

PARALEL KARİYER ARAYIŞININ NEDENLERİ: ISPARTA'DA FAALİYET GÖSTEREN STK'LARDA BİR ARAŞTIRMA

Kürşat ÖZDAŞLI*

Elif Türkan ARSLAN**

ÖZET

Geçmişte insanlar işletmelerde ve kamu örgütlerinde ücret temelli, sivil toplum kuruluşlarında ise daha çok gönüllülük esasına dayalı olarak yer almışlardır. Ancak günümüzde sivil toplum kuruluşları da ekonomik anlamda başlı başına büyük bir sektör konumuna gelmiştir. Birçok insan geçimlerini garanti altına aldıkları işlerini yaparken ekonomik nedenlerin de içinde bulunduğu birçok farklı gerekçeyle sivil toplum kuruluşlarında da faaliyetlerde bulunmaktadır. Yapmış olduğumuz araştırmaya göre; kamu kuruluşlarında ya da özel sektörde mevcut bir kariyere sahip olan sivil toplum kuruluşu yöneticilerinin paralel kariyer yapmasında sırasıyla “çevre edinme ve nüfuz alanını genişletme”, “farklı tecrübeler elde etme ve öğrenme”, “toplumsal sorunlara karşı duyarlılık”, “iş yaşamındaki monotonluğu azaltmak” ve “toplumsal saygınlık ve statü kazanma” gibi sosyolojik, psikolojik ve mevcut işle ilgili nedenlerin ön planda olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Paralel Kariyer, Sivil Toplum Kuruluşları, Paralel Kariyer Arayışının Nedenleri

* Yrd.Doç.Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF

** Arş.Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, SBE

**CAUSES OF PARALLEL CAREER SEARCHING: AN
AMPIRICAL STUDY AT NGO'S IN ISPARTA**

ABSTRACT

In the past, people were working in businesses and public organizations with wage as for in civil society organizations to be voluntary. However nowadays at economical meaning civil society organizations too to became in itself a wide sector. A lot of people while studying at their works which their earn one's keep with a lot of different reasons which in exist economical reasons are working in civil society organizations. According to our study; in order of social, psychological, and related with exist work reasons like "to gain acquaintances and broaden influence area", "to gain and learn different experiences", "sensivity to social issues", "to decrease the monotony of work life", and "to gain social status and respect" in making paralel career at civil society organizations of the civil society organizations's managers who have actual career in public organizations and businesses.

Keywords: *Parallel Career, Civil Society Organizations, Causes of Parallel Career Searching*

GİRİŐ

İlgili literatür incelendiğinde “Sivil Toplum Kuruluşları” (STK) kavramının ulusal ve uluslar arası alanda değişik terimlerle ifade edilmeye çalışıldığı görölmektedir. Bu terimleri Türkçe karşılıklarıyla aşağıdaki gibi sıralamamız mümkündür.¹:

1. Nonprofit Organizations : Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlar
2. Non-Governmental Organizations (NGO's) : Hükümet DıŐı Kuruluşlar
3. Third Sector Organizations : Üçüncü Sektör Kuruluşları
4. Independent Sector Organizations : Bağımsız Sektör Kuruluşları
5. Voluntary Organizations : Gönüllü Kuruluşlar
6. Charities-Philanthropic Organizations : Hayır Kuruluşları
7. QUANGO : Enciomsu Örgütler
8. Grass-Roots Organizations : Tabana Dayalı Organizasyonlar
9. Initiations, Platforms, Citizen Actions, Neighborhood Initiatives : Girişimler, Platformlar, Vatandaş Eylemleri, Semt Girişimleri
10. Elected or Local Councils, Commisions : Seçilmiş ya da Yerel Kurullar

STK'lar) her ne kadar birçok isimle ifade edilse de ortak özelliklere sahip organizasyonlardır. Bu özellikler²; örgütlülük, özerklik, kar amacı gütmemek, gönüllülük, kamu yararı gözetmek, yatay ilişkilerin ön plana çıkması, belli bir konuda uzmanlaşma ve bir kamu alanına sahip olmak şeklinde ifade edilebilir.

Bu özelliklere bakarak genel bir tanımlama yapacak olursak; STK'lar siyasi irade ve organizasyonlardan bağımsız, hukuk çerçevesinde yapılanmış ve faaliyetlerini yürüten, gönüllüğe ve rızaya dayalı olarak belirli uzmanlık alanlarında kamusal hizmet ve fayda sunan, kendi kendini yönetebilen organizasyonlardır diyebiliriz.

Bu örgütler günümüzde yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası düzeyde çok sayıda örgütlenmiş ve çok büyük miktarlarda maddi unsurlara hükmeder duruma gelmişlerdir. STK'lar, işletme ve kamu kuruluşlarıyla birlikte örgütlü toplumun üç temel unsurundan biridirler ve insanlar STK'ları bir kariyer yeri olarak görmektedirler. Bu nedenle STK'lar, günümüzde hem gönüllülerin hem de profesyonellerin bulunduğu örgütler haline gelmişlerdir. Ülkemiz özelinde mevcut yasaların da izin vermesiyle birlikte kamu örgütlerinde işletmelerinde ya da kendi işlerinde çalışan birçok insan gerek gönüllük temelli gerekse ücretli olarak STK'larda çalışmakta ve paralel kariyer yapmaktadırlar.

¹ Zuhul, Şahin, ‘Sivil Toplum Oluşumunda Sivil Platformların Rolü: Biga Sivil Toplum Platformu Örneği’, *1. Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi*,4-6 Haziran 2004, s. 242.

² Kürşat, Özdaşlı, *Sivil Toplum Kuruluşlarında Toplam Kalite Yönetiminin uygulanabilirliği: Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2007, s. 65–67.

Bu bağlamda iki soru akla gelmektedir; 1. Paralel kariyer kavramı nasıl tanımlanabilir? 2. Hali hazırda işi olan insanlar STK'larda neden paralel bir kariyer arayışı içindedirler? Çalışmamız bu iki temel soruyu cevaplama amacındadır. Bu nedenle öncelikle paralel kariyer kavramına ilişkin literatür taraması yapılacak ve paralel kariyer kavramı tanımlanmaya çalışılacaktır. Daha sonra, belirlenen örneklem üzerinde yapılan araştırma neticesinde paralel kariyer yapmanın nedenleri ortaya konulacaktır.

1. Paralel Kariyer Kavramı ve İlgili Kavramlar

Literatüre bakıldığında, yerli ve yabancı bazı yazarların paralel kariyer kavramı ve benzeri kavramları çalışmalarında kullandığı görülmektedir.

Kirton³ sendikalarda yapmış olduğu bir çalışmada, alternatif ve paralel kariyer (alternative and paralel career) kavramlarını kullanmıştır. Alternatif kariyer, mevcut kariyerin yerine geçebilecek; paralel kariyer ise, eş zamanlı olarak birden fazla faaliyetin üstlenildiği kariyeri ifade etmektedir. Kirton, araştırma sonucunda, cinsiyet bağlamı içinde istihdam engelleri ve sınırlamalarıyla karşılaşan bayanlar için sendikaların alternatif veya paralel kariyer yollarını sunduğunu ileri sürülmüştür. Çalışmaya göre, sendikaların yanı sıra gönüllüğe dayalı örgütler, siyasi partiler ve dinsel kuruluşlar da kadınlara alternatif ve paralel kariyer yolları sunmaktadırlar.

Drucker⁴'a göre kavram, mevcut kariyeri terk etmek anlamına gelen ikinci bir kariyer değil, mevcut kariyerle eş zamanlı yürüyen bir ikinci kariyeri ifade etmektedir. Yine Drucker⁵ insanların ilerleyen yaşlarında (hayatlarının ikinci yarısında veya kırklı yaşlardan sonra) gerçekleştirebilecekleri üç faaliyetten bahsetmektedir;

- İkinci ve farklı bir kariyere başlamak: Sıklıkla bunun anlamı, içinde bulunulan organizasyondan başka bir organizasyona geçmek demektir.
- Paralel kariyer geliştirmek: Paralel bir iş medyana getirmekle mümkün olmaktadır.
- Sosyal girişimci haline gelmek: Genellikle faydalı olan bir kar amaçsız faaliyete başlamak demektir.

Türkmen⁶ ise kariyer değiştirmenin stratejilerinden biri olarak ifade ettiği paralel kariyeri, insanların tam zamanlı işlerinde çalışmaya devam ederken akşamları ya da hafta sonları devam edebilecekleri ikinci profesyonel iş olarak tanımlamaktadır. Bu iş ücretli olabileceği gibi gönüllüğe dayalı da olabilir. O'na göre yapılan işe ücret ödenmesi o işi hobi olmaktan çıkarır ve kariyer planının bir parçası haline getirir.

³ Gill, Kirton, 'Alternative and Parallel Career Paths for Women: the Case of Trade Union Participation' *Work Employment Society*, 20, 47, s. 47.

⁴ Peter, F. Drucker, (Çev. Mehmet, Zaman), '*Geleceğin Toplumunda Yönetim*', (İstanbul: Hayat Yayınları 2003), s. 100.

⁵ Peter, F. Drucker, 'The Essential Drucker: The Best of Sixty Years of Peter Drucker's Essential Writings on Management', (New York: Harpercollins 2001), s. 358.

⁶ Tansel, Türkmen, 'Paralel Kariyer Geliştirin', *Yeni Asır İnsan*, 6 Kasım 2005.

Layder⁷ paralel kariyer kavramına yakın çoklu (multiple) ve çok katmanlı (multi-layered) kariyer kavramlarını kullanmıştır. Bu kavramlarla, bayanların eşzamanlı ve farklı oranlarda katılımı ile ücretli, gönüllü ve ailevi kariyerleri bir arada yürütmesini ifade etmiştir.

Türkoğlu⁸ paralel kariyeri, bir iş için eğitim alma ve yetiştirme sürecini de dikkate alarak tanımlamaktadır. O'na göre, "gölge iş" olarak da ifade edilebilecek olan kavram, mevcut bir işte çalışan insanların ilgi duydukları başka sektör ve alanlardaki gelişmeleri takip ederek farklı işlerde de çalışabilecek şekilde kendilerini yetiştirmelerini anlatır. Günümüz koşullarında insanlar uzun yıllar aynı işyerinde çalışmamaktadır. Bu durum, aynı zamanda aşırı uzmanlaşma, küreselleşme ve aşırı rekabet ortamına uygun bir olgu değildir. Dolayısıyla Türkoğlu'na göre paralel kariyerin, kişiler için mevcut işlerinden herhangi bir sebeple ayrılmaları halinde zaman kaybetmeksizin yeni bir işe başlayabilmelerinin bir yolu olduğu söylenebilir.

Bayraktaroğlu⁹ paralel kariyere benzer bir kavram olarak kariyer sorunları arasında ele aldığı "çift kariyerlilik" kavramını kullanmaktadır. Çift kariyerliliği, kişinin birden fazla uzmanlık alanına sahip olması, birden fazla alanda eğitim almış ve deneyim kazanmış olması olarak tanımlamıştır. Anlaşılabileceği üzere çift kariyerlilik kavramı ile paralel kariyer kavramı hemen hemen aynı olguya işaret etmekle birlikte bizce birbirlerinden farklı kavramlardır. Çünkü "çift kariyerlilik" bir kariyer sorunu olarak görülebilir ancak, paralel kariyer bir kariyer sorunu değildir.

Paralel kariyer ile benzer olan bir diğer kavram da yine Bayraktaroğlu'nun¹⁰ irdelediği ve kariyer sorunları arasında ele aldığı "ayışığı" sorunudur. Ayışığı sorunu, bir firmaya bağlı çalışan kişinin çeşitli sebeplerle firma dışında kendi hesabına çalışmasıdır Yaygın biçimde ek iş olarak bilinen bu durumun sebebi kişinin yaptığı işten elde ettiği kazancın yetersiz olmasıdır. Dolayısıyla kişileri ek iş yapmaya iten sebep ek bir gelir etme arzusudur. Oysa paralel kariyer geliştirme isteğinin altında yatan yegane sebep ek bir gelir elde etme arzusu değildir. Bu yargıdan hareketle paralel kariyer ek-iş değildir, tam olarak kişinin kendini daha fazla geliştirmek ve maddi değil manevi doyum elde etme arzusunun bir ürünüdür.

Tüm bu tanımlamaların ışığında, paralel kariyer en geniş biçimde çalışanın iş yeri dışında ikinci ve farklı bir kariyer geliştirmesi olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla paralel kariyerin söz konusu olabilmesi için kişinin eş zamanlı olarak iki ayrı kariyere sahip olması gerekmektedir. Bu çalışmada da bu mantıkla hareket edilerek paralel kariyer, belirli ve sürekli bir işte çalışmakta olan bir kişinin mevcut işinden ayrılmaksızın farklı bir işte daha, profesyonel mantıkla çalışması ve bu ikinci işinde de kariyer geliştirmesi olarak ele alınmıştır. Paralel kariyer, özel sektörde geliştirilebileceği gibi gönüllü sektörde de geliştirilebilir. Dolayısıyla kişinin paralel

⁷ Derek, Layder, 'New Strategies in Social Research: An Introduction and Guide', (London: Blackwell Publishers 1993), s. 95.

⁸ Faruk, Türkoğlu, 'Hayat Yolunda Tek Başınasınız, Yatırımı Kendinize Yapın', *Referans*, 16 Ekim 2006.

⁹ Serkan, Bayraktaroğlu, 'İnsan Kaynakları Yönetimi', (Sakarya: Sakarya Yayınları 2006), s. 160.

¹⁰ Serkan, Bayraktaroğlu, 'İnsan Kaynakları Yönetimi', (Sakarya: Sakarya Yayınları 2006), s. 160.

kariyer geliştirdiği işten gelir sağlıyor olması şartı yoktur. Kişinin yaptığı işten gelir sağlamıyor olması kariyer geliştirmesine engel değildir.

O halde paralel kariyerin özellikleri aşağıdaki gibi belirtilebilir:

1. Kişinin eş zamanlı olarak birbirinden bağımsız iki ayrı kariyere sahip olması,
2. Paralel kariyer sadece maddi kazanç elde etmek için geliştirilmemektedir,
3. Paralel kariyer özel veya kamu sektörü çalışanları tarafından geliştirilebilir,
4. Paralel kariyer özel sektörde veya gönüllü sektörde gerçekleştirilebilir.
5. Paralel kariyer profesyonel anlayışla gerçekleştirilmelidir.

2. Paralel Kariyer Arayışının Nedenleri

Daha önce belirttiğimiz gibi çalışmamızın amaçlarından biri de ülkemizdeki STK'larda paralel kariyer yapmakta olan insanların bu arayışlarının altında yatan sebepleri ortaya çıkarmaktır. Bu nedenle araştırma sorularının yazılmasından önce teorik olarak bu nedenlerin tartışılması doğru olacaktır.

Drucker¹¹'a göre geçmişte STK'lara katılım ve destek onlara çek yazmak ya da parasal destek sağlamak demektir. Ancak günümüzde, maddi yardım yeterli görülmemektedir. İnsanlar ikinci bir kariyer değil paralel bir kariyer arayışı içindedirler ve bu insanların çok azı iş değiştirmektedir.

Türkmen¹²'e göre, insanların paralel kariyer arayışının temelinde tamamen mevcut işe ve psikolojik faktörlere bağlı olarak şu faktörler yatmaktadır:

1. Mevcut işin rutin ve sıkıcı olması,
2. Mevcut işte bilgi, beceri ve yeteneklerin yeterince kullanılmaması,
3. Başarılardan haz duyulmaması,
4. İşten dolayı yorgunluk ve tükenmişlik hissi,
5. İşe karşı ilgisizlik,
6. Mevcut işi kaybetme kaygısı.

Bu gerekçeler bize özel sektörde paralel kariyerini devam ettirenler için doğru görünmektedir. Ancak, araştırmamız kapsamında STK'ların olması bizim olguya sadece maddiyata, mevcut işe ve psikolojiye ilişkin unsurları dikkate alarak bakmamızı engellemektedir. Bu gerekçelerin yanı sıra, siyasal, vicdani ve sosyokültürel bir takım gerekçelerle de insanların STK'larda paralel kariyer arayışına girdiklerini düşünmek daha akılcı olacaktır. Ayrıca, bu nedenlerdeki ağırlığın ülkeden ülkeye ve kültürden kültüre de farklılıklar arz edeceğini söylemek mümkündür. Tüm bu kısıtları da dikkate alarak Türkiye'de STK'larda paralel kariyer yapan kişilerin

¹¹ Peter, F. Drucker, (Çev. Mehmet, Zaman), 'Geleceğin Toplumunda Yönetim', (İstanbul: Hayat Yayınları 2003), s. 100.

¹² Tansel, Türkmen, 'Paralel Kariyer Geliştirin', *Yeni Asır İnsan*, 6 Kasım 2005.

neden paralel kariyer arayışına yöneldiklerini aşağıdaki başlıklar altında açıklamak mümkündür:

İş Yaşamındaki Monotonluğu Azaltmak: İnsanlar geçimlerini temin ettikleri işte sürekli bulunmaktan dolayı psikolojik ve ruhsal sıkıntılar yaşayabilirler. Bir STK'da görev almak bu ortamdan kısmen de olsa uzaklaşmayı sağlayabilir.

Toplumsal Sorunlara Karşı Duyarlılık: Bazı insanlar çevrelerinde ki sorunlara karşı daha duyarlıdırlar ve bu nedenle çeşitli tepki düzeylerinde sosyal olumsuzluklara karşı müdahil olmak isteyebilirler. Günümüz koşullarında bu arzularını tatmin edebilecekleri ortamları en kolay ve yasal şekilde STK'lar sağlayabilmektedir.

Farklı Tecrübeler Elde Etme ve Öğrenme: Farklı olanı tecrübe etme arzusu insanlarda mevcuttur. Özellikle iş hayatında insanlığın ortak tecrübesi odur ki, özel sektörde veya kamu kuruluşlarında çalışan insanlar STK'ları farklı iş ve yaşam deneyimlerinin yaşanabileceği ortamlar olarak algılamaktadırlar. Aynı algılama durumu, kamu kuruluşlarında çalışanlarda özel sektöre karşı da gerçekleşebilmektedir.

Çevre Edinme ve Nüfuz Alanını Genişletme: STK'lar her alandan ve düzeyden insanı bir araya getirme ihtimali en yüksek olan örgütlerdir. Bu nedenle kendisinden daha statülü insanlarla tanışmak ve bir arada olmak isteyen insanlar için de uygun koşullar sağlamaktadırlar.

Toplumsal Saygınlık ve Statü Kazanma: STK'lar toplumca saygın duyulan işler yaptıkları zaman, o kuruluşlardaki insanların saygınlıkları ve toplumsal yapı içerisindeki statüleri de artmaktadır. Bu nedenle bazı insanlar STK'larda bulunmak isteyebilirler.

Sahip Olunan Siyasal İdeolojiye Hizmet Etme: Her ne kadar idealize edilmiş bir STK siyasal ideolojilerden sıyrılmış ve salt toplumsal fayda üreten örgütler olarak düşünülse de bazı STK'ların belli bir siyasal ideolojinin temsilcisi olduğu herkesçe bilinmektedir. Aynı ideolojiye sahip insanlar da bu örgütlerde görevler üstlenmektedirler. Ülkemizde birçok insanın açık bir şekilde “davaya hizmet” dediği olgu ise buna en güzel örnektir.

İktidara Karşı Politik Baskı: Özellikle STK'ların yönetim vb. uygulamalarla devlet yönetiminin önemli aktörleri olarak ortaya çıktığı günümüz koşullarında, mevcut iktidara karşı politik talepleri iletmenin en önemli araçlarından bir STK'lardır. Dolayısıyla, STK'lar siyasal uzayda güç elde etmek isteyen insanlar için uygun bir ortam oluşturmaktadırlar.

Dini veya Milli Eğilimleri Tatmin Etme: Bazı STK'lar da dini ya da milli bir takım gerekçelerle kurulmaktadır. Dini ve milli duyguları kuvvetli olan ve bu alanlarda faal olmak isteyen insanlar da bu arzularını bu tarz STK'larda bulunarak ve görev alarak tatmin edebilmektedirler.

Aile Bütçesine Katkı Sağlama: Her ne kadar STK gönüllülük esaslı çalışan örgütler olarak tanımlansa da üyelerine belirli düzeylerde maddi olanaklar sağlayabilmektedirler. Özellikle günümüzde STK'larda profesyonel yönetim ve işleyişin önem kazanması bu olanakları hem niteliksel hem de niceliksel anlamda genişletmektedir.

3. Araştırma

Yapmış olduğumuz araştırmanın amacı, metodolojisi, sonuç ve yorumları bu kısımda yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, birer STK olarak derneklerin başında yer alan yöneticilerin STK'larda bulunmalarının ve bu kurumlarda paralel kariyer yapmalarının temel nedenlerini ortaya koymaktır.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Örnek Seçimi

20 Ekim 2008 ile 20 Kasım 2008 tarihleri arasında Isparta'da ulaşılabilen tüm derneklerin adreslerine bizzat gidilerek oralarda bulunan yöneticilere yüz yüze anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmaya Isparta ilinde yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde faaliyet gösteren 76 adet STK'nın şube yöneticisi katılmıştır. Anketin STK yöneticilerine uygulanmasının nedeni bu kişilerin hali hazırda paralel kariyer yapıyor olmasıdır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmamızda kullanılan anket formu iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde katılımcının yaşını, cinsiyetini, eğitim düzeyini, gelir düzeyini, çalışma yerini (kamu ya da özel sektör), medeni halini ve derneğin faaliyet alanını belirlemeye yönelik demografik sorular yer almıştır. İkinci bölüm ise, 5'li Likert (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4-Katılıyorum ve 5- Kesinlikle Katılıyorum) Ölçeği'ne dayalı olarak hazırlanmış ve yöneticilerin STK'larda faaliyet göstermesinin nedenlerini ifade eden 9 adet sorudan oluşmuştur.

Veriler elde edildikten sonra SPSS 17.0 for Windows paket programına işlenmiş ve bu program üzerinden dört temel istatistiksel analiz yapılmıştır. Bunlardan birincisi ölçme aracındaki (anketteki) soruların birbirleriyle tutarlılığını, ele alınan sorunu ölçmedeki homojenliğini ve ölçme aracının güvenilir olup olmadığını ölçmek için kullanılan "Güvenilirlik Analizi"dir. İkincisi, araştırma konumuza ilişkin bir takım yorumlar yapmamıza ve fikir edinmemize yarayacak "Tanımlayıcı İstatistiksel Analiz"lerdir. Üçüncü olarak ise araştırmamıza dahil edilen gruplar (bayan-erkek, kamuda çalışanlar-özel sektörde çalışanlar vs.) arasında herhangi bir anlamlı tutum farklılığı olup olmadığını ölçmeye yarayan "Bağımsız Örneklem t testi" ve "Anova testi" son olarak da bizim STK'larda paralel kariyer yapmaya neden olan unsurlar olarak belirlediğimiz unsurların gerçekten etken unsurlar olup olmadığı ve aslında bu unsurların kaç faktör altında ele alınıp adlandırılabilceğini belirleyen "Faktör Analizi" yapılmıştır.

3.4. Analiz Sonuçları

Öncelikle demografik sorular çıkarılarak "Alfa Modeline"ne uygulanarak yapılan Güvenilirlik Analizi sonucunda (Alfa) $\alpha = ,685$ 'tir. Bu durumda ölçek güvenilir çıkmıştır.

Araştırmaya dâhil olan yöneticilerin 9'u (%11,8'i) kadın ve 67'si (%88,2'si) erkektir. Isparta'da STK'ların yönetimine bayan katılımı erkeklere kıyasla çok düşüktür.

Yöneticilerin 18 âdeti (%23,7'si) 20–35, 28 adeti (%36,8'i) 36–55 ve 30 adeti (%39,5'i) 56 ve yukarıya yaş grubuna dâhildir.

Araştırmaya katılan yöneticilerden dört âdeti eğitim düzeylerini işaretlememiştir. Geriye kalan 72 adet yöneticinin 18 âdeti (%25'i) ilköğretim, 29 âdeti (%40,3'ü) lise ve 25 âdeti de (%34,7'si) lisans ve üstü mezundur.

8 adet yönetici gelir düzeyini söylemek istememiştir. Geriye kalan 68 yöneticinin 25'i (%36,8'i) aylık 500–1000 YTL, 33 âdeti (%48,5) 1001–1500 YTL ve 10 âdeti de (%14,7'si) 1501 YTL ve üzeri gelir düzeyi olduğunu söylemiştir.

STK yöneticilerinin 44'ü (%57,9'u) kamuda ve 32 âdeti (%42,1'i) özel sektörde kariyer yapmaktadırlar.

3 adet STK yöneticisi kurumlarının faaliyet alanını yazmamıştır. Geriye kalan 73 STK'nın yöneticilerinin 6'sı (%8,2'si) eğitim, 21'i (%28,8'i) sosyal yardımlaşma, 9'u (%12,3'ü) kültürel faaliyetler, 7'si (%9,6'sı) spor, 30 âdeti (%41,1'i) mesleki dayanışma alanında faaliyet gösterdiklerini ifade etmiştir.

Analizlerimizde ilerleyen kısımlarda özellikle; kadın-erkek, özel sektörde çalışan-kamuda çalışan ve yöneticisi olduğu STK'nın faaliyet alanları farklılıklarına göre paralel kariyer nedenlerine ilişkin tutum farklılıklarının olup olmadığını ölçen “Bağımsız Örneklem t testi” ve “Anova Testi” sonuçları verilecektir.

Tüm yöneticilerin neden STK'larda bulduklarına dair soruya verdikleri cevaplar neticesinde elde edilen ortalamalar ve standart sapmalar bir tabloda gösterildiğinde hangi nedenlerin daha ağırlıklı olduğu konusunda bir ön bilgi elde edilecektir. Ama analizlerimizin daha ileri düzeylerinde bu nedenler temel faktörler altında toplanacaktır. STK'larda paralel kariyer yapmanın nedenlerine ilişkin verilen cevapların frekans, yüzde ve ağırlıklı ortalamaları aşağıdaki tabloda görüldüğu gibidir:

Araştırmaya katılan yöneticilerin paralel kariyer yapma nedenleri, Tablo 1'de görülebileceği gibi, ağırlıklı ortalamalara bakılarak sırasıyla “çevre edinme ve nişfuz alanını genişletme”, “farklı tecrübeler elde etme ve öğrenme”, “toplumsal sorunlara karşı duyarlılık”, “iş yaşamındaki monotonluğu azaltmak” ve “toplumsal saygınlık ve statü kazanma”, “siyasal ideolojiye hizmet”, “iktidara karşı politik baskı”, “aile bütçesine katkı sağlamak” ve “dini veya milli eğilimleri tatmin etme” olarak sıralanabilir.

Tablo 1.: STK'larda Paralel Kariyer Yapma Nedenlerine İlişkin Tutumlar

	1.Kesinlikle Katılmıyorum		2.Katılmıyorum		3.Kararsızım		4.Katılıyorum		5.Kesinlikle Katılıyorum		Ağırlıklı Ortalama
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	3	3,9	6	7,9	8	10,5	36	47,4	23	30,3	3,9211
2	2	2,6	7	9,2	2	2,6	45	59,2	20	26,3	3,9737
3	1	1,3	4	5,3	9	11,8	49	64,5	13	17,1	4,0000
4	1	1,3	6	7,9	5	6,6	44	57,9	20	26,3	4,0526
5	16	21,1	19	25,0	17	22,4	17	22,4	7	9,2	3,9079
6	2	2,6	5	6,6	2	2,6	45	59,2	22	28,9	2,7368
7	17	22,4	19	25,0	15	19,7	18	23,7	7	9,2	2,7237
8	24	31,6	18	23,7	22	28,9	8	10,5	4	5,3	2,3421
9	24	31,6	23	30,3	6	7,9	19	25,0	4	5,3	2,4211

Yine “Bağımsız Örneklem t testi” sonucunda görülmüştür ki, kamuda ve özel sektörde çalışan STK yöneticileri arasında STK’da paralel kariyer yapma nedenlerine ilişkin olarak anlamlı bir tutum farklılığı yoktur. Aynı zamanda, yapılan “Anova Testi” göstermiştir ki faaliyet alanlarına göre STK’ların yöneticileri arasında anlamlı bir tutum farklılığı olan herhangi bir neden yoktur.

Faktör Analizi sonuçlarına gelince; Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) sonucu 0,607 ve Barlett Testi sonucu da (Sig. 0,0000) çıkmıştır. Bu sonuçlara göre mevcut verilerle Faktör Analizi yapılabilirliğine kanaat edilmiştir.

¹³ Bu tabloda yer alan STK'larda kariyer yapma nedenleri sırasıyla:

1. İş yaşamındaki monotonluğu azaltma,
2. Toplumsal sorunlara karşı duyarlılık,
3. Farklı tecrübeler elde etme ve öğrenme,
4. Çevre edinme ve nüfuz alanının genişletme,
5. Toplumsal saygınlık ve statü kazanma,
6. Sahip olunan siyasal ideolojiye hizmet etme,
7. İktidara karşı politik baskı,
8. Dini ve milli eğilimleri tatmin etme ve
9. Aile bütçesine katkı sağlamak

Tablo 2: KMO ve Bartlett's Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,607
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	197,278
	df	36
	Sig.	,000

Extraction metoduyla gerçekleştirilen temel unsur analizi sonucunda görülmüştür ki, her bir unsurun extraction oranı %30'un üzerindedir, dolayısıyla unsurların tamamı analize katkı sağlamaktadır.

Tablo 3: Temel Unsur Analizi Sonuçları

Temel Unsurlar	Initial	Extraction
1. Toplumsal saygınlık ve statü kazanma	1,000	,413
2. Toplumsal sorunlara karşı duyarlılık	1,000	,680
3. Farklı tecrübeler elde etme ve öğrenme	1,000	,764
4. Çevre edinme ve nüfuz alanın genişletme	1,000	,725
5. Sahip olunan siyasal ideolojiye hizmet etme	1,000	,741
6. Dini ve milli eğilimleri tatmin etme	1,000	,813
7. İktidara karşı politik baskı	1,000	,376
8. Aile bütçesine katkı sağlamak	1,000	,558
9. iş yaşamındaki monotonluğu azaltma	1,000	,620

Toplam Varyans Açıklama tablosuna göre üç temel faktörün paralel kariyer arayışına neden olduğu grlmektedir. Üç temel faktör altında hangi unsurların toplandığı aşağıdaki tabloda grlmektedir.

Tablo 4: Temel Unsurların Faktörlerle İlişkisi

Temel Unsurlar	Faktörler		
	1	2	3
1. Toplumsal saygınlık ve statü kazanma	,842	,091	,089
2. Toplumsal sorunlara karşı duyarlılık	,769	,128	,395
3. Farklı tecrübeler elde etme ve öğrenme	,709	-,005	,487
4. Çevre edinme ve nüfuz alanın genişletme	,606	,015	-,092
5. Sahip olunan siyasal ideolojiye hizmet etme	,285	,853	-,061
6. Dini ve milli eğilimleri tatmin etme	-,102	,775	-,092
7. İktidara karşı politik baskı	,050	,745	,014
8. Aile bütçesine katkı sağlamak	,061	,123	-,813
9. İş yaşamındaki monotonluğu azaltma	,097	-,005	,635

Artı ve eksi değerleri dikkate almadan alınan en yüksek ortalamalara bakılarak 1. Faktör altında; toplumsal saygınlık ve statü kazanma, toplumsal sorunlara karşı duyarlılık, farklı tecrübeler elde etme ve öğrenme ve çevre edinme ve nüfuz alanını geliştirme nedenlerinin toplandığı görülmektedir. 2. Faktör altında; sahip olunan siyasal ideolojiye hizmet etme, dini ve milli eğilimleri tatmin etme ve iktidara karşı politik baskı oluşturma ve 3. Faktör altında ise; aile bütçesine katkı sağlamak ve iş yaşamındaki monotonluğu azaltmak nedenleri toplanmaktadır. Birinci faktör sosyal nedenler, ikinci faktör siyasal nedenler ve üçüncü faktör ise asli kariyer ve işe ilişkin nedenler olarak isimlendirilebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Literatürde paralel kariyer kavramının tam olarak kavramsallaştırıldığı ve anlamı üzerinde fikir birliğine varıldığı söylenemez. “Ek iş”, “gölge iş”, “çift kariyerlilik” “alternatif kariyer” vs. gibi birbirine benzer ve farklı yönleri olan birçok kavramın bilimsel ve bilimsel olmayan yazında iç içe geçtiği görülmektedir. Bu çalışmada paralel kariyer kavramı ile vurgulanmak istenen kişinin geçimini temin ettiği esas işinin yanı sıra sadece maddi kazanç elde etmek amacıyla değil fakat profesyonel bir anlayışla ayrı bir kariyer yolunda daha ilerlemesidir.

Çalışmada kastedilen paralel kariyer sadece STK’larda gerçekleştirilecek bir olgu değildir. Mesela, kamu örgütlerinde yönetici olarak çalışan bir birey özel sektör kuruluşlarına dönük de bir paralel kariyer geliştirebilir. Ancak, böyle bir durumda bunun nedeni daha çok ekonomik gerekçelerle izah edilebilir. STK’larda paralel kariyer yapmanın nedenleri ise sadece ekonomik nedenlerle gerekçelendirilemez. Günümüzde insanların geçimlerini temin ettikleri esas işler genellikle kamu örgütleri,

işletmeler ve kişilerin kendi yaptıkları serbest işlerde yoğunlaşmaktadır. Bununla birlikte son dönemlerde, üçüncü sektör olarak adlandırılan STK'lar da önemli ölçüde insan kaynağına sahip bulunmakta fakat bu kaynağın da çoğunlukla gönüllülük temelli olduğu varsayılmaktadır. Nitekim bu çalışmanın bulguları da bu varsayımı destekler niteliktedir.

Araştırma sonucunda STK'larda görev alan yöneticilerin paralel kariyer yapmasına sebep olan üç faktör saptanmıştır. Bu faktörler; *sosyal faktörler*, *siyasal faktörler* ve *işe ilişkin faktörler*dir. Bu ise beklenen bir sonuçtur. Çünkü STK'lar sosyal ve siyasal alanlarda insanlara saygınlık kazandırabilecek ve bir bireyi diğer insanların gözünde yüceltebilecek bir ortama sahiptir. Günümüzde STK'lar çok büyük maddi kaynaklara hükmedebilme yetileriyle sosyal problemlerin çözümünde giderek anahtar rol oynar duruma gelmişlerdir. Bu sebeple toplumsal duyarlılığı olan kişiler için cazibe merkezi konumundadırlar. Diğer taraftan politikaların oluşturulması sürecinde sahip oldukları beşeri ve mali kaynaklarla potansiyel olarak önemli bir siyasal baskı unsurdurlar. Bu noktada yapılması gereken STK'ların daha profesyonel olarak örgütlenmesi ve bu potansiyeli toplumun faydasına kanalize etmek olmalıdır.

İşiyle ilgili monotonluk gibi bir takım sorunlar yaşayan kişiler için STK'lar bir alternatif olmakta ve kişinin tatmin düzeyini artırabilmektedir. İşle ilgili monotonluğun azaltılmasında kullanılabilir tedbirler arasında iş zenginleştirme ve rotasyon gibi uygulamalar literatürde yer almaktadır. Ancak bu uygulamalar daha çok iç çevreye dönük olmasından dolayı her zaman çalışanın monotonluğunu önlemeye yetmemektedir. Dolayısıyla, bu noktadan hareketle paralel kariyer monotonluğun önlenmesinde örgüt dişi çevreye dönük bir alternatif olarak gösterilebilir.

Ülkemizde özel sektör ve kamu kurumlarındaki mesleki kurumsallaşma göz önüne alındığında ülkemizin üçüncü önemli sosyal sistemi olan STK'ların gözle görülen temel problemleri ve bu problemlere yönelik öneriler şunlardır:

- Ülkemizde STK'larla ilgili bilimsel yazın ve araştırmalar doğal olarak STK felsefesi, STK ve demokrasi, STK ve katılım vb. gibi konular etrafında yoğunlaşmaktadır. Çalışılması gereken bu konuların yanı sıra STK ve yönetim, STK ve verimlilik, STK ve insan kaynakları ve STK ve istihdam gibi konulara da ağırlık verilmelidir.
- Özellikle özel sektöre ve kamu sektörüne nitelikli eleman yetiştiren okulların eğitim ve öğretim alt yapılarını STK'larda yönetim süreçleri ve çağdaş yönetim yaklaşımları, verimlilik, insan kaynakları yönetimi, gönüllü yönetimi, etik vb. konularla güncelleyerek aynı şekilde STK'lara da eleman yetiştirmeleri gerekli hale gelmiştir. Bu saptamadan hareketle eğitim programlarında revizyona gidilmelidir.
- Mevcut STK'ların kurumsallaşması, stratejik yönetim süreçlerinin gerçekeştirilmesi ve sahip oldukları kaynakların daha etkin kullanılmasını sağlamak için bilimsel projeler gerçekeştirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Bayraktaroğlu, Serkan, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İkinci Baskı, (Sakarya: Sakarya Yayıncılık, 2006).
- Drucker, F.Peter, *The Essential Drucker: The Best of Sixty Years of Peter Drucker's Essential Writings on Management*, (New York: Harpercollins, 2001).
- Drucker, F.Peter, *Geleceğin Toplumunda Yönetim*, Çev: Mehmet Zaman, (İstanbul: Hayat Yayınları, 2003).
- Kirton, Gill, 'Alternative and Parallel Career Paths for Women: the Case of Trade Union Participation', *Work Employment Society*, 20, 47, 2006, ss. 47-65.
- Layder, Derek, *New Strategies in Social Research: An Introduction and Guide*, (London: Blackwell Publishers, 1993).
- Özdaşlı, Kürşat, *Sivil Toplum Kuruluşlarında Toplam Kalite Yönetiminin Uygulanabilirliği: Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Isparta, 2007).
- Şahin, Zuhale, *Sivil Toplum Oluşumunda Sivil Platformların Rolü: Biga Sivil Toplum Platformu Örneği*, 1. *Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi*, 2004.
- Türkoğlu, Faruk, *Hayat Yolunda Tek Başinasınız, Yatırımı Kendinize Yapın. Referans*, (2006, Ekim 16).
- Türkmen, Tansel, *Paralel Kariyer Geliştirin. Yeni Asır İnsan*, (2005 Kasım 6).