TÜRKİYE CUMHURİYETİ
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

TÜRKİYE'DE SOSYAL HİZMET UZMANLARININ İSTİHDAM OLANAKLARI: SORUN ALANLARI VE FIRSATLAR

HAZIRLAYAN: MUSTAFA KEMAL AVŞAR
YÜKSEK LİSANS TEZİ

SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Doç. Dr. GÜLTEN UÇAN

MANİSA- 2019

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HAZIRLAYAN: MUSTAFA KEMAL AVŞAR
YÜKSEK LİSANS TEZİ

SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Doç. Dr. GÜLTEN UÇAN

TEZ JÜRİSİ
Prof. Dr. MUSTAFA TÖZÜN
Doç. Dr. GÜLTEN UÇAN
Doç. Dr. HAKAN BAYDUR

MANİSA- 2019

TÜRKİYE'DE SOSYAL HİZMET UZMANLARININ İSTİHDAM OLANAKLARI: SORUN ALANLARI VE FIRSATLAR

Öğrenci: Mustafa Kemal AVŞAR

Danışman: Doç. Dr. Gülten UÇAN

Bu tez çalışması 01.08.2019 tarihinde jürimiz tarafından "Sosyal Hizmet Anabilim Dalı"nda yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı: Doç.Dr. Gülten UÇAN
Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü
İmza

Üye: Prof.Dr. Mustafa TÖZÜN
Katip Çelebi Üniversitesi
Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı
İmza

Üye: Doç.Dr. Hakan BAYDUR
Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü
İmza

Bu tez, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri tarafından başarılı bulunmuştur.

..01 / 08 / 2019

Prof. Dr. Bilal-i Habeş GÜMÜŞ
Enstitü Müdürü V.

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından, veri toplanması ve yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmayla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

Mustafa Kemal AVŞAR

TEŞEKKÜR

Değerli hocam ve danışmanım Sayın Doç. Dr. Gülten UÇAN' a tez çalışmamın başından sonuna kadar göstermiş olduğu anlayış ve nezaket için çok teşekkür ederim. Çalışmanın tamamında fikirlerime verdiği değer ve sabırlı dinleyişleri ile en doğruyu bulmamı sağlaması ve bilgi birikimini hiç sakınmadan zorlandığım her noktada sonuna kadar paylaşması, her aşamada beni cesaretlendirmesi bu tezin bitmesinin temel unsuru olmuştur. Sadece akademik hayata olan bakışımı değil mesleğe bakış açımı da tamamen değiştiren hocama teşekkürü bir borç bilirim.

Çalışmam süresince elini üzerimden çekmeyen, yüksek lisans başvuru aşamasından itibaren, tez çalışmamım her aşamasında mesleki bilgi ve becerilerini benimle paylaşan, aynı zamanda meslektaşım ve hayat arkadaşım sevgili eşim Emine AVŞAR' a çok teşekkür ederim.

Veri toplama sürecinde uzun mülakatlarıma değerli katkılarını sunan kıymetli hocalarım, meslektaşlarım ve Sosyal Hizmet Bölümü'nde öğrenci olan arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Mustafa Kemal AVŞAR

İÇİNDEKİLER

BEYAN ..... *i*
TEŞEKKÜR ..... *ii*
İÇİNDEKİLER ..... *iii*
ŞEKİLLER DİZİNİ ..... *vi*
TABLOLAR DİZİNİ ..... *vii*
KISALTMA VE SEMBOLLER DİZİNİ ..... *viii*
ÖZET *1*
GİRİŞ *1*
1. GENEL BİLGİLER *4*
1.1. İSTİHDAM 4
1.1.1. İstihdam Türleri 4
1.2. İŞSİZLİK 5
1.2.2. İşsizlik Türleri 7
1.2.2.1. Gizli işsizlik 7
1.2.2.2.Açık işsizlik 8
1.2.2.3. Arızi (Friksiyonel) işsizlik 8
1.2.2.4. Teknolojik işsizlik 8
1.2.2.5. Mevsimlik işsizlik 9
1.2.2.6. İradi ve iradi dışı işsizlik 9
1.3.GENÇLİK 9
1.3.1. Gençlik Dönemi Genel Özellikleri ve Sorunlar 10
1.3.1.1. Yaşadığı yerleşim birimine göre gençlerin sorunları 14
1.3.1.2. Eğitim düzeyine göre gençlerin sorunları 16
1.3.1.2.1. Üniversite mezunu işsizler 18
1.4.GENÇ İŞSİZLİK 20
1.4.1. Genç İşsizliğin Boyutları 22
1.4.2. Genç İşsizliğinin Nedenleri 23
1.4.3. Genç İşsizlik Teorileri 29
1.4.3.1. İş arama teorisi 29
1.4.3.2. Seçici işten çıkarma teorisi 29
1.4.3.3. Yaşam süreci teorisi 29
1.4.3.4. Trend teorileri 30
1.4.3.5. Sıra-işsizlik teorisi 30
1.4.4. Genç işsizliğinin sosyodemografik ve psikolojik değişkenlerle ilişkisi 30

1.5. KARİYER VE KARİYER PLANLAMA 33
1.5.1. Kariyer 33
1.5.2. Kariyer Planlama 34
1.6. Meslek ve Meslek Seçimi 36
1.7. Sosyal Hizmet Mesleği 36
1.7.1.Kavramsal Olarak Sosyal Hizmet ve Sosyal Hizmetler 37
1.7.2. Sosyal Hizmet Mesleğinde Kariyer Olanakları 38
2. YÖNTEM 41
2.1. ARAŞTIRMA SORULARI 41
2.2. ÖRNEKLEM 41
2.3. ARAŞTIRMANIN YAPILDIĞI YER VE SÜRESİ 42
2.4. VERİ TOPLAMA ARACI 42
2.5. VERİ TOPLAMA SÜRECİ 42
2.6. VERİLERİN ANALİZİ 43
2.7. ARAŞTIRMANIN GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİĞİ 44
2.8 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI 46
3.BULGULAR 47
3.1. KATILIMCILARIN SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ 47
3.2. ANALİZ 50
3.2.1. Sorun Alanları 51
3.2.1.1. Mesleki rol ve sorumluluklar 51
3.2.1.2.Mesleki tanınırlık 58
3.2.1.3.Çalışma Alanları 67
3.2.1.4. Mesleğin yasal ve kurumsal sınırları 73
3.2.1.5. Devlet himayesinde sosyal hizmet 74
3.2.1.6. Sosyal hizmet eğitimi 76
3.2.1.7. Mesleki örgüt 82
3.2.1.8. İşsizlik 83
3.2.2. Fırsatlar 89
3.2.2.1. Mesleki benlik saygısı 89
3.2.2.2. Sivil toplum 91
3.2.2.3. Niceliksel artış 94
3.2.2.4. İstihdamın geleceği 96
3.2.3. Çözüm: Girişimcilik mi? 100
4. SONUÇ ve ÖNERİLER 105

KAYNAKLAR ***111***

EKLER ***121***

Ek 1. Sorular 121

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Eğitimde Olmayan İşsizlerin Toplam Nüfus İçindeki Oranları…...….34
Şekil 2: Temalar…….……53
Şekil 3: Sosyal Hizmet Alanında İstihdam: Sorun Alanları……..112

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1: İşsizlik Oranları:…….…….…..21
Tablo 2: Genç İşsizliğin Sebepleri:……...……...….26
Tablo 3. Katılımcıların Kodlanma Açıklamaları……..47
Tablo 4: Araştırmaya Katılanların Sosyodemografik Özellikleri…….51

KISALTMA VE SEMBOLLER DİZİNİ

AÇSHB : Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

ASDEP :Aile Sosyal Destek Programı

ASM :Aile Sağlığı Merkezi

ASPB :Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı

CSWE : Social Work Education Council (Sosyal Hizmet Eğitimi Konseyi)

IFSW : International Federation Of Social Workers (Uluslararası Sosyal Hizmet Uzmanları Federasyonu)

ILO : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

OECD : Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)

SGDD : Sığınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği

SHU : Sosyal Hizmet Uzmanı

SHUDER: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği

STK : Sivil Toplum Kuruluşu

SYDV : Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı

TDK : Türk Dil Kurumu

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

YÖK :Yükseköğretim Kurulu

Tezin Başlığı : Türkiye'de Sosyal Hizmet Uzmanlarının İstihdam Olanakları: Sorun Alanları ve Fırsatlar

Öğrencinin Adı : Mustafa Kemal AVŞAR

Danışmanı : Doç. Dr. Gülten UÇAN

Anabilim Dalı : Sosyal Hizmet Anabilim Dalı

ÖZET

Amaç: Bu çalışmanın amacı, sosyal hizmet alanında istihdam sorununu alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının, öğrencilerin ve akademisyenlerin görüşlerinden yararlanarak betimlemek, olası çözüm yollarını ve fırsatları değerlendirmektir.

Gereç ve Yöntem: Bu çalışma betimleme amacı taşıyan fenomenolojik tipte niteliksel bir çalışmadır. Veriler, kartopu örnekleme yöntemi ile doygunluk noktasına ulaşıncaya kadar, 10 meslek elemanı, 4 Sosyal Hizmet Bölümü lisans öğrencisi, 5 yüksek lisans öğrencisi ve 5 akademisyenden derinlemesine görüşme yolu ile toplanmıştır. Maxqda12 Programı aracılığıyla ve tümevarımsal tematik analiz yolu ile incelenmiş ve yorumlanmıştır.

Bulgular: Katılımcılara göre sosyal hizmet uzmanlarının iş bulamamasının nedeni, Sosyal Hizmet Bölümlerinin ve mezun sayısının kontrolsüz artışıdır. Ayrıca uzmanlar öncelikle kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmayı arzu etmekte, olumsuz çalışma koşulları nedeni ile özel sektörde veya sivil toplum kuruluşlarında çalışmayı istememektedir. Kamu kurumlarında "sosyal çalışmacı" kadrosuna atanabilmek için işsizlik sorunu yaşayan diğer meslek grupları ile rekabet etmektedirler. Sosyal hizmet uzmanları, henüz çalışılmamış alanlarda varlık göstermelerine yetecek girişimcilik yeteneğini, bilgi ve becerisini kazanmadan mezun olmaktadır.

Sonuç: Sosyal hizmet alanında yaşanan istihdam sorununun, hızla artan mezun sayısından ve mezunların devlet kurumlarında çalışma arzusundan kaynaklandığı söylenebilir. Mesleki tanınırlığının arttırılmasına, özel sektörde ve sivil toplum kuruluşlarında yeni çalışma alanları yaratılmasına ve mezun sayısının kontrol altına alınmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Anahtar kelimeler: Sosyal hizmet, İşsizlik, Genç işsizliği, İstihdam, Kariyer.

Title: Employment Opportunities of Social Workers in Turkey: Challenges and Opportunities Areas

Student's name: Mustafa Kemal AVŞAR

Supervisor: Doç. Dr. Gülten UÇAN

Department: Department of Social Work

ABSTRACT

Aim: The aim of this study is to describe the employment problem in the field of social work by using the opinions of social workers, students and academicians working in the field, and to evaluate possible solutions and opportunities.

Material and method: This study is a qualitative study of the phenomenological type with the purpose of description. The data were collected through in-depth interviews with 10 occupational staff, 4 Social Work Department undergraduate students, 5 graduate students and 5 academicians until they reached saturation point with snowball sampling method. It was examined and interpreted by means of Maxqda12 Program and by inductive thematic analysis.

Results: According to the participants, the reason why social workers cannot find a job is the uncontrolled increase in the number of Social Work Departments and graduates. In addition, experts primarily want to work in public institutions and organizations, because of adverse working conditions in the private sector or non-governmental organizations do not want to work. They compete with other occupational groups that have unemployment problems in order to be appointed as "social workers" in public institutions. Social workers graduate without gaining the entrepreneurial ability, knowledge and skills to be present in the fields that have not yet been studied.

Conclusion: It can be said that the problem of employment experienced in the field of social work stems from the increasing number of graduates and the desire of graduates to work in state institutions. There is a need to increase professional recognition, to create new working areas in private sector and non-governmental organizations and to control the number of graduates.

Keywords: Social work,Unemployment,Youth unemployment, Employment, Career.

I. GİRİŞ

Genç istihdam, ekonomilere enerji, kabiliyet ve verimlilik getirir ve bu bağlamda geleceğin temellerini atar. Diğer yandan çalışma hayatının içerisinde yer alarak gençler, ihtiyaçlarını karşılayacak gelir elde etme, kendilerini toplum içinde etkin ve yararlı hissetme ve toplumsal bir statü kazandırma gibi kazançlar sağlarlar. Bu nedenle işsizlik, toplumsal yaşamın sağladığı çeşitli imkanları ve bu imkanlardan yararlanma düzeyini, dolayısıyla bireysel ve toplumsal refahı etkileyen önemli bir sorundur.

Günümüzde daha önce hiç olmadığı kadar yüksek oranda genç eğitim yaşamını sürdürme eğilimindedirler. Toplumda ve çalışma yaşamında varmak istedikleri emeller hakkında daha net fikirlere sahiptirler; kararlarında özerklik talep etmekte ve aktif vatandaşlık olgusuna erişimde tüm fırsatları kollamaktadırlar (ILO 2013). Bu nedenle gençlerin çalışma yaşamına katılmadan önce üniversite düzeyinde eğitim alınan bir mesleğe sahip olma arzusu yüksektir. Bu mesleklerden biri olan sosyal hizmete duyulan ilgi ve bu alanda lisans eğitimini tamamlayanların sayısı her geçen gün artmaktadır.

Türkiye'de sosyal hizmet eğitimi veren ilk yükseköğretim kurumu 1961 yılında 7355 sayılı Kanun ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı'na bağlı olarak kurulan Sosyal Hizmetler Akademisi'dir. Akademi, 1964-1965 Öğretim Döneminde 9 kadın, 19 erkekten oluşan toplam 28 mezun vermiştir. 2010 yılına kadar Başkent Üniversitesi (2002), Adnan Menderes Üniversitesi (2006), Sakarya Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi ve Ankara Üniversitelerinde (2007) lisans düzeyinde sosyal hizmet eğitimi verilmiş, bir yılda ortalama 452 öğrenci mezun edilmiştir. Sosyal Hizmet Bölümünün 1961-2015 yılları arasında toplam mezun sayısı 6.150'dir. 2019 yılına gelindiğinde aktif eğitim vermeye devam eden üniversitelerin kontenjan sayısının 6.244'e ulaştığı ve bu kontenjanın 2.563'ünü açıköğretim fakültelerinin oluşturduğu görülmektedir (Alptekin 2019). Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği'nin (SHUDER) 2015 yılında yapmış olduğu araştırmaya göre sosyal hizmet eğitiminin Türkiye'de

verilmeye başlandığı 1961 yılından günümüze kadar lisans eğitimini tamamlayan sosyal hizmet mezunlarının sayısı 6150'dir.

Yapılan çalışmalar, sosyal hizmet alanında eğitim görmeyi tercih eden öğrencilerin kamu kurumlarına kolay ve hızlı yerleşebilecekleri düşüncesi ile bu mesleği seçtiğini göstermektedir(Alptekin 2019). SHUDER'in sözü edilen 2015 tarihli araştırmasına göre lisans eğitimini tamamlayan 6150 uzmanın 4625'i kamu kurumlarında, 350'si ise özel kuruluşlarda çalışmaktadır (hptt://www.shudernegi.org, Erişim tarihi:16.06.2019). Mezunların öncelikli beklentisi kamu kurumlarında çalışmak olmasına rağmen, sosyal hizmet uzmanlarının Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) ile açıktan atama yoluyla istihdam olanakları her geçen gün azalmaktadır. 2014 yılında yapılan KPSS Kasım döneminde 526 kişilik "sosyal çalışmacı" kadrosu açılmıştır. Açılan kadrolardan 524'ü Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na (ASPB) aittir. 2014 yılında ilan edilen kadrolardan 14 tanesi boş kalmıştır. Lisans mezunlarına ayrılan kadronun yaklaşık %14'ü sosyal çalışmacılara ayrılmıştır. 2015 yılında yapılan KPSS'den sonra, sosyal hizmet mezunlarının yararlanabileceği 101 kadro ilan edilmiş ve bu kadroların hepsi dolmuştur. En yüksek puan 90.6 ile Adana Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu Başkanlığı'na, en düşük puan ise 79.1 ile Hakkari Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na aittir. ÖSYM'nin açıkladığı KPSS-2015/2 sonuçlarına göre açılan 36 kadronun hepsi dolmuş, atama puanları 79, 41 (Ardahan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı) ile 82, 96 (İstanbul Darülaceze Müessesesi Müdürlüğü) arasında kalmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 15 Mayıs 2018 günü açıkladığı Şubat 2018 dönemi Hane halkı İşgücü Araştırması'na göre üniversite mezunları arasında işsizlik rakamları %12'den %12, 7 ye çıkmıştır. 2016 yılında sosyal hizmet mezunlarının %24'ü, 2017 yılında ise %26, 4'ü işsizdir. Araştırma sonuçlarına göre Sosyal Hizmet Bölümü işsizlik oranı bir önceki yılın aynı dönemine göre %2, 4'lük bir artış göstererek, gazetecilik ve iş güvenliği bölümlerini geride bırakmıştır.

Sosyal hizmet alanında yaşanan işsizliğin bir diğer nedeni devlet kurumlarına Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) tarafından Aile Sosyal Destek Programı (ASDEP) kapsamında "Sosyal Çalışma Görevlisi" kadrosu için alım yapılmasıdır. Bu kadro sadece sosyal hizmet uzmanları için değil, sosyoloji, psikoloji, çocuk gelişimi meslek grupları için tanımlanmıştır. Ayrıca mesleğin bilinirliğinin az oluşu yeni iş olanakları yaratılmasını engellemektedir. Sosyal hizmet mesleğinin özel

sektörde çalışma olanakları bulunmasına rağmen halen mesleği cazip kılan kamusal olanaklardır.

Görevi "dezavantajlı bireylerin sosyal işlevselliklerinin arttırarak güçlü yönleri ile topluma kazandırılmasını sağlamak" şeklinde özetlenebilecek sosyal hizmet uzmanlarının işsiz kalması, sorunu çözmesi gerekenlerin kendilerini sorunun içerisinde bulmalarına yol açan dezavantajlı bir durum yaratmaktadır. İşgücü piyasasına katılmaya hazırlanan gençlerin, eğitimini aldıkları mesleklere uygun iş fırsatlarından yararlanamaması, kariyer beklentilerinin asgari seviyeye inmesine ve çalışmayı "kendini gerçekleştirme aracı" yerine "mecburen katlanılması gereken bir süreç" olarak algılamasına neden olmaktadır. Soysal ve Söylemez 2014 yılında, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde eğitim görmekte olan gençler üzerinde yaptıkları araştırmada öğrencilerinin kariyer planlarına etkileyen faktörlere yönelik yaptıkları çalışmalarında, gençlerin kariyer amaçlarını belirlerken; kişisel özellik ve yeteneklerin, mesleğin saygınlığının, güncel gelişmelerin ve ekonomik faktörlerin etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Türkiye'de gizli işsizler ve eksik istihdam edilenler hakkında gerçekleştirilen bir araştırmada çalışılacak alanda yeterli eğitim almadan ve bir branşta uzmanlaşma imkanı bulmadan, uzun süre işsiz kalma kaygısı ile bir an önce çalışma yaşantısına girme isteği gibi sebeplerle hayalindeki mesleği ve kariyer hedeflerini gerçekleştiremeyen kişilerin iş tatmininden ve mesleki doyumdan uzak oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Küçükali ve Lokmacı 2015). Başka bir ifade ile gençler işsiz kalma durumunu ya da elverişsiz çalışma şartlarını kabullenme seçenekleri ile karşı karşıya kalmaktadır (ILO 2013).

Üniversitelerde sosyal hizmet lisans programlarının kontenjanlarının halen artmasına rağmen sabit kalan ya da gittikçe azalan bir çalışma olanakları mezunları işsizlik sorunu baş başa bırakmıştır. Bu çalışma sosyal hizmet uzmanlarının, akademisyenlerinin ve öğrencilerin sorun alanının nasıl kavradıkları, mesleğin geleceğini nasıl değerlendirdikleri sorusuna yanıt aramaktadır. Bu amaçla çalışmanın birinci bölümünde konuya ilişkin genel bilgilere yer verilmiş, ikinci bölümde araştırmanın yönteminden bahsedilmiş, bulguların aktarıldığı üçüncü bölümden sonra sonuç ve önerilere geçilmiştir. Bu araştırmanın, sosyal hizmet mesleğinin gelecekte alacağı şekli öngörmesi ve geliştirilecek istihdam politikalarına ışık tutması umulmaktadır.

II.GENEL BİLGİLER

İşsizlik, geçmişten günümüze her toplulukta, toplumsal ve iktisadi yönleri ile farklı şekillerde ortaya çıkmasının yanında toplulukların en önemli problemi haline gelmiştir. Genç kavramı net sınırları olan ve keskin çerçeveye sahip bir kavram olamamakla birlikte, kültürel, sosyolojik, psikolojik ve yasal şartlara göre toplumdan topluma değişiklik arz etmekte ve her toplumda genç işsizlik kavramı bir çok açıdan farklı değişkenlerle ele alınmaktadır. Bu bölümde işsizlik ve istihdam kavramları ele alınmış, genç işsizliğe neden faktörlere ve genç işsizliğin genel anlamda yaratabileceği potansiyel sonuçlara değinilmiştir.

2.1. İSTİHDAM

"İstihdam" kavramı en geniş anlamı ile gelir elde edebilmek için üretim faktörlerini ekonomideki mal veya hizmet üretimine dahil etmektir. Başka bir deyişle istihdam, ekonomide çalışan ve gelir elde etmek isteyen kişilerin devamı veya çalışmasıdır (Zafer 2001). Kavram, ekonomide ve istihdam teorisinde dar bir perspektiften ele alındığında, "emeğin unsurlarını kullanma yeteneği" şeklinde ulusal ekonomideki çalışma koşullarını tanımlamak için kullanılır (Türkbal 1993). Kaynaklar ve ekonomik refah açısından son derece önemlidir; bu bağlamda iş yerlerindeki istihdam seviyeleri mevcut kaynakların seviyesi hakkında önemli bilgiler verir ve istihdam oranı, toplam aktif işgücü için çalışanın yüzdesi olarak hesaplanır (Zaim 1997).

"İstihdam" ve "iş", karşılığında elde edilen gelir, yani "kâr motivasyonu" açısından birbirlerinden farklı kavramlardır. İstihdam, belirli bir gelir(ücret, kâr) ile çalışmayı ifade ederken, iş daha genel bir kavramdır ve ev işlerinde olduğu gibi parasal bir karşılığı içermeyebilir (Gündoğan ve Biçerli 2009).

2.1.1. İstihdam Türleri

Kıt kaynaklar ve bitmek bilmeyen ihtiyaçlar göz önüne alındığında istihdam, mümkün olduğunca az kaynak kullanarak üretimi en üst düzeye çıkarabileceği için arzu edilen bir hedeftir, ancak başarılması son derece zordur. Kaynakların istihdam düzeyine göre, tam ve eksik istihdam şeklinde sınıflandırılmaktadır (Zaim 1997).

Tam istihdam; "cari ücret seviyesinde, çalışmak isteyen herkesin iş bulabildiği istihdam düzeyidir". İşsizlik kavramı ile ilişkilidir ancak aynı anlama gelmemektedir. Gerçek yaşamda işsizlik olmasına karşın, çalışmak istemeyenlerin de var olması durumunda tam istihdam bozulmaz (Muratoğlu 2011).

Eksik istihdam, gelişmekte olan ülkelerde istihdam sorunlarını açıklamak için yaygın olarak kullanılan bir kavramdır. Kişi, biri işin gerektirdiğinden daha eğitimli, daha fazla deneyime ve niteliğe sahip olduğu halde daha düşük ücret ile yarı zamanlı, geçici ve isteksiz olarak çalışmak durumunda kaldığında eksik istihdam durumundan bahsedilmektedir (Gündoğan ve Biçerli 2009). Eksik istihdam, düşük verimliliğe sahip, düşük gelirli ve güvensiz çalışılan kayıt dışı sektörün tipik özelliğidir (Kutal 1992). Verimsiz istihdam görünür ya da görünmez; zamana dayalı ve yetersiz istihdam şeklinde sınıflandırılır. Görünür istihdam, yetenekli, eğitimli ve deneyimli olup az ücret karşılığında çalışma iken görünmez istihdam yetenekli eğitimli ve deneyimli olup vasıfsız işlerde çalışmaktır. Zamana dayalı eksik istihdam, kısa çalışma saatlerini, yetersiz eksik istihdam ise çalışan nüfusun tam olarak kullanılmamasını ifade eder (Gündoğan ve Biçerli 2009).

2.2. İŞSİZLİK

"İşsizlik" sözlük anlamıyla işsiz kalma, iş bulamama durumudur (TDK 2013). Mevcut maaş seviyesinde çalışmak isteyen kişilerin işe alınmaması durumunda ortaya çıkar. İşsizlik kavramı farklı dönemlerde farklı anlamlarda kullanılmıştır. Örneğin 1800'lerde iş bilmezlik veya beceri eksikliği nedeniyle istihdam edilmeyenler işsiz olarak kabul edilmiş, olgu tamamen bireysel hata ve eksikliklere dayandırılmıştır. Günümüzde Dünya Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1982 yılında Cenevre'de yaptığı işsizlik tanımı, yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu tanıma göre işsizlik, her açıdan çalışmaya uygun durumda olan ve istem dışı işsiz konumunda bulunan, kimseye bağlı olmadan ya da kendi şahsına çalışmayan ve bir işe bağlı olmamakla birlikte ücretli olarak istihdam edilmeyen, iş arar durumda bulunan kişilerdir (ILO 2013). Tanımda,

üç noktaya vurgu yapıldığı görülmektedir: Birincisi, çalışan kişinin isteğidir. İkincisi, kişinin çalışabileceği durumdur. Üçüncüsü ise, bu iki koşul sağlanmış olsa dahi işsiz olma durumudur (Bayrakdar ve İncekara 2013).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) işsizleri, "referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (yani kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı bulunmayan), iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler" şeklinde tanımlamıştır. İşsizlik oranı ise iş bulamayan nüfusun toplam işgücüne bölünmesiyle elde edilmektedir (hptt://www.tuik.gov.tr, Erişim tarihi:10.11.2018).

ILO, 1954 yılındaki Çalışma İstatistikleri Sekizinci Uluslararası Konferansı'nda belirli bir yaşı aşan ve belirli bir zaman diliminde aşağıdaki gruplardan birine girenleri "işsiz" olarak adlandırmıştır. İşsiz;

- İstihdam edilmeye hazır olan işgücünün geçici olarak işlerinin kesilmesi halinde veya iş anlaşmaları sona ererek işsiz kalan ve ücretli iş arayan,
- Daha önce hiç istihdam edilmemiş ve belli bir süre içinde çalışmaya hazır olan,
- Ücretli bir iş arayan ile mesleğinde ücretli sayılmayan veya çalışmayı bırakmış olan,
- Herhangi bir işi olmayanlar ve hemen ya da belli bir dönem sonra işe başlamaya hazır olan,
- Geçici olarak veya belirsiz bir süre için isten çıkarılmış olan ücretsiz kişidir.

ILO'ya göre kendi başına bir zirai işletme veya fabrika açma arzusu olan fakat henüz faaliyete geçmemiş, bu nedenle ücretli bir iş aramayanlar ile aile işletmelerinde ücretsiz çalışırken faaliyetlerini bırakan ve ücretli iş aramayanlar ise işsiz sayılmazlar (hptt://www.ilo.org, Erişim tarihi:10.28.2018).

Son yıllarda olduğu gibi, işsizlik olgusunun bugünkü gelişme düzeyleri toplumlar arası farklılık göstermektedir ve işsizlik tüm toplumların en önemli ortak problemidir (Ekin 2001). İşsizlik, iş gücünün ekonomik amaçlarla kullanılmasından bu yana devam eden ve son yüzyılda alınan tüm ekonomik ve sosyal politika önlemlerine rağmen engellenemeyen, ekonomik sistemi olumsuz yönde etkileyen kişisel ve sosyal bir gerçekliktir (Kumaş 2001). Her ne kadar ülkelerin sosyo-ekonomik yapılarına ve gelişmişlik düzeylerine göre farklılık gösterse de işsizlik genel olarak iki temel nedene

dayanmaktadır. Bunlardan birincisi talep eksikliği, ikincisi ise emek arzı ile talebi arasındaki uyuşmazlıklar ya da emek pazarındaki organizasyon bozukluklarıdır. İlk neden makro ekonomik ve demografik faktörlerin etkisi altında ortaya çıkarken, ikinci neden tamamen emek pazarındaki uyuşmazlıklardan kaynaklanmaktadır (Başterzi 1996).

İşsizlik tarihte her dönemde gündemde olmuştur. Ancak sorunun Avrupa genelinde azaldığı ve sosyal devlet anlayışı ile refahın üst düzeye çıkarıldığı dönem "Altın Çağ" olarak adlandırılan 1945-1975 dönemidir. Bu dönemin ana hedefi tam istihdama ulaşmak ve iktisadi gelişmeyi sağlamaktır. Ekonomide, mevcut insan gücünün yani çalışma arzusu ve iktidarına sahip, işgücü diye ifade edilen üretken kısmının tümünün istihdam edilmesi amaçlanmıştır. Günümüzde bu hedefe varmak piyasalar açısından imkansıza yakındır. İşte bu noktada, işgücü seviyesi ile işgücünün iş bulup çalışan kısmını ifade eden istihdam seviyesi arasındaki fark, işsizlik olarak nitelendirilmektedir (Zaim 1997).

2.2.2. İşsizlik Türleri

İşsizlik türlerine ilişkin çeşitli yaklaşımlar benimsenmiş, farklı bakış açılarına göre değişik tasnifler benimsenmiştir. Etnik köken, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, milliyet gibi çeşitli kişisel özelliklere göre gruplandırılmış veya coğrafi dağılım, meslek, işsiz kalınan süre ve işsizliğin nedenine göre kategorize edilmiştir (Bozdağlıoğlu 2008). Bu sebeple işsizlik türlerini gizli ve açık işsizlik olarak iki genel grupta incelemek konunun kavramsal anlaşılırlığını arttırması bakımından daha elverişlidir (Zaim 1997).

2.2.2.1. Gizli işsizlik

Bir üretim faaliyeti içerisinde çalışan işçilerin bir kısmını işten çektiğimizde geri kalan işçilerle aynı üretim seviyesine ulaşılabiliyorsa, gizli işsizlik var demektir. Diğer bir ifade ile gizli işsizlik, teknolojik bir değişme olmaksızın, üretim kapasitesine rağmen fazla miktarda işçinin istihdam edildiği durumları ifade eder (Zaim 1997). Gizli işsizliğin karakteristik özellikleri, gelir düşüklüğü, becerilerin tam olarak kullanılamayışı ve düşük verimliliktir (Biçerli 2011).

Gizli işsizlik, ekonomik açıdan son derece olumsuz sonuçlar yaratan ciddi bir sorundur. Fakat nüfus artışının engellenemediği, kalkınma ve sanayileşmenin sağlanamadığı ülkelerde daha büyük sosyal sorunların ortaya çıkmaması için katlanılması gerektiğine inanılan bir işsizlik türüdür (Işığıçok 2011).

2.2.2.2.Açık işsizlik

İşsizlik, işsizlerin iş gücü içerisindeki oranıdır; ihtiyaç ve işgücü çabaları yeteneklerine göre değişen, mevcut ücret seviyesinde çalışmaya istekli, iş arayan ancak bulamayan kişiler ise açık işsizler olarak tanımlanır. (Aydın 2012).

2.2.2.3. Arızi (Friksiyonel) işsizlik

Arızi işsizlik, çalışanların kısa vadeli değişikliklerinden kaynaklanan işsizlik türüdür ve iş gücü arzının ile çalışma alanlarının genel dengesi arasındaki dengeye göre değişiklik gösterebilir.(Zaim 1997). İşgücü piyasası organizasyonu, verimsizlik ve likidite sorunları işsizlik seviyelerini etkileyerek arızi işsizliğe sebep olur. Örneğin işlerini ilk defa değiştirmek isteyenlere "iş değiştirmek için işsizler" denir. Bu tür işsizlik, sağlıklı bir ekonomi gerektirir; ayrıca iş aramakla geçen zaman "iş arama faaliyeti süresi" olarak tanımlanır. "Sürtünmeli işsizlik" en az zarar veren işsizlik türüdür ve gönüllü işsizlik anlamına gelmektedir. Öte yandan "kazara işsizlik", tam istihdam düzeyinde meydana gelebilir ve yeni bir iş arama süresinin uzaması ile ortaya çıkan işsizlik demektir (Bekiroğlu 2010).

2.2.2.4. Teknolojik işsizlik

Teknolojik işsizlik, işgücü yerine makinelerin kullanılmasının veya daha verimli yöntemlerin uygulanmasının sonucu ortaya çıkmaktadır (Zaim 1997). Emeği üretim için kullanmak amacıyla teknolojinin kullanılması ve üretimin yeniden yapılandırılması, yeni unsurların ikame edilmesi ve geliştirilmesinin neden olduğu bir tür işsizliktir. Başka bir ifade ile işgücü ve mekanizasyonu azaltmak için üretim teknolojisinin kullanılması nedeniyle orta çıkan işsizliktik türüdür. Bu tür kısa süreli

işsizlik, uzun vadede yeni teknolojilerle yaratılan yeni işler ve profesyonel tesisler sayesinde istihdamı artırmakta ve birçok sektörde görülmektedir (Uluatam 2005).

2.2.2.5. Mevsimlik işsizlik

Mevsimlik işsizlik, tarım ve tarım ekonomilerine dayanan ülkelerde hava şartlarından dolayı mevsimsel olarak çalışılamaması durumunda sıkça görülen yaygın işsizlik türüdür. Buna göre mevsimsellikten arındırılmış işsizlik, mal ve hizmet talebindeki azalmaya veya mal sıkıntısına bağlı olarak meydana gelen mevsimsel işsizlik sıkıntısı nedeniyle gelişmiş ve tarım dışı sektörlerde gerçekleşmektedir. İşsizliğin kaçınılmaz olmasının iki nedeni vardır. Birincisi nüfus artışın süreklilik arz etmesi ile değişen iş arayan birey sayısıdır. İkincisi, üretim sürecinden (endüstriyel büyüme ve işbölümünün gelişmesi) ortaya çıkan üretim ve üretim talep seviyelerini dolaylı olarak etkileyen mevsimsel bir değişimdir (Zaim 1997).

2.2.2.6. İradi ve iradi dışı işsizlik

İradi işsizlik, ödenen ücreti, çalışma koşullarını kabul etmeyen veya daha iyi bir iş arayan kişiler ile hiç iş aramayacak kişilerde için kullanılmaktadır, bu tür işsizlik kişisel tercihlerin bir sonucu olsa da ekonomiye zararlıdır (İncekara 2010).

İşsizler ve işsizlik, kendi kendine yeterliliğe bağlı değildir; çünkü işsizler işsiz kalmaya istekli değildir. İnsanlar mevcut maaş seviyesini ve piyasadaki iş kolunu kabul etseler bile bir iş bulamayabilirler

2.3.GENÇLİK

Çağımızın küresel ekonomik düzeninde gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerde genç işsizlik önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. İşsizlik nasıl ki tüm dünya ülkelerince küresel bir sorun olarak kabul ediliyorsa genç işsizlikte benzer şekilde tüm dünya ülkelerinin ortak sorunu olarak kabul edilmelidir. Küçük ve büyük çapta birçok etken gençlerin işgücü piyasasında kırılgan olmasına sebep olmakta ve genç işsizlik oranın artmasına temel oluşturmaktadır. Gençler için azalan istihdam olanakları toplumsal, psikolojik ve sosyal sorunu da beraberinde getirmektedir (Doğan 2007).

Türk Dil Kurumu (TDK) gençlik kavramını, "genç olma durumu; insan hayatının ergenlikle orta yaş arasındaki dönemi; genç insanların bütünü ve genç bir insanın tutumu, toyluk, deneyimsizlik" şeklinde tanımlamaktadır. Her ne kadar gençlik olgusu üzerinde evrensel olarak kabul edilmiş bir tanım olmasa da pek çok uluslararası kuruluş gençliği; insan yaşamının önemli bir dönemi çocukluktan yetişkinliğe geçiş süreci olarak nitelemekte ve somut bir yaş grubuna indirgemektedir. Resmi istatistiklerde gençlik dönemi, ABD ve İngiltere'de 16-24 yaş grubunu, başta Avrupa'dakiler olmak üzere çoğu ülkede ise 15-24 yaş grubunu ifade etmektedir (OECD 1998).

Çalışma alanlarındaki değişikliğin sosyal alana yansımasıyla birlikte değişen bireysel ve sosyal çevre şartlarında oluşan kritik değişiklikler gençlik olgusunu ekonomik, sosyal ve kültürel olarak farklılaştırmaktadır. Çağımızda gelişmiş ve gelişmekte olan toplumlarda uzmanlaşma gerektiren mesleklerin artması ve bu meslekleri edinebilmek için gereken eğitim süresinin uzaması, gençlerin iş bulma ve evlenme gibi gelişim görevlerini üstlenmesi sürecini geciktirmektedir. Gençler çalışma yaşamına atıldıktan sonra da eğitim hayatlarına devam edebilmektedir. Gençlerin toplum içerisinde yer edinme, statü kazanma sürecinin ileri evrelere ötelenmesi "uzatılmış gençlik dönemi" olarak tanımlanmaktadır (Yavaş 2010).

Türkiye'de 2018 yılı TÜİK verilerine göre nüfus 82 milyon 3 bin 882 kişidir. Bu nüfusun %15.8'ini 15-24 yaş aralığındaki gençler oluşturmaktadır. Dünya nüfusuna bakıldığında da gençlerin genel nüfus içindeki payının % 16.1 olduğu görülmektedir. TÜİK'in nüfus projeksiyonunda 2040 yılında gençlerin genel nüfus içindeki oranının halen yüksek olmakla birlikte azalacağı belirtilmektedir (hptt://www.tuik.gov.tr, Erişim tarihi:05.07.2019).

Gençler, devletlerin en üretken, değişime açık ve bu bağlamda gelişimi tetikleyen nüfus grubudurlar. Bu nedenle bu dönemdeki gençlerin temel özellik ve ihtiyaçlarını bilmek, iyi yetişmelerini ve ekonomiye katkı vermelerini sağlamak her devletin öncelikli amaçları arasında yer almaktadır (Doğan 2007).

2.3.1. Gençlik Dönemi Genel Özellikleri ve Sorunlar

Gençlik olgusunu tanımlamaya çalıştığımızda, toplumsal, biyolojik ve psikolojik bir dönem ve bir süreç olan gençliği genel geçer bir kalıpla tanımlamanın oldukça zor

olduğu görülmektedir. Sıklıkla yalnızca belirli bir yaş evresini temsil ettiği düşünülen gençlik kavramı, bu düşüncenin tersine oldukça zor tanımlanan sosyal bir olgudur (Avcı 2007). BM'ye göre 15-24 yaş arasındaki kişileri genç olarak kabul edilmekte ve gençlik bu şekilde tanımlanmaktadır. Fakat biyolojik bakış açısı ile yapılan tanımlamalarda gençlik dönemi, ergenlik çağının başlaması ve fiziksel anlamda kemik gelişiminin tamamlandığı erken ergenlik dönemi ile başlayarak, fiziksel ve ruhsal büyümenin durduğu yaş aralığına karşılık gelen dönem olarak tanımlaması yapılmaktadır (Yörükoğlu 1990).

Gençlik ve Spor Bakanlığı gençliği "buluğa erme nedeniyle, biyolojik ve psikolojik bakımdan çocukluğun sonu ile toplum hayatında sorumluluk alma dönemi olan 12-24 arasında kalan yaş grubu" şeklinde tanımlamaktadır. (https://www.gsb.gov.tr, Erişim tarihi: 05/07/2019). Gençlik, yetişkin yaşamına adım atılan dönemdir. Yetişkin, Latince'de "büyümek" anlamına gelen "adolescere" yani "adult" kelimesinden türemiştir. Yetişkinlik dönemi, bebeklik, çocukluk ya da ergenlik dönemi kadar belirgin sınırlara ve gelişimsel özelliklere sahip değildir. Gelişimin yönünü ve niteliğini ölçmek mümkün olmadığı için literatürde genç yetişkinlik döneminin başlangıcına ilişkin yaygın olarak kabul edilen üç kriter kabul edilmiştir. Genç yetişkinliğin başlangıcı, öğrenim hayatını bitirmek, tam zamanlı bir işe girmek ve evlenmektir Genç yetişkinlik döneminin başlama kriterleri olan bu üç kriter ay zamanda kimlik oluşumunun tamamlanması ile devam eden süreçtir. Kimlik oluşumu ve birey olabilmek aile ile özdeşimin bittiği noktada başlar. Çocukluk döneminde "onun oğlu bunun kızı" iken gençlik döneminde benlik kavramı ortaya çıkmaktadır ve kimlik oluşumu benlik kavramını desteklemektedir. Bu gelişim seviyesinin ardından gencin kendine özgü duyguları, düşünceleri, hedefleri ve bir dünya görüşü vardır. Gencin bu noktada toplumda kendisine bir yer edinme çabası başlar, ailenin sorumluluğunda bulunan çocuk artık yetişkin olmuştur ve sorumluluk alma aşamasına geçmiştir (Yörükoğlu 1990). Her üç durum da özetle şunu ifade eder; yetişkin olmak sorumluluk alarak, sonuçlarını bilerek yaşamayı ve bu sonuçları kabullenebilmeyi, üretkenliği, konulan hedefe ulaşmak için çaba harcamayı gerektirir.

Görüleceği gibi içinde yaşanan topluma ve kültüre göre farklı özellikler gösterse de yetişkinlik döneminin başlangıcı olan "genç yetişkinlik" ya da yaygın ifadesi ile "gençlik dönemi"nde bireylerin sergilediği bazı ortak özelliklerden ve ihtiyaçlardan bahsedilebilmektedir. Bunlar Özoğlu(1988) tarafından korunma, güven ve güvence,

bir aileye/yakın çevreye/gruba ait olma/katılma, saygınlık, onur, kabul görme (benliğe saygı), yetenek kapasite ve kişiliğini gerçekleştirmek için özgürlük şeklinde özetlenmiştir. Toplumun en genç aktörü bir gruba kabul edilmek, kendisine ve grubuna saygı duyulmasını ve güvenilmesini sağlamak, özgürce düşünmek ve karar vermek, inovasyonu ve gelecekteki atılımları ve girişimleri desteklemek güdüsü ile hareket etmektedir. Gencin bu çağda yaşadığı fiziksel, biyolojik ve duygusal değişimlerle başa çıkması, kendisini bekleyen hayata karşı hazırlanması, bir meslek ve iş sahibi olması kısaca kendi ayakları üzerinde durabilmesi gereklidir.

Gençlik aynı zamanda bireylerin olumlu ya da olumsuz benlik algısının geliştiği, kimlik edindikleri, kişiliklerinin kararlılık kazandığı dönemdir. Çocukluk döneminin tamamlanması ile gençlik dönemine geçiş aşamasında kimlik karması ortaya çıkmaktadır. Gençlik dönemine geçişte yaşanan bu kimlik karmaşası her gençte aynı etkide geçmemekte bazı gençlerde bu süreç ağır geçerken bazı gençlerde sakin bir şekilde atlatılmaktadır. Her iki sürecin sonucunda da gençlerin yeni özgür bir kimlik ve benlik oluşturması beklenir (Yörükoğlu 2000). Gençler, kişilik özelliklerinin yerleştiği ve kişiliklerini algılayış biçimlerinin -yani olumlu ya da olumsuz benlik algılarının- keskinleştiği bir dönemi yaşarlar (Özoğlu 1988). Bu dönemde kişilik gelişimi, entelektüel, zihinsel, duygusal, fizyolojik ve sosyal davranışlarda kendisini belli eder. Gençler hayal, tutku, idealizm ve akran değerleri sisteminin etkisi altındadır. Bu noktada genetik kişilik gelişimi; gençliğin ve dönemin geçiş özellikleri, teknolojinin etkileri ve otomasyonu, eğitimin ve öğretim sürecinin süresi ve özellikleri, kentleşmenin artması ve etkileşimi ve toplumdaki değişen roller genç yetişkinlik dönemini etkilemektedir (Şener 1997). Çünkü sosyal, ekonomik ve kültürel değişkenler ile kurulan ilişkiler, değerler sistemi etkileşim kişiliği, kimliği ve benliği biçimlendirir (Gökçe 1996). Gençler, geniş olarak toplumdan dar olarak ise birincil sosyal çevresinden etkilenmektedir. Sosyal ve ekonomik olanaklar barınma, eğitim, sağlık gibi ihtiyaçların karşılanmasında, gencin kişilik özelliklerinin ve potansiyelinin ortaya çıkmasında etkili olmaktadır. Göç etkisi ile oluşan çarpık kentleşme, işsizlik, eğitime erişememe gibi sorunlar kamunun sağlayamadığı ciddi sorunlardır ve bu sorunlardan en çok etkilenen grup geçlerdir (Yeşilyaprak 1985).

Gençlerin karşılaştığı temel sorunlar üç başlık altında toplanabilir. Fizyolojik gelişime bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar, toplumsal ve kültürel yapının özellikleri çerçevesinde ortaya çıkan sorunlar ve ülkenin ekonomik ve siyasal sisteminden

kaynaklanan sorunlar (Özoğlu 1988). Gençlik, insanların yaşamları ve gelişim dönemlerinde fiziksel olarak en güçlü oldukları dönemdir. Küçük yaştaki çocuklar bedensel hastalıklarla çocukluk ve erişkinlikten daha az ilgilenirken, bu dönemde en düşük sayıdaki vefatlar görülmektedir. Gençlerde ölüm nedenleri genellikle hastalıklardan ziyade savaşlar ve trafik kazalarıdır. Bunun yanında, psikolojik faktörlere ilişkili olarak uyuşturucu ve alkol bağımlılığının sebep olduğu hastalıklar / ölümler daha sık görülmektedir. Hiç şüphe yok ki, zihinsel sağlığın sebep olduğu ciddi sağlık sorunları genellikle gençlik döneminde görülmektedir (Gökçe 1996). Gençlerin toplumsal ve kültürel yapı ile ülkenin içinde bulunduğu şartlar nedeniyle karşılaştığı sorunlar, diğer gelişim dönemlerine göre daha şiddetli, sancılı ve ağırdır. Hayata atılıma sürecinde özellikle sosyal yaşamlarında olumsuz ve engelleyici tutum karşılaşan gençlerin mücadele etmesi gereken sorunlar derinleşmektedir. Bir iş sahibi olamamış, ekonomik açıdan özgürlüğünü kazanmamış gençler için bu süreci atlatmak çok zor ve meşakkatli olabilmektedir.

Varlığını korumak ve sürdürmek, ihtiyaçlarını, beklentilerini ve isteklerini karşılayan ekonomik ve manevi fırsatları sağlamak için çalışan bir devletin en öncelikli görevleri arasında yer alır. Bu bağlamda vatandaşların ihtiyaçlarının karşılanması devletin birincil hedefi olarak düşünülebilir. Genç nüfusun hızlı bir şekilde büyümesi, topluma dinamik bir etkinin girişi demektir. Buna ek olarak, toplum yapıcılara, direktörlere ve üreticilere yatırım yapılmalıdır. Halihazırda faaliyet gösterenlere ek olarak, yeni iş imkanları oluşturulan alanlarda sadece standart hizmetler sunmanın yanı sıra belirli sosyal farkındalık yaratmasını gerektirir. Bununla birlikte, çözümlerin ekonomik, sosyal, kültürel ve psikolojik yönlerinin gençlik sorunlarıyla bütünleştirilmesi, sosyolog, psikolog ve sosyal hizmet uzmanlarının yanı sıra araştırma, planlama ve uygulama aşamalarında çeşitli profesyonelleri geniş bir biçimde kullanmayı gerektirmektedir (Ünver ve ark. 1986). Gençlerin kişilik kazanmak, sosyal hayatta faaliyet ve ilişkilerini geliştirmek, kendilerinin ve toplumun sorunlarına gerçekçi bir yaklaşım ile bakabilmek için istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak tutarlı, kalıcı ve çok yönlü hizmetlere ihtiyaç duydukları görülmektedir. Genç yetişkinlik dönemine özgü sorunların doğru tespit edilmesi ve çözüm yollarının keşfedilmesi toplumun gelişmesi için zorunludur (Ünver ve ark. 1986).

Gençler, fiziksel ve bilişsel gelişim dönemi özelliklerine ya da yaşam koşullarına, erişebilecekleri olanaklara, istihdam edilme türüne veya bazı ortak özelliklerine göre

gruplandırılabilirler (Kulaksızoğlu 2001). Genç yetişkinlik dönemindeki bireylerin ortak özellik ve sorunlarından bahsederken yaşadıkları çevreye özgü koşullara (Tezcan 1991) ve eğitim düzeyine öncelik vermek gerekmektedir. Bu çalışmada konusu itibariyle genç yetişkinlerin özellikleri ile bu özelliklere ilişkin sorunlar, yaşadıkları yere ve eğitim hayatlarının devam edip etmeme durumuna göre iki temel başlık altında kategorize edilmiştir.

2.3.1.1. Yaşadığı yerleşim birimine göre gençlerin sorunları

Genç yetişkinlerin temel özellikleri ve karşılaştıkları sorunlar, kentlerde, kırsal alanlarda ve şehrin gecekondu semtlerinde yaşayan gençler açısından farklı görünüm sergilemektedir. Gelişmekte olan ülkelerin tümünde görüldüğü gibi Türkiye'nin de kentleşme oranı hızla artmıştır (Bilgiseven 1998). Kırsal alandan kente doğru yaşanan göç sonucunda kentlerde ve gecekondu mahallerinde yaşayan gençlerin sayısı, kırsal alanda yaşayanlardan daha yüksek orana ulaşmıştır. Türkiye'de nüfus sayımlarının yapılmaya başlandığı 1927 tarihi itibari ile 1955 yılına kadar köyden kente nüfus transferini arttıran bir veri görülmemekte iken 1955 itibari ile köy nüfusu düşüş eğilimine girmiştir. 1927'de toplam nüfusun% 75.78'i köylerde yaşıyorken bu oran 1955 nüfus sayımında% 71.21'e ve 1990 nüfus sayımında% 40.99'a düşmüştür. Bu hızlı bir köy-kent göçüne işaret olarak düşünülebilir. Kentleşme hızla ilerledikçe gecekondu mahallelerini metropol ve kırsal alanlar arasında yeni bir yerleşim alanı olarak incelemek gerekiyor (Özyurt ve Doğan 2002).

Kentsel aşırılık ve çeşitlilik, ekonomik, sosyal ve kültürel etkenler sebebiyle kentsel gençlik, kırsal gençlik ve kentlerin gecekondu mahallelerinde yaşayan gençler daha avantajlı veya dezavantajlı olabilmektedirler. Başka bir deyişle, kentteki bir genç mevcut şehir tesislerini etkili bir şekilde kullanabiliyor ve şehrin imkanlarından yararlanabiliyorsa, kırsalda yaşayan bir gence göre avantaj elde etmektedir. Ayrıca, olumsuz uyaranlardan (kötü alışkanlıklar, trafik problemlerinde zorluklar vb.) kolayca etkilenebilecek olan çok kültürlü şehir yapılarının da (bunların çoğu doğal olarak mevcut) kentli genç için sorunlara neden olduğu söylenebilir (Bilgiseven 1998).

Kırsal alandan kente göçün nedenleri, büyük şehirlerde istihdam başta gelmek üzere pek çok olanağın daha fazla olduğu düşüncesine dayanmaktadır. Gençlerin gelişimi, dış dünyanın toplumsal yapısını hesaba kattığında, kırsal yaşamın gençlik

döneminin ihtiyaç ve beklentilerini karşılaması güçtür. Kırsal alanda yaşayan gençlerin birçoğu ilk ya da ortaöğretim düzeyinde eğitim almış çiftçiler veya işsizlerden oluşmaktadır. Kırsal bölgelerde yaşayan gençler, erken yaşta yetişkin rollerini üstlenmek zorunda kalırlar. Oysa ki kentler, kırsal alanlardan çok daha fazla çeşitlilikte sosyal ve kültürel faaliyete katılma, gençlik enerjisini kullanma olanağı sunmaktadır. Kırsal alanlarda yaşayan gençlerin yaşamlarının, tarıma dayandığı için mevsimsel değişikliklerden etkilendiği görülmektedir. Yani, gençlerin çoğu mevsimlik işsizdir ve bu durum nedeniyle boş zamanları fazladır. Kırsal alanda genç erkekler genellikle vakitlerini köy kafeleri, sokak meydanları vb. yerlerde harcamaktadırlar. Bu bölgelerde yaşayan gençler erken yaşta evlenmektedirler. Kadınlar, eğitim yaşamı erken bittiği için kentte yaşayan akranlarından daha erken çocuk sahibi olmaktadırlar; serbest zaman etkinlikleri sosyal statüleri ile ilişkili olarak erkeklerle karşılaştırıldığında çok daha sınırlıdır; çeşitli el sanatları, nakış, örgü örme vb. ev içi etkinliklerle uğraşmakta, komşu, akraba ve akran seyahatleriyle vakit geçirmektedirler (Tezcan 2003).

Kentlerde gecekondu mahallerinde yaşayan nüfusun temel özellikleri, nüfus yoğunluğu ile genç nüfusun fazla ve yoksul olmasıdır. Gecekondu mahallerinde yaşayan ailelerin üye sayısı, kırsal alanlarda yaşayan ailelere göre daha azdır. İş türleri değişiklik göstermektedir (Özyurt ve Doğan 2002).

Kentte yaşayan gençlerin genel eğilimi, eğitim yaşamlarını sürdürerek statü sahibi olabilecekleri bir mesleğe ve işe sahip olabilmektedir. Nüfusta yaşanan hızlı artışın ardından köyden kente göçte eş zamanlı artmış ve bu durum ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal sorunlara temel oluşturmuştur. Göçle birlikte tüm sosyal gruplarda bir değişim ve dönüş gerçekleşirken özellikle kentlerde yaşayan ve kente göç eden 15-24 yaş grubunun etkilenmesine sebep olmuştur. Kentlerde yaşayan geçlerin büyük bir grubun üyesi olmak zorunda kalmaları ve geniş toplumsal tabaklarda yer edinme arzuları sebebiyle toplumsallaşma sürecinde zorluklarla karşılaşmaktalardır. Şartların elverişliliği ve yaşam kalitesinin artmasının yanında rekabetinde fazla olması kente yaşayan gençlerin iş edinme süreçlerini etkilemekte, statü sahibi olabilme çabalarının artmasına sebep olmaktadır (Murat 1995).

2.3.1.2. Eğitim düzeyine göre gençlerin sorunları

Ülkemizde "genç yetişkin" olarak toplumda kabul görmenin temel kriterleri ekonomik bağımsızlık kazanmak, bir meslek sahibi olmak, erkekler için askerliği bitirmek, evlenmek ve ebeveynlerinden ayrı yaşamak şeklinde özetlenebilir. Eğitim hayatının devamı gençlerin meslek edinmesini, iş arama sürecinin başlamasını dolayısıyla yetişkin yaşamına adım atmayı geciktirir (Kulaksızoğlu 2001). Eğitim yaşamı devam eden 15-24 yaş arası grupta yer alan gençlerin henüz yetişkinlik kriterlerini taşımadıkları için ergenlik dönemine özgü sorunları halen yaşamakta oldukları söylenebilir.

Önlisans, lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim seviyesine sahip gençler ile diğerleri arasında tabi oldukları yaşam koşulları ile ilişkili farklı özellikler ve sorunlar olduğu görülmektedir. Okul dışındaki gençler çoğunlukla kırsal kesimde yaşamakta, orduda görev almakta ya da düşük statü ve gelire sahip meslek gruplarında çalışmaktadır. Eğitime devam eden gençler arasında da eğitim düzeyine bağlı olarak (ilköğretim, ortaöğretim, lise ve yükseköğretim) farklı eğilimler görmek mümkündür (Kulaksızoğlu 2001).

Okul dışı gençlik alanı, ilkokul, orta öğretim ve yüksek öğrenim görenler hariç, çalışan gençleri ifade etmektedir. Türkiye çalışan gençlerin sayısı, okumaya devam eden gençlerin sayısına oranla artmaktadır. 2010 Genel Nüfus Sayımına göre, 15.191.000 gencin (15-24 yaş) 9, 012, 382'sı okumuş genç yetişkinler arasındadır. 6.178.618 ise eğitim hayatından uzaklaştırılmıştır (Tezcan 2003).

Fabrikalarda, küçük imalat sanayinde vb. yerlerde çalışan genç işçiler, kır ya da gecekondu mahallelerinde yaşayabileceği gibi kentsel mekanlarda yaşayan gençlerden de oluşabilir (Özyurt ve Doğan 2002).

Genç işsizliğinde ilk olarak lise gençliği ve yükseköğrenim gençleri kategorisinde inceleme yapılmaktadır.(Özyurt ve Doğan 2002). İlköğretim çağı çocukluk dönemine girdiği için incelenmemekte, yalnızca orta öğretimin ikinci yarısı kısmen (yaş grubuna göre) incelemelere dahil edilmektedir. Lise ve orta öğretimin genel özellikleri/sorunları şu şekilde sınıflandırılabilir:

• Orta öğretim gençliğinin sosyal hayata kolaylıkla uyumunu sağlayabilecek pratik eğitim şekli tam anlamıyla uygulanamamaktadır. Ders müfredatları, genellikle gençlerin yaşadığı hayattan uzak pratik sağlamayan konulardan oluşturulmuştur.

• Okullarda genci sosyal hayata hazırlamak amacıyla sınıf öğretmenliği, rehber öğretmenlik ve kültürel faaliyetlerinin iyi işleyemediği için, gençlere gereğince faydalı olmamaktadır.

• Gençlerin okul içinde ve dışında özellikle yaz aylarında boş zamanları değerlendirme, spor yapma, eğlenme, okuma, gezme ve çeşitli beceriler kazanma imkanları oldukça sınırlı durumdadır.

• Beden ve ruh sağlığı konusunda pratik bilgilerden yoksun bulunmaktadır.

• Okullarda öğretim araç ve gereçlerinin azlığı ve personelin nitelik ve nicelik yönünden eksikliği başarısızlığa yol açan etkenler olmakta; rehberlik hizmetlerinin eksikliği de bu etkenlere ilave olmaktadır.

• Mevcut imkanlarla beslenebilme konusunda eğitim verilmemektedir.

• Yatılı okullarda uyum problemleri sosyal ve psikolojik bir takım problemlere neden olmaktadır. Kırsal kesimdeki gençler için yatılı bölge okulu tipi okullar mevcut bulunmamakta ve yetersiz kalmaktadır (Özyurt ve Doğan 2002).

Türkiye'de yüksek öğrenim gören gençlerin sorunları son zamanlarda artmıştır. Yüksek öğrenim gençliğin lise ve orta okul gençliğine oranla, çeşitlenen sosyal çevresi bir çok farklı sosyal sorunu da ortaya çıkartmaktadır. İş piyasasının darlığı sebebiyle, denkleri ile sürekli ve sert bir rekabet içerisine girmekte ve büyük maddi ve manevi emek vermektedirler. Gelecekte ajitasyona bağlı olarak psiko-sosyal yönde ciddi sorunlar yaşayan yüksek eğitim gençliği potansiyel olarak en yararlı gençlik grubunu oluşturmaktadır. Gençler, müfredat ve eğitim hayatlarındaki sosyaliteyle edinilen bilgilerle donanım seviyesini yükseltebilirlerse, geleceği daha sağlıklı bir yol haline getirebilirler. Yükseköğrenim gençliğinin, çoğu ortak problemlerini ve yaşadığı sorunları aşağıdaki gibi kategorize edilebilir (Özyurt ve Doğan 2002).

Gençlerin, sosyal değişmenin sonucu olarak, kesin değer yargılarına sahip olamamaları en önemli sorunların başında gelmektedir. Araştırmalar, yükseköğrenim gençliğinin yeni örf ve adetleri kabullenmede yeni davranışları benimsemede, kararsız bir tutum içinde kaldıklarını ve topluma uyum sağlamada güçlük çektiklerini göstermektedir.

Beden ve ruh sağlığı problemleri yükseköğrenim gençliğinin önemli bir diğer problemidir. Mediko Sosyal Merkezi faaliyetlerinin etki(n)sizliği, gençlerin sağlık sorunlarına cevap verebilecek düzeyde değildir.

· Beslenme problemleri özellikle kredi alan öğrenciler için önemli olmaktadır. Geliri az olan bu gençler, yeterli kredi imkanlarının olmaması nedeniyle, beslenme problemlerine maruz kalmaktadır.

· Barınma ihtiyacı için Kredi ve Yurtlar Kurumu'nun imkanları yeterli değildir. Kredi ve Yurtlar Kurumu'nun imkanlarından yararlanamayan öğrenciler, büyük barınma problemleri yaşamaktadır.

· Öğretim üyeleri ile kuvvetli ve olumlu ilişkilerin sağlanabilmesine yardımcı olabilecek, danışma ve rehberlik hizmetleri yeterli değildir.

· Kitap fiyatlarının yüksekliği gençlere, ciddi maliyetler yaratmaktadır.

· Gençlerin boş zamanlarını değerlendirmek amacıyla –özellikle yaz aylarında- çalışma imkanları çok sınırlıdır. Çalışanlar da uzmanlaşacağı meslek dalı ile ilgili yerlerde görev alamamaktadır. Böylece gençler, meslekleri için yararlı olabilecek tecrübeyi kazanamamaktadırlar.

· Gençlerin spor yapma imkanları çok kısıtlıdır. Bu noktada, üniversitelerin spor tesisleri oluşturmak veya mevcut tesisleri genişletmek çözüm yolu olarak düşünülebilir.

2.3.1.2.1. Üniversite mezunu işsizler

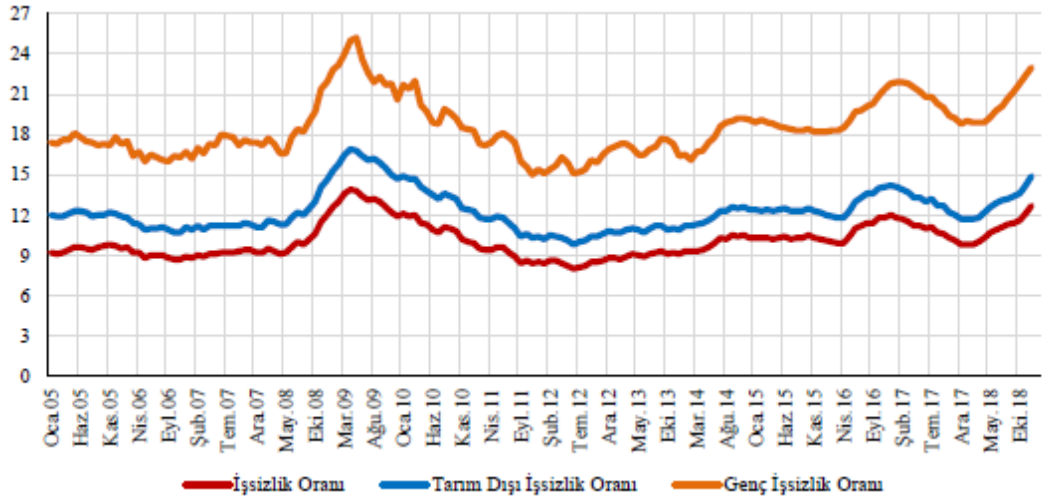
Öğrenme, özellikle yüksek öğretim, kişisel ve sosyal verimlilik ile gelir artışını teşvik etmektedir. Yüksek öğretimden yararlanan nüfusun artışı, toplumun ve sosyal yaşamın tüm alanlarında olumlu bir etki yaratmaktadır. Yüksek öğretimin en önemli katkısı, emek ve istihdam oranlarının artmasıdır. Bu düzeyde eğitim almış gençlerin işsizliği hem bireyler hem de toplum için büyük bir kayıptır ve yüksek öğretimin maliyeti ve yükü ile ilişkilendirilir (Bulutay 2005).

Gençler, mesleki bilgi ve becerileri kullanabilir, nitelikler konusunda zorlanmadan çalışabilir ve çalıştırılabilirler; gençlerin beklentileri, toplumsal yaşama katılma ve kendi hayat akışlarını kazandıkları eğitim neticesinde yönlendirebilmektir. Okul hayatında karşılaşılan sosyal dışlanma ve yoksulluk iş hayatına geçiş sürecinin problemleri için temel riskleri oluşturmaktadır. Bu risklerin azaltılabilmesi için, devletler tarafından iş güvencesi politikaları uygulanmalı. Gençlerin işgücü piyasasına girmesine destek olacak istihdam ile büyüme, gençlerin ekonomik statü kazanmalarına destek olacak şekilde arttırılmaya teşvik edilmelidir. Gençlik eğitimini ve istihdam

fırsatlarını iyileştirmek için güçlü kurumsal ve altyapı politikaları uygulanması özellikle toplumsal cinsiyet ve ekonomik durumdan kaynaklanan dezavantajların azaltılmasına katkıda bulunabilir.

Mart 2019'da Türkiye'de genç işsizlerin %31, 1'i yükseköğretim düzeyinde eğitim almış gençlerden oluşmaktadır (TÜİK 2019). Eğitimli gençlerin işsizlik oranı nispeten yüksektir. Eğitimli genç işsizliği, 2001 krizinden bu yana, okuldan işe geçişte bozulmaya uğramaktan daha da sorunlu hale gelmiştir. 15-24 yaş grubu, işgücü piyasasına katılım, istihdam ve işsizlik oranı genel nüfusun işsizlik oranından çok daha büyüktür. Bu, yeni iş yaratmanın başlıca kaynağı olan ekonominin yetersizliğinin de bir göstergesidir. İstihdam artış oranının nüfus artış oranından çok daha düşük olması durumundan en çok etkilenen grup gençlerdir. Özellikle üniversite mezunları için kentsel genç işsizlik oranları genel işsizlik ortalamanın bir hayli üstündedir. (Gürses 2009).2018 yılından itibaren derinleşen ekonomik krizin bir sonucu olarak genç işsizlik sorununun ağırlaştırdığı da görülmektedir. Son yılda gençlerin iş gücüne katılım oranı %41, 4'den 43, 5'e çıkmasına rağmen (hptt://www.tuik.gov.tr, Erişim tarihi:09.05.2019). Tablo 2'de görüldüğü gibi artmış ancak istihdam oranı da düşmüş ve işsizlik oranı keskin bir şekilde artmıştır.

Tablo1: İşsizlik Oranları (MD, %)



Kaynak: (Cumhurbaşkanlığı 2019; http://www.sbb.gov.tr/istihdam/ Erişim tarihi: 25.07.2019)

Türkiye'de çalışma çağındaki nüfus 2017-2018 yılları arasında yaklaşık 900 bin kişilik yükseliş ile %1.2 artış göstermiştir. (hptt://www.tuik.gov.tr, Erişim tarihi:09.01.2019) Bu artışın çoğunluğunu genç yaş grubu oluşturmaktadır. Aynı

dönemde yeni oluşturulan istihdam bulunmamakla birlikte net istihdam edilme rakamlarında ise 633 bin kişilik bir azalma görülmektedir (hptt://www.disk.org.tr, Erişim tarihi: 05.07.2019). TÜİK 2019 Mart verilerine bakıldığında bir önceki yılın aynı dönemine göre 15-24 yaş grubunda erkeklerin iş gücüne katılım oranının 1, 5 puanlık artış ile % 54, 2'ye çıktığı. Kadınlarda İş gücüne katılım oranının 2, 7 puanlık artışla %32, 4 'e çıktığı toplamda ise 15-24 yaş arası gençlerde iş gücü katılım oranının 2, 1 puanlık artış ile %43, 5'e yükseldiği görülmektedir.2018 yılı ve 2019 yıllarının mart dönemleri işsizlik oranları açısından karşılaştırıldığında ise 15-24 yaş arası nüfusun genelinde görülen işsizlik oranı 7, 5 puanlık artış ile %25, 2'ye yükseldiği görülmektedir. (hptt://www.tuik.gov.tr, Erişim tarihi:06.07.2019) Türkiye genelinde genç nüfusun iş gücüne katılım oranı artmakta iken aynı zamanda işsizlik oranın artış gösteriyor olması, sayısı hızla artan genç nüfusa yeni iş imkanlarının yaratılamıyor oluşunu da gözler önüne sermektedir.

Türkiye de gençlerin ilgileri doğrultusunda geleceklerini gerçekleştirebilmeleri önemlidir fakat sosyal hayatında bunu desteklemesi gerekmektedir toplumun bu günkü durumunda bu pek mümkün değildir. Ülkede gençlik sorunları ile ilgilenen kapsamlı bir kurum ve kurumsal yapı bulunmamaktadır. Türkiye genç nüfus avantajına sahip bir ülkedir ve ancak bu fırsat uzun süre avantaj olmaya devam etmez. Mevcut genç nüfus avantajının iyi kullanılabilmesi için öncelikle gençlerin iyi eğitilmeleri ve özellikle üretim süreçlerinde yer alarak toplumun yaşamına aktif katılımda bulunmamaları gerekmektedir. Toplumsal kalkınmayı sağlayacağı düşünülen gençlerin, becerilerine destek verilmelidir. Bunu sağlamak içinde öncelikle eğitim, sağlık ve istihdam politikası sektörlerinden başlamak gerekmekte ve istihdamı artırmak ve gençler için etkin ve etkili istihdam politikaları oluşturmak amacıyla ekonomik politikalar uygun bir şekilde belirlenmelidir. Eğitime yönelik kaliteyi destekleyecek yeniliklerin tüm öğrencilere ulaşması hedeflenmelidir. Bu anlayış değişikliği bağlamında, "ömür boyu öğrenme" ve "geri dönüşüm" gibi modern eğitim sistemlerinin, eğitimde uygulanması sağlanmalıdır (Kaynak 2007).

2.4.GENÇ İŞSİZLİK

Günümüzde, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri disiplininin içinde veya sosyal politika literatüründe "genç işsiz" olarak adlandırılan olgu/kavram hakkında

açık bir bilgi yoktur Genç işsizlik kavramı, "gençlik" ve "işsizlik" kavramlarının bir araya getirilmesi ve bir mantık potasında eritilmesi sonucu ortaya çıkmıştır (Erdayı 2009).

Gençlik dönemi, ABD ve İngiltere'ye ait resmî istatistiklerde 16-24 yaş aralığını, Avrupa ülkeleri ve uluslararası örgütlerde ise 15-24 yaş aralığını ifade etmektedir (Gündoğan 1999). Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanan III. ve IV. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında gençlik dönemi 12-24 yaş; V., VI. ve VII. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında is 15-24 yaş aralığı ile sınırlandırılmıştır (Gündoğan 1999). Genellikle zorunlu eğitim 24 yaş altında tamamlandığı için çoğu ülkede genç işsizliği ve iş tanımları 15-24 yaş aralığını kapsamaktadır 15-24 yaş arasında, mevcut ya da geçmiş fiili ücretler karşılığında çalışma arzusu duyan, çalışma gücüne sahip, kanunlar çerçevesi içinde ve alışılagelmiş saatlerde iş arıyor ve iş bulamıyor olan kişilere "genç işsiz" denilmektedir (Martin ve ark. 2009).

Günümüzde gençlerin işsiz kalma olasılığı, yetişkinlerden daha fazladır, erken meslek fırsatları, gençler için daha belirsiz ve düzensizdir. Bu kırılgan yapı, sadece ilk işe girmenin zorluğundan değil, pek çok mesleğin başlangıç aşamasında dengesiz özelliklere sahip olmasından da kaynaklanmaktadır. Geçtiğimiz on yıl içinde, gençler için nispeten yüksek işsizlik oranı, sanayileşmiş ülkelerde kalıcı bir sorun haline gelmiştir. Gelişmekte olan ülkeler de bu durumdan etkilenmektedir (Murat ve Şahin 2011).

Bugünkü konjonktürde gençler, hiç olmadığı kadar yüksek oranlarda eğitimlerine devam etme eğilimindedirler. Artık onlar, işte ve toplumda varmak istedikleri emeller hakkında daha net fikirlere sahiptirler ve kişisel özerkliklerine sahip olmak ve aktif vatandaşlık olgusuna erişimde tüm fırsatları kollamaktadırlar. Gençler, ekonomilere enerji, kabiliyet ve verimlilik getirmekte ve geleceğin gelişiminin temellerini atmaktadırlar (ILO 2013). İşte bu noktada önemli olan onlara, eğitimleri, yetenekleri, özellikleri doğrultusunda insan onuruna yakışır "düzgün iş" alanlarının yaratılmasıdır. Bunun tam tersi durumunda yani, gençlerin işsiz kalma ya da iş arama konusunda cesaretlerinin kırıldığı durumlarda veyahut eksik istihdam koşullarında çalıştırıldıklarında bunun maliyetine hem ülke ekonomisi hem bireyin kendisi hem de ailesi katlanmak zorunda kalabilmektedir. Özellikle işgücü piyasasına ilk defa atılmaya hazırlanan bir gencin düzgün iş fırsatlarından yararlanamaması, onun geleceğe dönük olarak kafasında oluşturduğu çalışma hayatına ilişkin umutları en

asgari seviyeye indirecek ve aslında olmaması gereken ancak mecburen katlanması gereken bir davranış modeli içerisine girmesine neden olabilecektir. Bu modelde ya işsiz kalma durumunu ya da elverişsiz çalışma şartlarını kabul etme zorunluluğu ortaya çıkabilecektir (ILO 2013).

2.4.1. Genç İşsizliğin Boyutları

İşsiz, çalışmayı bırakan ya da kötü çalışma koşullarına tahammül etmek zorunda kalan gençler aileleri, toplum ve ekonomi açısından önemli bir sorun alanı oluşturmaktadır (Karataş 1996). İşsizlik ekonomik açıdan en önemli sorun gibi görünse de bu durumun psikolojik ve sosyal etkileri ile mücadele edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle işsizlerin gelir kaybının olumsuz etkileri, devlet tarafından işsizlik sigortası ve aile yardımı gibi sosyal destekler aracılığıyla azaltılmaya, bireyler üzerindeki umutsuzluk, korku vb. kaygılar azaltılmaya çalışılmaktadır; ancak işsizliğin sosyal etkisinin kalıcılı olduğu çeşitli kaynaklarca ifade edilmiştir (Ataman 2000).

Genç işsizlik, uzun vadede ülkenin ekonomilerinin geleceği ve ulusal kalkınma hedeflerine ulaşılması açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. En önemli sonuç elbette işsizlerin artması ile yaşanan yoksulluk ve ekonomik açıdan atıl durumundaki işgücü nedeniyle yaşanan üretim kaybıdır. Yüksek üretme kapasitesine sahip genç işgücünden yararlanılamaması, ülkelerin gelişimi açısından önemli bir kaynak olan insan sermayesinin kullanılamaması anlamına gelmektedir.

Ekonomi üzerindeki etkilerinin ve yol açtığı yoksulluğun yanı sıra işsizlik, psikolojik ve sosyal açıdan da gençlerin yaşamında da olumsuz etkiler yaratmaktadır. potansiyelini kullanamayan gençlerin kariyer hedeflerinden uzaklaştıkça, umutsuzluk, korku, güvensizlik, kırılganlık, faydasızlık duygularına kapılmakta, aynı zamanda sosyal dışlanma ile başa çıkmaya çalışmakta olduklarına yönelik Kurt'un 2006 ile Tayfun ve Korkmaz'ın 2016 yıllarında yaptıkları çalışmalar bulunmakladır. Bütün bunlar dikkate alındığında, genç işsizlik, gençlerin yaşamını ve ülkelerin geleceğini olumsuz etkileyen, telaffuz edilemeyen ve bu nedenlerle çözülmesi gereken bir sorun olarak görülmelidir (Erdayı 2009).

Genç işsizliğinin toplumsal ve ekonomik maliyetinin yüksekliği; işsizliğin bir yaşam biçimine dönüşmesiyle ortaya çıkmaktadır. Küresel işsizlik, son yıllarda dünya

ölçeğinde yaşanan, yüksek ekonomik performansa rağmen artış göstermektedir. Bunun en önemli nedeni, son 10 yılda işgücü verimliliğinde meydana gelen artışın işgücü arzındaki artıştan fazla olması olarak kabul edilmektedir. Artan küresel rekabet ve dünya ticaret hacmi ile birlikte artan teknolojik gelişmeler, maliyetler üzerinde ciddi baskılar yaratarak, küresel işgücü verimliliğini arttırmaktadır. Son 10 yılda dünyada "istihdamsız büyüme" süreci yaşanmıştır ki, bu süreç içinde dünya ölçeğinde verimlilik %26 düzeyinde artarken, istihdam kapsamındaki toplam nüfus artışı ancak %16 olarak gerçekleşmiştir (ILO 2013).

2018 yılında dünya çapında genç işsizlik rakamının %13'e vardığı ve tahmini genç işsiz rakamının 73 milyon olduğu düşünülmektedir. Türkiye'nin de içinde bulunduğu ülkelerin kiminde genç işsizliğin dörtte bir oranına geldiği görülmektedir (hptt://www.ilo.org, Erişim tarihi:10.4.2019).

Türkiye'de ise genç işsizlik rakamlarında dünya ortalamasının üstünde seyrettiği Devrimci İşçi Sendikası (DİSK) hazırladığı İşsizlik ve İstihdam raporunda görülmektedir. Rapora göre ne eğitimde ne istihdamda olan genç sayısının 2, 5 milyonu aştığı, kentsel genç işsizliğinin %19, genç kadın işsizliğinin %22, kentsel genç kadın işsizliği %25, yükseköğrenim işsizliğinin ise %10, 9 oranlarında olduğu görülmektedir. Genç işsizliği alanında, iş bulma kurumu (İŞKUR)'nun aktif ve dolgun işveren desteğine rağmen ne eğitimde nede istihdamla olan gençlerin işsizliğinin anlamlı bir şekilde düşmediği tespit edilmiştir (hptt://www.disk.org.tr, Erişim tarihi: 05.07.2019).

2.4.2. Genç İşsizliğinin Nedenleri

İşsizlik sorununun nedeni ve sorunun meydana geldiği durum, yer ve zamana bağlıdır. Bu nedenle, sorunun nedenini tek bir nedene bağlamak olanaksızdır. Genç işsizliği, hem ülke ekonomisinin büyümesi ile ilişkili temel değişkenler arasında yer almakta hem de gençler, yaşadıkları ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel özelliklerini etkileyen makroekonomik değişkenlerinden etkilenmektedirler (Gündoğan 2001).

Genç işsizliğinin nedenleri genellikle "arz" ve "talep" şeklinde iki temel perspektifte ele alınmaktadır. Talep açısından genç işsizliğin nedeni, ekonomik durgunluk ve periyodik ekonomik düşüş gibi nedenlerle genç işçilere duyulan talep eksikliğidir. Arz açısından işsizliğin nedeni, iş arayan genç işçilerin yetersizliğinden

kaynaklanmaktadır (Karasoy 1999). Genç işsizliğin nedenlerini arz/talep ekseninde betimleyen Karasoy'un görüşleri de Tablo 2'de özetlenmiştir.

Tablo 2. Genç İşsizliğin Sebepleri

Genç İşsizliğin Yüksek Olmasının Nedeni	Talep Yanı	Arz Yanı
Mevcut İşler	Ekonomik Koşullar yüzünden gençler için bir iş kıtlığı söz konusudur.	Düşük Düzeyli Bir çok boş iş bulunmaktadır.
Ücret	Asgari ücret ve diğer katılıklar, düşük düzeyli işlerin sayısını azaltmaktadır.	Gençlerin gerçekçi olmayan ücret beklentileri bulunmaktadır.
Hareketlilik	Kısa dönemli geçici işler yüksek işsizlik oranının temelini oluşturmaktadır.	Genç işçiler yüksek hareketliliğe sahiptir.
Davranışlar	Gençler geleceği olan bir iş istemektedirler. İşveren ayrımcılığı genç işçi talebini azaltmaktadır.	Cari ücret seviyesinde, gençler boş vakitleri tercih etmektedirler ve gençlerin iş ahlakı açısından sıkıntıları bulunmaktadır.
Nitelikler	Nitelikler çalışarak kazanılmaktadır.	Gençlerin eğitim ve tecrübe eksikliği bulunmaktadır.

Genç Nüfusta Hızlı Artış	İş gücü piyasası gençler için her yaz olduğu gibi yeni iş imkanları yaratmaktadır.	Genç işsizliğin sebebi kısmen genç nüfustaki büyük artıştır.
Alternatif "iş"ler	Gençler yasa dışı faaliyetlerden yüksek gelir elde etmektedirler.	

Kaynak:(Karasoy 1999)

Genç işsizliğinin nedenleri arasında toplam işgücü talebi birçok kaynağa göre başta ilk sıralarda yer almaktadır. İşgücü talebi sadece gençleri değil, aynı zamanda genel işsizlik oranını da etkilemektedir. Toplam talebin gerilemesi genel olarak işgücü talebini azaltmakta ve genç emek talebi de azalmaktadır (Gündoğan 2001).

Araştırmalar, gençlerin toplam talep değişikliklerine yetişkinlerden daha duyarlı olduğunu göstermektedir. Başka bir ifade ile genç işsizlik, toplam işgücü talebinin azalmasından orta yetişkinlik dönemindeki işsizlerden daha fazla etkilenmektedir. Bu durumun, gençlerin işgücü piyasasına bakış açısından, işlerini gönüllü olarak yetişkinlerden daha çabuk bırakmalarından kaynaklandığı düşünülebilir. Bir diğer neden ise gençleri iş yerinde çalıştırmanın fırsat maliyetinin yetişkinlerden daha fazla olmasıdır. Fırsat maliyetinin yüksek olmasına temel sebep, nispeten deneyimsizlik ve mesleki eğitimin ortaya çıkarttığı maliyet olarak düşünülür (Lordoğlu 1999).

Bu yaklaşıma benzer biçimde bir başka görüş genç işsizlik oranının yavaş ekonomik büyümenin, periyodik durgunluğun ve asgari ücret gibi bazı yapısal ekonomik sorunların sonucu olduğunu ifade etmektedir (Gündoğan 1999). Genç nüfustaki işsizliğin makroekonomik boyuttaki nedenlerinin başında işgücü piyasalarının ekonomik durgunluk döneminde tam istihdam olanakları yaratamaması gelmektedir. Yeni istihdam fırsatları olmaması işten çıkarma ile birleştiğinde işsizlik oranları yükselmekte, genç işsizliği artmaktadır. Gençler daha düşük ücretli ve kötü çalışma koşullarına sahip işlere yönelmektedir (Doğan 2007).

Göreceli ücret seviyelerindeki farklılıkların da gençlerin istihdamı üzerinde olumsuz bir etkisi vardır. Gençlerin maaş seviyeleri yetişkinlere kıyasla arttıkça, gençler yerine daha deneyimli oldukları varsayılan orta ve ileri yetişkinlerin istihdam edilmesi teşvik edilmektedir. Ücret ve genç işsizliği üzerine yapılan bazı çalışmalar

(Çetinkaya 2010, Erdayı 2009) da asgari ücretin gençlerin istihdamı üzerindeki etkisine odaklanmaktadır. Yüksek asgari ücretler genç işçilerin göreceli maliyetlerini dolayısıyla gençlerin işsizliğini arttırmaktadır. Ulusal düzeyde her yaş için aynı asgari ücret, yetişkin işçilerin istihdam edilmesini teşvik etmektedir; çünkü işveren her zaman emeğin marjinal verimliliğini düşünmekte, daha deneyimli yetişkinleri aynı ücreti ödeyeceği gençlere tercih etmektedir (Türkbal 1993).

Avrupa devletlerinde gözlemlenen genç işsizliğine ilişkin bir araştırmada ise işsizliğin temel nedenleri şu şekilde özetlenmiştir (Martin 2009): İşçilerin çıkarıldığı, ücretlerin dondurulduğu konjonktürel daralma dönemlerinde en savunmasız işçiler, gençlerdir. Yaşça büyük ve tecrübe sahibi olan gençler, böyle dönemlerde kısa süreli ve sözleşmeli çalışma eğilimi sergilerler. Dolayısıyla bu gençlerin işten çıkarılma riski yüksektir. Bir diğer neden ise aileleri tarafından finansal destek sunulan gençlerin, genellikle doğru mesleği edininceye kadar bekleme eğiliminde olmasıdır. Yerlerini değiştirme konusunda daha az isteklilerdir. Bu yüzden genç işsizliğin yüksek olması ekonomik güçten yoksunluğun tersine varlığın göstergesi olarak yorumlanabilir.

Eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki bağın etkin bir biçimde kurulamadığı ekonomilerde, gençlerin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde eğitim almamaları da genç işsizliğin diğer bir nedeni olarak gösterilmektedir (DPT 2014).

Genç işsizliğin sebeplerini üç önemli temel faktörle açıklayabiliriz: İş gücüne olan toplam talep, gençlere yapılan ödemelerin azlığı ve emek-iş boyutunun yoğunluğu. İlk olarak genç iş gücüne olan piyasadaki toplam talep ihtiyacının düşüklüğü veya orada meydana gelebilecek azalma gençlerin iş bulmasını zorlaştıran etmenlerin başında gelebilmektedir (O'higgins 1997).

İkinci olarak ücretlerin gençlerin işsizlik düzeyleri üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu kuvvetle muhtemel olarak söylenebilir. Yani, yetişkinler gençlere ziyade istihdam alanlarında tercih edildikleri gibi, gençlerin ücret taleplerinin artması durumunda aynı iş ve pozisyonda çalışması için daha tecrübeli yetişkinler tercih edilmekte ve iş arayan gençler ücret beklentisini düşük tutmak durumunda kalabilmektedir. Bu tartışmanın merkezinde yetişkin ve gençlerin ihtiyaçları doğrultusunda ücret beklentisinin uzun yıllardır değiştirilmemiş olması varsayımı bulunmaktadır. Çoğu durumda, özellikle kalifiye işçiler için, bu varsayım doğru olduğunu tam olarak söylemek, kalifiye işçilerde çok farklı ücret skalaları uygulandığı için mümkün değildir. Genç iş gücünün iş arama ve işe yerleşmedeki en büyük artısı

gençlerin göreli olarak yetişkinlerden daha az beklenti içinde çalışma potansiyelleri gelmektedir. Böyle bir senaryoda, yetişkinlerin gençlerden farklı olarak diğer üretim maliyetleri üzerinde olumsuz bir etkisi olacaktır ve buda gençlerin iş bulma durumuna olumlu yansıyabilecektir. Fakat temelde ücretler iş bulma ve aramada genç işsizliği için temel role sahiptir, yani daha yüksek ücretler tecrübelilere ödemek istenmekte ve gençler için işe yerleşme oranlarını azaltmaktadır (O'higgins 1997).

Üçüncü olarak Genç işgücünün büyüklüğü genç işsizliğe sebep olan üçüncü etkendir. Fakat çalışabilecek İş alanlarının sayısını arttırılarak işgücü piyasasında gençlerin sayısının arttırılmasına olanak sağlanmalıdır. Uzun ve yorucu iş süreleri ile çalışma yada alt pozisyonlarda iş alanları açmanın emek-iş boyutuyla gençleri zorladığı ve genç işsizliğine temel oluşturduğu da kabul edilmesi gereken bir gerçek olmak ile birlikte gençler arasında işsizlik oranı, emek piyasasının genel şartları ile doğrudan ilgilidir (O'higgins 1997).

Genç işsizlikle ilgili çerçeveler incelendiğinde, yüksek genç işsizliğinin sebepleri; bağımsız çalışma, ücretler, genç nüfusun hareketliliği, davranış farklılığı, teknoloji, nüfus artışı ve mevcut alternatif istihdama dayanarak, farklı arz ve talep durumlarından etkilenmek olarak sayılabilmektedir. Bu nedenle, genç işsizliğin nedeni, bu konuda sorabileceğimiz iki sorunun cevabına bağlı olarak iki farklı düzeyde analiz edilebilir. İlk olarak, "gençlerin işgücü piyasasının özelliklerini makro açıdan nasıldır?" sorusunun cevabını incelemek ve bu duruma sebep olan temel dinamiklerin değişmesi için devlet ve işveren desteği ile gençleri çalışma hayatına girebilecekleri imkanların oluşturulması gerekmektedir. İkinci olarak ise "gençlerin işgücü piyasasının özelliklerini mikro açıdan nasıldır?" sorusunun cevabını incelemek ve gençlerin bireysel olarak donanım kazanmasına destek olarak iş bulamama yada iş gücüne katılmama sebeplerinin analiz edilmesi, sorunları çözümü için yine devlet ve toplum eliyle çözümler üretilmesi gerektiğidir (Bayrakdar ve İncekara 2013).

Görüldüğü üzere, genç işsizlik oranlarının neden yüksek olduğu konusunda birçok görüş bulunmaktadır. Bu görüşler ışığında, gençlerin işsizliğinin sebepleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

• Bu yaş grubunun işgücü piyasasına ilk kez giriş yaşı olması,

• Ekonomik gelişmenin yavaş olması ve toplam talepte meydana gelen azalmalar,

• Gençlere yönelik iş alanlarının sınırlı olması ve gençlerin çalışma karşısında takındıkları bazı olumsuz tutum ve davranışlar,

• Sıkı istihdamı koruma mevzuatları,

• Asgari ücret düzeyinin yüksek olması,

• Sınıf yapısı ve sosyo-ekonomik şartlar gibi geleneksel faktörler,

• İşverenlerin genç işçilere karşı olumsuz bakış açıları,

• Genç işgücünün nispi büyüklüğünde meydana gelen artışlar,

• Gençlerin beşeri sermayelerinin yetersiz olması ve işverenlerin de bu yatırımları üstlenmekten kaçınmaları,

• Gençlerin istihdama giriş-çıkışlarının ve dönüşüm oranlarının yüksek olması,

• Gençlerin tecrübe eksikliğinin bulunması,

• Gençlerin, özellikle de eğitimli gençlerin, kariyer ve ücret beklentilerinin yüksek olması,

• Ekonomik gerileme dönemlerinde işten ilk çıkarılan kişilerin gençler olması,

• İşverenin talep ettiği yeterli eğitim kriterlerine sahip olunamaması veya alınan eğitimin istihdam yapısı ile uyumsuz olması (Çetinkaya 2010).

II. Dünya Savaşı'ndan sonra hızla artan nüfus artışı sonucunda, küresel genç nüfusu önemli ölçüde artmış, gençlerin nüfus içindeki oranına paralel olarak yeni istihdam olanaklarına duyulan ihtiyaç da artmıştır. Bu hızlı nüfus artışı, dünyanın işgücü planlamasındaki sorunlar nedeniyle genç işsiz sayısını artırmıştır (Gündoğan 2001). Korenman ve Neumark tarafından 15 OECD ülkesinde yapılan bir araştırma, genç işgücü büyümesi ile gençlerin işsizliği arasında doğrudan ve orantılı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmada, 18 yaşındaki işgücü sayısındaki % 10'luk artışın gençlerin işsizlik oranını % 5 arttığı ortaya konulmuştur. Benzer şekilde, Amerika Birleşik Devletleri'nde 1979-1989 tarihleri arasını kapsayan bir çalışmada da işsizlik oranındaki %1, 5'luk düşüşün genç nüfusun azalması ile ilişkili olduğu görülmüştür (Çetinkaya 2010).

Genç işsizliğini, farklı unsurların etkisini vurgulayarak açıklamayı amaçlayan teorileri beş başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar, İş Arama Teorisi, Seçici İşten Çıkarma Teorisi, Yaşam Süreci Teorisi, Trend Teorileri ve Sıra İşsizlik Teorileridir (Çetinkaya 2010).

2.4.3. Genç İşsizlik Teorileri

Genç işsizliğin nedenleri farklı teoriler çerçevesi içinde anlaşılmaya çalışılmıştır. Bu çalışma kapsamında söz konusu Casson, Hess ve Ashton ve arkadaşlarının ‘ın teorilerden beşi ele alınmıştır.

2.4.3.1. İş arama teorisi

Genç işsizliğinin yüksek olmasının sebeplerinden biri olarak, gençlerin çabuk ve sık iş değiştirmeleri kabul edilmektedir. Hali hazırda bir işte çalışır konumdayken iradi bir şekilde yapılan bu iş arama daha iyi işi bulma durumunda istifa ile sonuçlanmaktadır. Yapılan İşten haz almama durumu gençleri yeni iş ve işler aramaya itmektedir. Bu teoriye genelde vasıfsız gençler uymaktadır. Vasıflı gençler çoğunlukla başta seçici davranmakta ve iş tutarlıkları yüksek olarak uzun süreli çalışmaktadırlar (Casson 1979).

2.4.3.2. Seçici işten çıkarma teorisi

Bu teori, İş verenin küçülmeye gittiği ya da makineleşme vb. sebepler ile işçi çıkartmak durumunda kaldığı hallerde öncelikli olarak tecrübesiz olması, iş tazminatını düşük olması kendisine yapılan yatırımın az olması sebepleri ile gençleri işten çıkartmayı tercih ettiğini savunmaktadır (Casson 1979).

2.4.3.3. Yaşam süreci teorisi

Yaşam süreci teorisi, gençlerin uzun vadeli kariyer beklentileri doğrultusunda hareket ettiklerini ve bu beklentiyi karşılayacak işlere odaklandıklarını ileri sürmektedir. Çoğunlukla düşük ücretli ve sosyal haklar bakımından daha kısıtlı iş alanlarında çalışmakta olan gençlerin bir süre sonra daha iyi nitelikteki işleri arama çabasına gireceğini bununda yetenekleri ve donatıları doğrultusunda olabileceğini belirtmektedir. Bu sebeple gençlerin eğitim hayatının başlangıcından itibaren kariyer planlaması yapması ve donatılarını ona göre gelişmesi gerekmektedir (Casson 1979).

2.4.3.4. Trend teorileri

Değişen ve gelişen iş piyasalarında rutinin ve sadeliğin dışına çıkan, çeşitlenen iş kollarının bazıların toplumda özelliklede gençler arasında yaygınlaşması gençlerin bu alanlarda çalışma konusunda istekli olmasına sebep olmaktadır. Bu ilgi bir çalışma alanına yığılma ve bu sebeple de gençler arasında işsizliğe sebep olmaktadır (Hess ve ark. 1994).

2.4.3.5. Sıra-işsizlik teorisi

Bu teori, emek piyasasında yaş grupları arasında geleneksel faktörden kaynaklanan ücret farklılıkları bulunduğu varsayımına dayanmaktadır. Yetişkin işçiler bu ücret politikaları nedeni ile gençlerden nispeten daha yüksek ücretler alırlar; genç işçiler yaş aldıkça ücretleri artar ancak ücret arttıkça işten çıkarılma oranları yükselir (Gündoğan 2001).

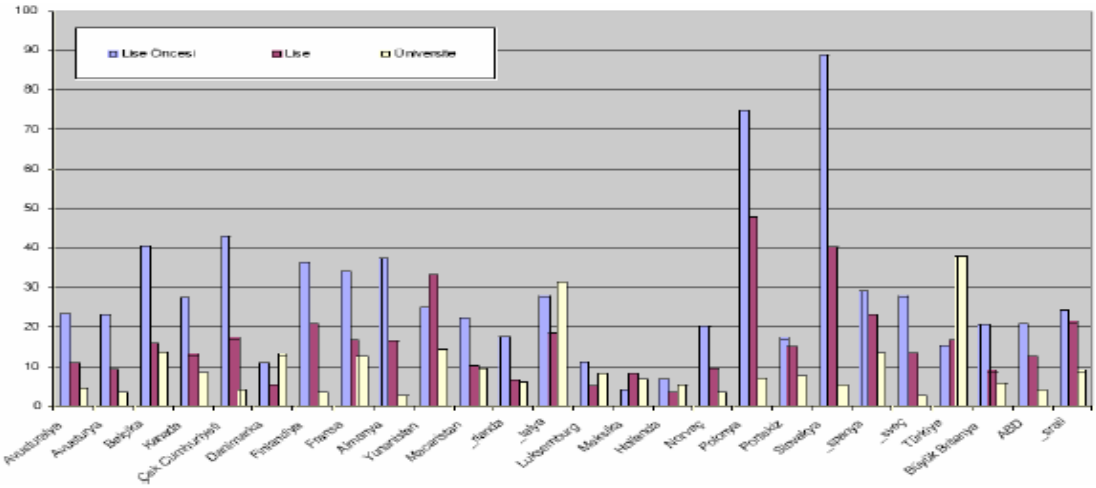
2.4.4. Genç işsizliğinin sosyodemografik ve psikolojik değişkenlerle ilişkisi

Genç işsizliği cinsiyet, eğitim düzeyi, etnisite gibi sosyodemografik değişkenler ya da motivasyon, mesleğe, işyerine ya da işverene yönelik tutum gibi psikolojik değişkenlerle ilişkili olarak değerlendirilebilir (Gündoğan 2001).

İstihdam sorunu ile ilişkili değişkenlerin ilki cinsiyettir.15-24 yaş grubunu oluşturan gençlerde 2019 yılı Mart ayı itibariyle işgücüne katılım oranı yüzde 43, 5 olarak hesaplanmaktadır. Türkiye genç erkeklerde işgücüne katılım yüzde 54, 2 ile Avrupa ülkelerin ortalamasına çok yakınken, genç kadınlarda işgücüne katılım oranları genel yapıyla benzerlik göstermekte ve yüzde 32, 4 ile Orta Doğu dışındaki ülkelere göre oldukça düşük bir seviyede bulunmaktadır. İşgücüne katılım oranı 2015'ten 2019'a genç erkeklerde yüzde 50 civarında neredeyse sabitken genç kadınlarda yüzde 27'lerden yüzde 34'lere istikrarlı bir biçimde artmıştır (hptt://www.tuik.gov.tr, Erişim tarihi:09.07.2019). Bu artış büyük ölçüde genç kadınlarda ortalama eğitim düzeyinin yükselmesiyle ilgilidir. Bu artışta ilk evlilik yaşının yükselmesinin de etkisi vardır (BETAM 2010). Kentte yaşayan gençler arasında kadınların işsizlik oranı, erkeklerden daha fazladır. DİSK'in temmuz 2018

rakamlarında genç kadın işsizliği %22 olarak ifade edilmekte iken kentsel genç kadın işsizliği % 25.6 olarak ifade edilmektedir.

Genç işsizliğin ilişkili olduğu bir diğer değişken eğitim düzeyidir. İşverenin çalışandan talep ettiği gibi uygun eğitim standartlarına sahip olamayacağı veya eğitim ve istihdam yapısının uyuşmadığı gibi eğitim konuları da birbirine uyumsuzluk gösterebilir. Bu, gençlerin istihdamına engel teşkil eder. Eğitim, işsizlik için güvenli bir çözüm / garanti olarak görülmektedir. İş piyasasında önemli bir rekabet avantajı sağlamadığı gerçeği ile birlikte bu konuda en önemli husus gençlerin eğitimi, çalışma hayatının şekli (beklenen standartlarla nasıl çalışılacağı) ve hızlı bir şekilde ne yapılacağının öğrenilmesinin de (istihdam verimliliği) en az eğitim kadar önemli olduğu düşünülmektedir. Ekonomik literatürde, gelişmiş ülkelerin eğitim düzeyi arttıkça işsizlik oranı düşmektedir. Nitekim, Şekil 1'de gösterilen çeşitli ülkelerdeki 20-29 yaşlarındaki işsizlerin arasındaki işsizlik oranı araştırılmış ve gelişmiş ülkelerde eğitim düzeyi ne kadar yüksek olursa işsizlik oranının da bir o kadar düşük olduğu görülmektedir. Ancak, Türkiye'de bu durum tam olarak böyle olmamakla birlikte eğitim seviyesinin artması ile işsizlik doğru orantı bulunmamaktadır. Başka bir deyişle, Türkiye'de eğitimli 20 ila 29 yaş arası genç nüfusta İlk ve orta öğretim mezunlarının işsizliğe düşme ihtimali düşük ve yüksek öğrenimli gençlerin işsizlik durumuna düşme olasılığı yüksektir. Bu, Türkiye'de eğitimin mesleki yetenek kazandırmada bir gösterge olmadığına ve mesleki becerinin eğitim ile elde edilemediği anlamına gelebilmektedir (Gündoğan ve Biçerli 2009).



Şekil 1. Eğitimde Olmayan İşsizlerin Toplam Nüfus İçindeki Oranları
Kaynak: (Yentürk ve Başlevent 2007)

Yentürk ve Başlevent'e göre, işsiz gençlerin önemli bir kısmı; Okuldan yeni mezun olduğu, kısa süre önce askerlik görevini bitirdiği, ailesi ile yaşadığı ve ilk kez bir iş aradığı sebeplerini öne sürdüğünden, genç mezunlar, nitelikleri, deneyim eksikliği, rehberlik eksikliği ve işgücü piyasasının gerektirdiği maaş tahminleri konusunda fikir birliği sağlayamadıkları için işsiz konumundadırlar (Yentürk ve Başlevent 2007).

Gençlerin işsizlik oranı üzerine çalışmalarda, gençlerin toplumda farklı düzeylerde ve oranlarda çalışmaya gönülsüz olduğu görülmektedir (Murat 1996). Bunun nedeni, gençlerin istedikleri işte çalışmak ve gereksinimleri karşılamak (eğitim, araştırma vb.) istemesidir.

Ekonomik literatürde, mal veya hizmetlerin fiyatı ne kadar düşük olursa talep o kadar yükselir. Genç işsizlerin fazlalığı, genç işsizler arasındaki yoğun rekabet ve sınırlı istihdam olanaklarının; İşverenlere büyük fayda sağladığını iddia edilebilir. Böylece, işveren kendi koşullarına ve ödemek istediği ücret seviyelerine göre çalışan bulma şansına sahip olabilir ve piyasada ücret belirleyicisi konumunu elde edebilir. Bu durum gençlerin çalışma azmi ve umutların azalmasına sebebiyet vermesi nedeniyle iş arzusunun ve eğilimlerinin yok olmasına neden olabilir. Özellikle yüksek eğitim düzeyine sahip olan gençlerin iş seçiciliği konusundaki tutumları, bir ülkenin ekonomik kalkınma düzeyinin en önemli göstergesi olarak görülebilir (Biçerli 2011).

Gençlerin çalışma davranışındaki bir diğer önemli faktör, işsizlik döneminin uzamasıdır. İşsizlik döneminin gençlerin zihinsel sağlığı üzerinde doğrudan etkisi olduğu ve zaman içinde iş doyumu ve genel mutluluğu zayıflattığı bir gerçektir. İşsizlik döneminin uzun olmasının, gençlerin tutum ve istekleri üzerine iki tür etkisi vardır. İlk etki, eylemsizlik halidir, yani iş aramanın ertelenmesi ve geriye bırakılmasıdır. İkinci etki ise, düşük vasıflı veya alt pozisyonlarda kabul görmüş çalışma biçiminde bulunan işlerin, gençlerin taleplerini karşılayamayacak ücret ve çalışma koşulları sebebiyle kabul etmeyerek iş arama sürecinin uzamasıdır (Murat 1995).

2.5. KARİYER VE KARİYER PLANLAMA

"Kariyer", günlük yaşamda ve iş ortamında, sıkça kullanılan kavramlar arasında yer almaktadır. Farklı bakış açılarıyla değerlendirilen ve tanımlanan kavramın temel unsurları aşağıda açıklanmaktadır (Adıgüzel 2008).

2.5.1. Kariyer

Kökeni Roma'ya dayanan ilk olarak Fransa'nın güneyinde kullanılmaya başlayan (Şimşek 2004). "kariyer" kelimesi, Latince'de "yük arabası" anlamına gelen "carrus", "araba yolu" anlamına gelen "carriera" ve "güzergah, tutulan yol" anlamına gelen "carriere" kelimelerinden türemiştir (https://www.nisanyansozluk.com, Erişim tarihi: 06.07.2019). Kavramın Türkçe karşılığı olan "kariyer" ise "meslek, diplomatik meslek, meslekler" ile "yaşam biçimi" anlamlarında kullanılmaktadır (Şimşek 2004). Kavram günümüzde, sıklıkla mesleki ilerlemeyi kastedecek şekilde ve iş yaşamında üstlenen roller ile ilişkili bağlamlarda ele alınmaktadır. Kariyer bir kişinin, kuruluş ya da organizasyonun iş yaşamındaki yerini belirtirken ya da insanın bir işi yerine getirme gücünü, kalitesini vurgularken tercih edilmektedir (Erdoğmuş 2003).

Kariyer kavramı ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımların ortak noktası, mesleki anlamda ilerleme ve gelişmeye yapılan vurgudur. Kariyer, yaşamda birbiri ardına girişilen işleri, işle ilgili kazanılmış bilgi ve beceri ile davranış ve tutumları, mesleki yükselmeyi ifade etmektedir. Özetle kavram, bir kişinin iş ve meslek yaşamında üstlendiği bir dizi görev olarak tanımlanabilir (Bayraktaroğlu 2003). Türk Dil Kurumu'nun Türkçe Sözlüğünde (2013) kariyer kavramı, "Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık" şeklinde tanımlanmıştır.

Kariyer literatürde düzenli–düzensiz ve yatay–dikey olmak üzere iki eksen üzerinde sınıflandırılmaktadır. Düzenli kariyer, belli statü zincirlerinden oluşan ve her statü için önceki rollerin gerekli, fakat yetersiz olduğu bir durumu ifade etmektedir. Diğer taraftan düzensiz kariyer, hem gereklilikleri hem de yeterlilikleri içermez. Dikey kariyer, hiyerarşinin en üst düzeyine doğru, yatay kariyer ise yatay yönde benzer pozisyonlarda ilerleme anlamına gelir. Dikey kariyer, resmi otorite ile ilgilidir; yatay kariyer ise itibar ve profesyonellik ile ilgilidir (Erdogmus 2003).

2.5.2. Kariyer Planlama

Kariyer planlama, "bilgi, beceri, çıkar, değer yargılarını, güçlü yönlerini ve zayıf yönlerini değerlendirmek, kuruluş içinde ve dışında kariyer fırsatları tanımlamak, kısa, orta ve uzun vadeli hedeflerini belirlemek ve bunları oluşturmak ve uygulamaktır" (Akoğlan Kozak ve Dalkıranoğlu 2013).

Kariyer planlama, insan kaynakları yönetimini modern yönetim metotlarıyla anlamada önem verilen bir kavramdır. Değişen çevre koşullarına uyum sağlamak için, stratejik yönetim anlayışı çerçevesin de insan kaynakları yönetimi ve kariyer yönetimi uygulamaları hakkında stratejik bir perspektif sunmaktadır. Bu noktadan hareketle kariyer planlaması; Bireylerin bilinçli olarak iş hayatını göz önüne alarak bilgilerini, becerilerini, çıkarlarını, değerlerini, güçlü ve zayıf yönlerini tanımlayarak iş olanakları ve hedefleri oluşturmaktır (Barutçugil 2004).

Kariyer planları, kişisel çıkar ve değerlendirmeleri, kariyer fırsat analizi ve uygulama planlarının yanı sıra stratejik planlamayı, çalışma yaşamı ve işle ilgili bilinçli kişisel tercihleri içerir. Başka bir ifade ile kariyer planlamasının özünü bireysel amaçlar oluşturmaktadır. Bu bağlamda çalışanlar bireysel olarak kariyerlerini planlayabilecekleri gibi kurumlar da çalışanlarına uygun kariyer planları hazırlayabilir, hedefler sunabilirler. Diğer bir deyişle bir kariyer planları, bireyin içinde yaşadığı ortamı değerlendirerek bireyin ya da kurumun işle ilgili hedefler belirlemesini ve planlanan etkinlikler ile bu hedeflere ulaşmasını amaçlamaktadır (Erdogmus 2003).

Kariyer planlamasında uyulması gereken en temel prensip planlama yapılırken, gelecekte ihtiyaç duyabilecek ve kişilerin sahip olduğu yeteneklerin değerlendirilmesi ve belirlenmesidir. Kariyer planlamanın bir parçası olarak örgütlerde/kurumlarda ihtiyaca uygun eğitim ve kariyer olanakları sayesinde çalışanların gelişmesi, sağlanan motivasyon ile iş verimliliğinin, iş tatmini ve başarısının artması, örgüte ve işe bağlılığın güçlenmesi, insan kaynaklarının etkin kullanılması mümkün hale gelir (Aytaç 1997).

Kariyer kalıbı, bireylerin çalışma yaşamları boyunca iş ve kariyeri ile ilgili davranışlarını ifade eder. Bireylerin beceri, ilgi ve beklentileri geniş ölçüde farklılık gösterdiğinden, kariyer kalıpları da değişiklik gösterebilmektedir. Kişilerin çalışma hayatı boyunca kariyeri ve işi ile alakalı tutumunu ifade eden kalıplara kariyer kalıplar

denir. Kişilerin düşünceleri, eğitimleri, kabiliyetleri, yetenekleri ve hayattan beklentileri geniş bir şekilde farklı olabildiğinden, kariyer kalıpları da farklılık gösterebilmektedirler (Erdoğmuş 2003). Akat ve arkadaşları kariyer kalıpları dört gruba ayrılmıştır (Akat ve ark. 2004).

Kararlı kariyer kalıbı; bu kalıbı izleyen birey, okulu bitirdikten sonra is gücüne katılarak kariyeri boyunca aynı isi yapmaktadır. Bu kariyer içinde yer alan çalışanlar, yaptıkları iste içsel olarak motive edilmiş, psikolojik doyuma ulaşmış ve isinde son derece becerikli olanlardır. İşlerinde uzmandırlar.

Geleneksel kariyer kalıbı; ilk isler öğrencilik döneminde yapılan yarım günlük ve geçici islerdir. Bunu 20–30 yasları arasında yapılan ilk tam zamanlı isler izler. Bu tam zamanlı isler istihdam dönemidir. Bu dönemde yükselme olanakları sınırlıdır ve bu dönem genelde emekliliğe kadar sürer. Geleneksel kariyer planlama yaklaşımları geleceğin ortamına cevap vermeyecektir.

Kararsız kariyer kalıbı; bazı bireyler kararlı istihdam dönemine kadar geleneksel kariyer kalıbını izlerler. Daha sonra da başka islere geçerek deneme islerini seçerler. Böylece kariyer sürecini yeniden başlatırlar. Orta yaslardaki bireylerin kariyer değişiklikleri ve hareketleri bu türdendir.

Çoklu kariyer kalıbı; bu bireyler bir deneme isinden diğerine geçerler. Genelde eğitim düzeyi düşük bireyler bu kalıbı oluştururlar.

Kariyer planlama, birey ve organizasyonlar son derece önemli bir süreçtir. Bireyin bilgi ve beceri düzeyini, güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmesini gerektirir. Kariyer planında hedeflenen başarılara ulaşma, bireyin iş tatminini, motivasyonunu dolayısıyla kurumun verimliliğini arttırır (Balta Aydın 2007). Arzulanan kariyer hedeflerini başarma, davranış biliminde Maslow'un "kendini gerçekleştirme" olarak ifade ettiği doyum noktasına ulaşma olarak tanımlanabilir. Sağlıklı her bireyin kendisini gerçekleştirmeyi, potansiyelinin en üst seviyesine ulaşmayı istediği varsayıldığında kariyer planlamanın yüksek doyumlu bir yaşamın yol haritası olduğu söylenebilir.

Çalışanların, kariyer hedeflerini belirleyebilmeleri ve bu hedeflerin ulaşılabilir olması motivasyon açısından son derece önemlidir. Kariyer planlamasında bireyin mesleki deneyimi, iletişim yeteneği, toplumsal ve geçmiş bağları önem kazanmaktadır. Kariyer seçimi çalışma ortamı dahil bireyin tüm hayat planını ve yaşam tarzını etkileyen önemli bir unsurdur (Can 1997).

2.6. MESLEK VE MESLEK SEÇİMİ

Meslek; kuralları toplumsal sistem tarafınca belirlenmiş, eğitim süreci sonrasında kazanılan bilgi ve becerilerini bireyin hayatını devam ettirmek için kullandığı etkinlikler bütünüdür. Meslek maddi kazanç sağlamak amacıyla gerçekleştirilen faaliyetler olarak tanımlanmışsa da meslek sadece para kazanma aracı değildir. Çünkü hayatını kazanmak için yeterince maddi imkana sahip insanlarında meslek edindikleri ya da çok gelir sağlayan işler yerine az gelir sağlayan işlere seçtikleri görülmektedir. Meslek yetenekleri ortaya çıkarma ve kullanma, bireyin kendini gerçekleştirme ve geliştirme yoludur (Tuzcuoğlu 1994).

Bireyler mesleki etkinlikler sayesinde psikolojik doyum gereksinimini sağlamaya çalışırlar. Bireyin iş doyumu yüksek ise o iş hakkında pozitif algıya sahip olduğunu, iş doyumu yetersiz ise negatif algıya sahip olduğunu ifade edebiliriz. (Robbins ve Judge, 2012). İş yerinde ortaya çıkan bir aksilik ya da sorun kişinin genel psikolojik iyilik halini, dolayısıyla işe ilişkin algısını ve tutumunu olumsuz yönde etkiler, bu duruma paralel olarak iş hayatındaki verimliliği azalır. Bu nedenle meslek seçiminde bireyin kendisine uygun mesleği tüm boyutları ile değerlendirmesi ve gereksinimlerini dikkate alarak seçmesi son derece önemlidir. Kişinin seçeceği meslek tüm yaşantısını etkileyeceğinden meslek seçimi kişilerin önemli kararlarından birisidir (Tuzcuoğlu 1994).

Bireyin hayatı konusundaki düşünce ve duygularını, onlardan duymuş olduğu tatmini yaşam doyumu olarak ifade edilmektedir (Keser 2005). Literatüre bakıldığında yaşam doyumu ve meslek / iş seçimi arasında pozitif yönlü ve orta şiddette bir ilişki olduğu görülmektedir (Aşan ve Erenler 2008, Keser 2005, Avşaroğlu ve ark. 2005, Özdevecioğlu ve Doruk 2009). Benzer şekilde bireyin iş doyumunun düşük olması, tükenmişlik hissinin artmasına ve yaşam doyumunun negatif yönde etkilenmesine sebep olmaktadır (Afyon ve Işıkdemir, 2013).

2.7. SOSYAL HİZMET MESLEĞİ

Sosyal hizmet, gerçek iş ve sosyal değişim ve gelişme, sosyal uyum, güçlendirme ve insan özgürlüğü konularına odaklanmış bir disiplindir. Sosyal adalete saygı, insan hakları, ortak sorumluluk ve farklılıklar sosyal hizmet ilkesidir. Sosyal hizmet, sosyal

bilimler, beşeri bilimler ve yerel bilgi teorilerine dayanarak, sosyal hizmet, insanlara ve kuruluşlara yaşamın sorunlarına odaklanma ve refahlarını geliştirme konusunda yardımcı olur (https://www.ifsw.org, Erişim Tarihi: 08.07.2019).

Sosyal hizmet, sosyal değişme ve gelişmeyi, sosyal bütünleşmeyi, güçlenmeyi ve özgürleşmeyi destekleyen mesleki ve akademik bir alandır. Sosyal adalet, insan hakları, toplu sorumluluk ve çeşitliliğe saygı ilkeleri sosyal hizmet için çok önemlidir. Sosyal hizmet teorisi, sosyal bilimler, beşeri bilimler ve yerli bilgi teorisi tarafından desteklenen sosyal hizmet, yaşamın zorluklarını çözmek ve refahı geliştirmek için insanları ve yapıları geliştirmeyi içerir. Yukarıdaki tanım ulusal ve / veya bölgesel düzeyde güncellenebilir (https://www.ifsw.org, Erişim Tarihi: 08.07.2019).

Sosyal hizmetin kendi içerisinde tutarlı bir konsepti vardır. Toplum, insan ve çevre kavramlarını içerisinde barındırmaktadır. Sosyal hizmet, yaygın bir hizmet türü olarak yorumlanabilir. İnsan sosyal bir varlıktır. Bu yüzden başka insanlara ihtiyacı vardır. İnsan bağımlılığı ve karşılıklı bağımlılık, sosyal hizmetin temelidir. Kişilerarası etkileşimler, insanların ilişkilerin kalitesini ve etkinliğini artırmasına yardımcı olur. Başka bir deyişle, sosyal hizmet, insanların sosyal işlevlerini geliştirmeyi amaçlar. Bu disiplinin amacı, sosyal hizmet tanımı ile tanımlanabilir. Amerika Ulusal Sosyal Hizmet Derneği (NASW) tarafından tanımlandığı gibi; Sosyal hizmet, bireylerin, grupların veya toplulukların sosyal işlevlerini geliştirmelerine veya sürdürmelerine ve hedeflerine ulaşan sosyal koşullar oluşturmalarına yardımcı olan profesyonel bir faaliyettir (Selcik ve Güzel 2016).

2.7.1.Kavramsal Olarak Sosyal Hizmet ve Sosyal Hizmetler

Literatürde sosyal hizmet uygulamalı bir meslek ve disiplin olarak adlandırılmaktadır. Bu meslekte uzman olan kişiler farklı düzeylerde, gruplar, aileler, topluluklar ve topluluklarda çalışırlar. Sosyal hizmet, kavramsal açıdan insan hakları mesleği olarak kabul edilir. Daha geniş bir anlamda, insan hakları, politik, sivil, sosyal, kültürel veya ekonomik açıdan daha insancıl bir yaşam sürdürmenin vazgeçilmez tüm haklarını içerir. Bu şekilde, sosyal refah, hakların gerçekleştirilmesi için daha adil ve daha insancıl bir dünya düzeni sağlar (Tufan ve ark.2009).

Sosyal hizmet, sürekli değişim çerçevesinde olumlu ilerleme göstermek, sosyal dışlanmayı ve yabancılaşmayı önlemek için hukuk devletinin demokratik, sosyal ve evrensel ilkeleri çerçevesinde yapılan bir çalışma bir disiplindir (Yolcuoğlu 2014). Öte yandan, sosyal hizmet, eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik konularında sunulan hizmetleri tanımlamaktadır ve sosyal hizmet bilim ve mesleğin adıdır. Sosyal hizmet, Devletin vatandaşlarının refahını garanti altına almak için sunduğu tüm düzenli ve sistematik hizmetleri içerir. Bu nedenle, sosyal hizmet iş veya mesleği ifade eder, ancak sosyal hizmetler bu mesleğin yaptığı işi tanımlar (Çetin 2015).

2.7.2. Sosyal Hizmet Mesleğinde Kariyer Olanakları

Ülkemizde ağırlıklı olarak kamuda çalışmakta olan sosyal hizmet uzmanlarının çalışma alanları bakanlıklar ve birimleri olarak şu şekilde özetlenebilir:

- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
  - Çocuk Evleri Siteleri
  - Çocuk Evleri
  - Huzurevleri
  - Toplum Merkezleri
  - Kadın Sığınma Evleri
  - Rehabilitasyon Merkezleri
  - İl ve İlçe Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları
  - Sosyal Hizmet Merkezi Müdürlükleri
  - Evlat Edindirme ve Koruyucu Aile Birimleri
  - Kreş ve Gündüz Bakım Evleri

- Sağlık Bakanlığı
  - Hastaneler
  - Sağlık Ocakları
  - Aile Planlaması ve Ana Çocuk Sağlığı Merkezleri
  - Adli Tıp Kurumu
- Adalet Bakanlığı
  - Cezaevleri

- Çocuk Mahkemeleri
- Aile Mahkemeleri
- Çocuk İzlem Merkezleri

- Gençlik ve Spor Bakanlığı
  - Kredi ve Yurtlar Kurumu
- Milli Eğitim Bakanlığı
  - Rehberlik ve Araştıra Merkezleri
  - Kreş ve Gündüz Bakım Evleri
  - Mesleki Eğitim Merkezleri
- Üniversiteler
  - Akademik Kariyer
  - Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlıkları
- Milli Savunma Bakanlığı ve Bağlı Birimlerinde
- İçişleri Bakanlığı ve Bağlı Birimlerinde
- Yerel Yönetimler ve Bağlı Birimlerinde
- Kriz Merkezleri
- Sivil Toplum Kuruluşları (STK) ve Vakıflar
- Özel Sektörde

Görüldüğü gibi ülkemizde sosyal hizmetlerin sunumu büyük ölçüde kamu çatısı altında gerçekleştirilmektedir. Bu sebeple de sosyal hizmet mezunu çalışanlar ağırlıklı olarak kamuda istihdam edilmekte ve memur statüsüyle çalışmaktadırlar; bu da kariyer olanaklarının sınırlı kalmasına sebep olmaktadır. Bu sınırlılığa temel olan faktör kamuda ilerlemenin çalışma yılının çokluğu ile yani kıdem ile ilişkili olmasıdır. Bilgi birikimi ve kendini geliştirme düzeyinin ön plana çıkmadığı kıdem sistemi çalışanların yükselmesini ertelemekte ve engellemektedir. Bu sınırlılığın oluşumuna kamuda ilerlemenin liyakat temelinde yapılmaması ve kayırmacılığın yaygın olması da sebep olmaktadır.

Hablemitoğlu ve Özmete 2012 yılında yapmış oldukları çalışmalarında sosyal çalışmacıların kariyer ve terfi olanaklarına ilişkin değerlendirmelerinde; "mesleklerinde yükselmenin şansa bağlı olmadığını ve mesleklerinin yükselmede sınırlı olanak sağlamadığını belirttikleri görülmektedir. Sosyal çalışmacıların yarısına yakını mesleklerinde yükselmenin kendilerine gelecek sağlamadığı fikrine

katılmaktadırlar (%47.4). Yaklaşık yarısı da mesleklerinin yükselmede iyi olanak sağlamadığı (%50.2) kanısındadırlar. Araştırma kapsamına alınan sosyal çalışmacılar mesleklerinde adil olmayan bir yükselme politikası bulunduğunu (%75.5), mesleklerinde yükselmenin yeteneğe bağlı olmadığını (%69.9) ve mesleklerinde yükselmenin eğitim düzeyine, hizmet içi eğitim kurslarına katılmaya ve kendini geliştirmeye bağlı olmadığını (%65.5) belirtmektedirler. Sosyal çalışmacıların kariyer ve terfi olanaklarına ilişkin değerlendirmeleri cinsiyete göre incelendiğinde; kadınların erkeklere kıyasla meslekte yükselmenin daha çok yeteneğe, eğitim düzeyine, hizmet içi eğitim kurslarına katılmaya ve kendini geliştirmeye bağlı olduğunu düşündükleri" belirlenmiştir (Hablemitoğlu ve Özmete 2012).

III. YÖNTEM

Bu araştırma, sosyal hizmet mesleğinde işsizlik olgusunu, alanda çalışmakta olan sosyal hizmet uzmanları, üniversitelerin Sosyal Hizmet Bölümlerinde görev yapan akademisyenler ve öğrenim hayatına bu bölümlerde devam eden lisans ve yüksek lisans öğrencilerinin görüşlerine dayanarak betimlemeyi amaçlayan fenomenolojik tipte niteliksel bir çalışmadır.

3.1. ARAŞTIRMA SORULARI

Sosyal hizmet alanında lisans eğitimini tamamlayanların sayısı her geçen gün artmaktadır. Sosyal hizmet mezunlarının özel sektörde çalışma olanakları bulunmasına rağmen mesleği cazip kılan temel unsurun kamunun sunduğu çalışma olanakları olduğu görülmektedir (Işıkhan ve ark. 2016). Ancak kamuda istihdam olanağı her geçen gün azalmaktadır. Bu nedenle artan işsizlik konusunda alanda çalışan uzmanların, akademisyenlerin ve öğrencilerin görüşlerinden yararlanılarak şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. Sosyal hizmet alanında istihdamda yaşanan sorunlar nelerdir?
    a. Söz konusu sorunların kaynağı nedir?
    b. Söz konusu sorunlar nasıl çözülebilir?
2. Sosyal hizmet uzmanları, alanda hizmet veren hangi kurum ve kuruluşlarda çalışmayı tercih edilmektedir? Neden?
3. Sosyal Hizmet Lisans Programlarının öğrencilerine kazandırdığı mesleki yeterlilikler, kamu kurum/kuruluşları dışında çalışmaları açısından yeterli midir?
4. Türkiye'de sosyal hizmet alanında istihdam olanakları nasıl arttırılabilir?

3.2. ÖRNEKLEM

Araştırmanın örneklemi dört ayrı gruptan oluşmaktadır:

1. Devlet ve vakıf üniversitelerinin Sosyal Hizmet Bölümlerinde eğitim veren farklı unvana ve uzmanlığa sahip akademisyenler (5 kişi),

2. Sosyal hizmet alanında örgüm lisans eğitimini tamamlamış, farklı kamu kurumlarında çalışmakta olan sosyal çalışmacılar (10 kişi),
3. Lisans eğitimini Sosyal Hizmet Bölümlerinde tamamlamış ve yüksek lisans eğitimine farklı üniversitelerde halen devam eden öğrenciler (5 kişi),
4. Lisans eğitimini farklı üniversitelerin Sosyal Hizmet Bölümlerinde halen sürdürmekte olan öğrenciler (4 kişi).

3.3. ARAŞTIRMANIN YAPILDIĞI YER VE SÜRESİ

Araştırma verileri gönüllülerle yapılan görüşmeler sonucunda toplanmıştır. Görüşmeler, 10 farklı ilde (Ankara, Antalya, Çankırı, Eskişehir, Gümüşhane, İstanbul, Kocaeli, Konya, Tokat, Yalova) Kasım 2018 ile Nisan 2019 tarihleri arasında katılımcılar tarafından istenen gün, saat ve yerlerde yapılmıştır.

3.4. VERİ TOPLAMA ARACI

Görüşmelerde araştırmacı tarafından geliştirilen ve tez danışmanı tarafından onaylanan üç farklı soru seti içeren yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Soru setlerinin ilk bölümü, katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini tespit etmeyi amaçlayan doğum tarihi, öğrenim durumunu, cinsiyetini ve yaşını sorgulayan sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölüm ise sosyal hizmet alanının tercih edilme sebebi, mesleki tanınırlık algısı, hak savunuculuğu boyutunun uygulanabilirliği, mesleğin geleceğine karşı fikirleri, açıköğretim fakültelerindeki eğitimin yeterlilik durumu, sosyal hizmetin istihdam olanaklarının sınırları ve özel sektörde sosyal hizmetlerin çalışma alanlarının nasıl genişletilebileceği gibi konularda katılımcıların görüşlerini ifade etmesini mümkün kılacak soruları içermektedir. Söz konusu sorular görüşmelerde araştırmacının hatırlayabilmesi amacıyla hazırlanmış, görüşmenin derinleşmesini engellemeyecek biçimde kullanılmıştır.

3.5. VERİ TOPLAMA SÜRECİ

Araştırma verilerinin toplandığı derinlemesine görüşmeler, katılımcıların uygun buldukları gün, saat ve yerde, mahremiyet esasına dayalı olarak hazırlanmış mekanlarda yapılmıştır. Eşanlı çalışan iki ses kayıt cihazı kullanılarak kaydedilmiş, araştırmacının

gözlemleri de notlar(memo) halinde veriler arasına eklenmiştir. Katılımcılara Gönüllü Katılım Formu imzalatılırken ayrıca ses kaydı yapılacağı konusunda bilgi verilmiş ve izin istenmiştir. Katılımcılardan elde edilen hiçbir verinin hiçbir yerde paylaşılmayacağı, çalışma yaşamları üzerinde olumlu ya da olumsuz hiçbir etkisinin olmayacağı, araştırmanın bir yüksek lisans tez çalışması olduğu özellikle vurgulanmıştır.

En uzun süren görüşme toplam 38 dakika iken en kısa görüşmenin süresi 23 dakikadır, ortalama her bir görüşme 30 dakika sürmüştür. Görüşmeler sonucunda toplam 12. saatlik ses kaydı elde edilmiştir.

Ses kayıtları görüşmeler sonrasında transkripsiyon işaretleri kullanılarak bilgisayar ortamında yazılı hale getirilmiştir ve analiz edilebilmesi için Maxqda Programı'na aktarılmıştır.

3.6. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırma verilerinin analizinde "değişkenlere alternatif olarak tematik kodları, sınıflamaları ve düşünceleri analiz eden" (Neuman 2009) tümevarımsal tematik analiz yöntemi kullanılmıştır. Her görüşme ayrı bir dosyaya kaydedilmiş, katılımcıların kimliğinin gizlenebilmesi için akademisyenlere, A1 ile A5 arasında, sosyal hizmet uzmanlarına S1 ile S10 arasında, Sosyal Hizmet Bölümü Lisans Programlarına devam etmekte olan öğrencilere L1 ile L5 arasında, yüksek lisans programlarına ise YL1 ile YL4 arasında değişen kodlar verilmiş olup kodlama yönteminin açıklamasına Tablo 3'de yer verilmiştir. Görüşme dosyaları içerisindeki veriler Maxqda Programı'nın 2012 sürümü kullanılarak anlamlı ve ilişkili birimler halinde kümelendikleri kategorilere ayrılmıştır. İlişkili kategoriler bir araya getirilerek araştırma sorusu ile ilişkili temalar oluşturulmuştur.

Tablo 3. Katılımcıların Kodlanma Şekli

Grup	**Sıralama**	**Örnek kodlama**
Akademisyen	Kod, Yaş, Cinsiyet, Çalıştığı Kurum, Çalışma Yılı	(A1,56, E, 12)
Sosyal Hizmet Uzmanı	Kod, Yaş, Cinsiyet, Çalıştığı Kurum Çalışma Yılı	(SHU5, 31, K, AÇSHB, 8)
Yüksek Lisans Öğrencisi	Kod, Yaş, Cinsiyet, Çalıştığı Kurum Çalışma Yılı	(YL4, 26, K, AÇSHB,4)
Lisans Öğrencisi	Kod, Yaş, Cinsiyet	(L2, 21, K)

Araştırmacı tarafından oluşturulan kategoriler ve temalar, tez danışmanı tarafından değerlendirilmiş, araştırma soruları doğrultusunda incelenerek yeniden düzenlemiştir. Uzlaşılan kodlar ve temalar dışında kalanlar değerlendirme dışında bırakılmıştır. Tüm temalar araştırmanın amacı doğrultusunda ve alan yazın taraması ile edinilen kuramsal bilgiler ışığında yorumlanmıştır.

3.7. ARAŞTIRMANIN GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİĞİ

Bu araştırma, sosyal hizmet alanında istihdam sorununu betimlemeyi ve çözüm önerileri geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bilimsel araştırmalarda en önemli kriterler, geçerlilik ve güvenilirliktir. Araştırmacının kimliği ve geçmiş çalışmaları nitel araştırmanın güvenirliğini belirleyen unsurlardan biridir (Yıldırım ve Şimşek 2013). Tez çalışmasının sahibi, Sosyal Hizmet Bölümü Lisans Bölümü mezunu olup halen Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda çalışmaktadır. Bu bağlamda, katılımcıların sorun alanına ilişkin görüşlerinin "gerçeklik" ile ilişkisini değerlendirme bilgi ve tecrübesine sahip bulunmaktadır.

Bilinen ve ifade edilen "gerçek"in ve ona ilişkin "doğru" bilginin kurgusal olduğu varsayımından hareketle nitel araştırmalarda inandırıcılık ve geçerliliğin, güvenilirlikten daha önemli olduğuna ilişkin görüşler bulunmaktadır (Lincoln ve Guba 1985). Bu nedenle araştırmanın inandırıcı, aktarılabilir, güvenilir, onaylanabilir ve özgün olması gerektiği savunulmaktadır (Lincoln ve Guba 1985). Bu amaca ulaşmanın farklı yolları bulunmaktadır. Bu araştırmada, araştırmacının alanın sorunlarını bizzat yaşayan sosyal hizmet meslek elemanlarından biri olması inandırıcılık ve geçerlilik açısından amaca hizmet eden unsurlar arasında yer almıştır.

Araştırmacının ayrıntılı bir biçimde çalışmanın adımlarını belirtmesi, toplanan verilerin araştırma amacı ve soruları ile ilişkisinin vurgulanması, ayrıca varsayımlarını, önyargılarını ve araştırma sınırlılıklarını ifade etmesi güvenilirliği ve geçerliliği de arttırmaktadır. Aşağıda listelenen soruları açıkça cevaplayabilen araştırmalar, okuyucuyu sonuçların güvenilir olduğuna ikna edebilir (Yıldırım ve Şimşek 2013).

1. Araştırmacı, araştırmanın yöntemlerini ve aşamalarını açık ve ayrıntılı bir biçimde tanımlamış mıdır?

2. Veri toplama, işleme, analiz etme, yorumlama ve sonuçlara ulaşma konularında neler yapıldığı açık bir biçimde anlaşılabilmekte midir?
3. Sonuçlar, ortaya konan verilerle açık bir biçimde ilişkilendirilmiş midir?
4. Araştırmacının izlediği yöntemler ve süreçler konusunda, kayıtların kapsamı açık ve ayrıntılı bir biçimde tanımlanmış mıdır?
5. Araştırmacı, bireysel varsayımlarının, önyargılarının ve yönelimlerinin farkında mıdır? Bu varsayımların ve önyargıların araştırmaya yansıması konusunda açık bir biçimde bilgi verilmiş midir?
6. Araştırmada farklı görüşler ve alternatif açıklamalar dikkate alınmış mıdır?
7. Araştırmanın ham verileri başkaları tarafından incelenebilecek biçimde saklanmış mıdır?

Bu bağlamda araştırmanın geçerliliği, veri toplama aracının oluşturulması, verilerin analizi ve raporlama aşamalarında şu şekilde sağlanmıştır:

Veri toplama aracının hazırlanması*:* Araştırmada katılımcılara yöneltilen soruların içeriğe dayalı geçerliliği, soru oluşturma sürecinin tez danışmanının denetimi altında yürütülmesi sayesinde sağlanmıştır. Araştırmacı tarafından yapılan literatür taraması sonucunda oluşturulan sorular, tez danışmanı tarafından geçerlilik açısından değerlendirilerek onaylanmıştır. Daha sonra pilot uygulama yapılarak sorular sınanmış, bütün soruların çalıştığı anlaşıldığı için elde edilen veriler örnekleme dahil edilmiştir.

Verilerin analizi: Katılımcılarla yapılan görüşmelerin kaydedilmesi yoluyla elde edilen ses dosyaları yazılı metin haline getirilmiş, Maxqda Programı'na aktarılmıştır. Veriler, araştırma sorularına cevap olacak veren kategoriler altında kümelenmiştir. Araştırmacı tarafından oluşturulan kategoriler, tez danışmanı tarafından araştırma sorularına, amacına ve ve "gerçek"e uygunluğu açısından denetlenmiştir. Tez danışmanı araştırmacıdan bağımsız olarak farklılık ve benzerlik açısından değerlendirerek kategorileri düzenlemiş, üzerinde fikir birliğine varılanlar temalar haline getirilerek yorumlanmak üzere Word dosyasına dönüştürülmüştür.

Raporlama: Temalar, araştırma sorusu ile ilişkili olarak ve literatür ile desteklenerek yorumlanmıştır. Raporlama işlemi tamamlandıktan sonra yorumlar, "gerçek"e ve kavramsal çerçeveye uygunluk, anlamlılık, tutarlılık ve bütünlük açısından alanda uzman bir diğer araştırmacı ve ayrıca tez danışmanı tarafından yeniden değerlendirilmiştir. Rapor, eleştiriler doğrultusunda güncellenmiştir.

Araştırmacı, araştırmanın her aşamasını tez danışmanının ve alanda çalışan bir diğer sosyal hizmet uzmanının değerlendirmeleri ışığında yürütmüştür. Araştırmacının sosyal hizmet alanında istihdam sorununa bakış açısı, tezin Genel Bilgiler kısmında özetlenmiş, ayrıca alanyazına yapılan atıflar ile gerekçelendirilmiştir. Araştırmacının sosyal hizmet alanında çalışması ve bir sosyal hizmet uzmanı olması bu bağlamda sorun alanına aşina olması güvenilirliği sağlayan unsurlar arasında yer almaktadır.

Araştırmanın verileri, ses kayıtları ve gönüllü onam ile memoların kaydedildiği formlar yazılı metinler halinde araştırmacı tarafından arşivlenmiştir. Belgelerin tümü ayrıca Maxqda programı kodlama dosyası, güvenirliği korumak açısından iki farklı sürücüde arşivlenmiştir.

Araştırmacının sorun alanına hakim bir sosyal hizmet uzmanı ve aynı zamanda yüksek lisans öğrencisi olması araştırmanın güçlü yanları arasında yer almaktadır. Ayrıca, araştırmacının eşi de sosyal hizmet uzmanı olarak mesleki görüşleri ile tezin geçerliliğinin sınanmasında katkı sağlamıştır.

3.8 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma örneklemin niteliği ile ilişkili çeşitli sınırlılıklar taşımaktadır. Örneklemde yer alan gönüllülerin tümü üniversitelerin örgün öğretim yapan Sosyal Hizmet Bölümlerinin mezunlarıdır. Açıköğretim fakültesi mezunlarına, öğrencilerine ve açıköğretim fakültesi'ni bitirdikten sonra mesleğe başlamış bir sosyal hizmet uzmanı ile görüşme sağlanamamıştır. Ayrıca işsiz sosyal hizmet uzmanları da kapsamı genişletmek kaygısı ile örnekleme dahil edilmemiştir.

Katılımcıların biri dışında tümü kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapmaktadır. Kamu personeli olmaları nedeni ile araştırmaya katılmaktan imtina eden birçok sosyal hizmet uzmanı ile karşılaşılmıştır. Katılımcıların da görüşme esnasında bazı soruları cevaplarken kaygıya kapıldıkları gözlenmiştir.

IV.BULGULAR

Çalışma kapsamında bulgular üç bölüm olarak aktarılmıştır. Birinci bölümde sosyal hizmet mesleğinin sorun alanları, ikinci bölümde oluşan mesleğin doğası gereği içinde barındırdığı ve toplumsal değişim süreci içinde oluşabilecek fırsatlar, üçüncü bölümde ise katılımcıların çözüm önerileri dikkate alınarak veriler yorumlanmıştır.

4.1. KATILIMCILARIN SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Araştırmaya katılanların sosyodemografik özellikleri Tablo 3'de özetlenmiştir. Katılımcıların 19'u kadın, 5 erkek olup, 8 farklı üniversiteden lisans eğitimi aldıkları görülmektedir. Akademisyen katılımcıların 4'ü devlet üniversitesinde biri vakıf üniversitesinde görev yapmaktadır. Sosyal Hizmet Uzmanı katılımcıların hepsi kamuda görev yapmaktadır. Kamuda görev yapan Sosyal Hizmet Uzmanlarının 6'sının AÇSHB'de , 3'ünün Aile Mahkemesi'nde, 1 kişide ASM'de çalışmaktadır. Yüksek lisans eğitimi alan katılımcıların tamamının farklı okullarda eğitimini aldığı görülmektedir. Lisans eğitimi almakta olan katılımcıların 4'ününde farklı okullarda eğitimine devam ettiği görülmektedir.

Tablo 4. Araştırmaya Katılanların Sosyodemografik Özellikleri

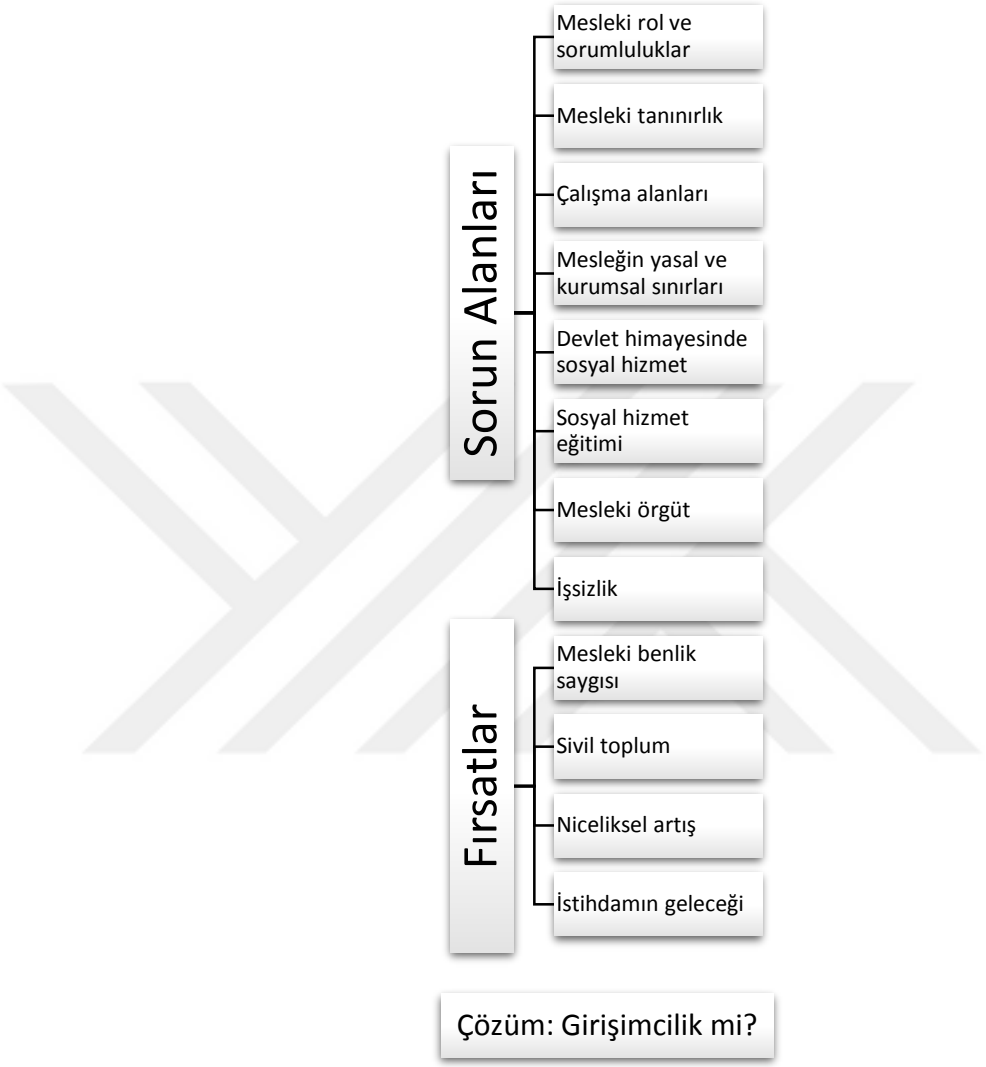
Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Görevi	Eğitim aldığı Üniversite	Çalıştığı kurum	Mesleki deneyim
A1	56	Erkek	Akademisyen	İstanbul Ünv.	Yalova Ünv.	12
A2	30	Kadın	Akademisyen	Hacettepe Ünv.	Gümüşhane Ünv.	5
A3	28	Erkek	Akademisyen	Hacettepe Ünv.	Ankara Ünv.	2
A4	47	Kadın	Akademisyen	Hacettepe Ünv.	Selçuk Ünv.	15

A5	28	Kadın	Akademisyen	Yalova Ünv.	Üsküdar Ünv.	2
SHU1	29	Kadın	SHU	Hacettepe Ünv.	Çorlu Aile Mahkemesi	5
SHU2	27	Kadın	SHU	Yalova Ünv.	Çorlu Huzurevi	4
SHU3	27	Kadın	SHU	Yalova Ünv.	Odunpazarı ASM	4
SHU4	25	Kadın	SHU	Ankara Ünv.	Bakırköy Aile Mahkemesi	5
SHU5	31	Kadın	SHU	Hacettepe Ünv.	AÇSHB Kocaeli İl Müdürlüğü	8
SHU6	36	Erkek	SHU	Hacettepe Ünv.	AÇSHB Kocaeli İl Müdürlüğü	9
SHU7	30	Kadın	SHU	Hacettepe Ünv.	AÇSHB Ankara İl Müdürlüğü	6
SHU8	28	Kadın	SHU	Yalova Ünv.	AÇSHB Erbaa SHM	5
SHU9	27	Kadın	SHU	Yalova Ünv.	Körfez Aile Mahkemesi	5
SHU10	29	Kadın	SHU	Aydın Ünv.	AÇSHB Kocaeli İl Müdürlüğü	5
YL1	28	Erkek	SHU	Selçuk Ünv.	AÇSHB Konya İl Müdürlüğü	5
YL2	32	Kadın	SHU	Hacettepe Ünv. ve İstanbul Cerrahpaşa Ünv.	Tekirdağ Aile Mahkemesi	6
YL3	26	Kadın	SHU	Yalova Üniversitesi ve Ege Ünv.	SGDD	4

YL4	29	Kadın	SHU	Yalova Ünv. ve Selçuk Üniversitesi	AÇSHB Çankırı İl Müdürlüğü	5
YL5	28	Kadın	SHU	Sakarya Ünv.ve Üsküdar Ünv.	AÇSHB Ankara İl Müdürlüğü	4
L1	23	Erkek	Öğrenci	Kocaeli Ünv.	Öğrenci	-
L2	20	Kadın	Öğrenci	Hacettepe Ünv.	Öğrenci	-
L3	21	Kadın	Öğrenci	Yalova Ünv.	Öğrenci	-
L4	22	Kadın	Öğrenci	Karabük Ünv.	Öğrenci	-

4.2. ANALİZ

Veriler, araştırma sorularına yanıt verecek şekilde düzenlenerek kategorilere ayrıldığında "Sorun Alanları", "Fırsatlar" ve "Çözüm Girişimcilik Midir?" şeklinde üç temel başlık altında kümelendiği görülmüştür.



Şekil 2: Temalar

4.2.1. Sorun Alanları

Araştırmada sosyal hizmet alanında çalışan akademisyenler, alanda sosyal hizmet mesleğinin uygulayıcısı olarak görev yapan sosyal hizmet uzmanları, Sosyal Hizmet Bölümü mezunu ve aynı zamanda sosyal hizmet alanın da yüksek lisans yapmakta olan öğrencileri, sosyal hizmet bölümüne devam eden lisan öğrencileri ile görüşülerek sosyal hizmet mesleğinin sorun alanları araştırılmıştır. Bu bağlamda tamamı sosyal hizmet alanında yer alan katılımcılara; mesleki rol ve sorumluluklarına, mesleki tanınırlıklarına, çalışma alanlarına, mesleğin yasal ve kurumsal sınırlılıklarına, devlet himayesinde sosyal hizmete ve sosyal hizmet uygulamalarına, sosyal hizmette mesleki örgütlenmelere, son yıllarda sosyal hizmet alanında ortaya çıkan işsizlik olgusuna ilişkin sorular yöneltilerek sosyal hizmetin sorun alanlarının tespiti amaçlanmıştır. Katılımcıların yöneltilen sorulara verdikleri cevaplar sekiz tema altında kümelenmiştir.

4.2.1.1. Mesleki rol ve sorumluluklar

Sosyal hizmet mesleğinin doğası ve uygulama biçimi sosyal hizmet uzmanının rollerinin oldukça geniş bir perspektifte ele alınmasını gerektirmektedir. Birey, ailey, grup, örgüt ve toplulukla çalışma serüveninde sosyal hizmet uzmanın rolleri ve sorumlulukları konusunda belirli bilgi ve becerilere sahip olması gerekmektedir (Zastrow 2010).

Mesleğin temel esaslarına uygun biçimde sürdürülebilmesi, meslek elemanlarının yaşam ve iş doyumlarının arttırılması açısından etkili unsurlardan biri, mesleki benlik saygısıdır. Yapılan araştırmalara göre (Berkün 2010, Zengin ve Çalış 2017) çalışma alanlarına göre farklılık gösterse bile genel olarak sosyal hizmet uzmanlarının mesleki benlik saygısının yüksek olduğu görülmektedir. Örneğin Tekin'in (2018) sağlık alanında çalışan sosyal hizmet uzmanlarının mesleki benlik saygıları ile ilgili yaptığı çalışmada görüşme odasının bulunması, kurum içinde tanınırlık, müracaatçı ile görüş(ebil)me süresi, süpervizör desteği almaları, gelir durumu gibi değişkenlerin sosyal hizmet uzmanlarının mesleki benlik saygısını artırdığı, ancak genel olarak bu alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının mesleki benlik saygılarının yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan sosyal hizmet öğrencilerinin genel olarak

de mesleğin temel ilkelerine ilişkin farkındalık düzeyinin ve mesleki benlik saygısının yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin L4(22, K) "hafife alınmayacak önemli görevleri olduğu için" bütün kurumların sosyal hizmet uzmanlarına ihtiyacı olduğunu ifade etmiştir.

> *"...sosyal hizmet mesleğini bir iki alan için önemli diyemeyiz. Tüm alanlar için önemli toplumdaki tüm bireyler devantajlı adayı diyebiliriz. Sosyal hizmet toplum için gerekli bir alan bence" (L4, 22, K)*
>
> *"...Dünya da da bu durum böyle gelişecek çünkü tüm dünya ülkeleri bir gün gelecek sosyal devlet olacak ve sosyal devlet olmak sosyal hizmetlerin gelişerek sosyal politikalar üretmesiyle sağlanacaktır diye düşünüyorum…" (L1, 23, E)*
>
> *"... sosyal hizmet uzmanı kendini önemli ve görevlendirilmesi gereken bir statüde olduğunu düşünüyorum yani kurum ve kuruluş bünyesinde kendi görevlerini iyi yerine getirebilen bir sosyal çalışmacı bulunmalı. Rol ve sorumluluklarını etiğe uygun şekilde yerine getiren sosyal çalışmacılara tüm kurumlarda ihtiyaç var" (L4, 22, K)*
>
> *"... yıllar geçtikçe ben bizim mesleğimize olan ihtiyacın daha çok fark edileceğini, belki de mesleğimize daha çok değer verileceğini düşünüyorum…"(A5, 28, K, 2)*

Sosyal hizmet uzmanları; çeşitli çalışma alanları sebebiyle toplumun birçok kesimi ile çalışma yürütmektedirler. Bilindiği gibi sosyal hizmet uzmanlarının muktedir kılıcı, kolaylaştırıcı, planlayıcı, bağlantı kurucu, savunucu, uygun hale getirici, arabulucu, harekete geçirici ve hızlandırıcı; toplumu eğitime yöneltici ve eğitici şeklinde sınıflandırılmış rollerinden bulunmaktadır (Duyan 2010). Genişleyen yeni çalışma alanlarında sosyal hizmet uzmanlarının danışmalık, müracaatçılarını kaynak ile buluşturma, yani kaynak yönetimi ve eğitim gibi işlevlerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Araştırmaya katılan gönüllülerin sosyal hizmet uzmanının rollerinden birçoğuna değindikleri, genel olarak sosyal hizmet uzmanının rollerini, savunuculuk, insan değer ve onuruna saygı, arabuluculuk, ön yargısız olma, bağlantı kurucu ve kaynakla buluşturucu şeklinde sınıflandıkları söylenebilir.

"...Sosyal hizmet uzmanlığının en önemli fonksiyonu bence bağlantı kurabilmesi bağlantı kurucu fonksiyonunun önemli olduğunu düşünüyorum, iletişim kurabilmesinin bu bağlamda önemli olduğunu düşünüyorum…"(A3, 28, E, 2)

"...[Sosyal Hizmet] ...mesleğine başlarken dezavantajlı grupların insan onuruna yaraşır şartlarda yaşayabilmeleri, ve bu gruplar için yapılan çalışmalar neticesinde olumlu sonuçlar elde edilebileceği düşüncesi hakimdi…"(SHU2, 27, K, Huzur Evi, 4)

Mesleki rollerinin hak savunuculuğu olması, dezavantajlı gruplarla çalışılması vb. sebeplerle sosyal hizmet, eşitsizlik yaratan her türlü düzene karşı mücadele etme mesleğidir. Bu nedenle mesleğin gelişmesi için adım atması gereken iktidar sahipleri ile uzlaşılması zordur. Neoliberal politikalar mesleği, çıkarları doğrultusunda bir "sosyal yardım" ve "oy toplama" aracına dönüştürmektedirler (Metin 2011).

Sosyal hizmet mesleği bireyin mevcut potansiyelini artırarak, sorunlarla baş etme becerisini geliştirmesini, bireyi dezavantajlı duruma düşüren ihtiyaçları tespit ederek, bu ihtiyaçların toplum ve kurum kaynakları aracılığı ile karşılanmasını amaçlamaktadır. İnsan hakları ve sosyal adalet ilkesi doğrultusunda bireyin hak savunuculuğu rolünü üstlenerek, lobicilik faaliyetleri yürüterek birey ile sistem arasında arabuluculuk yapmaktadır (Uçan ve ark. 2015). Örneğin L2(21, K) "insan haklarının göz ardı edildiği, insanın ayrıma ayrımcılığa uğradığı dönemde, bütün insanlara eşit değil, adil haklar vermenin", yani hak savunuculuğunun sosyal hizmet uzmanının en önemli rolü olduğunu ifade etmiştir. Aynı zamanda değişen toplumsal yapı ile rollerin de değiştiğini ve günümüz toplumunda bireyi koruma argümanı olarak mesleki rollerin de etkin kullanması gerektiğin ifade etmiştir.

"...Bence, sosyal hizmet uzmanının önemli rolü zararsızlık ilkesine uygun bir şekilde savunuculuk yapmak şu devirde insan haklarının göz ardı edildiği, insanı ayrıma, ayrımcılığa uğradığı bu dönemde bütün insanları eşit değil, adil haklar altında buluşturmak. bence sosyal hizmet uzmanı en önemli rolü hak savunuculuğu tabii ki diğer rollerimiz de çok önemli, diğerleri bu rolümüzün altında toplanıyor diye düşünüyorum…"(L2, 21, K)

"...Savunuculuk çalıştığımız alanda dezavantajlı gruplardan ssç(suça sürüklenen çocuk) ve mağdur çocukların çeresizliğini anlaşılmadıklarını

düşündüklerini dair izlenimlerim oluyor, ve en çok yanlarında durabilecek haklarını öğrenecekleri kişiliklere ihtiyaç duyuyorlar…"(YL2, 32, K, Aile Mahkemesi, 6)

"…[Sosyal Hizmet Uzmanalarının] en önemli fonksiyonu bence hani insanlara yardım etmesi insanlara saygı duyan bir meslek olması herkesi olduğu gibi kabul etmesi ve insanları eleştirmeden onların yeterlikleri çerçevesinde de onlara yardım etmeye çalışması sonra…"(A4, 47, K, 15)

"…[Sosyal hizmet uzmanın]… en önemli rolü savunuculuk rolü diyebilirim. Çünkü birçok vatandaşımız haklarının farkında değil, haklarının anlatılması ve bu haklar konusunda onlara destek olmamız nedeni savunuculuk. arabuluculuk rollerimiz önemli"(YL5, 28, K, AÇSHB, 4)

Görüleceği gibi sosyal hizmet uzmanının en önemli rolünün "hak savunuculuğu" olduğu konusunda -akademisyen, uzman ya da öğrenci farketmeksizin- tüm katılımcılar uzlaşmıştır. Hak savunuculuğu, çeşitli sebeplerle kendi çıkarlarını savunamayacak durumda olan kişilerin çıkarlarını o kişi yararını gözeterek korumak anlamına gelmektedir (Thompson 2009). Aksakallı'nın 2018 yılında "sosyal hizmet ve vicdan sorunu" üzerine yaptığı araştırmasında sosyal hizmet uzmanlarından oluşan katılımcıların insan hakları ile hak savunuculuğunu birlikte değerlendirdikleri ve bu iki kavramı "iç içe geçen kavramlar" olarak yorumladıkları sonucuna ulaşmıştır (Aksakallı 2018). Bu bağlamda sosyal hizmet mesleğinin yaşamın her alanında varlık göstermesi gereken kapsamı ve önemi ortaya çıkmaktadır. Katılımcılardan YL4 (26, K, AÇSHB, 4)'ün de ifade ettiği gibi "sosyal hizmet mesleğinin rolleri aslında hayatımızın her noktasında yer almaktadır. Kurum ve kuruluş olarak belirtmek doğru olmaz. İnsanın olduğu her yerde sosyal hizmet vardır ve bu roller hep kullanılmak durumundadır".

"…Eğitim sürecinde sosyal hizmetlerin en önemli argümanının hak temelli hizmet vermek olduğunu öğrendim. Bu sebeple en önemli rolümüzün hak savunuculuğu olduğunu düşünüyorum…"(L1, 23, E)

"…En önemli fonksiyon kesinlikle hak savunuculuğu rolüdür. Sosyal hizmet yardım temelli fakat savunucu bir meslek toplumda dezavantajlı duruma düşmüş kişilere hak temelli bir yaklaşımla yaklaşmak. Sosyal hizmet uzmanlarini diğer mesleklerden ayıran en önemli şeyin hak savunuculuğu olduğunu düşünüyorum.."(A2, 30, K, 5)

" ...[Sosyal hizmet uzmanının] ... en önemli rolünün savunuculuk olduğunu düşünüyorum yani toplum içerisinde baskı altında olan, dezavantajlı durumda olan, haklarına ulaşamayan, yaşaması gereken yaşam standartlarına ulaşamayan bireylere bizler haklarına ulaşmaları konusunda onların, savunuculuk rolünü üstlenmeliyiz en önemli ve en işlevsel rolümüzün hak savunuculuğu olduğunu düşünüyorum.."(A5, 28, K, 2)

"...Dediğim gibi bir sosyal hizmet uzmanının en önemli rol ve sorumluluğu olan hak savunuculuğu rolü…"(SHU1, 29, K, Aile Mahkemesi, 5)

"... ben Sosyal Hizmet Bölümünde insan hakları derslerini de veren bir hoca olarak savunuculuk rolünü önemsiyorum. Neden? Çünkü dezavantajlı dediğiniz anda kendi haklarının farkında olmayan ve farkında olduğu halde haklarını savunamayan insanlar akla geliyor. Çocuk, zihinsel engelli ve süreğen hasta haklarının farkında olabilir ama bunları savunacak imkanı gücü yoktur. Onun için onlar adına imkanı olan, birikimi olan insanların insanlık adına; insanların haklarına sahip çıkması onlar adına hak savunuculuğu yapması icab eder…"(A1, 56, E, 12)

"...sosyal hizmet mesleğinin en önemli rolü savunuculuk rolü. Yani müracaatçının haklarını bilmek ve onu savunmak. hizmetlerim konusunda doğru yönlendirme yaparak yüksek yararını gözetmek…"(YL4, 26, K, AÇSHB, 4)

Meslek elemanlarının hak savunuculuğu rolünü en iyi hangi alanda sergileyebileceği konusunda katılımcılardan farklı cevaplar alınmıştır. Örneğin yüksek lisans öğrencisi olup aynı zamanda çalışan YL3 (26, K, SGDD, 4) kendisine yöneltilen soruya, "sosyal hizmet uzmanın bu rol ve sorunları en iyi biçimde kullanacağı kuruluşlar devlet kurumlarıdır, ama maalesef bu şu anda bizim ülkemizde mümkün değil" şeklinde cevap vermiştir. Gerekçe olarak mesleğe ve meslek elemanlarına değer verilmemesini, "mesleğin tanımının yapılmaması"nı ayrıca sosyal politikalardaki eksikliği göstermiştir. Katılımcıya göre kamu kurum ve kuruluşlarında müracaatçıların haklarının savunulması mümkün değildir. Bunun nedeni devlete bağlı kurumlarda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının yasal sorumluluklarının bulunması ve bu yasal sorumlulukların mesleki etki alanını kısıtlaması, sosyal hizmet mesleğinin teoride hak temelli bir meslek olmasının yanında siyasi otoritelerce çıkar aracı olarak kullanılması, siyasi otoritelerin yoksulluğu ve diğer dezavantaj durumlarını potansiyel oy kaynağı

görmesi, bürokratik işlemlerin uzunluğu ve uygulanacak hizmetin amirin iznine bırakılması, sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçılarının haklarını savunurken kurum içinde damgalanarak iş kaybına kadar gidebilecek bir sürecin işletilmesinden korkmalarıdır. Katılımcılardan ASD'nin hak sunuculuğunun yerine getirilmesini; idarenin üzerindeki politik baskının ve idarenin sosyal hizmet uzmanına yönelttiği siyasi baskının engelleyebildiğini ifade ederken; diğer katılımcıların iş yükü, kaynak yetersizliği, mevzuata dair sınırlılıklar, memuriyet sorumluluklarının, bürokratik sebeplerin, sosyal devlet anlayışının bulunmasının, fişlenme kaygısı ve iş kaybetme korkusunun devlet kurumlarında hak savunuculuğunun yerine getirilememe sebebi olarak belirtikleri görülmüştür. 2010 yılında Karabenk tarafından yapılan araştırmada sosyal çalışma görevlilerinin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar ile ilgili soruya verdikleri cevapların %15, 1 oranında aşırı iş yükü, % 13, 9 oranında politika, iki seçeneğin ardından, oransal olarak idari problemler (%12, 3), fiziksel şartların kötü olması (%12, 2), müracaatçılara ilişkin sorunlar (% 12, 4), süpervizyon eksikliğine ilişkin sorunlarında (%11, 2) şeklinde olduğu görülmüştür (Karabenk 2018). Bu araştırmadan elde edilen bulgular da benzer noktaları ön plana çıkarmaktadır.

"...hak savunuculuğu müracaatçıların haklarını savunma gibi konular sosyal hizmet uzmanını biraz dezavantaj hale getirebiliyor. Özellikle idarecilerin ve çatışma gibi konular sosyal hizmeti de uzmanların bazen istenmeyen meslek elemanı olarak damgalar almasına da sebep olabiliyor..."(A4, 47, K, 15)

"Hak savunuculuk sorumluluğunu sosyal hizmet uzmanları özellikle devlette çalışanlar yerine getirebildiğini düşünmüyorum. Çünkü kendi düşünceleriniz ya da hak savunuculuğuna ilişkin bir takım fiillerde bulunacaksanız bu cesaret ister ve başınıza olmadık işler açılır" (A3, 28, E, 2)

"... bürokrasinin, hakim olarak çalıştığı bir yer Adalet Bakanlığı ve siz ne derseniz deyin dediğinizin bir hükmü yok eğer hakim sizin dediğinizi uygulamazsa. Çünkü siz SİR hazırlayıp çocuk veya aile için en doğru koruyucu tedbirleri önerirsiniz fakat hakim duyarlıysa bu tedbirlerin uygulanması için işlem yapabilir yoksa siz mahkeme sürecine dahil olup takip edemiyorsunuz..."(SHU1, 29, K, Aile Mahkemesi, 5)

"Hak savunuculuğu konusunda yaşadığım en büyük sıkıntı amirlerin tutumu…"(SHU3, 27, K, ASM, 4)

"…lisansta öğrendiklerimizi yerine getirme kısmında ise yeteri kadar yerine getiremiyoruz. Çünkü bürokrasi işin içine girince işler biraz zorlaşıyor.."(SHU4, 25, K, Aile Makemesi, 5)

"Müracatçıların haklarını savunurken kaynak ve izin konusunda sıkıntılar yaşıyoruz. Bir noktadan sonra tıkanıyoruz bazi konular yetki alanımız dışında kalıyor. Amirin izni ve verdiği değerle alakalı kalıyor mekanizmanın sizi desteklemesi gerekiyor yoksa uygulamak çokta mümkün olmuyor.."(SHU7, 30, K, AÇSHB, 6)

"Aslında şöyle bizde maalesef yasalarla kısıtlanıyor. Yani işte örnek verirsek, koruyucu ailede olan çocuğun yurt dışına çıkabilmesi için koruyucu ailesiyle beraber öz aileden izin almak zorundasın, o zaman öz aile, ben istemiyorum dediğin de o çocuğu da bağlıyorsunuz, eğitim için bile gidecek olsa yurtdışına bağlı bir çocuğu bir şekilde burada biz de kısıtlanıyoruz evet işte bir sürü yol, yöntem bir şekilde ayarlanmaya çalışınıyor, konuşuluyor bulunuyor, komisyonlar onaylar ama maalesef yasada yetkiler de bize sınır çizdiği için yeterince haklarını savunabildiğini düşünmüyorum.."(SHU5, 31, K, AÇSHB, 8)

"…mesleğin gerektirdiği olan bazı hususlarda kısıtlamalarla karşıkarşıya kalıyoruz.."(SHU6, 36, E, AÇSHB, 9)

"Devlet kurumlarında meslektaşlarımız, iş kaybı, fişlenme korkusu gibi sıkıntılar sebebiyle hak savunuculuğunu yerine getiremiyorlar. Aynı zamanda önlerinde birde bürokratik engeller var"(SHU9, 27, K, Aile Mahkemsi, 5)

"Aile bakanlığında çalışan arkadaşlarda da hak savunuculuğu rolünü gerçekleştirmeye çalışırken amiri tarafından soruşturma geçiren kişileri tanıyorum. Yani bazen bu rolümüz iş kaybetme kaysını doğurabiliyor"(SHU1, 29, K, Aile Mahkemesi, 5)

"…Bildirilmesi gereken bir durumla karşılaşıldığında başımıza iş açılır mı korkusuyla işi aksatmaya çalışıyorlar ve çatışma yaşıyoruz"(SHU3, 27, K, ASM, 4)

"…[Hak savunuculuğu konusunda]… Adliye'ye mesela size gelen çocuk 6 yaşında olsun. Siz meslek elemanı olarak bu çocuğun duruşmada

dinlenmesi uygun değildir diyorsunuz fakat hakim dinlenecek dediği anda sizin söylediğiniz herşey anlamsız kalıyor. SSÇ'ler için hazırladığımız SİR'ler de aynı durumda hakim sizin verdiğiniz tedbiri uygularsa hak savunuculuğu rolü gerçekleşmiş oluyor fakat uygulamazsa sizin dışınızda gerçekleşiyor herşey ve bu rolü yerine getirememiş oluyorsunuz"(SHU9, 27, K, Aile Mahkemsi, 5)

Bazı katılımcılar ise kamu kurumlarının mesleki uygulamalar açısından daha fazla olanak sunacağına, hak savunuculuğu ve diğer mesleki rollerin uygulanması için en doğru kurumun da AÇSHB olduğuna ilişkin kanaatlerini paylaşmıştır. Örneğin SHU2 (27, K, Huzur Evi, 4) sosyal hizmet uygulamalarının en iyi şekilde devlette uygulanabileceğini ifade ederken devlette"...[mesleki uygulamalar en iyi şekilde devlete bağlı kurumlarda]…okullarda ve İŞKUR da. Ülkemizde birçok sorunun temel nedeninin ekonomi alanında olması, işsizlik nedeniyle düşük gelir seviyesine sahip kimselerin çocuklarının okullarda yaşadıkları sorunların keşfedilmesi ve İŞKUR ile koordinasyonun sağlanarak sorunların çözümlenmesi…" şeklinde mesleki çalışmaların yapılabileceğini aktarmıştır.

Sosyal hizmet mesleğinin tanınması, uzmanların çalışma olanaklarını ve saygınlığını arttıran unsurlardan biridir. Bolgün ve ark.'nın Manisa kent merkezinde yürüttükleri çalışmada mesleğin bilinmediği, uzmanların tanınmadığı görülmüştür (Bolgün ve ark, 2017). Bu nedenle SHU'ların öncelikle kendi mesleki amaçlarını, hedeflerini ve gerekçelerini anlatmak için mücadele etmesi, daha sonra müracaatçılarının haklarını savunmaya başlaması gerektiği söylenebilir. Katılımcılardan YL3, meslek elemanlarının yaşadığı bu sorunu şu sözleri ile dile getirmiştir: "[SHU'ların temel rolü hak savunuculuğudur] ama maalesef bu şu an bizim ülkemizde mümkün değil, çünkü bizim ülkemizde mesleğin tanımının yapılmaması, mesleğine gerekli önemin verilmemesi, meslek elemanlarının hak ettiği yerlere gelmesi, gerekli sosyal politikaların yapılmaması nedeniyle bunlar hiçbir şekilde işleyememektedir**".**

4.2.1.2.Mesleki tanınırlık

Bir mesleğin seçilmek istenme nedenlerinden biri, toplum tarafından tanınması ve mesleki unvana sahip olanların toplumda saygın bir yere sahip olmasıdır. Araştırma bulgularına dayanılarak, sosyal hizmet mesleğinin ve uzmanlarının, toplumda çeşitli

sebeplerle dışlanmaya maruz kalan ve azınlıkta olan birey ve gruplara yönelik çalışmalar yürüttüğü için nüfusun büyük çoğunluğu tarafından tanınmadığı söylenebilir. Katılımcılar tarafından dile getirilen ve mesleğin yeterince tanınmamasına neden olarak gösterilebilecek diğer unsurlar şu şekilde sıralanabilir:

- Meslek eğitiminin uzun yıllar tek üniversite bünyesinde sınırlı kalması,
- Yeterli sosyal hizmet uzmanı yetiştirilememesi bu nedenle hizmet sunan meslek elemanı sayısının az olması,
- İstihdam olanaklarının fazla olması nedeni ile mezunların akademi yerine alanda çalışmayı tercih etmesi,
- Yeterli akademisyen olmaması nedeni ile mesleğin tanınırlığı artıracak akademik çalışmaların yapılmaması,
- Topluma hakim sosyal yardımlaşma ve dayanışma geleneği nedeni ile kurumsal hizmetlere duyulan ihtiyacın farkında olunmaması…

Mesleki bilinirlikle ilgili çalışmaların alanyazınında sınırlı olduğu görülmekte ve yapılan araştırmalar incelendiğinde sosyal hizmet mesleğinin tanınırlığının az olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Özbesler ve İçağasıoğlu Çoban tarafından 2010 yapılan hastane ortamında sosyal hizmet uzman uygulamaları hakkında yaptıkları araştırmada sosyal hizmet uzmanlarının hastane ortamında diğer hastane çalışanları tarafından yeterince tanınmadığı, sınırlı bir çevrede bilindikleri sonucuna ulaşılmıştır (Özbesler ve İçağasıoğlu Çoban 2010). Benzer şekilde sosyal hizmet uzmanlarının rol ve sorumluluklarının farklı bir araştırmada ise hastanelerde çalışan doktorların büyük çoğunluğunun sosyal hizmet uzmanlarının ne yaptıklarını bilmediği görülmüştür (Aytar 2007). İnan'ın 2010 yılında araştırma hastanesinde çalışan sosyal hizmet uzmanlarının karşılaştığı sorunları incelediği araştırmada katılımcıların %59, 3'ü sosyal hizmet uzmanlarının sağlık çalışanları tarafından tanındığını, %40'ı sosyal hizmet uzmanlarının sağlık çalışanı dışındaki personeller tarafından tanınmadığını belirtirken katılımcıların %50, 7'si sosyal hizmet uzmanlarının uygulamalarının hasta ve hasta yakınları tarafından tanınmadığını belirtmiştir (İnan 2010). Kuli'nin 2018 yılında rehber öğretmenlerinin okul sosyal hizmetine bakış açısını incelediği araştırmada rehber öğretmenlerin çoğunluğunun (%87) sosyal hizmet uzmanını tanıdığı halde katılımcıların 3/1'lik bir bölümünün sosyal hizmet disiplinini bilmediği sonucuna ulaşılmıştır (Kuli 2018). Bu araştırmaya katılan akademisyen, lisan

öğrencileri, yüksek lisans öğrencileri ve sosyal hizmet uzmanlarının büyük çoğunluğunun da mesleğin tanınmadığı konusunda uzlaştıkları görülmüştür.

"...[Mesleğin tanındığını]...Hayır mesleğin yeterince tanındığını düşünmüyorum, aile ve arkadaş çevrem bile hala ne iş yaptığımızı kaç yıllık mezunu olduğumuzu soruyorlar.."(L1, 23, E)

""...[Mesleğin tanındığını]...Hayır düşünmüyorum, bildiğimiz Müge Anlı bile kendi programında kısmen bizim görevlerimizin bir kısmını yaptığı halde mesleği tam bilmiyor, yani insanlar yukarılara gelmiş avukat olmuş bir insanın bile bilmediği bir ortamda mesleğimizi istihdamından bahsetmekte biraz gülünç oluyor..."(L2, 21, K)

""...[Mesleğin tanındığını]...hayır, bir çok kişi sosyal hizmet okuduğumu söylediğimde bana ne olduğunu sorar ve açıklamak zorunda kalıyorum, tanınmadığını görüyorum..."(L3, 20, K)

"...ülkemizde meslek yeterince tanınmıyor kesinlikle bence..."(L4, 22, K)

"...[Mesleğin tanındığını]...adliye kurum kültüründen aşılamayan bazı süreçlerden (mesleğin anlaşılmaması gibi) daha çok zorluk yaşadım..."(YL2, 32, K, Aile Mahkemesi, 6)

"...[Mesleğin tanındığını]...ülkemizde mesleğin yeterince tanıdığını tabi ki de düşünmüyorum..."(YL3, 26, K, SGDD, 4)

"...[Mesleğin tanındığını]...ülkemizde sosyal hizmet mesleği tanınmıyor..."(YL4, 26, K, AÇSHB, 4)

"...[Mesleğin tanındığını]...ülkemizde mesleğimiz yeterince tanımıyor hala yani hala sosyal hizmet uzmanıyım dediğimizden nerede çalıştığımı ne iş yaptığımızı soruyorlar yeterince oturmuş değil..."(YL5, 28, K, AÇSHB, 4)

"...[Mesleğin tanındığını]...ben okumaya başladığımda sene 98 idi bu bölümün tanımadığıdan yana çok üzüntü yaşıyordum şu anda sene 2019 üzerinden 20 yıl geçmiş ama hala öğrencilerimiz sınıflarda hocam bizim mesleğimiz niye tanımıyor diye soruyor. Bölümü kazandıklarında sosyal hizmette ne demek diye çevresindeki insanların kendilerine sorduklarını söylüyorlar. Aslında bu 20 yıl içerisinde çok da birşey değişmemiş gibi geliyor. Tabii sürekli içerisinde olduğumuz için belki bize artık daha tanıdık geliyor

ama gelen öğrencilerin bu şekilde yaklaşımları mesleğin çok da iyi tanımadığını gösteriyor…" (A4, 47, K, 15)

"…[Mesleğin tanındığını]…sosyal hizmet uzmanı toplumda çok bilinip tanınmıyor…"(A3, 28, E, 2)

"…[Mesleğin tanındığını]…Kesinlikle tanınmadığını düşünüyorum…" (SHU1, 29, K, Aile Mahkemesi, 5)

"…[Mesleğin tanındığını]…Hayır. Kimse tanımıyor. Ülkede değil çalıştığım kurumda bile kimsenin ne yaptığımızdan haberi yok" (SHU3, 27, K, ASM, 4)

"…[Mesleğin tanındığını]…Ne iş yaptığımız bilinmiyor"(SHU4, 25, K, Aile Makemesi, 5)

"…meslek yeterince tanınmıyor hala sosyal hizmet ne, 2 yıllık mezunu musun? Ne iş yapıyorsun? gibi sorunlarla muhatap oluyoruz…"(SHU4, 25, K, Aile Makemesi, 5)

"…[Mesleğin tanındığını]…Hayır ülkemizde yeterince tanındığını düşünmüyorum"(SHU6, 36, E, AÇSHB, 9)

"…[Mesleğin tanındığını]…Hayır mesleğimiz yeterince tanınmıyor"(SHU7, 30, K, AÇSHB, 6)

"…[Mesleğin tanındığını]…mesleğinizin de ülkede yeterince tanıtıldığını düşünmüyorum"(SHU8, 28, K, AÇSHB, 5)

Katılımcıların büyük çoğunluğunun mesleki tanınırlığının bulunmadığı konusunda uzlaşırken sosyal hizmet mesleğinin neden tanınmadığı konusunda birbirlerinden farklı sebepler üzerinde durdukları görülmüştür. YL3 ve L4 sosyal çalışmacı ünvanın mesleki kargaşaya yol açması, ASD hizmet alan kesimin dezavantajlı ve yoksul olması, SHU9 siyasi temsil günün yeterince bulunmaması, A1 ve YL5 eğitimin uzun yıllar bir üniversite bünyesinde kalması ve tekelleşmenin olumsuz etkileri, YL2 ve SHU2 yeterince bilimsel çalışma yapılmaması, SHU6 topluma hakim olan sadaka kültürü, YL4 hizmetlerin tek bir Bakanlık bünyesinde sınırlı kalması, L1 uzmanların mesleğin tanıtılması talebinin olmaması, SHU2 ise medyada sosyal hizmet uzmanları hakkında yayınlanan olumsuz haberler sebebiyle mesleğin tanınmadığını düşündükleri görüşmüştür.

"…[Mesleğin tanınmama sebebi]…Alanda çok fazla meslek grubu dışında çalışan meslek elmanı var…"(L4, 22, K)

"...[Mesleğin tanınmama sebebi]...sosyologların ön plana çıkartılması, sosyal hizmet uzmanlarını geride bırakılması olarak düşünüyorum yeterli tanıtımı, istihdamın yapılmaması, insanların yabancılaşmasına neden oluyor.."(YL3, 26, K, SGDD, 4)

"...[Mesleğin tanınmama sebebi]...aynı zamanda bir de çok da istenmeyen bir grupla çalışıyoruz, olumsuz özellikleri olan gruplarla çalışıyoruz. Kimsenin öğrenmek istemediği gerçekliklerle mücadele ediyoruz, bu da o hani mesleğinin tanınırlığı konusunda bir engel oluşturuyor diye düşünüyorum"(A4, 47, K, 15)

"...[Mesleğin tanınmama sebebi]...bizlerinde tanıyabilmesi açısından politika üreticilerin bu konuda da çalışma yapması buna önem arz etmesi gerekiyor Ben böyle düşünüyorum" (SHU6, 36, E, AÇSHB, 9)

"...[Mesleğin tanınmama sebebi]...aynı zamanda aslında sosyal hizmetlerin icracısı konumundaki Aile Bakanlınlığına bakan olarak atanan kişide meslekten değil ve mesleği tanımıyor bu durumda tanınırlığın önüne geçiyor. Tanımak için öncelikle aile bakanı olarak seçilen kişinin mesleği tanıyor ve benimsemiş olması gerekli"(SHU9, 27, K, Aile Mahkemsi, 5)

"...[Mesleğin tanınmama sebebi]... yani uzun yıllar sadece bir üniversitede bir üniversitenin mezun vermiş olması." (YL5, 28, K, AÇSHB, 4)

"...[Mesleğin tanınmama sebebi]...Çünkü Ankara Hacettepe Üniversitesi'nde ilk açılan Sosyal Hizmet Bölümü bir meslek faşizmi ile mikro milliyetçi bir tavırla Türkiye toplumda tanıtılmamıştır çok aşırı bir korumacılık yapılmıştır mesleğe karşı. Alan hep gizlenmiştir. Kamu kurumları doğru düzgün tanıyabildi, toplum hiç tanıyamadı aynı zamnada üniversitelerde. Bu bölüm hiçbir üniversitede yoktu tek bir üniversitede vardı uzun bir süre sonra yaygınlaştı"(A1, 56, E, 12)

"...[Mesleğin tanınmama sebebi]...devlet aracılığıyla veya hayırseverler aracılığıyla biraz sadaka ve zekat kültür üzerinden gelişmiştir dediğim gibi son çeyrek yüzyılda gelişen Dünya ile beraber bunun bir çalışma halinde sunulması gerektiği ve gerekliliği ortaya çıkmıştır. O yüzden mesleğinizi icra ederken ve sosyal hizmet mesleğini icra eden meslektaşlarımızın çok fazla bilindiğini düşünmüyorum"(SHU6, 36, E, AÇSHB, 9)

"...[Mesleğin tanınmama sebebi]...politik/bürokratik engeller nedeniyle sosyal hizmet alanında yeterli bilimsel çalışmaların yapılmaması, mesleğimizle ilgili yapılan bilimsel araştırmaların veya sosyal hizmet uzmanları tarafından geliştirilen projelerin tanıtımının ülke genelinde yapılmaması"(SHU2, 27, K, Huzur Evi, 4)

"...[Mesleğin tanınmama sebebi]...meslekteki akademik kadronun meslek alanlarında yeterince aktif rol oynamamalarından kaynaklı olduğunu düşünüyorum, yapılan akademik çalışmalar çok azınlık bir kesime ulaşıyor, akademisyenlerin sosyal hizmet alanlarıyla ortak çalışmalar seminerler tanıtıcı konferanslar yapması gerektiğini bunları yaparken özellikle çalışma alanlarında bulunan farklı meslek guruplarını (hakim-savcı-katip) bu tarz etkinliklere ortak etmeleri gerektiğini düşünüyorum…"(YL2, 32, K, Aile Mahkemesi, 6)

"...[Mesleğin tanınmama sebebi]...sadece aile bakanlığı ile sınırlı bir meslek anlayışı oluşmamalı bu durumtanınmasının önüne geçmekte…"(YL4, 26, K, AÇSHB, 4)

"...[Mesleğin tanınmama sebebi]...aynı zamanda meslek elamanları mesleğin tanıtılmasını da çok istemiyorlar. İhtiyacı olan kişinin shler kuruşlarına ulaşabileceğini düşünüyorlar hatta dezavantajlı gruplarla yeterince tanındığını düşünüyorlar" (L1, 23, E)

"...[Mesleğin tanınmama sebebi]...medyada olumsuz durumlarla birlikte meslek ismimizin duyulması neticesinde mesleğimizin olağan işlevlerinin göz ardı edilmesine neden olduğunu düşünüyorum"(SHU2, 27, K, Huzur Evi, 4)

Mesleğin tanınırlığı ile ilgili soru sorulduğunda SHU10'un (29, K, AÇSHB, 5) mesleğin tanınmadığı fakat uygulamaların ve hizmetlerin tanındığı şeklinde cevap verdiği görülmüştür. Katılımcılardan bir kısmının ise mesleğin tanmasının ihtiyaçla alakalı olduğunu ve bu nedenle genellikle sosyal hizmet kurumlarından hizmet alan kişi ve grupların sosyal hizmet mesleğini tanıdıklarını ifade etmiştir. Aşağıda görüleceği gibi katılımcılardan YL1 (28, E, AÇSHB, 5) mesleğin ihtiyacı olan tarafından yeterli düzeyde tanındığına ilişkin düşüncesini paylaşırken, A5 (28, K, 2) ise sadece ihtiyacı olan tarafından tanınmanın olumsuz yönlerine dikkat çekmiştir. A3

(28, E, 2) ise YL1'e benzer biçimde son yıllarda yaşan göç olgusunun mesleğin tanınırlığına katkı sağladığını ifade etmiştir.

"...[Mesleğin tanındığını]...belki üniversite döneminde ve okurken de 4-5 yıl öncesine tanınmıyor diye bilirdim ama bana göre artık bir nevi bir sorunu olan ve ihtiyacı olan arayıp buluyor diye düşünüyorum ben dolayısı ile yeterli kadar tanıdığı kanaatindeyim yani bundan sonra ki farklı bir yeri olur ..."(YL1, 28, E, AÇSHB, 5)

"Meslek yeterince tanınmıyordu insanlar mesleği bilmiyordu fakat gün geçtikçe tanınırlığı artmaya başladı çünkü sosyal hizmetlerden destek alan aile sayısı artı. Sadece sosyal ekonomik destek sisteminden yararlanan 5000 kişi bulunmakta..."(A2, 30, K, 5)

"...[Mesleğin tanındığını]...aslında artık tanınmayan bir meslek değiliz ama ne yazık ki sadece ayni-nakdi yardımlarla tanınan bir mesleğimiz. Yani toplum içerisinde işte belediyelerin sağladığı sosyal yardımlar ya da vakıfların sağladığı sosyal yardımlar bünyesinde tanıyoruz, daha çok işte yoksulluk alanında hizmet veren kişilere yardım sağlayan, maddi yardım sağlayan bir meslek olarak tanıyoruz"(A5, 28, K, 2)

"...[Mesleğin tanındığını]...birde şöyle birşey var: Sosyal hizmet, sosyal hizmete ihtiyaç duyan insanlar tarafından tanıyor ve sosyal hizmet de belli dezavantajlı gruplara yönelik hizmet verdiği için toplumun bütün her kesiminde de böyle bir dezavantajı söz konusu olmadığından bu tarz bir durumla karşılaşan kişiler ancak sosyal hizmeti tanıyabiliyor" (A4, 47, K, 15)

"...[Mesleğin tanındığını]...Tabii ki tanındığımız bir taraf bir topluluk var. Ancak bu tamamen ihtiyaçları ile alakalı"(SHU7, 30, K, AÇSHB, 6)

*"...[Mesleğin tanındığını]...*göçün özellikle Suriye'deki göçün, Irak'taki Afganistan'daki göçün getirdiği gelişmeler sosyal hizmet alanını daha aktif daha göz önünde tutuyor" (A3, 28, E, 2)

Bir mesleği meslek yapan unsurların başında, toplum tarafından tanınır olması gelmektedir. Ayrıca mesleğin tanınması, savunuculuk, arabuluculuk, lobicilik vb. birçok rolün daha kolay yerine getirilmesini mümkün kılan unsurlar arasında yer almaktadır. Gündüz ve Taylan tarafından gerçekleştirilen araştırmada sosyal hizmet

mesleğinin hastalar, hasta yakınları ve kurum çalışanları tarafından bilinilirliğinin az olduğu, bu durumun hastaların ve yakınlarının tıbbı sosyal hizmet alanından yeterince faydalanamamalarına, bu alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının mesleki memnuniyet düzeyinin düşmesine ve mesleğinin imajının olumsuz etkilenmesine yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır (Kılıç Gündüz ve Taylan 2015).

Sosyal hizmet mesleği mesleğinin tanınmaması ve yanlış eğitim politikaları uygulanması gün geçtikçe mesleğin itibarını kaybetmesine neden olmaktadır. Saygınlığını kaybeden bir mesleğin amaç ve hedefleri doğrultusunda çalışmalar yapması mümkün değildir (Çelik ve ark. 2015). Dolayısıyla mesleğin tanıtılmaya ihtiyacı olmaması gerekir; ancak sosyal hizmet mesleğinin bilinirliğinin az olduğu görülmektedir. Sadece hitap ettiği dezavantajlı gruplar tarafından bilinmesi yeterli değildir, çünkü hak savunuculuğu ve müracaatçılarını kaynakla buluşturma noktasında sosyal hizmet uzmanlarının mesleki amaçlarının bilinmesi iyi uygulama örnekleri ortaya koymak açısından zorunludur. Katılımcılarında mesleğin kalitesinin artması ve güçleneme bilmesi için tanıtıcı faaliyetlere yer verilmesi gerektiğini söyledikleri görülmektedir.

> *"...politik yada siyasi düzeyde bu mesleğini bir tanıtımının yapılmasına ve ya mesleğin daha iyi bir şekilde temsil edilmesine ihtiyaç olduğunu düşünüyorum, bu anlamda temsil gücümüzün yetersiz olduğunu düşünüyorum.."(A4, 47, K, 15)*
>
> *"...yeterince tanınmadığımız için etkinliğimiz de çok aktif ve istenirlik düzeyde olduğunu düşünmüyorum kendimizi tanıtmamız iyi ifade etmemiz gerekiyor, bu konu da da hem akademisyenlerin hem alanda çalışanların hem sosyal hizmet öğrencilerinin birlik ve beraberlik içerisinde olması gerekiyor..."(A3, 28, E, 2)*
>
> *"...[Mesleğin tanıtmak için]...neler yapılabilir tabiki de meslek elemanlarının gerekli değeri görmesi, istihdam edilmesi ve sahaya sürülmesi insanlar açısından da tanınmasını sağlayacaktır"(YL3, 26, K, SGDD, 4)*
>
> *"...[Mesleğin tanıtmak için]... öncelikle kurum içi tanıtımdan başlanabilir. Her şeyden önce ruh sağlığı yasası çıkarılmalı ve kurum amirleri ne yaptığımızı öğrenmeli ve ona yönelik işler beklenmeli. Zaten bu iş*

motivasyonumuzu artıracak bir şey olacaktır. Kurum olarak tanıtımlarımız yapılıp halkın haberdar olunması sağlanabilir"(SHU3, 27, K, ASM, 4)

"Birilerine dokunarak fark yaratarak tanıtılabileceğini düşünüyorum. Çalıştığımız kurumlarda kendimizi göstermeliyiz"(SHU4, 25, K, Aile Makemesi, 5)

Araştırmaya katılan lisans öğrencilerin mesleki tanınırlığın önemli olduğu konusu üzerinde çokça durdukları ve L1 ve L2'nin yaşanan çağın iletişim çağı olması sebebiyle mesleğin tanıtılması için sosyal medya araçlarının kullanılması gerektiğini savundukları görülmektedir.

"...[Mesleğin tanıtmak için]... meslek elamanları ve aile bakanlığı yeterince tanıtımına özen göstermiyor. Alanda çok fazla meslek grubu dışında çalışan meslek elmanı var . Bu konuda daha geliştirici programlar, düzenleme düzenlenmeli, yani eğitici programlar olabilir halk için. çünkü halktan çoğu kişi mesela sosyal çalışmacıyım dediğim zaman ne ne iş yapıyorsun diye soruyorlar ben de tek tek açıklamak zorunda olurum. yani psikolog gibi avukat gibi hakim gibi bilinmiyor. bunun için de eğitici çalışmalar yapılmalı diye düşünüyorum"(L4, 22, K)

"...[Mesleğin tanıtmak için]... hatta mesleği tanıtmak bence bir süre twitterda sosyal hizmet hashtag ile tt olması sağlanabilir. günümüzdeki olanakları daha iyi kullanarak tanıtımı sağlamak mümkün olur"(L1, 23, E)

"...[Mesleğin tanıtmak için]... reklam araçları kullanılara tanıtılması düşünüyorum ki bir marka bile insanların arasında çok kolay tanıtıla biliyor. Sosyal medya çağının yaşandığı bu çağda sosyal çalışmacıların da tanınması gerektiğini düşünüyorum. Sosyal medyayı ve iletişim araçlarını etkili kullanarak tanıtım yapabiliriz"(L2 , 21, K)

Sosyal hizmet mesleğinin tanınmamasının sonuçları, mesleğin sadece devlet eli ile yürütülerek çalışma alanlarının sınırla kalması ve sosyal hizmet mezunları arasına işsizlik sorunu yaşanması, mesleki örgütlenmenin güçlenememesi ve çalışma alanlarının diğer meslek grupları tarafından bilinmemesi sebebiyle özel sektörde yeni iş imkanının bulunamaması şeklinde özetlenebilir.

4.2.1.3.Çalışma Alanları

Araştırmaya katılanların sosyal hizmetin çalışma alanlarının az olduğunu düşündükleri, ancak mesleğin gelişimine katkıda bulunmak için farklı alanlar açma gereksinimine ilişkin farkındalıklarının da düşük olduğu anlaşılmıştır. Bilindiği gibi sosyal hizmet, ülkemizde 1961 yılında başlayan lisans düzeyindeki eğitim ile birlikte varlık göstermeye başlayan görece yeni bir meslektir. Neoliberal politikaların etkisi ile genişlemeye başlayan çalışma alanı birçok sosyal hizmet uzmanının yer alabileceği yeni istihdam olanakları yaratmaktadır; endüstriyel sosyal hizmet, okul sosyal hizmeti gibi henüz faaliyet geçmemiş uygulama alanları mevcuttur. Katılımcılara yöneltilen "sosyal hizmet uzmanına en çok hangi alanlarda ihtiyaç duyulduğu'na ilişkin soruya farklı yanıtlar alınmıştır; ancak bu yanıtların tümünün halihazırda var olan, istihdam edilme olanağı bulunan -engelli refahı, çocuk refahı, adli sosyal hizmet, kadın refahı, tıbbi sosyal hizmet, göçmen ve sığınmacılarla sosyal hizmet gibi- çalışma alanları olduğu görülmektedir. Katılımcılar, ülkemizde henüz çalışan sosyal hizmet uzmanı olmayan ancak mesleğin uygulama alanları arasında yer alan endüstriyel sosyal hizmet, kırsal sosyal hizmet, gibi birçok alanı dile getirmemiştir. Işıkhan ve ark. 2016 yılında yaptığı araştırmada öğrencilere mezun olduklarında çalışmayı düşündükleri sektör sorulduğunda; öğrencilerin çoğunluğunun kamu sektöründe (%71, 0) çalışmayı düşündükleri, hangi kurum ve kuruluş bünyesinde çalışmak istedikleri sorulduğunda, öğrenciler sırasıyla Sağlık Bakanlığı (%48, 5), Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (%38, 1), Adalet Bakanlığı (%19, 1) şeklinde cevap verdikleri. Öğrencilerin sadece (%6, 1) özel sektörde çalışmak istediğini, (%2, 3)'nün ise STÖ çalışmak istediği öğrenilmiştir (Işıkhan ve ark. 2016).

> *"...[Mesleğe ihtiyaç duyulan alanlar]... göçmen ve kadın alanınnda ihtiyaç olduğunu düşünüyorum özellikle göçmen alanı da ilgimi çekiyor"(L4, 22, K)*

> *"...[Mesleğe ihtiyaç duyulan alanlar]... adli sosyal hizmet alanında çalışmayı istiyordum, şuanda bu alanda çalışıyorum, adli sosyal hizmetlerde staj yapmıştım ve çalışma koşullarının iyi olması ve en çok adli sosyal hizmet alanında mesleki çalışmaya ihtiyaç duyulması ve bu alanı sevdiğimden bu alanda devam etmek istedim..."(YL2, 32, K, Aile Mahkemesi, 6)*

"...[Mesleğe ihtiyaç duyulan alanlar]... Çünkü en önemli çalışma alanı çocuk alanı..."(L1, 23, E)

"...[Mesleğe ihtiyaç duyulan alanlar]... ben çocuk alanında ihtiyaç duyduğunu düşünüyorum çünkü en son asıl önemli olan toplumsal kesim çocuklardır ve bu alanın iyileştirilmesi ile gelecek toplumlardaki sosyal sorunlarında azalacağını toplumun bilinç düzeyinin artacağını düşünüyorum"(L3, 20, K)

"...[Mesleğe ihtiyaç duyulan alanlar]... Özellikle, kadın ve çocuk alanında sosyal hizmet uzmanına çok fazla ihtiyaç duyuluyor özellik ve son zamanlarda gördüğümüz karşılaştığımız vaka bazlı durumlarda en çok kadın ve çocukların sosyal hizmet uzmanlarına ihtiyacı olduğunu düşünüyorum" (YL3, 26, K, SGDD, 4)

"...[Mesleğe ihtiyaç duyulan alanlar]... alanda sosyal hizmet uzmanına ihtiyaç vardır bunu bir alan diye belirletemeyebilirim ama şahsi fikrim aile bütünlüğünün sürdürülebilmesi için kadın alanında gelecek nesiller için çocuğa yönelmek gerekir..." (YL4, 26, K, AÇSHB, 4)

"...[Mesleğe ihtiyaç duyulan alanlar]... çocuk ve kadın alanında daha fazla ihtiyaç olduğunu düşünüyorum çünkü çok fazla çocuk ve kadın var ve hala hakları tam olarak oturmuş, oturmuş değil..."(YL5, 28, K, AÇSHB, 4)

"...[Mesleğe ihtiyaç duyulan alanlar]... çünkü en son asıl olan toplumsal kesim çocuklardır ve bu alanın iyileştirilmesi ile gelecek toplumlardaki sosyal sorunlarında azalacağını toplumun bilinç düzeyinin artacağını düşünüyorum" (L3, 20, K)

"...[Mesleğe ihtiyaç duyulan alanlar]... sosyal hizmet ve özellikle yaşlılar alanında da çok ihtiyaç duyulduğuna eminim çünkü yaşlarımızın çok yani bütün dezavantajlı grupların olduğu gibi yaşlılarımızın da birçok yardıma ihtiyacı oluyor ve çoğu yaşlımız da sahipsiz kaldığı için sosyal hizmet uygulamalarından haberdar olduklarında yardım ihiyaçları daha çok oluyor"(L4, 22, K)

"...[Mesleğe ihtiyaç duyulan alanlar]... Adalet Bakanlığı'nda hala eksiklikler var, sosyal hizmet uzmanlarının yeterli değil yani bu alanlarda"(YL1, 28, E, AÇSHB, 5)

"...[Mesleğe ihtiyaç duyulan alanlar]... diğer çalışma alanlarındaki personel durumlarını bilmediğimden ve adli alanda çok fazla uzmana ihtiyaç olduğunu düşündüğümden adli sosyal hizmet alanını özellikle belirtmek isterim..."(YL2, 32, K, Aile Mahkemesi, 6)

"...[Mesleğe ihtiyaç duyulan alanlar]... Aynı zamanda son yıllara bakarak yine mülteci alanında da sosyal hizmet uzmanlarına çok fazla ihtiyaç duyulduğunu düşünüyorum"(YL3, 26, K, SGDD, 4)

"...[Mesleğe ihtiyaç duyulan alanlar]... Bunun dışında toplum merkezleri ve hak sağlığı kurumları gibi insanların kolay ulaşabileceği yerlerde sosyal hizmet uzmanlara ihtiyaç var"(SHU1, 29, K, Aile Mahkemesi, 5)

Benzer şekilde sosyal hizmet alanında çalışan uzmanların ve halen sosyal hizmet eğitimine devam eden lisans öğrencilerinin de "hangi sosyal hizmet alanında çalışmak istedikleri"ne ilişkin soruya "mesleğe ihtiyaç duyulan alanlar" soruna verilen cevaplarla paralel cevaplar verildiği görülmektedir.

"...[Çalışmak istenilen alanlar]... üniversite döneminde nerde çalışmak istediğimi değerlendirecek olsak da, mezun olduğum da çocuk hizmetlerinde çalışmayı tercih ederdim..." (YL1, 28, E, AÇSHB, 5)

"...[Çalışmak istenilen alanlar]... Mezun olduğumda çocuk alanında çalışmayı istedim. Çünkü ihmal Ve istismar konusunun geniş bir alana sahip olması. Ayrıca çocuk alanında gelişim odaklı çalışmalar yapmak..."(YL4, 26, K, AÇSHB, 4)

"...[Çalışmak istenilen alanlar]... devlete bağlı bir bölümde devam etmeyi düşünüyorum. Aslında girişimcilik falan da düşünebilirdim fakat okula başladıktan sonra akademisyenliğin benim için daha uygun olduğunu hissettim bu yüzden devlet bağlı çalışmayı düşünüyorum tabii ki bir özel üniversite de olur"(L2, 21, K)

"...[Çalışmak istenilen alanlar]... Ekonomik imkanlarımı da ayarlayabilirsem kendi bakım merkezimi açmak istiyorum. Engelli bakım merkezi şeklinde. Ekonomik sebeplerle bu alanda çalışmayı planlıyorum" (L1, 23, E)

"...[Çalışmak istenilen alanlar]... Açıkçası benim özel sektör de çok daha doğrusu girişimcilik tarzı bir şey yapma hayalim var tabi bunun ne kadar olacağını bilmiyorum. eğer mecbur kalırsam devlete bağlı kurumlar da çalışabilirim ama kendi başıma bir şeyler yapmak istiyorum çünkü evet yani memurluk bana göre olduğunu düşünüyorum biraz daha beni kısıtladığını düşünüyorum..." (L3, 20, K)

Verilen cevaplar birlikte değerlendirildiğinde katılımcıların sosyal hizmet uzmanlarının mesleğin gelişme potansiyeli taşıyan uygulama alanlarını ihmal ederek mevcut istihdam olanaklarına odaklandıkları sonucuna varılabilir. Bu tutumun üç temel nedeni olduğu söylenebilir: İlki sosyal hizmet mesleğini tercih etme nedenleri arasında "istihdam edilme kolaylığı"nın başta gelmesidir. Örneğin Çelik'in yaptığı çalışmada lisans öğrencilerinin %54, 1'nin Sosyal Hizmet Bölümü'nü "kolay işe yerleşme" umudu ile seçtikleri görülmüştür (Çelik 2016). İkinci neden ise sosyal hizmet mesleğinin, AÇSHB güdümünde dolayısıyla devlet himayesinde varlık gösteren bir meslek oluşudur. Üçüncü neden ise sosyal hizmet alanında bilimsel çalışma sayısının ve oranın sınırlı olması, akademi alanında çalışan sosyal hizmet uzmanlarının mesleği geleneksel -ekonomik ve sosyal yardım temelli meslek anlayışı- kalıplarından çıkarmamalarıdır.

"...[istihdam alanları] ...bir sürü mezun dışarıda hiçbir şey yapamadan faydalı olacağı zamanı bekliyor. Fakat hiçbir şekilde istihdam edilmiyoruz bu kesinlikle yeterli bir durum değil"(YL3, 26, K, SGDD, 4)

"...[istihdam alanları] ...çalışma alanları yeterli fakat isitihdam yeterli değil, çok fazla ihtiyaç olduğunu görebiliyorum ama yeterli olduğunu düşünmüyorum" (*L3, 20, K)*

"...[istihdam alanları] ...çalışma sahası geniş, isithdam edilme oranı az bence bu alnalar içinde devlete bağlı çalışmayı tercih ederdim gerekçe olarak da özel sektör biraz iş yükü fazla yoğun olduğu için hafta sonları, mesai saatleri düzenli olmadığı için devlete bağlı tercih ederdim"(YL1, 28, E, AÇSHB, 5)

"...[istihdam alanları]...devlette çalışma alanı geniş özel sektörde şartlar ağır, ishdam olanakları yetersiz mecburen devlette çalışıyorum..." (YL4, 26, K, AÇSHB, 4)

"...[istihdam alanları]...devlete bağlı kurumlarda çalışmayı tercih ederim çünkü özellikle maddi açıdan bir yetersizlik söz konusu haklarımız açısından yetersizlik söz konusu, bu nedenle. devlete bağlı kurumları tercih ederim"(YL5, 28, K, AÇSHB, 4)

"...[istihdam alanları]...özel sektörde de sosyal hizmet uzmanların sosyoloğlardan dolayı çok fazla yer edinemediğini ve bu sebeple de işsiz kaldıklarını iş bulanların da çok fazla sömürüye maruz kaldığını düşünüyorum"(YL3, 26, K, SGDD, 4)

"...[istihdam alanları]...Aile hekimi gibi her bireyin sosyal hizmete ihtiyacı var. 2400 kişi aile bakanlığında istihdam ediliyor bu sayı nüfus ile karşılaştırıldığında bizim daha çok uzmana ihtiyacımız var"(A2, 30, K, 5)

"...[istihdam alanları]...soruda bahsettiğiniz seçeneklerden her ikisi de olması gerektiğini düşünüyorum. evet devletin bize daha fazla istihdam alanı sağlaması gerekiyor. bu sadece sizleri iş sahibi yapmak için değil, toplumla açık bir şekilde sosyal hizmete ihtiyacı da var çünkü okul, sosyal mesela bariz bir şekilde ihtiyaç duyulan alan. ama ısrarla bu alanda istihdam alanı oluşturulmuyor..." (A5, 28, K, 2)

"...[istihdam alanları]...Fakat meslekte çalışmakta olan meslektaşlarımız ve akademisyen daha stabil ve gelenekçi bir bakış açısına sahipler" (L1, 23, E)

Katılımcıların meleği tercih sebepleri araştırıldığında ise birçok katılımcı mesleği tercih sebebini "istihdam edilme kolaylığı" olarak dile getirmiştir. Bu durum sosyal hizmet uzmanlarının çalışma alanlarını yeterli gördüğünü, yeni çalışma alanları araştırmak, açmak ve geliştirmek için yeterince çaba sarf etmediği şeklinde yorumlanabilir.

"Aslında puanım bu bölüme tutmuştu üniversiteye hazırlanırken O yüzden bu mesleği seçtin ama aynı zamanda diğer mesleklerden öğretmenlikten ve pdrden ayrılma sebebi de iş garantisi olmasaydı devlet anlamında..."(SHU9, 27, K, Aile Mahkemsi, 5)

"...25 tercihi mi 24'ün öğretmenlik olması da ayrı , tek sosyal hizmet tercihimdi. Atanması kolay diyede seçtim .." (SHU10, 29, K, AÇSHB, 5)

"...rehberlik hocalarımda iş garantisi olacağı için bu bölümü seçmemi istediler bu sebeple bu bölümü seçtim"(L1, 23, E)

"Sosyal hizmet mesleği'ni tercih etmemin ilk sebebi atamasının fazla olmasıydı açıkçası başka bir nedenim yoktu ilk başlarda fakat okudukça daha farklı nedenleri ne oldu." (YL3, 26, K, SGDD, 4)

"Sosyal hizmet mesleğini tercih etme nedeni tamamen iş olanağının fazla olmasıydı Ve yönlendirmelerin bu şekilde yapılmasaydı" (YL4, 26, K, AÇSHB, 4)

"...sadece iş imkanları ile tanıyor olması hemen atanan en kolay iş bulan bir meslek olarak biliniyor, bende bu sebeple tercih ettim..." (YL5, 28, K, AÇSHB, 4)

"...o dönemde vaat edilen işte kolay iş bulma, iyi bir maddi getiri, belki manevi tatminin fazla olması gibi sebepler yüzünden yöneldim bu bölüme..."(A5, 28, K, 2)

"Atanması kolay diye bu mesleği seçtim"(SHU2, 27, K, Huzur Evi, 4)

"...açık söylemek gerekirse atanma garantisi olması beni cezbetti"(SHU5, 31, K, AÇSHB, 8)

"...bu alanda açık söylemek gerekirse istihdam olanağının çok fazla olduğunu duyarak tercih ettim. o zamanlar Hacettepe'de sadece bölüm vardı" (SHU6, 36, E, AÇSHB, 9)

"... mezun olduğumda ataması kolay olduğu için bu bölümü seçtim"(SHU7, 30, K, AÇSHB, 6)

"...bu mesleği atama ısı olduğu için tercih etmiştim..."(SHU8, 28, K, AÇSHB, 5)

Araştırmaya katılan akademisyelerin ise istihdam sorununa mesleğin geleneksel - ekonomik ve sosyal yardım temelli meslek anlayışı- bakış açısı ile yaklaştıkları görülmektedir. Bu durum mesleğin devlet güdümünde hizmet sunulan satandart kalıplar içine sıkışıp kalmasına ve çalışma alanının sosyal yardıma ihtiyaç duyan dezavantajlı gruplarla sınırlandırılmasına sebep olduğu sonucuna ulaşılabilir.

"...mesleğin temel amacı gönüllülük ve bireylere yardım etmek olduğu için ..."(A5, 28, K, 2)

"... Sosyal hizmetler yardım temelli fakat savunucu bir meslek toplumda dezavantajlı duruma düşmüş kişilere hak temelli bir yaklaşımla yaklaşmak. Sosyal hizmeti diğer mesleklerden ayıran en önemli şey hak savunuculuğu olduğunu düşünüyorum" (A2, 30, K, 5)

"shuların en önemli fonksiyonu bence hani insanlara yardım etmesi insanlara saygı duyan bir meslek olması herkesi olduğu gibi kabul etmesi ve insanları eleştirmeden onların yeterlikleri çerçevesinde de onlara yardım etmeye çalışması sonra" (A4, 47, K, 15)

"...bir çok dezavantajlı grup var bu alanda çalışan uzman sayısı artırılmalı ve yardıma gereksinim duyan kesimler ile çalışmalar yapılmalı hem akademik hem de mesleki bazı eğitimlerle mesela sosyal hizmet uzmanları 450 saat teorik 30 saatte uygulamalı bir Aile Danışmanlığı Sertifika programına devam ederek bileziği kolunda takabilirsiniz. Aile danışmanı sıfatıyla büro açıp aile sorunlarını çözmede aile üyelerine yardımcı olabilirsiniz. Buradan da para kazanabilirsiniz"(A1, 56, E, 12)

4.2.1.4. Mesleğin yasal ve kurumsal sınırları

Çoğunluğu devlet kurum ve kuruluşlarında çalışan meslek elemanları, yasaların ve kurumların belirlediği sınırlar içinde çalışmakta ve birçoğu sosyal hizmet mesleğini gerektiği gibi uygulayabildiğine inanmaktadır. Akademisyenler ve lisans öğrencileri de meslek elemanlarına benzer şekilde mesleğin mevzuatlar çerçevesinde sınırlandırıldığını, kurumlarda sosyal hizmet rol ve sorumluklarının bu sınırlılıklar sebebiyle yerine getirilemediğini ifade etmektedir. Sosyal hizmet mesleğinin bu yasal ve kurumsal sınırları özellikle hak savunuculuğu rolünün yerine getirilmesi noktasında meslek elamanlarını sınırlandırmaktadır. Katılımcılar yasal ve kurumsal sınırlıklar sebebiyle devlete bağlı kurumlarda hak savunuculuğu rolünün yerine getirilemediğini ifade etmektedirler.

"Koruyucu Aile Birimi'nde görev yapıyorum. Burada yönetmeliğe uygun olarak görev tanımında yer alan şeyleri yapmakla mükellefiz. Amirinin ve yönetmeliğin izin verdiği ölçüde çalışabilirsiniz yasal sorumluklarınız var. Koruyucu aile birimindeki yönetmelikteki görev tanımında yer alan sorumluluk

çocuk izleme ve takibini yapmak koruma kararı uzatma, öncelikli olarak uygun aile izni başvuru yapan ailenin incelemesi daha sonra İncelemeden sonra uygun görüldüğü takdirde çocukla ailelerin eşleştirmesi yapmak, takip edip çocuğu aile ile ilişkilerini denetlemek çocuklar arasından sonra takiplerini yapmak bu süreçte danışmanlık ..."(SHU7, 30, K, AÇSHB, 6).

"Henüz ruh sağlığı yasası çıkmadığı için görev ve sorumluluklarımız yasa çerçevesinde düzenlenmedi. Çalıştığım kurumda şiddet, ihmal, istismar vakaları, sosyo ekonomik sorunlar yaşayan vatandaşlar ile görüşme yapmam, gerekli kurum ve kuruluşlara yönlendirmelerini yapmam, gerekli durumlarda ev incelemelerini gerçekleştirmem gerekmekte" (SHU3, 27, K, ASM, 4).

"Yönetmeliğe uygun hareket etmek zorundasınız . Karar alma organı olma gibi bir durumu yok. Yani öyle bir durum yok. Sadece bu konuda gerekli çalışmaları yaparız fakat karar verici bir mercide değiliz.Tabii ki yönlendirmelerimiz olur danışmanlık yapabiliriz Ancak bu alanda ne kadar başarılıyız bilmiyorum. Bahsettiğim sebeplerle de yerine getiremediğimizi düşünüyorum. Sadece yönetmelikte yazanı uyguluyoruz" (SHU7, 30, K, AÇSHB, 6).

"... yetki alanı [ile] sınırlı, müdahale alanı sınırlı bir konuda birçok fikrimiz var uygulamaya koymak istediğiniz. Bir konuda aslında müdahale ederek etkileme durumumuz var. Fakat yetki alanına sınırlı olduğu için etki alanımızda sınırlı kalıyor. O yüzden mesleki sorumluluklar etki alanımızın dışına çıkıyor"(SHU9, 27, K, Aile Mahkemesi, 5).

4.2.1.5. Devlet himayesinde sosyal hizmet

Ülkemizde sosyal hizmetlerin birçoğu, devlet himayesinde yürütülmektedir. Özel sektörün sosyal hizmet mesleğine katkısı çok düşüktür. Bu nedenle araştırmaya katılan meslek elemanlarının hiçbirinin ve öğrencilerin de özel sektörde çalışma arzusu duymadıkları anlaşılmıştır. Bunun nedeni katılımcılar tarafından farklı şekillerde kamu kurumlarında iş garantisi olması, çalışma saatlerinin ve ücret oranlarının belli ve iyi durumda olması, özel sektör kuruluşlarında ise iş garantisi bulunmaması şeklinde dile getirilmiştir. Araştırmamıza katılan katılımcılardan dört lisans öğrencisi hariç, 5 yüksek lisans öğrencisi katılımcıdan sadece birinin bir stk da çalıştığı, 5 akademisyen

katılımcıdan birinin vakıf üniversitesinde çalıştığı bunun dışında katılım sağlayan 10 sosyal hizmet uzmanının kamuda istihdam edildiği görülmüştür.

Uzun yıllar tek bir üniversiteden mezun verilmiş olması ve devlet kurumlarında kolayca istihdam edilmeleri nedeni ile meslek elemanları yakın zamanlara kadar işsizlik sorunu ile karşılaşmamıştır. Ayrıca özel sektörde sosyal hizmet alanında hizmet sunan kuruluşların birçoğu kâr amacı gütmeyen, düşük ücret politikaları ve belirsiz çalışma saatlerine sahip olan STK'lar ya da özel eğitim, bakım ve rehabilitasyon merkezleridir. Bu nedenle araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının ve yüksek lisans öğrencilerinden YL3 dışında hepsinin devlete bağlı sosyal hizmet kuruluşlarında çalıştığı ya da çalışmak istediği, akademisyenlerden ise sadece birinin özel bir üniversitede çalıştığı öğrenilmiştir. Katılımcıların hepsi, sosyal hizmet mesleğinin kamu çatısı altında yürütülmesi gerektiğine ilişkin görüşlerini paylaşmıştır.

"...ama şunu eklemek isterim ama o özel sektördeki çalışma şartlarının zorluğu işte ücretin tatmin etmemesi, o orada işinizi yapmaktan ziyade patronunuzu memnun etmek zorunda olmanız ve maalesef ki özel kurumların sosyal hizmet amaçlı hizmet veriyor olsa da temel hedefin kar etmek olması..."(A5, 28, K, 2)

"Türkiye istihdam olanaklarının artırılması gereklidir, özellikle profesyonel olarak eğitimli sosyal hizmet uzmanlarına devlet bünyesinde yer verilmelidir"(YL4, 26, K, AÇSHB, 4)

"Aslında çoğu devlet kurumunda istihdam edilmemiz gerekli..."(SHU3, 27, K, ASM, 4)

"Devlete bağlı kurumlarda yeterli kadromuzun olmadığını düşünüyorum..."(SHU4, 25, K, Aile Makemesi, 5)

"... Okul sosyal hizmeti kapsamında sosyal hizmet uzmanlarının istihdam edilmesine çocuğun gelişimi ailenin, sürecin takip etmesi açısından çok faydalı olacağını düşünüyorum"(SHU6, 36, E, AÇSHB, 9)

"Mesleğin kamu eliyle devam ettirilmesi gerektiğini düşünüyorum"(SHU7, 30, K, AÇSHB, 6)

"...devlet yapısı ile alakalı sosyal devlet olabilmemiz sosyal devlet olabilirsek sosyal hizmet uzmanlarının yeni iş alanları açılır"(SHU9, 27, K, Aile Mahkemsi, 5)

"Okul sosyal hizmeti gibi, Amerika örneğinde olduğu gibi her aileye bir aile hekimi gibi bir sosyal hizmet uzmanı atanmalı... Sosyal hizmet mesleği devlet eli ile yürütülmeli"(A2, 30, K, 5)

"Her ikisi alanda önemli ama devlet öncelikle alanı, olabildiğince geniş tutulmalı sadece AÇSHB, Adalet Bakanlığı olmamalı mesela ....Eğitim Bakanlığı'nda görevlendirme çalışması başlattıldı. 3 tane de uzman atandı ama o kargaşada araya kaynadı. Okullara atanan 3 sosyal çalışmacının Yalova'da burada zaman zaman bizim toplantılarımıza geliyor. Nasıl ki her okulda PDR görevlisi varsa her okulda sosyal çalışmacı olmak zorunda çünkü eğitimi alan bir kamu personeli çocuğa veya velisine herhangi bir müdahalede bulunamaz. Tamam bazı yönlendirmeler yapabilir. Hemen müdahale boyutuna geçmesi için sosyal çalışma eğitimi Sosyal Hizmet Bölümü mezunu olması gerekiyor. " (A1, 56, E, 12)

4.2.1.6. Sosyal hizmet eğitimi

Sosyal hizmet eğitimini, sosyal hizmetin alanının profesyonel kişiler aracılığı ile uygulanmasını ve mesleki rol ve sorumlulukların bilimsel çalışmalarla yerine getirilmesini amaçlamaktadır. Sosyal hizmet alanında ilk profesyonel eğitim 1899 yılında Hollanda'da Institute for Social Work Training açılması ile verilmeye başlanmıştır (Akt. Karataş ve Erkan, 2002). Sosyal hizmet mesleği dünyada 19.yy da bir eğitim kurumu tarafından verilirken ülkemiz 1961 yılında bir disiplin olarak kabul edilip eğitimi verilmeye başlanmıştır. 183 yılında 2002 yılına sosyal hizmet alanında tek eğitim veren kurum Hacettepe Üniversitesi iken 2002 yılında Başkent Üniversitesi bünyesinde bölüm kurulmuştur. 2006 yılından itibaren sosyal hizmet eğitimi veren bölüm sayısı artamaya başlamıştır, 2012 yılında 13 ayrı üniversitede "patlama" yaşanarak bölüm açıkmış, bu durum 2015 yılına kadar devam etmiştir. Alanda adeta bir savrulma ve kontrolsüz büyüme durumu ortaya çıkmıştır (Alptekin 2015). 2019 yılına gelindiğinde sosyal hizmet eğitimi ön lisans, lisans (açık ve örgün), yüksek lisans ve doktoru programı şeklinde verilmektedir. Ülkemiz de 59 sosyal hizmet lisans

programı, 17 tezli yüksek lisans, 9 tezsiz yüksek lisans ve 7 doktora programı aracılığı eğitim verilmeye devam edilmektedir. 2015 yılında sosyal hizmet alanında eğitim veren bölümlerin 17 tanesinde lisans veya yüksek lisans eğitimini sosyal hizmet alanın tamamlamış öğretim üyesi bulunduğu, 47 farklı disiplinden gelen öğretim üyesinin sosyal hizmet eğitiminde görev yapmakta olduğu görülmüştür (Alptekin 2015). Sosyal hizmet alanında örgün eğitim veren üniversitelerin çoğalması ve buna açık öğretim şeklinde eğitim veren iki üniversitenin daha eklenmesi ile sosyal hizmet alanında mezun sayısı artmış, açık öğretim mezunları ve eğitim veren üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin büyük çoğunluğunun sosyal hizmet temelli olmaması sebebiyle lisans eğitimin kalitesi düşmüştür. Katılımcılar sosyal hizmet eğitimi ile ilgili eğitim veren kurum sayısının fazla olduğunu söylemişler, üniversitelerde verilen eğitimin niteliğinin artırılması gerektiğini ifade etmişlerdir.

"Üniversitede çalıştığım için üniversite bazında değerlendirmek istiyorum. Üniversiteyi dikkate alırsam bölüm çok yayıldı bir çok üniversitede bölüm açıldı, bu sebeple eğitimin niteliğinin ne olacağı beni endişelendirmekte. Bu yüzden eğitim ayağı için daha kontrolü ve niteliğe önem veren bir bölüm hayal ediyorum. Akademide bu nitelikli eğitimin verilmesi eksiklik olarak göze çarpmakta"(A2, 30, K, 5)

"…toplum müthiş derecede bir çok alanda ruh sağlığı alanın da olabilir çocuk koruma alanında olabilir kırsal kalkınma toplum kalkınması toplumla çalışma grupla biriyle çalışma alanında çiftle aileyle çalışma alanında sosyal hizmet uzmanına ihtiyaç var ama nitelikli olanlarına ihtiyaç var, eğer biz kendimizi daha iyi bir seviyeye getirirsek buralarda bize alan açılacaktır diye düşünüyorum…"(A3, 28, E, 2)

"Sosyal hizmet alanını bekleyen şeyler aslında gittikçe de artıyor, göçün özellikle Suriye'deki göçün, Irak'taki Afganistan'daki göçün getirdiği gelişmeler sosyal hizmet alanını daha aktif daha göz önünde tutuyor, ancak bizim burda niteliğimizi artırmamız gerekiyor, bizi bekleyen şey bizim için biz kendimizi ileri bir noktaya daha iyi noktaya getirmezsek beceri anlamında bilgi anlamında tabi bunların diğer üçüncül olarak da değer olarak da gelişmeleri daha iyi takip edip buna göre adapte olmazsak bizi bekleyen şeyler zaman içerisinde negatif olacak gibi görünüyor. Öğrencilere baktığım zaman en

azından ben bunu görüyorum, öğrencilerin pek azı yabancı dil biliyor, becerileri çok kısıtlı, dilekçe yazmayı bile güçlükle beceren yada beceremeyen çocuklar var. Bir grupla, çalışmayı ya da bir beceri geliştirmeyi başaran öğrenci sayısı az dolayısıyla bizi bekleyen şeyler şuan ki niteliği olduğu kadar ve sosyal hizmet öğrencilerinin sosyal hizmet uzmanlarının sosyal çalışmacının niteliği ile de ilintili, evet çok iyi bir geleceği ve bu gün çok iyi okuyup hatta geçmişi de okuyup ona göre hazırlığımızı yapmamız hatta hazır hale gelmemiz gerekiyor" (A3, 28, E, 2)

"...çalıştığım kurumda yeni mezun arkadaşlarımızdan var, mesleki beceri düzeyleri alanda çalıştıkça kendilerini geliştirdiklerini gözlemliyorum. Fakat genel olarak böüm sayısının artması ve açıköğretim fakültesi mezunların niteliğini düşürüyor" (*SHU8, 28, K, AÇSHB, 5*)

"...burada bir öz eleştiri yapmak gerekirse bu arkadaşlarımızın aldıkları eğitimin kalitesi öncelikli olarak bir de liseyi bitirmiş 4 yıllık hazırlık da sayarsak, bazı üniversitelerde var 5 yıllık bir eğitim moda moda ezberci bir eğitim akabinde alanda hemen işe başlaması kişinin kendi hayatı ile ilgili daha çok fazla bir tecrübesi kazanmadan müracaatçıların hayatları ile ilgili bir takım kolaylaştırıcı yöntemleri bulması çok kolay olmuyor. Hayat tecrübelerini eksik olduğunu düşünüyorum. Öncelikle empati ve sempati hususunda bir oryantasyon süreçlerinin azlığı ve bunların birebir açılarla doğru bir hedef göstermesi veya doğru bir kaynağı oluşturmasının eksik olduğunu düşünüyorum" (SHU6, 36, E, AÇSHB, 9)

"Bilgi ve beceri eğitim sürecin de öğreniliyor fakat alanda çalışmaya başlayınca geliştiriliyor. Bilgi ve becerinin gelişmesi meslek elemanın kişilik özelliklerine, mesleğe ilgisine, çalıştığı kuruma aidiyetine, mesleki doyumuna bağlı. Ben özellikle yaşı genç uzmanların bir çoğunun da mesleki bilgi ve beriye sahip olduğunu düşünüyorum" (SHU2, 27, K, Huzur Evi, 4)

Türkiye'de sosyal hizmet eğitiminde kaliteyi arttırmak amacıyla çeşitli çalışmalar yürütülmektedir (Alptekin ve ark. 2017,Yiğit 2017).Eğitimin kalite standartının arttırılması için akreditasyon sisteminin uygulanması ulusal ve uluslar arası açıdan ülkemizdeki sosyal hizmet eğitiminin ilkelerinin oturtulmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir (Yiğit 2017). Katılımcılar da eğitimde yeni bir bakış açısına ihtiyaç

duyulduğuna, açıköğretim fakültelerinde sosyal hizmet eğitimi verilmesinin hatalı olduğuna ilişkin görüşlerini dile getirmiştir. Sosyal hizmet eğitimi sürecinde açıköğretim fakültesine yaklaşımlarının olumsuz olduğu, sosyal hizmetin insan ile çalışan bir disiplin olması sebebiyle açıköğretim fakültesinde okutulamayacağını düşündükleri, bu alanda eğitim veren sosyal hizmet fakültelerinin sosyal hizmet mezunlarının niteliğini düşüdüğü ve kapatılması gerektiğini ifade etmişlerdir.

"...niteliksiz okullardaki Sosyal Hizmet Bölümleri kapılarak özellikle açıköğretimde mezun yığılmasınında azaltılması sağlanmalı"(SHU1, 29, K, Aile Mahkemesi, 5)

"10 yıl önce yani 2009 yılında Türkiye'de çok az üniversitede Sosyal Hizmet Bölümü vardı. Azdı kıymetliydi. Onun için daha nitelikli öğrenciler olduğunu biliyorduk ama şimdi Türkiye'nin rakamını biliyorum da 50'den fazla üniversitesi'nde bu bölüm var daha da enteresan uzaktan eğitim fakültelerinde veya önlisans programlarında çok fazla çılgın rakamlarda öğrenci alınıyor, yani 2000 öğrenci alıyorlar bu oran sosyal çalışma uygulama pratik yönü de çok özel olan bir bölüm bu şekilde uzaktan eğitimle bu becerileri veremezsiniz…" (A1, 56, E, 12)

"Örgün eğitim okuyorum, açıkçası ben sosyal hizmet alanında açıköğretimin gereksiz oluduğunu düşünüyorum… açıköğretime sosyal hizmet alanında eğitim vermesi uygun değil kaliteyi ve niteliği düşürüyor bu durum…" (L3, 20, K)

"...[Açıköğretim Fakültesinde]...Bölümün kapatılması gerektiğini düşünüyorum…"(YL2, 32, K, Aile Mahkemesi, 6)

"...örgün eğitim okuyorum. Şimdi bizim mesleğimizi uygulamada öğrenilecek bir meslek. Bu meslek açıköğretim'de bunun bir uygulaması yok ki biz okula gidip gelmemizin örneğin eğitim almamızın asıl amacı birebir ders işlemek, birebir olması gereken bir meslek olduğu için profesyonel anlamda meslek öğreniyorsunuz ve kişilerin duygu ve düşünceleri, onları sorumlulukları, rollerine öğrenebilmek için jest ve mimikleri gibi iletişim araçları da bilmemiz gerekiyor, bunun için de yüz yüze eğitim almalıyız. açıköğretim fakültelerinin bu yönden uygun olduğunu asla düşünmüyorum" (L2, 21, K)

"...[Açıköğretim Fakültesinde] ...kesinlikle hiçbir eğitim almadan saha da hiç bir pratik yapma dan ve bence eğitimin dinamiklerinden eksik olarak sadece okumuş olmak için okunuyor bu bölümler kapatılmalı."(YL3, 26, K, SGDD, 4)

"...Açıköğretim fakültesinden mezun olan sosyal hizmet uzmanları yeterli donanıma sahip olmadıklarını düşünüyorum"(YL5, 28, K, AÇSHB, 4)

"Evet açıköğretim bölümümüz için çok üzücü bir durum. Çünkü bu bölüm insana dokunan bir bölüm ve insan ile çalışırken işletme fakültelerinde olduğu gibi sadece bilgi öğrenmek yetmez"(SHU2, 27, K, Huzur Evi, 4)

"Açıköğretim fakültesi mezunları ile hiç çalışmadım fakat bizim çalıştığımız alanın yarısı teoriyken diğer yarısıda pratik. Açıköğretim aracılığı ile pratiğin gelişme imkanı bence hiç yok hatta teorininde gelişme imkanı olduğunu düşünmüyorum" (SHU5, 31, K, AÇSHB, 8)

"...bu işin mutfağı alandır. Müracaatçılar, görüşmektir, bir doktor nasıl ki açıköğretimden mezun olamazsa, bence sosyal hizmet uzmanları da aynı şekilde olmalıdır. Çünkü bizim işimiz birebir insanla .." (SHU10, 29, K, AÇSHB, 5)

Sosyal hizmet alanında öğrencilerin meslek seçimini iş bulma kaygısı ve kolay işe yerleşme sebebiyle yaptıkları görülmüştür. Araştırmaya katılan akademisyenlerden A1'in (56, E, 12) lisans, yüksek lisans ve doktora eğitiminin sosyal hizmet alanı olmadığı, şartları uygun olduğu için bu alanda çalışmaya başladığı öğrenilmiştir. Diğer dört katılımcının ise lisans ve yüksek lisanslarını sosyal hizmet alanında tamamladıkları öğrenilmiştir. Akademisyenlerin akademiye yönelme sebepleri ise çeşitlenmektedir. Örneğin A3 (28, E, 2) "iş bulma kolaylığı ve Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümüne puanı yetmemesi" nedeni ile sosyal hizmet mesleğini seçtiğini söylemiştir, bu bağlamda nedenler araştırmaya katılan lisans öğrencileri ve uzmanlarla paralellik göstermektedir. Akademi alanına yönelme sebebini ise "muhatap olunan kesimin dezavantajlı gruplardan oluşması" ve "alanın dramatik vakalarla dolu olması sebebiyle tükenmişliğe yol açacağı" kaygısı olarak ifade etmiştir.

"...[Bölüm tercih sebebi]...çünkü lisansımı bu alanda okumuştum, bu alanda okumamın sebebi öğretmenlik, pdr gibi bir çok alandan farklı gelmişti bana, bu sebeple sosyal hizmetleri tercih etmiştim"(A3, 28, E, 2)

"...[Akademi tercih sebebi]...Alanda çalışmayı düşündüm ancak alanın zor olduğunu gördüm duygusal olarak dramatik olaylarla çevrili olduğu için akademisyen olmaya öğrenciyken karar verdim çünkü alanda yaptığım uygulamalı stajlarda alanda çalışmanın tüketici bir unsur olduğunu tükenmişliğe sebebiyet verebileceğini fark ettim, muhatap olduğum insanlar farklılaşacaktı böylece çalıştığım insanlar farklılaşacaktı o sebeple akademiyi tercih ettim "(A3, 28, E, 2)

"...[Bölüm tercih sebebi]...aslında üniversitesinin o bölümünü kazandığım için öyle oldu. özellikle sosyal hizmetler alanında çalışmaya yönelik bir motivasyonum yoktu üniversite sonunda sosyal hızmet bölümünü kazandığım için bu alanda çalışmayı tercih etmiş oldum"(A4, 47, K, 15).

"...[Akademi tercih sebebi]...alanda çalışmayı aslında çok fazla düşünmüyordum. başlangıçta doğrudan hani akademisyenlik odaklı bir tercihim vardı ancak mezun olduktan sonra akademisyen olamayınca da alanda çalışmaya başladım bu nedenle iki yıl özelde 5 yıl kamuda sosyal hizmet uzmanlığı yaptım daha sonra üniversiteye geçtim." (A4, 47, K, 15)

"...[Bölüm tercih sebebi]...Hep iletişime dayalı bir meslek seçmek istedim. Hem yardım ama hak temelli de bir meslek olmasını istiyordum. Aklımda hep pdr ve ya psikoloji vardı. Tercih döneminde sosyal hizmetler bölümünü araştırdım. Türkiye'de o zaman az üniversitede vardı. Bölümü araştırınca yardım odaklı ve hak temelli bir yardıma oturtulmuş mantığı olması sebebiyle bu mesleği seçtim."(A2, 30, K, 5)

"...[Akademi tercih sebebi]...Bölüme başladığımda alanda çalışmak istiyordum, fakat eğitim sürecinde akademi beni cezbetmeye başladı, hocalarında teşviki ile akademik yönümü daha kuvvetlendirmek istedim bu sebeple de akademisyen olmak istedim."(A2, 30, K, 5)

"...[Bölüm tercih sebebi]...sosyal hizmet diye bir bölümünün varlığından üniversite tercihleri sırasında haberim oldu. Hedeflediğim bölüm başkaydı, ancak gelen puan hedeflediğim bölüme yetmiyordu ve

çevremdekilerin de daha önce bu bölümü okuyanların ya da okumakta olanların yönlendirmesi ile bu bölümü seçtim."(A5, 28, K, 2)

"...[Akademi tercih sebebi]... üniversite yıllarından beri hayalim de akademisyen olmak vardı ama şunu eklemek isterim ama o özel sektördeki çalışma şartlarının zorluğu işte ücretin tatmin etmemesi, orada işinizi yapmaktan ziyade patronunuzu memnun etmek zorunda olmanız ve maalesef ki özel kurumların sosyal hizmet amaçlı hizmet veriyor olsa da temel hedefin kar etmek olması da bir süre sonra akademiye yönelmeme sebep oldu ama bunun yanın da en önemli etkenin çevremdeki akademisyenlerin ve idealist olması, onların yaptığı yönlendirmeler ve akademi alanının toplumu içerisinde de belli bir statüye sahip olarak algılanması. Maddi getirisini bilemiyorum nasıl yorumlayabilirim verdiğiniz emek ve karşılaştırdığınızda aslında maddi getirisi çok da çekici gelmiyor. İnsana ama gerçekten statü bağlamında tercih edilebilecek ve idealist bir şekilde işinizi yapabileceğiniz bir alan olduğunu düşünüyorum" (A5, 28, K, 2)

4.2.1.7. Mesleki örgüt

Mesleki grup ve örgütlerin varlığı, meslek kimliğinin, kültürünün yerleşmesi, etik ilkelerin belirlenerek güçlenmesi, mesleğin tanınırlığının ve mesleki uygulamaların etkinliğinin artması, mesleki sorun alanlarında kamuoyu oluşturulabilmesi gibi birçok açıdan önem arz etmektedir. Duyan 2010 tarihli çalışmasında, meslek elemanlarının çalışma ilkeleri ile mesleki rol ve sorumluluklarının meslek etiğine uygun şekilde yerine getirilmesinin, meslek örgütü tarafından sağalacağını ifade etmiştir (Duyan 2010). 2019 yılı itibariyle sosyal hizmet alanında çalışan çok sayıda mesleki dernek bulunmaktadır. Bu meslek örgütlerinden en önemli ve kapsayıcı olanı Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği(SUHUDER)'dir. Fakat bu dernek, yapılan birçok çalışmaya göre bir meslek örgütü olarak alanın ihtiyaçlarını tam olarak karşılayamamaktadır. Örneğin Doğan'ın 2018 yılında sosyal hizmet öğrencileri ile yaptığı araştırmada öğrencilerin % 49.7'si sosyal hizmet meslek derneklerinin mesleğin saygınlığını koruma ve yükseltme konusundaki rolünü ve çalışmalarını yetersiz bulduğu, % 45.3'ü kısmen yeterli bulduğu ve sadece % 4.9'u bu durumu yeterli bulduğu sonucuna ulaşmıştır. Son

yıllarda Sosyal Hizmet Bölümlerinin birçok üniversitede ve açık öğretim fakültelerinde açılması ile sınırlı olan mezun sayısı hızla çoğalmış ve işsizlik olgusunun ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Mensuplarının karşılaştıkları sorunlarla mücadele etmesi beklenen sosyal hizmet meslek örgütlerinin, mesleki sorun alanlarına ilişkin kamuoyu oluşturma, lobi çalışması yürütme vb. faaliyetlerinin yeterli olmadığı katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Hatta bazı katılımcıların, meslek elemanlarının çıkarlarını savunması gereken SHUDER gibi derneklerin işlevlerini yerine getirmemesini işsizliği arttıran unsurlar arasında saydığı görülmüştür.

"Öncelikle; sosyal çalışmacıların mesleğine sahip çıkması gerekiyor. sosyal çalışmacı olarak mezun olan bir kişinin başka mesleklere yönelmesi ve kendi hakkını kendi hakkının da savunuculuğunu yapması gerekiyor, alanda var olan sesimizi duyurabileceğimiz meslek örgütü eksikliğinin giderilmesi halinde, hepimizin sesi çıktığı zaman bizim istihdamımızın ve iş alanımızın daha genişleyeceğini düşünüyorum"(L4, 22, K)

"mesleğin tanıtılması için özellikle bir meslek örgütü kurulabilir. Yada mevcut meslek örgütü aracılığı ile tanıtıcı faaliyetler yapılabilir. Bu durum örgütlenmeyi ve birlik olmayı sağlar medya ve sosyal iletişim alanlarında sesimiz duyurulabilir. Benzer şekilde işsizlik sornuna çözümde geliştirir bir derneğin varlığı…"(L1, 23, E)

"Bundaki en büyük neden ise meslek savunuculuğunun yapılmaması. Şuan ASDEP ile alınan bütün personellere aynı iş yaptırılıyor. Burada sosyal hizmet mezunlarının işi diğer bölümlere de paylaştırılıyor. Bu nedenle mezunların çoğu işsiz. Sağlık Bakanlığı senede 20 kişi belki alıyor. Bizim yapmamız gereken işleri başka bölüm mezunları da yapıyor ve buna kimse ses çıkarmıyor sonuç olarak da işsiz kalıyoruz"(SHU3, 27, K, ASM, 4)

4.2.1.8. İşsizlik

Sosyal hizmet tanımı yapılırken sıkça sosyal politika geliştirme, toplumsal sorunların çözümünde aktif rol oynama, eğitim, işsizlik, yoksulluk gibi toplumsal müdahale geliştirme gibi mesleğin işlevlerinden bahsedilmektedir (Duyan 2010, Işıkhan 2000). Sosyal hizmet uzmanı alanda yoğun olarak yoksulluk alanında tespit,

müdahale ve önleme çalışmaları yapmaktadır. Yoksulluk olgusunun, temel nedenlerinden biri işsizliktir (Öztürk 2008). Son yıllarda sosyal hizmet uzmanları geçmişte olduğundan farklı olarak işsizlik sorunu yaşamaktadırlar. TÜİK' in 15 Mayıs 2018 günü açıkladığı Şubat 2018 dönemi Hane halkı İşgücü Araştırması'na göre üniversite mezunları arasında işsizlik rakamları %12'den %12, 7'ye çıkmıştır. Sosyal hizmet mezunlarının 2016 yılında %24'ü işsiz durumda iken 2017 yılında bu oran bir önceki yılın aynı dönemine göre %2, 4'lük bir artış göstererek %26, 4'e yükselmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, Gazetecilik ve İş Güvenliği Bölümlerini geride bırakmıştır (TÜİK 2019).

Katılımcılara "mesleğin istihdam olanaklarının yeterli olup olmadığına" ilişkin sorular yöneltildiğinde çoğunluğu "yetersiz" olduğunu söylemiştir. Örneğin SHU10 (29, K, AÇSHB, 5) mezun olduğu 2014 yılında Sosyal Hizmet Bölümü mezunlarının, kamu personeli seçme sınavı sonucunda bir kamu kurumuna yerleştiğini, aynı dönemde açılan 14 kadronun da boş kaldığını, bir sonraki yıla geçildiğinde ise durumun tersine döndüğünü, mezun sayısının iki katına çıktığını, açılan kadro sayısının düştüğünü ifade etmiştir.

> *"...[İstihdam olanakları]... yeterli değil, yani şimdi en son 2014 yılında toplam mezun sayısı 700 civarlarındaydı yanlış hatırlamıyorsam devlet 514 yada 516 istihdam açmıştı. 14 kadrosu boş kalmıştı. 502 kişi yerleşmişti. 2015 yılında ise sadece bir üniversite bin mezun verdi"(SHU10, 29, K, AÇSHB, 5)*
>
> *"...[İstihdam olanakları]... Yeterli değil. bizim dönemimizde tam tersiydi en çok istihdam edilen bölümlerden birisiydi. çünkü mezun sayısı da azdı. mevcut istihdam alanlarının Sosyal Hizmet Bölümünden mezun olan uzmanlar açısından yeterli olduğunu tabii ki düşünmüyorum"(SHU10, 29, K, AÇSHB, 5)*
>
> *"...[İstihdam olanakları]... Hayır malesef sosyal hizmetin hiç bir alanında istihdam oranı yeterli değil"(L1, 23, E)*
>
> *"...[İstihdam olanaklarının]... yeterli olmadığını düşünüyorum, şöyle: şimdi duyuyoruz alanda çalışan sosyal çalışmacıların kimsin çok iyi çalışma şartlarına sahip olduğunu, kimisinin yetersiz kaldığını bir sosyal çalışmacı'nın üzerine çok fazla kişi ve sorumluluk, iş yükü düşüyor, bunun azaltılması*

gerekiyor. bunun yolu da daha fazla sosyal çalışmacı istihdam edilmesi”(L2, 21, K)

"...[İstihdam olanakları]... bence yeterli değil, çok fazla ihtiyaç olduğunu görebiliyorum ama yeterli olduğunu düşünmüyorum”(L3, 20, K)

"...Aynı zamanda istihdam olanaklarıda yetersiz birsürü meslektaşımız işsiz..."(YL1, 28, E, AÇSHB, 5)

...[İstihdam olanakları]... Türkiye'de yeterli değil" (YL2, 32, K, Aile Mahkemesi, 6)

"...[İstihdam olanakları]... kesinlikle yeterli değil. bir sürü mezun dışarıda hiçbir şey yapamadan faydalı olacağı zamanı bekliyor. Fakat hiçbir şekilde istihdam edilmiyoruz bu kesinlikle yeterli bir durum değil. Yüksek lisansı da bitirdim de daha çok akademik alanda çalışmayı düşünüyorum çünkü herhangi bir devlet yada özel sektörde uygun bir iş bulacağımı düşünmüyorum..."(YL3, 26, K, SGDD, 4)

"Genel olarak Türkiye'de sosyal hizmet uzmanlarının istihdam olanakları tabi ki de yeterli değil ve verilen vaatler ile istihdam edilen sosyal hizmet uzmanlar arasında dağlar kadar fark var ne yazık ki sadece mezun olduğumuzda kalıyoruz ve hiç bir şekilde istihdam edilmiyoruz"(YL3, 26, K, SGDD, 4)

"...[İstihdam olanakları]... istihdam olanakları yeterli değil"(YL4, 26, K, AÇSHB, 4)

"Türkiyede sosyal hizmet uzmanlarını istihdam olanakları yeterli değil. birçok alanda hala açık var..."(YL5, 28, K, AÇSHB, 4)

"...[İstihdam olanakları]... yeterli değil. Cezaevlerine ne bilim işte sadece bu sosyal kurum açısından değil hastaneleri farklı bölümleri var. Mesela aile hekimi gibi aile sosyal uygulaması gelecekti iptal oldu ve okul sosyal hizmeti hala açılmadı falan onları biraz da yaygınlaştırması gerekli..."(YL1, 28, E, AÇSHB, 5)

"...[İstihdam olanakları]... tabiki de yetersiz. Avukat olmuş ve adliyede sosyal hizmet uzmanı ile çalışma ihtimali yüksek olan birisinin bile bilmediği bir ortamda mesleğimizi istihdamından bahsetmekte biraz gülünç oluyor..."(L2, 21, K)

"…[İstihdam olanakları]… yetersiz. Aile hekimi gibi her bireyin sosyal hizmete ihtiyacı var. 2400 kişi aile bakanlığında istihdam ediliyor bu sayı nüfus ile karşılaştırıldığında bizim daha çok uzmana ihtiyacımız var"(A2, 30, K, 5)

"…[İstihdam olanakları]… yetersiz, devletin bize daha fazla istihdam alanı sağlaması gerekiyor. bu sadece sizleri iş sahibi yapmak için değil, toplumla açık bir şekilde sosyal hizmete ihtiyacı da var çünkü okul, sosyal hizmet mesleğine bariz bir şekilde ihtiyaç duyulan alan, ama ısrarla bu alanda istihdam alanı oluşturulmuyor"(A5, 28, K, 2)

"Sosyal hizmet mesleğinin gerçekleştirilebilmesi için istihdam alanları yeterli olmamakla birlikte mevcut istihdam alanlarına sosyal hizmet mezunu bireylerin yeterli düzeyde istihdamının sağlanmadığını düşünmekteyim"(SHU2, 27, K, Huzur Evi, 4)

"Aslında devlet yeterince alım yapsa istihdam alanı yeterli olur. Dediğim gibi 15 çocuktan sorumlu olmamız gerekirken 50-60 çocuktan sorumluyuz ve durum yeni alımların olması için önemli bir done bence. Fakat mevcut durumda yeteri kadar atama ve istihdamın olmadığını düşünüyorum"(SHU7, 30, K, AÇSHB, 6)

Genel olarak eğitim ve işsizlik ilişkisi incelendiğinde, beklenti eğitim seviyesi yükseldikçe işsizlik oranın azalacağı yönündedir (İncekara 2010). Fakat son yıllarda Türkiye'de eğitim seviyesi yükselmesine rağmen, işsizlik oranında ortaya çıkması beklenen azalmanın görülmediği söylenebilir (Bağcı 2018). Birçok alanda üniversiteler çalışma alanlarının ve ihtiyacın üzerinde mezun vermektedir (Çalışkan 2007). Üniversitelerin temel amaçlarından birisi mesleklerin ihtiyaç duyduğu nitelikte ve donanımda öğrenci yetiştirmektedir. Bu noktada üniversitenin nitelikli eleman yetiştirme açısından meslek edindirme rolünü tam olarak yerine getiremediği söylenebilir. Fakat unutulmamalıdır ki üniversiteler eğitim talebinde bulunan öğrenci adaylarına alanda fazla mezun veya işsizlik olduğunu öne sürerek eğitim vermemezlik yapamaz. Temel olarak iş gücü piyasasının planlanması devlet ve hükümetler güdümünde yürütülmektedir (Bolay 2011). Sosyal hizmette son yıllarda üniversitelerde açılan bölüm sayısının artması sebebiyle, bölümde eğitim ve mezun veren kurum sayısında kontrolsüz bir artış olduğu görülmektedir. Bu durum çoğunlukla kamu kurumlarında, sınırlı sayıda özel sektörde ve STK'larda istihdam edilen Sosyal Hizmet Bölümü mezunları arasında işsizlik oranın artmasına neden

olmaktadır. Aynı zamanda alanda "sosyal hizmet uzmanı" unvanın değil "sosyal çalışma görevlisi" unvanın kullanılması, aktif meslek örgütünün bulunmaması, bölüm mezunlarının, akademisyenlerin kamu istihdamına alternatif alanlara yönelmemeleri ve mesleki tanınırlığın düşük olması gibi sebeplerle sosyal hizmet mezunları iş bulamamaktadır. Diğer yandan yakın tarihe kadar üniversitelerde Sosyal Hizmet Bölümü açılabilmesi için Sosyal Hizmet Lisans ya da Yüksek Lisansını tamamlamış akademisyenlerin bulunması şartı aranmamıştır. YÖK'ün 16.01.2019 tarihli toplantısında alınan karar ile Sosyal Hizmet Bölümü açılabilmesi için alandan en az bir öğretim üyesini kadrosunda bulundurma zorunluluğu getirilmiş (hptt://www.yok.gov.tr, Erişim tarihi:10.03.2019); ancak mevcut Bölümlerin akademisyen kadrolarının niteliğinin ve niceliğinin iyileştirilmesi için henüz bir çalışma yapılmamıştır. Katılımcılar, sosyal hizmet uzmanı yetiştiren açık öğretim fakültelerinin verdiği eğitimi ve hızla mezun vermesini de alanda yaşanan işsizlik sorununun nedenleri arasında sayarak yoğun biçimde eleştirmiştir.

Sosyal hizmet uzmanı ve öğrencilerinin eleştirdiği bir diğer nokta ise sosyal hizmet mezunlarının devlet kurumlarında "sosyal çalışmacı" kadrosunda istihdam edilmesi ve bu kadro içerisinde çalışabilecek diğer meslek grupları ile yaşanan çıkar çatışmasıdır. Katılımcılar, işsizlik oranın artmasına, bölüm ve mezun sayısının artması, mesleki tanınırlığın olmaması, diğer meslek mensuplarının da sosyal hizmet uzmanının çalışma alanında istihdam edilmesi, mesleki örgütün uzmanların çıkarlarını savunma konusundaki yetersizliğini gerekçe olarak gösterdikleri görülmektedir. Örneğin A3 (28, E, 2) sosyal hizmet çalışma alanında diğer meslek gruplarının çalıştırılmasını, meslek istihdamına yönelik "örtük bir saldırı" şeklinde değerlendirmiştir. Katılımcılardan A2 (30, K, 5) Gümüşhane Üniversitesi'nde araştırma görevlisi olarak çalışmakta ve son dönemde açılan, kadrolarında alandan gelen akademisyen bulundurmayan bölümlerin mesleğin niteliğini düşürürken, mezun sayısını artırarak işsizlik oranının da artmasına neden olduğunu ifade etmiştir.

> *"...diğer alanlardan çok fazla bu alana kayma gibi bir şey var, bu duruma kamuda kullanılan sosyal çalışmacı kavramı yol açmakta, mesleğe örtük bir saldırı söz konusu, sizin alanınızın içerisinde yer alıp sizden rol çalmaya çalışıyorlar, bir çok açıdan da bizim yerimize başka kişiler işlerde*

bizim iş alanlarımızda istihdam ediliyor, bu durum işsizlik oranını artırıyor. "(A3, 28, E, 2)

"Üniversitede çalıştığım için üniversite bazında değerlendirmek istiyorum. Üniversiteyi dikkate alırsam bölüm çok yayıldı bir çok üniversitede bölüm açıldı, açıköğretimde dahil bu sebeple eğitimin niteliğinin ne olacağı ve istihdamın düşeceği ve işsizlik oranın artacağı gereçeği beni endişelendirmekte. Üniveristelerde alandan gelen hocalarin çalışmaması eğitim niteliğinin düşeceğini göstermekte. Bu yüzden eğitim ayağı için daha kontrolü ve niteliğe önem veren bir bölüm hayal ediyorum. Akademide bu nitelikli eğitimin verilmesi eksiklik olarak göze çarpmakta. " (A2, 30, K, 5)

"Bölüm bir çok üniversitede açıldı ve aynı zamanda açıköğretim fakültesi öğrenci alarak mezun veriyor. Tüm bunlar ile birlikte bölümün istihdam alanı maalesef kamu ile sınırlı kaldı. Bu durumda işsizliğin artmasına yol açıyor"(A5, 28, K, 2)

"...[İşsizliğin artması]...özellikle açıköğretimin bunda etkisi büyük. Mezun sayısını artırtırıyor.."(SHU10, 29, K, AÇSHB, 5)

"...[İşsizliğin artması]...Bundaki en büyük neden ise meslek savunuculuğunun yapılmaması. Şuan ASDEP ile alınan bütün personellere aynı iş yaptırılıyor. Burada sosyal hizmet mezunlarının işi diğer bölümlere de paylaştırılıyor. Bu nedenle mezunların çoğu işsiz. Sağlık bakanlığı senede 20 kişi belki alıyor. Bizim yapmamız gereken işleri başka bölüm mezunları da yapıyor ve buna kimse ses çıkarmıyor sonuç olarak da işsiz kalıyoruz" (SHU3, 27, K, ASM, 4)

"...[İşsizliğin artması]...Şuan çalıştığım yerde yapabileceğim çoğu şeyi psikolog arkadaşlar da yapmakta ve vatandaş randevu alırken onları tercih etmekte. Çünkü meslek grubumuz halk tarafında bilinmiyor. Bu sebeple bizim yapacağımız şeyler fazlasıyla sınırlanıyor ve çoğu zaman iş yapamaz oluyoruz"(SHU3, 27, K, ASM, 4)

"...[İşsizliğin artması]...yani şöyle aslında maalesef şimdi bizde hep yeni o tanımla beraber sosyal çalışma görevlisi var, sosyal hizmet uzmanı olması gereken birçok yerde farklı meslek elemanları çalışıyor. belki bunun artık ayrımının yapılması ve kendi alanında çalışması sağlanabilir.." (SHU5, 31, K, AÇSHB, 8)

4.2.2. Fırsatlar

Sosyal hizmet mesleğinin, eğitim sürecinde, uygulama alanlarında, akademide, tanınırlık düzeyinde, örgütlenme sürecinde çeşitli sorunların yaşandığı genel olarak tüm katılımcılar tarafından kabul edilmektedir. İstihdam alanında yaşanan sorunlar değerlendirildiğinde özellikle son yıllarda üniversitelerde artan öğrenci kontenjanına rağmen, iş olanaklarının azalması temel neden olarak görülmektedir. Değişen ekonomik koşullara ve devletin personel alımına ilişkin politikasına rağmen çeşitli sebeplerle sosyal hizmet uzmanlarının halen kamu kurum ve kuruluşlarında çalışma arzusu duyması, yeni iş olanaklarının yaratılamaması işsizliğin sosyal hizmet uzmanları için ciddi bir sorun haline gelmesine neden olmaktadır. Mevcut koşullar değerlendirildiğinde özel sektörde sosyal hizmet kurum ve kuruluşları ile iş ve istihdam olanakları arttırılması gerektiği görülmektedir. Artan mezun sayısının fırsata çevrilmesi yoluyla mesleğin yeni çalışma alanlarında faaliyete geçmesi ve dolayısıyla gelişmesi mümkün olabilir. Mesleğin gelişmesi açısından görüşülen katılımcılar da dahil olmak üzere sosyal hizmet uzmanlarının genel olarak yüksek mesleki benlik saygısına sahip olması olumlu bir özellik ve fırsat olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca katılımcılar, artmakta olan mezun sayısını, ülkemizde sivil toplumun gelişmekte oluşunu ve sosyal hizmet mesleğinin geniş çalışma alanını "fırsat" olarak görmektedirler.

4.2.2.1. Mesleki benlik saygısı

Uluslararası Sosyal Hizmet Uzmanları Federasyonu'nu (IFSW) tarafından sosyal hizmet, toplumsal gelişim ve değişimi hedefleyen, sosyal bağlılığı ve bireylerin güçlü yönlerini destekleyerek, ortaya çıkan sorun alanları karşısında bireyin problem çözme kapasitesinin artırılmasını amaçlayan uygulamaya dayanan meslek ve akademik bir disiplin şeklinde tanımlanmıştır. Sosyal Hizmet Eğitimi Konseyi (CSWE) ise sosyal hizmeti, bireyin ve ailenin toplumsal işlevinin artırılmasına yönelik yardım süreci olarak tanımlanmaktadır. Sosyal hizmet uzmanlarının, iş doyumu, mesleki benlik

saygısı ve mesleğe atfettikleri değer yüksektir. Bunun nedeni, CSWE'nin mesleği tanımlarken kullandığı "yardım süreci" kavramı olabileceği düşünülmüştür.

Işıkhan'ın 2000 yılında sosyal hizmet uzmanlarının iş doyumunu incelediği araştırmasında sosyal hizmet uzmanlarının iş doyumlarının yüksek olduğu ve amirinin sosyal hizmet uzmanı olması, uygun çalışma koşulları sağlanması gibi değişkenlerin uzmanın iş doyumu artırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Işıkhan 2000). Yine sosyal hizmet uzmanlarının mesleki benlik saygısının araştırıldığı bir çalışmada sosyal hizmet uzmanlarının mesleki benlik saygılarının yüksek olduğu, görüşme odası bulunması, görüşme sürelerinin uzmanın kontrolünde olması gibi değişkenlerin uzmanların mesleki benlik saygısını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Tekin 2018). Uzmanların mesleki benlik saygıları, mesleki doyumları ve mesleğe atfettikleri değerin yüksek olması mesleki aidiyeti geliştireceğinden bu durumun mesleğin gelişimi açısından bir fırsat olduğu düşünülebilir.

> *"...her kuruluşta sosyal hizmet uzmanının kendine özel gerçekten önemli görevleri var yani bu hafife alınamayacağı için bana göre bir kurum değil, bütün kurumlarda sosyal hizmet uzmanı kendini önemli ve görevlendirilmesi gereken bir statüde olduğunu düşünüyorum yani kurum ve kuruluş bünyesinde kendi görevlerini iyi yerine getirebilen bir sosyal çalışmacı bulunmalı. Rol ve sorumluluklarını etiğe uygun şekilde yerine getiren Sosyal Çalışmacılara tüm kurumlarda ihtiyaç var" (L4, 22, K)*
>
> *"Sosyal hizmeti tanıyan yöneticilerin olması gerektiğini düşünüyorum. Toplum için önemli bir meslek ve her alanda ihtiyaç var. Dezavantajlı grupların sayısı artması sebebiyle bu alanlarda etkin ve bilgi kişilerin çalışması gerektiğini düşünüyorum" (SHU4, 25, K, Aile Makemesi, 5)*
>
> *"...çünkü mesleği öğrenme sürecinde toplumda ufak değişimin büyük dalgalara yol açabileceğini öğreniyoruz ve toplumsal kalkınma ve gelişim için önemli bir meslek"(L2, 21, K)*
>
> *"...Bir kurum ve kurululuş bünyesi diye sınırlandırmanın yanlış olacağını düşünüyorum. Çünkü istihdam edildiğimiz tüm kurum ve kuruluşlarda önemli sorumluluklarımız ve görev alanlarımız var. Bence bir sosyal çalışmacı herhangi bir kuruluşta isithdam edilmese dahi rol ve sorumluluklarını yerine getirebilir" (L2, 21, K)*

"Fakat sosyal hizmetleri bir, iki alan için önemli diyemeyiz. Tüm alanlar için önemli toplumdaki tüm bireyler devantajlı adayı diyebiliriz. Sosyal hizmet toplum için gerekli bir alan bence" (L1, 23, E)

4.2.2.2. Sivil toplum

Dünya meydana gelen değişimler sonucunda ortaya çıkan küreselleşme sürecinde politika oluşturan aktörlerden birisi de STK'lardır (Talas 2011). Demokratikleşme sürecinin önemli bir saç ayağı olan STK'lar, topluma hareketlilik kazandıran, toplumsal gelişim ve değişimin kazandıran rollere sahiptir. STK'lar toplum merkezli çalışan kuruluşlardır. Bu noktada devlet kurumlarından ayrılmaktadır. Tüm siyasi ve idari otoritelere ve toplumsal risklere karşı bireyin korunmasını sağlarken toplumun da güçlenmesini hedeflemektedir. Bu noktada sosyal hizmet uzmanlarının çalışma maçları ile benzerlik göstermektedir. Toplumsal problemlerin çözülmesi ve sosyal politika geliştirilebilmesi için sosyal hizmet mesleğine ihtiyaç duyulmaktadır. Küreselleşmenin de gerektirdiği ölçüde devlet merkezli sosyal hizmetin yerini kolay ulaşılabilir ve toplum merkezli STK'lar almalıdır. Türkiye'de sosyal hizmet kurumları ve sivil toplum örgütleri birlikte birlik de değerlendirildiğinde STK'lar sosyal hizmet mesleğinin en önemli uygulayıcısı olarak kabul edilmektedir. Özellikle sosyal hizmetin hak savunuculuğu rolünün ve diğer rollerinin devlet organları aracılığı ile değil sivil toplum aracılığı ile uygulanabileceği katılımcılar tarafından kabul edilmiştir. Bu nedenle sosyal hizmet mesleğinin geleceği ve gelişmesi açısından STK'ların taşıdığı potansiyelin katılımcıların çoğu tarafından fark edildiği rahatlıkla söylenebilir.

"...Çünkü bir emir komuta ve yasa zinciri yok özellikle STK'larda daha çok gönüllük ve vicdan temeline dayandığından bir tercih ve gönüllükle çalışıldığından daha verimli şekilde çalışılacağını ve sorumlulukların yerine getirileceğini düşünüyorum"(L1, 23, E)

"Üniversite döneminden itibaren kendi hayata bakış açımı da değerlendirdiğimde hak savunuculuğu sorumluluğumuzu yerine getirebilecekleri en etkili yerin STK lar olduğuna inanıyorum" (SHU6, 36, E, A ÇSHB, 9)

"Kamu kuruluşları konjonktürde ve ülkemizin bulunduğu koşullarda STK ların her ne kadar sisteme karşı olması gerekse de bu çok mümkün olmuyor ve STK'lar devlete bağlılık gösteriyor. O yüzden orada bir tezatlık oluşuyor.Fakat yine de STK larda çalışmasının SHU için çok daha etkin ve verimli olacağını düşünüyorum"(SHU6, 36, E, AÇSHB, 9)

"...hak savunuculuğu rolü bence daha çok STK'larda bu tarzı çalışmalar yerine getirilebiliyor çünkü orada daha özgür bir çalışma alanı var aynı zamanda bu görevi yerine getirmekle yükümlü olan kuruluşlar olduğu için bu hak savunuculuğu konusunda daha özgürlükçü bir yaklaşıma sahipler..."(A4, 47, K, 15)

"...STK'lar ama bence devletten çok daha olumlu hizmetler veriyorlar. Çünkü sadece sonuç odaklı değil, tüm hayatlar odaklı çalışmalar yapmaya çalışıyorlar. bu tabii ki ülkeden ülkeye, her ülkenin sorun potansiyeli farklı alanın çalışma şekli farklı, ona göre değişkenlik gösterebilir ama yani en azından şu an devlete çok bağlı olarak çalışıyoruz"(SHU10, 29, K, AÇSHB, 5)

"...Sosyal devlet anlayışı ile yaklaşırsak bu soruya sanırım rol ve sorumluluğun en iyi yerine getirileceği yer devlet kadroları fakat bizim devletimiz sosyal devlet anlayışını tam olarak benimseyemediği için devletten daha çok STK'larda ve özel kuruluşlarda yerine getirilebileceğini düşüyorum"(L1, 23, E)

"Bence hak savunuculuğu sorumluluğumuz en iyi devlette yerine getirilebilir. Kar amacı gütmüyor devlet ve hak temelli yaklaşaması bekleniyor bu sebeple devlette ve stklarda en iyi şekilde yerine getirileceğini düşünüyorum. Yetersiz kaynaklar ve uzun süren bürokratik süreçler sebebiyle yerine getirilemediğini düşünüyorum"(SHU7, 30, K, AÇSHB, 6)

Yukarıdaki örneklerden de görülebileceği gibi araştırmaya katılan uzmanların çoğunluğu hak savunuculuğu rolünün ve sosyal hizmetin rol ve sorumluluklarının STK'lar aracılığı ile uygulanabileceğini konusunda mütabık olmuşlardır. Bunun yanında katılımcılardan öğrenciler ve akademisyenler dışında kalan uzmanlar ve yüksek lisans öğrencilerinin hepsinin bir sosyal hizmet kurumunda çalıştığı, bu 15 katılımcıdan 14'nün devlete bağlı kurumlarında çalıştığı sadece bir katılımcının uluslararası bir STK da mültecilerle çalışmayı sürdüğü görülmektedir. Sosyal hizmet

alanında son yıllarda ortaya çıkan istihdam sorununa, sosyal hizmet uzmanlarının STK'lar bünyesinde görev alması çözüm yolu olarak görülmektedir.

"... STK'ların ya da işte bu sosyal sorumluluk projelerinin artırılması gerektiğini ve buralarda ciddi anlamda sosyal hizmetten gelen meslek elemanlarına yer verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Bu sayede sosyal hizmet alanında yer alan işsizlik sorunuda bu şekilde çözülebilmektedir. "(A5, 28, K, 2)

"STK'lar gelişmiş ülkelerde bu tür hizmetler %90 'i Özel sektörde STK işbirliği ile yapılıyor. Sözleşme imzalıyor. Standartları kontrol ediyor. Sosyal hizmet uzmanlarının çoğunluğu STK'larda istihdam edilmektedir"(A1, 56, E, 12)

"...çalışma alanlarını, yelpazesini başta da söylediğim gibi STK'ların sayısı artarak, STK'ların amacı sisteme baskı oluşturmaktır alınan kararların keyfi değil bir mecrayı ilgilendiren hususlar olmaması genelleyici olması açısından STK'lar bu karar vericilere veya işte bunu kanun koyuculara karşı bir baskı oluşturur STK lar çoğalırsa sosyal hizmet alanında çalışmaların oldukça geniş yeni bir istihdam alanı olduğundan her yerde bahsedebiliriz" (SHU6, 36, E, AÇSHB, 9)

"İstihdam olanaklarının yeterli olduğunu düşünmüyorum ama mevcut istihdam alanlarına yenileri de eklenebilir özellikle STK lar kapsamında" (SHU6, 36, E, AÇSHB, 9)

" Aynı zamanda ülkemizde STK'lara yeterince yer verilmiyor. STK'lar iş birliği artırılarak hizmete ulaşan kişi sayısının artırılması ve hizmetin kalitesinin artırılması, istihdam sağlanabilmektedir" (A2, 30, K, 5)

"İstihdam olanaklarının yetersiz olması sebebiyle yeni çalışma alanları açılmalı ve bu istihdam sorunun önüne geçilebilmesi için STK'larda çalışmalıyız"(SHU1, 29, K, Aile Mahkemesi, 5)

Sivil toplumun ve STK'nın gelişmesi, sosyal hizmet mesleğinin gelişmesi ve yeni istihdam olanaklarının yaratılması açısından fırsatlar barındırmaktadır. Örneğin göçmen, mülteci ve sığınmacılarla yürütülen sosyal hizmet müdahalelerinde artan sosyal hizmet talebinin karşılanabilmesi için sosyal hizmet uzmanı istihdamı gerektirmektedir. Gökçen ve mültecilere ilişkin sorunlar özellikle Suriye krizinin ortaya çıkması ile yoğunluk kazanmış. Bu alanda özellikle göçmenlerin güncel

sorunları ve uyum süreçlerini yönetecek uzman sayısına ihtiyaç duyulurken aynı zamanda medyada "mülteci krizi" olarak adlandırılan bu durumun gelecekte yerel halkta da sorunlara yol açacağı ve konu ile ilgili uzun vadeli ve çözüm odaklı sosyal politikalara gereksinim duyulacağını göstermektedir. Tüm önleme müdahale rollerinin yanında sosyal hizmetin en önemli ve değişim ajanı olarak tanımlanmasına yol açan rolü sosyal politika geliştirmedir. Bu yeni ve büyük alanın ortaya çıkması uzun vadede sosyal hizmetin istihdam olanağını artıracaktır. Katılımcılardan 2 yıldır SGDD'de çalışmaya devam eden YL3 (26, K, SGDD, 4) de bu durumu "…son yıllara bakarsak yine mülteci alanında da, sosyal hizmet uzmanlarına çok fazla ihtiyaç duyulduğu…" şeklinde ifade etmiştir.

4.2.2.3. Niceliksel artış

Mesleğin gelişimi açısından Sosyal Hizmet Bölümlerinin ve mezun sayısının artmasının uzun dönemde olumlu yönde etkide bulunacağı düşünülebilir. Ancak sosyal hizmet uzmanlarının mezun olduktan sonra da hizmet içi eğitimler ile desteklenmesi, aynı zamanda lisansüstü programların sayısının ve öğrenci kapasitesinin arttırılması da gerekmektedir. Sosyal hizmet eğitiminde ortaya çıkan kontrolsüz büyüme ile sosyal hizmet mezun sayısında niceliksel bir artış olsa bile henüz nitelik açısından büyük bir yol kat edilemediği gerek alanda çalışan gerekse halen eğitim alan tüm katılımcılar tarafından ve Alptekin 2019'un çalışmasında dile getirilmiştir. Bu durum sosyal hizmet mesleği için bir sorun kabul edilmesinin yanında bu süreç iyi yönetildiğinde ve tüm üniversiteler için geçerli bir eğitim standardı oluşturulduğunda -yani akreditisyon çalışmaları tamamlandığında- bir fırsata dönüştürülebilir. Sosyal Hizmet Bölümlerinin ve mezunlarının sayısının artması hem mesleğin bilinirliğini artırmakta hem de alanda yazılan, çevrilen kitapları, oluşturulan proje sayısını ve sivil toplum baskısını arttırmaktadır (Alptekin ve ark. 2017). Katılımcılardan özellikle akademisyenler artan öğrenci sayısı; doğru eğitim modelleri ile sosyal hizmet eğitiminin verilmesi halinde mesleki güçlülük olarak görmektedirler.

" Artan öğrenci ve mezun sayısı doğru yönetilirse ve nitelikli yetiştirilirlerse öğrencilerin gelecekte mesleğe katkı sağlayacaklarını düşünüyorum. Çünkü öğrenciler içinde mesleki aidiyetleri oluşmuş bilinçli öğrencilerde çıkmakta. Onlar mesleği geliştirmek için ellerinden gelen özeni göstermekteler"(A2, 30, K, 5)

"...[öğrencilerimin] birçoğunun alana katkı sağlayacağını aslında ileride meslek hayatında nitelikli meslek elemanları olabileceğini düşünüyorum, çünkü bir kısmı, hatta önemli bir kısmı daha önce belli alanlarda sosyal hizmetin adını duyarak sosyal hizmet alanını görerek geliyorlar daha önce STK'lar ya da belli projelerde rol alıp buralarda sosyal hizmeti duyumsayıp öğrenip, daha sonra bu bölümü okumaya karar veren birçok öğrencim var ve bu tip öğrencileri manilerde alanda oldukça nitelikte çalışacaklarını ve alana birçok katkı sağlayacaklarını inanıyorum ..."(A5, 28, K, 2)

"...[Öğrencilerimin] alana katkı sağlayacağını elbette düşünüyorum, bu anlamda umut verici çok fazla öğrencimiz de oluyor ama dediğim gibi bu bir öğrencilerin bireysel motivasyonları ile daha çok alakalı oluyor, bir de eğitim gördükleri süre içerisinde sosyal hizmet mesleğini yapmaya, kendini daha çok yakın hisseden, mesleğin karşı daha sevgi duyan, hani insanlara karşı daha insancıl, yardımsever ve fedakar özelliklere sahip öğrencileri bu anlamda çok da iyi şeyler yapacağına inanıyorum ama tabii ki bunlar bireysel çabalarla olacak şeyler değil özellikle nitelikli eğitim almaları gerekiyor. Nitelikli eğitim görmekdikleri zaman öğrencilerin bireysel çabaları bir çok alanda yetersiz kalacaktır. Sosyal hizmet eğitiminin niteliğinin artırılmasının, sosyal politikaların, devletin uyguladığı politikaların ve sosyal hizmet uzmanlarının istihdamı ve saygınlığı konusunda önemli olduğunu düşünüyorum"(A4, 47, K, 15)

"...[Öğrencilerim] sosyal hizmet mesleğine tabiiki katkı sağlayabilirler, ama onların niteliklerinin arttırılması gerekiyor, bu niteliklerle sosyal hizmet alanına az katkı sunabilirler ve ya katkı sunabilecekleri alanlar onlara açılmamış olabilir diye düşünüyorum, uzman sayısındaki artış doğru yönetildiğinde mesleğimiz için bir çıkış yolu olabilir..."(A3, 28, E, 2)

Üniversiteleri istihdam olanağı olarak gören birçok öğrencinin, akademisyen olması ile artacak akademisyen sayısı da mesleğin niceliğinin zaman içerisinde de niteliğinin artmasını sağlayacak faktörler arasında sayılabilir.

4.2.2.4. İstihdamın geleceği

Türkiye'de Sosyal Hizmet Bölümü 2006 yılından sonra bir yükseliş trendine girerek 86 üniversite bünyesinde bölüm açılmış ve 63 üniversitede aktif olarak eğitim verilmektedir. Sosyal Hizmet Bölümünün 1961-2015 yılları arasında toplam mezun sayısı 6.150'dir. 2019 yılına gelindiğinde aktif eğitim vermeye devam eden üniversitelerin kontenjan sayısının 6.244'e ulaştığı ve bu kontenjanın 2.563'ünü açıköğretim fakültelerinin oluşturduğu görülmektedir (Alptekin 2019). Sosyal hizmet uzmanlarının bölümün kurulduğu günden bugüne çeşitli sebeplerle çoğunlukla kamu kurumlarında istihdam edilmiş ve uzmanlarda bu kurumlarda çalışmak istemişlerdir. Sosyal hizmet uzmanlarının geçmişten günümüze istihdam oranları değerlendirildiğinde; 2005 yılında merkezi alımda toplam 242 sosyal hizmet uzmanı kadrosu açılmış, 2014 yılına gelindiğinde bu sayı 993 yükselmiş ve açılan kadrolardan 154 kadro boş kalmıştır. Sosyal hizmet kadrolarının merkezi alımda yıllar içindeki durumuna bakıldığında 2015 yılında 208, 2016 yılında 341 sosyal hizmet uzmanı merkezi atama ile kamu kurumlarına atanmışlardır. Sosyal hizmet uzmanları kamu dışında özel sektörde, belediyelerde ve çeşitli iş alanlarında da çalışmakta fakat bu kurumlarda çalışan uzman sayısına ulaşılamamaktadır. Benzer şekilde 2017 yılı itibari ile sosyal hizmet uzmanlarının yoğun olarak istihdam edildiği AÇSHB'nin sosyal hizmet uzmanı alımlarını merkezi atama ile değil ASDEP personeli kapsamında gerçekleştirdiği görülmektedir. Bu sebeple son yıllarda AÇSHB da istihdam edilen sosyal hizmet uzmanı sayısına ulaşılamamaktadır. Sosyal hizmet uzmanı istihdam oranlarına bakıldığında kamu kurumlarında istihdam edilen uzman sayısında bir azalmadan söz etmek mümkün değilken sosyal hizmet uzmanlarının işsizlik sorunu ile karşılaşma sebeplerinin yoğun mezun sayısı olduğu görülmektedir.

Sosyal Hizmet Bölümü kontenjanları ve sosyal hizmetin istihdam durumları değerlendirildiğinde mezunların çoğunlukla kamu odaklı çalıştıkları uzmanların özel sektörde, STK'larda ve girişimcilik alanında sınırlı imkanlarla çalışabildikleri ya da hiç çalışamadıkları görülmektedir. Sosyal hizmet mesleğinin toplumsal sorunlarla

mücadele eden ve sosyal politika üreten bir meslek grubu olması noktasından hareketle, toplumsal değişim ve devinimin devam edeceği, toplumda gerçekleşen değişimin yeni sorun alanlarına yol açacağı düşünülmektedir. Bu sebeple toplumda sosyal hizmet uzmanına duyulan ihtiyacın aratacağı ön görülmektedir. Sosyal hizmet mesleğinin de dünya standartlarına ulaşarak gerekli önemi göreceği ve birçok alanda istihdam edileceği, artan uzman sayısında bu durumu tetikleyeceği yadsınamaz bir geçektir. Katılımcıların mesleğin geleceğine bakışı araştırıldığında; özellikle lisans eğitimine devam eden katılımcıların ve akademisyenlerin mesleğin geleceğine yönelik umutlu oldukları ve istihdam olanaklarının artacağını düşündükleri görülmektedir.

"...ne kadar işsizlik, yoksulluk önü engellense de toplumlardaki sosyal problemlerin çözümleri için sosyal çalışmacıların varlığı devam edecektir, bunu böyle düşünüyorum ve sosyal hizmet uzmanları için daha fazla istihdam olanağı yaratılacağını düşünüyorum…"(L2, 21, K)

"...şöyle ki ileride daha fazla ihtiyaç olacak sosyal hizmet mesleği sadece dezavantajlı grupların iyilik hallerini yükseltmek, refahlarını yükseltmek olarak değil, onlara rehber yol gösterici seçenekler sunucu hayatlarını daha da yukarı çekebilecek durumda olduğunu düşünüyorum…"(L2, 21, K)

"Bence mesleğin geleceği iyi gözüküyor. Sosyal hizmet uzmanları dezavantajlı gruplarla çalışan bir meslek ve ülkemizde bu dezavantajlılık durumu azalacakmış gibi gözükmüyor. Dünya da da bu durum böyle…"(L1, 23, E)

"...eğer bir fark edilebilirlik sağlayabilirsek özellikle bazı alanlar konusunda çok yoğun istihdam sağlanabileceğini düşünüyorum" (L3, 20, K)

"...şöyle ki ileride daha fazla ihtiyaç olacak sosyal hizmet mesleğine sadece dezavantajlı grupların iyilik hallerini yükseltmek, refahlarını yükseltmek olarak değil, onlara rehber yol gösterici seçenekler sunucu hayatlarını daha da yukarı çekebilecek durumda olduğunu düşünüyorum…"(L2, 21, K)

"...gelecek açısından ihtiyaç duyulan bir meslek. Bu ihtiyaç bir yerde patlayacağı için bu ihtiyaç daha da fazla şiddet olacağı için belki bir, belki iki yıl sonra gene bir fazla sayıyla bir alım olur; ama ASDEP kapsamı olur, ama kadrolar olur, ama tekrar dışarıdan alım şeklinde olabilir. Bir şekilde bu

ihtiyacın karşılanması lazım bunla ilgili önümüzdeki süreçte belki bir adım atılır diye düşünüyorum…"(YL1, 28, E, AÇSHB, 5)

"...sosyal hizmet uzmanı sayısına baktığımız zaman Kanada ile Amerika ile İsrail ile Avrupa birliğinde bir çok ülkeye baktığımız zaman Türkiye'deki sosyal hizmet uzmanı sayının çok çok az olduğunu görüyoruz, ben bunu bir kaç yıl önce araştırdığım zaman çok dramatik farklılıklar olduğunu görmüştüm, dolayısıyla devletin sosyal hizmet uzmanı istihdamını artırması gerekiyor, bununla birlikte sosyal hizmet uzmanlarının da kendilerine yeni istihdam alanları açması gerekiyor, mesela Ufuk Coşkun diye bir beyefendi var kendisi bir girişimci oldu şuan on bin kişiye stabilas şirketi isminde istihdam veriyor, yani bir girişimcilik örnekleri de sosyal hizmet uzmanlarının sergilemesi gerekiyor, burda boşluklar var, sosyal hizmet uzmanlarının sosyal hizmet öğrencilerinin kendilerine buralarda çıkış yolu açmaları kendilerini kanıtlamaları gerekir, artan öğrenci uzman sayısının bu boşluğu görerek kendilerine iş imkanı yaratacaklarını düşünüyorum…"(A3, 28, E, 2)

"... sosyal hizmet alanında çalışanları tabii ki çok iyi şeyler beklemiyor çünkü işte teknoloji ilerliyor ve olumsuz davranışlar, birçok sıkıntılı durumlar artık çok küçük yaşta bireyler tarafından yaşanıyor. Aileler parçalanıyor, nüfus yaşlanıyor yani sosyal hizmetin işinin biteceğini düşünmüyorum, her daim sosyal hizmete ihtiyaç var ve her konuda alanda yapılacak , yani sosyal hizmetin müdahale alanında da yapılacak pek çok daha iş olduğunu düşünüyorum, sorun alanları artıkça hizmete duyulan ihtiyaçta artacak ve daha çok uzman istihdam edilecektir"(A4, 47, K, 15

"...daha iyi olacağını düşünüyorum yada umuyorum diyebilirim çünkü birçok ülkede aslında gelişmiş ülkede sosyal hizmetin yeri çok büyük ve gerçekten kıymet verilen bir bölüm, belki mezun sayısının artması işte birçok üniversitede açılmış olması, meslek elemanlarının niteliğinin düşmesi gibi faktörler olumsuz değerlendirilebilir ama yıllar geçtikçe ben bizim mesleğimize olan ihtiyacın daha çok fark edileceğini, belki de mesleğimize daha çok değer verileceğini düşünüyorum. Yeni yeni istihdam alanları oluşturulabileceğini düşünüyorum. Mesela okul sosyal hizmeti de belki bundan birkaç yıl sonra aktif olarak çalışmaya başlayabilir. Maalesef, nasıl ki mesleğimizin geçmiş tarihine baktığımızda Sanayi Devrimi'yle birlikte

profesyonel olarak bu iş yapılmaya başlanmış, çünkü sosyal sorunlar sanayi devriminden sonra daha belirgin hale gelmiş şu anda da belki bir süre sonra çok daha farklı sosyal sorunlarla karşılaşacağımızdan bu da iyi bişey midir? kötü bişey midir bilmiyorum ama ve mesleğimize yönelik farkındalığın ve ihtiyacın artacağını gösteren bir şeydir diye düşünüyorum"(A5, 28, K, 2)

"...mesleğin geleceğini son derece parlak görüyorum. Yani şu anda 3 bine yakın yaygın meslek var ülkemizde, bunların zirvesine oturabilecek bir meslek. Çünkü diğer meslekler toplumun bir boyutu ile ilğileniyor, eğitimci bir boyutu ile, iktisatçı bir başka boyutu ile siyasetçi ise siyasi boyutu ile , her insanın bir boyutu ile ilgileniyor ama tamamını kapsayan bir bakış açısı başka hiç bir meslekte yok. Hukukçu bile bir boyutu ile ilgileniyor. Sizin ona verdiğiniz davayla sınırlı olarak haklarımız savunur parasını aldığı sürece ama sosyal çalışmacı hiçbir şart kayıt olmadan insanın hakkını ve onurunu karşılıksız savunmayı kendisine ilke edinmiş olağanüstü bir meslek. Bütün mesleklerin üsütnde örneğin bütün yemeklerin sonunda gelen kaymaklı kadayıf gibi son derece lüks, son derece gelişmiş, en son ihtiyaç duyduğumuz ve diğer zorunlu ihtiyaç temelli hizmetlerinde üzerinde çok parlak bir meslektir. Geleceğin mesleğidir ve mecburen istihdam edilecektir..." (A1, 56, E, 12)

"Yaratılacaktır, ancak yeterli olmayabilir, sosyal sorunlar her geçen gün arttığından muhakkak sosyal hizmet uzmanlarına daha fazla iş, istihdamına ihtiyaç duyulacaktır"(YL2, 32, K, Aile Mahkemesi, 6)

Katılımcılardan A3'ün (28, E, 2) mesleğin gelecekte Avrupa Birliği'ne uyum süreci nedeni ile daha iyi olacağına inandığı , YL3'ün (26, K, SGDD, 4) ise mesleğin gelecekteki durumu ve istihdam olanaklarına ilişkin kaygılarını "bu şekilde devam ederse ne sosyal hizmetin ayaklar altında bir meslek olacağını düşünüyorum. Daha fazla istihdam alanı yaratılmayacak yaklaşık 2 yıldır söylenen bir atanma durumu var; fakat hala bir kişi bile atanmadı. O yüzden ben sosyal hizmetin belirli bir süre için en azından Türkiye'de hiçbir değerinin hiçbir öneminin kalmadığını düşünüyorum…" şeklinde ifade ettiği görülmektedir. Katılımcıların bir kısmı ise özellikle istihdam imkanları açısından mesleğin geleceğine ilişkin olumsuz yöndeki görüşlerini aşağıdaki sözleri ile ifade etmişlerdir.

"Türkiye'nin Avrupa birliği muhdesabatlarıyla olan ilişkisiyle de ilintili Avrupa Birliğine giriş süreciyle de ilintili eğer Türkiye Avrupa Birliğine girmezse ya da girmemeyi karar kılar ya da o yönde atılımlarını adımlarını atmazsa mesleğin geleceği biraz daha belirsiz olmakla beraber parlak hoş görünmüyor"(A3, 28, E, 2)

"...çok fazla mezun var. çok fazla işsiz var birkaç sene öncesine kadar işsizlik oranı en az olan meslek en şu an en fazla olan mesleklerden bir tanesi.Gelecektede bu durum değişmeyecek..."(YL5, 28, K, AÇSHB, 4)

"Mesleğin geleceğini göremiyorum. Malesef işsizlik oranı artmakta ve durumun katlanarak artacak..."(YL4, 26, K, AÇSHB, 4)

"Mesleğin geleceği, için zor bir tablo oluşacak 2010 yılında açıköğretimde açıldı ve bu kadar insan hayatına dokunan bir meslek niteliksiz olamamalı. Sayımız çoğalırken niteliği de artmalı. Maddi kaynaklar azaldığı için sosyal hizmet mesleği zarar görmekte. Gelecekte piyasaya devredileceğini düşünüyorum. Bu durum meslek için önemli bir sorun"(A2, 30, K, 5)

4.2.3. Çözüm: Girişimcilik mi?

Sosyal hizmet alanında mezun sayısın artması, istihdam sorununu ve beraberinde işsizlik olgusunu da getirerek uzun yıllar işsizlik gibi bir sorun alanı bulunmayan sosyal hizmet mesleği için çözüm geliştirilmesi gereken yeni bir sorun alanı oluşturmuştur. Sosyal hizmet mezunları mesleğin ortaya çıktığı günden bu yana kamu ve kamuya bağlı kuruluşlarda çalışmaktadır. Sosyal hizmetin sivil toplum örgütleri, belediyeler, kreşler, özel bakım ve huzur evi gibi çalışma alanları bulunsa da, bu alanlarda istihdam edilen uzman sayısı az, istihdam şartları zordur. Bu sebeple ortaya çıkan bu sorun alanına çözüm geliştirilmesi gerekliliği doğmuştur. Sosyal hizmet alanında yapılmış çalışmalar incelendiğinde yeni ortaya çıkan istihdam sorunu ile ilgili yapılmış araştırma sayısı kısıtlı kalmaktadır.

Sosyal hizmet mezunlarının kamuda istihdam alanlarının yeterli olduğu görülmekle birlikte bu alanlarda çalışan uzman sayısının nüfusa oranla yetersizliği dikkat çekmektedir. Kamuda istihdam sorunun çözümü sosyal hizmet mesleği için büyük önem arz etmesinin yanında yeterli değildir. Bu sebeple sosyal hizmet mezunları işsizlik sorunun çözümü için yeni istihdam alanları yaratmaları

gerekmektedir. Son yıllarda üniversitelerde verilmeye başlanan "girişimcilik dersi" bu konuda yeni bir alan yaratılması için örnek oluşturmaktadır. Sosyal hizmet mezunlarının, kamu yanında özel sektör kuruluşlarında çalıştırılmasının toplumsal değişim ve bireysel iyi oluşu desteklemesinin yanında bu kuruluşlarda verimliliğini de artıracağı düşünülmektedir. Girişimcilik ve sosyal hizmet mesleği birlikte değerlendirildiğinde her ne kadar sosyal hizmet mesleğine geleneksel bakış açısı ile bakıldığında iki alanın temelde farklı olduğunu düşünülse de, sosyal hizmet mesleği ve girişimcilik alanları eş güdümlü çalışabilecek meslek alanları olarak değerlendirilmektedir. Genellikle sosyal hizmet mesleğinin dezavantajlı gruplar üzerinde çalıştığı ve verilecek hizmetlerin STK veya kamu odaklı verilmesi gerekliliği algısı yaygındır. Fakat sosyal hizmet mesleği sorun önleyici ve güçlü yönleri ortaya çıkartıcı özelliği ile Endüstriyel alanda da ve diğer girişimcilik alanlarında aktif olabilecek konumdadır. Fakat bu konuda somut olarak bir sosyal hizmet uzmanının fayda sağladığına yönelik çalışma bulunmamaktadır. Sosyal hizmet de işsizliğin önlenmesi için, özellikle endüstriyel alanda sosyal hizmet mesleğinin tanınması ve bu alanda sosyal hizmet uzmanı istihdam edilmesinin verimlik açısından faydalı olacağı düşünülmektedir. Katılımcılardan A5(28, K, 2) Sosyal Hizmet Bölümlerinde girişimcilik dersinin verilmesinin mesleğin geleceği için önemli olduğunu belirtirken öğrencilerin geleneksel "memur zihniyetinde" uzaklaşmalarını ve sosyal hizmet mesleğinin kamu dışında özel sektörde yer edinmesi için bu dersin, öğrencilerde yeni çalışma alanları yaratma isteği oluşturacağını ifade etmiştir. SHU1(29, K, Aile Mahkemesi, 5) kamuda olduğu gibi özel sektörde de şirketlerin sosyal hizmet uzmanı çalıştırmasının zorunlu tutulması gerektiğini, ifade ederken katılımcılar dersin önemli olduğunu ve girişimcilik dersi sayesinde öğrencilerin özel sektörde çalışma alanları açmasının kolaylaşacağını ifade etmişlerdir.

> *"...daha çok memur kafasıyla yetiştiğimiz ve toplumumuzda sanki varılabilecek en üst katı bir memur olmakmış gibi bir algı yaratıldığı için işin kendi çabalarımızla yaptığımız yada birilerine destek için yaptığımız sosyal sorumluluk projeleri yada sivil toplumdaki çeşitli örgütlenmelerle yarattığımız değişimler yeterince bilinmiyor, yeterince tanınmıyor ya da yeterince önemsenmiyor diyebiliriz. Bizim de mesela üniversitemiz bünyesinde sosyal sorumluluk dersimiz var, yine girişimciliği de kapsayan ve bu ders kapsamında*

çok güzel projeler üretildi, hatta bazı projeler o kadar işlevsel, o kadar faydalıydı ki, mezun olan öğrenciler arkalarından gelen yeni öğrencilere aktardı bu projeyi, resmedilmiş hayaller mesela örnek bir proje, çocukları farklı durumda olan çocuklara yönelik yürüttüğü bir projeydi bu anlamda bu dersin gerçekten öğrencilerin mesleki farkındalığına ve gelişimine katkı sağladığını düşünüyorum"(A5, 28, K, 2)

"...girişimcilik dersini gerçekten önemli ve işlevsel bir ders olduğunu düşünüyorum. Az önce de bahsettiğim gibi aslında eğitim hayatımızda eksik kalan bir kısmı olarak görüyorum…"(A5, 28, K, 2)

"...Bahsettiğim devlet kadrolarının yanında mesela şirketlerinde sosyal hizmet uzmanı çalıştırması aynı iş güvenliği uzmanı çalıştırması zorunlulukları gibi zorunlu tutulmalı. Çünkü her insan bir engelli bir dezavantajlı adayıdır ve bizim bir şirkette bir üretim tesisinde, fabrikada çalışmamız hem verimliliği artırır hemde çalışanların iyi oluşlarına destek olu…"(SHU1, 29, K, Aile Mahkemesi, 5)

"...sosyal hizmetin aynı zamanda bir de yönetim boyutu var. Idarecilik, yönetim ve bütün bunları da özel alanda ve kamuda konusu olabilecek durumlar o bakımdan hani özel alanlarda toplumun ihtiyaçlarını göz önüne alarak; yaşlılara, engellilere ya da çocuklara, yatılı bakıma ihtiyaç duyan kişilere yönelik hizmetlere ihtiyaç var. Toplumda bu anlamda girişimcilik dersinin öğrencileri motive edip, ekonomik açıdan da yeterli imkanları olan kişileri olumlu etkileyeceğini düşünüyorum…"(A4, 47, K, 15

"... Sosyal Hizmet Bölümlerinde girişimcilik dersi verilmesi, bu öğrencilerin kendi üniversitelerinde girişimcilik dersi almalarının önü açılmalı, seçmeli dersle olabilir bu, belki işletme kamu yönetimi işletme yönetimi gibi seçmeli derslerin yanında böyle bir ders açılabilir, bu tabi ki mesleki yarar sağlar. Ufuk Coşkun örneğini verdim, bir çok alanımızda da çalışan bir çok girişimcilik örneği sergileyen boşlukları görüp oraları dolduran ciddi bir güce ulaşan meslektaşlarımız var, böyle bir ders, böyle bir farkındalık öğrencilerde kazandırılırsa faydalı olur diye düşünüyorum, "(A3, 28, E, 2)

"...[Girişimcilik dersi]...Sosyal hizmet öğrencileri bu dersten mesleki yarar sağlayabilirler. Özel sektör gönüllü, sektör alanlarındaki bütün

çabaların bu girişimcilik derslerinde alacakları bir aşkla bir ruhla yapabilirler. Sorumluluk ve insiyatif almayı sorunu görüp ona kendi imkanlarıyla çevresinin imkanların da katarak bir çözüm üretmeyi öğrenecektir. O Girişimcilik desteği de çok yerinde çok elzem bir uygulama…"(A1, 56, E, 12)

"...özel şirketlerinde işin içine girmesi lazım. Neden sosyal hizmet mezunları diğer fakülte mezunları bölüm mezunları gibi şirketini kurup da kendi alanında bir hizmet öğretemezsin bunu yapmak durumundayız…"(A1, 56, E, 12)

A2 (30, K, 5) sosyal hizmet eğitimi sırasında verilen girişimcilik dersinin, eğitim faaliyeti sırasında bireysel gelişim için güzel bir ders olduğunu fakat sosyal hizmet alanında girişimciliğe yönelik uygulamların sosyal hizmetin varoluş felsefesi ile taban tabana zıt bir yapıya sahip olduğunu, , girişimciliğin kar odaklı yaklaşımının, sosyal hizmetin hak temelli yaklaşımına ters düştüğünü, dünyada, alanla ilgili popüler yaklaşımın da sosyal hizmetin özel sektöre devredilmesi yönünde ivme kazandığını ifade etmiştir.

"...[Girişimcilik dersi]… her şeyin piyasaya devredildiği bir çağda yaşıyoruz sosyal hizmetlere karşı dünyadaki eğitim piyasa temelli yürütmek fakat ne yazık ki sosyal hizmetin var oluş felsefesi ile piyasaya devredilmesi düşüncesi birbiri ile çakışıyor. Zaten hizmet verilecek müracatçı grupları örselenmiş dezavantajlı gruplar belli haklara erişemeyen bir kesime hizmet vermeyi amaçlıyorsunuz ve bu hizmetleri kar odaklı bir hale getirdiğinizde aslında o grupların daha da ezilmesine toplumsal dengenin bozulmasına böylelikle kaos ve çatışmaların doğmasına sebep olabilir. Girişicilik şöyle olabilir bireysel olarak kendini geliştirmiş bir eğitim faaliyeti açabilmek için güzel bir ders ancak sosyal hizmeti girişimcilik ruhu ile bağdaştırmak benim ekolüme ters gelmektedir. Derse nerden nasıl baktığınız ve nasıl değerlendirdiğiniz önemli fakat neoliberalizim ve sosyal hizmet taban tabana zıt kavramlardır"(A2, 30, K, 5)

V. SONUÇ ve ÖNERİLER

Sosyal hizmet alanında, mezun sayısına paralel olarak işsizlik oranı da artmaktadır. Meslek elemanları, akademisyenler ve öğrencilerin görüşlerinden yola çıkarak sorun alanını betimlemeyi amaçlayan bu araştırma sonucunda Sosyal Hizmet Bölümü mezunlarının istihdamı ile ilgili sorunların, birbirleriyle etkileşime giren birçok değişken ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Bkn. Şekil 1). Katılımcıların görüşlerine dayanarak işsizlik sorununun ortaya çıkışı ve işsiz mezunların sayısının artışı ile ilgili temel sebepler şu şekilde sıralanabilir:

Kamuda istihdam:

- Mesleğin alanda uygulanmaya başlandığı günden itibaren devlet çatısı altında gelişmesi nedeni ile sosyal hizmet uzmanlarının ve öğrencilerinin öncelikle kamuda çalışmayı tercih etmesi,
- Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik koşullar nedeni ile devletin personel alımını azaltması,
- Kamunun sosyal hizmet uzmanlarını, "sosyal çalışmacı" kadrosu altında iş bulma güçlüğü yaşayan diğer meslek grupları (sosyolog, psikolog, çocuk gelişimi uzmanı vd.) ile birlikte istihdam etmesi,

Özel sektörde istihdam:

- Sosyal hizmet uzmanlarının ve öğrencilerin özel kurum ve kuruluşlar ile STK'ların düşük ücret, güvencesiz çalışma, uzun çalışma saatleri gibi unsurlar nedeni ile tercih etmemesi,
- Özel sektörde sosyal hizmet uzmanlarının çalışabileceği çalışma alanlarının sınırlı olması,

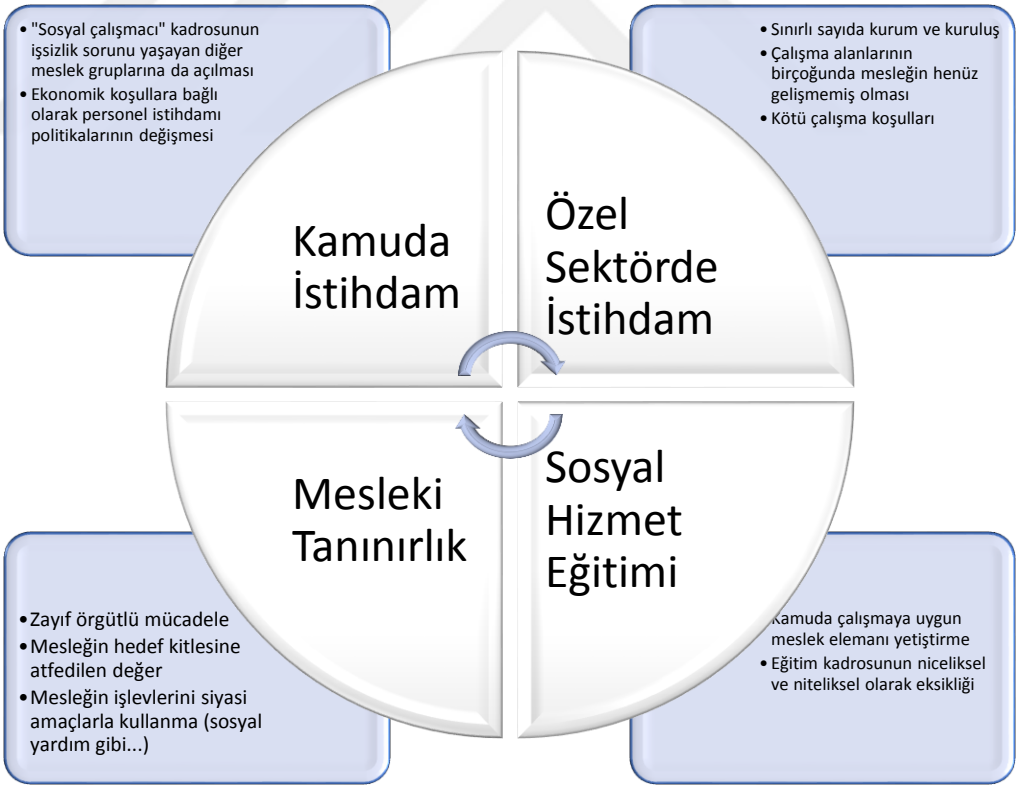
Sosyal hizmet eğitimi:

- YÖK'ün üniversiteler bünyesinde mesleki eğitim veren bölümleri, istihdam alanının sağladığı olanaklarını dikkate almadan açma kararı alması sonucunda lisans mezunu veren Sosyal Hizmet Bölümlerinin dolayısıyla mezun sayısının hızlı artması,

- Sosyal hizmet eğitiminin, nitelikli ve yeterli sayıda akademik personelin olmaması nedeni ile alanın ihtiyaçlarını tespit ederek karşılayabilecek özellikte sosyal hizmet uzmanı yetiştirememesi,
- Sosyal Hizmet Lisans Bölümlerinin STK'lar ve özel sektör ile bağlarının zayıf olması,

Mesleki tanınırlık:

- Meslek elemanlarının sorunlarını dile getirmesini ve çözüm bulmasını mümkün kılacak düzeyde tanınmayışı,
- Meslek örgütlerinin mesleğin bilinirliğini ve saygınlığını arttıracak yönde yeterli çalışma yapmayışı,
- Mesleğin rol ve işlevlerinin diğer meslek gruplarının üstlenebileceği ya da siyasiler tarafından sunulan olanaklar dahilinde yürütülebilecek düzeyde basit ve niteliksiz işler olarak görülmesi, katılımcılar tarafından yaşanan işsizlik sorununun temel nedenleri arasında sayılmıştır.



Şekil 3. Sosyal Hizmet Alanında İstihdam: Sorun Alanları

Katılımcılar, sosyal hizmet alanında yaşanan istihdam sorununu temel olarak devletin değişen personel alımı politikasına bağlamıştır. Ekonomik koşullar nedeni ile azalan personel alımı, sosyal hizmet alanındaki en büyük işveren olan devleti, katılımcılar açısından işsizlik sorununun temel aktörü haline getirmektedir. Sosyal hizmet alanında yaşanan istihdamla ilişkili sorunların çözülebilmesi için öncelikle devletin "sosyal çalışmacı" kadrosuna daha fazla personel alımı yapması gerektiği yönünde görüşlerini birçok katılımcı dile getirmiştir. Diğer yandan özel sektörde sosyal hizmet uzmanı istihdam eden kurum ve kuruluşların sayısı kadar çalışma alanlarının da sınırlı olduğu da ifade edilmiştir. Özel sektördeki kurum ve kuruluşların çalışanlarına sağladığı olanakların sınırlı oluşu, olumsuz çalışma koşulları da istihdam açısından öncelikle tercih edilmelerini engellemektedir. Sonuç olarak sosyal hizmet uzmanları, devlet kurumlarında iş aramak zorunda kalmakta değişen personel alımı politikalarına bağlı olarak işsizlik sorunu ile yüzleşmektedirler.

Sosyal hizmet uzmanları ve öğrenciler, mesleği geliştirecek yeni çalışma alanları keşfetme konusunda girişimcilik bilgi, beceri ve deneyimlerinin sınırlı olduğu konusunda şikayetlerini dile getirmiştir. Üniversitelerde lisans düzeyinde verilen sosyal hizmet eğitiminin, meslek elemanlarını yeni çalışma alanları ve fırsatlar yaratmak açısından yeterince teşvik etmemesinin bu durumun temel nedeni olduğu düşünülebilir. Sosyal Hizmet Bölümlerinden mezun olanlar, devlet personel alımı yapmadığında özel sektörde çalışabilecekleri olanakları yakalamak ya da yaratmak konusunda çekimser tutum sergilemekte ve kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilmeyi beklemekte; hatta bu süreçte meslekleri ile ilişkili olmayan farklı alanlarda çalışmaya (eksik istihdam) yönelmektedir. Ülkemizde sosyal hizmet eğitimi alan uzmanların, devletin istihdam politikası değiştiğinde işsizlik tehlikesi ile karşı karşıya kalması bu nedenle kaçınılmaz gibi gözükmektedir.

Sosyal hizmet uzmanları, eğitim, sağlık, kırsal veya endüstriyel sosyal hizmet gibi alanlarda, aynı zamanda tüm halkla ilişkiler çalışmaları içerisinde son derece geniş istihdam olanaklarına sahip olmalarına rağmen ülkemizde sınırlı bir alanda ve kamu çatısı altında hizmet sunmaktadır. Ayrıca kurulurken mesleğin tanıtılması, geliştirilmesi, üyeleri arasındaki işbirliği ve dayanışmanın arttırılması gibi amaçlara sahip olan meslek örgütlerinin, hedeflerine ulaşmaktan son derece uzak olduğu birçok katılımcı tarafından ifade edilmiştir.

Yakın zamana kadar sosyal hizmet uzmanlarının üniversiteler yerine, istihdam sorunu yaşamadıkları mesleki alanlarda çalışmayı tercih etmesi ve niceliksel olarak Sosyal Hizmet Bölümlerinin kontrolsüz artış neticesinde doğan akademisyen ihtiyacı, diğer disiplinlerden karşılanmıştır. Bu durum sosyal hizmet mesleğinin temel ilkelerinin, işlevlerinin ve değerlerinin öğrencilere aktarılması konusunda ciddi sorun yaratmaktadır. Özellikle bazı üniversitelerin Sosyal Hizmet Bölümlerinde kurucu akademisyenler dahil olmak üzere eğitim verenlerin hiçbirinin sosyal hizmet formasyonuna sahip olmadıkları görülmektedir. Katılımcıların hepsi sosyal hizmet eğitiminde yaşanan bu duruma dikkat çekmiş ve iş piyasalarında varlık gösteren iyi meslek elemanı yetiştirecek nitelikte, mesleğin sorunlarına ilgi duyan, dert edinen ve çözmeye çalışan akademisyenlere ihtiyaç duyulduğunu vurgulamıştır.

Katılımcıların istihdamla ilgili olarak dikkat çektikleri bir diğer nokta da dezavantajlı gruplara hizmet sunulması, eğitiminin uzun yıllar tek üniversite bünyesinde sınırlı kalması, alanda çalışan uzman sayısının ihtiyaç miktarından az olması, yeterince akademik çalışma yapılmaması ve topluma hakim sosyal yardımlaşma ve dayanışma geleneğinin kurumsallaşmayı engellemesi gibi nedenler, mesleğin tanınmamasının gerekçeleri olarak sıralanmıştır. Alanda yaşanan istihdamla ilgili soruların aşılabilmesi için katılımcılar, mesleğin daha iyi tanıtılması gerektiği konusunda görüş birliğine varmıştır.

Çalışmanın bulgularına dayanılarak sosyal hizmet alanında işsizlikle ilgili sorunların çözülmesi açısından şu önerilerde bulunulabilir:

- Sosyal hizmet uzmanlarının yoğun olarak istihdam edildiği AÇSHB'nin "sosyal çalışmacı" kadrosu için yaptığı alımlarda, görev tanımı gereği sosyal hizmet uzmanlarının tercih edilmesi için gerekli mevzuat değişikliği yapılmalıdır. Sosyolog, pedagog, psikolog vb. meslek elemanlarının sosyal hizmet uzmanlarının rollerini üstlenmeye çalışması yerine, kendi mesleki rollerine uygun kadrolara atanması alanda yaşanan işsizlik sorunun en hızlı çözümü olacaktır.
- Sosyal hizmet mesleğinin devlet güdümünden kurtarılması, mesleki roller çerçevesi içinde özgürleşmesi gerekmektedir. Devlet merkezli sosyal hizmetin yerini kolay ulaşılabilir ve toplum merkezli STK'ların alması için sivil toplumun geliştirilmesini amaçlayan projeler ve çalışmalar desteklenmelidir.

- Türkiye'de devlete bağlı olarak çalışan sosyal hizmet kurumları ile sivil toplum örgütlerinin işbirliği içinde birlikte çalışması, sosyal hizmet uzmanları için yeni istihdam olanakları yaratacak önemli girişimlerden biri olabilir. Sosyal hizmet alanında faaliyet gösteren fakat az sayıda sosyal hizmet uzmanı istihdam eden STK'lar ile üniversitelerin bağının yeterince güçlü olmadığı anlaşılmaktadır. Özellikle meslek elemanları ve öğrencilere yönelik olarak sosyal hizmet uzmanlarının hak savunuculuğu rolünü, devlet organlarından ziyade STK'larda daha kolay üstlenebileceğine ilişkin farkındalık geliştiren çalışmalar yapılmalıdır. Bu bağlamda STK'lar ile sosyal hizmet uzmanları, öğrencileri ve Sosyal Hizmet Bölümlerinin bağının güçlendirilmesi, istihdam alanlarının çeşitlendirilmesi açısından yararlı olacaktır.
- Sosyal hizmet, kriz anında ya da sonrasında müdahale eden bir meslekten öteye, koruyucu ve önleyici çalışmaların içine yerleşmelidir. Bunun yolu, alanda yürütülecek iyi uygulamalar ile mesleki tanınırlığının arttırılmasıdır. Bu nedenle endüstriyel sosyal hizmet, kırsal sosyal hizmet ve okul sosyal hizmeti gibi alanlarda daha fazla mesleki ve akademik çalışma yapılması, projeler yürütülmesi gerekmektedir. Bu konuda meslek örgütlerinin yanı sıra mesleğin mensuplarına da bireysel olarak görev düşmektedir. Yaratılacak yeni çalışma alanları, istihdam sorununun çözülmesine katkı sağlayacaktır.
- Aktif lisans eğitimi veren örgün lisans programlarının eğitim programlarının, geleneksel ve genelci sosyal hizmet eğitim anlayışını aşan, günümüzün değişen toplumsal sorunlarına çözüm üretmeyi ve meslek elemanlarına özel sektörde de çalışacak bilgi, beceri ve deneyimi kazandırmayı amaçlayan bir kapsama taşınması gerekmektedir. Sosyal Hizmet Bölümlerinin kontenjanlarının düşürülmesi, nitelikli ve alan deneyimi olan eğitim kadroları oluşturulması ve alanda çalışan deneyimleri uzmanların süpervizyon desteği alınarak nitelikli meslek elemanları yetiştirilmesi sağlanmalıdır. Bu şekilde yetişmiş uzmanlar, yeni istihdam alanları açarak mesleğin gelişmesine katkı sağlayabilirler.
- Sosyal Hizmet Bölümü Ders Programlarına girişimciliği teşvik edecek, öğrencilerin farkındalığını yükseltecek derslerin konulması yararlı olabilir.
- Sosyal Hizmet Bölümünü seçmek isteyen öğrencilere, sosyal hizmet mesleğinin sadece devlet güdümünde yapılabilecek bir iş olmadığının anlatılması önemlidir. Bu nedenle üniversite sınavına girecek öğrencilere sosyal hizmet mesleğini en

doğru şekilde anlatabilmeleri amacıyla meslek seçimlerinde yardımcı olan PDR uzmanlarına yönelik olarak üniversiteler ve meslek örgütleri tarafından tanıtıcı faaliyetler yürütülebilir. İş bulma kaygısı taşıyan ve devletin koruyucu çatısı altına girmeye ihtiyaç duyan gençlerin işsizlik sorunu ile karşılaştıklarında hayal kırıklığı yaşamaları, bu sayede engellenebilir.

- Sosyal hizmet mesleğinin tanıtılması, bilinirliğinin arttırması, aynı zamanda geniş çalışma alanına rağmen işsizlik sorunu olduğuna dikkat çekilmesi, "memur" yerine "sosyal hizmet uzmanı" olmayı isteyen kişilerin bu mesleği seçmesini sağlayabilir. Bu sayede mesleki benlik saygısı ve iş doyumu yüksek, mesleğe katkı sağlayacak gençlerin sosyal hizmet uzmanı olması ve yeni istihdam olanaklarını kendilerinin yaratması mümkün olabilir.
- Öğrencilere ve mezunlara yönelik yararlanabilecekleri finansal desteklere ilişkin bilgi aktarılabilecek web tabanlı mesleki bilgi paylaşım sitelerinin kurulması, varolanların daha aktif ve kullanıcı dostu hale getirilmesi de yararlı olabilir.

KAYNAKLAR

Adıgüzel O. Türkiye'de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi (Danışman: Prof. Dr. G. Yıldız) Kütahya. 2008.

Akat İ, Budak Solakoğlu G, Budak G. İşletme Yönetimi 2.basım. Fakülteler Kitabevi Barış Yayınları: İzmir; 2004, s:48-50.

Akoğlan Kozak M, Dalkıranoğlu T. Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2013; 13(12): 75.

Aksakallı U. Sosyal Hizmet İle İlgili Değerlendirmelerde "Vicdan" Sorunu Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi (Danışman: Prof. Dr. İ. Kuçuradi), İstanbul 2018.

Alptekin K, Topuz S, Zengin O. Türkiye'de Sosyal Hizmet Eğitiminde Mevcut Durum: Tespitler, Analizler ve Öneriler. Sosyal Hizmet Sempozyumu 2013: Türkiye'de Çocuğun Refahı ve Korunması: Kapsayıcı Bir Yaklaşım Arayışı, Kocaeli. 2014: 353-366.

Alptekin K. Sosyal Hizmet Eğitiminin Geleceği: Düşünceler ve Öneriler. Sosyal Hizmet Sempozyumu 2015 Türkiye'de Sosyal Hizmet Uygulamasının 50 Yılı: İnsan Değer Ve Onurunu Yüceltmek, Manisa. 2015: 140-148.

Alptekin K, Topuz S, Zengin O. Türkiye'de Sosyal Hizmet Eğitiminde Neler Oluyor? Toplum ve Sosyal Hizmet. 2017; 28(2): 50-69.

Ataman A. Sınıf İçinde Karşılaşılan Davranış Problemleri ve Bunlara Karşı Geliştirilen Önlemler. Sınıf Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar. 1.Baskı. Nobel Yayınevi: Ankara; 2000, s: 168.

Avcı N. Toplumsal Değerler ve Gençlik. 3.Baskı.Siyasal Kitabevi: Ankara; 2007, s:118-120.

Aydın N. Türkiye'de İşsizlik Olgusu Ve Çözümüne İlişkin Politikaların Etkinliği. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi (Danışman Prof. Dr. A. Gökçen). İstanbul, 2012.

Aytar G. Düzce İli Aile Hekimliği Pilot Uygulamasında Sosyal Çalışmacının Rol ve İşlevi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi(Danışman: Yrd. Doç. Dr. N. Yeşildal). Bolu, 2007.

Bağcı E. Eğitim Düzeyinin İşsizlik Üzerindeki Etkisi Gelişmiş Ve Gelişmekte Olan Ülkelerin Karşılaştırılması. Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (FESA), 2018; 3(1), 348-358.

Balta Aydın E. Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi (Danışman:Doç. Dr. S. Bayrak Kök). Denizli, 2007.

Barutçugil İ. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. 2.Basım , İstanbul, Kariyer Yayınları; 2004, s: 320.

Başterzi S. Kıdem Tazminatı-İşsizlik Sigortası İlişkisi. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 1996; 44(1-4): 313-334.

Bayrakdar S, İncekara A. Türkiye'nin Genç İşsizlik Profili. Çalışma İlişkileri Dergisi. 2013; 4(1): 15-38.

Bekiroğlu C. Türkiye'de İşsizlik Sorununun Çözümlenmesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi. Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, (Danışman: Yrd.Doç.Dr. M.Ş Uçar). İstanbul, 2010.

Berkün S. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Mesleki Sorunlar: Bursa Örneği. Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi, 2010; 21(1), 99-109.

Biçerli MK. Çalışma Ekonomisi. 6.Basım. Beta Yayınları: İstanbul; 2011, s: 438.

Bilgiseven A.K. Köy Sosyolojisi. 2.Baskı. Filiz Kitabevi: İstanbul; 1998, s: 45.

Bolay, S. H. Çağdaş Üniversitede Neler Önem Kazanmaktadır?.Yükseköğretim ve Bilim Dergisi,2011; 1(3), 105-112.

Bolgün C, Şahin F, Baydur H. Manisa'da Toplumun Sosyal Hizmet Mesleğine İlişkin Farkındalığı Ve Tutumu: Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi, 2017 28(2), 27-49.

Bozdağlıoğlu Y. Türkiye'de işsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları. Sosyal Bilimler Dergisi. 2008; 20: 45-65.

Bulutay T. Türkiye'de Yüksek Öğrenimlilerde İşlendirme ve İşsizlik, Türk Ekonomi Kurumu Tartışma Metni, 16. 2005: 59.

Can H. Yönetim ve Organizasyon. 5.Basım. Siyasal Kitap Evi: Ankara;1997, s: 150.

Çelik M, Taşçı A, Argon MO. İtibar Yönetimi Bağlamında Sosyal Hizmet Mesleği. Sosyal Hizmet Sempozyumu 2015 Türkiye'de Sosyal Hizmet Uygulamasının 50 Yılı: İnsan Değer Ve Onurunu Yüceltmek, Manisa. 2015: 224-229.

Çetin, H.. Sosyal Adalet, Sosyal Hizmetler ve Bütçe. Toplum ve Sosyal Hizmet 2015; 26(2): 145-157.

Çetinkaya E. Genç İşsizliğin Teorik Açıklamaları. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi. 2010; (58): 45-57.

Doğan İ. Sosyoloji: Kavramlar ve Sorunlar.4.Basım. Pegem Akademi Yayıncılık: Ankara; 2007, s: 382.

Doğan İ. ve Duyan V. Sosyal Hizmet Öğrencilerinin Yaz Uygulamasının Sosyal Hizmet Uygulamasının Amaçları Açısından Değerlendirilmesi. Toplum ve Sosyal Hizmet. 2015; 26(2): 105-125.

DPT. Teşkilatı, Devlet Planlama, Dokuzuncu kalkınma planı (2007-2013): finansal hizmetler (mali piyasalar, finans kurumları, bankacılık, sigortacılık) özel ihtisas komisyonu raporu. DPT: 2014.

Duyan V. Sosyal Hizmet Temelleri Yaklaşımları Müdahale Yöntemleri 6.Basım Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkez Yayınları: Ankara; 2010, s: 58.

Ekin N. Türkiye'de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları. İstanbul Ticaret Odası Yayını. 2001; (2001-30): 13.

Erdayı U. Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye. Çalışma ve Toplum Dergisi. 2009; (3): 133-162.

Erdogmus N. Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama. 3.Basım. Nobel Yayın Dagıtım: Ankara; 2003, s: 8-15.

Freeman C, Soete L. Yenilik İktisadı, 5. Basım. TÜBİTAK Yayınları: Ankara; 1997, s: 7.

Gökçe B. Türkiye'nin Toplumsal Yapısı ve Toplumsal Kurumlar. 3.Baskı. Savaş Yayınevi: İstanbul; 1996, s: 13.

Gündoğan N. Genç işsizliği ve Avrupa Birliği-ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç istihdam Politikaları. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. 1999; 54(01): 65, 145.

Gündoğan N. İş Gücünün Yaşlanması Ve İş Gücü Piyasalarına Etkileri. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi. 2001; 56(04): 15-32.

Gündoğan N, Biçerli M. K. Çalışma Ekonomisi. 7.Basım. Anadolu Universitesi Yayınları: Eskişehir; 2009, s: 139-142.

Gürses D. "İnsani Gelişme"ve Türkiye. Balikesir Universitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2009; 12(21): 16.

Hablemitoğlu Ş, Özmete E. Sosyal Çalışmacıların İş Yaşamı Kalitesi:Şefkat Yorgunluğu, Tükenmişlik, Stres Kaynakları, İş Tatmini ve Kariyer Olanakları.Ankara Sosyal Bilimler Dergisi 2012;1(1): 171-213.

ILO. Global EmploymentTrendsforYouth 2013. Geneva: ILO Pub. 2013: 1-5.

İncekara B. Gelişmekte Olan Ülkeler ve Türkiye'de İşsizlik. Marmara Ünversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisasn Tezi(Danışman: Doç. Dr. A. Yılmaz). İstanbul, 2010.

Işığıçok Ö. Türkiye'de İşsizlikle Mücadelede Bir Aktif Emek Piyasası Politikası Aracı Olarak Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (Umem/Beceri'10): Bursa Örneği. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi. 2011; (61): 90.

Işıkhan V. Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Doyumları. Hacette Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ,Yüksek Lisans Tezi (Danışman: Doç. Dr. G.Erkan).Ankara,1993.

Işıkhan V, Erbay E, Akçay S, Ege A. Sosyal Hizmet Bölümü Öğrencilerinin Mezuniyet Sonrası Gelecek Planları: Ankara, Başkent Ve Hacettepe Üniversitesi Örneği. Toplum ve Sosyal Hizmet. 2016; 27(1): 7-24.

Karabenk D. Sosyal Çalışma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri Ve Süpervizyonun Önemi: İstanbul İli Örneği. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi A.Ö. Özmen), Kocaeli. 2018

Karasoy S. Genç İşsizlerin Sosyo-Ekonomik Sorunlarına İlişkin Bir İnceleme, Sivas Örneği. Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi (Danışman: Doç. Dr. F. Aydoğan), Sivas. 1999.

Karataş K. Genç işsizliği: Ekonomik Toplumsal ve Ruhsal Sonuçları. İçinde: 1.Basım Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkez Yayınları: Ankara; 1996, s: 68-70.

Kaynak M. Kalkınma İktisadı:(ders notları). 1.Basım. Gazi Kitabevi: Ankara; 2007, s: 78-82.

Keser A. İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. Çalışma ve Toplum. 2005; 4(1): 77-95.

Kılıç Gündüz B, Taylan H H. Hastanelerde Tıbbi Sosyal Hizmet Birimi: Bilinirlik, İmaj Ve Memnuniyet Araştırması. Sosyal Hizmet Sempozyumu 2015 Türkiye'de Sosyal Hizmet Uygulamasının 50 Yılı: İnsan Değer Ve Onurunu Yüceltmek. 2015: 129-137.

Kulaksızoğlu A. Kişisel Gelişim Uygulamaları. 9.Basım. Nobel Kitap Evi: İstanbul; 2001, s: 33-35.

Kuli G. Okul Ortamlarında Sosyal Hizmet Uygulaması İhtiyacı: Rehber Öğretmenlerin Okul Sosyal Hizmeti İle İlgili Düşünceleri Üzerine Bir Araştırma Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi (Danışman:Dr. Öğr. Üyesi Ş. Yıldırım). Manisa, 2018.

Kumaş H. İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi(Danışman: Prof. Dr. T.Y. Tınar).İzmir, 2001.

Kurt Ş. İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçlari Ve Türkiye Üzerine Muhtemel Etkilerİ. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi. 2006; (51): 357-379.

Kutal G. Eksik İstihdam Kavramı ve Türkiye'de Tarım Dışı Sektörlerde Eksik İstihdam Sorunu. İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi| Istanbul University Faculty of Communication Journal. 1992; (1-2): 275.

Küçükali A, Lokmacı L. Türkiye'de Gizli İşsizler Ve Eksik İstihdam Edilenler Aracılığı İle Verilen İstihdam Hizmetleri: İş Ve Meslek Danışmanları, Erzurum Örneği. Sosyal Bilimler Dergisi. 2015; 1(2): 74-84.

Lincoln YS, Guba EG. Establishing trustworthiness. Naturalistic inquiry. 1985, s: 289-331.

Lordoğlu K. Çalışma İktisadı. 3.Baskı. Beta Yayınları: İstanbul; 1999, s: 43-46.

Martin A, Stirling WJ, Thorne RS, Watt G. Parton distributions for the LHC. The European Physical Journal C. 2009; 63(2): 189-285.

Martin G. A portrait of the youth labor market in 13 countries, 1980-2007. Monthly Lab Rev. 2009; 132: 132.

Metin, O. Sosyal Politika Açısından AKP Dönemi: Sosyal Yardım Alanında Yaşananlar. Çalışma ve Toplum, 2011; 1(28): 179-200.

Murat S. Gençlerin İşsizliğine Genel Bir Bakış. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi. 1995; (40): 175-194.

Murat S, Şahin L. Gençlerin İstihdamı ve Genç İşsizliği Bakımından Türk Eğitim Sisteminin Değerlendirilmesi. Çalışma ve Toplum Dergisi. 2011; 30(7): 93-115.

Muratoğlu Y. Büyüme ve İstihdam Arasindaki İlişki: Türkiye Örneği. Internatıonal Conference on Eurasian Economies, Bishkek-Kyrgyzstan. 2011, s: 12-14.

O'higgins N. The challenge of youth unemployment. International Social Security Review. 1997; 50(4): 63-93.

Özbesler C, İçağasıoğlu Çoban A. Hastane Ortamında Sosyal Hizmet Uygulamaları: Ankara Örneği. Toplum ve Sosyal Hizmet. 2010; 21(2): 31-46.

Özoğlu S. Ç. Gençlerin Kişilik Gelişimine Nasıl Yardımcı Olabiliriz. 2.Basım. Türk Eğitim Derneği Yayınları: Ankara; 1988, s: 161-169.

Öztürk, Ş. Kirsal Yoksulluk Ve Neo-Liberal Ekonomi Politikalari. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi , 2008; 1(5): 47-77

Özyurt S, Doğan M.S. Gençlik Problemleri Açısından Üniversite Gençliği Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma. 1.Basım, Değişim Yayınları, Sakarya; 2002, s: 11-18.
Robbins S. P. Judge T. A. Örgütsel Davranış. Çeviren: Erdem İ. Eğitim ve Danışmanlık.14. basım, Nobel Akademik Yayıncılık :İstanbul; 2012, s:76-77.

Selcik O. ve Güzel B. Sosyal Hizmet Mesleğinin Çalışma Alanı ve Sosyal Hizmet Uygulamasının Türkiye Ölçeğinde Değerlendirilmesi. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi 2016; 9(46): 461-469.

Şimşek M. Ş, Çelik A, Akgemci T, Soysal A. Kariyer Yönetimi. 3.Basım Gazi Kitapevi, Ankara, 2004, s: 139.

Talas M. Sivil Toplum Kuruluşları ve Türkiye Perspektifi. Türklük Bilimi Araştırmaları. 2011; (29): 387-401.

Tayfun A, Korkmaz A. Üniversite Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2016; 8(17): 534-558.

TDK. Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük. Ankara: Türk Dil Kurumu. 2013.

Tekin M. Sağlık Alanında Çalışan Sosyal Hizmet Uzmanlarının Mesleki Benlik Saygılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi (Danışman: Yrd. Doç. Dr. A. Uludağ). Konya, 2018.

Tezcan M. Gençlik Sosyolojisi Yazıları. 3.Baskı, Gündoğan Yayınları, İstanbul; 1991, s: 145-146.

Tezcan M. Gençlik Sosyolojisi. 6.Basım, Naturel Yayıncılık, Ankara; 2003, s: 21.

Thompson N. Kuram ve Uygulamada Sosyal Hizmeti Anlamak. 2.Baskı. Dipnot Yayınları: Ankara, 2009, s: 71-73.

Sayar T. B, Koçyıldırım Ö, Ö. Sosyal Bir Hak Olarak Sosyal Hizmet. Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu 2009; 76-86.

Tuzcuoğlu S. Meslek Seçimi ve Önemi. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi 1994; 6(6): 265-280.

Türkbal A. İktisada Giriş. 4.Basım, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Diyarbakır; 1993, s: 9.

Uçan G, ldan Çalım S, Yıldırım Ş. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Sağlık İletişimi Alanındaki Rol ve Fonksiyonları. Celal Bayar Üniversitesi, Celal Bayar Üniversitesi-Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 2015; 2(4): 91-100.

Uluatam Ö. Kamu Maliyesi 9. Baskı. İmaj Yayınevi: Ankara; 2005, s: 298.

Ünver Ö, Tolan B, Bulut I, Dağdaş C. 12-24 Yaş Gençlerin Sosyo-Ekonomik Sorunları. 1.Basım, Gazi Üniversitesi Yayınları: Ankara; 1986: 2-3.

Yavaş HK. Türkiye'de Genç İşsizliği ve İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğine Etkileri. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi(Danışman: Yrd.Doç.Dr. H. Kuvvetli Yavaş). İstanbul, 2010.

Yentürk N, Başlevent C. Türkiye'de genç işsizliği. Gençlik Çalışmaları Birimi Araştırma Raporu, (2). İstanbul Bilgi Üniversitesi Gençlik Çalışmaları Birimi İstanbul Bilgi Üniversitesi Ekonomi Bölümü. 2007: 52.

Yeşilyaprak B. Üniversite Gençlerinin Psikolojik Sorunları. Eğitim Ve Bilim Dergisi. 1985; 10(57).

Yıldırım A, Şimşek H. Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. İçinde: 9. Genişletilmiş Baskı Seçkin Yayıncılık:Ankara; 2013, s: 48.

Yiğit, T. Türkiye'de Sosyal Hizmet Eğitim/Öğretiminde Kalite Güvence Sistemi Ve Akreditasyon Standartlarina İlişkin Bir Model Çerçeve Önerisi. Toplum ve Sosyal Hizmet, 2017, 28(1), 151-168.

Yolcuoğlu, İ. G. Sosyal Hizmet/Sosyal Çalışma Bilim ve Mesleğini Giriş.1.Basım. Nar Yayınevi: İstanbul; 2014, s:57-58.

Yörükoğlu A. Gençlik Çağı.7.Basım.Özgür Yayın Dağıtım: Ankara; 1990, s:47-49.
Yörükoğlu A. Değişen Toplumda Aile Ve Çocuk. 6. Basım. Özgür Yayın Dağıtım: İstanbul; 2000, s:28-29

Zafer T. Makro İktisat. 7.Basım. Filiz Kitabevi: İstanbul; 2001, s: 117-120.

Zaim S. Çalışma Ekonomisi. 10 Baskı. Filiz Kitabevi: İstanbul; 1997, s: 169-182.

Zastrow C. Sosyal Hizmete Giriş. 3.Baskı. Nika Yayınevi: Ankara; 2010,s: 48.

Zengin O, Çalış, N. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Mesleki Uygulamaları Ve Çalışma Koşulları. Toplum ve Sosyal Hizmet, 2017; 28(1), 47-68.

EKLER

Ek 1. Enstitüsü Yönetim Kurulu Kararı

T.C.
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 28233352-730.03.02
Konu : Yönetim Kurulu

SBE-SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programına kayıtlı aşağıda isimleri yazılı öğrencilerin tez önerilerini kabulüne, 20.05.2016 tarihli Enstitü Yönetim Kurulunda **OY BİRLİĞİ** ile karar verildi.
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Öğrenci Adı Soyadı	Tez Başlığı
Mehmet BAŞ	Kayıp İhbarıyla Çocuk Şube Müdürlüğü'nde Vaka Olarak Kayda Giren Ergenlerin Sosyo-Demografik Özellikleri ve Aile Etkileşimleri
Serkan SEKENDÜR	Sosyal Çalışma Görevlilerinin Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Yaşam Kaliteleri Üzerindeki Etkisi
Gizem ÖZKAN	Ergenlerde İnternet Bağımlılığı ve Aile İşlevselliği İlişkisi
Mustafa Kemal AVŞAR	Türkiye'de Sosyal Hizmet Uzmanlarının İstihdam Olanakları: Sorun Alanları ve Fırsatlar

e-imzalıdır
Prof. Dr. Ayşe AKTAŞ
Enstitü Müdürü

Ek 2. Etik Kurul Onayı

T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ

Toplantı Karar Tarihi	Toplantı Sayısı	Karar Sayısı
15.02.2017	2017/2	4

KARAR-4 Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı'nın 03.02.2017 tarih ve E.9872 sayılı yazılarında belirtilen Yrd. Doç. Dr. Gülten UÇAN'ın danışmanlığını yaptığı Sosyal Hizmet Yüksek Lisans öğrencisi Mustafa Kemal AVŞAR'ın "Türkiye'de Sosyal Hizmet Uzmanlarının İstihdam Olanakları: Sorun Alanları ve Fırsatlar" konulu etik komisyon başvurusunun uygun olduğuna,

Oy birliği ile karar verilmiştir.

BAŞKAN
Prof. Dr. Ayşe İLKER

ÜYE
Prof. Dr. Tülin CANBAY
(Katılamadı)

ÜYE
Doç. Dr. Selhan ÖZBEY

ÜYE
Doç. Dr. C. Erdem HEPAKTAN

ÜYE
Yrd. Doç. Dr. Kadir ADAMAZ
(Katılamadı)

ÜYE
Yrd. Doç. Dr. Nejdet BİLGİ
(Katılamadı)

ÜYE
Yrd. Doç. Dr. Papatya ALKAN GENCA

Aslı Gibidir
16.08.2019

Abdullah T. [illegible]
Enstitü Sekreteri

Ek 3. Sorular

GÖRÜŞME SORULARI I :

<table>
<tr><td>Görüşme Tarihi:
…. /…. / 2019</td><td colspan="2">Görüşme Süresi:
……. dak.</td><td>Görüşülen İl:</td></tr>
<tr><td>□ Görüşme tamamlandı</td><td colspan="2">□ Görüşme yarım kaldı</td><td>□ Görüşmeyi reddetti</td></tr>
<tr><td colspan="4">Görüşülen Kişinin
Adı Soyadı</td></tr>
<tr><td>Cinsiyeti:</td><td>Yaşı:</td><td colspan="2">Örneklem Grubu
SOSYAL HİZMET UZMANI
Çalıştığı Kurum:</td></tr>
<tr><td colspan="2">Eğitim Durumu:
□ İlköğretim
□ Ortaöğretim
□ Lise
□ Yüksekokul/ Üniversite
□ Yüksek lisans/Doktora</td><td colspan="2">Medeni durum evli ise,
Eşinin Eğitim Durumu:
□ İlköğretim
□ Ortaöğretim
□ Lise
□ Yüksekokul/ Üniversite
□ Yüksek lisans/Doktora</td></tr>
<tr><td colspan="4">1. Çalıştığınız kurumun / kuruluşun hangi biriminde ve hangi statüde çalışıyorsunuz?</td></tr>
<tr><td colspan="4">2. Ne kadar süredir bu birimde çalışıyorsunuz? İsteyerek mi seçtiniz? Daha önce hangi birimlerde çalıştınız?</td></tr>
<tr><td colspan="4">3. Neden bu mesleği seçtiniz?</td></tr>
<tr><td colspan="4">4. Mesleğe başlarken beklentileriniz nelerdi? Beklentilerinizi karşıladı mı?</td></tr>
<tr><td colspan="4">5. Çalıştığınız birimde sosyal hizmet uzmanlarının yasa ve yönetmeliklere göre görev tanımında yer alan sorumluluklardan bahseder misiniz?</td></tr>
<tr><td colspan="4">6. Siz bu bahsi geçen sorumlulukların tümünü yerine getirebiliyor musunuz?</td></tr>
<tr><td colspan="4">7. Evet ise,
Yerine getirirken en fazla zorlandığınız sorumluluğunuz hangisidir?</td></tr>
<tr><td colspan="4">8. Hayır ise,
Neden?</td></tr>
</table>

9. Sizce sosyal hizmet uzmanının hangi kurumlarda istihdam edilmesi hak savunuculuğu sorumluluğunu yerine getirmesini kolaylaştırır? Örneğin devlet kurumlarında sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçılarının haklarını korumak konusunda nasıl sıkıntılar yaşadığını gözlemliyorsunuz?
10. Sosyal hizmet uzmanları ülkemizde ağırlıklı olarak devlete bağlı kurumlarda çalışıyor. Mevcut istihdam alanlarının Sosyal Hizmet Bölümünden mezun olan yeni uzmanlar açısından yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?
11. Sosyal hizmet alanından lisans almış yeni mezun uzmanlarla çalışma fırsatınız oldu mu?
12. Evet ise, Mesleki bilgi ve beceri düzeylerini nasıl buluyorsunuz? Özellikle Açıköğretim Fakültesinden mezun olan sosyal hizmet uzmanları hakkında ne düşünüyorsunuz?
13. Yeni mezun sosyal hizmet uzmanlarının ve alanda çalışanların mesleki çalışmalarında ihtiyaç duydukları bilgi ve beceriye sahip olduklarını düşünüyor musunuz?
14. Ülkemizde mesleğinizin yeterince tanındığını düşünüyor musunuz?
15. Hayır ise, Sizce neden tanınmıyor? Tanıtmak için neler yapılmalı?
16. Sizce sosyal hizmetin iş alanı yelpazesinin geliştirilmesi için ne gibi çalışmalar yapılabilir?

GÖRÜŞME SORULARI II:

Görüşme Tarihi: *…. /…. / 2019*	***Görüşme Süresi:*** *……. dak.*	***Görüşülen İl:***
□ ***Görüşme tamamlandı***	□ ***Görüşme yarım kaldı***	□ ***Görüşmeyi reddetti***
Görüşülen Kişinin Adı Soyadı		
Cinsiyeti:	***Yaşı:***	***Örneklem Grubu*** ***ÖĞRENCİ*** ***Lisans mezunu olduğu / olacağı üniversite:***
Eğitim Durumu: □ İlköğretim □ Ortaöğretim □ Lise □ Yüksekokul/ Üniversite □ Yüksek lisans/Doktora Hangi YL:		
1. Sosyal hizmet mesleğini tercih etme nedeniniz nedir?		
2. Mezun olduğunuzda hangi sosyal hizmet alanında çalışmayı istiyorsunuz? Neden?		
3. Devlete bağlı mı, özel sektörde de bu alanda çalışmayı düşünür müsünüz? Neden?		
4. Öğrencilik yaşamınız başladığında beklentileriniz nelerdi? Sosyal hizmet mesleği bu beklentilerinizi karşıladı mı?		
5. Evet ise, Beklentilerinizi hangi açıdan karşıladı, anlatır mısınız?		
6. Hayır ise, Neden beklentilerinizi karşılamadı?		
7. Sizce sosyal hizmet uzmanının en önemli rolü nedir?		
8. Sizce sosyal hizmet uzmanları bu rol ve sorumlulukları en iyi biçimde hangi kurum ya da kuruluş bünyesinde yerine getirebilir? Neden?		
9. Hangi çalışma alanında sosyal hizmet uzmanına en fazla ihtiyaç duyulduğunu düşünüyorsunuz?		
10. Bu alandaki istihdam olanakları sizce yeterli mi?		
11. Genel olarak Türkiye'de sosyal hizmet uzmanlarının istihdam olanakları sizce yeterli mi?		
12. Sosyal hizmet alanında çalışma ya da staj yapma olanağı buldunuz mu?		
13. Evet ise,		

Aldığınız eğitimin mesleki uygulama aşamasında yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?
14. Örgün eğitim mezunu ise, Açıköğretim Fakültesinden mezun olan sosyal hizmet uzmanları hakkında ne düşünüyorsunuz?
15. Açıköğretim mezunu ise, Örgün eğitim mezunu olan sosyal hizmet uzmanları hakkında ne düşünüyorsunuz? Alanda çalışan uzmanların size karşı tavrını nasıl ifade edersiniz?
16. Ülkemizde mesleğinizin yeterince tanındığını düşünüyor musunuz?
17. Hayır ise, Sizce neden tanınmıyor? Tanıtmak için neler yapılmalı?
18. Sizce sosyal hizmetin iş alanı yelpazesinin geliştirilmesi için ne gibi çalışmalar yapılabilir?
19. Mesleğinizin geleceğini nasıl görüyorsunuz? Sizce sosyal hizmet uzmanları için daha fazla istihdam olanağı yaratılacak mı?

GÖRÜŞME SORULARI III :

Görüşme Tarihi: *…. /…. / 2019*	***Görüşme Süresi:*** *……. dak.*	***Görüşülen İl:***
□ ***Görüşme tamamlandı***	□ ***Görüşme yarım kaldı***	□ ***Görüşmeyi reddetti***
Görüşülen Kişinin Adı Soyadı		
Cinsiyeti:	***Yaşı:***	***Örneklem Grubu*** ***AKADEMİSYEN*** ***Çalıştığı Kurum:***
Unvanı		***Çalıştığı süre:***
1. Neden sosyal hizmet alanında çalışmayı seçtiniz?		
2. Öğrencilik yıllarınızda sosyal hizmet alanında beklentileriniz nelerdi? Alanda çalışmayı düşündünüz mü? Akademisyen olmaya nasıl karar verdiniz?		
3. Sosyal hizmet uzmanlarının -bizlere öğrettiğiniz- birçok rol ve fonksiyonu var. Sizce bunlardan en önemlisi hangisi?		
4. Hak savunuculuğu rolü le ilgili konuşulduğunda, Sizce ülkemizdeki sosyal hizmet uzmanları müracaatçılarının hak savunuculuğu sorumluluklarını yerine getirebiliyorlar mı? Neden?		
5. Evet ise, Hangi kurumlarda sizce bu mesleki sorumluluk daha kolay yerine getirilebilir? Neden?		
6. Hayır ise,		

Neden bu mesleki sorumluluk yerine getirilemiyor? Sorunun kaynağı nedir? Çözümü için neler önerirsiniz?
7. Genel olarak öğrencileriniz sosyal hizmet mesleğini isteyerek mi seçiyor? Son yıllarda yetiştirdiğiniz öğrencilerin meslek sevgisi ve ilgisini nasıl buluyorsunuz?
8. Sosyal hizmet öğrencilerinin gelecekte sosyal hizmet mesleğine katkı sağlayacaklarını düşünüyor musunuz?
9. Sizce mesleğin gelişmesi için devlet kurumlarının yanı sıra farklı istihdam alanlarında da sosyal hizmet uzmanlarına yer açılmalı mı?
10. Evet ise, Sizce ülkemizde sosyal hizmet öğrencilerine verilen lisans eğitim, uzman olduklarında devlet dışındaki istihdam alanlarında çalışmalarına uygun bilgi ve beceri kazandırıyor mu? Ne düşünüyorsunuz?
11. Sizce mesleğin geleceği açısından devletin sosyal hizmet uzmanı istihdamını arttırmasını mı gerektiriyor? Yoksa sosyal hizmet uzmanlarının kendilerine farklı istihdam alanları yaratması mı?
12. Son yıllarda YÖK'ün zorunlu kıldığı Girişimcilik dersleri hakkında ne düşünüyorsunuz? Sosyal hizmet öğrencileri bu dersten mesleki yarar sağlayabilirler mi?
13. Mesleğin ülkemizdeki bilinirliği ve etkinliği hakkında ne düşünüyorsunuz? Sizce yeterince tanınıyor mu?
14. Mesleğin geleceğini nasıl görüyorsunuz? Türkiye'de sosyal hizmet alanında çalışanları ne gibi gelişmeler bekliyor?

Ek 4. Benzerlik Raporu Bildirimi

T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS ORJİNALLİK RAPORU

SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tez Adı: Türkiye'de Sosyal Hizmet Uzmanlarının İstihdam Olanakları: Sorun Alanları ve Fırsatlar

Tezime ilişkin 16/07/2019 tarihinde yapılan Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 7'dir.

Belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Tarih ve İmza
01.08.2019

Adı Soyadı : **Mustafa Kemal AVŞAR**
Öğrenci No : **141358013**
Anabilim Dalı : **Sosyal Hizmet**
Programı : **Yüksek Lisans**

DANIŞMAN ONAYI
UYGUNDUR.
(Doç.Dr.Gülten UÇAN)

Açıklamalar

1-Tez Çalışması Orjinallik Raporu (TÇOR), TURNITIN İntihal Tespit Programı kullanımı için kişisel hesap alma hakkı bulunan tez danışmanları, Enstitülerde görevlendirilen personeller, Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı'nda görevlendirilen kütüphaneciler tarafından alınır.

2-Sayfa sayısı 400'den az olan tezler için tez savunmasından önce ve başarılı olması durumunda düzeltmelerden sonra olmak üzere 2 kez TÇOR alınır.(400 sayfadan fazla olan tezler 400 ve katları şeklinde bölünerek Turnitin veri tabanına yüklenmesi gerekmektedir. Bu gibi durumlarda benzerlik oranının hesaplanmasına ilişkin detaylı forma, kütüphane web sayfasında bulunan Turnitin kullanım kılavuzlarının altından erişilebilir.)

3-TÇOR, tezin yalnızca Kapak Sayfası, Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç bölümlerinden oluşan kısmının tek bir dosya olarak intihal tespit programına yüklenmesi ile alınır.

Programa yükleme yapılırken Dosya Başlığı (document title) olarak tez başlığının tamamı, Yazar Adı (author's first name) olarak öğrencinin adı, Yazar Soyadı (author's last name) olarak öğrencinin soyadı bilgisi yazılır.

4- TURNITIN İntihal tespit programına yüklenen dosyanın süreçlenmesinde, ilgili programdaki filtreleme seçenekleri aşağıdaki şekilde ayarlanır: - Kaynakça hariç, - Alıntılar hariç, - 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 5 words)

5-***İsteğe bağlı ayarlar kısmından; "Ödevleri şuraya gönder?" seçeneği mutlaka DEPO YOK şeklinde işaretlenmesi gerekmektedir;*** aksi durumda aynı tezin ikinci kez yüklenmesi durumunda benzerlik %100 çıkacaktır ve depodan tezi silmek çok uzun süreç gerektirecektir.

6- Raporlama işlemi tamamlandıktan sonra, kaydedilmiş olan ekranın görüntüsünü sağ üst köşesinde yüzdelik sayı olarak belirtilen "benzerlik oranı," raporlamaya tabi tutulmuş olan dosyanın "toplam sayfa sayısı" ve raporlama işleminin yapıldığı "tarih" bilgisi, "Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orjinallik Raporu" formuna işlenir.

7- ***Benzerlik oranında tüm sorumluluk öğrenciye aittir.***

8-Tez savunma sınavı sonrasında başarılı bulunan öğrenci, tez savunma sınavı tarihi sonrasında tezde yapılmış muhtemel değişiklikleri içeren dosya kullanılarak alınmış ikinci bir intihal raporundaki bilgiler kullanılarak hazırlanmış ve tez danışmanı tarafından onaylanarak imzalanmış ikinci bir "Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orjinallik Raporu'nu Enstitüye teslim etmekle yükümlüdür.

9-Turnitin Hakkında Bilgiler: http://kutuphane.cbu.edu.tr/turnitin.9370.tr.html

Ek 5. Özgeçmiş

1. Adı Soyadı **:**Mustafa Kemal AVŞAR

2. Doğum Tarihi **:**01.04.1991

3. Unvanı **:**Sosyal Çalışmacı

4. Öğrenim Durumu **:**Lisans Mezunu-Tezli Yüksek Lisans Öğrenci(Tez Aşaması)

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Lisans	Sosyal Hizmet	Yalova Üniversitesi	2010-2014
Yüksek Lisans	Sosyal Hizmet	Celal Bayar Üniversitesi	2015-
Doktora			

5. Lisans Bitirme ve Yüksek Lisans Tezleri

5.1.Lisans Bitirme Tezi :

Genç İşsizliği ve Genç İşsizliğin Çözümünde Kariyer Planlamasının Önemi

6.Akademik Çalışmalar

-Sosyal Hizmet Sempozyumu 2015 'Sosyal Hizmet Kurumlarında Sosyal Hizmetsiz Yönetim' ve Sosyal Hizmet Uzmanlarının Karşılaştığı Zorluklar(Ek 1:Cd)

-Siyasette Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Makale Çalışması(Ek 1:Cd)

- Huzurevi Yaşlı Bakım Ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Sosyal Hizmet Müdahalesi(Ek 1:Cd)

7.Proje ve Uygulamalar

Yalova Üniversitesi YÜSEM Çocuk Üniversitesi Projesi Kordinatörlüğü 2011-2014,Yalova
ODTÜ Sosyal Girişimcilik Hackathon'u 2013,Ankara
Akıllı Düşün Madde Bağımlılığı Çalıştayı 2013, Bulgaristan-Romanya
Sosyal Hizmet Öğrenci Kurultayı 2014,Kocaeli
Engelli İstihdam Zirvesi 2013,İstanbul
Engelli Eğitimi ve Eğitim Yönetimi Semineri,2012, Ankara

8.İş Tecrübeleri

-2014 -.2014 Ankara Özel Ihlamur Konağı Huzurevi ve Yaşlı Bakım Merkezi /Sosyal Çalışmacı

-2015-2016 Bilecik Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğünde;
Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi Sosyal Çalışmacı,
2016-2017 Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü Sosyal Çalışmacı
2017-…Kocaeli Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğünde sosyal çalışmacı
Olarak mesleki çalışmalarıma devam etmekteyim.