



**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI
SOSYAL HİZMET BİLİM DALI**

**SOSYAL HİZMET MESLEĞİNDE ALGILANAN YETKİNLİĞİN
ÖLÇÜLMESİ VE GELİŞTİRİLMESİ**

DOKTORA TEZİ

HABİBULLAH AKINCI

DANIŞMAN: DR. ÖĞR.ÜYESİ RECEP ÇELİK



T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI
SOSYAL HİZMET BİLİM DALI

SOSYAL HİZMET MESLEĞİNDE ALGILANAN YETKİNLİĞİN ÖLÇÜLMESİ
VE GELİŞTİRİLMESİ

DOKTORA TEZİ

HABİBULLAH AKINCI
177303008

DANIŞMAN: DR. ÖĞR.ÜYESİ RECEP ÇELİK

YALOVA
MAYIS 2022

ETİK BEYAN

Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez/Proje Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi taahhüt ve beyan ederim.

İmza

Habibullah AKINCI

ÖNSÖZ

Toplumların ve içinde bulunan insanların olanca farklılıklarına rağmen bir arada yaşamasını ve işlevselliğini hedefleyen sosyal hizmet mesleğinin hakkını vererek icra edilmesi, kuşkusuz oldukça zordur. İnsanı ve toplumu değiştirme, refahını arttırma, güçlendirme ve problem çözmesini geliştirme gibi uygulamalar yazılırken kolay bir icraatmış gibi görünse de aslında başarılması güç ve meşakkatli bir uğraştır. Bu sebeple sosyal hizmet uzmanlarının hangi şartlar altında olursa olsun tüm bu uygulamaları yüksek verimlilikle yapabileceğine olan inancı bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

Allah’a şükürler olsun ki bu kadar çaba iki kapak arasına girip bir anlam belirtecek düzeye getirilmiş bulunmaktadır. Bu süreçte tez danışmanı hocam Dr. Öğr.Üyesi Recep ÇELİK’e, tez izleme komitesinde yer almayı kabul edip, görüş ve tavsiyelerini sunan Doç.Dr. Harun CEYLAN ve Prof.Dr. Muharrem ES hocalarıma teşekkür ederim. Değerlendirmeleri ile bu çalışmanın ilerlemesine katkı sağlayan sayın hocam Prof.Dr. Ali Rıza ABAY’a teşekkür ederim. Ayrıca ölçek geliştirme sürecinde madde havuzundaki soruların değerlendirilmesi için araştırmaya katılım taleplerimi geri çevirmeyen isimleri EK 7’de belirtilen değerli hocalarıma ve meslektaşlarıma, iki hafta arayla taslak ölçeğin güvenilirliğini sınarken destek olan lisans ve doktora programlarından arkadaşlarıma, araştırma formunun paylaşımı konusunda destek sunan Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği değerli yönetimine, şube yöneticilerine ve hazırlanan araştırma formlarını vakit ayırıp cevaplayan 932 sosyal hizmet uzmanına teşekkür ederim. Araştırma formlarına katılımın arttırılmasında yardımcı olan Kadir ÖZTÜRK, Öğr. Gör. Enver MENGÜ, Dr. Metin ERDEM ve Arş. Gör. Zeynep NEGİZ’e teşekkür ederim. Görüşlerini ve tavsiyelerini ileten Doç.Dr. Mehmet KIRLIOĞLU’na ve Doç.Dr. Doğa BAŞER’e teşekkür ederim. Ayrıca istatistiksel analizler konusunda destek sağlayan sayın Dr. Öğr. Üyesi Ayhan DURMUŞ’a teşekkür ederim. Ölçek geliştirme sürecinde sorularımı cevaplayan Sosyal Bilimler İçin R ile Temel İstatistik kitabı yazarı Doç.Dr. Duygu KOÇAK’a, R ile Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri kitabının yazarı Doç.Dr. Hakan KOĞAR’a, Doç.Dr. İbrahim YILDIRIM ve Dr. Öğr. Üyesi Sungur GÜREL’e teşekkür ederim.

Microsoft Office 365 uygulamasının lisansını öğrencilerine sunan Yalova Üniversitesi’nin ilgili birimlerine ve çeşitli veri tabanları aboneliği ile bilgiye erişimimizi kolaylaştıran Bozok Üniversitesi Kütüphane ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı’na sunduğu imkanlardan dolayı teşekkür ederim.

Desteklerini her daim hissettiğim, beni yetiştirip okutan kıymetli anneme, babama ve birlikte büyümekten mutluluk duyduğum kardeşime teşekkür ediyorum. Son olarak bu araştırmanın çoğu sürecine şahit olan, öneri ve telkinleri ile bu dönemi atlatmama yardım eden değerli eşime minnettarlığımı belirtmek isterim.

Mayıs- 2022

Habibullah AKINCI



İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN	i
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	v
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
ÖZET	xv
ABSTRACT	xvii
1. GİRİŞ	1
1.1. Çalışmanın Konusu	2
1.2. Çalışmanın Modeli	2
1.3. Çalışmanın Sorusu.....	3
1.4. Çalışmanın Önemi.....	3
2. KURAMSAL ve KAVRAMSAL ÇERÇEVE	13
2.1. Yetkinlik Kavramı.....	13
2.1.1. Yetkinlik kavramının tarihi	13
2.1.2. Yetkinlik ve yeterlilik kavramları ve kullanımları	15
2.1.3. Öz yetkinlik inancı ve mesleki yetkinlik.....	19
2.2. Sosyal Hizmet Mesleğinde Yetkinlik.....	21
2.2.1. Sosyal hizmet mesleğinde yetkinliği arttıran faktörler	25
2.2.1.1. Mesleki bilgi.....	25
2.2.1.2. Mesleki beceri	32
2.2.1.3. Mesleki değer	40
2.2.2. Sosyal hizmet mesleğinde yetkinliği azaltan faktörler.....	45
2.2.2.1. Bürokratik sorunlar	46
2.2.2.2. Mesleki rol ve kimlik belirsizliği	49
2.2.2.3. İş tatmininin azalması ve tükenmişlik	50
2.2.2.4. Fazla iş yükü.....	53

2.3. Ölçek Geliştirme Sürecine Yönelik Kavramlar	56
2.3.1. Geçerlik ve güvenirlik uygulamaları.....	58
2.3.1.1. Geçerlik uygulaması.....	58
2.3.1.2. Güvenirlik uygulaması	61
3. DÜNYA'DA ve TÜRKİYE'DE SOSYAL HİZMET EĞİTİMİ ve UYGULAMASI.....	63
3.1. Dünya'da Sosyal Hizmet Eğitimi ve Uygulamasından Örnekler	65
3.1.1. Amerika Birleşik Devletleri	65
3.1.2. İsveç	69
3.1.3. İtalya.....	80
3.1.4. Almanya	89
3.2. Türkiye'de Sosyal Hizmet Eğitimi.....	96
3.3. Türkiye'de Sosyal Hizmet Uygulaması	104
4. SOSYAL HİZMET MESLEĞİNDE ALGILANAN YETKİNLİĞİN ÖLÇÜLMESİ ve GELİŞTİRİLMESİ	113
4.1. Çalışmanın Yöntem ve Teknikleri	113
4.1.1. Çalışmanın amacı	115
4.1.2. Çalışmanın hipotezleri	115
4.1.3. Çalışma grupları	117
4.2. Ölçek Geliştirme Çalışmasıyla İlgili Bulgular	123
4.2.1. Geçerlik uygulamalarının bulguları	125
4.2.1.1. Kapsam geçerliği.....	125
4.2.1.2. Yapı geçerliği	128
4.2.2. Güvenirlik uygulamalarının bulguları.....	133
4.3. Araştırma Hipotezleriyle İlgili Bulgular	135
5. TARTIŞMA	147
6. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	157
KAYNAKÇA.....	165
EKLER.....	189

ÖZGEÇMİŞ	207
----------------	-----





KISALTMALAR LİSTESİ

CSWE:	Sosyal Hizmet Eğitimi Konseyi
EPAS:	Eğitim Politikası ve Akreditasyon Standartları
NASW:	Ulusal Sosyal Hizmet Uzmanları Birliği
IASSW:	Uluslararası Sosyal Hizmet Okulları Birliği
SHOD:	Sosyal Hizmet Okulları Derneği
SHUÇEP:	Sosyal Hizmet Ulusal Çekirdek Eğitim Programı
SHUDER:	Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği
USAID:	Birleşik Devletler Uluslararası Kalkınma Ajansı
YÖK:	Yüksek Öğretim Kurumu

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Sosyal Hizmet Becerileri	34
Tablo 2.2. Sosyal Hizmet Uygulaması İçin Değerler.....	43
Tablo 2.3. NASW'ın Sosyal Hizmet Uygulamasının Sınıflandırma Standartları.....	43
Tablo 2.4. Uzman Sayısına Göre Minimum CVI Değerleri	60
Tablo 4.1. Araştırmanın Takvimi	117
Tablo 4.2. Görüşleri Alınan Sosyal Hizmet Uzmanlarının Bazı Özellikleri.....	120
Tablo 4.3. Çalışma Grubu 4- Demografik Özellikler.....	121
Tablo 4.4. Çalışma Grubu 5 -Demografik Özellikler.....	123
Tablo 4.5. Ölçek Geliştirme ve Uyarlama Çalışmaları İçin Kontrol Listesi.....	124
Tablo 4.6. Birinci Düzey DFA Sonuçlarının Referans Değerlerle Karşılaştırılması.....	130
Tablo 4.7. Faktörlerin Cronbach Alpha Değerleri	133
Tablo 4.8. Toplam Madde Korelasyonu Cronbach's Alpha Değerleri	134
Tablo 4.9. Cronbach's Alpha Değerinin Yorumlanması.....	135
Tablo 4.10. Çalışma Yılı ve Yaş Verilerinin Betimsel İstatistikleri	136
Tablo 4.11. Üniversite Değişkenine Ait Bazı Betimsel İstatistikler	137
Tablo 4.12. Toplam Puan Ortamalarının Üniversitelere Göre Dağılımının Normallik Testi Sonuçları	138
Tablo 4.13. Katılımcıların SHMAYÖ Toplam Puanlarının Ortalamalarının Mezun Oldukları Üniversitelere Göre Farklılaşma Durumu- Kruskal Wallis H Testi	139
Tablo 4.14. Üniversitelere Göre SHMAYÖ'den Alınan Toplam Puan Ortalamları Dağılımları	140
Tablo 4.15. Katılımcıların Toplam Puan Ortamalarının Gönüllü Faaliyetlere Katılımına Göre Dağılımının Normallik Testi Sonuçları.....	141
Tablo 4.16. Katılımcıların SHMAYÖ Toplam Puan Ortalamaları ile Gönüllü Faaliyetlere Katılım Sıklıkları Arasındaki Farklılaşma Durumu- Kruskal Wallis H Testi	141
Tablo 4.17. Katılımcıların SHMAYÖ Toplam Puan Ortalamalarının Gönüllü Faaliyetlere Katılım Sıklığına Göre Dağılımlarının Farklılığını Test	

Etmek için Gönüllü Faaliyetlere Katılım Derecelerinin İkili Karşılaştırmaları	142
Tablo 4.18. Toplam Puan Ortamalarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Dağılımının Normallik Testi Sonuçları	143
Tablo 4.19. Katılımcıların SHMAYÖ Toplam Puan Ortalamaları ile Hizmet Yılı Değişkenleri Arasındaki Anlamlı İlişki Durumu- Spearman's rho Testi.....	143
Tablo 4.20. Toplam Puan Ortamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımının Normallik Testi Sonuçları	144
Tablo 4.21. Toplam Puan Değişkeninin Cinsiyet Kategorisine Göre Farklılık Hipotezi Testi	145

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4.1. Taslak Ölçeğin Yol Diagramı	131
Şekil 4.2. DFA Sonucu T Değerleri	132
Şekil 4.3. Sosyal Hizmet Mesleğinde Algılanan Yetkinlik Ölçeği'nin Yapısı	135





SOSYAL HİZMET MESLEĞİNDE ALGILANAN YETKİNLİĞİN ÖLÇÜLMESİ VE GELİŞTİRİLMESİ

ÖZET

Bu araştırmanın amacı sosyal hizmet mesleği için algılanan yetkinliği ölçmeyi amaçlayan bir ölçek geliştirmektir. Ayrıca sosyal hizmet uzmanlarının algılanan yetkinliklerinin mezun olduğu üniversite, gönüllü faaliyetlere katılım sıklığı, çalışma süresi ve cinsiyet değişkeni ile ilişkilerinin anlamlılığını test etmek bu araştırmanın diğer amacıdır. Araştırmada karma yöntemlerden sıralı karma desenler modeli kullanılmıştır. İki bölümden oluşan araştırmanın ilk bölümünde ölçeğin geçerliği ve güvenirliği test edilmiş, ikinci bölümünde ise hipotezlerin sınanması sağlanmıştır. Kapsam geçerliği için 109 maddeden oluşan madde havuzu uzman görüşüne sunulmuş ve 40 maddelik bir taslak ölçek oluşmuştur. Taslak form Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılması için 469 katılımcıya uygulanmıştır. Daha sonra geçerlik aşamaları tamamlanan ölçeğin zamana karşı değişmezliğini test etmek için 15 gün arayla 28 katılımcıya iki kez uygulanmıştır. Verilerin analizi için IBM SPSS Grad Pack Base v28 kullanılmıştır. Mesleki Bilgi, mesleki beceri, mesleki değer adında 3 faktör ve 40 madde içeren bir ölçek oluşmuştur. DFA uygulaması R programlama dilinde “lavaan” paketi ile (Rosseel, 2012) LISREL ve SPSS AMOS programlarında uygulanmıştır. Güvenirlik aşamasında test-tekrar test yöntemi ve Cronbach Alpha güvenirlik katsayısından yararlanılmıştır.

Hipotez testlerinin sonucunda mezun olunan üniversitelere göre algılanan mesleki yetkinlik ölçeğinden alınan ortalama puanların dağılımında bir farklılık tespit edilmemiştir. Gönüllü faaliyetlere katılım sıklığı ile algılanan mesleki yetkinlik ölçeğinden alınan ortalama puanlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Katılımcıların çalışma yılı ile algılanan mesleki yetkinlik ölçeğinden aldığı ortalama puanlar arasında düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Katılımcıların algılanan mesleki yetkinlik ölçeğinden aldığı ortalama puanların cinsiyet değişkenine göre dağılımında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Hizmet, Mesleki, Yetkinlik, Ölçeği



MEASURING AND DEVELOPING PERCEIVED COMPETENCE IN THE SOCIAL WORK PROFESSION

ABSTRACT

The aim of this research is to develop a scale that aims to measure perceived competence for the social work profession. In addition, the other purpose of this research is to test the significance of the perceived competencies of social workers with the university they graduated from, frequency of participation in voluntary activities, working time and gender. In the research, the sequential mixed patterns model, which is one of the mixed methods, was used. In the first part of the study, which consists of two parts, the validity and reliability of the scale were tested, and in the second part, the hypotheses were tested. For construct validity, an item pool consisting of 109 items was submitted to expert opinion and a draft scale of 40 items was formed. The draft form was applied to 469 participants for Confirmatory Factor Analysis. Then, in order to test the invariance of the scale, whose validity phases were completed, against time, it was administered to 28 participants twice, with 15-day intervals. IBM SPSS Grad Pack Base v28 was used for data analysis. A scale including 3 factors named Professional Knowledge, Professional Skills, Professional Value and 40 items was formed. The obtained structure was evaluated by confirmatory factor analysis. The DFA application was implemented in the R programming language with the "lavaan" package (Rosseel, 2012) in LISREL and SPSS AMOS programs. In the reliability phase, the test-retest method and the Cronbach Alpha reliability coefficient were used.

As a result of the hypothesis tests, there was no difference in the distribution of the average scores obtained from the perceived professional competence scale according to the universities graduated from. A significant relationship was found between the frequency of participation in voluntary activities and the average scores obtained from the perceived professional competence scale. A low level correlation was found between the years of work of the participants and the average scores they got from the perceived professional competence scale. There was no significant difference in the distribution of the participants' average scores from the perceived professional competence scale according to the gender variable.

Keywords: Social, Work, Professional, Competence, Scale



1. GİRİŞ

Günlük hayatta insanlar kimi zaman üstesinden gelinemeyecek sosyal ve ekonomik sorunlarla karşılaşabilirler. Bu sorunlar insanın bütünlüğünü bozan, aile ilişkilerini yıpratıcı ve toplumsal işlevselliğini tehdit eden özelliklere sahip olabilir. Bu aşamada sorun sahibi insanlar, sosyal politika uygulayıcıları olan sosyal hizmet uzmanlarına yardım için müracaat edebilirler. Müracaatçıların sorununu çözmek için çoğunlukla bir değişimi gerçekleştirmek gerekir. Bu değişim müracaatçının çevresindeki potansiyel kaynakları rasyonel ve planlı olarak müracaatçıyla birlikte ve müracaatçı yararına harekete geçirmekle mümkün olabilir (Segal, Gerdes ve Steiner, 2007). Sosyal hizmet uzmanları müracaatçı olarak sadece birey ile değil aile, grup, topluluk ve toplum gibi farklı düzeylerdeki sorunları olan kişi ve gruplarla da ilgilenirler.

Ayrıca krize müdahale (Yıldırım ve Başer, 2019), çocuk refahı, sağlık hizmetleri, suç ve cezalandırma, engellilik, aile danışmanlığı, alkol ve madde bağımlılığı, evde bakım hizmeti ve toplum destek programları gibi çok geniş bir alanda çalışma yürütürler (Ambrosino, Heffernan, Shuttlesworth ve Ambrosino, 2008). Kısacası bireysel ve toplumsal sorunların insanın iyilik halini tehdit ettiği durumlarda sosyal hizmet uzmanına görev düşmektedir. Sosyal hizmet uzmanının bu görevi hakkıyla yerine getirmesi kişi ve toplumun iyilik halinin sağlanmasına ve toplumsal işlevselliğin sürdürülmesine yol açmalıdır.

İnsanın problemlerine yardımcı olmayı amaçlayan sosyal hizmet uzmanının mesleki bilgi, mesleki beceri ve mesleki değer konularında kendini ne kadar yetkin ve donanımlı algıladığı verimli iş ve üstün performans için belirleyicidir. Kendini mesleki olarak yetkin görmeyen sosyal hizmet uzmanının sunduğu hizmetin kalitesi de tartışmaya açılacaktır. Bu sebeple sosyal hizmet uzmanlarının meslekte kendilerini ne kadar yetkin olarak algıladıklarını ölçecek bir ölçek geliştirmenin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmada sosyal hizmet mesleğinde algılanan yetkinliğin ölçölmesine yönelik bir ölçek geliştirmek amaçlanmaktadır. Kavramların arasındaki farkların ve benzerliklerin tespit edilmesi, anlatılmak istenenin anlaşılması için gereklidir. Bu sebeple kavram karmaşasına yol açmamak için benzer olduğu düşünölen kavramların arasındaki ilişki ve farklılıkların ifade edilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Bunun için ikinci bölümde yetkinlik kavramının kullanımlarına ve çağrıştırdığı anlamlara yer verilmiştir. Sonra sosyal hizmet mesleği için yetkinliğin ne anlama geldiği değerlendirilmiştir.

Üçöncü bölümde ise sosyal hizmet mesleğinin farklı ölkelerdeki işleyişi, sorunları ve eğitimi hakkında bilgilere yer verilmiştir. Ardından Türkiye’deki sosyal hizmet mesleği ve eğitiminin durumu ve sorunları üzerine değerlendirmeler yapılmıştır. Dördöncü bölümde ölçek geliştirme süreci ve sonrası için hangi yöntemlerin ve tekniklerin kullanıldığı, araştırma gruplarının özellikleri ve hipotezlerin sınanması için başvuru olan teknikler hakkında bilgiler verilmiştir. Tartışma, sonuç ve öneriler kısmında araştırmada varılan neticeler ve öneriler değerlendirilmiştir.

1.1. Çalışmanın Konusu

Sosyal hizmet mesleği insan hayatında köklü değişiklere yol açacak uygulamalar yürüten bir meslektir. Riskleri ve fırsatları barındıran müdahaleleri yürüten sosyal hizmet uzmanları yaptıkları işin ve bu iş için gerekli donanıma sahip olduklarının bilincinde olmaları gerekir. Bu araştırmanın konusu sosyal hizmet mesleğinde algılanan yetkinlik düzeyini ölçme ve geliştirme üzerinedir.

1.2. Çalışmanın Modeli

Sosyal hizmet mesleğini icra edenlerin algılanan yetkinlik seviyelerinin farklı değişkenler ile olan ilişkisini tespit etmeyi amaçlayan bu çalışma karma araştırma yöntemlerinden sıralı karma desenler modeline göre gerçekteştirilmiştir. Sıralı karma

desenler modelinin tercih edilmesinde ölçek geliştirme süreci ve geliştirilen ölçeğin hipotezleri test etmede kullanılması gerekçe olarak sunulabilir. Ölçek geliştirme sürecinde yarı yapılandırılmış formlardan elde edilen bilgileri analiz etme sürecinde nitel yaklaşımlar benimsenmiş, ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında ve hipotez testleri kısmında nicel yaklaşımlar tercih edilmiştir.

1.3. Çalışmanın Sorusu

Araştırma soruları bir araştırmanın amacını ve yöntemi belirleyen özelliklere sahiptir. Bu araştırmanın sorusu:

“Araştırmaya katılan Sosyal Hizmet Uzmanlarının algılanan mesleki yetkinlik ölçeğinden aldıkları toplam puan ortalamaları mezun olduğu üniversite, gönüllü faaliyetlere katılım durumu, hizmet yılı ve cinsiyet değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?” dır. Bu soruya cevap aramak için Türkiye’de çalışan sosyal hizmet uzmanlarının algılanan yetkinliği ölçekbilecek tutarlı, geçerli ve güvenilir sonuçlar almış bir ölçeğe ihtiyaç duyulmuştur. Bu sebeple bu araştırma bir ölçek geliştirme çalışmasını da içinde barındırmaktadır. Ölçek geliştirme çalışması ve oluşan ölçeğin hedef guruba uygulanması geniş bir zaman dilimini gerektirdiği için Tablo 7’deki takvimde araştırmanın aşamaları ve tarihleri belirtilmiştir.

1.4. Çalışmanın Önemi

Türkiye’de dört yıllık sosyal hizmet lisans programlarından mezun olan öğrenciler kamu kurumlarında, özel kurumlarda veya sivil toplum kuruluşlarında hizmet verebilmektedir. Mezunların sosyal hizmet uygulama alanındaki ilk deneyimlerinde çeşitli sebeplerle zorluklarla başa çıkmak zorunda kalmaktadırlar. Bu sebeplerin arasında zorlu sosyal hizmet müdahale süreçleri ve yeterli deneyime sahip olmama gibi konular bulunmaktadır. Sosyal hizmet eğitiminin niteliği de bu zorlukların üstesinden gelme konusunda belirleyicidir.

Uzun yıllar Türkiye’de tek başına faaliyet gösteren Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü kadrosunda çoğunluğu sosyal hizmet alanında akademik kariyerlerini tamamlamış öğretim üyelerine ve elemanlarına yer vermektedir. Özellikle son 15 yılda açılan sosyal hizmet bölümlerinde sosyal hizmet alanında ihtisaslaşmış öğretim elemanı ihtiyacı hâsıl olmuştur. Bu ihtiyacı karşılamak adına sosyal bilimlerin farklı alanlarından öğretim elemanları bu bölümlerde istihdam edilmiştir. Bunun dışında sahadaki sosyal hizmet uzmanı ihtiyacını gidermek için açıköğretim fakültelerinde dört yıllık sosyal hizmet programları açılmış ve binlerce sosyal hizmet öğrencisi bu bölümlerden mezun olup çalışmaya başlamışlardır. Dolayısıyla farklı nitelikte sosyal hizmet bölümleri ve farklı donanımda sosyal hizmet uzmanları ortaya çıkmıştır. Fakat sosyal politikaların uygulanması ve sosyal hizmet müdahaleleri bir standarda tabiidir. Farklı eğitim süreçleri ve saha tecrübeleri ile mezun olan sosyal hizmet öğrencileri mesleğini uygulamada kendini yetersiz hissedebilmekte ve tükenmişliğe sürüklenebilmektedirler. Fakat bilimsel kanıtlara dayansa bile bu durumun her sosyal hizmet uzmanı için gerçekleşeceği iddia edilemez. Yetersizlik duygusu çoğunlukla kişisel olarak yorumlanır. Yeterli mesleki deneyim, bilgi, beceri ve değer birikimine sahip olmayan sosyal hizmet uzmanları kendilerini mesleki olarak yetkin hissedemeyebilirler. Bunun yanında kendilerini mesleki olarak yetkin veya diğer bir deyişle alana hâkim olarak görmeyen sosyal hizmet uzmanlarının müdahalelerinde de çekince hissetmesi olağandır.

Özellikle Türkiye’deki sosyal hizmet uzmanlarının mesleki yetkinlikleri üzerine yapılan çalışmalar sınırlıdır. Dolayısıyla Türkiye’deki çalışma şartları, hizmet sunumu ve sosyal politikalar göz önüne alındığında yurt dışı kaynaklı bir ölçeği Türkçe ’ye uyarlamak yerine yeni bir ölçek oluşturup algılanan yetkinliği ölçmenin daha verimli olacağı düşünülmektedir.

Bu nedenle sosyal hizmet uzmanlarının kendilerini ne kadar yetkin gördüklerini ölçen bir ölçek geliştirerek hangi değişkenlere göre sosyal hizmet uzmanlarının algılanan yetkinliğinin değişmekte olduğunu öğrenmek, bilimsel verilerin elde edilmesi sebebiyle önemlidir. Ayrıca sosyal hizmet uzmanlarının algılanan yetkinlik puanlarını etkileyen değişkenleri tespit ederek, kendilerine daha çok güvenen, yeterli donanıma sahip olduğunu ve mesleğe hâkim olduğunu düşünen sosyal hizmet uzmanlarının uygulama alanında yer alması için gerekenler hakkında bilimsel bulgulara erişmek mümkün olacaktır.

Araştırmanın konusu kapsamında daha önce yapılmış benzer araştırmalara rastlamak mümkündür. Bu başlık altında sosyal hizmet uzmanlarının mesleki olarak kendilerini nasıl algıladıklarını ölçme üzerine yapılan çalışmalara ve mesleki yetkinlik konusunda yapılan ölçek çalışmalarına değinilecektir. Mesleki yetkinlik konusunda farklı mesleklerde yapılan araştırmalar bulunmaktadır. Sosyal hizmet mesleği için kültürel yetkinlik konusunun dışında mesleki standartlaşma konularına da değinilmektedir.

Literatürde sosyal hizmet uzmanının mesleki olarak kendini nasıl algıladığına yönelik çeşitli ölçek uyarlama ve var olan ölçeği uygulama çalışmaları bulunmaktadır. Sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki gücü (Kırlioğlu, 2018), mesleki uygunluğu ve mesleki doyumu (Kalaycı Kırlioğlu, 2021), kanıta dayalı uygulama bilgisi ve tutumu (Çay, 2020), müdahale aşamalarında kültürel yetkinlik (Şen Varan, 2020), mesleki benlik saygılarının incelenmesi (Tekin ve Uludağ, 2020) ve ‘Uygulama Becerileri Ölçeği’nin Türkçeye uyarlama çalışması (Karaman, Cebeci, Uzun ve Artan, 2021) gibi farklı konularda sosyal hizmet uzmanlarına yönelik ölçek uyarlama ve var olan ölçeği uygulama çalışmalarına rastlamak mümkündür. Bunun dışında Holden, Barker, Kuppens ve Rosenberg’in (2015; 2017) sosyal hizmet eğitiminde araştırma yöntemleriyle ilgili derslerden alınan bilgiler neticesinde katılımcıların kendilerini ne kadar yeterli hissettiklerini

ölçmek için oluşturulan sosyal hizmet eğitimi konusunda öz yeterlilik değerlendirme ölçeği çalışması da dikkate değerdir. Ayrıca bir ölçek geliştirme çalışması olmasa da Uzunaslan ve Gökçearslan Çiftçi'nin (2019) yayınında sosyal hizmet uygulamaları için kültürel yetkinliğin önemine dikkat çekilmiştir.

Kırlıoğlu'nun (2018) çalışmasında sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç ilişkisinin göreceli algısı ölçülmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada kişisel ve mesleki gücün tanımlanması güçler perspektifinin yardımı ile gerçekleştirilmiştir. Genellikle sosyal hizmet uzmanının iş yerindeki deneyimleri ve diğer personel ile ilişkileri konu alınarak ölçek maddeleri yorumlanmıştır. Bazı değişkenler seçilerek yürütülen bu çalışmada Frans (1993) 'ın ölçeği Türkçe 'ye uyarlayarak ölçüm gerçekleştirilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarının mesleği isteyerek seçme, başka bir kuruma geçme veya mesleği bırakma isteği, doğrudan sosyal hizmet uygulaması yapma, alan deneyimine uygun koşullarda çalışma, meslektaşlarından destek ve öneri alma, meslektaşların ortak bir amaca sahip olması, amir yönlendirmesi, yöneticiler ile yaşanan sorunları çözme, idarenin tutumu, yönetim ile ilişkiler gibi iş yerindeki kişisel ve kişilerarası düzeydeki güç unsurları ve kadro durumu, müracaatçılardan ve idarecilerden gelen baskı, çalışma yoğunluğu, görüşme ve vaka sayısı, çalışma ortamı, otonomi, yükselme seçenekleri gibi sosyo-politik düzeydeki güç unsurları bu çalışmada (Kırlıoğlu, 2020) bağımsız değişkenler olarak aktarılmıştır.

Çay'ın (2020) çalışmasında sosyal hizmet uzmanlarının kanıta dayalı uygulama bilgilerinin, tutumlarının ve kullanımlarının bazı değişkenlere göre değerlendirilerek elde ettiği bulgulara yer verilmiştir. Çalışmada Mathiesen ve Hohman (2013) tarafından oluşturulmuş olan 32 maddelik ölçek Türkçe kültürüne uyarlanarak, Sağlık Bakanlığında çalışan sosyal hizmet uzmanlarından oluşan örneklem grubuna uygulanmıştır. Araştırmacı ölçeğin uyarlama sürecinde 4 maddesinin Türk kültürüne uygun olmadığını aktarmıştır. Toplam 533 sosyal hizmet uzmanı ile gerçekleştirilen çalışmada katılımcıların Kanıta Dayalı Uygulama Ölçeğinden aldıkları toplam puan

ortalamaları ile bilimsel bir araştırma yapma durumu, mesleki gelişim için ücretli eğitim alıp almadığı ve süpervizyonu gerekli görüp görmediği değişkenlerinin anlamlı şekilde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ayrıca katılımcıların bilimsel dergileri takip etme sıklığı, mesleğini sevme düzeyi, yeniliklere açık olma, mesleki gelişmeleri takip etme sıklığı ve teknolojiyi kullanma beceri düzeyi gibi farklı değişkenler ile ölçekten alınan toplam puan ortalamalarının ilişkisi analiz edilmiştir.

Şen Varan'ın (2020) yüksek lisans çalışmasında sosyal hizmet uzmanlarının kültürel yetkinliklerini ölçecek bir ölçek uyarlaması yapılması amaçlanmıştır. Ayrıca uyarlanan bu ölçekle çalışmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının demografik ve mesleki özelliklerine göre kültürel yetkinlik düzeylerinin değişip değişmediğini öğrenmek de çalışmanın bir diğer amacı olarak aktarılmıştır. 2014-2020 yıllarında mezun olmuş gönüllü 303 sosyal hizmet uzmanı ile gerçekleştirilen çalışmada eğitim düzeyi, mesleki deneyim süresi, yabancı dil bilme ve süpervizöre ihtiyaç duyma durumlarına göre kültürel yetkinlik düzeylerinin değiştiği bulgusuna erişilmiştir. Ayrıca katılımcıların cinsiyeti, ders ve eğitim alma durumları ve süpervizyon desteğine ihtiyaç duyma sıklığı gibi değişkenler ile kültürel yetkinlik ölçeğinden alınan puanlar karşılaştırılarak istatistiki olarak değerlendirilmiştir.

Tekin ve Uludağ'ın (2020) araştırmasında ise sağlık alanında çalışan sosyal hizmet uzmanlarının mesleki benlik saygıları incelenmiştir. 150 tıbbi sosyal hizmet uzmanının katılımıyla gerçekleştirilen bu çalışmada mesleki benlik saygısının eğitim düzeyi, çalışma yılı, görüşme odasından faydalanma ve görüşme süresi gibi değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Diğer yandan katılımcıların cinsiyeti ve medeni durumuna göre mesleki benlik saygısının istatistiksel olarak bir farklılık göstermediği de aktarılmıştır.

Kalaycı Kırlioğlu (2021) ise meslek koruyuculuğu (Gatekeeping) kavramını ön plana çıkararak yaptığı doktora çalışmasında Tam, Twigg, Boey ve Kwok (2013)'ün ölçeğini Türkçeye uyarlayarak, Genel Öz Yeterlilik Ölçeği ve Mesleki Doyum

Ölçeğini de kullanarak sosyal hizmet uygulamasında mesleki uygunluğu değerlendirmiştir. Bu araştırmada katılımcıların yaşı, cinsiyeti, öğrenim düzeyleri, meslekte geçirdikleri süre, mevcut uygulama alanında geçirdikleri süre, mesleğini yapmadaki memnuniyet durumları, kişisel özelliklerini mesleğe uygun görme derecesi, lisans eğitimlerinin mesleklerini icra etme yeterliliklerini değerlendirmeleri, lisans eğitimleri sırasında yaptıkları uygulamanın (stajlarının) sosyal hizmet mesleğini icra etmedeki katkısını değerlendirmeleri ve mesleği icra ederken uygulama alanında karşılaşılabilecek etik sorunlarla baş etme konusunda kendi yeterlilik düzeylerini değerlendirmeleri gibi farklı değişkenler ile Sosyal Hizmet Uygulamasında Mesleki Uygunluk Ölçeği ve alt boyutlarının toplam puanları arasındaki istatistiksel anlamlı ilişkiler ve farklılıklar test edilmiştir. Araştırmada özellikle sosyal hizmet öğrencileri için uygulamaya hazır olup olmama durumunun da değerlendirilmesi amacıyla oluşturulan Tam ve arkadaşları (2013)'nın ölçeği Türkçe 'ye uyarlanırken ölçüt geçerliliği olarak Pamukçu ve Demir (2013) tarafından geçerlik ve güvenirliği yapılmış olan "Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği" kullanılmıştır.

Karaman ve arkadaşlarının (2021) çalışmasında O'Hare, Collins ve Walsh (1998) tarafından geliştirilmiş olan Uygulama Becerileri Ölçeği (Practice Skills Inventory) kullanılarak bir ölçek uyarlama uygulaması yapılmıştır. 438 sosyal hizmet uzmanından toplanan veriler neticesinde açımlayıcı faktör analizi yapılmış 2 madde ölçekten çıkarılarak elde edilen yapı doğrulayıcı faktör analizi ile de test edilmiştir.

Alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarından farklı olarak sosyal hizmet öğrencileri üzerine de algılanan yetkinlik ve yeterlilik konularında araştırmalar yürütülmektedir. Örneğin Holden ve arkadaşlarının (2015; 2017) sosyal hizmet eğitiminin sosyal hizmet öğrencilerinin öz yetkinlik seviyeleri üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmalarında ölçek geliştirme aşamasında ilk olarak 550 kişilik bir gruba 41 maddeden oluşan taslak ölçek sunulmuştur. Daha sonra ise sosyal hizmet yüksek

lisans seviyesindeki 168 katılımcının yardımı ile test ve tekrar test yönteminin ve açımlayıcı faktör analizin kullanıldığı belirtilmiştir. Değerlendirmeler neticesinde tek faktörlü ve 14 maddeye sahip bir ölçeğin ortaya çıktığı aktarılmıştır. Araştırmacılar öz yeterliği değerlendirme ölçeği için hem madde hem de ölçek düzeyinde zamana karşı değişime duyarlı olduğunu aktarmıştır. Ölçeğin sosyal hizmet eğitimi için bir çıktı değerlendirme niteliğinde olduğu da belirtilmiştir. Araştırmacılar teorik konuda Bandura'nın (2006) "Öz yeterlilik ölçeği oluşturma kılavuzu" adındaki yayını rehber olarak benimsemişlerdir.

Sosyal hizmetin dışında farklı alanlarda yapılmış mesleki yetkinlik veya mesleki yeterlilik konularında ölçek geliştirme, ölçek uyarlama, uygulama ve değerlendirme çalışmalarına da rastlamak mümkündür. Örneğin Liedtke (2016)'nin "Halkla İlişkiler Uzmanlarının Mesleki Yetkinliklerine İlişkin Bir Değerlendirme" adlı yüksek lisans çalışmasında yetkinlik kavramını detaylı bir şekilde analiz etmiş ve yetkinlik modellerini aktarmıştır. Ardından halkla ilişkiler mesleği için yeterlilikleri ve yetkinlikleri inceleyip "Bütünleyici Yaklaşım" ile şimdi ve gelecekte halka ilişkiler mesleği için hangi yetkinliklerin uygulanabilir olacağı ile ilgili bir değerlendirme formu hazırlamış ve bunu halkla ilişkiler uzmanlarına sunmuştur.

Öğretmenlik mesleği üzerine de yetkinlik konusunda yapılmış ölçek uyarlama ve geliştirme çalışmalarına rastlamak mümkündür. Örneğin Aksoy ve Diken (2009) 277 rehber öğretmen ile gerçekleştirdiği çalışmada okul rehber öğretmenlerinin özel eğitim için görevlerine yönelik öz yeterlik algılarını ölçmek için bir ölçek geliştirmeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın sonunda tek boyutlu 40 maddeden oluşan bir ölçek elde etmişlerdir. Buna benzer bir çalışma olarak Arslanbaş'ın (2011) yüksek lisans tezi gösterilebilir. Arslanbaş (2011) özel dersanelerde çalışan öğretmenlerin mesleki yetkinliklerini belirleyerek bunu Özel Uğur Dershanesi ile karşılaştırmak amacındadır. Bunun için özel dersanelerde çalışan 192 öğretmene 73 maddeden oluşan taslak form uygulanmış ve gerekli analizler yapılarak 14 maddelik

bir ölçek formu ortaya çıkmıştır. Yine Deveci ve Ergin (2018) de Özkahraman'ın (2012) geliştirdiği “Öğretmen Öz Yeterlilik Ölçeği”ni kullanarak özel eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerin öz yeterlilikleri ile sosyal destek algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Çalışan öğretmenlerin yanında öğretmen adayları ile yapılan mesleki yetkinlik çalışmaları da literatürde yerini almaktadır. Bu konuda Güneş, Batı ve Dedeoğlu (2015) “Bologna Sürecinde Bir Ölçek Geliştirme Çalışması; Mesleki Yetkinlik Envanteri” adlı araştırmasında öğretmen adaylarının lisans eğitimlerinde Bologna süreci ile Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) tarafından belirlenen bilgi, beceri ve yetkinliklerin ne oranda elde edildiğini ölçmeyi amaçlayan bir ölçek geliştirmişlerdir. Araştırmanın sonunda YÖK’ ün öğretmenlik için belirlediği bilgi, beceri ve yetkinlikleri içeren 6 alt boyutu olan, 30 maddeden oluşan dokuzlu likert şeklinde cevap formu olan bir ölçek ortaya çıkmıştır. Geçerlik ve güvenirlik analizleri için sınıf öğretmenliği ve fen bilgisi öğretmenliği alanında öğrenim gören toplamda 181 öğretmen adayına ulaşılmıştır.

Psikolojik danışmanlık mesleği ile ilgili de yetkinlik konusunda yapılan ölçek geliştirme çalışmaları bulunmaktadır. Örneğin Demirel (2013) “Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeğinin Hazırlanması” başlıklı yüksek lisans tezinde farklı üniversitelerde okuyan 354 Psikolojik danışman adayı ile çalışmıştır. Açımlayıcı faktör analizinin tercih edildiği çalışmada iki faktörlü bir yapı çıkmıştır. Benzer ölçek geçerliliği için Genel Yetkinlik İnancı Ölçeği (Çelikkali ve Çapri, 2008) kullanılan çalışmada 13 maddelik bir ölçek formu elde edilmiştir.

Hemşire adayları üzerine de yapılan mesleki yetkinlik konulu ölçek geliştirme çalışmaları da bulunmaktadır. Ülker (2018) “Hemşirelik Öğrencilerinin Kendi Mesleki Yetkinliklerini Değerlendirme Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması” adlı yüksek lisans tezinde 335 öğrenci ile çalışmıştır. Bir ölçek uyarlama çalışması

olan bu araştırmada 43 maddeden oluşan yabancı ölçek doğrulayıcı faktör analizi yapılarak madde atılmadan Türkçe diline uyarlanmıştır.

Görüldüğü üzere mesleki yetkinlik ve mesleki yeterlilik konusunda farklı mesleklerin ölçek geliştirme, uyarlama ve uygulama örnekleri bulunmaktadır. Geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında katılımcılar çoğunlukla niversite öğrencileridir. Ölçülen nitelikler mesleki yetkinlik, mesleki yeterlilik ve öz yeterlilik gibi katılımcının kendisini değerlendirmesine yol açan özelliklerdir. Burada aktarılanların dışında farklı mesleklerdeki mesleki yetkinlik veya mesleki yeterlik konularında yapılan çalışmalara rastlamak mümkündür. Yetkinlik, z yetkinlik, mesleki yetkinlik, mesleki yeterlik kavramlarının analizi ve bu konuda yapılan farklı çalışmalar araştırmanın birinci bölümünde aktarılacaktır. Bunun dışında ilk bölümde sosyal hizmet disiplini ve mesleği, sosyal hizmet mesleğinde yetkinlik kavramı, sosyal hizmet mesleğinin bilgi, beceri ve değer boyutlarının ne ifade ettiği değerlendirilecektir. Sonra farklı ülkelerin sosyal hizmet eğitimi ve uygulamasından örnekler sunulacaktır.



2. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bir araştırmanın yazımının başlangıcında, üzerinde duracağı kavramlar, bu kavramların tarihsel süreçte kullanımı ve kavramların üretildiği kuramsal yaklaşımlardan bahsedilir. Bu aşamada öncelikle sosyal hizmet mesleğini icra edenlerin algılanan yetkinliklerini incelemek için yetkinlik, mesleki yetkinlik ve yeterlik kavramlarının değerlendirilmesi planlanmaktadır. Ardından ölçek geliştirme ve hipotezlerin test edilmesiyle ilgili kullanılan yöntemlerin ve kavramların açıklaması yapılacaktır.

2.1. Yetkinlik Kavramı

Yetkinlik kavramı modern çalışma ekonomisinin ürettiği bir kavram olarak algılansa da aslında ifade ettiği anlamlar farklı kelimelerle yaklaşık bir buçuk yüzyıldır kullanılmaktadır. Bu başlık altında yetkinlik kavramının tarihi serüveni, tanımı, yeterlik, öz yetkinlik ve mesleki yetkinlik gibi kavramların neler ifade ettiği incelenecektir.

2.1.1. Yetkinlik kavramının tarihi

Yetkinlik kavramının yaklaşık yüz yıllık bir serüveni mevcuttur. Kavramın ortaya çıkması özellikle personel istihdamı aşamasında iş gücü piyasasının standartlaşmaya çalıştığı bir dönemde gerçekleşmiştir. Yetkinlik terimi 20.yüzyılın son yıllarında literatürde kullanılmaya başlanmıştır. 21.yüzyıla gelindiğinde modern iş piyasasının istihdam ettikleri personelden azami verim beklentisi belirgin hale gelmiş, insan gücüne olan ihtiyaç yerini makine gücüne bırakmış ve kalite faktörü ortaya çıkarak hizmet sektöründe katma değeri yükseltmekte anahtar role sahip hale gelmiştir. Kalite, yüksek performans, başarı ve verimlilik gibi ifadeler yetkinlik teriminin tanımlayıcıları olarak ifade edilebilir. Kelimenin ifade ettiği anlamı bulmak için güvenilir ve kabul gören sözlüklere başvurmak yerinde bir adım olacaktır.

Kendini “Amerika’nın en güvenilir çevrimiçi sözlüğü” olarak sunan Webster Sözlüğü referans alındığında, yetkinlik (competece) ifadesinin ilk kullanımı “1640 dolaylarında” olarak belirtilmektedir (Merriam-Webster, 2020). Valloze (2009)’nin yetkinlik (competence) kavramını analiz ettiği çalışmasında ise kavramın ilk kez yaygın olarak kullanılmasının 1824 yılı olduğunu belirtmiştir. Literatürde yetkinlik teriminin yönetim alanında ilk kez 1957’de Selznick tarafından “ayırt edici yetkinlik” şeklinde kullanıldığını belirten Paksoy (2007), yetkinliğin örgütün başarılarını ifade etmek amacıyla da kullanıldığını fakat kavramın bu kullanımıyla evrensel bir düzeyde kabul görmediğini belirtmiştir. Yetkinlik kavramı 20.yüzyılın ikinci yarısında farklı bilim dallarının alan yazınında işlenmeye başlanmıştır. Özellikle insan kaynakları alanındaki yerini McClelland (1973)’in yazdığı “Zekâ Yerine Yetkinlik Testi” adlı makalesi ile almıştır. Bu makalede McClelland tek başına yetenek ve bilgi testlerinin bireyin işindeki performansı ve yaşamındaki başarıyı ön görmede yeterli olmadığını belirtmiş, kişinin sahip olduğu özelliklerin ve yetkinliklerin de yüksek performansı belirlemede rolünün olduğunu savunmuştur (Rodriguez, Patel, Bright, Gregory ve Gowing, 2002). Boyatzis’in (1982) “Yetkin Yönetici: Etkili Performans için Bir Model” adlı çalışmasının yayınlanmasının ardından yetkinlik kavramının kullanımı hızla yaygınlaşmıştır.

1990’lı yılların sonunda küresel ekonominin merkezi olan Amerika ve İngiltere gibi ülkelerde çok uluslu şirketler, yetkinlik analizlerini tamamlamış ve bunları insan kaynakları sistemlerine nasıl uyarlayabilecekleri konusuna odaklanmışlardır. 2000’li yıllara yaklaştıkça çok uluslu şirketler yetkinlik üzerine veri tabanları oluşturmuşlardır (Arslanbaş, 2011). Yeni düzende her geçen gün mesleklerin yetkinlikleri değişmekte ve farklı sektörler değişen yetkinliklere göre üstün performansa sahip iş gücüne imkân sağlamaktadırlar. Alan yazınında yetkinlik kavramının farklı tanımlamaları ve farklı isimlendirmeleri bulunmaktadır. Yetkinlik, öz yetkinlik, mesleki yetkinlik ve yeterlilik kavramları başa çıkma becerileri, üstün

performans ve beklenen performans gibi tanımlamalar ile literatürde kendilerine yer bulmuşlardır.

2.1.2. Yetkinlik ve yeterlilik kavramları ve kullanımları

Şüphesiz bir terimin Türkçe dilinde ifade ettiği karşılığı bulmanın en güvenilir yolu, Türk Dil Kurumunun basılı sözlüklerine ya da kurumun resmi internet adresine ulaşmaktır. Yetkinlik kavramı için Türk Dil Kurumu'nun çevirim içi sözlük veri tabanında “yetkin olma durumu, olgunluk, kemal, mükemmeliyet” şeklinde bir tanımlama mevcuttur. Ayrıca sıfat olarak yetkin kelimesi aratıldığında ise “gerekli olgunluğa erişmiş, olgun, kâmil, mükemmel” tanımıyla karşılaşmak mümkündür (TDK, 2020). Yetkinlik kelimesi Fransızca ve Latince “yetkilendirmek” anlamındaki “(competens)” ifadesinden türetilmiştir (Scott, 2008’ den aktaran; Karahan ve Kav 2018, s.161). Açıklayıcı bir aktarımla yetkinlik, Sağır’a (2006) göre bilgi, beceri, yetenek, motivasyon, inanç, ilgi ve değerlerin bir karışımı olarak tanımlanmıştır. Barutçugil (2004) ise yetkinliği, bir organizasyonda çalışanların örgütsel ve bireysel düzeyde olumlu sonuçlar almak için sahip oldukları bilgi, beceri ve tutumlarla uyguladıkları faaliyetler olarak belirtmiştir. Güneş (2012) de benzer bir tanımla yetkinliği, bilgiyi, bireysel ve toplumsal becerileri çalışma ortamına uygun olarak kullanabilme yeteneği olarak tanımlamıştır.

Tanımlarda sıklıkla karşılaşılan bir ifade ise yüksek performanstır. Örneğin Keçecioğlu ve Kelgökmen’in (2003) tanımında yetkinlikler, üstün performans ve vasat performansın farkını gösteren, bireyin görevini yüksek verimlilikle yerine getirirken tekrarladığı tutum, beceri, davranış ve kişisel özellikler olarak belirtilmiştir. Yine başka bir tanımda yetkinlik, yüksek performansın sağlanması için gerçekleştirilen bilgi, beceri ve tutumları içine alan gözlemlenebilir davranışların tümü olarak ifade edilebilir (Çiftçi ve Öztürk ,2013, s.155). Ayrıca yetkinliğin, bireyin mesleki rol ve sorumluluklarını belirleyen, eğitim yoluyla geliştirilebilen,

yüksek performans ile ilişkili, belirli standartlarla ölçülebilen bilgi, beceri ve kişisel özelliklerin tümü olarak da tanımlandığı görülmektedir (Özçelik ve Ferman, 2007).

En nihayetinde Valloze (2009)'nin tanımında yetkinlik, bireyin bir işi doğru yapabilme kabiliyeti olarak literatürde yer bulmaktadır. Bu tanımın eksik olduğu düşünülmektedir. Zira doğru yapılan her işin yetkinliği yansıtmada konusunda kesin bir sonuç doğurmayacağı kanısına varmak mümkündür. Valloze (2009)'nin çalışmasında yetkinlik teriminin edebiyat, psikoloji, Jeoloji, çevre, genetik ve yer bilimi, hukuk ve ticaret gibi farklı alanlarda kullanımı ve ne ifade ettiği incelenmiştir. Yönetim alanında yetkinlik, bireysel performansın arttırılmasıyla kurumsal hedeflere en doğru şekilde nasıl varılacağını ifade ederken, çalışma alanında yetkinlik; bir işi yapabilme kabiliyetine, yeteneğine ve bu işle ilgili gerekli bilgiye sahip olabilme olarak tanımlanmaktadır. Hukuki açıdan ise yetkinlik, bilinçli olarak karar verme yetisi olarak tanımlanmıştır (Valloze, 2009: 116-118). Farklı alanlarda yetkinlik ifadesinin temsil ettiği anlamı paylaşan Valloze, performans, olgunluk, beceri ve yetenek kavramlarını ön plana çıkartmaktadır. Burada yetkinlik kavramını tanımlarken kullanılan beceri ve yetenek terimlerinin farkını da ortaya koymak gerekecektir.

Zaman zaman birbiri yerine kullanılan bu kavramlar farklı anlamlar ihtiva etmektedir (Dellai, Mortari ve Meretoja, 2009). Yetenek bireyde doğuştan gelen bir özellik olarak ifade edilebilir. Beceri ise bireyin çabası, motivasyonu ve aidiyet duygusu ile birleşerek ortaya koyduğu tutumu tanımlar. Bu tanımlardan farklı olarak yetkinlik, bilgi, beceri, değer, tutum gibi özellikleri kapsayarak daha çok davranışı nitелеmektedir. Dolayısıyla yetkinliğin beceri kavramını kapsayan daha geniş bir alanı tanımladığı söylenebilir. (Turan, 2015). Tanımlardan görüldüğü üzere yetkinliğin yüksek performansı, eğitim ve tecrübe yoluyla sonradan edinilen donanımı, bilgi, beceri, değer ve ilgi gibi kişilik özelliklerini barındıran çok boyutlu bir kavram olduğunu söylemek mümkündür.

Ulusal ve yabancı yayınlar incelendiğinde yetkinlik kavramının hemşirelik, psikoloji, öğretmenlik, insan kaynakları ve yönetim bilimleri gibi farklı alanlarda işlenmiş bir terim olduğu dikkat çekmektedir. Kavramın farklı alanlarda araştırılıyor olması, terimi her alanın kendi yaklaşımına göre değerlendirmesine zemin hazırlamakta ve kavramın kullanım alanı genişlemektedir (Çetinkaya, 2009). Kavramın kullanımı zamanla farklı niteliklere bürünmüştür. Örneğin yetkinlik ve yeterlilik kavramlarının aynı terimi ifade ettiği yanılgısı bulunmaktadır.

Yetkinlik, “*competency*” ifadesinin İngilizce dilinden Türkçe ’ye aktarılmış halidir. Fakat Nilay’ın (2010, s. 3) belirttiğine göre yetkinlik kavramına İngiliz ve Amerikalı yazarların yaklaşımı farklıdır. Amerika literatüründe yazarlar “yetkinlik” (*competency*) terimini kullanmalarına karşılık İngiliz literatüründe ise yazarlar “yeterlilik” (*competence*) ifadesini tercih etmekte olduğu belirtilmiştir. Diğer yandan Berman “*competency*” ve “*competence*” ifadelerinin farkını açıklayarak tanımlama yapmıştır. Berman (1997)’a göre, “*competency*” ifadesi olağan dışı performansın sağlanmasına yol açan tutum, davranış ve beceri’yi tanımlamaktadır. “*Competence*” kavramı ise, bireyin sahip olduğu beceriler ile ilişkili olarak sunduğu kabul edilebilir performans düzeyini ifade etmektedir (Berman, 1997). Yeterlilik ve yetkinlik kavramları için çeşitli kıyaslamalara rastlamak mümkündür.

Karahan ve Kav’a (2018) göre de yetkinlik (*competency*) ve yeterlilik (*competence*) kavramları zaman zaman birbirinin yerine kullanılabilmektedir. Diğer yandan yeterlik ve yetkinlik kavramlarını içeren ulusal yayınlarda Bandura’nın öz yetkinlik konusunda yazmış olduğu yayınlara sıklıkla referanslar yapılmıştır. Aynı kaynaklara (Bandura 1977a; Bandura 1977b; Bandura, 1986; Bandura, 1997) yapılan atıflarda bazı yayınlar mesleki yetkinlik (Deveci ve Ergin, 2018; Cömertpay, 2019) başlığında yayınlanırken, bazıları (Aypay, 2010; Pamukçu ve Demir, 2013) da mesleki ve öz yeterlilik olarak literatürde yer bulmuştur. Örneğin Schwarzer ve Jerusalem’in (1995) geliştirdiği ölçeği Türkçe’ye uygulayan Aypay (2010) ve Jerusalem ve

Schwarzer (1992) 'in çalışmasını Türkçe'ye uyarlayan Çelikkali ve Çapri (2008) yetkinlik ve yeterlilik kavramlarını kullanarak çalışmalarını yayımlamışlardır. Burada yetkinlik ve yeterlilik kavramları birbirinin yerine kullanılmamış, daha çok farklı anlamlar kastedilerek aynı konudaki çalışmalara atıflar yapılmıştır.

“Competency” kelimesinin ifade ettiği anlam yeterlik konusunda becerilerle ilgili olarak yorumlanabilirken “efficacy” ise daha çok olgunlukla beliren nitelik yani yetkinliktir. Bu bağlamda, Bandura'nın kullandığı “self efficacy” terimini öz yetkinlik olarak tercüme etmek, kavramın anlamını daha iyi karşılayacaktır (Voltan-Acar ve ark., 2012'den aktaran Demirel, 2013, s. 14). Bandura'nın “self-efficacy” konusundaki yayınlarına referans veren Türkçe dilindeki çalışmalarda bazen yeterlilik kavramı kullanılırken bazen de yetkinlik kavramının tercih edildiği görülmüştür.

Sonuç olarak yetkinlik ve yeterlilik kelimeleri farklı anlamlara sahip kavramlardır. Birbirinin yerine kullanılması karmaşıklığa neden olmaktadır (Laibhen, 2014). Yetkinlik, sıra dışı performansı öne çıkaran bireysel özelliklerin bütününe ifade ederken; yeterlilik, bireyin işini yapabilmesi için gerekli asgari standartları sağlama durumunu belirtmektedir (Karahan ve Kav, 2018, s. 161). Diğer taraftan bireyin yetkin olabilmesi için yeterli olması da gerekmektedir (Smith, 2012). Yeterlilik kavramı Türkçe sözlük veri tabanında “Bir işi yapma gücünü sağlayan özel bilgi, ehliyet, ...” ve “Görevini yerine getirme gücü, kifayet...” ifadeleriyle tanımlanmıştır (TDK, 2020). Bu bağlamda yetkinlik için beklenenin üstünde, ayırt edici nitelikte üstün performans özelliği vurgulanırken, yeterlilik kavramı için sorumlulukların yerine getirilmesi, yapabilme ve başarabilme kabiliyeti gibi asgari şartların sağlanmasının ön planda olduğu söylenebilir.

2.1.3. Öz yetkinlik inancı ve mesleki yetkinlik

Yetkinlik kavramı incelenirken, özellikle meslekler üzerinden yapılan çalışmalarda Bandura'nın sosyal öğrenme teorisine sıklıkla referansların yapıldığı görülmüştür. Bu teorinin anahtar tanımlarından biri de öz yetkinlik inancıdır (Bandura, 1977a). Öz yetkinlik inancı ortaya konulan davranışla doğrudan ilgilidir. Bandura öz yetkinlik inancını, kişinin amacına ulaşması için gerekli tutum ve davranışları başarılı bir şekilde gerçekleştirebileceğine olan inancı olarak tanımlamıştır (Bandura, 1977b). Öz yetkinlik inancı bireyin sahip olduğu bilgi ile ortaya koyduğu davranışları arasındaki ilişkiyi ifade eder.

Bazen birey herhangi bir koşulda ne yapması gerektiğini bilse bile uygun davranış gösterme aşamasında sorun yaşayabilir. Bu durum öz yetkinlik inancı ile ilişkilendirilebilir. Çünkü öz yetkinlik inancı doğrudan bireyin tutum ve davranışını tetikleyen bir unsurdur (Bandura, 1986).

Bandura (1986), bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve uygulamanın yüksek performans için yeterli olmadığını savunmaktadır. Ayrıca bireyin kendi yetkinliği ve becerisi konusundaki düşünce ve inancının, tutum ve davranışına yön verdiğini iddia etmektedir (Demirel, 2013, s. 3). Öz yetkinlik inancı ise bu düşünce ve tutumlardan oluşmaktadır. Öz Yetkinlik (Self-Efficacy) konusunda Türkiye literatüründe farklı alanlardaki ve farklı konulardaki yayınlara rastlamak mümkündür. Fakat kavramsal olarak farklı kullanımların da olması dikkat çekicidir. Gözümlü ve Aksayan (1999) ile Otacıoğlu-Gürşen (2008) “*self efficacy*” için “öz-etkililik” kavramını kullanırken, Aksoy ve Diken (2009) ise “öz yeterlik” kavramını kullanmışlardır. Bazı araştırmacılar ise “*self-efficacy*” için “yetkinlik beklentisi” ifadesini kullanmışlardır (Yiyit, 2001).

Bandura'nın çalışmalarında sıklıkla karşılan öz yetkinlik kavramı elli yılı bulmayan bir geçmişe sahiptir. İlk defa 1977 yılında Albert Bandura'nın çalışmalarında

görünen öz yetkinlik (self-efficacy) terimi, sosyal bilişsel kuramının merkezindeki kavram olarak değerlendirilmektedir (Pajares, 2003). Bandura (1989), çevrenin bir yandan bireylerin özelliklerini şekillendirirken, diğer yandan bireylerin de çevreyi şekillendirdiğini ifade etmektedir.

Öz yetkinlik inancı ile ilgili yargılar genellenebilir türden değildir. Bireysel boyutta değişkenlik gösteren özel yargılamalardır (Bandura, 1980; Bandura, 1982; Bandura, 1989). Bireylerin öz yetkinlik algısı, benliklerinin yapılandırılmasında merkezi bir role sahiptir (Bandura, 1989). Dolayısıyla, öz yetkinlik mekanizması bireyin duygu, düşünce, davranış ve motivasyonunu belirleyen bir güce sahiptir denilebilir (Demirel, 2013: 14). Bandura (1986), öz-yetkinlik inancını, bireyin bir görevi başarması için gereken yetkinliklerini algılaması olarak tanımlamaktadır. Öz yetkinliği, bireyin becerilerinin birbiri ile olan ahenkli ilişkisi olarak tanımlamak kavramı eksik olarak ifade etmeye yol açacaktır. Öz yetkinliği bireyin sahip olduğu donanımı, bilgiyi ve becerisini kullanarak yapabileceklerine yönelik yargılarının bütünü olarak açıklamak daha kapsamlı bir tanımla ortaya çıkarmaktadır.

Sonuç olarak öz yetkinlik inancı kavramı, bireyin karşılaştığı durumlarla başa çıkma veya bir görevi başarma yeteneğine ilişkin kendine inancı ve kendi potansiyelini algılayışıdır. Bu konuda iki kavram daha yetkinlikle alakalı çalışmalarda anılmaktadır. Bunlardan biri alana özel yetkinlik inancıdır. Bu kavram kişinin belirli bir alanda ele alacağı görevi başarıyla yerine getireceği konusunda sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneğine olan güveni olarak tanımlanabilir (Bandura 1986; Bandura, 1997). Kişinin sahip olduğu meslek bu süreçte tanımlayıcı olmaktadır. Belirli bir iş uğruna deneyime sahip olan birey, o işle alakalı herhangi bir sorunda nasıl davranılacağını ve neler yapılacağını kestirebilir. Yetkinlikle alakalı ikinci kavram ise mesleki yetkinliktir. Literatürde mesleki yeterlilik olarak belirtilen çalışmalara rastlamak da mümkündür. Alana özgü yetkinlik ve mesleki yetkinlik bireyin sahip olduğu meslekte yetkin olma durumu üzerinden ayırt edilebilir.

Örneğin bir sınıf öğretmeninin bilgisayar sistemleri konusunda kendi çabasıyla deneyim kazanıp o alanda yetkin hale gelmesi alana özgü yetkinliği tanımlarken, sınıf öğretmenliğinde üstün performans gösteren kaliteli hizmet sunması ise mesleki yetkinliği tanımlamaktadır.

Mesleki yetkinlik kavramı mesleki uygunluk ve mesleki güç kavramlarından farklı olarak edinilebilen ve yüksek performans ile ilişkilendirilen bir tanıımı içermektedir. Yetkinlik kavramı; bilgi, beceri, tutum ve karar verme anlamlarıyla kullanılıp tanımlanabilmektedir. Diğer yandan doğrudan denetime ihtiyaç duyulmadan, etkili bir şekilde uygulanması gereken beceriler ve yetenek olarak da tanımlanmıştır (Benner, 1982). İngilizce 'de “competence” kelimesi ile karşılık bulan yetkinlik; yeterlilik, yetki, beceri ve kabiliyet anlamlarını içinde barındırmasına (Ülker, 2018) rağmen; amatörlükten uzmanlığa giden yolda ilerleme gösteren bir tecrübe ve istenen davranışa ulaşma süreci olarak da belirtilmiştir (Benner, 1982). Performans bağlamında değerlendirilecek olursa mesleki yeterlilik vasat performansı temsil ederken, mesleki yetkinlik yüksek performansı ve verimliliği temsil etmektedir.

Sosyal hizmet mesleğinde hangi özelliklere sahip olunması halinde yeterliliğin sağlanacağı, hangi tutum ve davranışlara sahip olduğunda ise mesleki olarak yetkin olunabileceği konusunda farklı tavsiye ve öneriler bulunmaktadır. Yetkinlik kavramının sosyal hizmet mesleğinde ne ifade ettiği sonraki bölümde aktarılacaktır.

2.2. Sosyal Hizmet Mesleğinde Yetkinlik

Sosyal hizmet mesleğinin birçok farklı tanıımı olsa da bu tanımlardaki bazı öğeler sabittir. Bunlar “çevresi içinde insan”, “hak temelli yaklaşım” ve “toplumsal işlevsellik” olarak ifade edilebilir. Mesleğin farklı özellikleri bu tanımlarda ifade edilmektedir. Yıldırım ve Başer'in (2019, s. 297) açıklaması ise mesleğin zorluğuna işaret etmektedir. Kendilerinin açıklamasında sosyal hizmeti, toplumda kimsenin dahil olmak istemediği ve çoğunluğun görmezden geldiği durumlara müdahale eden

meslek olarak tanımlamışlar ve felsefesinin insan hayatına dokunma gerekliliğinde olduğunu belirtmişlerdir. Dolayısıyla insan sorunlarını çözmeye aday olan bir mesleğin uygulayıcıları olarak sosyal hizmet uzmanlarının bilgi, beceri ve değer gibi bazı yetkinliklere sahip olması gereklidir (Şahin, 2001, s. 59; Koç, 2015, s. 2). Özellikle konu insan hayatı olunca bu yetkinliklerin olabildiğince gelişmiş olması daha iyi hizmet sunumu, kaynakların daha verimli kullanılması, toplumsal sorunlara kalıcı çözümler gibi etkili çıktıların elde edilmesine olanak sağlayacaktır.

Sosyal hizmet mesleği farklı boyutlardaki insan sorunları ile ilgilendiğinden kapsamı ve hizmet sunduğu kitle geniştir. Bu sebeple sosyal hizmet uzmanlarının mikro, mezzo ve makro boyutta gerçekleştirdiği uygulamalarda mesleki yetkinlik hayati bir kriterdir (Sheafor ve Horejsi, 2015). Sosyal hizmet mesleğinde yetkinlik konusunda belirleyici faktörlerin başında sosyal hizmet eğitimi gelmektedir. Alanın çeşitliliği nedeniyle, sosyal hizmet uzmanları, bireyler, aileler ve topluluklarla çalışmanın yanı sıra, araştırma yürütme, sosyal politikayı analiz etme ve yukarıda belirtilen düzeylerde değişiklik yapma gibi birçok beceri alanında eğitilmektedir (Bent-Goodley, 2014). Bu konuda bazı ülkelerde verilen sosyal hizmet eğitiminin yeterliliğini ve öğrencilerdeki etkisini ölçmek için ölçek geliştirme çalışmaları bulunmaktadır. Örneğin Holden ve arkadaşlarının (2017) yürüttükleri çalışmada “self-efficacy” olarak ifade edilen öğrencilerin öz yetkinliği ölçülmeye çalışılmıştır. Amerika’da sosyal hizmet alanında eğitim gören 168 yüksek lisans öğrencisine uygulanan ölçeğin ön test son test tekniği ile güvenilirliği test edilmiştir. Ölçek oluşturma sürecinde Sosyal Hizmet Eğitimi Konseyi (CSWE, 2008)’nin yayınladığı Eğitim Politikası ve Akreditasyon Standartlarından (EPAS) da yararlanarak ölçeğe 3 adet madde eklenmiş ve toplamda 14 maddelik bir ölçek elde edilmiştir (Holden vd., 2017, s. 3). Çalışmada Bandura’nın (2006) sosyal bilişsel teorisinden destek alındığı da belirtilmiştir.

Sosyal hizmet mesleğinde yetkinlik farklı açılardan değerlendirilmektedir. Barker'e göre (1995) yetkinlik sosyal hizmet mesleği için beceri boyutunda değerlendirilmektedir. Ayrıca yetkinliğin mesleğin eğitim ve deneyim boyutundaki gerekliliklerin sağlanmasını, çalışma lisansını ve mesleğin etik ilkelerine bağlılığı da ifade ettiğini belirtmiştir. Duyan (2014) da bu konuda farklılıklar üzerinden bir çıkarımda bulunmuştur. Kendisi sosyal hizmet uzmanının yetkinlik konusunda farklılığa karşı hoşgörü, empati ve iletişim kurabilme becerilerini geliştirmesi gerektiğini ifade etmektedir. Farklılık başlığı altında kültürel farklılıkları da değerlendirmek gerekir. Bu konuda kültürel yetkinlik alanında yapılan çalışmalara rastlamak mümkündür (Özgür, 2014, ss. 78-79). Neticede sosyal hizmet uzmanları için yetkinliği farklılıklara karşı mesleki bilgi, beceri ve değer sahibi olmanın bir işareti olarak değerlendirmek mümkündür. Yetkinliğin dikkat edilmesi gereken bir özelliği ise bir defa kazanılıp durağan olan bir yapıda olmadığıdır. Bu özelliği belirten Uzunaslan ve Gökçearslan Çiftçi (2019, s. 217), yetkinliğin değişen ve sürekli öğrenme gereksinimi olan bir yapıya sahip olduğunu belirtmiştir. Duyan'ın (2014, s. 70) çalışmasında sosyal hizmetin beceri temelinin aktardığı bölümde sosyal hizmette yetkinliği bilgi, beceri ve değerlerin bir ürünü olarak ifade etmiştir. İlerleyen kısımlarda (Duyan, 2014, s. 71) yetkinlik terimini bir rolün bir ya da birden fazla boyutunu yerine getirebilmeyi ifade ettiğini aktarmıştır.

Sosyal hizmet mesleğini icra edenlerin kendilerini mesleğinde ne kadar yeterli gördükleri de yetkinliğin belirleyici bir faktörüdür. Örneğin Koç'un (2015, s. 107) çalışmasına katılan sosyal hizmet uzmanlarının yarsından fazlası kendilerini mesleki olarak orta, üst ve daha yukarı düzeylerde yeterli hissettiklerini belirtmişlerdir. Yazar bu durumun eğitim süreçlerini verimli tamamlamaları ile ilişkilendirmiştir. Yine bu konuda Ceylan, Gül ve Öksüz'ün (2016, s. 63) çalışmalarında sosyal hizmet uzmanlarına yöneltilen "Eğitimim yeterli değil, bilgi eksikliğim var" ifadesine katılımcıların, %6'sı evet, %62'si hayır, %31'i kısmen yanıtını vermiştir.

Araştırmacılar bu bulgudan yola çıkarak sosyal hizmet eğitiminin alan uygulamalarına yönelik şekillendiği aktarırken kısmen cevabını veren %31' lik katılımcı oranına da dikkat çekmişlerdir. Aynı araştırmada eğitim konusunda katılımcılara sunulan “Aldığım eğitim ile yaptığım iş çok farklı” ifadesine, %17 evet, %48 hayır ve %33 kısmen yanıtları verilmiştir (Ceylan vd., 2016, s. 64-67). Bu yanıtlar sosyal hizmet eğitiminin ne kadar verimli olduğunu sorgulamayı gerektirebilecek niteliktedir. Eğitim konusundaki memnuniyetsizliği Başer'in (2016, s. 199) çalışmasında da görmek mümkündür. Adı geçen çalışmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarından biri sosyal hizmet eğitiminin verimsiz olduğunu, ders içerikleri ve ders sayısının yetersiz olduğunu belirtmiş, uygulamaya imkân sunulmasının faydalı olduğunu fakat yine de mezun olanların kendini yetersiz hissettiklerini ifade etmiştir.

Literatürde sosyal hizmet uzmanları için bazı özelliklerin gerekliliğine yapılan vurgular dikkat çekmektedir. Kut (1988, s. 90) yayınında, sosyal hizmet uzmanlarının duygularını kontrol edebilen, peşin hükümlü olmayan, ortak dünya görüşüne sahip, sosyal olaylara duyarlı ve insanları ayırt etmeden kabul etmesi gibi belirli niteliklere sahip olması gerektiğini belirtmiştir. Bu niteliklerin çoğunluğu sosyal hizmet uzmanının kişilik özellikleri ile alakalıdır. Sosyal hizmet uzmanlarının özellikle müracaatçı ile kurdukları ilişkilerde eşitliğe dikkat eden, tutarlı, güvenilir ve mesleki ilkelere bağlı, mesleki yetkinliğini ve deneyimini geliştirme amacıyla ve sorumluluğunda olabilmesi gibi belirli özelliklere sahip olması beklenmektedir (Cılga, 2002; Duyan, 2010). Sosyal hizmet uzmanlarının mesleki ve kişisel özelliklerinin yanında yetkinlik konusunda da sahip olması gereken özelliklerden bahsedenler vardır. Örneğin Bear ve Federico (1978'den aktaran Koç, 2015, ss. 23-24), sosyal hizmet uzmanlarının mesleklerini verimli bir şekilde yerine getirmesi için bazı yetkinlik alanlarından bahsetmektedir. Bunların arasında insanlar ve kurumlar arası ilişkileri düzenlemek, müracaatçıların iyelik hallerini arttırmak için plan

yapmak, onların baş etme kapasitelerini arttırmak, güçlendirmek, uygun kaynak ve hizmetlerle buluşmasını sağlamak, ayrımcılığa karşı eşitlikçi ve adil hizmet sunmak ve mesleki ilkelere uymak gibi yetkinlikler vardır. Tüm bu yetkinlikler sosyal hizmet mesleği için belirli başlıklar altında gruplandırılabilir.

Literatürde sosyal hizmet tanımında kullanılan bilgi, beceri ve değer temelleri bu yetkinliklerin sınıflandırılmasında kolaylık sağlamaktadır. Bunun dışında Uzunaslan ve Gökçeaslan Çiftçi (2019, s. 217) de belirttiği gibi mesleki olarak yetkin olmanın belirli bir birikimi de gerektirdiğini aktarılmaktadır. Bu birikim veya deneyim aracılığıyla deneyimsiz sosyal hizmet uzmanlarına süpervizyonluk yapılarak mesleki uygulamalara hazırlanmalarına destek olunmaktadır. Dolayısıyla sosyal hizmet mesleğinde yetkinliği belirleyen mesleki bilgi, mesleki beceri, mesleki değer ve son olarak da süpervizyonluk faktörlerinden bahsetmek mümkündür.

2.2.1. Sosyal hizmet mesleğinde yetkinliği arttıran faktörler

Literatürde sosyal hizmet mesleğini tanımlamada bilgi, beceri ve değer temelinde açıklamalar aktarılmaktadır. Bu konuda araştırmacıların bu üç temelde sosyal hizmet uzmanının taşıması gerektiği farklı özellikleri aktardığı söylenebilir. Bunun dışında deneyimli sosyal hizmet uzmanlarının sunduğu süpervizörlük hizmetinde bu başlık altında değerlendirilmesi uygun görülmüştür. Dolayısıyla bu bölümde sosyal hizmet mesleğinin yetkinliğini değerlendirmede bilgi, beceri, değer ve süpervizörlüğün bir özeti sunulacaktır. Bilgi, beceri, değer temeli ve süpervizörlük sosyal hizmet mesleğinde yetkinliği etkileyen faktörler olarak değerlendirilmiştir.

2.2.1.1. Mesleki bilgi

Sosyal hizmet diğer sosyal bilimlere kıyasla genç bir bilim dalıdır. Meslekleşme süreci de daha önce belirtildiği üzere yaklaşık bir yüzyıla yakın bir zaman dilimini kapsamaktadır. Sosyal hizmet bu süreçte farklı mesleklerden ve bilim dallarından

yararlanarak kendi bilgi temelini oluşturma içerisindedir. İnsanı odağına alan bir mesleğin uygulayıcılarının ne tür bilgilere sahip olması gerektiği tartışmalı bir konudur.

Sosyal hizmet mesleğinin insanın problemini çözerken kullandığı bilgi, neticede insana dair bilgidir ve insanlara yardım sağlamayı amaçlayan bir ‘insanı anlama’ çabasını bünyesinde barındırmaktadır (Akbaş, 2017, s. 23). İnsanı anlama çabası her döneme göre farklılık gösterebilir. Bunun sebebi insanın sürekli değişen bir varlık olarak değerlendirilmesidir. Nitekim Thompson (2005), sosyal hizmetin bilgi temelini uygulamada ve teoride gerçekleşen değişikliklere bağlı olarak geliştiğini belirterek, bilginin şartlara göre şekillendiğini ifade etmektedir.

İnsanı hedef alan sosyal hizmet müdahalesi bir planlı değişim süreci olarak, hizmet alacak olana yönelik öncelikle görüşmeye hazırlık, mülakat, değerlendirme, müdahale planı oluşturma, uygulama, uygulamayı değerlendirme, sonlandırma ve izlemeyi içeren süreçlerden meydana gelmektedir. Bu süreçlerin her biri, sosyal hizmet alanıyla ilgili kuramsal bilgi yetkinliğine ihtiyaç duymaktadır (Bayır Aslan ve Güngör, 2019, s. 224). İnsanın toplumsal işlevselliğini engelleyebilecek her durum sosyal hizmet müdahalesini gerektirmektedir. Bu nedenle çocuk refahı, engelli bireyler, gençlik, yaşlılık, aile hukuku-velayet, evlat edinme, sosyal güvenlik mevzuatı, hastalar, mahkumlar ve sivil toplum örgütleri gibi birçok grup ve alan sosyal hizmet bilgisi için odak noktalarıdır. Baysal’a göre (2004, s. 116) bu alanlardaki bilgileri taşıyabilecek kapasitede olmayanların sosyal hizmet mesleğinden uzaklaştırılması gerekmektedir. Bu yorumdan yola çıkarak mesleki yetkinlik için mesleki uyumun da belirleyici olduğunu söylemek mümkündür.

Bilgi temeli sosyal hizmet mesleğinde hem deneye dayalı bilgiyi hem de teorik bilgiyi kapsamaktadır (Kut, 1988). Duyan’ın (2010, s. 63) da belirttiği gibi sosyal hizmetin bilgi temeli uygulama bilgisinin ve kavramsal bilginin bütünü olarak değerlendirilebilir. Trevithick (2008’den aktaran Duyan 2010, ss. 65-66) ise bilgi

temelinin kuramsal bilgi, olgulara dayanan bilgi ve uygulamaya dayalı bilgi olarak birbiriyle ilişkili üç çeşidinden bahsettiği aktarılır.

Amerika Birleşik Devletleri'nde faaliyet gösteren Sosyal Hizmet Eğitimi Konseyi yayınladığı kitapçıkta (CSWE, 2015, s. 8) bilgi tabanı için, kuramlar, müdahale yöntemleri ve teknikleri, bilimsel araştırma ve sosyal hizmet uygulama bilgilerini içeren farklı koşullara bağlı olarak sürekli değişen ve gelişen dinamik bir özelliğe sahip olduğunu belirtmekte ve sosyal hizmet perspektifinden davranış bilimleri ve sosyal bilimlerle ilgili bilgileri de içerdiğini aktarmaktadır. Dolayısıyla sosyal hizmetin bilgi temeli farklı beşerî bilimlerden aldığı kuramsal bilgi ve kendi uygulamasından edindiği deneysel bilginin birleşimi olarak tanımlanabilir.

Kaynaklarda yapılan vurgulardan birisi, değişen şartlara göre sosyal hizmet bilgisinin de değişeceği'dir. İnsanı odak alan bir meslek olması sebebiyle insanla beraber değişen bir bilgi temeline sahip olması açıklanabilir bir durumdur. Bir diğer vurgu ise sosyal hizmetin bilgi temelinin kuramsal boyutunda farklı beşerî bilimlerin oluşturduğu kuram ve kavramların kullanılmasıdır. Bu durum sosyal hizmetin özgünlüğünü kısıtlayabilmekte ve mesleki sınırların belirsizleşmesine sebep olabilmektedir. Dolayısıyla bu durum unvan çatışmalarına, iş tanımındaki karmaşıklıklara ve mesleki kimliğin oluşamamasına yol açmaktadır. Bilgi temelinin insanla beraber sürekli değişen bir özelliğe sahip olması, kuramsal bilginin farklı meslek ve disiplinlerden alınması, uygulamadan sağlanan bilginin kullanılması sosyal hizmetin bilgisinin sınırlarını çizmeyi zorlaştırmaktadır.

Bir sosyal hizmet uzmanının mesleki olarak yetkinliğini etkileyecek bilgiler literatürden elde edildiği üzere farklı türlerde aktarılmaktadır. Duyan'ın (2014, s. 37) ifade gibi ettiği sosyal hizmetin bilgi temelinde birey ve gruplarla sosyal hizmet uygulamasının kuram ve teknikleri bilgisinin yanında toplum kaynakları ve hizmetleri bilgisi ile sosyal hizmet programlarının içeriği ve amaçlarının bilgisinin bulunması gerekmektedir. Bu ifadeyle kuramsal bilginin önemi vurgulanmaktadır.

Duyan (2014), çalışmasının sosyal hizmetin bilgi türlerini aktardığı kısmında toplum örgütlenmesi bilgisi, refah hizmetlerinin gelişiminin bilgisi, sosyal, ekonomik ve siyasal kuram bilgisi, etnik ve kültürel grupların ve bunların kültürlerinin bilgisi gibi bilgilerin sosyal hizmet uygulamaları için gerekli olduğunu ifade etmiştir. Uluslararası Sosyal Hizmet Uzmanları Birliğinin mesleki eğitim için standartlar başlığında 1982 yılında yayınlanan içeriğe atıfla Duyan (2014, s. 37) sosyal hizmet bilgisine mesleki ve bilimsel araştırma kaynaklarının bilgisi, süpervizyon kavramlarının bilgisi, personel yönetimi kuramlarının bilgisi, örgütsel davranış ve toplum örgütlenmesi bilgisi, terapötik müdahale ve krize müdahale konularındaki kuram ve teknik bilgisi ile savunuculuk kuram ve teknik bilgisinin eklediği görülmektedir.

Görüldüğü üzere farklı türlerde mesleki bilgilerin sosyal hizmet uzmanı için gerekli olduğu vurgulanmıştır. Sosyal hizmet bilgisinin sınıflandırılması veya türlere ayrılması konusunda Pamela Trevithick 2008 yılında yayınlanan makalesinde sosyal hizmet bilgisini üç türe ayırmıştır (Trevithick, 2008, s. 1215). Bunlar kuramsal bilgi, olgusal bilgi ve uygulamaya dayalı bilgi olarak ifade edilebilir.

Kuramsal ya da teorik bilgi de üç türe ayrılarak açıklanmıştır. Bunlar sosyal hizmetin rolünü, görevini ve amacını analiz eden teoriler, insanlara, durumlara ve olaylara ilişkin anlayışı aydınlatan teoriler ve doğrudan uygulamayla ilgili teoriler olarak sınıflandırılmaktadır. İnsanlara, durumlara ve olaylara ilişkin anlayışı aydınlatan teoriler diğer bilimlerden ödünç alınan kuramlardan meydana gelmektedir. Bu bilim dalları psikoloji, sosyoloji, hukuk/mevzuat, sosyal politika, örgütsel teori, tıp, siyaset/siyaset bilimi, ekonomi, felsefe, tarih ve antropolojiyi içerir. Sosyal hizmetin rolünü, görevini ve amacını analiz eden teoriler toplumsal şartlara göre şekillenmektedir. Temelde sosyal hizmetin bireyin refahı için topluma uyumunu sağlamayı amaçlayan “reformcu” yaklaşımla toplumun köklü değişimlere maruz kalmasını amaçlayan “devrimci” yaklaşım üzerine sosyal hizmetin rolü ve görevleri

konusunda kuramlar bulunmaktadır. Son olarak doğrudan uygulamayla ilgili teoriler konusunda ise akademisyenlerin ve uygulayıcıların ortak bir noktada buluşmakta zorlandığı görülmektedir. Çoğunlukla sosyal hizmet eğitim programlarında öğretilen ana uygulama teorileri veya uygulama yöntemleri arasında bilişsel-davranışçı yaklaşımlar, danışan merkezli, görev merkezli, psiko-sosyal yaklaşımlar, çözüm odaklı ve güç temelli yaklaşımlar yer alır (Trevithick, 2008, ss. 1218-1221).

Olgusal bilgi hukuk, sosyal politika, kurum politikaları ve prosedürleri, belirli toplumsal gruplarla ilgili bilgiler ve belirli kişisel ve sosyal problemlerle ilgili bilgi türlerini içeren teorilerden oluşmaktadır. Uygulamaya dayalı bilgi ise daha çok sosyal hizmet uzmanlarının kişisel deneyimlerinin belirleyici olduğu bir bilgi türüdür. Uygulama bilgisi bilgi üretme, bilgi edinme ve bilgiyi kullanma olarak üç başlıkta özetlenebilir (Trevithick, 2008, s. 1228). Sosyal hizmet uzmanının uygulamalardaki deneyimlerini bilimsel bir bilgiye dönüştürmesi bu bilgi türünün oluşumunu ifade eden bir süreçtir.

Sonuç olarak sosyal hizmet uzmanının farklı türlerden kapsamlı bilgilere aşina olması mesleki yetkinlik konusunda belirleyicidir. Sosyal hizmet uzmanının hangi bilgilere sahip olması gerektiği ile ilgili Duyan (2014, s. 67) bir liste hazırlamıştır. Bu listede insan davranışı ve sosyal çevre bilgisi, sosyal hizmetin değerleri ve değerlerin etik sonuçları, sosyal ve ekonomik adaletin sağlanması, baskının neden ve sonuçlarını anlamak için yapılacak müdahale stratejileri hakkında kuramsal ve uygulamalı içerik bilgisi, sosyal politika bilgisi, yardıma muhtaçlar hakkında bilgi, ayrımcılığın, yoksulluk ve baskının kalıpları hakkında bilgi, uygulamada farklı durumlar için etkili olacak becerinin bilgisi, insan farklılıklarının bilgisi, alan uygulamasının ve araştırmanın bilgisi bulunmaktadır.

Bu araştırmada farklı alanlarda çalışan sosyal hizmet uzmanlarına mesleki yetkinlikle ilgili sorular içeren yarı-yapılandırılmış bir soru formu elektronik posta üzerinden gönderilmiş ve soruları cevaplamaları istenmiştir. Katılımcılara “sosyal hizmet

uzmanının üstün performans sunması için sahip olması gereken bilgiler, beceriler, değerler ve tutumlar nelerdir?” sorusuna bilgi bağlamında farklı cevaplar verilmiştir. K1 katılımcı kodlu sosyal hizmet uzmanı “sosyal hizmet uzmanının insana ve insan ilişkilerine ait güncel sosyal hayata dönük çok geniş kapsamlı bilgi ve becerilere sahip olması gerekiyor. Doğru değerlendirmeler, tespitler ve müdahaleler için aynı zamanda yeterli politik, ekonomik ve toplumsal bilgi ve donanımının da olması gerekir. İnsanlar olayları ve durumları kendi pencerelerinden değerlendirirken aslında bir meslek elemanı olarak sosyal hizmet uzmanı şahsi değer ve doğrularının ötesinde objektif, bilimsel ve çok daha kapsamlı yaklaşımlar sunmalıdır sunabilmelidir.” yanıtını vermiştir. Bu cevapta bir sosyal hizmet uzmanının politik bilgiye sahip olmasının belirtilmesi alışıldık sosyal hizmet uzmanı rollerinin dışında olan alanlar için hayati öneme sahiptir. Örneği toplum örgütlenmesi gibi Türkiye’de aşına olunmayan alanlarda aktif olarak sorumluluk alan sosyal hizmet uzmanları için politik bilgi türü yetkinliklerini arttıran bir donanım olarak ifade edilebilir.

Kuram ve mevzuat bilgisi de katılımcıların cevaplarında yer bulmaktadır. K2 katılımcı kodlu sosyal hizmet uzmanı “Bilgi ve beceri temelinde kuramsal ve mevzuat bilgilerin iyi bir şekilde meslek elamanında oturması gerektiğine inanıyorum.” ifadesini iletmiştir. K3 koduna sahip katılımcı ise “Yeterli düzeyde mevzuat bilgisi, kuram bilgisi, mülakat teknikleri bilgisi ve etik ilkeler bilgisi” ifadesiyle bu soruyu cevaplamıştır. Bu cevapları destekler nitelikte K7 kod numaralı katılımcı ise “Sosyal hizmet uzmanının sahip olması gereken bilgi kuramsal bilgi, alana ilişkin güncel bilgi (güncel gelişmeler, kanunlar vb.), alanda faydalanılacak teknolojik bilgi, mevzuat bilgisi, dezavantajlı gruplara ilişkin bilgi olarak ifade edilebilir.” ifadesini kullanmıştır. Görüldüğü üzere sosyal hizmet uzmanının yetkin olabilmesi için gerekli bilgilerin türleri farklı katılımcılara göre farklılaşsada kuram bilgisi ve mevzuata yönelik bilginin gerekliliği sıklıkla vurgulanmaktadır.

Cevaplarda farklı insan ve toplum bilimlerinden elde edilen bilgilerin de sosyal hizmet uzmanı tarafından bilinmesi gerektiği vurgulanmıştır. Örneğin K5 koduna sahip katılımcı yöneltilen soruya sosyal hizmet uzmanı için “psikoloji, sosyoloji, hukuk alanında yeteri kadar bilgi sahibi olmalıdır.” şeklinde cevap vermiştir. Sosyal hizmet uzmanının müdahale süreçlerini göz önüne alarak bu soruya cevap veren katılımcılar da vardır. K9 koduna sahip katılımcı sosyal hizmet uzmanının yüksek performans sunması için “Akademik malumata tamamen hakim olması gerekmektedir. Örnek vakaların analizlerini, müdahale yöntemlerini muhakkak biliyor olmalıdır.” cevabı ile mesleki bilginin yanında teorik bilginin de gerekli olduğunu vurgulamaktadır.

Bu cevaplardan farklı olarak K6 kodlu katılımcı sosyal hizmet uzmanının sahip olması gereken bilgiler için alınan lisans eğitiminin belirleyici olduğunu vurgulamış ve Yükseköğretim Kurumu tarafından belirlenen kriterlerin sağlanması gerektiğini aktarmıştır: “Sahip olması gereken bilgiler, beceriler, değerler alınan mesleki eğitimle şekillendiğinden dolayı bunu Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikleri Çerçevesi detaylı olarak belirlemektedir.”

Farklı alanlarda çalışan sosyal hizmet uzmanları, mesleğe hâkim yüksek performans sunan bir sosyal hizmet uzmanının hukuk ve mevzuat bilgisine ve kuram bilgisine vurgu yapmışlardır. Bunun dışında güncel bilgi ve politik bilgi, sosyoloji ve psikoloji gibi farklı alanlardaki bilgilerin de gerekli olduğunu ifade eden sosyal hizmet uzmanları bulunmaktadır. Sosyal hizmet uzmanının sahip olduğu bilgiler kadar bu bilgilerin ne kadarını uygulamaya aktarabildiği de mesleki yetkinlik konusunda belirleyici bir faktördür. Bu aşamada sosyal hizmet uzmanının sahip olması gereken becerilerden bahsetmek gerekir. Sosyal hizmetin beceri temeli uygulamaya yönelik ne gibi niteliklerin bir sosyal hizmet uzmanında bulunmasının gerekli olduğunu tespit etmek için kullanışlıdır.

2.2.1.2. Mesleki beceri

Sosyal hizmetin beceri temeli de bilgi temeli gibi insanı ve toplumu anlayarak toplumsal işlevselliği sağlama amacına dayanır. Bu amacı sağlamak adına sosyal hizmet uzmanının birçok konuda beceriye sahip olması gerekir. Sosyal hizmet mesleğinde beceriler, mesleki bilgi, değer ve ilkeleri taşıyarak, gerekli şartlarda kullanıp etkili müdahalelerin oluşmasına yardımcı olan faktörlerdir (Koç, 2015, s. 23). Sosyal hizmetin beceri temeli açıklanırken farklı sınıflandırmalara rastlamak mümkündür. Örneğin Kirst-Ashman ve Hull (2017) müracaatçı grubuna göre mikro, mezzo ve makro düzeydeki becerilerden bahsetmektedir. Mikro boyuttaki beceriler iletişim teknikleri ve vaka yönetimi içeren becerilerdir. Mezzo düzeyde grupların yönetilmesini gerektiren beceriler bulunmaktadır. Makro düzeyde ise toplum örgütlenmesini kolaylaştıracak becerilere yer verilmiştir.

Benzer bir sınıflandırmayı Thompson (2002) da yapmıştır. Thompson (2002) sosyal hizmet uygulaması için gerekli olan becerileri üç başlıkta toplamıştır. Bu başlıklardan ilki “Kişisel Etkililik” veya “Öz Yönetim Becerileri”dir. Bu başlık altında öz farkındalık ve kendine güvenme, zor durumla mücadele, zamanı yönetme, bilgiyi ve stresi kontrol etme ve süpervizyonla çalışma gibi sosyal hizmet uzmanının kişisel ve mesleki gelişimine katkı sağlayacak beceriler bulunmaktadır. Diğer başlık “Etkileşim Becerileri”dir. Burada da sözlü ve sözsüz iletişim, görüşme ve ikna etme teknikleri, duygu ve çatışma yönetimi gibi müracaatçı ile gerçekleşen mesleki ilişkide kullanılması gereken beceriler ele alınmıştır. Son olarak “Müdahale Becerileri” başlığında ise vakanın değerlendirilmesi, planlaması, karar verme, inceleme ve sonlandırma gibi becerilere yer verilmiştir.

Becerilerin sınıflandırması konusunda benzer ve farklı yaklaşımların olduğu çalışmalara rastlamak mümkündür. Rogers, Whitaker, Edmondson, Peach (2020) “Sosyal Hizmet Uygulaması İçin Beceri Geliştirmek” adlı eserlerinde becerileri temel beceriler, değerlendirme ve müdahale becerileri olarak sınıflandırmıştır. Temel

beceriler kısmında kişi merkezli iletişim, aktif dinleme becerileri, çocuklarla iletişim, duygusal zekâ, empati, yansıtma ve düşünömsellik becerileri, değeri, etiği ve insan haklarını anlama ve farklılığa değeri verme başlıklarında çeşitli becerilere yer vermiştir. Değerlendirme ve müdahale becerileri kısmında ise değeriendirme becerileri, görüşme becerileri, bakım verenlerle çalışma, dayanıklılık kazandırma, çatışma yönetimi ve çözüümü, araştırma bilgisine dayalı uygulama, yazma becerileri, disiplinler arası uygulama ve birlikte çalışma, süpervizyonu en iyi şekilde kullanma, gözden geçirme ve değeriendirme ve adli ortamlarda kullanılabilecek beceriler olarak bazı becerilere yer verilmiştir. Eserde birçok becerinin değeriendirildiği görölmektedir.

Rogers ve arkadaşlarının (2020) sosyal hizmet becerilerinin sınıflandırmasında kullandığı yönteme benzer olarak Trevithick (2012) de “Sosyal Hizmet Becerileri ve Bilgisi” adlı eserinde sosyal hizmet becerilerini ‘iletişim, gözlem, dinleme ve değeriendirme becerileri’, ‘görüşme becerileri’, ‘yardım sağlama, yönlendirme ve rehberlik etme’, ‘güçlendirme, müzakare etme ve ortaklık sağlam becerileri’ ve ‘mesleki yetkinli ve hesap verebilirlik’ olarak sınıflandırmıştır. İletişim, gözlem, dinleme ve değeriendirme becerileri başlığının altında ise kişilerarası beceriler, sözlü iletişim becerileri, sözsüz iletişim becerileri, gözlem becerileri, dinleme becerileri ve değeriendirme becerisi gibi becerilere yer verilmiştir. Görüşme becerileri ise temel beceriler başlığı altında görev odaklı çalışma, görüşme için plan hazırlanması, ikili bir ilişki oluşturma, karşılama, resmi olmayan konuşma açılışı, sempati, empati, benliğin mesleki kullanımı ve sezginin kullanımı becerilerini içermektedir. Sorgulama başlığı altında bilgi toplama, açık soru, kapalı soru, "ne" sorusu,"neden" sorusu, döngösel sorular ve varsayımsal soruları sorma becerileri sıralanmaktadır. Söylenenlerin ve duyulanların onaylanması başlığında durumu yeniden ifade etme, açıklama, özetleme, aktif dinleme ve geri bildirimde bulunma becerileri yer almaktadır. Derinleştirme başlığı altında görüşmenin konusuna ve amacına bağlı

kalmak, konuşmaya teşvik etme, inceleme, sessizliğe izin verme ve danışana kendini keşfettirme becerileri bulunmaktadır. İletişimi bitirmek başlığında ise görüşmeleri sonlandırma, vakayı tamamlama ve iletişimi kesme becerileri yer almaktadır.

Bu sınıflandırmayı Duyan'ın (2014, s. 76) Trevithick (2000)'den aktardığı tabloda daha sıralı bir şekilde görmek mümkündür:

Tablo 2.1. Sosyal Hizmet Becerileri

Karşılama/Selamlama	İlişki kurma, empati
Kendilik bilgisi ve sezgi	Açık uçlu soruları kullanma
Kapalı uçlu soruları kullanma	"Ne" sorularını kullanma
Yorumlama	Açığa kavuşturma
Özetleme	Geri bildirim verme ve alma
Bakım verme	Teşvik etme
İnceleme	Sessizliğe izin verme ve kullanma
Kendini açığa vurma	Mizahı kullanma
Mülakatı sonlandırma	Vakayı kapatma ve İlişkiyi sonlandırma
Tavsiye verme	Bilgi verme
Açıklama yapma	Destekleme ve onaylama
Güvence verme	İkna etme ve yönlendirme
Pratik ve maddi yardım verme	Destek verme
Yeniden şekillendirme	Yorumlama
Uyum sağlama Savunuculuk	Danışmanlık yapma
Kaygıyı denetim altına alma	Güçlendirme ve muktedir kılma
Müzakere yapma	Sözleşme yapma
Savunuculuk	Girişkenlik
Meydan okuma ve yüzleştirme	Süpervizyonu yaratıcı olarak kullanma
Koruma ve kontrol	Mesleki sınırları koruma
Kayıt tutma	Yansıtmacı ve etkili uygulama yapma
Model olma	Düşmanlık, saldırganlık ve şiddeti ele alma
Odağı koruma	Mülakat için plan ve hazırlık yapma

Kaynak: Trevithick (2000)'den akt. Duyan (2014, s. 76)

Bu sınıflandırmalara ek olarak Johnson'ın (1998'den aktaran Koç, 2015, s. 27) sosyal hizmet uygulamalarının beş beceri grubunda değerlendirmesi de eklenebilir. Bu beceriler arasında gözleme dayalı beceriler, dinleme becerisi, soru sorma

becerileri, odaklanma, rehberlik etme ve yorumlama becerileri ve uygun ortam oluşturma becerileri görülmektedir. Yapılan beceri sınıflandırmalarının birbirine benzediği söylenebilir. Genelde sosyal hizmet uygulaması ile ilişkilendirilebilecek becerilerin ön planda tutulduğu görülmektedir.

Sosyal hizmetin beceri boyutunda temel beceriler ve spesifik beceriler gibi bir ayrıma rastlanmamaktadır. Bununla ilgili bir fikir birliğine de ulaşılamamıştır. Fakat müracaatçı ile girilen ilişkideki gerekliliğine vurgu yapılarak görüşme teknikleri hakkındaki beceriler temel beceri olarak kabul görülmüştür (Başer, 2016, s. 17). Görüşme teknikleri ile ilgili beceriler etkili dinleme, açık uçlu sorular sorma, sözel olmayan iletişim (beden dili) ve empati kurma gibi çeşitli becerilerden oluşmaktadır (Dinham, 2006).

Özellikle empati kurma becerisini bir sosyal hizmet uzmanının beden diline, mimiklerine, jestine ve ses tonuna dikkat ederek tiyatral bir ustalıkla gerçekleştirmesinin beklendiğini belirtenler de vardır (Tuncay ve İl, 2009). Empati konusunda Forrester ve arkadaşları, sosyal hizmet uygulamalarında empatinin nasıl sağlanacağı ve müracaatçı ile iletişimde nasıl kullanılacağı hakkında bilginin kısıtlı olmasına vurgu yapmaktadır (Forrester, Mc Cambridge, Waissbein ve Rollnick, 2008). Dolayısıyla bu becerinin elde edilmesi için süpervizyona görev düşmektedir. Empati duygusal becerilerin kullanılmasını gerektirir. Bu süreçte sosyal hizmet uzmanının duygularını kontrol etmesi beklenir. Koç'un (2015, s. 87) çalışmasında katılımcıların yaklaşık %26'sı sosyal hizmet uzmanlarının mesleki uygulamasını zorlaştıran faktörlerden "aşırı duygusallık" özelliğinin etkili olduğunu belirtmişlerdir. Sosyal hizmet uzmanının mesleki uygulamalarda empati kurabilecek kadar duygusal olması, yanlış karar vermeyecek kadar da duygularını kontrol edebilmesi mesleki yetkinlik için gerekli bir beceridir.

Müracaatçı ile gerçekleşen mesleki ilişkide ve uygulama için gerekli olan beceriler iletişim odağında şekillenmiştir. Diğer yandan sosyal hizmet uzmanının içinde

bulunduğu toplumun kültürel, dini, siyasi özelliklerinin de farkında olabilmesine gerek duyulmaktadır. Bu sebeple alanında yetkin bir sosyal hizmet uzmanının sosyolojik düşünme becerisine ve sosyal bilim formasyonuna sahip olması gerektiğini ifade edenler de bulunmaktadır (Akbaş, 2003, s. 24). Sosyal hizmet uzmanının içinde bulunduğu toplumun kültürel özelliklerinin farkında olması ve farklı kültürlerin bilincinde olması kültürel yetkinlik olarak ifade edilmektedir. Kültürel yetkinliğin sosyal hizmet uygulamasına kazandırdığı ise “çevresi içinde bireyi” değerlendirebilmek ve bireyin kültürel özelliklerine uygun müdahalelerde bulunmaktır (Uzunaslan ve Gökçearsan Çiftçi, 2019, s. 217). Ayrıca Sheafor ve Horejsi’ye (2015) göre sosyal hizmet uzmanı müracaatçının özelliklerine ve ihtiyaçlarına göre yaklaşım ve tekniklerini uygulamak zorundadır. Dolayısıyla müracaatçının özelliklerinin farkında olmak mesleki bir gereklilik olarak da değerlendirilmektedir.

Sosyal hizmet uzmanı mesleki uygulama süresince sadece hizmete ve müracaatçıya bağlı becerilerinin yanında kendi kişiliği ile alakalı becerileri de dikkate almalıdır. Gün içerisinde gerçekleşen birkaç mülakattan sonra sosyal hizmet uzmanı yorgunluk ve karmaşa ile karşı karşıya kalabilir. Bu süreçte farklı bir müracaatçıyla görüşmeye başlamadan önce sosyal hizmet uzmanının zihnini boşaltması ve sıradaki görüşmeci için dikkatini toplaması beklenir. Bu durum bir beceri olarak da değerlendirilebilir. Mesleki görüşmede o anki durumu kavrayarak “burada ve şimdi”ye odaklanmak vakayı değerlendirmeyi kolaylaştıracaktır (Başer 2016, s. 28). Ayrıca Pinderhughes (1979) müracaatçı ile girilen mesleki ilişkide sosyal hizmet uzmanının hislerinin ve değerlerinin zaman zaman askıya alınabileceğini de belirtmiştir. Sosyal hizmet uzmanının müracaatçı ile girdiği ilişkide değişimin beklendiği taraf müracaatçı olduğu için sosyal hizmet uzmanının bu süreçte uygulamayı kontrol eden ama herhangi bir değişim göstermesine gerek olamayan bir rolü vardır.

Sosyal hizmet mesleğinde yetkinliği açıklamak için beceri temelin başlığında değerlendirilebilecek konulardan biri de süpervizörlüktür. Mesleki uygulamada kriz anlarında yol gösterebilen, süreci yönetebilen ve deneyimsiz meslektaşlarına rehberlik eden bir sosyal hizmet uzmanının mesleki yetkinliği, bu özellikleri taşımayan bir sosyal hizmet uzmanına göre daha yüksek olması beklenmektedir. Dolayısıyla uygulama alanından yıllar içinde elde edilen bilgi ve tecrübeler ile ortaya çıkan bir özellik olarak değerlendirilebilen mesleki süpervizyonluk sosyal hizmet mesleğinde yetkinliği beliryen bir faktör olarak değerlendirilebilir.

Sayırsız çeşitlikte insan sorunlarıyla karşılaşma ihtimalini barındıran bir mesleğin uygulayıcıları olarak sosyal hizmet uzmanları zaman zaman bu sorunları çözebilecek gücü kendilerinde bulamamakta ya da çıkmazlarla karşılaşabilmektedirler. Bu sorunlar değişen yasal düzenlemeler hakkında bilgisi olmamak (Aslan Ačan ve Özbesler, 2020, s. 128), kriz anlarında ne yapacağına karar verememek, müracaatçı için uygun hizmet modelinin veya kaynağın sečilmesinde tereddüt yaşamak ve tükenmişlik hissi ile bařa çıkamamak gibi birçok başlıkta çeşitlenebilir. Bu sorunların üstesinden gelmek için deneyimsiz sosyal hizmet uzmanları ile çalışarak ona rehberlik edecek süpervizör sosyal hizmet uzmanlarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Süpervizyon kavramı gözetim veya denetim gibi anlamlara gelmektedir. Süpervizör ise süpervizyonu sağlayan ve yöneten olarak tanımlanabilir (şahin-Tařđın, 2019, s. 1011). Süpervizörün amacı, sunulan hizmetin verimliliğini sağlamaktır. Bu nedenle süpervizör müracaatçı ile değil, yeterli donanıma, bilgiye ve sorunlarla baş etme becerisine sahip olmayan sosyal hizmet uzmanları ile çalışır (Kadushin ve Harkness, 2002, s. 6). Magnussen (2018, s. 359), farklı kaynaklarda ifade edilen süpervizyonun amacının sosyal hizmet uzmanlarına destek ve yardım sağlamak olduğunu aktarmıştır.

İnsan odaklı bir meslek olan sosyal hizmetin zaman zaman yoğun gerilim barındırması ve çalışma koşullarının zorluğu yeterli deneyime sahip olmayan sosyal

hizmet uzmanlarında duygusal tükenmeye sebep olabilmektedir. Yürür ve Sarıkaya'nın (2012) çalışmasında süpervizyonun sağladığı desteğin duygusal tükenmeyi azalttığı ve verimli çalışmayı arttırdığı aktarılmıştır. Güzel ve Selcık (2017, s. 2856) Rize' de sosyal hizmet uzmanları ile yaptıkları araştırmada, sosyal hizmet uzmanlarının kendi içlerinde dayanışma ve fikir alışverişi ile vakaları birlikte değerlendirdiklerini aktarmıştır. Bu iş birliği özellikle işe yeni başlamış olan sosyal hizmet uzmanları için hem uygulama sürecini tanıma hem de sosyal destek ile duygusal tükenmeyi önleme konusunda rehberlik işlevini sağlar.

Sosyal hizmet süpervizyonu her ne kadar sosyal hizmet uzmanlarının mesleki süreçlere uyumunun sağlanması, deneyimlerin paylaşarak duygusal tükenmişliğin önlenmesi ve iş birliği ile kurumsal işleyişin oluşması gibi avantajları getirirse de yeterince önem verilerek uygulanmadığı konusunda yorumlar bulunmaktadır. Örneğin Acar ve arkadaşları (2017, s. 37) süpervizyonun sosyal hizmet öğrencilerine verilen bir ders olarak kaldığını ve uygulama alanına aktarılmadığını belirtirken, Selman ve Yolcuoğlu'nun (2020, ss. 12-19) çalışması da özellikle açık öğretim programından mezun olan sosyal hizmet uzmanları için bu yorumu destekleyen bulgular içermektedir. Bu çalışmaya katılan açık öğretim programından mezun olan sosyal hizmet uzmanlarının %66'sı uygulama sürecindeki süpervizyon desteğinin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Özellikle açık öğretim programından mezun olan sosyal hizmet uzmanları alanda süpervizyon desteği almakta zorluk çekerken, Alptekin'in (2016) ifade ettiği gibi ancak sınıf içi yüz yüze iletişimin olduğu ortamda sağlanabilecek süpervizyon desteğinin lisans eğitiminde de alamamaktadırlar.

Süpervizyon sürecinin tesirli neticeler verebilmesi için sosyal hizmet uzmanlarının önderliğinde gerçekleşmesi mühimdir. Her bir sosyal hizmet kurumunda yeterli sosyal hizmet uzmanı istihdam edilmediğinden mesleğe başlayan sosyal hizmet uzmanları için süpervizör desteği farklı mesleklerden çalışanlar ve yöneticiler tarafından karşılanmaya çalışılmaktadır. Fakat sosyal hizmet uzmanlarının kendi

mesleklerindeki süpervizörlerden faydalanamaması verimsiz çalışmaya sebep olmaktadır. Bununla ilgili Ceylan ve arkadaşlarının (2016, s. 57) çalışmasında sosyal hizmet uzmanları üzerindeki olumlu tesire sebep olan amirlerin %70 oranında yine sosyal hizmet uzmanları olduğu aktarılmıştır. Sosyal hizmet uzmanları kendi mesleğinden olmayan bir yönetici ile çalıştığında ortak bir mesleki dilin kullanılmaması neticesinde iletişimde sorunların olması muhtemeldir. Bu sebeple sosyal hizmet uzmanında kendi mesleğini anlatma çabası ve sonucunda yılgınlık duygusu oluşabilmektedir (Acar vd., 2017, ss. 36-37).

Özellikle sosyal hizmet öğrencilerinin alan tecrübesi kazanmak adına gerçekleştirilen staj uygulamalarında da süpervizör ihtiyacı hasıl olmaktadır. Başer'in (2016, s. 204) çalışmasına katılan sosyal hizmet uzmanları, kendi kurumlarına gelen sosyal hizmet bölümü öğrencilerinden çekingen, isteksiz, soru sormayan ve not almayan nitelikte olanlar için süpervizyon sürecinin verimsiz geçtiğini aktarmışlardır. Ayrıca bu öğrenciler için lisans eğitimi sürecinde sosyal hizmet felsefesinin sunulmadığından bahsedilmiş ve bu konunun gerekliliği vurgulanmıştır. Sosyal hizmet lisans programından stajını tamamlayıp mezun olan ve sonra göreve başlamak için şartları yerine getiren bir sosyal hizmet mezunu için staj sürecinde sunulan süpervizör desteği, meslek hayatının ilerleyen süreçlerinde de tesirini hissettirecektir.

Kaya-Kılıç ve Tekin'in (2019, s. 857) araştırmasında sosyal hizmet uzmanları mesleki yıpranma konusunda süpervizörlük alamadıkları, kararsız kaldıkları durumlarda daha önce yapılan vaka tartışmalarının kararlarına baktıkları, daha deneyimli meslek elemanlarına veya farklı bölgelerdeki meslektaşlarına danıştıkları aktarılmıştır. Dolayısıyla staj sürecindeki süpervizör desteğinin sağlanması, sosyal hizmet uzmanlarının mesleki hayatında daha az süpervizör desteğine ihtiyaç duyacağı bir sürece yol açabilir.

Daha önce de ifade edildiği gibi bireyin toplumsal işlevselliğini sağlama amacı güden, bunun için müracaatçıları çevresiyle beraber değerlendiren ve müracaatçıda

veya bir grupta değişimi hedefleyen bir mesleğin uygulayıcısının sahip olması gereken becerileri sınırlandırıp sınıflandırmak kolay bir iş değildir. Bu konuda farklı sınıflandırma girişimlerine rastlamak mümkündür. Fakat fikir birliği sağlanmış bir beceri listesi yoktur. Sosyal hizmet mesleğinde beceri temeli için hazırlanmış farklı sınıflandırmalar iletişim tekniklerini, uygun hizmet ve kaynağı ihtiyaç sahipleri ile buluşturma becerilerini, değerlendirme ve sorun çözme becerileri ile güçlendirme becerilerini içermektedir. Zamanla değişen müracaatçı profili ve beklentileri ile bu becerilerin de yerine yenileri eklenebilir. Dolayısıyla bu becerileri sabit kılmak bu sebeple güçtür. Değişen ihtiyaçlar, sorunlar, kaynaklar ve şartlar sosyal hizmet uygulaması için gerekli becerilerin bu değişkenliğe göre şekil almasını zorunlu kılmaktadır.

2.2.1.3. Mesleki değer

Bireyin ve toplumun bir arada var olmasını ve bu birlikteliğin sürekliliğini hedefleyen sosyal hizmet, mesleki değerler olarak içinde bulunduğu toplumun değerlerini de kapsayan uluslararası standartların yer aldığı geniş bir değerler bütününe benimsemektedir. Kut'un da (1988, s. 14) belirttiği gibi toplumun değerleri üzerine kurulan sosyal hizmet, bu değerlerini rehber olarak değerlendirmektedir.

Sosyal hizmet mesleğinin değer temeli, mesleki uygulamada hangi değerlerin gözetilmesi gerektiğine yön veren ilkelerin dayanağını oluşturmaktadır (Koç, 2015, s. 31). Mesleğin değer temeli ve etik ilkeler birbiri ile ilişkili fakat aynı zamanda birbirinden farklı özellikleri barındırmaktadır. Değerler çoğunlukla toplumsal normlar ile uyum içerisindeyken, etik ilkeler bazen toplumsal normlarla çatışabilmektedir.

Değerler mesleki uygulamanın geneli için öneriler sunarken, etik ilkeler sınırları belirli, bir grup tarafından konulmuş ve mesleki karar vermede kimin, neyi, nasıl yapacağını bildiren kuralları ifade etmektedir (Kirst-Ashman ve Hull, 2017). Etik ve

değerlerin farklılıkları olmasına rağmen birbirinden bütünüyle ayrı olarak ifade edilmemesi gerekir. Cılga'nın (2004, s. 74) belirttiğine göre sosyal hizmet mesleğinin etik ilkeleri değer temeline dayanmaktadır. Etik mesleki kural olarak tanımlanır ve bir mesleğin kimliğinin güvencesidir (Gökçearslan Çiftçi ve Gönen, 2011, s. 150). Dolayısıyla iki kavramın niteledikleri farklı olsa da birbirleri ile olan bağları göz ardı edilmemelidir.

Sosyal hizmet uzmanlarının mesleki yetkinliği konusunda özellikle değer boyutunda etik ilkelere bağlılık ve kültürel yetkinlik de belirleyici role sahiptir. Bu sebeple sosyal hizmet uzmanının hizmet verdiği toplumun sorunlarına kültürel bağlamda ve etik ilkeler çerçevesi içinde çözüm yolları sunması ve bu süreçlerin bilgisine hâkim olması beklenir (Bayır Aslan ve Güngör, 2019, s. 235). Sosyal Hizmet Uzmanları Derneğinin 2004 yılındaki yayınında mesleğin etik ilkeleri altı başlıkta değerlendirilmiştir. Bunlar sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçılara, meslektaşlara ve diğer meslek elemanlarına, uygulama ortamına, sosyal hizmet mesleğine ve topluma ilişkin etik sorumlulukları ile sosyal hizmet uzmanlarının meslek elemanı olarak etik sorumlulukları başlıklarında ifade edilmiştir (SHUDER, 2004'ten aktaran Koç, 2015). Bu sınıflandırmadan çıkarımla sosyal hizmetin değerlerinin sadece müracaatçı ile ilişkisiyle sınırlı olmadığı belirtilebilir. Sosyal hizmet mesleğinin temel değerleri konusunda Shefor ve Horejsi (2003), hizmet sunmak, sosyal adaleti öncelemek, bireyin onurunu ve değerini savunmak, insan ilişkilerine önem vermek ve alanında yetkin olmak gibi değerleri örnek göstermiştir.

Sosyal hizmet uzmanı olmaya aday olan öğrenciler, eğitimleri süresince kazandıkları mesleki değerlerden farklı olarak kişisel değerlere de sahip olabilirler. Fakat bu kişisel değerlerin mesleki uygulamalarda kullanılmaması beklenmektedir (Koç, 2015, s. 39). Ayrıca sosyal hizmetin temel bir değeri olarak sosyal adaletin varlığına zarar verecek uygulamalar karşısında sosyal hizmet uzmanlarının muhalif bir duruş sergilemesi gerektiğini açıklayan ve bu tavrın mesleğin bir başka değerinden olan

demokrasinin bir gereği olduğunu belirten Tuncay ve Erbay (2006, s. 58), bu değerlerin korunmasının glğnden de bahsetmektedir.

Değerlerin temel değerler, mesleki değerler ve kişiisel değerler gibi farklı sınıflandırmalarla literatüre aktarıldığı görülmektedir. Yiğit'in (2018: 96) de Thompson (2005)'dan aktardığına göre sosyal hizmetin mesleki değerleri geleneksel değerler ve özgürleştirici değerler olarak sınıflandırılmıştır. Geleneksel değerler bireyselleştirme, duyguların amaçlı dışa vurumu, kontrollü duygusal katılım, kabul, yargılayıcı olmayan tutumlar, müracaatçının kendi kaderini tayini, gizlilik, kişiye saygı, uyum, empati, koşulsuz olumlu kabul olarak belirtilirken; özgürleştirici değerler bireysellikten uzaklaşma, eşitlik, sosyal adalet, birlikte çalışma, yurttaşlık, güçlendirme, otantiklik gibi değerlerden oluşmaktadır.

Sosyal hizmet değerlerini sınıflandırma konusunda farklı yaklaşımlara rastlamak mümkündür. Gordon (1965, s. 32), sosyal hizmet uygulaması için makalesinin başında 6 temel felsefi değere değinmiştir.

Tablo 2.2. Sosyal Hizmet Uygulaması İçin Değerler

1.Birey toplumun temelidir.
2.Toplumdaki bireyler arasında karşılıklı bağımlılık vardır.
3.Bu bireyler birbirlerine karşı sosyal sorumluluklara sahiptirler.
4.Her insan için ortak insan ihtiyaçları vardır, ancak her insan özünde benzersiz ve diğerlerinden farklıdır.
5.Demokratik bir toplumun temel özelliğinden biri, her bireyin potansiyelinin gerçekleştirilmesi ve topluma aktif katılım yoluyla sosyal sorumluluğunun üstlenilmesi ile ilgilidir.
6.Toplum, bu kendini gerçekleştirmenin önündeki engellerin (yani birey ve çevresi arasındaki dengesizliğin) üstesinden gelinebileceği veya önlenebileceği yollar sağlama sorumluluğuna sahiptir.

Kaynak: Gordon (1965:32)

Bu sınıflandırmanın yanında Reamer'ın (2018, s. 41) NASW (1982) referansı ile aktardığı sosyal hizmet uygulaması ile ilgili değerler ise şu ifadeleri içermektedir:

Tablo 2.3. NASW'ın Sosyal Hizmet Uygulamasının Sınıflandırma Standartları

1.Toplumda bireyin öncelikli önemine verilen sorumluluk
2.Müracaatçı ile ilişkinin mahremiyetine duyulan saygı.
3.Toplumsal olarak fark edilmiş gereksinimleri karşılayacak sosyal değişikliklere yönelik sorumluluk.
4.Mesleki ilişkilerden ayrı olan kişisel duygu ve gereksinimleri korumaya yönelik isteklilik.
5.Bilgi ve becerileri diğerle aktarma konusundaki isteklilik.
6.Bireysel ve grupsal farklılıkları takdir etme ve bunlara saygı duyma.
7.Müracaatçıların yeteneklerini kendilerine yardımcı olmak üzere geliştirme konusundaki sorumluluk.
8.Hayal kırıklığına karşı müracaatçının lehine çabalara ısrar etmeye yönelik isteklilik.
9.Toplumun tüm üyelerinin sosyaladalet, ekonomik, fiziksel ve ruhsal iyilik haline yönelik sorumluluk.
10.Kişisel ve mesleki yönetim standartlarına yönelik sorumluluk.

Kaynak: NASW (1982)'den akt. Reamer (2018: 41).

Türkiye’de Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği’nin de etik kodları başlığı ile yayınladığı mesleki değerler önceli paragraflarda bahsedilmiştir. Amerika Birleşik Devletleri’ndeki sosyal hizmet uzmanlarının mesleki bir kuruluşu olan Ulusal Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği (NASW), 2008 yılında gözden geçirilip yayınlanan etik kodları ile ilgili yayınında sosyal hizmet mesleği için “can alıcı” değerleri belirlemiştir (Reamer, 2018, s. 45). Bu değerleri 6 başlıkta tanımlamıştır. Bunlardan ilki “Hizmet” değeridir. Hizmet değeri sosyal hizmet uzmanının esas amacının ihtiyaç sahiplerine yardım etmek ve sorunları açığa çıkarmak olduğunu hatırlatan bir

değerdir. İkinci değer ise ‘Sosyal Adalet’ tir. Bu değer ile sosyal hizmet uzmanının yoksulluk, işsizlik ve ayırım gibi sosyal adaletsizlik türlerine karşı çalıştığı vurgusu yapılmaktadır. Üçüncü değer ‘Bireyin Onuru ve Değeri’ olarak tanımlanmıştır. Sosyal hizmet uzmanları her bireyin sadece insan olduğu için bir onurunun ve değerinin olduğunu bilir ve buna göre davranırlar. ‘İnsan İlişkilerinin Önemi’ dördüncü değer olarak sunulmaktadır. Burada insanların birbiriyle kurduğu ilişkinin sosyal hizmet uzmanının değişim sürecinde göz ardı etmemesi gereken bir faktör olduğu vurgulanmaktadır. Beşinci değer olan ‘Dürüstlük’ ise sosyal hizmet uzmanlarının tutarlı ve güvenilir bir tutum izlemelerinin mesleki etik ilkeler için bir gereklilik olduğunu belirtmektedir. Son değer ise ‘Yeterlilik’ dir. Bu değer ile sosyal hizmet uzmanlarının uygulama süreçlerini yönetmede ve bu süreçlere dahil olmada yeterli donanıma sahip olması gerektiğine vurgu yapılmaktadır. Ayrıca sosyal hizmet uzmanının uygulama süreçlerinden elde ettiği bilgileri mesleğin bilgi temeline aktarmada hevesli olmaları gerektiği de vurgulanmaktadır (Reamer, 2018, s. 46).

Karşılıklı ilişkilerin güçlü rollere sahip olduğu bir meslek olan sosyal hizmetin değer temelinde etik ikilem sürecinde mesleki ilkelere uygun karar verme de önemli bir yer tutmaktadır. Sosyal hizmet uzmanı zaman zaman farklı etik ilkelerin hangisinin önce uygulanması gerektiği konusunda karar vermekte zorlanabilmektedir. Bu aşamalar için ulusal ve uluslararası meslek kuruluşlarının yayınladığı etik kodları içeren yayınlar sosyal hizmet uzmanına yardımcı olabilmektedir.

Sosyal hizmetin değerleri evrensel insan hakları ile bağdaşan, ulusal ve uluslararası otoritelerin belirlediği kılavuzlarda açıklanan, insan onurunu ve eşitlik ilkelerini benimseyen özelliklere sahiptir. Dolayısıyla bu değerler toplumsal işlevselliği sağlamada sosyal hizmet uzmanının müracaatçı grubuyla iletişim kurmasında, uygulama aşamasında ve değerlendirme sürecinde mesleğin meşruluğunu sağlayacak tavsiyeler içermektedir. Bu değerler yerel özelliklere ve kültürlere göre farklılık

gösterebilmektedir. Bu sebeple uygulamada, müdahalede ve eğitim sürecinde farklı yaklaşımlarla karşılaşmak mümkündür.

Netice itibariyle sosyal hizmet mesleği birçok soruna gebe olarak günümüze kadar varlığını sürdürmüştür. İnsan odaklı çalışması ve toplumsal boyutta da değişimlere vesile olması bu sorunların ortaya çıkmasındaki sebepler arasındadır. Göreve yeni başlayan sosyal hizmet uzmanlarının alanda destek bulabileceği bir yapı oluşturulabilirse bu sosyal hizmet uzmanlarının deneyimsizliklerinden kurtulması daha kolay olacaktır. Böylelikle kendilerini mesleki olarak yetkin hissetmeleri de kolaylaşacaktır.

2.2.2. Sosyal hizmet mesleğinde yetkinliği azaltan faktörler

İnsan sorunlarına çözüm bulma iddiasında olan bir meslekte yetkin olmak için karşılaşılan bazı sorunlar ve çıkmazlarla mücadele etmek gerekebilir. Bu sorunlar kişiye göre farklılık gösterebilmekle birlikte genel mesleki sorunlar olarak da değerlendirilebilir. Bu bağlamda bazı mesleki sorunların sosyal hizmet uzmanının yetkinliğini azaltan faktörler olarak değerlendirilmesi mümkündür. Zengin ve Çalış (2017, s. 49) sosyal hizmet uzmanlarının mesleki sorunları arasında aşırı iş yükü, tükenmişlik, yoğun bürokratik süreçler, işlevsiz kurum politikaları ve kurum değiştirme gibi başlıklar olduğunu öne sürmüşlerdir. Her ne kadar bu sorunların sosyal hizmet uzmanının sorun çözme becerisini etkilemediğini öne süren çalışmalar olsa da (Koç, 2015, s. 182), sosyal hizmet uzmanının mesleki gelişimini engellediğini savunanlar da bulunmaktadır (Karataş, Demiröz ve İçağasıoğlu Çoban, 2002). Karataş ve arkadaşlarına (2002) göre mevzuattaki yetersizlikler, kurum yöneticilerinin sosyal hizmet mesleğini tanımaması, süpervizyon ihtiyacı, bürokratik süreçler, bölgenin sosyolojik ve kültürel özellikleri gibi etmenlerin sosyal hizmet uzmanlarının mesleki gelişimini engellediği ifade edilmiştir.

Aslan Açan ve zbesler (2020, s. 108) sosyal hizmet uzmanlarının mesleğini icra ederken karşılaştıkları sorunları dezavantajlı grupları örnek göstererek aktarmıştır. Bu araştırmacılara göre suça karışmış bireyler, afet, savaş, işkence, ihmal ve istismar mağdurları gibi dezavantajlı gruplarla çalışmak, kaynak yetersizliği, rol çatışmaları, değerlendirme kriterlerinin eksikliği ve duygusal ve fiziksel tükenme gibi zorlukları beraberinde getirmektedir. Hassas müracaatçı grupları ile çalışmanın zorlukları ve getirdiği sorunlar da literatürde yer almaktadır. Örneğin Kaya-Kılıç ve Tekin (2019, s. 853) “Sosyal Hizmet Uzmanlarının Korunmaya Muhtaç Çocuk Birimlerinde İhmal ve İstismar Vakalarına Verilen Hizmetlerin Niteliğine İlişkin Görüşleri” adlı çalışmalarında araştırmalarına katılan sosyal hizmet uzmanlarının ailelerin tepkili, zorba ve ret edici davranışlarda bulunmalarını, aile bireylerinin mağdur çocuğa yönelik baskısı nedeniyle ihmal ve istismarının tespitinin zorluğu, ensest veya cinsel istismar durumunun aile üyelerine açıklama süreci ve aile üyelerinin tepkilerini kontrol edememe gibi zorluklarla karşılaştıklarını ifade etmektedir.

Bu zorluklar sosyal hizmet mesleğinin gereklilikleri neticesinde ortaya çıksa da eğer uygun kararlar verilmezse ciddi sorunlara yol açacak sebeplere dönüşebilmektedir. Literatürde uzmanların karşılaştıkları sorunlar farklılık göstermektedir. Bu çalışmada sosyal hizmet uzmanlarının yetkinliğini azaltan sorunlardan bürokratik sorunlar, mesleki rol ve kimlik belirsizliği, iş tatmini ve tükenmişlik ve fazla iş konularına değinilecektir.

2.2.2.1. Bürokratik sorunlar

1745 yılında ilk olarak Vincent de Gournay tarafından aktarılan bürokrasi kavramının, “bureau” kökünden geldiği ve bu ifadenin “ofis, büro ya da devlet dairesi” anlamlarında kullanıldığı belirtilmiştir (Eryılmaz, 2018, s. 17). Bürokrasi kavramı bir kurumdaki personel ve üyelerin oluşturduğu ilişkiler ağının bütünü (Çevik, 2007, s. 102) olarak tanımlanmaktadır. Özellikle kamu kurumlarında işlerin

yasal düzenlemelerin sınırlarında sürdürülmesi için uygulanan süreçlerin tamamı da bu kavramı ifade etmektedir. Kırtasiyecilik olarak da tanımlanan bürokrasi kavramı zaman zaman işlerin yavaşlamasına, hantal bir işleyişin meydana gelmesine ve verimsiz çalışma koşullarının doğmasına zemin hazırlayabilmektedir. Kamu kurumlarındaki çoğu sorun bürokratik sorun olarak ifade edilebilir. Bu sebeple kamu işlerinin işleyişine engel teşkil edecek sorunların sosyal hizmet uzmanları ile ilgili kısımları bu başlık altında değerlendirilecektir.

Bir sosyal devlet kurumunda görev yapan sosyal hizmet uzmanları için bürokratik sorunlar daha çok mesleki uygulama süreciyle ilişkilidir. Bu sorunlar verimli çalışmayı engellemekte ve mesai saatleri içinde müracaatçılara ayrılması gereken sürenin kısılmasına sebep olmaktadır. Örneğin Levin ve Webb (1997) sosyal hizmet uzmanlarının çalışma saatleri içerisinde ortalama 4 saat 15 dakikalarını büro işleriyle doldurduklarını aktarmışlardır. Büro işlerinin önemli bir kısmının faks çekme fotokopi gibi işlerden oluştuğu da ifade edilmiştir (Merighi ve Ehlebracht, 2005). Berkün (2010) ise araştırmasına katılan sosyal hizmet uzmanlarının büro işleri ile ilgilenen personel olmaması sebebiyle kendilerinin büro işleri ile ilgilenmek zorunda olduğunu belirttiklerini aktarmışlardır. Zengin ve Çalış'ın araştırmasında (2017, s. 55) ise katılımcı olan sosyal hizmet uzmanlarının %21,9' u bir iş günü için mesai saatinin yarısından fazlasını büro işleri ile geçirdiklerini belirtirken, %66,1'i de günlük üç saat ve daha fazlasını büro işleri ile harcamakta olduklarını aktarmışlardır.

Sosyal hizmet uzmanları insan hayatını etkileyecek kararlara imza atarlarken ciddi bir sorumluluk üstlenmektedirler. Bu sorumluluk özellikle kamu kaynaklarının ve bireyin iyelik halinin eş zamanlı olarak korunmasını sağlamak üzerinedir. Ceylan ve arkadaşlarının ifadelerine göre (2016, s. 52) toplum, birey ve kamu kaynakları için olumlu bir karar verdiklerinde takdir görmeyen sosyal hizmet uzmanları, kararlarının olumsuzluğa yol açması ile ciddi yaptırımlarla karşılaşabilmektedir. Yine bu

araştırmacıların aktardığına göre sosyal hizmet uzmanları müracaatçıların sosyal hizmet uzmanının kararlarından hoşnut olmaması neticesinde de tehdit ve yıldırma gibi deneyimler yaşayabilmektedirler. Ayrıca sosyal hizmet uzmanının kararlarına siyasi müdahalelerin olduğu ve bu sebeple mesleki özerkliğin kaybına da sebep olduğu aktarılmaktadır (Acar İçağasıoğlu-Çoban ve Polat, 2017). Tüm bu zorlukların sosyal hizmet uzmanı için tedirginlik, belirsizlik ve tükenmişlik gibi sonuçlara sebep olduğu söylenebilir.

Çalışma alanına göre de bürokratik sorunlar değişebilmektedir. Örneğin korumaya muhtaç çocuk alanında çalışan sosyal hizmet uzmanlarının katıldığı bir çalışmada (Kaya-Kılıç ve Tekin, 2019, s. 859), nitelikli personel eksikliği, korumaya muhtaç çocuk alanında özellikle sosyoloji, aile tüketici bilimleri gibi farklı lisans programlarından mezunların istihdam edilmesi, vaka yoğunluğu, vakaların sonuca dayalı olarak değerlendirilmesi gibi çeşitli sorunlar dile getirilmiştir. Ceylan ve arkadaşlarının çalışmasında (2016) da sosyal hizmet uzmanlarının amirlerinin işletme, iktisat ve ilahiyat gibi farklı alanlardan olmaları da bürokratik sorunlara yol açmaktadır.

Sosyal hizmet alanında mevzuatın değişmesiyle birlikte çeşitli sorunlar da beraberinde ortaya çıkmıştır (Reçber, 2019, s. 735). Bu tür bürokrasi kaynaklı sorunlar kısa vadede çözümü gerçekleştirilemeyen, planlı ve geniş zaman dilimlerinde kararlılıkla uygulanabilecek bir süreç dâhilinde çözülebilecek sorunlar arasındadır. Bu bürokratik sorunlar diğer mesleklerde de yaşanabilmektedir. Bu konuda sosyal hizmet mesleğinin farkı mesleki rol ve kimlik belirsizliği nedeniyle sınırlarının bilinmemesi ve özellikle politika yapıcıları tarafından bir sosyal yardım mesleği olarak görülmesidir. Sınırları, rol ve işlevleri belirli olan ve çoğunluk tarafından aşına olunan bir mesleğin yaşadığı sorunlar da daha belirgin olacaktır.

2.2.2.2. Mesleki rol ve kimlik belirsizliği

Tomanbay (2011, s. 13), sosyal hizmet uzmanlarının mesleki kavramları önemsemelerini, hatalardan arındırmak için çalışmalarını ve mesleği geliştirmek için çabalamalarını tavsiye etmektedir. Bu tavsiyenin sosyal hizmet mesleği için ne kadar hayati bir öneme sahip olduğu gün geçtikçe anlaşılmaktadır. Sosyal hizmet mesleğine sosyal politika alanında çalışan çoğu profesyonelin halen aşına olmadığı, ne iş yaptığını bilemediği söylenebilir. Bilinen sosyal hizmet mesleği algısı ise sosyal hizmetin sadece bir sosyal yardım mesleği olarak tanımlanmasıyla şekillenmiştir. Dolayısıyla Aslan Açan ve Özbesler'in (2020, s. 127) de ifade ettiği gibi sosyal hizmet mesleğinin tam anlamıyla tanınmaması ve anlaşılmaması mesleki çatışmalara ve alan ihlallerine sebep olabilmektedir.

Özellikle bir sosyal hizmet biriminde farklı meslek grupları tarafından sosyal hizmet uzmanının ne iş yapacağı veya yapabileceği bilinirken, geri kalan çoğunluk sosyal hizmet uzmanının mesleki rolüne ve kimliğine aşına değildir (Yıldırım, Uçan ve Baydur, 2019). Çoğunluk tarafından sosyal hizmet mesleğinin ne iş yaptığını, hangi kurumlarda hizmet verdiği bilinmemektedir. Örneğin Kadushin ve Kulys (1995) ve Williams'ın (1995) çalışmalarında sosyal hizmet uzmanlarının diğer çalışanlara göre rolünün daha az bilindiği ifade edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarının ne iş yapacağı konusunda belirsizliğin olduğunu vurgulayan Blomberg, Kallio, Kroll ve Saarinen'in (2014) çalışmalarında bu durumun sosyal hizmet uzmanları için strese sebep olduğunu da belirtmiştir.

Ceylan ve arkadaşlarının çalışmasına (2016, s. 58) katılan sosyal hizmet uzmanlarının çoğunluğu idarecilerinin kendi mesleki rol ve işlevleri hakkında bilgi sahibi olmadıklarını aktarmışlardır. Kamu kurumlarında sosyal hizmet uzmanlarının görevlerini yönetimin tutumuna göre belirlendiğini söyleyen Özbesler ve

İçağasıoğlu-Çoban (2009) da idarenin sosyal hizmet mesleği konusunda yeterli bilgiye sahip olmadığını vurgulamaktadır. Acar ve arkadaşları (2017)'ın çalışmasına katılan bir sosyal hizmet uzmanı çalışma hayatının 10 yılı boyunca mesleki kimliği ve rolünü tanıtmak için çaba gösterdiklerini belirtmiştir.

Bu belirsizliğin ve mesleki rol karmaşasının oluşmasındaki sebeplerden biri kuşkusuz Çocuk Koruma Kanununda yapılan değişiklik ile gelen “sosyal çalışma görevlisi” kavramıdır. Bu tanım ile bir çatı kadro oluşturularak psikolog, sosyolog, öğretmen, aile ve tüketici bilimlerinden mezunlar ve sosyal hizmet uzmanları bu kadro üzerinden istihdam edilmektedir. Bu çatı kadrodaki meslekler aynı iş için görevlendirildiklerinden özellikle uygulama alanında mesleki farklılıkların ortaya çıkması engellenerek Kaya-Kılıç ve Tekin'in (2019, s. 859) ifade ettiği gibi “tek tipleştirerek” mesleklerin özü kaybolmaktadır.

Diğer yandan 1967 yılında Türkiye’de Sosyal Çalışma bölümünün kurulmasıyla öğrencilerin sosyal çalışmacı ünvanıyla mezun olması ve 1965 yılından itibaren kullanılan sosyal hizmet mütehassısı ünvanı (Karakuş, 2015) bu karışıklığın doğmasındaki sebep olarak değerlendirilebilir. Bu ve buna benzer sorunlar hem bir sorun hem de bir sonuç olan tükenmişliği ve iş tatmininin azalmasını beraberinde getirmektedir.

2.2.2.3. İş tatmininin azalması ve tükenmişlik

Sosyal hizmet mesleğinin birçok zorluğunun ortaya çıkardığı sonuçlardan biri de tükenmişliğin yaşanması ve buna bağlı olarak iş tatmininin azalmasıdır. Mesleki tükenmişliğe maruz kalan sosyal hizmet uzmanları işe geç kalmaya, isteksiz çalışmaya, yaptığı işten doyum alamamaya ve müracaatçılara karşı istenilen özeni göstermemeye başlar. Müracaatçıların sorunlarına yönelik çözüm üretemez ve yetersizlik hissine sahip olur. Tükenmişlik duygusu bir tür stres türü olarak tanımlanmaktadır (Işıkhan, 2010, s. 1-3). Sosyal hizmet uzmanlarının mesleklerinin

olağan işleyişinde bile yoğun strese sebep olacak olayların her an gerçekleşme ihtimali olmasının yanında, kendilerinin bu stresle baş edemeyip tükenmişlik hissine sahip olmaları muhtemeldir.

Sosyal hizmet mesleğinde tükenmişliğe sebep olan faktörlerden biri de mesleğin isteyerek ve bilerek seçilmemesi veya sadece para kazanmak için tercih edilmesidir. Türkiye’de sosyal hizmet uzmanı olmak isteyenlerin çoğunluğu kamuda kadrolu çalışma imkânı ve güvencesini elde etmek amacındadır. Başer’in (2016, s. 145) çalışmasındaki katılımcılardan biri sosyal hizmet uzmanlarının sadece memur olarak çalıştığını, mesleğinin tüm gereklerini yerine getirmediğini ve işini severek yapmak yerine sadece maddi zorunluluktan dolayı bu alanda çalıştığını belirtmiştir. Aslan Açı ve Özbesler (2020, s. 127) de sosyal hizmet mesleğini istemeyerek tercih edenlerin tükenmişlik, iş doyumu ve duyarsızlaşma seviyelerinin, mesleği severek ve isteyerek seçenlere kıyasla daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu bulguyu destekleyen Acar ve arkadaşlarının (2017) çalışmasında sosyal hizmet uzmanlarının işlerini sadece yasal düzenlemeleri yerine getirmekten ibaretmiş gibi algılamalarının da tükenmişliğe neden olduğu aktarılmıştır.

Sosyal hizmet mesleği doğası gereği strese ve tükenmişliğe yol açabilen bir yapıya sahiptir. Anderson ve Lundberg’e (2008’den aktaran Aslan Açı ve Özbesler, 2020, s. 107) göre sosyal hizmet uzmanları diğer insan odaklı mesleklere göre daha çok tükenmişlik duygusuyla karşılaşabilmektedir. Çeşitli zorluklar, sınırlamalar ve sorunlarla karşılaşan sosyal hizmet uzmanları başarısızlık, yılma ve bıkkınlık gibi duygulara kapılabilirler ve bu duygular tükenmişlik hissini de beraberinde getirir. Sosyal hizmet uzmanının yaptığı işler strese de sebep olduğu için tükenmişlik hissi daha yoğun yaşanmaktadır (Işıkhani, 2011).

Sosyal hizmet uzmanlarında tükenmişliğe sebep olan faktörlerden biri de şefkat yorgunluğudur. Hablemitoğlu ve Özmete’nin (2012, s. 183) çalışmalarında değindiği bu kavramın sosyal hizmet uzmanlarının çalıştığı bireylerin mağdur, sığınmacı ve

dezavantajlı özellikte olmasından kaynaklandığı belirtilmektedir. Müracaatçılara empati ile yaklaşılması neticesinde oluşan şefkat yorgunluğu bir tükenmişlik türü olarak değerlendirilebilir.

Sosyal hizmet uzmanları müracaatçılar ile kuracakları ilişkide empati becerisini sıklıkla kullanırlar. Müracaatçı ile kurulan bu mesleki ilişki neticesinde empatinin de etkisiyle müracaatçının problemleri sosyal hizmet uzmanının odağına yerleşir. Böylelikle sosyal hizmet uzmanların merhamet yorgunluğu ve ikincil travma riski artmaktadır (Bride, Radey ve Figley, 2007). Bu risklerin artması sosyal hizmet uzmanında strese sebep olmakta ve sosyal hizmet uzmanının tükenmişliğe yönelmesine yol açmaktadır. Empati gibi bireyin sağaltımına ve güçlendirilmesine olanak sağlayan duygular tükenmişlikten korumakta da etkili olabilmektedir. Örneğin Aslan Açı ve Özbesler'in çalışmasına (2020, s. 126) katılan sosyal hizmet uzmanlarının iş arkadaşları ile kurdukları iletişim ne kadar sağlıklı olursa tükenmişlik düzeyi ters oranda azalmaktadır. Yine başka bir çalışmada (Yürür ve Sarıkaya, 2011) sosyal hizmet uzmanlarının iş arkadaşları tarafından sosyal destek görmesi tükenmişliğin önlenmesinde bir faktör olarak ifade edilmiştir.

Tükenmişliği tetikleyen faktörlerden biri de sosyal hizmet uzmanlarının mesleki rolünün inisiyatif alamayan ve sadece sosyal yardım sağlayan bir kalıba sığdırılma girişimidir. Dominelli (2015) liberal yaklaşımların da bu algının yerleşmesine sebep olduğunu belirtmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarının mesleki rolünün sadece sosyal yardımla sınırlıymış gibi algılanması, sosyal hizmet mesleğinin her müracaatçıya özgü müdahale planının ve ihtiyaca yönelik hizmet sunma ilkesinin bilinmemesi sebebiyle ortaya çıkmaktadır (Acar ve diğ., 2017). Oluşan bu yanlış algı sosyal hizmet uzmanlarının kendilerini yetersiz hissetmesine yol açarak tükenmişlik hissini tetiklemektedir. Uğur ve Erol (2015) çalışmalarında sosyal hizmet uzmanlarının, müracaatçılara faydalı olamadıklarını düşünmeleri halinde benlik saygılarının yıprandığını ve bu durumun stres düzeylerini arttırdığını aktarmışlardır.

Tükenmişlik duygusu ile sosyal hizmet uzmanları ilgisiz ve kayıtsız tutumlarda bulunabilmekte ve zaman zaman bu davranışlarını iş yaşamına da yansıtabilmektedirler. Dolayısıyla tükenmişliğe maruz kalan sosyal hizmet uzmanları değerlendirme ve karar verme süreçlerini yürütmekte zorlanabilir (Aslan Açan ve Özbesler, 2020, s. 109). Yanlış kararlar ve müdahalelerle müracaatçıların sosyal işlevselliğinin yıpranma riski de mevcuttur. Sosyal hizmet uzmanlarının mesleki sorunlarının hepsi tükenmişliğe sebep olabilmektedir. Bir mesleki sorun olarak tükenmişlik diğer mesleki zorlukların bir sonucu olarak da değerlendirilebilir.

2.2.2.4. Fazla iş yükü

Her ne kadar 2828 sayılı kanunun 3. Maddesinde “sosyal hizmetler” için bireyin yoksunluklarının giderilmesi, ihtiyaçlarının karşılanması, hayat standartlarının iyileştirilmesi ve sorunların önlenmesi gibi hizmetler belirtilse de bunların çoğunun sağlanması için personel ve zaman eksikliğinin olduğu aktarılmaktadır (Zengin ve Çalış, 2017, s. 64; Başer, 2016, s. 102). Bu eksiklikler mevcut çalışan sosyal hizmet uzmanlarına fazla iş yükü olarak yansımaktadır. Sosyal hizmet uzmanları müracaatçılara yönelik sağlayacakları hizmetlerin verimliliği için 10 ile 30 müracaatçı arasında vaka üstlenmeleri ve her bir müracaatçı için 4 ile 12 saatlik bir zamanın ayrılmasının ideal olduğu aktarılmasına rağmen sosyal inceleme raporları için ortalama 45 dakika, müracaatçılarla yapılan görüşmelerin ise ortalama 30 dakika veya daha az zamanın ayrılabilirdiği tespit edilmiştir (Zengin ve Çalış, 2017, ss. 50-58). Başer’in (2016, s. 143) çalışmasındaki katılımcılardan biri Türkiye’deki sosyal hizmet uzmanı başına düşen vaka sayısının 100 ile 200 arasında olduğunu belirtirken bu sayının yurt dışında ortalama 10 olduğunu aktarmıştır. Ayrıca çok fazla vaka ile ilgilenmenin kapsamlı çalışmayı engellediği de belirtilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarının iş yükünü arttıran sebeplerden biri evrak işleme süreçlerinde personel eksikliği ve başka sebeplerle kendilerinin görev almalarıdır. Bu

bürokratik bir sorun olarak değerlendirilebilmekle birlikte farklı ülkelerde de bu sorunun varlığından söz edilebilir. Örneğin Amerika’da sağlık alanında çalışan 809 sosyal hizmet uzmanıyla gerçekleştirilen bir çalışmada katılımcılar sekreteryaya işlerinden, hastaların ulaşım, sigorta, ücretlendirme ve faturalama gibi işlemleri ile ilgilendiklerinden bahsetmektedirler (Merighi ve Ehlebracht, 2005). Başer’in (2016, s. 169) çalışmasına katılan bir sosyal hizmet uzmanı da bu konu ile ilgili olarak evrak işlerinin motivasyonlarını ve iş tatminini düşürdüğünü ve bu süreç için idarecilerin sosyal hizmet uzmanları ile empati temelinde bir ilişki kurmasının daha sağlıklı olacağını belirtmiştir. Sosyal hizmet uygulaması gerçekleştirme umuduyla mezun olup çalışma hayatına giren sosyal hizmet uzmanları gereğinden fazla evrak ve büro işleri ile ilgilenecek vakalara gerekli ilgiyi ve zamanı ayıramamaktadırlar. Bu durum mesleki gelişimi de engellemektedir (Ceylan vd., 2016, s. 60).

Sosyal hizmet uygulamasında doğrudan ve dolaylı müdahale süreçleri bulunmaktadır. Grup çalışması, bireysel görüşmeler ve vaka yönetimi gibi müracaatçı ile bire bir iletişimin olduğu süreçler doğrudan müdahale olarak tanımlanırken, hak savunuculuğu ve kaynak sağlama gibi süreçler de dolaylı müdahaleler olarak aktarılmıştır (Sheafor ve Horejsi, 2015). Doğrudan ve dolaylı sosyal hizmet müdahaleleri uygulama sürecine, kaynaklara ve imkanlara bağlı olarak değişebilmektedir. Bu kaynaklar arasında zaman da yer almaktadır. Zengin ve Çalış’ın (2017, s. 55) araştırmasına katılan sosyal hizmet uzmanlarının yaklaşık %10’u müracaatçılarla doğrudan çalışmadığını, doğrudan çalışanlar (%34.1) ise görüşme odalarının olmadığını aktarmıştır. Bireysel görüşmeler için gerekli mekânın sağlanamamasının yanında zaman konusunda da her bir müracaatçı için sosyal hizmet uzmanının yeterli vaktinin olmaması sağlıklı hizmet sunumunu engellemektedir.

Zaman konusunda Merighi ve Ehlebracht (2005) de çalışmalarında çeşitli bulgulara rastlamışlardır. Çalışmalarına katılan sosyal hizmet uzmanlarının %34’ü

müracaatçıların psikososyal ihtiyaçları için yeterli zamanı ayırabildiklerini aktarmışlardır. Bu veri sosyal hizmet uzmanların yoğunluğunun müracaatçıların psikososyal ihtiyaçları için zaman ayıramadığı bulgusunu oluşturabilir.

Sosyal hizmet uzmanları mesai saatleri dışında da iş ile ilgili konularda zaman harcamaktadırlar. Berkün'ün (2010, s. 105) çalışmasına katılan sosyal hizmet uzmanları mesai saatleri dışında da hizmet sunduklarını ve bu durumu normal karşıladıkları belirtmişlerdir. Ayrıca bu çalışmadaki sosyal hizmet uzmanları zamanı verimli kullanmak için daha hızlı hizmet sunmak adına kendi aralarında branşlaştıklarını ifade ederek günlük 55-60 vakayı değerlendirebildiklerini ifade etmişlerdir.

Fazla iş yükü neticesinde oluşan zaman yetersizliğine böyle bir çalışmayla çözüm bulan sosyal hizmet uzmanlarının dışında, fazla iş ve evrak yükünün verimliliği düşürdüğünü düşünen sosyal hizmet uzmanları da bulunmaktadır (Ceylan vd., 2016, s. 59). Sosyal hizmet uzmanlarının iş yoğunluğu kurumlara ve birimlere göre değişiklik göstermektedir.

Özellikle sosyal yardım ve kaynak aktarımı konusunda hizmet veren kuruluşlarda çalışan sosyal hizmet uzmanları diğer kuruluşlarda çalışanlara kıyasla daha fazla iş yüküne maruz kalabilir. Bu sebeple fazla iş yükü konusunda tüm sosyal hizmet uzmanlarını kapsayacak yorumlar yapmak yanlış bulgulara sebep olmaktadır. Ayrıca sosyal hizmet uzmanlarının yetkinliğini azaltan faktörler burada belirtilenlerle sınırlı değildir. Kişiler arası ilişkiler, çalışma ortamı ve çeşitli beklentiler gibi bireye göre değişebilen farklı etmenler de sosyal hizmet uzmanının yetkinliğini azaltan sebepler olarak değerlendirilebilir.

Çalışmanın ilk kısmında kavramlara ve teorilere yer verildiği için jüri üyelerinin önerisi ile ölçek geliştirme süreci ve yöntemlere yönelik kavramların da bu bölümde incelenmesine karar verilmiştir.

2.3. Ölçek Geliştirme Sürecine Yönelik Kavramlar

Ölçek geliştirme çalışması istatistik teknikleri, analiz programları ve konuyla alakalı literatürde hatırı sayılır bilgiye gerek duyan, araştırma, çaba ve zaman gerektiren süreçleri içinde barındırır. Her ne kadar meşakkatli bir süreç olsa da ölçek geliştirme çalışmaları alan yazınında farklı konuların türemesine imkân sağlayan ve diğer araştırmacılara yeni çalışma konularını ilham veren bir özelliğe sahiptir. Diğer yandan geçerlilik ve güvenirlik testleri yapılmış, tutarlı ve istatistiki hatalardan olabildiğince arındırılmış bir ölçek, sorunların tespiti ve değişkenler arasındaki ilişkilerin içeriğini çözümlemek adına doğru değerlendirmeler yapabilmek için kullanılabilecek bilimsel bir üründür. Dolayısıyla elde edilecek “daha duyarlı ölçek” aracılığıyla ölçeğin imkânlarının araştırılması, çalışılan disiplinin literatürüne ve nihayetinde bilime yapılan katkıyı artıracaktır (Karakoç ve Dönmez, 2014, s. 48).

Ölçek geliştirme süreci fazladan zaman ve maliyet gerektirdiği için verimli bir araştırma sürecinin gerçekleşmesi adına ilk aşama, araştırılan konuda daha önce yapılmış bir ölçeğin varlığının sorgulanması olmalıdır. Tarama neticesinde eğer çalışılacak konuda bir ölçeğe rastlanmıyorsa, ölçeğin ne kadar duyarlı olduğunun sorgulanması gerekir. Ardından tespit edilen ölçeğin duyarlılığı yüksekse uyarlama çalışması ya da yeni bir ölçek geliştirme çalışmasından hangisinin daha anlamlı olacağına karar verilmesi gerekir (Tavşancıl, 2010; Deniz, 2007).

Bir konuda yeni bir ölçek geliştirilecekse atılacak ilk adım, konuyla ilgili kavramsal ve kuramsal boyutta mevcut literatürü taramaktır. Bu vesileyle ölçek konusu için hangi soruların değerlendirilmesi gerektiği incelenebilir (DeVellis, 2003, ss. 60-96). Ölçüm şekli için Thurstone, Liket veya Osgood gibi boyutsal format belirlenmeli ve formata göre madde havuzu oluşturulmaya başlanmalıdır (Tavşancıl, 2010).

Ölçek geliştirme sürecinin ilk aşaması madde havuzu oluşturma aşamasıdır. Maddelerin tasarlanma ve havuza eklenme sürecinde, sade ve anlaşılır özellikte

olmasına, bir maddenin birden çok yargı ve düşünceye sahip olmamasına dikkat edilmelidir (Ekici, Taşkın Ekici ve Kara, 2012). Maddelerin sırasını belirlemek de madde havuzu oluşturma aşamasında yapılabilir. Maddeleri sıralarken ilk soruların istenilen bilginin özelliğine göre seçilmesine özen gösterilmelidir. Katılımcılar ölçeğe yanıt vermeye başladıklarında kişisel ve paylaşmakta tereddüt edeceği soruları cevaplamak istemeyebilirler. Bu sebeple, kişisel bilgi özelliğine sahip soruların formun ilerleyen kısımlarında sorulması daha uygun olur (Karakoç ve Dönmez, 2014). Ölçme ve değerlendirme konusunda yayınlanan bu eserlerde belirtilen önceliklere dikkat edilerek bir madde havuzu oluşturulmuştur.

Madde havuzunun oluşturulmasından sonra, bu maddelerin ölçek için uygunluğunu değerlendirmek amacıyla uzman yorumuna başvurmak, izlenen yollardan birisidir. Bir geçerlilik türü olan kapsam geçerliliği bu sürece verilen isimdir. Soruların yöneltileceği uzman grubunun kendi alanlarında belirli özelliklere sahip olması gereklidir. Uzman grubu maddelerin gerekliliğini, yeterince açık olup olmadığını ve konu ile ilişkisini değerlendirir. Bu süreçte bazı maddelerin gereksiz olduğu, çıkarılması ya da değiştirilmesi gerektiği önerisini araştırmacıya iletebilirler. Alınan uzman görüşleri neticesinde kapsam geçerliliği için hesaplamalar yapılarak, yeterli puana sahip olmayan maddelerin ölçek havuzundan çıkarılmasına karar verilir. Farklı uzmanlardan gelen yorum ve değerlendirmeler neticesinde araştırmacının hangi değerlendirmeyi dikkate alıp uygulayacağına kendinin karar vermesinin ideal olduğu belirtilmektedir (DeVellis, 2003). Böylelikle uzman görüşü ile kapsam geçerliliği ya da görünüm geçerliliği değerlendirilmiş olur (Taşkın ve Akat, 2010). Bundan sonraki süreçte şekillenen taslak ölçeğin hedef gruba uygulanması ve geçerlik ve güvenirlik analizlerinin yapılması gerekmektedir (DeVellis, 2003). Geçerlik ve güvenirlik analizlerinde farklı yöntemler ve katsayılardan yararlanılarak ölçeğin hangi oranda güvenilir sonuçlar verecek geçerli bir ölçek olduğu sınanır.

Geçerlik uygulamaları aşamasında oluşturulan madde havuzunun analizinin yapılması ve faktörlerin tespit edilmesi için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmaktadır. Faktör analizinin uygulanması için şartlar arasında veri setinin kalitesinin uygun olması, formdaki maddelerin normal dağılıma yakın olması ve analiz için yeterli örneklem büyüklüğünün sağlanması durumları vardır (Floyd ve Widaman, 1995). Faktör analizi için gerekli olan örneklem sayısının en az 300 olduğu aktarılırken (Tabachnick ve Fidell, 2012), her bir madde için 5 veya 10 katılımcının ideal olduğu belirtilmektedir (Koyuncu ve Kılıç, 2019, s. 363). Tüm bunların yanında katılımcı sayısı ne kadar artarsa, o kadar uygun bir modelin oluşacağını belirtenler de bulunmaktadır (Yong ve Pearce, 2013).

2.3.1. Geçerlik ve güvenirlik uygulamaları

Bir ölçeğin bilimsel olarak kabul görebilmesi için belirli kıstasların sağlanması gerekmektedir. Bu kıstaslar ölçeğin geçerlik ve güvenirlik testlerinden kabul edilebilir veriler almasına bağlıdır. Hangi analizlerin ne işe yaradığını anlamak adına geçerlik ve güvenirlik analizlerinin arasındaki farkı belirtmek yararlı olacaktır. Geçerlik bir ölçeğin farklı özellikteki katılımcılara uygulandığında farklı sonuçlar vermesi olarak tanımlanırken, güvenirliği aynı katılımcılara farklı zamanda uygulanan ölçeğin benzer sonuçlar vermesi (Özdamar, 2013, s. 512) olarak tanımlamak mümkündür. Geçerlik ölçeğin doğru ölçebilme özelliği, güvenirlik ise ölçeğin tutarlı olma özelliği olarak da ifade edilir.

2.3.1.1. Geçerlik uygulaması

Geçerlik, ölçme aracında ölçülmek istenen özelliği, başka bir özellik ile karıştırmadan, sadece o özelliği doğru ölçebilme derecesidir (Ercan ve Kan, 2004). Geçerliliği bozan etmenler sıklıkla ölçek geliştirme ve uygulama sürecinde izlenen yollar ile ilgilidir (Tavşancıl, 2010). Dolayısıyla bir ölçek hangi amaç için geliştirilmişse, o amaca yaklaştığı boyutta ölçeğin geçerlik derecesi artar (Kartal ve Bardakçı, 2018, s.

9). Geçerlik testleri farklı şekillerde uygulanmaktadır. Ölçek geliştirme süreçlerinde oluşturulan madde havuzu için ilk geçerlik aşaması kapsam geçerliliği türünden uzman görüşü olarak değerlendirilebilir.

Kapsam (içerik) geçerliği

Kapsam geçerliği, oluşturulan madde havuzunun, ölçülmek istenen olguyu maddeler üzerinden değerlendirerek yeterli sayıda ve kalitede maddenin olup olmadığını sınamaya yarar. Maddelerin ne derecede ölçülmek istenen özelliği ölçtüğü, dengeli bir şekilde dağılımın olup olmadığı belirlenir (Tavşancıl, 2010, s. 39). Kapsam geçerliğinin belirlenmesinde farklı yöntemler bulunmaktadır. En çok kullanılan yöntem ise uzman görüşü alınarak elde edilen testlerdir. Bunun için öncelikle kavramsal yapının oluşturulması gerekir. Bu da ilgili literatürün taranması ile yapılır. Bu taramada ölçülecek olgunun tanımı, tarihsel süreçteki değişimi, hedef kitledeki algısı ve taşıdığı anlamı analiz edilerek olgunun sınırları ve özellikleri anlaşılmaya çalışılır. Sonraki süreçte eğer mümkünse madde havuzu ve alt faktörler belirlenir (Karagöz ve Bardakçı, 2020, s. 16). Madde havuzunun bir form oluşturularak uzmanlara sunulması neticesinde uzmanlardan her bir madde için ölçek yapısına ve özelliklerine uygun olup olmadığı ve dil ve imla kullanımı konularında puanlamaları istenmiştir. Uzman sayısı konusunda ideal bir sayı ifade edilmese de bu sayının en az 5 kişiden oluşmasının faydalı olacağı belirtilmektedir (Şencan, 2005, s. 752).

Madde havuzunda belirtilen maddeler için oluşturulan faktörlerin yakın sayıda madde içermesi ve madde havuzunun görüşüne sunulan uzmanların sayısının ve unvanlarının raporda bildirilmesi tavsiye edilmektedir (Karagöz ve Bardakçı, 2020, s. 16). Bu sebeple uzmanların unvanları ve isimleri ekte belirtilmiştir (EK 7). Uzman görüşüne sunulan maddelerin puanlandıktan sonra Lawshe'nin (1975, s. 568) sunduğu uzman sayısına göre kapsam geçerlik indekslerinin ne olacağına ait tablo (Tablo 2.4.) referans alınmıştır. Uzman görüşü neticesinde maddelerin CVI değerleri belirtilen orandan düşükse ölçek formundan atılacak, o orandan yüksekse ölçek

formunda kalacaktır. Maddelerin puanlanması ise her bir madde için “uygun kalabilir”, “düzeltilmeli”, “uygun değil” seçeneklerinden oluşan formda uzmanların değerlendirmeleri neticesinde şekillenmektedir. CVI değeri “ $NG/(N/2) - 1$ ” formülü ile hesaplanmaktadır. NG, maddenin ölçek için “uygun kalabilir” veya “düzeltilmeli”, ifadesini işaretleyen uzman sayısını, N ise araştırmaya katılan uzmanların toplam sayısını temsil etmektedir. Bu formülden alınacak değerler -1 ile +1 arasında değişmektedir. Bir maddenin kapsam geçerlilik indeksinin (CVI) -1 olması tüm uzmanların maddenin ölçek için “uygun değil” görüşünü belirttiğine, +1 olması ise tüm uzmanların maddenin uygunluğu konusunda mutabık olduğunu belirtir. Tabloya göre hesaplanan ve yeterli orana sahip olmayan maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Analizin sonucu bulgular kısmında verilecektir.

Tablo 2.4. Uzman Sayısına Göre Minimum CVI Değerleri

Uzman sayısı	İdeal CVI Değeri
5	0,99
6	0,99
7	0,99
8	0,75
9	0,78
10	0,62
11	0,59
12	0,56
13	0,54
14	0,51
15	0,49
20	0,42
25	0,37
30	0,33
35	0,31
40	0,29

Kaynak: Lawshe, 1975: 568

Yapı geçerliği

Geliştirilen ölçeğin ölçtüğü yapının ortaya çıkması ve faktör analizi için başvuru yöntemler yapı geçerliği başlığında değerlendirilebilir. Gizli değişkenleri ortaya çıkarmak için ölçülebilir özelliğe sahip maddeler aracılığıyla yapılan analiz faktör

analizi olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda araştırmada öncelikle literatür aracılığıyla elde edilen yapıyı test etmek adına Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi ise eldeki yapının doğrulanması amacını içermektedir. Ayrıca Özdamar'ın (2013, s. 236) belirttiğine göre DFA'nın amaçları arasında önceden belirlenen faktörlerin ve maddelerin birbirleri ile ilişkilerini test etmek ve maddelerin faktörleri ve oluşmuş teorik yapıyı açıklamadaki gücünü test etmek bulunmaktadır (Brown, 2015).

Faktör analizi için gerekli ön koşullardan biri olan normal dağılım, veri setinde çarpıklık ve basıklık değerleri üzerinden incelenmiştir. Normallliği aşırı derecede ihlal eden maddeler neredeyse tüm katılımcıların yüksek puanlama yaptığı maddeler olabilmektedir. Bu maddelerin ayırt edici özelliği bulunmadığı ve bu sebeple herhangi bir faktöre ve yapıya katkı sağlamayacağı söylenebilir. Belirtilen kıstaslar dikkate alınarak yapılan analizlerin sonuçları bulgular kısmında yer almaktadır.

Taslak ölçeğin kapsam ve yapı geçerliliği sonrasında Türkçe dili açısından eksikliklerini ve yanlışlarını tespit etmek için taslak form bir Türkçe dili uzmanına, ölçme ve değerlendirme özellikleri konusundaki eksiklikleri için ölçme ve değerlendirme alanında doktorasını tamamlamış iki öğretim üyesine sunulmuştur. Uzmanların bilgileri ekte yer almaktadır (EK 7).

2.3.1.2. Güvenirlik uygulaması

Ölçme aracının güvenilirliği, ölçeğin amacının ne oranda yerine getirildiği ya da hatalardan ne kadar arınık olduğu ile ilgilidir (Arıkan, 2011). Güvenirlik yalnızca ölçme aracına ait bir özellik olarak algılanmamalıdır. Ölçme aracıyla birlikte ölçeğin uygulamasının sonuçlarına ilişkin bir özelliktir (Ercan ve Kan, 2004). Bu sebeple ölçme aracının güvenilirliği yanlış bir ifade olup, ölçüm güvenilirliği ifadesiyle adlandırmak daha uygun olarak değerlendirilmiştir (Bademci, 2006).

Bu araştırmada ölçeğin güvenirlik testleri aşamasında tutarlılık faktörünün sağlanması için Cronbach Alpha güvenirlik katsayısından yararlanılmıştır. Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ölçekteki maddelerin varyanslarının toplamı ile genel varyansın oranlanmasıyla hesaplanmaktadır. İdeal oran 0.70 ve üzeri olarak ifade edilmektedir (Karagöz ve Bardakçı, 2020, s. 45).

Bu bölümde yetkinlik kavramı ve kuramları, sosyal hizmet mesleğinde yetkinliğin değerlendirilmesi ve ölçek geliştirme süreçleri ve kavramları hakkında değerlendirmeler yapılmıştır. Sonraki bölümde farklı refah rejimlerinden sosyal hizmet uygulaması ve eğitimi için örnekler verilerek Türkiye’deki sosyal hizmet eğitimi ve uygulamasının durumu aktarılacaktır.

3. DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE SOSYAL HİZMET EĞİTİMİ VE UYGULAMASI

İnsanlara yardım etme, vicdan ve ahlak gibi değerlerle ilgili bir durumdur. Bu yardımın insan olma bilinci, toplumsal ve ahlaki gerekçeler gibi birçok sebebi vardır. İnsanlar birbirlerine yardım ederlerken bir çıkar gözetmeyebilirler. Bir yardım mesleği olan sosyal hizmet ise yardımda bulunduğu kişi ve gruplarla mesleki bir ilişki kurar. Bu mesleki ilişkinin amacı bireyin sorunlarını gidererek onun toplumsal süreçler içerisine dâhil olmasını sağlamaktır. Sosyal hizmet uzmanının hangi alanlarda çalıştığı sorusuna verilecek cevap, müracaatçıların ihtiyaçlarına göre şekillenmektedir (Aslan Açıkan ve Özbesler, 2020, s. 109). Bu, sosyal hizmet mesleğinin insan odaklı bir meslek olduğundan kaynaklanan bir özelliktir.

Şahin'in (2001, s. 59) ifade ettiği gibi sosyal hizmet uzmanları insanların yardıma muhtaçlık durumuna neden olan sorunları ortaya çıkarmak için çabalarlar. Bu sorunların tespiti ile yardıma muhtaçlık durumunun ortadan kalması için gayret gösterirler. Reamer da (2006, ss. 6–7) sosyal hizmet mesleğinin amacının yardıma muhtaç insanlara güç kazandırmak ve iyilik halini sağlamak olduğunu belirterek sosyal hizmet uzmanının ayrımcılık, şiddet, baskı ve yoksulluk gibi sosyal adaletsizliklere son vermek için çalıştığını ifade etmiştir. Sosyal hizmet mesleğinin konusu insana yardım sağlamak olduğundan birçok yöntem ve tekniğin mesleğin uygulayıcılarına yardımcı olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca insana yardım etmenin sınırlarını belirlemek kolay olmadığı için sosyal hizmet mesleğinin sınırlarını belirlemek de güçtür.

Bireyin ve toplumun refahını yükseltme amacıyla olan sosyal hizmet, içinde bulunduğu topluma göre müdahaleler ve yöntemler belirlemektedir. Bölgeden bölgeye toplumun ve bireyin sorunları ve ihtiyaçları değişim göstermektedir. Toplumların ihtiyaçlarının ve sorunlarının farklılaşması sosyal hizmet

uygulamalarına da yansımaktadır. Böylelikle sosyal hizmet mesleğinin öncelikli alanları farklı ülke ve toplumlarda değişiklik gösterebilmektedir. Örneğin İskandinav ülkeleri olarak anılan İsveç, Norveç, Danimarka ve Finlandiya gibi Avrupa'nın en zengin ülkeleri olarak bilinen ülkelerde genellikle baskı karşıtı faaliyetler, eşitsizliklerle mücadele, katılımcı ve demokratik özelliklere sahip bir sosyal hizmet alanı ön plandayken; İskandinav ülkelerine nazaran az gelişmiş olan Latin Amerika ve Doğu Asya ülkeleri gibi ülkelerde ekonomik ve sosyal şartlar sosyal hizmet alanında öncelikli olmaktadır (Hatiboğlu, 2012, ss. 17-19). Farklı ülkelerdeki sosyal sorunların çözümü için farklı nitelikteki sosyal hizmet uzmanlarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Farklı nitelikteki sosyal hizmet uzmanlarını yetiştirmek için de farklı özelliklere sahip eğitim süreçlerine ihtiyaç vardır. Bu alandaki çalışmalar sosyal hizmet eğitiminin ülkelerin sosyal politikalarına göre şekillendiğini belirtmektedir (Thompson, 2013; Payne, 2016). Bu konuda farklı eğitim sistemlerinin farklı bilgi, beceri ve değer temelleri sunacağı yanılığına düşmemek gerekir. Zira bu farklılıkların uluslararası sosyal hizmet eğitimi yeterliliğini etkilemeyeceği ifade edilmektedir (Yiğit, 2018, s. 89). Diğer yandan ekonomik kriz dönemlerinde ülkelerin refah yaklaşımları ve dolayısıyla sosyal hizmet uygulamalarında değişiklikler gözlemlenmektedir.

2008–2010 yılları arasındaki dönemde ekonomik kriz sürecinde tasarruf paketlerine başvuran Yunanistan, İspanya, Portekiz, İrlanda ve İtalya gibi birkaç Avrupa ülkesi sosyal hizmet eğitimlerini, bu politika değişikliklerinin özelliklerine göre tasarlamışlardır (Garrett & Bertotti, 2017; Ioakimidis, Santos ve Herrero, 2014; Karagkounis, 2017). Bu süreçte Romanya gibi Doğu Avrupa ülkelerinde ise kemer sıkma politikaları, sosyal hizmet eğitiminde ve uygulamalarında kısıtlamalara sebep olmuştur (Lazar, Mihai, Gaba, Ciocănel, Rentea ve Munch, 2018, s. 2). Ülkelerin kendi koşullarına göre sosyal hizmet eğitimini ve uygulamasını tasarlaması,

Uluslararası Sosyal Hizmet Okulları Birliğince de tavsiye edilmektedir (IASSW, 2020). Bu sebeple farklı refah rejimine sahip ülkelerdeki sosyal hizmet eğitimi ve uygulamasının değerlendirilmesi toplumların ihtiyaçlarına göre sosyal hizmet uygulamasının nasıl şekillendiğini tespit etmek için etkili bir yol olarak düşünülmektedir. Bu sebeple farklı ülkelerdeki ve Türkiye’deki sosyal hizmet eğitimi ve uygulamasını değerlendirmeye karar verilmiştir.

3.1. Dünya’da Sosyal Hizmet Eğitimi ve Uygulamasından Örnekler

Farklı ülkelerde sosyal hizmet eğitiminin ve uygulamasının nasıl gerçekleştiği, toplumların gereksinimlerine göre sosyal hizmet mesleğinin hangi rollerde öne çıktığı ve sosyal hizmetin sunumunda hangi sektörlerin sorumluluk aldığı bu başlık altında değerlendirilecektir. Örnek dünya ülkelerinin seçiminde Esping-Andersen’in refah devletlerini sınıflandırdığı çalışması (1990) referans alınmıştır. Bu sınıflandırmaya göre devletler, Muhafazakâr (Kıta Avrupası- Korporatist) rejimi, Liberal (piyasa merkezli) rejim ve sosyal demokrat (İskandinav) refah rejimi olarak sınıflandırılabilir.

Liberal refah rejimi için ABD, Kanada ve Avusturalya, Muhafazakâr ya da Kıta Avrupası refah rejimi için Avusturya, Fransa, Almanya ve İtalya’nın kuzeyi, Sosyal Demokrat veya İskandinav refah rejimi için İsveç, Norveç örnek olarak gösterilebilir. Bu araştırmada jüri üyelerinin önerisi üzerine farklı sosyal hizmet uygulamaları ve eğitimi için örnek sunmak amacıyla farklı refah rejimlerini temsil eden ABD, İsveç, Almanya ve İtalya örnekleri sunulmuştur. Daha sonra ise Türkiye’deki sosyal hizmet eğitimi ve uygulamasına değinilerek bir karşılaştırma yapılmıştır.

3.1.1. Amerika Birleşik Devletleri

Elli eyalet ve bir federal bölgeden oluşan bir ülke olarak değerlendirilmesi zor olsa da sosyal hizmet biliminin doğuşu ve mesleğin kimlik kazanması aşamasında

İngiltere ve Amerika'nın süreci yöneten bir rolde olduğu söylenebilir. Halen sosyal hizmet alanında uluslararası birçok mesleki ve bilimsel otoritenin menşei Amerika ve İngiltere'dir. Sosyal hizmet alanında meslek birliği ve konsey gibi oluşumlar Amerika'da 1950'li yıllarda oluşmaya başlamıştır. Örneğin 1946 yılında Ulusal Sosyal Refah Paktı bünyesinde kurulan Ulusal Sosyal Hizmet Konseyi, 1952 yılında kurulan Sosyal Hizmet Eğitimi Konseyi, 1955'te kurulan Ulusal Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği (Reçber, 2019, s. 720) Amerika'da modern sosyal hizmet mesleği ve eğitimi konusundaki girişimlerin diğer ülkelere kıyasla ne kadar erken başladığı hakkında bilgi verebilir. Bu yıllarda sosyal hizmet mesleği örgütlenme çabasıdır.

Sosyal hizmet eğitimin konusunda da ülkede belirli standartların izlendiği söylenebilir. Üniversitelerdeki kadroların sosyal hizmet lisans eğitimi almış üyelerden oluşması dikkat çekicidir. Örneğin ABD'de modern sosyal hizmet eğitiminin başladığı yer olan Kolombiya Üniversitesinin sosyal hizmet bölümündeki 32 öğretim üyesi ve öğretim görevlisinden 26'sının sosyal hizmet lisans derecesini aldığı görülmektedir. Yine Boston Üniversitesi'nin sosyal hizmet okulunda benzer bir tablo vardır. 29 öğretim üyesinden 25'i sosyal hizmet alanında lisans derecesine sahiptir (Alptekin, Topuz ve Zengin, 2017, s. 7). Bunların yanında sosyal hizmet alanında belirli standartlaşma süreçlerinin olduğu da görülmektedir. Örneğin ülkedeki Sosyal Hizmet Eğitimi Konseyi (CSWE, 2015), 2008 yılında Eğitim Politikası ve Akreditasyon Standartları (EPAS) için bir 'yetkinlik temelli eğitim' projesini faaliyete geçirmiştir. Bu proje ile sosyal hizmet öğrencilerinin öğrenme çıktılarının öğrenciler üzerindeki etkisine odaklanan bir model benimsenmiştir.

Yiğit'in (2018, s. 92) belirttiğine göre yetkinlik temelli eğitim, öğrencinin uygulamadaki performansını dikkate alan öğrenci merkezli bir eğitim modeline dayanmaktadır. Bu yaklaşım bilgi, beceri ve değerlerle insanın ve toplumun sosyal refahını yükseltme amacına yönelik bir yaklaşımı destekler. Yetkinlik temelli eğitimin programı çıktı odaklı bir yaklaşımı barındırır. Çıktı odaklı yaklaşımda amaç,

öğrencilerin yetkinliklerini uygulama alanına aktarabilmelerini sağlamaktır. Öğrencilerin öğrenme çıktılarını değerlendirebilmek, yetkinlik temelli eğitimin ayrılmaz bir parçasıdır (CSWE, 2015). Kullanılan değerlendirme yöntemleri ve uygulanan alanlar farklı olsa da eğitimde bu standartların olması, mesleğin sınırlarının belli olmasına, sosyal hizmet mezunlarının yapabileceklerinin tespit edilmesine ve mesleki kimliğin korunmasına vesile olmaktadır. Böylelikle uygulama alanında yaşanan rol karmaşıklıklarının önüne geçilmiş olunmaktadır.

Mesleğin uygulama aşamasında sosyal hizmet uzmanlarının mesleki kimlik konusunda bilinçli olduklarını ve mesleki rollerinin ve sorumluluklarının farkında olduklarını söylemek mümkündür. Bu konuda Forenza ve Eckert (2018)'in Amerika'da farklı bölgelerde çalışan sosyal hizmet uzmanları ile 12 derinlemesine görüşme gerçekleştirdiği çalışmaları yorumlanabilir. Bu araştırmacılar katılımcılara mesleki kimlik ve sosyal hizmetin temel kavramları hakkında sorular sorarak veri toplamışlardır. Katılımcıların sosyal hizmet mesleğini tanımlamaları üzerinden çıkarımlarda bulunulan çalışmada sosyal hizmet mesleğine yönelik farklı algıların Türkiye'ye özgü olmadığı görülmektedir. Katılımcıların sosyal hizmet mesleği üzerine yorumları alanlarına göre farklılık göstermektedir. Bir katılımcı sosyal hizmet mesleği için “gördüğümüz boşlukları sahip olunan kaynaklarla doldurma işidir” derken, hastanede çalışan bir başka sosyal hizmet uzmanı ise “biz hasta için doktor kadar ihtiyaç duyulan bir alanda çalışıyoruz; hastanın sağlığı ile ilgili farklı bir boyut ile ilgiliyiz.” demiştir. Çalışmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının mesleki kimlik üzerine yorumlarında ve tanımlarında “sosyal adalet”, “empati” ve “güçlendirme temeli” gibi kavramlara yer veren ortak bir dil kullandıkları belirtilmiştir. Başka bir katılımcı ise New York eyaletinde sosyal hizmet uzmanı lisansının devam etmesi için sosyal hizmet uzmanlarının bir eğitim programında eğitim görüyor olması gerektiğini belirtmiştir. Sonrasında bu durumun güçlü bir sosyal ağa ulaşmak için bir fırsat olduğunu ve böylelikle diğer alanlarda çalışan

sosyal hizmet uzmanları ile de tanışma imkânına sahip olduğunu ifade etmiştir (Forenza ve Eckert, 2018, ss. 20-23). Katılımcıların tanımlamaları ve değerlendirmeleri üzerinden sosyal hizmet uzmanlarının mesleki rol ve sorumluluklarının bilincinde olduklarını söylemek mümkündür. Diğer yandan New York eyaletindeki uygulama da sosyal hizmet uzmanlarının lisans süresinin uzatılmasında devam eden bir eğitim programı şartı aranması da hem farklı alanlardaki uzmanların birbirleri ile iletişim kurmasını hem de sosyal hizmet uzmanlarının bilgi ve becerilerinin artmasını sağlamaktadır.

Amerika'daki sosyal hizmet uygulamasını değerlendirmek için Pekasıl ve Cantekin'in (2020) çalışmasını da anmak gerekir. Çalışmada sağlık hizmetleri, madde bağımlısı müracaatçılar, çocuk refahı alanı, ergenlere yönelik uygulamalar, klinik odaklı uygulamalar, yaşlıya bakım verenlere yönelik uygulamalar ve okul sosyal hizmet uygulamaları bağlamında sosyal hizmet mesleğinin yeterlilik ve uygulama standartlarına yer verilmiştir. Bu standartlara yer verildikten sonra sosyal hizmet uygulamalarının birçok farklı durum ve kaygıları olan müracaatçılarla çalışılmasını gerekli kıldığı için bu durumlarla ilgili bir yeterlilik ve uygulama standardı geliştirilemeyeceği belirtilmiştir (Pekasıl ve Cantekin, 2020, s. 2251). Bu değerlendirmenin ortaya çıkmasındaki sebep, mesleğin sınırlarının insan odaklı çizilmesi ve tanımlanmasının güç olması olarak ifade edilebilir.

Nihayetinde sosyal hizmet eğitimi ve uygulamaları konusunda standartlardan söz edilecek olursa Amerika Birleşik Devletleri bu konuda iyi bir örnek olarak değerlendirilebilir. Farklı uygulama alanlarına yönelik standartlaşmanın olması, sosyal hizmet eğitiminde öğretim üyeleri ve elemanlarının neredeyse tamamına yakınının sosyal hizmet lisans veya lisansüstü programların derecesine sahip olmaları, bazı eyaletlerin sosyal hizmet uzmanı olarak çalışma lisansı sağlaması için devam eden eğitim programını şart koşması gibi durumlar, ülkedeki sosyal hizmetin eğitimi ve uygulaması boyutundaki kararlılığı yansıtmaktadır.

İstikrarlı bir yönetime sahip olması, köklü rejim değişikliklerini denememiş olması ve neo-liberal ekonomik politikalarda deneyimli olması Amerika Birleşik Devletleri'nde sosyal hizmet mesleğinin standartlaşmasındaki sebepler olarak ifade edilebilir. Farklı rejimleri deneyimlemiş ülkeler olarak Romanya'yı ve Rusya'yı bu noktada değerlendirmek farklı uygulamalardan haberdar olmak için yararlı olacaktır.

Sonuç olarak sosyal hizmetin bir meslek ve bilim olmasında Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere gibi sanayileşme ve kentleşme süreçlerinin başını çeken ülkelerin rolü diğer ülkelere kıyasla daha belirgindir. Bu sebeple bazı ülkelerdeki sosyal hizmet uygulamaları ve eğitimi Amerika ve İngiltere menşeli kaynaklar ve yaklaşımlar örnek alınarak gerçekleştirilmektedir. Yerel dildeki kaynak yetersizliği, sosyal hizmet mesleğinin ve biliminin anlaşılmasına engel olmuş ve bu süreçte de mesleğin rolü, sınırları ve kimliği belirlenememiştir. Bu sorunun üstesinden gelmek adına Amerika ve İngiltere'deki sosyal hizmet kaynakları tercüme edilmiş, uygulamalar incelenmiş ve bazı ülkelerde örnek alınarak uygulanmaya çalışılmıştır. Türkiye'de de sosyal hizmet literatüründe sıklıkla atıf alan kaynaklar Amerika menşeli yayınlardır.

3.1.2. İsveç

İsveç anayasal monarşi ve parlamenter demokrasi ile yönetilen ve sembolik olarak köklü bir kraliyet geleneği olan refah devletidir (Cıziri, 2000, s. 11). Ayrıca, güçlü bir sosyal demokrat geleneğe sahip bir ülkedir (Harlow, Berg, Barry ve Chandler, 2013, s. 535). İsveç'te toplam nüfusun yaklaşık %15'ini göçmenler oluşturmaktadır. Âdem-i merkezîyetçi yapıya sahip bir yönetim anlayışıyla yerel ve bölgesel olarak il meclisleri ve belediyeler aracılığıyla özerk siyasi karar verme yetkisine sahiptir. İl meclisleri (landsting) sağlık ve alt yapı gibi konularda öne çıkarken, belediyeler (kommuner) şehir planlama ve okullarla ilgili hizmetlerin yürütülmesini üstlenirler. Hükümet ise hizmetlerin planlanması ve dış politikadan sorumludur (Ceylan, 2013, s.

71). İsveç'te sosyal güvenlik programlarının politik, finansal ve yönetimsel sorumluluğu merkezi ynetimdedir. Açıkça ifade etmek gerekirse, sosyal sigortaların sağlanması merkezi yönetimin ana görevlerden biridir (Bergmark, 2016, s. 252).

İskandinav lkelerinde refah gelişiminin en belirgin özelliklerinden biri de sosyal hizmetlerin ve sosyal yardım sisteminin büyümesidir. Hem uluslararası sosyal politika söyleminde hem de refah araştırmacıları arasında, İsveç'in diğer İskandinav lkeleriyle olan ilişkisi, geleneksel olarak kurumsal bağlamda yeniden dağıtımcı refah devleti idealine yakın olarak açıklanabilir. Nispeten eşit koşullarda sağlanan ulusal sosyal sigorta, nitelikli sağlık ve eğitim hizmetleri gibi gelişmiş refah yapılarına sahip olması bu tanım için destekleyici uygulamalardır. Siyasi bir perspektiften, 'İsveç modeli' - en azından 1980'lere kadar - genellikle iyi düzenlenmiş refah kapitalizminin bir rneği olarak görülmektedir (Lundström , 1996, s. 123).

İsveç, sosyal demokrat tarihiyle, yüksek vergilendirme ve yüksek refah standartlarına sahip bir 'İskandinav' modeliyle ilişkilidir (Esping-Anderson, 1990). Bu gelenek içinde eşitlik ve kapsayıcılık ilkeleri dayanışma kültürüne katkıda bulunur (Hirst, 1998). Bu kültür, ikinci dünya savaşı sonrası yayılmış bir özellik olarak görülebilir. 1990'ların başlarındaki kısa bir muhafazakâr koalisyon hükümeti dönemi dışında, Sosyal Demokrat parti, yeni bir sağ koalisyonun iktidara geldiği 2006 yılına kadar hkmette baskın gt (Hirst, 1998; Pollitt ve Bouckaert, 2004). Bu parti 2010 yılında yeniden seçilmiş ve bir azınlık hükümeti kurmuştur. Bu nedenle İsveç'teki sosyal politikanın, halk desteğine dayalı olarak bir dereceye kadar istikrar kazanmış olarak görülmesi şaşırtıcı değildir. Yüksek refah standartlarına ek olarak, İsveç sosyal politikasının merkezi bir bileşeni '*arbetslinjen*' (kabaca tercümesi iş hattı anlamına gelir) olmuştur. *Arbetslinjen*, işsizlerin iş bulmasının önemini vurgulamaktadır. Bu modelde istihdam kazanmak, başvuranların eğitimi yoluyla veya iş gücü ihtiyaı olan alanları tespit etme yoluyla kolaylaştırılır (Olofsson, 2009).

İsveç'te, devletin sosyal hizmet sunumundaki merkezi rolüne rağmen, sivil toplum kuruluşları gibi yeni aktörler sürece giderek daha fazla dahil olmaktadır (Villadsen, 2007). Gönüllü sektöre olan ilgi de son yıllarda değişmiştir. Bunun nedenleri, Batı dünyasındaki birçok ülkede olduğu gibi, 1980'lerden itibaren esmeye başlayan yeni ideolojik rüzgarlar ve kötüleşen ekonomik iklimin ulusal bütçe üzerinde yarattığı baskıdır (Lundström, 1996, s. 125). İsveç'te, gönüllü sektör ve devlet arasında hem faaliyetlerin finansmanı açısından hem de gönüllü kuruluşların kamu politikası üzerindeki etkisi açısından kademeli olarak güçlü bağlar zaten on dokuzuncu yüzyılda gelişmiştir (Lundström, 1996, s. 141).

İsveç, Lorenz (1994) tarafından da vurgulandığı gibi, refah rejimleri ile sosyal hizmet uygulaması arasındaki ilişkiye dayanan İskandinav modelinin bir parçasıdır. Bu model, diğer refah sistemlerindeki sosyal hizmet uzmanlarına nispeten daha yüksek bir statü ve güce sahip, kamu hizmetlerinde yüksek düzeyde sosyal hizmet uzmanı istihdamı ile tanımlanabilir (Meeuwisse & Swärd, 2007). Sosyal hizmet uzmanlarının çoğunluğu belediyelerde birey ve ailelerle çalışmaktadır. İsveç refah modelinin ayırt edici bir özelliği ise, yerel yönetim etkinliklerinin diğer gelişmiş ülkelerin çoğundan gayrisafi milli hâsılada önemli ölçüde daha yüksek payının olmasıdır. Bu nedenle, İsveç'te belediyeler, Batı Avrupa'ya göre refahın sağlanması için daha merkezi bir konumdadır. Belediye gelirlerinin çoğu vergilerden, devlet sübvansiyonları ve hizmetler için alınan ücretlerden elde edilmektedir (Bergmark, 2016, s. 252).

İsveç sosyal hizmet eğitimi konusunda son otuz yıldır ciddi bir gelişme göstermiştir. 1977 yılında, eski sosyal hizmet okulları üniversite içine dâhil edilmiş ve sosyal hizmetin bağımsız bir akademik alan olması kararı alınmıştır. Temel sosyal hizmet programı (Socionomexamen), 210 kredi ya da 3,5 yıl süren bir eğitimden oluşmaktadır. Bu programı tamamlayanlar için birçok üniversite ya da yüksekokul bir ya da iki yıllık bir yüksek lisans programı sunmaktadır. Sosyal hizmet uzmanlarının eğitimi İsveç yüksek öğretim sisteminin 1993-94'teki genel

reformundan da etkilenmiştir. Bu reformla hükümetin ve parlamentonun yüksek öğretim programlarının ayrıntılarını yönlendirebileceği ulusal müfredat kaldırılmış ve üniversiteler ve yüksek öğrenim kurumlarına inisiyatif sağlanarak müfredat oluşturma yetkisi verilmiştir (Soydan, 2001, s. 113). Ulusal kurallar çerçevesinde, üniversiteler kendi yerel ders program ve müfredatını hazırlamada büyük ölçüde yetkiye sahiptir. Sosyal hizmet programına başvuranların yaklaşık %90'ı kadındır (Bergmark, 2016, s. 259).

İsveç'te sosyal hizmet eğitiminin müfredatı, Amerika Birleşik Devletleri'ne ve Birleşik Krallıklara çalışma gezileri yapan başta kadınlar olmak üzere ilgili ve hevesli insanlar tarafından bu ülkelerden bir nevi ithal edilerek oluşturulmuştur. Sosyal hizmet uzmanlarının eğitimi ise yaklaşık seksen yıllık bir süre boyunca ilkel ve uygulamaya yönelik kurslardan oluşmuş, son yıllarda araştırma odaklı bilgiye dayalı karma program paketlerine dönüşmüştür. Bugün Stockholm Üniversitesi'nde Sosyal Hizmet Departmanı olarak bilinen enstitü 1921 yılında kurulmuş İsveç'in ilk sosyal hizmet okuludur. İsveç'te 1964 yılında sosyal hizmet uzmanlarına yönelik eğitim programlarına yüksek öğrenim statüsü verildiğinde sosyal hizmet eğitimi ve öğretiminin gelişimi için önemli bir aşamaya ulaşılmıştır. Bu aşamada, devlet tarafından merkezileştirilen ve standartlaştırılan yeni bir müfredat tanıtılmıştır. Yeni program yedi dönemden (3,5 yıl) oluşmaktadır. Müfredat beş yarıyıl teorik çalışmayı ve iki yarıyıl saha eğitimini içeriyordu. Bu büyük reform yoluyla, 1970'lerin başında İsveç'te altısı devlete ait ve biri özel mülkiyete ait fakat devlet tarafından kontrol edilen sosyal hizmet okulları bulunmaktaydı (Soydan, 2001, s. 112-113).

İsveç'te sosyal hizmet uzmanlarının eğitimi 14 üniversite ve yüksekokulda sürmektedir. 210 AKTS'ye (Avrupa Kredi Transfer ve Biriktirme Sistemi) eşit olan krediyi toplayarak bir sosyal hizmet uzmanı olmak en az üç buçuk yıl sürmektedir. Sosyal hizmet alanında yüksek lisans ve doktora düzeyinde daha fazla eğitim almak mümkündür. 1980 ve 2012 yılları arasında İsveç'te sosyal hizmet alanında yaklaşık

300 doktora tezi yayınlanmıştır (Heule, Knutagård ve Kristiansen, 2017, s. 400). Sosyal hizmette eğitim ve araştırma sistemi birçok yönden başarılı olarak kabul edilebilmesine rağmen, zaman zaman araştırma ve uygulama arasındaki boşluktan kaynaklanan sorunlara dikkat çekilmektedir. Sosyal hizmet araştırmacıları ile uygulayıcılar/müracaatçılar arasındaki iş birliği çok yaygın değildir (Heule, Knutagård ve Kristiansen, 2017, s. 399).

Son yirmi yılda, sosyal hizmet müfredatlarının içeriği ve yapısı, programların temel unsurlarını oluşturan özel derslere verilen kredi miktarı vb. açısından tekdüzelikten çeşitliliğe doğru bir geçiş eğilimi olmuştur. İsveç sosyal hizmet eğitimi, mesleki, uygulamaya yönelik bir eğitim programından geleneksel akademik sistemin gereksinimleri tarafından yönlendirilen karma bir eğitim programları paketine dönüşmüştür. Ayrıca sosyal hizmet eğitimi, sosyal hizmet araştırması ve sosyal hizmet uygulaması arasında karşılıklı bir bağlantı olduğu aktarılmıştır. Son on yılda yükseköğretim sistemindeki ekonomik kesintiler nedeniyle, sosyal hizmet okulları en büyük kaybedenler arasında görünmektedir. Kadın öğrencilerin çoğunluğu oluşturması nedeniyle cinsiyet eşitliği sağlanamamaktadır. Uluslararası iletişim açısından, sosyal hizmet okulları genel olarak iyi gelişmiş görünmektedir. 1990'larda Avrupa Birliği tarafından başlatılan programlar sayesinde, İsveç'teki sosyal hizmet okulları, eğitimlerini personel ve öğrenci değişimi yoluyla uluslararası hale getirmiştir (Soydan, 2001, s. 121).

Heule, Knutagård ve Kristiansen (2017, s. 397) makalelerinde, İsveç'te Lund Üniversitesi'ndeki Sosyal Hizmet Okulu'nda, sosyal hizmet uzmanı adaylarının eğitiminde gerçekleştirilen farklı bir uygulamaya yer vermişlerdir. 2005 sonbaharından bu yana Lund Üniversitesi Sosyal Hizmet Okulu, sosyal hizmet öğrencilerinin ve müracaatçıların birlikte çalıştıkları bir kurs yürütmektedir. Altı hafta süren Seferberlik Kursu olarak adlandırılan uygulama, Lund Üniversitesi Sosyal Hizmet Okulu'nda müracaatçıların sosyal hizmet eğitimine bakış açısını

aktarmak için bir girişim olarak başlamıştır. Müracaatçı olarak kuruluşlardan gelen öğrenciler, dersi birinci aşamada altı haftalık eğitim olarak alırlar ve 7.5 AKTS puanı kazanırlar. Hizmetten yararlanan kuruluşlardan gelen öğrenciler farklı eğitim geçmişlerine sahiptir, ancak çoğunluğu üniversitede okumak için resmi niteliklere sahip değildir. Kuruluşlardan gelen müracaatçıların öğrenci olarak seçilmesi söz konusu olduğunda iki temel şart vardır. İlk şart toplumda marjinalleşme ve ayrımcılığa uğrama konusunda kişisel deneyimlere sahip olmaları gerektiğidir. Diğer ise kursa katılan herkesin bunu gönüllü olarak ve kendi inisiyatifiyle yapmasıdır. Katılımcıların birçoğu, daha önce kursa katılan arkadaşlar tarafından tavsiye edilerek de kursa alınır. Bağımlılık, suç, evsizlik, akıl hastalığı ve engellilik konularında deneyimi olan müracaatçıları ve aynı zamanda Romanlar gibi etnik azınlıkları temsil eden yaklaşık 50 farklı müracaatçı kuruluşundan bu kurs için öğrenciler seçilmiştir. Sosyal hizmet öğrencilerinin %80'inden fazlası kadındır. Hizmet alan kuruluşlardaki öğrencilerin yaklaşık %60'ı erkektir. Dersler güç, içirme, dışlama, sosyal seferberlik ve sosyal değişim ile ilgili teorilere dayanmaktadır. Kurs sırasında farklı bilgi türleri bütünleştirilir. Bu bilgi türleri araştırmadan elde edilen bilgi, farklı öğrenci gruplarından gelen bilgi ve sosyal uygulamasından elde edilen bilgidir. Dersin temel amaçlarından biri, müracaatçı kuruluşlarından gelen öğrencilere ve üniversite öğrencilerine, mümkün olduğunca eşit şartlarda çalışma fırsatı vermektir (Kristiansen ve Heule, 2016, s. 401). Bu uygulama ile sosyal hizmetin odağında olan çalışma gruplarıyla sosyal hizmet öğrencilerinin iletişime geçme imkânı sağlanmakta ve müracaatçılar içinde üniversite eğitimi fırsatı sunulmaktadır.

İsveç'te sosyal hizmet eğitimi uluslararası iş birlikleri ile farklı yaklaşımları deneyimleme imkanına sahip olurken, yerel düzeyde üniversitelerin müfredatlarını şekillendirme özerkliği ile de ulusal boyutta farklı amaçlarda tasarlanmış eğitim seçenekleri sunmaktadır.

Farklılıkları önceleyen bir eğitim sisteminin yanında İsveç'te sosyal hizmet uygulamaları ise refah devletinin gerekliliklerini sağlamak amacını gütmektedir. İsveç'in genel ve kapsayıcı bir refah sistemine sahip olduğu bilinmektedir. Bununla birlikte, birçok insan refah yapılarının dışında kalmaktadır ve sosyal hizmet sisteminden yardıma ihtiyaç duyabilmektedir. İsveç'te sosyal hizmet müdahaleleri çoğunlukla birey temelli ve otoriter bir kontrol sistemiyle yönetilir. Burada sosyal hizmet uzmanı sorunları değerlendirir ve teşhis eder. Daha sonra en uygun olduğu düşünülen müdahaleleri önerir. Sosyal hizmet uzmanının, danışanların uyum sağlama ve kendilerine yardım etme isteklerini motive etmesi beklenir. Bu modelde, yapısal değişim ihtiyacı genellikle ihmal edilir ve müracaatçıya çok fazla sorumluluk yüklenir. Müracaatçılar genellikle barınma veya işsizlik gibi yapısal koşulları değiştirme etkisinden yoksundur (Heule, 2016). Ayrıca sorunu bizzat yaşayan kişiler tarafından kurulan ve danışanlar tarafından yönlendirilen organizasyonlarda birçok sosyal hizmet uygulaması yapılmaktadır. Bu tür kuruluşlara örnek olarak, akıl sağlığı sorunları olan kişiler için üye bir kuruluş olan Kulüp Evi Hareketi verilebilir. Bunun dışında Adsız Alkolikler, eski suçlular için bir kendi kendine yardım örgütü ve eski uyuşturucu bağımlılarını iyileştiren, eğiten ve onlara farklı mesleklerde iş sunan Basta gibi sosyal girişim kuruluşları örnek olarak verilebilir (Meeuwisse ve Sunesson, 1998).

İsveç'te çocuklarla ve ailelerle sosyal hizmet, Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme (BMÇHS) ile uyumlu yasal bir çerçeve içinde yürütülmektedir. BMÇHS 1990'da İsveç'te yürürlüğe girmiştir (Brunnberg ve Pecnik, 2007, s. 231). İsveç çocuk ve aile refahı sistemi, geleneksel olarak ailelerin yaşamlarına proaktif bir katılım yoluyla sorunları önlemeye yönelik olan İskandinav refah modelinin bir örneği olarak temsil edilmektedir. Sosyal Hizmet Yasası (SoL, 2001), değerlendirme ve karar verme süreci için kurallar tanımlar. Korunmaya veya desteğe muhtaç çocuklara yönelik sosyal hizmet soruşturması dört ay ile sınırlı olup, sosyal hizmet

uzmanları ailenin rızası olmaksızın diğer kurum veya kişilerden aile hakkında bilgi talep edebilir. İsveç'te, ebeveynlerin rızası olmadığında, zorunlu bakıma yerel bir idari mahkeme tarafından karar verilir. Gençlerin antisosyal davranışları söz konusu olduğunda, devlet bakımı yirmi bir yaşına kadar sürebilir (Ponnert, 2012). Çocuklar on beş yaşını doldurmuşlarsa, kanuna uygun olarak kendi adlarına konuşma ve yardıma başvurma hakları vardır (Guidi ve Placido, 2015, s. 205).

İsveç sosyal yardım merkezleri, risk altındaki çocukların ve gençlerin ihtiyaç duydukları koruma ve desteği almalarını sağlamak için ailelerle yakın iş birliği içinde çalışır. Çocuk refahında ana vurgu, çocuk korumadan ziyade sosyal destek ve hizmet üzerinedir (Hessle & Vinnerljung, 1999). İsveç'te Eğitim ve Bilim Bakanlığı'nın verilerine göre 2003 yılında 1 ile 5 yaş arasındaki tüm çocukların yüzde 82'si bir okul öncesi eğitim merkezine yerleştirilmiştir. İsveç'te Sigorta Ofisi'nin 2005 yılındaki verilerine göre tüm aileler, her çocuk için bir çocuk yardımı ve hasta bir çocuğa bakmak için geçici ebeveyn yardımları gibi farklı biçimlerde mali destek alırlar (Brunnberg ve Pecnik, 2007, s. 233).

İsveç'te sosyal hizmetin uygulama alanlarının başında birey ve aile hizmetleri gelmektedir. Bu hizmetler üç alandan oluşmaktadır. Bu alanlar sosyal yardım, madde bağımlılığı tedavisi ve çocuk ve gençlik refahı olarak tanımlanabilir. Bu alanlardaki uygulamalar, belediyelerin uymak zorunda olduğu “Sosyal Hizmet Yasası” aracılığıyla kontrol edilmektedir. Belediyeler uygulamalarda hem uygunluk ölçütünü hem de sağlanacak olan yardımın miktarını belirleme yetkisine sahiptir. Birey ve aile hizmetleri içerisinde bulunan sosyal yardım sektörü, maliyet ve başvuran sayısı açısından en büyük olanıdır (Bergmark, 2016, s. 253).

Çocuk ve gençlik refahı, sosyal yardım alanına göre başvuran sayısı daha az olan bir alandır, ancak İsveç'te sosyal hizmet mesleğinin imajı açısından daha merkezi bir konuma sahiptir. Çocuk ve gençlik refahının kapsamı toplumdaki çocuklar, gençler ve aileler için iyi ve güvenli koşullar yaratmak olarak tanımlanabilir. Bu kapsamda

hizmetler üç şekilde ayrılmaktadır. Bunlar aile hizmetleri, çocuk koruma ve ergen sorunları olarak sınıflandırılabilir. İsveç'te çocuk bakımının koruma sistemlerinin önemli özellikleri olarak algılanan tarama, inceleme ve zorunlu bildirme gibi birkaç koruyucu unsuru bulunmaktadır. İsveç çocuk koruması, daha koruyucu önlemler almakta; çocuk, ihmalden ve istismardan zarar görmeden harekete geçmeyi amaçlamaktadır (Wiklund, 2006). Çocuk ve gençlik refahı uygulamalarında çeşitli müdahaleler mevcuttur. Çoğu müdahale gönüllülük temelinde gerçekleşir. Bu etkinlikler aile hizmetleri, bakım hizmetleri, koruyucu aileye ya da yetiştirme yurtlarına yerleştirmeyi içerebilir. Ebeveynlerin ya da kendilerinin onayı olmaksızın gözüaltına alınan çocuk ve gençlerde, 'Gençlerin Zorunlu Bakımı Yasası'na göre hareket edilir. Bu yasaya göre bir karar sosyal hizmet kurumunun başvurusu üzerine idari mahkeme tarafından alınır ve genelde bir koruyucu aile ya da bakım kuruluşuna yerleştirmeye sonuçlanır (Bergmark, 2016, s. 254).

İsveç'te sosyal hizmetin uygulama alanlarının birisi de madde bağımlılığıdır. Madde bağımlılığı tedavisinin sorumluluğunu belediyeler üstlenmekle birlikte, bakım ve hizmetlerin önemli bir kısmı ilçe merkezli sağlık hizmetleri kurumları tarafından sağlanmaktadır. Sosyal ve ekonomik olarak marjinalleştirilmiş bireyleri tekrar topluma kazandırmak İsveç refah devletinin amacıdır. İsveç'te diğer sosyal hizmet alanlarına kıyasla, madde kötüye kullanımı tedavisi, personel oranı, başvuran sayısı ve maliyet bakımından en küçük sektör olarak öne çıkmaktadır. Ulusal düzeyde gerçekleştirilen taramalarda, İsveç'te belirli bir tarihte madde bağımlılığı tedavisinde olan bireylerin sayısının 30.000'e yakın olduğu tahmin edilmektedir (Storbjörk, 2006). Bu alanda çalışan sosyal hizmet uzmanları araştırma, gereksinim değerlendirmesi, ayakta bakım ya da bireysel destekle ilgilenmektedirler (Bergmark, 2016, s. 256).

Göç alan bir ülke olarak İsveç'te terör ve şiddet olaylarını önleme çalışmalarında da sosyal hizmet uzmanlarının rolü bulunmaktadır. 2018'in başlarında hükümet,

radikalleşmeyi ve aşırıcılığı önlemek için görevleri detaylandıran ve tüm önlemleri ve eylemleri merkezileştiren 'Center mot våldsbejakande extremism' (Şiddete Dayalı Aşırılığa Karşı Çalışma Merkezi)'ni (CVE) kurmuştur. CVE'nin önleyici çalışması, belediyelerin sosyal hizmet birimleri, okullar, sivil ve dini dernekler gibi çeşitli kamu ve sivil aktörleri içermektedir (Finch, Jönsson, Kamali ve McKendrick, 2019, s. 3). Ragazzi (2017) tarafından tanımlanan sosyal politikanın önem kazanan güvenlik uygulamaları, İsveç genelinde tutarlıdır ve sosyal hizmet için yeni ve endişe verici bir gelişmeye işaret etmektedir. Güvenli toplum oluşturma politikalarının (etnik grupların, özellikle Müslümanların ve daha spesifik olarak genç Müslümanların ötekileştirilmesini beraberinde getiren) geliştirilmesi alt grupların daha da belirginleşmesine ve marjinalleşmesine sebep olabileceğini düşünenler de bulunmaktadır (Finch, Jönsson ve McKendrick ,2019, s. 9).

İsveç'te sosyal hizmet uygulamaları çoğunlukla belediyeler ve diğer yerel kuruluşlar tarafından yürütülmektedir. Uygulama alanına göre değişmesiyle birlikte sosyal hizmet uzmanları daha çok değerlendirme ve araştırma rolüyle vakalara dahil olmaktadır. Bu bilgiler neticesinde İsveç'teki sosyal hizmet uzmanlarının mesleki yetkinlikleri üzerine çeşitli değerlendirmeler yapmak mümkündür.

İsveç'te sosyal hizmet 1980lerden sonra, büyük ölçüde sağlık ve eğitimin yanı sıra sosyal bakımdan da sorumlu olan yerel yönetimler ve Sağlık İl Konseyleri bünyesinde gerçekleştirilmiştir ve bu hizmetlerin sunumunda, istikrarlı ve yakın zamana kadar genişleyen bir örgütsel alan sağlanmıştır. Ayrıca, özel şirketlerin sosyal hizmet sağlama fırsatları 1990'ların başından itibaren artarak, savaş sonrası dönemde sağlık ve sosyal bakım alanında sosyal hizmet uygulamaları gerçekleştirilmiştir (Meeuwisse, Sunesson ve Swärd, 2006). Sosyal hizmet uzmanlarının kamu, özel ve "üçüncü" sektörlerdeki kuruluşlarda istihdam sağlaması meslek içinde farklılaşmaya yol açmaktadır (Harlow, Berg, Barry, Chandler, 2013, s. 539). Farklı alanlarda ve farklı sektörlerde çalışan sosyal hizmet uzmanlarının

mesleki statüleri, algıları ve yetkinlikleri de farklılaşmaktadır. Örneğin Sosyal yardım olgularına bakmanın İsveç'te sosyal hizmet mesleği için nispeten düşük bir statüsü vardır (Deligran ve Höjer, 2003). Yeni bir sosyal çalışmacı için sosyal yardım alanı nadiren ilk tercihtir, fakat sıklıkla ilk iş olur. Mesleki literatür ve alana özel yöntemler için kaynaklar diğer sosyal çalışma alanlarına kıyasla daha azdır (Bergmark ve Lundström, 2002). Bazı uygulamalar için deneyimli, iyi eğitilmiş ve alana hâkim sosyal hizmet uzmanlarının tercih edildiği de aktarılmaktadır.

Sosyal yardım uygulamalarının yönetimi için genellikle bu konuda eğitilmiş sosyal hizmet uzmanları tercih edilmektedir. Bu alanda çalışan sosyal hizmet uzmanları ulusal yasa kapsamında ve yerel talimatlara göre değerlendirmelerini belirli kriterlere göre gerçekleştirirler. Bunlardan biri uygunluk kriteridir. Bu kriter gere göre sosyal yardım için yapılan başvurunun uygunluğuna karar vermek gerekir. Genelde bu karar kaynak ve gereksinimlere göre belirlenir. Bir diğer kriter ise yardıma başvuranın eğitim, öğretim, istihdam vb. açılardan uygun koşullara sahip olabilmesi için gerekenlere karar vermektir. Sonra başvurana ne kadar para yardımı verileceğine dair karar vermek bir diğer kriterdir. Genelde bu kararların hepsi iç içe geçmiş ve birbirine bağlıdır. Ancak, sosyal hizmet uzmanının profesyonel sağduyusu ve deneyimi bu karışıklığın üstesinden gelebilmektedir (Bergmark, 2016, s. 253). Belirtilen değerlendirmeleri yapmak ve uygun kararları vermek için nitelikli eğitim almış, alanda yeterince tecrübe kazanmış ve mesleği özümsemiş bir sosyal hizmet uzmanı olmak gerekmektedir.

İsveç sosyal hizmet eğitiminin üniversitelere göre farklılık göstermesi ve belediyelerde, özel sektörde ve sivil toplum örgütlerinde sosyal hizmet uzmanlarının istihdamı, sosyal hizmet uzmanlarının mesleki yetkinliği konusunda çıkarımlarda bulunmayı zorlaştırmaktadır. Farklı üniversitelerde farklı müfredatlar ile eğitim görerek mezun olan sosyal hizmet uzmanlarını kapsayıcı değerlendirmeler her ne kadar zor olsa da karşılaştırmalı çalışmalarda İsveçli sosyal hizmet uzmanlarının

ortak yaklaşımlarından bahsedilmektedir. Örneğin Hırvat ve İsveçli sosyal hizmet uzmanlarının çocuk koruma uygulamalarındaki tepki ve görüşlerini karşılaştıran bir çalışmada sonuçlar, Hırvat sosyal hizmet uzmanlarının İsveçli meslektaşlarına göre daha çocuk koruyucu bir yaklaşıma sahip olduğunu göstermiştir. İsveçli sosyal hizmet uzmanları ise, Hırvat sosyal hizmet uzmanlarına göre daha destekleyici bir yaklaşıma sahiptir (Brunnberg ve Pecnik, 2007, s. 231). Uygulanan sosyal politikalar, hükümetlerin sosyal hizmet uygulamaları, sosyal hizmet eğitimi ve çalışan kurumun özellikleri sosyal hizmet uzmanlarında ortak ve kendine özgü özellikler ortaya çıkarmaktadır. Sosyal hizmet uzmanlarının mesleki yetkinlikleri de bu özelliklere göre belirlenmektedir.

3.1.3. İtalya

İtalyan refah sistemini muhafazakâr-korporatif bir model (Esping-Andersen, 1990) veya bölgesel farklılıkları hesaba katan klasik bir refah modeli (Leibfried, 1992) olarak sınıflandırmak mümkündür. Yerindelik ilkesine dayanan korporatif modelde, kamu sektörü tarafından istihdam edilen az sayıda sosyal hizmet uzmanı bulunurken, uygulayıcıların daha büyük bir kısmı, kâr amacı gütmeyen bir temelde kamu tarafından finanse edilen kurumsal kuruluşlar tarafından istihdam edilmektedir. Bu modelde, profesyonel olarak en nitelikli sosyal hizmet uzmanları kamu sektörü tarafından istihdam edilmektedir (Guidi ve Placido, 2015, s. 204). Hem İtalya hem de İsveç, sosyal hizmetlerin sunumundan belediye düzeyinin sorumlu olduğu, merkezi olmayan bir refah hizmeti sistemine sahiptir (Scaramuzzino, 2012). Lorenz'in (2006) altını çizdiği gibi, İtalya'daki hizmet sunumunun çoğu sivil toplum örgütleri ve sosyal hizmet uzmanları tarafından uygulanmaktadır.

Aile, İtalyan refah hizmetlerinin merkezinde yer alır ve refah politikası akrabalık ağlarının önemini vurgulamaktadır. Ayrıca kadınların iş gücüne katılımını ve kamu bakımının sürdürülebilirliğini destekleme amacındadır (Naldini & Saraceno, 2008).

Bifulco ve Vitale (2006, s. 508) için, İtalyan refah devletinin 'düzenleyici ilkesi', aile ve akrabalık ağının bireyi desteklemede ve onu sosyo-ekonomik risklerden korumada temel sorumluluğa sahip olmasıdır. Çocuk koruma hizmetlerine gelince, İtalyan sistemi esas olarak ebeveyn görev ve sorumluluklarını ele alan Medeni Kanun maddeleri tarafından düzenlenmektedir. 1990'larda sistem, kamu sosyal hizmetleri, üçüncü sektör aktörleri, aileler ve çocuk mahkemeleri ile iş birliği içinde kurallar ve işlevler aracılığıyla uygulanmıştır (Bertotti ve Campanini, 2012). İtalya'da sosyal hizmet uzmanları aile izni olmadan aile ile çalışamazlar; aksi takdirde, değerlendirmeye ve gerekirse müdahalelere devam etmek için bir çocuk mahkemesi yetkisine ihtiyaçları vardır (Guidi ve Placido, 2015, s. 205).

İtalyan sosyal hizmet yapısı hem programlar hem de personel açısından oldukça çeşitli ve karmaşıktır. İtalya'da hem kamu hem de özel sosyal hizmet kurumları vardır. Kamu kurumları, kaynak yetersizliği nedeniyle, kamu yardımı, çocuk refahı, sağlık vb. alanlarda sınırlı programlar yürütürler. Genel olarak yerel düzeydeki kamu refah programları, ekonomik nedenlerden dolayı Kuzey'deki kent merkezlerinde Güney bölgelerdekinden daha geniş bir kapsama sahiptir (Sandi, 1959, s. 102).

İtalya'daki sosyal politikaların genel doğasını ve yönelimini karakterize etmek, çeşitli içsel çelişkiler nedeniyle her zaman zor olmuştur. Sosyal politikaya yaklaşımlarda hem bölgeler arasında hem de merkezi hükümet tarafından tanımlanan önceliklerle ilgili olarak güçlü bölgesel farklılıklar vardır (Facchini ve Lorenz, 2013, s. 440). İtalya'da hizmetlerin profesyonelleştirilmesi ve rasyonelleştirilmesi politikaları Avrupa'daki diğer önde gelen sanayileşmiş ülkelerin seviyesine ulaşmaya çalışırken, bu eğilimin sürekli olarak kesintiye uğradığı ve finansal kısıtlamalar tarafından tehdit edildiği aktarılmaktadır (Facchini ve Lorenz, 2013, s. 441).

İtalya'da sosyal hizmet, anti-demokratik rejimin çöküşünden sonra, ikinci dünya savaşının sonunda, diğer Avrupa ülkelerinden yaklaşık yarım yüzyıl sonra adından söz ettirmeye başlamıştır. Ortaya çıkmasına sebep olarak bir grup aydın İtalyan,

Birleşmiş Milletler Yardım ve Rehabilitasyon İdaresi (UNRRA) ve ABD'nin yardımları gibi uluslararası müdahaleler ve örgütler örnek gösterilebilir (Fargion, 2008). İtalya'da ilk sosyal hizmet uzmanları 1950'lerde özel girişimler bünyesinde hizmet vermeye başlamıştır. Ancak meslek, 1970'lerden itibaren refah devletinin gelişmesine ve kamusal sosyal hizmetlerin yaygınlaşmasına paralel olarak niceliksel olarak genişlemiştir (Fargion, 2008, s. 207).

1970'ler İtalya'da sosyal hizmet mesleği için bir dönüm noktasıdır. Radikal sosyal hizmet reformları ve sosyal hizmet uzmanları örgütlerinden gelen güçlü baskı, mesleki eğitim ve mesleki örgütlerde değişiklikler getirmiştir. Üniversite diplomaları, mesleğe giriş için kabul edilen tek yol olarak diğer kurumların sunduğu eğitimin yerini almıştır. Mesleki örgütlenmeye gelince, sosyal hizmet uzmanları için ilk örgütlenmeler 1993 yılında başlamıştır. Mesleki birliklere üye olmak zorunludur ve üniversite yeterliliğinin yanı sıra özel bir devlet sınavını geçme şartına bağlıdır. İtalyan sosyal hizmeti yalnızca mesleki örgütlere kayıtlı profesyoneller tarafından seçilen organlar aracılığıyla kendi kendini yönetir ve kendi kendini düzenler. Mesleğin kendisi tarafından üretilen ve güncellenen mesleki bir etik kodu vardır (Orme ve Rennie, 2006). Çoğu sosyal hizmet uzmanı kamu kurumlarında faaliyet gösterirken, özel refah sektöründe çalışan uzmanların sayısı da mesleklerini daha rahat icra ettikleri için artmaktadır. Bu durum muhtemelen hem sosyal hizmet mesleğindeki gelişmeleri tetiklemekte hem de kamu sistemindeki daha güvencesiz sözleşmelere yönelik eğilimleri yansıtmaktadır (Fargion, 2008, s. 208).

Sosyal hizmetin evrenselci değerleri, 1990'ların sonunda, merkez sol hükümetlerin güçlü reformist yönelimi sonucunda sosyal politika üzerine ilk ulusal kanun olan 328/2000 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle güçlü bir şekilde desteklenmiştir. Merkez sağ koalisyonlarının ve Kuzey Ligi (Lega Nord)'nin ortaya çıkışı, refah alanındaki reformist politikaları kesintiye uğratmış ve sosyal hizmetlere devlet finansmanını sınırlandırmıştır. Kuzey Ligi tarafından yönetilen bölgelerdeki bütçe

kesintilerinin yanı sıra, sosyal hizmet uzmanları yerel düzeydeki siyasi iklim değişikliği ve göçmenlere, Roman veya Sinti gibi etnik azınlık üyelerine karşı ayrımcılığa karşı önlemlerin getirilmesiyle de uğraşmak zorundadırlar (Fazzi, 2015, s. 598).

İtalya’da sosyal hizmet uzmanlarının durumu çalıştıkları bölgeye, özel veya kamu sektöründe istihdam edilmesine ve hizmet verdiği grubun özelliklerine göre farklı değerlendirmelere açıktır. Ülkenin farklı bölgelerinde yürütülen farklı politikalar sosyal hizmet uygulamasını da farklılaştırmakta ve bu farklılık sosyal hizmet uzmanlarının da farklı yetkinlikler kazanmasını sağlamaktadır. Bu aşamada ülkede verilen eğitimin rolü de değerlendirilmelidir.

İtalyan üniversite eğitimi hakkında söylenenlerin ışığında, sosyal hizmet uzmanlarına yönelik okulların son yıllara kadar çoğunlukla üniversitelerin dışında başlayıp gelişmesi oldukça doğal görünmektedir. Sosyal yardım, birçok insan tarafından hayırseverlikle bağlantılı bir şey olarak düşünüldüğü için geleneksel sosyal hizmet eğitimi kilise ve ilgili kurumlara tahsis edilmiştir (Visalberghi ,1970, s. 66). Birinci Dünya Savaşı’ndan önce var olan tek sosyal hizmet okulu, Roma’da İtalyan Sanayi Konfederasyonu (1928) tarafından kurulmuştur ve demokratik toplumun talep ettikleri için bir modele sahip değildir. 1945 ve 1946 yıllarında, farklı şehirlerde ilk olarak beş sosyal hizmet okulu kurulmuştur. Okul sayısı dokuza yükseldiğinde Katolik destekli olan ENSISS (Ulusal İtalyan Sosyal Hizmet Okulları Ajansı) da bir dernek kurulmuştur. Ayrıca UNSAS (Ulusal Sosyal Yardım Okulları Birliği) de bu süreçte faaliyetlerine başlayan kurumlar arasındadır. Bunlarında dışında 1970 yılında yirmi yedi üyesi olan İtalyan Sosyal Hizmet Okulları Birliği (ASISS) de örnek verilebilir. Bazı sosyal hizmet okulları ya bu birliğe katılmamış ya da standartlarının yetersiz olduğu düşünüldüğü için kabul edilmemiştir (Visalberghi ,1970, s. 67). Bu yıllarda sosyal hizmet uzmanına olan ihtiyaç da yayınlarda aktarılmaktadır. 1959’da İtalya’da yaklaşık dört bin eğitimli sosyal hizmet uzmanı bulunmaktadır. Zamanla

sosyal hizmet uzmanlarına olan talep o kadar artmıştır ki, genellikle bir sosyal hizmet uzmanına eğitimini sonlandırmadan veya okuldan mezun olmadan birkaç ay önce iş teklif gelebilmektedir (Sandi, 1959, s. 102).

Halihazırda İtalya'daki sosyal hizmet eğitimi mesleğe giriş olarak tanımlanan ve bir yıl süren temel eğitim ve iki yıl da yüksek lisans derecesi ile sonuçlanan bir eğitimle toplamda üç yıllık bir programdan oluşmaktadır (Fargion, 2008, s. 208). Bu programı tamamlayarak diploma almaya hak kazanan sosyal hizmet uzmanları kamu kurumlarında ve kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda çalışabilmektedirler.

İtalya'da da refah sisteminde yakın zamanda yapılan değişiklikler, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar tarafından yönetilen yeni sosyal hizmet kurumlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Kamuda çalışanlar kadar olmasa da çok sayıda sosyal hizmet uzmanı bu tür kuruluşlarda iş bulmuştur (Fazzi, 2012, s. 642). Kamu kurumundan ayrılarak kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda çalışan sosyal hizmet uzmanlarına da rastlamak mümkündür. 1970'lerden bu yana, ülke çapında bir sosyal hizmet ağının oluşturulmasından sonra sosyal hizmet uzmanları için ana istihdam kaynağı kamu sektörü olmuştur. Bazı çalışmalar hizmette olan sosyal hizmet uzmanlarının yaklaşık yüzde 85'inin kamu hizmetleri ve özellikle yerel belediyeler tarafından istihdam edildiğini bildirmektedir (Fazzi, 2015, s. 595).

İtalya'da profesyonel sosyal hizmet İtalyan uyruklu kişiler tarafından üstlenilmektedir (Di Rosa, 2015, s. 148). Çeşitli hizmetlerde istihdam edilen sosyal hizmet uzmanlarının sayısını belirleyen güncel resmi oranlar mevcut değildir, ancak Campanini ve Facchini (2013) sosyal hizmet uzmanlarının ulusal kayıtlarından elde edilen verileri kullanarak, en yüksek yüzdenin %26,6 çocuklar ve ailelerle çalıştığını ortaya koymaktadır, yaşlılarla çalışanlar ile sonraki en yüksek oran olan %19,3'ü oluşturmaktadır. Diğer kategoriler ise şunlardır: sivil toplum örgütlerinde çalışanlar %15,2, bağımlılık ve zihinsel sağlık sorunları olanlar ile çalışanlar %11,4 ve engelliler ile çalışanlar %9,2 olarak aktarılmıştır. Örgütsel konum açısından, büyük

çoğunluk kamu sektöründe istihdam edilmektedir, ancak refah sağlamanın karma biçimlerinin tanıtılması göz önüne alındığında, özel sektörde istihdam edilen uygulayıcıların sayısı artış eğilimindedir (Fargion, 2008, s. 208).

Diğer Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, İtalyan refah sistemi de son yıllarda hızlı bir değişim geçirmiştir. Özellikle sosyal hizmetlerin sunumu kâr amacı gütmeyen kuruluşlara giderek daha fazla tahsis edilmektedir (Ascoli, Pavolini ve Ranci, 2002). 1990'ların sonuna kadar, İtalyan refah sisteminde yapılan reformlar sosyal hizmet uzmanlarının kamusal rolünü değiştirmemiştir. 1990'ların ortalarından sonra alınan kararlar ile değişim başlamıştır. Sosyal hizmetler üzerine ilk Ulusal Rapor, 2001 yılında ülkede yaklaşık 35.000 sosyal hizmet uzmanı olduğunu ve bunların yaklaşık %12'sinin kâr amacı gütmeyen kuruluşlar için çalıştığını belirtmiştir (EISS, 2001). 2008'de, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar için çalışan sosyal hizmet uzmanlarının istihdam edilen tüm sosyal hizmet uzmanlarının yaklaşık %15'ini temsil ettikleri tahmin ediliyordu (Fazzi, 2012, s. 631). Ancak 2007'den bu yana, İtalya'da kamu harcamalarını kıstak için alınan sert önlemler, kamu hizmetlerindeki uygulamaları sınırlandırdı. Bu nedenle kamu sektörü, yeni personelin girişine kapılarını kapatmış ve böylece farklı mesleklerin kamu dışı sektörde yer bulması sağlanmıştır. Sosyal sektörde, bu kapanma kâr amacı gütmeyen kuruluşların işgücü talebini artırmıştır. Aslında kamu otoritelerinden farklı olarak kâr amacı gütmeyen kuruluşlar büyümeye devam etmiş ve belediyelerin onlardan hizmet satın almak için yaptıkları sosyal harcamalar sürekli olarak artmıştır (Borzaga ve Fazzi, 2010). Bu nedenle profesyonel sosyal hizmet uzmanlarının kâr amacı gütmeyen kuruluşlara girişlerinde belirgin bir artış görülmüştür. Bunun sonucunda sosyal hizmet uzmanının mesleki profilinin tanımlanmasında sivil toplum sektörünün özelliklerinin de öneminin artacağı aktarılmıştır (Fazzi, 2012, ss. 631-632).

Fazzi'nin (2012) çalışmasında görüştüğü İtalyan sosyal hizmet uzmanları aşırı iş yükünden şikayetçi olmuşlardır. Ekonomik kriz ve artan göç nedeniyle sosyal

hizmetlere olan talebin büyük ölçüde arttığını vurgulamışlardır. Ayrıca, kamu harcamalarını kısma yönelik programlar, yerel makamlar tarafından yeni sosyal hizmet uzmanlarının işe alınmasını neredeyse tamamen durdurmuş ve bu nedenle birçok hizmette personel yetersiz kalmıştır. Katılımcılardan biri doğum iznine ayrılan veya emekli olan personelin işlerini üstlendiklerini belirterek bu durumlarda vakit kısıtlılığından dolayı planlı müdahalelerin azaldığını aktarmıştır (Fazzi, 2012, s. 636). Görüşülen birçok sosyal hizmet uzmanına göre, kamu sektöründe çalışmanın zorlukları, kamu harcamalarının rasyonelleştirilmesi süreciyle bağlantılıdır. Katılımcılardan biri 2000 yılına kadar çalışma şartlarının iyi olduğunu belirtmiş fakat sonra kesintilerin artması ve iş kültürünün alt üst olması ile şartların zorlaştığını aktarmıştır (Fazzi, 2012, s. 638). Bunun dışında sosyal hizmet uzmanlarının iş güvencelerinin olmaması da farklı çalışmalarda belirtilmektedir. Örneğin bir araştırmada, genç sosyal hizmet uzmanlarının yalnızca %45'inin kalıcı sözleşmeleri olduğu aktarılmıştır (Garret & Bertotti, 2017, s. 36). Kamu sektöründeki zorluklar ve çalışma alanına göre değişen şartlar sosyal hizmet uzmanlarının beceri ve yetkinliklerini de belirlemektedir.

İtalyan sosyal hizmet uzmanlarının mesleki kültürü, evrenselcilik, sosyal hakların korunması ve hukuka saygı ilkelerine yakından bağlıdır. Bu değerler sosyal hizmet uzmanları arasında yaygındır ve mesleki kimliklerini tanımlamaya katkıda bulunurlar (Fargion, 2008). Eğitim süreçlerinin de bu konuda belirleyici bir rolü vardır. Özellikle yerel aktörlerle iş birliği kurma yeteneği, ağ oluşturma, müzakere becerileri, muhakeme etme ve ikna etme yeteneği gibi yeterlilikleri, öğretim ve eğitim programlarının temel bileşenleri olarak tasarlanmaktadır (Fazzi, 2015, s. 605).

İtalya'da sosyal hizmet uygulamalarının kaderinin değiştiği zaman, yerel sosyal hizmet birimlerine daha fazla özerklik verildiği ve danışanların ihtiyaçlarına daha hızlı yanıt vermeyi teşvik eden 328/2000 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle gerçekleşmiştir. Bu yasa aynı zamanda sosyal hizmetin profesyonelleşmesi için

önemli bir referans noktası teşkil etmekte ve danışanların kendi ihtiyaçlarını tanımlamalarını sağlayan uygulamaları desteklemektedir. Ayrıca bu yasada sosyal hizmet uzmanlarının mesleki yeterliliğini de tanımlayan ifadeler bulunmaktadır (Facchini ve Lorenz, 2013, s. 441).

Her şeyden önce, sosyal hizmet uzmanlarının istihdam buldukları alanların çeşitliliği, sosyal hizmetlerin İtalyan toplumunda itibarını ve sosyal hizmet uzmanlarından beklenen yüksek profesyonellik düzeyini açıkça göstermektedir. Bu perspektifte, sosyal hizmet uzmanlarının mesleki yetkinlikleri, kişisel sosyal hizmetlerdeki karmaşık ve merkezi rolleri nedeniyle özel bir önem taşımaktadır. İtalya'da kamu sosyal hizmetleri hem belediyelerde, aile hizmetleri ve psikiyatri merkezlerinde hem de bağımlılıkla uğraşanlarda ve ayrıca sağlık veya hapisaneler gibi önemli alanlarda 1970'lerin sonundan beri mevcuttur (Facchini ve Lorenz, 2013, s. 442).

Fazzi'nin çalışmasında (2012, s. 637), kamu ve kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının çalışma şartları karşılaştırılarak bu şartların sosyal hizmet uzmanlarının mesleki yetkinlikleri üzerine etkileri tartışılmıştır. Örneğin kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda çalışan ve araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının yarısından fazlası çalıştıkları kuruluşların ücretlerine zam yapma konusunda isteksiz olduğuna, fakat iş yükünün her geçen gün arttığına ve fazla mesainin ücretsiz kaldığına değinmişlerdir. Kamu sektöründe çalışan sosyal hizmet uzmanları da örgütlenme eksikliği ve bürokratikleşme süreçlerinden şikayetçi olmaktadır. Ayrıca zaman geçtikçe artan danışan sayısından ve fazla mesainin ücretlendirilmemesi konusunda sorunlarının olduğunu belirtmişlerdir. Tüm bunların yanında kamuda çalışan sosyal hizmet uzmanları mesleki özerklik konusunda da endişeli olduklarını belirtmişlerdir. Bu sorunların mesleki olarak kendilerini yeterli ve verimli hissetmelerinde engelleyici rolünün olduğunu da aktarmışlardır (Fazzi, 2012, s. 638).

İtalya'da kamu sektöründe çalışan sosyal hizmet uzmanlarının çoğu kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda çalışan sosyal hizmet uzmanlarına kıyasla daha yüksek ücret almasına rağmen, kâr amacı gütmeyen kuruluşlardaki sosyal hizmet uzmanlarının çoğunluğunun kamu ve özel sektördeki sosyal hizmet uzmanlarına göre işlerinden daha fazla memnun oldukları aktarılmıştır (Borzaga & Tortia, 2006). Bu durumun sebeplerinden biri çalışma şartlarının ve mesleki özerkliğin sektörler arası farklılık göstermesidir. Fazzi'nin çalışmasına (2012: 635) katılmış ve belediyede 15 yıl sosyal hizmet uzmanı olarak çalıştıktan sonra bir dernekte çalışmaya başlamış olan bir katılımcının kamudaki işinde gereğinden fazla evrak işi olduğunu ve dernekteki çalışma şartlarını kamu ile karşılaştırdığında kendini mesleki olarak daha özerk hissettiğini aktarmıştır. Bu özerkliğin sebeplerinden biri de çoğunlukla kamu sektöründe yöneticilerin sosyal hizmet mesleği hakkında sınırlayıcı özellikte algılara sahip olmasıdır. Katılımcılardan biri işletme alanında uzman olan yöneticisinin sosyal hizmet uzmanının çalışmasını vakayı sonuçlandırma süresine göre değerlendirdiğini belirtmesi bu bulguyu destekler niteliktedir (Fazzi, 2012, s. 641).

Kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının mesleki deneyimleri de kamuda çalışanlara göre farklılaşmaktadır. Özel kuruluşların daha esnek çalışma koşulları nedeniyle daha yüksek mesleki özerklik düzeylerine sahip olduğu aktarılmıştır. Bu esneklik, sosyal hizmet müdahalelerin tasarlanmasında sosyal hizmet uzmanlarına daha fazla takdir yetkisi sunmaktadır (Fazzi, 2012, s. 638). Dolayısıyla bu özerklik sosyal hizmet uzmanların mesleki deneyimini de belirleyen bir faktör olarak değerlendirilebilir.

Fazzi'nin (2012, s. 642) çalışmasında İtalya'daki sosyal hizmet uzmanlarının yetkinliği ve mesleki algıları konusunda bazı sonuçlara varmak mümkündür. Örneğin kamu ve sivil toplum örgütlerindeki sosyal hizmet uzmanlarının mesleki statü olarak birbirlerinden farklı hissetmedikleri ve aynı mesleki kimliği ve değerleri benimsedikleri sonucuna varılmıştır. Diğer bir sonuç ise mesleki özerlik

konusundadır. Bu konuda sivil toplum örgütlerindeki sosyal hizmet uzmanları kendilerini kamuda çalışan sosyal hizmet uzmanlarına göre baskıdan uzak ve mesleki olarak daha özerk hissetmektedirler. Bu özerkliğin getirdiği bir sonuç olarak iş tatmini de sivil toplum örgütlerindeki sosyal hizmet uzmanlarında daha yüksektir. Bu sonuçlardan yola çıkarak İtalya'daki kamu ve sivil toplum örgütlerindeki sosyal hizmet uzmanlarının mesleki yetkinliklerinde de farklılıkların olduğu kanısına varılabilir.

3.1.4. Almanya

Almanya iş gücüne önem veren ve bunun için özel istihdam bürolarının işlediği (Çölgeçen ve Es, 2020) sosyal piyasa ekonomisi üzerine modellenmiş bir ülkedir. Bu model İkinci Dünya Savaşından sonra ekonominin yeniden inşa edildiği temel ilkedir. Bu ilkeye göre devlet “serbest piyasa ekonomisinin” toplumsal olarak istenmeyen tüm etkilerini düzeltmekten sorumludur. Almanya hükümeti temel bir devlet yardımı planı aracılığıyla esasen her vatandaşın refahını garanti eder. Bu, vatandaşın sosyal ve kültürel faaliyetlere katılmasını sağlayacak miktarda para veya maddi yardım şeklinde belirlenir (Holger, 2001, ss. 21-22).

Son 40 yılda Almanya'daki sosyal hizmetler gelişmiş, farklılaştırılmış ve karmaşık bir refah sağlama sistemi haline gelmiştir (Otto, 1999, s. 38). Almanya'da sosyal hizmetler belediyeler ve bölgesel yönetimlerin himayesindedir. Hizmette yerellik ilkesi öne çıkmaktadır. Bu düzende sosyal hizmet uygulamaları halka en yakın birimler aracılığıyla sunulmaktadır (Uyanık, 2018, s. 68). Almanya'da aile politikası sosyal politikanın merkezindedir. Aile birlikteliğinin devamı, çocuklarla birlikte yaşama ve nesiller arası ilişkileri desteklemeyi hedefler (Uyanık, 2018, s. 76).

Almanya'da sosyal hizmet, sosyal pedagoji ve sosyal çalışma şeklinde iki alana ayrılmaktadır. Sosyal hizmet alanında yüksek eğitim görmek isteyen öğrenciler, bu iki bilim dalı arasında tercih yapabilmekte veya her iki dalda da eğitim

görebilmektedirler. Sosyal çalışma, psiko-sosyal ve mesleki uyumlar konusunda faaliyetler yürütürken, sosyal pedagoji aile, kadınlar, çocuklar, gençler, yaşlılar, engelliler, göçmen, sığınmacı ve mülteciler gibi kişi ve dezavantajlı grupların eğitimleri üzerine çalışmalar yürütmektedir. Almanya'da sosyal hizmet uygulamalarının karakteristik özelliğini eğitici uygulamalar oluşturmaktadır. Eğitici uygulamalar bilgilendirici, rehberlik edici, yönlendirici özellikteki danışmanlık hizmetleridir (Uyanık, 2018, s. 69).

Almanya'da sosyal hizmet uygulamaları resmi ve özel kurumlar aracılığıyla yürütülmektedir. Bazı alanlarda resmi ve özel kurumların ihtiyaç sahiplerinin ihtiyaçlarına cevap veremediği süreçlerde kendine yardım grupları devreye girebilmektedir. Bu gruplar belirli bir konuyla ilgili kişilerin kendi istekleri ile sorunlarına çözüm bulmak amacıyla örgütlenirler. Örneğin, çocuk bakımı alanında çok sayıda ebeveyn yardım gruplarından bahsetmek mümkündür. 'Paritätische Wohlfahrtsverband' bu girişimler için nitelikli bir örnek olarak verilebilir. Bu yardım derneği belirtilen girişimlere özyönetim olanağı sunar. Sosyal hizmet alanındaki resmî kurumlar ise bakanlık, belediyeler ve sosyal güvenlik sigorta kurumu olup, özel kurumlar kamu yararına çalışan kurumlar ve kâr amacı güden taşıyıcı kurumlar olarak tanımlanabilir. Bölgesel kapsamda kamu kurumları iki işlevi yerine getirmektedir. Bunlardan ilki hizmetlerin örgütlenmesi, diğeri ise kuruluşların sorumluluklarının planlanmasıdır. Kamu kurumlarının ulusal düzeyde danışmanlık, siyasal ve yönetsel önerilerde bulunma gibi işlevleri de mevcuttur (Puhl, 2016, s. 103).

Sosyal hizmet eğitimi konusunda da Almanya belirli standartları ve yeterlilikleri uygulamada tutarlı bir yaklaşım izlemektedir. 2008 yılında üniversitelerin dekanlar kurulu aracılığıyla gerçekleşen bir konferansta sosyal hizmet alanında akademik programların yeterlilikleri hakkında bazı düzenlemeler konuşulmuş ve kararlar alınmıştır. Örneğin sosyal hizmet lisans derecesine sahip olanların sosyal hizmet

mesleğinin yöntem ve uygulama alanları hakkında bilgi sahibi olma, güncel literatürü takip etme, etik değerlere bağlı olma ve çok disiplinlik konusunda farkındalık sahibi olmak gibi çeşitli bilgi ve becerilere aşina olması istenmektedir. Sosyal hizmet alanının yüksek lisans derecesine sahip birisi için alanda nitel ve nicel araştırma yapabilme ve ulusal ve uluslararası araştırma ve toplantıları takip etme gibi kazanımların oluşması gerektiğine de karar verilmiştir. Sosyal hizmet alanında doktora derecesine sahip olanların ise sosyal hizmet alanında uluslararası geçerlilikte olan, alana yeni bir anlatış kazandıran farklı beceri ve yöntemleri geliştirmesi beklenmektedir. Almanya’da sosyal hizmet eğitimi çoğunlukla uygulamalı bilim konusunda uzmanlaşmış üniversitelerde sunulmaktadır. Bu uygulamalı bölümlerde doktora eğitimi verilmemektedir. Bolonya sürecinin de etkisiyle oluşturulan ve güncellenen puanlama sistemi ve müfredatlar ile uluslararası geçerliğe sahip mezuniyet belgeleri devlet tarafından da onaylanmaktadır. Eğitim federal yapının bölgesel özerkliği nedeniyle farklılaşmalar gösterse de tüm sosyal hizmet bölümlerinde ortak özellikler bulmak mümkündür. Örneğin Almanya’daki sosyal hizmet bölümlerinde kuramlar, sosyal hizmet tarihi, sosyal hizmet mevzuatı ve yönetimi gibi dersler ortak içerik ile verilmektedir. 2007 yılı için 108 üniversitede sosyal hizmet eğitimi verilirken bu okullardaki birinci sınıf sosyal hizmet öğrencilerinin sayısı 12500 civarındadır. Ayrıca programlardan mezun olanların yaş ortalaması ise 29’dur (Puhl, 2016, s. 113).

Almanya devleti için kurumlardaki sosyal hizmet faaliyetinin yürütülmesinde ana sorumlu ‘Federal Aile, Yaşlılar, Kadın ve Gençlik Bakanlığı’dır. Bakanlık, Ailelere, çocuklara, gençlere, yaşlılara, engellilere, hastalara, bağımlılara, şiddet ve taciz mağduru olanlara, evsizlere, tutuklu ve hükümlülere, sığınmacı ve mültecilere yönelik hizmetler sunmaktadır. Bakanlık bu hizmetlerin yürütülmesi için bazı yetkileri eyaletlere ve belediyelere devretmektedir. Diğer yandan Bakanlık sosyal hizmet uygulamalarının çoğunluğunu kamu yararına çalışan sivil toplum örgütleri aracılığıyla gerçekleştirir. Bu örgütler büyük, resmi olarak gönüllü veya hükümet

dışı, ancak devlet tarafından yeniden finanse edilen refah örgütleridir. Bazıları Protestan ve Katolik kiliseleriyle bağlantılıdır. Bu dağılımla gerçekleşen sosyal hizmet sunumu korporatist bir sistem olarak kurumsallaşmıştır (Esping-Andersen, 1990). Sosyal hizmet alanında faaliyet gösteren bağımsız organizasyonlar Caritas ve Diakonisches gibi bağımsız sosyal yardım amaçlı çatı kuruluşlardır. Bu kuruluşlar devlet adına hizmet vermektedirler (Otto, 1999, s. 39). Bu kurumlar kâr amaçlı değil, talep ve kamu yararı odaklı çalışmaktadırlar. Bu çalışmaları yaparlarken harcamalarının %90'ını devlet destekli olarak gerçekleştirirler. Harcamalarının geriye kalan %10'luk kısmı bağışlardan, üye aidatlarından, faaliyetlerden elde edilen gelirlerle ve Avrupa Birliği fonlarından sağlanmaktadır (Uyanık, 2018, s. 79).

Almanya'da engelli alanında hizmet veren kurumların %80'i, kreş ve anaokulu dahil olmak üzere gençlik refahı alanındaki kuruluşların %68'i, yaşlı bakım kurumlarının %51'i ve hastanelerin %39'u Katolik, Protestan ve Yahudi toplulukların da dahil olduğu dernekler tarafından işletilmektedir. Bakanlık politikalarını bu kurumlar aracılığıyla yürütmekte ve bu kurumlara bütçe desteği sunmaktadır. Sosyal hizmet alanında çalışan sivil toplum örgütlerinin birleştiği çatı kuruluşu olan Serbest Sosyal Hizmetler Federal Çalışma Topluluğu'na üye altı sosyal hizmet kuruluşu arasında dini kuruluşların yanı sıra seküler yardım kuruluşları da mevcuttur. Caritas Katolik kilisesini, Diakonie Protestan kilisesini ve ZWSt ise Yahudi cemaatini temsil ederek çalışmaktadır (Uyanık, 2018, s. 72-76).

Almanya'da neredeyse yüz yıllık bir geleneğe sahip olan bir sosyal hizmet alanı ise endüstriyel sosyal hizmettir. Endüstriyel sosyal hizmet, sosyal ve ekonomik bilimlerin bu alandaki ilgilerini uyandırmayı, sistematik araştırmaları pekiştirmeyi veya yayınlarda tartışmalara konu olmayı başaramamıştır (Holger, 2001, s. 18). Almanya'da endüstriyel sosyal hizmet, çoğunlukla büyük sanayi ve hizmet şirketleri ile daha büyük kamu sektörü idareleri tarafından kurum içi bir hizmet olarak sunulmaktadır. Endüstriyel sosyal hizmet, elektronik, metal, metal ile ilgili, kimya ve

madencilik sektörlerinde 95 yıllık bir geleneğe sahiptir. Son 30 yılda büyük sigorta şirketleri, bankalar ve havacılık firmaları gibi hizmet sektörlerinde tanıtılmıştır. Ancak, birkaç istisna dışında, endüstriyel sosyal hizmet kamu sektöründe çok uzun süredir standart olamamıştır. Endüstriyel sosyal hizmet uzmanları çoğunlukla büyük toplumsal kamu dairelerinde ve orduda olmak üzere ilgili kurumların yönetimleriyle federal bakanlıklarda bulunabilir. Şehirler (örneğin, Hamburg, Berlin, Bremen) dışında, federal eyalet yönetimlerinde hemen hemen hiçbir endüstriyel sosyal hizmet uygulamalarına rastlanmamaktadır. Endüstriyel sosyal hizmet, öncelikle en az 2.000 işçi çalıştıran daha büyük kuruluşlar tarafından sunulmaktadır. Hizmetler nadiren küçük ve orta ölçekli firmalarda bulunur. İşyeri ortamlarında istihdam edilen yaklaşık 1.000 sosyal hizmet uzmanının olduğu tahmin edilmektedir. Bunların 400'den fazlası “Bundesfachverband Betriebliche Sozialarbeit” veya Federal Mesleki Sosyal Hizmet Derneği üyesidir (Holger, 2001, s. 25).

Sonuç olarak endüstriyel sosyal hizmet, Almanya’da bugüne kadar işveren tarafından çalışanlara gönüllülük esasına göre sunulan bir kurum içi hizmet olmuştur. Endüstriyel sosyal hizmet standartları, görevleri veya sınırlamaları ile ilgili olarak işverenler, sendikalar veya diğer kuruluşlar tarafından belirlenmiş kurallar ve ilkeler yoktur. Endüstriyel sosyal hizmet uzmanının görevleri ve iş kalitesi, her firma tarafından “Betriebsrat” (iş konseyi) aracılığıyla bireysel olarak kararlaştırılır. Almanya’da nitelikli bir endüstriyel sosyal hizmet uzmanı ortalama olarak 5.000 kişiden sorumludur. Endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarının en büyük işverenlerinden biri olan Siemens AG, bunu 1:3.000 oranına düşürmeye çalışmıştır. Bu sayı, mevcut hizmet standardını sürdürmek için Federal Endüstriyel Sosyal Hizmet Meslek Birliği'nin tavsiyelerine karşılık gelmektedir (Holger, 2001, s. 25).

Endüstriyel sosyal hizmet sadece personel danışmanlığında değil, aynı zamanda personelle alakalı ve organizasyonel prosedürlerin geliştirilmesinde de rol oynayarak, bir şirketin ve çalışanlarının ihtiyaçlarına uyacak şekilde tasarlanmaktadır. Bunun

için sosyal hizmet uzmanı danışmanlık rolünün ötesinde, personelin ve organizasyonun gelişimi ile ilgili tüm konularda profesyonel bir kapasiteye sahip olmalıdır. Endüstriyel sosyal hizmet uzmanları, iş ve sağlıkla ilgili iletişim sorunları alanlarında ve çözüm stratejilerinin geliştirilmesini başlatmada ve yönetmede katalizör rolünü üstlenirler. Amaç temel olarak çalışan verimliliğini ve üretkenliğini korumak ve geliştirmektir. Sosyal hizmet uzmanları bunu yapmak için bireysel veya grup çatışmalarını çözmeye, yönetimin sosyal ve iletişim alanındaki yeteneklerini genişletmeye, çalışanların sağlığını ve üretkenliğini teşvik etmeye özen gösterir. Ayrıca iş güvenliği ve şirket sağlığını koruma planlarını başlatır ve teşvik eder. Endüstriyel sosyal hizmet, işlevleri veya statüleri ne olursa olsun tüm çalışanlara sunulmaktadır. Aile bireylerinin de danışmanlık hizmetinden yararlanma hakları vardır (Holger, 2001, s. 26).

Almanya’da sosyal hizmet uzmanlarının çalışma koşulları diğer insan odaklı hizmet sektöründeki mesleklere kıyasla düşük olarak değerlendirilebilir. Çalışma ücretleri de psikologlara veya öğretim elemanlarına kıyasla daha düşüktür. Bireysel ve toplumsal sorunların çözümünde yetkin meslek grubu olarak algılanmayan sosyal hizmet uzmanları mesleki örgütlenme konusunda düşük düzeyde bir örgütlenmeye sahiptirler. Her yıl ortalama 9000 sosyal hizmet mezunu mesleğe katılırken Almanya’da bilinen sosyal hizmet derneğinin üye sayısı 6000 civarındadır. Sosyal hizmet uzmanları federal yönetimlerde, belediyelerde, derneklerde, vakıflarda, gönüllü hizmet veren kuruluşlarda ve ticari amaçlı özel kuruluşlarda çalışabilmektedirler (Puhl, 2016, ss. 114-117).

Almanya’da sosyal hizmet uzmanı farklı alanlarda ve farklı sektörlerde hizmet sunabilmektedir. Kamu bünyesinde ve sivil toplum örgütlerinde de istihdam alanı bulan sosyal hizmet uzmanı kâr amaçlı büyük şirketlerde de endüstriyel sosyal hizmet uzmanı olarak görev alabilmektedir. Farklı ülkelerde benzerine rastlanılmayan endüstriyel sosyal hizmet, işçi ve iş verenlerin sosyal işlevselliğini kâr

ve üretim amaçlı iyileştirmeye ilgili uygulamaları gerçekleştirmeyi sağlamaktadır. Bunu yaparken bireylerin toplumsal işlevselliğini de gözetmektedir. Ayrıca organizasyonun işleyişi ve personelin çalışma şartları ile ilgili bilgiye sahip olması beklenen sosyal hizmet uzmanı endüstriyel alanda yetkinliğini işverenin beklentilerine göre değerlendirmektedir. Sivil toplum kuruluşlarında özellikle kâr amacı gütmeyen örgütler için sosyal hizmet uzmanının yetkinliği de örgütün amaçlarına göre şekillenmektedir. Kamu kuruluşlarında hizmet veren sosyal hizmet uzmanlarının yetkinliği ise hükümet politikaları ve kurum idarecilerinin yönetim tarzına göre değişebilmektedir. Dolayısıyla mesleğin belirli yetkinliklerinden bahsetmek için ülkedeki tüm kurum ve kuruluşlarda çalışan sosyal hizmet uzmanlarını kapsayacak özellikte çıkarımlarda bulunmak güçtür. Puhl'un (2016, s. 113) aktardığından anlaşılan sosyal hizmet akademik programlarının ülke genelinde belirli yeterliliklerinin olması 2007 yılında kararlaştırılmıştır. Bu yeterlilikler eğitimin standartlaşmasına yol açmıştır. Mesleki olarak nitelikli ve yetkin sosyal hizmet uzmanlarının oluşması için mesleki örgütlenmelerin rolü de göz ardı edilemez. Yine daha önce aktarıldığına göre sosyal hizmet alanında güçlü mesleki örgütlenmenin eksikliği Almanya'da da hissedilmektedir. Bu durum mesleki kimliğin oluşmasını ve korunmasını engellemekte, mesleki yetkinliğin tanımlanmasını da zorlaştırabilmektedir.

Farklı refah rejimlerinde sosyal hizmet mesleğine devletin ve toplumun bakışı da farklılaşmaktadır. Kuşkusuz bu farklılaşma makul gerekçelere dayanmaktadır. Benimsenen ekonomik politikalar, devletin topluma karşı sorumlulukları, sivil toplum örgütlerine verilen görevler, özel şirketlerin taşıyıcı rolleri, yapılan sosyal yardımlar, sosyal yardıma ihtiyacı olan kişi ve grupların tespiti ve sosyal hizmet uygulamalarının seyri refah rejimlerine göre şekillenmektedir. Esping Andersen'in (1990) refah rejimi sınıflandırmasında yer alan İsveç, İtalya ve Almanya gibi köklü ülkelerin sosyal hizmet eğitimi ve uygulamalarına yönelik değerlendirmede

geçmişten bugüne gelen uygulamalara rastlamak mümkündür. Bunun dışında küreselleşen ekonomiyle liberal eğilimlerin arttığı ve bu eğilimlerin sosyal hizmet uygulamasında da belirleyici olduğu sonucuna da varılabilir. Ayrıca yerel yönetimlerin sosyal hizmet uygulamasını tasarlamada etkin olduğu da çıkarılacak bir diğer sonuçtur. Yerel yönetimlere verilen sorumluluk ve yetkiler ile yerinden ve hızlı müdahaleler ile daha verimli bir sosyal hizmet uygulamasının ortaya çıkacağı söylenebilir. İsveç örneğinde olduğu gibi sosyal hizmet eğitimi konusunda da eğitim kurumlarına yerel özerkliğin sunulması ihtiyaçlara göre sosyal hizmet uzmanı eğitmek ve yetiştirmek için etkili bir karardır.

Bu başlık altında farklı refah rejimlerindeki sosyal hizmet uygulamaları ve eğitimi değerlendirilmiştir. Sonraki başlıkta Türkiye’deki sosyal hizmet eğitimi ve uygulamasının değerlendirilmesi ve sosyal hizmet uzmanlarının mesleki yetkinliği konusunda değerlendirmelerde bulunulacaktır.

3.2. Türkiye’de Sosyal Hizmet Eğitimi

Türkiye’de sosyal hizmetin bir meslek ve bilim dalı olarak faaliyet göstermeye başlaması 1959 yılında Sağlık ve Sosyal Yardımlar Bakanlığı bünyesinde “Sosyal Hizmetler Enstitüsü”nün kurulmasıyla gerçekleşmiştir (Çengelci, 1998). Birleşmiş Milletler Sosyal Refah Müşavirliği’nin liderliğinde bakanlıkların, kamu ve özel kuruluşların katılımıyla gerçekleşen toplantıda alınan karar ile kurulan Sosyal Hizmet Enstitüsüyle birlikte, Sosyal Hizmetler Akademisi ve yine Sağlık ve Sosyal Yardımlar bünyesinde Sosyal Hizmetler Genel Müdürlüğü kurulmasına karar verilmiştir (Duyan, Sayar ve Özbulut, 2008).

Türkiye’de 1960’lı yıllar topluma yönelik çalışmaların hızlandığı, temel hak ve özgürlüklerin ivme kazandığı bir süreç olarak ifade edilmektedir. Bu süreçte sosyal hizmet bireysel ve toplumsal refahın sağlanmasında ön planda tutulmuştur (Reçber, 2019, s. 721). Türkiye’de sosyal hizmet eğitimi 1960’tan itibaren 2000’li yılların

başına kadar Ankara’da Hacettepe Üniversitesi bünyesindeki bölüm aracılığıyla gerçekleşmiştir. Literatürde Türkiye’deki sosyal hizmet eğitiminin tarihsel sürecine değinildiği birçok yayına rastlamak mümkündür. Bu sebeple bu tarihi süreci tekrar aktarmanın gerekli olmadığı düşünülmektedir. Bu başlık altında Türkiye’deki sosyal hizmet eğitimin fırsatları ve sorunları değerlendirilecektir.

Sosyal hizmet eğitimi, öğrencilerin birey, aile, grup ve toplum gibi müracaatçı sistemlerine yönelik mesleki müdahalelerde nitelikli profesyoneller olmalarını hedefleyen dört yıllık lisans programı ile yürütülen bir süreçtir (Aktaş, 2011). Bu eğitim sürecini tamamlayan sosyal hizmet uzmanları, edindikleri bilgiler ile güçlerini yasalardan alarak ve resmi politikaları dikkate alarak mesleklerini icra etmektedirler. Kazandıkları mesleki bilgi ve becerilerini yasalar ve çalıştıkları kurumun kurallarına bağlı kalarak uygulamaya geçirmektedirler (Danış, 2007, s. 52).

Mesleki bilgi ve beceri gibi yetkinliklerin kazanılması için sosyal hizmet uzmanı olma yolunda en verimli sürecin lisans eğitiminden geçtiği düşünülebilir. Fakat aktif olarak hizmet veren çoğu sosyal hizmet uzmanı sosyal hizmet kuramları ile gerçekleştirdiği uygulamalar arasında farkların bulunduğunu ve sosyal hizmet müdahalelerinin çoğunlukla lisans eğitiminde edindikleri sosyal hizmet kuramlarına dayanmadığını belirtmektedir (Zengin, 2012, s. 232). Türkiye’de sosyal hizmet uygulamasının lisans döneminde edinilmiş bilgilerle yürütülmeye çalışılması ve sorun ile çözüm arasındaki bağlantıda kuramsal bilginin anlamının anlaşılamamış olması söz konusu güçlüklerin kaynağını oluşturmaktadır (Tuna, 2011, s. 20). Bu konuda tartışmalar devam etmekle birlikte farklı değerlendirmeler de literatürde görülmektedir.

Teori ve uygulamanın sosyal hizmet mesleğini icra ederken uyum içinde olamaması mesleğin bilgi temeliyle bağını zayıflatmaktadır. Lisans eğitiminin içeriğinden kaynaklanan bu ve buna benzer sorunların sosyal hizmet uzmanlarının yeterli donanıma sahip olamamasına sebep olduğunu belirtenler bulunmaktadır (Austin,

Coombs ve Barr, 2005; Rothman ve Mizrahi, 2014). Ayrıca, bireysel terapötik çalışma ile sosyal adalet savunuculuğu gibi mikro ve makro boyutta sosyal hizmet mesleğinin iki odak noktasının eşit oranda eğitim sürecinde yer almasının sosyal hizmet mesleği için daha yetkin uzmanlar yetiştirmede katkı sağlayacağı iddia edilmektedir (Kam, 2012). Özellikle küresel koşullara uyum sağlamak adına geliştirilen problem odaklı öğrenmenin ve yetkinlik temelli yaklaşımın sosyal hizmet eğitimi için gerekliliği tartışılmıştır (Gregory ve Halloway, 2005). Yetkinlik temelli yaklaşım sosyal hizmet eğitiminde 2000'li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa'da, 2011 yılından itibaren Türkiye'de uygulanmaya başlanmıştır. Türkiye'de yüksek öğretimde derslerin içeriklerinin ve notlandırma sisteminin uluslararası standartlara bağlı olması için uygulanan Bologna sürecinin de etkisiyle sosyal hizmet eğitiminde yetkinlik temelli yaklaşım benimsenmiştir (Yiğit, 2018, s. 91). Her ne kadar Bologna sürecinin Türkiye yüksek öğretim sisteminde uygulandığı belirtilse de özellikle sosyal hizmet eğitiminde karşılaşılan sorunlar ve eksiklikler bu sürecin verimliliği hususunda tartışmalara sebep olmaktadır.

Türkiye'de sosyal hizmet eğitimi sunan programlardaki derslerin isimleri farklılaşmasına rağmen toplumsal gereksinimler, sosyal hizmet uzmanlarından beklentiler, uluslararası standartlar doğrultusunda insan hakları, toplumsal kuram ve kavramlar ve sosyal hizmetin teori ve uygulaması gibi konular benzerlik göstermektedir (Özdemir, 1999'den akt Koç, 2015, ss. 42-43). Türkiye akademisinde sunulan sosyal hizmet bilgisi, çoğunlukla yabancı kaynaklardan faydalanılarak gelişme göstermektedir. Genelde Amerika menşeli tercüme kitaplar sebebiyle Türkiye'de sosyal hizmet düşüncesinin Amerikan geleneğine göre geliştiği çıkarımında bulunmak mümkündür. Bu durum sosyal hizmet uygulamasında bireyin topluma uyumunun asıl amaç olmasını sağlamış, mezzo ve makro düzeydeki müdahaleler ise müfredatta yeterince yer almamıştır. Dolayısıyla bireye yönelik, mikro seviyede uygulamalar ve çözümler, sosyal hizmet disiplininin meslek olarak

sınırlandırılmasına sebep olmuş ve sosyal hizmetin bilim boyutunda eksiklikler ortaya çıkmıştır (Hatiboğlu, 2012, s. 22). Genellikle Amerika kökenli yabancı kaynaklar ile oluşturulan sosyal hizmet bilgisinin toplumsal sorunlara karşı da çaresi hazır çözüm önerileri sunmaktır.

Belirli kuram ve yaklaşımlar benimsenerek oluşturulan çözüm önerileri uygulandığı takdirde toplumsal sorunların çözüme kavuşacağı görüşü yaygınlaşmaktadır (Tuna, 2011, s. 21). Sosyal hizmetin mesleki uygulaması ancak içinde bulunduğu toplumsal koşullara uygun, uygulamadan aldığı verilerle bilgi üreten ve istikrarlı bir yapı ile başarılı olabilir (Tomanbay, 1999, s. 89). Dolayısıyla farklı toplumlarda ve kültürlerdeki benzer sorunlara benzer çözümler ile refahın sağlanabileceği yönündeki düşünce, sosyal bilimlerin yerleşmesi ve bulunduğu topluma özgü bir dil üretebilmesi yönündeki girişimleri engelleyebilmektedir (Yaman ve Akyurt, 2013, s. 115). Bu bağlamda çoğunlukla yabancı kaynaklarla sunulan lisans eğitimi sonucunda, mezun olup hizmet sunmaya başlayan sosyal hizmet uzmanı, içinde bulunduğu toplumun sorunlarını, gerçekliklerini ve hassas konularını tespit etmekte zorlanabilmekte, kendini mesleki olarak güçsüz ve yetersiz hissedebilmektedir. Bu durum da verimsiz işin ve niteliksiz performansın ortaya çıkmasına yol açabilir.

Sosyal hizmetin sorunlara çözüm ararken kullandığı bilgi, insana dair bilgidir ve insanlara yardım etmeyi amaçlayan bir ‘insanı anlama’ çabasını içinde barındırır (Akbaş, 2017, s. 23). Her ülkenin ve her toplumun insanı farklı özelliklere sahiptir. Bu sebeple farklı toplumların insanlarını anlama çabası da farklılaşacaktır. Bu bağlamda çoğunlukla Amerika ve İngiltere menşeli yayınların tercümeleri ile gerçekleşen sosyal hizmet eğitimi, Türkiye toplumuna yabancı ve ulusal sorunlara çözüm üretemeyen bir bilgi yığına sebep olabilmektedir. Çeviri bilgileri ile oluşturulan literatür eğitimciler, öğrenciler ve meslek elemanları için belirsizlikleri arttırmakta ve toplumun sorunlarına cevap veremeyen çözümlerin uygulanmasına neden olmaktadır (Şeker, 2009, s. 61; Akbaş, 2017, s. 85).

Çeviri yayınların bilgi üretimi değil, bilgi aktarımı olduğunu belirten Tomanbay (2011), bu yayınların kaynak dilinden doğrudan ithal edilmesiyle oluştuğunu ifade etmektedir. Uluslararası farkındalığın oluşması, sosyal hizmet biliminin küresel standartlarının sağlanması, farklı kültürlerdeki sosyal hizmet uygulamaları ve yaklaşımları hakkında bilgi sahibi olmak adına çeviri eserler sosyal hizmet eğitime çeşitli imkânlar sunmaktadır. Fakat çeviri eserler aracılığıyla sunulan sosyal hizmet eğitiminin sosyal hizmet uzmanı adayları için toplumsal sorunları tespit etmede, değerlendirmede ve çözüm üretmede yetersizlik hissine sebep olabileceği de bir ihtimaldir.

Çeviri eserlerin yanında Türkiye’de sosyal hizmet eğitiminde eksiklik ya da bir sorun olarak tanımlanabilecek konulardan biri de üniversitelerin sosyal hizmet bölümlerinde sosyal hizmet lisans, yüksek lisans ve doktora derecelerine sahip öğretim üyesi eksikliğidir. Bu sorun ile ilgili olarak Alptekin ve arkadaşlarının yayını (2017, s. 6) dikkat çekmektedir. Bu çalışmada sosyal hizmet bölümlerindeki öğretim elemanlarının profili üniversitelerin internet siteleri aracılığıyla incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda ders verebilecek olan öğretim elemanlarından üçte ikisinden fazlasının sosyal hizmet alanında lisans veya lisansüstü bir dereceye sahip olmadığı belirtilirken sosyal hizmet alanında en az bir lisans veya lisansüstü dereceye sahip olanlar ise tüm öğretim elemanlarının üçte birinden daha az olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet bölümlerinde sosyal hizmet alanında herhangi bir akademik dereceye sahip olmayan öğretim elemanlarının çoğunlukta olmasının sosyal hizmet disiplinin geleceği ve eğitiminin özgünlüğü konusunda endişe verici olduğunu belirten Alptekin ve arkadaşları (2017, s. 6), bu öğretim elemanlarının çoğunluğunun sosyoloji, aile ve tüketici bilimleri ve ilahiyat programlarında akademik derecelere sahip olduğunu ifade etmektedir. Birçok üniversitede öğretim elamanı olmamasına rağmen sosyal hizmet bölümünün açılması eğitimin işlevselliğini de

anlamsızlaştırdığını belirten Alptekin (2016), açılan her bölümün farklı bir müfredat oluşturduğunu ve sosyal hizmet eğitiminde bir standartlaşmanın gerçekleşemediğini belirterek bunun sebeplerinden birinin de açık öğretim yöntemi ile sosyal hizmet uzmanı yetiştirmek olduğunu belirtmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarının mesleki bir rolü olan hak savunuculuğunu öğrenmeleri ve benimseyebilmeleri için sınıf içi iletişimin, tartışma ve müzakere süreçlerinin ve sunum yapma uygulamalarının sağlanması gerekmektedir (Cılga, 2004). Bu imkanlar açık öğretim sisteminde sunulmadığı için açık öğretim fakültesinden mezun olan sosyal hizmet uzmanlarının mesleki olarak yeterli bilgiyi ve deneyimi alamadığı söylenebilir. Selman ve Yolcuoğlu (2020, s. 17) bu konuda gerçekleştirdiği bir çalışmalarında katılımcı olan açık öğretim fakültesinden mezun sosyal hizmet uzmanlarının %41,7'sinin kendilerini mesleki olarak yetersiz hissettiklerini belirtmişlerdir.

Mesleki olarak kendini yeterli hissetme konusunda Koç'un (2015, s. 181) çalışmasında da sosyal hizmet uzmanlarının mesleki yeterlilik düzeyi ile sosyal sorun çözme envanterinden aldığı puanın doğru orantılı olduğu vurgulanırken mesleki yeterliliğin nitelikli bir eğitimle sağlanacağı ve bu eğitimin sorun çözme becerilerine de katkı sunacağı ifade edilmiştir. Sosyal hizmet mesleğinin sosyal değişmeyi, kalkınmayı ve insanların güçlendirilmesini hedefleyen bir meslek olduğu düşünüldüğünde sosyal hizmet eğitiminin bireylerin haklarını savunmayı ilke edindiren, insan ilişkileri geliştirmeye odaklanmış nitelikli bir eğitim olması beklenmektedir (Alptekin, 2016, s. 20). Bu bağlamda belirtilen nitelikteki bir eğitimin örgün eğitim sunan sosyal hizmet bölümlerinde bile sağlanması güç iken açık öğretim eğitiminden sağlanması oldukça zordur.

Türkiye'deki sosyal hizmet eğitiminin sorunlarından biri de Yüksek Öğretim Kurumunun sosyal hizmet alanıyla ilgisiz olan ön lisans programlarından sosyal hizmet lisans programına Dikey Geçiş Sınavı (DGS) aracılığıyla öğrenci yerleştirme

uygulamasıdır. Sosyal hizmet ön lisans programı öğrencisinin lisans programına geçmesi aldığı derslerin içeriğinin benzerliği sebebiyle makul karşılanabilirken Türkiye’de başka bir bilim dalında görülmeyecek boyutta sosyal hizmet alanına DGS ile öğrenci alınmaktadır. 2016 yılında sosyal hizmet lisans programına 14 farklı ön lisans programından geçiş hakkı verilirken (Alptekin vd., 2017, s. 11), 2020 yılı için ilan edilen listelerde 61 farklı ön lisans programından sosyal hizmet lisans programına öğrenci alınmaktadır (ÖSYM, 2020). Anestezi, Anestezi Teknikerliği, Paramedik, Özel Güvenlik ve Koruma, Otopsi Yardımcılığı, İş ve Uğraşı Terapisi, İstihbarat, Mühimmat ve Mühimmat Tahrip gibi ön lisans programlarından sosyal hizmet lisans programına çok sayıdaki kontenjanlarda geçiş yapılarak sosyal hizmet bölümüne ilişkisiz alanlardan öğrenci alınmaktadır.

DGS ile geçişlerin yanı sıra sağlıkta lisans tamamlama programı da sosyal hizmet lisans programı ile ilişkili olmayan ön lisans programlarından öğrenci alımına yol açmaktadır (YÖK, 2020). DGS ve Sağlıkta Lisans Tamamlama uygulamaları ile sosyal hizmet lisans programına geçen öğrenciler kendilerine tanınan dönemlik kredi haklarının tamamını alarak neredeyse örgün sosyal hizmet öğrencilerinin alabileceği ders yükünün iki katını alarak erken mezun olmak istemektedirler. Bir eğitim döneminde neredeyse bir yıllık ders yükünü alan geçiş yapmış öğrenciler derslerden yeterli verimi alamadan mezun olmaktadır.

Lisans eğitimi konusunda birçok sorunun yanında lisans üstü sosyal hizmet programlarının da eksiklikleri ve sorunları dile getirilmektedir. Sosyal Hizmet Eğitiminde Güncel Sorunlar ve Sosyal Hizmet Eğitiminin Geleceği Çalıştayının sonunda yayımlanan sonuç raporunda (2016), sosyal hizmet alanında gerçekleşen lisansüstü çalışmaların akademik anlamda yetersiz olduğu aktarılmıştır. Ayrıca raporda lisansüstü eğitim için herhangi bir standartın belirlenmemesi konusuna da değinilmiştir. Standartlaşmanın sağlanması sosyal hizmet eğitiminde bilgi, beceri ve değer temellerinin eşit oranlarda eğitim süreçlerinde işlenmesine olanak

sağlamaktadır. Fakat Türkiye’deki sosyal hizmet müfredatının çoğunluğunun bilgi tabanına yoğunlaşırken, beceri ve değer temellerini önemsemediği tespit edilebilir. Erdurak’ın (2016, s. 148) ifadesiyle bu derslerin akademik becerleri geliştiren fakat mesleki beceri konusunda bir kazanım sağlamayan derslerden oluştuğu vurgulanabilir. Beceri ve değer temelinin eksikliğinin giderilmesi adına Yiğit (2018, s. 96) sosyal hizmet eğitiminin en az 7 yıllık bir sürede sunulması gerektiğini belirtmiştir.

Türkiye’deki sosyal hizmet eğitiminde birçok sorun ve eksiklikle karşılaşmak mümkündür. Bu eksikliklerin ve sorunların çözümü amacıyla kurulmuş olan Sosyal Hizmet Okulları Derneği (SHOD), Prof.Dr. Kâmil Alptekin başkanlığında çalıştaylar ve raporlar düzenleyerek Türkiye’deki sosyal hizmet eğitimi üzerine model önerileri sunmaktadır. Örneğin Covid 19 küresel salgını nedeniyle uzaktan eğitim sürecinde verimli bir sosyal hizmet eğitimi sunmak adına “Sosyal Hizmet Ulusal Çekirdek Eğitim Programı (SHUÇEP) 2020” başlığı ile bir rapor yayınlamıştır (SHOD, 2021). Sosyal hizmet eğitiminde ulusal standartların benimsenmesi amacıyla faaliyetlerine devam eden SHOD ve Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği (SHUDER) de sosyal hizmet eğitimi ile ilgili çalışmalarda bulunmaktadır.

İnsan odaklı bir meslek olan sosyal hizmet, insanın ve toplumun refahını arttırmak, toplumdan uzaklaşan bireyleri topluma kazandırmak, insanların kendi sorunlarını kendilerinin çözmesine imkân sağlamak ve toplumsal iyilik halinin devamı için çalışmak gibi birçok yüce değere hizmet etmektedir. Bu değerlerin her biri donanımlı ve yetkin mesleki personelin varlığı ile gerçekleştirilebilir. Bunun için sosyal hizmet eğitiminin bu değerleri gerçekleştirebilecek donanıma sahip mezunlar vermesi gerekir. Türkiye’deki sosyal hizmet eğitimi göz önüne alındığında bu yeterliliğe ne kadar yakın olduğu tartışma konusudur. Eğitimde karşılaşılan sorunların ve eksikliklerin yanında sosyal hizmet mezunları mesleğini uygulama aşamasında da çeşitli zorluk ve sorunlarla karşılaşmaktadır.

3.3. Türkiye’de Sosyal Hizmet Uygulaması

Sosyal hizmet uygulamasının Türkiye’deki süreci incelendiğinde alan yazınında tarihi dönemlere ayrılarak değerlendirildiği tespit edilmiştir. Örneğin Selcuk ve Güzel’in (2016) çalışması çeşitli tarihi dönemlerdeki sosyal hizmet uygulamalarını ele almaktadır. Özellikle Cumhuriyet rejimi öncesinde sosyal hizmet uygulamalarının koruyucu- önleyici özellikte ve kurum bakımını önceleyen müdahaleler olduğu görülmektedir (Çelik, 2020, s. 297). Cumhuriyet rejiminin kurulmasıyla birlikte sosyal hizmet alanında faaliyet gösteren vakıf ve yardım kuruluşlarının yerini merkeze bağlı resmi kurum ve kuruluşlar almıştır. Sosyal hizmet alanında faaliyet gösteren kamu kurumlarından Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ve Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü 2011’den sonra Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde birleşmiştir. 2021 yılına gelene kadar sıklıkla ismi değişen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile birleşen ve daha sonra ayrılan bakanlığın ismi Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak tekrar değişmiştir. Kamunun sağladığı sosyal hizmet ve sosyal yardımların büyük bir kısmı bu bakanlık aracılığıyla sunulmaktadır. Ayrıca kamunun desteklediği Kızılay gibi sivil toplum kuruluşları ile de çeşitli sosyal hizmet ve sosyal yardım uygulamaları gerçekleştirilmektedir.

Sosyal yardım ve sosyal hizmet farklı anlamlara sahip olsa da Türkiye’de insani yardım alanlarında bazı kurumlar tarafından birbirinin yerine kullanılabilmektedir. Bu durumun yol açtığı sorunlardan biri sosyal hizmetin bir sosyal yardım mesleği olarak algılanmasıdır. Kuşkusuz sosyal yardımı da içeren bir meslek olan sosyal hizmet çok daha geniş bir uygulama alanına sahiptir. Sosyal hizmet sosyal yardımın yanında, bireyin sorun çözme becerilerini geliştirme ve güçlendirme, toplumsal

işlevselliği sağlama ve dezavantajlı birey ve grupların haklarını savunma gibi çeşitli alanlarda bireye ve topluma destek olan bir özelliğe sahiptir.

Türkiye’de daha çok sosyal yardım alanında adı anılan sosyal hizmetin aynı amaca sahip kuruluşlar tarafından ortak bir uygulama standardına sahip olmaması ekonomik ve sosyal sorunların çözümü için istenilen aşamaya gelinememesine sebep olmaktadır (Berkün, 2010, s. 103). Kaynak aktarımı ve sosyal yardımlar aracılığıyla mevcut bireysel ve toplumsal sorunlara çözüm aramak yetersiz bir çaba olarak değerlendirilebilir. Etkili bir sosyal hizmet uygulaması yapmaya elverişli olmayan Türkiye’deki sosyal politika alanı her geçen yıl çeşitlenerek ve büyüyerek daha geniş kitlelere hizmet sunmaktadır. Fakat bu büyümenin sosyal hizmet uzmanları üzerinde aşırı iş yükü getirdiğini belirten Ceylan ve arkadaşları (2016, ss. 52-53) özellikle ağır engelli bireylerin evde bakım hizmetinin değerlendirilmesi için müracaatçıların ömür boyu takip edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Bu yoğunluğun çözümü adına 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunun 3.maddesinde belirtilen “Sosyal Çalışma Görevlisi” tanımı ile önceden sadece sosyal hizmet uzmanlarının görev aldığı alanlara sosyal hizmet mezunlarının yanı sıra psikoloji, sosyoloji, psikolojik danışmanlık ve rehberlik, çocuk gelişimi, öğretmenlik, aile ve tüketici bilimleri gibi lisans programlarının mezunları da artık atanabilmektedirler. Bu terim ile oluşturulan kadroya farklı meslek elemanları atanarak kendi alanlarına özgü yaklaşımlar ile hizmet vermekte, dolayısıyla yapılacak müdahale ve yardım “sosyal çalışma görevlisinin” kendi birikimine göre şekillenmektedir. Bu durum hizmet standardının sağlanmasını da engellemektedir. Burada politika yapıcılar ve uygulayıcılarının sosyal hizmeti bir sosyal yardım sunma mesleği olarak algılamaları neticesinde insan ve toplum bilimlerinden birinde eğitim almış kişinin bu işi yapabileceği kanısı sosyal çalışma görevlisi tanımını uygulamaya geçirmiştir.

İş yükünün altından kalkmak adına yapılan bu girişimle sosyal hizmet uzmanlarının da görev aldığı sosyal çalışma görevlisi statüsü sadece sosyal yardım sağlama

görevini yerine getiren bir kadro halini almıştır. Başer'in (2016, s. 102) çalışmasına katılan sosyal hizmet uzmanlarından biri müracaatçılarla ilgili genel müdürlüğün nakdi yardım sağlanıp sağlanmadığı konusunda bilgilendirme istediğini, bu uygulamaların da sosyal yardım ve sosyal hizmet kavramlarının birbirine karıştırılmasından kaynaklandığını ve sosyal yardım yerine daha çok sosyal hizmet uygulaması yapılmasının verimli olduğunu belirtmiştir. Bir diğer katılımcı ise müracaatçılara yönelik hizmetlerin sadece maddi yardım sunmakla sınırlı olduğunu, psiko-sosyal müdahalelere zamanlarının olmadığını ve zorunlu yer değiştirme uygulamaları ile sosyal hizmet uzmanlarının yeni kurumlarında çeşitli güçlüklerle karşılaştığını ifade etmiştir.

Tecrübeli sosyal hizmet uzmanlarının deneyimleri ve yasal düzenlemeler neticesinde sosyal hizmet mezunlarının gerçek potansiyelini ortaya koyabilecek bir çalışma ortamının eksikliği hissedilmektedir. Bunun yanında sosyal yardıma ihtiyacı olan kesimin yoğun talebini değerlendirebilecek meslek elemanı için “sosyal çalışma görevlisi” gibi unvanların oluşturulması ve açık öğretim fakültesinde bir dönemde 2500 sosyal hizmet öğrencisi alınması verimli bir sosyal hizmet uygulamasını sağlamaktan uzaktır.

Sosyal hizmet uzmanlarının sosyal yardım sağlamanın yanı sıra bireylerin ve ailelerin toplumsal işlevselliğini sağlama, müracaatçılara sorun çözme becerisi kazandırma ve güçlendirme gibi rollerini uygulayabileceği şartların sağlanması daha işlevsel bir sosyal yardım sürecini de beraberinde getirecektir. İhtiyacın karşılanması adına yapılan girişimlerin sebebi, sosyal hizmet uzmanlarının tam olarak ne iş yaptığının özellikle sosyal yardım ve sosyal politika alanında çalışanlar tarafından bilinmemesidir. Bu sebeple Türkiye’de sosyal hizmet uzmanının hangi alanlarda çalıştığının aktarılması uygun görülmüştür.

Farklı kaynaklarda insanın iyilik halini arttırmak için hak savunuculuğu, güçlendirme ve baskı karşıtı tutum gibi birçok yola başvurduğu belirtilse de sosyal hizmet uzmanı

uygulama sahasında bu müdahaleleri gerçekleştirmeye fırsat bulamayabilir. Bunun sebeplerinden biri daha çok kamu kurumlarında olmak koşuluyla yasal düzenlemelerde sosyal hizmet uzmanı için yukarıda aktarılan işlevlerin sadece sınırlı bir kısmının belirtilmesidir. Kamu bünyesinde gerçekleştirilen sosyal hizmet uygulamaları düzenleyici ve uygulayıcı rollere sahip olarak sosyal devletin gerekliliğini yerine getirmek amacındadır (Kesgin, 2016, s. 27). Bu sebeple kamudaki sosyal hizmet müdahaleleri bu gerekliliğin bir an önce sağlanması adına uygulanmaktadır. Sosyal hizmet uzmanlarının her müracaatçı için bir vaka planı hazırlayıp belirli aralıklarda o vaka üzerine çalışması diğer müracaatçılara hizmet sunmayı geciktireceği için daha hızlı bir destek olarak düşünülen kaynak aktarımı ve kurum bakımı gibi hızlı çözümlerin uygulandığını söylemek mümkündür.

Bazı yayınlarda sosyal hizmet uzmanının görevleri aktarılmıştır. Örneğin Cılga (2002, s. 131) sosyal hizmet uzmanının “vazgeçilmez görevleri” olarak mesleki rol ve sorumlulukları benimsemek, sosyal hizmet mesleğinin gelişmesi ve bilinirliğinin artmak ve mesleğin gelişimi için çalışmak gibi görevleri belirtmiştir. Bu konuda bir diğer yayın olan, Duyan, Sayar ve Özbulut (2008)’un eserinde de sosyal hizmet uzmanı için çeşitli görevler tanımlanmaktadır. Bu görevler arasında kültürün toplumdaki işlevini anlamak, müracaatçının kültürüne uygun hizmet seçenekleri sunmak, toplumsal farklılıkların sorunları hakkında bilgi sahibi olmak ve bu konularda bilgiye açık olmak gibi görevler sunulmuştur.

Türkiye’de Sosyal hizmet uzmanlarının yaptıkları işler kurum ve kuruluşlara göre değişse de danışmanlık, yönlendirme ve sosyal yardım sunma gibi birkaç başlık altında toplanabilirler. Bu konuda Zengin ve Çalış’ın (2017, s. 55) araştırmasında çalışmaya destek olan sosyal hizmet uzmanlarının çoğunluğu (%84,5) ‘danışmanlık’ rolünü yerine getirdiğini belirtirken, %77,7 oranıyla ‘bağlantı kuruculuk’ ve %71,4 oranında da ‘vaka yönetimi’ rollerini gerçekleştirdiklerini ifade etmektedir. Bu rollerin dışında araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının çoğunluğunun

eğitcilik, savunuculuk, araştırma, planlama ve geliştirme gibi rolleri yerine getiremediğini belirten Zengin ve Çalış (2017, s. 55), bu oranların düşündürücü olduğunu belirtmiştir. Yine Özbesler ve İçağasıoğlu- Çoban'ın (2010) araştırmasında da sosyal hizmet uzmanlarının bilimsel araştırma yöntemleri kullanma, aile ve bireyle çalışma, grup çalışması ve sosyal hizmet yönetimi gibi işlevleri kullanma durumlarının nadir olduğu vurgulanmaktadır.

Huzurevi, sosyal hizmet merkezleri, rehabilitasyon merkezleri, çocuk evleri, hastaneler ve diğer kurumlarda çalışan sosyal hizmet uzmanları müracaatçının veya hizmet alan bireyin iyi oluşunu sağlama amacıyla hizmet verirler. Örneğin Yıldırım ve Başer (2019, ss. 286-288) çalışmalarında acil servisteki sosyal hizmet uygulamalarına değinerek, bu uygulamaların amacının ortaya çıkan hastalık ve benzeri sağlık sorununun hızlı bir şekilde semptomlarının etkisini azaltmak olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca bu birimlerdeki müracaatçıların şiddet, istismar, travma, terk, kayıp ve ölüm gibi yaşantılara maruz kalan insanlardan oluştuğunu ifade etmişlerdir.

Bu birimdeki sosyal hizmet uzmanının uygulamaları Sağlık Bakanlığı tarafından 2011 yılında yayınlanan Tıbbi Sosyal Hizmet Uygulama Yönergesinde belirtilmektedir (Tıbbi Sosyal Hizmet Uygulama Yönergesi, 2011). Bu yönergeye göre sosyal hizmet uzmanları için ihtiyaç sahipleri adına sosyal hizmet müdahalesinin planlanması ve uygulanması, hastanın hastalığa ve tedaviye uyumunun sağlanması, tedavisi tamamlanıp ikametne gidecek imkanı veya yardımcı olacak kimsesi olmayan hastaların ikametne ulaşımı için mahalli idarelerle iletişim kurmak, tıbbi sosyal hizmet konularında hastalara, yakınlarına ve personele eğitim vermek ve kongre ve sempozyumlara katılarak mesleki projeler planlayıp uygulamak gibi görevler tanımlanmıştır.

Özellikle kurum ve kuruluşlara yönelik düzenlenen mevzuatlarda iş tanımlarında sosyal hizmet uzmanı için ayrıntılı görevler belirlenmiştir. Örneğin 04.06.2021 tarihinde 31501 sayılı resmi gazetede yayınlanan Sağlık Bakanlığı bünyesinde

faaliyet gösteren Nöromusküler Hastalıklar Birimi için hazırlanan yönetmelikte sosyal hizmet uzmanının hastalara ev ziyaretleri yaparak tespit yapmak, bu süreci raporlamak ve hastanın sosyal işlevselliğini sağlamak, hastaları rehabilite etmek, korumak ve geliştirmek amacıyla gereken sosyal hizmet müdahalesini belirleyip uygulamak ve hastaların sosyal destek programlarına erişimini sağlamak gibi sorumlulukları bulunmaktadır.

Sosyal hizmet uzmanları hizmet ve kaynak aktarımını uygun kişi ve gruplara sunmak adına sosyal inceleme raporları yazarak bu konuda sorumluluk alırlar. Bu raporlar ile sosyal yardımlar, kurum bakımı, benzeri hizmet ve kaynaklar müracaatçıya tahsis edilebilir. Yine sosyal inceleme raporları ile velayet ve vesayet süreçlerindeki kararlar belirlenebilir. Dolayısıyla sosyal hizmet uzmanının özellikle kamu sektöründe gerçekleştirdiği işler müracaatçının kaynak ve hizmet aktarımına uygunluğunu denetleyen bir amaca hizmet etmektedir. Farklı kurumların yönetmeliklerindeki görev tanımlarında geçen ifadeler, sosyal hizmet uzmanının müracaatçının refah ve huzurunu önceleyen, onun biyolojik, psikolojik ve sosyal olarak iyi oluşunu gözeten ve toplumsal ve mesleki değerleri benimseyen işlevlere sahip olması gerektiğini göstermektedir.

Türkiye’de sosyal hizmet uzmanları birçok kurum ve birimde çalışabilmektedirler. Sosyal hizmet mesleği aile, kadın, çocuk, gençlik, engellik, yaşlılık, suçluluk, işsizlik, yoksulluk, madde bağımlılığı, alkolizm, göç, ölümcül bulaşıcı hastalıkların yol açtığı sorunlar, tıbbi ve psikiyatrik sosyal hizmet, iş yaşamı, okul, ordu, sivil toplum ve insan hakları gibi insan ve toplumla alakalı çoğu konuda değer üretebilmektedir (Serdar, 2020). Bu konuyla ilgili olarak Karataş (2017) eserinde sosyal hizmet uzmanlarının çalışma alanlarını çocuk koruma ve bakım hizmetleri, koruyucu aile ve evlat edinme, sosyal yardım uygulamaları, aile danışmanlığı uygulaması, adli ve sağlık kuruluşlarında sosyal hizmet uygulamaları, engelli ve

yaşlı bakım ve rehabilitasyon uygulamaları ve okul ortamında sosyal hizmet uygulaması olarak aktarmıştır.

Türkiye’de sosyal hizmet uzmanlarının çoğunlukla istihdam edildiği alanlar mevcut ismiyle Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesindeki kurum ve kuruluşlardır. Bu kurumlar aile, yaşlı, engelli, gençlik ve çocuk refahı üzerine çalışan birimlerdir. Sosyal hizmet uzmanları Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın dışında kamu sektöründe diğer kurumlara nazaran tıbbi ve adli kurumlarda sayısal olarak daha az bulunmaktadır. Bunun sebebi sosyal hizmet uzmanlarının bu alanlarda “ikincil meslek elemanı” olarak hizmet vermeleridir (Ceylan vd., 2016, s. 55). Bu sebeple daha az ihtiyacın olması istihdamı da sınırlandırmaktadır. Örneğin acil servis biriminde hizmet veren sosyal hizmet uzmanının günlük ortalama ilgilendiği vaka sayısı ile Sosyal Hizmet Merkezindeki sosyal hizmet uzmanının günlük ilgilendiği vaka sayısı farklılık gösterebilir. Acil serviste çalışan bir sosyal hizmet uzmanı ihmal, istismar, şiddet, kayıp, yas, intihar, istenmeyen ve adölesan gebelik vakalarında müracaatçının sorunları ile ilgilenir (Yıldırım ve Başer, 2019). Bu vakalarda asıl hizmet tıbbi müdahaleler ile sunulurken sosyal hizmet uzmanı bu sürecin sağlıklı bir şekilde devam etmesini sağlamak adına “ikincil meslek” olarak nitelendirilmiştir. Bu sebeple istihdam sürecinde ikincil mesleklerden ziyade acil müdahale edecek mesleklere öncelik verilmektedir.

Sosyal hizmet uzmanları kamu sektörünün dışında sivil toplum kuruluşlarında da hizmet vermektedirler. Kamu, özel ve sivil toplum sektörleri için sosyal hizmet uzmanının yaptığı işler mesleki rolleri çerçevesinde şekillenmektedir. Farklı alanlarda hizmet veren sosyal hizmet uzmanlarının temel mesleki rolü sorunu olan bireylerin çözümle buluşmasını sağlamaktır. Aydın’ın (2019, s. 57) çalışmasına katılan sosyal hizmet uzmanları mesleki rollerini müracaatçının soruları ile çözüm arasında bir köprü kurma veya savunucu ve güçlendirici gibi rollerde tanımlamışlardır.

Dolayısıyla sosyal hizmet uzmanının bu rolleri üstelenerek gerçekleştirdiği meslek, birçok zorluğu ve sorunu da beraberinde getirmektedir.

Araştırmanın sonraki bölümünde Türkiye’deki sosyal hizmet uzmanlarının kendilerini ne kadar yetkin hissettiğini ölçecek bir ölçek geliştirme sürecine değinilecektir.





4. SOSYAL HİZMET MESLEĞİNDE ALGILANAN YETKİNLİĞİN ÖLÇÜLMESİ VE GELİŞTİRİLMESİ

Bu araştırma bir ölçek geliştirme aşamasını da içinde barındırdığı için üçüncü bölüm iki kısımda değerlendirilecektir. Birinci kısımda ölçek geliştirme süreçlerinde kullanılan yöntemlere ve bulgulara yer verilecek, ikinci kısımda ise hipotezlerin sınanmasına yönelik kullanılan yöntemlere ve bulgulara değinilecektir. Ölçek geliştirme uzmanlık gerektiren bir süreçtir. Bu konuda araştırmacı ölçme ve değerlendirme alanının uzmanlarınca düzenlenen sertifikalı programa katılmıştır (EK1). Akademik bir çalışma etik sorumlulukları da üstlenmeyi gerektirmektedir. Çalışmanın amacı, önemi ve kapsamı Bozok Üniversitesi Proje Koordinasyon Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü Etik Komisyonuna sunulmuş ve komisyon tarafından etik sakınca bulunmadığına yönelik karara varılmıştır (EK2).

Bir ölçek geliştirme sürecinde ölçülecek özelliğin anlaşılması için birden çok farklı grupla çeşitli çalışmalar yürütülür. Bu çalışmada hangi çalışma grupları ile araştırmanın yürütüleceği aşağıda belirtilmiştir.

Araştırmada hangi yöntemlerin kullanacağı, nasıl bir yol izleneceği ve hangi araçlardan faydalanacağı bu bölümde belirtilmiştir. Belirtilen yöntem ve tekniklerin uygulanması ile elde edilen bulgular sonraki bölümde aktarılmıştır. Bu araştırma süresince hangi yöntemlerin ve yaklaşımların uygulandığı önceki bölümde aktarılmıştır. Bu kısımda ise ölçek geliştirme sürecinde ve hipotezlerin sınanması aşamasında elde edilen bulgulara yer verilecektir.

4.1. Çalışmanın Yöntem ve Teknikleri

Bu araştırma ölçek geliştirme ve geliştirilen ölçeği kullanarak çeşitli değişkenlerle hipotez testleri gerçekleştirme amacıyla olduğu için araştırma yöntemi de iki farklı kısımda değerlendirilmektedir. Ölçek geliştirme sürecinde nitel ve nicel yöntemlerin

bir arada kullanıldığı karma yöntem rehber alınmıştır. Karma yöntemde desen olarak belirli bir zaman sıralaması içerisinde birbirini izleyen çalışma aşamalarının yer aldığı sıralı karma desenler yöntemi kullanılmıştır (Teddle ve Tashakkori, 2020, s. 172). Bu yöntemin seçilmesinde ölçek geliştirme sürecinin keşfedici özellikte olması, ölçülecek kavramı daha iyi anlamak amacıyla hedef kitleye açık uçlu sorular sorularak içerik analizi gibi nitel analiz tekniklerinin de kullanılması ve ölçek geliştirme aşamalarının çoğunda nicel analiz tekniklerinden yararlanması belirleyici olmuştur. Ölçek geliştirme aşamalarına bakıldığında (Bozdoğan ve Öztürk, 2008, s. 69) işlemlerin belirli bir sıraya göre gerçekleştirildiği görülmektedir.

Hipotezlerin test edilme sürecinde ise nicel yöntemlerden tarama modeli örnek alınarak araştırma gerçekleştirilmiştir. Veri toplama sürecinde hipotezlerde geçen değişkenler ile ilgili soruları da içeren demografik bilgi formu ve sosyal hizmet mesleğinde algılanan yetkinlik ölçeği soru formu kullanılmıştır. Örneklem grubu Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği'ne üye olan örgün eğitim veren bir sosyal hizmet bölümünden mezun sosyal hizmet uzmanlarının kolayda örnekleme yöntemiyle seçilmesiyle oluşturulmuştur. Verilerin analizi için IBM SPSS Grad Pack Base v28 programı kullanılmıştır.

Ölçek geliştirme sürecinde keşfedici yaklaşım benimsenmiştir. Klasik test kuramı örnek alınarak geliştiren ölçek, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılarak araştırmaya uygun hale getirilmiştir. Ölçek beşli likert tipi cevap formuna sahiptir. Oluşturulan madde havuzu geçerlilik çalışmasında kapsam geçerliliği için uzman görüşüne sunulurken Lawshe (1975)'nin yaklaşımı ile “Uygun”, “Uygun Ancak Düzeltilmeli” ve “Çıkartılmalı” olarak puanlanması istenmiş ve elde edilen Kapsam Geçerlik İndeksi ($KGİ=CVI$) puanları ile yeterli orana sahip olmayan maddeler çıkarılmıştır.

Geçerlik aşamasında yapı geçerliliği için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. DFA için R programlama dilinde “lavaan” (Rosseel, 2012) paketi

uygulanmıştır. Ardından SPSS AMOS ve LISREL gibi farklı uygulamalarda model test edilmiştir. Ölçeğin güvenirlik çalışmasında ise zamana karşı tutarlılığın test edilmesi için test tekrar test yönteminden, iç tutarlılık için Madde Toplam Korelasyonu ve Cronbach Alfa güvenirlik katsayısından yararlanılmıştır. Oluşan ölçekten alınacak en yüksek puan 200, en düşük puan ise 40'tır. Ölçekte ters puanlama gerektirecek bir madde yoktur.

4.1.1. Çalışmanın amacı

Bu araştırmanın amacı sosyal hizmet uzmanlarının kendilerini mesleki olarak ne kadar yetkin algıladıklarını ölçecek bir ölçek geliştirmektir. Araştırmanın bir diğer amacı ise araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının mezun olduğu üniversite, gönüllü faaliyetlere katılım durumu, hizmet yılı ve cinsiyet değişkenleri ile sosyal hizmet uzmanlarının algılanan mesleki yetkinlik ölçeğinden aldığı puanlar arasında nasıl bir ilişkinin olduğunu öğrenmek olarak ifade edilebilir. Ölçek toplam puanları ile anlamlı farklılıklar barındıran değişkenler tespit edilerek, “sosyal hizmet uzmanlarının sözü geçen değişkenlerin hangilerinde bir değişiklik olursa ölçekten aldığı toplam puanlar yükselebilir?” sorusuna cevap bulmak bu araştırmanın amacını ifade etmektedir. Araştırmanın hipotezleri bu amaç çerçevesinde şekillenmiştir.

4.1.2. Çalışmanın hipotezleri

Bir araştırmada hipotez kurmanın çalışmanın akıbetini belirleyen bir süreç olduğu bilinen bir gerçektir. Bu araştırmada da sosyal hizmet uzmanlarının algılanan yetkinliğinin hangi değişkenlere göre şekillendiğini öğrenmek amaçlandığından hipotezler bu çerçevede belirlenmiştir. Test edilmesi planlanan hipotezler aşağıdaki gibidir:

- H_0 : Araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının algılanan mesleki yetkinlik ölçeğinden aldığı toplam puan ortalamaları mezun olduğu üniversitelere göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

H_1 : Araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının algılanan mesleki yetkinlik ölçeğinden aldığı toplam puan ortalamaları mezun olduğu üniversitelere göre anlamlı farklılık göstermektedir.

- H_0 : Araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının gönüllü faaliyetlere katılım sıklığı ile mesleki yetkinlik ölçeğinden aldığı toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H_1 : Araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının gönüllü faaliyetlere katılım sıklığı ile mesleki yetkinlik ölçeğinden aldığı toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık vardır.

- H_0 : Araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının hizmet yılı ile algılanan mesleki yetkinlik ölçeğinden aldığı toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_1 : Araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının hizmet yılı ile algılanan mesleki yetkinlik ölçeğinden aldığı toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

- H_0 : Araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının algılanan mesleki yetkinlik ölçeğinden aldığı toplam puan ortalamaları cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

H_1 : Araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının algılanan mesleki yetkinlik ölçeğinden aldığı toplam puan ortalamaları cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Araştırmanın hipotezlerini sınamak için farklı yöntemlere başvurulmuştur. Öncelikle hipotezlerde belirtilen algılanan mesleki yetkinlik ölçeğinin geliştirilme sürecinde hangi yöntemlerin kullanıldığından bahsedilmiştir. Sonra oluşan ölçekle hedef gruba yapılan uygulama neticesinde elde edilen verilerin hangi testlerle sınıandığı belirtilmiştir. Araştırma süreci aşağıdaki tabloda aktarılmıştır.

Tablo 4.1. Araştırmanın Takvimi

Araştırmanın Aşaması	Tarih Aralığı
Literatür Taraması	Ocak - Mart 2020
Konunun Belirlenmesi ve Sınırlandırılması	Nisan 2020
Araştırma Planının Oluşması	Mayıs 2020
Etik Kurul Onayının Alınması	Eylül 2020
Madde Havuzunun Oluşturulması	Kasım 2020
Uzmanlara Madde Havuzunun Sunulması	Ocak 2021
Taslak Formun Sosyal Hizmet Uzmanlarına İki Hafta Arayla Sunulması	Nisan 2021
Taslak Formun Faktör Analizi İçin Sosyal Hizmet Uzmanlarına Sunulması	Mayıs 2021
Oluşan Ölçeğin Hedef Gruba Uygulanması	Eylül 2021
Verilerin Analizi	Ekim 2021

4.1.3. Çalışma grupları

Bilimsel araştırmalarda çalışma evreninin ve örnekleminin belirlenmesi hipotezlerin sınanması için gereklidir. Bu araştırmada ilk olarak evren Türkiye’de çalışan Sosyal Hizmet Uzmanları, örneklem ise Sosyal Hizmet Uzmanları Derneğine (SHUDER) üye olan Sosyal Hizmet Uzmanları olarak belirlenmiştir. Evrendeki ve örneklemdaki sosyal hizmet uzmanı sayılarını tespit etmek örneklemin ne derece evreni temsil etmede yeterli olduğunu anlamak için gereklidir. Evrendeki sosyal hizmet uzmanı sayısını tespit etmek adına bünyesinde diğer kurumlara oranla daha fazla sosyal hizmet uzmanı çalıştıran kurumlar olarak bilinen (Uzun, 2018, s. 36) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına, Sağlık Bakanlığına ve Adalet Bakanlığına Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi aracılığıyla 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu kapsamında bünyelerinde hizmet veren sosyal hizmet uzmanlarının sayısı talep edilmiştir. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ek5’te belirtildiği gibi sosyal hizmet uzmanı sayısının

talebi için 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununun 25. maddesi ile Bilgi Edinme Hakkı Kanununun Uygulanmasına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmeliğin 21. ve 23. maddeleri kapsamında değerlendirildiğinden detaylı bilgi verilemeyeceğini belirtmiştir. Yine Sağlık Bakanlığı da Ek 5'te belirtildiği gibi bu talebe olumlu cevap vermemiştir. Bu aşamada evren hakkında bilgi almak adına bakanlıkların cevabından sonra Bilgi Edinme Değerlendirme Kuruluna başvurularak bilgi alma talebi tekrarlanmıştır. Başvuru neticesinde Ek 5'te iki bakanlığın cevabı için alınan Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu kararı sunulmuştur. Kurulun kararı da araştırma için bilgi talebinin reddi yönündedir (Ek6). Bu süreçten sonra idari yargıda iptal davası açılabilceğı belirtilmiştir. Fakat bu konu için yeterli zamanın ve imkânın olmaması neticesinde evrene yönelik güncel belirli özellikleri ve sayıları tespit etme çabası sonlandırılmıştır. Bu aşamadan sonra evrenin SHUDER olarak değiştirilmesine karar verilmiştir. Evren olarak belirlenen SHUDER'in üye sayısını daha önce yapılan çalışmalar göz önüne alınarak aktarmak mümkündür. Örneğin Kalaycı Kırlioğlu (2019, s. 51) derneğin 2200 üyeye sahip olduğunu belirtmiştir. Farklı bir eserde (Yanardağ, Karakuş ve Aktan, 2018, s. 40) SHUDER'e kayıtlı olan üyelerin 2311 olduğu aktarılmış ve aynı kaynakta (2018, s. 33) 2015 verilerine dayanarak kamu kurumunda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının toplamda 3274 olduğu belirtilmiştir. SHUDER ile iletişime geçilerek toplam üye sayısının bilgisi talep edildiğinde 16.09.2021 tarihi itibarıyla 2534 üyenin olduğu aktarılmıştır. Sosyal hizmet mesleğinde algılanan yetkinliği ölçmek için geliştirilen ölçek çalışmasında farklı çalışma grupları ile veriler toplanmıştır. Güvenirlik ve geçerlik çalışmaları kapsamında dört farklı çalışma grubu ile toplamda 932 kişiden veri toplanmıştır.

Çalışma Grubu 1- Sosyal Hizmet Uzmanlarının Yetkinlik Kavramı Hakkında Değerlendirmeleri

Ölçek geliştirme süreci için rehber niteliğindeki çoğu yayın ölçülecek özelliğın daha iyi anlaşılması için hedef kitleye o özellikle ilgili açık uçlu soruların sorulmasının

verimli olacağını belirtmektedir (Karagöz ve Bardakçı, 2020, s. 17; Özdamar, 2016, s. 45; Karaca, 2020, s. 46; Çarkıcı, 2020, s. 29). Bu aşamada özellikle farklı üniversitelerin sosyal hizmet bölümlerinden mezun olan ve en az iki yıl mesleki deneyime sahip olan sivil toplum kuruluşlarında ve kamu kurumlarında farklı alanlarda çalışan dokuz sosyal hizmet uzmanının yetkinlik konusundaki deneyimleri, alanda yaşadıkları sorunlar ve yetkinliklerini nasıl daha iyi gerçekleştirebilecekleri konularında görüşleri alınmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının görüşlerinin alınması için yarı yapılandırılmış soru formu (Ek 3) kullanılarak, bu formdaki sorulara cevap vermeleri istenmiştir. Soru formu katılımcılara elektronik posta yolu ile iletilmiş ve soruları elektronik ortamda yazarak cevaplamaları istenmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda sosyal hizmet mesleğinde yetkinliğin nasıl algılandığı ve uygulamada ne gibi sorunların olduğu ifade edilmiş, madde havuzuna bu doğrultuda maddeler eklenmiştir. Bu çalışma ile yine yetkinlik kavramının sosyal hizmet uzmanlarınca nasıl algılandığı tespit edilmiş ve literatürdeki yetkinlik kavramı ile karşılaştırılmıştır. Diğer yandan yarı yapılandırılmış soru formu ile alınan veriler doğrultusunda sosyal hizmet alanında hizmet verilen kurum ve kuruluşlarda özellikle kamu kurumlarında sosyal hizmet mesleğinin yeterince tanınmadığı, sosyal hizmet uzmanlarının bu konuda mesleğini icra ederken sorunla karşılaştıkları belirtilmiştir. Katılımcıların bazı özellikleri aşağıdaki tablodadır.

Tablo 4.2. Görüşleri Alınan Sosyal Hizmet Uzmanlarının Bazı Özellikleri

	Yaş	Çalışma Yılı	Cinsiyet	Kamu/STK	Müracaatçı Grubu	Lisans Mezuniyeti	Öğrencilik Durumu
K1	28	7	Kadın	Kamu	Hasta ve yakınları	Ankara Ü.	Doktora Öğrencisi
K2	30	8	Erkek	Kamu	Halk Sağlığı	Hacettepe Ü.	Doktora Öğrencisi
K3	26	5	Kadın	Kamu	Adli Sosyal Hizmet	Hacettepe Ü.	Doktora Öğrencisi
K4	26	2	Kadın	Kamu	Yabancı Kadın ve Çocuk	Yalova Ü.	Doktora Öğrencisi
K5	25	2	Kadın	Kamu	Yabancı Kadın ve Çocuk	Adnan Menderes Ü.	Lisans Mezunu
K6	26	3	Kadın	Kamu	Yabancı Kadın ve Çocuk	Maltepe Ü.	Yüksek Lisans Öğrencisi
K7	28	2	Erkek	STK	Yoksullar	Yalova Ü.	Doktora Öğrencisi
K8	24	2	Kadın	STK	Bağımlılar	Yalova Ü.	Yüksek Lisans Öğrencisi
K9	30	7	Erkek	Kamu	Yoksul Aile	Yalova Ü.	Yüksek Lisans Öğrencisi

Çalışma Grubu 2- Sosyal Hizmet Mesleğinde Algılanan Yetkinlik Ölçeği Madde Havuzunun Uzman Görüşüne Sunulması (Kapsam Geçerliği Çalışması)

Sosyal hizmet mesleğinde algılanan yetkinliği ölçmeye yönelik geliştirilen ölçekte bilgi, beceri ve değer boyutları ön görülmüştür. Bu boyutlar literatürün incelenmesi ve daha önce yapılmış ölçeklerden elde edilen veriler neticesinde tespit edilmiştir. Taramalar ve uzmanlara yöneltilen sorular neticesinde 109 maddelik bir madde havuzu ortaya çıkmıştır. Bu madde havuzu sosyal hizmet alanında bilgi ve tecrübe birikimi kazanmış uzmanlara sunulmuştur. Madde havuzu formu farklı üniversitelerdeki sosyal hizmet programlarındaki doktora programı öğrencilerine, sosyal hizmet alanında doktorasını tamamlamış akademisyenlere ve sosyal hizmet mesleğinde en az 7 yıl deneyim sahibi olan uzmanlara sunulmuştur. Görüşleri alınan toplam uzman sayısı 16dır. Uzmanların bilgileri ektedir (EK7).

Çalışma Grubu 3- Sosyal Hizmet Mesleğinde Algılanan Yetkinlik Taslak Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Çalışması

Güvenirlik çalışması için farklı alanlarda ve farklı birimlerde çalışan sosyal hizmet uzmanları ile test- tekrar test yöntemi uygulanmıştır. Oluşturulan form 15 gün arayla 28 sosyal hizmet uzmanına uygulanmıştır.

Çalışma Grubu 4- Sosyal Hizmet Mesleğinde Algılanan Yetkinlik Taslak Ölçeğinin Faktör Analizi Çalışması

Taslak ölçek formu, evreni temsil edebilecek özelliğe sahip 469 kişilik bir grup tarafından cevaplanmıştır. Katılımcıların yaş ve cinsiyet değişkenleri ile ilgili bilgiler aşağıdadır.

Tablo 4.3. Çalışma Grubu 4- Demografik Özellikler

Yaş Dağılımı		
En düşük yaş	Ortalama yaş	En yüksek yaş
22	26,70	65
Cinsiyet Dağılımı		
Kadın	Erkek	Cevaplamak istemeyen
334	133	2

Çalışma Grubu 5- Hipotezlerin Sınanması İçin Hedef Gruba Soru Formunun Uygulanması

Doğrulamalı faktör analizi uygulamasından sonra oluşan nihai ölçek formu ile bilgilendirilmiş onam formu ve demografik bilgilerin bulunduğu soru formu, hipotez testlerinin yapılması için hedef kitleye sunulmuştur. Testlerin yapılabilmesi amacıyla gereken örneklem sayısının ne kadar olduğunu tespit etmek için farklı uygulamalar ve referans kaynaklar bulunmaktadır. Bu çalışmada Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım'ın (2010, s. 135) Sekaran (1992)'dan aktardığı sayısı belirli evrenler için kabul edilebilir örneklem büyüklüklerinin sıralandığı tablodan yararlanılarak örneklem sayısı belirlenmiştir.

Evren olarak belirlenen SHUDER'in üye sayısının 2534 olduğu aktarılmıştır. Altunışık ve arkadaşlarının (2010, s. 135) aktardığı tabloya bakarak evreni temsil edebilecek sayıya karşılık gelen örneklem büyüklüğünün 335 kişiden oluşması gerektiği gözlenmektedir. Olasılığa dayalı olmayan örnekleme türlerinden “kolayda örnekleme” (Altunışık ve ark, 2010, s. 140) yöntemi kullanılarak veri toplama sürecine başlanılmış ve katılımcı sayısı 411’ e ulaşınca yeterli sayıya ulaşıldığına kanaat getirilerek veri toplama işlemine son verilmiştir.

Soru formu Microsoft Office Forms uygulaması ile oluşturularak bir bağlantı adresi aracılığıyla katılımcılara sunulmuştur. Soru formu katılımcılara derneğin e-posta grubu, dernek şubelerinin başkanları ve şubelerin çeşitli platformlarda oluşturdukları sosyal medya grupları aracılığıyla ulaştırılmıştır.

Soru formunun katılımcılara sunulmasından sonra elde edilen veriler incelendiğinde bazı katılımcıların hatalı veriler girerek soru formunu cevapladığı tespit edilmiştir. Ayrıca bazı katılımcıların da formu cevapladığı süreçte SHUDER’e üye olmadığı (açık öğretim fakültesinden mezun olduğunu veya farklı bölümlerden mezun olduğunu beyan etmeleri sebebiyle) ve bazılarının da alanda çalışmadığı (çalışma yılı ile ilgili soruyu “0” olarak cevaplamaları sebebiyle) tespit edilmiştir. Bu katılımcıların verileri veri setinden çıkarılmıştır. Toplamda 63 katılımcının verisi eksik, hatalı ve yanlış bilgi girişinden dolayı çıkarılmış ve böylelikle 348 katılımcıdan oluşan veri seti elde edilmiştir. Tarama modelinin kullanıldığı araştırmalarda istenilen özelliklere uymayan katılımcının ve yanlış veri girişi sebebiyle benzer sayıda gözlemin veriden çıkarılması olağandır (Apak, 2017). Hipotez testlerinde hata ile karşılaşma ihtimaline karşın bir üniversiteden tek katılımcı olan gözlemlerin veri setinden çıkarılmasına karar verilmiştir. Bunun neticesinde 7 katılımcının girdiği veriler veri setinden çıkarılmıştır. 341 gözlemin bulunduğu veri setindeki katılımcıların demografik verileri Tablo 4’te belirtilmiştir.

Tablo 4.4. Çalışma Grubu 5 -Demografik Özellikler

Yaş Dağılımı		
En küçük yaş	Ortalama yaş	En büyük yaş
22	30,92	75
Cinsiyet Dağılımı		
Kadın	Erkek	Cevaplamak istemeyen
202	139	0

Hipotezlerin sınanması için gerekli koşullar faktör analizi sürecindeki gibi benzer demografik özelliklerin oluşmasını engellemiştir. Derneğe üye olma ve sosyal hizmet alanında çalışıyor olma şartları ortalama yaşın 30,88'e yükselmesine sebep olmuştur.

4.2. Ölçek Geliştirme Çalışmasıyla İlgili Bulgular

Ölçek geliştirme sürecinde geçerlik ve güvenirlik adımlarında elde edilen bulgular referans veriler dikkate alınarak değerlendirilmiştir. Ölçek geliştirme sürecinin özetlenmesi adına Güngör (2016, s. 112) tarafından hazırlanan kılavuzdaki ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmaları için kontrol listesi dikkate alınmıştır.

Tablo 4.5. Ölçek Geliştirme ve Uyarlama Çalışmaları İçin Kontrol Listesi

Kuramsal yapının işlevuruk tanımı yapıldı.	
Alanyazındaki eğer varsa diğer ölçekler belirtildi, bu ölçek çalışmasının gerekliliği açıklandı.	
Madde havuzu oluşturma basamakları açıklandı. (Kapsam geçerliği tartışıldı) Çeviri süreci açıklandı.	
Ölçekle ilgili bilgiler sunuldu. (Madde sayısı, puanlama yöntemi, örnek madde)	
Örnekleme yöntemi belirtildi ve araştırmanın amacına uygunluğu tartışıldı. (temsil edicilik, büyüklük)	
Örnekleme ilişkin bilgiler sunuldu.	
Araştırmada kayıp veri varsa kayıp veri ile başa çıkma yöntemi belirtildi.	
İstatistiksel analizlerin yapıldığı paket program ya da programlar ve versiyonları belirtildi.	
Araştırma verilerine ait betimleyici istatistikler sunuldu.	
Faktör analizi ile incelenecek araştırmalarda açımlayıcı ya da doğrulayıcı faktör analitik tekniklerden hangisinin, neden kullanılacağı belirtildi.	
AFA için; i. Faktör çıkarma yöntemi belirtildi. ii. Faktör döndürme yöntemi belirtildi. iii. Faktör sayısının hangi kriterlere göre belirlendiği ve kaç olduğu belirtildi. iv. Ölçekten çıkarılan maddeler varsa belirtildi. v. Faktör yükleri sunuldu. vi. Açıklanan varyans (toplam ve varsa alt boyutlar için) sunuldu.	
DFA için; i. Konsept model sunuldu. ii. Parametre tahminleme yöntemi belirtildi. iii. Modifikasyonlar belirtildi. iv. Model uyum istatistikleri sunuldu. v. Faktör yükleri sunuldu. vi. Açıklanan varyans sunuldu.	
(Kriter geçerliğini inceleyecek araştırmacılar için) Seçilen kriter ölçümü ve neden bu ölçümün kriter olarak belirlendiği açıklandı.	
Kriter olarak alınan başka bir ölçümle, geliştirilen/uyarlanan ölçme aracının ilişkisinin derecesi raporlandı.	
Kullanılan güvenirliği kestirme yöntemi ve bu yöntemi seçme nedeni belirtildi.	
Güvenirlik bulguları sunuldu.	
Ölçeğin son haline ilişkin bilgiler özetlendi.	
Elde edilen ölçeğin literatür ile uyumu tartışıldı.	
Elde edilen ölçeğin katkıları ve kültüre uygunluğu tartışıldı	

Kaynak: Güngör, 2016: 112

4.2.1. Geçerlik uygulamalarının bulguları

Geçerlik uygulamaları kapsam geçerliliği için madde havuzunun oluşturulması, uzman görüşü, yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi aşamalarını içermektedir.

4.2.1.1. Kapsam geçerliği

Kapsam geçerliği, madde havuzundaki maddelerin, konu ve davranış bağlamında yeterli temsil ediciliğe sahip özellikte olması ile ifade edilebilir (Cronbach ve Meehl, 1955).

Madde havuzu oluşturma

Madde havuzunun oluşturulması, kapsamlı bir çalışmayı gerektirir. Bu çalışmada öncelikle sosyal hizmet uzmanlarının mesleki olarak hangi özelliklere sahip olması gerektiği araştırılmıştır. Bu araştırma sonucunda farklı kaynaklarda bilgi, beceri ve değer temelli özelliklerin sıralandığı gözlenmiştir. Bu üç başlıkta sosyal hizmet mesleği için gerekli olan ve sosyal hizmet uzmanının sahip olduğunda daha yüksek performanslı işlerin ortaya çıkmasını sağlayacağı belirtilen özellikler tespit edilmiştir. Bunun yanında daha önce de belirtilen sosyal hizmet uzmanları üzerinde yapılan ölçek çalışmaları tespit edilip değerlendirilmiştir. Madde havuzu oluşturulurken ölçülmek istenen olguyu daha iyi kavramak için hedef kitleye açık uçlu sorular sorulabilir (Şencan, 2005, s. 750). Bu çalışma için 9 sosyal hizmet uzmanından yetkinlik konusunda yarı-yapılandırılmış mülakat formu (Ek3) ile görüşleri alınmıştır.

Diğer yandan literatürde benzer ölçek çalışmaları incelendiğinde, sosyal hizmet uzmanlarının iş tatmini, tükenmişlik seviyeleri ve yaşam doyumu gibi özelliklerini inceleyen çalışmaların çoğunlukta olduğu tespit edilmiştir. Fakat sosyal hizmet alanında mesleki yetkinlik konusuna daha çok katkı sağlayacağı düşünülen Kazu ve

Demiralp (2017) tarafından geliştirilmiş “Öğretmen Adayları İçin Kişisel-Mesleki Yetkinlikler Algı Ölçeği”, Kırlioğlu ve Karakuş (2019) tarafından Türk kültürüne uyarlanmış “Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algılarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi” adlı çalışma ve Kalaycı-Kırlioğlu, Daşbaşı ve Karakuş (2020) tarafından bir ölçek uyarlama çalışması olan “Sosyal Hizmet Uygulamasında Mesleki Uygunluk, Genel Öz Yeterlilik ve Mesleki Doyum İlişkisi” adlı çalışması bu aşamada incelenmiştir. Diğer yandan Bologna süreci kapsamında Türkiye Yüksek Öğretim Kurulu tarafından yayınlanan “Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi” de gözden geçirilmiştir. Fakat sosyal hizmet alanında lisans düzeyinde sadece akademik ağırlıklı yeterlilik türünün içeriğine ulaşılmıştır. Mesleki ağırlıklı yeterlilik çalışmalarının devam ettiği belirtilmektedir (TYYÇ, 2021). Tüm bu taramalar ve sosyal hizmet uzmanları ile yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular neticesinde bir ölçek havuzu ortaya konmuştur (EK4).

Farklı alanlarda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının cevapladığı yarı yapılandırılmış görüşme formundan elde edilen 14 madde (1,8,9,10,13,18,19,20,22,26,28,30,31,54 numaralı maddeler), geliştirilen ve uyarlanan ölçeklerden değiştirilmeden alınarak veya ölçek konusuna uygun hale getirilip değiştirilerek elde edilen 27 madde (2, 4, 5, 11, 14, 16, 24, 27, 32, 33, 34, 35, 41, 49, 52, 53, 62, 78, 81, 82, 87, 88, 89, 90, 91, 107, 108 numaralı maddeler) ve literatürde konu ile ilgili yapılan çıkarımlarla elde edilen 68 madde havuza eklenmiştir.

Kapsam geçerliği için oluşturulan madde havuzu sosyal hizmet alanında yeterli bilgi ve tecrübeye sahip uzmanlara sunulmuştur. Uzmanlar arasında sosyal hizmet alanında doçentlik derecesine sahip 2, doktora derecesine sahip 4, lisans ve yüksek lisans derecesini sosyal hizmet alanında almış 13, sosyal hizmet mesleğinde en az iki yıl çalışmış 3 katılımcı bulunmaktadır. Katılımcılar madde havuzundaki maddelerin sosyal hizmet mesleğinde algılanan yetkinliği ölçecek bir ölçek için uygun olup olmadığını Ek 4’teki formu cevaplayarak değerlendirmişlerdir. Madde havuzundaki

her bir madde için elde edilen kapsam geçerlik indeksi (CVI değerleri) Ek 4'te aktarılmıştır.

Madde havuzundaki maddeler daha önce belirtilen özellikteki toplam 16 uzmanın görüşüne sunularak kapsam geçerliliği için CVI değerleri hesaplanmıştır. 16 uzmanın puanlaması sonucunda maddelerin ölçek için uygun olarak değerlendirilebilmesi adına almaları gereken CVI değeri Lawshe'nin (1975, s. 568) tablo 1.4.'te belirttiği gibi 0.49'dur. Bu değere ulaşamayan 6, 12, 25, 26, 27, 29, 31, 33, 35, 47, 51, 53, 56, 67, 73, 74, 82, 93, 98, 101, 102, 106, 109 numaralı maddeler madde havuzundan çıkarılmıştır. Yeterli CVI değerine sahip olmayan 23 madde havuzdan çıkarılmıştır. Geriye kalan 86 madde için uzmanlar tarafından 50 maddenin daha çıkarılması tavsiye edilmiştir. Bu maddeler 3, 4, 8, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 28, 30, 32, 34, 37, 42, 44, 46, 50, 52, 54, 55, 57, 59, 60, 62, 65, 68, 70, 72, 75, 76, 77, 78, 81, 84, 87, 88, 89, 90, 91, 96, 97, 99, 100, 104, 105, 108 numaralı maddelerdir. Madde havuzundan çıkarılan maddelerin 25'i bilgi boyutundan, 29'u beceri boyutundan, 19'u ise değer boyutundandır. Belirtilen maddeler çıkarıldıktan sonra bilgi boyutunda 10, beceri boyutunda 18 ve değer boyutunda 8 madde kalmıştır. Uzmanların önerisi ile 3 madde değer boyutuna eklenmiştir. Diğer yandan uzmanların düzeltilmesinin uygun olacağını düşündüğü maddeler bulunmaktadır. Uzman değerlendirilmeleri neticesinde beceri boyutuna 1 ve bilgi boyutunda 2 olmak üzere 3 maddenin eklenmesi önerilmiştir. Ayrıca gerekli düzenlemeler sonucunda 11.maddenin (Aldığım lisans eğitiminin mesleğimi uygulamada yeterli olduğunu düşünürüm.) ölçeğin yapısıyla uyuşmadığını ve 31.maddenin (Müracaatçının istek ve beklentilerini tespit edebilirim.) 26.madde (Müracaatçının öncelikli ihtiyaçlarını tespit edebilirim.) ile benzerliği sebebiyle ölçekten çıkarılması gerektiği önerilmiştir.

Oluşan taslak ölçek formunu öncelikle Türkçe yazım ve imla kuralları konusunda değerlendirmesi için bir Türk dili uzmanına, sonra psikometrik özelliklerin uygunluğu konusunda ölçme alanında iki uzmana sunulmuştur. Uzmanların isimleri

ektedir (EK 7). Gerekli düzenlemeler neticesinde oluşan taslak ölçek formu 40 madde içermektedir (EK 8). Taslak ölçeğin öngörülen faktörleri 1 ve 11 numaralı maddeler dahil olmak üzere mesleki bilgi, 12 ve 29 numaralı maddeler dahil olmak üzere mesleki beceri ve 30'dan 40 numaralı maddeye kadar olanlar ise mesleki değer olarak tasarlanmıştır.

4.2.1.2. Yapı geçerliği

Uzman görüşü sonrası yeterli puanı alan maddelerin oluşturduğu taslak ölçek formunda 40 maddeden ve 3 faktörden oluşan bir yapı öngörülmektedir. Fakat bu yapının test edilmesi için yapı geçerliğinin uygulanması gerekir. Yapı geçerliği için faktör analizinin kullanılmasına karar verilmiştir. İlk olarak 469 kişilik bir grup oluşturan soru formunu (EK 8) cevaplamışlardır. Oluşan veriler ile doğrulayıcı faktör analizi uygulaması yapılmıştır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçek geliştirme sürecinde özellikle sosyal bilimler için örtük (gizil) yapı veya yapılar ile gözlenen değişkenler arasındaki ilişkiyi doğrulamak adına doğrulayıcı faktör analizi kullanılır (Atar, Kabasakal, Ü. Özberk, Özberk, Uysal, 2020, s. 333). Doğrulayıcı faktör analizinde tasarlanmış bir modelin sınanması amaçlanmaktadır. Bu sebeple elde edilen yapı R programlama dili aracılığıyla tanıtılmış ve referans değerleri karşılaştırılarak uyum iyiliği değerlendirilmiştir. Uyum iyiliği indexleri Brown'a (2006) göre üç türde tanımlanmaktadır. Bunlar kesin (ki-kare/serbestlik derecesi, RMR ve SRMR), sıkı (RMSEA) ve karşılaştırmalı uyum iyiliği indeksleri (NFI, NNFI, CFI) olarak sınıflanmıştır. Uyum iyiliğini test etmek için her bir gruptan en az bir indexin karşılaştırılması gerekmektedir (Koğar, 2020, s. 91).

Oluşturulması planlanan ölçek için madde havuzunun uzman görüşüne sunulmasının ardından yapıyı göz önüne alarak 40 madde içeren taslağın Doğrulayıcı Faktör Analizi ile test edilmesine karar verilmiştir. Analiz R, SPSS AMOS Version 23 ve

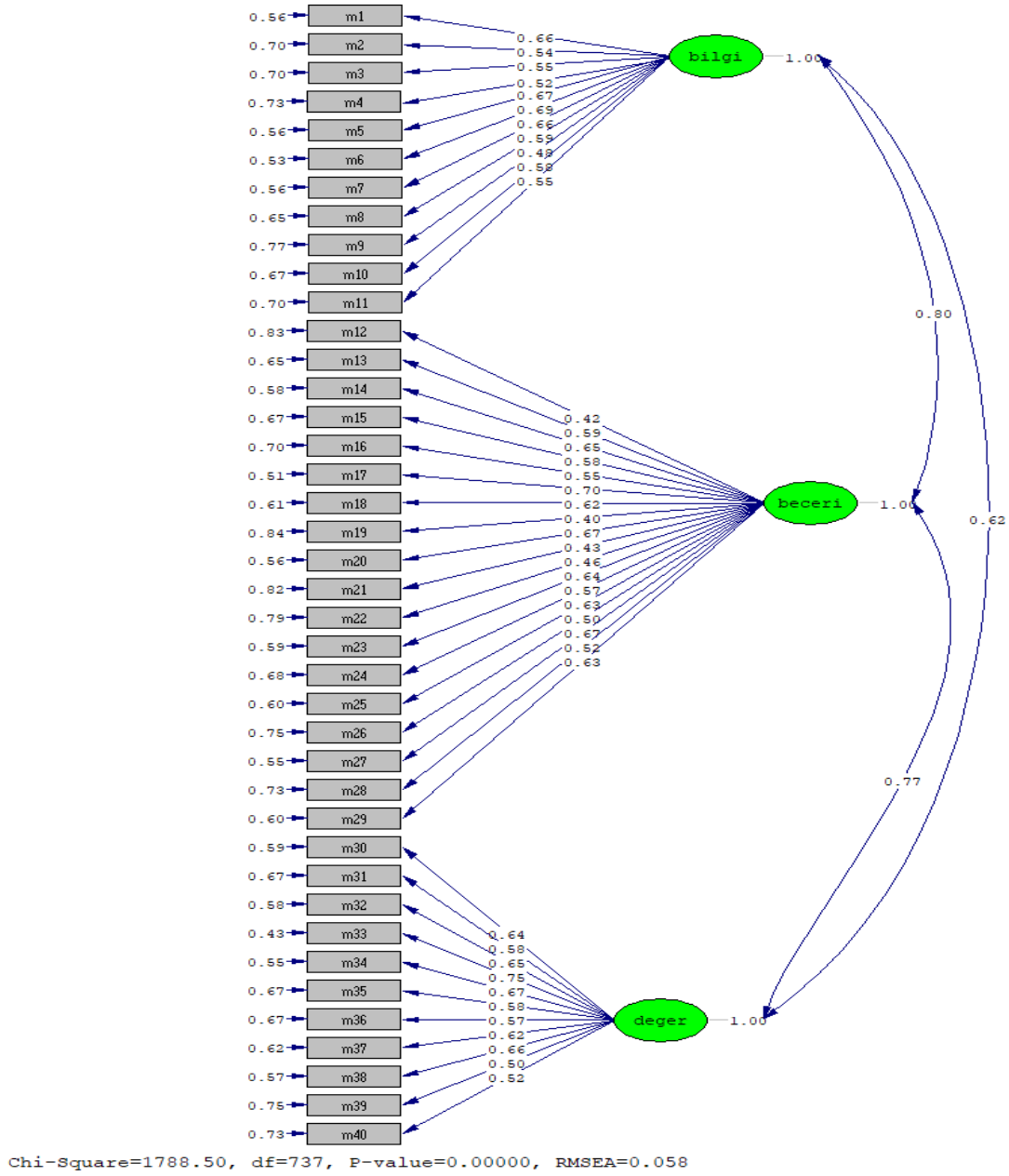
Lisrel 8.80 programlarında test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinin uygulanması için R programlama dilinin 4.1.1. versiyonundan ve R Studio 1.4.1106 versiyon numaralı kod derleyicisinden yararlanılmıştır. DFA uygulamasını gerçekleştirmek için lavaan 0.6-9 (Rosseel, 2012) paketi kullanılmıştır. Lavaan paketindeki uyum iyiliği indeksleri ki-kare/serbestlik derecesi, CFI, NNFI (TLI), RMSEA ve SRMR'dir.

Farklı uygulamalardan elde edilen uyum indeksleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur. Madde havuzunun uzman görüşleri neticesinde ortaya çıkan yapının tanımlanması ve uyum iyiliğinin test edilmesi sonucunda birinci düzey DFA'nın verileri aşağıdaki tabloda aktarılmıştır.

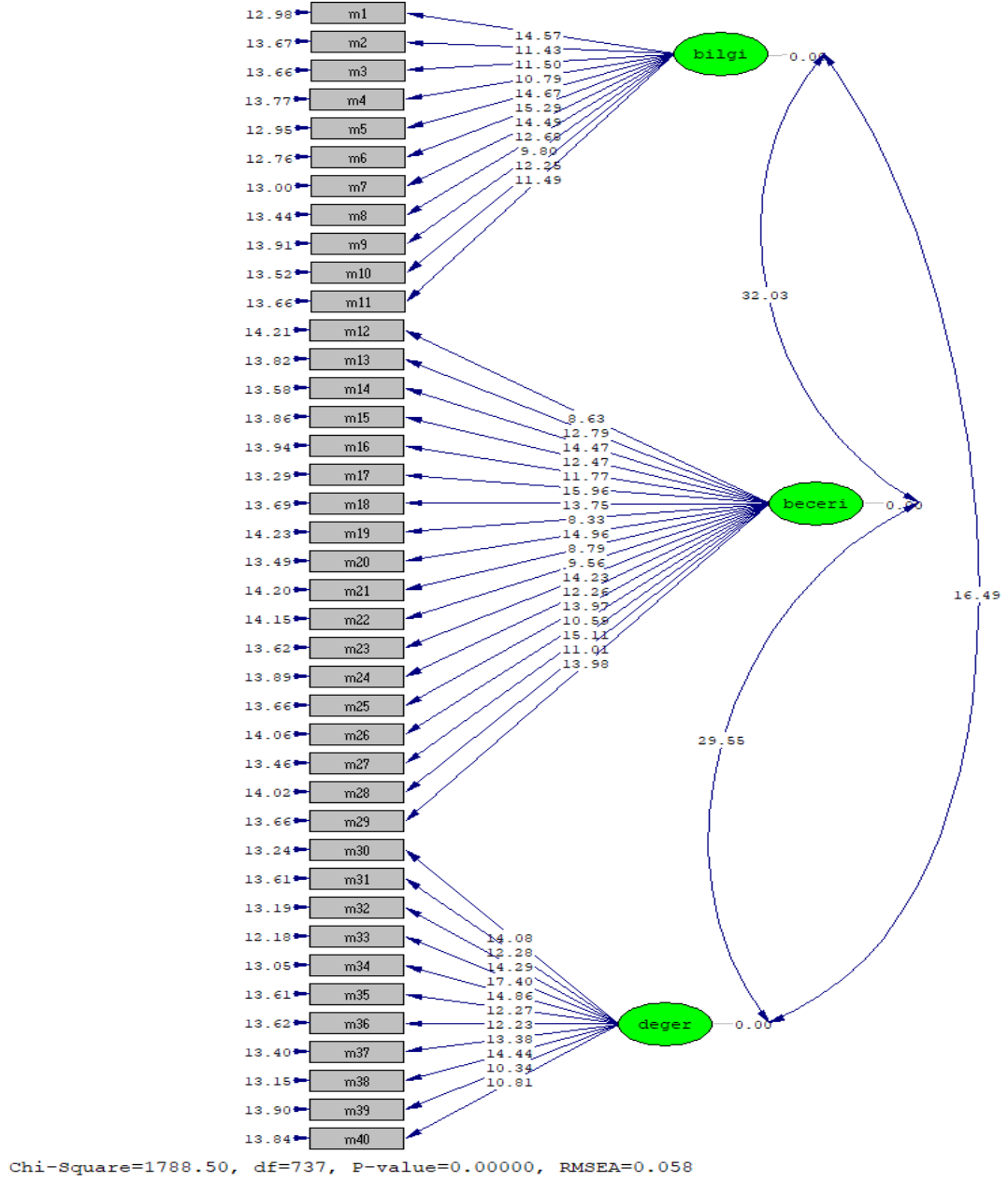
Tablo 4.6. Birinci Düzey DFA Sonuçlarının Referans Değerlerle Karşılaştırılması

Uyum İndeksleri	R	AMOS	Lisrel	Referans Değerler
Ki-Kare/Serbestlik Derecesi	1267.031/737=1.71	861,437/396=2.175	1669,38/737=2.265	<5 (Anderson ve Gerbing, 1984)
SRMR	0.064	0.0529	0.055	0.08'e yakın veya az olmalı (Hu ve Bentler, 1999)
RMSEA	0.041	0.053	0.058	Mümkün olduğunca düşük (Tabachnick ve Fidell, 2012);
CFI	0.962	0.883	0.97	0.95'e yakın veya büyük iyi uyum, 0.90 ile 0.95 arası kabul edilebilir uyum ve 0.90'dan az ise model hatalıdır (Hu ve Bentler, 1999)
NNFI-TLI	0.960	0.872	0.97	0.95'e yakın veya büyük olmalı, 0.90 ile 0.95 arası kabul edilebilir, 0.90'dan az model hatalı (Hu ve Bentler, 1999)

Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi neticesinde test edilen modelin sonuçları uyum indeksleri ile karşılaştırıldığında iyi uyum sunduğu görülmüştür. Test edilen modelin maddelerinin faktörlerle oluşturduğu yük değerleri ve T değerleri yol diyagramları ile aşağıda sunulmuştur.



Şekil 4.1. Taslak Ölçeğin Yol Diagramı



Şekil 4.2. DFA Sonucu T Değerleri

Yol diyagramlarından görüldüğü üzere 40 maddelik taslak ölçek DFA ile test edildiğinde öngörülen faktörler altında uyum göstermiştir. Fakat SPSS AMOS programında kabul edilebilir bir sonuç sunmasa da Lisrel ve R programında uygun değerler sunmuştur.

4.2.2. Güvenirlik uygulamalarının bulguları

Ölçek geliştirme sürecinde güvenilirlik analizleri için zamana karşı güvenilirliği test etmek amacıyla test- tekrar test uygulaması yapılmıştır. 28 sosyal hizmet uzmanı ve 15 günlük süre ile iki kez yapılan testin toplam puanlarının Pearson Korelasyonu değeri 0.01 anlamlık düzeyinde ,701 bulunmuştur. Buradaki korelasyon değerinin 1'e yakın olması beklenir. Bu değer güvenilir sonuçlar sunduğunu ifade etmek için ,70 ve üzerindeki değerler kabul edilmektedir (Baykul, 2015, s. 160).

Ölçeğin güvenilir sonuçlar verip vermediğini test etmek için Cronbach Alpha değeri aracılığıyla değerlendirmeler yapılmıştır. Faktörlerin Cronbach's Alpha değerleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.7. Faktörlerin Cronbach Alpha Değerleri

Faktör İsmi	Madde Sayısı	Ortalama	Cronbach's Alfa Değeri
Mesleki Bilgi	11	4,35	0,846
Mesleki Değer	11	4,72	0,857
Mesleki Beceri	18	4,41	0,885
Toplam	40	4,48	0,934

Tabloda faktörlerin Cronbach's Alpha değerlerini gösteren sütun incelendiğinde faktörlerin toplam Cronbach's Alfa değerinin ,70 değerinin üzerinde olduğu görülmüştür. Dolayısıyla bu uygulamadan elde edilen Cronbach's Alpha değerleri referans oranların seviyesindedir.

Ölçeğin toplam madde korelasyonu ve maddelerin çıkarıldığında ölçek ortalaması, ölçek varyansı ve Cronbach's Alpha değerlerindeki değişimin nasıl olduğunu tespit etmek amacıyla aşağıdaki tablo oluşturulmuştur.

Tablo 4.8. Toplam Madde Korelasyonu Cronbach's Alpha Değerleri

Madde Numarası	Madde Ortalaması	Standart Sapma	Toplam Madde Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha
m1	4.19	0.787	0.401	0.934
m2	4.30	0.719	0.575	0.932
m3	4.68	0.530	0.596	0.932
m4	4.55	0.578	0.536	0.932
m5	4.70	0.525	0.504	0.933
m6	4.39	0.651	0.667	0.931
m7	4.42	0.702	0.592	0.932
m8	4.51	0.612	0.358	0.934
m9	4.70	0.506	0.603	0.932
m10	3.83	0.922	0.411	0.934
m11	4.01	1.092	0.424	0.935
m12	4.36	0.679	0.598	0.932
m13	4.65	0.535	0.521	0.933
m14	4.62	0.550	0.573	0.932
m15	4.27	0.782	0.467	0.933
m16	4.41	0.641	0.636	0.931
m17	4.25	0.766	0.463	0.933
m18	4.47	0.667	0.594	0.932
m19	4.12	0.737	0.537	0.932
m20	4.53	0.634	0.460	0.933
m21	4.49	0.616	0.507	0.933
m22	3.96	0.963	0.410	0.934
m23	4.03	0.817	0.546	0.932
m24	4.35	0.726	0.582	0.932
m25	4.45	0.680	0.535	0.932
m26	4.76	0.474	0.550	0.933
m27	4.16	0.921	0.411	0.934
m28	4.30	0.783	0.539	0.932
m29	4.66	0.548	0.541	0.932
m30	4.73	0.489	0.549	0.933
m31	4.89	0.325	0.428	0.934
m32	4.84	0.379	0.500	0.933
m33	4.74	0.500	0.604	0.932
m34	4.67	0.524	0.566	0.932
m35	4.76	0.538	0.444	0.933
m36	4.66	0.642	0.460	0.933
m37	4.67	0.532	0.536	0.932
m38	4.67	0.556	0.534	0.932
m39	4.72	0.623	0.395	0.934
m40	4.60	0.732	0.448	0.933

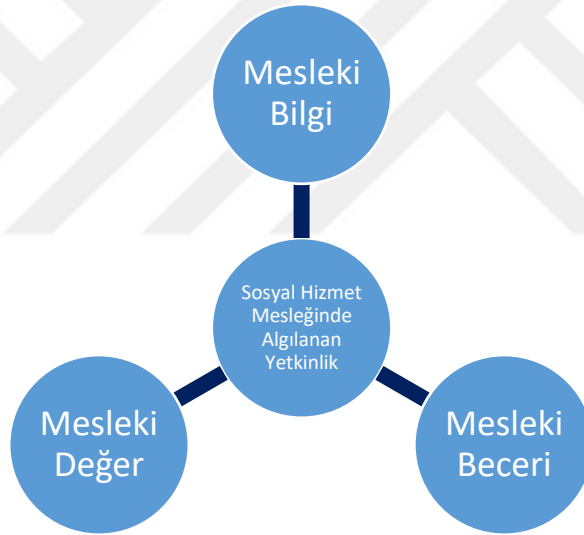
Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri ,934 olarak bulunmuştur. ,934 değeri için uygulama sonuçlarının yüksek derecede güvenilir olduğunu Özdamar'ın (2013, s. 522) Tablo 4.31'de aktardığı bilgiler aracılığıyla söylemek mümkündür.

Tablo 4.9. Cronbach's Alpha Değerinin Yorumlanması

Cronbach's Alpha Değer Aralığı	Değerin Yorumu
$0,00 < \text{Cronbach's Alpha} < 0,40$	Sonuçlar güvenilir değildir.
$0,40 \leq \text{Cronbach's Alpha} < 0,6$	Sonuçlar düşük güvenilirliktedir.
$0,60 \leq \text{Cronbach's Alpha} < 0,80$	Sonuçlar oldukça güvenilirliktedir.
$0,80 \leq \text{Cronbach's Alpha} < 1,00$	Sonuçlar yüksek derecede güvenilirliktedir.

Kaynak: Özdamar (2013: 522)

Ölçeğin güvenirlik testleri Cronbach's Alpha değeri aracılığı ile değerlendirildiğinde uygulamalardan alınan sonuçlar güvenilir özelliktedir denilebilir. “Sosyal Hizmet Mesleğinde Algılanan Yetkinlik Ölçeği” geçerli ve güvenilir sonuçlar sunmuştur. Bu aşamada oluşan yapının şekil olarak ifade edilmesi yapıyı anlamak adına yararlı olacaktır.



Şekil 4.3. Sosyal Hizmet Mesleğinde Algılanan Yetkinlik Ölçeği'nin Yapısı

4.3. Araştırma Hipotezleriyle İlgili Bulgular

Oluşturulan ölçek formu uygulama için hazır hale getirildikten sonra hipotezlere konu olan değişkenler için belirtilen örneklem grubu ile araştırma yürütülmüştür. Elde edilen veriler ile normal dağılımın, en yüksek ve en düşük oranların, ortalama

ve ortanca değerlerin belirlenmesi için betimleyici istatistikler, değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek için korelasyon analizleri, bağımsız örneklem tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve bağımsız örneklem t testi gibi istatistiksel yöntemlere başvurulmuştur.

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla örneklem grubundaki çalışma yılı ve yaş verilerinin betimsel istatistiklerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 4.10. Çalışma Yılı ve Yaş Verilerinin Betimsel İstatistikleri

	N	En düşük	En yüksek	Ortalama	Std. Sapma	Varyans	arpıklık	Basıklık
Çalışma yılı	341	1	54	6,81	7,898	62,380	2,183	5,297
Yaş	341	22	75	30,92	8,588	73,759	1,937	3,542

Katılımcıların hangi üniversiteden mezun oldukları ve mezun olunan niversiteye göre katılımcıların cinsiyetlerinin dağılımına ait bilgiler ise aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 4.11. Üniversite Değişkenine Ait Bazı Betimsel İstatistikler

Sıra Nu.	Üniversitenin İsmi	Katılımcı Sayısı	Kadın	Erkek	Yüzdelik Oran	Ortalama Yaş
1	Hacettepe	100	53	47	29,3	39,63
2	Yalova	70	43	27	20,5	28,41
3	Ankara	18	10	8	5,3	28,94
4	Cumhuriyet	18	10	8	5,3	26,28
5	Selcuk	18	12	6	5,3	29,17
6	Sakarya	17	14	3	5	27,88
7	Adnan Menderes	13	8	5	3,8	29,31
8	Bingöl	13	8	5	3,8	25,77
9	Karabük	10	7	3	2,9	24,30
10	Manisa Celal Bayar	8	4	4	2,3	25,25
11	Erzincan Binali Yıldırım	7	4	3	2,1	25,57
12	Gümüşhane	7	4	3	2,1	24,86
13	Düzce	6	3	3	1,8	27,67
14	İstanbul Üniversitesi	5	3	2	1,5	27,00
15	Lefke Avrupa	4	0	4	1,2	25,75
16	Recep Tayyip Erdoğan Üni.	4	2	2	1,2	24,50
17	Başkent	3			0,9	26,67
18	Bitlis Eren	3	3	0	0,9	25,33
19	İstanbul Sabaatin Zaim	3	2	1	0,9	27,33
20	KTO Karatay	3	2	1	0,9	24,33
21	Necmettin Erbakan Üni.	3	3	0	0,9	23,67
22	Anadolu	2	0	2	0,6	26,00
23	Gelişim	2	1	1	0,6	25,00
24	İstanbul Esenyurt	2	2	0	0,6	26,00
25	Medipol	2	1	1	0,6	24,00
	Toplam	341	202	139	100	

Tablo incelendiğinde katılımcıların %30'a yakını Hacettepe Üniversitesinden mezun olanlardan oluşmaktadır. Dernek üyelerinin çoğunluğu da Hacettepe Üniversitesi mezunu olduğu tahmin edildiğinden bu durum makul karşılanabilir. Ayrıca Yalova Üniversitesi mezunu olan katılımcıların tüm katılımcılara oranı yaklaşık %20'dir.

Katılımcıların Sosyal Hizmet Mesleğinde Algılan Yetkinlik Ölçeğinden aldıkları toplam puan ortalamalarının mezun oldukları üniversitelere göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla ikiden fazla bağımsız grup ortalamaları için uygun olan ANOVA ya da normal dağılımın olmadığı durumda kullanılacak olan Kruskal Wallis H testinin uygulanması planlanmıştır. Bu sebeple veri setinin normallik testi için Shapiro-Wilk ve Kolmogorov-Smirnov testleri kullanılmıştır.

Tablo 4.12. Toplam Puan Ortamalarının Üniversitelere Göre Dağılımının Normallik Testi Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik Değeri	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Değeri	İstatistik Değeri	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Değeri
Adnan Menderes	0,249	13	0,027	0,915	13	0,213
Anadolu	0,260	2				
Ankara	0,158	18	,200*	0,883	18	0,030
Başkent		3			3	
Bingöl	0,180	13	,200*	0,857	13	0,036
Bitlis Eren	0,253	3		0,964	3	0,637
Cumhuriyet	0,186	18	0,100	0,899	18	0,055
Düzce	0,213	6	,200*	0,828	6	0,104
Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi	0,222	7	,200*	0,894	7	0,295
Gelişim	0,260	2				
Gümüşhane	0,147	7	,200*	0,978	7	0,947
Hacettepe	0,111	100	0,004	0,950	100	0,001
İstanbul Esenyurt	0,260	2				
İstanbul Üniversitesi	0,408	5	0,007	0,649	5	0,003
İstanbul Sabaatin Zaim	0,314	3		0,893	3	0,363
Karabük	0,263	10	0,049	0,836	10	0,040
KTO Karatay	0,385	3		0,750	3	0,000
Lefke Avrupa	0,293	4		0,860	4	0,262
Manisa Celal Bayar	0,170	8	,200*	0,948	8	0,689
Medipol	0,260	2				
Necmetin Erbakan Ü.	0,211	3		0,991	3	0,817
Recep Tayyip Erdoğan Ü.	0,243	4		0,905	4	0,457
Sakarya	0,113	17	,200*	0,936	17	0,277
Selçuk	0,135	18	,200*	0,899	18	0,054
Yalova	0,100	70	0,082	0,919	70	0,000

*. Gerçek anlamlılığın alt sınırı

Normallik testi için yukarıdaki tablo incelendiğinde 2 gözlem barındıran grupların normalliğinin test edilemediği görülmektedir. Kolmogorov-Smirnov testi 30'dan fazla gözlemin olduğu gruplarda, Shapiro-Wilk ise 30 ve altında gözlemin olduğu gruplarda normalliği test etmek için kullanılmaktadır. Bu bilgi dikkate alındığında Ankara ($p<0.05$), Bingöl ($p<0.05$), Hacettepe ($p<0.01$), İstanbul ($p<0.01$), Karabük ($p<0.05$) ve KTO Karatay ($p<0.01$) üniversitelerinin oluşturduğu grupların normal dağılım göstermediği görülmektedir. Bu sebeple ikiden fazla bağımsız grup ortancaları için parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H testinin uygulanmasına karar verilmiştir.

Katılımcıların Sosyal Hizmet Mesleğinde Algılan Yetkinlik Ölçeğinden aldıkları toplam puan ortalamalarının mezun oldukları üniversitelere göre farklılaşp

farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testinin sonucu aşağıdadır.

Tablo 4.13. Katılımcıların SHMAYÖ Toplam Puanlarının Ortalamalarının Mezun Oldukları Üniversitelere Göre Farklılaşma Durumu- Kruskal Wallis H Testi

Gözlem Sayısı	Test İstatistiği	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık (Çift-Yönlü test)
341	29,336	24	0,208
Yüzdelik Dilimler			
		%25	%50 (Median) %75
toplam_puan		162,5	177,5 187,5

Kruskal Wallis H Testi sonucu incelendiğinde katılımcıların Sosyal Hizmet Mesleğinde Algılanan Yetkinlik Ölçeğinden aldıkları toplam puan ortalamaları, mezun oldukları üniversitelere göre ortancalar bakımından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Böylelikle araştırmanın ilk hipotezi doğrulanamamıştır. Katılımcıların mezun oldukları üniversitelere göre ortalama, en yüksek ve endüşük puanlar aşağıdaki tabloda incelendiğinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 4.14. Üniversitelere Göre SHMAYÖ'den Alınan Toplam Puan Ortalamaları Dağılımları

	Katılımcı Sayısı	Toplam Puan Ort.	Standart Sapma	Standart Hata	—
Adnan Menderes	13	170,95	7,654	2,123	
Anadolu	2	176,25	2,121	1,500	
Ankara	18	177,925	7,081	1,669	
Başkent	3	185	0,000	0,000	
Bingöl	13	171,925	6,809	1,888	
Bitlis Eren	3	152,5	4,583	2,646	
Cumhuriyet	18	167,925	5,844	1,377	
Düzce	6	175,425	8,658	3,535	
Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi	7	169,275	6,969	2,634	
Gelişim	2	178,75	7,778	5,500	
Gümüşhane	7	178,225	3,946	1,491	
Hacettepe	100	177,45	6,438	0,644	
İstanbul Esenyurt	2	153,75	14,849	10,500	
İstanbul Üniversitesi	5	185	7,314	3,271	
İstanbul Sabaatin Zaim	3	162,5	7,937	4,583	
Karabük	10	166,75	10,541	3,333	
KTO Karatay	3	180	6,928	4,000	
Lefke Avrupa	4	170	7,348	3,674	
Manisa Celal Bayar	8	175	6,803	2,405	
Medipol	2	158,75	9,192	6,500	
Necmetin Erbakan Ü.	3	178,325	6,028	3,480	
Recep Tayyip Erdoğan Ü.	4	180,625	4,992	2,496	
Sakarya	17	175,725	5,497	1,333	
Selçuk	18	179,175	6,695	1,578	
Yalova	70	170,475	7,497	0,896	
Toplam	341	174,075	6,989	0,378	

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere ölçekten alınan toplam puanların ortalamaları üniversite kategorisinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Katılımcıların Sosyal Hizmet Mesleğinde Algılanan Yetkinlik Ölçeğinden aldıkları toplam puan ortalamaları ile gönüllü faaliyetlere katılım sıklığı arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını test etmek amacıyla ikiden fazla bağımsız grup ortalamaları için uygun olan ANOVA ya da normal dağılımın olmadığı durumda kullanılacak olan Kruskal Wallis H testinin uygulanması planlanmıştır.

Tablo 4.15. Katılımcıların Toplam Puan Ortamalarının Gönüllü Faaliyetlere Katılımına Göre Dağılımının Normallik Testi Sonuçları

Gön. Fal. Katılım Sıklığı	Katılımcı Sayısı	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		İstatistik Değeri	Gözlem Sayısı	Anlamlılık Değeri	İstatistik Değeri	Gözlem Sayısı	Anlamlılık Değeri
1	38	0,125	38	0,138	0,949	38	0,080
2	79	0,104	79	0,034	0,971	79	0,073
3	110	0,095	110	0,017	0,963	110	0,004
4	73	0,113	73	0,021	0,847	73	0,000
5	41	0,197	41	0,000	0,847	41	0,000

Gönüllülük faaliyetlerine katılım sorusu için 1,2,3,4 ve 5 numaralı sıklık derecesini işaretleyenler gruplandırılmıştır. 1 ($p>0.05$) numaralı sıklık derecesini işaretleyenlerin oluşturduğu grup normal dağılım sunarken, 2,3,4 ($p<0.05$) ve 5 ($p<0.01$) numaralı sıklık derecesini işaretleyenlerin oluşturduğu grup ise normal dağılım göstermemektedir. Bu gerekçelerle parametrik olmayan Kruskal Wallis H testinin uygulanmasına karar verilmiştir.

Tablo 4.16. Katılımcıların SHMAYÖ Toplam Puan Ortalamaları ile Gönüllü Faaliyetlere Katılım Sıklıkları Arasındaki Farklılaşma Durumu- Kruskal Wallis H Testi

Toplam Katılımcı (N)	Test İstatistiği	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Derecesi (2-yönlü test)
341	40,090	4	$P<0,001$
Yüzdelikler			
	%25	%50 (Median)	%75
toplam_puan	162,5	177,5	187,5
gonulluluk	2	3	4

Kruskal Wallis H testi sonucu katılımcıların SHMAYÖ'den alınan toplam puan ortalamaları gönüllü faaliyetlere katılım sıklığına göre ortancalar bakımından anlamlı dağılım göstermektedir ($p<0.001$). Bu farklılıkların hangi derecedeki katılım sıklıkları düzeyinde olduğunu tespit etmek için ikili karşılaştırmaların bulunduğu aşağıdaki tablo incelenmelidir.

Tablo 4.17. Katılımcıların SHMAYÖ Toplam Puan Ortalamalarının Gönüllü Faaliyetlere Katılım Sıklığına Göre Dağılımlarının Farklılığını Test Etmek için Gönüllü Faaliyetlere Katılım Derecelerinin İkili Karşılaştırmaları

Katılım Dereceleri	Test İstatistiği	Standart Hata	Standart Test İstatistiği	Anlamlılık (P)
2-1	8,152	19,436	0,419	0,675
2-3	-38,843	14,519	-2,675	0,007
2-4	-46,905	15,983	-2,935	0,003
2-5	-113,713	18,950	-6,001	0,000
1-3	-30,691	18,525	-1,657	0,098
1-4	-38,753	19,694	-1,968	0,049
1-5	-105,561	22,169	-4,762	0,000
3-4	-8,063	14,862	-0,542	0,587
3-5	-74,870	18,015	-4,156	0,000
4-5	-66,808	19,214	-3,477	0,001

Katılımcılardan gönüllü faaliyetlere katılım sıklığını 2 ya da 1, 1 ya da 3 ve 3 ya da 4 olarak belirtenlerin SHMAYÖ’den aldıkları toplam puanları ortancalar bakımından bir farklılık göstermemekte ($p>0.05$), katılım sıklığını 2 ya da 3 ($p<0.05$), 2 ya da 4 ($p<0.05$), 2 ya da 5 ($p<0.001$), 1 ya da 4 ($p<0.05$), 1 ya da 5 ($p<0.001$), 3 ya da 5 ($p<0.001$) ve 4 ya da 5 ($p<0.05$) olarak belirtenlerin ölçekten aldıkları toplam puanları ortancalar bakımından bir farklılık göstermektedir.

“Araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının hizmet yılı ile algılanan mesleki yetkinlik ölçeğinden aldığı toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezini test etmek için korelasyon analizinin yapılması planlanmıştır. Öncelikle verinin normal dağılım sağlayıp sağlamadığını test etmek için katılımcıların hizmet yılı ve ölçekten aldıkları toplam puan değişkenlerinin normalliği test edilmiştir.

Tablo 4.18. Toplam Puan Ortamalarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Dağılımının Normallik Testi Sonuçları

Çalışma Yılı	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Test İstatistiği	Gözlem Sayısı	Anlamlık Değeri	Test İstatistiği	Gözlem Sayısı	Anlamlık Değeri
1	0,120	75	0,009	0,913	75	0,000
2	0,133	45	0,046	0,870	45	0,000
3	0,143	23	,200*	0,959	23	0,452
4	0,128	43	0,073	0,936	43	0,020
5	0,142	29	0,143	0,935	29	0,075
6	0,140	27	0,187	0,934	27	0,086
7	0,179	14	,200*	0,963	14	0,779
8	0,195	9	,200*	0,898	9	0,243
9	0,181	7	,200*	0,958	7	0,806
10	0,140	15	,200*	0,928	15	0,250
11	0,175	3		1,000	3	1,000
12	0,335	4		0,886	4	0,365
15	0,308	3		0,902	3	0,391
16	0,343	3		0,842	3	0,220
20	0,314	3		0,893	3	0,363
21	0,290	4		0,863	4	0,271
22	0,260	2				
23	0,158	6	,200*	0,948	6	0,721
24	0,260	2				
25	0,306	4		0,768	4	0,056
26	0,269	3		0,949	3	0,567
27	0,260	2				
28	0,301	4		0,897	4	0,414
29	0,260	2				
30	0,366	4		0,795	4	0,094

Tablodan da görüldüğü üzere 1 ve 2 yıl çalışma süresi olan katılımcıların toplam puanları normal dağılım sergilemezken ($p < 0.001$), daha yüksek çalışma süresine sahip katılımcıların toplam puan dağılımları normallik sergilemektedir. Bu sebeple normal olmayan dağılımlar için tavsiye edilen Sperman's rho sıra korelasyon katsayısından yararlanılmıştır.

Tablo 4.19. Katılımcıların SHMAYÖ Toplam Puan Ortalamaları ile Hizmet Yılı Değişkenleri Arasındaki Anlamlı İlişki Durumu- Spearman's rho Testi

			toplam_puan	calisma_yili
Spearman's rho	Toplam puan	Korelasyon Katsayısı	1,000	,132*
		Anlamlılık (2-yönlü)		0,015
	Çalışma yılı	N	341	341
		Korelasyon Katsayısı	,132*	1,000
		Anlamlılık (2-yönlü)	0,015	
		N	341	341

* Korelasyon 0,05 düzeyinde (2-yönlü) anlamlıdır.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde katılımcıların çalışma yılı ile ölçekten aldıkları toplam puan değişkenleri arasında %95 güven aralığında iki yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Test sonucu araştırmanın üçüncü hipotezinin bu örneklem için doğrulandığı aktarılabilir. Fakat .132 korelasyon değeri güçlü bir korelasyonu yansıtmaktan uzaktır. Tesadüfi bir değer olarak değerlendirilebilir. Kabul edilebilir bir korelasyondan bahsetmek için .30 ve üzeri değerlerin elde edilmesi gerekmektedir.

Araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının ölçekten aldıkları toplam puan ortalamaları katılımcıların cinsiyeti değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için iki bağımsız grup ortalaması için uygulanan bağımsız örneklem T testi veya Mann Whitney U testinin yapılması planlanmıştır. Hangi testin uygun olacağını belirlemek için değişkenlerin normal dağılım sergileyip sergilemediklerini test etmek gerekmektedir.

Tablo 4.20. Toplam Puan Ortamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımının Normallik Testi Sonuçları

Kolmogorov-Smirnov				Shapiro-Wilk			
cinsiyet	Test İstatistiği	Gözlem Sayısı	Anlamlılık Değeri	Test İstatistiği	Gözlem Sayısı	Anlamlılık Değeri	
toplam_puan	Kadın	0,116	202	0,000	0,923	202	0,000
	Erkek	0,084	139	0,019	0,967	139	0,002

Yukarıdaki tablo incelendiğinde her bir gruptaki gözlem sayısının 30'dan fazla olduğu kabul edilerek Kolmogorov-Smirnov testinin anlamlılık değerine bakılmıştır. Kadın ($p<0.001$) ve erkek ($p<0.05$) gözlemcilerin toplam puan ortalamalarına göre dağılımlarının normal olmadığı görülmüştür. Bu sebeple parametrik olmayan Mann Whitney U testinin uygulanmasına karar verilmiştir.

Tablo 4.21. Toplam Puan Değişkeninin Cinsiyet Kategorisine Göre Farklılık Hipotezi Testi

Sıfır Hipotezi	Uygulanan Test	Test İstatistiği	Anlamlılık Değeri	Karar
Toplam puan ortalamaları cinsiyet kategorik değişkenine göre farklılık göstermemektedir.	Bağımsız Örneklem Mann-Whitney U Testi	13529	0,568	Sıfır hipotezi reddedilmez.
Yüzdelikler				
	25th	50th (Median)	75th	
toplam_puan	162,5	177,5	187,5	

Tablodan görüldüğü üzere katılımcıların SHMAYÖ'den aldıkları toplam puanların ortalamaları katılımcıların cinsiyetleri değişkeni ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki göstermemektedir. Böylelikle araştırmanın dördüncü hipotezi bu örneklem için doğrulanamamıştır.



5. TARTIŞMA

Yetkinlik kavramı araştırma raporunun ilk kısmında da belirtildiği üzere olgunluk belirten kâmil olma durumunu ifade eden bir terimdir (Barutçugil, 2014; Keçecioğlu ve Kelgökmen, 2003). Bu araştırmada sosyal hizmet uzmanlarının kendilerini mesleki süreçte ne kadar hâkim olarak değerlendirdiklerini veya başka bir deyişle sosyal hizmet mesleğinde kendilerini ne kadar yetkin hissettiklerini ölçmeyi amaçlayan bir ölçek geliştirmek amaçlanmıştır. Bu konuda mesleki yetkinliğin bir kurum veya kuruluş tarafından belirli standartlar çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği görüşü bulunmaktadır. Türkiye’de mesleki yetkinliği değerlendirme konusunda belirli standartlara sahip kurumları tespit etmek güçtür. Yetkinlik konusunda olmasa bile yeterlilik konusunda belgelendirme yapan Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bağlı bir kurum olan Mesleki Yeterlilik Kurumu farklı meslekler için ulusal standartların belirlenmesine öncülük etmektedir. Bir mesleği yapmak için asgari şartların neler olduğunu aktaran ve bu şartların sağlanması durumunda yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları aracılığıyla bu yeterlilikleri belgelendiren bir kurum olan Mesleki Yeterlilik Kurumu, tehlikeli meslekleri de içeren birçok alanda farklı meslekler hakkında standartlar belirlemektedir. 2022 yılı itibariyle Mesleki Yeterlilik Kurumu sosyal hizmet mesleği için yeterlilik çalışmalarının devam ettiğini belirtmektedir. Dolayısıyla sosyal hizmet mesleği için mesleki yetkinliğin bir kurum tarafından değerlendirilmesi için kapsamlı çalışmalara ihtiyaç vardır.

Algılanan mesleki yetkinliğin psikometrik testler ile ölçülmesi konusunda öz değerlendirmenin objektif sonuçlar sunup sunmayacağı tartışmalı bir konudur. Örneğin mesleki olarak yeterli olduğu bile tartışılabilen bir sosyal hizmet uzmanı Sosyal Hizmet Mesleğinde Algılanan Yetkinlik Ölçeği’nden yüksek oranlarda toplam puan alabilir. Diğer yandan belirsizliğin olduğu bir konu da herhangi bir katılımcının kendisini mesleki olarak daha az yetkin ya da hiç yetkin hissetmediği bir

durumda bile ölçeği cevaplarken bu durumu yansıtır yansıtmayacağıdır. Bu konu ölçülen yapının psikolojik özellikte olmasıyla ilgilidir. Algılanan yetkinlik bilişsel bir kavramdır. Bir sosyal hizmet uzmanı kendini mesleki olarak ne kadar yetkin hissederse mesleki uygulamalarda o kadar yetkin olur gibi bir çıkarım gerçekçi değildir. Yine kendini yüksek düzeyde yetkin hissetmeyen bir sosyal hizmet uzmanı için mesleki olarak yetkin olmadığı kararına varmak da tutarlı bir yaklaşım değildir. Algılanan mesleki yetkinlik, katılımcının mesleki olarak kendini ne kadar alana ve mesleğe hâkim olduğunun değerlendirmesi ile ilgilidir. Bu değerlendirme genel algılanan yetkinlikten farklı olarak alana özgü yetkinliği ifade etmektedir.

Bir alanın belirli gerekliliklerini sağladığını ve o alanda yüksek performans sunabileceğini düşünen bir bireyin algılanan alana özgü yetkinliği yüksek olacaktır. Bireyin bu algısı onu özellikle karar verme sürecinde ikileme düşmekten uzak tutabilir. Ayrıca istikrarlı uygulamalar gerçekleştirmesine de sebep olabilir. Kişinin kendi ve çevresiyle olan ilişkisi bu süreçte belirleyicidir. Bir sosyal hizmet uzmanı kendini mesleki olarak yetkin hissetmediği bir durumda özellikle karar verme süreçlerinde endişeye kapılıp yanlış müdahalelerde bulunabilir. Diğer yandan sosyal hizmet uzmanı kendini yetkin olarak görmediği durumlarda olabildiğince sorumluluk almaktan uzaklaşabilir ve müdahale yapmaktan kaçınma eğilimine girebilir. Sosyal hizmet uzmanının bu tutumu da sağlıklı bir sosyal hizmet uygulamasının gerçekleşmesine engel olabilmektedir.

Her meslekte olduğu gibi sosyal hizmet mesleğinde de yetkinlik sosyal hizmet uzmanının performansı ile ilişkilidir (Koç, 2015). İnsan odaklı bir mesleği icra eden sosyal hizmet uzmanlarının performansı farklı şartlara göre değerlendirilebilir. Örneğin kamu sektöründe sosyal yardım alanında hizmet veren bir sosyal hizmet uzmanının performansı kamu kaynaklarını müracaatçı ihtiyaçlarına göre verimli kullanması ile değerlendirilebilirken, özel bir bakım merkezinde çalışan bir sosyal hizmet uzmanının performansı ise çoğunlukla kurum yönetiminin beklentilerine göre

şekillenmektedir. Dolayısıyla sosyal hizmet mesleğinde yüksek performansın ne ifade ettiği mesleğin uygulama alanına göre de değişebilmektedir (Sheafor ve Horejsi, 2015). Bunun yanında sosyal hizmet uzmanının yüksek performansını ölçmek için daha çok müracaatçıya hizmet sunma durumunu ya da müracaatçıların sorunlarına karşı daha nitelikli çözüm sunma durumunu kriter almak konusunda kesin bir kanı ortaya konulmuş değildir. Sosyal hizmet mesleğinin nihai amacının kişinin sosyal işlevselliğini sağlamak ve sürdürmek olduğu düşünülürse mesleki performansın da bu amaç çevresinde değerlendirilmesi gerekir. Sosyal hizmet uzmanının sosyal işlevselliği sağlaması için sahip olması gereken bilgi, beceri ve değerler bulunmaktadır (Barker, 1995; Duyan, 2014). Bu çalışmada sosyal hizmet mesleğinin bilgi, beceri ve değer boyutuna göre farklı donanımlar tespit edilmiştir. Bu donanımlar madde haline getirilerek sosyal hizmet uzmanının bu maddelere katılım oranına göre sahip olduğu algılanan yetkinlik seviyesinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Ölçek geliştirme sürecinin en önemli aşaması madde havuzu oluşturmaktır (Karagöz ve Bardakçı, 2020, s. 16). Bu aşamada sosyal hizmet uzmanlarının mesleki olarak algılarını ölçen uyarlanan bazı ölçek çalışmalarından ve farklı meslekler için geliştirilmiş mesleki yetkinlik ölçeklerinden yararlanılmıştır. Bu maddelerin hedeflenen yapıyı ölçüp ölçmediğini değerlendirmek için sosyal hizmet alanında mesleki uygulamalarda ve akademik alanda tecrübe sahibi uzmanlara başvurulmuştur. Toplam 16 uzmanın içinde araştırma görevlisi ünvanına sahip 5 uzman bulunmaktadır. Bu dağılımda araştırma görevlilerinin diğer uzmanlara göre çoğunlukta olduğu yorumu oluşabilir. Bu araştırma görevlileri sosyal hizmet alanında yüksek lisans tezlerini tamamlamış ve doktora programında tez aşamasında çalışmalarına devam etmektedirler. Madde havuzunu uzman görüşüne sunma aşamasında uzmanların hangi kriterlere sahip olması gerektiği konusunda belirgin standartlar bulunmamaktadır. Bu sebeple alanlarında uzman oldukları düşünülen

araştırma görevlileri de bu aşamada çalışmaya dahil edilmiştir. Diğer yandan bu sürece sosyal hizmet alanında daha deneyimli uzmanların katılması daha sağlıklı sonuçların çıkmasına vesile olabilirdi. Örneğin sosyal hizmet alanında doçent veya profesör ünvanına sahip, daha çok deneyimi ve birikimi olan uzmanların tercih edilmesi daha geçerli ve güvenilir sonuçlar sunan bir ölçeğin ortaya çıkmasına yol açabilirdi.

Uzmanların görüşleri ile kapsam geçerlik indeksi puanı göz önüne alınarak 109 maddeden oluşan taslak formdan 40 maddelik bir taslak ölçek ortaya çıkarılmıştır. Burada öngörülen bilgi, beceri ve değer faktörlerinin oluşmasında araştırmacının literatürde yapılan ayrımı göz önüne aldığı belirtilmelidir. Daha önce de aktarıldığı üzere bu faktörler altında yer alan maddelerin bir kısmı literatürden, bir kısmı farklı meslekler için geliştirilen mesleki yetkinlik konulu ölçeklerden ve bir kısmı da Türk kültürüne uyarlanan ölçeklerden elde edilmiştir. Dolayısıyla her ne kadar bir yapı öngörülse de bu yapının farklı alt boyutlar içerip içermediğini söylemek güçtür. Bu aşamada faktör analizi için Doğrulamalı Faktör Analizi denenmiştir. Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) genellikle tahmin edilen ya da literatürden elde edilen bir yapının sınanması amacıyla kullanılır (Özdamar, 2013, s. 236).

40 maddelik taslak ölçek R programında, SPSS AMOS'da ve Lisrel uygulamasında test edilmiştir. R programında uygun değerler ve uyum indeksleri sunan model daha sonra SPSS AMOS uygulamasında sınanmıştır. Fakat AMOS uygulamasında modifikasyon indeksleri uygulanmasına rağmen makul bir uyum sağlanamamıştır. Sonra Lisrel uygulamasında model test edilmiş ve uyumlu değerler elde edilmiştir.

Madde havuzunun öncelikle DFA ile sınanmasının sebebi öngörülen faktörlerin oluşmasında literatürün etkisinin olmasıdır. Farklı meslekler için geliştirilmiş mesleki yetkinlik konulu ölçeklerden, Türk kültürüne uyarlanmış mesleki uygunluk ve mesleki güç ölçeklerinden, yarı-yapılandırılmış soru formundan çıkarılan bilgilerden ve literatürden elde edilen bilgilerden yararlanılarak oluşturulmuş madde

havuzunun kapsam geçerliliği uygulamasından sonra yapısı da değişmiştir. Dolayısıyla mesleki bilgi, mesleki beceri ve mesleki değer faktörleri öngörülebildiği için DFA uygulaması yapılmıştır. Hipotezlerin sınanması için DFA ile test edilen geçerli ve güvenilir sonuçlar veren nihai ölçeğin uygulanmasına karar verilmiştir.

Araştırmanın ilk hipotezi araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının algılanan mesleki yetkinlik ölçeğinden aldığı toplam puan ortalamalarının mezun oldukları üniversitelere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzerinedir. Araştırma Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği'ne üye olan sosyal hizmet uzmanları arasında gerçekleşmiştir. Derneğin yapısı incelendiğinde Hacettepe Üniversitesinden mezun olan sosyal hizmet uzmanlarının çoğunlukta olduğu görülmektedir (Yanardağ, Karakuş ve Aktan, 2018). Bunun sebeplerinden biri kuşkusuz Türkiye'deki sosyal hizmet eğitimin en köklü kurumunun Hacettepe Üniversitesi olmasıdır (Karataş, 2002). Ayrıca yeni kurulan üniversitelerin nispeten daha az sayıda mezunu olması ve farklı üniversitelerden derneğe üye olanların da daha az olması bu hipotezin test edilmesini zorlaştırmaktadır. Hipotezi kurma aşamasında verinin daha kapsamlı değerlendirilmesi ile daha sağlıklı testlerin yapılacağı söylenebilir. Test edilecek hipotezin tasarlanma sürecinde mevcut verilerin değerlendirilmesi ile bu kapsamda karşılaşılabilecek zorlukların üstesinden gelinebilir. Bu hipotez kurulurken kota örnekleme yöntemi tercih edilebilirdi. Devlet üniversiteleri ve özel üniversiteler olarak ayrılıp hipotez bu değişkenlere göre test edilebilirdi. Mezun olunan üniversite değişkeninin oransal olarak dengeli dağılmadığı bu veri için anlamlı sonuçlara ulaşmak güçtür. Ayrıca eğer örneklem SHUDER seçilmeseydi örgün veya açıköğretim programlarından mezun olunan sosyal hizmet uzmanları ölçekten aldıkları toplam puan ortalamaları karşılaştırılabilirdi. Nitekim Doğan (2021, ss. 96-97)'ın doktora tezinde sosyal hizmet uzmanı olan katılımcıları mezun oldukları programın açıköğretim ve örgün öğretim olmasına göre ayırmış ve uyguladığı ölçekten aldıkları toplam puan ortalamalarını karşılaştırarak aralarındaki ilişkiyi test

etmiştir. Ayrıca katılımcıların lisans ve lisansüstü öğrenim durumlarına göre de Sosyal Hizmette Teori ve Pratik Uyumluluğu Ölçeğinden alınan toplam puanların karşılaştırması yapılmış ve anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın ikinci hipotezi ise katılımcıların gönüllü faaliyetlere katılım sıklığına göre ölçekten aldıkları toplam puan ortalamalarının değişip değişmediğini tespit etmek amacındadır. Hipotezler 341 gözlem ile test edildiği için verilerin dağılımı da genelde normallik göstermemektedir. Bu sebeple parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Bu hipotezi test etmek için Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır. Hipotez test sonucu doğrulanmış ve post-hoc test ile ikili karşılaştırmalar yaparak farkların hangi iki seçenekte gerçekleştiği tespit edilmiştir. Bu hipotezde gönüllü faaliyetlerin ne olduğu ayrıntılı olarak belirtilmemiştir. Soru formunda katılımcıdan gönüllü faaliyetlere katılım sıklığını puanlaması istenmiştir. Bu soruda bir zaman diliminin belirtilmesi (geçen yıl, bu yıl, geçen altı ay v.s.) daha net sonuçlar elde etmeye sebep olabilirdi. Ayrıca gönüllü faaliyetlerden kastedilen özelliğin katılımcıya göre değişen anlamlara sahip olabileceği düşünülmelidir. Örneğin bir katılımcıya göre gönüllü faaliyetin temel özelliği karşılık beklemeden yapılan bir iş, çaba veya yardım olarak tanımlanırken, diğer bir katılımcıya göre bu tanımın temel özelliği isteyerek yapılan bir yardım olabilir. Bu sebeple araştırma formunda bu sorunun neyi kastettiği veya hangi faaliyetlerin gönüllü faaliyet olarak kastedildiği açık bir şekilde belirtilseydi daha farklı sonuçlara ulaşılabilirdi. Diğer yandan bu hipotez için Atay ve Mengü'nün (2017) yaptığı gibi gönüllük eğilimlerini ölçen bir soru formu veya anket oluşturularak bu konu üzerinde daha kapsamlı bulgular elde edilebilirdi. Apak, Yılkan ve Erdem'in (2017) çalışmalarındaki gibi gönüllülükle ilişkili geliştirilmiş diğergamlık ölçeği gibi farklı ölçekler ile daha nitelikli veriler elde edilebilirdi. Katılımcıları araştırmaya katılmaya ikna etmek amacıyla daha az zaman alan bir soru formunun oluşması amaçlanmıştır. Bu deneyimden hareketle

daha az soru ile daha çok verinin elde edilmesinin amaçlanması daha kapsamlı bulgulara ulaşmak için bir engel oluşturduğu söylenebilir.

Araştırmanın üçüncü hipotezi ise katılımcıların çalışma yılı ile ölçekten alınan toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını test etmek amacındadır. Veri setinin normal dağılmaması sebebiyle hipotezi test etmek için Sperman's rho sıra korelasyon katsayısında yararlanılmıştır. Test sonucu .132 oranında .05 düzeyinde iki yönlü bir korelasyon değerine ulaşılmıştır. Korelasyon testlerinde korelasyon değeri -1 veya +1 değerlerine ne kadar çok yaklaşırsa o kadar güçlü bir korelasyonun varlığından söz edilebilir (Oral Erbaş, 2019, s. 527; Cohen, 1988). 0 değerine yakın olan korelasyon katsayıları için zayıf bir korelasyondan bahsedilebilir. Dolayısıyla .132 korelasyon katsayısı düşük bir korelasyona işaret etmektedir. Fakat 0 değerinden farklı olduğu için hipotez doğrulanmıştır. Bu bulgulardan alanda daha uzun süre çalışan sosyal hizmet uzmanlarının daha az çalışanlara nazaran kendilerini mesleki olarak daha yetkin hissettiği yorumu çıkarılabilir. Çalışma veya hizmet yılını bir değişken olarak ölçen benzer çalışmalarda da anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Örneğin Kalaycı-Kırlıoğlu'nun araştırmasında (2019, s. 103) katılımcılardan çalışma yılını 8 ve üstü olarak belirtenlerin Sosyal Hizmet Uygulamasında Mesleki Uygunluk Ölçeğinden ve uygulama uygunluğu, etik uygunluk, kişisel uygunluk faktörlerinden aldıkları toplam puanları çalışma yılını 7 ve altı olarak belirtenlerin toplam puanlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir çalışmada (Tekin ve Uludağ, 2020, s. 101) araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının mesleki benlik saygısı ölçeğinden almış oldukları toplam puanları meslekte geçirdikleri deneyim yılına göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Deneyimli sosyal hizmet uzmanlarının mesleki benlik saygısı ölçeğinden aldıkları puanlar, deneyimi daha az olanlara göre daha yüksektir. Doğan (2021, s. 99)'ın çalışmasında katılımcıların mesleki tecrübesi ile Sosyal Hizmette Teori ve Pratik Uyumluluğu Ölçeği'nin pratikle uyumluluk alt boyutundan

elde edilen puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf seviyede bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$; $r = 0.162$). Fakat “kültürle uyuyumluluk” alt boyutundan ve ölçekten toplam alınan puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Koç (2015, s. 135)’un araştırmasında ise sosyal hizmet uzmanlarının mesleki deneyimleri arttıkça sorun çözme becerilerinin de arttığı ifade edilmektedir. Bu sebeple mesleki deneyimin algılanan mesleki yetkinlik, mesleki uygunluk, pratikle uyumluluk, mesleki benlik saygısı, problem çözme gibi faktörleri etkileyebileceği sonucuna varmak mümkündür. Araştırmada mesleki deneyim değişkeni ile hipotez oluşturulmasında sosyal hizmet mesleğinin uygulama ağırlıklı bir meslek olması belirleyicidir. Sosyal hizmetin uygulamaya dayalı bir meslek olması mesleki deneyimi gerekli kılmaktadır. Mesleki deneyim, lisans eğitimlerinde gerçekleşen zorunlu staj uygulamasıyla sosyal hizmet uzmanı adaylarının mesleki hayatına girmektedir. Çalışma yılı sorusu ile mesleki deneyimin ölçülmesi her ne kadar kesin sonuçlar vermese de yıllar içinde sosyal hizmet uzmanlarının karşılaştıkları vakalar ve müracaatçılar ile deneyim kazanması beklenir. Deneyimin çalışma yılına göre ölçülmesi nicel çalışmalarda genel bir eğilim olarak ifade edilebilir.

Araştırmanın son hipotezi ise katılımcıların cinsiyetlerine göre ölçekten alınan toplam puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla. Verilerin dağılımının normallik göstermediği tespit edilmiş ve Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Test neticesinde ölçekten alınan toplam puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Cinsiyet değişkenini ele alıp çıkarımlarda bulunan benzer çalışmalarda da bu değişken için anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. Örneğin mesleki benlik saygısı ile ilgili bir çalışmada (Tekin ve Uludağ, 2020, s. 101), kadın ve erkek sosyal hizmet uzmanlarının mesleki benlik saygısı ölçeğinden aldıkları toplam puanların cinsiyetlere göre bir farklılaşma göstermediği tespit edilmiştir. Yine farklı bir

araştırmada (Kalaycı-Kırlıoğlu, 2019, s. 109) sosyal hizmet uzmanlarının cinsiyetlerine göre Genel  z Yeterlilik  l eği ve alt boyutları toplam puanlarının farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Aynı araştırmada katılımcı olan sosyal hizmet uzmanlarının cinsiyetlerine göre Sosyal Hizmet Uygulamasında Mesleki Uygunluk  l eği ve alt boyutlarının toplam puanlarının farklılıkları test edilmiş ve sadece kişisel uygunluk alt boyutunda erkeklerin kadınlara nazaran anlamlı şekilde daha yüksek puan aldıkları tespit edilmiş, diğer boyutlarda bir farklılık tespit edilmemiştir. Fakat Al-Ma’seb, Alkhurinej ve Alduwaihi (2015)’nin teori ve uygulamada sosyal hizmetteki uyumsuzlukları araştırdıkları araştırmalarında elde edilen verilerin cinsiyetlere göre farklılaştığı da aktarılmaktadır. Cinsiyet değişkeni ile hipotez kurulmasının sebebi Türkiye’de sosyal hizmet eğitiminde kadın öğrencilerin erkek öğrencilere kıyasla sayısal olarak daha fazla olmalarıdır. Ayrıca mesleki alanda da sosyal hizmet uzmanları arasında cinsiyet dağılımı incelendiğinde kadınların çoğunlukta olduğu söylenebilir.

Araştırmada hipotez testlerinin dört değişkenle gerçekleştirilmesi bir sınırlılık olarak değerlendirilebilir. Mezun olunan  niversite, çalışma yılı, gönüllü faaliyetlere katılım sıklığı ve cinsiyet değişkenleri katılımcının kendisini ve yaşam deneyimini ilgilendiren konulardır. Algılanan mesleki yetkinlik öz değerlendirmeyi gerektiren bir psikometrik özelliktir. Bu araştırmada bir sosyal hizmet uzmanının neredeyse hiç değiştirmeyeceği 4 farklı özellik üzerinden mesleki olarak kendini nasıl algıladığı sorusuna cevap aranmıştır. Sosyal hizmet uzmanının kendisi ile ilgili daha farklı özellikler veya içinde bulunduğu şartlar da değerlendirilerek farklı hipotezlerin test edilmesi sağlanabilirdi. Örneğin sosyal hizmet uzmanlarının “Tükenmişlik  l eği” (Çapri, 2006) ile mesleki tükenmişlik durumları ya da “Yaşamda Anlam  l eği” (Demirbaş, 2010) ile hayata karşı anlamlılık algısı test edilerek bu değişkenlerin “Sosyal Hizmet Mesleğinde Algılanan Yetkinlik  l eği”nden aldıkları toplam puanlar ile ilişkisi analiz edilebilirdi. Fakat soru formunun cevaplama süresinin kısa

tutarak katılımcıları araştırmaya katılmaya ikna etmek amacıyla bu seçenek sonraki araştırmalar için planlanmıştır.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı sosyal hizmet uzmanlarının kendilerini mesleki olarak ne kadar yetkin algıladıklarını ölçecek bir ölçek geliştirmektir. Bunun dışında mesleki yetkinlik algılarının mezun olunan üniversite, gönüllü faaliyetlere katılım sıklığı, çalışma yılı ve cinsiyet değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek araştırmanın bir diğer amacıdır. Öncelikle ölçek geliştirme sürecine yönelik sonuçların aktarılması sonra araştırma hipotezlerine yönelik sonuçların sunulması uygun görülmüştür.

Ölçek geliştirme sürecinde ölçülmek istenen özelliğin ne anlama geldiğini ve hangi alanlarda nasıl kullanıldığını anlamak gerekir. Bu sebeple araştırmanın ilk bölümünde yetkinlik kavramının tarihi serüveni, yeterlilik ve yetkinlik kavramlarının kullanımı ve öz yetkinlik inancı ve mesleki yetkinlik gibi kavramların hangi kuram ve yaklaşımlara dayandığı ve farklılıkları incelenmiştir. Neticede yer yer yetkinlik ve yeterlilik kavramları özellikle Türkçe literatürde birbirinin yerine kullanılsa da farklılıklarının bilincinde olan araştırmacılara da rastlamak mümkündür.

Hemşirelik, öğretmenlik, halka ilişkiler gibi farklı alanlarda mesleki yetkinlik veya mesleki yeterlilik konulu ölçek geliştirme çalışmalarına rastlamak mümkündür. Fakat sosyal hizmet alanında yerli ve yabancı literatürde mesleki yetkinlik konusunda geliştirilmiş bir ölçeğe rastlanmamıştır. Bu sebeple sosyal hizmet mesleğine özgü algılanan mesleki yetkinlik konusunda bir ölçek geliştirme çalışmasının yapılmasına karar verilmiştir. Ölçek geliştirme aşamasının ilk adımında sosyal hizmet mesleğinde yetkinliğin nasıl algılandığını anlamak amacıyla mesleki yetkinlik konusunda hazırlanmış soruları içeren yarı yapılandırılmış soru formu farklı alanlarda çalışan ve farklı üniversitelerin sosyal hizmet bölümlerinden mezun olan 9 sosyal hizmet uzmanına sunulmuştur. Araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanları mesleki yetkinliği etkileyen faktörleri kurum amirinin tutumu, sosyal hizmet mesleğinin

bilinirliği, iş yükünün fazlalığı ve buna bağlı olarak her vaka için yeterli zamanın sağlanamaması olarak belirtmişlerdir.

Elde edilen verilerin yanında sosyal hizmet uzmanlarının bilgi, beceri ve değer boyutunda hangi özelliklere sahip olması gerektiğini belirten farklı kaynaklardan yararlanılarak bir madde havuzunun oluşması amaçlanmıştır. Madde havuzu oluşturma sürecinde farklı meslekler için geliştirilen mesleki yetkinlik leğinden de yararlanılmıştır. İnsan odaklı bir meslek olması, birey ve toplum refahının yükseltme, insan sorunlarını çözme, insanların sorun çözme kapasitesini arttırma ve bireyin toplumsal işlevselliğini sağlama gibi iddialı amaçları olan sosyal hizmet mesleğinde yetkinliğin ne ifade ettiğini tespit etmek karmaşık ve zmlemesi zor olan verilerin elde edilmesine yol açmıştır. Neticede bilgi, beceri ve değer boyutlarının öngörüldüğü, 109 madde içeren bir madde havuzu oluşturulmuştur.

Oluşan madde havuzu kapsam geçerliği aşamasında sosyal hizmet alanında deneyim sahibi sosyal hizmet uzmanlarına ve yine sosyal hizmet alanında yüksek lisans, doktora veya doçentlik derecesine sahip akademisyenlere, lme alanında doktora derecesine sahip akademisyenlere ve Türkçe açısından görüşleri alınmak üzere bir ğretim üyesine sunulmuştur. Toplam 19 uzmanın değerlendirmeleri sonucu 40 maddeden oluşan bir taslak ölçek formu meydana gelmiştir. Taslak form herhangi bir sosyal hizmet kurumunda stajını yapmış sosyal hizmet mezunları ve alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarından oluşan toplam 469 katılımcıya sunulmuştur.

Elde edilen verilerle yapı geçerliği bağlamında doğrulamalı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda referans uyum değerlerine ulaşılmıştır. Geçerlik uygulamalarında uyumlu sonuçlar sunan form güvenirlik testlerine tabi tutulmuştur. Bu form güvenirlik analizi için zamana karşı tutarlılık açısından alanda çalışan 28 sosyal hizmet uzmanına 15 gün ara ile uygulanmış ve Pearson Momentler arpımı Korelasyon katsayısı 0,70 ile güvenilir bir sonuç sunmuştur. Ölçeğin genel Crobach Alpha güvenirlik katsayısı, faktörlerin ve maddelerin güvenirlik katsayıları

hesaplanmıştır. Sonuç olarak referans değerlerde güvenilir sonuçlar elde edilmiştir. Bu vesileyle araştırmanın hipotezlerinin test edileceği geçerliği ve güvenilirliği desteklenmiş bir ölçek formu oluşmuştur.

Araştırma hipotezlerinin sonuçları test etmek amacıyla Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği aracılığıyla alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarından oluşan 411 katılımcı ile bir uygulama gerçekleştirilmiştir. Bu uygulama neticesinde araştırmanın temel hipotezi olan “Araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının algılanan mesleki yetkinlik ölçeğinden aldığı toplam puan ortalamaları mezun olduğu üniversitelere göre anlamlı farklılık göstermektedir.” hipotezini test etmek için birden çok bağımsız gruplar üzerinde yapılan ANOVA veya Kruskal Wallis testinin uygulanması planlanmış, verilerin bir kısmının normal dağılmadığı test edilmiş ve Kruskal Wallis testinin uygulanmasına karar verilmiştir. Yapılan testler sonucunda katılımcıların ölçekten aldığı toplam puan ortalamaları mezun oldukları üniversitelere göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Böylelikle araştırmanın ilk hipotezi belirtilen örneklem için doğrulanamamıştır.

Araştırmanın ikinci hipotezi olan “Araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının gönüllü faaliyetlere katılım sıklığı ile mesleki yetkinlik ölçeğinden aldığı toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık vardır.” hipotezini test etmek amacıyla ikiden fazla bağımsız grup ortalamaları için uygun olan ANOVA ya da normal dağılımın olmadığı durumda kullanılacak olan Kruskal Wallis H testinin uygulanması planlanmıştır. Değişkenlerden bazılarının normal dağılım sergilemediği tespit edilmiş ve bu sebeple Kruskal Wallis H testinin uygulanmasına karar verilmiştir. Testin sonucunda araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının ölçekten aldıkları toplam puanlar gönüllü faaliyetlere katılım sıklığına göre ortancalar bakımından anlamlı farklılık göstermekte olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğu test edildiğinde, katılım sıklığını 2 ya da 3 ($p<0.05$), 2 ya da 4 ($p<0.05$), 2 ya da 5 ($p<0.001$), 1 ya da 4 ($p<0.05$), 1 ya da 5 ($p<0.001$), 3 ya da 5

($p<0.001$) ve 4 ya da 5 ($p<0.05$) olarak belirtenlerin arasında anlamlı farklılıkların olduğu sonucuna varılmıştır. Böylelikle araştırmanın ikinci hipotezi belirtilen örneklem için doğrulanmıştır. Bu bulgulardan yola çıkarak gönüllülük faaliyetlerine daha sık katılım sağlayan sosyal hizmet uzmanlarının gönüllü faaliyetlere katılmayanlara kıyasla mesleki olarak kendilerini daha yetkin hissettikleri yorumu elde edilebilir.

Araştırmanın üçüncü hipotezi olan “Araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının hizmet yılı ile algılanan mesleki yetkinlik ölçeğinden aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezini test etmek için korelasyon analizinin yapılması planlanmıştır. Bu sebeple verilerin normal dağılımları test edilmiş, hizmet yılını 1 ve 2 yıl olarak belirten gruplardaki verilerin normal dağım göstermediği tespit edilmiş ve bu sebeple parametrik olmayan Sperman’s rho sıra korelasyon katsayısından yararlanılmıştır. Bu testin sonucunda katılımcıların çalışma yılı ile ölçekten aldıkları toplam puan değişkenlerinin ortalamaları arasında %95 güven aralığında iki yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$, $r: .132$). Korelasyon değerinin .30’dan az olması dolayısıyla bu sonucun güçlü bir ilişkiyi gösterdiği yorumu yapılamaz. Fakat araştırmanın üçüncü hipotezi bu örneklem için doğrulanmıştır denilebilir. Anlamlı ilişkinin çift yönlü olması değişkenlerden birinin sayısal olarak artması veya azalması neticesinde diğer değişkenin de benzer eğilimler göstereceği anlamına gelmektedir.

Araştırmanın dördüncü hipotezi olan “Araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının algılanan mesleki yetkinlik ölçeğinden aldığı toplam puan ortalamaları cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.” hipotezini test etmek amacıyla iki bağımsız grup ortalaması için uygulanan bağımsız örneklem T testi veya Mann Whitney U testinin yapılması planlanmıştır. Verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiş ve parametrik olmayan veriler için kullanılan Mann Whitney U testinin yapılmasına karar verilmiştir. Testin sonucunda katılımcıların aldığı toplam puan

ortalamalarının cinsiyetlere göre dağılımının anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sebeple araştırmanın dördüncü hipotezi belirtilen örneklem için doğrulanamamıştır.

Neticede bu araştırmanın bulgularına dayanarak sosyal hizmet uzmanlarının kendilerini mesleki olarak yetkin hissetme konusunda mezun oldukları üniversitelerin belirleyici bir faktör olmadığı söylenebilir. Ayrıca daha uzun süre sosyal hizmet alanında çalışmak ve gönüllü faaliyetlere katılım sağlamak sosyal hizmet uzmanlarının kendilerini mesleki olarak daha çok yetkin görmesine sebep olan faktörler arasında değerlendirilebilirken cinsiyet faktörünün belirleyici bir etken olmadığı söylenebilir.

Araştırmanın ölçek geliştirme aşaması ile ilgili aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

- Sosyal hizmet mesleğinin odağı “insan ve çevresi” olarak belirlenmiştir. Değişen yaşam koşulları insanı ve çevresini de değiştirmekte, bu değişim sosyal hizmet mesleğinin de değişmesine sebep olmaktadır. Bu sebeple bu araştırmada oluşturulan Sosyal Hizmet Mesleğinde Algılanan Yetkinlik Ölçeği’nin sonraki yıllarda tekrar geçerlik ve güvenirliğinin test edilmesi yapıya yönelik daha güvenilir bir modelin oluşmasını sağlayacaktır.
- Sosyal hizmet alanında ölçek geliştirmeyi planlayan araştırmacıların teknik olarak yeterli bilgiye sahip olması süreci kolaylaştıracak faktörlerdendir.
- Ölçek geliştirme sürecinde faydalanan yazılım ve programların alternatiflerine de hâkim olmak karşılaştırmalı sonuçların elde edilmesini sağlayacaktır. Özellikle yüksek ücretli istatistik hesaplaması yapan uygulamaların yerine açık kaynak kodlu ücretsiz alternatiflerin kullanılması ücretli uygulamaların korsan kopyalarının kullanılmasını engelleyecek ve böylelikle virüs ve trojan gibi zararlı yazılımların yayılması da sınırlandırılacaktır.

Araştırmanın hipotezlerine yönelik bulgularla ilgili olarak aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

- Araştırmada sosyal hizmet uzmanlarının mezun olduğu üniversiteler ile algılanan mesleki yetkinlik ölçeğinden aldıkları toplam puan ortalamaları arasında bir farklılık gözlenmemiştir. Veri setinin her üniversite için aynı sayıda derneğe üye ve çalışan sosyal hizmet uzmanını içermemesi bu sonucun oluşmasında bir faktör olabilir. Bu sebeple araştırmacılar, farklı örneklem grubu ile ölçeği kullanarak aynı ya da yakın sayıda farklı üniversite grubunda sosyal hizmet uzmanı bularak bu hipotezin daha sağlıklı verilerle sınanmasını sağlayabilirler.
- Araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının gönüllü faaliyetlere katılım sıklığı ile algılanan mesleki yetkinlik ölçeğinden aldıkları toplam ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuç gönüllü faaliyetlere daha sık katılan sosyal hizmet uzmanlarının katılmayanlara göre algılanan mesleki yetkinliklerinin daha yüksek olduğu yorumuna yol açabilir. Kiliselerde bir yardım faaliyeti olarak ortaya çıkan sosyal hizmet mesleğinin (Akbaş, 2017), gönüllülük ile ilişkisinin farklı çalışmalarda ele alınması ve farklı değişkenlere göre sosyal hizmet bağlamında araştırılması daha kapsamlı sonuçların elde edilmesini sağlayabilir.
- Araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının çalışma yılı ile algılanan mesleki yetkinlik ölçeğinden aldıkları toplam puan ortalamaları arasında düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç tesadüfi bir değer olarak yorumlanabilir. Fakat uygulamaya dayalı bir bilim ve meslek olan sosyal hizmetin eğitimi teorik olarak güçlendirilerek uygulamaya yönelik derslerin ve staj imkanlarının arttırılması mesleki olarak kendilerini daha yetkin

hisseden sosyal hizmet uzmanlarının yetişmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

- Araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının cinsiyetleri ile algılanan mesleki yetkinlik ölçeğinden aldığı ortalama puanları arasında bir farklılık görülmemiştir. Sosyal hizmet mesleğinin cinsiyetler açısından farklılıklarını değerlendiren çalışmalar (Khunou, Pillay ve Nethononda, 2012) olsa da bu konuda daha çok çalışmanın yararlı olacağı düşünülmektedir.
- Bazı ölçek geliştirme, uyarlama ve uygulama çalışmalarında oluşan alt boyutlara göre de bağımsız değişkenlerin dağılımı test edilmiştir. Bu araştırmada alt boyutlarla ilgili bir hipotez testi yapılmamıştır. Araştırmacıların Sosyal Hizmet Mesleğinde Algılanan Yetkinlik Ölçeğini kullanarak ölçeğin alt boyutları ile çeşitli bağımsız değişkenlerin ilişkisini test etmesi mesleki yetkinlik konusunda farklı bulguların elde edilmesini sağlayabilir.



KAYNAKÇA

- Acar, H., İçağasıoğlu-Çoban, A. ve Polat, G. (2017). *Sosyal Hizmetlerde Yanlış Uygulamalar, Etik İhlaller ve Sorunlara İlişkin Bir Araştırma*. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Derneği.
- Akbaş, E. (2003) Kültürel Sembolleri Yorumsamacı Bir Bakış Açısıyla Okuma ve Sosyal Hizmet İlişkisi, *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 1 (14), 20-24.
- Akbaş, E. (2017). *Sosyal Çalışmada Çağdaş Eleştirel Perspektifler*. Ankara: Sabev Yayınları.
- Aksoy, V. ve Diken, İ. H. (2009). Rehber Öğretmen Özel Eğitim Öz-Yeterlik Ölçeği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 10(1), 29-37.
- Aktaş, M.A. (2011). In 50th, *Social Work Education in Turkey: Issues, Priorities and Aims*, Social Work Semposium, p. 73-76. (In Turkish).
- Visalberghi, A. (1970). Structure of University Education and Education for Social Work in Italy, *Journal of Education for Social Work*, 6:1, 61-68.
- Al-Ma'seb, H., Alkhurinej, A., & Alduwaihi, M. (2015). The gap between theory and practice in social work. *International Social Work*, 58(6), 819–830.
- Alptekin, K. (2016). *Başlangıçtan Bugüne ve Yarına Türkiye’de Sosyal Hizmet Eğitimi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Alptekin, K., Topuz, S. ve Zengin, O. (2017). Türkiye’de Sosyal Hizmet Eğitiminde Neler Oluyor? *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 28(2), 50-69.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Ambrosino, R., Heffernan, J., Shuttlesworth, G., & Ambrosino, R. (2008). *Social work and social welfare: an introduction*. 6th edition. Belmont, CA: Brooks/Cole- Thomson Learning.
- Anderson, J. C. ve Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49(2), 155-173.

- Apak, E., Yılkan, İ. & Erdem, M. (2017). Sosyal Hizmet Bölümü Öğrencileri ile Fen Bilimleri Öğrencilerinin Diğerkâmlık Düzeylerinin Karşılaştırılması Bingöl Üniversitesi Örneği. *Akademik MATBUAT*, 1 (1), 75-87.
- Apak, Hıdır. (2017). *Sosyal Hizmet ve Maneviyat: Sosyal Çalışmacılar Üzerine Bir Alan Araştırması*. [Yayınlanmış doktora tezi]. Yalova Üniversitesi.
- Arıkan R. (2011). *Araştırma Yöntem ve Teknikleri*. Ankara: Nobel yayınevi.
- Arslanbaş, D. (2011). *Özel Dershanelerde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Yetkinliklerini Belirleme ve Özel Uğur Dershanesi'nde Örnek Uygulama*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Ascoli, U., Pavolini E., & Ranci C. (2002). The new partnership: the changing relationship between state and the third sector in the scenario of new social policies in Italy, in *Dilemmas of the Welfare Mix* (225-244), eds U. Ascoli & C. Ranci, Kluwer, New York.
- Aslan Açan, B., ve Özbesler, C. (2020). Farklı Sosyal Hizmet Kurumlarında Çalışan Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31 (1) ,106-130.
- Atar, B., A. Kabasakal, K., B.Ü. Özberk, E., H. Özberk, E. ve K. Uysal, N. (2020). *R ile Veri Analizi ve Psikometri Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Atay, E. & Mengü, E. (2017). Sosyal Politika Öğrencilerinin Gönüllülük Eğilimleri: Yalova Üniversitesi Örneği. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi* , 7 (14), 62-76.
- Austin, M., Coombs, M., & Barr, B. (2005). Communitycentered clinical practice: Is the integration of micro and macro social work practice possible? *Journal of Community Practice*, 13(4), 9–30.
- Aydın, B. (2019). *Korunmaya İhtiyacı Olan Çocuk Örnekleminde Sosyal Hizmet Uzmanlarının Uygulamaları Üzerinden Mesleki Rollerinin İncelenmesi: Niteliksel Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Aypay, A. (2010). Genel Öz Yeterlik Ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye Uyarlama Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (2) , 113-132.

- Bademci, V. (2006). Tartışmayı Sonlandırmak: Cronbach'ın Alfa Katsayısı, İki Değerli Ölçümlenmiş Maddeler ile Kullanılabilir. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*. 13. (438-46).
- Bandura, A. (1977a). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215.
- Bandura, A. (1977b). *Social learning theory*. Englewood Cliffs: NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1980). Tests of the generality of self-efficacy theory. *Cognitive Therapy and Research*, 4(1), 39-66.
- Bandura, A. (1982). The assessment and predictive generality of self-percepts of efficacy. *Journal of Behavioural Therapy & Experimental Psychiatry*, 13(3), 195- 199.
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Social & Clinical Psychology*, 4(3), 359-373.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. In F. Pajares & T. C. Urdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents* (307-337). Charlotte, NC: Information Age.
- Barker, L. R. (1995). *The Social Work Dictionary*, USA, NASW Press.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başer D. (2016). *Sosyal Hizmette Empatinin Kavramsallaştırılması, Uygulaması, Ölçümü ve Eğitimine Yönelik Bir İnceleme: Karma Yöntem Araştırması*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Bayır Aslan, Ş, ve Güngör, F. (2019). Bir Sosyal Bilim Disiplini Olarak Sosyal Çalışmanın Türkiye’de Bilgi Sorunu*. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 3(2), 222-236.
- Baykul, Y. (2015). *Eğitimde ve psikolojide ölçme: Klasik test teorisi ve uygulaması*. Ankara: Pegem Akademi.

- Baysal, K. (2004). *Sosyal Hizmet Uzmanlığı Eğitimi Hakkında*, Sosyal Hizmet Sempozyumu Türkiye’de Sosyal Hizmet Uygulamaları İhtiyaçlar ve Sorunlar, Ankara, Haberal Eğitim Vakfı, (116-120).
- Benner P. (1982). From novice to expert. *AJN The American Journal of Nursing*. 82(3):402-7.
- Bent-Goodley, T. B. (2014). Social work: A profession of power, passion, and purpose [Editorial]. *Social Work*, 59, 197–199.
- Bergmark E. (2016). *İsveç’te Sosyal Çalışma* Erath, P., Littlechild ,B. (Ed.). Avrupa’da Sosyal Çalışma içinde. (251-269). Ankara: SABEV Yayınları.
- Bergmark, Å., & Lundström, T. (2002). Education, practice and research. Knowledge and attitudes to knowledge of Swedish social workers. *Social Work Education*, 21(3), 359–373.
- Berkün, S. (2010). Sosyal hizmet uzmanlarının çalışma hayatında karşılaştıkları mesleki sorunlar: Bursa örneği. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*. 21(1). 99-109.
- Berman J. A. (1997). *Competence-Based Employment Interviewing*, London: Quorum Books.
- Bertotti, T., & Campanini, A. (2012). *Child protection and child welfare in Italy*. In J. Hämäläinen, B. Littlechild, O. Chytil, M. Sramata, & E. Jovelin (Eds.), *Evolution of child protection and child welfare policies in selected European countries* (203–220). University of Ostrava – ERIS with Albert Publisher.
- Bifulco, L., & Vitale, T. (2006). Contracting welfare services in Italy. *Journal of Social Policy*, 35(3), 495–513.
- Blomberg, H., Kallio, J., Kroll, C., Saarinen, A. (2014). Job stress among social workers: Determinants and attitude effects in the Nordic countries. *British Journal of Social Work*, 45(7), 2089-2105.
- Borzaga, C. & Fazzi, L. (2010) Institutionalisation and differentiation in the Italian nonprofit sector, *Voluntas*.
- Borzaga, C. and Tortia, E. 2006. Worker motivations, job satisfaction, and loyalty in public and nonprofit social services. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 35(2): 225–248.

- Boyatzis, R.E. (1982), *The Competent Manager: A Model For Effective Performance*, New York: Wiley.
- Bozdoğan, A. E. & Öztürk, Ç. (2008). Coğrafya ile İlişkili Fen Konularının Öğretimine Yönelik Öz-Yeterlilik İnanç Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 2 (2), 66-81.
- Bride B., Radey M., Figley C.R. (2007). Measuring Compassion Fatigue, *Clinical Social Work Journal*. 35. 155-163.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2. bs.). New York: The Guilford Press.
- Brunnberg E, Pecnik N. (2007). Assessment processes in social work with children at risk in Sweden and Croatia, *Int J Soc Welfare*. 16: 231–241.
- Campanini, A., & Facchini, C. (2013). *Social workers affecting social policy in Italy*. In J. Gal & I. Weiss-Gal (Eds.), *Social workers affecting social policy: An international perspective* (79–101). Bristol: The Policy Press.
- C. Heule, M. Knutagård & A. Kristiansen. (2017). Mending the gaps in social work education and research: two examples from a Swedish context, *European Journal of Social Work*, 20:3, 396-408.
- Ceylan, H, Gül, N, Öksüz, M. (2016). Sosyal Çalışmacılarda İş Doyumu ve Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Sosyal Hizmet Alanlarına Göre Karşılaştırmalı İncelenmesi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (11), 43-69.
- Ceylan, H. (2013). *İsveç refah devletinde bakım hizmeti alan yaşlıların yaşam algıları: Stockholm örneği*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Cılga, İ. (2002). *Geleceğe yönelik için mesleki güçlerin devingenliği. Sosyal hizmet eğitiminde yeniden yapılanma* I. K. Karataş ve S. İl (Ed). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Yayın No: 12, 128- 137.
- Cılga, İ. (2004). *Bilim ve meslek olarak Türkiye’de sosyal hizmet*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Yayınları.
- Cıziri, Ş. (2000). *İskandinav Modeli*, Peri Yayınları, İstanbul.

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.) Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Council on Social Work Education. (2008). 2008 Educational Policy and Accreditation Standards. Retrieved from <https://www.cswe.org/Accreditation/Standards-and-Policies/2008-EPAS>. Erişim tarihi: 04.06.2021.
- Cömertpay, E. (2019). *Öz-Yetkinlik ve Mesleki Doyum Arasında Çocukluk Çağı Travmalarının Aracı Rolünün İncelenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çağ Üniversitesi.
- Cronbach, L. J. ve Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52, 281-302.
- CSWE (Council of Social Work Education). (2015). Educational Policy and Accreditation Standards, Council of Social Work Education, Commission on Accreditation Commission on Educational Policy.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 62-77.
- Çarkcı, J. (2020). *Sosyal Bilimlerde Ölçek Geliştirme Kılavuzu*. Çizgi Kitapevi: İstanbul.
- Çay, M. (2020). *Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kanıta Dayalı Uygulama Bilgi, Tutum ve Kullanımının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Çelik, R. (2020). *Hamidiye Etfal Hastahanesi, Darülhayr ve Darüleytam*. Recep Çelik (Ed.). Sosyal Hizmet Tarihi içinde (297-328). Ankara: Grafiker Yay.
- Çelikkaleli, Ö. ve Çapri, B. (2008). Genel Yetkinlik İnancı Ölçeği'nin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 17(3). 93-104.
- Çengelci, E. (1998). *Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu*. Ankara: Aydınlar Matbaacılık.
- Çetinkaya, M. (2009). Yöneticilerin Yönetmelik Yetkinlik Algılamalarına İlişkin Bir Araştırma, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 11(2).

- Çevik, H.H. (2007). *Türkiye’de Kamu Yönetimi Sorunları*. Seçkin Yayınevi. Ankara.
- Çifci, G. E. ve Gönen, E. (2011). Sosyal hizmet uygulamalarında etik karar verme süreci. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*. 22(2). 149-160.
- Çiftçi M, Öztürk UC. (2013). Yetkinlik bazlı personel seçme faaliyetleri ve Türkiye’deki büyük ölçekli işletmelerin işgören seçme modeli tercihlerindeki eğilimler, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* .13(25). 145-172.
- Çoban, A. İ. (2017). *Acil servis birimlerinde sosyal hizmet uygulamaları*. S. Attepe Özden ve E. Özcan (Ed.). Tıbbi Sosyal Hizmet İçinde (159-170). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Çölgeçen, H., & Es, M. (2020). Dünyada Özel İstihdam Büroları Almanya Örneği. *Turkish Studies - Social Sciences*, 15(4), 1853–1864.
- Danış, M. Z. (2007). Sosyal Hizmet Mesleği ve Disiplininde Sosyal Politikanın Yeri ve Önemi. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*.2 (18). 51-64.
- Deligran, P. & S. Höjer. (2003). Unbalanced Professionalization. On Status and Stratification in Swedish Social Work. *Social Work in Europe*, 10, 37-48.
- Dellai M, Mortari L, Meretoja R. (2009). Self-assessment of nursing competencies - validation of the Finnish NCS instrument with Italian nurses. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*. 23(4). 783-791.
- Demirbaş, N. (2010). *Yaşamda Anlam ve Yılmazlık* [Yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Demirel, Y. (2013). *Psikolojik Danışman Öz Yetkinlik Ölçeğinin Hazırlanması*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Deniz, Z. (2007). The Adaptation of Psychological Scales. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)* , 40 (1) , (1-16).
- Deveci, M, ve Ergin, D. (2018). Özel Eğitim Kurumunda Çalışan Öğretmenlerin Algıladıkları Mesleki Sosyal Destek ve Mesleki Yetkinlik İnançları Arasındaki İlişki. *Asya Öğretim Dergisi* .6 (2). 18-39.
- DeVellis, R. F. (2003). *Scale Development Theory and Applications*. Second Edition. SAGE Publications International Educational and Professional Publisher.

- Di Rosa, R. T. (2015). *Public services and migrant minors in Italy: Redefining skills for social work*. In M. Skivenes, R. Barn, K. Kriz, & T. Pösö (Eds.), *Child welfare systems and migrant children* (134–157). Oxford: Oxford University.
- Dinham A, (2006). A review of practice of teaching and learning of communication skills in social work in England. *Social Work Education: The International Journal*, 25(8), (838-850).
- Doğan, F, Ş. 2021. *Sosyal Hizmet Uzmanlarının Sosyal Hizmette Teori ve Pratik Uyumluluğuna Yönelik Görüşleri: Bir Ölçek Geliştirme ve Uygulama Çalışması*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Adıyaman Üniversitesi.
- Dominelli, L. (2015). *Sosyal Hizmeti Yeniden Konumlandırmak*. R. Adams, L. Dominelli, M. Payne (Eds.), *Sosyal Hizmet Temel Alanlar ve Eleştirel Yaklaşımlar içinde* (45-57). Ankara: Nika Yayınevi.
- Duyan, V. (2003) Sosyal Hizmetin İşlev ve Roller. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*. 2(14). (1-22).
- Duyan, V. (2010). *Sosyal hizmet: temelleri, yaklaşımları, müdahale yöntemleri*. Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi Yayını. Ankara: Aydınlar Matbaası.
- Duyan, V. (2014). *Sosyal Hizmet; Temelleri, Yaklaşımları, Müdahale Yöntemleri*, Sosyal Çalışma Yayınları, Yayın No: 27, Ankara.
- Duyan, V., Sayar Ö.Ö. ve Özbulut, M. (2008). *Sosyal Hizmeti Tanımak ve Anlamak: Sosyal Hizmet Uzmanları ve Sosyal Hizmet Alanında Çalışanlar İçin Bir Rehber*. Ankara: Öncü Basımevi.
- EISS. (2001). Primo rapporto sulla situazione del servizio sociale , EISS , Roma .
- Ekici, F , Ekici, E , Ekici, F , Kara, İ . (2012). Öğretmenlere Yönelik Bilişim Teknolojileri Öz-yeterlik Algısı Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması . *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* . 31(31). 53-65.
- Ercan, İ. ve Kan, İ . (2004). Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. 30(3). 211-216.
- Erdurak, Y. (2016). Türkiye’de Sosyal Hizmet Bölümleri Müfredat Programlarının Analizi. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yalova Üniversitesi.

- Eryılmaz, B. (2018). *Kamu Yönetimi*. Kocaeli: Kocatepe Yayınları.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Facchini, C., & Lorenz, W. (2013). Between differences and common features: The work of social workers in Italy. *International Social Work*, 56(4), 439–454.
- Fargion, S. (2008). Reflections on social work's identity: International themes in Italian practitioners' representation of social work. *International Social Work*, 51(2), 206–219.
- Fazzi, L. (2015). Social work, exclusionary populism and xenophobia in Italy. *International Social Work*, 58(4), 595–605.
- Floyd, F. J. And Widaman, K. F. (1995). Factor analysis in the development and refinement of clinical assessment instruments. *Psychological Assessment*, 7(3), 286-299.
- Forenza, B., & Eckert, C. (2018). Social Worker Identity: A Profession in Context. *Social work*. 63(1). 17–26.
- Forrester D, Mc Cambridge J, Waissbein C, Rollnick S. (2008). How do child and family social workers talk to parents about child welfare concerns?. *Child Abuse Review*, 17, 23-35.
- Frans DJ, (1993). A scale for measuring social worker empowerment. *Research on social work practice*, 3, 3, 312-328.
- Garrett, P. M., & Bertotti, T. F. (2017). Social work and the politics of 'austerity': Ireland and Italy. *European Journal of Social Work*. 20(1). 29–41.
- Gordon, W. E. (1965). Knowledge and Value: Their Distinction and Relationship in Clarifying Social Work Practice. *Social Work*, 10(3), 32–39.
- Gökçearsan Çifci, E. ve Gönen, E . (2011). Sosyal hizmet uygulamalarında etik karar verme süreci. *Toplum ve Sosyal Hizmet*. 22 (2). 149-160.
- Gözüm, S. ve Aksayan, S. (1999). Öz-etkililik-yeterlik ölçeğinin Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerliliği. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*. 2(1). 21-34.

- Guidi, P., & Di Placido, M. (2015). Social work assessment of underage alcohol consumption: Non-specialised social services comparison between Sweden and Italy. *Nordic Studies on Alcohol and Drugs*, 32(2), 199–218.
- Güler, N. (2010). Yetkinliklerin Belirlenmesi ve Bu Yetkinliklerin İşe Alım Sürecindeki Uygulamalarına İlişkin Bir Araştırma: Bankacılık Sektörü Örneği. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Güneş, F. (2012). Bologna Süreci ile Yükseköğretimde Öngörülen Beceri ve Yetkinlikler. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 2(1).
- Güneş, G., Batı, K., & Dedeoğlu, H. (2015). *Bologna sürecinde bir ölçek geliştirme çalışması; Mesleki Yetkinlik Envanteri*. VI. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi içinde (s.729-737). Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Güngör, D. (2016). Psikolojide ölçme araçlarının geliştirilmesi ve uyarlanması kılavuzu. *Türk Psikoloji Yazıları*. 19: 104-112.
- Güzel, B. ve Selcik, O. (2017). *Sosyal çalışmacıların karşılaştıkları zorluklar ve başa çıkma yolları: Rize örneği*. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi. 14(3). 2848-2864.
- Hablemitoğlu, Ş.ve Özmete, E. (2012). Sosyal Çalışmacıların İş Yaşam Kalitesi: Şefkat Yorgunluğu, Tükenmişlik, Stres Kaynakları, İş Tatmini ve Kariyer Olanakları. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*.
- Soydan, H. (2001). From vocational to knowledge-based education - an account of Swedish social work education, *Social Work Education*, 20:1, 111-121.
- Harlow, E., Berg, E., Barry, J., & Chandler, J. (2013). Neoliberalism, managerialism and the reconfiguring of social work in Sweden and the United Kingdom. *Organization*, 20(4), 534–550.
- Hatiboğlu, B. (2012). *Sosyal Bilimlerin Potansiyeli ve Sosyal Hizmet Umudu*. İ. Cılga, & B. Hatiboğlu (Ed.), Sosyal bilimler ve sosyal hizmet üzerine düşünceler içinde, (1-30).
- Hessle S, Vinnerljung B (1999). Child Welfare in Sweden – an Overview. Stockholm, Stockholm University, *Department of Social Work*.

- Heule, C. (2016). *Mobiliserande socialt arbete*. In V. Denvall, C. Heule, & A. Kristiansen (Eds.), *Social mobilisering – en utmaning i socialt arbete* (pp. 21–36). Malmö: Gleerups.
- Hirst, P. (1998) *Can the European Welfare State Survive Globalization? Sweden, Denmark and the Netherlands in Comparative Perspective*. Working Paper Series in European Studies 2(1). London: Birkbeck College, University of London.
- Holden, G., Barker, K., Kuppens, S., & Rosenberg, G. (2015). Self-Efficacy Regarding Social Work Competencies. *Research on Social Work Practice*. 27(5). 594–606.
- Holden, G., Barker, K., Kuppens, S., & Rosenberg, G. (2017). *A Social Work Education Outcome Measure: The Evaluation Self-Efficacy Scale–II*. SAGE Open.
- Holger Gehlenborg MSW. (2001). Occupational Social Work in Germany, *Employee Assistance Quarterly*, 17:1-2, 17-41.
- Hu, L.T. ve Bentler, P. M. (1999). Cut-off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- IASSW (1 Nisan 2021). (2020). Announcement of The Updated Global Standards for Social Work Education and Training: The New Chapter in Social Work Profession . <https://www.iassw-aiets.org/featured/5867-announcement-of-the-updated-global-standards-for-social-work-education-and-training-the-new-chapter-in-social-work-profession/>.
- Ioakimidis, V., Santos, C. C., & Herrero, I. M. (2014). Reconceptualizing social work in times of crisis: An examination of the cases of Greece, Spain and Portugal. *International Social Work*, 57(4), 285-300.
- Işıkhan, V. (2010). *Sosyal Hizmet ve Tükenmişlik*, Ankara: Vizyon Kirtasiye-Ofset Matbaa-Yayınevi.
- Jerusalem, M. & Schwarzer, R. (1992). *Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes*. In R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought Control of Action* (195–213). Washington, DC: Hemisphere.

- Jo Finch, Jessica H. Jönsson, Masoud Kamali & David McKendrick (2019): Social work and countering violent extremism in Sweden and the UK, *European Journal of Social Work*.
- Joe, S. & Niedermeier, D. (2006). Preventing suicide: A neglected social work research agenda. *British Journal of Social Work*, 38(3). 507-530.
- Kadushin, A., & Harkness, D. (2002). *Supervision in social work*. 4th Edition. University of Columbia Press.
- Kadushin, G. & Kulys, R. (1995). Job satisfaction among social work discharge planners. *Health and Social Work*, 20, 174-186.
- Kalaycı Kırlioğlu İ. H. (2019). Sosyal Hizmet Uygulamasında Mesleki Uygunluk, Genel Öz Yeterlilik ve Mesleki Doyum İlişkisi. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Kalaycı-Kırlioğlu, H.İ. (2021). Sosyal hizmet uygulamasında mesleki uygunluk, genel öz yeterlilik ve mesleki doyum ilişkisi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 32(4), 1241-1256.
- Kalaycı-Kırlioğlu, H.İ., Daşbaşı, S. ve Karakuş, Ö. (2020). Sosyal hizmet uygulamasında mesleki uygunluk ölçeği: geçerlik ve güvenirlik. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(3), 793-822.
- Karaca, E. (2020). *Sosyal Hizmet Araştırmalarında Ölçek Geliştirme ve Bu Süreçte Spss Kullanımı*. Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Karakounis, V. (2017). Social work in Greece in the time of austerity: Challenges and prospects. *European Journal of Social Work*, 20 (5), 651–665.
- Karagöz, Y. ve Bardakçı, S. (2020). *Bilimsel Araştırmalarda Kullanılan Ölçme Araçları ve Ölçek Geliştirme*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karahan A. ve Kav S. (2018). Hemşirelikte Mesleki Yetkinlik. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*. 5(2).
- Karakoç, A. ve Dönmez, P. (2014). Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Temel İlkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası*. 39-49.
- Karakuş, B. (2015). Sosyal Hizmet Mezunlarının Kadro ve Unvanı “Sosyal Hizmet Uzmanı/Sosyal Çalışmacı. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 26 (2), 169-190.

- Karaman, M., Cebeci, F., Uzun, K. & Artan, T. (2021). Uygulama Becerileri Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 5 (1), 1-10.
- Karataş, K. (2002). *Türkiye'de sosyal hizmet eğitiminin dünü, bugünü ve geleceği*. İçinde K. Karataş (Ed.). 5. Ulusal Sosyal Hizmetler Konferansı 1999: Değişen Türkiye'de insan hakları açısından sosyal hizmetler (297-302). Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi.
- Karataş, K., Demiröz, F. ve İçağasıoğlu Çoban A. (2002). *Sosyal hizmet uzmanlarının Türkiye'deki sosyal hizmet eğitimine ilişkin değerlendirmeleri*. I. K. Karataş ve S. İl (Editörler). Sosyal Hizmet Eğitiminde Yeniden Yapılanma içinde (59-79). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Yayını, Yayın No: 12.
- Karataş, Z. (2017). *Sosyal Hizmette Uygulama Alanları*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayınları. http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/sosyalhizmetlt_ao/soshizmetteuygalanlari.pdf.
- Kartal, M. ve Bardakçı, S. (2018). *SPSS ve AMOS Uygulamalı Örneklerle Güvenirlik ve Geçerlik Analizleri*. Ankara: Akademisyen Yayınevi.
- Kaya-Kılıç, A. ve Tekin, H.H. (2019). Sosyal Hizmet Uzmanlarının Korunmaya Muhtaç Çocuk Birimlerinde İhmal ve İstismar Vakalarına Verilen Hizmetlerin Niteliğine İlişkin Görüşleri. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 30(3), 843-865.
- Keçecioglu, T. ve Kelgökmen, D. (2003). Yetkinlik modellerinin insan kaynakları yönetiminde yapılandırılması ve bir yetkinlik modeli önerisi. *Review of Social, Economic & Business Studies*. 3 (4). 216-232.
- Kesgin, B. (2016). *Kamu Sorumluluğunda Sosyal Hizmet*, İstanbul: Açılım Kitap.
- Khunou, Grace & Pillay, Roshini & Nethononda, A. (2012). Social Work is “women’s work”: an analysis of student’s perceptions of gender as a career choice determinant. *The Social Work Practitioner-Researcher*. 24.
- Kırlıoğlu, M. (2018). Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algılarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Selçuk Üniversitesi.

- Kırlioğlu, M. (2019). Güçlendirmenin Özü “Güç”: Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Yerindeki Güçleri/Güçsüzlükleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22 (2), (646-662).
- Kırlioğlu, M. (2020). Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algılarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31 (1) , 174-202 .
- Kırlioğlu, M. ve Karakuş, Ö. (2019). Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 30(1), 88-120.
- Kirst-Ashman, K. & Hull, G.H. (2017). Understanding generalist practice. Chicago: Nelson-Hall Publisher.
- Koç, Ç. S. (2015) *Sosyal Hizmet Uzmanlarının Sorun Çözme Becerileri Üzerine Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Koğar, Hakan. (2020). *R ile Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri: Klasik Test Kuramı, Faktör Analizi Yaklaşımı ve Madde Tepki Kuramı Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Koyuncu İ. ve Kılıç A. F. (2019). Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanımı: Bir Doküman İncelemesi. *Eğitim ve Bilim*. 44 (198). 361 – 388.
- Kristiansen, A., & Heule, C. (2016). *Power, experiences and mutual development. Using the concept of gap-mending in social work education*. In E. Chiapparini (Ed.), *Teaching social work by involving service users: Concepts and evaluations of courses with gap mending approaches in Europe* (37–53). Opladen: Budrich.
- Kut, S. (1988). *Sosyal Hizmet Mesleği: Nitelikleri, Temel Unsurları, Müdahale Yöntemleri*. Ankara
- Küçükkaraca, N. (2002). *Sosyal Sorunlar ve Sosyal çalışma Eğitimi Üzerine*. Kasım Karataş, Sunay İl (Ed.). *Sosyal Hizmet Eğitiminde Yeniden Yapılanma içinde* (80-88). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal çalışma Yüksekokulu Yay.
- Laibhen-Parkes N. (2014). Evidence-based practice competence: A concept analysis. *Int J Nurs Knowl Oct*. 25(3): 173-82.

- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel psychology*, 28(4), 563-575.
- Lazăr, F., Mihai, A., Gaba, D., Ciocănel, A., Rentea, G., & Munch, S., (2018). Romanian social workers facing the challenges of neo-liberalism, *European Journal of Social Work*.
- Leibfried, S. (1992). *Towards a European welfare state?* In Z. Ferge & J. E. Kohlberg (Eds.), *Social policy in a changing Europe* (245–280). Frankfurt am Main: CampusVerlag.
- Levin, E. & Webb, S. (1997). *Social Work and Community Care: Changing Roles And Tasks*. London: National Institute for Social Work.
- Liedtke, C. (2016). *Halkla İlişkiler Uzmanlarının Mesleki Yetkinliklerine İlişkin Bir Değerlendirme*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ege Üniversitesi.
- Lorenz, W. (1994). *Social Work in a Changing Europe*. London: Routledge
- Lorenz, W. (2006). *Perspective on European social work: From the birth of the nation state to the impact of globalisation*. Oplanden: Barbara Bodrich Publishers.
- Fazzi, L. (2012). Social work in the public and non-profit sectors in Italy: what are the differences?, *European Journal of Social Work*, 15:5, 629-644.
- Lundström, T. (1996). The state and voluntary social work in Sweden. *Voluntas* 7, 123–146.
- Magnussen, J. (2018). Supervision in Denmark – an empirical account of experiences and practices, *European Journal of Social Work*, 21:3, 359-373.
- Mathiesen, SG., Hohman M., (2013). Revalidation of an evidence-based practice scale for social work. *Journal of Social Work Education*, 49, 3, 451-60.
- Mcclelland, D. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *The American psychologist*, 28 1, 1-14.
- Meeuwisse, A., & Sunesson, S. (1998). Frivilliga organisationer, socialt arbete och expertis. *Socialvetenskaplig Tidsskrift*, 5(2–3), 172–193.

- Meeuwisse, A., & Swärd, H. (2007). Crossnational comparisons of social work – A question of initial assumptions and levels of analysis. *European Journal of Social Work*, 10(4), 481–496.
- Meeuwisse, A., Sunesson, S. and Swärd, H. (2006) *Socialt Arbete En grundbok, Bokförlaget Natur och Kultur*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Merighi, J. R. ve Ehlebracht, K. (2005). Emotional exhaustion and workload demands in renal social work practice. *Journal of Nephrology Social Work*, 24, 14-20.
- Merriam-Webster. (2020, December 05) . Definition of Competence by Merriam-Webster. URL: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/competence#learn-more> .
- Naldini, M., & Saraceno, C. (2008). Social and family policies in Italy: Not totally frozen but far from structural reforms. *Social Policy and Administration*, 42, 733–748.
- National Association of Social Workers (2021, March 11). Read the Code of Ethics. <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Code-of-Ethics/Code-of-Ethics-English>.
- O'Hare, T., Collins, P., & Walsh, T. (1998). Validation of the Practice Skills Inventory With Experienced Clinical Social Workers. *Research on Social Work Practice*, 8(5), 552-563.
- Olofsson, J. (2009). Socialpolitik, varför, hur och till vilken nytta?, SNS Förlag Stockholm.
- Oral Erbaş, S. (2019). *Olasılık ve İstatistik*. Gazi Kitabevi: Ankara.
- Orme, J. and G. Rennie (2006) The Role of Registration in Ensuring Ethical Practice, *International Social Work* ,49(3): 333-44.
- Otacıoğlu-Gürşen, S. (2008). Müzik öğretmenliği okul deneyimi I uygulamalarına katılan öğretmen adaylarının öz etkililik-yeterlilik ve düzeylerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 32(1). 163-170.
- Otto, H.-U. and Schaarschuch, A. (1999), A New Social Service Professionalism? The Development of Social Work Theory in Germany. *International Journal of Social Welfare*, 8: 38-46.

- ÖSYM. (31 Mayıs 2021). Ön Lisans Mezuniyet Alanlarına Göre Dikey Geçiş Yapılabilecek Lisans Programları https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2020/DGS/tablo2_09062020.pdf.
- Özbesler, C. ve İçağasioğlu Çoban, A . (2010). Hastane Ortamında Sosyal Hizmet Uygulamaları: Ankara Örneği. *Toplum ve Sosyal Hizmet* . 21 (2), 31-46.
- Özçelik, G.& Ferman, M. (2007). Competency Approach to Human Resources Management: Outcomes and Contributions, *Human Resource Development Review*. 5(1). 72-91.
- Özdamar, K. (2013). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi-1: SPSS-MINITAB*. Eskişehir: Nisan Kitapevi.
- Özdamar, K. (2016). *Eğitim, Sağlık ve Davranış Bilimlerinde Ölçek ve Test Geliştirme Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Eskişehir: Nisan Yayıncılık.
- Özgür, Ö. (2014). *Çokkültürlü Sosyal Çalışma*. Ankara: Sabev Yay.
- Özkahraman, İ. (2012). *Öğretmen öz yeterlik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Pajares, F. (2003). Self-efficacy beliefs, motivation and achievement in writing: A review of the literature. *Reading & Writing Quarterly*.19, 139–158.
- Paksoy, E. (2007). *Yetkinliklere dayalı insan kaynakları yönetimi ve bir uygulama önerisi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Pamukçu, B. ve Demir, A. (2013). Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği Türkçe Formu'nun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması . *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 4 (40) , 212-221.
- Garrett P. M. & Bertotti T. F. (2017) Social work and the politics of 'austerity': Ireland and Italy, *European Journal of Social Work*, 20:1, 29-41.
- Payne, M. (2016). *Modern social work theory*. Oxford University Press. New York. USA.
- Pekasıl, A. ve Cantekin, Ö. (2020). Sosyal Hizmet Mesleği Uygulama Standartlarına Genel Bakış: Amerika Birleşik Devletleri Örneği. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* .15 (23). 2231-2255.

- Peter L. Sandi (1959). Concepts and Practices in Italian Social Work. *Social Work* , 4(2). 100-104.
- Pinderhughes, EB. (1979). Teaching empathy in cross cultural social work. *Social Work*. 24(4). 312-316.
- Pollitt, C. and Bouckaert, G. (2004) *Public Management Reform: A Comparative Analysis*. (2nd ed.) Oxford:Oxford University Press.
- Ponnert, L. (2012). *Child protection in Sweden*. In Nett, J. C. , & Spratt, T. (Eds.), Child protection systems – An international comparison of good practice examples of five countries (Australia, Germany, Finland, Sweden, United Kingdom) with recommendations for Switzerland (226–256). Basel: The Swiss Project Fund for Child Protection.
- Puhl, R. (2016). *Almanya'da Sosyal Çalışma*. Erath, P., Littlechild ,B. (Ed.). Avrupa'da Sosyal Çalışma içinde. (99-120). Ankara: SABEV Yayınları.
- Ragazzi, F. (2017). Countering terrorism and radicalisation: Securitising social policy? *Critical Social Policy*, 37(2), 163–179.
- Reamer, F.G. (2006). *Ethical standards in social work: A review of the nasw code of ethics*. 2nd Edition, NASW Press.
- Reamer, F.G. (2018). *Sosyal Hizmet Etiği ve Değerleri*. Çev. Ed.: Hakan Acar. Nika Yayınevi: Ankara.
- Reçber, B. (2019). Sosyal Hizmetin Gelişiminde Türkiye'nin Konumu: Teorik Bir Analiz. *Toplum ve Sosyal Hizmet*. 30(2). 715-738.
- Reynolds B. C. (1934). Between client and community: A study of responsibility in social case work, *Smith College Studies in Social Work*, 5:1, 1-128.
- Rodriguez, D., Patel, R., Bright, A., Gregory, D., & Gowing M. K. (2002). Developing competency models to promote integrated human resources practices. *Human Resource Management*. 41 (3), 309-324.
- Rogers M., Whitaker D., Edmondson D., Peach D. (2020). *Sosyal Hizmet Uygulaması İçin Beceri Geliştirmek / Developing Skills for Social Work Practice*. (Çev.: Seda Attepe Özden, Merve Deniz Pak). Ankara : Nobel Yayıncılık.

- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1 - 36.
- Rothman, J., & Mizrahi, T. (2014). Balancing micro and macro practice: A challenge for social work [Commentary]. *Social Work*, 59, 91–93.
- Sağır, H. (2006). *Yetkinlik Bazlı İnsan Kaynakları Süreçleri ve Bir Araştırma*, [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Marmara Üniversitesi.
- Scaramuzzino, R. (2012). *Equal opportunities? A cross-national comparison of immigrant organisations in Sweden and Italy*. [Doctoral dissertation]. Malmö University.
- Schwarzer, R. ve Jerusalem, M. (1995). *Generalized Self-Efficacy Scale*. In J.Weinman, S. Wright, and M. Johnston, Measures in Health Psychology: A User's Portfolio. Causal and Control Beliefs (35–37). Windsor, UK: NFERNELSON
- Segal, E.A., Gerdes, K.E. &Steiner, S. (2007). *An introduction to the profession of socialwork: becoming change agent*. 2nd edition. Belmont, CA: Thomson--Brooks/Cole.
- Sehman, H. ve Yolcuoğlu, İ. (2020). Açıköğretim Sosyal Hizmet Bölümü Mezunlarının Gözünden Türkiye’de Sosyal Hizmet Eğitiminin İşlevselliği. *Toplumsal Politika Dergisi*, 1 (1). 12-26.
- Selcik, O. ve Güzel, B. (2016). Sosyal Hizmet Mesleğinin Çalışma Alanı ve Sosyal Hizmet Uygulamasının Türkiye Ölçeğinde Değerlendirilmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* , 9(46). 461-469.
- Serdar, M. (2020). *Dezavantajlı Gruplar ve Sosyal Hizmet*. Ankara: Grafiker Yayınları.
- Sheafor, B. ve C. J. Horejsi. (2015). *Sosyal Hizmet Uygulaması Temel Teknikler ve İlkeler*. (çev. Durdu Baran Çiftçi) .Ankara: Nika Yay.
- Smith, SA. (2012). Nurse competence: A concept analysis. *Int J Nurs Knowl*. 23(3). 172-182.
- Sosyal Hizmet Eğitiminde Güncel Sorunlar ve Sosyal Hizmet Eğitiminin Geleceği Çalıştayı Sonuç Raporu (2016). VI. Sosyal Hizmet Eğitim Çalıştayı <http://www.sosyalhizmetokullari.org/CalistayNihaiRapor2016.pdf>.

- Sosyal Hizmet Okulları Derneği (S.H.O.D.). (2021). Sosyal Hizmet Ulusal Çekirdek Eğitim Programı (Shuçep)-2020 Uzaktan Eğitime Entegrasyonu http://www.sosyalhizmetokullari.org/SHUCEP_Uzaktan%20Egitim_18112020.pdf.
- Storbjörk, 3. (2006). *The social ecology of alcohol and drug treatment: Client expexiences in context*. [Diss]. Stockholm University.
- Şahin, F. (2001). Sosyal hizmette güçler perspektifi ve çözüm odaklı mülakat. Aile ve *Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi*. Başbakanlık Aile ve Araştırma Kurumu Yayınları, 1 (4), 59-73.
- Şahin-Taşgın, N. (2019). Sosyal Hizmet Süpervizyonu ve Türkiye İçin Öneriler. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 30(3), (1005-1032).
- Şeker, A. (2009). 101 Soruda Sosyal Çalışma ve Sosyal Hizmetler. Ankara: Sabev Yay.
- Şeker, H. ve Gençdoğan, B. (2014). *Psikolojide ve Eğitimde Ölçme Aracı Geliştirme*, Ankara; Nobel Akademik Yayıncılık.
- Şen Varan, B. (2020). *Sosyal Hizmet Uzmanlarının Müdahale Aşamalarındaki Kültürel Yetkinliği Üzerine Nicel Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Şencan, H. (2005). *Güvenilirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2011). Tıbbi sosyal hizmet uygulama yönergesi. <https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/1349,img071372pdf.pdf?0>.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2012). *Using multivariate statistics* (6. bs.). Needham Heights, MA: Allyn ve Bacon.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı* (Çev. Ed. M. Baloğlu). Ankara: Nobel Akademik Yay.
- Tam DM, Twigg RC, Boey K-W, Kwok S-M, (2013). Confirmatory Factor Analysis on the Professional Suitability Scale for Social Work Practice. *Research on Social Work Practice*, 23, 4, 467-78.
- Taşkın, Ç., Akat, Ö. (2010). *Araştırma Yöntemlerinde Yapısal Eşitlik Modelleme*. Bursa: Ekin Yayınevi.

- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- TDK Güncel Türkçe Sözlük (2 Kasım 2020). URL: <https://sozluk.gov.tr/>.
- Teddle C. ve Tashakkori, A. (2020). *Karma Yöntem Araştırmalarının Temelleri*. Çev.Dede Yüksel ve Demir Selçuk Beşir. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Tekin, M. & Uludağ, A. (2020). Sağlık Alanında Çalışan Sosyal Hizmet Uzmanlarının Mesleki Benlik Saygılarının İncelenmesi. *Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi*, 0 (15), 95-106.
- Thompson N, (2013). *Kuram ve uygulamada sosyal hizmeti anlamak*. (Çev.: Hatiboğlu Eren, Cankurtaran Öntaş). Ankara: Dipnot Yayınevi.
- Thompson, N. (2002). *People skills*. New York, N.Y. 10010: Palgrave Macmillan.
- Thompson, N. (2005). *Understanding social work*. New York, NY USA: Palgrave Publishers.
- Tomanbay, İ. (1999). *Sosyal Çalışmayı Yapılandırmak Kavramlar- Oluşum- Nitelik Uygulama*. Ankara: Sabev Yay.
- Tomanbay, İ. (2011). *Sosyal Çalışma ve Sosyal Hizmetlerde Önce Kavram – Sosyal Çalışmada Kavram Sorunu-*. Ankara: Sabev Yay.
- Trevithick, P. (2008). Revisiting the Knowledge Base of Social Work: A Framework for Practice, *The British Journal of Social Work*, 38(6),1212–1237.
- Trevithick, P. (2012). *Social Work Skills And Knowledge A Practice Handbook Third Edition*. McGraw-Hill Open University Press: New York.
- Tuna, K. (2011). *Batılı Bilimin Eleştirisi Üzerine*. İstanbul: İz Yay.
- Tuncay, T. ve Erbay, E. (2006) Sosyal Hizmetin Temel Hedefi: Sosyal Adalet Güçlendirmeye Retorikten Pratiğe. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*. 1 (17). 53-69.
- Tuncay, T. ve İl, S. (2009). Sosyal hizmet uygulamasında empatiyi yeniden düşünmek, *Toplum ve Sosyal Hizmet*. 20(2). 39-56.
- Turan, N. (2015). *Çalışma yaşamında yetenek, beceri, yetkinlik, yeterlilik*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- TYYÇ (2 Şubat 2021), T.C. Yüksek Öğretim Kurulu, Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi. <http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=48>.
- Uğur, A. ve Erol, Z. (2015). Sosyal Çalışmacıların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Stres Faktörlerine Yönelik Kavramsal Bir Değerlendirme ve Stres Yönetimi Müdahale Programları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(9), 987-998.
- Uyanık, M. (2018). *Almanya Sosyal Yardım Sistemi ve Sosyal Hizmet Uygulamaları*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Yalova Üniversitesi.
- Uzun, K. (2018). *Sosyal hizmet uzmanlarının mobbing (iş yerinde psikolojik şiddet) algısı ve tükenmişlik ile ilişkisinin araştırılması: İstanbul ili örneği*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Uzunlaşan, Ş. ve Gökçearslan Çifci, E. (2019). Sosyal Hizmet Uygulamalarında Kültürel Yetkinliği Geliştirmenin Önemi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*. 30 (1) , 213-230.
- Ülker, T. (2018). *Hemşirelik Öğrencilerinin Kendi Mesleki Yetkinliklerini Değerlendirme Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Hacettepe Üniversitesi.
- Valloze, J. (2009). Competence: a concept analysis. *Teaching and Learning in Nursing*. 4(4):115-8.
- Villadsen, K. (2007). Polyphonic welfare: Luhmann's system theory applied to modern social work. *International Journal of Social Welfare*, 17(1), 65–73.
- Wiklund, S. (2006). Signs of child maltreatment — the extent and nature of referrals to Swedish child welfare agencies. *European Journal of Social Work*, 9, 39-59.
- Williams, E. (1995). Understanding social work in the home health care setting. *Journal of Home Health Care Practice*, 7(2), 12-20.
- Yaman, Ö. M. ve M. A. Akyurt. (2013). Sosyal Hizmete Kültürel Yaklaşım: 2011 Van Depremi Örneği. *Sosyoloji Dergisi*. 3(26), 105-144.
- Yanardağ, M. Z., Karakuş, B. ve Aktan, M. (2018). *Sosyal Hizmet Uzmanları ve Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Üzerine Bir Araştırma: Sosyal Hizmet Uzmanlarının İyilik Halleri, İş Doyumları ve Sosyal Hizmet Uzmanları Derneğine Bakışları*. Ankara: Sabev Yayınları.

- Yıldırım, B. ve Başer, A.O. (2019). Acil Servis Tıbbi Sosyal Hizmet Müdahaleleri, Müracaatçı Profili ve Sosyal Hizmet Mülakatında Dikkat Edilmesi Gereken Durumlar. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 30(1), 286-308.
- Yıldırım, Ş. , Uçan, G. & Baydur, H. (2019). Yetişkinlerin Sosyal Hizmet Mesleğini Tanıma Ve Sosyal Hizmetlerden Yararlanma Durumu: Manisa Örneği. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (34) , 307-322.
- Yiğit, T. (2018). Rethinking Social Work Undergraduate Education Through Knowledge-Skill-Value-Basis Of Social Work . *Turkish Journal of Applied Social Work*. 1 (1). (87-98).
- Yiyit, F. (2001). *Okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik beklentilerini ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Yong, A. G. ve Pearce, S. (2013). A beginner's guide to factor analysis: Focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in quantitative methods for psychology*, 9(2), 79-94.
- YÖK. (31 Mayıs 2020). Sağlık Önlisans Programlarının Tamamlayabilecekleri Lisans Programları-2020 . https://www.yok.gov.tr/DuyuruBelgeleri/Proje%20Destekleme%20ve%20Geli%C5%9Firme%20Daire%20Ba%C5%9Fkanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1/20/eslesme_tablosu_2020.pdf.
- Yürür S. ve Sarıkaya M. (2011), Sosyal Çalışmacıların Sosyal Destek Algılarının Tükenmişliğe Etkisi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11 (4). 537-552.
- Yürür, S. & Sarıkaya, M. (2012). The effects of workload, role ambiguity, and social support on burnout among social workers in Turkey. *Administration in Social Work*, 36(5), 457-478.
- Zengin, O. (2012). *Uygulamalı Bir Bilim Olarak Sosyal çalışma*. İbrahim Cılga, Oğuzhan Zengin ve Özgür Altındağ (Ed.), Sosyal Hizmet Yazıları içinde (215-236). Ankara: Sabev Yay.
- Zengin, O. ve Çalış, N. (2017). Sosyal Hizmet Uzmanlarının Mesleki Uygulamaları ve Çalışma Koşulları. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 28 (1), 47-68.



EKLER

EK1 Lisansüstü Eğitim Gören Araştırmacılara Yönelik Uygulamalı Nicel Veri Analizi Eğitimi Katılım Belgesi



EK2 ETİK KOMİSYONU DEĞERLENDİRME RAPORU



T.C.

YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ



Sayı:

95799348-050.01.04-E.23334

24/09/2020

Konu: Etik Komisyonu 13. Toplantı Kararları

SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

Üniversitemiz Etik Komisyonu'nun 16.09.2020 tarih ve 13 sayılı toplantısında almış olduğu kararla, Araş. Gör. Habibullah AKINCI tarafından sunulan “Sosyal Hizmet Mesleğinde Algılanan Yetkinliğin Ölçülmesi ve Geliştirilmesi” isimli projesi Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonu Yönergesi kapsamında değerlendirilerek uygun görülmüş olup, ilgili yürütücüye tebliğ edilmesini arz ederim.

e-imzalıdır

Doç. Dr. Tanzer ERYILMAZ
Proje Koordinasyon Uygulama ve
Araştırma Merkezi Müdürü V.

Ek: Araş. Gör. Habibullah AKINCI Değerlendirme Formu

23/09/2020 Büro Personeli : Rabia CURA

Adres: Yozgat Bozok Üniversitesi Erdoğan Akdağ Kampüsü Bilim Teknoloji ve Uygulama Araştırma

Merkez Binası Giriş Kat, Atatürk Yolu 7. Km 66900 Yozgat Telefon: 3542421111 Faks:

3542421117 Elektronik Bilgi için: RABİA CURA

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir.
Evrak teyid adresinden 5T8K-G3OV-80T0 kodu ile yapılabilir.



T.C.
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
ETİK KOMİSYONU
BAŞVURU DEĞERLENDİRME FORMU

BAŞVURU BİLGİLERİ	ARAŞTIRMANIN ADI	Sosyal Hizmet Mesleğinde Algılanan Yetkinliğin Ölçülmesi ve Geliştirilmesi	
	ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	☒ Anket/Ölçek/Şkala Çalışması ☐ Gözlemsel Çalışma ☐ Niteliksel Çalışma ☒ Diğer	
	GELİR EVRAK SAYISI ve TARİHİ	88148187-900-E.21494 07.09.2020	
	YÜRÜTÜCÜ/DANİŞMAN (Unvan, Ad-Soyad, Kurum, Bölüm)	Dr. Öğr. Üyesi Necip ÇELİK Yalova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmetler Bölümü	
VARSA	ARAŞTIRMACILAR (Unvan, Ad-Soyad, Kurum, Bölüm)	Araş. Gör. Habibullah AKINCI Yozgat Bozok Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmetler Bölümü	
	RAPORTÖR (Unvan, Ad-Soyad, Kurum, Bölüm, Telefon, E-Posta)		Tarih/İmza
	DIŞ UZMAN (Unvan, Ad-Soyad, Kurum, Bölüm, Telefon, E-Posta)		Tarih/İmza

KARAR BİLGİLERİ	KARAR NO:13/04	TARİH: 16.09.2020
	Yukarıda bilgileri verilen Etik Komisyonu başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerde gerçekleştirilmesinde etik sakınca <u>bulunmadığına/bulunduguna</u> karar verilmiştir.	
	Değerlendirme Sonucu	
	☒ Uygun ☐ Düzeltme gereklidir (Açıklayınız) ☐ Düzeltmeleri görmek istiyoruz ☐ Düzeltmeleri görmemize gerek yok ☐ Uygun değildir (Açıklayınız)	
Açıklama		

ÇALIŞMA ESASI	Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonu Yönergesi
---------------	--

ETİK KOMİSYONCU ÜYELERİ

EK3 Sosyal Hizmet Uzmanlarının Yetkinlik Algılarının Değerlendirilmesi Soru Formu

DEĞERLİ KATILIMCI

Bu çalışma, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalında Dr. Öğr. Üyesi Recep ÇELİK danışmanlığında, Habibullah AKINCI tarafından yürütülen bilimsel bir araştırmadır. Çalışmaya vereceğiniz destek gönüllülük esasına dayanmaktadır. Vereceğiniz cevaplar 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında saklanacak ve hiçbir kurum ve kişi ile paylaşılmayacaktır. Samimiyetle cevaplayacağınız sorular ile vereceğiniz bilgiler çalışmanın seyrini değiştirecek ve etkileyecektir.

Aşağıda yer alan soru formu Sosyal Hizmet Uzmanlarının yetkinlik kavramı üzerine düşünce ve deneyimlerini öğrenmek amacıyla oluşturulmuştur. Çalışmanın sonunda Sosyal Hizmet mesleğinde algılanan yetkinlik konusunda bir ölçme aracı geliştirmek hedeflenmektedir. Literatürde yetkinlik kavramı “Üstün performans ve vasat performansın farkını gösteren, bireyin görevini yüksek verimlilikle yerine getirirken tekrarladığı tutum, beceri, davranış ve kişisel özelliklerin bütünü” (Keçecioglu ve Kelgökmen 2003) olarak belirtilmektedir. Ayrıca Türk Dil Kurumu çevrimiçi sözlüğünde yetkin ifadesi için “gerekli olgunluğa erişmiş, olgun, kâmil, mükemmel” olarak bir tanımlama yapmaktadır. Bu tanımlardan yola çıkarak sosyal hizmet mesleğinde yetkinlik ile ilgili olarak aşağıdaki soruları yanıtlamanız talep edilmektedir. Söz konusu bu çalışma ile alakalı soru sormak ve bilgi almak için araştırmayı yürüten Habibullah AKINCI’ya elektronik posta adresinden ulaşabilirsiniz. Katılımınız için teşekkür ederim.

Habibullah AKINCI

- 1) Yaşınız:
- 2) Cinsiyetiniz:
 - a) Erkek ()
 - b) Kadın ()
- 3) Eğitim düzeyiniz (Lisans, Yüksek Lisans, Doktora):
 - a)Lisans ()
 - b)Yüksek Lisans öğrencisi () / Yüksek Lisans Mezunu()
 - c)Doktora öğrencisi() / Doktora Mezunu()
- 4) Lisans mezunu olduğunuz üniversite:
- 5) Sosyal hizmet mesleğinde hizmet yılınız:
- 6) Çalışma alanınız özel sektör mü kamu sektörü mü yoksa sivil toplum kuruluşu mu?:
- 7) Hizmet verdiğiniz alan nedir? (Çocuk, genç, yaşlı, engelli, kadın, bağımlılık, sosyal ve ekonomik destek vb.):

8) Çalıştığınız sosyal hizmet kuruluşunda mesleki açıdan üstün performansı sağlayan etkenler nelerdir?
9) Size göre sadece sosyal hizmet lisans programından mezun olmak sosyal hizmet mesleğini icra etmek için yeterli midir? Eğer yeterli değilse neler gerekebilir?
10) Çalıştığınız kuruluştaki sosyal hizmet uygulamaları gerçekleştirirken kendinizi yetersiz hissettiğiniz durumlar oldu mu? Olduysa ne zaman oldu? Bu yetersizliğin üstesinden gelebildiniz mi? Gelebildiyse bunu nasıl yaptınız?
11) Sosyal Hizmet Uzmanının üstün performans sunması için sahip olması gereken bilgiler, beceriler, değerler ve tutumlar nelerdir?
12) Sosyal Hizmet Uzmanını Psikologdan, Sosyologdan ve Rehber öğretmenlerden ayıran ayırt edici özellikler nelerdir?
13) Etik ikilemler yaşadınız mı, etik ikilemleri aşabilme konusunda yeterli olduğunuzu düşünüyor musunuz?
14) Çalıştığınız kuruluştaki yetkinliğinizi gösterme konusunda karşılaştığınız engeller var mı? Varsa neler?

EK 4 SOSYAL HİZMET MESLEĞİNDE ALGILANAN YETKİNLİK ÖLÇEĞİ MADDE HAVUZU ve CVİ İNDEKSLERİ

Uzman Değerlendirme Formu

Sayın Yetkili,

Aşağıda değerlendirmenize sunulan ölçek aday maddeler Sosyal Hizmet Uzmanlarının mesleki olarak kendilerini ne kadar yetkin algıladıklarını ölçmeyi amaçlamaktadır. Aday ölçek; bilgi, beceri ve değer olarak üç alt boyutta planlanmıştır. Sırasıyla 1-35 arasındaki maddeler bilgi, 36-82 arasında olan maddeler beceri, 83-109 arasındaki maddeler ise değer boyutunda değerlendirilmiştir. Ölçek türü olarak 5’li Likert tipi ölçek kullanılarak, 1 hiç uygun değil, 2 uygun değil, 3 kararsızım, 4 biraz uygun, 5 uygun olarak değerlendirilmesi planlanmıştır. Sizden istenilen, ölçekte yer alması düşünülen maddelerin ölçeğin amacına uygun olup olmadığını değerlendirmenizdir. Amaca uygun bulmadığınız ya da dil açısından hatalı gördüğünüz ancak düzeltilebileceğini düşündüğünüz maddeler üzerinde düzeltme yapmanız beklenmektedir. Maddelerin geneli için geliştirme önerileriniz varsa lütfen paylaşınız. Eklenmesinin faydalı olacağını düşündüğünüz maddeleri lütfen belirtiniz.

Değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Habibullah AKINCI

Madde Uygunluk Derecesi

- 1. Hiç uygun değil:** Madde ölçekten çıkartılmalı.
- 2. Kısmen uygun:** Madde belirtilen düzeltmelerden sonra kullanılabilir.
- 3. Uygun:** Madde ölçek için uygundur.

	Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyup size ne derecede uyduğunu işaretleyiniz.	CVİ Değeri	Madde Uygunluk Derecesi			Açıklama
			1	2	3	
1		1	☐	☐	☐	
2	Hizmet verdiğim bölgedeki kültürel farklılıklardan haberdarım.	1	☐	☐	☐	
3		1	☐	☐	☐	
4	Meslek ile ilgili mevcut sorunların farkındayım.	0,6	☐	☐	☐	
5	Mesleki gelişimim için konferansları ve eğitimleri takip ederim.	1	☐	☐	☐	
6		0,466	☐	☐	☐	
7		0,866	☐	☐	☐	
8		0,733	☐	☐	☐	
9		1	☐	☐	☐	
10		1	☐	☐	☐	
11	Mesleğimle ilgili bir konuda bilgiye ulaşmak için başvuracağım kaynakları bilirim.	0,866	☐	☐	☐	
12	Mesleki konularda yardıma ihtiyacım olan bir konuda kime danışacağımı bilirim.	0,466	☐	☐	☐	

13		0,6	☐	☐	☐	
14	Sosyal adaletin ne anlama geldiğini bilirim.	1	☐	☐	☐	
15		1	☐	☐	☐	
16	Mesleki beceri sahibi olduğum alanların bilincindeyim.	0,733	☐	☐	☐	
17	Farklı cinsel yönelimler hakkında bilgi sahibiyim.	0,6	☐	☐	☐	
18		0,866	☐	☐	☐	
19		0,866	☐	☐	☐	
20		1	☐	☐	☐	
21	Evrensel insan hakları konusunda bilgi sahibiyim.	0,733	☐	☐	☐	
22		0,866	☐	☐	☐	
23		0,733	☐	☐	☐	
24	Karar verme sürecinde bilimsel ve kanıtlanmış verileri göz önüne alırım.	1	☐	☐	☐	
25	Ayda en az bir kitap okurum.	-0,2	☐	☐	☐	
26	Bilgisayar kullanma noktasında sorun yaşamıyorum.	0,466	☐	☐	☐	
27	Anadilim dışındaki bir dilde okuduğumu anlarım.	0,333	☐	☐	☐	
28		1	☐	☐	☐	
29		0,333	☐	☐	☐	
30	Kurum içi eğitimleri takip edip, katılmaya çalışırım.	0,733	☐	☐	☐	
31	Ekonomi haberlerini ve güncel verileri takip ederim.	0,2	☐	☐	☐	
32	Lisans eğitimim mesleği uygulama konusunda yeterlidir.	0,6	☐	☐	☐	
33	Artık karşılaştığım vakalarda eskisi kadar tedirgin değilim.	0,2	☐	☐	☐	
34	Meslektaşlarım sorun yaşadıklarında benimle iletişime geçerler.	0,733	☐	☐	☐	
35	Üstlerimin yanında mesleki duruşumu korurum.	0,066	☐	☐	☐	
36		1	☐	☐	☐	
37	Mesleğimin yasal gerekliliklerini yerine getiririm.	1	☐	☐	☐	
38		1	☐	☐	☐	
39	Müracaatçının ihtiyacı doğrultusunda gereken yönlendirmeyi yapabilirim.	1	☐	☐	☐	
40		1	☐	☐	☐	
41	Çalıştığım birimde diğer meslek mensupları ile sıklıkla iş birliği yaparım.	0,866	☐	☐	☐	
42		0,6	☐	☐	☐	
43	Kriz anlarında çözüm üretebilirim.	1	☐	☐	☐	
44	Sosyal politikalar üzerine görüşlerimi gerekli merciler ile paylaşıyorum.	0,733	☐	☐	☐	
45		1	☐	☐	☐	
46		0,866	☐	☐	☐	
47	Yeni bir ortama girdiğimde kolaylıkla iletişim kurabilirim.	0,466	☐	☐	☐	
48		0,866	☐	☐	☐	
49	Karar verirken aldığım sorumluluğun bilincindeyimdir.	1	☐	☐	☐	
50		0,866	☐	☐	☐	
51	Kurduğum diyaloglarda karşı tarafı ikna edebilirim.	0,333	☐	☐	☐	
52	Meslektaşlarım ile sık sık mesleki konularda müzakere ederim.	0,866	☐	☐	☐	
53	Mesleğimi hakkıyla yaptığımı düşünüyorum.	0,466	☐	☐	☐	
54		0,6	☐	☐	☐	
55		1	☐	☐	☐	
56	İnsanlar üzerinde nasıl etki bırakacağımı bilirim.	0,2	☐	☐	☐	
57		0,866	☐	☐	☐	
58		1	☐	☐	☐	
59	Herhangi bir konuda iyi sunum hazırlayıp sunabilirim.	0,733	☐	☐	☐	
60	Farklı meslek gruplarıyla bir arada çalışabilirim.	0,866	☐	☐	☐	
61		1	☐	☐	☐	
62	İnsanlar arasındaki ilişkilerin rolünü analiz edebilirim.	0,6	☐	☐	☐	
63		1	☐	☐	☐	

64	Sinirlendiğimde öfkemi kontrol edebilirim.	1	☐	☐	☐	
65	Yeteneğimin olduğu alanların bilincindeyim.	0,733	☐	☐	☐	
66		0,866	☐	☐	☐	
67	Duygularımı istediğim zaman gizleyebilirim.	0,466	☐	☐	☐	
68	Karşımdakini can kulağı ile dinlerim.	0,6	☐	☐	☐	
69		0,866	☐	☐	☐	
70	Mesleki uygulamam bittikten sonra etkililiğini değerlendirebilirim.	0,866	☐	☐	☐	
71		1	☐	☐	☐	
72	Sosyal Hizmet mesleğini tanıtım faaliyetlerine katılırım.	0,733	☐	☐	☐	
73		0,066	☐	☐	☐	
74	Zor şartlarda sabırla hareket ederim.	0,333	☐	☐	☐	
75	Vakaları rapor haline getirebilirim.	0,6	☐	☐	☐	
76		0,866	☐	☐	☐	
77	Evrakları düzenli olarak dosyalar ve arşivlerim.	0,866	☐	☐	☐	
78	Bir sorunu çözmek için meslektaşlarımı ikna edip organize edebilirim.	1	☐	☐	☐	
79		1	☐	☐	☐	
80		1	☐	☐	☐	
81	Sözsüz iletişim tekniklerini etkili kullanırım.	0,866	☐	☐	☐	
82	Sezgilerimde haklı çıkarım.	0,2	☐	☐	☐	
83		1	☐	☐	☐	
84	Farklı etnik, kültürel ve dini kimlikteki müracaatçılara karşı yaklaşımım değişmez.	0,733	☐	☐	☐	
85	Müracaatçıların gizliliğini korurum.	0,866	☐	☐	☐	
86		0,866	☐	☐	☐	
87	Baskı karşıtı çalışmalar yapabilirim.	0,733	☐	☐	☐	
88	Kişilere ve olaylara karşı önyargılarımın farkındayım.	0,733	☐	☐	☐	
89	Mesleki ilişkinin sınırlarını korurum.	1	☐	☐	☐	
90	İnsanların onurlarının eşit olduğuna inanırım.	0,733	☐	☐	☐	
91	Değişime karşı istekliyimdir.	0,6	☐	☐	☐	
92		1	☐	☐	☐	
93	Gönüllü faaliyetlere destek olurum.	0,333	☐	☐	☐	
94		0,866	☐	☐	☐	
95	Kültürel ve etnik ayrımcılığa karşı duyarlıyım.	1	☐	☐	☐	
96	Yoksulluk, işsizlik, adaletsizlik gibi konularda çözüm arayışı içindeyimdir.	0,733	☐	☐	☐	
97		0,733	☐	☐	☐	
98	Müracaatçıların durumunu yetkili olmayan kişilerle paylaşmam.	0,466	☐	☐	☐	
99		0,866	☐	☐	☐	
100		0,866	☐	☐	☐	
101	Başkalarının mutluluğuna önem veririm.	0,2	☐	☐	☐	
102	Çevresel sorunlar hakkında endişelenirim.	0,466	☐	☐	☐	
103		1	☐	☐	☐	
104	Etik ilke ve kurallar konusunda farkındalık sağlamaya çalışırım.	0,733	☐	☐	☐	
105	Haksızlığa tahammülüm yoktur.	0,6	☐	☐	☐	
106	Mesleğimi ilgi duyarak, severek yapıyorum.	0,466	☐	☐	☐	
107	Mesleki ve kişisel ilişkileri birbirinden ayırabilirim.	1	☐	☐	☐	
108	Doğruluk ve dürüstlük benimsediğim erdemlerdir.	0,733	☐	☒	☐	
109	Verimliliği önceleyen biriyim.	0,066	☐	☐	☐	
	Önerilen Madde					

EK5 Kurumların Bünyelerindeki Sosyal Hizmet Uzmanı Sayısının Talebi-Cimer Başvurusu

Cevaplar		
Cevap Zamanı	Cevap	Kurum Birim Adı
19/02/2020 17:30:51	CİMER başvurunuz incelenmiştir. Bakanlığımız ve Bakanlığımıza bağlı sosyal hizmet kuruluşlarında çalışan Sosyal Çalışmacı sayısı ve bunların illere göre dağılımı, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununun 25. maddesi ile Bilgi Edinme Hakkı Kanununun Uygulanmasına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmeliğin 21. ve 23. maddeleri kapsamında değerlendirildiğinden detaylı bilgi verilememektedir. Bilgilerinize rica ederim.	AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI > KADRO VE TERFİ DAİRE BAŞKANLIĞI

Hareket Listesi		
Kayıt Zamanı	Hareket	Açıklama
13/02/2020 16:51:47	Başvuru Yapıldı	13/02/2020 16:51:47 tarihinde internet üzerinden başvuru alındı.
13/02/2020 16:51:47	Sevk Edildi	13/02/2020 16:51:47 tarihinde CİMER tarafından AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI tarafına sevk edildi.
19/02/2020 11:42:34	Cevaplandı	19/02/2020 11:42:34 tarihinde AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI > KADRO VE TERFİ DAİRE BAŞKANLIĞI tarafından cevap yazıldı.

Cevaplar		
Cevap Zamanı	Cevap	Kurum Birim Adı
18/02/2020 12:11:33	Bilgi Edinme Kanunun 7. maddesinin ikinci fıkrasına göre talebiniz hakkında işlem yapılamamıştır. Bilgilerinizi rica ederiz.	SAĞLIK BAKANLIĞI > İNSAN KAYNAKLARI PLANLAMA DAİRESİ BAŞKANLIĞI

Hareket Listesi		
Kayıt Zamanı	Hareket	Açıklama
14/02/2020 10:19:51	Başvuru Yapıldı	14/02/2020 10:19:51 tarihinde internet üzerinden başvuru alındı.
14/02/2020 10:19:51	Sevk Edildi	14/02/2020 10:19:51 tarihinde CİMER tarafından SAĞLIK BAKANLIĞI tarafına sevk edildi.

Ek6 Bilgi Edinme Kurumu Kararları

T.C. BİLGİ EDİNME DEĞERLENDİRME KURULU

Sayı : 88428622-E.1010/15647
Konu : Karar tebliği

24/06/2020

Sayın Habibullah AKINCI

İlgi : 25/02/2020 tarihli itiraz dilekçeniz

09/07/2018 tarih ve 30473/3 üncü mükerrer sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 35 inci maddesi ile Bilgi Edinme Hakkı Kanunu’nun 14 üncü maddesinin 9 uncu fıkrası değiştirilmiştir.

Kurul üyeliklerine, 12/11/2019 tarih ve 30946 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 11/11/2019 tarihli ve 2019/389 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 9 üye seçilmiştir.

İlgide kayıtlı itiraz dilekçeniz hakkında 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu’nun 13 ve 14 üncü maddeleri uyarınca alınan Kurul Kararının bir sureti ekte gönderilmiştir. Bilgi edinilmesini rica ederim.

Prof. Dr. Hasan Tahsin FENDOĞLU
Başkan

EK : Karar Sureti

*5070 sayılı Kanun hükmü uyarınca güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



Adıdet Elektronik Vekaletler Cad. No:6 C Katı 06639 Bakanlıklar/ANKARA Avenitör bilgi için irtibat :Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu Uzman Telefon: 0 (312) 549 52 17-18 /9 Sekreterya Telefon :0 (312)549 52 20-15 /16

T.C.YAP İşlem Sistemindeki bu dokümanı http://yolarda.uyap.gov.tr/sistemler/G1/Hcpi - 1045RB - 7ocM.İlg - 11jH/00 ile doğrulayınız

T.C.
BİLGİ EDİNME DEĞERLENDİRME KURULU

KARAR TARİHİ: 04/03/2020

KARAR SAYISI: 2020/358

İTİRAZ EDEN : Habibullah AKINCI

BAŞVURUNUN YAPILDIĞI

KURUM VEYA KURULUŞ : Sağlık Bakanlığı
(İnsan Kaynakları Planlama Dairesi Başkanlığı)

KURUM VEYA KURULUŞUN

CEVAP TARİHİ : 18/02/2020 (Tebliğ tarihi belirtilmemiştir.)

KURULA BAŞVURU TARİHİ : 25/02/2020 (Kurula İntikal: 27/02/2020-Kayıt No:170)

RAPORTÖR : Melike KUTER KUNDUR

1- İTİRAZ VE KONUSU

Yozgat Bozok Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümünde araştırma görevlisi olarak çalışan ve aynı zamanda doktora öğrencisi olan Habibullah AKINCI, Sağlık Bakanlığına başvurarak; sosyal çalışmacılar üzerine yapacakları çalışmanın araştırma evrenini belirlemek için Türkiye'deki toplam sosyal çalışmacı sayısına ihtiyaç duyduğunu belirterek, "*Sağlık Bakanlığında, taşra teşkilatında ve bu teşkilata bağlı kurumlarda aktif olarak çalışan (kadrolu, sözleşmeli vb.) sosyal çalışmacıların toplam sayısının ve illere göre dağılımının tarafına bildirilmesini*" talep etmiştir.

2- KURUM VEYA KURULUŞUN CEVABI

Sağlık Bakanlığı İnsan Kaynakları Planlama Dairesi Başkanlığı 18/02/2020 tarihli cevabi yazı ile, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununun 7 nci maddesinin ikinci fıkrasını gerekçe göstererek talebi reddetmiştir.

3- KURULA BAŞVURU

Başvuru sahibi 25/02/2020 tarihli dilekçe ile itirazen Kurulumuza başvurmuştur.

4- USUL YÖNÜNDEN İNCELEME

Başvuru sahibinin başvurusunun usule uygun olduğu görülmüştür.

KARAR

Habibullah AKINCI'nın itirazının REDDİ ile;

4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununun "İstenecek bilgi veya belgenin niteliği" başlıklı 7 nci maddesinin birinci fıkrasına göre bilgi edinme başvurusu, başvuru alan kurum ve kuruluşların ellerinde bulunan veya görevleri gereği bulunması gereken bilgi veya belgelere ilişkin olmalıdır. Ancak anılan maddenin ikinci fıkrası, kurum ve kuruluşların ellerinde bulunan veya görevleri gereği bulunması gereken bilgi veya belgelere ilişkin başvurularda dahi talep konusunun, ayrı veya özel bir çalışma, araştırma, inceleme ya da analiz neticesinde oluşturulabilecek türden bir bilgi veya belgeye ilişkin olması durumunda bu başvurulara olumsuz cevap verilebileceğini düzenlemiştir. Bu doğrultuda, mezkur başvuruya Sağlık Bakanlığından talep edilen bilgilerin ayrı bir çalışma gerektirdiği değerlendirildiğinden itirazının reddedildiğinin başvuru sahibine bildirilmesine,

İşbu karara karşı 60 gün içinde idari yargıda iptal davası açılabileceğinin taraflara bildirilmesine oybirliği ile karar verilmiştir.

Başkan

Prof. Dr. Hasan Tahsin FENDOĞLU

Üye

İbrahim ACARLI

Üye

Ahmet Hüsrev VURAL

Üye

Prof. Dr. Mahmut KOCA
(Katılmadı)

Üye

Prof. Dr. Hasan Nuri YAŞAR
(Katılmadı)

Üye

Ünsal TOKER

Üye

İsmail KURUL

Üye

Hayrettin KURT

Üye

Hakan ÖZTATAR

T.C.
BİLGİ EDİNME DEĞERLENDİRME KURULU

Sayı : 88428622-E.972/15609
Konu : Karar tebliği

24/06/2020

Savın Habibullah AKINCI

İlgi : 25/02/2020 tarihli itiraz dilekçeniz.

09/07/2018 tarih ve 30473/3 üncü mükerrer sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 35 inci maddesi ile Bilgi Edinme Hakkı Kanunu’nun 14 üncü maddesinin 9 uncu fıkrası değiştirilmiştir.

Kurul üyeliklerine, 12/11/2019 tarih ve 30946 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 11/11/2019 tarihli ve 2019/389 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 9 üye seçilmiştir.

İlgide kayıtlı itiraz dilekçeniz hakkında 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu’nun 13 ve 14 üncü maddeleri uyarınca alınan Kurul Kararının bir sureti ekte gönderilmiştir.

Bilgi edinilmesini rica ederim.

Prof. Dr. Hasan İsmail YILINDOĞLU
Başkan

EK : Karar Sureti

***5070 sayılı Kanun hükmü uyarınca güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**



Adalet Bakanlığı Vekaletler Cad. No 6 - C Kapısı 06659 Bakanlıklar/ANKARA Ayrıntılı bilgi için irithat: Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu - Uzman Telefon: 0 (312) 549 52 17 -18 -19 - Sekreteryası Telefon: 0 (312) 549 52 20-15 -16

UYAP Bilgiye Sistemine bu doküman <http://yayindan.uyap.gov.tr/adresimlen> 85rJs54 - 92xMk16 - kfDeTKB - q7UMoE ile atılmıştır.

T.C.
BİLGİ EDİNME DEĞERLENDİRME KURULU

KARAR TARİHİ: 04/03/2020

KARAR SAYISI: 2020/359

İTİRAZ EDEN : Habibullah AKINCI

BAŞVURUNUN YAPILDIĞI

KURUM VEYA KURULUŞ : Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

KURUM VEYA KURULUŞUN

CEVAP TARİHİ : 24/02/2020 (Tebliğ tarihi belirtilmemiştir.)

KURULA BAŞVURU TARİHİ : 25/02/2020 (Kurula İntikal: 27/02/2020-Kayıt No:171)

RAPORTÖR : Melike KUTER KUNDUR

1- İTİRAZ VE KONUSU

Yozgat Bozok Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümünde araştırma görevlisi olarak çalışan ve aynı zamanda doktora öğrencisi olan Habibullah AKINCI, CİMER aracılığıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına başvurarak; "Bakanlık bünyesinde 2020 yılı itibarıyla "sosyal çalışmacı" unvanında hizmet sunan personel sayısının tarafına bildirilmesini" talep etmiştir.

2- KURUM VEYA KURULUŞUN CEVABI

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 24/02/2020 tarihli cevabi yazısı ile, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununun 25 inci maddesi ile Bilgi Edinme Hakkı Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 21 ve 23 üncü maddelerini gerekçe göstererek talebi reddetmiştir.

3- KURULA BAŞVURU

Başvuru sahibi 25/02/2020 tarihli dilekçe ile itirazın Kurulumuza başvurmuştur.

4- USUL YÖNÜNDEN İNCELEME

Başvuru sahibinin başvurusunun usule uygun olduğu görülmüştür.

KARAR

Habibullah AKINCI'nın itirazının REDDİ ile;

4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununun "İstenecek bilgi veya belgenin niteliği" başlıklı 7 nci maddesinin birinci fıkrasına göre bilgi edinme başvurusu, başvuru kurum ve kuruluşların ellerinde bulunan veya görevleri gereği bulunması gereken bilgi veya belgelere ilişkin olmalıdır. Ancak anılan maddenin ikinci fıkrası, kurum ve kuruluşların ellerinde bulunan veya görevleri gereği bulunması gereken bilgi veya belgelere ilişkin başvurularda dahi talep konusunun, ayrı veya özel bir çalışma, araştırma, inceleme ya da analiz neticesinde oluşturulabilecek türden bir bilgi veya belgeye ilişkin olması durumunda bu başvurulara olumsuz cevap verilebileceğini düzenlemiştir. Bu doğrultuda, mezkur başvuruyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığından talep edilen bilgilerin ayrı bir çalışma gerektirdiği değerlendirildiğinden itirazının reddedildiğinin başvuru sahibine bildirilmesine,

İşbu karara karşı 60 gün içinde idari yargıda iptal davası açılabileceğinin taraflara bildirilmesine oybirliği ile karar verilmiştir.

Başkan

Prof. Dr. Hasan Tahsin FENDOĞLU

Üye

İbrahim ACARLI

Üye

Ahmet Hüsrev VURAL

Üye

Prof. Dr. Mahmut KOCA
(Katılmadı)

Üye

Prof. Dr. Hasan Nuri YAŞAR
(Katılmadı)

Üye

Ünsal TOKER

Üye

İsmail KURUL

Üye

Hayrettin KURT

Üye

Hakan ÖZTATAR

**EK 7 MADDE HAVUZU İÇİN SOSYAL HİZMET ALANINDA GÖRÜŞLERİ
ALINAN UZMANLARIN İSİM LİSTESİ**

Sosyal Hizmet Uzmanları

ABDULKADİR İNAK

YUSUF ARAZ

MERVE AKINCI

Sosyal Hizmet Akademisyenleri

DOÇ.DR. HİDİR APAK

DOÇ.DR. ZEKİ KARATAŞ

DR. CEYLAN SÜLÜ AKGÜL

DR. GÜLER GÜNEŞ ASLAN

DR. EMRAH APAK

ARŞ. GÖR. İBRAHİM YÜCEL

ÖĞR. GÖR. MERVE KAYA

ARŞ. GÖR. MERYEM EMEL BEDİR

DR. METİN ERDEM

ÖĞR. GÖR. METİN ÖKSÜZ

ARŞ. GÖR. RABİA RUVEYDA ELMALI

ARŞ. GÖR. VEYSİ AKA

ARŞ. GÖR. ZEYNEP UYANIK NEGİZ

**ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME ALANINDA GÖRÜŞ VE
DEĞERLENDİRMESİ ALINAN UZMANLARIN İSİM LİSTESİ**

DOÇ.DR. İBRAHİM YILDIRIM

DR. ÖĞR. ÜYESİ SUNGUR GÜREL

**TÜRKÇE DİLİ ALANINDA GÖRÜŞLERİ ALINAN UZMANLARIN İSİM
LİSTESİ**

DR. ÖĞR. ÜYESİ PAKİZE URFALI

EK 8 TASLAK UYGULAMA FORMU

S. H. M. A. Y.Ö. GEÇERLİK ÇALIŞMASI

Sayın katılımcı, sizden bir ölçek geliştirme çalışmasına katkı sağlamanızı rica ediyorum. Bozok Üniversitesi Etik Komisyonu tarafından 16.09.2020 tarihli ve 13/04 nolu karar ile bu çalışma etik açıdan uygun olarak değerlendirilmiştir. Bu formda 40 sorudan oluşan bir taslak ölçek yer almaktadır. Soruların cevaplanması yaklaşık 6 dakika sürmektedir. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Dilediğiniz zaman cevaplamayı bırakabilirsiniz. Araştırma verileri bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Vereceğiniz cevaplar “Kişisel Verilerin Korunması Kanunu” kapsamında saklanacaktır. Araştırma hakkında bilgi almak isterseniz e-posta adresinden bilgi alabilirsiniz. Katılımınız ve destekleriniz için teşekkür ederim.

Habibullah AKINCI

Bu ölçek formunda mesleki olarak kendinizi nasıl ifade edeceğinizi gösteren bazı maddelere yer verilmiştir. Lütfen her madde için yalnızca bir işaret koyarak bu maddelerin kendinizi tanımlamada ne derecede uygun olduğunu belirtiniz. Katılım derecenizi 1 ‘hiç uygun değil’ ve 5 ‘oldukça uygun’ olarak değerlendirip puanlayınız.

Verilen bilgilerin tamamını okudum ve bu formu gönüllü olarak cevaplıyorum. ☐

1	Sosyal hizmet mesleğinin kuram ve yaklaşımları konusunda bilgi sahibiyim.	1	2	3	4	5
2	Hizmet verdiğim bölgedeki kültürel farklılıklardan haberdarım.	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım bölgede yaşayan insanların sorunlarının farkındayım.	1	2	3	4	5
4	Mesleki gelişimim için konferansları ve eğitimleri takip ederim.	1	2	3	4	5
5	Çalıştığım alanla ilgili yasal düzenlemelere hâkimim.	1	2	3	4	5
6	Sosyal hizmetin müdahale süreçleri hakkında bilgi sahibiyim.	1	2	3	4	5
7	Mesleğimle ilgili bir konuda bilgiye ulaşmak için başvuracağım kaynakları bilirim.	1	2	3	4	5
8	Sosyal adaletin ne anlama geldiğinin farkındayım.	1	2	3	4	5
9	Alanımla alakalı güncel konuları takip ettiğim mecralar (dergi, web sitesi, vb.) vardır.	1	2	3	4	5
10	Karar verme sürecinde bilimsel verilerden yararlanırım.	1	2	3	4	5
11	Meslektaşlarımla bilgi ve tecrübelerimi paylaşıyorum.	1	2	3	4	5
12	Mesleki uygulamalarda duygularımı davranışlarıma yansıtmam.	1	2	3	4	5
13	Sosyal hizmet müdahalesinde uygun görülen kuram ve yaklaşımları uygularım.	1	2	3	4	5
14	Müracaatçının ihtiyacı doğrultusunda gereken yönlendirmeyi yaparım.	1	2	3	4	5
15	Müracaatçı ile kolaylıkla iletişim kurarım.	1	2	3	4	5

16	Çalıştığım birimde diğer meslek elemanları ile iş birliği yaparım.	1	2	3	4	5
17	Mesleki uygulamalarda kriz anlarında çözüm üretebilirim.	1	2	3	4	5
18	Her müdahale sonunda değerlendirme yaparım.	1	2	3	4	5
19	Mesleki olarak zayıf ve eksik yönlerimin farkındayım.	1	2	3	4	5
20	Mesleki karar verirken aldığım sorumluluğun bilincindeyim.	1	2	3	4	5
21	Yoğun stres ve baskı altında mesleğimi uygulayabilirim.	1	2	3	4	5
22	Sosyal hizmet kurumlarında yöneticilik yapabilirim.	1	2	3	4	5
23	İş yerinde zamanı verimli kullanırım.	1	2	3	4	5
24	Mesleki görüşmelerde empati kurabilirim.	1	2	3	4	5
25	Müracaatçının öncelikli ihtiyaçlarını tespit edebilirim.	1	2	3	4	5
26	Sinirlendiğimde öfkemi kontrol edebilirim.	1	2	3	4	5
27	Mesleki uygulamada risk faktörlerini tespit edebilirim.	1	2	3	4	5
28	Müracaatçı ile görüşmemi kolaylıkla sonlandırabilirim.	1	2	3	4	5
29	Sosyal hizmet müdahalesine başlamadan önce yapılacakları planlarım.	1	2	3	4	5
30	Mesleki değerlere ve etik ilkelere bağlıyım.	1	2	3	4	5
31	Müracaatçıların gizliliğini korurum.	1	2	3	4	5
32	Müracaatçılar için dini veya tinsel konuların önemini farkındayım.	1	2	3	4	5
33	Sosyal hizmetin mesleki rolünü ve kimliğini temsil ederim.	1	2	3	4	5
34	Müracaatçının kendi kararlarını vermesi için çalışırım.	1	2	3	4	5
35	Mesleki uygulamada ayrımcılıkla mücadele ederim.	1	2	3	4	5
36	Mesleki kimliğimle topluma ve çevreme örnek olmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
37	Mesleki ve kişisel ilişkileri birbirinden ayırabilirim.	1	2	3	4	5
38	Müracaatçıların güçlü yönlerine odaklanırım.	1	2	3	4	5
39	İstisnasız her müracaatçı benim için biriciktir.	1	2	3	4	5
40	Adil olmayan uygulamalarla mücadele ederim.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Habibullah Akıncı, 2014 yılında Yalova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümünden mezun olmuştur. 2017 yılında Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Yüksek Lisans Programından mezun olmuştur. 2015 yılında Bozok Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümüne atanmıştır. 2019 yılına kadar Yalova Üniversitesi Sosyal Hizmet bölümünde araştırma görevlisi olarak görevlendirilmiştir. Bozok Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümün’de çalışmaktadır.

YAYIN VE ESERLER

Akıncı, H. (2016). Madde bağımlılığı tedavisinde aile içi iletişimin önemi [Madde bağımlılığı ve aile kitabının değerlendirmesi, R. Gövebakan ve V. Duyan]. *Addicta: The Turkish Journal on Addictions*, 3, 133-135.

Akıncı, H., & Kesgin, B. (2018). Madde Bağımlılığından Uzaklaşmada İnanç Temelli Organizasyonların Rolü Hristiyanlık, Yahudilik ve Müslümanlık Bağlamında Bir Değerlendirme. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 6(16), 165–185.

Akıncı, H. ve Negiz, Z. (2020). Mevsimlik Gezici Tarım İşçileri. İçinde Dezavantajlı Gruplar ve Sosyal Hizmet 423-449. Editör: Meryem Serdar. Graiker Yayınları: Ankara.

Akıncı, H. ve Altuntaş, M. (2021). TÜRKİYE KIZILAY DERNEĞİ. İçinde Sosyal Hizmet Kurum ve Kuruluşları Yerel Yönetimler – Sivil Toplum Kuruluşları – Özel Sektör. 157-174. Ed.: Nebile Özmen, Dr. Abdulhakim Beki. Efe Akademi: Ankara.