noktada liderin rolü, sadece yol göstermek değil, aynı zamanda bir rehber olarak da insanların bu yolculuklarında yanında olmaktır.

Sonuç olarak, liderlik sadece bir pozisyon değil, aynı zamanda bir sorumluluktur. Gerçek liderler, yalnızca doğruyu söylemekle değil, aynı zamanda doğruyu yapabilmekle öne çıkarlar. Değer odaklı liderlik, bir organizasyonun kültürünü şekillendirir,

insanların birbirleriyle olan ilişkilerini belirler ve nihayetinde organizasyonun uzun vadeli başarısını garanti altına alır. Liderler, adalet, güven, şeffaflık gibi evrensel değerlere dayalı bir anlayış benimseyerek bu değerleri kendi eylemleriyle pekiştirirler. Bu anlayış, yalnızca organizasyon içindeki bireyler için değil, dışarıya da ilham veren bir etki yaratır. Liderlik, zor zamanlarda daha belirginleşen bir kavramdır. İnsanlar ve organizasyonlar üzerinde kalıcı bir etki yaratabilmek için liderler hem profesyonel hem de insani değerlerle çevrelerine örnek olmalıdırlar. Liderliğin özü, bireylerin potansiyelini en üst düzeye çıkararak onları ortak bir amaca yönlendirmektir. Bunun için liderlerin değerlerine bağlı kalması ve her zaman insan odaklı bir yaklaşım benimsemesi gerekir.

Öneriler:

- Organizasyonlarda değer temelli liderlik yani insan yönetimi anlayışı benimsenmelidir. Bu durum liderin etkisini artıracak ve organizasyon içinde güven ve bağlılık geliştirecektir.
- Liderlerin adil, şefkatli, empatik bir tavırla insan odaklı yaklaşım sağlamaları insanların potansiyellerini ortaya çıkarmalarını sağlayacak ve etkin bir gönüllü gücü yönetimine imkan verecektir.
- Etkili karar alma ve risk yönetme becerileri geliştirilmelidir böylece liderler zorluklarla daha profesyonel başa çıkabileceklerdir. Bu durum zorlu koşullarda da iyi yönetime katkıda bulunur.

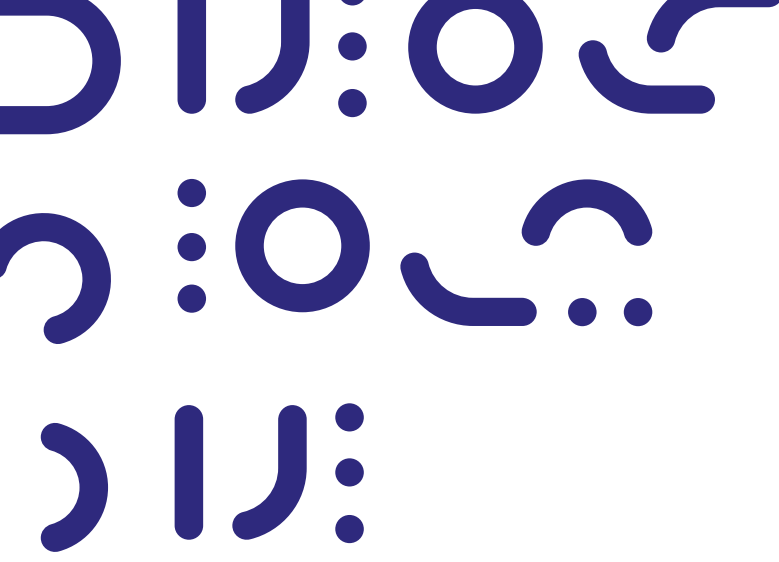
Kişilik Envanteri Atölyesi

Sivil Toplum Zirvesi'nde, insan yönetimi alanında yürütülen tartışmalar ve farklı proje sunumlarının arasına konumlandırılan PiT Atölyesi ile sivil toplum kuruluşlarının işe alım süreçlerinde faydalanabilecekleri testin süreçleri konuşuldu. Zirve katılımcıları, HR Peak tarafından tasarlanan testi kullanma fırsatı yakaladı. İHH'dan Faruk Kurtdede, gerçekleştirdiği sunumda test sonuçlarının nasıl yorumlanacağını ve testin sivil toplum profesyonellerine işe alım süreçlerinde sağladığı kolaylıkları aktardı.

PiT (Personality Item Test) Nedir ve Nasıl Uygulanır?

PiT Testi, bireylerin kişilik ve karakter özelliklerini analiz ederek onların güçlü ve zayıf yönlerini, değerlerini ve potansiyel yetkinliklerini belirlemeyi amaçlayan bir psikometrik değerlendirme aracıdır. Bu test, bireyin sadece teknik yeterliliklerini değil, aynı zamanda psikolojik ve kişisel özelliklerini de değerlendirmeye imkan tanır. Kişilik envanteri, kişinin "bir işi nasıl yaptığını" (kişilik) ve "niçin yaptığını" (karakter) anlamaya yardımcı olur.

Kişilik envanter testinin amacı, bireylerin hangi pozisyonlara ve görev alanlarına uygun olduklarını belirlemek, eğitim ve ihtiyaç analizine katkı sağlamak, takım uyumunu desteklemek ve yönetim süreçlerine dair ipuçları sunmaktır. Test, bireylerin kendilerini tanımasını ve profesyonel gelişimlerini destekleyecek bilgiler sunar.



PiT Testinin Uygulama Süreci

PiT Testi, özellikle insan kaynakları alanında geniş bir kullanım alanına sahiptir. Test, aşağıdaki amaçlarla kullanılmaktadır:

- **İşe Alım Süreçleri:** Adayların güçlü ve zayıf yönlerini belirleyerek uygun pozisyonlara yerleştirilmelerini sağlar.
- **Eğitim ve İhtiyaç Analizi:** Bireyin gelişim gereksinimlerini ve potansiyelini anlamak için kullanılır.
- **Yetenek Yönetimi:** Bireylerin yetkinliklerini doğru alanlarda değerlendirmek ve geliştirmek için rehberlik eder.
- **Takım Uyumu ve Yönetim:** Takım üyelerinin birbirini tamamlayan özelliklerini analiz ederek uyumlu bir çalışma ortamı oluşturur.
- **Etkili Yönetim ve Koçluk:** Yöneticilere, bireylerin motivasyonlarını artırmak ve performanslarını optimize etmek için ipuçları sunar.

5 Dakikada Anlat

Youtube
videosuna
ulaşmak
için



Sivil toplum alanında etkili çalışmalar yürüten beş farklı projeye yer verilen programda, STK temsilcilerinin projelerini kısa ve etkili bir şekilde tanıtmaları amaçlanmaktadır. Her temsilciye, çalışmalarını beş dakika içinde etkili bir şekilde sunma fırsatı verilmektedir. Bu bölümün temel hedefi, sivil toplumda öne çıkan projeleri ve girişimleri daha görünür hale getirmek ve melek yatırımcıların bu projelere destek sağlamasını teşvik etmektir.

Yönetim Kurulunda Gençler Projesi

Mehmet Bahadır Teke

Toplum Gönüllüleri Vakfı, Gönüllü Çalışmalar Direktörü

Toplum Gönüllüleri Vakfı (TOG), 22 yıldır gençlik odaklı bir sivil toplum kuruluşu olarak Türkiye'nin 81 ilindeki 130 üniversitede faaliyet göstermektedir. Vakıf, üniversiteli gençlerden oluşan 24.000 gönüllünün aktif katılımıyla toplumsal barış, dayanışma ve değişimi gençlerin öncülüğünde gerçekleştirmeyi hedeflemektedir. TOG'un temel ilkeleri, gençlerin yerelde gördükleri sorunlara kendi çözümlerini üretmelerini sağlamak, bu süreçte birlikte çalışabilmelerine imkan tanımak ve projelerini hayata geçirmeleri için destek sağlamaktır.

Vakfa her yıl 15.000 yeni gönüllü başvurusu yapılmakta ve bu gençler, ekoloji, eğitimde fırsat eşitsizliği, engellilik, kadına yönelik şiddet gibi toplumsal konularda projeler geliştirerek çözüm üretmektedir. TOG, gençlerin bireysel projelerine yön vermek yerine deneyim paylaşımıyla onlara rehberlik etmekte ve kendi yollarını bulmalarını desteklemektedir. Vakıf, tüm gönüllüleri bir araya getiren bir ortaklık

vizyonu ve dayanışma kültürü ile faaliyetlerini sürdürmektedir.

TOG'un yönetim yapısı, gençlerin karar alma süreçlerine katılımını esas almaktadır. Yönetim kurulu, mütevelli heyeti tarafından seçilen 19 üyeden oluşmakta ve bu üyelerin 8'i gençlerden seçilmektedir. Gençler, belirlenen kriterler doğrultusunda adaylık süreçlerine katılmakta ve yerel TOG topluluklarının demokratik oylamalarıyla seçilmektedir. Yönetim kuruluna dahil edilen gençler, yılda 12 toplantıya katılarak vakfın vizyonuna, stratejik hedeflerine ve karar süreçlerine katkıda bulunmaktadır.

TOG, gençlerin çevrelerindeki sorunlara duyarlılıkla yaklaşımlarını, çözüm üretmelerini ve farklılıklarını bir güç olarak değerlendirerek birlikte çalışabilmelerini hedeflemektedir. Vakıf, gençlerin toplumsal fayda üreten bireyler olarak ülkeye, dünyaya ve yerel topluluklara katkı sunmasını amaçlamaktadır.

Çevik Proje Yönetimi

Mevhibe Tuğba Demir

Tebessüm Hareketi Derneği, Yönetim Kurulu Üyesi

Tebessüm Hareketi Derneği, gençlere sivil alanda söz hakkı verilmesi gerektiğini savunan bir grup genç tarafından 2021 yılında kurulmuştur. Dernek, gençlerin 21. yüzyıl yetkinliklerini geliştirerek kendi fikir ve projelerini hayata geçirebilecek donanım ulaşmalarını amaçlamaktadır. Genç bir kadrodan oluşan dernek, kuruluşundan bu yana 300'den fazla gençle işbirliği yapmıştır. Çalışmalarında çevik yönetim modeli (agile), etkin ve sürdürülebilir bir yaklaşım olarak benimsenmiştir.

Çevik yönetim yaklaşımı, kısa sürede etkili ve sürdürülebilir sonuçlar elde etmeyi hedefleyen bir yöntemdir. Dernek, gönüllü kaynağını etkili bir şekilde yönetmek için bu yöntemi uygulamaktadır. Çalışmalar, iki haftalık periyotlarla (sprint) yapılandırılmaktadır. Her sprint döneminde ekipler planlama toplantılarıyla görevlerini belirler, günlük toplantılarla süreçteki gelişmeleri değerlendirir ve iki haftalık dönemin sonunda yapılan gözden geçirme toplantılarıyla süreç analizi gerçekleştirir. Bu yaklaşım, ekiplerin düzenli olarak kendilerini geliştirmesine imkan tanımaktadır.

Dernek, aynı zamanda deneyerek öğrenme prensibini benimseyerek projelerin en küçük uygulanabilir haliyle başlatılıp süreç içinde geliştirilmesini teşvik etmektedir. Bu

anlayış, derneğin dinamik yapısını güçlendirmekte ve yeniliklere açık bir çalışma ortamı sunmaktadır.

Tebessüm Hareketi Derneği, üç yıllık süreçte 164 sprint tamamlamış, 1590 günlük toplantı gerçekleştirmiş ve 260 etkinlik düzenlemiştir. Ayrıca, 6 projede işbirliği yapılmış, 8 stajyer yetiştirilmiş ve 12 proje başvurusu gerçekleştirilmiştir. Bu başvurular süreç içinde geliştirilmiş ve son bir yılda 3 Avrupa Birliği projesi kabul edilmiştir. Bu süreçte dernek, 4 genç gönüllüyü sivil topluma profesyonel olarak kazandırmayı başarmıştır.

Uygulama sırasında karşılaşılan zorluklar, derneğin süreçlerini güncellemesine imkan tanımış ve bu güncellemeler "versiyon" olarak adlandırılmıştır. Şu anda dördüncü versiyon aşamasında olan derneğin öncelikli odağı, sosyal etki liderliği olmuştur. Dernek, her gence alan açıldığında, kapasitelerinin ortaya çıkacağına ve toplumsal değişime katkı sağlayacaklarına inanmakta; bu süreçte gençleri desteklemeye devam etmektedir. Tebessüm Hareketi Derneği, çevik yöntemler ve yenilikçi yaklaşımlarıyla gençlere alan açmayı, projelerini desteklemeyi ve toplumsal etki yaratmayı sürdürmektedir.

Epik Ağı, her biri yaklaşık 25 yıllık deneyime sahip insan kaynakları ve mali işler uzmanlarından oluşan bir grup tarafından kurulmuştur. Bu oluşum, Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı'nın 2011 yılında öncülüğünü yaptığı STK 2. Çalışma Grubu'nun deneyiminden ilham almıştır. Epik Ağı, sivil toplum kuruluşlarının kurumsallaşma ve kapasite geliştirme süreçlerine destek olmayı amaçlamaktadır. Ağa duyulan ihtiyaç, sivil toplum dinamiklerini ve terminolojisini bilen danışmanlık hizmeti eksikliğinden doğmuş ve bu boşluğu doldurmak amacıyla hayata geçirilmiştir.

Epik Ağı, sivil toplumda insan kaynakları ve mali işler fonksiyonlarının genellikle bir arada yürütülmesinden yola çıkarak, bu alanlarda daha güçlü yapılar oluşturmayı hedeflemektedir. Grup, kuruluşlarla organizasyonel sağlık kontrolü çalışmaları yaparak işleyişlerini analiz etmektedir. Bu çalışmalar üç ana başlık altında gerçekleştirilir: strateji, organizasyonel yapılanma ve hukuki riskler. Yaklaşık 100 sorudan oluşan bir değerlendirme seti ile yönetim ekipleri ve insan kaynakları pozisyonundaki kişilerle bir günlük toplantı yapılır ve ihtiyaçlar belirlenerek bir rapor hazırlanır.

Bu süreçte kurumların strateji belirlemesinden insan kaynakları yönetimine kadar çeşitli alanlarda destek sağlanmaktadır. İnsan kaynakları süreçleri işe alımdan iş-

ten çıkışa kadar geniş bir yelpazede ele alınmakta; oryantasyon, eğitim politikaları, performans yönetimi, ücretlendirme, yan haklar ve özlük işleri gibi konular kapsamaktadır. Aynı zamanda dijitalleşme, prosedürlerin oluşturulması ve hukuki entegrasyon (örneğin Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gibi) gibi konular da destek alanları arasındadır. Eğitimler, seminerler ve çalıştaylar organize edilerek sivil toplum kuruluşlarının kurumsal kapasiteleri artırılmaktadır.

Gönüllülerle çalışmanın önemi vurgulanarak, gönüllülerin bir sivil toplum örgütünün en büyük gücü olduğu belirtilmektedir. Bu kapsamda, sivil toplum kuruluşlarının gönüllü yönetimini daha etkin hale getirmek için çeşitli yöntemler ve stratejiler geliştirilmekte ve uygulanmaktadır.

Epik Ağı, mevcut danışmanlık hizmetlerinin ötesine geçerek kamu yararına sosyal kooperatifler kurma ve sivil toplum sektörüne yönelik projeler geliştirme çalışmalarına da başlamıştır. Yerel ve uluslararası paydaşlarla işbirliği içinde proje yazımı, ücret ve yan haklar araştırmaları ile sektörel analizler gerçekleştirerek sivil toplum alanına katkı sunmayı hedeflemektedir. Bu çalışmalar, sivil toplumun kurumsal gelişimini desteklemek ve daha geniş kitlelere ulaşmayı sağlamak amacıyla devam etmektedir.

İyilikle Projesi

Burhan Karabacak

Proje Koordinatörü

İyilikle, Türkiye’de ilk kez bağışa dayalı kitle fonlama modeliyle hayata geçirilen bir platformdur. Dünyada örnekleri bulunan bu sistem, ihtiyaç sahiplerinin ihtiyaçlarını karşılamayı hedefler. İyilikle’nin temel farkı, bağışçı ve bağış talebinde bulunan kişilerin karşılıklı etkileşim içinde olabilmesidir. Platform üzerinden bağış yapan bir kişi aynı zamanda bağış talebinde bulunabilir. Bu özellik, bireylerin ihtiyaçlarına çözüm sunarken aynı zamanda başkalarına destek olmalarına da imkan tanır.

Platformun işleyişi şu şekilde ilerler: Bağış talebinde bulunan kişiler, İyilikle’ye başvuru yapar ve talepleri bir değerlendirme sürecinden geçer. Onaylanan projeler kampanya olarak platformda yayınlanır ve bağışçılar online ödeme yöntemleriyle kampanyalara destek verir. Hedef tutara ulaşıldığında, toplanan bağışlar ihtiyaç sahiplerine aktarılır. Kampanyalar bireylerden STK’lara kadar geniş bir kitleye hitap etmektedir. Örneğin, evlenmek isteyen bir çift, iş kurmayı planlayan bireyler, teknoloji geliştirmek isteyen girişimciler ya da vakıflar kampanya başlatabilir.

İyilikle’nin şeffaflık ilkesine dayalı yapısı, bağışçılara süreç boyunca takip ve kontrol imkanı sunar. Bağışçılar, destek verdikleri kampanyaların toplanan tutarını, bağış miktarlarını ve kullanım detaylarını platform üzerinden inceleyebilir. Kampanya tamamlandıktan sonra, ihtiyaç sahiplerinin yaptıkları harcamalar (örneğin bir faturayla belgelenmiş mobilya alımı gibi) platformda

paylaşılır. Böylece bağışların yerine ulaştığı ve amaçlarına uygun kullanıldığı açıkça görülebilir. Platform, bağışlardan herhangi bir kesinti yapmamakta ve bağışlanan tutarın tamamını ihtiyaç sahiplerine aktarmaktadır. Ancak, platformun sürdürülebilirliği için bağışçılardan işletim ücreti talep edilmektedir. Bu ücret, platformun yazılım, hosting ve diğer maliyetlerinin karşılanması için kullanılmaktadır.

İyilikle, şu anda bağışa dayalı kitle fonlama modelini bir MVP (Minimum Viable Product) olarak hayata geçirmiştir. Platformun bir sonraki adımı, Türkiye’de bir ilk olacak borca dayalı kitle fonlama modelini hayata geçirmektir. Bu sistem, faizsiz ve İslam iktisadına uygun, karz-ı hasen esasına dayalı bir yapı olarak tasarlanmaktadır. Bu çerçevede Maveria Vakfı ile işbirliği yapılması planlanmaktadır. Uzun vadeli hedefler arasında, tüm vakıfların kampanya başlatabildiği bir platform oluşturmak yer almaktadır. Bu sistemde İlke Vakfı, Sivil Toplum Akademisi gibi tüm sivil toplum kuruluşları kampanyalarını platform üzerinden yürütebilecektir. Ayrıca, Maveria Vakfı’nın alt kuruluşları olan Karz-ı Hasen ve Genç Yuva Kooperatifi gibi paydaşlarla işbirliği yapılmaktadır.

İyilikle Platformu hem bağışçılar hem de bağış talebinde bulunanlar için yenilikçi ve şeffaf bir çözüm sunmayı amaçlamakta, sivil toplum ekosistemine katkı sağlayarak toplumun ihtiyaçlarına duyarlı bir yapı inşa etmeye devam etmektedir.

Yurt Yönetici Akademi Programı

Selim Özdemir

Eğitim Müdürü

Ülkemizdeki yurt ihtiyacına yönelik olarak, yurt işletmeciliği alanında bir müfredat hazırlanmıştır. Bu müfredat, yurt yöneticisi yetiştirmeyi hedeflemekte ve yatılı eğitimden idari ve mali işlere, organizasyon yapısından personel yönetimine, gençlik ve aile psikolojisinden iletişim becerilerine kadar geniş bir konu yelpazesini kapsamaktadır. Ayrıca teknik konular, uygulama etkinlikleri ve daha birçok alt başlık da programın parçası olarak ele alınmaktadır. Program, iki kademeli bir eğitim sürecinden oluşmaktadır. Birinci kademe, 20 hafta boyunca toplam 130 saatlik bir periyodu kapsamakta ve yaklaşık 5,5-6 ay sürmektedir. 9 yıldır düzenlenen bu program, bugüne kadar 606 kişiye sertifikalı bir eğitim sunmuştur. İkinci kademede ise 12 haftalık bir süreç içerisinde yöneticilerin mesleki deneyimlerini geliştirmeleri ve kendi alanlarında eğitim verebilecek yeterlilik kazanmaları hedeflenmektedir.

Eğitimler, alanında uzman 35-36 eğitimci tarafından verilmekte ve teorik bilgilerle birlikte pratik uygulamaları da içermektedir. Katılımcılara, gençlerle ve öğrencilerle olan ilişkilerini nasıl yönetebileceklerine dair rehberlik sunulmaktadır. Eğitim içeriği, ilgili kamu kurumları (Gençlik ve Spor Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı) ve diğer sivil

toplum kuruluşlarıyla işbirliği içinde hazırlanmakta ve uygulanmaktadır. 10 yıllık süreçte elde edilen deneyimler, yurt yöneticilerinin çok yönlü bilgi ve becerilere sahip olmaları gerektiğini göstermiştir. Bu yöneticilerin su tesisatı tamirinden kazan dairesi yönetimine, gençlik psikolojisinden iletişim becerilerine, protokol bilgisine kadar geniş bir alanda yetkinlik kazanmaları gerekmektedir. Program, bu ihtiyaçlara yanıt vermek üzere her yıl içerik güncellemeleri yaparak devam etmektedir.

Yurt Yönetici Akademisi, bu eğitim programıyla önemli bir ihtiyacı karşılamış ve bu alanın lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim programlarına dönüştürülmesi için katkı sağlamıştır. Türkiye’de bazı üniversitelerde bu eğitim başlatılmış ve müfredatta yer alan başlıklar akademik düzeyde işlenmektedir. Programın diğer bir hedefi, tecrübeli yurt yöneticilerinin bilgi ve deneyimlerini genç kuşaklara aktarabilecekleri bir modül oluşturmaktır. Bu kapsamda hayata geçirilen modül, genç yurt yöneticilerinin gelişimine katkı sağlamayı ve gelecekteki eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesine destek olmayı amaçlamaktadır. Program, kamu ve sivil toplum kuruluşlarının katkılarıyla geliştirilmekte ve yaygınlaştırılmaktadır.

Gençler Tartışıyor

Müzakere Konusu: Sivil toplumda kurumsallaşma gönüllülüğü öldürüyor mu?



Hükümet Tarafı: Ayşenur Çukur, Harun Yusuf Koraltan, Buket Kılıç

Hükümet Tarafı Temel Argümanları

- Kamusal alan, farklı altyapılardan gelen insanların ilk temas noktasıdır. Sivil toplum, entegrasyonu artırarak uyumlu bir toplum yaratmada önemli rol oynar. Kapsayıcılık ve verimlilik için çeşitlilik ve motivasyon gereklidir. Ancak gönüllüğün profesyonelleşmesi, gönüllü kitlesi için katılımcılığı zorlaştırabilir.
- Sivil toplumda kurumsallaşma; gönüllülerde kurumların onlara duyduğu ihtiyacı azaldığı algısını oluşturur. Amatör duygularla gönüllülük yapan kişiler, profesyonelleşen kurumlarda bugün ben olmasam da işler yürüyor fikrine kapılır ve bu durum kurumlardaki gönüllü sayısını olumsuz etkiler. Kurumsallaşan sivil toplum kuruluşları ise statüyü, işleyişi ve imajı koruma içgüdüğü geliştirir. Bu sebepler gönüllülüğün yapısına ve hizmet ettiği şeylere zarar verir.
- Profesyonelleşmemiş sivil toplum kuruluşları organizasyon becerisinden ve birtakım sistematik gerekliliklerden tamamen uzak değildir. Her kurumun kendi özelinde bir sistematigi bulunmaktadır. Ancak bir gönüllü o kuruma ulaşmak için daha çok çaba sarf etmeye başladığı noktada profesyonelleşme gönüllülüğü olumsuz etkilemektedir. Kişilerin gönüllülük faaliyetleri için araştırma süresi genellikle kısıtlıdır. Bu noktada samimi hissettiren, kolay ulaşılabilen sivil toplum kuruluşları tercih edilebilir olmaktadır.



Muhalefet Tarafı: Nevzat Taşçı, Abdulvahit Gezer, Mehmet Yaşar Altundağ

Muhalefet Tarafı Temel Argümanları

- Sivil toplumda profesyonelleşme olumsuz bir olgu değildir; beraberinde kurumsallığı da getirir. Bu durum ise organize olma kabiliyeti, hedef koyma, değerlendirme yapabilme imkanlarını beraberinde getirir. Böylece profesyonelleşme, gönüllüler için motivasyon kırıcı bir şey olmaz aksine sistematik bir faydaya katkı sunma fırsatını sağlar.
- Sivil toplumda kurumsallaşma, verimlilik artışına bağlı olarak daha az gönüllü ihtiyacı demek değildir. Dünyamızdaki eşitsizlikler, sorunlar devam ettiği sürece her kurumun daima yeni gönüllülere ihtiyacı vardır. Ancak kurumsallaşma olmazsa kurumlar, gönüllü kaynaklarını verimli bir şekilde yönetemezler. Bu durumda, kaotik bir ortam gönüllü için heves kırıcı bir zemin oluşturur. İşleyişin devam etmesi için de kurumsallaşan sivil toplumların imajı ve sistemi korumaları gereklidir.
- Gönüllülerin motivasyonunu korumak adına kurumsallaşmaktan kaçınmak, sürekliliği ve verimliliği geri planda bırakmak demektir. Sadece heyecanı yüksek bir grubun motivasyonunu gözetmek uzun vadede kurum hafızası oluşturup topluma fayda verecek kurumların önünü keser. Ayrıca insanlar, sistemli, işleyişi belli ve ıktıları ölçülebilen kurumlara emek vermek isterler. Her açıdan sivil toplumda kurumsallaşma faydalıdır ve bu fayda gönüllü gücünü çeken bir olgudur.

Konuşmacılar



Bahattin Aydın

Yıldız Holding İnsan ve İş Destek Başkanı

Boğaziçi Üniversitesi Psikoloji Bölümünden 1997 yılında mezun oldu. Sabancı Üniversitesinde MBA programını tamamladı. Kariyerine 1997 yılında UPS (United Parcel Services) İnsan Kaynakları Yöneticisi olarak başladı. 1998-2010 yılları arasında Yıldız Holding A.Ş. İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğünde görev yaptı. Aydın; özellikle Avea, TTNET ve Türk Telekom entegrasyon sürecinde yaptığı çalışmalarla Türk Telekom İnsan Kaynakları adına pek çok ödül aldı. Coaching Training Institute (CTI) profesyonel koçluk sertifikasına sahip olan Aydın aynı zamanda Society of Organizational Learning (SOL) üyesi ve Öğrenen Organizasyon Takım Koçudur. Ocak 2025 itibarıyla kariyerine LC Waikiki İnsan Kaynakları Direktörü olarak devam etmektedir.



Dr. Rumeysa Kaymakçı

TEGEP Yönetim Kurulu Üyesi

Lisans derecesini Gazi Üniversite İşletme Yönetimi Bölümünden alan Kaymakçı İstanbul Ticaret Üniversitesinde Psikoloji yüksek lisansını tamamlamıştır. Ardından doktorasını aynı üniversitede İşletme Yönetimi alanından almıştır. Kariyerine Albaraka Türk Katılım Bankasında İnsan Kaynakları Uzmanı olarak başlayıp 2016 yılında Turkcell ailesine katılarak teknoloji ve telekom sektöründe insan kaynakları alanında birçok sürece liderlik etmiştir. 2021 yılından itibaren de Turkcell Akademi Direktörü olarak görevine devam etmektedir. Bahçeşehir Üniversitesi ve İstanbul Ticaret Üniversitesinde yarı zamanlı öğretim görevlisi olarak çalışmasının yanında pek çok menti ve danışana gönüllü koçluk ve mentörlük yapmaktadır.



Mustafa Tutkun

Kızılay Yönetişim Ofisi Genel Müdürü

Mustafa Tutkun, Yıldız Teknik Üniversitesinde mimarlık eğitimi aldı. Malezya Uluslararası İslam Üniversitesinde Uluslararası İlişkiler ve NOHA programında İnsani Yardım İşleri üzerine yüksek lisans yaptı. Kariyeri boyunca Kosova, Makedonya, Arnavutluk, Deniz Feneri Derneği, Yeryüzü Doktorları ve Türkiye Diyanet Vakfı gibi kurumlarda önemli görevlerde bulundu. 80'den fazla ülkeyi ziyaret eden Tutkun, 2023 Aralık itibariyle Türk Kızılayda Yönetişim Ofisi Genel Müdürü olarak görev yapmaktadır.



Nurullah Er

Turkcell Çalışan Deneyimi Direktörü

Nurullah Er, lisans eğitimini 2009 Boğaziçi Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümünde tamamladıktan sonra, 2014 yılında Beykent Üniversitesinde İşletme Yönetimi alanında yüksek lisans eğitimini aldı. İş hayatına 2009 yılında Türk Hava Yolları şirketinde İnsan Kaynakları Proje Lideri olarak başladı ve en son İnsan Kaynakları Müdürü olmak üzere çeşitli rollerde çalıştı. 2017-2021 yılları arasında Turkcell, TOGG ve TRT gibi firmalarda görev yaptı. 2021 yılında Türk Hava Yollarına katılan Nurullah ER, İnsan Kaynakları (Yurt dışı) Başkan Yardımcısı olarak görev yapmaktayken Kasım 2023 itibariyle Turkcell'e Çalışan Deneyimi Direktörü olarak transfer olmuştur.



Ömer Burak Tek

İLKE Vakfı Yönetim Kurulu Üyesi

Hacettepe Üniversitesi İngilizce İktisat Bölümünde lisans eğitimini tamamladı. İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sosyoloji Bölümünde yüksek lisans eğitimine devam etmektedir. Kuveyt Türk Katılım Bankası Teftiş Kurulunda müfettiş olarak 2 yıl, T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığında uzman olarak 3 yıl görev aldı. Halihazırda TRT’de Kıdemli İnsan Kaynakları Uzmanı olarak çalışmaktadır. Çok paydaşlı araştırma projelerinde koordinatörlük yaptı. Toplum ve Medya Araştırmaları Derneği (TOMA) çatısı altında Türkiye’de objektif verinin yaygınlaşması ve kamusal tartışmanın niteliğini arttırmaya yönelik toplumsal araştırma odaklı yeni medya projeleri geliştirmektedir. İLKE Vakfı Yönetim Kurulu üyesidir.



Mevhibe Tuğba Demir

Tebessüm Hareketi

İstanbul Bilgi Üniversitesi Psikoloji Bölümünden mezun olmuştur. Sosyal sorumluluk ve araştırma projelerinde gönüllü olarak aktif roller üstlenmiş, özellikle risk altındaki çocuk gruplarına yönelik projelerde görev almıştır. Tebessüm Hareketi Derneği’nde 1 yıldır proje yazma ve gönüllü yönetimi gibi çeşitli sorumluluklar üstlenmekte olup, şu anda dernekte yönetim kurulu üyesi ve dış ilişkiler birim sorumlusu olarak görev yapmaktadır. Derneğin organizasyon yapısını güçlendirmek ve dış bağlantılarını geliştirmek üzerine çalışmakta, sivil toplum projeleriyle toplumsal etki yaratma hedefini sürdürmektedir.



Mehmet Bahadır Teke

Toplum Gönüllüleri Vakfı

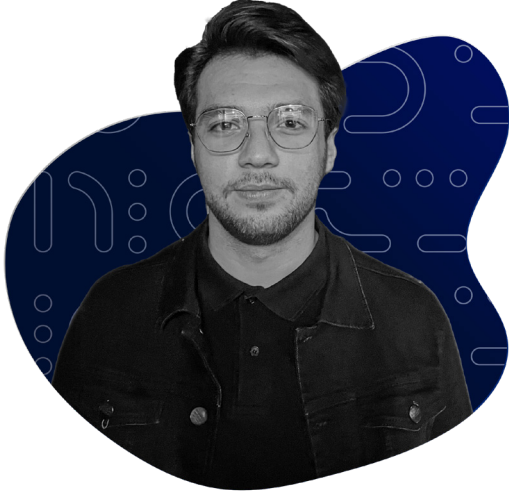
Lisans Eğitimi Kırıkkale Üniversitesi Elektrik Elektronik Mühendisliğinde tamamlayan Mehmet Bahadır Teke, 2004-2010 yılları arasında farklı STK'larda gönüllü olarak yer almıştır. 2011-2015 yılları arasında Toplum Gönüllüleri Vakfında (TOG) Eğitim Koordinatörü olarak gençlerin eğitim ihtiyaçları üzerine çalışmıştır. Formel olmayan eğitim metotları ve eğitim tasarlama konularında uzmanlaşmıştır. 2015-2019 yılları arasında bireysel ve kurumsal kaynak geliştirme konularına odaklanmıştır. 2019 yılından bu yana TOG'da gençlerin bir araya gelmeleri, gönüllü projeler üretmeleri, eğitimlerle güçlendirilmeleri gibi süreçleri koordine eden Gönüllü Çalışmalar Departmanının Direktörlüğünü yapmıştır. Şubat 2025 itibarıyla Bağış Toplama Direktörü olarak devam etmektedir.



Sermin Kağan

Epik Ağı

İTÜ Endüstri Mühendisliği mezunu olan Kağan, kariyerine Lucas Elektro Dizel Mesa'da Maliyet Muhasebesi ve Stok Kontrol, Tellesta ise Yatırım Bütçesi alanlarında Endüstri Mühendisi olarak başlamıştır. 11 yıllık yurtdışı deneyiminin ardından eğitim sektörüne yönelmiş, İstanbul Üniversitesi'nde Pedagojik Formasyon eğitimini tamamlayıp TEGV Fatih Çarşamba Eğitim Parkı'nda eğitim sorumlusu olarak çalışmaya başlamıştır. TEGV'de 17 yıl boyunca çeşitli pozisyonlarda görev almıştır. Tohum Otizm Vakfı'nda İnsan Kaynakları ve İdari İşler Yöneticisi olarak görev yapmış, daha sonra kendi şahıs şirketini kurarak sivil toplum kuruluşlarına İnsan Kaynakları ve Yönetim Danışmanlığı hizmeti sunmaya başlamıştır.



Burhan Karabacak

İyilikle Projesi

Burhan Karabacak, 2023 yılında İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi İslam İktisadı ve Finans Bölümünden mezun olmuştur. Üniversitenin son yılında Ürün Yönetimi Stajyeri olarak Macellan'da çalışmaya başlamış, mezuniyetinin ardından Yatırım ve Strateji Asistanı olarak görevine devam etmiştir. Ayrıca, Macellan'ın girişimi olan Goldframerin kuruluşundan bu yana Ürün Yönetimi Yardımcısı olarak görev almaktadır.



Selim Özdemir

Yurt Yönetici Akademisi

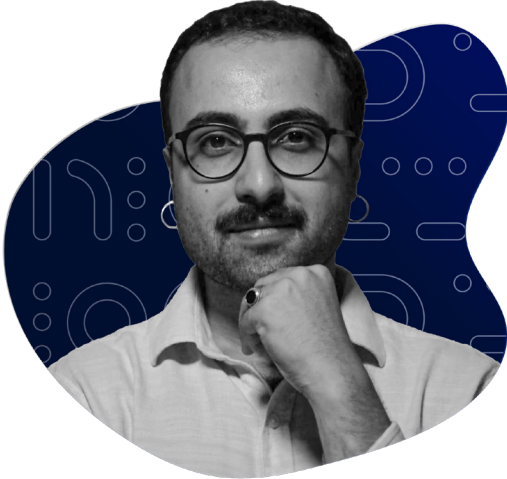
Lisans eğitimini Marmara Üniversitesi Tarih Bölümü'nde, yüksek lisansını Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Yakınçağ Tarihi Ana Bilim Dalında tamamladı. Üniversite yıllarından itibaren gönüllülük faaliyetleri, sosyal, kültürel tarih çalışmaları ve öğrenci projeleri içerisinde yer aldı. Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde Tarih Öğretmenliği yaptı. İlim Yayma Cemiyeti'nde farklı kademelerde yöneticilik yapan Özdemir, aynı kurumda Eğitim Müdürü olarak görev yapmaktadır. Özdemir, Takım Yıldızı İzcilik Gençlik ve Spor Kulübü Derneği ve Türkiye Gençlik STK'ları Platformu Yönetim Kurulu Üyesi, Uluslararası Müslüman Alimler Dayanışma Derneği (UMAD) Gençlik Komisyonu Üyesidir.



Nevzat Taşçı

Gençler Tartışıyor Moderatör Muhalefet Tarafı

Nevzat Taşçı, Kayseri’de doğmuş ve lisenin sonuna kadar eğitim hayatına Kayseri’de devam etmiştir. Üniversite eğitimi için Galatasaray Üniversitesi Siyaset Bilimi Bölümünü kazanarak İstanbul’a gelen Taşçı, sivil toplum hayatına 2016 yılında eğitim hakkı savunuculuğu yaptığı Simurg Derneğiyle başlıyor. Bölgesel fırsat eşitsizlikleriyle mücadele etmek için yola çıkan Simurg Derneğinin kurucularından olmuş ve bir dönem de başkanlığını yapmıştır. 2019 yılında Arayüz Kampanyasını arkadaşlarıyla birlikte tasarlamaya başladı ve Mayıs 2020’de Arayüz Kampanyası faaliyetlerine başladı. Arayüz Kampanyasıyla birlikte Türkiye’de gençlerin temsil eksikliğine ilişkin çeşitli raporlar hazırladı ve güçlü gençlik politikalarının Türkiye’de yaygınlaşması adına politika önerileri üretti. Tercüman Gazetesinde dış politika yazıları kaleme alan Taşçı, aynı zamanda İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü (İstanPol)’nde Demokratikleşme programında Araştırmacı olarak çalıştı. Halen Arayüz Kampanyası’nın Direktörlüğünü yürütmektedir. Gençlik Politikaları ve Araştırmaları Derneğinin kurucu başkanlığını yürütmektedir.



Mehmet Yaşar Altundağ

Gençler Tartışıyor

Boğaziçi Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler ile Sosyoloji Bölümlerini çift ana dal derecesiyle bitirdi. Ardından Sciences Po Paris’te siyaset bilimi alanında yüksek lisansını tamamladı. Boğaziçi Üniversitesi Münazara Kulübünün başkanlığını yürüttü. Halihazırda 49W’da içerik üreticisi ve koordinatörü olarak çalışıyor.



Harun Yusuf Koraltan

Gençler Tartışıyor

2020 yılında Füsün Yönder Anadolu Lise-sinden mezun olmuş ve İstanbul Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümündeki eğitim hayatına başlamış ve güncel olarak da devam etmektedir. Öğrenci Kulüpleri ve kulüp yönetimi konusunda deneyimleriyle birlikte, İstanbul Üniversitesi Münazara Topluluğu içerisinde aktif rol almış ve yönetim süreçlerinde bulunmuştur. Öğrencilik hayatı içerisinde aktif olarak Münazara ve Hitabet Derneği, Okuldışı Kampanyası gibi kuruluşların çatısı altında ve alternatif sivil toplum alanlarında türlü sivil toplum çalışmalarına dahil olmuş ve aktif rol almıştır.



Buket Kılıç

Gençler Tartışıyor

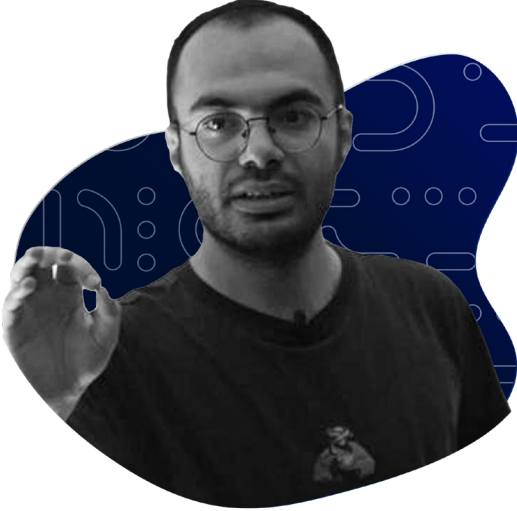
Buket Kılıç, 2003 yılında Sakarya'da doğmuştur. 2017 yılında lise eğitimi için İstanbul'a Kartal Anadolu İmam Hatip Lisesine gelmiş ve 2022 yılında liseden mezun olmuştur. Halihazırda Marmara Üniversitesi İngilizce İşletme Bölümünde 2. sınıf öğrencisidir. Ayrıca Dünya Etnospor Konfederasyonunda çalışmaktadır.



Ayşenur Çukur

Gençler Tartışıyor

Ayşenur Çukur, 2019 yılında Kartal Anadolu İmam Hatip Lisesinden mezun olduktan sonra Boğaziçi Üniversitesinde Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler alanında lisans eğitimine başlamıştır. 2024 yılında lisans eğitimini tamamlayan Ayşenur, lisans hayatı boyunca hem gönüllü projelerde hem profesyonel işlerde aktif rol alarak proje koordinatörlüğü ve içerik geliştirme gibi çeşitli pozisyonlarda görev almıştır. Münazara ile lisede tanışan Ayşenur şu anda bir yandan mezun olduğu üniversite ve bölümde yüksek lisans eğitimine devam ederken bir yandan da Turkish Tecnicte uzman yardımcısı olarak çalışmaya devam etmektedir.

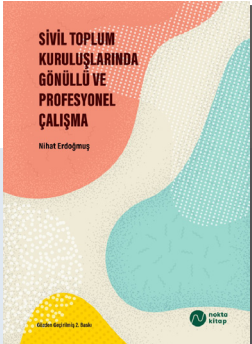


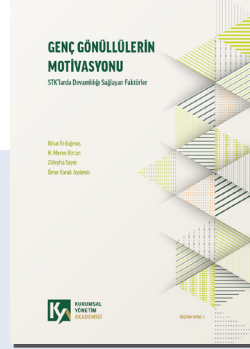
Abdülvahit Gezer

Gençler Tartışıyor

Boğaziçi Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler mezunudur. 49W ve Flu TV'de içerik üreticisi olarak çalışmaktadır.

Yayınlarımız





کے: ۵: ۱۱: ۵

جے: ۵: ۱۱: ۵

۱۱: ۵: ۱۱



📍 Aziz Mahmut Hüdayi Mh. Türbe Kapısı Sk. No:13 Üsküdar / İst.

🌐 ilke.org.tr

☎ +90 216 532 63 70

@ bilgi@ilke.org.tr

📄 📺 📱 📧 📞 ilkevaki