

**T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**PROFESYONELLEŞME OLGUSU VE MESLEKİ  
PROFESYONELLEŞME AÇISINDAN TÜRKİYE'DE  
SOSYAL HİZMET MESLEĞİ (SAKARYA ÖRNEĞİ)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
Sevgi ALBAYRAKTAROĞLU**

**Anabilim dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü  
Bilim dalı: İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri**

**Tez Danışmanı : Prof. Dr. Engin YILDIRIM**

**ŞUBAT – 2010**

T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**PROFESYONELLEŞME OLGUSU VE MESLEKİ  
PROFESYONELLEŞME AÇISINDAN TÜRKİYE'DE  
SOSYAL HİZMET MESLEĞİ (SAKARYA ÖRNEĞİ)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Sevgi ALBAYRAKTAROĞLU**

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi**

**Bu tez 05/02/2010 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oy birliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.**

**Jüri Başkanı**

- Kabul  
 Red  
 Düzeltme

**Jüri Üyesi**

- Kabul  
 Red  
 Düzeltme

**Jüri Üyesi**

- Kabul  
 Red  
 Düzeltme

## **BEYAN**

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

**Sevgi ALBAYRAKTAROĞLU**

**25/12/2009**

## ÖNSÖZ

“Profesyonelleşme Olgusu ve Mesleki Profesyonelleşme Açısından Türkiye’de Sosyal Hizmet Mesleği (Sakarya örneği)” konusu, Türkiye’de mesleğin ve meslek elemanlarının konumu ve tanınması hususunda önem kazanarak araştırılmaya değer bulunmuştur. Bu çalışmanın hazırlanmasında yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Prof. Dr. Engin Yıldırım’a teşekkürlerimi sunarım.

**Sevgi Albayraktaroğlu**

**25 Aralık 2009**

## İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR</b> .....	iii
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	iv
<b>ÖZET</b> .....	v
<b>SUMMARY</b> .....	vi
<b>GİRİŞ</b> .....	1
<b>BÖLÜM 1. PROFESYONELLEŞME OLGUSU</b> .....	8
1.1 Çalışma İş ve Meslek Ayrımı.....	8
1.2. Profesyonel Meslek Kavramı ve Profesyonelleşme Süreci.....	10
1.2.1. Nitelik Yaklaşımı.....	13
1.2.2. Süreç Yaklaşımı.....	14
1.2.3. Profesyonelleşme Süreci ve Stratejileri.....	16
1.3. Profesyonelleşme Kuramları.....	18
1.3.1. Yapısal İşlevselci Kuram.....	18
1.3.2. Marksist Kuram.....	19
1.4 Profesyonelizm İdeolojisi.....	25
1.4.1. Yeni Sağ Yaklaşımlar Açısından Profesyonelizm.....	26
1.4.2. Yeni Sol Yaklaşımlar Açısından Profesyonelizm.....	27
1.5. Profesyonel Davranış Belirteçleri.....	27
1.5.1. Yüksek Derecede Sistemik Bilgi.....	27
1.5.2. Mesleki Toplumsallaşma.....	29
1.5.3. Mesleki Özerklik.....	37
1.5.4. Profesyonel Meslek Örgütleri.....	40
1.5.5. Profesyonel Etik Kurallar.....	41
1.5.6. Profesyonel İdeoloji.....	42
1.6 Profesyonellik Sürecinde Güç Merkezleri.....	43
1.6.1. Meslek Birlikleri.....	44
1.6.2. Üniversite.....	45
1.6.3. Profesyonel Hizmet Alıcıları.....	46
1.6.4. Devlet.....	48
<b>BÖLÜM 2. DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE SOSYAL HİZMET MESLEĞİ</b> .....	51
2.1 Dünyada Sosyal Hizmetlerin Gelişimi.....	51
2.1.1. Sosyal Hizmet Mesleği.....	51
2.1.2. Tarihsel Süreç.....	53
2.2. Türkiye’de Sosyal Hizmetlerin Gelişimi.....	59
2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem.....	59
2.2.2. Cumhuriyet Dönemi.....	61
2.3. Sosyal Hizmet Mesleği ve Gelişimi.....	63
2.3.1 Sosyal Hizmet Mesleği.....	63
2.3.2 Dünyada Sosyal Hizmet Mesleğinin Gelişimi.....	70
2.3.3 Türkiye’de Sosyal Hizmet Mesleğinin Gelişimi.....	71

<b>BÖLÜM 3: SAKARYA'DA SOSYAL HİZMET UZMANLARIYLA MESLEKİ PROFESYONELLİK SÜRECİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA..</b>	<b>76</b>
3.1. Sistematik Bilgi Yönünden Sosyal Hizmet Mesleği.....	78
3.2 Mesleki Toplumsallaşma Yönünden Sosyal Hizmet Mesleği.....	86
3.2.1 Meslek Seçim SüreciYönünden Sosyal Hizmet Mesleği.....	87
3.2.2 Mesleki Sosyalleşme Yönünden Sosyal Hizmet Mesleği.....	89
3.2.3 Mesleki Kimlik Yönünden Sosyal Hizmet Mesleği.....	92
3.2.4 Mesleki Rol Yönünden Sosyal Hizmet Mesleği.....	95
3.2.5 Mesleki Statü Yönünden Sosyal Hizmet Mesleği.....	98
3.2.6 Mesleki Prestij Yönünden Sosyal Hizmet Mesleği.....	100
3.2.7 Mesleki Güç Yönünden Sosyal Hizmet Mesleği.....	104
3.3 Mesleki Özerklik Yönünden Sosyal Hizmet Mesleği.....	109
3.4 Meslek Örgütleri Yönünden Sosyal Hizmet Mesleği.....	114
3.5 İdeoloji Yönünden Sosyal Hizmet Mesleği.....	120
3.6 Etik Kurallar Yönünden Sosyal Hizmet Mesleği.....	122
3.7 Sosyal Hizmet Uzmanlarının Meslekleri Hakkındaki Genel Değerlendirmeleri.....	124
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>136</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>139</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>145</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>211</b>

## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>IFSW</b>	: International Federation Social Work
<b>İKY</b>	: İnsan Kaynakları Yönetimi
<b>PDR</b>	: Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik
<b>SABEV</b>	: Sosyal Hizmetler Eğitim, Araştırma, Belgeleme, Eğitim Vakfı
<b>SHÇEK</b>	: Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu
<b>SHU</b>	: Sosyal Hizmet Uzmanı
<b>SHUDER</b>	: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği
<b>SHUDGM</b>	: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi
<b>T.C</b>	: Türkiye Cumhuriyeti
<b>TUBA</b>	: Türkiye Bilimler Akademisi
<b>USHK</b>	: Ulusal Sosyal Hizmetler Konferansı

## TABLÖLAR LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Meslek, Uğraş ve İş Arasındaki Farklar.....	8
<b>Tablo 2:</b> Mesleklerin Sınırlandırılması.....	11
<b>Tablo 3:</b> Görüşme Yapılan Sosyal Hizmet Uzmanları ve Çalıştıkları Birimler.....	77



## ÖZET

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Tez Özeti

**Tezin Başlığı:** “Profesyonelleşme Olgusu ve Mesleki Profesyonelleşme Açısından Türkiye’de Sosyal Hizmet Mesleği ( Sakarya Örneği )

**Tezin Yazarı:** Sevgi Albayraktaroğlu **Danışman:** Prof. Dr. Engin Yıldırım

**Kabul Tarihi:** 5 Mart 2010

**Sayfa Sayısı:** X (ön kısım) + 144 (tez) + 67 (ekler)

**Ana bilim dalı:** Çalışma Ekonomisi **Bilim dalı:** İ.K.Y. ve Endüstri İlişkileri

Bir mesleğin profesyonel meslek olarak kabulü, profesyonelliği kabul edilmiş bir meslek grubuna karşı meslekten olmayanların yaptıkları eleştirilerin ve müdahalelerin en aza inmesini sağlar. Bir meslek grubu kendi alanında profesyonel olduğunu kabul ettirerek en başta özerklik kazanmakta ve buna bağlı olarak ardından mesleki güç, prestij gibi manevi ödüller ile yüksek kazanç gibi maddi ödüllere sahip olmaktadır. Bu nedenle profesyonelleşme her meslek grubunun ulaşmayı istediği bir hedeftir. Ülkemizde yakın geçmişe sahip bir meslek olan Sosyal Hizmet Mesleği, mesleki profesyonelleşme süreci ve nitelikleri açısından bu amaçla incelenmiş; Türkiye’de Sosyal Hizmet Mesleğinin profesyonelleşme düzeyi incelenmiş, sürece etki eden olumlu ve olumsuz faktörler ortaya konarak, mesleki profesyonelleşme hedefi doğrultusunda yapılması gerekenler tartışılmıştır.

Tezin birinci bölümünde profesyonel meslek konusunda teorik zemin oluşturulmuş; ikinci bölümde, Dünyada ve Türkiye’ de sosyal hizmet ve sosyal hizmet mesleği içerik ve süreç yönünden tanıtılmış; üçüncü bölümde ise Sakarya örneğinde Sosyal Hizmet Mesleğinin Profesyonelleşme Düzeyine yönelik nitel araştırmaya yer verilmiştir. Elde edilen sonuçlar ve öneriler dördüncü bölümde tartışılmıştır.

Nitel araştırma yöntemi olarak Türkiye’de sosyal hizmet mesleğinin profesyonelleşme sürecindeki durumu ile ilgili doküman incelenmesi yapılmış; Sakarya ilinde görev yapan sosyal hizmet uzmanları ile yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak ve ek sondaj soruları sorularak ülkemizde sosyal hizmet mesleğinin profesyonelleşme düzeyi, sürece etki eden olumlu ve olumsuz faktörler ortaya konmuştur.

Araştırmanın neticesinde; sosyal hizmet mesleğinin yakın bir geçmişe sahip meslek olması, yedi yıl öncesine kadar yalnızca bir okulun meslek elemanı yetiştirmesi nedeniyle meslek elemanı ve akademik personel sayısının azlığı ve bilimsel araştırma - yayınların yetersizliği; yetersiz mesleki örgütlenme; hizmet alıcısının genelde devlet olması; meslek elemanlarının profesyonelleşme sürecini iyi yönetememesi, sosyal hizmet mesleğinin profesyonelleşme düzeyinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Eğitim kalitesinin yükseltilerek teorik ve uygulama bilgisinin dengeli verilmesi, Türkiye Sosyal Hizmet Okulları Birliği kurularak eğitimin standardize edilmesi, sosyal hizmet akademisyenleri ve yöneticilerinden oluşan yeni mesleki (koordinasyon örgütleri) birlik kurularak savunmacı stratejiyle mesleğin profesyonellik düzeyinin yükseltilmeye çalışılması, meslek odasının bir an önce kurulması vd. öneriler arasında sıralanmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Sosyal Hizmet Mesleği, Mesleki Profesyonelleşme, Meslek Sosyolojisi

## SUMMARY

### Sakarya University, Institute of Social Sciences Master's Thesis Abstract

<b>Title of the Thesis:</b> "Social Work in Turkey (with Sakarya Example) in terms of Professionalization Phenomenon and Occupational Professionalization"	
<b>Written by:</b> Sevgi Albayraktaroğlu	<b>Supervisor:</b> Prof. Dr. Engin YILDIRIM
<b>Date of Approval:</b> 5 March 2010	<b>Number of Pages:</b> X (pre text) + 144 (main body) + 67 (appendices)
<b>Department:</b> Labor Economics	<b>Field of Study:</b> Human Resources Man. and Ind. Relations
<p>The acknowledgement of an occupation as a profession minimizes the level of external criticism and intervention by the people from other occupational groups. By getting their occupation acknowledged as a profession, a vocational group gains autonomy; thereby attaining intangible and tangible benefits such as considerable occupational influence and high income levels, respectively. Therefore, professionalization can be considered as a goal of any occupational group.</p> <p>Having a relatively recent past in our country, the Social Work occupation is analysed in this study for that purpose, in terms of its professionalization process and other qualities. Besides, the level of the professionalization of Social Work in Turkey is observed. Putting the positive and negative factors forward, the actions to be taken towards the goal of professionalization are discussed.</p> <p>In the first part of the thesis, the theoretical grounds for professional occupation are developed. In the second part, the occupation and the practice of Social Work is introduced in terms of content and process. In the third part, a qualitative study about the level of professionalization in Social Work is included, illustrating Sakarya example. Outcomes and suggestions are discussed in the fourth part.</p> <p>A documentary analysis is made about the position of Social Work in the process of professionalization in Turkey, as a method of qualitative research. The level of professionalization in Turkey, and factors affecting the professionalization process are illustrated; working with colleagues in Sakarya, using semi-configured interview forms and asking additional questions.</p> <p>According to the outcome of the research, the level of professionalization in Social Work is low; for several reasons: Social Work's having a recent past; insufficient number of specialists, scholars and scientific studies with only one academic institution specialized in this field until 2002; inadequate level of occupational organization among colleagues; the government's being the most prominent and dominant stakeholder and beneficiary of Social Work practice; and the mismanagement of the professionalization process by practitioners.</p> <p>Several suggestions are made; namely, improvement in the quality of education, balancing theoretical and practical knowledge; standardization in education with the formation of a common union for Social Work schools; formation of organizations for coordination involving collaboration of scholars and managers in Social Work, working according to a defensive strategy towards the improvement of the level of professionalization of the occupation; formation of a labor union (as soon as possible).</p>	
<b>Keywords:</b> Social Work Occupation, Occupational Professionalization, Occupational Sociology	

## GİRİŞ

Yaşadığımız yüzyıl insanı ilgilendiren bilimler açısından bakıldığında büyük gelişmelerin yaşandığı bir çağ olmuştur. İnsan, tüm yönleri ile ele alınmış ve sağlıklı insan; fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali içindeki insan olarak tanımlanmıştır. Tıp bilimi fiziksel ve ruhsal sağaltımla uğraşırken bireyin grup ve toplumla ilişkilerinde oluşan sorunlarına bilimsel temellere dayalı farklı bir yaklaşımın gerektiği ortaya çıkmıştır.

Sosyal hizmet mesleği; birey, grup ve toplum bağlamında ilişkiler sistemi içindeki insanın gereksinimlerini karşılamak, insanı anlamak, sorunlarını çözmesinde yardımcı olmak ve yaşadığı topluma uyum sağlamasında yol göstermek için kendine özgü bilimsel temellere bağlı olarak gelişmiştir.

Birey temelli olarak bakıldığında kişisel potansiyellerini azami ölçüde kullanabilmeleri için bireyle birlikte çalışarak bu potansiyelin ortaya çıkarılmasında yol gösterici olur. Mesleki deyişle kendi kendine yardım ve işbirliği prensibini kullanır. Bilimsel metoda sahip olan ve uygulanması için insanla ilgili diğer bilim alanlarında da donanımlı olmayı gerektiren bir disiplindir.

Sosyal hizmet uzmanları psikoloji, sosyal psikoloji, sosyoloji, antropoloji, felsefe, ekonomi, hukuk, gibi alanlarda da eğitim alarak insanın karşılaşılabileceği çeşitli sorun alanlarında bilgi sahibi olmaları için eğitim alırlar.

Mesleki uygulamalarda her insanın insan olmasından dolayı onur ve haysiyete sahip olduğu ve bu özelliklerine uygun hayat yaşaması gerektiği düşüncesi temeldir. Bu doğrultuda kişi, grup ve toplulukların kendi bünye ve çevre koşullarından doğan ya da kendi kontrolleri dışında oluşan sorunların çözümlenmesinde yardımcı olan ve topluma uyumlarını sağlayıcı önlemler olarak yaşam kalitesinin yükseltilmesi yönünde çaba harcayan bir meslektir.

Refah devletleri uygulamalarının arttığı II. Dünya Savaşı sonrası dönemde devletler, özellikle refah hizmeti kapsamındaki sosyal hizmet, eğitim, sağlık gibi hizmetlerin

geniş bir alanda sunulmasında kendi bünyesindeki kurumlar ile bir aracılık işlevi üstlenmiştir.

Profesyonel mesleklerin ortaya çıkışında yukardan aşağıya profesyonelleşme sürecinin olduğu Kıta Avrupası modelinde, profesyonel meslek elemanlarının yetiştirilmesi için gerekli eğitim kurumları ve mesleklerin ulusal birlikleri bizzat devlet tarafından kurulmuş; meslek sahibi kişiler istihdam edilmiş ve yine devlet tarafından denetlenmiştir.

Ülkemizde de sadaka ve hayrat esasına dayanan sosyal yardım sisteminin kuvvetten düştüğü ve “assistance publique” (kamu yardımı) şeklinde bir devlet yardımı olmadığı için yoksulluğun ortaya çıktığı ve sosyal hayat bakımından sarsıntılara yol açıldığı gerekçesiyle 1959 yılında 7355 sayılı Sosyal Hizmetler Enstitüsü kurulmasına dair kanun çıkartılmıştır. Sosyal Hizmetler Enstitüsünün kuruluşundan iki yıl sonra 1961 yılında Sosyal Hizmetler Akademisi eğitim, öğretim, faaliyetlerine başlamış ve 1965 yılında ilk sosyal hizmet uzmanları mezun olmuştur. Mezun olan sosyal hizmet uzmanlarından bir kısmı akademisyen olmak üzere eğitimlerine devam etmiş diğerleri de devlet tarafından (başta Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı olmak üzere) istihdam edilmişlerdir.

Bir meslek grubu kendi alanında profesyonel olduğuna toplumu inandırdığında, halkın eleştiri yapma hakkından vazgeçtiği ve profesyonelin söz konusu problem ile nasıl baş edileceğini bildiğine inanıldığı belirtilmektedir. Sonuçta bir meslek grubu kendi alanında profesyonel olduğunu kabul ettirerek en başta özerklik kazanmakta ve buna bağlı olarak ardından mesleki güç, prestij gibi manevi ödüllerin yanında yüksek kazanç gibi maddi ödüllere sahip olmaktadır. Bu nedenle profesyonelleşme her meslek grubunun ulaşmayı istediği bir hedeftir. Profesyonelliği kabul edilmiş bir meslek grubuna karşı meslekten olmayanların yaptıkları eleştirilerin ve müdahalelerin en aza inmesi en önemli kazanımdır.

Abraham Flexner, 1915’te yayımlanan “Is Social Work is a Profession” adlı makalesinde, kendine özgü çalışma teknikleri bulunmadığı gerekçesiyle sosyal hizmetin bir meslek olarak kabul edilemeyeceğini belirtmektedir. T. Brante; sosyal hizmet mesleğini “refah devleti mesleği olarak sınıflamakta” , Abbot Reis ise sosyal hizmet mesleğini “yarı profesyonel meslek” olarak sınıflamaktadır.

Bu çalışmada, ülkemizde yakın bir geçmişe sahip olan sosyal hizmet mesleği; mesleki profesyonelleşme süreci ve nitelikleri açısından tez konusu yapılmış, Sakarya örneğinden yola çıkılarak ülkemizde sosyal hizmet mesleğinin profesyonelleşme düzeyi, mesleğin güçlü ve zayıf yönleri, mesleki profesyonelleşme sürecine etki eden olumlu ve olumsuz faktörler ortaya konarak, mesleki profesyonelleşme hedefinde yapılması gerekenler tartışılmıştır.

Tezin birinci bölümünde; çalışma iş ve meslek ayrımı; profesyonel meslek kavramı ve profesyonelleşme süreci; profesyonelleşme kuramları; profesyonelizm ideolojisi; profesyonel davranış belirteçleri ve profesyonellik sürecinde güç merkezleri konusunda teorik zemin oluşturulmuştur.

İkinci bölümde sosyal hizmetler, sosyal hizmet mesleği kavramları tartışılmış; Dünyada ve Türkiye’de sosyal hizmetler ve sosyal hizmet mesleğinin gelişimi ortaya konmuştur.

Üçüncü bölümde ise Sakarya örneğinde sosyal hizmet mesleğinin profesyonelleşme düzeyine yönelik bir araştırmaya yer verilmiştir. Türkiye’de sosyal hizmet mesleğinin profesyonelleşme düzeyi ile ilgili doküman incelemesi yapılmış; Sakarya ilindeki sosyal hizmet uzmanlarıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak, ek sondaj soruları sorularak uzmanların mesleki profesyonellik algılamaları ve meslek hakkındaki düşünceleri araştırılmıştır.

Sonuç bölümünde ise profesyonelleşme düzeyi süreç ve nitelik yönünden düşük olarak değerlendirilen sosyal hizmet mesleğinin profesyonelleşme sürecinde yapılması gerekenler tartışılarak öneriler sunulmuştur.

### **Araştırmanın Amacı**

Yeni sağ yaklaşımlar; profesyonelizm ideolojisinin pazar karşıtı ideoloji olduğundan hareketle, mesleklerin belirli alanlarda tekelleşme çabalarının ve profesyonelizm ideolojisinin rekabetçi serbest piyasanın örgütlenme ve işleyişine uymadığı iddiasındadır. Mesleklerin iç düzenlemelerini kendi kendilerinin yapabileceği esasına dayanan özerkleşme, reklam verme yasağı, hizmetin karşılığı olan ücretlerin mesleki birlikçe belirlenmesi gibi ögelerin rekabet ilişkisi ile bağdaşmadığını, ücretlerin piyasa

düzeni içinde serbestçe oluşmadığını, rekabet ortamı yaratılmadığından hizmet kalitesinin yeterince artmadığını ifade etmektedir.

Yeni sol ise, yeni toplumsal ve siyasal ilişkilerin (kadın hakları, azınlık hakları, çevrenin korunması konusunda duyarlılık, savaş karşıtlığı, yerelleşme vb.) mesleklerin hegemonyasını kaldıracağı görüşündedir. Bireylerin, profesyonel mesleklerin tekelci gruplaşmalarına boyun eğmek zorunda kaldığı meslekler çağına girildiği belirtilerek, yaşanan bu durum eleştirilmektedir.

Hekimler ve hukukçular dünyada ve ülkemizde profesyonellik sürecini tamamlamış tam profesyonel meslek grubu olarak kabul edilmektedir. Tam profesyonel meslekler yeni sağ ve sol yaklaşımlar karşısında daha sağlam duruş sergileyebilmektedirler.

Araştırmanın amacı, sosyal hizmet mesleğinin nitelik ve süreç yönünden profesyonelleşme düzeyini araştırarak, mesleğin profesyonelleşmesi için yapılması gerekenleri ortaya koymaktır. Ayrıca yeni sağ ve sol ideolojik yaklaşımlara karşı profesyonelleşme sürecinde mesleğin güçlü-zayıf yönlerini, fırsat ve tehditleri belirleyerek, benimsenecek stratejileri tartışmaktır. Böylece mesleğin güçlü yanları korunarak geliştirilebilir, zayıf yanları güçlendirilebilir ve fırsatlar değerlendirilip tehditlerden kaçınılabılır.

### **Araştırmanın Önemi**

Küreselleşen Dünyamızda yaşanan teknolojik gelişmeler; kazanımlar yanında insanlık için büyük yıkımlar da getirmiştir. Çevre kirliliği, küresel ısınma, depremler, doğal afetler gibi nedeni direkt olarak insandan kaynaklanan ya da kaynaklanmayan doğa olaylarının sonuçları özellikle az gelişmiş ülke insanlarını etkilemektedir. Günümüzde hala yaşanan savaşlar, açlık, kıtlık gibi 21. Yüzyılda yaşanan insanlık ayıbı sayabileceğimiz faktörler de insanları kolayca çaresizliğe sürüklemekte ve yardıma muhtaç konuma getirmektedir.

Büyük kentlerde yaşayan sokak çocukları, evsizler, kimsesizler de incinebilir ve yardıma muhtaç grupları (vulnerable groups) oluşturmaktadır. Bu gruba engelliler, korunmaya ve bakıma muhtaç çocuklar, yaşlıları da dahil edebiliriz.

AB'ne aday olan ülkemiz, AB müktesebatına uyum sürecinde, yoksulluk ve sosyal dışlanmayı engelleme konularında çalışma yapmaktadır. AB, yoksulluk ve sosyal

dışlanma riski yüksek olan grupları: tek ebeveynli aileler, yaşlılar (özellikle yalnız yaşayan ve kadın olanlar), çok sayıda çocuk ve/veya yaşlı olarak bağımlısı olan aileler, işsizler, yoksulluk içinde büyüyen çocuklar, göçmenler, etnik gruplar, özürllüer, evsizler, insan ticaretine konu olanlar, bakım kurumlarında yaşayanlar, geçimlik tarım yapan aileler ve toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalan kadınlar olarak kabul etmektedir. Bu grupların sosyal dışlanma yaşadıkları temel olgular ise, istihdamdan dışlanmışlık, eğitimden dışlanmışlık, konuttan dışlanmışlık (hem nicelik hem nitelik anlamında), ulaşım ve sağlık özellikle de uzun dönemli sağlık bakım hizmetlerinden dışlanmışlık olarak sıralanmaktadır.

Bu sorunlarla mücadelede ise, işgücü piyasasına katılımı arttırmak; sosyal koruma sistemlerini modernleştirmek; formal ve mesleki eğitimdeki dezavantajları ortadan kaldırmak; çocuk yoksulluğunu ortadan kaldırmak; insana yakışır barınma koşulları sağlamak; uzun dönemli sağlık bakım hizmetleri, sosyal hizmetler ve ulaşım hizmetlerine erişimi sağlamak; özürllü, etnik azınlık ve göçmenlerin topluma olan entegrasyonunu arttırmak ve ayrımcılık ile savaşmak AB' nin temel politika alanlarını oluşturmaktadır.

Yukarda sayılan sorunların ekip çalışması ile çözülmesi sorumluluğunda, sosyal hizmet mesleği ve bu mesleğin elemanları olan sosyal hizmet uzmanlarına önemli görevler düşmektedir. Bu durum da sosyal hizmet uzmanlarının istihdam artışına yol açtığından, sayıca yetersiz olan meslek elemanı ihtiyacını karşılamak amacıyla çeşitli üniversitelerde lisans düzeyinde sosyal hizmet eğitime başlanmış; meslek dışı lisans mezunları için yüksek lisans programları düzenlenmiş; Anadolu Üniversitesi AÖF'de ön meslek elemanı yetiştirecek "sosyal hizmet" adı altında 2 yıllık bölüm açılmış; diğer meslek elemanları (sosyolog, psikolog, öğretmen vb.) sosyal hizmet uzmanı yerine istihdam edilmiştir.

Ön meslekler akademik bilgiden çok uygulama bilgisine önem verdiğiinden, profesyonel meslek elemanlarının sahip oldukları akademik bilgi ile uygulama bilgisinin önemi azalmakta; meslekte becerisizleşme ortaya çıkmakta; bu durum da hizmet alıcısının meslek elemanına (sorun çözme sürecinde) güvenini sarstığından mesleki profesyonelleşme önünde engel teşkil etmektedir. Aynı durum, sosyal hizmetin kuramsal ve uygulama bilgisine sahip olmayan diğer meslek elemanlarının mesleğe

girişle de yaşanmaktadır. Ayrıca sosyal hizmet eğitiminin standardize edilememesi de benzer sonuçlara yol açabilecektir.

Profesyonel meslek grubu, piyasayı kontrol etmeyi, yukarı doğru sosyal hareketliliği, profesyonel statünün halk tarafından kabul edilmesini, mesleğin sosyal pozisyonunu yükseltmeyi, belirli bir iş çeşidini yerine getirmek için dışlayıcı haklar elde etmeyi ve mesleğe girişi kontrol etmeyi amaçlar.

Yukarıda bahsedilen gelişmeler, sosyal hizmet mesleğinin profesyonellik yönünden geleceğini önemli ölçüde etkileyecektir. Ülkemizde, profesyonelleşme açısından sosyal hizmet mesleğini ele alan çalışma bulunmadığından, günümüzde mesleğin profesyonelleşme düzeyini ortaya koymak ve yapılması gerekenleri araştırmak bu çalışmanın önemi olarak değerlendirilmiştir.

### **Problem Cümlesi ve Hipotez İfadesi**

Süreç ve nitelik yönünden irdelendiğinde Türkiye’de sosyal hizmet mesleğinin mesleki profesyonelleşme düzeyi düşüktür. Meslek olarak yakın bir geçmişe sahip olması, 7 yıl öncesine kadar yalnızca bir okulun meslek elemanı yetiştirmesi neticesinde meslek elemanı ve akademik personel sayısının azlığı; dolayısıyla bilimsel araştırma ve yayınların yetersizliği; yetersiz mesleki örgütlenme; hizmet alıcısının çoğunlukla devlet olması; meslek elemanlarının profesyonelleşme sürecini iyi yönetememesi, sosyal hizmet mesleğinin profesyonelleşme düzeyinin düşük olmasına yol açmıştır.

### **Araştırmanın Yöntemi**

Araştırma nitel bir araştırmadır. Bu araştırmada doküman incelemesi yapılmış ve Sakarya ilinde görev yapan sosyal hizmet uzmanlarıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak (sondaj sorularını da içeren) mülakat yapılmıştır. Görüşmeler için kayıt cihazı kullanılmış bu kayıtlar daha sonra deşifre edilerek yazıya geçirilmiştir. Sakarya ilinde toplam 25 sosyal hizmet uzmanı görev yapmaktadır. Bu uzmanlardan maksimum çeşitlilik örneklemeyle 18 uzmanla görüşme yapılmıştır. Meslek örgütünü temsilen, SHU Derneği Başkanı ile görüşme formu kullanılmadan meslek örgütleri ve profesyonellik sürecinde derneğin stratejileri konusunda mülakat yapılmıştır.



### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırmanın en büyük sınırlılığı Sakarya'da görev yapan uzman sayısının az olmasıdır. Toplam 25 sosyal hizmet uzmanından 18'i ile grşlebildiğinden elde edilen sonucun ülkemizde görev yapan tüm sosyal hizmet uzmanlarına genellenmesi güçtür. Doküman incelemesiyle bu sınırlılık azaltılmaya çalışılmıştır.

### **Araştırmanın Modeli**

Sakarya'da görev yapan sosyal hizmet uzmanlarının meslek anlayışlarını araştıran bu çalışma kapsamında, sosyal hizmet uzmanları bağımsız değişken ve sosyal hizmet mesleğine yönelik profesyonallizm düşüncesi ve meslek anlayışına ilişkin görüşler ise bağımlı değişken olarak incelenecektir. Araştırma sonucunda sosyal hizmet uzmanlarının pozitif ve negatif olan meslek anlayışı faktörlerinin ortaya çıkacağı varsayılmıştır.

# BÖLÜM 1. PROFESYONELLEŞME OLGUSU

## 1.1 Çalışma, İş ve Meslek Ayrımı

19. yüzyılın sosyal bilimcilerine göre çalışma modern hayatın merkezinde yer alır. Emile Durkheim iş bölümünün karmaşık toplumlardaki vazgeçilmez ve tartışmasız rolünü gösterir. Max Weber, bir “mesleğin” baştan savma icrasının ötesine geçen dini temellerini betimler ve kutsal inançlara dayalı hizmet anlayışını ortaya koyar.

Batı dillerindeki ‘profession’, vocation’ ya da ‘occupation kavramları Türkçe’ de meslek ve uğraş kavramı ile karşılanmaktadır. Uğraş kavramı da meslek kavramının öz Türkçe’si gibi kullanılmaktadır. Bu nedenle bu iki kavram birbirinin yerine kullanılmaktadır.

Occupation (uğraş) genel bir kavramdır, fakat profession (meslek) kavramı özel bilgi, beceri ve eğitim gerektiren örgütlü, ve sürekli bir işi ifade eder. Örneğin hekimlik, avukatlık gibi ( Karasu, 2001:37).

Ustalık ve bilgiyi gerekli kılmak üzere entelektüel, teknik, gönüllü ve birlikteliğe dayalı davranış kuralları ile karakterize edilmiş iş olarak tarif edilen meslek, toplumsal değeri olan ve belli fonksiyonları yerine getirmek için bireyin hayatını kazanma yolu olarak da tanımlanmaktadır. Disiplinler açısından meslek tanımına bakıldığında, ekonomi tanımı; bir kişinin hayatını kazanmak ve geçimini sağlamak için sürekli olarak üzerinde çalıştığı iş ya da fikir alanını, sosyoloji tanımı; belirli faaliyet alanları etrafında yoğunlaşmış ve bütünleşmiş insan ilişkileri bütününü ifade eder.

Karasu’ya göre, geniş bir tanımla meslek; belirgin ve tutarlı ideolojisi olan, üyelerine toplum içindeki konumlarının bilincini aktaran, nasıl ve hangi değer ölçülerine göre davranacaklarını biçimsel ya da biçimsel olmayan temsili kuruluşlar aracılığıyla koruyan ve pekiştiren topluluk; ekonomik, teknik ve toplumsal nitelikte bir birliktir (Karasu, 2001:42).

**Tablo 1. Meslek, Uğraş ve İş Arasındaki Farklar**

<b>ÖZELLİK</b>	<b>MESLEK</b>	<b>UĞRAŞ</b>	<b>İŞ</b>
<b>Bilgi ve Becerinin Doğası</b>	Bilgi ve beceri 'esoteric' nitelikte, dışarıdan ulaşılması güç, iyi korunuyor.	Bilgi ve beceri 'esoteric' fakat dışarıdan kolayca ulaşılabilir	Temel bilgi ve beceri uğraşın dışındakilerce tutuluyor
<b>Etkinlik Türü</b>	Büyük ölçüde analiz gerektiren ve zihinsel	Büyük ölçüde analiz gerektiren ve zihinsel, fakat kol gücüne yönelik etkinlikler de mevcut	Büyük ölçüde kol gücüne dayalı
<b>Biçimsel Eğitim</b>	Uzmanlaşmış lisans ya da lisans üstü eğitim	Bazılarında üniversite mezunu olmak zorunlu, bazılarında uğraş birliklerinden alınan dereceler yeterli	Biçimsel eğitim zorunluluğu yok
<b>Biçimsel Uğraş Örgütleri</b>	Meslek birliği zorunlu (lisans, belgelendirme)	Bazıları birliğe sahip, zorunlu değil	Sendikalar yaygın ama bütün işleri kapsamıyor
<b>Hizmet içi eğitim</b>	Biçimsel eğitime göre ikincil konumda	Temel eğitim biçimi	Niteliği gereği zorunlu
<b>Biçimsel Sertifika</b>	Zorunlu	Bazılarında zorunlu	Zorunluluk yok
<b>Girişin denetimi</b>	Yüksek, sınırlı sayıda kabul var	Düşük, kısmen sayı sınırlaması var.	Düşük, sayı sınırlaması yok
<b>Sendikalaşma Oranı</b>	Düşük	Orta	Yüksek

**Kaynak:** Barley (1996'dan akt.Karasu,2001:38 )

Tablo 1' de mesleğin, uğraş kavramının tanımındaki kimi unsurları içermesi doğaldır. Uğraş sahip olduğu özellikleri koruyarak ve bunun üzerine de başka özellikler ekleyerek meslek olmaktadır. Böylece sırasıyla iş, uğraş ve meslek profesyonelleşme sürecinde birer gelişme aşamasına karşılık gelmektedir.

Goode' un "profesyonel uğraş", Macdonald'ın "meslek olma yolundaki uğraş", "meslek, gelişmiş, karmaşık, özel bir tür bilgiye dayanan uğraştır", "meslek bilgiye dayanan uğraş" ya da Friedson' un "meslek başarılı olmuş uğraştır" biçimindeki kullanımları meslek tanımı konusunda birçok yazarın bu fikri benimsediğine örnek olarak gösterilebilir (Seçer, 2008:39).

Barley'e göre mesleği zanaat ve uğraş kavramlarından ayırt eden uğraşları sıralayacak olursak :

1. Mesleki bilgi ve beceri içsel, gizli nitelikte olup dışarıdan ulaşılması güçtür ve bilgi iyi korunmaktadır.
2. Mesleki etkinlik büyük ölçüde zihinsel olup analiz gerekmektedir.
3. Meslek sahibi olmak için uzmanlaşmış "lisans" ya da "lisansüstü" eğitim gerekmektedir.
4. Meslek birliğine giriş zorunlu olup lisans ve belgelendirme işlemleri bu birlik tarafından yapılmaktadır.
5. Hizmet içi eğitim, biçimsel (lisans, lisansüstü gibi) eğitime göre ikinci plandadır.
6. Mesleğe giriş için biçimsel sertifikasyon zorunludur.
7. Mesleğe giriş denetimi yüksek ve sınırlı sayıda mesleğe kabul vardır.
8. Sendikalaşma oranı düşüktür.

## **1.2. Profesyonel Meslek Kavramı ve Profesyonelleşme Süreci**

Profesyonelleşme ve meslek sosyolojisi üzerine birçok araştırma yapılmış olmasına rağmen, profesyonel mesleğin nasıl tanımlanması gerektiğine ilişkin bir anlaşma sağlanamamıştır. Profesyonel meslekleri tanımlama çabası Flexner' in profesyonel mesleklerin nasıl ve hangi kurumsal kritere göre tanımlanabileceğini sorduğu çalışmadan bu yana devam etmektedir.

Profesyonel meslek olgusunun temelinde "bilgi" bulunmaktadır. Carr, Saunders ve Wilson tarafından yapılan tanımda profesyonel statünün en önemli kriteri olarak, özel bir eğitim sayesinde kazanılmış ve toplumun hizmetine sunulmuş entelektüel bir tekniğin bulunması gerektiği ifade edilmiştir.

Freidson ise eğitimin önemini vurgulamakla birlikte kurumsal desteğin de olması gerektiğini; kurumsal destek sayesinde profesyonel meslekler kurumsal ve ideolojik nitelikler kazanarak göreceli olarak yüksek eğitim niteliğine sahip diğer mesleklerden ayrıştığını belirtmektedir. Freidson'a göre profesyonel meslekler her şeyden önce işgücü piyasasına ilişkin bir örgütlenme biçimidir. Profesyonel mesleklerin güçleri, görevler, gelişmiş yüksek eğitim, ve piyasa arasındaki ilişkilerin desteğiyle güçlenen kurumlardan karşılanmaktadır ( Freidson,1984:16-17).

Abbott da mesleklerin toplumdaki organizasyonuna vurgu yaparak, profesyonel bir mesleğin "bir örgütlenme biçimi", "saygıdan kaynaklanan sosyal bir itaat düzeyi", "bilgi ile kurulmuş bir kurum" ve "bireysel kariyerleri organize etme yolu" gibi çeşitli anlamları içinde barındıran bir yapıya sahip olduğunu belirtmiştir ( Abbott,1988:27 ).

Brante ise profesyonel mesleği tanımlarken meslek çeşitlerinin de dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir. Gerekçe olarak, belirli bir meslekteki bireylerin paylaştıkları birçok ortak paydadan dolayı doğal bir birim oluşturduklarını fakat aynı meslekteki farklı insanların genellikle birbirine benzemeyen sosyal ortamlarda çalıştıklarını, bunun da onlara gelir, prestij, emeklilik olanakları hatta dünya görüş farklılığı yarattığını; sosyolojik bakış açısının bu farklılıkları dikkate almak zorunda olduğunu vurgulamıştır. Neticede profesyonel meslek çeşitleri kapsamında, serbest profesyonel meslekler, akademik profesyonel meslekler, kamu profesyonel meslekleri, özel sektör profesyonel meslekleri olmak üzere dört profesyonel meslek grubu oluşturulması gerektiğini belirtmiştir (Brante,1990:80-81).

**Tablo 2. Mesleklerin Sınıflandırılması**

<b>Serbest Meslekler</b>	Kendi İşinde Çalışan Hekim, Hukukçu, Muhasebeci, vb.
<b>Sermaye Meslekleri</b>	Özel Sektör Tarafından İstihdam edilen Hekim, Muhasebeci, Hukukçu, vb.
<b>Politik Meslekler</b>	Politik Seçkinler, Üst Düzey Devlet Memurları vb.
<b>Refah Devleti Meslekleri</b>	Kamu Tarafından Çalıştırılan, Öğretmen, Sosyal Hizmet Uzmanı , Hekim, Mühendis gibi.
<b>Akademik Meslekler</b>	Doğa ve Sanat Bilimcileri, Sanat Eğitmcileri vb.

**Kaynak:** Brante (1990:85)

Hughes ise mesleğin profesyonelleşme derecesini belirlemek amacıyla “bireylerin mesleğe nasıl girdikleri”, “bireyin mesleğine ilişkin tutumları” ve “mesleğin toplumun gözündeki yeri” şeklinde meslekleri üç faktöre dayanarak incelemiş ve bu üç kriteri kullanarak meslekleri 6 ana başlık halinde sınıflamıştır.

1. Özel görevler: Papazlar bu gruba örnek olarak gösterilmiştir.
2. Profesyonel meslekler ya da profesyonel mesleğe yakın olan meslekler: Bu grupta hekimlik profesyonel bir meslek olarak tanımlanırken sosyal hizmet mesleği profesyonel mesleğe yakın meslek olarak sınıflanır.
3. Girişimcilik: İş adamları bu kategoride yer alır.
4. Sanat: Yazarlar ve ressamlar yer alır.
5. Ticaret: Belirli yeteneklerin kazanılması ile girildiği ifade edilmektedir. Sanat grubuna benzerliği olduğu kabul edilir.
6. İşlev: Düşük derecede nitelikli ya da niteliksiz işler bu grupta yer alır (Hughes, 1928:762-763'den akt. Seçer, 2008:18).

Abbert Reis ise profesyonelleşme süreç ve niteliğini ele alarak beş gruptan oluşan profesyonel meslek sınıflaması yapmıştır.

1. Eskiden kurulmuş profesyonel meslekler: Bu grupta hekimler, hukukçular ve papazlar yer alır.
2. Yeni profesyonel meslekler: Doğa ve sosyal bilim adamları bu gruptadır.
3. Yarı profesyonel meslekler: Sosyal hizmet uzmanlarını, öğretmenleri ve hemşireleri kapsar.
4. Profesyonel meslek olmaya özenen gruplar: Personel yöneticileri ya da cenaze işlerini organize edenler bu grupta yer alır.
5. Marjinal profesyonel meslekler: Laboratuvar ya da mühendislik teknisyenleri gibi profesyonel meslek ile bağlantısı olanlar yer alır.

Profesyonel mesleği tanımlamaya yönelik birçok tanım arasından ortaya çıkan temel öğeler:

1. Anlaşılması ve kullanılması güç, talep edilen bir bilgi düzeyi,
2. Bilgiyi oluşturan lisans-lisansüstü eğitim düzeyi ve ikincil eğitimle sürekli bilginin yenilenmesi,

3. Piyasada ayrıcalıklı bir yer ve piyasayı kontrol olanağı,
4. Bilgiye dayalı mesleki statü ve maddi ödüller,
5. Örgütlenme sonucunda kazanılmış topluluk, üyelik ve kurum kimliği duygusu,
6. Bağlılık, sorumluluk ve meslektaşlık bilinci
7. Mesleğin kendine özgün bir yaşam tarzı, olarak sıralanabilir.

Bu öğelerden ilk 4 tanesi profesyonel mesleğin sahip olduğu ya da gerektirdiği öğeler; 5. ve 6. ise profesyonel mesleğe üye olunmasıyla bireyin sahip olduklarıdır. 7. maddede ise profesyonel mesleğin sayılan diğer özellikler nedeniyle bir yaşam tarzına sahip olmasıdır ( Seçer,2008: 55).

Profesyonel mesleği tanımlamaya yönelik yaklaşımlar, nitelik yaklaşımı ve süreç yaklaşımı olarak iki grupta incelenebilir. Profesyonel mesleklerin nitelikleri ve bu niteliklere ulaşmak için geçirdikleri süreçte uyguladıkları stratejiler ise 1.2.3.'te tartışılmıştır.

### **1.2.1.Nitelik Yaklaşımı**

Bu yaklaşım mesleğin yapısına odaklanan bir bakış açısı sunar. Bu yaklaşımın altında yatan temel düşünce uzlaşma ile belirlenmiş bir takım kriterler geliştirmek ve bu kriterler sayesinde profesyonel mesleği daha açık ve anlaşılır şekilde tanımlama çabası yatar.

Abraham Flexner 1915'te yayınlanan "Is Social Work a Profession" adlı makalesinde profesyonel mesleklerin tanımlanmasına ilişkin altı kriter ortaya koymuştur:

1. Profesyonel faaliyet büyük bir kişisel sorumluluk ile yerine getirilen entelektüel bir çabadır.
2. Bilgiye dayanan, öğrenilen ve rutin olmayan bir şeydir.
3. Akademik ya da teorik olmaktan çok pratiktir.
4. Tekniği öğrenilebilir, bu profesyonel eğitimin temelidir.
5. Önemli ölçüde içsel olarak organize olur.
6. Toplum yararına çalışma ile motive olurlar.

Bu kriterlere dayanarak Flexner belirli mesleklere ilişkin şu sonuçlara ulaşmıştır:

“Tıp, mühendislik, edebiyat, resim ve müzik kesinlikle profesyonel mesleklerdir. Sıhhi tesisatçılık entelektüel olmadığı ve sosyal bir sonuca yönelmediği için profesyonel değildir. Bankacılık yetersiz bir bilim özelliği taşıdığı ve aşırı derecede kar amaçlı olduğu; eczacılık birincil sorumluluğu olmadığı; sosyal hizmet mesleği ise kendine özgü teknikleri bulunmadığı için profesyonel meslek olarak kabul edilemez”

Greenwood bütün profesyonel mesleklerin, sistematik teori, otorite, mesleki topluluk onayı, etik kurallar, kültür gibi niteliklere sahip olduğunu ileri sürmektedir. Bu niteliklerin yalnızca profesyonel meslek sahiplerinin tekelinde olmadığını belirterek, yukarda sayılan niteliklere tam sahip olmasına ek olarak toplum onayını almamış bir mesleğin profesyonel meslek olarak kabul görmeyeceğini belirtmektedir (Greenwood,1957:45).

### **1.2.2.Süreç Yaklaşımı**

Süreç yaklaşımı bir mesleğin profesyonel meslek düzeyine erişmek için geçirdiği tarihsel aşamaları ve profesyonel mesleği karakterize eden içsel süreçlere odaklanan bir yaklaşımı ifade eder. Süreç yaklaşımı daha çok Amerikan profesyonel mesleklerinin evrimini analiz eden “çok aşamalı zamansal analiz” olarak da adlandırılmıştır.

Carr, Saunders ve Wilson’un “Professions” çalışmalarında, İngiltere’deki 22 meslek tarihsel olarak incelenmiş ve bir mesleğin profesyonel statüye ulaşmak için geçirdiği aşamalar belirlenmiştir.

Bu yaklaşım çerçevesinde profesyonel bir mesleğin geçirdiği temel aşamalar şunlardır:

1. Uzun ve uzmanlaşmış entelektüel eğitim ve bilgi birikimi sayesinde topluma uzmanlaşmış bir hizmet sunabilmelerini sağlayan bir teknik elde ederler.
2. Ellerinde buldukları bu teknik ile bir sorumluluk ruhu geliştirirler.
3. Yeteneklerinin geliştirilmesini ve belli standartların gerçekleştirilmesini sağlayan bir dernek kurarlar.

Hughes’e göre ilk aşamada profesyonel mesleğe katılımlar genellikle diğer mesleklerden olmakta ve bu nedenle eğitim sorunu ön plana çıkmaktadır. Mesleğe giren kişi bir yandan mesleki faaliyette bulunurken diğer yandan da resmi eğitim almaktadır. İzleyen yıllarda profesyonel meslekte çalışmayı isteyen kişiler resmi eğitime daha erken başlamaktadır. Başlangıçta meslek okulu niteliği taşıyan bu kurumlar zamanla



üniversite bünyesine katılmayı ve böylece de akademik bir nitelik kazanmayı isterler. Sonraki gelişmeler akademik derecelerin edinilmesi, profesyonel meslek ve kurumuyla ilgili alanlarda araştırmalar yapılması şeklinde sıralanır.

Bu aşamadan sonra profesyonel kurumlar yaptıkları iş konusunda bilinçli bir şekilde düşünmek ve hangi fonksiyonların gerçekten profesyonel olduğuna ilişkin bir karar verme sürecinden geçerler. Sonraki aşamalarda profesyonel mesleğe girmenin engellenip engellenemeyeceği ya da gerekli eğitimi alarak profesyonel izin verilip verilmeyeceği sorusu gündeme gelir. Bu nokta hem profesyonel mesleğin hem de kurumun politikası için çok önemlidir (Hughes, 1958:133-136 ).

Amerika’da mesleklerin tarihini inceleyen Harold Wilensky “Herkesin Profesyonelleşmesi” adlı makalesinde profesyonel bir mesleğin sahip olması gereken bazı temel öğelerin olduğunu belirtmiş ve bu süreçte öğeleri şöyle sıralamıştır:

1. Meslek tam zamanlı hale gelir,
2. Eğitim alanı açılır,
3. Profesyonel meslek ile ilgili ulusal bir dernek kurulur,
4. Yasal bir destek kazanmak için çaba harcanır,
5. Etik kurallar belirlenir.

Willensky’in bu çalışması, profesyonel statüye ulaşmak isteyen birçok meslek üyesi tarafından benimsenmiş ve profesyonel statüye ulaşma oyun planı olarak uygulanmıştır. Süreç yaklaşımı ile ilgili yaklaşımları dikkate alarak bir senteze ulaşmayı amaçlayan Ritzer profesyonel meslek olma sürecinin aşamalarını;

1. Mesleğin tam zamanlı hale gelmesi
2. İsim değişikliği sonrası mesleğin özel olarak seçilmiş bazı kişilere ait bir nüfuz alanına sahip olması
3. Ulusal bir dernek kurulması
4. Eğitim alanının açılması
5. Etik kuralların belirlenmesi
6. Popüler ve yasal bir destek kazanılması için politik girişimlerde bulunulması olarak belirtilmiştir.

Ancak Ritzer’e göre bu sıralama mutlak olmayıp duruma göre değişebilmektedir ( Ritzer,1972:55).

Süreç yaklaşımı modellerinde meslekleşme aşamalarının sırası ile ilgili farklar bulunmakla birlikte profesyonelliğe ulaşmanın bir süreç olduğu konusunda birleştikleri görülmektedir. Bu modeller nitelik modelinin geçerliliğini ve kullanılabilirliğini de kabul etmektedir. Bir meslek belirli bir süreçten geçerek profesyonel meslek olma noktasına eriştiğinde, profesyonel meslek olma niteliklerini de kazanmaktadır.

### **1.2.3. Profesyonelleşme Süreci ve Stratejileri**

Profesyonelleşme olgusunun nedeni, beraberinde getirdiği birtakım avantajlardır. Bunlardan en önemlisi profesyonelliği kabul edilmiş bir meslek grubuna karşı meslekten olmayanların yaptıkları eleştirilerin ve müdahalelerin en aza inmesidir.

Bir meslek grubu kendi alanında profesyonel olduğuna toplumu inandırdığında halkın eleştiri yapma hakkından vazgeçtiği ve profesyonelin söz konusu problem ile nasıl baş edileceğini bildiğine inanıldığı belirtilmektedir. Sonuçta bir meslek grubu kendi alanında profesyonel olduğunu kabul ettirerek en başta özerklik kazanmakta ve buna bağlı olarak ardından mesleki güç, prestij gibi manevi ödüller ile yüksek kazanç gibi maddi ödüllere sahip olmaktadır. Bu nedenle profesyonelleşme her meslek grubunun ulaşmayı istediği bir hedeftir. Ayrıca modern toplumlardaki hızlı ve gelişmiş teknolojik değişimler, uzmanlaşmış çalışanların sayısının kas gücüyle çalışanlara oranla daha fazla olması mesleklerin profesyonelleşmesine neden olmaktadır.

Profesyonelleşmenin amaçladığı sonuç ise, uzmanlık için piyasanın kontrolü ve yukarı doğru sosyal hareketlilik, profesyonel statünün halk tarafından kabul edilmesi, mesleğin sosyal pozisyonunu yükseltme, belirli bir iş çeşidini yerine getirmek için dışlayıcı haklar elde etme ve sosyal kapanmadır (Larson1977:166).

Bu amaca uygun olarak meslek elemanları mesleki dernek ya da kuruluşlar kurarak profesyonelliğe ulaşmaya çalışırlar.

Profesyonelleşme süreci mesleki dernek ya da kuruluş tarafından kontrol, güç ve psikolojinin kullanılmasına ve böylelikle profesyonelliğe ulaşılmasına olanak taşıyan koşulların oluşturulması ve sürdürülmesi olarak teorize edilebilir

Profesyonelleşme sürecinin üç bileşeni; profesyonelliği elde etmek için sağlanması gereken koşullar, profesyonelliği korumada sürdürülmesi gereken bağımlılıklar ve bağımlılıkları yöneterek koşulları sağlamaya araç olan stratejilerdir. Profesyonellik

koşulları elde edilmeye çalışılarak karşılığında piyasada işi kontrol etme ve gücü kullanma yolu açılır. Profesyonelliğin korunması ve sürdürülmesi için gereken bağımlılıklar, mesleki dernek ya da kuruluşlar kurulması ve bu kuruluşlara üye olunarak sağlanır. Stratejiler ile de süreç yönetilir (Birkett/Evans, 2005:104-107).

Mesleki derneklerin kullandıkları profesyonelleşme stratejileri sayesinde profesyonelleşme süreci yönlendirilir ve mesleki derneklerin işin arzı üzerinde otorite kurmalarını, üyeleri üzerinde kontrol sağlamalarını, piyasadaki tekelci konumlarına rağmen özerkliklerini korumalarını sağlar.

Meslekler ancak mesleki kontrol, profesyonel güç ve ideoloji koşulları sağlandığında profesyonelliğe ulaşabilmektedir.

Mesleki dernek ya da kuruluşların profesyonelleşme süresince yönetmek zorunda olduğu bağımlılıklar:

1. Mesleki dernek ya da kuruluşun temsil ettiği iş alanı
2. Piyasadaki mesleğin hizmetlerine yönelen müşteriler
3. Güç kaynağı olarak devlet, üçlüsünden oluşur.

Bu bağımlılıklar yönetilerek profesyonel meslek grubu monopol gücü elde etmeye çalışır. Elde edilen bu gücü sahip olunan iş alanında, müşteriler (müvekkiller) üzerinde ve devlet katında kullanmaya çalışırlar .

Eğer mesleki işin karmaşıklığından ya da belirsizliğinden ya da müşterilerin mesleğe bağımlılığından kaynaklanan güçler azalırsa profesyonelleşmeye doğru gelişme de zarar görür. Devlet mesleki dernek ya da kuruluşun monopol gücünü kabul etmeye istekli olmaz ise profesyonelleşme çabaları zayıflar.

Bu üç bağımlılık alanı profesyonelleşme çabasında olan meslek örgütü tarafından etkin bir şekilde kullanılmalıdır.

Bağımlılıkların yönetilmesi için sürdürülmesi gereken stratejiler:

1. İş alanındaki stratejiler; görev düzeni ve karmaşıklığı, iş-teknoloji belirsizliği, hizmetlerin arzında rekabet, iş alanını etkileyen dışsal değişimler gibi faktörlere odaklanmalıdır.
2. Piyasada müşteri ile ilgili stratejiler; belirsizlik yapıları, bağımlılık ve müşterilerin sosyal gerilimi, müşteri gücü ve güveni, piyasada hizmetler için rekabet, mesleki hizmetlerin tüketilebilmesini etkileyen dışsal değişimler gibi faktörleri dikkate almalıdır.

3. Devlet ile ilgili stratejiler; devletin alternatif kabul üslupları, devlet desteğini kazanmaya yönelik iddialar, kamuoyu çıkarının alternatif biçimde dışa vurumu ile devlet-profesyonellik arasındaki ilişkiyi etkileyen dışsal değişimlerin yönetilmesidir (Birkett/Evans,2005:110-111).

### **1.3. Profesyoneleşme Kuramları**

Meslekler sosyolojisi başlıca iki yaklaşımın etkisinde kalmıştır. Yapısal İşlevselci Kuram'a göre; meslekler toplumda önemli işlevleri yerine getiren güç sahibi gruplardır. Bu kuram meslekleri bir özellikler dizisi olarak incelemekte; profesyonel mesleklerin yetenek, beceri, etik standartlar ve toplum yararına çalışma gibi nitelikleriyle toplumda önemli işlevler üstlendiğini savunmaktadır.

Marksist Kuram ise mesleklerin çok yönlü toplumsal ilişkilerini değerlendirerek toplumda var olan sınıfsal ilişkilerin analizine dayalı çözümler yapmaktadır.

#### **1.3.1. Yapısal İşlevselci Kuram**

Yapısal işlevselci kuramın kurucusu olan Durkheim, Endüstri Devrimi ile ortaya çıkan toplumsal ve ekonomik sorunların ve ahlaki yozlaşmanın ancak o dönemde sayıları giderek artan yüksek düzeyde eğitim görmüş profesyonellerce giderilebileceğini savunmuştur. Meslekler, toplumda düzenin sağlanması için zorunlu olan ve devlet ile bireyler arasında ilişkiyi sağlayan aracı kurumlardır. Mesleklerin temelinde örgütlenen toplumun, modern dünyanın kurtarıcı gücü olarak, kapitalizmin bireyci bencilliğine ve sosyalizmin baskıcı kolektivizmine alternatif üçüncü bir yol olduğunu ileri sürmüştür. Bu toplum modelinde üst düzeyde bilgi ve beceri sahibi meslek üyeleri, kişisel standartların ötesinde evrensel ahlak kurallarının geçerli olduğu ve karşılıklı güven esasına dayalı bir ortamda yaşayan aile üyelerine benzemektedir. Durkheim meslekleri ekonomik kurum olmaktan çok, toplumsal yaşamın çeşitli öğelerini içeren ve toplumsal işlevleri açısından vazgeçilmez olan ahlaki topluluklar olarak tasarlamaktadır ( Durkheim,1949:42-44 ).

Meslekler sosyolojisine işlevsel açıdan yaklaşan Parsons mesleklerin sahip oldukları bilim ve teknolojiyi topluma aktarmaları sonucunda, toplumda bilinç düzeyinin artacağını ve bunun sonucu olarak da kapitalizmin bireysel çıkarları gözetan anlayışının

yerini mesleklerin kamu yararını gözeten anlayışının alacağını ileri sürmektedir (Parsons, 1967:35).

### **1.3.2. Marksist Kuramlar**

Marksist yaklaşımlar mesleklerin kapitalist sistem içinde egemen sınıfın çıkarlarına hizmet eden salt birer proleter olduklarını dile getirmektedir. Bu yaklaşımın mesleklere bakışı refah devletlerinde sahip oldukları rollerden dolayı 1970'lere kadar olumlu iken, daha sonra küçük burjuvazinin ya da sermayenin kontrolüne girdikleri düşüncesi ile olumsuz bir yargıya dönüşmüştür (Ehrenreich,1996:197).

Marksist yaklaşımlar; a) uzmanlaşma ile yaşanan toplumsal dönüşümün profesyonelleşme olmadığını, profesyonellerin sahip olduğu bilgi tekelinin ve alıcılar üzerindeki denetiminin yitirildiğini ileri süren profesyonelleşmeme tezi,

b) profesyonellerin özellikle bürokratikleşme ve şirketleşme sonucunda mesleğin çalışma koşullarını belirleme yetkilerini yitirdiğini ileri süren proleterleşme tezi

c) şirketleşme tezi şeklinde üç bölümde incelenebilir.

Marksist tezin savunucusu Light'ın değerlendirmesiyle: mesleklerin profesyonelleşme eğilimine karşı tüketicinin isyanını ve derin bir kültürel değişimi vurgulayan profesyonelleşmeme; kapitalist sömürünün kaçınılmaz genişlemesi üzerinde duran proleterleşme; meslek üyelerinin çalışma sürecindeki yetkilerini kaybetmesine neden olan şirketleşme, sürecinin olduğunu ifade ederek, profesyonellik olgusuna karşı çıkmışlardır (Light ,1996:170).

Bununla birlikte bu teze eleştirel yaklaşan Freidson, toplumsal bilincin ve bilgi düzeyinin artmasına karşın, mesleklerin sahip olduğu uzmanlık bilgisinin giderek daha da derinleştiğini ve yeni uzmanlık alanları oluştuğunu; bilginin nasıl kodlanacağı, saklanacağı ve bilgiye nasıl ulaşılacağı konularında yine bir uzmanlık bilgisinin gerektiğini savunmaktadır. Bu nedenlerden ötürü de ona göre, meslekler güç ve saygınlıklarını korumakta, hukuksal ve kurumsal üstünlüklerini sürdürmektedirler.

Freidson, profesyonellerin kendi işinde çalışmamalarından dolayı proleterleştiği düşüncesine de karşı çıkmakta, kendi işinde çalışma ile aylıkla çalışıyor olmanın, özelliği belirleyen öge olmadığını belirtmekte, eğer ürün özel nitelikte ise hiçbir çalışma

konumunda özerklik kaybının olmayacağı sonucuna varmaktadır (Freidson,1986:112-114).

### **1.3.2.1. Profesyonelleşmeme**

Profesyonelleşmeme tezi, çeşitli sosyal ve ekonomik faktörlerin etkisiyle profesyonelleşme sürecinden geri dönüşü; profesyonelleşmenin niteliklerinde değişimi yansıtan bazı gelişmelerin de gündeme gelmesiyle profesyonellerin sahip oldukları ayrıcalıkları ve kontrolü kaybettikleri düşüncesi üzerine kurulmuştur. Neticede mesleklerin saygınlıklarını ve statülerini hem hukuksal açıdan hem de uygulamada yitirmiş olduklarını savunur .

Freidson'a göre profesyonel meslekleri etkileyen önemli gelişmelerden birisi, profesyonel meslekleri ekonomik ve politik açıdan baskılardan açık bir şekilde koruyarak, etik ve yetenek açılarından en iyi şartlarda çalışmalarını sağlamaya yönelik geleneksel düzenleme metodlarının yerini, güçlü ve dışsal kontrol sağlama amacını taşıyan yeni bazı metodların almasıdır. Bu yeni metodlar, piyasanın düzenleme işlevi üstlenmesi, bürokratik düzenlemeler ve devletin yönlendirmesi altında meslektaşlık temeline dayalı düzenlemeler sayılmaktadır (Freidson, 1986:119).

Bilgi teknolojisindeki değişimler de profesyonelleşmeme olgusunun önemli bir unsurudur. Bilgi zamanla daha da ussallaşmış, özelleşmiş, kesinleşmiş, standartlaşmış ve rutinleşmiştir. Profesyonellerin sahip oldukları bilgi kodifiye edilmiş, belli alanlara parçalanarak kolayca depolanabilir ve istenildiğinde kolayca ulaşılabilir hale getirilmiştir. Bilgilere herkesin ulaşabilmesini sağlayacak teknik olanakların gelişmesi sonucunda mesleklerin bilgi tekeli zayıflamıştır. Diğer taraftan mesleklerin bilgi teknolojisi araçlarına olan bağımlılığını da arttırarak meslekler yeni bir oluşuma zorlanmıştır (Haug, 1973:206).

Mesleki bilginin, uygulama sırasında kazanılan, kodlanamayan ve depolanamayan yönünü ifade eden iş sanatı özellikle ön mesleklerce profesyonel uğraşların bilgi tekeli kırılmasında kullanılmıştır. Etzioni ön mesleklerin akademik bilgidan çok uygulama bilgisine önem verdiğini, bu gelişmenin sonucunda da profesyonellerin sahip oldukları akademik bilgi ile uygulama bilgisinin gizeminin de ortadan kalktığı ileri sürülmüştür (Etzioni, 1969:204-206).

Diğer bir gelişme olarak, toplumda biçimsel eğitim düzeyinin yükselmesi, iletişim olanaklarındaki gelişmeler, tüketici haklarının korunmasına yönelik örgütlenmeler sonucunda yerleşik olan profesyonel-alıcı ilişkisi nitelik değiştirmiştir. Alıcının aldığı hizmeti sorgulamasını sağlayan hukuksal düzenlemeler ve alıcıların bilinç düzeyindeki artış, profesyonellerin gücünü bir ölçüde sarsmıştır. Reklam vermeye getirilen sınırlamaların ortadan kalkması da alıcıların değişik hizmet seçeneklerini fark etmelerine yol açmış, bu da profesyonel hegemonyayı sarsmıştır. Diğer taraftan yerleşik kimi mesleki uygulamalardaki yetersizliğin görülmesi sonucu profesyonellere olan güven ciddi biçimde azalmıştır (Freidson,1986:110).

Tan'a göre ise mesleklerin gittikçe daha fazla alt dallara ayrılması ile meslek bilgisi zarar görmüş ve bunun sonucunda profesyonel meslek güç kaybetmiştir. Her bir dal giderek uzmanlaşmanın etkisiyle daha dar alanlarda beceri gerektirir duruma gelmiş ve bürokratikleşmiştir. Bu gelişme meslek içinde yarattığı katmanlaşma ile de mesleğe zarar vermiştir.

Derber de 1960 sonrası toplumsal hareketlerin etkisiyle mesleklerin kendi içinde de, özellikle cinsiyet, etnik ve toplumsal köken konularında farklılaştığını belirtmektedir. Yüksek öğrenim olanaklarının yaygınlaşması ile mesleğe girişte gelir düzeyi yüksek, belirli kökenden gelen dar bir kümenin sahip olduğu tekel kırılmıştır. Bu gelişme her ne kadar sağladığı rekabet ile bir canlılık getirmişse de mesleklerin sahip olduğu bazı ayrıcalıkları yitirmesine neden olmuştur (Karasu, 2001:49).

### **1.3.2.2. Proleterleşme**

Profesyonellerin proleterleşmesine neden olan en temel gelişmenin sermayenin yaygınlaşması ve birleşmesi ile ortaya çıkan bürokratikleşme ve şirketleşme sonucunda profesyonellerin işleri üzerindeki denetimi yitirmesi olduğu söylenebilir. Proleterleşme profesyonellere çok daha iyi teknik olanaklar sunan büyük ölçekli işletmelerin doğması ve hem kamu kesimindeki hem de özel kesimdeki işverenlerin hizmetlerin maliyetlerini kontrol altında bulundurmak istemesi ile yaşanan değişimlerin sonucunda ortaya çıkmıştır. Ücret karşılığı başkasının işinde çalışan, emeklerinin dışında başka hiçbir şeye sahip olmayan profesyonellerin proleterleştiği düşüncesi, Marx'ın toplumsal örgütlenme görüşünün temelinde yatan, kapitalizmin tüm çalışanları proleterleştireceği anlayışına dayanmaktadır. Kendi toplumsal konumlarını belirleme gücünden

uzaklaşmakta olan profesyonellerin işlerinin niteliğini ve amacını belirlemede bağımlı konuma geldiğini savunan bu yaklaşıma göre, işin amaçlarının profesyonellerce belirlenmediği, karar alma ve değerlendirmenin hiyerarşik üstlerce yapıldığı bürokratik yapı içinde, profesyonel ancak proleter olabilir (Freidson, 1984:3).

Oppenheimer, proleterleşme sürecinin bürokratikleşme ile başladığını bildirmektedir. Bürokratikleşme ile kurallar örgüt çalışanlarının dışında kişi ya da kurumlarca oluşturulmaya başlanmış, emir-komuta zinciri ve dar uzmanlaşma anlayışı yerleşmiş, bunun sonucunda da profesyonel büyük işletme ve devlet kurumlarının bürokratik yapısı içinde işine yabancılaşmış ve proleterleşmiştir. Oppenheimer'e göre proleterleşme dar alanda uzmanlaşmanın olduğu, işin yapısı ile ilgili kararların işi yapanlarca değil, üstlerince alındığı ve işin karşılığının taraflarca değil pazar koşullarınca belirlendiği bir süreçtir. Uzmanlık gerektiren işlerin çok az bilgi ve beceri geliştiren sıradan işlere dönüştürülmesi olarak tanımlanan becerisizleştirme proleterleşme sürecinin önemli araçlarından biridir.

Oppenheimer proleterleşmenin birkaç unsurunun bir araya gelmesi ile oluşan bir süreç olduğunu belirtmiştir. Ona göre:

1. Bir işçinin işe ilişkin toplam süreçte çok küçük bir bölümünden sorumlu olabileceği kapsamlı bir iş bölümünün varlığı,
2. İşin temposunun, iş yerinin özelliklerinin, ürünün kullanımına sunulmasının ve piyasa koşullarının, çalışanlar tarafından değil, özel ya da kamu bürokrasisindeki yüksek mevkideki yetkililerce saptanması,
3. Çalışanın birincil gelir kaynağı olarak ücretinin bireysel olarak yapılan yüz-yüze pazarlıklarla değil, ekonomik süreçler ve geniş ölçekli piyasa koşulları çerçevesinde belirlenmesi,
4. Çalışanın gittikçe kötüleşen yaşama ve/veya çalışma koşullarından kendini kurtarabilmek için kolektif pazarlığa uymaya çalışması proleterleşmenin unsurlarıdır.

Çalışanların toplu pazarlığa kaymaları, sendikalaşma eğilimlerinin artması proleterleşme göstergeleridir. Profesyonellerin ekonomik ve toplumsal konumlarının



gerilemesinden yola çıkan proleterleşme kuramları giderek bürokratik süreçlerin sonucunda alındığını ve bu durumun meslek birliklerinin yerine meslek sendikalarının öne çıkmasına yol açtığını ileri sürmektedir. Bunun yanında sendikaların zaman içinde toplumsal saygınlıklarını yitirmesi, profesyonellerin saygınlığını da olumsuz etkilemiştir (Oppenheimer, 1973:216).

Derber, proleterleşmeyi teknik ve ideolojik olarak ikiye ayırmaktadır. Teknik proleterleşme üretimin nasıl yapılacağı, işin amaç ve sonuçları üzerinde denetimin yitirilmesidir. Teknik proleterleşmenin düzeyi, uzmanlaşma, işin parçalanması ve rutinleşmesi gibi etmenlere bağlıdır.

Tarihsel süreçte öncelikle ideolojik proleterleşme daha sonra teknik proleterleşme yaşanmaktadır. İdeolojik proleterleşme, yönetimin, işin hangi amaca yönelik olarak yapılacağını belirleyerek bu amacın temel değerlerini de belirlemiş olur. Amaç ve değerlerini belirleyen yönetim, çalışanın toplumsal konumunu da doğrudan belirlemiş olur (Karasu, 2001:52).

Proleterleşme ile çalışan işin koşulları, içeriği ve hedefleri üzerindeki kontrolünü kaybetmekte, diğer bir deyişle sermayenin yönetimine devretmektedir. Profesyonelin proleterleşmesi ise profesyonel özerkliğin kaybı anlamına gelmektedir. Proleterleşme görüşünün savunucuları, tarihsel olarak endüstri işçisinden farklı bir statüye sahip olan profesyonelin, sermayenin buyruğu altına girerek onunla benzer pozisyonu paylaşmaya başladığını ileri sürerler. Bu durumun en önemli kanıtı olarak büyük örgütlerde profesyonel istihdamın artmış olması ve profesyonel için artan bir şekilde uzmanlaşması gösterilmektedir.

Marksist kuramların mesleklerin güç ve saygınlık kaybına uğradığı düşüncesine karşılık Freidson, parlamento, bürokrasi, iş dünyası, sendika gibi toplumdaki diğer kurumların mesleklere göre daha çok saygınlık kaybına uğradığını ileri sürmektedir. Toplumsal bilincin ve bilgi düzeyinin artmasına karşın mesleklerin sahip olduğu uzmanlık bilgisi önemini korumaktadır. Çünkü uzmanlık bilgisi giderek daha da derinleşmekte ve yeni uzmanlık alanları oluşmakta, bilginin nasıl kullanılacağı, saklanacağı, bilgiye nasıl ulaşılacağı konuları yine uzmanlık bilgisi gerektirmektedir. Freidson'a göre bu nedenlerden ötürü meslekler güç ve saygınlıklarını korumakta hukuksal ve kurumsal üstünlüklerini sürdürmektedirler. Freidson profesyonellerin kendi işinde

çalışmalarından dolayı proleterleştiği düşüncesine de karşı çıkmakta, kendi işinde çalışma ile aylıkla çalışıyor olmanın özerkliği belirleyen öge olmadığını belirtmekte eğer üretilen ürün özel nitelikte ise hiçbir çalışma kanununda özerklik kaybının olmayacağı sonucuna varmaktadır. (Freidson, 1984:220).

Anleu mesleklerin alt dallara ayrılmasının profesyonelleşmeyi engelleyeceği düşüncesine karşı çıkar, meslek alanı içinde oluşan alt dalların, toplumsal gereksinimlerin bir sonucu olduğunu ve bunun mesleklerin çok yönlülüğünü geliştireceğini, neticede toplumsal alanda daha fazla güç kazanacağını belirtmektedir. Ayrıca bürokratikleşmenin de profesyonelleri proleterleştirmedini aksine onların takdir yetkilerini kullanmalarına ve belirli konular üzerinde tekel olarak aldıkları kararları uygulayabilmelerine yönelik yönetsel güç sağlayacağını belirtmektedir (Anleu, 1992:188 ).

Neo Marksist B. Ehrenreich ve J. Ehrenreich profesyoneller için “profesyonel yönetici sınıf” kavramını kullanmakta bu kavram, üretim olanaklarına sahip olmayan ve iş bölümündeki asıl işlevleri kapitalist kültürün ve kapitalist sınıf ilişkilerinin yeniden üretimi olan maaşlı çalışan düşünsel işçileri ifade etmektedir. Bu yaklaşımda profesyoneller sömürülmeye açık üst sınıf işçilerdir profesyonelleri egemen güç sahibi değil pazar yönelimli çalışanlar topluluğu olarak tanımlamışlardır (Ehrenreich, 1996:197 ).

Proleterleşme süreci, meslekler açısından ayrı ayrı incelenmemiştir. Bununla birlikte diğer mesleklere göre daha bağımlı bir durumda olan öğretmenlik, mühendislik, sosyal hizmet uzmanlığı gibi mesleklerin üyelerinin proleter oldukları, özellikle hekimlik ve hukuk gibi bağımsız mesleklerin de özerkliklerini yitirerek büyük hukuk şirketleri ve özel hastanelerde proleterleştikleri öne sürülmüştür (Karasu, 2001:54).

### **1.3.2.3. Şirketleşme**

Özellikle 1980’li yıllardan sonra gelişen çok uluslu ya da ulus ötesi şirketlerin doğması ve ticari yaşamın var olan kalıplarının değişmesi meslekler açısından önemli sonuçlar doğurmuştur. Neticede kamu hizmeti, yeni ortaya çıkan hizmet alanları ve profesyonelizmin yerine işletme ideolojisi etkin konuma gelmiştir. Bu gelişme ile birlikte meslekler kendilerini profesyonelizmin temel değerleri ile değil, piyasa

egemenliği, kâr, rekabet ve müşteri tatmini gibi ticari nitelikli kavramlarla, yeni bir anlayışla yeniden tanımlamak zorunda bırakılmıştır.

Marksist kuramcılar tarafından proleterleşme tezi içinde incelenen şirketleşme bir taraftan mesleklerin hizmet sunma anlayışlarının ticarileşmesini, diğer taraftan mesleklerin hizmet sunma yöntemlerinde yaşanan değişimi ifade etmektedir.

Hizmet sunma yöntemleri olarak çalışma yaşamında emek sürecinin öğeleri olan çalışma saatleri, pozisyonu, ödeme biçimi, uygulama kalıpları ile ilgili bütün düzenlemelerin çalışan tarafından değil, güçlerini birleştirmiş dev ölçekli işletmelerce yapılmasını ifade etmektedir (Ackroyd, 1996:615).

Şirketleşme profesyonellerin sadece çalışma konularını değil, aynı zamanda toplumsal konularını da etkilemiştir. Profesyonellerin hizmet alanları daralmış, hizmet alanlarının sadece küçük bir bölümü ile uğraşmaya itilmişlerdir. Büyük şirket sahipleri iş adamları birlikleri gibi örgütlenmelerle önemli bir güç elde etmişler; bu gelişme ile meslekler, ekonomik ve politik gücü elinde bulunduran daha örgütlü bir grupla mücadele etmek zorunda kalmıştır. Günümüzde birçok ülkede faaliyet gösteren şirketlerde çalışan profesyoneller alanları ile ilgili konularda dahi karar alma yetkilerini kaybetmişlerdir. Diğer bir deyişle profesyoneller bu şirketlerin kendilerine sağlamış olduğu maddi olanaklar karşılığında profesyonel özerkliklerini yitirmişlerdir (Light, 1996:169).

#### **1.4 Profesyonelizm İdeolojisi**

Profesyonel statü, yöntemler, özellikler veya profesyonelleşmeye bağlı mesleklerin uygulamalarına temel oluşturan uzmanlık, özerklik, bağlılık ve sorumluluk gibi değerlerin oluşturduğu ideolojiye profesyonelizm adı verilmektedir.

Mesleklerin sahip olduğu profesyonelizm ideolojisi yeni sağ ve yeni sol yaklaşımlar tarafından farklı biçimlerde değerlendirilmiştir. Profesyonelizm için ilk eleştiri profesyonelleşme sürecinin önemli bir ivme kazandığı ve büyük ölçüde profesyonelizm ideolojisinin oluşturduğu modern refah devletine yöneliktir. Bu eleştirilerin temelinde kamu hizmetlerinin sunumundaki yetersizlik, devletin hantal bir bürokratik yapı haline gelmesi, kamu kaynaklarının kullanımındaki verimsizlik gibi nedenler yatmaktadır.

Eleştirilerde yeni sağ; devletin hantal, tekelci yapıda ve verimsiz olmasına; yeni sol ise kültürel çeşitliliğin yönetime yansımadaki başarısızlığa eğilimindedir.

Her iki yaklaşım da kamu hizmetlerinin planlamasında, sunumunda ve değerlendirilmesinde en etkili kurumlar olmaları sebebiyle devlete yönelttikleri eleştirilerin sorumlusu olarak meslekleri görmektedir.

#### **1.4.1. Yeni Sağ Yaklaşımlar Açısından Profesyonizm**

Yeni sağ, profesyonizm ideolojisinin pazar karşıtı bir ideoloji olduğu varsayımından hareket etmektedir. Liberalizmin serbest pazar değerlerini yeniden canlandırma ve bu değerlere uygun olarak toplumu yeniden yapılandırma iddiasındaki bu görüş, bu amaca yönelik olarak öncelikle ekonomik işlevlerde etkili olan meslekleri yeni sağ ideolojiye yaklaştırma çabasına girmiştir. Yeni sağın bu çabası geleneksel mesleklerin seçkinci yapılarını, kendi ideolojisi açısından tehdit unsuru olarak görmesinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle yeni sağ iktidarlar yeniden yapılandırma politikaları ile meslekleri kendi yanına çekmeye çalışmışlardır. Temel iddiaları ise mesleklerin özerkliklerinin, profesyonel şirketlerin kartelleşme eğilimlerinin, mesleki özelliklerinin, belirli alanlarda tekelleşme yönündeki çabalarının ve profesyonizm ideolojisinin rekabetçi serbest piyasanın örgütlenme ve işleyişine uymadığı biçimindedir (David,1997:140'dan akt. Karasu,2001:58).

Ayrıca, mesleklerin iç düzenlemelerini kendi kendilerinin yapabilecekleri esasına dayanan özyönetimin kaynakları olan tekelleşme, reklam verme yasağı, hizmetin karşılığı olan ücretlerin mesleki birlikçe belirlenmesi, mesleğe girecek kişilerin niteliğini ve sayısını meslek birliğinin belirlemesi gibi ögelerin rekabet ilişkisi ile bağdaşmadığını ifade etmektedir (Esland,1980:253).

Yeni sağa göre, her hizmet gibi profesyonel hizmet de ölçülebilir çıktı ve değer üretir. Bu nedenle diğer hizmetler gibi profesyonel hizmetler de kullanılan kaynağa göre bir çıktı-maliyet analizi, yöneylem araştırması, veri izleme süreçleri, kar maksimizasyonu gibi değerler ile değerlendirilecektir. Bilimsel yönetimin yerleşmesi ve oluşan rekabet ile pazarda kötü, verimsiz hizmet kalmayacaktır; çünkü müşteri en iyi hizmeti sunan profesyoneli kendisi seçecektir (Broadbent,1997:34-35).

### **1.4.2. Yeni Sol Yaklaşımlar Açısından Profesyonizm**

Yeni solun mesleklere yönelik temel paradigması, yeni toplumsal ve siyasal ilişkilerin mesleklerin hegemonyasını kaldıracağı yönündedir. Devletin, toplumsal ve siyasal alanda bir meşruluk krizi yaşadığı varsayımından hareket eden bu yaklaşım, devletin okul, aile gibi kişilerin özel alanlarındaki yoğun varlığına karşı politik bir tepki göstermiştir.

Kadın hakları, azınlık hakları, çevre, savaş karşıtlığı, yerleşme gibi konulardaki toplumsal hareket, kanunun sahip olduğu gücün meşruluğunu tartışmaya açmıştır. Devletin sahip olduğu gücün sorumlularından bir olarak gördüğü mesleklerin de tekeli ve seçkin yapılarını ve bazı alanlarda sahip oldukları egemenliği de sorgulamışlardır (Perkin,1989:475).

Illich, meslekler çağı olarak uzman kümesi tarafından belirlendiği, diğer bir deyişle bireylerin bir takım tekeli gruplaşmalara boyun eğmek zorunda kaldığı bir döneme girildiğini belirtmekte ve yaşanan bu durumu eleştirmektedir (Illich,1994:51 den akt. Karasu,2001:60).

E.Said ise profesyonizm ile emeğin ticarileştiğini, kalıplaştığını, sonuçta profesyonellerin kendilerini bir uzmanlık alanına adayarak tembelleştiğini ve yaratıcı olma niteliklerini kaybettiğini belirtmektedir (Said,1995:80 den akt.Karasu,2001:60 ).

## **1.5. Profesyonel Davranış Belirteçleri**

### **1.5.1 Yüksek Derecede Sistemik Bilgi**

Profesyonel meslekleri diğerlerinden ayırt eden en önemli özellik beceriden çok sistemik meslek bilgisinin varlığıdır. Kuramsal bilgi profesyonel hizmet sunumunda bir dizi beklenmedik ve karmaşık problemlerin çözümü, olaylar karşısında profesyonellerin somut eylemlerini mantıklı yapabilmesini sağlamaktır. Bu nedenle meslekler, öncelikle, becerinin yanında tutarlı ve yüksek derecede sistemik bilgiye sahip olmalıdır (Greenwood 1966:11-12 ).

Yüksek derecede sistematik bilgiye sahip olma ve bunun belgelenmesi, mesleklerin belirli konulara gelebilmesinin ön koşuludur. Meslek üyelerince paylaşılan bu bilgi, toplumsal saygınlık ve güç elde etmenin de önemli koşuludur. Bilgi aynı zamanda profesyonallizm ideolojisinin, tekelleşmede kullandığı en önemli araçtır.

20. Yüzyılın son çeyreğinde gerek kuramsal, gerek uygulama bilgisi biçimiyle, bilgi daha karmaşık hale gelerek ekonomi, psikoloji, antropoloji ve sosyoloji gibi alanların genel ve sistematik düzeyde bilgilerini geliştirmeleri sonucu yeni tip bilgi oluşmuştur. Bu bilgi sistematik, kodlanmış, genelleşmiş doğayı ve insanlığı kontrol edebilecek düzeyde bir bilgidir (Karasu,2001:100).

Mesleklerin temelini oluşturan kuramsal bilgi yapısı, meslekle ilgili konuları tanımlayan “soyut öneriler sistemi” dir.

Mesleki çalışmanın içeriği, denetimi, çalışma koşulları, meslek yargısındaki değişimler, mesleğin toplumsal, ekonomik ve siyasal konumu kuramsal bilginin gelişme alanlarıdır. Meslekler kendi alanlarındaki ortaya çıkmış sorunlara yönelik olarak var olan bilgileri uygulamak yanında, bilgi birikimlerini sürekli yeniden tanımlamada, gözden geçirmek, biçimlendirmek ve alanlarıyla ilgili farklı boyutlarda yeni bilgiler üretmek zorundadırlar. Meslekler ve eğitim kurumları, bu işlevleri yerine getirirken günlük yaşamın istemlerinden, politik ya da ticari kaygılardan arınmak zorundadır. Meslek bilgisinin kuramsal yönünün gelişmesi fayda-maliyet analizi açısından değil, kamusal yarar açısından değerlendirilmelidir (Macdonald, 1995:163).

Mesleğin kuramsal bilgisi, hem salt kuramsal uygulamalardan oluşan biçimde olmamalı, hem de meslek uygulamaları ile olan organik ilişkisini kesmemelidir. Bilginin soyutluk, somutluk oranı belirli düzeyde olmalıdır.

Meslek bilgisi bilimsel buluş ya da alan araştırması yapan araştırmacının ve bu buluş ve araştırmaları sistematikleştiren kuramcının “kuramsal bilgisi” ile “uygulama bilgisinin” bir sentezidir.

Mesleki bilginin soyutluk-somutluk benzeri bir denge yönünden inceleyen Jamous ve Pelloille bu dengiyi “indetermination” (I) - “technicality” (T) açısından kurmaktadır. Indetermination, mesleki uygulamaya yön veren bireyin sahip olduğu bilgi, beceri, deneyim ve sezgiden oluşan bireye özgü özelliklerin bütününe ifade etmektedir.

Technicality, ise mesleki uygulamaya temel olan ulaşılabilir ve aktarılabilir nitelikte soyut teknolojik kurallardır.

Jamous ve Pelloille'e göre her mesleğin belirli bir I/T oranı vardır. Profesyonellik arttıkça, oran indeterminasyon lehine değişmektedir. Aksi takdirde kodifiye edilmiş ussal bilgilerin eğitimli halk tarafından kolayca elde edilmesi, mesleklerin sahip oldukları ayrıcalıkları yitirmelerine neden olmaktadır ( Jamous – Pelloille, 1970:113 ).

Meslek bilgisi, kendini gizemli duruma getirme, yeniden anlamlandırma ve efsaneleştirme gibi birtakım süreçleri barındırır. Meslekler, mesleki birliklerini ortak düşünce ve oluşumlarına yönelik toplumsal ritüeller ile çevrelemiş, günlük işlerini kutsal sembollerin üretimine dönüştürmüşler, bu sayede belirli bir güç elde etmişlerdir. Weber belgelenmiş bilginin, yarattığı gelir vb. imkanlar nedeniyle gücün kaynağı olduğunu belirtmektedir.

Meslekler, bilgi sayesinde sahip olduğu güçle toplumsal ve ekonomik eylemleri ve bu eylemlerin temeli olan yasal sistemi düzenler. Mesleklerin bu düzenlemelerin sonucu aynı zamanda toplumsal değerleri de yeniden biçimlendirmektedir.

Meslek bilgisi teknik ve yasal yaptırım gücüne sahiptir. Teknik yaptırım gücü bilimsel bilgi ve uzmanlığın, uygulamalarda egemen olmasını sağlayan yaptırım gücüdür. Moral otorite ise profesyonellerin doğrudan işlerinde değil, kendi çalışma alanları ile ilgili tüm konularda sahip olduğu yaptırım gücüdür. Moral otorite ise, profesyonellerin doğrudan işlerinde değil, kendi çalışma alanları ile ilgili tüm konularda sahip olduğu yaptırım gücüdür (Macdonald, 1995:169).

Mesleki bilgilerin oluşturulmasında kuramsal niteliği yüksek biçimsel-eğitime gereğinden fazla vurgu yapıldığına yönelik eleştiriler vardır. Bu görüşün en önemli dayanağı mesleğin kuramsal bilgisinin toplumda meşruluk temeli olmadan varlığını sürdüremeyeceği için kuramsal niteliği kadar uygulanabilirlik niteliğinin de bulunması gerektiği düşüncesidir (Brante,1990:169).

Diğer bir eleştiri ise profesyonellerin, mesleki etkinliklerinde çoğu zaman kullanılmayacak, gerektiğinden fazla meslek bilgisi ile donatıldıkları biçimindedir (Öncü,1996'dan akt. Karasu,2001:105).

### **1.5.2 Mesleki Toplumsallaşma**

Mesleki toplumsallaşma “becerikli bir mesleğe giriş için gerekli bilgi ve becerinin yanında bazı davranış kalıplarının, değer yargılarının, simgelerin ve hatta bireyin

yaşamını yönlendirecek bir dünya görüşünün içselleştirildiği önemli bir kültürleşme” sürecidir. Bir çocuğun dış dünyada toplumsallaşmasından farklı olarak bilinçli eylemler dizisinin edinildiği ve yeni bir üst benlik, küme bilincinin kazanıldığı bir süreçtir. Bu süreç mesleki yaşam modeli olarak da adlandırılmaktadır (Pavalko, 1988:187).

Mesleki toplumsallaşma, birçok ögenin birbiriyle etkileşimi sonucu oluşmaktadır. Meslek seçimi, mesleki sosyalleşme, mesleki ideoloji, mesleki kimlik, mesleki rol, mesleki statü, mesleki prestij, ve mesleki güç öğelerine ek olarak bu öğelerin birbiriyle ve çevre koşullarıyla etkileşim sonucunda mesleki yaşam ortaya çıkmaktadır. Mesleki yaşam biçimi de mesleki ve bireysel profesyonellik ile özerklik ve uzmanlığın niteliğini belirlediği profesyonellik ortamında sürmektedir (Seçer, 2008:211).

#### **1.5.2.1. Meslek Seçimi**

Kişinin, meslek seçenekleri arasından kendine uygun olan birisine yönelmesi durumudur. Meslek tercihi ile meslek seçimi arasında farklılık vardır. Meslek tercihi meslekleri istenirlik açısından sıraya koymaktır. Tercih edilen mesleklerden birisine girebilmek ise, meslek seçimidir. Bir kimsenin seçtiği meslek onun işinde başarılı olup olmayacağı, ileride iş bulup bulamayacağını, sosyal statüsünü ve kimlerle etkileşimde bulunacağını büyük ölçüde belirler (Ritzer, 1977:73).

Bir meslek seçildiğinde, o mesleğin öngördüğü rol yanında iş dışı roller de seçilmiş olur. Bu nedenle bireyin seçtiği meslek, kişinin kendi kimliği, yetenekleri, sınırları, değer yargıları, amaçları, gibi kendisi hakkındaki görüşleri tercih ettiği meslek ve yaşam stili ile uyumlu olmalıdır. Profesyonel mesleğin, bireyden taleplerinin yanı sıra bireye sunduğu bazı ayrıcalıklar ve ödüller de bulunmaktadır. Profesyonel mesleğin bireyden talep ettiği niteliklerin daha belirgin ve katı olması, bu tür bir mesleğe yönelecek bireyde belirli bir farkındalık düzeyi yaratabilir. Böylece birey profesyonel mesleği seçmesi durumunda onu belirleyen koşulları önceden tahmin edebilir. Bu sebeple, profesyonel mesleğin seçiminde bireyin daha rasyonel hareket ettiğini ve böylelikle mesleki yaşama da daha bilinçli başladığını söylemek mümkündür (Seçer, 2008:211).



### **1.5.2.2. Mesleki Sosyalleşme**

Mesleki sosyalleşme, bireyin üye olduğu mesleğe ilişkin beceri, norm, değer, alışkanlık ve inançları kavradığı ve böylelikle tam bir üyesi gibi davranmayı öğrendiği süreçtir (Watson, 1987:155).

Profesyonel sosyalleşme süreci de profesyonel meslek için gereken teknik, beceri ve değerlerin edinilmesi ile öğrenilmesini içeren yetişkin sosyalleşmesinin özel bir biçimidir. Yetişkin sosyalleşmesi temel davranış kalıplarının öğrenilmesini içerirken, profesyonellerin sosyalleşmesi, profesyonel etik kurallar gibi sonradan gelişen değer ve normları öğrenmeyi içerir. Profesyonel bir çalışan profesyonel değerleri yavaş yavaş özümser ve uygun iş uygulamalarını süreç içinde öğrenir.

Genel olarak çalışma yaşamı, mesleki sosyalleşmenin gerçekleştiği ve bu süreçte kişiliğin de etkilendiği bir alandır. Bu etki bireyin sosyalleşme sürecine maruz kalması oranında artmaktadır.

Sosyalleşme, profesyonel rol üstlendikten sonra da işini etkin bir şekilde yapabilmesi için bilgi ve beceri edinmesi, konusunda uzmanlaşması ile devam eder. Bu amaçla profesyonelin, profesyonel örgütlere girmesi, seminerler, kongreler gibi faaliyetlere katılması gerekir. Profesyonel ortamdaki bu tür etkileşimler profesyonelin rol kimliğini güçlendirir.

Sosyalleşme süreci boyunca mesleğe ilişkin bilgi ve teknik gelişimi elde edilir. Etik kurallar konusunda anlayış geliştirilir. Profesyonel kültür oluşturulur ve kariyer planları bu dönemde geliştirilir.

### **1.5.2.3. Mesleki Kimlik**

İnsanın, sosyal dünyada kendisini nasıl tanımladığı ve konumlandığını yansıtan kimlik, bir birey ya da grubun kendini diğer grup ya da bireylerden ayırt edici özelliklerinin bütünü olarak tanımlanabilir. Mesleki kimlik, bireysel kimlikten ziyade, sosyal kimlik niteliği taşır (Hall, 1994:6).

Mesleki kimlik geliştirme süreci, bireyin kendisine ilişkin, işbölümünde uzmanlaşmış bir pozisyonun sahibi olarak bir imaj belirlediği ve mesleği ile özdeşim geliştirdiği bir süreçtir. Mesleki özdeşim, bireyin mesleğini algılaması suretiyle, mesleki kimliğin

öngördüğü şekilde davranmayı ve davranışlarını şekillendiren bakış açılarını benimsemesidir (Seçer, 2008: 226).

Profesyonel kimliğin oluşturulması süreci bireyin yaptığı iş ile kim olduğunun karşılaştırılmasıyla başlamaktadır. Birey, yaptığı işi dikkate alıp, profesyonel olarak kim olduğuna ilişkin bir düşünce geliştirir. Kimlik oluşturma esnasında bireyin, işini içerik ve süreç açısından değerlendirmesi ile profesyonel kimliği ve bu kimliğe yapılan müdahaleler önemli olmaktadır. Bu karşılaştırma iş-kimlik bütünlüğü değerlendirmesi olarak adlandırılmaktadır.

Bir sonraki adımda oluşturulan kimliğin, sosyal açıdan kanıtlanması gerekir. Birçok iş arkadaşlarından ve üstlerinden gelen geri bildirim ve bireyin kendine rol hedefleri belirlemesi önemli rol oynar. Profesyonelin temel referansı mesleki gruptur.

Profesyonel kimliğin uyumlaştırılması ve bu kimliğin geçerliliğinin kanıtlanması sonrası, bireyin kendini daha yetkin hissettiği ve profesyonel mesleği ile geçirdiği özdeşimin arttığı belirtilmektedir ( Pratt,2006:241).

#### **1.5.2.4. Mesleki Rol**

Bir kişiden sosyal statüsüyle ilişkili olarak beklenen davranış türüdür. Roller, temel roller, yapısal statü rolleri, fonksiyonel grup rolleri ve diğer roller olmak üzere dört çeşittir. Mesleki roller yapısal statü rolleri arasında değerlendirilmektedir. Mesleki rol, bir meslek pozisyonu olan kişinin performansı ile ilgili olarak, mesleğin üyeleri arasında ortaya çıkan beklentiler olarak tanımlanmaktadır. Meslek, içinde barındırdığı bireyler için belirli durumlarda benzer davranmalarını bekler (Turner, 1990:87).

Bireyin meslek seçiminde seçeceği mesleğin öngördüğü mesleki rolün önemli olduğu ve mesleki rolün bireyin kişiliği ile uyuşmadığı durumlarda bireyin, o meslekte uzun süre kalmak istemeyeceği ileri sürülmektedir. Böylelikle mesleki rol, meslek seçiminde önemli bir referans noktası oluşturmaktadır (Seçer, 2008: 230).

Mesleki rolün bireyin hem genel hem de mesleki sosyalleşme sürecinde önemli bir yeri olduğu da belirtilmektedir. Musgrave, bireyin, evde, okulda ve mesleki ortamda roller aracılığıyla yaşantısını sürdürdüğünü ve her bir rolün gelecekteki rollerin belirginleştiği, bireyin amaçlarının ve kendine ilişkin temel kavramlarının olduğu sosyalleşme sürecinin bir parçası olduğunu ileri sürmüştür. Mesleki rolün hem rol modeli olarak

örnek alınmadan dolayı, hem de yerine getirilmesi sırasında doğrudan sosyalleştiren bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Ayrıca mesleki ideolojiler de mesleki roller aracılığı ile dışa vurulmakta ve dolayısıyla somut bir nitelik kazanmaktadır (Musgrave, 1967:34).

Mesleki rol bireyin yaşamında temel bir rol üstlendiğinde ve bireyin diğer rollerine ilişkin beklentiler ikinci plana itildiğinde kişiliğin önemli bir bölümü mesleki rolden etkilenmektedir. Bu durum özellikle profesyonel meslekler açısından daha belirgindir.

Mesleki rol, sadece iş yaşamında değil iş dışı yaşamda da davranışa yansımakta, mesleki rol kişiliğin önemli bir parçası haline gelmektedir. Profesyonellerin rolü toplumsal norm ve yapılarla uyum içinde olan beklentilere sahiptir. Profesyonel rol tarafsız gibi görünmekle beraber, aslında toplumun temel değerleri ile yönlendirilmektedir. Ayrıca toplum tarafından profesyonelden, işinin temel işlevi olmadığı halde diğer vatandaşlardan beklenmeyen, profesyonel vatandaşlık rolüne uygun davranması beklenir. Profesyonel rolün toplumun temel değerleri ile yönlendirilmesi ve profesyonellerden, doğrudan işleri ile ilgili olmayan başka rollerin de beklenmesi, mesleki yaşamı yönlendirmedi ve içeriği ile kapsamını belirlemede etkili olmaktadır .

Miner vd. profesyonel rolün gerektirdiği şartları yerine getirebilme ve uyum sağlayabilme için rol motivasyonunun gerekliliği üzerinde durmuşlardır.

Rol motivasyonunun bürokratik ortamlardaki rol yapılarından farklı olarak, rol gereklerinin, profesyonel mesleğin değer, norm, etik ilkelere dayanarak profesyonel meslek örgütlerinin önemli etkisi altında belirlendiği vurgulanmaktadır.

#### **1.5.2.5. Mesleki Statü**

Statü genel anlamıyla bir insan ilişkileri sistemi içindeki sosyal yeri ifade eder (Bozkurt,2004:201). Statü kavramı temelde iki türlü kullanılmaktadır. Statü; 1. Bir kişinin toplumda işgal ettiği konum, 2. Gruplar ya da katmanlarının hukuksal, siyasal ve kültürel ölçütlerle derecelendirilip düzenlendiği bir toplumsal tabakalaşma biçimini anlatır (Marshall, 1999:697).

Statü aynı zamanda insanlara diğerleri tarafından yüklenen olumlu ya da olumsuz anlamlardır. Olumlu, soyut anlamı ön plana çıkaran tanımda statünün itaat ve üstünlük gerektiren bir nitelik olduğu belirtilmektedir.

Özetle statü bireyin içinde bulunduğu, bundan dolayı itaat gördüğü ve üstünlüğe sahip olduğu sosyal bir pozisyonu ifade eder.

Statü bireye belli hak ve yükümlülükler getirirken, rol bunun gereklerini yerine getirmektir. Bireyin içinde bulunduğu statüde yerine getirdiği rolde, bireyin kendine ilişkin öz-kavramı ile diğerlerinin bireyi kavramsallaştırmasının etkili olduğu belirtilmektedir.

Gross'e göre mesleki statülerin niteliği ile ilgili görüşlerin ortak noktası mesleğin, bireyin sosyal ve ekonomik statüsünün dolayısıyla toplumdaki pozisyonunun temel göstergesi olduğu biçimindedir. Hatta mesleklerin kendilerinin birer statü olduğu ve diğer statüleri belirlemede anahtar bir rol üstlendikleri belirtilmektedir (Seçer,2008:236).

Abbott, belirli profesyonel meslekte en yüksek statüye sahip profesyonellerin daha önceden meslektaşlarıyla belirlenmiş ve özümsemiş konularla uğraşan profesyoneller olduğunu belirtmektedir. Yüksek statülü profesyonel, insanın suni olarak veya rasyonel olmayan düşünce ve davranışlarla yarattığı bazı karmaşıklıkları ve zorlukları ayıklayıp, ortada sadece profesyonel olarak uğraşılacak sorunlarla uğraşmaktadır.

Buna karşılık düşük statülü profesyoneller insanın suni olarak veya rasyonel olmayan düşünce ve davranışlarla yarattığı karmaşıklıkla başa çıkmaya çalışır. Bu açıdan bakıldığında sadece bilimsel araştırma ile uğraşan akademisyenin kendi profesyonel mesleği içinde en yüksek statüye sahip olduğu, buna karşılık herhangi bir profesyonel meslekte müşterilerle bire bir ve yoğun ilişki yaşayan profesyonelin ise profesyonel saflıktan ayrılmış olması ve insan faktörü ile uğraşması nedeniyle en düşük statüye sahip olduğu ileri sürülmektedir (Abbott, 1981:820).

#### **1.5.2.6. Mesleki Prestij**

Toplumsal bir konuma ya da statüye atfedilen ve o yeri işgal eden kişinin, kişisel özelliklerinden bağımsız olan onur ve saygınlık olarak tanımlanmaktadır. Prestij statü

ile doğrudan ilişkilidir. Prestij sahibi kişilerin, genellikle prestijli oldukları alanlarda, insanları etkileme gücüne sahip oldukları da belirtilmektedir.

Statü ile prestij arasındaki ilişki, statünün mesleğe ilişkin eğitim ve gelir durumu gibi nesnel, prestijin ise bireylerin değerlendirmeleri gibi öznel boyuta işaret etmesi yönündedir. Prestij toplum üyeleri tarafından değerlendirilen olumlu, sosyal bir değer olup, verilen bu değer bireylerin belirli bir iş pozisyonuna sahip olmasından dolayı saygı ve takdir duyguları ile açığa vurulur (Pavalko, 1988:128).

Prestij bir statüyü dolduran bireyden ve onun karakterinden ayrı olarak değerlendirilmektedir. Mesleki prestij açısından doktorlar üzerinde yapılan bir çalışmada bazı doktorların davranışlarının beğenilmemesine rağmen, prestijlerinin yine de yüksek olarak değerlendirildiğini ortaya koymuştur. Bu da prestijin esasen meslekten kaynaklandığı sonucunu doğurmaktadır (Gamson ve Schuman,1963:464).

Meslek üyeleri yaptıkları işin prestijini arttırabilmek için profesyonelleşmeye öncelikle önem vermektedirler. Profesyonel mesleğin prestiji diğer meslekler tarafından ulaşılmak istenen bir hedef olarak değerlendirilir. Diğer meslek üyeleri bu nedenle profesyonelleşmeyi prestij arttırmaya yönelik bir strateji olarak görür. Gerçekten de mesleklerin prestijlerine ilişkin birçok araştırmada, profesyonel mesleklerin prestij sıralamasının üstünde yer aldığı görülmektedir (Rothmann,1987:213).

Profesyonel mesleklerde birey hem “profesyonel” olarak değerlendirilen statüsünden dolayı hem genel bir prestij, hem de mesleğe atfedilmiş özel bir prestij ile donatılmıştır. Profesyonellerin sahip olduğu bu özel prestijin temel kaynakları arasında profesyonel bilgisi ve çalıştığı örgütün niteliği yer almaktadır (Moore, 1970:152).

Örgütte istihdam edilen profesyonelin prestiji hem istihdam edildiği örgütün hiyerarjisindeki yeri hem de örgütün kendi statüsü ya da ünüyle değerlendirilir. Statüsü ya da ünü yüksek bir örgütte çalışmak profesyonelin prestijini daha da arttırmaktadır.

#### **1.5.2.7. Mesleki Güç**

Ritzer, profesyonel güç kavramını “bir mesleğin toplumsal gruptan başka şekillerde alamayacağı bazı hak ve ayrıcalıkları ele geçirmesi ve bunu koruması” olarak tanımlamaktadır (Ritzer, 1977:57).

Freidson'a göre profesyonel gücün temel kaynaklarından birisi bilgi monopolüdür. Bilgi monopolü profesyonellere işlerin nasıl yapılacağına dair kontrol yeteneğini kazandırır. Profesyonel gücün ikinci temel kaynağı ise bazı kaynaklar üzerinde kurumsallaşmış kontroldür. Eşik bekçiliği olarak da adlandırılan güç kaynağı, bir müşteri ile müşterinin elde etmek istediği yarar arasında yorum yapan ve karar veren bir durumu tanımlar. Konu hakkında bir şey bilmeyen ve güce sahip olmayan müşteri ile profesyonelin ilişkisi genelde, hem eşik bekçiliği rolü, hem de durumsal olarak uygun bilginin monopolünü içerdiğinden, müşterilerle etkileşimde profesyonel güç oldukça fazladır. Freidson'un analizinde bu güç kaynaklarına karşı gelen kuvvetler de bulunmaktadır. Örgütlü profesyoneller bilginin kullanılabilir hale geldiği günlük yaşamdaki politik ve ekonomik ortamı genelde kontrol edemezler. Güçlü müşteriler ve toplumun sosyal elitleri de güç kaynağına karşı koyan kuvvetlerdir (Freidson, 1970:115-123).

Johnson'a göre güç kaynağının temeli olan bilginin yanı sıra, profesyonelin toplumda egemen bir sınıf üyesi olması nedeniyle sosyal gücün, profesyonel gücün diğer bir kaynağı olduğu belirtilmektedir. Ayrıca tüketicinin özellikleri, sosyal bileşimi ve karakteri gücün miktarı üzerinde etkilidir. Daha heterojen ve parçalanmış tüketiciler, profesyonelin kendi bakış açılarını tüketiciye daha kolay empoze edebilmesini sağlar.

Profesyonel gücün kontrolü üç şekilde olmaktadır. Bunlardan ilki; örgütlü bir profesyonelin örgütsüz müşteriye egemen olması üzerinde, profesyonellerin meslektaşlık birliğine dayalı gerçekleştirdikleri mesleki kontroldür. İkinci kontrol çeşidi; örgütlü müşterilerin profesyoneller üzerinde hakimiyet kurmasıdır. Müşterinin devlet olması buna örnektir. Üçüncü kontrol çeşidinde ise profesyonel müşteri ilişkisinin kontrolünün her iki tarafı da etkileyen kuralların belirlenmesi sayesinde devlet gibi üçüncü şahıslarca sağlanması olarak belirtilmektedir (Johnson, 1972:45).

Profesyonel güce meslek dışından gelen tehditlerin kaynağı, profesyoneli istihdam eden örgüt, siyasi bazı akımlar ya da benzer profesyonel gruplar olabilir. Profesyoneli istihdam eden örgütlerin profesyonel güce tehditleri profesyonelin özerkliğine zarar verme yoluyla olmaktadır.

Sosyal ve siyasi akımlar çerçevesinde ise, son yıllarda özellikle bilgi teknolojileri sayesinde yaşanan bilgi patlamasının profesyonel mesleklerin eski bilinmezliğini kaybettirerek, profesyonel güce bilgi yoluyla tehdit oluşturduğu ileri sürülmektedir.

Tüketicilerin dernek adı altında birleşme ve yasal bazı düzenlemeleri gündeme getirme gibi hareketler de profesyonel güce sosyal ve siyasi akımlar çerçevesinde yönelen tehditlerdir.

Profesyonel güce benzer profesyonel mesleklerden yönelen tehdidin en önemlisi ise, benzer mesleğin kendi güç alanını genişletmek adına, mesleğin yetki alanını daraltmaya çalışması gösterilebilir (Hall, 1994:50-53).

Profesyonel güce meslek içinden yönelen en büyük tehdit ise mesleğin içindeki bölünmedir. Bu bölünmeler fonksiyonel bölünme yanında, kendi hesabına çalışma veya bir örgütte istihdam edilme gibi çalışma biçimleri şeklinde olabilmektedir. Bu bölünmeye bağlı olarak oluşan meslek içi güç farklılıkları profesyonel güce yönelik en önemli tehdidi oluşturur .

### **1.5.3.Mesleki Özerklik**

Özerklik, belirli bir yapıya ilişkin içsel sorunlar ve birey davranışı ile ilgili olarak, yapının dışından gelen sosyal kontrolden uzak olma anlamına gelmektedir. Kendi kendini kontrol etme anlamına gelmektedir. Kendi kendini kontrol etme, bir çalışma grubunun iş davranışlarını ve çalışma koşullarını düzenlemedeki özgürlüğü ve gücü olarak da tanımlanabilir (Freidson, 1970:133).

İşin içeriği ve koşulları üzerinde mesleki kontrole sahip olmak anlamına gelen mesleki özerklik, kendi kendini yönlendirme durumuna işaret eder. Özerklik belirli yeteneklere bağlı olup, kişi özerk olabilmek için bir yarar düşüncesini geliştirebilmeli, rasyonel olarak düşünebilmeli ve hedefleriyle uyumlu bir şekilde davranabilmelidir. Kısaca kendini yönetebilmelidir (Fallon,1994:872).

Macdonald'ın ifadesiyle profesyonel meslekler açısından özerklik ise; profesyonel mesleğin üyelerinin faaliyet gösterdiği alandaki sosyal gerçekliği belirleme potansiyeline ve teknik uzmanlıklarını, kamuoyuna yaptıkları açıklamaların veya sundukları hizmetlerin, evrensel geçerliliği olan bir iddianın temelini oluşturacak şekilde kullanma imkanına işaret eder (Macdonald, 1995:8).

Özerkliğe nedensellik açısından yaklaşan Freidson, profesyonellerin sahip oldukları uzmanlık, özel bilgi ve becerinin karmaşık, belirli bir gruba özgü olan doğası nedeniyle ancak kendileri gibi niteliklere sahip profesyoneller tarafından değerlendirilebileceğini

belirtmektedir. Freidson'a göre profesyonellerin, özel bir uzmanlık ve bilgiye sahip oldukları için, dışsal kontrolden uzak olmaları gerektiği düşüncesi özerkliğin temelini oluşturmaktadır. Bir profesyonel mesleğe özerk faaliyetlerde bulunma hakkı, ancak belirli bir uzmanlığa sahip olduğuna ve topluma hizmet eğilimi taşıdığına inanılması durumunda tanınmaktadır (Freidson,1970:163).

Freidson eksiksiz bir özerkliğin, meslek üyelerinin belirli bir işi yapmak konusunda dışlayıcı haklara sahip olması anlamına gelen "monopol" ile sürdürülebileceğini belirtmektedir.

Mesleki monopolün özerkliğin sürdürülmesinde de etkili olan çeşitli yönleri vardır: 1.Ekonomik monopol; işe alma ve eğitim kontrolü sayesinde, profesyonel mesleği icra edecek kişi sayısının ve dolayısıyla gelirin belirlenebilmesini içerir. 2. Politik monopol; profesyonelin bilgi ve becerisi ile ilgili konularda otoriter bir sözcü olarak ve profesyonel iş ile ilgili konularda yasal ve yönetsel kuralların belirlenmesinde rehberlik eden uzman olarak kabul görmesidir. 3. Yönetsel monopol; profesyonelin yönetim kademelerinde görev alarak, işin standartlarını belirleme ve işin yönlendirmesini içeren, uygulamaya ilişkin konular üzerinde karar verme hakkını ifade eder (Freidson,1970:163).

Özerklik farklı düzeylerde ve çeşitlerde ortaya çıkmaktadır. İlk ayırım bireysel ve profesyonel meslek düzeyinde özerklik ikinci ayırım da operasyonel ve stratejik özerklik çeşidi olarak yapılmıştır.

### **1.5.3.1. Bireysel Özerklik**

Bireysel düzeyde özerkliğin temelinde, mesleğin bir yandan kişinin kendi takdir yetkisi, diğer yandan da eğitimi ile uyumlu bir şekilde icra edilmesi düşüncesi bulunmaktadır. Çalışma faaliyetinin içeriğini profesyonel yargıya dayanarak birey belirler. Bunun yanında profesyonel özerk birey, takdir yetkisini kullanmayı ve sadece meslektaşları tarafından denetlenmeyi talep eder (Freidson, 1970:163).

Profesyonelin takdir yetkisi, bütün etkenleri ve gereklilikleri dikkate alarak karar vermesini ve önerilerde bulunmasını gerektirir. Örgütsel, ekonomik, sosyal, politik, bürokratik koşullar ve sınırlar göz önüne alınması gereken etken ve gerekliliklerdir.



Profesyonel kararlar sadece tek bir müşterinin ihtiyaçlarına değil, daha geniş kurumsal, örgütsel ve ekonomik alandaki müşterilerin ihtiyaçlarına dayanır (Freidson, 1970:164).

### **1.5.3.2. Profesyonel Meslek Düzeyinde Özerklik**

Profesyonel meslek düzeyinde özerklik mesleğin kendi iç işleyişini düzenlemesini ifade etmektedir. Profesyonel kurumların eğitim ve öğretim gereklerini izlemek, kurumsal eğitim koşullarını onaylamak, profesyonel lisansları vermek ve yenilemek, profesyonel uygulamanın çeşitli yönlerini kontrol etmek ve kurallara uymayan üyeleri disiplin altına almak gibi faaliyetleri içerir. Profesyonel mesleklerin kendi işleyişlerini düzenlemelerine ilişkin bu yönleri profesyonel topluluklar tarafından devletin müdahalesinden korunmaktadır (Evetts, 2002:345'den akt.Seçer,2008:165).

Freidson'a göre profesyonel meslek düzeyindeki özerklik, profesyonel örgütler tarafından korunan ve kullanılan örgütlü bir özerklik çeşidi olup, profesyonel meslekler için daha uygun olarak değerlendirilmektedir (Freidson,1970:135).

### **1.5.3.3. Operasyonel Özerklik**

Bailyn tarafından tanımlanan operasyonel özerklik, başkası tarafından belirlenen bir sorunun, belirli kaynak sınırlamaları içinde kalarak, kişinin kendi yöntemleriyle çözümlenmesi, takdir yetkisini kullanmasıdır (Bailyn,1985:134).

Engel, hemen hemen aynı içeriğe sahip sorumluluk özerkliği tanımlaması yapmıştır. İş faaliyet ve kararları üzerinde profesyonel kontrole sahip olunmasını, sorumluluk özerkliği başlığı altında incelemiştir. Sorumluluk özerkliği, örgütsel düzenlemelerin müdahalesi olmaksızın ya da işle veya hedeflerle ilgili daha az bilgisi olan örgütün diğer üyelerinin kontrolüne girilmeksizin davranabilme kapasitesini içerir (Engel, 1970:15).

### **1.5.3.4. Stratejik Özerklik**

Bailyn'e göre, stratejik özerklik, operasyonel özerkliğe ek olarak kişinin neyi araştıracağını da kendinin belirlemesi olarak tanımlanmaktadır (Bailyn,1985:135).

Engel'in yenilik özerkliği tanımlaması ise çalışma prensiplerinde değişimi ve/veya yeni uygulama metodları oluşturabilme kapasitesine işaret eder (Engel,1970:16).

Sınırları başkaları tarafından belirlenmiş bir alanda sadece takdir yetkisi kullanarak çalışmak ile çalışılacak alanla ilgili her türlü kararı vermek ve hatta bu alana yenilik getirmek arasında özerkliğin derecesi açısından fark vardır. Mesleğe profesyonellik niteliği kazandırmada özerklik düzeyi de önemli olmaktadır. Stratejik-Yenilik özerkliğine sahip olan mesleğin profesyonelleşme düzeyinde daha ileride olduğu söylenebilir.

#### **1.5.4. Profesyonel Meslek Örgütleri**

Profesyonel meslek örgütleri, temel amacı değer ve çıkarlarını oluşturmak, örgütlemek ve geliştirmek olan, büyük ölçüde siyasi nitelik taşıyan oluşumlardır (Laffin, 1998:218).

Profesyonel örgütün hedefleri arasında; 1. Meziyet sisteminin oluşturulması ve lisans uygulamasının sınırlarının çizilmesi amacıyla gerekli yasal düzenlemelerin yapılması için devlete baskı grubu oluşturma, 2. Kendi kendini düzenleme, 3. Eğitim ihtiyacının belirlenmesi ve eğitim konusundaki yönlendirmelerin yapılması, 4. Profesyonel mesleğin sınırlarının korunması, 5. Etik kuralların oluşturulması sayılabilir (Freidson, 1986:186).

Profesyonel örgütler, bir profesyonel mesleğin gücünün örgütlenmesinde ve mesleğin sunduğu hizmetlerden yararlananlara yönlendirilmesinde önemli fonksiyon üstlenirler. Üstlendiği diğer fonksiyonlar; aşırı rekabeti önleme işbirliğini teşvik etme, üyelerine gurur kaynağı olan ve iş performansından doyum almalarını sağlayan farklı profesyonel değerler ve ahlaki yükümlülükler oluşturma olarak sayılabilir (Rothman, 1987:67).

Profesyonel meslek örgütleri üç şekilde yapılanmaktadır. 1. Geleneksel profesyonel örgütlenmede, oldukça geniş bir üye kitlesine sahip örgütlenme vardır. 2. Koordinasyon örgütleri, profesyonel mesleklerin yönetim kademelerindeki elitlerin oluşturduğu örgütlenme biçimidir. Koordinasyon örgütleri üye sayıları daha az olmasına rağmen özellikle kamu politikalarını etkileme yönünden diğer örgütlerden daha etkindir. 3.

Sendikal örgütlenmeler bazı meslek grubu üyelerinin meslek örgütleri yerine tercih ettiği örgütlenme biçimidir (Laffin, 1986:221).

### **1.5.5. Profesyonel Etik Kurallar**

Normlar sistemi olarak profesyonel etik kurallar, hem kurumsal hem de bireysel düzeyde üstlenilen sorumlulukların somutlaştırılmasına zemin hazırlayan ve bu nedenle de mesleki faaliyetler ile yaşamı doğrudan etkileyen yapısal öğelerdir (Pavalko, 1998:28).

Bir mesleğin profesyonelleşme aşamalarında önemli bir yeri olan etik kurallar belirlemek, önceleri profesyonelleşme sürecinin en son aşamasıyken daha sonra sürecin en başında oluşturularak profesyonel mesleğin temel mantığını açıklamada kullanılmıştır.

Yeni profesyonelleşen meslekler bu sürecin başında meslek örgütü kurarak etik kurallar oluşturmaktadır (Rothman,1987:71).

Profesyonel meslekler, sundukları hizmetlerdeki niyetlerine güvenilmesini beklerler. Profesyonel etik kuralların temel fonksiyonu bu güveni oluşturmaktır.

Yazılı ya da yazılı olmayan biçime sahip etik kurallar, profesyonel-müşteri ilişkisi, profesyonel-toplum ilişkisi, profesyonellerin kendi aralarındaki ilişki, profesyoneller ile diğer işlerde çalışanlar arasındaki ilişki gibi birçok konuda kuralları kapsayabilmektedir. Freidson etik kuralları uygulama etiği ve kurumsal etik olarak ayırmıştır. Uygulama etiği profesyonel meslek uygulamacılarının günlük işlerinde karşılaştıkları sorunlarla ilgili olup daha çok müşteriye dikkate alır. Müşteri profesyonelin uzmanlığına güvenmek için profesyonelden özel bir sosyal kontrol mekanizması talep eder. Bu sosyal kontrol profesyonel rolde içselleştirilmiş olan ve normatif özellik taşıyan bir niteliği sahip olup uygulama etiği ile dışı vurulur (Freidson, 2001:215).

Profesyonel etik kurallarının, özellikle uygulamaya ilişkin çatışma ya da sorun çıkma olasılığının yüksek olduğu iş ortamlarında veya konularında, durumun tek yanlı avantaj sağlayacak şekilde kullanılmayacağına ilişkin güvence sağlama fonksiyonu vardır. Freidson bu uygulamanın aynı zamanda monopol yaratmaya da zemin hazırladığını belirtmektedir (Freidson,2001:216).

Kurumsal etik, işin ahlaki sorunlarının çoğunu yaratan ekonomik, politik, sosyal ve ideolojik koşullarla ilgilenir. Konuları arasında profesyonelin çalıştığı ortamlar, uygulamanın finanse edildiği, yönetildiği ve kontrol edildiği şartlar ile yine uygulamanın yer aldığı ekonomik ve yasal koşulları oluşturan sosyal politikalar yer alır. Kısaca kurumsal etik, uygulamanın başkaları yararına olmasını engelleyen ve mesleki disiplinin değerinin artmasına hizmet eden kurum ve politikaların ahlaki yasallığı ile ilgilenir (Freidson, 2001:216).

Abbott'a göre profesyonel etik kuralların beş temel özelliği vardır.

1. Bütün profesyonel meslekler benzer fonksiyonları amaçlayan etik kurallara sahiptir.
2. Etik kurallara inanmak ve ona uygun davranmak meslek içi prestij ile ilgilidir. Bu, profesyonel uygulayıcıları sorgulanabilir hale getirir.
3. Uygulanması, mesleki suçun, kamuoyu tarafından görülmesine imkan tanıyarak mesleğin etik kurallar çerçevesinde uygulanmasına katkı sağlar.
4. Etik kurallar toplam profesyonel performans üzerinde durmaz, bireysel davranışı düzenler.
5. Etik kurallar çeşit ve içerik açısından zengin olup, genel olarak topluma ve müşteriye yönelik kurallar da içerir (Abbott, 1983:856).

### **1.5.6. Mesleki İdeoloji**

Bir kültürün özünü oluşturan ideolojiler, bir hedef grubu, ideolojideki ana mesaj yönünde davranmaya yönlendirmek, örgütlemek ve harekete geçirmek amacıyla oluşturulmuş metinler, teoriler, doktrinler ya da tabirlerdir (Krause,1971:88'den akt.Seçer,2008:219).

Aynı zamanda ideolojiler, eylemlerin anlamlarını özetleyen ve diğerlerinin bu eylemleri destekleme gerekçelerini ortaya koyan bir fonksiyona da sahiptir.

Mesleklerle ilgili ideolojiler ise uygulayıcıların eylemde bulunacakları gerçeklerin problemleri ve güç yanları ile ilgili, üzerinde fikir birliği oluşturularak geçerliliği kanıtlanmış paylaşılan inanç sistemini ifade ederler (Marx,1969:76'dan akt.Seçer, 2008:219).

Mesleki ideolojiler, inançlarda ifadesini bulan ve mesleki faaliyetlerin mantığı ile mesleki taleplerin haklılığını açıklamak gibi belirli bir amacı gerçekleştirmeye yönelmiştir. Watson'a göre mesleki ideoloji, bir mesleki grup, öncelikle de onun lideri tarafından oluşturulan ve grup üyelerinin yaygın ve mesleki çıkarlarını korumayı yasallaştırmaya yardımcı olan düşünceler topluluğudur (Watson, 1987:48).

Profesyonel mesleklerde ideolojiler diğer mesleklerdeki ideolojilere göre daha ayrı bir nitelik taşır. Profesyonelliğin sembollerinin ideolojilere dayandırıldığı profesyonel mesleklerde, belirli görevlere yönelik dışlayıcı bir hak elde etmenin yasallığını ve uygun olduğu düşünülen yüksek düzeyli ödüllerin haklılığını kanıtlamada, meslek üyelerine ve sözcülerine yardımcı olan en önemli araç ideolojik kaynaklardır (Watson, 1987:162).

Profesyonel mesleklerde ideoloji, koruyucu bir fonksiyona sahip olup, profesyonel mesleğin pozisyonunu, bu güçlü pozisyona gelebilecek iç ve dış tehditlere karşı korumaya yönelmektedir. Profesyonel statü kazanmamış mesleklerde ise ideoloji belirsizlik içeren alanlarda kontrolü ele geçirme amacına hizmet etmektedir (Ritzer,1977:59).

Meslek yaşamında ise ideoloji bir yandan profesyonel bireyin nasıl bir mesleki yaşam sürdürmesi gerektiği ile ilgili sınırlar belirleyerek önemli bir yönlendirme görevi üstlenmekte, diğer yandan geniş kabul gören niteliğe sahip olması nedeniyle sosyal hayatın diğer bölümlerine de etki ederek toplumda profesyonel meslekten ve bireyden belirli bir şekilde davranması yönünde bir beklenti de uyandırmaktadır .

## **1.6 Profesyonellik Sürecinde Güç Merkezleri**

Profesyonelleşme sürecini, büyük ölçüde, diğer toplumsal çıkar grupları ile meslekler arasındaki ilişkiler belirler. Siegrist bu süreci "seçkinler arası bir düzenleme mücadelesi" olarak tanımlamaktadır. Profesyonelleşme sürecinde hemen tüm toplumsal faktörler etkili olmakla birlikte en etkilileri meslek birlikleri, üniversite, profesyonel mesleğin alıcıları ve devlettir (Siergist, 1990:170).

### 1.6.1. Meslek Birlikleri

Meslek birlikleri örgütlü çıkar kümesi olarak toplumsal çıkar ilişkilerinde güç elde etmeye yönelik politikalar üreterek, mesleklerinin profesyonelleşme sürecini hızlandırmaya-tamamlamaya çalışırlar. Mesleklerin toplumsal, ekonomik ve siyasal gücünü arttırmak amacıyla yaptıkları bu etkinlikler, meslek birlikleri ile hükümet, piyasa ve diğer kurumlar arasında bir mücadeleye, hatta kimi zaman çatışmaya neden olmaktadır (Parkin, 1994:50).

Meslek birliklerinin düzenleme yetkisi içinde mesleğin doğrudan kendi işleyişi ile ilgili iç düzenlemeler dışında kalan konular da bulunmaktadır. Meslek birliğinin devletçe o meslek alanında düzenleme yapmak üzere yetkilendirilmesi ve bu yetkilendirmenin yasal güvence altına alınmış olması onun yasal olarak tanınması anlamına gelmektedir.

Yasal olarak tanınan ve yetkilendirilen meslek birlikleri, adayların hangi aşamalardan geçerek mesleğe girebileceklerini düzenleme yetkisini elinde bulundurur.

Mesleğe girişi düzenlemek yanında meslek birlikleri, mesleki uygulamaları denetlemek, meslektaş bilincini oluşturmaya yönelik çalışmalar yapmak, mesleki bilgi üretmek, bu üretimin kurumsallaşmasını sağlamak ve meslektaşlarının sahip olduğu deneyimlerinin paylaşımını ve yetişmekte olan meslek üyelerine aktarımını sağlamak gibi önemli işlevleri de yerine getirir. Birliklerin aynı zamanda meslek ile ilgili lobicilik faaliyetlerinde bulunma, sunulan hizmete ilişkin kamuoyu oluşturma, meslek üyelerini toplumsal ve hukuksal alanda temsil etme gibi işlevleri de vardır.

Birliğin amaçlarına göre bölge ya da ülke düzeyinde lonca, sendika, dernek, ya da kulüp benzeri gönüllü ya da zorunlu meslek örgütleri bulunmaktadır.

Meslek birliklerinin kuruluş tarihinin eskiliği ile sahip olduğu güç arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir. Profesyonelleşme sürecinin en önemli aşamalarından biri olan meslek birliklerinin kurulması gerekliliği göz önüne alındığında bu anlamlı bir ilişkidir. Hickson ve Thomas mesleklerin profesyonelleşme derecelerini incelemiş, birliklerinin kuruluş tarihi en eski olan mesleklerin profesyonelleşme derecesinin en yüksek olduğu sonucuna varmışlardır (Thomas ve Hickson, 1969:37). Bu araştırmada profesyonelleşme yönünden hekimlik mesleğinin ilk sırada yer aldığını, onu hukuk mesleğinin izlediğini belirlemişlerdir.

Hickson ve Thomas yerleşik mesleklerin yenilere göre pazar kapmak, toplumda statü ve güç elde etmek, toplumsal kurumlarda yer edinmiş olmak ve bunun verdiği iktidara sahip olmak gibi avantajları olduğunu bildirmekle birlikte esas olanın “nitelikli” meslek birliklerinin eskiliği olduğunu belirtmişlerdir.

Ülkemizde genel olarak mesleklerin güçlü olamama nedenlerinden biri neredeyse bütün meslek alanlarının profesyonelleşme sürecinin geç başlamış olmasıdır. Bunun nedeni de meslek birliklerinin çok yeni tarihlerde kurulmasıdır.

### **1.6.2. Üniversite**

Üniversiteler, mesleki bilginin üretilmesi ve geliştirilmesi ve bilim tekeline sahip teknolojik gelişmenin temeli olması sebebiyle profesyonel meslekler açısından önemli bir aktördür.

İşe yönelik meslek eğitiminin uygulayıcısı olan üniversite, sadece basit bir uzmanlık bilgisi değil meslek alanı ile ilgili tüm konuları kapsayıcı nitelikte eğitim verir. Bunun yanında mesleki eğitime göre daha etkili olarak yerine getirdiği işlev, doğrudan mesleğin kuramsal bilgisini oluşturması ve mesleki uygulamalara yön vermesidir. Üniversite tarafından sağlanan bilgi durağan bir yapıda olmayıp meslek bilgisinin oluşmasına, varlığını sürdürmesine ve yenilenmesine yönelik olarak değişimlerin nasıl izleneceğini gösteren niteliktedir.

Bu özelliği ile üniversite;

1. Meslek üyesinin meslek yaşamında karşılaşılabileceği her türlü durumun bilgisini sağlama,
2. Meslek üyesi mesleğe başladığında uygulayacağı bilgilerin etik kurallarını öğreten ve mesleki toplumsallaşmanın başladığı kurumdur.

Üniversitelerin eğitim, lisans verme konularında devlet tarafından yetkilendirilmeleri bu kurumların meslek ideolojisine olan katkılarını da arttırmıştır.

Profesyonelleşme yolunda giderek daha çok kuramsal (akademik) nitelik kazanan meslek bilgisi, uygulama bilgisi ile zaman zaman çatışma içine girmektedir. Bazı yazarlar akademisyenler ile uygulayıcılar arasında bilginin niteliği sebebiyle ortaya çıkan “yapısal bir gerilim” in varlığını belirtmektedir.

Üniversiteler ile profesyoneller arasında meslek bilgisinin niteliğine yönelik bir anlayış farklılığı söz konusudur. Akademisyenler daha dinamik bir meslek bilgisi ve anlayışına sahip iken, uygulayıcılar daha durağan bilgi istegindedirler. Ancak bunun yanında meslek bilgisine yönelik olarak uygulayıcıların daha dinamik olduğu koşullar da mevcuttur (Burrage, 1990:217).

Mesleklerin üniversite ilişkisini belirleyen etmenlerden biri de devlet örgütlenmesinin niteliğidir. Örneğin hukuk mesleği için Almanya’da meslek dalı doğrudan hükümetlerin düzenleme alanı içindeyken, İngiltere’de hukuk fakülteleri daha çok özel çalışma alanlarına yönelik mezun veren kurumlar olmuştur. Bu anlayış farklılığı mesleklerin Kıta Avrupası’nda “devlet” öncülüğünde gelişmesine yol açarken, İngiltere’de “sivil toplum hakları” temelinde gelişmesi ile sonuçlanmıştır.

Üniversiteler aynı zamanda bireyin toplumsallaşmasını ve kimlik kazanmasını sağlar. Özellikle yüksek eğitimle kazanılan kimliğin üzerinde yapılandırılan mesleki kimliğin çok daha güçlü olduğu söylenebilir. Bazı eğitim kurumları doğrudan meslek edindirme işlevini görmektedir. Örneğin bireyin henüz tıp fakültesinde öğrenim görmekte iken hekimlik kimliğini büyük ölçüde kazanması gibi.

Üniversite toplumda oluşmuş rekabetçi ve farklılaşmış mesleki yapılanmasının yetke ve meşruluk temellerini belirleyen en etkili kurumlardan biridir. Üniversiteler ürettikleri bilgi ile kimi zaman toplumsal, kimi zaman da akademik gereksinme nedeniyle açılan yeni bölümlerin, aynı zamanda mesleklerin kendi içindeki ve meslekler arasındaki rekabet alanlarının yeniden oluşmasını sağlar.

Devletlerin üniversiteler aracılığıyla uyguladığı eğitim politikası, toplumsal eşitsizliğin oluşmasında, sürmesinde, sınıflandırılmasında ya da kalkmasında önemli bir etkiye sahiptir.

### **1.6.3. Profesyonel Hizmet Alıcıları**

Mesleklerin varlığı ve gücü, o mesleğin hizmetleşmesine yönelik talep ile doğrudan ilişkilidir. Profesyonel hizmet serbest çalışmayla ve örgütlü kurumlar aracılığıyla ilişkilidir. Hizmet alıcıları ise kişisel hizmet talep eden örgütsüz alıcılar (mesleklerin özerkliklerine engel olmayacak en ideal hizmet alıcısı) ve örgütlü aracı kurumlar olarak tanımlanan özel kesimlerdeki işverenler ve devlettir. Hekimlik, öğretmenlik, sosyal



hizmet uzmanı gibi mesleklerin alıcısı daha çok devlet iken, mühendislik gibi diğer bazı mesleklerin başlıca alıcısı özel kesimdeki işverenlerdir. Özellikle refah devleti hizmetlerinin artması ile devlet öğretmenlik, sosyal hizmet uzmanlığı gibi bazı mesleklerin yoğun biçimde alıcısı haline gelmiştir.

Örgütlü aracı kurumlar olarak tanımlanan devlet ve özel kesimdeki işverenler, profesyonel kişiye sağladığı gelir, statü ve diğer birtakım güdüleyici kazanımlar sunmakla birlikte karşılığında profesyonellerin özerkliğini kısıtlayıcı birtakım yaptırımlarda da bulunabilmektedir.

Tek tek alıcılar daha çok hizmetin kalitesine yönelik etki yaparken, aracı alıcılar olarak devlet ve özel kesim işverenleri hizmetin birçok ögesini etkilemektedir. Devlet tarafından çalıştırılan profesyoneller daha çok siyasallaşma zorunda kalmakta ve bürokratik karar düzeneğinde sorunlarla karşılaşabilmektedir. Aracı kurumlar olarak işverenler ise, pazar koşullarında kar ve verimlilik gibi değerlerin öne çıktığı bir hizmet anlayışını benimseyerek profesyonellerden bu yönde hizmet sunumu beklemektedir.

Toplumsal kabul görme açısından sunulan hizmetin alıcıya direkt veya indirekt olarak ulaşması da önemlidir. Mühendislerin sunduğu hizmet alıcıya ürün aracılığı ile ulaştığından toplumun büyük çoğunluğu mühendisler ile hizmet arasında doğrudan bir bağ kurmaz. Hekimlik, sosyal hizmet uzmanlığı, avukatlık gibi meslekler doğrudan kişilere hizmet sunar. Bu da mesleğin toplumsal kabul düzeyini yükselterek, bu mesleklerin toplumsal güç elde etmelerini kolaylaştırır (Karasu, 2001:88).

Profesyonel meslek ile hizmetin alıcıları arasındaki ilişkinin niteliği profesyonel otoritenin kurulması ve devamlılığını belirlemektedir. Profesyoneller hizmetten yararlananların değişen istemlerini karşılamak, bu istemleri yeniden yorumlamak ve oluşan yeni durumda otoritesini yeniden kurmak zorundadır. Profesyonel otorite hizmetten yararlananların ikna edilmesi yoluyla kurulur. Bilimsel otorite ise herkesin üzerinde fikir birliği yapacağı bilimsel gerçekler üzerine kuruludur. Profesyonel otoritenin sürekliliği yeni kullanıcıların da onu benimsemesi ile mümkündür. Bu nedenle profesyonel, toplumda yeni koşulları izleyen, yeni düşüncelere açık bir kişi olmalıdır.

#### 1.6.4. Devlet

Devlet ile meslekler arasındaki ilişki karşılıklı bağımlılık temelindedir. Mosher, bu ilişkiyi şöyle özetlemektedir: Devletler birçok mesleğin yaratıcısıdır; mesleklerin meşruluğunu sağlamaya yönelik olarak, yasal düzenlemeler yaparak onları yetkilendirmiştir. Aynı zamanda mesleklerin özerkliğinin, bütünlüğünün, tekel konumunun ve sahip oldukları koruma yollarının koruyucusudur. Mesleklerin araştırma yapması konusunda destekleyicidir, mesleki eğitimi destekler, mesleklerden en çok yararlanan kullanıcı olup onların en önemli işverenidir. Mosher, mesleklerin devlete katkısını da şöyle özetlemektedir: “Meslekler kamu yönetimine bilgi ve beceri açısından büyük katkılarda bulunur. Kamu kurumlarının yöneticileri büyük oranda mesleklerden gelir, meslekler çalıştıkları alanlarda kamusal politikaların belirlenmesinde etkilidir; toplumda bir tür denetim işlevi görür” (Mosher, 1986:75).

Meslekler ”otoriter, mutlak, faşist ya da sosyalist” devlet örgütlenmelerinde doğrudan devletin kurumsallaşması içinde var olmuşlardır. Buna karşılık “özgürlükçü” devlet örgütlenmesinde meslekler devletin sadece yasal düzenleme yaptığı piyasa yapısı içinde varlıklarını sürdürmektedir (Burrage, 1990:203).

Faucault’a göre modern devlet toplumda yaşanan düzensizliklere karşı denetimde temel araç olarak kullandığı uzman müdahalesi paradigmasını kurmuş ve yerleştirmiştir. Faucault bu gelişmeyi “bir takım insanların başkalarının yaşamının her alanına yönelik müdahalesi” olarak değerlendirmekte; uzmanlık bilgisinin devletin sağladığı kurumsal ve yasal olanakları ile sonuçta insan yaşamına nüfuz ettiğini belirtmektedir. Ona göre, devlet, toplumsal geçerlikleri yönetilebilir hale getirmede uzmanlığın gücünü kullanmak zorunda kalmıştır. Faucault, belgelendirme, değerlendirme, standartlaştırma, denetleme, hesaplama gibi eylemler temelinde oluşan teknik bir sistem olarak modern devletin bu gereksinmesi ile mesleklerin doğuşu ve kurumsallaşması arasında bir bağıntı kurmaktadır. Mesleki birliklerin kurulması ise sadece mesleklerin izlediği bir strateji değil, devletin bizzat uyguladığı politikaların bir uzantısıdır. Bu politika neticesinde modern meslekler modern devletin toplumsal yaşamı denetlemesinde birer araçtır (Faucault, 1991:87-104’dan akt. Karasu, 2001:91).

Tarihte devletlerin meslekler ile ilişkisi özellikle iki dönemde yoğunluk kazanmıştır. Bunlardan ilki 18. Yy. sonrası ile 19. Yy. başlarında toplumsal alanda oluşan bir dizi

gereksinmenin karşılanmasına yönelik devlet örgütlenmesinin olduğu dönemdir. Bu dönemde meslekler bir taraftan kendilerine yönelik istemi karşılamak zorunda kalırken, diğer taraftan da kendi özerkliklerini kazanmak yönünde çalışma yapmışlardır.

İkinci dönem, refah devleti uygulamalarının arttığı II. Dünya savaşı sonrası dönemdir. Bu dönem, devletin bir takım yükümlülükleri yerine getirmeye yönelik olarak birçok dalda uzmanlara gereksinim duyduğu ve yeni korporatif uygulamaların egemen olduğu dönemdir. Bu dönemde meslekler, devlet desteğinin yanında büyük ölçüde oluşumunu tamamladıkları kendi birlikleri sayesinde güçlenmişlerdir. Bu güçlenme yanında devlet, ücret düzeninin sabitleştirilmesi, üye kabullerinin sınırlanması gibi aldığı yerel önlemler ile meslekler açısından etkili, düzenleyici aktör konumunu korumuştur.

Devlet, özellikle refah hizmeti kapsamındaki sosyal hizmet, eğitim gibi profesyonel hizmetlerin geniş bir alana sunulmasında kendi bünyesindeki kurumlar ile bir aracılık işlevi üstlenmiştir. Devletin bu müdahalesi aynı zamanda hizmet sunulmasını güvence altına alan ve hizmetin karşılığında talep edilecek ücretleri standartlaştıran önlemler ile de yerine getirilmektedir. Aracılık işlevi devletin denetim yetkisini elde etmesini de sağlamıştır. Profesyonel meslek açısından da devlet yetkilendirme sistemi ile mesleklere kendi alanlarında tekel olma hakkını vermektedir. Mesleklerin güçlü ve özerk olmasını sağlayan bu düzenlemeler çok önemli bir yetki devridir.

Devlet ile mesleklerin ilişkisi; İngiliz, Amerikan ve Kıta Avrupası modelleri biçiminde, üç başlık altında incelenebilir. Bu aynı zamanda profesyonelleşme sürecinde devletin rolünün de incelenmesini sağlayacaktır.

Amerikan ve İngiliz modelleri kısmi farklılıklar olsa da aşağıdan yukarıya doğru profesyonelleşmeye örnek teşkil eder. Bu modelde, meslekler kendileri ile ilgili konularda özyönetime sahiptir. Devlet kuralların yapıcısı, oluşturucusu olmaktan çok mesleğin uygulamasına yönelik önlemler alan “hakem” işleri görür. Özerk meslek birlikleri ile hem kamusal hem de özel mesleki eğitim kurumları vardır.

İngiliz modelinde, devletin politik yapılanmadaki etkisinin görece düşük ve müdahale alanlarının kurallarla belirlenmiş olduğu bir profesyonelleşme süreci vardır.

Amerikan modelinde ise İngiliz modelinde olduğu gibi devlet profesyonelleşme sürecinde geri planda kalmıştır. Wilensky’in belirttiğine göre Amerikan modelinde devlet müdahalesi, meslek alanında tekel olmaya yönelik yasal düzenleme yapılması ve etik kuralların yasallaştırılması şeklindedir.

Profesyonelleşme sürecinde devletin rolü konusunda diğer modeller Fransa ve Almanya örneğinde Kıta Avrupası modelidir. Bu modelde yukardan aşağıya profesyonelleşme süreci vardır. 1. Bu süreç profesyonellerin yetiştirilmesi için gerekli eğitim kurumlarının ve mesleklerin ulusal birliklerini bizzat kurmak. 2. Mesleki eğitimin içeriğini belirlemek ve denetlemek 3. Meslek sahibi kişileri istihdam etmek, büyük ölçüde devletin yönetim ve denetimi elinde bulundurduğu meslek sistemidir (Wilensky, 1964:138).

## **BÖLÜM 2. DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE SOSYAL HİZMET MESLEĞİ**

### **2.1 Dünyada Sosyal Hizmetlerin Gelişimi**

#### **2.1.1.Sosyal Hizmet Kavramı ve Mesleği**

Sosyal hizmetin ortaya çıkışı temelde, herkesin toplumdaki hizmet ve olanaklardan eşit olarak yararlanması inancına dayanır (Kongar, 1972:147). Bu inancın ürünü olarak yalnız sosyal hizmeti değil, sosyal refah ve sosyal güvenlik kavramlarını sayabiliriz.

Sosyal refah; aile din, ekonomi, politika gibi geleneksel sosyal kurumların yanında onlardan sonra gelen bir kurumdur. Sosyal refah kurumu toplumun üyelerine yardım etmedeki ortaklaşa sorumluluğunu ifade eden karşılıklı dayanışma yapılarını içerir. Sosyal refah kurumu kapsamında, aile ve ekonomi gibi diğer sosyal kurumların dışında kalan hizmetler ve gelir tahsisi kanalıyla gereksinimlerin giderilmesine yönelik programlı düzenlemeler yer alır.

Freidlander’a göre sosyal refah “kişilerin ve grupların verim kabiliyetini geliştirebilmeleri ve aileleri ile toplumlarının ihtiyaçlarını karşılayarak refaha ulaştırabilmeleri için doyurucu bir hayat ve sağlık standardına ulaşmalarını ve aynı zamanda kişisel ve sosyal ilişkilerini dengeli olarak devam ettirmelerini sağlamak amacı ile sosyal hizmetler ve sosyal kurumların organize edilmiş bir sistemidir şeklinde tanımlamaktadır.

Wilensky ve Lebeux’ a göre sosyal refahın ayırt edici yönleri:

1. Formal örgütlenme
2. Sosyal sorumluluk ve denetlenebilirlik
3. Programların ticari amaçlara yönelik olmaması
4. İnsan ihtiyaçlarını bütüncül bir yaklaşımla ele alması
5. İnsanın tüketim ihtiyaçlarında odaklaşmaktır.

Smith ve Zeitz sosyal refahı “sosyal politika ve flantropik dürtü olarak kurumsallaşmış hizmetler” diye tanımlamaktadırlar.

Birleşmiş Milletlerin uzmanlar grubu da sosyal refahı; organize bir fonksiyon olarak birey, aile grup ve toplumların değişen koşullardan oluşan sosyal sorunlarını gidermek açısından güçlendiren bir faaliyetler bütünü olarak tanımlamaktadır. Ek olarak ve özel hizmet sorumluluklarının ötesinde sosyal refah, bir ülkenin geniş anlamda sosyal gelişmesinde başka bir fonksiyona sahiptir. Bu anlamıyla sosyal refah; değişimin getirdiği sosyal istemlere cevap verebilecek güce sahip olması için ülkenin insan ve maddesel kaynaklarının etkili bir biçimde dinamik olmasına katkıda bulunarak, önemli rol alır ve böylece de ülkenin kalkınmasına katkıda bulunur.

Sayılan hizmetler; sağlık, şehir planlaması, kamu yönetimi, öğretim, sosyal hizmet gibi çeşitli meslek ve disiplin tarafından yürütülür. Bu meslekler arasında sosyal refah kurumu ile en çok özdeşleştirilen meslek sosyal hizmet mesleğidir.

Aslında sosyal hizmet mesleği; sosyal refah kurumunun işlevsellik kazanmasının bir gereği olarak ortaya çıkmıştır (Kut, 1988:6).

Hızla endüstrileşen ülkelerde önce iş koşullarını iyileştirmek için yapılan müdahaleler sonucunda devlet anlayışı da etkilenmiş ve sendikacılık, sosyal refah hizmetleri ve sosyal güvenlik kavramları birlikte gelişmiştir. Bu kavramların amacı; toplumsal rahatsızlıkları önlemek, insanlar arasındaki sosyal ve toplumsal adaletsizlikleri azaltmak ve insanın toplumun tüm olanakları ölçüsünde refah hizmetlerinden yararlanmasını sağlamak olmuştur.

İnsanlar çok eski zamanlardan beri yoksullar ve sakatlar gibi toplumdaki hizmetlerden ve olanaklardan yeteri kadar yararlanamayan kişilere yardımcı olmuşlardır. Musevilik , Hristiyanlık, Müslümanlık gibi dinlerde de bu yönde yaptırımlar vardır (Kongar, 1972:147). İnsanlarda bulunan iyilik yapma arzusu, (flantropik yaklaşım) çok eski zamanlardan beri var olmuştur. Tarihi açıdan bakarsak mesleğin öncülleri bu yaklaşımlara sahip, liderlik edebilen, toplumu değiştirme ve harekete geçirme gücünü taşıyan bireylerdir. Bunun yanında üretimde çalışacak insan gücüne olan ihtiyaç da yardım hizmetlerinin oluşmasında ve gelişmesinde etkili olmuştur.

Sosyal Hizmet mesleğinin doğuşu ve gelişimini o dönemdeki koşullar çerçevesinde incelemek gerekir. Konuyla ilgili literatüre baktığımızda sosyal hizmetin doğuş nedeninin yoksulluk, sosyal refah ve sosyal güvenlik hizmetleri bağlamında incelenmesi gerektiğini görmekteyiz.

Feodalitenin temelindeki “bey’in hakları, kiracılarına karşı görevlerini yerine getirmiş olmasına bağlıdır” düşüncesi; sözleşme düşüncesini ortaya çıkarmıştır. Kiliseyle feodal devlet arasındaki çatışmalar doğal olarak toplumsal sözleşme düşüncesinin doğmasına yol açmıştır. Ortaçağ anlayışına göre, insanlar en aşağıdan yukarıya doğru aşama aşama bir takım kanunlara bağlıdır. Bunların en tepesinde tanrının yasaları vardır (Berkes, 1985: 46-47 akt. Cılga,2004). Önceleri feodal düzende gerekli üretimin aksamaması endişesi asgari bir sosyal güvenlik sisteminin de oluşmasında etkili oluyordu. Senyorköylü, tımar sahibi-reaya ilişkilerinde, lonca, vakıf kuruluşlarında toplumsal yapının bütünleşmiş parçaları halinde ortaya çıkmışlardır. Feodalite kendi düzenini devam ettirebilmek için üreticilerin asgari sosyal güvenlik olanaklarını da sağlamaya çalışmıştır. Sakat ve yoksullar sorunu kamuoyunun dikkatini çekmeden feodal yapı içinde çözülmektedir.

Sakatlar ve yoksullar sorunu feodal yapının çökmesi ve kapitalist sistemin gelmesiyle toplumsal bir sorun olarak ön plana çıkar. Bu durumun nedenleri şöyle sıralanabilir:

1. Feodal yapının çözülmesi ile geleneksel güvenlik mekanizmaları düzeni de bozulmuştur.
2. Hareketli ve ücretli emek kapitalist birikimin sağlanması için yüksek bir sömürüye konu olmaya başlamıştır.
3. Makinalaşma ve benzeri süreçler sonucunda yeterli iş imkanları kalmamıştır.
4. Sınıf bilincinin oluşmasıyla mücadeleler başlamıştır.
5. Kapitalist sosyo-ekonomik yapının sonucu olarak ortaya çıkan düzen ve bunun sonucu olan sosyal hizmetler, sendikacılık ve demokrasi hareketlerinin gelişmesiyle beraber ve onlara paralel olarak gelişmiştir. Ulusal gelirden adil ve yeterli pay alma temelde yatan sorundur ( Kongar, 1972:148).

## **2.1.2.Tarihsel Süreç**

### **2.1.2.1.İngiltere**

Sosyal refaha ilişkin ilk sosyal düzenlemeler İngiltere’de gerçekleşmiştir. Batı Hıristiyan dünyası toplumsal sorun yaşayan insanlara yardım konusunu ortaçağda papazların etkin olarak kullanıldığı bir kilise hizmetleri biçiminde organize etmeyi

başarmıştır. “Kilise Hayırseverliği” aynı zamanda kilisenin bir sosyal güç olarak toplumsal ilişkileri belirleme yeterliliği ile açıklanabilir.

Kilisenin yardım dağıtma konusunda savurganlığı işgücü oluşumunu da önemli derecede etkilemiş ve devlet kendi bakımını yapabildiği halde sadaka alan kişilerin sadaka almalarını yasaklamıştır. Bu konuda araştırmalar yapan devlet gözetmenleri yardım kuruluşlarının başlangıç tohumlarını atmıştır (Şeker, 2008:28).

14. yüzyılın ortalarında kral III. Edward aldığı bazı zorlayıcı tedbirlerle yönetim ilk kez yoksullarla ilgilenmeye başlamıştır. Bu tedbirler; bütün sağlam işçilerin kendilerine verilen işi kabul etmeleri, çalışabilecek durumda olanların sadaka almalarının önlenmesi ve çalıştıkları yerden ayrılmasının önlenmesi şeklindeydi. Alınan tedbirler sosyal refah anlayışına uymamakla birlikte yoksulluk sorununa dikkat çekilmesi bakımından önemlidir.

Bu yıllar “kara ölüm” denilen vebanın ortaya çıkması, Kıta Avrupası ile yapılan savaşlar sonucu kıtlığın yaşandığı yıllardı. Dolayısı ile Kral’ın yoksullarla ilgilenmesinin nedeni yardım için değil toplumsal yapının gerektirdiği üretimi sağlamak için sağlam insan gücüne duyulan ihtiyaçtan kaynaklanmıştır diyebiliriz.

Dokuma tezgahlarının gelişmesi sonucunda tarlaların mera haline çevrilmesini öngören yasaların çıkması sonucunda tarımla uğraşan köylüler açıkta kalmışlardı. Kral VIII. Henry’nin bu nedenle aldığı tedbirlere göre sulh yargıçları ve belediye başkanları yaşlı yoksulları ve sadaka ile yaşayanları belirleyecek ve dilenmelerini belli alanlarla sınırlandıracaklardı. Sağlam bedenli dilencilere sadaka vermek; verenin de alanın da cezalandırılmasına yol açıyordu.

1536’da yeni tedbirlerle kiliselerin yoksul, hasta ve sakatlar için fon oluşturması, 5-15 yaş arası dilenci çocukların eğitilmesi doğrultusunda yasalar çıkarıldı. Daha sonra Kral VIII. Henry manastırları kapattı. Neticede, kiliselerin baktığı ailelerin ortada kalması ve ülkedeki yoksul sayısının büyük oranda artması sebebiyle 1601’de” Elizabeth Yoksullar Yasası” çıkarıldı.

Yasaya göre yardıma ihtiyacı olanlar üçe ayrılmaktadır.

1. Sağlam bedenli yoksullar
2. Yeteneksiz (sakat) yoksullar
3. Korunmaya muhtaç çocuklar (Kongar, 1972:150).



Yoksullar Yasasının önemi yoksulluğa karşı hükümetin sorumlu olduğunun kabul edilmesidir. Geleneksel sosyal dayanışma yerine hükümet yardımını içeren çeşitli statüleri içermektedir. Yasaya göre ihtiyaçlar resmi kayıt sistemiyle yapılacak, çalışma gücüne sahip olan ve olmayan yoksullar ayırt edilerek, çalışabilecek olanlara iş sağlanması konusunda mahalli yetkililer sorumlu kılınmıştır, İhmal edilen çocukların çiraklık yoluyla sosyalizasyonu sağlanarak kendi ayakları üzerinde durabilen vatandaşlar yetiştirilmeye çalışılmıştır.

Modern sosyal refah kurumunun temel taşı olarak kabul edilen yoksullar yasasının en belirgin yönü, bireylerin ekonomik yararının sağlanmasında kamunun zorunluluğu olduğu ilkesidir.

Feodalitenin çözülmeye başladığı ve “bırakınız yapsınlar” (laissez faire) felsefesinin belirlediği kapitalizme geçiş dönemi işçi ve yoksul sömürsünü vahşice ölçütlere ulaştırdı. Bunun sonucu olarak parlamento müdahale etmek zorunda kaldı ve karşıt tedbirler geliştirdi (Kongar, 1972:150). 1904 ve 1909 yıllarında kurulan komisyonlar, yasanın uygulanması sırasında elde edilen olumlu ve olumsuz deneyimleri değerlendirerek yeniden gözden geçirmişler ve gerekli değişiklikleri yapmışlardır (Kut, 1988:7).

Bu değişiklikler parlamento araştırma komisyonunda “azınlık raporu” şeklinde belirtilmiştir. İngiltere’de toplumsal felsefenin değişerek müdahaleci felsefenin gelişmesi üzerine “azınlık raporu” nda ileri sürülen “Yoksullar Yasası”nın kaldırılarak “asgari ulusal sosyal hizmetler” in geliştirilmesi önerisi 1911’deki hastalık ve işsizliğe karşı ulusal sigortanın kabulü ile uygulanmaya başlandı. 1925’te dulları, yetimleri, emeklileri kapsayan sigortanın ardından 1934’ de kabul edilen işsizlik kanunu ile herkesin işsizlik ödeneği alması sağlanıyordu.

1942 yılında Keynes’in ekonomik katkılarından etkilenen İngiliz iktisatçı ve sosyal reformcu Sir William Beveridge II. Dünya savaşı sırasında hem ekonominin tam çalışmasını, hem de işçi refahını sağlayacak tedbirleri içeren ünlü Beveridge Raporunu açıkladı. Raporun tam adı ‘Social Insurance and Allied Services’ di. 1942’de yayınlanan rapora muhafazakarlar şiddetle karşı çıkarken, işçi partisi tamamıyla desteklemişti. Tedbirler dört ana ilke etrafında toplanmaktaydı;

1. Her vatandaş sosyal sigorta sisteminin kapsamına alınmalıdır.

2. Gelir kazanma gücünün kaybolmasına yol açan ana riskler-hastalık, işsizlik, kaza, yaşlılık, dulluk, gebelik - tek bir sigorta içinde kapsanmalıdır.
3. Gelirle bağımlı olmaksızın belirli bir miktar sigorta priminin ödenmesi gerekir.
4. Yardıma hak kazananlara gene gelirden bağımsız olarak belli bir miktar tazminatın ödenmesi gerekir.

1945 yılında başa geçen İşçi Partisi tarafından Beveridge Raporunu yasal yönden destekleyici tedbirler alınarak 1948 yılından itibaren ulusal sigorta sistemi tam olarak uygulanmaya başlandı. Daha önceki anlayışın aksine sosyal vatandaşlık anlayışı gelişmiş, vatandaşlık ekonomik ve sosyal haklar üzerinden tanımlanmaya başlamıştır. Thatcher dönemine kadar da refah devleti anlayışı pek fazla erozyona uğramadan varlığını sürdürmüştür

Yeni dönemde altı sosyal hizmet alanı esas alınmıştır (Forder, 1969:112).

1. Eğitim
2. Ulusal Sağlık Hizmetleri
3. Aile yardımları
4. Ulusal Sigorta Sistemi (işsizlik, hastalık, emeklilik sigortası, doğum yardımı, ölüm yardımı)
5. Şehir ve Köy Planlaması
6. Konut Alanı

Tüm gelişmeler ışığı altında İngiltere “refah devleti” kavramına erişmiştir. İngiltere bütün hizmetlerin, özellikle ülkenin azgelişmiş bölgelerine ve ezilen gruplara yönelerek geliştirilmeleri gereğine inanmaktadır. Devletçe kabul edilen temel ilkeye göre; “doğumu hangi koşullar altında olursa olsun, İngiltere’nin her bir vatandaşına güvensizlik ve ihtiyaç içinde olmama özgürlüğü ile sağlık, eğitim, ve iş bulma bakımından eşit fırsatlar sağlanacaktır (Central Office of Information, 1962:6).

Demokrasinin beşiği olarak nitelenen İngiltere’de sosyal refah hizmetlerinin de aynı ölçüde gelişmiş olması tesadüf değildir.

Demokrasi, sosyal refah hizmetleri, sendikacılık ve sosyal çalışma gibi kavramlar aynı kaynaktan (endüstrileşmeden) doğmuş ve beraber gelişmişlerdir (Kongar, 1972:152).

### 2.1.2.2.Amerika Birleşik Devletleri

İngiltere'nin kolonisi olan Birleşik Amerika'daki refah hizmetlerinin gelişiminin temelinde doğal olarak "Yoksullar Yasası"nın esasları vardır.

Amerika'da 1773'te Virginia eyaletinde akıl hastaları için açılan hastane eyalet düzeyinde yapılan çalışmalara öncülük etmiştir (Kongar, 1972:152).

ABD'de sosyal refah üç alanda meydana gelerek gelişmiştir. 1. Kamu sosyal refah hizmetleri, 2. Özel sosyal refah hizmetleri, 3. Özel gruplara hizmetler (Federico, 1976: 43-44 akt. Karataş, 1999:7).

Amerika 1861-1865 yılları arasında bir iç savaş yaşamıştı. Bu dönemlerde oluşan ekonomik kriz ortamı kamunun sosyal refah programını sınırlı olarak yürütmesini engellemekteydi. Bu nedenle özel sosyal refah alanındaki gelişmeler daha hızlı gelişmiştir.

New York Yoksulluğu Engelleme Derneği (1817), New York Yoksulların Koşullarını Geliştirme Derneği (1843) gibi dernekler ABD kentlerine yayılmaya başlamıştır. Fakat bu alanda asıl önemli olan "Charity Organization Society (COS)" ların açılması olmuştur. Amerika'da ilk olarak 1877 yılında Buffalo kentinde açılan COS'ların sayısı hızla artmıştır. COS'lar daha çok bireysel ihtiyaçların karşılanması ve sosyal yardım sağlama üzerinde yoğunlaşmaktaydı. Bunun yanında özel sosyal refah hizmetleri arasında eşgüdümü sağlama, maliyet arttırıcı tekrarları önleme görevlerini de yürütmekteydiler.

Kişilere yapılan sosyal yardımın yetersiz kaldığı durumların ortaya çıkması sonucu 1887'lerde Yerleşim Evi Hareketi (Settlement House Movement) kurulması çalışmalarına başlanmıştır. New York'ta kurulan "New York Komşuluk Evi", "Hull House", Chicago'da "Northwestern Üniversitesi Yerleşimi" gibi toplum merkezleri açılmaya başlanmıştır. (Federico, 1976: 43-44 akt. Karataş, 1999:37).

Bu merkezlerde daha çok orta ve üst sınıftan yöneticilerin kız çocukları çalışmaktaydı. Konut, sağlık yardımı, dil eğitimi, iş bulma gibi konularda misyoner bir tarzda çalışarak insanların içinde yaşadıkları koşulları iyileştirmeye çalışmışlardır. Ahlaki değerleri göre nasıl yaşayacaklarını da öğretmeye çalışarak bugünkü anlamda grupla çalışma, sosyal aksiyon ve toplum organizasyonu gibi yöntemleri de kullanmışlardır.

Yardım evleri hareketinin en çok bilinen ismi Chicago'daki Hull House'un lideri Jane Adams, dünya barışına yaptığı katkılardan dolayı ölümünden dört yıl önce 1931'de "Nobel Barış Ödülü"nü almıştır (Duyan, 2008:12-13).

1900'ler ve 1. Dünya savaşı arasındaki yıllarda sanayileşmeyle ortaya çıkan düşük ücret, kötü sağlık koşulları, uzun çalışma saatleri kentlerde yaşanmaya devam ediyordu. Bu oluşumlar sonucunda Amerika başkanları Roosevelt, Wilson ve Hoover tarafından düzenlenen Beyaz Saray Çocuk Konferansları çocuk hakları konusunda gelişmeler yaşanmasına neden oldu. Başkan Hoover tarafından 1930 yılında çıkarılan "Children Charter" çocuğun sevgi, saygı, güvenlik, anlayış, koruma, rekreasyon ve yetişkinliğe hazırlama konularına eğilmekteydi.

1929 büyük ekonomik kriz sosyal refah anlayışında önemli değişimlere yol açmıştır. Yoksulluk bireysel bir sorun olmaktan çıkmış toplumsal bir sorun olarak görüşmeye başlanmıştır. Krizle ilgili yeni bir bakış açısı geliştirilerek yeni düzenlemelere "The New Deal" gidilmiştir. Bu yasa büyük ekonomik krizin mirasına dayanmakta ve bugünkü ABD kamu refahı sisteminin temelini oluşturmaktadır. Yasa 1. Sosyal Sigortalar, 2. Sosyal Yardımlar başlığı altında iki temel programı içermektedir. Sosyal sigortalar yaygınlaştıkça sosyal yardımlara ihtiyacın azalacağı varsayılmıştır.

1935 Sosyal Güvenlik Yasası bugünün gerçeklerini yansıtmamakta, çağdaş bir sosyal refah yasasına ihtiyaç duyulmaktadır (Federico, 1976: 61 akt. Karataş, 1999:39).

1950'li yıllarda yeni bir refah boyutu gündeme gelmiş ve İnsan Hakları Sözleşmesi'nin kabul edilmesi yaklaşımlarını da etkilemiştir.

1960'larda Kennedy'nin sosyal sorunlara yeni politikalarla öncelik vermesi sonucunda 1964 yılında Ekonomik Fırsat Yasası çıkartılmıştır. Yasa uyarınca geliştirilen programların amacı yoksullukla savaştır. Çeşitli sorunlar çıkmasına rağmen Ekonomik Fırsat Yasası toplum örgütlenmesi ve planlaması alanında yeni bir odak geliştirmiştir (Karataş, 1999:39).

## 2.2. Türkiye’de Sosyal Hizmetlerin Gelişimi

### 2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

#### 2.2.1.2 Osmanlı İmparatorluğu Dönemi

Türklerin Anadolu'da Osmanlı Devleti’ni kurmasından başlayarak birtakım sosyal yardımla ilgili müesseseler geliştirildi. Devletin hududu genişledikçe, müesseselerin sayısı da o nispette artmış; vakıflar kurularak veya devletçe bazı yerlerin halkı vergiden muaf tutularak muhafaza ve devamları sağlanmıştır. Bütün dünyada olduğu gibi daha çok nesnel yardım, özellikle karın doyurma, bu düzenlemelerde söz konusu olmuştur.

Osmanlı İmparatorluğu döneminde vakıflar sosyal yardımlarla ilgili en önemli kuruluşlardır. Özellikle muhtaç kişilere özgü sosyal yardım alanında faaliyette bulunan vakıflar “Avarız” ve “Müessesatı Hayriyye” adlarını taşıyorlardı (Uzunçarşılı, 1999:542-544; 638-639).

Vakıflar “Evkaf Nezareti” adı altında çocukların eğitimiyle ilgili konuları destekleyerek kurumsal düzeyde de yetim ve yoksul çocukların korunmasına destek olmaktadır. Bu destek, Darüşşafaka, Çocuk Esirgeme Kurumu ve Fukaraperver Cemiyetinin vakıf tarafından paraca desteklenmesi biçiminde Cumhuriyet döneminde de devam etmiştir.

Sosyal hizmetlere yönelmiş vakıfların amaçları arasında dul kadınların bakımı, yolculara yardım, kimsesiz yoksulların cenazelerinin kaldırılması, yolların temizlenmesi, köle ve cariyelerin kıldıkları çanak çömleklerin tazmini gibi noktalar vardı (Vakıflar Umum Müdürlüğü, 1941 akt. Kongar)

Osmanlı İmparatorluğunda “evlatlık kurumu” korunması gereken çocuk konusunda öne çıkan uygulamaların başka bir şeklidir. Daha çok kimsesiz kız çocuklarının “besleme”, “ahiretlik” diye adlandırılan ve boğaz tokluğuna ev işlerinde çalıştırılması anlamına gelen bu kurum, Fer’e göre “hukuki şartları belirsiz ve suistimalleri müeyyidesiz kalması itibariyle” kimi zaman rahatça kölelik olarak da yorumlanabilir. Evlatlık verilmek üzere kimsesiz ya da kimseli kız çocuklarının alınmaları, ne yazık ki bazen ana babaları tarafından satılmaları, kuraklık yüzünden göçmen işçi olarak İstanbul ve diğer illere götürülmeleri ile de pekişmiştir (Uluğtekin, 2001: 8).

Osmanlı İmparatorluğunda 19. Yüzyılın ortalarından itibaren hukuk ve eğitim alanındaki yenileşme hareketleri, Avrupa'dan etkilenmeler ve Osmanlı aydınlarının çabalarıyla vakıfların yanı sıra devletin de “korunması gereken çocuk” konusuyla ilgili olarak çalışmalar yaptığı görülmektedir.

Osmanlı'nın son döneminde 1894 ve 1909'da çıkarılan “Men-i Teseül Nizamnamesi” sokaklarında çalışarak para kazanan hamal, satıcı ve dilenci gibi sayıları gittikçe artan yoksul ve başıboş çocukları korumayı amaçlamaktadır.

1865 yılında Ereğli kömür havzası için çıkarılan 100 maddelik “Dilaver Paşa Nizamnamesi” Osmanlı İmparatorluğu'nda çalışma hayatı konusunda hazırlanan ilk ciddi çaba olarak değerlendirilebilir. Nizamname esas olarak işçileri koruyan sosyal politika tedbirleri getirmek yerine üretimin arttırılmasına yöneliktir (Talas, 1961: 82-83 akt Kongar 162).

Bununla birlikte işçilere yatacak yer sağlanması, ücretlere başka alacaklara göre öncelik tanınmış olması ve işletmenin kapatılacağından önceden haber verilmesi gibi işçileri koruyucu bazı hükümleri de içermektedir. Nizamname'nin hükümleri 1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesi ile tamamlanmaya çalışılmış; zorunlu çalıştırma yasaklanarak, iş kazalarına karşı tedbir alınması öngörülmüş, iş kazaları sonunda tazminat konmuştur.

1921 yılında Kurtuluş Savaşı şartları altında alınan ilk sosyal politika tedbiri Ereğli ve Zonguldak kömür madenlerinde çalışan işçilerin çalışma koşullarının düzenlenmesidir. Günde 8 saat iş ilkesi, en küçük çalışma yaşı olarak 18'in saptanması, en az ücretin belirlenmesi, hastalık, ihtiyarlık, iş kazası gibi sosyal sigortaların çekirdeğinin ortaya çıkması bu kanunun getirdiklerindedir (Talas, 1960: 12-17 akt. Kongar 162).

Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumunun ilk nüvesi olan Himaye-i Etfal Cemiyetinin kuruluşunu ülkenin içinde bulunduğu koşullar çerçevesinde incelemek yerinde olacaktır. Balkan Savaşları ve Birinci Dünya Savaşı sırasında Osmanlı İmparatorluğu sürekli cepheye asker sevkıyatı yapmak zorundaydı. Askerlerin çoğunun savaştan geri dönmemesi sonucu kimsesiz, yetim çocuk sayısı hızla artmaya başlamıştı. Halkın girişimiyle kimsesiz çocuk sorununun çözülememesi üzerine devlet kanalıyla konu çözümlenmeye çalışılmıştır. İlk olarak 1903'te II. Abdülhamit'in tahta çıkışının

yıldönümü nedeniyle Darülhayr-ı Ali açılmıştır. Bakılan çocuk sayısının 400'e çıktığı Darülhayr-ı Ali Kurumu 22 Ağustos 1909 tarihinde kapatılmıştır.

Meşrutiyet döneminde İttihad ve Terakki'nin de destekleriyle 1914 yılında kimsesiz çocuklar konusuna destek olmak için "Darüleytam" lar (yetimler yurdu) açılmıştır. 30.6. 1921 yılında Atatürk'ün emriyle Himaye-i Etfal Cemiyeti kurulmuştur (Çengelci, 1998:21).

### **2.2.2. Cumhuriyet Dönemi**

Cumhuriyet Türkiye'sinde sosyal hizmet açısından önemli sonuçlara yol açan gelişmelere bakacak olursak şöyle bir sıralama ile karşılaşırız:

1926 yılında kabul edilen Medeni Kanun ile çocuklara yönelik sosyal hizmet uygulamalarını etkileyecek düzenlemeler yapılmıştır. Medeni kanunun bu konulardaki hükümleri 1965 sayılı "Türk Medeni Kanununun Velayet, Vesayet ve Miras Hükümlerinin Uygulanmasına Dair Tüzük" ile açıklığa kavuşturulmuştur.

1930 yılında 1580 sayılı Belediyeler Kanunu kabul edilmiş ve belediyelere sosyal hizmetlerle ilgili çeşitli görevler verilmiştir.

1936 yılında 3017 sayılı Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı Kuruluş Kanunu kabul edilmiştir.

1949 yılında 5387 sayılı Korunmaya Muhtaç Çocuklar Kanunu kabul edilmiştir.

1957 yılında 5387 sayılı kanunu yürürlükten kaldıracak şekilde, 6972 sayılı Korunmaya Muhtaç Çocuklar Hakkında Kanun kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.

2.6.1959 tarihinde 7355 sayılı Sosyal Hizmetler Enstitüsü kurulmasına dair kanun kabul edilmiştir. Sosyal Hizmetler Enstitüsü "sosyal hizmet okulları" açılarak profesyonel meslek elemanı yetiştirmenin gerekliliği ilkesinden yola çıkılarak kurulmuştur.

1963 yılında 225 sayılı kanun ile Sağlık Yardım Bakanlığı merkez teşkilatı bünyesinde Sosyal Hizmetler Genel Müdürlüğü Kurulmuştur.

24 5. 1983 yılında 2828 sayılı Kanunun kabul edilmesi ve katma bütçeli ve tüzel kişilikli bir kamu kuruluşu statüsünü taşıyan Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kurulmuştur (Çengelci, 1999).

Devletin çalışma hayatını kapsayan en önemli adımı 1936 tarihli İş Kanunudur. Sosyal sigortaların kurulmasının öngörülmesi, grev ve lokavtın yasaklanarak zorunlu uzlaştırma ve hakemlik kurumunun getirilmesi, iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili koruyucu hükümler konması, iş ve işçi bulmanın bir kamu hizmeti olarak kabul edilmesi ve kanunun uygulanmasını sağlamak üzere bir teftiş mekanizmasının kurulması bu kanunun getirdiği yeniliklerdir. Fakat İkinci Dünya Savaşı'nın çıkması bu kanunun uygulanmasını geciktirmiştir.

1945 yılına kadar alınan sosyal politika ile ilgili diğer tedbirler; Hafta Tatil Kanunu (1925), kadınları, hamileleri ve çocukları koruyucu tedbirler getiren, iş saatlerini ve işyerlerinde sağlık koşullarını düzenleyen Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (1930) ve 1929 dünya buhranının yol açtığı işsizlik eğilimlerini Türklerin lehine önlemek için yabancıların Türkiye'deki çalışmalarına dair kanun (1932) olarak özetlenebilir (Kongar, 1972:163).

1945 yılında Çalışma Bakanlığı'nın kurulması, Türkiye'nin sosyal politika alanında hızla gelişmesine neden olmuştur. 1945'te İş kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile İşçi Sigortaları Kanunu, 1948 yılında da İhtiyarlık Sigortası Kanunu kabul edilmiştir. 1950'de Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu çıkarılmış, İş ve İşçi Bulma Kurumu gelişmiş, 1950'de İş Mahkemeleri kurulmuş ve buna benzer birçok gelişme yaşanmıştır.

1949 yılında çıkarılan korunmaya muhtaç çocuklar hakkında çıkarılan 5387 sayılı kanun, 1957 yılında 6972 sayılı “Korunmaya Muhtaç Hakkında Kanun” ile yeniden düzenlenmiştir. Bu kanun gereği illerde kurulan “Korunmaya Muhtaç Çocukları Koruma Birlikleri” de kimsesiz, korunmasız kalmış çocuklara yönelik hizmetleri yürütmeye devam etmiştir.

1963 yılında, 225 sayılı kanunla; “her türlü sosyal yardım ve sosyal güvenlik hizmetlerini düzenlemek, korunmaya muhtaç çocuklarla, sakatların ve yaşlıların bakım, yetiştirilme ve rehabilitasyonunu, çalışma gücünden yoksun fakir kimselerin sosyal güvenliğini sağlamak” üzere görevlendirilen Sosyal Hizmetler Genel Müdürlüğü, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı'na bağlı olarak kurulmuş ve görevini 24.05.1983 tarihine kadar sürdürmüştür.



14.02.1981 tarihinde Cumhurbaşkanı Kenan Evren'in Keçiören Çocuk Yuvası'nı ziyaretlerinin ardından alınan bir dizi tedbir çerçevesinde, Milli Güvenlik Konseyi'nin 04.05.1981 tarih ve 51 sayılı kararı ile Türkiye Çocuk Esirgeme Kurumu'nun yeniden düzenlenmesi ve faaliyetlerinin geliştirilmesi görevi, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı'na verilmiştir.

24.05.1983 tarihli 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu ile anayasanın Sosyal Hizmetlerle ilgili amir hükümlerinin yerine getirilmesi yönünde önemli bir adım atılmış olup, 1991 yılında da Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı bünyesinden ayrılarak Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü adı altında, Başbakanlığa bağlı bir kurum olarak faaliyet göstermeye başlamıştır.

Başbakanlığa bağlanan (bir Devlet Bakanlığı çatısı altında ) Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü Ankara'dadır ve halen 81 ilde taşra örgütleriyle (il müdürlükleri) korunmaya muhtaç çocuklar, aileler, özürllüer, yaşlılar ve diğer gruplara hizmet vermektedir (Duyan, 2008:17).

## **2.3. Sosyal Hizmet Mesleği ve Gelişimi**

### **2.3.1 Sosyal Hizmet Mesleği**

#### **2.3.1.1 Sosyal Hizmet Düşüncesi**

Teknoloji ve değer üreten, belirli bir toplumsallığı gerçekleştiren dil ve düşünce aracılığıyla eylemde bulunan insan dünyayı ve çevresini değiştirebilen toplumsal bir varlıktır. İnsanın çabası, emeği, dünyaya, çevresine, toplumsallığına ve kendisine ilişkin bilinci değişimin itici gücüdür. Kendi yararına göre doğayı değiştiren insan, kendi toplumsallığını da mutluluğu ve özgürlüğü için geliştirir. İnsan toplumsal bir varlık olduğundan; toplumsallık, toplumsal ilişkiler, toplumsal yaşamın biçimleri insanın yararına uygun olarak değişen olgulardır (Cılga, 2004:2).

Sosyal hizmet düşüncesi insanlığın ve toplumun tarihsel gelişim sürecinde sanayi devriminin hareketliliği içinde eleştirel aklın, üretken, yaratıcı insan çabasının ve bilimsel çabasının bir sonucudur. Sosyal hizmet düşüncesi bireyin ve toplumun

mutluluğunu ve özgürlüğünü temel alır. Belirli bir toplumun tarihsel – toplumsal koşulları ile entelektüel koşulları insan ve toplum düşüncesinin oluşumunu belirler.

Sosyal hizmet düşüncesi, a) Modern endüstri toplumunun doğuşu ve gelişimi b) Aydınlanma düşüncesi c) Bilimsel ve teknolojik gelişmeler ve sosyal bilimlerin gelişimi d) Devlet yapısındaki gelişmeler, demokratik yönetim ve toplum düşüncesi etmenlerinin bütünlüğünde oluşmuştur.

Sanayi devriminin sosyal sonuçları ve ortaya çıkardığı sorunlar sosyal bilimlerin gelişmesine yol açmıştır. Fabrikalardaki çalışma sorunları, ağır çalışma koşulları, ücret yetersizliği, kötü beslenme, kadın ve çocukların da çalışma hayatına girişi, işçi ailelerinin göç sorunu, sosyal tabakalaşma göç ve kentleşme, suçluluk, kimsesizlik, sosyal ve ekonomik güvensizlikler gibi temel sorunlara çözüm arayışları sosyal bilimlerin gelişimine olanak tanımıştır.

İşsizlikle ve yoksullukla mücadele, işçi ve kadın hareketleri, örgütlenme, yoksulların korunması, sosyal yardımlar, sosyal ve ekonomik güvenlik sağlama politikaları, çalışma koşullarının düzenlenmesi, işgücünün korunması, yaşam kalitesinin düzeltilmesi, kimsesiz çocukların korunması ve yetiştirilmesi, suç işleyenlerin yeniden topluma kazandırılması çalışmaları sosyal hizmet düşüncesinin doğmasına yol açmıştır.

Aydınlanma düşüncesi ışığında hümanist öğretisi “çağdaş sosyal hizmet” düşüncesinin oluşumunu temellendirmiştir. Geleneksel hayırseverlik ve yardımseverlik düşüncesi, hümanist düşünce ışığında, insanın değerini, üretkenliğini, girişimciliğini ve insanın eğitim yoluyla değiştirilebileceği inancını temel alan yeni bir düşünsel dönüşüme uğramıştır. Gönüllü yardım, destek ve hizmet çalışmaları aydınlanma düşüncesinin somut bir göstergesi olmuştur.

İnsan – toplum ve devlet ilişkilerinin değişimi, ulus devlet yapılarını ortaya çıkarmıştır. Hukuk devleti temelinde gelişen yeni devlet örgütlenmesi siyasal düşüncenin gelişme sürecinde demokrasi ve insan hakları arayışı çerçevesinde toplumsal sorunların çözümünde örgütlü yaklaşımları gündeme getirmiştir. Devlet yapılarını hukuk devleti ilkesi, demokrasi ve insan hakları temelinde geliştiren devletler toplumsal sorumluluklarını yerine getirmek için sosyal hizmet kurumlarını oluşturmuş ve insana ve topluma yardıma yönelmişlerdir.

Sosyal hizmet düşüncesinin ve eyleminin doğuşu ve gelişimine kaynaklık eden tarihsel gelişmeleri;

1. Sanayi toplumunun doğuşu ve gelişimi,
2. Felsefe alanında aydınlanma düşüncesinin gelişimi,
3. Bilimlerin doğuşu ve sosyal bilimlerin gelişimi,
4. Devlet yapısındaki değişimler ve demokratik toplum yapısının gelişmesi şeklinde gruplayabiliriz.

### **2.3.1.2 Tanımlar**

Her bir topluluktaki uygulamanın kendine has olması nedeniyle Sosyal Hizmetin evrensel olarak tanımının yapılması son derece güçtür (Kongar, 1972; 2)

Sosyal Hizmet konusundaki ana kaynaklara bakıldığında tanımlardaki temel yaklaşımlar şöyle sınıflamak olası görülmektedir:

1. Sosyal Hizmeti kişinin sorunlarının çözümlenmesine yönelmiş bir meslek olarak ele alan tanımlar.
2. Sosyal Hizmeti Sosyal Refah alanına bağlı olarak ele alan tanımlar.
3. Sosyal Hizmeti bir toplumsal kurum olarak ele alan tanımlar.

### **Sosyal Hizmeti kişinin sorunlarının çözümlenmesine yönelmiş bir meslek olarak ele alan tanımlar:**

Sosyal Hizmet, başlangıcından beri insan ihtiyaçlarını karşılama, insan potansiyel ve kaynağını geliştirme üzerine odaklanan bir meslek ve disiplindir (United Nations 1999:7).

“Sosyal Hizmet, bireylere, tek başlarına, ya da gruplar içinde, toplumsal ve bireysel tatmin ve bağımsızlık elde edebilmeleri için yardım eden, insan ilişkileri hakkındaki bilimsel bilgi ve becerilere dayalı bir meslektir” (Freidlander, 1961:4)

Atherton’a göre Sosyal Hizmet , “temel fikri; bağımsızlığı ortadan kaldırmaya yönelik sosyal hizmetlerin sağlanması olan bir teknolojidir”. Bağımlılık ise “insanın kendi kültürü içindeki yaşantısını kendi kaynakları, becerileri, yetenekleri ve bilgisi ile sağlayamama durumudur” (Atherton, 1969’dan akt. Kongar, 1972:5).

Boehm’e göre Sosyal Hizmet “insan ile çevresi arasındaki etkileşimi meydana getiren toplumsal ilişkiler üzerinde odaklaşan etkinlikler yoluyla kişilerin tek başlarına ya da

gruplar içindeki toplumsal fonksiyonlarını geliştirmeyi amaç edinmiştir”. Bu örnekler üç fonksiyona göre gruplanabilirler: Bozulmuş kapasitenin onarılması, bireysel ve toplumsal kaynakların sağlanması, bozuk toplumsal fonksiyonun önlenmesi (Council on Social Work Education, 1959). Birleşmiş Milletler sekreterliği tarafından yapılan bir tanıma göre ise Sosyal Hizmet, “bireyler ile toplumsal çevrelerinin karşılıklı uyumlarının daha iyi sağlanmasına yardım etmeye yönelik bir etkinliktir” (United Nations, 1960a).

Stroup Sosyal Hizmeti “insanlara kendi kendilerine yardım etmeleri için yardım etme yönteminin bilimsel uygulanması ile çeşitli kaynakların, kişilerin, grupların ve küçük toplumların ihtiyaçlarının karşılanmasında kullanılması sanatıdır” şeklinde tanımlamıştır (Stroup, 1960: 1-2).

Schweinitz’e göre Sosyal Hizmet “insanları sıkıntıdan kurtarma sanatıdır” (Freidlander, 1966:7)

Çakmaklı da Sosyal Hizmeti, “kişilerin, grupların ve toplumların psikososyal adaptasyonlarının temini” olarak tanımlamıştır (Çakmaklı, 1991:X).

### **Sosyal hizmeti sosyal refah alanına bağlı olarak ele alan tanımlar:**

Sosyal Hizmet özellikle tarihi çerçeve içinde ele alındığında, bireylerin refahları ile ilgili bir meslek olduğu söylenir (Wilensky ve Lebeauks, 1965:287)

Birleşmiş Milletlerin bir uzmanlar grubu raporuna göre Sosyal Refah Hizmetleri “örgütlenmiş toplumsal hizmetlerden yararlanamayan grup ve kişilere yönelik ve amacı bu grup ve kişileri eğitim, sağlık, v.s. gibi insan kaynaklarını geliştirmeye yönelik hizmetlerden yararlandırmak olan, muktedir kılıcı hizmetlerdir” (United Nations, 1964:50).

Freidlander’a göre sosyal refah “ bireylere ve gruplara, tatminkar hayat ve sağlık standartlarına ulaşabilmeleri, ailelerin ve toplumun ihtiyaçlarıyla ahenk içinde kendi durumlarını iyileştirmeleri için yardım etmeye yönelmiş olan sosyal hizmetlerin ve kurumların örgütlenmiş sistemidir (Friedlander, 1961:4).

### **Sosyal Hizmeti bir toplumsal kurum olarak ele alan tanımlar:**

1942 yılında Witmer görüşünü geliştirirken “sosyal refah” ile “sosyal hizmet” kavramlarının farklılığının belirtirken; sosyal refahı “normal kurumların düzeninin boşluklarını doldurmak için toplumun sağladığı hizmetler” şeklinde tanımlamıştır. Sosyal Hizmet ise “bireye örgütlenmiş kurumların hizmetlerinden yararlanırken, ya da kendileri bir örgütlenmiş grup üyesi olarak hareket ederken karşılaştıkları güçlükleri çözmek için yardım eden bir kurumdur (Witmer, 1942:121).

Kahn’a göre Sosyal Hizmet şu işleri yapar:

1. Değişen koşullar çerçevesinde değişen ihtiyaçları belirler.
2. Bu değişen ve yeni ortaya çıkan ihtiyaçları yorumlar ve doğurgularını saptar.
3. Yorumlanan ve doğurguları saptanan bu ihtiyaçları meşrulaştırır. Böylece ihtiyaçları hak haline getirir.
4. Sonunda bu ihtiyaçları karşılar. Bu karşılama sırasında toplumsal yenilikler yaratılır ve bu yenilikler normal kurumsal düzenin bir parçası haline gelirler (Kahn, 1966).

1968 tarihinde yapılan 3. Ulusal Sosyal Hizmetler Konferansında yapılan tanıma göre sosyal hizmet, kendi kendine yardım ve işbirliği prensibi uyarınca değişmekte olan toplum yapısı içinde kişi, aile grup ve toplulukların ihtiyaçlarının karşılanması, sorunlarının çözülmesine ve çevreleriyle karşılıklı uyumlarına yardım etmek ve insan kaynaklarıyla sosyal ve ekonomik koşulların korunmasını ve geliştirilmesini sağlamak amacıyla; kendine özgü bilimsel teknik ve metodlarla insan ilişkilerindeki becerilere dayanan düzenli çalışmaları kapsayan bir meslek olarak kabul görmüştür (3. USHK, 1968).

Kongar’a göre sosyal hizmet;1) çözümüne yardım etmeyi amaçlayan, 2) bu yardımı birey, grup ve toplum düzeyinde gelişme yaratma yöntemi ile gerçekleştirmeye çalışan, 3) sosyal hizmetler, sosyal refah ve sosyal güvenlik alanlarındaki sorunlara ilişkin etkinlik gösteren, 4) insan, toplum, sosyal hizmet ve hizmet programları hakkındaki bilgilerle değişme açısından eğitilmiş ve 5) mesleki ahlak kurallarına uyan uygulayıcılar ve bunların yardımcılarının meydana getirdiği bir kadroya sahip olan meslektir (Kongar, 1972: 42).

Pincus ve Minahan (1973: 9)'a göre, sosyal hizmet uygulamasının odağı, insanlar ve kaynak sistemleri arasındaki etkileşim ile bağlantılar ve birey ve sistemlerin işlevselliğinde karşı karşıya kalınan sorunlardır. Onlara göre, sosyal hizmet; “İnsanların, yaşam amaçlarını, stres ile baş etmelerini, özlem ve değerlerini gerçekleştirme becerilerini etkileyen insan ve çevresi arasındaki etkileşimle ilgilidir.

IFSW Sosyal Hizmeti şöyle tanımlamıştır. Sosyal Hizmet, amacı, hem bireysel gelişim hem de genel olarak toplumda sosyal değişimler yaratmak olan meslektir (IFSW, 1982).

24.5.1983 tarihinde kabul edilen “Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu” ile Sosyal Hizmetler hukuken tanımlanmıştır. Kanuna göre Sosyal Hizmetler; “kişi ve ailelerin kendi bünye ve çevre şartlarından doğan veya kontrolleri dışında oluşan maddi, manevi, sosyal yoksunluklarının giderilmesine ve ihtiyaçlarının karşılanmasına, sosyal sorunlarının önlenmesi ve çözümlenmesine yardımcı olunması ve hayat standartlarının iyileştirilmesi ve yükseltilmesini amaçlayan sistemli ve programlı hizmetler bütünüdür” (SHÇEK Kanunu, 1983).

Konuya disiplinler bir bakış açısıyla yaklaşan Cılga'ya göre Sosyal Hizmet Mesleği tanım olarak;

“insanın ve toplumun özgürleşmesine yardımcı olarak, özgür birey, örgütlü toplum ve demokratik sosyal hukuk devletinin gelişmesine çaba gösteren, bilimsel ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda demokratik toplum düzeninin oluşması için insan haklarına dayalı anlayışlarla hareket eden gelişme, barış ve katılım ilkeleri çerçevesinde bireyin ve toplumun gelişip değişmesi için eşitsizliklerin, adaletsizliklerin ve çelişkilerin giderilmesi, ekonomik gelişmelerle sosyal gelişmelerin uyum içinde oluşması, toplumun ve insanın yaşam kalitesinin yükseltilmesi için çaba gösteren, insanca gelişme olanaklarını sürdürülebilir kalkınma anlayışı doğrultusunda iyileştiren, insan, toplum ile gelişme ve değişme hareketlilikleri konularında yapısal bütüncü, disiplinlerarası ve sorun alanları çeşitliliğinde politika, plan ve program geliştirme ile çözüm stratejilerini uygulama alanlarında bilgi üreten bir bilim dalı, yukarıda belirtilen konularda mesleki felsefe, ahlak ve uygulama ilkeleri çerçevesinde topluma ve insana yardımcı olmak için gerekli kurumsal ve uygulamalı olarak eğitilmiş araştırmacı, sosyal bilimci niteliklerine sahip ilişki ve etkileşim odağında yetişmiş elemanlar yoluyla hizmet üreten bir meslektir (Cılga, 1995:47).

### 2.3.1.3. Yaşam Niteliği Kavramı ve Sosyal Hizmet

Sosyal bilimler alanında yaşam niteliği konusunda geliştirilen yaklaşım ve kuramlar toplumsal gelişme, toplumsal planlama ve insanın gelişmesi açısından incelenmiştir. Gelişmiş ülkelerde ekonomik büyümenin ve artan refahın tüm topluma yaygınlaştırılması konusundaki çalışmalar; gelişmekte olan ülkelerin ise toplumsal kalkınmasına dönük çalışmalarda yaşam niteliği konusu önemli bir gösterge olarak değerlendirilmiştir. Gitmez, yaşam niteliği konusundaki toplumsal göstergeleri geliştirme çalışmalarıyla toplumsal refahın geliştirilmesi ve dağılımı konusundaki sorunların çözülmesi, ekonomik büyümenin, toplumsal kalkınmanın, gelir ve hizmetlerin dağılımının dengeli ve adil bir biçimde gerçekleştirilmesi amaçlandığını belirtmektedir. Yaşam niteliği konusundaki çalışmalar toplumun ve insanın geliştirilmesinin planlanması yanında yönetime, bilgi üretme araçlarına ve karar organlarına yardımcı olmaktadır.

Bottomore 'e göre toplumsal sorunların çözümü için geliştirilen "...sosyal politikalar bugün amaç ve araçlar ile ilgili herhangi bir araştırma yapılmaksızın saptanmakta ve uygulanmakta; ana sosyal hizmetler bile hedef edindikleri hizmeti sağlayıp sağlamadıkları araştırılmaksızın, yeterince etkin olup olmadıklarına, ya da bu hizmet ve ihtiyaçların hızla değişen bir toplumda değişim olup olmadıklarına bakılmaksızın yönetilmektedir".

Yaşam niteliği kavramı çok yönlü bir yapıya sahip olduğundan, disiplinler arası yaklaşımları, toplum – insan etkileşimini yapısal bütüncü kavrayışla ele alınmayı gerektirir. Yaşam niteliği insanı ve toplumu tüm yönleriyle ele alan, öznel ve nesnel koşullarını algılamalarını da içeren bir olgudur. Yetim'e göre; yaşam niteliği kavramı, toplumun ve bireyin doyumu ve onların sosyal, ilişkisinin kesişimi olması yanında, bir yönüyle doyum ve mutluluk kapasitesi olup, yaşamın ve yaşamın alt alanlarına ilişkin mutluluk ifadelerinin niteliği belirlediği ortak bir boyutu da içermektedir.

Risk gruplarının refahının incelenmesi anlayışından yola çıkan, toplumsal sorunların çözümü için geliştirilecek toplumsal hareketlilikleri yaşam niteliği anlayışı ile irdeleyen Nowak; yaşam niteliği konusunu sosyal hizmetin mesleki çalışmalarında yeni strateji ve çalışma biçimlerinin geliştirilmesinde bir çıkış noktası olarak görmektedir. Sosyal sorun alanlarının incelenmesinde yaşam niteliğini yeni strateji olarak ele alan Nowak; yaşam niteliğini; kişisel ve sosyal sorunlardan yola çıkarak ele almaktadır. Anayasa normları

ile yaşam niteliği arasındaki ilişkileri temel alan anlayış çerçevesinde, “sosyal devlet anlayışının bir açılımı olarak yaşam niteliği” irdelenmektedir. Yaşam niteliği; sosyal refah hedefine ulaşmada, tüm topluma ve risk gruplarına yönelik çalışmaların dayanağını oluşturur. Toplumda; sosyal eşitsizliklerin giderilmesinde, özgür ve eşitlikçi bir gelişimin oluşturulmasında yaşam niteliği geliştirilecek sosyal hareketliliklere yol gösterir.

İzleme ve destek hizmetlerinin geliştirilmesinin odak noktalarını ortaya çıkarmasıyla; yaşam niteliğini belirleyen bağımsız değişkenlerde belirecek değişmelere bağlı olarak, bağımlı değişken olan yaşam niteliğinin alacağı yeni biçimlere ilişkin yeni değerlendirmeler yapma olanağı sağlanır. Geliştirilecek bilimsel yaklaşımlarla ve hizmet modelleri ile bağımsız değişken üzerinde yaratılacak belli değişmelerle bağımlı değişkene bilinen ya da beklenen ölçülerde yön verme olanağı yaratılabilir. Bilim ve meslek olarak sosyal hizmetin temel işlevleri yaşam niteliği düşüncesi doğrultusunda insanı ve toplumu somut amaç ve hedeflere yöneltmektir (Nowak, 1988:11-30’dan akt. Cılga 2004:24) .

### **2.3.2 Dünya’da Sosyal Hizmet Mesleki Eğitimi**

19. Yüzyılın sonlarında ABD ve Avrupa’da yaşanan sanayi devriminin yarattığı sosyal sorunlara, özellikle de yoksulluğa çözüm arayışları temelde gönüllü kişilerin öncülüğünde, sosyal hizmet adına ilk eğitim etkinliklerinin başlamasına neden olmuştur. İngiltere’de 1890’larda gönüllüler için açılan, kuramsal ve uygulamalı dersleri içeren kurslar sosyal hizmet eğitiminin ilk örnekleriydi. 1893’te Pittsfield’ den Anna L. Davies bu tür ihtiyacı Batıda ilk ortaya koyanlardandı (İyicil, 1963:8; Koşar ve Tufan, 1999:1-2 akt. Erkan).

Aynı yıllarda Almanya’da Alice Solomon öncülüğünde benzer amaçlı kurslar açılmıştı. 1897 tarihinde Mary Richmond Pratik Yardım İçin Eğitim Okulu’nun kurulması ile ilgili tasarımlarda bulunarak 1898 tarihinde New York’ta ilk sosyal hizmet kursunu açmıştır. Hayırseverlik teşkilatı cemiyetlerinin bir özelliği de üyelerinin kendileriyle birlikte halkı da bilgilendirmek için derneklerin faaliyetleri ve fakir halkın sosyal ve sağlık örgütleri hakkında güvenilir bilgi toplama gereksinimleriydi. Bu amaçla 1891 yılında New York’ta Charities Review adıyla bir dergi yayınlanmış, bu dergi aynı



alandaki diğerk dergilerle birleşerek 1910 yılında The Survey adını alarak profesyonel bir dergi oluşmuştur. Sosyal hizmet alanında birçok pratik ve teorik gelişmelere birçok yararlar sağlayan dergi 1952 yılına kadar yayın hayatına devam etmiştir (Friedlander, 1966:104).

Chicago’da Hull House önderlerinin girişimleri de eğitimin ilk uygulamaları arasında sayılmaktadır. İlk okullaşma 1899 yılında Hollanda’nın Amsterdam kentinde bir grup sosyal reformcunun (Institute of Social Work Training) sosyal hizmet okulu açmasıyla gerçekleşmiştir (İyicil, 1963:8; Koşar ve Tufan, 1999:1-2 akt. Erkan).

Sosyal Hizmet eğitiminin üç aşamadan geçtiği söylenebilir. Birinci aşamada bu alanda uzun süre çalışarak hangi yöntemlerin işe yarayıp hangilerinin yaramadığını bizzat denemiş ve gözlemiş olanlar tarafından verilen konferanslar; ikinci aşamada pratik ve teorik kurslar; üçüncü aşamada bağımsız sosyal hizmet okulları yer alır (İyicil, 1963:8 akt. Erkan).

ABD ve Avrupa ülkelerinde ve başka birçok ülkede büyük sosyal hizmet konusunda büyük gelişmelerin yaşandığı 1960’lı yıllarda Türkiye’de eğitim henüz başlangıç aşamasındaydı. Fransa’da meslek eğitimi veren okul sayısı 41, ABD ise 150’den fazlaydı. (Payzın, 1961:21 akt Erkan).

Birleşmiş Milletlerin bir saptamasına göre 1950 yılında dünyada 46 ülkede 373 okulda sosyal hizmet eğitimi verilmektedir. Beş yıl sonra sosyal hizmet eğitiminin verildiği ülke sayısı 53, eğitim veren okul sayısı ise 422’dir. 1965 yılında İsrail’de toplanan gelişmekte olan ülkeler, “Yeni Gelişen Toplumlarda Sosyal Hizmet Eğitimi”ni tartışmıştır. Sosyal hizmet eğitimi konusunda bir rapor da hazırlanmış olan bu toplantıya, meslekte ilk mezunlarını veren Türkiye de katılmıştır (Karataş ve Erkan, 2002:113).

### **2.3.3. Türkiye’de Sosyal Hizmet Mesleki Eğitimi**

Çağımız devlet anlayışı sosyal devlet anlayışıdır. Toplumlarda hızlı bir teknolojik gelişme, endüstrileşme, ve kentleşme süreçleri içindedir. Mevcut kaynaklar maddesel refahı sağlamaya zorlanırken, yeni kaynaklar bulunmaya çalışılmakta ve birey ve

toplumları refaha kavuşturmaya bütün dikkatler çekilmektedir. Bilimin ilerlemesi, teknolojik gelişmeler sonucu insan ihtiyaçlarının çoğu karşılanmaktadır.

Ülkemizde sosyal yardım kavramının devletin sorumluluğu altında düzenlenmesinde atılan adımların başında Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının kurulması (günümüzdeki adıyla Sağlık Bakanlığı) ve iş yaşamının düzenlenmesi için de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın kurulması olmuştur.

Bu bakanlığa bağlı olarak; korunmaya muhtaç çocuklara verilen hizmetler; sosyal yardım niteliğinde hizmetler; yaşlı, muhtaç, sakatlara, kimsesizlere verilen hizmetler, tıp doktorları, hemşireler, öğretmenlerce verilmekteydi. Verilen hizmetlere duyulan ihtiyaçlar çeşitlendikçe bazı hizmetlerin Sağlık ve Sosyal Yardım ve Çalışma Bakanlıkları tarafından karşılanamayıp diğer kurum ve kuruluşların alanlarında da verilmeye başlanmıştır. Dünyanın birçok ülkesinde bu sıralarda sosyal hizmet bir mesleki disiplin olarak uygulanıyordu. Ülkemizde mesleki bilgi ve beceriden yoksun olarak yapılan çalışmalar teknolojiye ve günlük yaşamdaki hızlı değişim ve gelişim içindeki toplumumuzda endüstrileşme, hızlı kentleşme ve nüfus artışı sonucu ortaya çıkan insani ve toplumsal sorunların çözülmesini güçleştirmiştir. Geleneksel sosyal yardımlaşma temeline dayalı olan ve mesleki bilgi ve beceriden yoksun, bilinçli bir sosyal politikanın olmadığı ülkemizde sorunlarımızın çağdaş bir uygulama sonucunda çözülebileceğine olan ciddi bir anlayış gelişmiştir.

1950'lerin sonuna gelindiğinde bu ihtiyaç iyice hissedilmeye başlanmış ve 1959 yılında 7355" sayılı Sosyal Hizmetler Enstitüsü kurulmasına dair kanun çıkarılmıştır.

Sosyal Hizmetler Enstitüsü kurulmasına Dair Kanun Tasarısına ait gerekçede "Sadaka ve hayrat esasına dayanan sosyal yardım sisteminin kuvvetten düştüğü ve "assistance publique şeklinde bir devlet yardımı bulunmadığı için, yoksulluğun meydana çıktığı ve sosyal hayat bakımından sarsıntılara yol açıldığına" da işaret edilmektedir. Kanun tasarısında bu konuda başarılı uygulamaları olan ülkelerden örnekler verilmekte ve "cemiyetin maddi ve manevi nimetlerinden bir kısmını, bunları kendi gücüyle elde edecek durumda bulunmayan kimselere, devlet, teşekkül, hayır cemiyetleri ve eşhas tarafından temin etmek, aynı zamanda yoksul, muhtaç insanları kendileri için en uygun işlerde çalışabilir hale getirmek ve fertlerdeki sosyal intibaksızlıkları izole etmek" anlamına gelen sosyal hizmetler alanındaki gelişmeler kaydedilmektedir. Fakat yalnızca

yardım etmek için değil, insanı sosyal hayatın verimli bir üyesi haline getirerek topluma faydalı olmasını esas alan sosyal hizmetlerin yürütülmesinin “gerekli şekilde yetişmemiş kimselerce yapılamayacağı” da vurgulanmakta ve bu konuda ileri ülkeler gibi, “sosyal hizmet okulları açılarak” profesyonel meslek elemanı yetiştirilmesinin şart olduğu belirtilmektedir.

Sosyal Hizmetler Enstitüsü Kurulmasına Dair Kanunun incelenmesinden şu sonuçları çıkarmak mümkündür.

Enstitü bilimsel araştırmalar yapmakla yükümlü bir danışma kuruluşudur. Bu fonksiyonu, “yoksullar arasında tetkikler yaparak yoksulluğun muhtelif sebeplerini araştırmak; gerek normal, gerekse akılca ve bedence arızalı olup, bakılmasına, korunmasına ve yetiştirilmesine ait sosyal hizmetleri programlamak ve ilgili kuruluşlara bildirmek, çocuklar, gençler ve yetişkinlerle ilgili çeşitli mahiyetteki bilgi ve mütalâaları gerekli makamlara iletmek; kamu ve sosyal yardım kuruluşları arasındaki işbirliğini sağlayacak esasları araştırmak, sosyal hizmet mevzuatı konusunda milli ve milletlerarası gelişmeleri değerlendirmek; anketler ve etüdler yapmak şeklinde tespit edilmiş görevlerinden açıklıkla anlaşılmaktadır. Ayrıca Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı’na sosyal hizmet konularında istişari mahiyette görüş vermek üzere bir de “Sosyal Hizmetler Danışma Konseyi”nin kurulması bu fonksiyonu pekiştirmektedir. Enstitüye danışma fonksiyonları yanında, resmi ve hususi rehabilitasyon müesseselerini denetlemek ve çalışma programlarını tanzim ve işbirliği yapmalarına yardım etmek” gibi, icra fonksiyonu bulunan bir görev de verilmiştir. Ancak uygulamada bu yönde bir gelişme kaydedilemediği ve bu görevin de “işbirliği yapmalarına yardım etmek” anlayışı doğrultusunda sürdürülmüş olduğu söylenebilir.

Enstitü eğitim fonksiyonuna da sahip bulunmaktadır. Bu fonksiyon, “sosyal hizmet uzmanları ile sosyal yardımcıları yüksek ve orta dereceli öğretim yapmak üzere, bir “Sosyal Hizmetler Akademisi” tesisi etmek hükmünden kaynaklanmaktadır. Sosyal Hizmetler Akademisi, sosyal hizmet uzmanlarıyla sosyal yardımcıları yetiştirmek üzere; Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve üniversite arasında işbirliği yapılması hususunu da hüküm altına almış bulunmaktadır.

Enstitü yayın ve tanıtma çalışmalarıyla sosyal hizmetlerin amaçlarını ve faydalarını yaymak ve kamuoyu oluşturmak yönünde de fonksiyonel kılınmıştır. Esasen yayın ve

tanıtma çalışmalarını, eğitim ve araştırma faaliyetlerinin bir türevi olarak görmek de mümkündür. Sosyal Hizmetler Enstitüsünün kuruluşundan 2 yıl sonra, 1961 yılında, Sosyal Hizmetler Akademisi eğitim, öğretim faaliyetlerine başlamış ve 1965 yılında ilk sosyal hizmet uzmanları mezun olmuştur.

Sosyal Hizmetler Enstitüsü, 1953 yılından 1963 yılına kadar, araştırma, eğitim, yayın ve kamuoyu oluşturulması yönünde çeşitli faaliyetlerde bulunmuştur. 27-29 Aralık 1959 tarihinde yapılan 1. Milli Sosyal Hizmetler Konferansı, 5-8 Mayıs 1962 tarihinde yapılan 2. Sosyal Hizmetler Konferansı, 17-20-Nisan 1961 tarihinde gerçekleştirilen 1. Sosyal Hizmetler Danışma Konseyi Toplantısı, sosyal hizmetlerle ilgili konularda önemli değerlendirmelerin yapıldığı etkinlikler olmuştur.

Bu kanunun ilgili maddeleri uyarınca, ülkemizde ilk kez Sosyal Hizmet Eğitimi veren Sosyal Hizmetler Akademisi'nin açılmasına karar verilmiştir. Akademi Lise eğitimi üzerine 4 yıl daha eğitim verecek biçimde düşünülerek Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı'na bağlı olarak açılmıştır. 1982 yılında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Hacettepe Üniversitesi bünyesinde yer alarak Rektörlüğe bağlı Sosyal Hizmetler Yüksekokulu olarak ad ve statüsü değişmiştir.

İlk kuruluş müfredat programını Birleşmiş Milletlerin Sosyal Hizmet Eğitim Müşaviri ile Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Bölümü öğretim üyelerinden oluşan bir komisyon hazırlamıştır.

Başlangıç yıllarında Türkiye'de Sosyal Hizmet konusunda eğitilmiş öğretim elemanları bulunmadığından, mesleki dersleri ikili anlaşmalar çerçevesinde Hollanda, İngiltere, Pakistan, Hindistan gibi ülkelere sağlanan öğretim elemanları ile temel bilim derslerini Ankara'daki çeşitli üniversitelerden sağlanan öğretim üyelerinden oluşan uluslar arası bir kadro üstlenmiş, buna ek olarak Birleşmiş Milletler Eğitim Müşavirleri ile ders programı yapılmıştır. 3. ve 4. sınıflara gelindiğinde özellikle Sosyal Hizmet Kuram ve Yöntem dersleri için deneyimli öğretim elemanları sağlamak amacıyla Amerika Fullbright Komisyonu ile yapılan anlaşma gereğince sosyal hizmet bölümlerinin başarılı olduğu üniversitelerden öğretim üyeleri gelmiş, Türk öğretim üyeleri ile birlikte çalışarak ders vermişlerdir.

1965 yılında ilk mezunlar arasından sınavla seçilen öğrenciler okula asistan olarak atanmış daha sonra ise öğretim üyesi yetiştirme programı başlatılmıştır.

Sosyal Hizmetler Yüksekokulu 1965 yılında Uluslar arası Sosyal Hizmet Okulları Birliği'ne üye olmuştur. Okulun müdürü iki dönem bu birliğin yönetim kurulu üyesi olarak seçilmiştir. Bu ilişkiler okulun uluslar arası platformda tanınmasını gerçekleştirmiş ve okulda uygulanan eğitim programı uluslar arası standart olarak kabul görmüştür.

## **BÖLÜM 3. SAKARYA'DA SOSYAL HİZMET UZMANLARIYLA MESLEKİ PROFESYONELLİK SÜRECİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA**

### **Problem Cümlesi ve Hipotez İfadesi**

Süreç ve nitelik yönünden irdelendiğinde Türkiye'de sosyal hizmet mesleğinin mesleki profesyonelleşme düzeyi düşüktür. Meslek olarak yakın bir geçmişe sahip olması, 7 yıl öncesine kadar yalnızca bir okulun meslek elemanı yetiştirmesi neticesinde meslek elemanı ve akademik personel sayısının azlığı; dolayısıyla bilimsel araştırma ve yayınların yetersizliği; yetersiz mesleki örgütlenme; hizmet alıcısının çoğunlukla devlet olması; meslek elemanlarının profesyonelleşme sürecini iyi yönetememesi, sosyal hizmet mesleğinin profesyonelleşme düzeyinin düşük olmasına yol açmıştır.

### **Araştırmanın Yöntemi**

Araştırma nitel bir araştırmadır. Bu araştırmada doküman incelemesi yapılmış ve Sakarya ilinde görev yapan sosyal hizmet uzmanlarıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak (sondaj sorularını da içeren) mülakat yapılmıştır. Görüşmeler için kayıt cihazı kullanılmış; mülakat 45-75 dakika sürmüştür; bu kayıtlar daha sonra deşifre edilerek yazıya geçirilmiştir. Sakarya İlinde toplam 25 sosyal hizmet uzmanı görev yapmaktadır. Bu uzmanlardan maksimum çeşitlilik örneklemeyle 19 uzmanla görüşme yapılmıştır. Meslek örgütünü temsilen, SHU Derneği Başkanı ile görüşme formu kullanılmadan meslek örgütleri ve profesyonellik sürecinde derneğin stratejileri konusunda mülakat yapılmıştır.

Sakarya ilinde, Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü bünyesinde 10, Sağlık Bakanlığına bağlı kurumlarda 7, Adalet Bakanlığına bağlı kurumlarda 3, Sakarya Üniversitesi bünyesinde 4, özel sosyal hizmet kurumlarında 1 olmak üzere toplam 25 sosyal hizmet uzmanı görev yapmaktadır. Görüşülen sosyal hizmet uzmanlarına kod verilmiş, çalıştıkları birimlere göre Tablo:3 oluşturulmuştur.

**Tablo: 3 Görüşme Yapılan Sosyal Hizmet Uzmanları ve Çalıştıkları Birimler**

<b>Görüşme Yapılan SHU KOD NO</b>	<b>Kurum</b>
1	İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü
2	İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü
3	İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü
4	Sakarya Üniversitesi
5	Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezi
6	Arifiye Yetişkin Zihinsel Özürlüler Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi
7	İl Sağlık Müdürlüğü
8	Yenikent Devlet Hastanesi
9	Sakarya Yetiştirme Yurdu
10	Çocuk Mahkemesi
11	Aile Mahkemesi
12	Sakarya Üniversitesi Öğrenci Yurdu
13	Özel Ada Rehabilitasyon Merkezi
14	Sakarya Eğitim ve Araştırma Hastanesi
15	Sakarya Eğitim ve Araştırma Hastanesi
16	Sakarya Kadın Doğum ve Çocuk Bakımevi
17	Arifiye Çocuk Yuvası (7-12)
18	Sakarya Kız Yetiştirme Yurdu
19	Sakarya Huzurevi
20	Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği

Görüşmelerden elde edilen bulgular 7 ana başlık halinde değerlendirilmiştir. Bunlar:

1. Sistematik Bilgi Yönünden Sosyal Hizmet Mesleği
2. Mesleki Toplumsallaşma Yönünden Sosyal Hizmet Mesleği
3. Mesleki Özerklik Yönünden Sosyal Hizmet Mesleği
4. Meslek Örgütleri Yönünden Sosyal Hizmet Mesleği
5. Mesleki İdeoloji Yönünden Sosyal Hizmet Mesleği
6. Etik Kurallar Yönünden Sosyal Hizmet Mesleği
7. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Meslekleri Hakkındaki Genel Değerlendirmeleri

Her ana başlık altında görüşmelerden elde edilen bulgular literatür bilgileriyle birlikte değerlendirilmiş; sonuç ve öneriler bölümünde sosyal hizmet mesleğinin profesyonellik düzeyi ortaya konmaya çalışılmış; öneriler sunulmuştur.

#### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırmanın en büyük sınırlılığı Sakarya’da görev yapan uzman sayısının az olmasıdır. Toplam 25 sosyal hizmet uzmanından 18’i ile görüşülebildiğinden elde edilen sonucun ülkemizde görev yapan tüm sosyal hizmet uzmanlarına genellenmesi güçtür. Doküman incelemesiyle bu sınırlılık azaltılmaya çalışılmıştır.

## **BULGULAR VE DEĞERLENDİRME**

### **3.1 Sistematik Bilgi Yönünden Sosyal Hizmet Mesleği**

Daha önce belirtildiği üzere mesleklerin temelini oluşturan kuramsal bilgi yapısı, meslekle ilgili konuları tanımlayan soyut öneriler sistemidir. Bu doğrultuda incelendiğinde sosyal hizmet mesleğinin bilgi temeli de, kısmen ampirik olarak denenmiş, kısmen henüz denenmemiş fakat araştırmaya açık sanal farazi bilgiden oluşan sosyal hizmet teorisidir.



İnsana hizmet eden bir mesleğin genel olarak üç düzeyde gelişmiş bilgisi vardır. Bunlar:

1. Genel insan teorisi, insanın büyüme ve gelişmesi, işlevselliği, ilişkileri;
2. Mesleğin uygulama teorisi, ilke ve süreçlerinin niteliği (meslek elemanının çalıştığı bireylerin yaşamlarına ilişkin üstlendiği sorumluluklar);
3. Özel işlevsel usullerdir. ( Campton ve Galaway, 1975:54 akt. Kut).

Sosyal hizmet mesleği de, birçok mesleklerde olduğu gibi başka meslek ve disiplinlerin bilgisinden yararlanır. Sosyal Hizmet teorisinin özellikle insan, insanın büyüme ve gelişmesi, değişmesi, fonksiyonlarına ilişkin bilgileri diğer meslek ve disiplinlerden alınmış bilgilerdir.

Berkowitz sosyal hizmet uzmanlarının entelektüel yönlendirmeden çok pratik ve duygusal güdülerle ilgili olduklarını, temel sosyal, davranış veya biyoloji bilimlerinin teori kapsamlarına çok az katkıda bulunmalarına rağmen, insan davranışı hakkında zaman içinde ancak üstün beceriyle elde edilebilecek değerli gelişmeler kaydettiklerine işaret etmektedir (Berkowitz, 1969:232).

Abraham Kaplan ise bilimin ilerlemesi için eski ve zayıf teorilerin daha iyileriyle ikame edildiğini belirtmekle beraber, her bir yeni teorinin de yerini almak istediği bir önceki teoriyle bütünleşerek eski bilginin yeniden biçimlendirilmesi gerektiği üzerinde durmaktadır. Ancak bu yolla bilimde gelişme ve devamlılık sağlanabilir.

Sosyal Hizmet uzmanları da Berkowitz'in açıkladığı gibi sosyal hizmet yöntem ve tekniklerini uygulayarak geliştirirken teorik gelişmelere katkıda bulunmakta ve ampirik bulguları kendi yöntemleriyle bir araya getirerek yeni teoriler üretmektedirler. Yani yukarıda da açıklandığı üzere mesleki bilgi; kuramsal bilgi ile uygulama bilgisinin bir sentezidir.

Sosyal hizmetin bilgi temeli üzerinde çalışmalar yapan Alfred Kahn'a göre;

Günümüzde Sosyal hizmet bilgisi birçok unsurlardan oluşmaktadır: (1) Psikiyatriden ve Psikolojinin bazı dallarından alınan ya da onlarınkine çok benzeyen önermeler; (2) sosyoloji, sosyal antropoloji, diğer dağıtık alanlardan alınan ya da onlarınkine benzeyen önermeler; (3) sosyal kişisel çalışma, sosyal grup çalışması ve toplum örgütlenmesi ile

ilgili istatistik, sosyal araştırma alanlarında elde edilen metod, teknik ve tutumlar; (4) progresif eğitimden işlerin nasıl yapılacağına ilişkin önermeler (Khan, 1954:197).

Amerikan Sosyal Hizmet Eğitimi Konseyi üç geniş bilgi alanının işaret edildiği bir doküman yayınlamıştır. Bunlar:

İnsan davranışı ve insanın doğal çevresine ilişkin bilgiler,

Sosyal refah politikası ve hizmetlerine ilişkin bilgiler,

Sosyal hizmet uygulamasına ilişkin bilgilerdir (Kendall, 1978:47).

Sosyal Hizmet Bilimi ve Mesleği:

1. Sürekli ve lojistik bir hızla gelişen ve değişen bir etkinliktir.
2. Konusu olan birey – toplum – sorunlar – değişim – çözüm mekanizmaları arasında karşılıklı dinamik bir etkileşim vardır.
3. Konuları bilimsel bir yöntemle ele alınır.
4. Bilgiler bütünü/sistemi, bilimsel genellemeler/önermelerden oluşur.
5. Bilimsel yönteme bağlı düşünme, bilgi üretme açıklama, betimleme, varsayımlar kurma, doğrulama gibi etkinliklerle bilimsel nitelikte sosyal etkinlik ve sorun çözme mekanizması vardır.
6. Olgusaldır, gözleme ve sorun çözme ve ilişki kurmaya dayalıdır.
7. Sistemattir, konusunda kendine özgü düzenlemeler yaparak incelemeler gerçekleştirir.
8. Bilimsel düşünme yollarından; mantıksal süreçlerden tüme varım – tümünden gelimden yararlanır.
9. Fonksiyoneldir, olgular arasında neden sonuç ilişkisi kurarak açıklar.
10. Varsayımlar kurarak insan – toplum gerçeğini inceler, doğrulamaya çalışır.
11. Nesneldir, bilimsel tutum, değer ve davranışlar egemendir.
12. Göreseldir, bulguları mutlak değildir.

13. Eleştiri ve öz eleştiriye açıktır, kuşkucudur, seçicidir, kendi kuralları vardır.
14. Genelleyicidir, genel bilgiler, evrensel bilgiler üretir.
15. Sosyal bir etkinliktir, bireyin ve toplumun gereksinimlerinden doğan bir etkinliktir.
16. Uygulamaya dönüktür, kendi bilgi ve yöntemlerinden yararlanarak insana ve topluma yardımcı olur.

Bu çerçevede yardım sürecini, insanı – toplumu yönlendirme ya da mesleki müdahale yöntem ve yaklaşımlarını üretir, uygular. Uygulamadan elde edilen sonuçlara göre kendini ve uygulamayı geliştirir (Kut, 1988:39).

Profesyonel meslekleri diğerlerinden ayırt eden en önemli özellik beceriden çok sistematik meslek bilgisinin varlığıdır. Kuramsal bilgi profesyonel hizmet sunumunda bir dizi beklenmedik ve karmaşık problemlerin çözümü, olaylar karşısında profesyonellerin somut eylemlerini mantıklı yapabilmesini sağlamaktır. Bu nedenle meslekler, öncelikle, becerinin yanında tutarlı ve yüksek derecede sistematik bilgiye sahip olmalıdır ( Greenwood, 1966:11-12 ).

Sosyal hizmet mesleği de tutarlı ve yüksek derecede sistematik bilgiye sahiptir. Ancak mesleğin kuramsal bilgisi, hem salt kuramsal uygulamalardan oluşan biçimde olmamalı, hem de meslek uygulamaları ile olan organik ilişkisini kesmemelidir. Bilginin soyutluk, somutluk oranı belirli düzeyde olmalıdır.

Görüşülen sosyal hizmet uzmanları eğitim sürecinde edindikleri bilgilerin meslek uygulamaları ile olan organik ilişkinin yetersizliğinden bahsetmektedir:

K. 10 “ Mesleğimin ilk yıllarında zorluk çektim. Çalıştığım alandaki sosyal hizmet uzmanı meslek arkadaşlarım bana yardımcı oldu. Meslek alanımız geniş olduğu için her alana yönelik uygulama bilgimiz tam değildi”.

K.17 “ Eğitim hayatımda ilk birkaç sene mesleği tam olarak kafamda oturtamamıştım. Üniversite eğitimi sürecinin kısırlaştırılmış olması, sadece teori düzeyinde durulması, hocalarımızın bunda ısrar etmesi, uygulamanın az olması sonucu, işimizi yani kendimizi nereye koyacağımızı bilmiyorduk. 4. sınıfta ne yapacağımızı anlamaya başladık, sorun çıkmadı. 4. sınıfta sosyal hizmet felsefesi, meslek

kuramları ve normları derslerinde öğrendiklerimizle meslek hayatımızdaki süreçte denge kurmayı öğrendik. Meslek hayatında işimizi öğrendikçe, bürokrasiyi öğrendikçe, beceri düzeyimiz arttı”

K.11 “Her şey çok soyuttu. Bizlere dersi verirken direk uygulamaya kaydırırsalardı daha iyi öğrenebilirdik birçok prosedürü diye düşünüyorum. Mesleği esas uygulamada öğrendik. Kurumsal yapı içinde farklı kurumlarda olduğumuz için işlemler de farklılaşabiliyor. Biraz ortaya atılmış gibi olduk ve alanda piştik biz. Bir örgüt yapısı içinde nasıl çalışılabileceği konusuna daha önem verilmeliydi, tecrübe ederek öğrendik”

K.7 “Eğitim biraz havada kaldı gibi. Daha çok uygulamalara, staja ağırlık verilirse, teorik değil de uygulamalı bir eğitim olsaydı... Meslek hayatına girene kadar sosyal hizmet mesleği havada kaldı benim için. Mesleğe başlamamdan itibaren daha çok oturdu. Sağlık bakanlığında sosyal hizmet uzmanlarının görevleri kesin net bir şekilde oturmuş değil”.

K.15 “Bence teorikle uygulama birleşmeli. Bunu hocalarımıza da söylüyordum. Okulda son sınıftaki uygulama bence yeterli değil. Sosyal hizmet öğrencisi ilk iki yıl sosyal hizmet uygulamaları ve psikoloji gibi derslerin olması gerekiyor. 3. ve 4. Sınıfta bence sosyal hizmet öğrencilerinin bire bir uygulama alanına girip içinde olması gerektiğini düşünüyorum”.

K.1 “Sağlıklı bir şekilde iki yıl bütün teorik bilgiler yüklenmeli, üçüncü yıl uygulamaya gitmeli. Alt yapı oluşmadan alana gitmesi isabetli değil. Mezun olduktan sonra hizmet içi eğitim seminerlerinde verilen bilgiler uygulanabilir olmalı”.

Mesleki derslerin yabancı dilde verilmesinin dersi anlamayı güçleştirdiği ve ezberciliğe yol açtığı ifade edilmektedir.

K.15 “Eğitimin % 30 oranında İngilizce yapılması bizi zorladı. Dersi anlamamızı güçleştirdi. Mesleki dersler İngilizce verilmemeli. Böylece ders geçme amaçlı değil, öğrenme amaçlı çalışılır”

K.11 “Mesleği gerçekten sevdirecek derslerin uygulamaların arttırılması...Önemli derslerin İngilizce verilmemesi gerekiyor”

Bir uzman ise görev aldığı işyerinde gözlem neticesinde yapacağı işi belirlemiştir. Çalıştığı kurumda görev tanımının yapılmamış olması da bu sonucu doğurabilir.

K.4 “ Bu işe başlamadan önce özel rehabilitasyon merkezinde çalıştım. Şu an çalıştığım kurumla ilgili uygulama bilgim yoktu. Kurum amirim bir, iki ay gözlem yaparak hangi işleri yapacağımı belirlememi istedi. Üniversitede aldığım teorik derslerden yola çıkarak yardım edebileceğim kişi ve grupları belirledim. Kendi işimi kendim ortaya çıkardım. İşimin sınırlarını ve görevlerimi kendim belirledim. Bunun yanında kurumun eğitim vermem yönünde isteği geldi. Eğitim çalışmalarına katıldım”.

Kuramsal bilgi yönünden yanıtlar incelendiğinde uzmanlar daha çok hukuk derslerinin azlığından yakınmaktadır.

K.13 “Okulda hukuki açıdan biraz daha yoğunluk vermiş olmalarını dilerdim. Hukuki yanımız çok eksik. Onun haricinde ben okuldaki bilgilerimizin yetersiz olduğunu çok düşünmüyorum. Mükemmel olmaya çalışıyorum”.

K.10 “ Eğitimde bence hukuk yönünden eksiklik var. İşimizin önemli bir bölümü hukukla ilgili. Koruma kanunları, suç duyuruları, evlat edinme süreçleriyle ilgili hukuk bilgisi eksiklerimiz var. Hukuk dersleri daha mesleğe dönük ve etkin olmalı.”

Bazı uzmanlar çalışma alanı geniş olduğundan mesleki bilgilerinin yetersiz kaldığını, meslekte sürekli değişim olduğundan bilgi yönünden kendilerini devamlı geliştirmeleri gerektiğinden bahsetmektedir. Ayrıca alan çok geniş olduğundan uzmanlaşmaya gidilmesi gerektiği de ifade edilmektedir:

K.10 “Okuldan mezun olana kadar tam olarak ne iş yapacağımızı bilmiyorduk. Bize anlatılıyordu. Çeşitli alanlar vardı. Çocuk alanı, yaşlılık alanı, özrürlük alanı vardı. Sosyal hizmet uzmanının neleri yapacağı bize anlatılıyordu ama biz tam olarak ne yapacağımızı bilmiyorduk. Staj yaptığım zaman bir meslek elemanıya karşı karşıya kaldığım zaman ne yaptığını o zaman gördüm, kafamda tam olarak oturmaya başladı. Sosyal Yardımlaşma Vakfında çalışmaya başladıktan sonra ben bir sosyal hizmet uzmanıyım, benim bir şeyler yapmam gerekiyor, tam olarak mesleğimin özelliklerini, yapabilirliğini öğrenmeye ve keşfetmeye başladım. Ondaki sonraki süreçte zaten Adalet Bakanlığına geçtim. Şu anda da kendimi çok yeterli görmüyorum. Toplum öyle değişiyor ki, hizmet verdiğiniz kesim öyle çabuk değişiyor ki siz bunda yetersiz kalıyorsunuz. Sürekli olarak kendinizi geliştirmek zorundasınız. Stabil kalamıyorsunuz maalesef. Gelişimlere açık olmak zorundasınız. Kanunları takip etmek zorundasınız, insan psikolojisini sürekli

olarak takip etmek zorundasınız. Şu an yeterli görmüyorum. Ama elimden geldiği kadar gayret etmek zorundasınız. Yeni kitaplar okumaya çalışıyorum. Müracaatçılarım almış olduğum o bilgileri bir takım yoğun olarak bilgi üretmeye çalışıyorum. Kendi tarzımda makale üretmeye çalışıyorum. Ama kendimi yeterli görmüyorum. Gerçekten çok geniş bir alan. Şimdi adalet alanında çalışıyorum, çocuk suçluluğu alanında çalışıyorum. Sosyal hizmet mesleğinin o kadar geniş bir alanı var ki yaşlılıkla ilgili hiçbir fikrim yok. Ben yaşlılarla çalışsam neler yapmam gerekeceği hakkında şu anda herhangi bir fikrim yok. Ancak çalıştığım alanlarla ilgili birazcık deneyim kazandım. Geniş bir alan olduğu için zor”.

K.8 “Üniversitede okurken öğrenciye seçim alanı, tercih yapma hakkı verilebilir, yani hangi alanda çalışmak istiyorsunuz diye sorulabilir. 3. Yıldan sonra seçim yapmalarının daha uygun olacağını düşünüyorum. Stajdan sonra yavaş yavaş kendi alanlarında uzmanlaşmaya başlamalarının daha yararlı olacağını düşünüyorum. Çünkü bu geniş alanda kayboluyoruz. Hepsinden az az alıyoruz ama bizi uzmanlaşmaya götürmüyor maalesef”.

Bazı uzmanlar da aldıkları eğitimin yeterli olduğunu bildirmişlerdir:

K.2 “Görüşmeleri yaparken kuram derslerinde öğrendiklerimden yararlanıyorum. Okul etkili”.

K.1 “Hacettepe ciddi anlamda iyi SHU yetiştiriyor. Mezun olduktan sonra gitmedim ama iyi bir okuldan mezun oldum. Bizi çok iyi yetiştirdiler”.

K.7 “Bitirdiğim okul itibarıyla bu mesleği kazanma adına çok iyi eğitim verildiğini düşünüyorum ben. Hacettepe Üniversitesi dolayısıyla o mesleği benimsettiler. Mesleki yaşantım boyunca da hep bu meslek içinde çalıştım. Dolayısıyla bu anlamda 16 senesini tamamlamış bir meslek sahibi olarak mesleğin inceliklerini kavradığımı düşünüyorum ben. Bire bir öğrenciler oradaki hocaların markajı altındaydık. Staja çıktığımız zaman her hafta hocalarla ne yaptığımızı konuşurduk. Tez yaptığımız zaman tez sürecinde her hafta tezle ilgili ne yaptığımızı adım adım paylaşırdık. Uygulamalarımızda da öyle”

Bilimsel kaynakların yetersizliğinden de sözedilmiştir:

K.15 “Daha çok bilimsel kaynağa ihtiyacımız var”.

Sosyal hizmet uzmanlarının eğitimle ilgili cevapları incelendiğinde birçok uzmanın eğitimi teorik olarak yeterli buldukları fakat uygulama derslerini ve sürelerini yetersiz buldukları saptanmıştır. Eğitim hayatında, mesleğin tam olarak anlaşılabilmesi için 3. ve 4. sınıfta yapılan stajlar etkili olmuştur. Meslek alanının geniş olması nedeniyle tüm alanlarda uygulama imkanı bulunmadığından okuldan mezun olan uzmanlar okulda öğrendiklerini uygulama alanına aktarma güçlüğü yaşamaktadır. Mesleğe başladıklarında kendilerini kaybolmuş hisseden ve ilk birkaç yılının çok zor olduğunu ifade eden uzmanlar olmuştur. Birincil sosyal hizmet kurumlarında (SHÇEK Kuruluşları) işe başlayan uzmanlar diğer alanlarda çalışan uzmanlara oranla bilgi yönünden kendilerini daha yetkin hissetmektedir. Çünkü eğitim hayatları boyunca bu alanlarda staj yapma olanağını daha kolay bulmaktadırlar. Sağlık Bakanlığı, Adalet Bakanlığı gibi ikincil sosyal hizmet kurumlarında çalışan sosyal hizmet uzmanları, alanı da tam olarak tanımadıkları için göreve başladıklarında kendileri de ne yapacaklarını tam olarak bilemediklerinden mesleğe adapte olmakta zorlanmaktadırlar. 1998 yılından itibaren ilk 1 yıl İngilizce hazırlık sınıfı eklenerek öğrenim süresi 5 yıla çıkarılmış ve Psikoloji, İnsan Hakları ve sosyal Hizmet, Sosyal Hizmet Yönetimi gibi dersler İngilizce olarak verilmiştir. (Hacettepe Üniversitesinde % 30 İngilizce eğitim verilmektedir.) Görüşülen uzmanlar bu dersleri tam olarak öğrenemediklerini, ezberlediklerini belirtmişler ve bu konudaki görüşlerini eğitimin amacının ders geçme değil öğrenme amaçlı olması gerektiği şeklinde dile getirmişlerdir.

Hukuk derslerinin yetersiz olduğu da belirtilen eksiklikler arasındadır. Sosyal hizmet uzmanı çalışma alanı itibariyle mesleki mevzuata hakim olmak durumundadır. Değişen toplum yapısı sonucu hizmet alanında yeterli olabilmek için , mesleki eğitim ve konu ile ilgili araştırmaların da bu değişime uyum sağlayarak sürekli yenilenmesi gerektiği uzmanlar tarafından belirtilen konular arasındadır.

Okuldaki eğitimin yeterli olduğu konusunda fikir beyan eden uzmanlar da bulunmaktadır. Okuldayken bazı dersleri neden aldıkları konusunda bir fikirlerinin olmadığı ama meslek hayatında yeri geldiğinde bu bilgilerini kullandıklarını açıklamışlardır.

Genel olarak üzerinde durulan en önemli eğitim sorunu uygulama ve teorik bilginin birleştirilmesi gerektiği ve daha çok uygulama bilgisine ihtiyaç olduğu yönündedir. İlk

iki yılda teorik eğitim ve son iki yılda da uygulama alanında bire bir çalışarak eğitim alınması gerektiği belirtilmiştir.

Carr, Saunders ve Wilson tarafından yapılan tanımda profesyonel statünün en önemli kriteri olarak, özel bir eğitim sayesinde kazanılmış ve toplumun hizmetine sunulmuş bir tekniğin bulunması gerektiği ifade edilerek, profesyonel meslek olgusunun temelinde bilgi bulunduğu belirtilmiştir. Profesyonel meslekleri diğerlerinden ayırt eden en önemli özellik beceriden çok sistematik meslek bilgisinin varlığıdır. Yüksek derecede sistematik bilgiye sahip olma ve bunun belgelenmesi profesyonelleşmenin ön koşuludur. Ancak profesyonel mesleğin kuramsal bilgisi, meslek uygulamaları ile olan organik ilişkisini kesmemeli; meslek bilgisi kuramsal bilgi ile uygulama bilgisinin bir sentezi şeklinde olmalıdır.

Görüşülen sosyal hizmet uzmanlarının önemli bölümü uygulama eksikliğinden yakınmakta ve bu nedenle de mesleki yetersizlik hissetmektedir. Bu durum aynı zamanda mesleki güç, saygınlık ve prestiji olumsuz yönde etkilemektedir. Bazı sosyal hizmet uzmanları da mesleki, akademik kaynak yetersizliği olduğunu belirtmiştir. 2009 yılında Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi'nde yapılan "Türkiye'de Sosyal Hizmet Eğitiminde İhtiyaçlar-Sorunlar ve Çözüm Önerileri Çalıştayı"nda araştırmaya dayalı daha çok sayıda özgün çalışmanın gerçekleşmesi ve bunların yayınlanmasına ihtiyaç bulunduğu belirtilerek, araştırmaya dayalı özgün çalışmaların ve yayınların sosyal hizmet disiplininin ülkemizdeki gelişimi açısından önemine değinilmiştir.

Bulgular ülkemizde sosyal hizmet mesleğinin uygulama bilgisinin ve mesleki araştırmaların yetersizliğine işaret etmektedir. Bu da mesleki profesyonelleşme önündeki en önemli engeldir.

### **3.2 Mesleki Toplumsallaşma Yönünden Sosyal Hizmet Mesleği**

Mesleki toplumsallaşma belirli bir mesleğe giriş için gerekli bilgi ve becerinin yanında bazı davranış kalıplarının, değer yargılarının, simgelerin ve hatta bireyin yaşamını yönlendirecek bir dünya görüşünün içselleştirildiği önemli bir kültürleşme neticesinde bilinçli eylemler dizisinin edinildiği ve yeni bir benlik bilincinin kazanıldığı süreçtir (Öncü, 1981:36).



Mesleki toplumsallaşma sürecinin ilk aşaması mesleki eğitimidir. Eğitim sonrası mesleki toplumsallaşma konusunda en önemli kurum meslek birlikleridir. Toplumsallaşma sürecinin ögeleri ise meslek seçimi, mesleki sosyalleşme, mesleki ideoloji, mesleki kimlik, mesleki rol, mesleki statü, mesleki prestij ve mesleki güçtür.

Birey bir topluluk özelliği gösteren mesleğe girerek, birlik olmanın doğasından güç ve manevi doyum kazanmaktadır (Durkheim, 1949:42-43).

### **3.2.1.Meslek seçim süreci yönünden Sosyal Hizmet Mesleği**

Kişinin, meslek seçenekleri arasından kendine uygun olan birisine yönelmesi durumudur. Meslek tercihi meslekleri istenirlik açısından sıraya koymaktır. Tercih edilen mesleklerden birisine girebilmek ise, meslek seçimidir.

Bir meslek seçildiğinde, o mesleğin öngördüğü rol yanında iş dışı roller de seçilmiş olur. Bu nedenle bireyin seçtiği meslek, kişinin kendi kimliği, yetenekleri, sınırları, değer yargıları, amaçları ile uyumlu olmalıdır.

Görüşülen uzmanlar meslek seçimi sürecinde meslek hakkında ön bilgiye sahip olup olmadıkları ve tercih sıralarına şu yanıtları vermişlerdir:

K.13 “1989 yılında Hacettepe’ye girdim. Okul 7. Tercihimdi. Bilerek, isteyerek ve farkına vararak mesleğe girdim. Arkadaşlarımdan bilgi alarak girdim”.

K.14 “7. tercih. Daha önceki tercihlerim... meslek lisesi çıkışlıyım. Aile içinde abimin konu ile ilgili ilgisi vardı, tercih yapmamda etkili oldu bilgisi vardı. Arkadaşımın babası Sosyal Hizmet kurumunu biliyordu, orada çalışıyordu, tanıyordu . Sosyal hizmet uzmanı neler yapar biliyordu. 1992 mezunuyum. 1988 girişliyim”.

K.9 “5. Tercihimdi. Ben lise eğitim boyunca erkek yetiştirme yurduna defaatle gittim. Şimdiki kurum müdürümüz lisede öğretmenimizdi. Meslek tercih aşamasındaydık. Bölüm hakkında temel bilgileri verdi, bilinçli olarak seçtim”.

K.10 “1995 girişliyim. Okul 8. olarak mezun oldum. Meslek 2. tercihimdi. Meslek hakkında sadece yuvalarda, yurtlarda çalışır, mağdur insanlarla çalışır okumuştum. Dershanelerin verdiği yurtlar rehberinden, çok kısa, birkaç satır”.

K.15 “Kaçınıcı tercihim olduğunu hatırlamıyorum. 2008 mezunuyum. Ön bilgim pek yoktu. Rehber öğretmenim iş alanlarının fazla olduğunu söyledi ve profesyonel yardım veren bir meslek olduğunu söyledi”.

K.17 “Seçtiğim meslek hakkında hiçbir bilgim yoktu. Ailemize karşı üniversiteyi kazanma ve tepki almama mantığıyla seçtim. Daha çok öğretmenlik istiyordum, tamamen bilinçsiz bir tercihti”.

K.8 “10. tercih meslek tanıtım rehberinde görmüştüm. Ama içine girince anladım ki çocukluğumdan beri istediğim meslekmiş”.

K.12 “13. tercih 1998 girişli. Girene kadar meslekle ilgili bilgim yoktu. Dershaneadaki rehber öğretmenim bahsetti. Mesleği bana tercih ettiren öğretmenimizin meslek hakkında bilgisi olduğunu sanmıyorum. İdealim öğretmenlikti. Kazandığımda çok üzülmişim”.

Meslek seçimi sürecinde genelde dersane rehber öğretmenlerinin etkisi olduğu görülmektedir. Tercih sıralaması göz önüne alındığında sosyal hizmet mesleği geri konumlardadır. Sosyal hizmet uzmanlarından çoğu tercih sıralamasında psikoloji eğitimi veren bölümlere daha üst sıralarda yer vermiştir. Bilinçli olarak ve isteyerek meslek seçimi yapanlar az olmakla birlikte genelde meslekle ilgili ön bilgilere sahiptirler.

Seçilen mesleğin kişilik, kimlik, değer yargıları, yeteneklerle uygunluk düzeyi ile ilgili ifadeler ise şunlardır:

K.12 “Kişiliğime uygun bir meslek, mutluyum, iş doyumunu yüksek”.

K.6 “Benim açımdan biçilmiş kaftandır diyebilirim. Yetiştığım ortam ve kişiliğimle uyumludur”.

K.1 “Uyumlu. Bazen mesleki olarak etik ikilemler içinde kaldığım zamanlar oluyor. Bir müracaatçı geldiği zaman ne yapmam gerektiğini biliyorum, fakat Türkiye’nin gerçekleri de var o zaman bir çakışma oluyor ama genel olarak uyumluyum”.

K.8 “Örtüştüğüne inanıyorum, çünkü çok seviyorum mesleğimi”.

K.12 “Meslek bana uyuyor. Yapı olarak da sakin bir insanım. Tabiri caizse ezik bir yanımda var. İşimi çok seviyorum. Kişiliğime de uygun”.

K.5 “Tamamen uygun sanki piyango gibi”

K.2 “Maddi ve manevi olarak kendimi rahat hissediyorum”.

K.16 “İnsanlara yardım etmeyi seven bir kişiyim. Mesleğimizde gördüğüm bazı olaylar, aile içi çarpıklıklar, toplum hayatındaki bazı manevi duygularınıza ters şeyler görmek, manevi duygularınızla işiniz arasında bir zıtlık oluşturuyor. Bazen rahatsız oluyorum bundan. Mesleğimiz olarak tabii ki manevi duygularımızdan etkilenmeden profesyonel olarak mesleğimizi yapmaya çalışıyoruz”.

Sosyal hizmet uzmanlarının mesleğe girişleri her ne kadar tercih açısından geri sıralarda yer alsada sonuçta görüşülen uzmanların tamamına yakını mesleğin kendisine uygun olduğunu düşünmekte ve mesleklerinin kişilik, kimlik, değer yargıları ve yetenekleri ile uyumlu olduğu düşüncesindedirler. Ülkemizde sosyal hizmet uzmanı olmanın tüm zorluklarına rağmen görüşülen uzmanlar bu meslekte olmalarından dolayı mutludurlar. Toplum ve birey yararına çalışmak en önemli memnuniyet kaynağıdır. Bir sosyal hizmet uzmanının “Kendi kişiliğim adına uyumlu olduğunu biliyorum. Bu günlerimi düşünseydim belki de birinci tercih olarak yazabilirdim” ifadesi yüksek mesleki doyuma işaret etmektedir.

Ancak bir uzman, toplumsal yaşamda karşılaşılabilen ancak bu meslekte olmasaydı yüzleşmek zorunda kalmayacağı çarpıklıklar (ensest vs.) nedeniyle mesleki uyum yönünden zorlandığını belirtmiştir.

### **3.2.2. Mesleki Sosyalleşme yönünden Sosyal Hizmet Mesleği**

Mesleki sosyalleşme süreci, profesyonel meslek için gereken teknik, beceri ve değerlerin edinilmesi ile öğrenilmesini içeren yetişkin sosyalleşmesinin özel bir biçimidir . Bu süreçte mesleğe ilişkin beceri, norm, değer, alışkanlık ve inançlar kavranır ve mesleğin tam bir üyesi gibi davranma öğrenilir. Eğitim sürecinde ve eğitim sonrası profesyonelin, profesyonel örgütlere girmesi, seminerler, kongreler gibi faaliyetlere katılması mesleki sosyalleşme açısından önemli süreçlerdir.. Etik kurallar konusunda anlayış geliştirilir. Profesyonel kültür oluşturulur

Görüşme yapılan sosyal hizmet uzmanlarının mesleki sosyalleşme süreci ile ilgili yanıtları:

K.3 “ Mesleki sosyalleşmeyi daha çok alan kazandırıyor. Mesleğin 6. yılındayım. Son iki yılda mesleki fonksiyonelleşme oldu. SHÇEK’e geldiğimden bu yana mesleki yönden geliştirdim”.

K.12 “10 yıllık sosyal hizmet mezunuyum. Mezuniyet sonrası beşinci yıldan itibaren profesyonel bir meslek elemanı gibi hissetmeye başladım. Mesleği anlamak ve öğrenmek çalışma hayatımda oldu”.

K.9 “Okul odaklı değil de üniversite ortamı meslek ortamı her bireyin sosyalleşmesine katkı verir. Mesleğin içeriği ve yapısına has bir sosyalleşme oluyor”.

K.11 “Son sınıf stajımda kendimi bir sosyal hizmet uzmanı gibi hissettim”.

K. 5 “Son beş yılda doya doya yaşıyorum. Kendimi son beş yılda profesyonel olarak görüyorum. İlk yıllarda ben bu mesleği yapabilirim donandım diye başlıyorsunuz ama mesleğin içine başlayınca öyle olmadığını anlıyorsunuz.”

K. 19 “Sosyal hizmet uzmanı olarak gerçekten işe başladığım andı. Okurken çok da farkında değildim bunun. SHÇEK’ te çalışmaya başladıktan sonra gerçekten sosyal hizmet uzmanıyım dedim.” Şeklindedir.

Seminer, kongre gibi faaliyetlere katılımı ile ilgili yanıtlar ise,

K.6 “Sayamayacağım kadar seminer ve kongrelere çok katılıyorum. Deneyimlerimi diğer kentlerdeki arkadaşlarımla paylaşıyorum. Seminerler en basitinden mesleki dayanışma açısından ve yöresel sorunlara aşina olabilme, öğrenebilme, çözüm yollarını paylaşabilme fırsatını veriyor”.

K.1 “Seminer ve kongrelere katılıyorum. SHÇEK bu konuda bizi eğitime gönderiyor”.

K.12 “Buluyorum. Kurum aracılığıyla da başka kurumlar düzenlerse de katılıyorum. Örnek geçen sene Sakarya Üniversitesinin düzenlediği kongreye katıldım. Kurumda çalıştığımız iş gereği bu tür toplantılar çok oluyor katılıyorum”.

K.10 “Seminer ve kongrelere genel olarak katılıyorum. Daha çok ilgilendiğim konular çalışma alanıma göre şekilleniyor. Sosyal hizmet uzmanları çalışma alanlarına göre eğitimlere katılıyor. Şimdi hükümlülerle çalışıyorum, bu yönde bilgi almaya çalışıyorum”. “Katılma imkanı buluyorum. 6-7 ay önce Almanya’ya gittim. Zaman

zaman hizmet içi seminerler de oluyor. Zaman olduğu sürece ve külfet anlamında da çok ciddi giderleri olmadığı sürece katılıyorum”

K.17 “İmkan olarak bu bize sunuluyor ama ben katılamıyorum, bu benden kaynaklanıyor. İş yoğunluğum çok fazla, evliyim ben çoluk çocuğum var. Şehir dışı görevlendirmelerde ailemi yalnız bırakamama kaygısı ile gidemiyorum”.

K.2 “Ankara’dan gelenlere müdür katılacaksınız denildiği zaman katılıyoruz. Yoksa katılmıyoruz. Bize bırakırlarsa katılmıyorum açıkçası, pek fırsat bulamıyorum”.

şeklindedir.

Mesleki sosyalleşme açısından uzmanların cevaplarına bakıldığında sosyal hizmet uzmanı olma bilincine mesleğe girince ulaştıklarını görülmektedir. Okul ortamı ve iş yaşamı birbirinden mesleki sosyalleşme açısından çok farklı olarak değerlendirilmektedir. Sosyal hizmet uzmanları okulda mesleki sosyalleşme açısından farkındalık kazanmamışlar, çalışma hayatı ve stajlar süresinde kendilerini uzman olarak hissettiklerini belirtmişlerdir. Mesleki profesyonelleşme açısından diğer profesyonel mesleklerle bir karşılaştırma yapacak olursak bir tıp öğrencisi okula girdiği andan itibaren kendini bir doktor olarak hissetmekte, gerek üniversite ortamı, gerekse çevre bu konuda pekiştirici rol oynamaktadır. Fakat sosyal hizmet uzmanı hissetmek için okulun son yıllarını beklemek, (staj çalışmaları nedeniyle) dahi tek başına yeterli olamamaktadır. Mezun olmak meslek ortamına girmek gerekmektedir. SHÇEK bünyesinde çalışan uzmanlar için bu süreç daha kolay ve çabuk gelişmekte, ikincil kurumlarda çalışan meslek elemanları için ise süreç geç ve sancılı geçmektedir.

Seminer ve kongre faaliyetlerine katılma davranışında çalışılan kurum ve faaliyet alanı belirleyici olmaktadır. Çalışılan kurum katılımı zorlaması dolayısıyla etkili olabilmektedir. Özellikle kendi mesleki gelişimi açısından imkanlarını zorlayarak seminerlere katılan uzman sayısı birkaç tanedir. Bunun nedeni olarak maddi imkansızlıklar, fazla sayıda seminer kongre düzenlenmemesi, seminerlere katılmanın özendirici olmaması, teşvik edilmemesi, uzmanlara ayrı bir yük getirmesi sayılabilir. Genellikle bayan ve evli olan uzmanlar, çocukları da varsa bu konuda kendilerini daha az sorumlu hissetmektedir. Buna rağmen çalışılan il dışında olmazsa seminerlere katılmak istemektedirler. Toplumsal ve yasal anlamda hızlı gelişmelerin yaşandığı günümüzde profesyonelleşmiş tüm mesleklerin yapması gerektiği gibi mesleki bilgi

sürekli güncellenmelidir. Görüşülen meslek elemanlarından yalnızca bir uzman bu konuda gerçekten ilgisiz davranmış ve seminer ve kongrelere katılmamanın kendisinin bilinçli tercihi olduğu anlaşılmıştır.

### **3.2.3 Mesleki Kimlik yönünden Sosyal Hizmet Mesleği**

İnsanın, sosyal dünyada kendisini nasıl tanımladığı ve konumlandığını yansıtan kimlik, bir birey ya da grubun kendini diğer grup ya da bireylerden ayırt edici özelliklerinin bütünü olarak tanımlanabilir. Mesleki kimlik, bireysel kimlikten ziyade, sosyal kimlik niteliği taşır

Sosyal hizmet uzmanlarından mesleki kimlik edinme yönünden eğitim ve çalışma hayatlarını değerlendirmeleri istendiğinde:

K.13 “Mesleki kimlik edinme sürecinde eğitim hayatı etkili. Sosyal hizmete özgü kurumlarda çalışılıyorsa bu kimlik edinme süreci daha iyi”.

K.6 “Teorik anlamda herhangi bir eksikliğim yok diyebilirdim. Ama uygulama aşamasında bunu ifade etmek biraz zordu. Elbette insan akademik olarak aldığı eğitimi uygulamak ister. Ama uygulayamazsa ne mesleki coşkusu kalır ne de mesleki kimliği. Bu konuda iki tanımlama yapabiliyorum. Bir toplumun sosyal hizmetler ve sosyal hizmet uzmanına bakış açısını, bir de benim sosyal hizmet kimliğimle duruşumu değerlendirebilirim. Ama meslek elemanı olarak kendim sosyal hizmet uzmanı olmakla birlikte kendimi ifade etmek bana ayrı bir özgüven ve keyif veriyor. Kendimi ifade etmek, mesleğimin temsilcisi olduğumu çevreme hissettirmek hem kendimi hem de mesleğim açısından katkı olarak görüyorum”.

K.19 “Mesleki kimlik temelleri okulda atılıyor. Zaman içinde uygulama yaparken öğrendiklerimizin çok değerli olduğunu anlıyoruz. Etik ilkeler olsun, kişiler arası ilişkiler olsun bir sorunu tanımlamak, sosyal hizmet yaklaşımı dediğimiz bu tür sorunlarda faydası var. Bunu yapıyoruz fakat çoğu arkadaşımız uzaklaşabiliyorlar, gerek sosyal hizmetin mesleki kimliğinden ve kurum içindeki uzman rolünden.”

K.1 “Okulda mesleki kimlik yönünde ben okulda bu konuda çok iyi donatıldığımı düşünüyorum. Çünkü okula ilk başladığımdaki dünya hayatım ile bakışım ile mesleğin temelinde olan yardım duygusu, belki benim algılamam çok açıktı, ben

çok şey öğrendim. Okurken mesleki kimliğimin tamamını okulda edindiğime inanıyorum. Çalışma hayatımda da bu bilgileri hayata geçirdim”.

K.7 “Mesleğimiz toplumun bire bir içinde olmayı, insanlarla, gruplarla sürekli irtibat halinde olmayı gerektiren bir şey. Ağırlıklı olarak da sistemli bir yardımdan bahsediyoruz. Mesleki kimlik kalıpları kendi davranışlarınıza yansıyor. Kendi iş ortamınız dışında da etrafınızdaki insanlarla etrafınızdaki diyaloglarınızda mesleki kimliğiniz ön plana çıkıyor. Bir şeye ihtiyaç duyan ya da akıl danışmak isteyen size geliyor. Bizim mesleğimiz bir anlamda hayatımız olmuş. Bunun zaman zaman olumsuz yanlarını da yaşıyoruz, ama ekseri olarak çok da memnunuz”.

K.15 “Okulun kesinlikle yüzde yüz etkisi oluyor”.

Şeklinde yanıtlamışlardır.

Bir görüşmeci dışında sosyal hizmet uzmanları mesleki kimliklerini benimsedikleri ve yine iş hayatında edindikleri deneyimlerle bu kimliği oluşturduklarını belirtmişlerdir. Meslek ünvan karmaşası uzmanlar arasında fikir ayrılığı yaratmıştır. Fakat genel olarak mesleki eğitimin, çalışılan müracaatçı grubunun ve mesleki değerlerin etkisi uzmanların kişiliğini şekillendirmektedir. Mesleğin kazandırdıkları yanında sürekli (vulnerable) hassas, incinebilir gruplarla çalışıldığından bir süre sonucu oluşabilecek mesleki tükenmişlik sendromuna maruz kalmamak için bazı uzmanlar “iş işte bırakma, uzman kimliğini eve götürmeme” prensibini uygulamakta olduklarını belirtmişlerdir.

Özellikle yeni mezun uzmanlar ise, çalıştıkları kurum dolayısıyla, mesleki kimliklerini tam anlamıyla benimsememekte ve bu durumdan onları gerçek hayata hazırlamadığını düşündükleri okullarını sorumlu tutmaktadırlar.

Mesleklerinin yaşamlarındaki önem derecesi sorgulandığında:

K.6 “Ben mesleğimin aşığıyım. Bazen aile hayatımdan üstte tutuyorum desem abartılı olacak. Evlilik sürecine girmeseydim mesleğimi daha iyi yapardım diye düşünüyorum. O kadar önemsiyorum”.

K.5 “Yaşamımda % 70 oranında mesleğim önemlidir, denebilir”.

K.8 “Çok önemli, başka mesleği seçmiş olsaydım daha mutsuz olurum”.

K.12 “Benim için ciddi anlamda önemli. Yaptığım iş bana huzur vermeli ve doyumlu olmalı. Genel olarak seviyorum. Benim için ailem kadar önemli”.

K.17 “Mesleğim bu olmasaydı, başka iş yapamazdım gibi geliyor bana. Tesadüf etmiş, mesleğimi çok seviyorum. Mesleğim çok önemli ama mesleğim sağlığıma olumsuz olarak etki ediyor. Yani istediğimiz gibi çalışamama sorunum var. Bunlar idari sebeplerden kaynaklanıyor, ta yukardan genel müdürlükten başlayan idari sebeplerden kaynaklanıyor, bunlara hayır diyemiyorsunuz. Çünkü devlet memurluğunun yapısı var. Her şeyi düzgün yapmak diye bir şey yok ne diyorlarsa onu yapacaksınız. O da benim sinirlerimi bozuyor, yüksek tansiyon hastasıyım, psikolojik olarak bütün sağlığımızı etkiliyor”.

K.19 “Çocuklardan önce mi sonra mı? Sosyal hizmet insan odaklı olduğu için çok da 8-5 işi bırak eve git olmuyor. Gördüğümüz hayatlar, gün içinde yaşadığımız ya da aldığımız müracaatçıları işyerinde bırakıp gidemiyorsunuz. Bir anda onlar içinizde birikiyor. İlk zamanlar birinci plandayken aile ve çocuklar öne geçebiliyor”.

K.2 “Daha doğrusu bunu bir iş olarak görüyorum. Benim için önem derecesi ortanın biraz üzerinde. Ama kendimi tanımlarken mesleğimden yola çıkarak tanımlamıyorum. Sosyal hayatta daha farklıyım açıkçası, dürüstçe davranmak gerekirse böyle. Dışarı çıkarken iş gömleğimi kapıya asıp bırakıyorum. İşimi dışarıya çıkarmıyorum”.

K.16 “İkinci derecede. Ailem ve çocuğum ilk planda gelir”.

K.19 “Mesai saatlerim içinde en iyiyi, en güzeli, en doğruyu yapacak kadar. Özelimi hiçbir zaman etkiletmiyorum, ailemi etkilemesine izin vermiyorum. Burada bitiyor”.

Genel olarak tüm uzmanlar için meslekleri bir önem arz etmekle birlikte bazı uzmanlar mesleği içselleştirmiş ve yaşam tarzlarını meslekleri doğrultusunda oluşturmuşlardır. Hayatlarının odak noktası olarak mesleklerini belirlemişlerdir. Hayatta en çok değer verilen kurumların başında gelen aile kurumu ve çocuklarıyla eşit olarak önem veren uzmanların yanında mesleğine ailesini ve çocuklarını da aşan bir düzeyde önem atfeden uzmanlar da vardır. Az sayıda uzman için ise mesleğin , maddi getirisi olduğu için önemli olduğu görülmüştür.



### 3.2.4.Mesleki Rol yönünden Sosyal Hizmet Mesleği

Mesleki rol, bir meslek pozisyonu olan kişinin performansı ile ilgili olarak, mesleğin üyeleri arasında ortaya çıkan beklentiler olarak tanımlanmaktadır. Meslek, içinde barındırdığı bireyler için belirli durumlarda benzer davranmalarını bekler. Uzmanların bu konudaki ifadeleri:

K.19 “Ben çok çabuk adapte oldum, çok çabuk uzmanlık zırhına büründüm. Başlar başlamaz ilk günümü çok iyi hatırlıyorum. Bizi masaya oturtular ve ben oturduğum anda itibaren yılların uzmanıymışım gibi çalışmaya başladım”

K.1 “Okullar çok önemli ancak derneklere inanmıyorum. Etkili değil. Çıkar gözetilmeden bu tür faaliyetlerin yapıldığına inanmıyorum. Derneklere güvenmiyorum”.

K.9 “Üniversitenin mesleki rol kazanmada etkisi oldu, derneğin olmadı”.

K.4 “Eğitim hayatımda bu mesleğe bilerek, isteyerek girdiğim için mesleki rol konusunda bir problemim olmadı. Hatta öğrenciyken arkadaşlarım davranışlarımla ilgili çıkar şu sosyal hizmet uzmanı gömleğini derlerdi. Bu da rol konusunda eğitim sürecinin etkisini göstermektedir”.

K.6 “Bu dışarıdan gözleyenlerin durumuna bağlı. Öğrencilerin model olarak dillendirdikleri kişilerden biri de benim. Bu tarz öğrenci söylemleri benim mesleki rol hakkını bir şekilde veriyorum demektir. Bu mesleğin temsilcisiyim ve bu mesleğin hakkını verdiğimin farkındayım”.

K.10 “Okuldan mezun olduktan sonra karmaşa yaşadım. Sosyal hizmet uzmanının kim olduğu konusunda, ne iş yaptığı konusunda kimse bir şey bilmiyor. çeşitli kurumlarda bu mesleğin gerekli olduğunu gösteren bir davranış görmedik. Onurlandırılan bir meslek olarak görmedik. Ciddi anlamda bir yıkım oluşturuluyor. Gittiğimiz kurumlarda çok fazla üst düzeyde çalışan bir sosyal hizmet uzmanı görmedim. Genelde getir götür, sosyal, basit işleri yapabilecek biri gibi görüldüğünü gözlemledim. Örneğin GATA da çalışırken başka meslek elemanı arkadaşına olan tavır hiç iyi değildi. Meslek elemanı gibi görülüyordu. Ne iş yapıyorsun, boş iş yapıyorsun gibi. Beni çok etkilemişti, biz de mi öyle olacağız diye, ama olmadık. Ama her meslekte de olabilir böyle şeyler. En önemlisi kendimiz tanıtmamız gerektiği, kavga ede ede kendimizi kabul ettiriyoruz, meşakkatli bir süreç”.

Mesleki rol edinme sürecinde üniversitenin etkisi yadsınmamakla birlikte uzmanların alanı tanıma ve çalışma sürecinde yaşadığı olumsuz gelişmeler sonucu uzman kimliği taşıma ve mesleği temsil etme görevlerinde aksamalar olabilmektedir. Bu konuda ümitsizlik yaşayan, uygulama ve çalışma alanından kopmak için akademik kariyer yapmak amacıyla yüksek lisans yapma eyleminin özellikle son yıllarda mezun olan uzmanlar arasında oldukça yaygın olduğu saptanmıştır.

Mesleki bilgi ve becerisinin yanında farklı kişisel özellikleri olan ve meydan okuyan uzmanlar her şeye rağmen kendilerine meslekte ve toplumda saygın bir yer edinme amacıyla bu mesleğe emek vermişler ve mücadelelerinin karşılığını almışlardır. Bunun sonucu kendilerine güvenleri de yükselmiş ve mesleki hazza ulaşmışlardır.

Mesleki rol sürecinde uzmanları etkileyen kişi ve kurumlar şöyle belirtilmiştir:

- K.17 “Üniversitede iki hocam vardı. Beril Hoca ve Işıl Hoca. Onlar insan olarak beni çok etkiledi. Arkadaşlarımızdan da etkileniyoruz.
- K.8 “Kurum olarak da tabii ki SHÇEK. ( İki yıl özelde çalıştım)”
- K.4 “Yüksek lisans hocam mesleki rol konusunda beni çok etkilemiştir. Ancak temel olarak üniversite eğitimi daha etkili”.
- K.18 “Sosyal hizmet mesleği toplumda çok bilinmediği için okulda ve iş hayatında olmadı. Ama deneyimli meslek elemanlarından onların tecrübelerinden, çeşitli vakalar karşısındaki duruşlarından, okulda da hocalarımızdan etkilendik”.
- K.16 “Okulda Vedat Hoca’dan etkilendim. Öğrenciler arasında ayırım var diye düşünüyorum. İbrahim Cılga Hoca’dan etkilendim. Sevil Atauz bilgiliydi, Nilgün Küçükkaraca Hoca da staj hocamdı, ondan da etkilendim”.
- K.15 “Beni en çok etkileyen kişi hocam Nilgün Küçükkaraca’ dır. Sosyal hizmet mesleğinin kurum içinde sağlık camiasında ikinci plana itilmesi gibi bir izlenim bırakılmış, bu güne kadar. Halen bu izlenim yok edilmiş değil. Mesleki ekolojimiz içinde önyargılardan arındırmaya çalışıyoruz”.
- K.1 “En çok etkileyen kurum SHÇEK diyebiliriz. Metin Bey’den çok şey öğrendim ve her geçen gün çalışma hayatında da yeni şeyler öğreniyorum”.
- K.19 “Kendime örnek aldığım uzman vardı, beni çok etkiledi. ....’da çalışıyordu, İlyas Bey. Mesleği çok iyi yapıyordu, çok ayakları yere basan bir insandı”.

K.6 “Meslektaşlarımdan Metin Bey, Mürüvvet Hanım, Elif Hanımdan çok etkileniyorum mesleki çalışmalarından. Özellikle Mürüvvet Hanımın çalışmalarını çok beğeniyorum. Metin bey idari olarak çok yetenekli, ama yeniler süperler”.

K.12 “Bu işi yapamam dediğim zihinsel engelliler kurumu beni çok etkiledi. Gerçekten bugün hala bakamam, orada çalışamam dediğim tek yer zihinsel engelliler merkezi. Diğer tüm kurumlarda çalışabilirim mutlu olabilirim diye düşünüyorum”.

Sosyal hizmet uzmanlarının örnek aldığı kişilerin genellikle üniversitedeki öğretim üyeleri olduğu görülmektedir. Alanlarında deneyimli ve kişisel olarak da iletişim konusunda yetenekli olan öğretim üyelerinin uzmanların mesleki kişiliğinin oluşmasında etkilerinin tüm çalışma hayatı boyunca devam ettiği belirtilmektedir. Kurum olarak etkili olan Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü, ve örnek alınan uzmanlar da genellikle yeni mezun olan uzmanların birlikte çalıştığı deneyimli uzmanlardır. Farklı alanlarda çalışan bazı uzmanlar tek başlarına işe başlamak zorunda kalmakla birlikte mesleğin tüm sorumluluğunu alarak kendi kendilerini yetiştirdiklerini açıklamışlardır.

Sosyal Hizmet Uzmanından çevrenin beklediği rol konusundaki ifadeler şunlardır:

K.2 “Sosyal çevrem sosyal hizmet uzmanı olarak, bir meslek olarak mesleği tanımıyor. Bu nedenle benden bir meslek elemanı olarak davranış beklemiyorlar. Sosyal hizmet mesleğinin bilinmesi gerekiyor ki benden ne bekleyeceklerini bilsinler”.

K.5 “Her zaman oluyor. Uzman sorun çözer, sorun yaratmamalı sen sosyal hizmet uzmanısın diyorlar. Aslında ben de normal bir insanım”.

K.4 “Mesleği bilmeyenler ...de psikolog olarak biliyorlar beni. Psikoloğun yapması gerekenleri bekliyorlar benden. Mesleği bilenler de yine psikologmuşum gibi davranmamı bekliyorlar, psikolojik destek vermemi bekliyorlar. Bu bölümün çok az sayıda olması nedeniyle sosyal hizmet uzmanlarının sayısının az olması sonucu mesleği tanımıyorlar”.

K.10 “Toplum mesleki rolümüzün pek fazla farkında değil. Davranış olarak farklılığımız gösteriyoruz . bunun farkına varıyorlar, diğerlerine öncü oluyoruz”.

K.16 “Çevre sosyal hizmeti bilmiyor, anlamıyorlar”.

K.8 “Hastanede arkadaşlar problemlerini açabiliyorlar. Ailem de yardım istiyor, psikolojik danışman olarak düşünüyor, arabulucuk rolü olabiliyor”.

K.1 “Müracaatçılar sosyal psikolog musunuz diye soruyorlar. Ben mesleğimi anlatıyorum. İlk etapta kafaları karışıyor. Toplumumuzun eğitim düzeyi de çok düşük. Anlayabilenler de çıkıyor, anlamayanlar, kafaları karışanlar da çıkıyor”.

Çevrenin ve toplumun sosyal hizmet uzmanından beklentileri konusunda meslek elemanlarının hemen hepsinin mesleğin tanınmaması ile ilgili sorunları bulunmaktadır. Dolayısıyla çevre ve toplum farklı beklentilere girmektedir. Meslek elemanları daha çok tanınan bir meslek elemanı olan psikolog olarak değerlendirmekte ve bu yönde beklentiye girmektedir. Yakın çevrenin ise uzmanların sorun çözücü olması gerektiği, aile ve çocuklarıyla ilişkilerinin mükemmel olması gerektiği konusunda talepleri bulunmaktadır.

### **3.2.5. Mesleki Statü yönünden Sosyal Hizmet Mesleği**

Statü , insanlara diğerleri tarafından yüklenen olumlu ya da olumsuz anlamlardır. Olumlu, soyut anlamı ön plana çıkaran tanımda statünün itaat ve üstünlük gerektiren bir nitelik olduğu belirtilmektedir

Görüşülen uzmanların mesleki statü sorusuna verdikleri yanıtlar şöyledir:

K.2 “Toplumda statü düzeyi düşük. İnsanların bu mesleği tanıma ve oranları düşük. Gelişmiş ülkelerde insanlar bu mesleği bir doktor gibi tanıyor, sosyal hizmet uzmanlarını ya da ne yaptıklarını, nasıl yardım isteyeceklerini biliyorlar. Türkiye’de statümüz düşük oluyor, insanlar bizi tanımıyor. Burada beş aydır çalışıyorum, insanlar buraya maddi yardım almak için ısrarla geliyorlar. Bir sosyal hizmet uzmanından hangi konuda bilgi alacaklarını bilmiyorlar”.

K.9 “ Mesleğimizin statü sıkıntısı devam ediyor. Bizi herhangi bir meslek olarak görüyorlar. Gelişmiş toplumlarda üç temel mesleğin içinde yer alır sosyal hizmet. Sağlık – eğitim – sosyal hizmet. Bu noktada kusur meslek elemanlarındadır. Meslektaşlarımın davranışlarına, duygusal reflekslerine bakıyorum, ciddi anlamda kızıyorum. Yargılayan değil, dinleyen kişi olmalıyız”.

K.7 “ Bence statülü bir meslek ama toplumda bilinmediğinden dolayı handikapımız var. Ne yaptığımız bilinirse çok saygın bir meslek olduğunu düşünüyorum ”.

- K.5 “Aslında statüsü yüksek bir mesleğimiz var ama biz pek çalışmıyoruz.”.
- K.14“Tabi ki ilk soranlar iki yıllık mı diye soruyorlardı. Genelde sosyal hizmetlerde çalışır, sağlıkta ne iş yapar diye. Bazıları doktor olarak görüyor. Yani kendinizi yeteri kadar tanıtırsanız, sevdirdirseniz, ya tabi ki saygın bir yeri olabilir mesleğin”.
- K.18 “Şu an statüsü çok yüksek yerlerde değil. Gün geçtikçe önemi artan bir meslek. Bence sosyal hizmet mesleğinin tanıtımı için medyanın desteği gerekiyor. İnsanlar sosyal hizmeti bilmiyor, bilenler de kötü biliyor”.
- K.10 “Maalesef toplumda mesleğimiz yeteri kadar tanınmıyor, bilinmiyor, üzgünüz. Geniş çerçevede düşünerek tanıtım ve hizmet kapsamında yapılmalıdır. Televizyonlarda sosyal hizmet açısından ağırlıklı olarak neler yapıldığı konularında programlar yapılması gerekir. Kendi ülkemizin kaynaklarıyla örtüşen, gelişen hizmet modellerini kamuoyuna tanıtıyoruz”.
- K.11 “Zaman zaman bizim meslek sınırlarımıza giren, yapmamız gereken işlerin, yetki ve sorumlulukların başkalarına verildiğini görüyoruz. Örneğin bir sosyolog, özelde veya şeyde sosyal çalışmacı gibi sorumluluklar verildiğini görüyoruz”.
- K.19 “Ben kendi adım üzerimden bunu anlatabilirim. Benim bildiklerim ...yı tanıyan kişilerin ...yı bildiği kadar. ... uzman oldu, müdür yaptılar ...yı masada oturuyor ...nın mesleği iyi bir meslek. Çocuklarına falan da işte ... ablan gibi ol demeye başlandı. Onun dışında benim çevrem tarafından bilinmiyorsa çok da bilinen bir meslek değil. Dışarda da artık ben sosyal hizmet uzmanıyım demiyorum. Yani yabancı biriyle tanışıyorum, ne iş yapıyorsunuz dediklerinde devlet memuruyum diyorum. Ayrıntıyı sorarlarsa ... çalışıyorum diyorum. İlk zamanlarda sosyal hizmet uzmanıyım diyorum. Boş boş bakıyorlar. Ayrıntıya girince “aaa o çocuklar gariban mı, anne babaları var mı?” gibi konu sarpa sarıyor. Sizin uzmanlığınız dışındaki şeylere gidiyor. Gerçekten ne iş yaptığınızla çok da ilgilenmiyorlar, anlamıyorlar. Daha çok şey gibi de gördüler bir süre işte “psikolog musun, öğretmen misin, yaz tatili 15 tatil oluyor da siz de tatile giriyor musunuz”. Yani böyle şeylerle karşılaşıyorsunuz. Bir zaman sonra da böyle şeylerle muhatap olmamak için devlet memuruyum, ayrıntı sorarlarsa da idareciysem idareciyim, işte çocuklarla ilgileniyoruz deyip geçip gidiyorum”.
- K.17 “Mesleğimizin hiçbir statüsü yok”.

K.4 “Son birkaç yıldır toplum tarafından tanındığımı görüyorum. Öğretmenler bile artık kim olduğumu biliyor. Statümün arttığını hissediyorum”.

K.7 “İki açıdan değerlendirmek lazım önce. Tabi gönlümüzün mesleğimizin statü açısından çok yükseklerde olması ama statü aynı zamanda yaşam biçimi. Bunun başka etkileri de var, statünün belirlenmesinde. Devlet memuru kimliğimiz var bu açıdan özlük haklarımızın kurumun içindeki yerini çok iyi olduğunu düşünmüyorum. Çünkü gelir düzeyiyle de ilişkili. Yaşam biçiminiz belirleyici. Tiyatroya, sinemaya gideceksiniz, kitap alıp kitap okuyacaksınız. Toplum diğer tabakalarıyla iletişim içinde olacaksınız, bunları yerine getirirken aynı zamanda gelir düzeyiniz bunda etkili oluyor. Memur kimliği altında çalışan uzmanların gelirlerinin diğer memurların yanında çok iyi olduğunu düşünmüyorum. Çok kötü de değil ama çok iyi de değil. Mesela bir hekimin aldığı elde ettiği gelire bizim aramızda çok fark var, bir hakimin bir savcının”.

Genel olarak düşük statü ile ilgili bir sorun görülmekle birlikte bunun sorumluluğunu alan uzmanlar da bulunmakta. Tüm sosyal hizmet uzmanlarından mesleğin toplum tarafından tanınmaması sonucu statüsünün de düşük olduğu yönünde geri bildirimler alınmıştır. Statünün düşüklüğü ve son yıllarda meslek alanlarına diğer mesleklerin de girmesi sonucu uzmanlar kendilerini iyi hissetmemektedirler. Çok az uzman durumundan memnun görünmektedir.

### **3.2.6. Mesleki Prestij yönünden Sosyal Hizmet Mesleği**

Toplumsal bir konuma ya da statüye atfedilen ve o yeri işgal eden kişinin, kişisel özelliklerinden bağımsız olan onur ve saygınlık olarak tanımlanan prestij, insanları etkileme gücü vermektedir. Meslek üyeleri yaptıkları işin prestijini arttırabilmek için profesyonelleşmeye öncelikle önem vermektedirler. Profesyonel mesleğin prestiji diğer meslekler tarafından ulaşılmak istenen bir hedef olarak değerlendirilir.

Görüşülen uzmanların mesleklerinin toplumdaki prestiji hakkındaki ifadeleri aşağıda belirtilmiştir:

K.2 “ Meslek bilinmiyor. Müracaatçılar hizmeti aldıktan sonra sosyal hizmet uzmanını tanıyor ve prestij oluşuyor. Başlangıçta ise mesleğimizin prestiji yok”.

- K.9 “ Mesleği iyi uygulamak, donanımlı olmak, prestij açısından önemli. Nitelikli raporlar yazılmalı. Başkaları tarafından yazılabilecek basitlikte raporlar düzenlenmemeli ”.
- K.8 “ Mesleğimiz iyi yerlerde değil. Normal insanlar tarafından bilinir değil. Ancak sağlıkçılar, hukukçular bizi tanıyor ve bizi önemsiyor. Resmi kurumlar tarafından tanınırlığımız ve prestijimiz daha fazla.
- K.5 “Odalasma mesleki prestiji arttıracaktır. Eğitim kalitesinin daha çok artırılması prestiji arttıracaktır.”
- K.6 “ Düşük düzeyde, insanlar tanımadığı ve bilmediği için, tanımadıkları için prestij düşük. Prestijin yükselmesi için politikaların değişmesi gerek. Sosyal hizmetin eğitilmiş toplumların mesleği olduğu gerçeği çıkıyor ortaya. Okuyan, araştıran, düşünen insanların olduğu toplumlarda daha çok saygı görüyor. Toplumun eğitim seviyesinin yükseltilmesi gerekir. Meslek elemanları olarak bizlerin de sorumlulukları var. Bulduğumuz kurumlarda mesleğimizi tanıtmamız gerekiyor. Ne kadar iyi iş yaparsak, ne kadar başarılı olursak bizlere daha çok önem vereceklerdir ”.
- K.3 “Prestijimizi kaybediyoruz. Bir döneme kadar prestijliydik. Rehabilitasyon merkezlerinde çalıştığımız dönemde, yönetmelik değişmeden önce çok prestijliydik. Sosyal hizmetteki yeni düzenlemelerle, kanunlarla, yönetmeliklerle prestijimizi kaybediyoruz”.
- K.10 “Müracaatçılarımız sosyal hizmet uzmanının ne olduğunu bilmiyor. Birkaç görüşme sonrası ancak mesleğimizi tanıtabiliyoruz. Düşük sosyo – ekonomik düzeydeki insanlara hitap ettiğimizden aslında bu doğal. Tanıtım eksikliği var. Prestiji en çok etkileyen şeylerden biri o. TV’lerde hep psikologlar var. Bu tanıtım eksikliği bizden kaynaklanıyor. Biz uzmanlar da pasif davranıyoruz, prosedürlere gömülüp tanıtım işini ihmal ediyoruz. Asıl meslek alanlarımızda bile amirlerimiz sosyal hizmet uzmanı değil. Sakarya’nın Sosyal Hizmetler İl Müdürü, İl Müdür Yardımcıları öğretmen kökenli. İki yıllık sosyal hizmet bölümünün açılması mesleğimiz için tehlikeli. Hem mesleğimizin önemini azaltacak, rekabet edecekler, bir de açık öğretimle sosyal hizmet elemanı yetiştirilmez. İnsanla çalışacak meslek elemanının daha iyi yetişmesi, uygulama yapması gerekir. Dışarıdan kitap okumakla bir meslek yapılamaz. Üniversitelerin Açık Öğretim Fakültelerine karşı çıkması gerekir. Bence sosyal hizmeti sosyal hizmet kökenliler yönetmelidir”.

- K.13 “Tabi bizim mesleğimiz biraz fedakarlık gerektiren bir meslek. Özel ihtiyaç gruplarına da hizmet verdiğimiz için toplumda muhtaç sakat dediğimiz muhtaç yaşlı, çocuk bu insanlara yardım eden kişiler olarak değerlendirdiğimiz zaman toplum tarafından iyi algılandığını ben düşünüyorum. Çünkü bu manada bizim toplumumuzda duyarlılığı gelişmiş olduğunu ben görüyorum. Toplumun bizim mesleğe karşı olumsuz bir yargısına ben şahit olmadım. Ya çok kötü yerde değiliz, belki bu yerimizin gelişmesi açısından için topluma bizim mesleğimizi daha iyi anlatabilsek daha iyi yerlere gelebiliriz yani”.
- K.16 “Psikolog olarak düşününce size değer veriyorlar. Sosyal hizmet uzmanı olduğunuzu öğrenince ne iş yaptığınızı anlamıyor toplum. Ne iş yaptığımı anlattığımda psikologla bağdaştırıyorlar hemen. Mesleğin tanınmaması nedeniyle oluyor. Çalışma alanı çok geniş olduğu için çok az mezun var ve her yere dağılmışlar. Bir kurumda çok fazla olmadığımız için tanıtıyoruz kendimizi ama bundan sonra tanıtacağız inanıyorum”.
- K.19 “Diğer mesleklerden saygı görüyorum. Burada biraz sıkıntı oldu. Müracaatçılar beni müdür olarak gördükleri için prestiji yüksek.
- K.17 “Hiç prestiji yok. Prestijimiz ancak % 10 - % 20. Benim daha başka bir iddiam var. Genel müdür, daire başkanları, şube müdürleri, il müdürleri, il müdür yardımcıları, kuruluş müdürleri de dahil olmak üzere onlar da böyle bakıyorlar bize. Yapılacak işle ilgili o işi kime vereceklerini bilemedikleri için, bu işi yasal zeminine oturtup öğretmenlere verebilecek olsa veya sosyologlara verebilecek olsalar ki bunu yapmaya çalışıyorlar, onlar için hiçbir şey değişmeyecek yani, daha rahatlayacaklar. Sosyal hizmet uzmanlarına mesleki olarak bağlı olarak çalışıyor olma bütün idarecileri çok rahatsız ediyor. Genel müdürümüz sosyal hizmet uzmanı değil, belediye başkanıymış bir yerlerde. İlk icraatlarından biri sosyal hizmet uzmanlarının sosyal hizmet uzmanı ünvanını kullanamayacakları sosyal çalışmacı ünvanını kullanacakları. Ünvanı eğer diplomamızda yazıyor, ben bunu tartışmam, üniversitemiz bize sosyal hizmet uzmanı diye diploma vermiş. Yönetmeliklerde sosyal hizmet uzmanı olarak geçiyor”.
- K.18 “Genel anlamda yetersizlikler var ama bireysel olarak da prestij düzeyi yükselmekte. Fakat yetersiz. Sosyal hizmet uzmanları bireysel olarak yüksek mevkilere gelirse meslekleri de gündeme gelerek mesleğin prestijinin yükselmesine katkıda bulunacaktır”.



K.14 “Net söylemek gerekirse iyi bir yerde ama çok da iyi değil. Ne okuldaki öğretim üyelerinin ne de sosyal hizmetlerle ilgili herkesin biraz daha fazla çaba göstermesi gerektiğini düşünüyorum. Biraz daha fazla sahip çıkılması gerekiyor”.

K.7 “Mesleki prestiji etkileyen bir sürü bileşen var, dediğim gibi gelir düzeyi var, kurumun o mesleğe kurum içinde yüklediği görevler var bir de o mesleğe bunun toplum tarafından nasıl algılandığı prestijinin oluşması açısından etkili. Örnek verecek olursak belki sosyal hizmetler il müdürlüğündeki sosyal hizmet uzmanları ile sağlık müdürlüğünde çalışan sosyal hizmet uzmanlarının prestijleri farklı olabilir. Bizim meslekler ihtisaslaşmaya dayalı olarak ortaya çıkan meslekler. Bizim mesela sağlık müdürlüğünde kurumun ana unsurunu oluşturan hekim. Neticede insan sağlığı hekimlikle başlıyor. Daha sonra insana verilen önem çerçevesinde ihtisaslaşmaya dayalı olarak bizim meslekler ortaya çıkmış ve ekibin içinde yerimizi aldık. Hekimlik mesleğinin binlerce yıllık geçmişini dikkate aldığımız zaman sosyal hizmet uzmanlığının bir 200 yıllık tarihi içinde pozisyonunu düşünecek bu algılamamızın bir olacağını beklemek de hata olur bence. Ama sosyal hizmetler müdürlüğü deyince orada sosyal hizmet kurumunun işleyişini belirleyen sosyal hizmet mesleği. Yani ordaki prestij algılaması da farklı olur, bu da gayet normal yani. Bu bize biraz daha fazla sorumluluk yüklüyor. Mesleğin tanıtımı için biraz daha fazla fedakarlık yapmam gerekiyor”.

K.1 “Çünkü çalıştığımız insanların seviyesi, sınıfı belli. Yani size gerçekten çok iyi bir iş yaptığınızı, prestijli bir iş yaptığınıza inanan insanlarla çalışmıyorsunuz. Mağdur, güçsüzdür, sokakta kalmıştır geliyor ona derman oluyorsunuz ve gidiyor yani. Çok çok önemli biri de değilsiniz. Toplumun çok büyük bir kısmına hizmet vermediğiniz için, belli bir kısma hizmet veriyorsunuz, onların da size değer verecek durumları, halleri yok”.

Mesleğin statüsünün düşük olması ve mesleğin prestijinin az olması konusundaki görüşler örtüşmektedir. Prestij düşüklüğünün nedenleri olarak mesleğin tanıtılmaması, unvan değişikliği, mesleki amirlerin sosyal hizmet uzmanı olmaması gibi nedenler sayılmaktadır. Mesleki prestiji toplumda yerleştirmek için zaman gerektiği ve meslek elemanlarının da bu konuda sorumluluğu olduğu kabul edilmiştir. Mesleğin tanıtımında buna bağlı olarak prestijinin artmasında medyanın etkisi olduğu ve yasal düzenlemelerin de gerektiği belirtilmiştir. Medyanın mesleği olumsuz tanıttığı, bunun da mesleği yıpratması ve prestijini düşürdüğü verilen cevaplar arasındadır.

### 3.2.7 Mesleki Güç yönünden Sosyal Hizmet Mesleği

Freidson'a göre profesyonel gücün temel kaynaklarından birisi bilgi monopolüdür. Bilgi monopolü profesyonellere işlerin nasıl yapılacağına dair kontrol yeteneğini kazandırır. Profesyonel gücün ikinci temel kaynağı ise bazı kaynaklar üzerinde kurumsallaşmış kontroldür. Eşik bekçiliği olarak da adlandırılan güç kaynağı, bir müşteri ile müşterinin elde etmek istediği yarar arasında yorum yapan ve karar veren bir durumu tanımlar. Konu hakkında bir şey bilmeyen ve güce sahip olmayan müşteri ile profesyonelin ilişkisi genelde, hem eşik bekçiliği rolü, hem de durumsal olarak uygun bilginin monopolünü içerdiğinden, müşterilerle etkileşimde profesyonel güç oldukça fazladır.

Bir uzman dışında tüm uzmanlar mesleklerini yaparken kendilerini güçlü hissettiklerini belirtmişlerdir. Mesleki bilgi, diploma ve yasal düzenlemeleri gücün kaynağı olarak görülmektedir. Konu ile ilgili ifadeler:

K.7 “Bilgiden ve lisanstan kaynaklanan gücümüz var. Müracaatçılara karşı ve onların yararına bu gücümüzü kullanıyoruz. Mesleki güce kurumumuz destek oluyor. Siyasi oluşumlara karşı mevzuata uygun davranırsak karşı durabiliyoruz”.

K.10 “ % 80, % 90 oranında istediğimizi yapıyoruz. Güçlü hissediyoruz. Kendi kararlarımızı uyguluyoruz. Müdürlerimiz de buna saygı duyuyorlar. Daha çok yasadan gücümüzü alıyoruz. Yasada kararları verip uygulama haklarımız var. Mahkemeye bile gittiği zaman genellikle bizim sözümüz kabul oluyor”.

K.16 “Müracaatçılardan sosyal hizmet uzmanını tanıyanla henüz karşılaşmadım. Genellikle psikolog, psikoterapist gibi tanınıyorum, sosyal hizmet tanımını kişilere yapıyorum”

K.5 “Güçlüyüz, kesinlikle güçlüyüz. Bir çok olumsuzluğa ve kabullenilmemişliğe rağmen kendi mesleğimizi uygulamaya çalışıyoruz ve uyguluyoruz da. Bu da gücümüzden kaynaklanıyor. Bu diplomamızın gücünden kaynaklanıyor. Beş, on yıl sonra daha da yaygınlaşacağız ve daha da güçleneceğiz”.

K.17 “Müracaatçılarımıza karşı mesleki yönden güçlü konumdayız. Mesleki disiplin içinde kendimi ifade etmeye çalışırım. Almış olduğum bilgiyi o kanalda kullanırım. Gücümü başka kurum kanaatlerimi etkilemiyor. Ama kuşatılmış durumdayız, baskı var. Fakat ben selamla iş yapmıyorum, gerektiği için yapıyorum. Kaldı ki ben hükümet memuru değil, devlet memuruyum”.

K.12 “Aldığımız eğitimde müracaatçının seviyesinden başlamak öğretildi. Mesleki olarak müdahalede bulunurken güçlü olduğumu hissediyorum”.

K.6 “Müracaatçılar üzerinde gücümüz var.Kendi mesleğimin sınırlarını biliyorum, sınırlarıma kimseyi sokmam, kimsenin sınırlarına da girmem”.

K.19 “Tabi yani ben ne diyorsam o oluru ben hissettiririm onlara her zaman. Yani biz burada bir karar veririz ve doğrusu budur, bunun başka seçeneği yoktur bilirler. Ben gösteririm en azından”.

K.12 “Tabi ki var, olmasa bu işi yapamam. Sosyal servisin diğer servislerden farklı olması için çalıştım. Gücü hissediyorum ve gençlerle ilgili çok şey okudum. Kurum bana bir güç veriyor, odam ayrı. Açık yasalar var. Gece göreve çağrıldığında araç veriliyor, mesai ücreti alıyorum”.

K.1 “Gelen müracaatçılara yönlendirme yapmıyorum. Yolları onlara sunuyorum, kararı ona bırakıyorum. Müracaatçılarla karşılaştığımda aldığım kuramsal derslerden her adımda yararlanıyorum. Müracaatçılar benim yönlendirmelerime uyuyorlar, randevularına zamanında geliyorlar, güçlü olduğumu hissediyorum”.

K.3 “Çoğu kez yetkili biri olarak görülüyorsunuz. Müracaatçı için istediğini verebilecek kişisiniz. Karşılıklı bağımlılık ilişkisi var, en az yarısı ile ilişkileriniz iyi değildir. Çünkü çocuğunu alıyorsunuz, yardım istiyor, vermiyorsunuz. Zaman zaman nitelikli bir memur oluyorsunuz”.

Bir uzman dışında tüm uzmanlar mesleklerini yaparken kendilerini güçlü hissettiklerini belirtmişlerdir. Gücün kaynağı olarak alınan eğitimin ve bilginin etkili olduğu, bu bilgiyi sürekli geliştirmenin ve arttırmanın olumlu etkileri olduğu da kabul edilmektedir. Çalışılan kurumlarda yasalardan alınan güç, müracaatçılar karşısında konusunda yetkin meslek elemanları olarak kullanılmaktadır. Bilgi yönünden daha güçlü olabilmek için meslekte branşlaşma gerektiği de ifade edilmiştir. Sosyal hizmet kurumlarında çalışan uzmanlar müracaatçı ile müracaatçının elde etmek istediği yarar arasında yorum yapan ve karar veren bir konumda olduklarından kendilerini güçlü hissetmektedirler.

Meslekten kaynaklanan gücü; istihdam eden örgüt, siyasi akımlar, benzer profesyonel meslekler olumsuz ya da olumlu etkileyebilmektedir. Mesleki gücü etkileyebilecek bu faktörler konusunda uzmanların görüşleri aşağıda belirtilmiştir:

K.2 “Diğer mesleklerin müdahalesi uygulama açısından şu anda yok. Ankara'nın Genel Müdürlüğün politikası nedeniyle sanki gelecek günlerde alanımız daraltılacak gibi görünüyor”.

- K.10 “5395 sayılı çocuk koruma kanununda sosyal çalışma görevlisi tanımı altında psikolog, PDR ve sosyal hizmet uzmanı var bu tür tanımlar mesleğimize dıştan gelen saldırılardır. Çalıştığınız üst amirler de gücünüz üzerinde ciddi derecede etkili. Sizi çok yükseklere de getirebilir, Önemsiz değersiz bir biçimde de gösterebilirler. Ben özellikle sosyologların sosyal hizmet uzmanı olarak çalışabileceklerine inanmıyorum. Herkesin kendi mesleği var, kendi alanında uzmanlaşması ve çalışma yapmasının daha iyi olacağını düşünüyorum. Özellikle iş alanının çok olması, boş kadronun çok olması, mesleğe saldırının nedeni. Sosyal hizmet mesleğinin temel özelliklerinin iyi vurgulanması gerekiyor”.
- K.11 “Olumsuz anlamda etki ediyor. Sınırlama koyuluyor yapmak istediklerime. Diğer arkadaşlarım pedagoglar, psikologlar da ..... arkadaş olarak çok iyiyiz burada, mesleki anlamda da birbirimize karışmamız yok. hepimiz aynı işi yaparız yaklaşımı var. Bize en çok değer veren doktor bey”.
- K.13 “Önceden ...de sosyal hizmet uzmanları olmazsa olmaz elemanlardı, sonra yönetmelik değişti. Sosyal hizmet uzmanlarını çalıştırmayın, mecbur değilsiniz dendi. Ama müdürüm senden asla vazgeçmem dedi, hala çalışıyorum”.
- K.7 “Sosyal hizmet mesleği bu tarz yakın meslekler arasında bir merkez konumunda olmalı. Hangi meslekle çalışılırsa çalışılsın sosyal hizmet uzmanı bir santral olmalı, bilgiler toplanıp sosyal hizmet uzmanı yeni bir karar önermeli. Başka mesleklerin alana girmesi geleceğin bizim meslekle ilgili krizlerinden birisi”.
- K.19 “Yapabiliyorlarsa yapsınlar tabi. Müdahaleden ziyade birlikte çalışalım, ortak işler yapalım düşünseler çok daha güzel olur tabi. Herkesin yapacağı iş ayrı, biz onların yapacağı işi biz yapalım demiyoruz. Onlar da yapmasa iyi olur ama yapıyorlar maalesef. İyi yapabilirlerse bence sakıncası yok. Sosyal hizmet uzmanı arkadaşlarımızın bunu bizden iyi kimse yapamazı göstermeleri gerekir. Sosyal hizmetlerde ciddi anlamda boşluk var. Yani bir kuruluşa en az iki uzman olması gerekiyor ama yok. Burada iki kuruluşa bir arkadaş bakıyor. Normal şartlarda burası 4 uzmanı kaldırır. Uzman arkadaşlar da kendilerini çok fazla göstermiyorlar. İşte kara kitapta ne yazarsa onu yapıyorlar Mücadele etmek gerekiyor, bazı dönemlerde bazı meslek elemanlarına fazla değer verilmiyor, siz de dersiniz, bu benim devrim değil diye geri çekilip kapınızı kapatırsanız, o devrin insanlarına ortalığı bırakmak zorunda kalırsınız. Ama öyle yapmayıp mücadele edip ne zaman hangi şartlarda olan bu kurum sosyal hizmetler benim ünvanımla başlayan kurum,

ben olmazsam burası olmaz, burada birinci adam ben olmam gerekiyor. Ama sen bir öğretmenin bir çocuk gelişimcisinin altında çalışıp bu da geçer diye beklersen, sosyolog da her işini yapar, psikolog da her işini yapar, pedagog da yapar, bırakın din görevlisi de yapar herkes yapar.”.

K.15 “Çok kötü bir şekilde sosyal hizmetlerin istismar edildiğini düşünüyorum”.

K.14 “Psikologlar ...de sosyal hizmet uzmanına gerek olmadığını düşünüyorlar ve bizi mesleki olarak kabullenmiyorlarmış gibi geliyor. Her mesleğin kendi sınırlarına saygı duyarım kendi alanıma da sınıırıma da girilmesine izin vermem”.

K.8 “Çok iyiler de var sizin alanınıza müdahale etmek isteyenler de var. örneğin sosyoloji mezunları bizim alana el atmış durumdadır ve sosyal hizmet uzmanı gibi kadro alabiliyorlar. Bu çok yanlış bir şey. Bilen eleman olmadığı için bizim de kötü lanse edilmemize neden oluyor”.

Sosyal hizmet uzmanlarının mesleğin geleceği, ünvanı ve çalışma alanının sınırlandırılması ile ilgili kaygıları bulunmaktadır. Diğer meslekler çalışma alanının geniş, iş olanaklarının fazla olması nedeniyle ve sosyal hizmet uzmanları kadrosunun da boş olması nedeniyle alana girmeye çalışmaktadır denilmektedir. Buna karşın mesleki özelleştire yapılarak mesleğin en iyi sosyal hizmet uzmanları tarafından yapılabileceğinin gösterilmesi gerektiğini savunan uzmanlar da vardır. Bazı uzmanlar ise konuyu açmak istememekte fakat tehlikenin de farkında olduklarını belirtmektedir.

Bilgi teknolojisindeki (internet v.s.) gelişmelerin mesleki bilgi monopolünü zayıflatarak mesleki gücü etkileme düzeyi ile ilgili görüşler şunlardır:

K.3 “İnternet vs. bilgi mesleki gücümüzü olumlu etkiliyor. Mevzuatı bilerek geldiğinden daha rahat anlaşıyoruz. Genel anlamda gücümüzü etkilemediğini düşünüyorum”.

K.5 “Mesleki bilgiye internet vs. gibi ortamlardan kolaylıkla ulaşılması bizim gücümüzü zayıflatmaz. Bu bilgi paylaşımı hekimleri zayıflatmadığı gibi bizi de zayıflatmaz. Paylaşılması da tanıtımı açısından önemli”.

K.17 “Mesleki bilgilere ulaşımın artması gücümüzü negatif yönde etkilemektedir. Eğitimde aldığımız gizlilik esasının bir kerameti kalmadı. Sosyal inceleme raporunu okumaması gereken herkes okuyor. Herkes ahkam kesiyor, haddini aşılıyor”.

K.4 “İnternette edinilen bilgiler eski olabiliyor. Neticede bu mesleki gücünüze etki edebiliyor. Otistik bir çocuk annesi aşırı bilgi donanımına sahipti. Eşiyle birlikte interneti yasakladık, neticesinde bu sayede müracaatçıya yardım edebildim”.

K.1 “O kadar az ki. Bilerek çok çok az gelen. Bilerek gelmesi, bize gelen insanlara derdimizi anlatmakta işimiz kolaylaştırır. Ciddi anlamda biz buraya gelen insanlara işimizi anlatmakta zorlanıyoruz. Ya eğitim seviyesi düşük, ya mental bir problemi var, gerçekten o düşülecek bütün olumsuzlukları yaşamış, üzerinde barındırıyor ve bize öyle geliyor. Yani o insanın gerçekten bilgi sahibi olması çok çok zor ben öylesiyle karşılaşmadım. Bilmesi benim için büyük avantaj”.

K.18 “Bilimsel gelişmenin çok yoğun yaşandığı bir yüzyılda yaşıyoruz. Belki de 20. Yüzyıl insanın o güne kadar elde ettiği bilgilerin iki katı bilginin edinildiği bir dönem. Tabi yüzyıla paralel yaşayabilmek için gelişmeleri de takip etmek lazım. Bilgi teknolojileri de bizim yaşamımızda kolaylık sağlıyor. Ben de bundan yararlanmaya çalışıyorum. Kaynaklara ulaşma konusunda, bizim kendimizi geliştirmemiz açısından çok daha faydalı. Yani örnek vereyim. Eskiden bir konu ile ilgili makalelere ulaşmak için kütüphanelere gitmeniz gerekirken, kütüphaneye gitmeniz de vakit alıyor. Şimdi masa başında bilgiye ulaşmanız mümkün. Bu da bize önemli bir avantaj sağlıyor. Biz de bundan faydalanıyoruz. Bilgi paylaşınca gelişir. İnsanlarla da paylaşırsak mesleki prestijimiz de o derece artar. Mesleki kapalıktan ziyade açık olmasından yanayım. Bilgi evrenseldir. Paylaşılması gerek bence yani. İnsanlığa faydalı olan bir şeyi niye saklı tutalım ki? Diğer mesleklerin de ben bu düşüncede olacağını düşünmüyorum. Diğer mesleklerle ilgili yayınlar açık olarak yapılıyor. İnsanlar kamuoyuyla paylaşıyorlar. Bir şeyler başardıklarını ortaya koyuyorlar. Saklı tutmak var mı?”

Sosyal hizmet uzmanları çoğunlukla bilgi teknolojisindeki gelişmelerin meslekleri için bir tehdit oluşturmadığını belirtmektedir. Yaşadığımız çağda bilginin paylaşılması gerektiğini savunmaktadırlar. Ayrıca konuyu bilerek gelen müracaatçıların mesleğe tehlike yaratmak yerine işleri kolaylaştıracağı düşüncesindedirler. Sosyal hizmet uzmanlarına göre ülkemiz gerçeği ve hizmet verilen müracaatçıların çoğunun alt sosyo-ekonomik düzeyden olması sonucu olarak da teknolojik gelişmeleri takip edemeyecekleri ve dolayısıyla da herhangi bir mesleki tehdit oluşturmadıkları düşüncesindedir.

### 3.3 Mesleki Özerklik Yönünden Sosyal Hizmet Mesleği

Özerklik, belirli bir yapıya ilişkin içsel sorunlar ve birey davranışı ile ilgili olarak, yapının dışından gelen sosyal kontrolden uzak olma anlamına gelmektedir. Kendi kendini kontrol etme, bir çalışma grubunun iş davranışlarını ve çalışma koşullarını düzenlemedeki özgürlüğü ve gücü olarak da tanımlanabilir

İşin içeriği ve koşulları üzerinde mesleki kontrole sahip olmak anlamına gelen mesleki özerklik, kendi kendini yönlendirme durumuna işaret eder.

Profesyonellerin sahip oldukları uzmanlık, özel bilgi ve becerinin karmaşık, belirli bir gruba özgü olan doğası nedeniyle ancak kendileri gibi niteliklere sahip profesyoneller tarafından değerlendirilebilmektedir. Freidson'a göre profesyonellerin, özel bir uzmanlık ve bilgiye sahip oldukları için, dışsal kontrolden uzak olmaları gerektiği düşüncesi özerkliğin temelini oluşturmaktadır. Bir profesyonel mesleğe özerk faaliyetlerde bulunma hakkı, ancak belirli bir uzmanlığa sahip olduğuna ve topluma hizmet eğilimi taşıdığına inanılması durumunda tanınmaktadır

Freidson eksiksiz bir özerkliğin, meslek üyelerinin belirli bir işi yapmak konusunda dışlayıcı haklara sahip olması anlamına gelen "monopol" ile sürdürülebileceğini belirtmektedir.

Sosyal hizmet uzmanlarına mesleklerini icra ederken ( yasal sınırlar içinde) kendi yargılarına dayalı, özerk kararlar alıp alamadıkları sorulmuştur. İfadeler şunlardır:

K.4 "Amirlerinin sosyal hizmet mesleği ile ilgili bilgisinin olmaması beni zorluyor.

Öncelikle müdür ve daire başkanlarına bilgi vermem gerekiyor".

K.17 "Kendi mesleklerinde başarısız olan öğretmenler, bir şekilde sosyal hizmet kurumlarına geliyor. Etüt çalışması bile yaptırıyor. Çocuğun giyim eşyasını falan dağıtıyor, harçlık veriyor falan. Bu mudur, değil, ne okul, takibini yapıyor, ne model abi, ne ideal baba. Geliyor, oturuyor. Benim idealim sosyal hizmeti sosyal hizmet kökenliler idare etsin, yönetsin, şekillendirsin, denetlesin. Mesleğimle ilgili özerkim ama genel manada mesleğimiz özerk değil".

K.10 "Hayır, mesleki bir karar verilirse sorgulanacak bir karar değil biz kararımızı kendimiz veririz".

K.3"Tabii ki alıyorum".

K.1 “Kendi kararlarımı alıyorum. Bana verilmiş bir hak olarak görüyorum”.

K.16 “Meslek etiğine aykırı olmamak şartıyla özerk kararlar alıyoruz”.

K.6 “Hayır, değilim hem de özerkim, yönetmelikler etkiliyor”.

K.3 “Özerk kararları tabi ki alıyorum. Tüm müracaatçılara aynı imkanı sağlamaya çalışıyorum”.

K.11 “Özerk kararlar alabiliyorum. Raporlarıma karışılmıyor”.

K.14 “Mesleğimizin bize yüklediği sorumluluklar ne ise o alanla ilgili karar verebiliyoruz. Problem yok. Yeter ki aldığımız kararlar başka sınırlılıklar içine girmesin. Başka kanunlarla yönetmeliklerle sınırlandırılan konular varsa onları aşmamak adına kararlarımız verebiliyoruz. Bir hizmetin planlanmasını kendimiz yapabiliyoruz. Bir hizmetin nasıl sunulacağı ile ilgili yöntem, kendim belirleyebiliyorum. Ama hep kendi mesleğim sınırları içinde kalan konularla ilgili, başka alanlara taşmıyorum”.

K.19 “Bu sorun çözülemez, çünkü bölge idare mahkemesi başkanı bir hukuk kökenlidir, milli eğitim müdürü öğretmen kökenlidir, Hastanedeki başhekim tıp kökenlidir ama sosyal hizmetlerdeki bir genel müdür itfaiyeci de olur, maden mühendisi de olur, eski bir belediyece de olur, herhangi bir kişi de olur yani”.

Mesleki uygulamalarda kullanılan özerklik türü (operasyonel-stratejik) ile ilgili ifadeler ise şunlardır:

K.14 “Şu andaki çalışmamız sorun belirleme şeklinde değil. Operasyonel özerklik var”.

K.8 “İkisini de kullanıyoruz”.

K.4 “Yabancı öğrenciler ve engelli öğrencilerle çalışmayı ben belirledim. Amirlerim tarafından verilen görevlerim de oldu”.

K.6 “Stratejik değil”

K.7 “Çalışmamda ikisinin de etkisi oluyor. Zaman zaman yaptığım hizmetle ilgili planları kendim yapıyorum, zaman zaman da arkadaşlarımızın yaptığı planlara katılıyoruz. İkisi de etkili. Bu da gayet doğal, çünkü ekip çalışması yapıyoruz. Başka mesleklerden ve insanlardan soyut çalışmıyoruz, dolayısıyla iki planlama da etkili olabilir”.

K.2 “Stratejik özerklik var. Kendi kararımızı veriyoruz”.



K.13 “Sorun daha çok dışarıdan geliyor. Her ikisi de olabiliyor ama. Personel ve müracaatçı ile ilgili sorunları ben çözüyorum”.

K.12 “İkisini de kullanıyorum. Mesela gece nöbette yaşanan bir sorunu bana getiriyor nöbetçi arkadaş, birkaç gecedir bir kızın ağladığını duyuyorum onunla konuşan diyor, ya da ben bir sorun görüyorum ve öğrencinin odasına gidip konuşuyorum ya da onu buraya çağırıyorum”.

K.11“İkisinde de bağımsız değiliz. Bana göre sosyal hizmet uzmanı bir vakayı görünce hemen müdahale edebilmeli, adım adım takip edebilmeli”.

K.19 “Genelde son zamanlarda sorunu getiriyorlar bana ben çözüyorum. Çünkü sorunu bulmak anlamında sürekli onların arasında olmak gerekiyor. Uzman olarak çalıştığımda daha çok çocuklarla birlikteydim. Şimdi görevlendirdiğim uzmanım var, öğretmenim var. Onları yönlendiriyorum, her şeyi bileceğim, göreceğim. Onlar için basit bir konu olabilir ama o sorun olabilir her şeyi bana söylüyorlar ben de çözüyorum. Çalıştığınız kuruma göre değişiyor”.

Bireysel düzeyde özerkliğin temelinde, mesleğin bir yandan kişinin kendi takdir yetkisi, diğer yandan da eğitimi ile uyumlu bir şekilde icra edilmesi düşüncesi bulunmaktadır. Çalışma faaliyetinin içeriğini profesyonel yargıya dayanarak birey belirler. Bunun yanında profesyonel özerk birey, takdir yetkisini kullanmayı ve sadece meslektaşları tarafından denetlenmeyi talep eder .

Sosyal hizmet uzmanları genellikle özerk kararlar aldıklarını belirtmektedirler. Fakat kurumda birlikte çalışılan ve amir pozisyonunda olan meslek elemanlarının sosyal hizmet uzmanı olmaması kararları almada ve uygulamada sorun çıkmasına yol açmaktadır. Bu durum çalışılan kurumlara göre değişebilmektedir.

Çalışılan kuruma ve mesleki pozisyona bakarak her iki özerklik türü de (operasyonel-stratejik özerklik) kullanılmaktadır. Genellikle operasyonel özerklik türünde kararlar alınmaktadır. Her iki türlü karar verme sürecinde de bağımsız olmadığını düşünen sosyal hizmet uzmanı da bulunmaktadır.

Sosyal hizmet uzmanlarının mesleki denetimle ilgili ifadeleri şunlardır:

K.4 “Denetimler meslek elemanı dışındakiler tarafından yapılıyor. Amirlerim arasında sosyal hizmet uzmanı yok ”.

K.9 “Meslek dışı kişiler. En önemli kişiler müfettişler. Müfettişlik sınavını kazanırken bankaya müfettiş olarak geçmekte. Bakış açıları farklı oluyor. Her sene başka bir müfettiş geliyor. Yılda bir defa denetim oluyor. Sosyal hizmet uzmanı fazla yönetici olmuyor. Sayıları az. Yönetici de bir denetçidir. Nadiren de olsa sorun yaratıyor”.

K.17 “Maliyeden gelen bir insan sosyal hizmet özürü dosyasını denetleyemez”.

K.7 “Farklı meslek gruplarından insanlar tarafından denetleniyoruz. Alanın çok dışından insanlar değil. Bizim meslek ekip çalışmasını gerektiren bir meslek. Doktor, psikolog, sosyal hizmet uzmanı gibi meslekler ekip çalışmasını gerektiren meslekler. Dolayısıyla bizim kurumda başka bir meslek elemanı yok. Ben tekim, öyle olunca beni denetleyen meslek elemanı da başkası oluyor. Bir üst amir olduğu için doktor olabilir, psikolog olabilir, sosyal çalışmacı olabilir. Amirim

K.5“Denetimimiz yok”.

K.1 “Denetlenmiyorum. Kurumla ilgili denetimler yapılıyor”.

K.12 “Meslek dışı kişiler denetliyor. Çalışmalar yapıyorum ama bunu anlayan kimse yok, olumlu ya da olumsuz değerlendirilmek istiyorum”.

K.6 “Meslek dışı insanlar denetliyor. Müfettiş tutumu diye bir şey var, tartışılmaz, müfettişler hep haklıdır. Böyle elimiz kolumuz bağlı çalışmaya çalışıyoruz”.

K.3 “Her meslekten denetleyiciler var, teftiş anlamında sosyal hizmet uzmanı da var, başka meslek elemanları da var. Kurumumuz anlamında başka meslek elemanları denetliyor bizi ama başka yapacak da bir şey yok”.

K.15 “Meslek dışı kişiler”.

K.8 “Denetim yok. Başhekime bağlıyız”.

Meslek örgütünün , denetim konusundaki etkisi ile ilgili ifadeler şunlardır:

K.6 “Hiçbir etkisi yok”.

K.16 “Meslek örgütü aktif değil. Meslek örgütü yok, sadece dernek var ”.

K.17 “Meslek örgütlerinin böyle bir inisiyatifi yok”

K.14 “Derneğin pek bir etkisi yok”.

K.2 “Meslek örgütleri dernekle çok bağlantılı değilim, bilmiyorum”.

K.19 “Mesleğimizin meslek örgütü yok ki, böyle bir görevi olsun.

Sosyal hizmet uzmanlarını denetleyen müfettişlerin büyük ölçüde meslek elemanı olmadığı belirtilmektedir. Bazı kurumlar ve uzmanlar da hiç denetlenmemektedir. Meslek örgütü ise dernek olduğu için böyle bir yetkisi bulunmamaktadır. Uzmanların bir kısmının ise derneğin faaliyetinden haberi bulunmamaktadır.

Profesyonel meslek düzeyinde özerklik yönünden sosyal hizmet mesleği değerlendirildiğinde:

SHUDER' in, dolayısı ile sosyal hizmet uzmanlarının, işe alma ve eğitim kontrolü sayesinde, profesyonel mesleği icra edecek kişi sayısının ve dolayısıyla gelirin belirlenebilmesini sağlayan ekonomik monopolü mevcut değildir.

Üniversite, SHUDER, SHÇEK ve meslek elemanları profesyonelin bilgi ve becerisi ile ilgili konularda otoriter bir sözcü olarak ve profesyonel iş ile ilgili konularda yasal ve yönetsel kuralların belirlenmesinde rehberlik eden uzman olarak kabul görmesi konusunda kısmi politik monopole sahiptir

Profesyonelin yönetim kademelerinde görev alarak, işin standartlarını belirleme ve işin yönlendirmesini içeren, uygulamaya ilişkin konular üzerinde karar verme hakkını ifade eden yönetsel monopol zayıftır. Görüşülen uzmanlar en çok bu konudan şikayetçidir.

Görüşme yapılan sosyal hizmet uzmanları arasında kendilerini tam özerk hissedenlerin sayısı oldukça azdır. Bunun nedenlerine bakacak olursak mesleki olarak en güçlü olunan SHÇEK birimlerinde dahi mesleki hakimiyetin sağlanamaması, diğer ikincil alanlarda da zaten o alanın yetkili amirine karşı sorumlu olduklarından operasyonel özerklik doğrultusunda kararlar almalarının istendiği ve sistemli bir şekilde profesyonel meslek alanının ve sosyal hizmet uzmanlarının yıpratılmaya çalışıldığı görülmektedir. Mesleki özlük haklarının yetersizliği, gerek denetleyen gerekse amir konumunda olan kişilerin uzmanlık alanının sosyal hizmet mesleği olmaması yanında sosyal hizmet mesleği konusunda bilgilerinin dahi olmaması sıkça rastlanılan unsurlardandır

Sosyal hizmet uzmanları birey ve toplumun tüm ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla kompleks ve sistematik bir eğitim alarak yetiştirilmektedir. Sosyal hizmet alanı gerek alanın genişliği ve müdahale imkanlarının çeşitliliği, gerekse toplum hayatındaki hızlı değişim ve gelişim, bakımından mesleki alanlarda yeterliliği olan, profesyonel olarak bu konuda eğitim almış uzman personele gereksinimi arttırmaktadır. Zaten az sayıda

olan sosyal hizmet uzmanlarının optimal bir biçimde alana yerleştirilmesi ve mihenk taşları olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

### **3.4 Meslek Örgütleri Yönünden Sosyal Hizmet Mesleği**

Profesyonel örgütler, bir profesyonel mesleğin gücünün örgütlenmesinde ve mesleğin sunduğu hizmetlerden yararlananlara yönlendirilmesinde önemli fonksiyon üstlenirler. Üstlendiği diğer fonksiyonlar; aşırı rekabeti önleme işbirliğini teşvik etme, üyelerine gurur kaynağı olan ve iş performansından doyum almalarını sağlayan farklı profesyonel değerler ve ahlaki yükümlülükler oluşturma olarak sayılmaktadır.

Profesyonel meslek örgütleri üç şekilde yapılanmaktadır. 1. Geleneksel profesyonel örgütlenmede, oldukça geniş bir üye kitlesine sahip örgütlenme vardır. 2. Koordinasyon örgütleri, profesyonel mesleklerin yönetim kademelerindeki elitlerin oluşturduğu örgütlenme biçimidir. 3. Sendikal örgütlenmeler. Daha çok profesyonel meslek statüsünü kazanamayan-kaybeden mesleklerin örgütlenme biçimidir.

Sosyal hizmet uzmanları halen Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği çatısı altında örgütlenmişlerdir. Mesleki örgütlere üye olmak ve örgütün fonksiyonları ile ilgili ifadeler şunlardır:

K.16 “Derneğe üye değilim, düşünüyorum. Aktif olarak katılmıyorum. Fazla siyasallaşma sebebiyle dernekten uzak durmaya çalışıyorum. Hoş olmayan şeyler yaşanabiliyor. “Siyasal kimliğin temsilcisi gibi davranıyorlar”.

K.3 “Sosyal Hizmet Uzmanları Derneğine üyeyim”.

K.5 “Dernek üniversiteden daha etkin, bizde pek fazla dernek bilinci yok. Dernek çalışmasına pek katılmıyoruz. Siyasi olduğu düşüncesiyle pek kimse üye olmuyor ama dernek bizim derneğimiz. Mesleğin gelişimi için desteklememiz şart”.

K.6 “Mesleğimizin çalışanları olarak ünvanlarımızla oynanabiliyor. Dernek buna karşı çıkamıyor. Dernek bu konuda duyarsız. Dernek şubelere ayrılmadan önce daha aktifti. Merkez dışında çalışan sosyal hizmet uzmanlarına ulaşamadıkları için bu insanlar coşkularını kaybetti. Bundan ben de etkilendim. Benim özlemim merkez. Keşke tekrar merkezde bir araya gelip sorunlarımızı tartışıp paylaşmamız iyi

olurdu. En azından özlem giderilirdi. Herkes kendi kabuğu içine çekilmiş durumda”.

K.10 “Sosyal hizmet uzmanlarının kurduğu derneğe üyeyim. Bir de bizim adalet bünyesindeki sosyal çalışma görevlileri; pedagog ve psikologların da dahil olduğu bir derneğimiz var ona üyeyim. ASUT Adalet alanında çalışan sosyal çalışmacıların derneği diye geçiyor.

K.8 “Meslek örgütlerine üye değilim ama SHUD internet sitesini çok beğeniyorum. Araştırmalarında yararlanıyorum”.

K.19 “Mesleki örgütlere üye değilim. İnanmıyorum. Türkiye’nin siyasal, idari, sosyal yapısı bu tür örgütlenmelerin aslında boş örgütlenmeler olduğunu, hiçbir sonuç alınamayacak örgütlenmeler olduğu için üye değilim. İnternet sitesini de takip etmiyorum”.

K.13 “Meslek örgütüne üye değilim. Mail grubunun çalışmalarını takip ediyorum. Çalışmalarını takip ediyorum. Çalışmalara katkı verme açısından ya da katılım şeklinde aktiviteler var”.

K.14 “Hayır, herhangi bir örgüte üye değilim. Sağlık sendikasına üyeyim”.

K.7 “Meslek örgütlerinin meslek elemanları arasında bir dayanışma, kaynaşma gibi şeylerde biraz daha fazla öne çıksalar iyi olur. Bilimsel manada da bir çalışma yaptıklarını şahit olmuyorum ben yani. Büyük şehirde olmadığımız içindir bu belki oralarda daha çok çalışma yapıyorlardır ama meslek örgütünün böyle bir misyonu olması gerektiği. Aslında olması gerekir tabi ama meslek örgütleri aslında sayı yeterli değil. Bizim meslek örgütümüz yok, derneğimiz var. Çünkü yaşamız yok. Sosyal hizmet uzmanları mesleklerini doktorlar gibi serbestçe yapabilme imkanları yok. 16 senedir meslekteyim meslek odası yasası çıkması ile ilgili bir umudum yok”.

K.1 “Ben hiçbir örgüte inanmıyorum yani. Hiçbir örgüte hiçbir sendikaya üye değilim üye olanları görüyorum. Çok aktif çalışanları da görüyorum yani. Ne kendilerini geliştirmede, ne sorunlarına, yaşadıklarında o soruna çözümde bir şeyleri görmedim. Çok üye arkadaşlarım var. Sendikalı arkadaşlarım var ama bir sıkıntıları olduğunda arkalarında olduklarını bir faydalarının olduğunu görmedim, görmeyeceğim için hiç birine katılmıyorum”.

K.18 “Derneğin faaliyetlerinden haberdar değilim”.

Sosyal hizmet uzmanları derneğine üye olan uzmanların sayısının az olduğu görülmektedir. Sosyal hizmet uzmanlarından bir kısmı derneğe üye olmamakla birlikte mail grubuna üye olmakta ve meslek içi gelişmelerden haberdar olduklarını belirtmektedirler. Derneğin internet sitesindeki bilgiler, kongre seminer duyuruları, ve makaleler de mesleki anlamda bilgi alışverişi sağlamaya yönelik olarak paylaşılmaktadır. Derneği siyasallaştığı yönünde fikir beyan eden uzmanlar ise derneğin bu tutumundan rahatsız olduklarından katılmamaktadırlar.

Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Başkanı Murat Altuğgil ile yapılan görüşmede şu bilgiler edinilmiştir:

S. - Sosyal hizmet uzmanlarının mesleki ünvanlarının değiştirilme çabaları konusunda görüşleriniz nelerdir?

M.- Avrupa Okullar Birliği Bologna sürecine göre diplomalar tek oldu. Sosyal hizmet uzmanı bilimsel anlamda alınmış bir unvan değil, mesleki ünvanımız, diplomamızda yazdığı için kullanabiliyoruz. Çocuk koruma kanununa göre sosyal çalışma görevlileri diye sıralandığı için dava açmadık.

S.- Sosyal hizmet uzmanları derneğinin gücü ve mesleki profesyonelleşme yönünden derneğin yapması gerekenler konusunda görüşlerinizi alabilir miyim?

M.- Dernek çok güçlü değil. Odalaşmak için bekliyoruz, meslek yasamız mecliste bekliyor. 2011 yılında Avrupa Birliğinin getirdiği standartlardan dolayı her mesleğin odası olmak zorunda. Bize dediklerine göre bizim de odamız olacak.

S. Mesleğin profesyonelleşmesi konusunda bir stratejiniz var mı?

M.- Tabii ki var. Mesleğin tanımını yaptırmamız, arkadan odalaşmaya çalışmamız ve şu anda derneğin şube sayısı 14'e çıktı bu sene. 2005'te bu sayı 7 idi.

S.- Müdahale etme yetkiniz var mı?

M.- Derneğin yaptıkları var, şimdiye kadar da her zaman müdahil oluyor. Bizim şu anda mesleğin tanımıyla ilgili çalışmalarımız var. Mesleki yeterlilik kurumu var Türkiye'de, yeni kuruldu. Sosyal mesleklerin tanımına daha henüz geçmediler. Sosyal mesleklerin tanımına geçtikten sonra bizim mesleğin tanımını da yapacaklar. Başbakanlığa bağlı mesleki yeterlilik kurumu.

Çalışma sistemi olarak yaptığımız her işte okullardan ve alanlardaki şubeler aracılığıyla meslektaşlarımızdan görüşleri alıp toplayıp ondan sonra derneğin görüşlerini oluşturuyoruz. Diyelim mesleki yeterlik konusunda tanım vereceğiz okullarda bu konuda yaptığımız bilimsel anlamda mesleğin tanımı nedir, ne olmalıdır, o meslek tanımını mesleki yeterlik kurumuna meslek örgütü olarak vereceğiz.

Önümüzdeki hafta Ankara'ya gidip mesleki yeterlilik kurumu'na gideceğim. Mesleğin tanımı ile ilgili resmi başvuruya yapacağım.

S.- Mesleki tanımlama sosyal hizmet mesleğine ne getirecek?

M.- Sosyal Hizmet Uzmanı kim, ne iş yapar sorularına kimse bir şey diyemeyecek. Bütün resmi kurumlara dağıtılacak. Sosyal Hizmet Uzmanları alana çıktıkları zaman okuldaki bilgilerle kaldırsa yandılar. Çünkü toplumla çalışıyor, insanla çalışıyor, toplum değişiyor, insan değişiyor, dünya değişiyor. Sosyal bilimlerde hiçbir şey yeterli değildir, yarım değişebilir.

S.- Açık Öğretim Fakültesinde açılan 2 yıllık bölümler literatüre göre mesleği becerisizleştirmeye yol açıyor. Bu konuda ne düşünüyorsunuz?

M.- Isparta da yapılan toplantıda tehdit olarak değil. 2 yıllık okullara alınan çocuklar kız meslek lisesi mezunu gençler. 3000 kişiler. Bu yıl 4500 kişi aldılar. Bu sene mezunlar 3000 kişi. Bu yıl SHÇEK bu 3000 kişiyi alıp sosyal yardımcı gibi sosyal hizmet uzmanlarının yanında çalıştırmayı planlandı ama reddedildi diyelim. Şimdi bu 3000 genç okulu bitirecekler ama iş yok. 3000 çocuğun geleceği ile ilgili hayallerini sattılar, bana göre havada kaldı. Bu çocuklar sosyal hizmet uzmanı değiller. Aldıkları eğitimde uygarlıklar tarihinden gir, çalışma ekonomisinden çık. Çalışma Ekonomisinden bir hoca bu bölümü açtı ve sosyal hizmetle hiç de alakalı değil bunlar. Hükümet sosyal hizmet uzmanlarının sayısı yetmiyor deyip aradan elma yoksa armut verelim diye yapıyor bu yöntemi. Eğer öyle bir girişim olursa, o suç zaten bu gün adalet bakanlığının mahkeme kararları var bizim elimizde. Sosyal Çalışmacı kadrosuna sosyal hizmet uzmanlığı bölümünden mezun kişiler atanır. Bu devlet personel dairesinin görüşü. YÖK'ün kararları var elimizde.

S.- Hangi şehirde il müdürleri sosyal hizmet uzmanlarıdır?

M.- Çoğunlukla öğretmenler var. Ama hangi öğretmenler? Öğretmen kadrosunda çalışan ekonomistler, işletmeciler, açık öğretimden mezun olan, sınıf öğretmeni ana okulu öğretmeni olanlar var içlerinde çocuk gelişimi bölümünden mezun olanlar var , ev

ekonomisi bölümünden mezun olanlar var. Bunların hepsi öğretmen. Şimdi içlerinde biraz bizim işimize yarayacak olanlar var. Mesela 0-6 Çocuk Yuvasında Ana Okulu öğretmenini kullanabiliriz. Buna bir itirazım yok ama açık öğretim işletmeden mezun olan müdürler var. Yarıları imam, yarıları bunlardan.

S.- Sosyal hizmet uzmanlarının denetlenmesi konusundaki görüşleriniz nelerdir?

M.- Denetleyenler konusunda da sıkıntılar var. Sosyal hizmet uzmanları denetimi kaybetmiş durumdadalar.

Genel Müdür İsmail Barış doktor, sosyal hizmet doktoru. İlahiyatı bitirip, sosyolojide master yapıp sosyal hizmetlerde doktora yaptı.

Mesleki denetimle ilgili dernek olarak alanda arkadaşlarımızın yaptığı teknik hatalarla ilgili onur kuruluna sevk etmek var. Yaptırım gücü suçun büyüklüğüne göre dernekle ilişkisini keseriz. Dernek uyarı verirse uyarırız. Dernek olduğu için daha ötesi yok. Meslek odası olsa meslekten men'e kadar gider. Derneğin başka yaptırımı yoktur.

Denetimle ilgili sorun var memlekette. Sağlık bakanlığı ne kadar denetim yapıyor?.

S.- Size göre sosyal hizmetler neden kendi bilimsel bilgilerini üretilmiyor?

M.- O bizimkilerin kafalarının çok çalışmadığından değil tamamen tembelliğinden. Yaptıkları işi yazmadıklarından. Meslektaşlarım için şunu söyleyeyim, bir sosyal hizmet kuruluşunda gece saat 23:00 de gece nöbeti sırasında kriz yaşayan bir engelliye yaptığı müdahale, onun davranışını söndürmesi, sakinleştirmesini o sıradanmış gibi görür. Bunu otursa bilimsel bir konferansta sadece bu vakayı slayta döküp anlatsa yıldız alır, puan alır.

S.- Sosyal hizmet uzmanlarının mesleki geleceği hakkında görüşleriniz nelerdir?

M.- Gelecek konusunda umutlu olabilir, sosyal hizmet uzmanları. Ben sürekli çalışıyorum. Eşim, çocuklarım Ankara'da ben buradayım. Umutsuzum diyen insan yasayla eğitimi alamaz. Onlarda bir arıza var zaten. Sosyal Hizmet Uzmanı olup ta kanun bilmeyen kendini ortaya koyamayan insanda arıza var.

S.- Size göre sosyal hizmet eğitimi yeterli midir?

M.- Eğitim yeterlidir. Eğitim bize sosyal hizmetin uygulamalarını, felsefesini verir. Her yıl bir sosyal hizmet yöntemini öğreniriz. Son dönemde de uygulama yapılır.



S.- Araştırmamda gördüğüm sosyal hizmet uzmanlarının çoğu derneğin siyasal olduğunu düşünmeleri nedeniyle derneğe üye olmuyor. Böylece mail grubuna da üye olmuyor ve birçok gelişmeden haberdar olamıyor. Bu konuda değerlendirmeleriniz alabilir miyim?

M.- 5 yıldır Sosyal Hizmet Uzmanları Derneğine solcu derneği diyen arkadaşlar bunu söyleyemezler. Örneğin.....yönetimi başka partilerden. Biz hakları savunan bir mesleğiz.

Sosyal hizmet uzmanlarından hangisi olursa olsun derneğe üye olmak istedi de meslek örgütü onları red mi etti? Siyasi anlamda derneğin koyduğu bir tavır varsa onu da tartışalım. Gelsinler yönetime talip olsunlar.

SHUD Başkanı Murat Altuğgil ile yapılan görüşme sonucunda Avrupa Birliğinin de yaptırımlarıyla meslekle ilgili kanun ve yönetmeliklerin hazırlandığı yönünde bilgiler alınmıştır.

Bir mesleğin profesyonelleşme sürecinde amaçladığı sonuç piyasanın kontrolü ve yukarıya doğru sosyal hareketlilik, profesyonel mesleğin halk tarafından kabul edilmesi, mesleğin pozisyonunu yükseltme, belirli bir iş çeşidini yerine getirmek için dışlayıcı haklar elde etme ve sosyal kapanmadır (Larson, 1977:166).

Mesleki derneklerin kullandıkları profesyonelleşme stratejileri sayesinde profesyonelleşme süreci yönetilir ve mesleki derneklerin işin arzı üzerinde denetim kurmalarını, üyelerin üzerinde kontrol sağlamalarını, piyasadaki tekelci konumlarına rağmen özerkliklerini korumalarını sağlar.

Profesyonel örgütün hedefleri arasında 1) Meziyet sisteminin oluşturulması ve lisans uygulamasının sınırlarının çizilmesi amacıyla devlete baskı grubu oluşturma, 2) Kendi kendini düzenleme, 3) Eğitim ihtiyacının belirlenmesi ve eğitim konusunda yönlendirmelerin yapılması, 4) Profesyonel mesleğin sınırlarının korunması, 5) Etik kuralların oluşturulması sayılabilir (Freidson, 1986:186).

Sosyal Hizmet Uzmanları sayısal yetersizliklerini korumakla birlikte niteliksel olarak gelişimlerini korumayı ve dünyayla bütünleşmeyi başarmışlardır. Gerek Türkiye'deki sosyal hizmet eğitiminin uluslararası sosyal hizmet eğitiminin bir parçası olması, gerekse ülkenin sosyal hizmet sistemi içinde mesleğin bilgi, beceri ve değerlerinin

uygulamaya aktarılmasındaki becerileriyle sosyal hizmet uzmanları Temmuz 2002 de Uluslararası Sosyal Hizmet Uzmanları Birliği' ne üye olmuşlar ve Avrupa bölgesinde temsil edilmeye başlanılmıştır.

2002-2003 yılında Başkent Üniversitesiyle başlayan süreçte sosyal hizmet bölümü bulunan üniversite sayısı bugün 10'a ulaşmış, toplam sosyal hizmet uzmanı/sosyal çalışmacı sayısı ise 3880'i bulmuştur.

Sosyal hizmet uzmanları 1965 yılında Sosyal Hizmet Mütahassısları Sendikası'nı kurmuşlardır. 1970 yılında, sendikanın kapanması nedeniyle Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği kurulmuştur. Yaklaşık 600 mezunun 500'ü derneğe üye olmuştur. 1980 yılında dernek kapatılmış, sosyal hizmet uzmanları 1988'de tekrar Sosyal Hizmet Uzmanları derneğini kurmuşlardır. Derneğin Ankara, İstanbul, İzmir, Antalya, Samsun, Konya, Şanlıurfa, Mersin, Kocaeli ve Trabzon merkezli 10 şubesi yaklaşık 1400 üyesi bulunmaktadır ( Uğuroğlu, 2003'ten aktaran Bülent Karakuş).

(Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Tüzüğü ekte verilmiştir.)

Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği geleneksel meslek örgütüdür. Üye sayısı fazla olmasına rağmen akademisyen ve yönetim kademelerindeki elitlerin oluşturacağı koordinasyon tipi örgütlenme kadar etkin olmamaktadır.

### **3.5 İdeoloji Yönünden Sosyal Hizmet Mesleği**

Profesyonel mesleklerde ideoloji, koruyucu bir fonksiyona sahip olup, profesyonel mesleğin pozisyonunu, bu güçlü pozisyona gelebilecek iç ve dış tehditlere karşı korumaya yönelmektedir. Profesyonel statü kazanmamış mesleklerde ise ideoloji belirsizlik içeren alanlarda kontrolü ele geçirme amacına hizmet etmektedir .

Sosyal hizmet ideolojisi hakkındaki ifadeler şunlardır:

K.9 “Sosyal hizmet ideolojimiz yok. Özellikle bütün meslek elemanları arasında kabul gören ideolojimiz yok. Herkes bazen farklı telden çalabiliyor. Ortak sorun mutlaka sosyal devlet olmalı. Sorunlar büyüdükçe toplumu ve devleti tehdit edecek ve bunların zamanında çözülmesi gerektiği yani bunları üst üste koyduğumuz zaman bir ideoloji oluşur. Şu anda ortak metin yok ”.

K.6 “Sosyal hizmet ideolojisi insan sevgisidir. İnsanları ayırım yapmadan ihtiyacına göre yardım edilmesi gereken hizmetlerdir.

K.7 “Tabi her mesleğin felsefesi vardır, olmalı. Bunun belki toplumdan topluma uygulanması değişebilir. Bu da gayet normal. Zaten bizim meslek ilkelerimizden bir tanesinde toplumun bulunduğu yerden başlama var. Biz bu ülkede yaşıyorsak devletin varoluş nedenlerini yansıtan temel yasamız neyse anayasamız ona bağlı olarak mesleğimizle ilgili yapmamız gerekenleri yerine getirerek mesleğimize devam ediyoruz”.

K.18 “Sosyal hizmet ideolojisine mesleğin gelmesi gereken yer olarak bakılabilir. Ama fırsat verilmiyor. Dayanışma işbirliği koordinasyon gerekiyor”.

K.12 “Mezun olurken rozet almıştık, bir el ve içinde de insan var, insan değerlidir ve el üstünde taşınması gerekir diye düşünüyorum”.

K.1 “Sosyal hizmet kurumunun ideolojisi anı savuşturmadır. Bana göre tedavi edici, önleyici, olmalı”.

K.17 “(gülerek) Yani ben sosyal hizmetlerin böyle belirli bir ideolojisi olduğuna inanmıyorum, hiçbir şeyinin olduğuna inanmıyorum. İçi çok fazla boş, Çok fazla siyasi, abuk, sabuk bir kurum yani”.

K.5 “Sosyal hizmetin ideolojisi insan ve hümanizmdir”.

K.15 “Doğumdan itibaren ölüm anına ve hatta sonrasına kadar devam eden her şey sosyal hizmeti kapsar. İdeoloji aslında insandır, insan temeline dayalı topluma hizmettir”.

Mesleki ideoloji konusunda ortak bir anlayış bulunmamakla birlikte genel olarak profesyonel meslek ideolojisiyle eşleşen ifade bulunmamaktadır. Mesleki engellemeler sonucunda kuruma olan güvenini kaybetmiş olan bir uzman da ideoloji konusunda inançsızlığını dile getirmiş ve kurumu “içi boş ve abuk sabuk bir kurum” olarak nitelendirmiştir. Fakat genelde uzmanlar hala mesleğe olan inançlarını kaybetmemişler ve bu konuda kendi ideolojik tanımlamalarını yapmışlardır.

Mesleki ideoloji olarak sosyal hizmet mesleği ele alındığında:

“Sosyal hizmet mesleği, insancıl, ve demokratik ideallere bağlı bir meslektir”. Meslek elemanları kendilerini, insanların refahına hizmet etmeye adanmışlardır.

Sosyal hizmet uzmanı herhangi bir ayırımında bulunmaksızın, insanın değeri, onur ve haysiyetine saygılıdır (Kut, 1988:11).

Sosyal Hizmetler insanların bireysel ve toplumsal mutluluğu için verilen hizmetlerdir. Sosyal hizmet, insanla, onun ruhsal ve toplumsal dünyasına seslenen, ruhsal ve toplumsal dengelerini gözeterek insanla direkt ilişki kurularak yapılan nadir mesleklerden biridir. Diğer mesleklere batığımızda örneğin, avukatlık, mimarlık, mühendislik de insanın refahını ve mutluluğunu hedefler ve bu amaçla insanla ilgili ancak insanın dışında hizmetler verir. Bu hizmetleri yerine getirirken, insanın mutluluğunu ve refahını komple değil, kendi işlevselliği bağlamında düşünür. Buna karşın sosyal hizmet mesleğini uygulayan sosyal hizmet uzmanları insanın mutluluğunu bir bütün olarak düşünmek ve gerçekleştirmeye çalışmak durumundadır.

Diğer mesleklerin çoğu bireyin tek sorunu ile ilgilenir ve onu ortadan kaldırmaya çalışır. Diğer mesleklerin ilgilendiği sorunlar dışında kalan sorunların tümü sosyal hizmet mesleğini ilgilendirir. Sosyal hizmet mesleğini uygulamak için insanın sorunlarına ve insana duyarlı olmak gerekir. Amaç sorunlarına çözüm aramaktır. Bilinen sorunlara çözüm bulmanın yanında yeni sorunlara da yeni hizmet modellerinin üretilmesi gerekir (Tomanbay, 1999:5-6).

Sosyal hizmet uzmanı mesleki eğitim ve deneyim yoluyla kazandığı bilgiyi, mesleki uygulamasına aktarır. Tüm meslek elemanları hizmetlerin iyileştirilmesi, devamlı incelenmesi, kullanılması ve bu hizmetlere ait bilgiyi geliştirme yönünde de sorumluluk taşır.

Sosyal hizmetin ideolojisini oluşmasına büyük önem taşıyan etik kuralları; sosyal hizmet uzmanı, müracaatçılar ve meslektaşların birbirleriyle kuracakları ilişkilerde davranış standartlarını kapsar (Kut, 1988:11).

### **3.6 Etik Kurallar Yönünden Sosyal Hizmet Mesleği**

Profesyonel meslekler, sundukları hizmetlerdeki niyetlerine güvenilmesini beklerler. Profesyonel etik kuralların temel fonksiyonu bu güveni oluşturmaktır.

Yazılı ya da yazılı olmayan biçime sahip etik kurallar, profesyonel-müşteri ilişkisi, profesyonel-toplum ilişkisi, profesyonellerin kendi aralarındaki ilişki, profesyoneller ile diğer işlerde çalışanlar arasındaki ilişki gibi birçok konuda kuralları kapsayabilmektedir.

Görüşülen sosyal hizmet uzmanlarının mesleki etik ile ilgili fikirleri şunlardır:

- K.12 “Etik kesinlikle olmalı, çünkü insanla uğraşıyoruz. İnsanların geleceğini etkileye kararlar veriyoruz. Bu yönden çok önemli ”.
- K.5 “İnsanlar arasında dil, din, ırk ayrımı yapmamak önemli bir kural. Bu insan için yeterli bir kural. Mesleğinizi de üstüne koyarsanız, insanlara eşit davranmak, herkesin sorunu ile ilgilenmeyi gerektirir. Zamanımız ve imkanlarımız ölçüsünde. Etik kuralımız bu benim kullandığım”.
- K.3 “ Etik kuralları kullanmayabiliyoruz. Aştığımız da oluyor. Yönetimin etkisiyle etik dışı uygulamalarda bulunabiliyoruz”.
- K.1 “Kendi mesleki çerçevesinde gizliliği ve terminolojiyi kullanmak önemli. Dış uyanlar bizi zorluyor”.
- K.15 “Mesleğin etik kuralları mesleği uygularken kullandığımız rehberimiz demek. Müracaatçıyla görüşmeden başlayın, vakayı sonuçlandırana kadar hep o çerçevede hareket ediyoruz.”
- K.2 “Önce müracaatçıyı bir birey olarak kabul etmek, gizlilik, müracaatçının kendi kaderini tayin hakkı ona aittir”.
- K.16 “Gizlilik, güvenilirlik, anlayabilme, gerçek sorunu tanımlama, müracaatçının güvenini kazanma çok önemli. Hastayı her yönüyle ele alma”.
- K.18“Bireyin değer ve onuru önemli. Farklılıkları kabul etme gibi kurallardan yararlanıyoruz. İnsan onuruna dayalı bir hayat sağlamaya çalışıyoruz”.
- K.19 “En önemli etik kuralımız gizlilik, gizli kalıyoruz. Ona çok dikkat ediyorum. Çocuklarla ilgili hiçbir şey dışarı çıkmayacak, burada çalışan anneler bilir bunu en çok. Hatta burada çalışan personel dahi bilmez. Çocuklarla ilgili, nereden gelmiş nereye gidiyor, özellikle de derim, sormayacaksınız, anlatmaya çalıştıklarında ya da ayrıntıyı dinlemeyeceksiniz, sizi ilgilendirmez diyorum. Çünkü önyargılı olabiliyorlar. “yazık neler yaşamış ya da ıyy! neler yapmış da gelmiş” diyebiliyorlar. Bazıları da anlatmaktan çok büyük zevk duyuyor zorla anlatıyor, ona da bir şey yapamıyorum. Hatta müdür yardımcılarım çocukla ilgili soysalar hazırlamak istediler kesinlikle izin vermedim. Sosyal servisten bilgi dışarı çıkmaz, sosyal servisten dışarıda idarecilik yaptığımda çocuk listesini bile odamda buldurmam. Burada çocuk listesi yoktur, her şey orada olur, o uzmanın işidir, her şeyi uzman bilir. Müdür yardımcıları uzman değil”.

En çok kullanılan etik değerler; gizlilik, insanın değerine saygı, ve müracaatçının bulunduğu yerden başlamak olarak belirlenmiştir. Müracaatçı ile olan bilgi alışverişinde müracaatçının bilgisini kazanmak önemli bir etik kural olarak belirtilmektedir.

Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği'nin, 1997 yılında yapılan 4. Olağan Genel Kurulu'nda Uluslararası Sosyal Hizmet Federasyonu etik ilke ve kuralları kabul edilmiştir.

Etik Komisyonu Üyeleri tarafından 2001 yılında Sosyal Hizmet Mesleği için son derece önemli görülen etik kuralların hazırlanmasında Uluslar arası Sosyal Hizmet Federasyonu (IFSW), Amerikan Sosyal Hizmet Derneği (NASW), Çek Cumhuriyeti Sosyal Hizmet Uzmanlarının Etik Yasaları (Ethic Code) incelenerek ülkemiz sosyal yapısına ve kültürel değerlerine, mesleğimizin uygulama koşullarına uygun bir metin oluşturulmaya çalışılmıştır (Duyan ve diğerleri, 1999:1-20). ( Ekte verilmiştir)

### **3.7 Sosyal Hizmet Uzmanlarının Meslekleri Hakkındaki Genel Değerlendirmeleri**

Genel olarak mesleğin güçlü yanları, zayıf yanları, meslek açısından fırsatlar ve mesleğe yönelebilecek tehlikeler ile ilgili ifadeler şunlardır.

#### **GÜÇLÜ YÖNLER:**

K.4 “Güçlü yanları tek başımıza karar veriyoruz bu önemli.”.

K.3 “En güçlü yanımız kendi kararlarımızı yürütüyoruz. Toplumun sorunlu kesimleriyle çalıştığımız için toplumun sorun yaşayan, yardıma ihtiyacı olan bütün kesimlerini tanıyoruz. Bir toplumu tehdit edecek bütün dinamikleri öğreniyoruz.”

K.5 “Çağın mesleği olması güçlü yanı”.

K.7 “Güçlü yanlarımız, mesleki bilgimiz, birikimimiz tecrübemiz”.

K.15 “Güçlü yönlerimiz mesleğimizi kazanırken elde ettiğimiz bilgi ve insanla uğraşmamız güçlü yönlerimiz diye söyleyebilirim”.

K.10 “Güçlü yanı mesleğin alanının çok geniş olması. Gücü elinizde tutuyorsunuz. Eğer siz bu alanları tanıyorsanız hakimseniz ve bilginiz varsa gücünüz de vardır. Yoksa sadece dinlersiniz”.

K.14 “Çok rahat iş alanına sahipsiniz. Ekonomik anlamda da fazla sıkıntı yaşamıyorsunuz”.

K.12“En güçlü yan insana hizmet verildiği için arkada seni seven kişilerin olması. Tayin istediğimde o kadar çok ..... gelmişti ki bu bana çok güç verdi. Her zaman bana destek oldular”.

K.11 “Güçlü yanı inisiyatif kullanabilme. Siz aslında çok iyi bir yönlendiricisiniz. Müracaatçının bulunduğu yerden başlarken yerin dibine de sokabilir, ayağa da kaldırabilir hatta uçurabilir”.

K.10 “Mesleğin en güçlü yönü sosyal hizmet uzmanları tüm toplum kaynaklarından haberdar, iletişime geçiyor. Sosyal hizmet uzmanının raporunun bozulmaması büyük bir güç”.

K.19“En güçlü yönü kurumsallaşmış olması. Her şeye rağmen bu kurum SHÇEK tir”.

#### ZAYIF YÖNLER:

K.1 “En zayıf yön ise hala bilinmemesi, yönetmelik bazında eksiklikler. Çalışan sosyal hizmet uzmanlarını güdüleyen fazla bir şey yok”.

K.7 “Zayıf yanları bu mesleğe karışan bir çok insan olması. Mesleğin üst kademeye kadar çıkma yetkisi yok. Bu nedenle yaptığınız işe karışılabilir. İdareyi tek elde tutabilen bir meslek değil”.

K.6 “Zayıf yanım da en kötü durumda da darağacına gidecek olan, hesap verecek olan da benim”.

K.14 “Zayıf yönleri, alanda uzman yetersiz, sosyal haklar zayıf”.

K.3 “Zayıf yanlar bizden kaynaklanmıyor. Sosyal hizmet uzmanı sayısı çok az. Dolayısıyla bürokratik olarak, yüzeysel olarak çözüyoruz ya da çözdük sanıyoruz. Vaka Analizi yapamıyoruz. Bir vakayı uzun süre takip edip sonlandırma gibi çalışmalarımız yok”.

K.16 “Sonuçta meslektaşlarımız kendisini çok iyi ifade ediyor ama mesleğimiz olması gereken yerde değil. Meslek elemanına taşıdığı hiçbir hak yok. Kamp lojman, kreş kurumları yok. Atıl bir halde. Bu konuda sorun var gibi

Yurtdışında sosyal hizmet mesleği mesleki kimlik olarak saygınlığı olan bir şey, risk grubunda sayılan 4-5 meslekten biri. Kendimizi çöp tenekesine benzetiyorum. Biz onları çözmeye çalışırız, ya da çözeriz. Bazen yapmamamız gerek ama meslek elemanları olarak empatiden geçip sempatiye de dönüştürebiliyoruz. Bazı vakalarda duyarsız kalamıyoruz. Bütün vakalar çöpe atılıyor. Onlar bir ölçüde

sorunlarına çözüm bulup gidiyorlar. Çöp tenekesi dolunca onu boşaltacak ne bir kimse var ne yer var . O anlamda hani mesleki sağaltımımız da yok. Erken emeklilik mi, olur, moral ve motivasyonu arttırıcı seminer, tatil faaliyet yok. Yani bu tükenmişliği yenebileceğiniz farklı bir alan yok. Bu kısır döngünün içine girince oradan pek çok çıkamıyorsunuz”.

K.15 “Zayıf yanları diyince tabi mesleğimiz uygulama alanı olarak toplum içinde yer bulması yeni zayıf yan olarak düşünebiliriz. Meslek kanunumuz yok, ikinci olarak tabi bu anlamda bilimsel manada yerli kaynaklarımız fazla değil. Ülkemizin sosyal hizmet alanındaki yayınları da çok güçlü değil. Her ne kadar bilgi evrensel desek de kaynağı yabancı olan teorilerin bizim toplumumuza her zaman uyulmayabilir. Onun için özellikle üniversite anlamında bizim de sosyal hizmet bağlamında mesleği açısından gelişmeye muhtaç olduğunu düşünüyorum ben”.

K.19 “Ciddi anlamda çok yıpratıcı bir kurum, hep sizden alıyor, bırakın manevi doyumu, maddi anlamda da karşılığını alamıyorsunuz. Gündüz programlarında aileler çıkıyor birçok kız evden kaçıyor, kızlar kayıp televizyonlara çıkıyor ama hasbelkader bizim bir kızımız kaçarsa ya da arkadaşında kalırsa biz polise haber vermek zorundayız. Arkasından gazetelere manşet oluyoruz, yurttan ihmal, kötü kurum, kötü müdür, bu kızlar neden kaçıyor, orada neler oluyor diye. Birçok ailelerde kızlar aynı sorunu yaşıyor. Bu haberlerden sonra senin arkanda kimse de yok, seni koruyacak, kollayacak, o habere cevap verecek kimse de yok. Senin için yazıyorlar, çiziyorlar her türlü hakaret ediyorlar, sen sessiz kalıyorsun. Sabahlara kadar karakollarda vakit geçiriyorsun. Savcılıklardan geri gelemiyorsun. Yaşlılar da her gün üstüme saldırıyorlar, can güvenliğimiz de yok. Devlet zam yapar, sen nasıl bu kadar para istersin diye.

Kurumun hizmet verdikleri kitleye bakışları yanlış. Biz bunlara verelim, verelim, hazır verelim, nasıl olsa bunlar mağdur. Nasıl bir birey yetiştirdiğimiz önemli değil. Yeter ki bu kurumdayken problem çıkarmasınlar, Kaçmasınlar. Başımızın üstünde gezdirelim. Sonra iş verelim. Nasıl memur olacakları önemli değil. Ama siz ellerini sıcak sudan soğuk suya dokundurmayın. Onları atlaslar içinde yetiştirelim sonra topluma verelim. Ya da müracaatçı geliyor, dinleyin fakirse hemen parasını verin çocuk istiyorsa çocuk verin, onunla ilgili direk şikayet edeni dinleyin karşı tarafın uzmanını dinlemeyin, ne isterse verin. Bizim toplumumuz zaten bir kere almaya başlayınca buna çok çabuk alışan bunu kendi hakkı gibi gören bir toplum. Biz



burada evdeki çocuklarımıza annemize, babamıza nasıl davranıyorsak onlara da öyle davranmalıyız. Burada bir çocuk yetiştiriyoruz. Evlere nasıl müdahale edilmezse buraya da müdahale edilmemeli. Gazetede en ufak bir haber çıkınca burada kıyamet kopuyor burada. Ama burası benim ailem, aile içinde tabi ki problem olabilir, ben o çocuğu en iyi şekilde yetiştirmek için kendime göre yollar bulmalıyım, planlar yapmalıyım. Annelik, babalık yapmalıyım. Bizim kurumun buna bakışı yanlış aman aman sorunlar büyümesin ne isterse yapın ama yarın ne olacağını bu durum düşünmüyor problem de buradan çıkıyor. Yanlış olan en büyük şey bu. Çok yetkiniz var ama buradaki çocuklar, yaşlılar bizi idare ediyor. Buradaki ve diğer kurumlara gelen müracaatçılara balık tutmayı öğretmeliyiz. Buradaki çocuklara neden her şeyi öğretmiyorum. Dışarı gidecek çalışacak, öğrensini diye. Burada bir bardak su istesek biz hizmetçi miyiz deniyor. Okuldan kaçıyor, ders çalışmıyor, olumsuz insanlarla görüşüyor, ama ben bu çocuğa hiçbir şey yapamıyorum. Sesimi bile yükseltmiyorum. Bir zamanın bakanı çocuklara telefonunu veriyordu. Şikayet etmeleri için. Kızım ben senin iyiliğin için sana bunları öğretmeye çalışıyorum anlatamıyorsunuz, biz de emekliliği bekleriz yani. Ama ben yapıyorum yani”.

K.2 “Müracaatçılar yönünden, sosyo-ekonomik yönden hayat düzeyleri düşük, problemlerle karşı karşıya olan insanlar. Tabi o da size bir bitkinlik, yorgunluk verebiliyor yani. Karşılaştığınız insanlar hep aynı düzeyde. Sorunlu insanlarla mücadele içindediniz. Mesleğinize bir yorgunluk, bıkkınlık katabiliyorlar”.

K.17 “Potansiyelimden hepsini kullanamıyorum. Ben nitelikli bir evrak memuru gibi çalışıyorum. Memur bir işi yapar, doğru mu yanlış mı diye düşünür. Ben öyle yapmam nitelikliyim ya doğru olduğunu bilirim”.

#### FIRSATLAR:

K.5 “Alanın çok fazla olması, geniş olması sosyal hizmetin fırsatı. Özgün, dikkate değer, takdire şayan bir meslek. Tek başımızla değil diğer uzman arkadaşlarla kendimizi daha iyi ortaya koyarsak, odamız oluşursa fırsatları oluşturabiliriz”.

K.10 “Fırsat toplumda sorunlu kesim muhtaç olduğu bilgi birikimi olarak makam olarak yükselirsek ( siyasete girersek) bilgi kaynağı olabilir. Türkiye’de toplum sorunları arttıkça, AB süreci oldukça sosyal hizmet mesleğine ihtiyaç artıyor. Maalesef böyle bir fırsatımız var”.

K.7 “ AB süreci mesleğimiz için bir fırsattır.”.

“Mesleğimiz açısından fırsatlar toplumumuzdaki meydana gelen hızlı değişime bağlı olarak oluşan anomiler, yani çalışma alanları bulmamıza fırsat sağlayabilir. Belki daha geniş bir alanda sosyal hizmet mesleğini icra edebiliriz. Bununla birlikte gidişatın da o yönde olduğunu düşünüyorum ben. İnsana verilen önem arttıkça, refah toplumu bilinci geliştikçe, sosyal hizmet mesleğinin daha geniş alanda çalışma imkanı bulacağını düşünüyorum. Bu felsefe de geliyor zaten dünyada”.

K.17 “Hiçbir fırsatımız yok, ne derlerse onu yapıyoruz”.

#### TEHDİTLER:

K.3 “Tehlike olarak iki yıllık açık öğretimi ve meslek liselerinde sosyal hizmet bölümü açılmasını görüyorum”.

K.19 “Maddi imkanı yok zayıfsanız eve götürüyorsunuz o da her yönden sizi zorluyor. Kötü bir kurumda emekliliği bekliyorum yani”.

K.4 “Tehlike olarak alan dışından kişilerin eğitim vermesi. Hocalar sosyal hizmeti inanç kazanmak için yapılan yardım olarak görüyorlar”.

K.8 “ Meslek için herhalde en büyük tehlike herkes tarafından yapılabilecek bir meslek izlenimi yaratılmaya çalışılması. Herkesin, üniversitelerin bir araya gelip mesleğimizi bir şekilde oturtmamız gerekiyor.

Üniversitelerde sosyal hizmet dersini verecek hocalar sosyal hizmet dışından olmamalı. Bu işi sosyal hizmet uzmanları yapmalı. Meslek dışından olan hocalar kendi bakış açılarını öğrencilerine yansıtır ”.

K.10 “Tehlike görüyorum. Sosyal Çalışma kapsamında genel olarak yasal düzenlemelerin yapılması ”.

K.6 “Mesleğimize yönelik tehlikeler mesleki eleman yetersizliğini gidermek amacıyla özellikle kamuyu idare eden insanların bu ihtiyacı başka meslek elemanları tarafından karşılamaya yönelik tavır ve davranışları belki bizim mesleğimize yönelebilecek en büyük tehditlerden bir tanesi. Bunu da meslek kanunu ile aşabiliriz veya mesleğimizin çerçevesini ilgili mevzuatları daha iyi yerleştirmeye ilgili çalışmalarla aşabiliriz. Belki üniversiteler de kamu kurum ve kuruluşlarını bu manada yönlendirici olursalar daha iyi olur diye düşünüyorum. Çünkü kamuda da sosyal hizmet mesleği iyi algılanmadığı için mesleği nerede başlar, nerede biter, çerçevesi tam belli olmadığı için o ilkelerde de ilk olmadığı için başka meslek

elemanlarıyla bu boşluğu doldurma eğilimi var. En büyük tehlike olarak bunu görüyorum”.

K.7 “Her mesleğin o meslek elemanları tarafından yerine getirilmesi aslıdır. Bunu bu şekilde düzenleyenlerin hangi gerekçelerle ortaya koyduklarını anlamak lazım. Belki bu manada sosyal hizmet mesleği elemanlarının yetersiz olması belki böyle yaklaşımlara o insanları sürüklemiştir. ,insanların sayıca yetersiz olması. Baktığınız zaman sosyal hizmet alanının çalışma alanının çok olması, meslek elemanı sayısının az olması kurulan okulların sayısının artmasıyla bu sorunun halledileceğine inanmaktayım. Belki son dönemlerde bu okulların sayısının artmasıyla belki bu eksiklik giderilebilir. Sosyal hizmet mesleğinin planlamasıyla ilgili doğru planlama yapıldığını düşünmüyorum ben. Şimdi kamuda aslolan hizmetin yürütmesi, hizmeti yürütecek insan o kurumda yoksa devlet bu hizmeti yürütmek zorunda, neyle yürütecek. Devlet bu tür şeylerle kapatmaya çalışıyor. Yani her zaman karşı tarafı suçlamak da doğru değil. Bu manada işte meslek örgütlerinin, üniversitelerin de kendilerine düşen sorumlulukları var, bunu yerine getirecekler. Siz yıllarca sosyal hizmet okulunu bir tane tutarsanız, eleman yetiştirmezseniz, ama ilkeniz var alanda devlet kamu düzeninin bozulduğu yerde anarşi ortaya çıkar, kamu düzeninin yürütmesi lazım. Neyle karşılayacaklar? Bizim mesleğe kendimizin önce sahip çıkması lazım ki, karşı tarafa öyle bir iddiada bulunalım bizim alanımıza girmeye hakkınız yok diyelim yani. Ama tabii önemli bir risk tabii başka, biz yani doktorluk mesleğini yerine getirebilir miyiz, getiremeyiz, ortalık ayağa kalkar. İşte meslek örgütlerinin bu manada biraz daha seslerini duyurması lazım. Meslek örgütümüz yok dedik ama meslek örgütlerinin, derneklerin de güçlü olması sayıyla ilgili bir şey. Bu manada sayımız az yani. Yüz bin tane hekimin olduğu yerde bizim sosyal hizmet uzmanlarının ne kadar, kaç tane sosyal hizmet uzmanı vardır? Toplarsanız, bir tane tıp fakültesi 100 tane mezun veriyor. İncelemeye gönderecek sosyal hizmet uzmanı bulamıyor kurumlar. İşlemin yürütmesi lazım, kime yaptıracaklar. Kamuda hizmet bekleyen vatandaş var. Kim değerlendirecek bu talebi, bir an önce değerlendirilmesi lazım. Başka elemanlarla bunu giderme eğilimine gidiyor insanlar. Bunda tabii o şekilde düşünen insanların da suçu olabilir gerçi ama dediğim gibi meslek planlamasını yapan üniversitelerin de bizim de sorumlu olduğumuzu düşünüyorum zaten”.

K.5 “En büyük tehlike açık öğretimde sosyal hizmet bölümü açılması olarak görüyorum. O mezunlarla birlikte çalışmaya şüpheyle yaklaşırım diye düşünüyorum”.

K.11“Okulda mesleki İngilizce ders almanın bana bir katkısı olmadı. Örneğin Psikoloji dersi İngilizce olmamalı. Fakat mesleki İngilizce terimler öğrenmemin bana faydası çok oldu. İngilizce akademik makaleler okurken, araştırma yaparken çok yararlandım.

K.15 “İktisat, işletme ya da diğer alanlardaki her kişinin, önüne gelen her kişinin sosyal hizmet mesleğini yapabileceğini sanmıyorum. Sosyal hizmet mesleğini herkes yapamaz. Sosyal hizmet mesleği yalnızca yardımseverlik değildir. Yardımseverlik ortaçağda kaldı.”

Hacettepe Üniversitesinde, Ankara Üniversitelerinde YL kadrosu açılıyor, Boğaziçi’nden ama sosyal hizmetle hiçbir alakası olmayan işletmeci, iktisatçı olan sosyologlar, felsefeciler geliyorlar. YÖK kanununa göre bu böyle. Ankara Üniversitesinde 14 kadro açıldı. İlk dört kişisi Boğaziçi’nden geri kalan 3 kişi ODTÜ. Dolayısıyla onlar giriyor. Mesleki olarak tehdit ediyor bence”.

K.1 “Tanınmamışlık. Bu kadar zaman sonra başka üniversitelerde açılmış olması mesleğin kaybıdır. Ankara’daki öğretim üyeleri daha çok yayılabilirlerdi diğer üniversitelere. Sosyal hizmet bölümü kökenli olmayan hocalara da karşıyım. Sosyal hizmeti öğretecek hocalar sosyal hizmet kökenli olmalı”.

Meslek elemanı olmanın olumlu ve olumsuz yönleri ile ilgili ifadeler şunlardır:

K.14 “ Meslek doyumunu yüksek, stres fazla, ücretimiz düşük”.

K.16 “ Bana uygun bir meslek olması olumlu, mesleğin tanınmaması olumsuz yönleri”.

K.12 “Meslek bana göre, insan olmanın erdemleriyle insana verilen hizmet yaşamın kendisine yakın diyebiliriz”.

K.18 “Olumsuzluğu eksik anlaşılması. Önyargı ile değerlendirme . sağlıklı ve uzun erimli çalışmaların olmaması”.

K.4“Olumlu yönü mesleği isteyerek seçmişseniz, birilerinin hayatına dokunabilmişseniz, değiştirebilmişseniz bunun motivasyonu hiçbir yerde yok”.

K.7 “Olumlu yönü benim yaşantım açısından rahat istihdam alanı buldum mesleğe girmekle. Diğer mesleklerde daha zor. Olumsuz yönleri mesleğin bana olumsuzluğu yok, mesleği yerine getirdiğim şartların bana getirdiği olumsuzluklar var. Örneğin kurumda özlük hakların iyi olmadığını düşünüyorum”.

K.9 “Olumlu anlamda hızlı bir gelişme süreci var. Olumsuz anlamda tanınmama”.

K.6 “En büyük olumlu yan insana hizmet edebilmek onlardan olumlu geri bildirimler alabilmek çok büyük mutluluk ve sevinç kaynağı. Amaçtan hiç uzaklaşmamak için önce iyi bir birey olarak yetiştirilmemiz ve iyi bir sosyal hizmet uzmanı olmamız lazım. Böylece insanlara hizmet edebilmemiz lazım. Olumsuz yanları toplumda kötü lanse edilmemiz, iyi bir şey için medyaya çıkmıyoruz da bir huzurevi ya da çocuk yuvası yangını için gündeme geliyoruz, tanıtım en büyük sıkıntımız. Mesleğimiz bizi geliştirebilmek için önü açık bir meslek. Farklı disiplinlerle bir arada çalışıp sorunun çok farklı yönlerini görmek olsun, her alanda her şekilde biz varız aslında. Buna rağmen toplumu yapılandırmak, yeni bir oluşuma öncü olmak çok güzel bir şey. Diğer mesleklerin bu mesleğe el atması sosyal hizmet mesleği için tehlike.

K.8 Olumlu yönü insanla uğraşyoruz, inanılmaz deneyimler yaşıyoruz. Gerçek sorunlarla muhatapız, öyle naylon bir meslek değiliz, kişisel olgunluğumuzu artırıyor. Olumsuz yanları, bilinmemek tanınmamak, Toplumun yapısı içinde mesleki örgüte sahip olmamak, yeteri kadar gelişim eğitim konusunda ör. Sağlıkta meslek içi eğitimlerin olmaması”.

K.12 “Hiçbir olumsuz yön yaşamadım. Hem kendi ailemin hem başkalarının hayatını etkileme açısından hiçbir olumsuzluk yaşamadım, zararını görmedim. Bu meslekte olduğum için Allaha dua ediyorum, şükrediyorum. Hasbelkader girdim ama çok mutluyum”.

K.17 “Olumlu yönü yok, sosyal hizmet uzmanı olmak bir nimet değil, lütuf değil, ayrıcalık değil. Olumsuz yanı da yok dışarıdan bakınca. Ama içerden bakınca sosyal hizmet uzmanları kukla gibi”.

“Bu kurumda meslek elemanı olmak söz sahibi olan benim. Olumsuz yön de en kötü şeyden de biz yargılanıyoruz. Sorumluluk da çok fazla vermedikleri yetkinin sorumluluğunu da sizden bekliyorlar. Dengeleri çok iyi ayarlayıp kendimize zarar vermeyecek şekilde götürmeye çalışıyoruz”.

K.18 “Birçok meslekten iyidir. Mesleğimi seviyorum, toplum içinde olmak, planlama, problemle baş etme gücü artıyor. Olumsuz yönü kuşkucu oluyorsunuz”.

Sosyal hizmet mesleğinin maddi ve manevi yönden beklentileri karşılamasıyla ilgili ifadeler şunlardır:

K.12 “Maddi olarak karşılamıyor. Manevi olarak; seviyorum işimi Allaha şükrediyorum”.

K.3“Manevi yönden ben tatmin oluyorum, çok güzel şeyler yaptık. Maddi yönden beklentilerimi karşılamıyor”.

K.16 “Manevi yönden işimi severek yaptığım için karşılıyor. Huzurlu bir şekilde yapıyorum.

K.17 Maddi yöndense birkaç çeşit fikrim var. Birincisi bu işsizlikte krizde işim olduğu için hatta toplumda kişi başına düşen gelirin de üstünde bir gelirim olduğu için şükrediyorum. Ama niteliksiz insan göre. Fakat bazen aynı kurumda senden daha az nitelikli insanla aynı maaşı alıyorsun, hatta seninle aynı nitelikli insandan daha az maaş alıyorsun. Bir başka düşünceme göre diğer meslek elemanlarından on misli daha fazla yükümlülüğünüz var ama çok daha az maaş alıyorsun. Örneğin psikoloğun hiçbir yükümlülüğü yok, hiçbir şey yapmasa kimse bunu neden yapmadın diye sormaz. Öğretmen çamaşır kaydını yapar, harçlık kaydını yapar. Bu kadar. Kimse de hesap sormuyor. Sen hangi dersi veriyorsun, kim hangi konuyu biliyor gibi”.

K.6 “Maddi imkanlar yönünden beklentileri karşılıyor mu ucu açık, bu konuda çalışan sivil toplum örgütlerinin belirlediği asgari geçim düzeyi rakamlarına daha ulaşmış değiliz gelir düzeyimiz olarak. Bu manada beklentilerimiz karşılamıyor. Manevi alanda beklentilerimizi karşılıyor mu tabi sonuç olarak uğraştığımız materyal insan olduğu için, insana hizmet etme, onların sorunlarını çözmeye konusunda yardımcı olmamız geri bildirim olumlu oluyor. Bazen ters de etkileri oluyor. Problemlerli bir insan var. Neticede problemlerli insanlarla uğraşıyorsunuz her zaman sorunlarına istediği şekilde sonuç alamıyorsunuz. Bazen kişinin kendisinden kaynaklanıyor, bazen yapıdan kaynaklanıyor. Tabii onun yardım edememenin verdiği bir olumsuzluk var. Ama neticede profesyonel insanlar biz de ondan mümkün mertebe etkilenmemeye çalışıyoruz ama. Hani yardım ettiğimizde sağladığımız hazzı yakalayamama belki bir olumsuzluk olarak değerlendirilebilir yani”.

K.2 “Manevi yönden bazen önüme engellerin çıkması beni yıldırıyor ama hallediyorum. Maddi olarak yeterli değil”.

K.8 “Tek yaşadığım için maddi yönden sıkıntım yok, mesleğimizi sevdiğim için de manevi yönden fazla sıkıntım yok”.

K.12 “Karşılıyor, çok şükür maaşımı da işimi de çok seviyorum. Uhrevi olarak çok dolu dolu geçirdiğim günlerim de oluyor. Maddi yönden de karşılıyor”.

Mesleğin güçlü yönleri çoğunlukla alınan eğitimin kaliteli olması , mesleki bilgi sahibi olmak, mesleği sevmek ve işbirliği olarak sıralanmıştır.

Zayıf yönleri arasında ise çok fazla sorumluluk yüklenme zorunda kalınması, özlük haklarının olmaması, tanınmamaşlık, ve mesleğin getirdiği sorunlar sonucunda mesleki tükenmişlik yaşama gibi konular ortak olarak değerlendirilmiştir.

Fırsatlar olarak bakıldığında herkes alanın çok geniş olması ve istihdam olanaklarının fazla olması konusunda ortak fikir sahibidir. Geleceğin mesleği olması, tüm toplum kaynaklarında haberdar olma ve bunları kullanabilme becerisi, yetkisi de yine fırsat olarak görölmektedir.

Sosyal hizmet uzmanı olmayan meslek elemanlarının sosyal hizmet uzmanı yerine istihdam edilmesi, mesleğe yönelen en önemli tehdit olarak algılanmaktadır. Meslek elemanı olmayan öğretim elemanlarının görev aldığı okullarda yetişen sosyal hizmet uzmanlarının da eğitim kalitesi açısından yeterince donanımlı olamayacağı ve bunun da mesleğe zarar vereceği yönünde endişeler vardır. Sosyal hizmet eğitiminin iki yıllık Açık Öğretim kurumlarında verilebileceğinin düşünülmesi bile en büyük tehlikelerden biri olarak saptanmıştır.

Olumlu yönleri aynı zamanda güçlü yönleridir. Olumsuz yönleri de mesleğe yönelik tehlike ve mesleğin zayıf yönleriyle örtüşmektedir.

Meslek erkek uzmanlar tarafından maddi olarak daha yetersiz bulunmakla birlikte bayan uzmanların çoğu gelirlerinin yetersizliği konusunda sıkıntı yaşamamaktadır.

Manevi yönden mesleğin çok tatminkar olması yapılabilişliğinin en büyük nedeni olarak görölmektedir. Görüşülen uzmanların tamamına yakını manevi duyguların karşılanmasına önem vermektedir.

Sosyal hizmet mesleğine içten gelen tehditle ilgili ifadeler şunlardır:

K.6 “Sosyal hizmet uzmanlarına içten gelen tehdit vardır. Bu tehditlerin en önemli sebebi yeni sosyal hizmet uzmanlarının idealist olmaması, pratik zekalı olması. Kendisini bir yere koyamıyor. Görüş ayrılıkları farklı olması çok sağlıklı değil. Kriterlerimiz net değil. Mevzuatımızda boşluklar var. Sosyal hizmet uzmanı olarak olaylar karşısında kanaatimiz var ama mevzuata dayalı yapmak zorundayız ”.

- K.5 “Biz bir ruh olamadık. Herkes birbirini tanıyor, birbiriyle iş yapıyor ama bir araya gelemiyoruz. Sosyal hizmetin siyasal bir kimliği olduğu kabulü vardır. Bu da etkili oluyor sanıyorum. Bu bizi birbirimizden de koparıyor. Farklı siyasi görüşlerin meslektaşlar üzerine çıkması mesleğe zarar veriyor. Biz bu zihniyeti yıkamıyoruz”.
- K.17 “Sosyal hizmet mesleğine içten gelen tehdit var. Meslek elemanlarının kendini ait hissetmesi çok önemli. Mesleki kişilikle siyasi kişilik karıştırılıyor İlkesizliğin ilkesi olamaz. Bazen mesleği ilkesizlik odağında yürüten, ısmarlama rapor yazan arkadaşlarımız oluyor. Bu yönde baskı da gördüm ama reddettim. Siyasi, bürokratik ve çevresel baskı ile karşı karşıyayız”.
- K.4 “Başka alanlarda da sosyal hizmet uzmanının çalışması mesleğe tehdit değil, mesleği güçlendirir . Kişinin başka alanlarda çalışması mesleği zayıflatmaz”.
- K.7 “Başka alanlarda çalışmanın mesleğe bir zararı olduğunu düşünmüyorum. Neticede bizim meslek elemanının her alanda çalışabilmesi açısından olumlu. Belki şöyle bir zararı olabilir. Kaynakların etkili ve verimli kullanılması açısından zararı olabilir. Yani siz bir insan yetiştiriyorsunuz. Bir alanda çalışması için, ona göre planlama yapıyorsunuz ama planlarınız yürümüyor, o insanlar başka alanlara kayıyor. Dolayısıyla ihtiyaç olan alanlarda eksiklik meydana geliyor. Bu manada zararı olabilir ama tabii bunun planlayıcılarının da bunu düşünmesi lazım. Bu okullara gelenlerin bir kısmı mutlaka başka alanlara kayacaktır. İstemiyerek de gelenler olabilir. Üniversitelerin bunu da düşünmesi lazım bu yönde planlamalar yaparak alanın da ihtiyaç duyduğu meslek elemanını yetiştirmesi lazım. Her meslekte vardır bu kaymalar. Olmayan meslek var mı? Doktor tıp fakültesini bitiriyor, müzisyen oluyor. Yaşam her zaman kendi alanımızla ilgili çalışma fırsatı vermeyebilir. Planlayıcı da bunu düşündükten sonra bunun da zarar vereceğini düşünmüyorum ama alanda eleman eksikliğine yol açarsa zararı olur”.
- K.16“Kendi meslek elemanlarımız arasında işbirliği ve koordinasyon yok. Bazı kurumlarda sosyal hizmet uzmanlarının belirli mevkilere gelebilmek için kişisel çalıştığını düşünüyorum. Özel işlerde çalışması katkıdır”.
- K.19 “Özel tercih de olabiliyor, imkansızlıktan da olabiliyor. Kimisi memur olamaz, emir altında çalışamaz, kendi patronu olmak ister. Bu kişilik özelliğidir. Bu insanlara da zorla memur olacaksınız, hele bu şartlarda. Bizim aldığımız maaşın kaç katını, özelde emir altında çalışsa bile kaç katını alıyor. Kendi imkanı varsa işyeri açtığında çok daha fazla paralar kazanıyor. Bu insanları zorlayamazsınız.



Tabi ki mesleği olumsuz etkiliyor daha az sayıda insanla mücadele veriyorsunuz ama ona da bir şey diyemem, kendi tercihidir”.

K.9 “İçten gelen tehdit tüm meslek elemanları aynı ölçüde vakayı değerlendiremez. Bana göre en büyük tehdit ideolojik yaklaşımları mesleğe mal etmektir”.

Mesleğe içten gelen tehdit konusunda meslektaşların başka kurumlarda çalışmalarını tehdit olarak gören uzmanlar kadar görmeyen ve aksine yarar sağlayacağını söyleyen uzmanlar da bulunmaktadır. Bazı uzmanlar kişisel özelliklere saygı duyulması gerektiği yanında, özel işyerlerinin cazip ücretleri olabileceği ve kişilerin istedikleri kurumda çalışma özgürlüğü olduğu görüşündedir. Birkaç uzmana göre de Sosyal hizmet uzmanları sayıca yetersiz olduğu için varolan sayıyı daha da azaltacağı gerekçesiyle özel işyerlerinde ya da kendi adına çalışma mesleğe tehdit olarak da algılanabilmektedir.

Mülakat yapılan sosyal hizmet uzmanları hümanist ve flantropik yaklaşımlarla ve mesleğin etik kurallarını temel alarak çalışan meslek elemanlarıdır. Çalıştıkları alanın geniş olması dolayısıyla birçok alanda istihdam edilmeleri gerekmektedir. Uzun yıllar boyunca yalnızca bir okulun meslek elemanı yetiştirmesi nedeniyle meslek elemanlarının sayısı sınırlı kalmış ve bunun sonucu olarak meslek yeterince toplumda tanıtılmamıştır. Toplumda daha çok tanınan psikolog ve sosyolog gibi meslek elemanlarıyla karıştırılan sosyal hizmet uzmanları bu nedenle statü ve prestij kaybına uğramışlardır. Ağırlıklı olarak birincil sosyal hizmet kuruluşu olan SHÇEK bünyesinde çalışan sosyal hizmet uzmanları güçlerini yasalarından ve mesleki bilgilerinden almaktadır. Mesleğin sağladığı geniş eğitim yelpazesi dolayısıyla kişiliğin gelişmesi, engin bilgi birikimine sahip olması, ailesine ve çevresine yararlı olarak sorumluluk alması sonucu kendini değerli ve danışılan konumunda görmesi sosyal hizmet uzmanlığı mesleğinin artı değerleridir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma neticesinde, sosyal hizmet mesleğinin yakın bir geçmişe sahip meslek olması, yedi yıl öncesine kadar yalnızca bir okulun meslek elemanı yetiştirmesi neticesinde meslek elemanı ve akademik personel sayısının azlığı ve bilimsel-araştırma yayınların yetersizliği, yetersiz mesleki örgütlenme; hizmet alıcısının genellikle devlet olması; meslek elemanlarının profesyonelleşme sürecini iyi yönetememiş olması, sosyal hizmet mesleğinin profesyonelleşme düzeyinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sistemantik bilgi yönünden sosyal hizmet mesleği değerlendirildiğinde, genelde görüşmeciler teorik eğitimin yeterli olduğu, uygulama eğitiminin yetersiz olduğu düşüncesindedirler. Mezuniyet sonrası uygulamalarda birçok eksiklik hissettiklerini ifade etmektedirler. Sosyal hizmetin temel kurumlarında çalışan uzmanların uygulama sıkıntısı daha düşük düzeydedir. Ancak Sağlık Bakanlığı, Adalet Bakanlığı'na bağlı kurumlarda çalışan sosyal hizmet uzmanları uygulama konusunda deneyimsizliklerini vurgulamaktadırlar. Bazı uzmanlar ne iş yapacaklarını kendileri belirlemektedir. Uygulama becerisi yönünden eksiklik hissetmeyen hemen hemen hiçbir sosyal hizmet uzmanı bulunmamaktadır. Neticede lisans eğitimi sırasında verilen uygulama bilgisi ve pratiğinin yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yeni açılan bölümlerde yeterli sayıda sosyal hizmet kökenli akademik personel bulunmaması bu sıkıntıyı daha da arttıracaktır. Ayrıca sosyal hizmet disiplin ve mesleği ile doğrudan ilişkili, özgün çalışmalara dayalı, ülkemizde yayınlanmış kitap ve makale sayısı azdır. Bu eksiklik teorik eğitimin de yetersizliğine yol açmaktadır.

Profesyonel meslekler örgütlenir. sosyal hizmet uzmanları da Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği çatısı altında örgütlenmişlerdir. Bir dönem sendikal çalışmalar olmuş ancak devam etmemiştir. Sendikal örgütlenme deprofesyonelleşme veya profesyonelleşmeme göstergesidir. Marksist görüşe göre de proleterleşmenin mesleki örgütlenme biçimidir. Sosyal hizmet uzmanları Sosyal Hizmet Uzmanları Derneğini siyasallaşma yönünden eleştirerek çalışmalara şüphe ile yaklaşmaktadır. Dernek meslek örgütü olarak çalışmasına rağmen çalışmaları yetersiz kalmaktadır.

Devlet tarafından kurulmuş sosyal hizmet meslek odası yoktur. Yasal olarak kurulmuş meslek odaları; meslek elemanlarının hakları, elemanlar arası ilişkiler, meslek elemanlarının denetimi, mesleki eğitimin düzenlenmesi ve meziyetleştirme, mesleğe

giriş kontrolü gibi konularda faaliyet göstererek devlet ve profesyonel hizmetin alıcıları karşısında güç merkezi oluştururlar. Meslek odası kurma çalışmaları 40 yıldan bu yana devam etmesine rağmen başarı sağlanamamıştır.

Sosyal Hizmet Uzmanları mesleki edimlerini icra ederken özerk davranabilmektedir. Ancak bu davranış daha çok SHÇEK'na bağlı kuruluşlarda olabilmektedir. Bu kurumlarda bile yöneticilerin önemli bir kısmının meslek dışı elemanlardan oluşması ve mesleki denetimi bu kişilerin yapması mesleki özerkleşme konusunda handikaplıdır. Diğer kurumlarda ise amirler sosyal hizmet uzmanı olmadığından mesleki uygulamalar ve özerklik konusunda bir çok sorun bulunmaktadır. Örneğin hastanelerde başhekimler, sosyal hizmet uzmanlarının mesleki faaliyetlerini engelleyebilmekte, kalite temsilciliği, düz memurluk gibi görevler verebilmektedir. Sosyal hizmet mesleği özerkleşme konusunda yetersizdir.

Sosyal Hizmet Mesleği toplum yararına bir meslektir. Profesyonellik sürecinde en güçlü konumu bu özelliğidir.

Halen sosyal hizmet uzmanlarının, tabiplerce oluşturulmuş Tıbbi Deontoloji Nizamnamesine benzer, etik kuralları düzenleyen ve yaptırım gücü olan mesleki etik düzenlemeleri bulunmamaktadır. Bu konuda yapılan etik kurallar çalışması SHUDER'in talebi üzerine akademisyenler tarafından oluşturularak öneri olarak sunulmuştur. Ancak bu etik kuralların yasal dayanağı ve yaptırım gücü bulunmamaktadır. Kurallar, uygulanması arzu edilen öneriler şeklindedir.

Mesleki Toplumsallaşma süreci sosyal hizmet uzmanlarında da lisans eğitimi sürecinde başlamaktadır. Görüşülen sosyal hizmet uzmanları bu mesleğe genellikle tesadüfen girmişlerdir. Ancak bir çoğu mesleğini sevmekte, maddi yönünün zayıf olmasıyla birlikte manevi tatmin düzeyinin çok yüksek olduğunu bildirmektedirler. Görüşülen sosyal hizmet uzmanları meslekleri, toplum tarafından bilinmediğinden mesleki prestijin düşük olduğunu ancak müracaatçılar karşısında mesleki prestijin yüksek olduğunu ifade etmektedirler. Benzer şekilde güç konusunda da toplum karşısında zayıf olduklarını ama müracaatçılar karşısında güçlü olduklarını belirtmektedirler. Sosyal hizmet uzmanlarının meslek bilinci daha çok mezuniyet sonrası mesleki icraat esnasında oluşmaktadır. Birçok görüşmeci sosyal hizmet mesleğini ve meslek elemanlarının ne iş yaptığını çalışma hayatında anladıklarını ifade etmektedirler.

Sosyal hizmet mesleğinin meslek ideolojisi konusunda lisans düzeyinde eğitim çalışmaları vardır. Ancak görüşülen kişiler mesleki ideoloji konusunda genellikle düşünce belirtmemişlerdir.

Mesleklerin profesyonelleşmesi açısından devlet önemli bir güç merkezidir. Yeni sağ ideolojilerin hakim olduğu siyasal yapımızda mesleki profesyonelliğin piyasa düzeni ile ters düştüğü görüşü hakimdir. Bu eğilim sosyal hizmet mesleğinin profesyonelleşme sürecinde önemli bir engeldir. Ancak AB uyum yasaları devletin, sosyal devlet olarak görevlerini ön plana çıkarmakta, sosyal refah politikalarını destekleyen düzenlemeler yapılmasını istemektedir. Uyum yasaları sosyal hizmet mesleğinin önemini ve mesleki gücünü arttırmıştır. Sosyal hizmet mesleğinde hizmet alıcısının temelinde devlet olması profesyonelleşmeyi engelleyen önemli faktörlerden biridir. Meslek çalışanlarının denetimini sosyal hizmet uzmanlarının yapmaması neticesi sosyal hizmet uzmanlarının özerkleşmemesi bu engellerden bazılarıdır.

Eğitim kalitesinin yükseltilerek teorik ve uygulama bilgisinin dengeli verilmesi; eğitim kurumlarında sosyal hizmet uzmanı kökenli akademisyenlerin istihdam edilmesi; Türkiye Sosyal Hizmet Okulları Birliği'nin bir an önce kurularak eğitimin standardize edilmesi eğitim konusunda sunulabilecek önerilerdir.

Sosyal hizmet akademisyenleri ve sosyal hizmet yöneticilerinden ( SHU kökenli ) oluşan bir birlik daha kurularak savunmacı stratejiyle mesleğin profesyonellik düzeyinin yükseltilmeye çalışılması gerekmektedir. Bu tür birlikler devlet kademelerinde daha etkin rol üstlenebilmektedir. Tasarı şeklinde olan sosyal hizmet uzmanları odasının bir an önce kurulması sağlanmalıdır. Bu süreçte en aktif rol yeni kurulması önerilen birliğe düşecektir.

Sosyal hizmet etik değerleri Tıbbi Deontoloji Nizamnamesi gibi yasal desteğe kavuşturulmalı, uygulama ve denetim hususunda sosyal hizmet odasına yetki verilmelidir.

Sosyal hizmet uzmanlığı mesleğinin profesyonelleşme sürecinde bizce en önemli engel sosyal hizmet uzmanı sayısının azlığı neticesinde mesleğin tanınmaması, sosyal hizmet uzmanlarının kilit mevkilere gelememesidir. Sayıca artacak sosyal hizmet uzmanları, çalışma hayatına katıldıkça meslek daha bilinir hale gelecek, kilit makamlarda sosyal hizmet uzmanları görev alacak sonuçta profesyonelleşme sürecinde daha hızlı yol kat edilecektir.

## KAYNAKÇA

- ABBOTT, Andrew (1988), *The System of Professions*, The University of Chicago Press, Chicago.
- ACAR, Hakan ve ÇAMUR DUYAN, Gülsüm, (2003), *Dünyada Sosyal Hizmet Mesleğinin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi*. Toplum ve Sosyal Hizmet.14: 1,4.
- ACKROYD,Stephen (1996) “Organizations Contra Organizations:Professions and Organizational Change in the United Kingdom”*Organization Studies* (V.17,No.4 )
- ANLEU,Sharyn (1992) “The Legal Profession in the United States and Australia” *Work and Occupations* ( V 19,No.2 )
- Aziz ŞEKER; *101 Soruda Sosyal Çalışma ve Sosyal Hizmetler* (2009), Sabev Yayınları, Ankara.
- BAILYN, Lotte (1985), “Autonomy in Industrial R&D”, Human Resource Management, Vol.24, No.2
- BARLEY, R. Stephan, (1996), *Technicians in the Workplace: Ethnographic Evidence for Bringing Work into Organizational Studies*, Administrative Science Quarterly, Vol.41, No: 3 pp. 404-441
- BIRKETT, W.P. / EVANS, Elaine, Theorising Professionalisation: A Model For Organising and Understanding His of the Professionalising Activities Occupational Associationsof Accountants.*Accounting History*, Vol.10, No.1, March 2005.
- BOZKURT, Veysel (2004), *Değişen Dünyada Sosyoloji*, Alfa Yayınları, Bursa
- BRANTE, Thomas (1990), “Professional Types as a Startegy of Analysis”, Editörler: Michael Burrage ve Rolf Torstendahl, *Professions in Theory and History*, Sage Publications, London.
- BROADBENT, Jane – LAUGHLIN, Richard (1997), “Accounting Logic and Controlling Professionals, The Case of the Public Sector , The End of the Professionals, *The Restructing of Professional Work*, London.

- BURRAGE, Michael (1990), "Introduction: The professions in Sociology of History": Michael Burrage ve Rolf Torstendahl (edt), *Professions in Theory and History*, Sage Publications, London.
- CILGA, İbrahim (1995), 4. Ulusal Sosyal Hizmetler Konferansı, SHUDGM Yayını, Sayı:1 Ankara.
- CILGA, İbrahim (2004), (Jurgen Nowak'tan aktaran) Bilim ve Meslek Olarak Türkiye'de Sosyal Hizmet, H.Ü. Sosyal Hizmetler Yüksek Okulu Yayını, Ankara
- ÇAKMAKLI, Kemal (1991), *Aileler İçin Sosyal Hizmet*, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, İstanbul.
- GÖKBAYRAK, Şenay (2005), Çalışma Ortamı Dergisi, Sayı : 80 Yıl : Mayıs Haziran, İstanbul
- ÇENGELCİ Ethem, <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/cumsosyalhizmet.htm>
- ÇENGELCİ, Ethem (1998), *Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu*, Ankara.
- DURKHEİM, Emile (1949), Meslek Ahlakı, (Çev. Mehmet Karasan), MEB Basımevi, Ankara.
- DUYAN, Veli; KESKİN, Hülya ve diğerleri, 2001, Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayını, Ankara.
- DUYAN, Veli; SAYAR, Özge Özgür; ÖZBULUT, Mahmut (2008), *Sosyal Hizmeti Tanımak ve Anlamak*, Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayını, Ankara.
- EHRENREICH, Barbara - EHRENREICH, John (1996), Profesyonel Yönetici Sınıf, Çev. Zafer Cirhinlioğlu, *Meslekler Sosyolojisi*, s. 197-231, Ankara.
- ENGEL, Gloria V, *Professional Autonomy and Bureaucratic Organization* Administrative Science Quarterly, Vol.15,No:1,1970
- ERKAN, G. (2001), "Külhanbeyleri", *İnsani Gelişme ve Sosyal Hizmet Prof. Dr. Nesrin Koşar'a Armağan*,Yayına Hazırlayanlar: Kasım Karataş ve Çiğdem Arıkan, H.Ü. Sosyal Hizmetler Yüksek Okulu Yayını, Ankara.

ESLAND, Geoff (1980), "Profession and Professionalism (ESLAND, G.-SALAMAN, G. (eds.), *The Politics of Work and Occupations (Milton Keynes)*, The Open University Press, s. 213-250.

ETZİONİ, Amitai (1969), *The Semi-Professions and Their Organization: Teachers, Nurses, Social Workers*, The Free Press, New York.

FALLON, Richard H. (1994), "Two Senses of Autonomy", *Stanford Law Review*, Vol.46, No.4.

FREİDSON, Eliot (1970), *Profession Dominance*, Atherton Press, New York.

FREİDSON, Eliot (1984), The Changing Nature of Professional Control, *Annual Review of Sociology*. V.10.

FRİEDLANDER, A. Walter (1966), *Sosyal Refah Hizmetlerine Başlangıç*, Çev. Resan Taşcıoğlu, SSYB SHGM Yayını, No: 44, Ankara.

GAMSON, William, SCHUMAN, Howard (1963), "Some Undercurrents in the Prestige of Physicians", *American Journal of Sociology*, Vol.68, No.4

GÖBELEZ Selen; The History of Social Services in Republican Turkey: Social Change, Professionalism and Politics, Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2003, s.12

GREENWOOD, Ernest (1957), Attributes of a Profession, *Social Work*, Vol.2, July.

HALL, Richard H. (1969), *Occupations and the Social Structure*, Englewood Cliffs, Prentice Hall New Jersey.

HAUG, Marie R. (1973), "Deprofessionalization: An alternate Hypothesis for the Future", HALMOS, Paul (ed.), *Professionalisation and Social Change*, (J.H. Brookers. Stoke on Trent), s. 195-211.

HICKSON, D. J. – THOMAS, M.W. (1969), "Professionalization in Britain: A Preliminary in Measurement", *Sociology*, V.3.

<http://www.jstor.org/stable/79979>

HUGHES, Ernest (1958), *Men and Their Work*, Free Press, New York.

- JOHNSON, Terence (1972), *Profession and Power*, Macmillan, London.
- KARASU, Koray (2001), *Profesyonelleşme Olgusu ve Kamu Yönetimi*, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları Tezler Dizisi 11, Ankara.
- KARATAŞ, Kasım (1999), KOŞAR, Nesrin (edt.),*Sosyal Refah Kavramsal Boyutu Gelişimi ve Nitelikleri*”, *Prof. Dr. Sema Kut’a Armağan Yaşam Boyu Sosyal Hizmet*, H.Ü. Sosyal Hizmetler Yüksek Okulu, Yayın No. 004, Ankara.
- KAYNAK, Tuğray, *İnsan Kaynakları Planlaması*, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul,1996,s.143
- KAYRA, Cahit (2003), *Cumhuriyetin Kuruluş Yıllarında Bir Devrimci Doktorun Anıları Dr. Mehmet Fuat Umay*, Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul.
- KOLACK, Shirley (1968), *A Study of Status Inconsistency among Social Work Professionals*, Social Problems Vol. 15, No. 3 Winter, pp. 365-376 Published by: University of California Press on behalf of the Society for the Study of Social Problems Stable
- KONGAR, Emre (1972), *Sosyal Çalışmaya Giriş*, SABEV, Ankara.
- KOŞAR, Nesrin (2000),(Uzunçarşılı’dan aktaran) *Sosyal Hizmetlerde Sosyal Yardım Alanı*
- LAFFIN, Martin (1998), “Conclusion”, (edt.) Martin LAFFIN, *Beyond Bureaucracy? The Professions in the Contemporary Public Sector*, Ashgate Publishing.
- LARSON, Magalli Sarfatti, *The Rise of Professionalism A Sociological Analysis*, University of California Press, California.
- LİGH, Donald – LEVİNE Sol (1996), “Tıp Mesleğinin Değişen Yanı: Kuramsal Bir İnceleme”, Çev. Zafer Cırhinlioğlu, *Meslekler Sosyolojisi*, s. 169-196, Ankara
- MACDONALD, Keith(1995), *The Sociology of the Professions*, Sage, London.
- MOSHER, Frederik C. (1986), “The Professional State”, ROURKE, Francis, (edt.), *Bureaucratic Power in the National Policy Making*, Little Brown Company.



- OPPENHEIMER, Martin (1973), "Proleterianization of the Professional", HALMOS P. (ed.), *Professionalization and Social Change*, University of Keele, s. 213-238.
- ÖNCÜ, Ayşe (1981), *Toplumsal Değişme Sürecinde Türkiye'de Meslek Grupları: İnşaat Mühendisliği Örneği 1945-1977*, İstanbul Boğaziçi Üniversitesi Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, İstanbul.
- PARKIN, James (1994), *Public Management: Tecnocracy, Democracy and Organizational Reform*, Ashgate Publisher Com. U.S.A.
- PARSONS, Talcott (1967), *Essays in Sociological Theory*, The Free Press, New York.
- PAVALKO, M. Ronald, *Sociology of Occupations and Professions* Second Edition, 1988'den aktaran KURUTKAN, 2009, s.4.
- PERKIN, Harold (1989), *The Third Revolution: Professional Elitsin the Modern World* Routledge, London.
- REISS, Albert , (1955), *Occupational Mobility of Professional Worker*, American Sociological Review, Vol.20, No.6, December
- RITZER, George (1972), *Man and His Work – Conflict and Change*, Meredith Corporation.
- ROTHMAN, Robert A (1987), *Working –Sociological Perspectives*, Prentice-Hall, New Jersey
- SEÇER, Şebnem 2008, *Mesleki Yaşam Modelinin Oluşturulması ve Mesleki Analizlerde Kullanımı*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayını, İzmir, s. 3.
- SIEGRIST, Hannes (1990), "Professionalization as a Process; Patterns, Progressions and Discontinuity", Michael BURRAGE/Rolf TORSTENDAHL (edt.), *Professions in Theory and History*, Sage Publication.
- ŞEKER, Aziz (2006), (Elkin Besin'den aktaran) *Sosyal Hizmette Paradigma Arayışları*, Sabev Yayınları, Ankara.
- TURNER, Ralph H. (1990), "Role Change", *Annual Rewiew of Sociology*, Vol.16

ULUĞTEKİN, Sevda (2001), (Özbay'dan aktaran) *Prof. Dr. Nihal Turan'a Armağan Sosyal Hizmette Yeni Yaklaşımlar ve Sorun Alanları*, H.Ü. Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Yayını, Yayın No: 008

ULUĞTEKİN, Sevda (2001), (Sapmazlı'dan aktaran) *Prof. Dr. Nihal Turan'a Armağan Sosyal Hizmette Yeni Yaklaşımlar ve Sorun Alanları*, H.Ü. Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Yayını, Yayın No: 008

UNITED NATIONS (1999), *Teaching and Learning About Human Rights: A Manual for Schools of Social Work and, the Social Work Profession*, New York.

WATSON, Tony (1987), *Sociology, Work & Industry*, Routledge, London.

WILENSKY, Harold, "Professionalization of Everyone" *The American Journal of Sociology* ( V.70,1964 )

## EKLER

### EK. 1

#### SOSYAL HİZMET UZMANLARI DERNEĞİ TÜZÜĞÜ

#### BÖLÜM I

##### Derneğin Adı, Merkezi, Amaç ve Faaliyetleri

###### *Derneğin Adı ve Merkezi*

**Madde 1.** Derneğin adı “SOSYAL HİZMET UZMANLARI DERNEĞİ” dir. Merkezi ANKARA’DIR.

###### **Derneğin Amacı**

**Madde 2.** Derneğin amacı, Sosyal Hizmet Mesleğinin tanıtılması ve gelişmesine katkıda bulunmak, mesleğin etkinliğinin artırılması için çalışmalar yapmak, Sosyal Hizmet Uzmanları’nın rol ve işlevlerini çağdaş sosyal hizmet anlayışına uygun olarak yerine getirmelerini sağlayıcı faaliyetlerde bulunmak, sosyal hizmet ile ilgili konu ve alanlarda bilimsel araştırma, inceleme ve yayınlar yapmak, görüş oluşturmak ve önerilerde bulunmak, Sosyal Hizmet Uzmanlarının sosyal ve ekonomik haklarını korumak ve haklarının gelişmesini sağlamak, Sosyal Hizmet Uzmanları arasında birlik, dayanışma, mesleki disiplini ve ahlakını korumaktır.

###### *Çalışma Konuları*

**Madde 3.** Dernek, 2’inci Madde de belirtilen amacını gerçekleştirmek için aşağıda gösterilen faaliyetlerde bulunur;

- a. Sosyal Hizmet Uzmanlarının mesleki çalışmalarını kolaylaştırmak, sosyal hizmet mesleğinin gelişmesi ve yaygınlaşmasını sağlamak, meslek mensuplarının birbirleriyle, halkla ve müracaatçılarla olan ilişkilerinde meslek disiplini ve ahlakını korumak için tüm girişim ve faaliyetlerde bulunur.
- b. Üyelerinin mesleki sorunlarına çözüm bulmak, yardımlaşmak, mesleki dayanışmayı korumak ve kuvvetlendirmek, meslek mensupları arasında sosyal

ilişkileri geliştirmek için gerekli tüm girişim ve çalışmaları gerçekleştirir.

- c. Üyelerinin mesleki çalışmalarında ihtisaslarının gerektirdiği işlevleri eksiksiz yerine getirebilmeleri için, kamu ve özel kuruluşlar nezdinde girişimlerde bulunur ve gerektiğinde bu kuruluşlarla işbirliği yapar;
- d. Üyelerin mesleki bilgi ve görgülerini geliştirmek amacıyla eğitim faaliyetlerinde bulunur ve gerektiğinde bu amaçla ilgili kuruluşlarla işbirliği yapar;
- e. Sosyal Hizmet mesleği ile ilgili alan ve konularda araştırma ve incelemeler yapar; üyelerini bilimsel çalışma yapmaya teşvik eder. Yapılan çalışmaların yürütülmesine destek verir. Sosyal hizmet alanında bilimsel çalışma yapar. Kişilere teşvik amacıyla ödüller verir.
- f. Sosyal Hizmet Uzmanları arasında haberleşmeyi sağlayacak çalışmalar yapar.
- g. Sosyal Hizmet Mesleği ile ilgili alan ve konularda toplantı, konferans, panel, açık oturum ve seminer gibi faaliyetler düzenler. Bu konuda ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapar. Ulusal Sosyal Hizmet Konferansı, Sosyal Hizmet Uzmanlarının bir faaliyetidir. Konferansın nasıl düzenleneceği Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği ile konferansı düzenleyecek kurul ve kuruluşlar arasında belirlenir.
- h. Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Sosyal Hizmet Dergisini ve her türlü mesleki yayını yapar.
- i. Diğer ölkelerdeki sosyal hizmet mesleği ile ilgili uygulama ve gelişmeleri izler; bunları üyelerine duyurmak için mesleki ve bilimsel toplantılar, ulusal veya uluslar arası konferans ya da kongre düzenler.
- j. Dernekler Kanunu ve ilgili Kanunların ilgili hükümlerine uygunluğunu sağlamak ve gerekli izinlerin alınmasıyla, Sosyal Hizmet alanında faaliyet gösteren Ulusal ve Uluslararası yabancı dernek veya kuruluşlarla temasta bulunur, işbirliği yapar ve gerektiğinde üye olur, bunlarla gerekli ilişkiler kurarak kongre ve toplantılarına temsilci gönderir, müşterek yurtiçi toplantılar yapar, konferans, seminer gibi faaliyetler düzenler,

- k. Dernek, faaliyetlerinin amaçlarına uygun olarak yerine getirilmesi için gerekli olan gayrimenkulleri edinebilir. Sosyal Hizmet kuruluşları açar üyelerinin sosyal ihtiyaçlarını karşılamak üzere tesisler kurar. Üyelerinin kuracağı kooperatif, yardımlaşma sandığı, vakıf gibi oluşumlara öncülük eder, destek verir.
- l. Resmi, özel kuruluş ve kişilere Sosyal Hizmet konusunda danışmanlık hizmeti verir.
- m. Sosyal Hizmet alanında halkı bilgilendirir, savunuculuk üstlenir ve önderlik eder. Sosyal Hizmetlerin standartlarını belirler ve kurumsallaşması yönünde çaba sarf eder.

### **Derneğin Çalışma Biçimi**

**Madde 4.** Dernek, amacını gerçekleştirmek ve çalışma konularını etkili bir şekilde yürütmek için gerekli araştırmayı yapıp, gerekli karar veya projeleri oluşturduktan sonra, ilgili mevzuat hükümlerine uygun bir biçimde çalışmasını düzenler. Bu faaliyetlerini yapmak veya gerçekleştirmek için gerekirse Genel Kurul kararıyla Şubeler açabilir, bir kısım işleri şubeler eli ile yürütebilir.

### **Derneğin Kurucuları**

**Madde 5.** Derneğin kurucuları, hepsi T.C uyruklu olan aşağıda kimlikleri yazılı kişilerdir.

<u>ADI SOYADI</u>	<u>MESLEGI</u>
Doç. Dr. Sema KUT	Öğretim Üyesi
Doç. Dr. Nesrin KOŞAR	Öğretim Üyesi
Dr. Şener KOÇYILDIRIM	Öğretim Görevlisi
Doç. Dr. Nihal TURAN	Öğretim Üyesi
Dr. Beril TUFAN	Öğretim Görevlisi
Dr. Işıl BULUT	Öğretim Görevlisi

Ertan KAHRAMANOGLU

Öğretim Görevlisi

Bülent İLİK

Araştırma Görevlisi

Çiğdem ARIKAN

Araştırma Görevlisi

## **BÖLÜM II**

### **Dernek Üyeliği**

#### *Dernek Üyelik Çeşidi*

**Madde 6.** Dernek üyeliği asil ve fahri olmak üzere iki çeşittir.

a) **Asli Üye:** Dernek üye tüzüğünde yer alan şartları taşıyan kimselerin başvurusu ve Yönetim Kurulu'nun kararı ile üyelik kazanan ve dernek organları için yapılacak seçimlerde seçme ve seçilme hakkı olan kişidir.

b) **Fahri Üye:** Derneğin asli üyesi olmakla beraber, derneğe maddi ve manevi açıdan yardımda bulunan, derneğin yücelmesine katkısı olan ve sosyal hizmete ilişkin alan ve uygulamalarda değerli hizmetleri geçen kişilere Yönetim Kurulu kararı ile fahri üyelik sıfatı verilenlerdir. Fahri üyelerin oy kullanma ve dernek organlarına seçilme hakkı yoktur. Ancak bu üyeler istedikleri takdirde aidat verebilirler.

#### **Asli Üye Olabilme Şartları**

**Madde 7.** Medeni hakları kullanma ehliyetine sahip, 18 yaşını bitirmiş, Dernekler Kanunu'na göre Dernek Üyesi olabilme şartlarını taşıyan ve aşağıda belirtilen özel şartlardan birine sahip olup bunları belgeleyen kişiler Dernek'çe hazırlanmış "Üyelik Giriş Bildirgesi"ni doldurup başvurmaları ve Yönetim Kurulu'nun kararı ile Derneğin asli üyesi olabilirler.

#### *Özel Şartlar*

- a. Sosyal Hizmet Uzmanı ( veya Sosyal Hizmetler Mütahassısı) unvanına sahip olmuş olmak ya da,

- b. Yurt içi veya yurt dışındaki herhangi bir Sosyal Hizmet Yükseköğretim mezun olmak; ya da,
- c. Sosyal Hizmet’ de lisansüstü öğrenim derecesine (mastır, doktora gibi) sahip olmak;
- d. Akademik kariyer ve unvanlarını (Doçentlik, Profesörlük gibi) Sosyal Hizmet bilim dalında yapmış ve almış olmak.

### **Üyelerin Sorumlulukları**

**Madde 8.** Her ye aşağıdaki kurallara uymakla sorumludur;

- a. Derneğın tüzük ve amacına uygun olmayan hareketlerde bulunmamak,
- b. Sosyal hizmet mesleği disiplin ve ahlakını her ne olursa olsun korumak
- c. Sosyal hizmet etiğine aykırı tutum ve davranışta bulunmamak, Sosyal Hizmet Uzmanları topluluğu onurunu korumak,
- d. Mesleki işlev, öneri ve kararlarda kendi bireysel çıkarlarından önce mesleki yararları ön planda tutmak ve mesleki değerlerden ayrılmamak,
- e. Sosyal hizmet mesleği mensupları, çalıştıkları kamu ve özel kuruluşlarda kadro unvanlarının yanı sıra öğrenimleri sonucunda sahip oldukları unvanları olan ‘‘Sosyal Hizmet Uzmanı’’ unvanını da kullanırlar.

### ***yelik Hakları***

**Madde 9.** Hiç kimse derneğe ye olmaya veya demekte ye kalmaya zorlanamaz. Her ye istifa hakkına sahiptir. Dernek yeliğinden istifa yazılı dilekçe ile yapılır. İstifa eden ye, istifa ettiği tarihe kadar olan üyelik aidat borçlarını Derneğe ödemek zorundadır.

Dernek yeleri eşit haklara sahiptir. Her yenin (asil ye) Genel Kurul’da bir oy hakkı vardır. ye oyunu bizzat kullanmakla yükümlüdür.

## **Üyelikten Çıkarılma**

**Madde 10.** Dernek aidatlarını üç ay üst üste ödemeyenler, temyiz kudretini kaybedenler, üye olduğunda Kanuni engel yok iken daha sonra Dernekler Kanunu'na göre üye olması mümkün olmayanlar, üyelik şartlarına sahip olmadıkları sonradan anlaşılanlar Genel Merkez veya Şube Yönetim Kurulu kararları ile üyelikten çıkarılır ve üye kayıt defterinden kayıtları silinir.

Üyelerden, derneğin tüzüğüne, amaç ve onuruna uygun olmayan hareketlerde bulunanlar, derneği bireysel çıkarları veya siyasi amaçlarına alet etmek isteyenler, dernekten yetki almaksızın derneği vecibe altına sokanlar, Sosyal Hizmet Mesleği disiplin, değer ve ahlakına aykırı hareket edenler Onur Kurulu'nun önerisi ve Genel Merkez Yönetim Kurulu'nun kararı ile cezalandırılırlar. Üyelerden bu gibi hareketleri görülenlerle ilgili iddialar Onur Kurulu'nca üyenin savunması alınarak müzakere edilir ve sonuç Yönetim Kurul'una bildirilir. Üye savunmasını, savunma talep yazısını tebellüğ tarihinden itibaren on beş gün içinde Onur Kurulu'na vermek zorundadır. Aksi takdirde üyenin savunması olmaksızın karar alınır. Onur Kurulu'nun önerisi Genel Merkez Yönetim Kurulunca en geç bir ay içinde karara bağlanarak üyeye bildirilir.

Dernek üyelikleri süresince üç defa uyarı cezası almış olanların üyeliklerine son verilir.

Verilen cezalara ilk Genel Merkez Genel Kurul toplantısında üyeler tarafından Genel Kurul nezdinde itiraz edilebilir. Genel Merkez Genel Kurulu'nda ilgili üyelerin katılmayacağı oturumlarda itiraz edilen cezalar müzakere edilir ve karara bağlanır. Karar Genel Merkez Genel Kurulu'na katılan üyelerin salt çoğunluğu ile alınır.

Aidatlarını ödememe nedeni dışında üyelikten çıkarılanlar Dernek ve Şubelerine üye olamazlar. Aidatlarını ödememe nedeni ile çıkarılanlar ise tekrar başvurduklarında, birikmiş borçlarını ödedikleri takdirde Dernek Şubelerine üye olabilirler.

## **Yeniden Üye Olma**

**Madde 11.** Dernekten çıkan üyenin başvurusu üzerine Derneğe üye kaydedilmesi, tamamen yeni bir üye kaydı gibi yapılır.



## **BÖLÜM III**

### **Derneğin Organları, Kuruluş ve Görevleri**

#### **Derneğin Organları**

**Madde 12.** Dernek, Genel Merkezde;

- a. Genel Merkez Genel Kurulu,
- b. Genel Merkez Yönetim Kurulu,
- c. Genel Merkez Denetleme Kurulu,
- d. Dernek Onur Kurulu ile

Ayrıca, gerektiğinde çeşitli komisyon üyelerinin de dâhil bulunduğu karma komisyonlar ya da çalışma grupları kurulabilir.

Şube organları ya da Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve Denetleme Kurulu'ndan meydana gelir.

#### **Genel Merkez Genel Kurulu**

**Madde13.** Genel Merkez Genel Kurulu, Derneğin en yüksek karar organıdır. Genel Merkez Genel Kurulu, Dernek Genel Merkez Yönetim, Denetim, Onur Kurul asil üyeleri ile Dernek Şubelerine kayıtlı üyelerin katılımıyla toplanır. Dernek şubelerine kayıtlı ve Genel Kurul öncesi Genel Merkez Yönetim Kurulunca onaylanmış listelerde yer alan üyeler Genel Merkez Genel Kurulu 'na katılırlar. Genel Merkez Genel Kuruluna katılacak üyelerin listesi Genel Kurulun toplantı tarihinden 30 gün önce Genel Merkeze gönderilmiş olmalıdır. Dernek Şubeleri Genel Merkez Genel Kurulu'nda Şubeye kayıtlı üyeleri ile temsil edilirler.

#### **Genel Merkez Genel Kurulunun Toplantıları**

**Madde 14.** Genel Merkez Genel Kurulu iki yılda bir Mart ayı içinde Genel Merkez Yönetim Kurulu'nun tespit ve ilan edeceği tarihte olağan olarak toplanır. Ancak, Genel Merkez Yönetim ve Denetim Kurullarının gerekli gördüğü hallerde veya Genel Merkez Genel Kurulu'na katılma hakkına sahip üyelerin beşte birinin yazılı isteği üzerine olağan üstü olarak da toplanabilir. Toplantı yeri Ankara'dır.

Toplantılar Dernekler Kanunu'nda yer alan şekil ve usule uygun olarak yapılır. İlk toplantıda çoğunluk sağlanamazsa, çağrıda belirtilen ve ilk toplantı gününden en az bir hafta sonrası olan bir başka günde toplantı yapılır. Bu toplantıda çoğunluk aranmaz, ancak Dernekler Kanunu'nun toplantının yapılabilmesi için şart koştuğu en az üye sayısının toplantıya katılmış bulunması gerekir.

Genel Kurul'a katılacak üyeler Genel Merkez Yönetim Kurulu'nca düzenlenen listedeki adları karşısına imza koyarak toplantı yerine girerler.

Yeterli çoğunluk sağlanmışsa, durum bir tutanakla tespit edilir ve Genel Merkez Genel Kurulu, Genel Merkez Yönetim Kurulu Başkanı veya görevlendireceği Yönetim Kurulu üyelerinden birinin, bunların yokluğu halinde en yaşlı üyenin toplantıyı açması ile çalışmalarına başlar. Açılıştan sonra, toplantıyı yönetmek üzere bir Divan Başkanı ve Başkan vekili ile yeteri kadar Katip üye seçilir. Toplantının yönetimi Divan Başkanına aittir. Katipler, toplantı tutanağını düzenler ve Başkan'la birlikte imzalarlar. Toplantı sonunda, bütün tutanak ve belgeler Genel Merkez Yönetim Kurulu'na verilir.

Genel Kurul toplantısında yalnız gündemde yer alan maddeler görüşülür. Ancak toplantıda hazır bulunan üyelerin en az onda biri tarafından görüşülmesi istenen konuların gündeme alınması zorunludur.

### **Genel Merkez Genel Kurulunun Görev ve Yetkileri**

**Madde15.** Genel Merkez Genel Kurulu'nun görev ve yetkileri aşağıda gösterildiği gibidir.

- a.** Genel Merkez Yönetim Kurulunca Genel Kurula sunulan çalışma raporu ile iki yıllık kesin hesabı bu konulardaki Denetim Kurulu raporunu incelemek
- b.** Genel Merkez, Yönetim Kurulu ve Denetleme Kurulunu ibra etmek,
- c.** Genel Merkez, Yönetim Kurulunca hazırlanan 2 yıllık tahmini bütçeyi görüşüp aynen veya değiştirerek kabul etmek,
- d.** Toplantıya katılanların en az 2/3 ünün oylarını almak şartıyla, Dernek Tüzüğünde yapılması gerekli görülen değişiklikleri yapmak,

- e. Genel Merkez Yönetim Kurulu, Denetim Kurulu ile Dernek Onur Kurulu asil ve yedek üyelerini gizli oy usulü ile seçmek,
- f. Dernek üyelerine verilen cezalara yapılan itirazlar hakkında tasdik veya kaldırma kararı vermek,
- g. Dernek için gerekli gayrimenkulun satın alınması, mevcut gayrimenkulların satılması konusunda Genel Merkez Yönetim Kurulu'na yetki vermek,
- h. Toplantıya katılanların en az 2/3 ünün oyları ile Derneği feshine, tasfiyesine, tasfiye esaslarının tespitine karar vermek,
- i. Dernek Şubelerinin açılmasını kararlaştırmak, Şube kurucularına yetki vermek, Şube Yönetim Kurullarının faaliyetlerini kontrol etmek, hesaplarını incelemek, Şube Genel Kurulunca kabul edilmiş bütçe ve diğer kararları onaylamak. (Bütçenin onaylanmasına kadar Şube gelir ve giderlerinin %20'sine kadar olan kısmının tahsil ve sarfına Şube Yönetim Kurulları yetkilidir.) İdari işlemleri yerine getirmek.
- j. Mevcut mevzuat hükümleri çerçevesinde Genel Kurulca karar verilmesi ön görülen başkaca işler hakkında karar vermek.

### **Genel Merkez Yönetim Kurulu**

**Madde 16.** Genel Merkez, Yönetim Kurulu 9 asil ve 5 yedek üyeden oluşur. Asil üyelere herhangi bir nedenle meydana gelecek boşalmada, yedek üyelere en fazla oy almış olanlar boşalan yere Yönetim Kurulu'nca çağrılır. Yönetim Kurulu toplantısına haklı bir mazeret olmaksızın üst üste üç kez katılmayanların üyelikleri düşer.

Genel Merkez, Yönetim Kurulu ilk toplantısında kendi arasında görev bölümü yaparak Genel Başkan, Genel Başkan Vekili, Genel Sekreter, Sayman ve bir Veznedar seçer.

Genel Başkan, Derneği, idari makamlar ve yargı organları ile 3. şahıslara karşı temsil eder. Derneğin işlerini ve mallarını Dernek adına mevzuat hükümlerine uygun olarak ve Genel Merkez Genel Kurul ve Yönetim Kurulu kararlarına göre yönetir. Yönetim Kurulunca onaylanacak sözleşme, protokol gibi evrakı imza eder. Kurumlar, Resmi Daireler, Bankalarla olacak akçeli işlemlere dair evrak ve senetleri Sayman veya

Veznedar ile birlikte imzalar. Başkan Vekili, Genel Başkanın bulunmadığı veya hastalık gibi herhangi bir nedenle görevini yapma imkânı bulunmadığı zamanlarda Genel Başkanın sahip olduğu bütün yetkileri kullanarak Dernek hizmetlerini yerine getirmekle görevli ve yetkilidir. Genel Sekreter yazışma diğer muamelelerin düzgün işlenmesini sağlamaya çalışır, kararları yazar. Sayman, mevzuat hükümlerine göre hesap ve gerekli gelir-gider defterlerinin tutulmasını sağlar, Derneğin mali konuları ile ilgili işlemleri yerine getirir. Veznedar, Dernek gelirlerinin yerine getirilmesi ile görevlidir.

Genel Merkez Yönetim Kurulu en az ayda bir **çoğunlukla** toplanır. Kararlar katılan **üyelerin** oy çokluğu ile alınır. Oylar eşit olursa, Genel Başkanın bulunduğu taraf üstün sayılır.

### **Genel Merkez Yönetim Kurulunun Görev ve Yetkileri**

**Madde17:**Derneğin yürütme organı olan Genel Merkez Yönetim Kurulu'nun görev ve yetkileri aşağıda yazıldığı gibidir.

- a. Genel Merkez Genel Kurulu'nda alınan kararları uygulamak,
- b. Derneğin amacına uygun her türlü faaliyet ve çalışmalarını yerine getirmek,
- c. Derneğe kayıtlı bütün üyelerin mesleki onur, hak ve çıkarlarını koruyacak önlemleri saptamak, almak ve bu konuda gerekli girişim ve ilişkilerde bulunmak,
- d. Genel Merkez Genel Kurulu'na sunulmak üzere çalışma raporu ve bilanço ile yeni dönem gelir ve gider bütçelerini hazırlamak en az 15 gün önceden üyelerin tetkikine sunmak,
- e. Genel Merkez Genel Kurulu'nun yerini, saatini ve gündemini belirleyerek toplantıdan önce üyelere bildirmek. Toplantı için gerekli tüm formaliteleri tamamlamak ,
- f. Sosyal hizmet mesleğinin uygulanması ve gelişimi hakkında etütler yapmak veya yaptırmak, buna ait raporları değerlendirmek ilgili merciler nezdinde girişimlerde bulunmak,

- g. Mesleki gerçek ve gelişmeleri üyelerine duyurmak, teori ve uygulama alanlarında meslektaşlarının yararlanacağı yayınlarda bulunmak ve kuruluşlarca bu tür yayımlar yapılması için girişimlerde bulunmak,
- h. Daimi ve Geçici İhtisas Komisyonlarına gerekli gördüğü konularda çalışma yapmak üzere oluşturmak. Gerektiğinde karma komisyonlar ve çalışma gruplarını görevlendirmek,
- i. Sosyal hizmet mesleğini ilgilendiren uluslar arası mesleki kuruluşlara, federasyonlara vb. örgütlenmelere üye olmak bunlarla gereken bağ ve yakınlaşmayı sağlamak kongrelerine katılmak için delege göndermek, ortak faaliyetlerde bulunmak üzere mevcut mevzuat hükümlerine uygun olarak girişimde bulunmak işbirliği yapmak,
- j. Derneğin sahip olduğu gayrimenkulları **yönetmek**,
- k. Derneğe üye olmak isteyenlerin müracaatları hakkında karar vermek, bağışları kabul etmek,
- l. Haklarında cezai işlem kararı alınan üyelerin durumlarını Genel Merkez Kuruluna sunmak,
- m. Fahri üyeliğe kabul edilecekler hakkında karar vermek,
- n. Tüzüğün ve ilgili mevzuatın Genel Merkez Yönetim Kurulu na verdiği diğer işleri yapmak ve yetkileri kullanmak.

### **Genel Merkez Denetleme Kurulu**

**Madde 18.** Genel Merkez Denetleme Kurulu, Genel Merkez Genel Kurulunca seçilen 3 asil, 3 yedek üyeden oluşur. Denetleme Kurulu en geç altı ayda bir olmak üzere, Genel Merkez Yönetim Kurulu'nun çalışmalarını tüzük ve mevzuat hükümlerine uygunluk açısından denetler, denetleme sonuçlarını bir rapor halinde Genel Merkez Yönetim Kurulu'na ve toplandığında Genel Merkez Genel Kuruluna sunar.

Denetçiler raporlarını birlikte yazarlar, görüş ayrılığı halinde karşı görüşlü denetçi karşı olma nedenini aynı rapor üzerinde yazılı olarak belirtir.

## **Dernek Onur Kurulu**

**Madde 19.** Dernek Onur Kurulu, Genel Merkez Genel Kurulu'nca iki yıl süre ile seçilen 5 asil ve 5 yedek üyeden kurulur.

Onur Kurulu kendisine bir ya da birkaç konunun verilmesi için Genel Merkez Yönetim Kurulu'nca yapılacak çağrı üzerine, ilk toplantıda aralarından bir başkan seçer. Asil üyelere bir ya da birkaçı herhangi bir özürle toplantıya gelemeyeceklerini bildirir ya da çağrıya uymazlarsa yerlerine sıra ile yedekler çağrılır. Bu yedekler o toplantı konusu, sorun ya da sorunlar karara bağlanıncaya kadar yapılacak toplantılarda asil üye gibi görev yaparlar. Yapılan üç ayrı çağrıya gelemeyen ve özürde bildirmeyen üye, çekilmiş sayılır ve yerine asaleten sıradaki yedek geçer.

Onur Kurulu tam sayısı ile toplanır ve kararlarını çoğunlukla alır, oylarda eşitlik olursa Başkanın yanı sıra çoğunlukla sayılır. Onur Kurulu kendisine gönderilen konuları en geç üç ay içinde incelemek ve sonuçlandırmakla yükümlüdür. Onur Kurulu'nun konu hakkında bir karara varabilmesi için:

- a) Hakkında karar verilecek üyenin yazılı savunmasına başvurmuş
- b) Şikayetçi ile gösterilen tanıkları gereğince dinlenmiş ve bunları bir tutanakla saptamış olması gereklidir.

Onur Kurulu'nun kararları, gerekçeleri ile beraber, nihai karara varılmak ve uygulamak üzere Genel Merkez Yönetim Kurulu'na işlemlerle dosyası ile birlikte teslim edilir.

Onur Kurulu'nun kendisine verilen işleri yürütmek için gerekli gördüğü her türlü giderler Genel Merkez Yönetim Kurulu kararı ile Genel Merkez kasasından karşılanır.

## **Onur Kurulu'nun Görev ve Yetkileri**

**Madde 20.** Onur Kurulu'nun görev ve yetkileri şunlardır:

- a. Genel Merkez Yönetim Kurulu'nca gerek bir başvurma üzerine ve gerek doğrudan doğruya kurula yansıtılan disiplin konuları hakkında karara varmak.
- b. Genel Merkez Yönetim Kurulu kesin kanıtlara dayanarak başvuru olmaksızın, başvuru varsa en geç 60 gün içinde Onur Kurulu'nu toplantıya çağırır. Ancak, şikâyetçinin verdiği kanıtlar yeterli görülmezse, başvuru Onur Kurulu'na aktarılmayabilir.
- c. Derneğe kayıtlı Sosyal Hizmet Mesleği mensuplarından bu tüzüğe aykırı hareketleri görülenlere, meslekle ilgili işlerde gerek kasten ve gerekse ihmal göstermek suretiyle müracaatçıların aleyhine bir durum olanlar ile meslek onurunu bozan durumları saptananlara, nedeni oluşturan olayın içeriği ve sonuçlarına göre yazılı uyarma ya da Dernek üyeliğinde çıkarma cezalarından biri uygulanır.

Bu cezaların uygulanabilmesi için Genel Merkez Yönetim Kurulu tarafından onaylanması ve üyeye tebliğ edilmesi gerekir. Üyeye tebligat en geç bir ay içinde yapılır.

### **Komisyon ve Çalışma Grupları**

**Madde 21.** Daimi ve Geçici İhtisas Komisyonları ile karma komisyonlar ve çalışma grupları Genel Merkez Yönetim Kurulu tarafından belirlenen konu ve alanlarla ilgili olarak kurulup, faaliyete geçirilir.

İhtisas Komisyonları üç üyeden az olmamak suretiyle Genel Merkez Yönetim Kurulu'nun ihtiyaca göre uygun göreceği sayıdaki üyeden oluşur. Daimi ihtisas komisyonları sosyal hizmet mesleğinin yoğun olarak uygulandığı konu ve alanlarla ilgili çalışmalarını takip etmek, gerekli bilgileri muntazam olarak toplayıp değerlendirmek, gerekli önerileri oluşturmak amacıyla sürekli olarak çalışmak üzere kurulur. Daimi ihtisas komisyonu üyelerinin çalışma süresi bir yıldır. Komisyon üyeliğinde bir yılını dolduran üye Genel Merkez Yönetim Kurulu tarafından yeniden görevlendirilebileceği gibi yerine yeni bir üyede görevlendirilebilir.

Geçici ihtisas komisyonları ile karma komisyonlar ve çalışma grupları belli konulara ilişkin olarak belirli bir süre faaliyet göstermek üzere kurulurlar. Komisyon veya

çalışma gruplarına Genel Merkez Yönetim Kurulunca verilen görevler sona erdiğinde, bunların varlığı da son bulur.

## BÖLÜM IV

### Dernek Şubeleri

#### *Şube Kuruluşu*

**Madde 22.** Sosyal hizmet uzmanlarının mesleki çalışmaları bakımından gerekli görüldüğü takdirde, Genel Kurulu'nun kararı ile ihtiyaç duyulan bir veya birden çok ili kapsamak üzere ve Genel Kurulca belirlenecek bir İl merkezinde Dernek Şubeleri açılabilir. Dernek Şubeleri ihtiyaca göre kademeli olarak açılır. Bir şubenin açılabilmesi için, Şubenin kapsamına giren İl ya da İllerde faaliyet gösteren (çalışan) Sosyal Hizmet Uzmanları'nın sayısının en az 20 olması gerekir. Dernek Şubesinin açılacağı İl, merkez olmak üzere çevre İllerdeki Sosyal Hizmet Uzmanları'nı bünyesinde toplayabilir. Hangi İllerdeki Sosyal Hizmet Uzmanları'nın hangi illerde kurulacak Dernek Şubelerine üye olabilecekleri Genel Kurulu'nun kararına bağlıdır.

Dernek Şubeleri Genel Merkez Genel Kurulu kararlarına uygun olarak çalışmalarını düzenler.

#### **Şubenin Organları**

**Madde 23.** Şubelerin organları;

- a. Genel Kurul,
- b. Yönetim Kurulu,
- c. Denetleme Kurulu'ndan oluşur.

#### *Şube Genel Kurulu*

**Madde 24.** Şube Genel Kurulları iki yılda bir, Ocak ayında toplanır. Toplantıya çağrı ve kararların alınması bu tüzük ve Dernekler Kanunu hükümlerine göre yapılır. Toplantıda Genel Merkezden en az bir gözlemci yer alır.



## **Şube Genel Kurullarının Görev ve Yetkileri**

**Madde 25.** Dernek Şubesi Genel Kurulu'nun görev ve yetkileri şunlardır:

- a. Dernek Şubesi Yönetim ve Denetim Kurullarının raporlarını müzakere ederek, ibra hususunda karara varmak.
- b. Dernek Şubesinin yeni dönem bütçesini tetkik etmek, aynen veya değiştirerek onaylamak,
- c. Genel Merkez Genel Kuruluna gönderilecek üye listesini belirlemek,
- d. Genel Merkez Genel Kurulu ve Yönetim Kuruluna gerekli görülen hususlarda tekliflerde bulunmak
- e. Şube Yönetim Kurulu ve Denetleme Kurulu asil ve yedek üyelerini gizli oy ile seçmek.

## **Şube Yönetim Kurulu**

**Madde 26.** Dernek Şubesi Yönetim Kurulları Genel Kurul'ca seçilen 5 asil ve 5 yedek üyeden oluşur. Asil üyeler, içlerinden bir Başkan, bir Sekreter ve bir Sayman olacak şekilde görev taksimi yaparlar. Şube Yönetim Kurulları görevlerinin yerine getirilmesinde Şube Genel Kurulları ile Genel Merkez Yönetim Kurulu'na karşı sorumludurlar.

## **Şube Yönetim Kurullarının Görev ve Yetkileri**

**Madde 27.** Şube Yönetim Kurulu'nun Görev ve Yetkileri şunlardır:

- a. Şube Genel Kurulu'nca kabul edilmiş ve Genel Merkez Yönetim Kurulu'nca onaylanmış kararları uygulamak,
- b. Genel Merkez Yönetim Kurulunca kendisine verilmiş, Dernek amacının gerçekleşmesi için gerekli olan işleri yapmak,
- c. Şube gelirlerini toplamak, giderleri usulüne uygun olarak yapmak,
- d. Şubeye gelir sağlayacak faaliyetlerde bulunmak,

- e. Yeni Yönetim Kurulu olarak, 15 gün içinde hazırlayacakları yeni döneme ait faaliyet programını Genel Merkez Yönetim Kurulu'na onaylanmak üzere göndermek
- f. Yapılan işler, gelir ve giderler hakkında 6 ayda bir Genel Merkez Yönetim Kurulu'na bilgi vermek,
- g. Dernek Şubesine kayıt olmuş üyelerin kimliklerini bir liste halinde düzenli olarak Genel Merkez Yönetim Kurulu'na göndermek ve Şube Genel Merkez Kurulu'ndan en az 15 gün önce, Genel Merkez Genel Kurulu'ndaki delege sayısına esas olacak üye listesini Genel Merkez Yönetim Kurulu'na onaylatmak,
- h. Genel Merkez Yönetim Kurulu'nun onaylamasını temin amacıyla Genel Kurul tutanağını Genel Merkez Yönetim Kurulu'na göndermek,
- i. Şube gelirlerini %25'ini her yılın Ocak ayı içinde Genel Merkez'e göndermek.
- j. Şube Denetleme Kurulu

**Madde 28.** Dernek Şubesi Denetleme Kurulu, Şube Genel Kurulu'nca seçilen 3 asil ve 3 yedek üyeden oluşur. Denetim Kurulu her altı ayda bir, Şube Yönetim Kurulu'nun faaliyetlerini denetler ve denetim sonuçlarını Genel Merkez Yönetim Kurulu'na bir rapor halinde bildirirler. Raporun tanziminde, Genel Merkez Denetleme Kurulu raporlarına ait hükümler Şube Denetim raporları içinde geçerlidir.

Dernek Şubesi faaliyetlerini denetlemekle Genel Merkez Yönetim Kurulu ve Denetleme Kurulu yetkili olup, bunlar istedikleri zaman denetim yapabilirler.

### **Şube Yönetim Kurullarının Değiştirilmesi**

**Madde 29.** Kanun, tüzük ve yönetmeliklere, Genel Kurul kararlarına aykırı işler yapan, Derneğin amacına uymayan işler gören, hesap ve kayıtlarını düzgün tutmayarak gelir ve giderleri hakkında inandırıcı hesap vermeyen, Genel Kurul toplantılarını zamanında yapmayan, Şube Yönetim Kurullarının görevlerine Genel Merkez Yönetim Kurulu'nca son verilebilir.

Bunlardan başka, herhangi bir suretle onur kırıcı işler yaptıkları incelemeyle ortaya çıkarak buldukları yerlerde Derneğin manevi varlığının zedelenmesine neden olanlar

hakkında da aynı işlemler yapılır.

## **BÖLÜM V**

### **Mali Hükümler**

#### **Derneğin Gelirleri**

**Madde 30.** Derneğin gelir kaynakları şunlardır:

- a.** Üyelerin Dernek ihtiyaçları göz önünde bulundurularak Genel Kurulca saptanan miktar üzerinden ödenen yıllık aidatları (Dernek üyelerinin yıllık aidat tutarları 60 YTL dir)
- b.** Dernek üyelerinden, Derneğe girişte bir defaya mahsus olmak üzere alınan 5 YTL (beş YTL) kayıt ücreti,
- c.** Gerçek ve Tüzel Kişilerce yapılacak her türlü bağışlar,
- d.** Yardım toplama hakkındaki mevzuat hükümlerine uygun olarak toplanacak bağış ve yardımlar,
- e.** Dernek yayınlarının satışında veya bunlarda yer alan reklamlardan sağlanan bedeller,
- f.** Derneğin yapacağı araştırma, danışmanlık, alacağı teşvik ve ödüller, sergi, konser, temsil, balo, piyango, spor gösterileri ve konferanslar gibi faaliyetlerden sağlanan gelirler,
- g.** Dernek tesislerinden ve mal varlıklarından sağlanan gelirler,
- h.** Takvim, rozet vb. ve diğer basılı evraklardan elde edilen gelirler.

#### **Derneğin Giderleri**

**Madde 31.** Derneğin amacının gerçekleşmesi için, çalışma konuları ve şekilleri uyarınca yapılan işler, alınan malzemeler, taşınır ve taşınmaz mal bedelleri ile ihtiyaç halinde istihdam edilecek personel ücretlerinden meydana gelen her türlü giderler.

## **Gelir ve Giderler İle İlgili Esaslar**

**Madde 32.** Dernek giderleri bütçeye uygun olarak yönetim kurullarınca alınacak kararlara göre yapılır. Ancak acil hallerde bir bölümden öbür bölüme aktarma yapmaya Yönetim Kurulu yetkilidir. Acil hallerde kararı daha sonra alınmak üzere Genel Başkan ve Şube Başkanları ihtiyaçlar dikkate alınarak yönetim kurulunca belirlenecek miktar kadar harcama yapmaya yetkilidirler.

Dernek gelirleri makbuz karşılığında, Dernekler Kanunu hükümlerine göre toplanır. Toplanan paralar en geç on beş gün içinde bir Bankaya Veznedar tarafından yatırılır. Diğer Yönetim Kurulu üyelerince tahsil edilmiş aidat ve her türlü gelirler en geç bir hafta içinde Veznedara teslim edilir.

Dernek tüzüğü mali hükümleri Dernek Şubeleri içinde aynen geçerlidir.

## **Gayrimenkullar**

**Madde 33.** Dernek amacını gerçekleştirmek için, her türlü gayrimenkul edinebilir. Bütün bu malları Genel Merkez adına tapuya kaydettirir. Gerekliğinde ilgili Dernek Şubesine tahsis edebilir. Herhangi bir Dernek Şubesinin kapanması halinde tüm malları ile parası Genel Merkez'e intikal eder. Şubeler kendi adlarına gayrimenkul edinemezler.

## **Genel Merkez Payları**

**Madde 34.** Dernek Şubeleri bağış dışı makbuz gelirlerinin % 25'ini Genel Merkez payı olarak Genel Merkez'e göndermek zorundadır. Dernek Şubeleri her yıl 3 ayda bir Genel Merkez'e paylarını gönderirler. Gerekli görülen hallerde Genel Merkez Yönetim Kurulu bu payların alınmaması yönünde karar verme hakkı ve yetkisine sahiptir. Ancak, böyle bir uygulama için geçerli nedenlerin açıkça belirlenmesi gerekir.

## **BÖLÜM VI**

### **Dernekçe Tutulacak Defter ve Kayıtlar**

Tutulacak Defterler

**Madde 35.** Dernek 25722 sayılı Dernekler Yönetmeliğinin 32. maddesine göre aşağıda

yazılı defterleri tutar.

- a. Karar Defteri:** Yönetim Kurulu kararları tarih ve numara sırasıyla bu deftere yazılır ve kararları altı toplantıya katılan üyelerce imzalanır.
- b. Üye Kayıt Defteri:** Derneğe üye olarak girenlerin kimlik bilgileri, derneğe giriş ve çıkış tarihleri bu deftere işlenir. Üyelerin ödedikleri giriş ve yıllık aidat miktarları bu deftere işlenebilir.
- c. Evrak Kayıt Defteri:** Gelen ve giden evraklar tarih ve numara sırasıyla bu deftere kaydedilir. Gelen evrakın asılları ve giden evrakın kopyaları dosyalanır. Elektronik posta yoluyla gelen veya giden evraklar çıktısı alınmak suretiyle saklanır.
- d. Demirbaş Defteri:** Derneğe ait demirbaşların edinme tarihi ve şekli ile kullanıldıkları veya verildikleri yerler ve kullanım sürelerini dolduranların kayıttan düşürülmesi bu deftere işlenir.
- e. İşletme Hesabı Defteri:** Dernek adına alınan gelirler ve yapılan giderler açık ve düzenli olarak bu deftere işlenir. .
- f. Alındı Belgesi Kayıt Defteri(EK-10):** Alındı belgelerinin seri ve sıra numaraları, bu belgeleri alan ve iade edenlerin adı, soyadı ve imzaları ile aldıkları ve iade ettikleri tarihler bu deftere işlenir.
- g.** (a) bendinin 1,2,3 ve 6'ncı alt bentlerinde kayıtlı defterleri bilanço esasında defter tutan derneklerde tutarlar. Yevmiye Defteri, Büyük Defter ve Envanter Defteri: bu defterlerin şekli Vergi Usul Kanunu ile bu kanunun Maliye Bakanlığına verdiği yetkiye istinaden yayımlanan Muhasebe Sistemi Uygulama Genel Tebliği esaslarına göre yapılır.

Bu maddede sayılan ve derneklerce tutulması zorunlu olan defterlerin dernekler biriminden veya noterden onaylı olması zorunludur.

## BÖLÜM VII

### Çeşitli Hükümler

#### Sorumluluk

**Madde 36.** Dernek Genel Merkez Kurulu, her zaman Derneğin feshine karar verebilir. Feshe karar verebilmek için Tüzüğe göre, Genel Merkez Genel Kurulu'na katılma hakkına sahip olan üyelerin en az 2/ 3'ünün toplantıya katılması şarttır.

Bu suretle çoğunluk elde edilmezse, bir hafta sonra Genel Merkez Genel Kurulu tekrar toplanır. Bu toplantıya katılan üyelerin sayısı Yönetim ve Denetim Kurulu üye tam sayısının iki katından az olamaz. Fesih hakkında kararlar hazır bulunan üyelerin 2/3 çoğunluğu ile alınır.

Dernek Şubelerinin feshi de aynı esaslar çerçevesinde Şube Genel Kurulu tarafından yapılabilir.

Derneğin feshine karar verildiği takdirde Dernek malları mevcut mevzuat hükümleri çerçevesinde Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü'ne devredilir.

Derneğin feshi, Yönetim Kurulu tarafından 5 gün içinde en büyük mülki amirliğe yazı ile bildirilir.

#### Tüzükte Yer Alamayan Hükümler

**Madde 37.** Bu Tüzükte yer almayan veya açıklık olmayan hususlarda, Dernekler Kanunu ve diğer ilgili Kanun Hükümleri uygulanır.

**Geçici madde 1. (Ek):** Bütün illeri kapsayan en az 5 (beş) şube, iki yıl içinde kurulur. Bu süre içinde yapılacak olağanüstü Genel Kurul toplantı yeter sayısı için, Dernek Genel Merkezinde kayıtlı tüm üye sayısı geçerlidir.

## **EK.2**

# **SAĞLIK PERSONELLERİ (SOSYAL ÇALIŞMACI/SOSYAL HİZMET UZMANI) ÇATI MESLEK YASA TASARISI**

## **BİRİNCİ KISIM**

### **Genel Hükümler**

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **Amaç, Kapsam ve Tanımlar**

#### **Amaç**

Madde 1. Bu yasanın amacı, Türkiye'de kamu, özel, gönüllü kurum ve kuruluşlarda ya da kendi adlarına görev yapan sosyal hizmet uzmanlarının meslek unvanları, yetkileri, görev ve sorumluluk alanları, mesleki çalışma ve ilişkilerinde uyacakları etik kurallar ve değerleri ile bu konuların teknik yönden düzenlenmesi, oda ve şube kurulmasına ilişkin usul ve esasları belirlemektir.

#### **Kapsam**

Madde 2. T.C. Vatandaşı olan ve sahip oldukları diplomaları üniversitelerin ilgili bölümlerince tescil edilmiş bulunan her sosyal hizmet uzmanı mesleğini bu yasa hükümleri çerçevesinde serbestçe yürütür.

#### **Tanımlar**

Madde 3. Bu kanunda geçen

- a. Sosyal Hizmet Mesleği: İnsan hakları ve sosyal adalet prensibinden hareket ederek toplumsal/sosyal değişmeyi; bireyleri, grupları ve toplulukları güçlendiren, özgürleştiren, iyilik hallerini geliştiren, bir dinamik unsur olarak değerlendiren ve bu yönüyle insan davranışı ve sosyal sistemler teorilerinden yararlanan bir meslektir.

b. Oda: Sosyal Hizmet Uzmanları Odasını,

c. Şube: Sosyal Hizmet Uzmanları Oda şubelerini

ifade eder.

## İKİNCİ BÖLÜM

### Mesleğe Giriş, Görev, Yetki ve Sorumluluklar

#### Mesleğe Giriş

Madde 4. Üniversitelerin Sosyal Hizmet alanında en az dört yıllık lisans eğitimi alan veya denkliği yetkili makamlarca onaylanmış yurtdışındaki sosyal hizmet okullarında mezun olan kişiler Sosyal Hizmet Uzmanı unvanını alırlar. Ancak bu kişilerin mesleklerini icra edebilmeleri için mevcut meslek örgütlerine başvurarak Sosyal Hizmet Mesleğinin Etik İlkeleri ve Sorumluluklarına uyacaklarına dair belge doldurmaları ve meslek kuruluşuna kayıt olmaları gerekir.

Sosyal hizmet meslek mensuplarına kamu kurum ve kuruluşlarınca ihdas edilmiş bulunan “sosyal çalışmacı” unvanlı kadrolar başkaca bir işleme gerek kalmaksızın “sosyal hizmet uzmanı” unvanlı kadrolara dönüştürülür.

#### Görev, Yetki ve Sorumluluklar

Madde 5. Mesleki bir eğitim ve deneyim sonunda kazanılan bilgi ve becerilerin geliştirilmesi sorumluluğunu taşıyan sosyal hizmet uzmanı, hizmetleri yürütürken insan onuru ve değeri ile kişisel haklara saygılı, hoşgörülü ve nesnel olmakla yükümlüdür. Sosyal hizmet uzmanı diplomasını almağa hak kazandığı andan itibaren mesleki sorumluluk ve yükümlülüklerini yerine getirme konusunda yemin etmiş sayılır.

Bu çerçevede sosyal hizmet uzmanının görev ve yükümlülükleri şunlardır:

- a. Mesleğin değerlerini, etik kurallarını, bilgisini ve misyonunu korumak ve geliştirmek, bunları doğru bir şekilde temsil etmek,
- b. Bilimsel sosyal hizmet anlayışına uygun politikalar geliştirerek bu doğrultudaki işlev ve uygulamalarıyla hizmet standardını yükseltmek,



- c. Müracaatçının aile, iş, yakın çevresi ve bulunduğu toplumla ilişkisini düzenleme konularında mesleki çalışmalar yapmak,
- d. Çalıştığı alanda verimliliği arttırmak, çalışanlar arasında uyum ve işbirliği geliştirmek amacıyla yönlendirme ve bütünleştirme programları düzenlemek,
- e. Çalıştığı alana ilişkin sosyal hizmet politikalarının oluşturulmasında, program ve planlama aşamalarında etkin görev almak, sorunların önlenmesi ve çözümü yönünde öneriler sunmak,
- f. Sosyal hizmete gereksinimi olanların kaynak, hizmet ve fırsatlardan eşit olarak yararlanmalarını sağlamak, toplum kaynaklarını bu yönde etkin bir biçimde kullanmak,
- g. Sosyal politikaların oluşturulmasında ve uygulamaya geçirilmesinde toplumun bilinçli katılımını sağlamak,
- h. Mesleki çalışma ile ilgili her türlü bilgi ve belgeleri toplamak,
- i. 1) Mesleki müdahale sürecinin tamamında yer almak, topladığı bilgi ve belgeleri müracaatçı yararına ve gizlilik ilkeleri çerçevesinde kullanmak,
- j. Mesleki uygulamalarını diğer meslek mensupları ile ekip çalışması içerisinde yürütmek,
- k. Mesleki çalışma sonucu, sunulmasına karar verilen hizmetlerin doğrudan ve dolaylı takibini yapmak.

Kamu, özel kurum ve kuruluşlar sosyal hizmet uzmanının mesleki çalışmalarının her aşamasında yardımcı olmakla yükümlüdürler.

### **Özellik Arz eden Alanlarda Yetişme ve Yetkilendirme**

Madde 6. Eğitim kurumlarından mezun olan sosyal hizmet uzmanları özel kuruluş ya da kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmaya başladıktan sonraki ilk bir yıl süpervizör gözetiminde çalışırlar. Süpervizörlerin yetiştirilmesi, hangi illerde, hangi konumda görev yapacakları Oda tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

### **Görevlerin Tanımlanması**

Madde 7. Sosyal Hizmet Uzmanlarına, çalışma alanlarına, pozisyonlarına göre görev tanımları bağılı oldukları Bakanlıkça odanın, yüksek öğretim kurulu ve devlet personel başkanlığının görüşü alınarak çıkartılacak yönetmelikle düzenlenir. Sosyal Hizmet Uzmanlarına görev yaptıkları kurum ve kuruluşlarda bu kanun ve diğler ilgili mevzuatta belirtilen görev yetki ve sorumlulukları kapsamında olmayan hiçbir görev yaptırılmaz.

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

Meslekte Yeterlik, Eğitim ve Hizmetlerin Yönetimi

*Meslekte Yeterliliğın Değlerlendirilmesi ve Geliştirilmesi*

Madde 8. Sosyal Hizmet Uzmanlarının meslekte yeterlilik düzeyleri değlerlendirilerek yetersiz bulunanlar belirli bir süre geliştirme eğitime tabi tutulurlar. Meslekte yeterliliğı değlerlendirme sürecinin özellikleri, sıklığı, koşulları, yürütme mercii ve geliştirme eğitimlerinin usul ve esasları ile söz konusu değlerlendirme ve eğitimlerden geçmesine rağmen yeterli düzeye ulaşamayanlarla ilgili işlemler genel hükümlere göre yürütülür.

*Meslek Eğitiminin ve Hizmetlerinin Yönetimi*

Madde 9. Sosyal Hizmet eğitimi ve hizmeti verilen tüm kurumlarda sosyal hizmetle ilgili yöneticilik görevlerine Sosyal Hizmet Uzmanı atanır.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

Serbest Çalışma

**Serbest Çalışma**

Madde 10. Sosyal Hizmet Uzmanları bu kanun ve diğler ilgili mevzuatla kendilerine yetki verilen alanlarda serbest olarak çalışabilirler. Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan Sosyal Hizmet Uzmanları mesai saatleri dışında odadan ve ilgili bakanlıktan izin almak koşuluyla serbest olarak çalışabilirler.

Sosyal Hizmet Uzmanları oda veya şubeden uygunluk belgesi olarak özel sosyal hizmet kuruluşu açabilirler.

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

Yasaklar ve Cezai Müeyyideler

### **Unvan ve Mesleğin Korunması, Cezalar**

Madde 11. Bu kanunun 4'üncü maddesinde belirtilen usul ve esaslarla kazanılmadıkça hiç kimse Sosyal Hizmet Uzmanı unvanını kullanamaz. Sosyal Hizmet Uzmanının görev yetki ve sorumluluğunu üstlenemez ve hiçbir kurum, kuruluş veya kişi tarafından görevlendirilemez ve Sosyal Hizmet Uzmanı kadrolarına atanamaz. Bu hükümlere aykırı olarak Sosyal Hizmet Uzmanı unvanını kullananlar ya da kullandıranlar bir yıldan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılırlar.

Madde 12. Sosyal Hizmet Uzmanını yazdığı mesleki raporlar mesleki kararlarda esastır. İtiraz durumunda konu şubece değerlendirilir itirazın devamı halinde odaca verilecek karar kesindir.

## **İKİNCİ KISIM**

Odanın Görevleri:

Madde 13. Odanın görev ve yükümlülükleri şunlardır:

- a.** Oda, sosyal hizmet uzmanlarının mesleki ilke, etik, değer ve normlarına uygun çalışmaları yönünde gereken önlemleri almak, mesleğin bu doğrultuda uygulanmasını sağlamak,
- b.** Üyelerinin maddi ve manevi hak ve çıkarlarını savunmak, korumak, geliştirmek için gereken her türlü çalışmaları yapmak,
- c.** Mesleğin, meslek elemanlarının ve hizmet verilen birey, grup ve toplumun zarar görmemesi için sözlü ve görsel iletişim araçları yoluyla yapılan yayınlara yasal müdahalede bulunmak,

- d. Sosyal hizmetin gelişmesiyle ilgili her alanda ilgili makamlarla iletişime geçmek, görüşmelerde bulunmak ve görüşlerini bir rapor halinde sunmak,
- e. Mesleki alanlarda araştırma, inceleme ve yayında bulunarak, mesleğin bilimsel gelişimine katkı sağlamak,
- f. Sosyal hizmet okullarında eğitim gören ekonomik ve sosyal yoksunluk içindeki öğrencilere olanaklar ölçüsünde yardımda bulunmak.
- g. Dünyada sosyal hizmet alanındaki politika ve gelişmeleri izlemek ve üyelerine aktarmak amacıyla sosyal hizmetlerle ilgili ulusal ve uluslararası mesleki kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak, birlikte çalışmak, ulusal ve uluslararası örgütlere üye olmaktır.

Odanın Organları:

Madde 14- Odanın organları şunlardır:

- a. Genel Kurul,
- b. Yönetim Kurulu,
- c. Onur Kurulu,
- d. Denetleme Kurulu,
- e. Etik Kurul.

Oda Temsilci Sayısı

Madde 15- Oda üye sayısı, 2000 ve altında ise her şube, kendi üye sayısının onbeşte biri kadar temsilci ile,

Oda üye sayısı 2000-3000 arasında ise her şube, kendi üye sayısının yirmide biri kadar temsilci ile,

Oda üye sayısı, 3000'in üzerinde ise her şube, kendi üye sayısının yirmi beşte biri kadar temsilci ile Genel Kurulda temsil edilir.

Aynı oranda yedek temsilci de seçilir. Asil temsilcinin oy kullanamayacağı belirlendiği takdirde, yedekler, en yüksek oy sırasına uygun olarak Genel Kurula katılırlar.

Temsilciler her şubenin Genel Kurul toplantısında iki yıl için seçilir. Yeniden seçilmeleri mümkündür.

#### Oda Genel Kurulunun Görevleri

Madde 16- Oda Genel Kurulunun Görevleri şunlardır:

- a.** Oda Yönetim, Onur ve Denetleme Kurulu üyelerini seçmek,
- b.** Oda Yönetim Kurulunca hazırlanacak yönetmelikleri incelemek ve onaylamak,
- c.** Şubeler arasında işbirliğinin gelişmesini sağlayıcı yönde kararları almak,
- d.** Oda bütçe ve kesin hesaplarını görüşerek karara bağlamak, şubelerden alınacak pay miktarlarını belirlemek,
- e.** Oda için gerekli taşınmazların satın alınması veya mevcut taşınmazların satılması, kiralanması veya kiraya verilmesi konusunda Oda Yönetim Kuruluna yetki vermek
- f.** Uyulması zorunlu mesleki kararları almak,
- g.** Yönetim Kurulunu aklamak, sorumlu görülenler hakkında disiplin soruşturmasına karar vermek,
- h.** Kanunla verilen diğer görevleri yapmak,

#### Oda Genel Kurul Toplantısı

Madde 17- Oda Genel Kurulu her iki yıldabir Mayıs ayında, Oda Yönetim Kurulu Başkanının daveti üzerine toplanır.

Oda Yönetim Kurulu Başkanı, Oda Yönetim veya Denetleme Kurulunun salt çoğunluğu tarafından gerekli görüldüğü hallerde Genel Kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Ayrıca mevcut temsilcilerin beşte birinin talebi ile Genel Kurulun olağanüstü toplantıya çağırılması zorunludur.

Toplantıların günü, yeri, saati ve gündemi toplantı tarihinden en az 20 gün önce gazete ilanı ile duyurulur ve mektupla üyelere bildirilir. Bu ilan ve mektupta, ilk toplantıda çoğunluk sağlanamaması durumunda yapılacak ikinci toplantının günü, yeri, saati ve gündemi de belirtilir.

Genel Kurul temsilcilerin tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır. İlk toplantıda çoğunluk sağlanamazsa, ikinci toplantıda çoğunluk aranmaz. Ancak ikinci toplantıya katılan temsilci sayısı Oda Yönetim, Onur, Denetleme ve Etik Kurullarının asil ve yedek üyelerinin toplamının iki katından az olamaz.

Genel Kurul toplantıları ilanda belirtilen gün, yer ve saatte yapılır. Temsilciler Oda Yönetim Kurulunca düzenlenen listedeki adlarının karşısına imza koyarak toplantıya katılırlar. Toplantı, Oda Yönetim Kurulu Başkanı veya görevlendireceği bir kurul üyesi tarafından açıldıktan sonra ilk iş olarak Başkanlık Divanı seçilir. Başkanlık Divanı, bir Başkan, bir Başkan Yardımcısı ve iki yazman üyeden oluşur. Başkanlık Divanı seçimi, aksi karar alınmadıkça açık oyla yapılır.

Toplantıda hazır bulunan temsilcilerin beşte birinin imzası ile gündeme yeni madde eklenmesi önerilebilir.

Genel Kurul toplantılarında kararlar salonda hazır bulunanların salt çoğunluğu ile alınır. Toplantıyı Divan Başkanı yürütür. Yazmanlar toplantı tutanağını düzenler ve başkanla birlikte imzalar.

Oda Yönetim, Denetim ve Onur Kurulu başkan ve üyeleri ile şube yönetim, denetim ve onur kurulları başkanları Genel Kurul toplantılarına katılma ve oy kullanma hakkına sahiptir.

Oy pusulasına, seçilecek asil üye tam sayısının yarısından bir fazla isim yazılması zorunludur. Bundan eksik isim yazılmışsa oy pusulaları geçerli değildir. Oy

pusulasına seçilecek asil üye sayısından fazla isim yazıldığı takdirde sondan başlayarak fazla isimler değerlendirilmez.

Adaylar oyların sayısına göre sıralanır ve en çok oy alanlardan başlamak üzere önce asil, sonra yedek üye seçilmiş olanlar bu sıraya göre tespit edilir. Adayların aldıkları oylarda eşitlik halinde aralarında kura çekilir. Yedek üyeler aldıkları oy sayısına göre buldukları sıra göz önünde tutularak kurulda göreve çağrılır.

### Oda Yönetim Kurulu

Madde 18- Oda Yönetim Kurulu, Oda Genel Kurulu delegeleri ile delege olmayan üyeler arasından seçilen yedi asil ve beş yedek üyeden oluşur.

Yönetim Kurulu kendi üyeleri arasından bir genel başkan, bir genel başkan yardımcısı, bir genel yazman, bir genel sayman seçer. Başkanın bulunmadığı hallerde, başkanın vekalet bırakacağı bir kişi başkanlık yapar.

Odanın hukuki temsilcisi Oda Yönetim Kurulu Başkanındır.

Yönetim Kurulu asil üyeleri arasında boşalma olursa yedekten sırayla en fazla oy alanlar göreve çağrılır. Yönetim Kurulunun ve yedeklerinin herhangi bir nedenle çalışamaz hale gelmesi durumunda Oda Denetleme Kurulu en geç üç ay içinde mevcut temsilciler ile Genel Kurul çağrısı yapar. Seçilecek Yönetim Kurulu gelecek olağan Genel Kurul seçimlerine kadar görev yapar.

Oda Yönetim Kuruluna Oda Genel Merkezinin olduğu il dışından seçilen üyelerin, talepleri halinde, atamaları Ankara kent merkezine yapılır.

### Oda Yönetim Kurulunun Görevleri

Madde 19- Oda Yönetim Kurulunun görevleri şunlardır:

- a. Mesleğin gelişmesi ile ilgili çalışmalar yapmak,
- b. Şubeleri ilgilendiren konularda yetkili mercilere görüş bildirmek,

- c. Şubeler arasında mesleki anlaşmazlıkları kesin olarak çözümlmek, uyulması zorunlu meslek kurallarını belirlemek,
- d. Bu yasaya göre çıkarılacak yönetmelikleri hazırlamak,
- e. Mesleki konularda resmi makamlarca istenen bilgi ve görüşleri vermek,
- f. Genel Kurul kararlarını yerine getirmek ve geçen dönem çalışmaları hakkında genel kurula rapor vermek.
- g. Oda adına taşınır taşınmaz mal almak, satmak, kiralamak, kiraya vermek, ipotek etmek ve bunlar üzerinde aynı hak tesis etmek, kaldırmak, bu konularda Yönetim Kurulu Başkanı veya bir Yönetim Kurulu üyesine yetki vermek,
- h. Oda bütçesini hazırlamak ve uygulamak,
- i. 1) Yasayla verilen diğer görevleri yapmak.

#### Oda Yönetim Kurulu Toplantıları

Madde 20- Oda Yönetim Kurulu olağan olarak en az ayda bir kez toplanır. Özel durumlarda Oda Yönetim Kurulu Başkanı tarafından doğrudan doğruya veya üyelere en az ikisinin görüşme konusunu taşıyan yazılı isteği üzerine toplantıya çağrılır.

Yönetim Kurulu salt çoğunlukla toplanır ve toplantı üye sayısının salt çoğunluğu ile karar verir. Yönetim Kurulu üyeleri kendileriyle ilgili konuların görüşülmesine katılamazlar.

Yönetim Kurulu kararları hakkında düzenlenen karar defteri başkan ve üyeler tarafından imzalanır.

Yönetim Kurulu üyeleri toplantıya yazılı olarak çağrılır. Ardarda üç toplantıya özürsüz olarak katılmayan üye istifa etmiş sayılır.



## Oda Onur Kurulu

Madde 21- Oda Onur Kurulu, Genel Kurul delegeleri ve delege olmayan üyeler arasından iki yıl için seçilecek beş asil ve beş yedek üyeden oluşur. Oda Onur Kuruluna seçilebilmek için meslekte en az on yıl hizmet etmek koşulu aranır. Süresi dolan üye yeniden seçilebilir.

Oda Onur Kurulu, Şube Onur Kurulu kararlarına karşı yapılacak itirazları incelemek ve bu konuda gerekli kararları vermekle görevlidir.

Yönetim Kurulu üyeleri aynı zamanda Onur Kuruluna seçilemezler.

Oda Onur Kurulu üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır ve üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verir. Oylarda eşitlik olduğu hallerde Başkanın olduğu taraf üstün tutulur.

Oda Onur Kurulunun verebileceği cezalar şunlardır:

- a. Uyarı,
- b. Kınama,
- c. Para cezası,
- d. Meslekten geçici uzaklaştırma,
- e. Meslekten sürekli uzaklaştırma.

Son üç maddeye karşı itiraz Danıştay nezdinde yapılır. Meslek elemanı ile ilgili verilen karar sosyal hizmet uzmanının bağlı bulunduğu en üst resmi makama bildirilir.

Meslekten sürekli men cezası almış sosyal hizmet uzmanı ülke sınırları içinde mesleğini icra edemez.

## Oda Denetleme Kurulu:

Madde 22- Oda Denetleme Kurulu, Genel Kurul delegeleri ve delege olmayan üyeler arasından iki yıl için seçilecek beş asil, beş yedek üyeden oluşur. Yeniden seçilmek mümkündür.

Yönetim Kurulu üyeleri ile Onur Kurulu üyeleri Denetleme Kuruluna seçilemezler. Denetleme Kurulu, Odanın işlem ve hesaplarını denetlemek ve bu hususta Genel Kurula hesap vermekle görevlidir.

Oda Etik Kurulu:

Madde 23- Etik Kurulu bir danışma organıdır. Etik kurul üyeleri Yönetim Kurulu tarafından belirlenir.

Etik Kurul, sosyal hizmet uzmanlarının mesleki yükümlülüklerini yerine getirirken göz önünde bulundurmaları gereken mesleki etik, ilke ve normların belirlenmesi, duyurulması, yaygınlaştırılması ve değişen koşullara göre yenilenmesi ve geliştirilmesi konusunda çalışmalar yapar. Dokuz kişiden oluşur. Kendi aralarında bir başkan, bir yazıcı, bir sözcü seçilir. Kararlar üye tam sayısının üçte ikisi ile alınır. Yılda en az iki kez, gerektiğinde başkanın çağrısıyla toplanır.

*Etik Kurulda Yer Alma Koşulları:*

Madde 24- Etik kurula seçilmek için Oda ve şubelerin onur kurullarınca cezalandırılmamış ve aşağıdaki koşullardan birine uygun olmak gerektir:

- a. Sosyal hizmet alanında en az yüksek lisans düzeyinde eğitim yapmış olmak,
- b. Sosyal hizmet mesleğinde 15 yıl alanda hizmeti bulunmak,
- c. Onur kurullarında daha önce iki yıl görev yapmış olmak.

Bir önceki Onur Kurulu başkanlığı yapan kişi Etik Kurulun doğal üyesidir.

Odanın Gelirleri:

Madde 25- Odanın gelirleri, Odaya dahil şubelerin gelirlerinden alınacak paylar ile Odaya ait mal varlığından sağlanacak gelirler ve genel hükümler çerçevesinde yer alan bağış ve yardımlardan oluşur. Ayrıca, Oda Genel Kurulu tarafından belirlenecek

giriş ve yıllık aidatlar, her türlü mesleki ve kültürel etkinlikler, yayınlar, düzenlenecek eşya piyangosu, balo, kermes gibi etkinliklerden sağlanacak gelir ve her türlü bağışlar da odanın gelirlerini oluşturur.

#### Huzur Hakkı

Madde 26- Oda ve şube Yönetim, Denetim ve Onur Kurulları üyelerinin, toplantı başına huzur hakkı alıp almayacakları, alacaklarsa, miktarı Oda Genel Kurulları tarafından belirlenir. Aylık almazlar.

### ÜÇÜNCÜ KISIM

#### Sosyal Hizmet Uzmanları Odası Şubeleri

Madde 27- Sınırları içerisinde en az 50 sosyal hizmet uzmanı bulunan her il merkezinde veya komşu iller birleştirilmek suretiyle en az 30 sosyal hizmet uzmanı bulunan bölgelerde Oda Yönetim Kurulu kararı ile şubeler kurulur.

Mesleği ile ilgili çalışan her sosyal hizmet uzmanı çalışmaya başladıktan sonraki bir ay içerisinde odanın bulunduğu il veya bölgedeki şubeye kayıtlı olmakla yükümlüdür.

Kamu kurum ve kuruluşlarıyla, kamu tüzel kişiliklerinde asil veya sürekli görevlerde çalışanlar ve herhangi bir sebeple mesleğini uygulamayan sosyal hizmet uzmanları isterlerse Sosyal Hizmet Uzmanları Odası şubelerine üye olabilirler.

#### *Sosyal Hizmet Uzmanları Şubesinin Organları*

#### **Madde 28- Şubelerin yetkili organları şunlardır:**

- a. Genel Kurul,
- b. Yönetim Kurulu,
- c. Onur Kurulu,
- d. Denetleme Kurulu.

### *Şube Genel Kurulunun Görevleri*

Madde 29- Şube Genel Kurulun görevleri şunlardır:

- a.** Şubelerin amaçlarını gerçekleştirmek için gereken karar ve önlemleri almak,
- b.** Şube Yönetim Kurulu, Onur Kurulu ve Denetleme Kurulu üyeleri ile Oda Genel Kuruluna katılacak temsilcileri seçmek,
- c.** Şube için gerekli taşınmazların satın alınması satılması, kiralanması, kiraya verilmesi konusunda Yönetim Kuruluna yetki vermek,
- d.** Yönetim Kurulunca yapılacak önerileri incelemek ve karara bağlamak,
- e.** Meslek mensuplarınca uyulması zorunlu mesleki kararlar alınması konusunda Odaya önerilerde bulunmak,
- f.** Yıllık bütçeyi ve kesin hesapları tasdik etmek,
- g.** Yönetim Kurulunu aklamak, gerektiğinde sorumlu görülenler hakkında disiplin soruşturmasına karar vermek,
- h.** Şube Yönetim Kurulunun çalışma raporunu incelemek, kabul etmek,
- i.** 1) Şubenin görevlerine giren diğer işleri üyelerin teklifi üzerine inceleyip karara bağlamak,
- j.** Yasayla verilmiş diğer görevleri yapmak.

### *Şube Genel Kurul Toplantısı*

Madde 30- Şube Genel Kurulu iki yılda bir defa Mart ayı içerisinde başkanın daveti üzerine bütçe ve gündemdeki diğer maddeleri görüşmek ve gereken seçimleri yapmak üzere toplanır.

Şube Yönetim Kurulu ve Denetleme Kurulu, salt çoğunluğun kararıyla Genel Kurulu toplantıya çağırabilir.

Şube Yönetim Kurulu Başkanı, şubeye kayıtlı üyelerin beşte birinin görüşme konularını belirten yazılı talebi ile en geç 20 gün içinde Genel Kurulu toplantıya çağırmak zorundadır. Çağrı en az 10 gün önce tüm üyelere mektupla yapılır. Şube Genel Kurulu üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır.

İlk toplantıda yeterli çoğunluk sağlanamazsa, ikinci toplantıda çoğunluk aranmaz. Ancak ikinci toplantıya katılan üye sayısı Yönetim, Denetleme ve Onur Kurulları asil üyelerinin toplamının iki katından az olamaz. Gerek Olağan gerekse Olağanüstü Kurul toplantılarında ilk iş olarak Başkanlık Divanı seçilir. Başkanlık divanı bir başkan, bir başkan yardımcısı ve bir yazman üyeden oluşur. Seçim aksi karar alınmadıkça açık oyla yapılır ve kullanılan oyların en çoğunu alanlar seçilir.

Genel Kurul toplantılarında kararlar hazır bulunanların salt çoğunluğu ile alınır.

Şube Yönetim, Denetleme ve Onur Kurulu üyeleri Genel Kurul Divanına seçilemezler.

#### Şube Yönetim Kurulu

Madde 31- Yönetim Kurulu, Genel Kurula katılan üyeler arasından iki yıl için seçilen beş asil, beş yedek üyeden oluşur.

Yönetim Kurulu kendi üyeleri arasından gizli oyla bir başkan, bir başkan yardımcısı, bir sayman ile yazman seçer.

Şubenin hukuki temsilcisi Yönetim Kurulu Başkanıdır.

Yönetim Kurulunun toplu olarak görevden alınması veya asil üye sayısının yarıdan aşağıya düşmesi veya yedeklerinin kalmaması halinde Şube Genel Kurulu Şube Denetleme Kurulu tarafından en geç 1,5 ay içinde olağanüstü toplantıya çağrılır ve seçilecek Yönetim Kurulu gelecek olağan Genel Kurul seçimlerine kadar görev yapar.

Yönetim Kurulu Şubeye kayıtlı olan üyeler arasından seçilir. Süresi biten üye yeniden seçilebilir.

Oy pusulasına, seçilecek asil üye tam sayısının yarısından bir fazla isim yazılması zorunludur. Bundan eksik isim yazılmışsa oy pusulaları geçerli değildir. Oy

pusulasına seçilecek asil üye sayısından fazla isim yazıldığı takdirde sondan başlayarak fazla isimler değerlendirilmez.

Adaylar oyların sayısına göre sıralanır ve en çok oy alanlardan başlamak üzere önce asil, sonra yedek üye seçilmiş olanlar bu sıraya göre tespit edilir. Adayların aldıkları oylarda eşitlik halinde aralarında kura çekilir. Yedek üyeler aldıkları oy sayısı sırasına göre göreve çağırılır.

#### *Şube Yönetim Kurulunun Görevleri:*

Madde 238 Şube Yönetim Kurulunun görevleri şunlardır:

- a.** Genel Kurul kararlarını yerine getirmek ve şube Genel Kuruluna çalışmaları hakkında rapor vermek,
- b.** Şube adına taşınır ve taşınmaz mal almak, satmak, kiralamak, kiraya vermek, ipotek etmek ve bunlar üzerinde her türlü ayni hak tesis etmek, kaldırmak gibi konularda Yönetim Kurulu Başkanına veya bir Yönetim Kurulu üyesine yetki vermek,
- c.** Şube bütçesi hazırlamak ve uygulamak,
- d.** Yasalarla verilmiş diğer işleri yapmak.

#### *Şube Yönetim Kurulu Toplantıları*

Madde 33- Yönetim Kurulu olağan olarak en az ayda bir kez toplanır. Özel durumlarda Şube Yönetim Kurulu Başkanı tarafından doğrudan doğruya veya üyelere en az ikisinin görüşme konusunu taşıyan yazılı isteği üzerine toplantıya çağırılır.

Yönetim Kurulu salt çoğunlukla toplanır ve üye tam sayısının salt çoğunluğuyla karar verir. Oylarda, eşitlik olduğu takdirde karar başkanın oyu yönünde alınır. Şube Yönetim Kurulu Başkanı veya Şube Yönetim Kurulu üyeleri kendileri hakkında

alınacak kararlarla ilgili konuların görüşülmesine katılamazlar. Yönetim Kurulu kararlarına ilişkin tutanak başkan ve üyeler tarafından imzalanır.

Ardı ardına üç toplantıya özürsüz olarak katılmamış üye Yönetim Kurulu kararıyla istifa etmiş sayılır.

Bu karara karşı tebliğ tarihinden itibaren on beş gün içerisinde Odaya itiraz edilebilir.

Şube Onur Kurulu:

Madde 34- Şube Onur Kurulu üç asil, üç yedek üyeden oluşur. Onur Kurulu iki yıl için seçilir. Süresi dolan üye yeniden seçilebilir.

Onur Kuruluna seçilebilmek için meslekte en az beş yıl çalışmış olmak şarttır. Şubeye kayıtlı üyeler arasında bu özellikte üye bulunmadığı takdirde bu koşul aranmaz.

Üyeler kendi aralarında bir başkan seçer. Üyelerin ayrılmaları halinde yerlerine en çok oy alan yedek üye göreve çağrılır.

Onur Kurulu salt çoğunlukla toplanır. Kararlar üye tam sayısının salt çoğunluğu ile verilir. Oylarda eşitlik halinde başkanın oyu iki sayılır.

Başkanın bulunmadığı zamanlarda meslekte en kıdemli üye kurula başkanlık eder. Şube Onur Kurulunun kararına karşı tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde Oda Onur Kuruluna itiraz edilebilir.

Şube Onur Kurulunun Görevleri:

Madde 35- Şube Onur Kurulu, Şube Yönetim Kurulunun disiplin soruşturması açması üzerine üyeler hakkında disiplin soruşturması yaparak disiplin ile ilgili kararları ve cezaları vermek üzere bu kanunla verilen diğer yetkileri kullanır.

Şube Onur Kurulu tarafından verilebilecek cezalar şunlardır:

**a.** Uyarı,

**b.** Kınama,

**c.** Para cezası,

Meslekten geçici ya da sürekli uzaklaştırma konusunda Oda Onur Kuruluna öneride bulunur.

Şube Onur Kurulu bu cezaların verilmesinde sıra gözetmeksizin geniş takdir yetkisine sahiptir. Şube Onur Kurulu kararına Oda Onur Kurulu nezdinde itiraz edilebilir.

#### Şube Denetleme Kurulu

Madde 36- Şube Denetleme Kurulu, Genel Kurul üyeleri arasında iki yıl için seçilecek üç üyeden oluşur. Ayrıca iki yedek üye seçilir. Yönetim Kurulu Üyeleri ile Onur Kurulu Üyeleri Denetleme Kuruluna seçilemezler. Denetleme Kurulu Üyeleri ilk toplantıda kendi aralarında bir Başkan seçer. Denetleme Kurulu şubenin işlem ve hesaplarını denetlemek ve bu hususta Genel Kurula rapor vermekle görevlidir.

#### Şubelerin Gelirleri:

Madde 37- Şubelerin gelirleri, üyelerinden toplanan giriş ve yıllık aidatlar ile düzenleyecekleri her türlü mesleki ve kültürel etkinlikler, yayınlar, eşya piyangosu, balo, kermes gibi etkinliklerden sağlanacak gelir ve her türlü bağışlar ile Şube Onur Kurulu kararı ile tahsil edilen para cezalarıdır.

İlden ile veya bölgeden bölgeye nakil, giriş ve yıllık aidat paralarını yeniden ödemeyi gerektirmez.

#### Mal Edinme

Madde 38- Oda ve şubeler amacına uygun işlerde kullanılmak üzere taşınır veya taşınmaz mal edinebilir, kiralayıp işletebilir. Lokal misafirhane vb. sosyal amaçlı tesisler açabilir.

#### Özel Hüküm



Madde 39- Özel konularından ötürü meslek kuruluşlarına üye olamayacaklarına dair hüküm bulunanlar, mesleki hak, yetki, sorumluluk ve disiplin bakımından bu kanun hükümlerine tabidirler.

#### Yürürlük

Madde 36- Bu Kanun, yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

#### Yürütme

Madde 37- Bu Kanun, Bakanlar Kurulu tarafından yürütülür.

#### Geçici Maddeler

Geçici Madde 1- Sosyal Hizmet Uzmanlar Odası, Etik Kurulun oluşturulması ve çalışma esasları ile Onur Kurulları tarafından verilecek cezaların ayrıntılarının düzenlendiği, özel büro açılmasıyla ilgili yönetmelikler ile süpervizyonluk sistemini düzenleyen yönetmeliği odanın oluşumunu izleyen bir yıl içinde hazırlar ve Bakanlar Kurulunun onayına sunar.

Geçici Madde 2- Yasanın yayımı itibariyle Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkez Yönetim Kurulu Odanın Geçici Yönetim Kurulu görevini üstlenir ve bu yasaya göre kuruluş çalışmalarını tamamlayarak 6 ay içinde Dernek örgütlenmesini Oda örgütlenmesine dönüştürür. Bu durumda Derneğin hukuki varlığı sona erer.

Geçici Madde 3- Kamu Kurum ve Kuruluşlarında çalışan sosyal hizmet uzmanlarına bu konuda yeni bir düzenleme yapıncaya kadar en yüksek devlet memuru maaşının (ek gösterge dahil % 20'si oranında) "Sosyal Hizmet Meslek Tazminatı" ödenir. Bu tazminattan damga vergisi hariç hiçbir vergi kesilemez.

## **SAĞLIK PERSONELİ ÇATI MESLEK YASA TASARISI**

### **MADDE GEREKÇELERİ**

Madde 1. Bu madde ile bu kanunun amacı sosyal hizmet uzmanlarının odası ve oda şubelerinin kurulması, işleyişi ve faaliyetlerine ilişkin esas ve usuller belirtilmiştir.

Madde 2. Bu madde ile bu kanunun sosyal hizmet uzmanlarını kapsadığı belirtilmiştir.

Madde 3. Bu madde ile sosyal hizmet mesleği, oda, şube deyimlerinin ne ifade ettiği belirtilmiştir.

Madde 4. Genel gerekçede belirtildiği üzere birey, grup ve toplumlara sağlıklı kalmayı destekleyici, koruyucu, önleyici hizmetlerle birey ve toplumun ruhsal-sosyal sağlığını korumayı hedefleyen, bireyin kendi kendine yetmesi ve sosyal çevresi içinde desteklenerek toplumun gelişimini sağlamaya çaba gösteren sosyal hizmet uzmanları lise üzeri dört yıllık yüksek öğrenimle topluma kazandırılır. Dünya Sağlık örgütünün sağlık tanımında yer alan ve “sağlıklı bir toplum ana hedefi doğrultusunda” insanın sosyal, ekonomik, psikolojik, fizyolojik yönden tam bir iyilik halinde olması” amacına ulaşabilmek için hedefine uygun sağlık personeli yetiştirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle birey ve toplum sağlığını korumak, sorunlarla karşılaşmasını önlemek ve sosyal yönden gelişmesine yönelik çalışmak üzere ihtisas elemanı yetiştirmek amacıyla lisans düzeyi eğitimle sosyal hizmet uzmanı unvanlı meslek elemanı yetiştirilmektedir. Üniversitelerin ilgili bölümlerinden Sosyal Hizmet Uzmanı unvanı ile mezun olan meslek elemanlarına kamuda verilen ”sosyal çalışmacı” kadrolarının meslek ve kadro unvanları arasındaki farklılığın uygulamada karmaşaya neden olmasından dolayı diploma unvanının kadro unvanı olarak kullanılmasını düzenlemektedir.

Madde 5. Bu madde lisans düzeyinde verilen sosyal hizmet eğitimi sırasında kazandırılan tüm bilgi ve becerilerin kullanılmasına olanak sağlayacak görev, yetki ve sorumluluklar belirtilmiştir.

Madde 6. Eğitim sonrası çalışma alanlarına uyum için süpervizör sisteminin getirmeyi düzenler.

Madde 7. Sosyal Hizmet Uzmanlarını farklı iş alanlarında görev alması nedeniyle çalışılan iş yeri ve alana göre odanın görüşü alınarak ilgili bakanlıklarca iş tanımının yapılması, iş tanımının dışında çalıştırılmamasını ifade eder.

Madde 8. Gelişen bilim, teknoloji ve uygulamalar esas alınarak ülkenin sosyal-ekonomik politikaları ve gereksinimleri doğrultusunda Sosyal Hizmet Uzmanlarının mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek yükümlülüğünün oda tarafından yerine getirileceğini ifade eder.

Madde 9. Organizasyonun ilkelerinden “liderliğin kolaylaştırılması ilkesi” ve “yönetim alanı ilkesi” gereğince sosyal hizmet birimlerinde sosyal hizmet uzmanlarının yeterince yetkilendirilmiş “sorumluluk ve yetkileri arasında denge” sağlanmış olmalıdır. Bu anlamda yönetici kadrolarına ilgili meslek mensuplarının atanması gerektiğini ifade eder.

Madde 10. Bu madde sosyal hizmet uzmanlarının mesai saatleri dışında özel işyerlerinde çalışması ve özel sosyal hizmet kuruluşu açmalarını düzenler.

Madde 11. Mesleğin niteliklerini taşımadığı halde, mesleği icra edenler ile bu kişileri istihdam edenlerin mevcut kanunlar çerçevesinde cezalandırılması öngörülmüştür.

Madde-12. Sosyal hizmet uzmanlarının mesleki raporlarının geçerliliği, raporlara itiraz durumunu düzenler.

Madde-13. Odanın görevleri belirlenmektedir.

Madde-14. Odanın organları Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Onur Kurulu, Denetleme Kurulu, Etik Kurul olarak belirlenmektedir.

Madde-15. Oda temsilci sayısı belirlenmektedir.

Madde-16. Oda Genel Kurulunun görevleri sayılmaktadır.

Madde -17. Oda Genel Kurulunun toplantı şekli düzenlenmektedir.

Madde- 18. Oda Yönetim Kurulunun oluşumu düzenlenmektedir.

Madde- 19. Oda Yönetim Kurulunun görevleri düzenlenmektedir.

Madde-20. Oda Yönetim Kurulunun toplantı şekli düzenlenmektedir.

Madde- 21. Oda Onur Kurulunun verebileceği cezalar belirtilmiştir.

Madde- 22. Oda Denetleme Kurulunun oluşunu dzenlenmektedir.

Madde-23. Oda Etik Kurulunun oluşunu ve amaçları belirlenmiştir.

Madde-24. Etik Kurulda yer alma koşulları dzenlenmiştir.

Madde- 25. Odanın gelirleri sayılmaktadır.

Madde-26. Huzur Hakkı ile ilgili dzenleme yapılmıştır.

Madde- 27. Sosyal Hizmet Uzmanları Odası şubelerinin kurulması belirlenmiştir.

Madde-28. Sosyal Hizmet Uzmanları Odası şubelerinin organları Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Onur Kurulu, Denetleme Kurulu belirlenmiştir.

Madde-29. şube Genel Kurulunun görevleri belirlenmiştir.

Madde-30. şube Genel Kurulunun toplantıya ne şekilde çağrılacağı şube organlarının seçimlerinin ne şekilde yapılacağı dzenlenmiştir.

Madde-31. şube Yönetim kurulunun oluşunu dzenlenmiştir.

Madde-32. şube Yönetim Kurulunun görevleri dzenlenmiştir.

Madde-33. şube Yönetim Kurulunun toplantıya ne şekilde çağrılacağı ve nasıl karar alınacağı Yönetim Kurulu üyeliğinin ne şekilde dőseceđi ve hangi durumda istifa etmiş sayılacağı belirtilmiştir.

Madde-34. şube Onur Kurulunun oluşunu dzenlenmiştir.

Madde-35. şube Onur Kurulunun görevleri ve verebileceği cezalar belirlenmiştir.

Madde-36. Denetleme Kurulunun oluşunu ve görevleri dzenlenmiştir.

Madde-37. şubenin görevleri dzenlenmiştir.

Madde-38. Oda ve şubelerin mal edinme konusu dzenlenmiştir.

Madde-39. Özel konuları nedeniyle odalara üye olamayacak meslek elemanlarına ilişkin hükümler dzenlenmiştir.

Madde-40. Yürürlük tarihi belirlenmiştir.

Madde-41. Yürütme şekli belirlenmiştir.

Geçici Madde 1. Kanuna ilişkin yönetmeliklerinin ne kadar süre içinde ve nasıl çıkartılacağı belirlenmiştir.

Geçici Madde 2. Yasanın yayını tarihi itibariyle Odanın geçici Yönetim Kurulunun oluşumu düzenlenmiştir.

Geçici Madde 3. Sosyal Hizmet Meslek Tazminatına ilişkin düzenleme belirlenmiştir.

## GENEL GEREKÇE

Türk toplumu geleneksel yardımlaşma ve dayanışma özelliklerini tarih boyunca sürdürme gelmiştir.

Çağdaş anlamda sosyal hizmet örgütlenmesi Cumhuriyetin kuruluşuyla başlatılmış sosyal devlet anlayışı ile birlikte gelişmesini ve yapılanmasını sürdürerek günümüze kadar gelmiştir.

İlk kez 1921 yılında Çocuk Esirgeme Kurumu gönüllü bir sosyal hizmet kuruluşu olarak kurulmuş, Kurtuluş Savaşında şehit düşenlerin çocuklarını yetiştirme görevini üstlenmiştir. Çağdaş gelişmeler doğrultusunda 1959 yılında yapılan yeni düzenleme ile Sosyal Hizmet Enstitüsü Kanunu (7355 Sayılı Kanun) kabul edilmiş ve sosyal hizmet alanında görev yapacak profesyonel meslek elemanlarının yetiştirilmesine olanak verilmiş, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığına bağlı Sosyal Hizmetler Akademisi 1961 yılında kurulmuş ve 1965 yılında ilk sosyal hizmet uzmanları alanda görev almıştır.

Sosyal Hizmetler Akademisi, 1982 yılında Yüksek Öğretim Yasası ile Hacettepe Üniversitesi Rektörlüğüne bağlanmış ve yüksekokula dönüştürülmüştür.

Bu düzenleme ile 1967 yılında H.Ü bünyesinde açılan Sosyal çalışma ve Sosyal Hizmetler Bölümü- Sosyal Hizmetler Akademisi ile birleştirilerek Sosyal Hizmetler Yüksekokulu (4 yıllık) haline getirilmiş olan okul, sosyal hizmet uzmanı yetiştirmeye devam etmektedir.

Okulumuz bugüne kadar 3000 civarında Sosyal Hizmet Uzmanı yetiştirmiş, Sosyal hizmet uzmanları kamu kurum ve kuruluşları, gönüllü kuruluşlar ve özel sektörde görev yapmaktadır. Sosyal hizmet uzmanlarının ağırlıklı olarak görev yaptığı kurumlar; Başbakanlık SHÇEK Genel Müdürlüğü, Sağlık Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Çalışma Bakanlığı, İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü, Belediyeler, Aile Araştırma Kurumu Genel Müdürlüğü, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Vakıflar Genel Müdürlüğü, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları vb. sayılabilir. Sosyal hizmet uzmanları görev aldıkları kurum ve kuruluşlarda çocuk, yaşlı, özürlü, genç, kadın ve sosyal sorun içinde olan ailelerinin, toplulukların sorunlarını çözümlenmeye yönelik mesleki çalışmalar yapmaktadır.

Sosyal hizmet uzmanlarının uymaları gereken mesleki ve idari kurallar kurumdan kuruma farklılık göstermekte, farklı yasal düzenlemelerle karşı karşıya kalmakta, farklı görev ve sorumlulukla donatılmaktadır.

Bu durum ise Türkiye’de sosyal hizmetlerin ortak standartlar çerçevesinde yürütülmesini engellemekte ve de karışıklığa neden olmaktadır.

Bu nedenle sosyal hizmet uzmanlarının mesleki yükümlülüklerinin, haklarının, yetki ve sorumluluklarının ulusal düzeyde belirlenmesini kapsayan yasal düzenlemeye ihtiyaç duyulmaktadır.

Ayrıca Avrupa Birliği Muktesebatı çerçevesinde kişilerin serbest dolaşımı ilkesi içinde hekim dışı sağlık personelinin eğitim müfredatlarının denkleştirilmesi, görev analizi, iş tanımlarının yapılması ve mevzuat hazırlanması, hekim dışı sağlık personelinin meslek birliklerinin kurulması hedeflenmektedir.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı öngörülerinde sosyal hizmet meslek elemanlarına ihtiyacın artacağı belirtilerek yoksullukla mücadele artarak sürdürülecektir öngörüsünde bulunmaktadır. Çocuk ve gençlerin korunmasından, yaşlılara, kadınlara kadar çeşitli alanlarda sosyal hizmetlere atıfta bulunmaktadır.

Sosyal hizmet mesleği ve Sosyal Hizmet Uzmanları Odası kurulmasına dair kanun tasarısının kabul edilmesi halinde, sosyal hizmet uzmanlarının kamu kurum ve kuruluşları ile gönüllü kuruluşlarda ve özel sektörde gerçekleştirilecekleri her türlü mesleki etik ve disiplin konuları düzenlenmiş olacaktır.

Bu yasa ile 40 yılı aşkın bir süredir. Çeşitli mevzuat hükümleri doğrultusunda görev yapan bir meslek grubu kendi öz yasasına ve statüsüne kavuşmuş olacaktır.

Meslek elemanlarının yasal güvenceye kavuşması hizmetin niteliğini ve kalitesini arttıracaktır. Sosyal hizmet veren kurum ve kuruluşlardan hizmet alan kişi, grup, aileler ve topluluklar daha nitelikli hizmet alma olanağına kavuşacaktır.

### **EK. 3**

## **SOSYAL HİZMET MESLEĞİNİN ETİK SORUMLULUKLARI**

### **Müracaatçılara ilişkin Etik Sorumluluklar**

#### **Müracaatçılara Bağlılık**

- a.** Sosyal hizmet uzmanlarının temel sorumluluğu toplumsal sorumluluklarını da göz ardı etmeden, müracaatçının gereksinimlerini esas alarak onların iyilik durumlarını geliştirmektir.
- b.** Topluma ve müracaatçıya yönelik sorumlulukların çatışması halinde ise müracaatçısına öneriler getirmelidir.
- c.** Sosyal hizmet uzmanları, müracaatçılarının bireysel amaçları, sorumlulukları ve farklılıkları olduğunu kabul eder. Hiçbir biçimde ayrımcılık yapmaksızın, müracaatçıların tümüne eşit istekle yardımcı olur.

#### **Kültürel Yetkinlik ve Sosyal Farklılık**

Sosyal hizmet uzmanları;

- a.** Kültürü, kültürün insan davranışı ve toplumdaki işlevini anlamalı; bütün kültürlerin güçlü yönleri olduğunu kabul etmelidir.
- b.** Müracaatçının kültürü hakkında bilgi sahibi olmalı; kültürel farklılıkları kabul etmeli ve duyarlı olmalı; hizmetleri sunarken müracaatçının kültürünü göz önünde bulundurarak davranmalıdır.
- c.** Sosyal farklılıkların doğasını ve ırk, renk ve ulusal köken, cinsiyet, yaş, medeni durum, siyasal görüş, dinsel inanç, zihinsel ya da fiziksel özür gibi farklılıklara yönelik baskıları anlamaya çalışmalı ve bu konuda eğitim almalıdır.

#### **Kendi Kaderini Belirleme**

Sosyal hizmet uzmanları;

- a.** Müracaatçıların kendi kaderini belirleme hakkına saygı duyar ve bunun geliştirilmesi için çalışır.



- b. Müracaatçılarının başkalarının haklarını ihlal etmemek koşuluyla kendisini gerçekleştirmesi ve potansiyelini en üst düzeye ulaştırması için yardımcı olur.
- c. Müracaatçılarının yaşamlarının diğer alanlarında karşılaştıkları sorunları çözmeleri için de yardımcı olur. Bu nedenle yalnızca çalışılan kuruluşun hizmetlerinden değil, insan olarak hak ettiği diğer bütün hizmetlerden ve sosyal güvenlik sisteminden yararlanmasını sağlamak amacıyla onları yönlendirir.

### **Mahremiyet ve Gizlilik**

Sosyal hizmet uzmanları;

- a. Müracaatçıyla güven, gizlilik ve özel hayatın korunması; elde edilen bilginin sorumlu bir biçimde kullanılması temeline dayanan bir ilişki sürdürür.
- b. Müracaatçılarından hizmet sunumu, sosyal inceleme ve araştırma için gerekli olmadıkça mahremiyet içeren bilgi paylaşıldıktan sonra gizlilik ilkesine riayet edilmektedir.
- c. Gizli bilgiyi ancak, müracaatçının veya müracaatçı adına onay vermeye yasal olarak yetkili bir kişinin bilgilendirilmiş onayı olması durumunda açığa vurulabilir.
- d. Profesyonel hizmet sunumu sırasında elde edilen tüm bilgilerin gizliliğini mesleki zorunluluklar hariç sağlamak zorundadır. Genel olarak sosyal hizmet uzmanlarının elde ettiği bilgiyi, müracaatçının kendisine veya başkalarına kısa, orta ve uzun vadede zarar verme riski olmadıkça veya yasal olarak müracaatçının onayı olmaksızın açıklamayı gerekli kılmadıkça, gizli tutması beklenir. Her durumda sosyal hizmet uzmanları elde ettikleri gizli bilgiyi, istenen amaca ulaşmak için gerekli olduğu ölçüde açıklamalıdır; sadece açıklama yapılması gereken konu ile doğrudan ilgili bilgi vermemelidir.
- e. Müracaatçıya gizli bilginin açıklanacağını söylemeli ve açıklama yapılmadan önce, eğer mümkünse bunun olası sonuçları hakkında onu bilgilendirmelidir. Sosyal hizmet uzmanları bilgiyi, gerek yasal zorunluluklarla gerekirse müracaatçının onayını alarak vermeli ve bu bilgilendirme sürecini gerçekleştirmelidir.

- f. Müracaatçılarla ilgili diğer kişilerle gizliliğin doğasını ve gizlilik hakkının sınırlılıklarını tartışmalıdır. Müracaatçılarla gizli bilginin istenebileceğini ya da yasal zorunluluklarla açığa vurulabileceği durumları ele almalıdır. Bu tartışma sosyal hizmet uzmanı-müracaatçı ilişkisinin mümkün olduğu ölçüde başlangıcında yapılmalı ve ilişki sürecinde gerekli olması halinde yeniden değerlendirilmelidir.
- g. Ailelere, eşlere ve gruplara danışma hizmeti verilmesi durumunda her bireyin gizlilik hakkı olduğu ve gizli bilginin başkalarıyla paylaşılmayacağı konusunda anlaşma sağlamalıdır. Sosyal hizmet uzmanının; aile eş ya da grup danışmanlığına katılan grup üyelerinin tümünün bu anlaşmaya uyamayacağını garantileyemeyeceğini açıklaması gerekir.
- h. Sosyal hizmet uzmanı; aile, eş, evlilik ya da grup danışmanlığına katılan müracaatçıları, danışmaya katılanlarla ilgili gizli bilginin hangi durumlarda ve nasıl açıklanabileceğine ilişkin işverenin ve kurumun politikası hakkında bilgilendirmelidir.
- i. Müracaatçının onayı olmaksızın bilgiyi üçüncü şahıslara veremez.
- j. Gizlilik konusunda güvence altına alınmadıkça gizli bilgiyi herhangi bir ortamda başkalarıyla tartışamaz. Sosyal hizmet uzmanları gizli bilgiyi koridor, bekleme salonu, asansör ve lokanta gibi kısmen ya da tamamen halka açık yerlerde tartışmamalıdır.
- k. Yasal işlemler sırasında, yasaların izin verdiği ölçüde müracaatçıların gizliliğini korumalıdır. Mahkeme ya da diğer yasal açıdan otorite kurumlar sosyal hizmet uzmanından sahip olduğu gizli bilgiyi müracaatçının onayı olmaksızın açıklamasını emrederse ve bu açıklama müracaatçıya zarar verecek olursa, sosyal hizmet uzmanı mahkemeden bu emrini geri çekmesini istemeli ya da emri olabildiği ölçüde sınırlandırmalı ya da kayıtları kamunun görmesini engellemek için mühürlemelidir.
- l. Müracaatçıların mahremiyetini medya mensuplarının taleplerine yanıt verirken korumalıdır.

- m.** Müracaatçılara ait yazılı, elektronik kayıtların ve diğer hassas bilgilerin gizliliğini sağlamalıdır. Müracaatçılara ait kayıtların güvenli bir yerde saklanmasını sağlamalı ve yetkililer dışındakilerin bu kayıtlara ulaşmalarına olanak sağlamamalıdır.
- n.** Bilgisayar kullanımı, elektronik posta, faks, telefon, tele sekreter ve diğer elektronik ve bilgisayar teknolojisi yoluyla üçüncü şahıslara aktarılan bilginin gizliliğini sağlamak için gerekli önlemleri almalı ve bunu sürekli kılmalıdır. Kimlikle ilgili bilgilerin açıklanmasından mümkününde kaçınılmalıdır.
- o.** Müracaatçıların gizliliğini, mesleki uygulamayı sonlandırması, kapasitesinin yeterli olmaması ya da vefat etmesi durumlarında da gerekli önlemleri almalıdır.
- p.** Müracaatçının durumunu eğitim ve öğretim amacıyla tartışırken, müracaatçının gizli bilginin açığa vurulması için izin vermediği sürece, kimlik bilgilerini açıklamamalıdır. Ayrıca müracaatçısını danışmanıyla tartışırken müracaatçının onayı ya da böyle bir açıklamayı yapmak için zorlayıcı bir neden olmaksızın kimlikle ilgili bilgilerini söylememelidir.
- q.** Vefat eden müracaatçıyla ilgili bilgileri daha önce açıklanan standartlara göre saklamalıdır.

### **Bilgilendirilmiş Onay**

Sosyal hizmet uzmanları:

- a.** Mesleki ilişki çerçevesinde hizmet sunarken, hizmetlerin amacı, hizmetlerle ilgili riskler, hizmetlerin sınırlılıkları, seçenekler, onaylama, ya da onayını geri çekme hakkı ve süre konularında açık, anlaşılır bir dille müracaatçıları bilgilendirmelidir. Müracaatçıya soru sorma fırsatı sağlamalıdır.
- b.** Müracaatçıların dili bilmede ya da anlamada güçlük çekmeleri durumunda, ayrıntılı sözel açıklama ya da kalifiye bir yorumlayıcı veya mümkünse çevirmen bulma yoluna gitmelidir.
- c.** Müracaatçıların bilgilendirilmiş onay verme kapasitelerinin olmaması durumunda, uygun üçüncü şahıslardan izin alarak ya da müracaatçıların kavrama düzeyine göre

onları bilgilendirerek müracaatçının haklarını korumalı ve üçüncü şahısların müracaatçının arzusuna ve gereksinimine göre hareket etmesini sağlamalıdır.

- d. Müracaatçıların Hizmetleri gönüllü olarak almadıkları, onlara hizmetin doğası, kapsamı konusunda bilgi vermeli ve hizmeti reddetme hakkının kapsamıyla ilgili onları aydınlatmalıdır.
- e. Elektronik araçlarla (bilgisayar, internet, telefon, faks, radyo, televizyon gibi) hizmet vermeleri halinde, bu gibi hizmetlerin sınırlılıkları ve riskleri konusunda müracaatçıları bilgilendirmelidir.
- f. Görüşmeleri teybe ya da videoya kaydetmeden ve müracaatçıya verilen hizmetleri üçüncü şahısların izlemelerine olanak vermeden önce müracaatçının bilgilendirilmiş onayını mutlaka almalıdır.

### **Kayıtlara Ulaşma**

- a. Sosyal hizmet uzmanları:
- b. Müracaatçıların kendileriyle ilgili kayıtlara makul ölçülerde ulaşmalarını sağlamalıdır. Müracaatçıların kendileriyle ilgili kayıtlara ulaşmaları ciddi yanlış anlamaya ya da zarara neden olabilir. Bu nedenle sosyal hizmet uzmanları kayıtların ne anlama geldiği konusunda müracaatçıya yardımcı olmalıdır. Eğer müracaatçıların kayıtlara ulaşmaları müracaatçıya ciddi ölçüde zarar verebilecek ise kayıtları bölümlere ayırmalıdır. Müracaatçının istekleri ve kayıtların tamamının ya da bir kısmının saklanması nedeniyle müracaatçının dosyasında yer almalıdır.
- c. Müracaatçının kayıtlara ulaşmasına yardımcı olurken, diğer insanlar ait bilgilerin gizliliğini sağlamalıdır.

### **Hizmetlerin Kesintiye Uğramaması**

Sosyal hizmet uzmanları, kendisinin yer değiştirmesi, hastalığı, sakatlığı ya da ölümü nedeniyle kesintiye uğrayabilecek hizmetlerin sürekliliğini sağlamak için makul çabayı harcayarak önlemler almalıdır.

### **Hizmetin Sonlandırılması**

Sosyal hizmet uzmanları:

- a. Verilen hizmetlere ve mesleğe ilişkiye gereksinim duyulmaması ya da müracaatçının gereksinimlere yanıt vermemesi durumunda, müracaatçıya verilen hizmetleri ve ilişkiyi sonlandırmalıdır.
- b. Hizmetlerin sonlanacağını ya da kesileceğini tahmin etmeleri halinde müracaatçıyı bilgilendirmeli; onun gereksinimlerine ve tercihlerine uygun olarak hizmetlerin devamını sağlamak için transfer, havale olanaklarını araştırmalıdır.
- c. Çalıştıkları kurumdan ayrılmaları durumunda, müracaatçıyı bilgilendirmeli, hizmetlerin sürekliliği için uygun seçenekleri aktarmalı ve bunların olumlu ve olumsuz yönlerini anlatmalıdır.

### **Çıkar Çatışmaları**

Sosyal hizmet uzmanları:

- a. Mesleki anlayışın ve tarafsız değerlendirmenin uygulamada yer almasına engel olabilecek çıkar çatışmalarına karşı dikkatli olmalı ve bu tür durumların ortaya çıkmasını önlemelidir. Mevcut ya da olası çıkar çatışması durumunda müracaatçılar bilgilendirilmeli ve ortaya çıkabilecek sorunları müracaatçının ihtiyaçlarını temel alarak çözmeye çalışmalıdır. Bazı durumlarda müracaatçının haklarını korumak için uygun bir havale yaparak mesleki ilişkiyi sonlandırması gerekebilir.
- b. Herhangi bir mesleki ilişkiden dolayı haksız kazanç sağlamamalı ve kişisel, dinsel, siyasal ya da iş konularındaki çıkarları doğrultusunda müracaatçıları kullanmamalıdır.
- c. Şu anki ve geçmişteki müracaatçılarıyla, onlara zarar verebilecek ikili ya da çoklu ilişkiye girmemelidir. (İkili ya da çoklu ilişki sosyal hizmet uzmanının müracaatçılarıyla mesleki, sosyal ya da iş ilişkisi gibi birden fazla alanda ilişkiye girmesi anlamındadır. İkili ya da çoklu ilişkiler aynı anda ya da ardı ardına oluşabilir)
- d. Birbiriyle ilişkisi olan iki ya da daha fazla sayıda insan hizmet veriyorlarsa (eşler, aile üyeleri gibi), tarafların tümüne hangisinin bir müracaatçı olarak ele alınacağı ve hizmet alan diğer kişilere yönelik mesleki uygulamaların yapısı konusunda bilgi vermelidir.

- e. Gereksinimleri konusunda çatışma yaşayan ya da çatışmaların çıkabileceğini ( örneğin: çocuğun velayetinin kime verileceğinin saptanması veya korunma kararı, eşlerin boşanması durumu ) önceden tahmin ettiği kişilere hizmet vermesi durumunda, konu ile ilgili herkese kendi rolünü açıklamalı ve gereksinimler arasındaki çatışmaları en aza indirme yönünde hareket etmelidir.

### **Hizmetler İçin Ödemeler**

Kamu ya da özel sektörde ücretli, maaşlı çalışan sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçılardan ayrıca bir ödeme talep etmesi, hediye alması ya da müracaatçının ürettiği mal ve hizmetlerden ücretsiz yararlanması veya bunları kabul etmesi mümkün olamaz. Müracaatçıyla ilişkisini bozacak herhangi bir ilişkiye girmemelidir.

Uzmanlık alanına giren özel hizmet sunması halinde ise ücretleri belirlerken, ücretlerin verilen hizmete uygun, makul ve eşit olmasına dikkat etmeli; müracaatçıların ödeme gücünü göz önünde bulundurmalıdır.

### **Duygusal / Cinsel İlişki**

Sosyal hizmet uzmanları şimdiki ve geçmişteki müracaatçılarıyla ister isteğe bağlı, isterse zorla olsun, duygusal/cinsel aktivitelere ya da temasa girmemelidir.

### **Fiziksel Temas**

Sosyal hizmet uzmanları, bu temasın sonucunda müracaatçıya psikolojik açıdan zarar verme olasılığı varsa, müracaatçısıyla fiziksel temas (kucaklaşmak gibi) kurmamalıdır. Müracaatçısıyla fiziksel temas kuran sosyal hizmet uzmanları, bu fiziksel temasın açık, makul ölçülerde ve kültürel açıdan kabul edilebilir sınırları oluşturmaktan sorumludur.

### **Cinsel Taciz**

Sosyal hizmet uzmanları müracaatçıların cinsel açıdan taciz etmemelidir. Cinsel taciz; cinsel teklif, cinsel istekler, cinsel beğeni talebi, cinsellik içeren sözler ya da fiziksel davranışlar gibi konuları içerir.

## **Küçük Düşürücü Dil Kullanma**

Sosyal hizmet uzmanları, müracaatçularına yönelik ya da müracaatçıları hakkında yazılı ya da sözlü olarak küçük düşürücü dil kullanmamalı, müracaatçıları ya da onlar hakkındaki her türlü iletişimlerinde özenli ve saygılı bir dil kullanmalıdır.

## **Müracaatçılara ilişkin Etik Sorumluluklar**

### **Saygı**

Sosyal hizmet uzmanları:

- a.** Meslektaşlarına ve diğer meslek elemanlarına karşı saygılı olmalı: sahip oldukları niteliklerine, görüşlere ve yükümlülüklerine saygı duymalıdır.
- b.** Müracaatçılarıyla ve diğer meslek elemanlarıyla iletişimlerinde meslektaşlarını haksız yere eleştirmekten kaçınmalıdırlar. ( Haksız eleştiri, meslektaşların yeterlik düzeyi ya da ırk, etnik-ulusal köken, renk, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, medeni durum, siyasal görüş, dinsel inanç, zihinsel veya fiziksel özür gibi bireysel özellikleri hakkında küçük düşürücü yorum yapmayı kapsamaktadır.
- c.** Müracaatçıların yararı için meslektaşları, diğer meslek elemanları gönüllülerle işbirliği yapmalıdır.

### **Gizlilik**

Sosyal hizmet uzmanları, mesleki ilişki ve kayıt sürecinde meslek elemanlarıyla paylaştıkları bilgilerin gizli kalmasına özen göstermektedir. Sosyal hizmet uzmanları gizli bilgiyi paylaştıkları meslek elemanlarının, gizliliğe bağlı kalma ve istisnai durumlara ilişkin sorumluluklarını anlamalarını sağlamalıdır.

### **Disiplinler arası işbirliği**

Sosyal hizmet uzmanları:

- a.** Etkili hizmet sunumu için disiplinler arası ekip çalışmasında, ekibin her üyesinin mesleki ve etik sorumluluklarının neler olduğunu ekibin tümü ve her bir ekip üyesi açısından ortaya koymalıdır.

- b. Diğer meslek elemanlarının yaptıkları çalışmalara ve aldıkları eğitime saygı duymalıdır.
- c. Disiplinler arası bir ekipte, müracaatçılar hakkındaki kararlara sosyal hizmet mesleğinin bakış açısını, değerlerini ve deneyimlerini koyarak katılmalıdır.
- d. Ekip kararının etik sorun çıkaracağı konusunda kaygı duyuyor ise, bu anlaşmazlığı uygun bir biçimde çözmeye çalışmalıdır. Eğer anlaşmazlık çözülemezse müracaatçıların yararına olmayan çözümler konusundaki kaygılarını belirtmek için uygun kanalları kullanmalıdır.
- e. Uygulamada diğer meslek elemanları ile düşünce farklılıklarının olabileceğini kabul etmeli ve bu konudaki eleştirilerini sorumlu bir şekilde yapmalıdır.
- f. Mesleki açıdan karşılıklı olarak gelişebilmek amacıyla bilgi, deneyim ve fikirleri, diğer meslek elemanları ve gönüllüler ile paylaşmak için ortam yaratmalı ve bunu yaygınlaştırmalıdır.

### **Meslektaşların Yer Aldığı Çatışmalar**

Sosyal hizmet uzmanları:

- a. Bir meslektaşın işvereni ile yaşadığı bir çatışmayı, ( sorunu ) kendisi için avantaj olarak ya da kendi çıkarına hizmet edecek şekilde kullanmamalıdır.
- b. Meslektaşları ve diğer meslek elemanlarıyla olan çatışmalarda müracaatçılardan yararlanmalı ve müracaatçıları bu çatışma ve tartışmalara dahil etmemelidir.

### **Konsültasyon**

- a. Müracaatçıların menfaatine olacağını düşünmeleri halinde meslektaşlarının önerilerine ve danışmanlığına başvurmalıdır.
- b. Meslektaşlarının yetkinlik ve uzmanlık alanlarından haberdar olmalıdır. Konsültasyon isterken konusunda bilgisini, uzmanlığını ve yetkisini kanıtlamış meslektaşlarına başvurmalıdır.
- c. Müracaatçılarla ilgili olarak meslektaşlarına danışırken, sadece konsültasyon için gerekli olan bilgiyi açığa vurmamalıdır.



## **Hizmetlere Havale**

Sosyal hizmet uzmanları:

- a.** Müracaatçılara tam olarak hizmet verilebilmesi için diğer meslek elemanlarının ihtisaslaşmış bilgisine ya da uzmanlığına gereksinim duyulduğunda, kendi mesleki müdahalelerine etkili olamayacağına ya da anlamlı gelişme sağlanamayacağına inanmaları ve ilave hizmetlere gereksinim olması durumunda müracaatçıları başka meslek elemanlarına havale etmelidir.
- b.** Müracaatçıları diğer meslek elemanlarına havale ederken, sorumluluğun aktarımında uygun adımlar atmalıdır. Havale yaptığı meslek elemanına müracaatçı hakkındaki gerekli bilgileri aktarmadan önce durumu müracaatçısına bilgisine sunmalı ve onun onayını almalıdır.

## **Cinsel Konular**

Sosyal hizmet uzmanları:

- a.** Süpervizör ya da eğitimci olması durumunda, süpervizyon hizmeti verdiği kişiler, öğrenciler, eğitim alanlar ya da üzerinde mesleki otoritesinin olduğu başka meslektaşlarını cinsel açıdan taciz (sarkıntılık, cinsel tahrik, cinsel ilişki talebi ve cinsellikle ilgili diğer sözel ya da fiziksel eylemler ) etmemeli ve onlarla cinsel aktivitelere ya da temasa katılmamalıdır.
- b.** Aralarında çıkar ilişkisi olabilecek meslektaşlarıyla cinsel ilişki kurmaktan kaçınmalıdır. Böyle bir ilişki kurulması, sosyal hizmet uzmanı, ilgili mesleki sorumluluklarını bir başka meslek elemanına devretmektedir.

## **Meslektaşların Zayıf Yönleri ve Yeterlilikleri**

Sosyal hizmet uzmanları

- a.** Bir meslektaşının kişisel sorunlarından, madde bağımlılığından veya ruhsal sağlık sorunlarından kaynaklanan zayıflıklar göstermesi; mesleki açıdan yetersiz olması ve bu durumun mesleki uygulamadaki etkililiğine zarar vermesi konularında

doğrudan bilgi sahibi olursa, öncelikle o meslektaşıyla görüşmeli ve sorunun çözümü yönünde harekete geçmesi için ona yardımcı olmalıdır.

- b. İlgili meslek elemanı çözüm konusunda gerekli adımları atmaz ise; SHUD, ilgili eğitim ve meslek kuruluşları gibi uygun kanalları harekete geçirmelidir.

### **Meslektaşların Meslek Etiğine Aykırı Uygulamaları**

- a. Sosyal hizmet uzmanları:
- b. Meslek etiğine ilişkin politika ve prosedür hakkında bilgi sahibi olmalıdır.
- c. Meslektaşlarının meslek etiğine aykırı uygulamalarını önlemek, belirlemek, düzeltmek ve bu davranıştan vazgeçirmek için gerekli önlemleri almalıdır.
- d. Bir meslektaşının meslek etiğine aykırı uygulamalarına tanık olması durumunda, mümkünse ve böyle bir tartışmanın yararlı olacağına kanaat getirirse, öncelikle durumu o meslektaşıyla ele almalı ve çözüm bulmaya çalışmalıdır.
- e. İlgili meslek elemanı çözüm konusunda gerekli adımları atmaz ise; SHUD, ilgili eğitim ve meslek kuruluşları gibi uygun kanalları harekete geçirmeli ve mümkün olduğu ölçüde müracaatçıları ve hizmet veren kuruluşları da bu sürece dahil etmelidir.
- f. Haksız yere meslek etiğine aykırı uygulama yapmakla suçlanan meslektaşlarına yardım etmeli ve onları savunmalıdır.

### **Uygulama Ortamına İlişkin Etik Sorumluluklar**

#### **Süpervizyon ve Konsültasyon**

Sosyal hizmet uzmanları uygulama ortamında süpervizyon ya da konsültasyon sistemini oluşturmak için çaba göstermelidir.

Süpervizyon ya da konsültasyon veren sosyal hizmet uzmanları:

- a. Bu görevlerini uygun olarak yapabilme bilgi ve becerisine sahip olmalıdır.
- b. Kendi bilgi ve uzmanlık alanları dışına çıkmamalıdır.
- c. Süpervizyon verirken açık ve anlaşılır sınırlar oluşturmalıdır.

- d. Süpervizyon alanların performanslarını adil ve saygılı biçimde değerlendirmelidir.

### **Eğitim ve Öğretim**

- a. Sosyal hizmet uzmanları uygulama ortamında öğrenciler için alan eğiticisi ya da öğretici sistemini oluşturmak için çaba göstermelidir.
- b. Öğrenciler için alan eğiticisi ya da öğreticisi ( mesleki bilgideki son gelişmeleri de birikimine katarak ) eğitim vermelidir.
- c. Açık ve anlaşılır sınırlar oluşturulmalıdır.
- d. Öğrencilerin performanslarını adil ve saygılı biçimde değerlendirmelidir.
- e. Hizmetlerin öğrenciler tarafından verilmeleri halinde durumdan müracaatçıların bilgilendirilmeleri sağlanmalıdır.

### **Performans Değerlendirmesi**

Başkasının performansını değerlendirmek sorumluluğunu üstlenen sosyal hizmet uzmanları, açıkça belirtilmiş ölçütleri temel almalı: böyle bir sorumluluğu yerine adil olmalı ve saygılı davranmalıdır.

### **Müracaatların Kayıtları**

- a. Sosyal hizmet uzmanları, kayıtlarını zamanında, tam ve doğru olarak, müracaatçılara verilecek hizmetin sunumunu kolaylaştıracak ve gelecekte de sürekliliğini sağlayacak şekilde tutmalıdır.
- b. Sosyal hizmet uzmanlarının hazırlayacakları belgelerle de gizlilik ilkesine uyulmalı ve belgeler yalnızca hizmet sunumu için gerekli bilgileri içermelidir.
- c. Sosyal hizmet uzmanları, gereğinde ulaşılması amacıyla hizmetin sona ermesinden sonra da kayıtları saklamalıdır.

## **Müracaatçının Havale Edilmesi**

Sosyal hizmet uzmanları:

- a.** Başka kurum ya da meslektaştan hizmet almakta olan bireyin, hizmet almak için kendisine başvurması halinde hizmet vermeden önce müracaatçının ihtiyaçlarını dikkatlice değerlendirmelidir. Olası karışıklığı ya da çatışmayı en aza indirmek için, potansiyel müracaatçının hizmet almakta olduğu diğer kişi ve kurumlarla olan ilişkisinin yapısı ve yeni bir hizmet ilişkisinin olası riskleri ve sağlayacağı yararları müracaatçılarla tartışmalıdır.
- b.** Bir başka kurum ya da meslektaştan hizmet almış olan başka bir müracaatçıyla, önceki hizmet sunanlarla konsültasyon yapmasının kendi yararına olup olmadığını tartışmalıdır.

## **Yönetim**

Yönetici olan sosyal hizmet uzmanları:

- a.** Müracaatçıların gereksinimlerini karşılamak için kurum içinde ve dışında yeterli kaynakların oluşturulması için savunuculuk yapmalıdır.
- b.** Çalışılanların ihtiyacı olan süpervizyonu sağlamak amacıyla, var olan kurumsal ya da örgütsel kaynakları harekete geçirmek için gerekli adımları atmalıdır.
- c.** Sorumlu oldukları çalışma ortamının Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Etik İlke ve Sorumluluklarıyla uygunluk göstermesini sağlayıcı ve teşvik edici adımları atmalı; kurumlarında etik ilke ve kuralları ihlal eden ve engelleyen koşulları ortadan kaldıracak gerekli önlemleri almalıdır.

## **Sürekli Eğitim ve Personel Yetiştirme**

Yönetici olan sosyal hizmet uzmanları ve süpervizörleri, sorumlu oldukları tüm personelin eğitimi için gerekli düzenlemeleri yapmalı ve eğitimde sürekliliği sağlayıcı olanakları yaratmalıdır. Bu konudaki güncel bilgi ve gelişmeleri izlemelidir.

## **İşverenlere Karşı Taahhütler**

Sosyal hizmet uzmanları:

- a. Politikaları, hizmetleri ve uygulamalarıyla yeterli hizmeti vermeye çalışan ve Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Etik İlke ve Sorumluluklarıyla tutarlı mesleki uygulamaları destekleyen kurum ve kuruluşlarla çalışmak ve işbirliğine gitmek durumundadır.
- b. Kurum ve kuruluşların beyan edilen amaç ve işlevlerini sorumlu bir şekilde yerine getirmesi, mümkün olan en iyi standartlara ve uygulamaya ulaşması için gerekli politika, işlem ve uygulamaların gerçekleştirilmesi konusunda katkı vermelidir.
- c. Etik İlke ve Standartlarda yer alan, mesleğin etik gerekleri ve bu gereklerden doğan sosyal hizmet uygulamaları konusunda işveren kuruluşlarının bilinçlenmesini sağlamak için gerekli adımları atmalıdır.
- d. Kuruluşun politika işlem ve uygulamalarının sosyal hizmet mesleğinin Etik İlke ve Sorumluluklarıyla ters düşmesi ve çatışması durumunda etik olmayan uygulamaların sonlandırılması için gerekli adımları atmalıdır.
- e. İstenilen politika işlem ve uygulama değişikliklerini uygun kurum ve kuruluşlar kanalıyla gerçekleştirmelidir. İzlenen yolların ve kanalların başarılı olmaması durumunda, toplumdaki üst düzey otoritelere başvurmalı, toplumun ilgisini çekmek için uygun yolları denemelidir.
- f. Hizmetin niteliği artırılması amacıyla, çalıştıkları kuruluşların istihdam politikalarında ve uygulamalarında hizmete uygun kişilerin işe alınması ve ayrımcılığın önlenmesi konusunda önerilerde bulunmalı, etkin rol oynamaya çalışmalıdır.
- g. Çalıştıkları kuruluşların kaynaklarını nesnel mesleki ölçütlere göre, adil olarak kullanma yoluna gitmelidir.

### **Yönetim – Çalışan Uyuşmazlıkları**

- a. Sosyal hizmet uzmanları, müracaatçılara verilen hizmetlerin geliştirilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla, mücadele etmek üzere sendika, dernek, vb. örgütlülüklere katılabilir; bu tür örgütlülükler yok ise kurabilirler.

- b. İş yavaşlatma, bırakma ya da grev gibi eylemlere katılan sosyal hizmet uzmanları için mesleki değerler, etik ilkeler ve standartlar yol gösterici olmalıdır. Bir eyleme katılırken meslek elemanı olarak öncelikli sorumluluklarını gözden geçirmeli; ilgili mevzuatı, sorunları ve eylemin müracaatçı üzerindeki olası etkilerini dikkatle incelemelidir.

### **Meslek Elemanı Olarak Sosyal Hizmet Uzmanının Etik Sorumlulukları**

#### **Yetkinlik**

Sosyal hizmet uzmanları:

- a. Sadece yetkin olduğu ya da uzmanlaşmaya açık olduğu alanda sorumluluk kabul etmeli ya da görev almalıdır.
- b. Mesleki uygulamalarında yeterli hale gelmek için çaba göstermeli; bilgilerinin geliştirilmesi ve geçerliliğinin sınanması konusunda uygun yöntemlere başvurmalıdır.
- c. Sosyal hizmet mesleği ve disiplini ile meslek etiğine ilişkin geçerli bilgileri temel alarak uygulama yapmalıdır.

#### **Ayrımcılık**

Sosyal hizmet uzmanları, uygulamalarında ırk, etnik ve ulusal köken, renk, cinsiyet, cinsel tercih, yaş, medeni durum, siyasal görüş, dinsel inanç, zihinsel ya da fiziksel özür temeline dayanan ayrımcılığın herhangi bir biçimine yer vermemeli; göz yummamalı; kolaylaştırmamalı ve ayrımcılık yapanlarla işbirliği yapmamalıdır.

#### **Kişisel Tutum**

Sosyal hizmet uzmanları, mesleki sorumluluklarını yerine getirirken kişisel tutumlarının buna engel olmasına izin vermemelidir.

#### **Dürüst Olmama**

Sosyal hizmet uzmanları dürüst olmayan, hileli işlere katılmamalı; göz yummamalı; bu durumlarla ilişkilendirilmemeye özen gösterilmelidir.

#### **Zayıf Yönler**

Sosyal hizmet uzmanları,

- a. Mesleki yönden sorumlu oldukları bireylerin yüksek yararını tehlikeye atacak ya da kendi mesleki karar ve performanslarına engel olacak bireysel sorunlarının, yasal problemlerinin, ekonomik yetersizliklerinin veya zihinsel sağlıkları ile ilgili güçlüklerinin mesleki çalışmalarını etkilemesine izin vermemelidir.
- b. Bireysel sorunları ( fiziki ve ruhsal sağlık, eş ve çocukları ile ilgili benzer
- c. Güçlükler ) veya çalıştıkları alanın yarattığı sorunlar ( tükenmişlik sendromu vb. ) mesleki karar ya da performanslarına engel oluşturduğunda , sorunlarını çözebilmek için profesyonel yardım alarak, iş yükünü ayarlayarak veya durumuna uygun bir alana geçerek hizmet verdikleri müracaatçıları korumaya özen göstermelidir.

### **Temsil**

Sosyal hizmet uzmanları,

- a. Kamuoyuna yönelik açıklamaların ve eylemlerin bireysel mi yoksa bir meslek derneğinin, kurumun ya da bir örgütün veya başka bir grubun temsilcisi olarak mı gerçekleştirildiğini açıklığa kavuşturmalıdır.
- b. Müracaatçılarına, kurumuna ve kamuya, yalnızca gerçekten mesleki yeterliliğe sahip olduğu konular ve hizmetler hakkında açıklamalarda bulunmalıdır.

### **Israrlı Talepler**

Sosyal hizmet uzmanları,

- a. İçinde buldukları durum nedeniyle aşırı etki, yönlendirme ya da baskıya karşı incinebilir durumda olan müracaatçılarının uygun olmayan taleplerini yerine getirmeyi taahhüt etmemelidir.
- b. Şimdiki müracaatçılarından veya özel durumları nedeniyle aşırı ölçüde incinebilir kişilerden gelecek;
- c. Tanıklık etme, Bonservis verme, referans olma, onaylama yönündeki ısrarlı taleplere yönelik taahhütte bulunmamalıdır

## EK 4 GÖRÜŞME FORMU

### YARIYAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU

#### Araştırma Sorusu

Türkiye’de Sosyal Hizmet Mesleği’nin profesyonelleşme düzeyi konusunda sosyal hizmet uzmanlarının değerlendirme ve önerileri nelerdir?

Kurum: \_\_\_\_\_

Görüşülen Kişi: \_\_\_\_\_

Tarih: \_\_\_\_\_

Merhaba, benim adım Sevgi Albayraktaroğlu. Sakarya Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümünde öğretim görevlisiyim. Sakarya Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümünde yüksek lisans yapmaktayım.

Profesyonelleşme Olgusu ve Mesleki Profesyonelleşme Açısından Türkiye’de Sosyal Hizmet Mesleği konulu bir yüksek lisans tezi hazırlıyorum ve sizinle bu konuda konuşmak istiyorum. Bu görüşmede amacım mesleğimizin Türkiye’deki profesyonelleşme düzeyini belirlemek ve meslektaşlarımızın profesyonellik göstergeleri olan mesleki bilgi, mesleki toplumsallaşma, mesleki özerklik, mesleki etik kurallar,



mesleki örgütlenme konusunda düşüncelerini öğrenmektir. Bu araştırmada ortaya çıkacak sonuçların meslek elemanlarından gelecek görüşler doğrultusunda Sosyal Hizmet Mesleğinin profesyonelleşme sürecine katkı sağlamasını ümit ediyorum.

Bana görüşme süresince söyleyeceklerinizin tümü gizlidir. Bu bilgileri araştırmacılar dışında herhangi bir kimsenin görmesi mümkün değildir. Ayrıca araştırma sonuçlarını yazarken görüştüğüm bireylerin isimlerini kesinlikle raporuma yansıtmayacağım.

Başlamadan önce bu söylediklerimle ilgili belirtmek istediğiniz bir düşünce ya da sormak istediğiniz bir soru var mı?

İzin verirseniz görüşmeyi kaydetmek istiyorum. Kaydetmemi istemediğiniz bölümler olursa kaydı durduracağım.

Bu görüşmenin yaklaşık 45 dakika süreceğini tahmin ediyorum. İzin verirseniz sorulara başlamak istiyorum.

### **GÖRÜŞME SORULARI**

Meslek seçimi sürecinizden bahseder misiniz?

Kaçıncı tercih?

Meslek hakkında ön bilgi?

Sizce seçtiğiniz mesleğin kişiliğiniz, kimliğiniz, değer yargılarınız, yeteneklerinizle uygunluk düzeyi nasıldır?

Mesleki sosyalleşme, bireyin üye olduğu mesleğe ilişkin beceri, norm, değer, alışkanlık ve inançları kavradığı ve böylelikle tam bir meslek üyesi gibi davranmayı öğrendiği süreçtir.

Mesleki sosyalleşme açısından eğitim ve çalışma hayatınızı değerlendirir misiniz?

Mesleki örgütlere üye misiniz?

Seminer, kongre gibi faaliyetlere katılma imkanı buluyor musunuz?

Sosyal kimlik niteliği taşıyan mesleki kimlik, bireyin sosyal dünyada kendini nasıl tanımladığı ve konumlandığını yansıtır.

Mesleki kimlik edinme yönünden eğitim ve çalışma hayatınızı değerlendirir misiniz ?

Yaşamınızda mesleğinizin önem derecesinden bahseder misiniz?

Bir kişiden mesleki, sosyal statüsüyle ilişkili olarak beklenen davranış türüne mesleki

rol adı verilmektedir.

Sizden beklenen mesleki davranış rollerini edinme sürecini göz önüne alarak eğitim ve mesleki yaşam sürecinizi değerlendirir misiniz?

Mesleki rol sürecinde sizi en çok etkileyen kişiler-kurumlar hangileriydi?

Sosyal Hizmet Uzmanı olarak çevrenizin-toplumun sizden beklediği belirli davranışlar var mıdır?

Meslek örgütlerinin ve üniversitenin mesleki rol edinme sürecindeki etki düzeyleri hakkındaki görüşleriniz nelerdir?

Statü genel anlamıyla insan ilişkileri sistemi içindeki yeri ifade eder. Aynı zamanda statü insanlara diğerleri tarafından yüklenen olumlu ya da olumsuz anlamlardır.

Bu açılardan mesleğinizin toplumdaki statü düzeyi hakkında düşünceleriniz nelerdir?

Prestij; toplumsal bir konum ya da statüye atfedilen ve o yeri işgal eden kişinin kişisel özelliklerinden bağımsız olan onur ve saygınlık olarak tanımlanır.

Size göre mesleğinizin toplumdaki prestiji nasıldır?

Mesleğinizin hizmet alıcıları açısından sosyal hizmet mesleğinin mesleki prestij düzeyi hakkındaki görüşleriniz nelerdir?

Sizce mesleki prestiji etkileyen faktörler nelerdir, neler olmalıdır?

Güç, bir bireyin diğerlerinin muhalefetine rağmen kendi arzusunu gerçekleştirme kapasitesidir. Mesleki gücün temel kaynakları mesleki bilgi ve lisans diplomasıdır.

Müracaatçılar ile olan ilişkilerinizi mesleki güç açısından değerlendirir misiniz?

Meslekten kaynaklanan gücünüze sizi istihdam eden örgüt, siyasi akımlar, benzer profesyonel meslekler etki etmekte midir?

Bilgi teknolojisindeki (internet v.s.) gelişmeler mesleki gücünüzü etkilemekte midir?

Sosyal hizmet mesleğine diğer benzer mesleklerin müdahalesi, sosyal hizmet alanına girmesi gibi durumlar sizce var mıdır? Bu konuda değerlendirme yapar mısınız?

Profesyonel mesleğe meslek içinden yönelen en büyük tehdit mesleğin içindeki bölünmedir. Bu bölünme kendi adına çalışma ya da bir örgütte çalışma v.s. gibi olabilmektedir. Sizce sosyal hizmet mesleğine içten gelen bir tehdit var mıdır, bu konuda sorunlar nelerdir?

Mesleki özerklik, işin içeriği ve koşulları üzerinde mesleki kontrole sahip olmak anlamında kullanılmaktadır.

Mesleğinizi icra ederken kendi yargılarınıza dayalı, özerk kararlar alabiliyor musunuz? (

yasal sınırlar içinde)

Mesleğinizle ilgili denetimi meslek elemanları mı yoksa meslek dışı kişiler mi yapmaktadır?

Meslek örgütlerinin sosyal hizmet uzmanlarını denetleme, yönlendirme, mesleğe girecek eleman sayısını belirleme yönünden etkinliği var mıdır?

Operasyonel özerklik, başkası tarafından belirlenen bir sorunun , belirli kaynak sınırlamaları içinde kalarak , kişinin kendi yöntemleriyle çözülmesi, takdir yetkisini kullanmasıdır.

Stratejik özerklik ise sorunun da meslek elemanı tarafından belirlendiği, neyin araştırılacağına meslek elemanının karar verdiği özerklik biçimidir.

Mesleki uygulamalarınızı genel olarak bu tanımlamalara göre değerlendirir misiniz?

Sosyal hizmet mesleğinin etik kuralları ve uygulamada kullanılması konusundaki fikrinizi açıklar mısınız?

Bir kültürün özünü oluşturan ideolojiler, bir hedef grubu, ideolojideki ana mesaj yönünde davranmaya yönlendirmek, örgütlemek ve harekete geçirmek amacıyla oluşturulmuş metinler, teoriler, doktrinler ya da tabirlerdir.

Sosyal hizmet ideolojisi hakkında sizde oluşmuş kanaatleri belirtir misiniz?

Genel olarak mesleğinizin güçlü yanlarını, zayıf yanlarını, mesleğiniz açısından fırsatları ve mesleğinize yönelebilecek tehlikeleri açıklar mısınız?

Bu mesleğin elemanı olmanın olumlu ve olumsuz yönleri nelerdir,

Sosyal hizmet mesleği maddi ve manevi yönden beklentilerinizi karşılamakta mıdır?

## **ÖZGEÇMİŞ**

### **SEVGİ ALBAYRAKTAROĞLU**

24 yıllık bir Sosyal Hizmet Uzmanı ve 2 yıllık Sakarya Üniversitesi Öğretim Görevlisi. 31 Mart 1963'te Gaziantep'de doğdu. 1986 yılında Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmet Yüksek Okulu'nu bitirdi. Sakarya İİBF Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri ve İnsan kaynakları Bölümünde başladığı Yüksek Lisans Eğitimini 2010 yılında bitirmeyi planlamaktadır.