

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

**SOSYAL HİZMET LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER
PLANLAMASI: YALOVA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Sevcan AYAN KOCABAŞ**

**Enstitü Anabilim Dalı: SOSYAL HİZMET
Enstitü Bilim Dalı: SOSYAL HİZMET**

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Bedrettin KESGİN

HAZİRAN 2019

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**SOSYAL HİZMET LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER
PLANLAMASI: YALOVA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Sevcan AYAN KOCABAŞ (117203018)

Enstitü Anabilim Dalı: SOSYAL HİZMET
Enstitü Bilim Dalı: SOSYAL HİZMET

Bu tez 25/06/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

	Adı SOYADI	Kanaati			İmza
Jüri Başkanı (Danışman)	Doç. Dr. Bedrettin KESGİN	☒ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	K. Kesgin
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Fethi GÜNGÖR	☐ Kabul	☒ Düzeltme	☐ Ret	F. Güngör
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Taner ARTAN	☒ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	T. Artan

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS / DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU
BEYAN BELGESİ

Tez Başlığı:

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın toplam 78 sayfalık kısmına ilişkin aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve 11/06/2019 tarihinde aşağıda ismi yazılı araştırma görevlisi tarafından şahsıma iletilen Turnitin intihal tespit programı raporuna göre tezimin benzerlik oranı %27'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç,
2. Alıntılar dâhil,
3. 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.

Bu bilgiler doğrultusunda tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

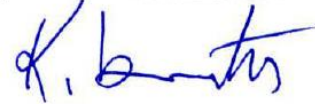
İmza


Adı SOYADI : SEVCAN AYAN KOCABAŞ
Öğrenci Numarası : 117203018
Ana Bilim Dalı : Sosyal Hizmet
Programı : Sosyal Hizmet
Türü : () Proje (x) Yüksek Lisans Tezi () Doktora Tezi

11/06/2019
Taramayı Yapan Arş. Gör.

Burak KÜSMEZ


11/06/2019
Danışman
Doç. Dr. Bedrettin KESGİN



ÖNSÖZ

Çok sevdiğim mesleğimden dolayı büyük bir heyecanla başladığım yüksek lisans eğitimimi uzun bir süreçte de olsa tamamlamanın mutluluğu içerisindeyim.

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgisi ve tecrübelerinden yararlandığım değerli danışman hocam Doç. Dr. Bedrettin KESGİN'e ,

Hayatımın her safhasında olduğu gibi yüksek lisans eğitimimde de her an desteğini esirgemeyen, benimle birlikte sabahlayan, yoğun çalışmalarım sırasında bana sonsuz sabır ve anlayış gösteren değerli eşim Serkan KOCABAŞ'a ve çalışmam sırasında zamanlarından çaldığımı düşündüğüm çocuklarım Arda ve Seçil'e,

Tecrübelerinden ve tavsiyelerinden yararlanırken gösterdiği hoşgörü ve sabırdan dolayı Hasan Cem DEMİR'e, gösterdikleri anlayış ve destekten dolayı değerli İl Müdürüm Faruk UYSAL'a, İl Müdür Yardımcım Arif LAÇİN'e ve birlikte çalıştığım mesai arkadaşlarıma,

Son olarak bu araştırmanın ortaya çıkmasını sağlayan Yalova Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü öğrencilerine sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

11/06/2019

Sevcan AYAN KOCABAŞ

İÇİNDEKİLER

BEYAN BELGESİ	i
ÖNSÖZ	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	v
TABLolar	vi
ŞEKİLLER.....	vii
ÖZET.....	viii
SUMMARY	ix
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 1. SOSYAL HİZMET MESLEĞİ VE EĞİTİMİ.....	7
1.1. Sosyal Hizmet Kavramı ve Kapsamı	7
1.2. Sosyal Hizmetin Dünya’da Ortaya Çıkışı ve Gelişim Süreci.....	9
1.3. Bir Bilim ve Disiplin Olarak Sosyal Hizmet Mesleği	9
1.4. Sosyal Hizmet Mesleğinin Temelleri.....	10
1.4.1 Sosyal hizmetin bilgi temeli.....	10
1.4.2. Sosyal hizmetin değer temeli	11
1.4.3. Sosyal hizmetin beceri temeli	12
1.5. Sosyal Hizmetin Odağı	13
1.6. Sosyal Hizmet Uygulamalarının Amacı.....	13
1.7. Sosyal Hizmet Eğitimi	14
1.7.1. Sosyal hizmet eğitiminin Dünya’da ve Türkiye’deki tarihsel gelişimi	14
1.7.2. Türkiye’de sosyal hizmet eğitiminin genel yapısı.....	16
1.7.3. Sosyal hizmet eğitiminde öğrenci grubu	22
BÖLÜM 2. KARIYER PLANLAMA VE SOSYAL HİZMET MESLEĞİNDE	
KARIYER YOLLARI.....	25
2.1. Kariyer Kavramı	25
2.2. Kariyer Yolları.....	26
2.2.1. Geleneksel kariyer yolu (Klasik yaklaşım)	26
2.2.2. Çift basamaklı kariyer yolu(Örgütsel yaklaşım)	26
2.2.3. Ağ kariyer yolu (Davranışsal yaklaşım)	26
2.3. Kariyer Planlama	26
2.4. Kariyer Planlama Amacı	28
2.5. Bireysel Kariyer Planlama.....	28
2.6. Bireysel Kariyer Planlamanın Önemi	29
2.7. Bireysel Kariyer Planlama Süreci.....	31
2.7.1. Kendi kendini değerlendirme	31
2.7.2. Fırsatları tanıma.....	33
2.7.3. Hedefleri belirleme	34
2.7.4. Kariyer planlarının hazırlanması ve uygulanması	35
2.7.5. Geri bildirim.....	35
2.8. Bireysel Kariyer Planlamayı Etkileyen Faktörler	35
2.8.1. Demografik faktörler	36
2.8.2. Kişisel özellikler ve yetenekler	37
2.8.3. Yasal faktörler	39
2.8.4. Kültürel ve sosyal faktörler	39
2.8.5. Ekonomik faktörler	39

2.8.6. Eğitim kurumlarının etkisi	39
2.9. Sosyal Hizmet Lisans Öğrencilerinin Kariyer Yolları.....	40
2.9.1. Kamu kurum ve kuruluşları	40
2.9.2. Özel sektör	41
2.9.3. Yerel yönetimler.....	42
2.9.4. Girişimcilik	42
BÖLÜM 3. BULGULAR	43
3.1. Sosyo Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	43
3.2. Öğrencilerin Sosyal Hizmet Bölümünü Seçme Nedeni ve Kariyer Planlarına İlişkin Bulgular	44
3.3. Çalışma Yaşamından Beklentilerine İlişkin Bulgular	51
SONUÇ VE ÖNERİLER	59
KAYNAKÇA.....	65
EKLER.....	71
ÖZGEÇMİŞ	79



KISALTMALAR LİSTESİ

AÇEV	: Anne Çocuk Eğitim Vakfı
AMATEM	: Alkol ve Uyuşturucu Madde Bağımlıları Tedavi ve Araştırma Merkezi
IFSW	:International Federation of Social Workers - Uluslararası Sosyal Hizmet Federasyonu
IASSW	:International Association of Schools of Social Work - Avrupa Sosyal Hizmet Okulları Federasyonu
STK	: Sivil Toplum Kuruluşları
SYDV	: Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı
LÖSEV	: Lösemili Çocuklara Sağlık ve Eğitim Vakfı
UNICEF	:United Nations International Children's Emergency Fund – Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu

TABLÖLER

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı.....	43
Tablo 2. Katılımcıların Yaş Durumuna Göre Dağılımı.....	43
Tablo 3. Katılımcıların Sınıf Durumuna Göre Dağılımı	43
Tablo 4. Katılımcıların Ailelerinin Aylık Gelirine Göre Dağılımı	44
Tablo 5. Katılımcıların Sosyal Hizmet Bölümünü Seçme Nedenlerine Göre Dağılımı ..	44
Tablo 6. Sosyal Hizmet Bölümünü Seçme Nedenlerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu.....	44
Tablo 7. Sosyal Hizmetlerde Çalışma Alanları ve Kariyer Olanakları ile ilgili Bilgi Düzeylerini Yeterli Bulup-Bulmama Durumu	45
Tablo 8. Sosyal Hizmet İle İlgili Ders Dışında Düzenlenen Panel, Seminer vb. Etkinliklere Katılma Durumu	45
Tablo 9. Katılımcıların Sosyal Çalışma Mesleğini Kişisel Özellikleri ve İlgili Alanlarına Uygun Bulma Durumu	46
Tablo 10. Katılımcıların Mesleği Kendine Uygun Bulma Durumunun Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu.....	46
Tablo 11. Katılımcıların Farklı Bir Bölüm Okumayı İsteyip-İstememe Durumları	47
Tablo 12. Farklı Bir Bölüm Okuma İsteğinin Sınıf Düzeylerine Göre Farklılaşma Durumu.....	47
Tablo 13. Katılımcıların Sosyal Hizmet Alanında Lisansüstü Eğitim (Yüksek Lisans/doktora) Yapmak İsteyip-İstemedikleri	48
Tablo 14. Sosyal Hizmetlerde Lisansüstü Eğitim Planının Cinsiyete Farklılaşma Durumu	48
Tablo 15. Sosyal Hizmetlerde Lisansüstü Eğitim Planının Sınıf Düzeyine Göre Farklılaşma Durumu.....	48
Tablo 16. Sosyal Çalışma Mesleğini Kendine Uygun Bulma ile Lisansüstü Eğitim Yapma Planı Arasındaki İlişki (Korelasyon Analizi)	48
Tablo 17. Katılımcıların Yabancı Dil Bilgisinin Kariyer Planlamasına Etkisi Olup-Olmadığını Düşünme Durumları	49
Tablo 18. Katılımcıların Mezun Olduktan Sonra Meslekleriyle İlgili İşsiz Kalma Kaygısı Yaşama Durumları	49
Tablo 19. Öğrencilerin İşsiz Kalma Kaygılarının Cinsiyete Göre Dağılımı	49
Tablo 20. Katılımcıların İşsiz kalmaları Halinde Meslekleri Dışında Farklı Bir İşte Çalışmayı Düşünme Durumları	50
Tablo 21. Katılımcıların İşsizlik Nedeniyle Farklı Bir İşte Çalışma Planları ile Ailelerinin Gelir Durumu Arasındaki İlişki	50
Tablo 22. Katılımcıların Mezuniyet Sonrası Çalışmayı Tercih Edecekleri Kurum/Kuruluşların Dağılımı.....	51
Tablo 23. Öğrencilerin mezuniyet sonrası çalışmak istedikleri kurumdan Motivasyon ve Hijyen Faktörlerine Yönelik Beklenti Puanları (n=355).....	51
Tablo 24. Motivasyon Faktörlerine Yönelik Beklentilerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu.....	53
Tablo 25. Hijyen Faktörlerine Yönelik Beklentilerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu.....	54
Tablo 26. Öğrencilerin Motivasyon Faktörlerine Yönelik Beklentilerinin Sınıf Düzeyine Göre Farklılaşma Durumu	55
Tablo 27. Öğrencilerin Hijyen Faktörlerine Yönelik Beklentilerinin Sınıf Düzeyine Göre Farklılaşma Durumu.....	57

ŞEKİLLER

Şekil 1. Frederich Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Teorisi.....	5
Şekil 2. Sosyal Hizmet Uygulama İçeriği	21
Şekil 3. D�n ve Bugün Kariyer Planlama Anlayışı	29
Şekil 4. Bireysel Kariyer Planlama Süreci	30
Şekil 5. Kariyer Seçimi Açısından Holland'ın Altı Kişilik Tipi	37



Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: Sosyal Hizmet Lisans Öğrencilerinin Kariyer Planlaması: Yalova Üniversitesi Örneği	
Tezin Yazarı: Sevcan AYAN KOCABAŞ	Danışman: Doç.Dr. Bedrettin KESGİN
Kabul Tarihi:	Sayfa Sayısı: ix (ön kısım) + 70 (tez) + 9 (ekler)
Anabilim Dalı: Sosyal Hizmet	Bilim Dalı: Sosyal Hizmet
Bu çalışmanın amacı sosyal hizmet eğitimi almakta olan lisans öğrencilerinin kariyer planlarını yaparken mezun olduktan sonra çalışmak istedikleri kurumları ve çalışma yaşamında önem verecekleri faktörleri belirlemektir. Araştırma evrenini, 2018-2019 eğitim öğretim yılında eğitimine devam eden Yalova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü 1.2.3. ve 4. sınıflar oluşturmaktadır. Araştırma tarama modelindedir. Veriler, araştırmaya gönüllü katılmayı kabul eden 355 öğrenciden hazırlanan anket formu kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 22 programı kullanılmıştır. Karşılaştırmalı bulguları analiz etmek için t testi, korelasyon ve tek yönlü varyans analizi (Anova) testleri kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; öğrencilerin sosyal hizmet bölümünü seçme nedenlerinin başında, mesleği kendilerine uygun bulmaları gelmektedir. Kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre sosyal hizmet mesleğini kendi kişisel özelliklerine ve ilgi alanlarına daha uygun bulduğu saptanmıştır. Sosyal hizmetlerde kariyer olanakları ve çalışma alanları konusunda öğrencilerin yaklaşık % 50'si yeterli bilgiye sahip olduğunu düşünmektedir. Sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin büyük bir çoğunluğu mezun olduktan sonra işsiz kalma kaygısı yaşamaktadır. Öğrencilerin mezun olduktan sonra çalışmayı tercih ettikleri kurumlar arasında ilk sırayı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı almaktadır. Sosyal hizmet bölümü öğrencileri, çalışma yaşamında motivasyon faktörlerine daha çok önem vermektedirler. Öğrenciler çalışmayı düşündükleri kurumdan öncelikle çalışacakları işi/alanı seviyor olmalarını ve işyerinde kendileriyle ilgili alınacak kararlara katılma imkânı sunulmasını beklemektedirler. Ayrıca öğrencilerin çalışmak istedikleri işyerinden motivasyon ve hijyen faktörlerine yönelik beklentileri ile cinsiyet ve sınıf düzeyleri değişkenleri ile arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklar bulunmuştur.	
Anahtar kelimeler: Sosyal Hizmet, Sosyal Hizmet Eğitimi, Kariyer Planlama, Çift Faktör Kuramı, Öğrenci	

Yalova University Institute of Social Sciences Master Thesis Summary

Thesis Title: Career planning of social work undergraduate students: Case of Yalova University	
Thesis Author: Sevcan AYAN KOCABAŞ	Advisor: Doç.Dr. Bedrettin KESGİN
Date of Acceptance: + 9 (appendices)	Toplam Number of Pages ix(Pre text) + 70 (main body) + 9 (appendices)
Department: Social Work	Field of Study: Social Work
ABSTRACT The aim of this study is to determine the institutions that they want to work in and the factors that they will give importance to in their working life after their graduation. The population of the research is Yalova University Faculty of Economics and Administrative Sciences Department of Social Work 1.2.3. and 4th grades. The research is in screening model. Data were collected by using a questionnaire prepared from 355 students who accepted to participate in the study voluntarily. SPSS 22 program was used for data analysis. In order to analyze the comparative findings, t-test, correlation and one-way analysis of variance (Anova) tests were used. According to the results of the research; One of the reasons why students choose social services department is to find the profession appropriate for them. It was found that female students found social work profession more suitable for their personal characteristics and interests than male students. Approximately 50% of students think that they have sufficient knowledge about career opportunities and working areas in social services. The majority of students in the social work department are concerned about becoming unemployed after graduation. The Ministry of Family, Labor and Social Services takes the first place among the institutions that students prefer to work after graduation. Social work students give more importance to motivation factors in working life. Students expect the institution they intend to work with firstly that they love the work / field they will work in and that they will be offered the opportunity to participate in decisions about them in the workplace. In addition, statistically significant differences were found between the students' expectations of motivation and hygiene factors from the workplace they wanted to work with and the variables of gender and grade levels.	
Key words: Social Work, Social Work Education, Career Planning, Double Factor Theory, Student	

GİRİŞ

1900’lü yıllarda kullanılmaya başlanan kariyer kavramı o yıllarda daha çok birey üzerinde odaklanmış, yapılan kuramsal çalışmalar genellikle bireylerin kariyer tercihleri, kariyer aşamaları, kariyer ile mesleklerin eşleşmesi, meslek seçimi gibi konuları ele almıştır. Günümüzde birey odaklı kariyer planlama ile meslek seçimi arasındaki ilişki halen önemli bir konu olmasına karşın kariyer kavramını sadece meslek seçimi ile sınırlandırmak doğru değildir. Kariyer, bireyin hedefleri doğrultusunda tüm yaşamı boyunca kontrol altında tutması gereken iş yaşamı hatta geleceğiyle ilgili bir süreçtir. Kariyer kavramı bireyi ilgilendirdiği kadar çalıştığı organizasyonu da ilgilendirmektedir (Sevinç, 2010: 20-21). Meslek seçiminde ise bireyin daha okul yıllarında ilgilerine göre araştırmalara başlaması, geleceği için neyi neden istediğini bilmesi, sonradan pişman olmayacağı sağlam ve sağlıklı kararlar vermesi önemlidir (Erkmen, 2005: 47).

Kariyer planlama ve eğitim birbiriyle bütünleşen kavramlardır. Kariyere giden yol önce eğitim basamaklarından geçmektedir. Kişi gelecekle ilgili kariyer planlarını yaparken hangi okullarda hangi eğitimleri alması gerektiğini de beraberinde planlamaktadır. Kariyer planlama hem kişiyi hem de örgütü (çalışılan iş) ilgilendiren bir kavramdır. Hem kişi hem de örgüt kendini geliştirmek ister. Kişi ve içinde bulunduğu örgütün hedefleri birbiriyle örtüşmek zorundadır. Bu çalışmada daha çok bireysel kariyer planlama ele alınmıştır.

Geçmiş yıllarda kariyer planlama, üniversite eğitimi sonrasında önemli iken son yıllarda üniversite yaşamından itibaren öğrencilik sürecinde planlanması gereken önemli bir konu haline gelmiştir. Günümüzde en büyük sorunlardan olan istihdam ve işsizlik sorunları, kısıtlı olan zaman ve para gibi kaynakların etkin kullanılmasını gerektirmektedir. Kariyer planlamaya geç dönemlerde başlamak bu kaynakların rastgele kullanılmasına neden olmaktadır (Dalkıranoglu ve Kozak: 2013: 49).

Çalışma yaşamında kişinin motivasyonu için, işin özellikleri, çalıştığı yöneticiler, aldığı ücret, başarılarının takdir edilmesi, iş güvencesi, şirket politikaları gibi konular oldukça önemlidir. İşinde beklentilerinin karşılandığını düşünmeyen çalışanın hem motivasyonu düşecek hem de tükenmişlik yaşayacaktır.

Temelinde insan ve onun mutluluğunu, refahını sağlama amacı olan sosyal hizmet mesleğinde de çalışanın motivasyonu oldukça önemlidir. Sosyal hizmet mesleğinin en önemli unsuru, mesleğin uygulayıcısı olan sosyal çalışmacılardır. Sosyal hizmet lisans eğitimini başarıyla tamamlayan kişiler sosyal çalışmacı unvanı alarak birer sosyal hizmet uygulayıcısı olurlar.

Her mesleğin amaçları içerisinde insanın bireysel ve toplumsal mutluluğu vardır. Örneğin mühendislik, avukatlık, mimarlık da insanların mutlu olması amacıdadır. Bu tür mesleklerin çalışma konuları insanla ilgili olsa da insanın dışında da hizmetler vermekte, insanın mutluluğunu kendi işlevselliği açısından ele almaktadırlar. Sosyal hizmet mesleği ise insanla doğrudan etkileşim içinde bulunularak yapılan, insanların ruhsal ve toplumsal dünyalarına dokunan ve gözetken ender mesleklerden biridir. Bu yüzden sosyal hizmet mesleğinin uygulayıcı olan sosyal çalışmacılar insanı çevresi içinde bir bütün olarak ele

alıp, mutluluğunu sağlamaya çalışmak zorundadır. Mesleğin kültüründe insan sevgisi vardır. İnsanı sevmeyen bir bürokrat kâğıtlarla, mimar çizimleriyle, jeolog taşlarla ilgilenerek mesleğini icra edebilir. Ancak sosyal çalışmacı sosyal hizmet alanında hangi işte olursa olsun insan sevgisi olmadan o işe sığınabilmesi mümkün değildir (Tomanbay, 1999: 5-7).

Sosyal hizmet lisans eğitimi, sosyal çalışmacı olacak öğrencilere bilgi aktarımı yanında, içgörü kazanmasını, mesleki beceri ve davranışlar geliştirmesini, kişiliğinin biçimlenmesini, mesleği ile bütünleşmesini sağlar. (Yolcuoğlu, 2012: 116-117). Sosyal hizmet lisans eğitimi sırasında öğrenciler, uygulayıcısı olacakları meslek hakkında bilgi sahibi olurlar. Mesleğin uygulama alanlarını, sorunlarını, meslek elemanına düşen görevleri, mesleğin kendilerinden beklentilerini öğrenme fırsatı yakalarlar. Üniversitede sosyal hizmet bölümünü seçerek sosyal hizmetlerde kariyer planlamasının önemli bir adımını atan öğrencilerin öğrencilik yıllarında gerek kamuda gerekse özel sektörde istihdam alanlarını ve kariyer olanaklarını bilmeleri önemlidir. Mesleğin kendileri için olumlu yanları yanında zorluklarının ve mezuniyet sonrası iş yaşamından beklentilerinin farkında olmaları, bu doğrultuda kariyer planlarını yapmaları, çalışma yaşamında motivasyonlarını ve iş doyumlarını arttıracaktır.

Sosyal hizmetlerde, genelde korunmaya muhtaç olan ihmal ya da istismar edilmiş olan çocuk, genç, engelli, yaşlı ve kadınlarla, mültecilerle, madde ve alkol bağımlıları ile, sosyo-ekonomik yetersizlik içinde olan kişi ve ailelerle çalışılmaktadır. Sosyal hizmet mesleğinde, toplumda dışlanmış, kırılan, dezavantajlı olan bu kişi ve grupların sorunlarının çözümü, insan onuruna yaraşır bir yaşama kavuşması amaçlanmaktadır. Sosyal hizmetlerin sorunlara müdahale edici, rehabilite edici fonksiyonu yanında koruyucu önleyici fonksiyonu da önemlidir. Koruyucu önleyici sosyal hizmet, daha sorun ortaya çıkmadan, sorunları engellemek için yapılan müdahaleleri içermektedir. Sosyal hizmet alanında kariyer yapmayı hedefleyen kişilerin hizmet verdiği kişi ve grupların özelliklerini bilmesi, iş yaşamından beklenti önceliklerini belirlemesi, kişilik özelliklerine ve beklentilerine göre bu meslekte kariyer planlamasını yapması, verilecek hizmetin kalitesi ve içeriği açısından oldukça önemlidir. Bu doğrultuda koruyucu önleyici sosyal hizmet için öncelikle mesleğin uygulayıcısı olacak sosyal hizmet öğrencilerinin, meslekten beklentileri, çalışma yaşamında önem verecekleri faktörler doğrultusunda kariyer planlamasını yapması gerekmektedir. Sosyal hizmet mesleğinin, meslek elemanına yüklediği işlev ve rollerle, meslek elemanının meslek yaşamında önem verdiği faktörlerin birbiriyle uyumlu olması gerekmektedir.

Sosyal hizmet bölümü Ülkemizde geçmiş yıllarda sadece Hacettepe Üniversitesinde olduğu için uzun yıllar sosyal çalışmacı ihtiyacı bu üniversiteden karşılanmıştır. 2002 yılından sonra sosyal hizmet bölümü açılan üniversiteler hızla çoğalmaya başlayınca özellikle son yıllarda mezun sayısı oldukça artmıştır. Sosyal hizmetlerin geniş bir çalışma alanı olmasına karşın mezun sayısındaki hızlı artış, sosyal çalışmacıların da istihdam sorunu ile karşı karşıya gelmelerine zemin hazırlamıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde sosyal hizmet kavramı ve kapsamı açıklandıktan sonra sosyal hizmet mesleğinin doğuşu, bilgi, beceri, temel değeri ve amacı üzerinde durulacaktır.

Ardından sosyal hizmet eğitiminin tarihsel gelişimi ve Ülkemizdeki sosyal hizmet eğitiminin genel yapısı irdelenecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde kariyer kavramı, kariyer yolları, kariyer amaçları, bireysel kariyer planlama, bireysel kariyer planlamanın önemi, bireysel kariyer planlama süreci ve bireysel kariyer planlamayı etkileyen faktörler açıklandıktan sonra sosyal hizmet lisans eğitimi alan öğrencilerin kariyer yolları ile kariyer planlarını yaparken çalışma yaşamında önem verdikleri faktörler ele alınacaktır.

Çalışmanın üçüncü bölümünü, Yalova Üniversitesinde sosyal hizmet bölümünde lisans eğitimi gören öğrencilerin kariyer planları ve iş yaşamından beklentilerini Herzberg'in Çift Faktör Kuramı çerçevesinde ele alan anket çalışmasının sonuçları oluşturmaktadır.

Çalışmanın Konusu

Çalışmanın konusu sosyal hizmet bölümü lisans öğrencilerinin kariyer planları ile kariyer planlarını etkileyen faktörlerdir.

Çalışmanın Önemi

Toplumda yaşlı, engelli, çocuk, kadın ve soyo-ekonomik yoksulluk içinde olan dezavantajlı birey ve gruplara yönelik hizmet veren sosyal hizmet mesleğinin çalışma alanları gelişmekte ve önemi artmaktadır. Ancak son yıllarda Ülkemizde sosyal hizmet bölümü açılan üniversitelerin sayısının artması, bununla birlikte Sosyal hizmet bölümünün açıköğretim fakülteleri bünyesinde de açılmış olması sonucu mezun sayısı da oldukça artış göstermektedir. Sosyal hizmet bölümü mezunu sayısı artmasına rağmen istihdam oranının azalması, emeklilik yaşının ilerlemesi nedeniyle özellikle kamuda uzun süre boş kadroların açılmaması mezun öğrencilerin işsizlik kaygısı yaşamalarına neden olmaktadır. Bu çalışma, üniversitede sosyal hizmet bölümünü seçen ve seçmeyi düşünen öğrencilerin bu alandaki kariyer olanaklarını bilmelerine, çalışma yaşamından beklentilerine göre kariyer planlamalarını yapmalarına ışık tutması açısından önemlidir.

Araştırmanın sonuçları, sosyal hizmet alanında yönetici olan kişilere ve sosyal hizmet bölümlerindeki akademisyenlere de bilgi kaynağı oluşturması açısından önemlidir.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, sosyal hizmet eğitimi alan öğrencilerin kariyerlerini planlarken mezun olduktan sonra çalışmak istedikleri kurumları belirlemek, çalışma yaşamından beklentilerine yönelik önem verdikleri faktörleri Herzberg'in Çift Faktör Kuramı çerçevesinde ortaya koymaktır. Bu doğrultuda çalışmanın alt amaçları şu şekildedir.

1. Sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin sosyo-demografik özellikleri(cinsiyet, yaş, sınıfı, ailesinin gelir ve ikamet durumu) nelerdir?
2. Sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin sosyal hizmet bölümünü seçme nedenleri nelerdir?
3. Sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin kariyer planlarında yüksek lisans yapma planı var mıdır?
4. Sosyal hizmet bölümü öğrencileri kariyer planları için mesleği kendi kişisel özellikleri ve ilgi alanlarına uygun bulmakta mıdır?

5. Sosyal hizmet bölümü öğrencileri mezuniyet sonrası iş kaygısı yaşamakta mıdır?
6. Sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin sosyal hizmetlerin çalışma alanları, kariyer olanakları hakkında bilgileri ne düzeydedir?
7. Sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin kariyer planlarını yaparken Herzberg'in Çift Faktör Kuramı çerçevesinde çalışma yaşamında önem verdikleri faktörler nelerdir?

Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın Genel hipotezi: Sosyal hizmet eğitimi alan öğrenciler kariyer planlarını yaparken çalışma yaşamında Herzberg'in Çift Faktör Kuramında belirttiği motivasyon faktörlerine daha çok önem vermektedirler. Alt hipotezler şu şekildedir:

1. Öğrencilerin cinsiyetleri ile sosyal hizmet bölümünü seçme nedenleri arasında anlamlı bir fark vardır.
2. Öğrencilerin cinsiyetleri ile mezun olduktan sonra işsiz kalma kaygıları arasında anlamlı bir fark yoktur.
3. Öğrencilerin sosyal çalışma mesleğini kendileri için uygun bulma durumu ile lisansüstü eğitim yapma isteği arasında anlamlı bir ilişki vardır.
4. Öğrencilerin cinsiyetleri ile kariyer planlarını etkileyen motivasyon faktörleri arasında anlamlı bir fark vardır.
5. Öğrencilerin cinsiyetleri ile kariyer planlarını etkileyen hijyen faktörleri arasında anlamlı bir fark vardır.
6. Öğrencilerin sınıf düzeyleri ile kariyer planlarını etkileyen motivasyon faktörleri arasında anlamlı bir fark vardır.
7. Öğrencilerin sınıf düzeyleri ile kariyer planlarını etkileyen hijyen faktörleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Araştırmanın Yöntem ve Teknikleri

Sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin kariyer planlamalarını ve çalışma hayatından beklentilerini ortaya koymayı hedefleyen bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 6 soru, ikinci bölümde öğrencilerin bölümü seçme nedenleri ve mezun olduktan sonraki kariyer planlarını belirlemeye yönelik 13 soru sorulmuştur. Anketin üçüncü bölümü ise Herzberg'in Çift Faktör Teorisi'nde (Motivasyon ve Hijyen Faktörü) belirlenmiş olan kriterlere göre literatür taranarak Tahtaloğlu (2012: 85) tarafından geliştirilen 22 ifadeden oluşan ve beşli likert ölçeği ile hazırlanan anket sorularından oluşmaktadır. Tahtaloğlu (2012) tarafından hazırlanan ölçekteki 21 ifadeye bir ifade daha eklenmiş, ölçekteki toplam 22 ifade daha anlaşılır hale getirilerek, sosyal hizmet bölümü öğrencilerine yönelik uyarlanmıştır. Anket formunda öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerini belirleyen bölüm hariç diğer sorularda beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte düzenlenen cevaplarda 1 en olumlu yargıyı, 5 en olumsuz yargıyı belirtmekte olup, en olumlu yargıdan en olumsuz yargıya doğru puanlanmıştır. Örneğin; Kesinlikle önemli (1), Önemli (2), Kararsızım (3), Önemsiz (4) ve Kesinlikle önemsiz (5)

şeklindedir. Ölçeğin güvenirlik çalışması Tahtaloğlu (2012) tarafından yapılmış olup cronbach alpha değeri 0,8563 olarak bulunmuştur. Tahtaloğlu ile sosyal medya hesabı üzerinden iletişime geçilmesine rağmen dönüş alınamamıştır. Bu çalışmada motivasyon boyutu ile ilgili 10 ifade, hijyen boyutu ile ilgili 12 ifade yer almıştır. Yapılan cronbach alpha testinde güvenirlik katsayısı motivasyon boyutunda 0,827, hijyen boyutunda 0,812 olarak bulunmuştur. Bulunan değerlerin 1'e yakın olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Meşhur bir yönetim kuramcısı olan Frederick Herzberg'in Çift Faktör Kuramı "Motivasyon-Hijyen Kuramı olarak da bilinmektedir. Herzberg, çalışanları tatmin eden ve işin kendisi ile ilgili olan faktörleri "Motive Edici Faktörler", işin çalışma koşulları ile ilgili olan faktörleri de "Hijyen Faktörleri" olarak isimlendirmiştir (Gökçe ve diğerleri, 2010: 237).

Şekil 1. Frederick Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Teorisi

Motivatörler	Hijyen Faktörleri
• Başarı • Tanınma • İlerleme-Terfi • İşin Kendisi • Sorumluluk • Büyüme ve gelişme • Geri Bildirim	• Şirket politikaları ve uygulaması • Yönetici ve iş görenler (çalışanlar) arasındaki ilişkiler • Ücret/Maaş • İş Güvencesi • Kişisel yaşam • Çalışma koşulları • Makam

Kaynak: Alkış ve Öztürk (2009: 218)

Araştırmanın evrenini Yalova Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümünde 2018-2019 eğitim-öğretim yılında öğrenim gören lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Bölüm sekreterliğinden alınan bilgiye göre sosyal hizmet bölümünde lisans öğrenimi gören öğrenci sayısı 625'tir. Araştırmaya gönüllü katılan 355 öğrenciden veriler toplanmıştır. Anket uygulaması ilk etapta Yalova Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarda staj yapan dördüncü sınıf öğrencilerinden yirmi öğrenciye dağıtılmış, öğrencilerle yüz yüze görüşülerek anket sorularını doğru anlayıp anlamadıkları tespit edilmiş ve bu doğrultuda anketteki birkaç soruda ifade değişikliği yapılmıştır. Anketteki eksiklik ve yanlışlıklar düzeltildikten sonra öğrencilere uygulanmıştır. Veri toplama aşamasında öğrencilere ders öncesinde sınıf ortamında ön bilgilendirme yapılarak anket formu dağıtılmış, doldurulan formlar daha sonra toplanmıştır. Anket formu aynı zamanda "surveey" sanal platforma yüklenmiş olup, öğrencilerin sınıf bazlı kurdukları sosyal medya hesaplarına anket formu gönderilmiştir. Ders ortamında ulaşamayan öğrencilerden de böylece veri toplanmıştır. Sosyal hizmet bölümü dördüncü sınıf öğrencilerinin veri toplama aşamasında staj döneminde olmaları ve çoğunluğunun il dışında olması nedeniyle surveey" sanal platform üzerinden veriler toplanmıştır.

Çalışmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package For Social Sciences) 22 paket programı ile analiz edilmiştir. Analizlerde, frekans dağılımları, ortalama, yüzde, standart sapma gibi analizler yapılarak tablo halinde gösterilmiştir. Araştırma hipotezleri doğrultusunda değişkenler arasındaki ilişkileri sınamak için Independent-Samples T Testi (Bağımsız İki Örneklem T Testi), One-Way Anova (Tek Yönlü Varyans Analizi) ve

Korelasyon analizleri yapılmıştır. Sonuçlar % 95 güven aralığında ve $p<0.05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Literatür İncelemesi

Literatürde kariyer planlama üzerine birçok kitap, makale ve çalışma vardır. Yine birçok meslek grubu ya da öğrencilerin kariyer planlamaları üzerine çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalardan büyük ölçüde yararlanılmıştır. Lise ve üniversite öğrencileri üzerine kariyer planlama ya da kariyer değerlerine ilişkin çalışmalar olmasına karşın sosyal hizmet öğrencilerinin kariyer planlamaları üzerine yapılan araştırma yok denecek kadar azdır. Ancak benzer bir konu ile daha çok öğrencilerin sosyal hizmet eğitimi ve mesleğin geleceğine yönelik görüşleri üzerine yapılmış araştırmalar mevcuttur.

Sosyal hizmetlerde kariyer kavramını ele alan en önemli çalışmalardan biri Özdemir ve Aras (2015) tarafından “Sosyal Hizmetlerde Kariyer Yönetimi” adlı çalışmadır. Bu çalışmada sosyal hizmetler ve kariyer yönetimine ilişkin kavramsal çerçeve ele almıştır. Bu kapsamda kariyer yönetiminin sosyal hizmetler alanında bireysel ve örgütsel anlamda karşılığı değerlendirilmiş, sosyal hizmetlerde kariyer yolları, kariyer gelişimi için gerekli olan şartlar, sosyal hizmetler alanında çalışanların kariyer sorunları ele alınmıştır. Bu yönüyle literatüre önemli katkısı olan bu çalışmadan yararlanılmıştır. Ancak çalışma kuramsal bir çalışma olup, saha çalışması yapılmamıştır.

Karataş, Demiröz ve İçağasıoğlu’nun (2002: 69-75) sosyal hizmet uzmanlarının (sosyal çalışmacıların) sosyal hizmet eğitime ilişkin değerlendirmelerini konu alan çalışması da mesleki bilgi yanında kişisel yatkınlığın da kariyer planlamada önemini vurgulaması açısından önemlidir. Yapılan bu çalışmada araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının %88,7’si sosyal hizmet eğitiminin geliştirilmesi için önerilerde bulunmuştur. Öğrenci alınırken yetenek/yatkınlık sınavının yapılması, ders geçmede önkoşul uygulamasının getirilmesi, uzmanlaşmaya gidilmesi, yurtdışı deneyimi kazanma fırsatı verilmesi, bu önerilerden bazılarıdır.

Erbay ve Sevin’in (2013) “Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmet 4. Sınıf Öğrencilerinin Eğitim Süreçlerine ve Gelecekteki Meslek Yaşamlarına İlişkin Görüşleri” adlı makalede 83 öğrenci ile yaptığı araştırma sonuçları bu çalışmayı destekler niteliktedir. Araştırmaya göre sosyal hizmet son sınıf öğrencilerinin mezun olduktan sonra çalışmayı tercih ettikleri kurumlar arasında ilk sıraları Sağlık Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve üniversitelerin aldığı, öğrencilerin çoğunluğunun yüksek lisans yapmayı düşündüğü, mesleki yaşamlarında en çok mesleki haz ve doyuma önem verdikleri saptanmıştır.

Doğan’ın (2018) “Sosyal Hizmet Öğrencilerinin Sosyal Hizmet Eğitimi ve Mesleğin Geleceğine İlişkin Görüşleri” adlı yüksek lisans çalışmasında öğrencilerin sosyal hizmet eğitimi yeterli bulup bulmadıkları ve mesleğin geleceğine yönelik umut ve karamsarlık düzeyleri, işsizlik kaygıları, yüksek lisans yapmayı isteyip istemedikleri ve çalışmayı istedikleri kurumlar da tespit edilmiştir. Ancak Doğan’ın çalışmasında öğrencilerin mezuniyet sonrasında çalışmayı istedikleri kurumdan beklentilerine yönelik verilere yer verilmemiştir.

BÖLÜM 1. SOSYAL HİZMET MESLEĞİ VE EĞİTİMİ

Bu bölümde sosyal hizmet kavramının tanımı, kapsamı, mesleğin dünyada ortaya çıkışı, amacı, temelleri, sosyal hizmet eğitiminin tarihçesi, Ülkemizdeki sosyal hizmet eğitiminin genel yapısı konularına değinilecektir.

1.1. Sosyal Hizmet Kavramı ve Kapsamı

Toplumsal sistemde, toplum sorunlarını önlemek, toplum refahını sağlamak amacıyla bir dizi refah hizmetleri geliştirilmektedir. Bu refah hizmetleri birbirini etkileyen sistemler olup, sosyal hizmetler de sorun çözücü olarak, bu sistem içinde ortaya çıkmış bir disiplindir (Özdemir, 2008: 146). Sosyal hizmet, sağlıklı bir toplum yapısının ortaya çıkmasını, toplumda sosyal adaletin ve sosyal refahın sağlanmasını amaçlayan bir yapıya sahiptir.

Sosyal hizmetler, toplumdaki sosyal sorunların çözümüne yönelik sosyal politikaların oluşturulması sonucunda şekillenmektedir. Bu nedenle sosyal hizmet ortaya çıktığı ilk günden bu yana toplumda bireylerin refah ve iyilik hallerini etkileyen sosyal politikaların oluşturulmasına da katkıda bulunmuştur (Danış, 2007: 52).

Sosyal hizmetlerin hedefinde öncelikle herhangi bir sebeple sosyal veya ekonomik muhtaçlıklarla karşılaşan kişi ve aileler vardır. Sosyal hizmetler, sosyo-ekonomik muhtaçlık içinde olan kişi ve ailelere, insan şeref ve onuruna, şahsiyetine, haysiyetine uygun olarak yaşamını sürdürmesi için gerçekleştirilecek faaliyetleri ifade etmektedir. Toplumda kadınlar, yaşlılar, engelliler, çocuklar, yoksullar, sığınmacı ve göçmenler, madde bağımlıları gibi dezavantajlı kesim denilen daha çok sorunlu bireyler sosyal hizmetin önemli çalışma alanlarından (Kesgin, 2012: 51).

Kesgin, (2013: 38) sosyal hizmet ile sosyal yardım kavramının birbiri ile bazen ilişkili bazen de birbirini tamamlayan kavramlar olmasına rağmen birbirlerinin yerine kullanılamayacağını belirtmektedir. Sosyal hizmet ile sosyal yardımın temelinde hizmet sunma ve ihtiyaç karşılama olsa da sosyal hizmetin daha sorun çıkmadan önleyici, koruyucu hizmetler boyutu daha fazla öne çıkmakta iken sosyal yardım daha çok sorun çıktıktan sonra devreye girmekte ve maddi yardımları ifade etmektedir. Sosyal yardımın temelinde genelde yoksullara yardım uygulamaları vardır. Ancak sosyal hizmet yoksullar dışında dezavantajlı tüm kesime hatta topluma yönelik hizmetleri kapsamaktadır. Yani sosyal yardım, sosyal hizmet faaliyetleri içerisinde sunulan hizmetlerden ve uygulama alanlarından sadece birisidir (2013: 39-40).

Sosyal hizmet mesleğine isim Jeffry Brackett (1860-1949) tarafından verilmiştir (Sheafor ve Horesji'den aktaran Duyan, 2003: 3). Brackett, “sosyal” kelimesinin gelişen bu mesleğin isminde olması gerektiğini savunmuş, “hizmet” kelimesinin bulunmasının da mesleğin faaliyetlerinin daha düzenli, disiplinli ve sorumluluk bilinciyle yapılması gerekliliğini belirttiğini vurgulamıştır. Böylece zengin gönüllülerin yaptıkları kendilerine has yardım faaliyetlerinin profesyonellik kazandığını, donanımsız ve hazırlıksız herhangi bir kişi tarafından sosyal hizmet yapılamayacağını belirtmiştir. Sosyal hizmet kavramı bir meslek için insanlarda merak uyandıran bir isimdir. Ancak meslekte hizmet kelimesinin bulunması, mesleğin uygulayıcısı olan kişileri kimi zaman mesleği açıklamakta

zorlamakta, bazen de dalgacı (hizmetçi gibi) bir konumda bırakmaktadır. Sosyal hizmet mesleği, toplumda “sosyal çalışma”, “sosyal işler”, ya da “sosyal danışmanlık” olarak da anılabilmektedir (Duyan, 2003: 3).

Barker tarafından ise sosyal hizmetler şöyle tanımlanmıştır:

İnsanların sağlık ve iyilik hallerinin geliştirilmesinde, insanların başkalarına bağımlı olma hallerinin önlenmesinde ve kendilerine daha yeterli hale gelmelerinde aile bağlarının güçlendirilmesinde, bireylerin, ailelerin, grupların veya toplulukların sosyal işlevlerini başarıyla yerine getirebilmelerinde yardımcı olmak amacıyla sosyal hizmet uzmanları ve diğer profesyoneller tarafından gerçekleştirilen etkinlikler bütünüdür (Barker’dan aktaran Berkün, 2010: 100).

Kut’a göre; (1988: 16) sosyal hizmet mesleği kişinin karar verme özgürlüğünü kendi yararına kullanması için hem bilinçlenmesinde, hem de çevresine uyum sağlayarak toplumda verimli biri hale gelmesinde gerekli olan değişimin sağlanmasında müdahale edilebilecek bilgi, yöntem ve becerilere sahip, müdahaleye yetkisi olan bir meslektir.

Türkiye’de, sosyal hizmetler 27.5.1983 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 24.5.1983 tarihli ve 2828 sayılı “Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu” ile hukuken tanımlanmıştır. Kanunda sosyal hizmet;

Kişi ve ailelerin kendi bünye ve çevre şartlarından doğan veya kontrolleri dışında oluşan maddi, manevi ve sosyal yoksunluklarının giderilmesine ve ihtiyaçlarının karşılanmasına, sosyal sorunlarının önlenmesi ve çözülmesine yardımcı olunmasını ve hayat standartlarının iyileştirilmesi ve yükseltilmesini amaçlayan sistemli ve programlı hizmetler bütünü olarak tanımlanmıştır (Madde 3).

Sosyal hizmetin birçok tanımı yapılmakla birlikte IASSW(2001) ve IFSW(2001) sosyal hizmetin uluslararası tanımı üzerinde anlaşmaya varmıştır:

İnsan hakları ve sosyal adalet ilkelerini temel alan; sosyal değişimi destekleyen, insanların iyilik durumunun geliştirilmesi için insan ilişkilerinde sorun çözme, güçlendirmeyi ve özgürleştirmeyi amaçlayan ve bunun için insan davranışına ve sosyal sistemlere ilişkin teorilerden yararlanarak insanların çevreleri ile etkileşim noktalarına müdahale eden bir meslektir (Duyan, 2010: 6).

Sosyal hizmet, Türkçedeki birçok literatürde özellikle “Sosyal Çalışma” ile aynı eşdeğerde kullanılsa da Kongar’a göre (2007: 34-35) bu iki kavram birbirinden oldukça farklıdır. Sosyal çalışma bir mesleği ifade ederken, sosyal hizmetler ise çeşitli hizmet alanlarını ifade eder. Sosyal çalışma mesleğinin, sosyal hizmet alanlarında etkinlikte bulunması nedeniyle bu iki kavram birlikte düşünülmektedir. Oysaki sosyal hizmet alanlarında etkinlikte bulunan birçok meslek içinde sosyal çalışma mesleği bunlardan sadece bir tanesidir. Sosyal çalışma mesleği, sosyal refah hizmetleri sunan meslekler içinde temel meslek olmasına karşın diğer alanlarda yardımcı ve destekleyici meslek konumundadır. Örneğin sağlık alanında destekleyici, yardımcı konumdadır. Yolcuoğlu (2012: 1) ise temelde sosyal hizmet ve sosyal çalışmanın kavramlarının eş anlamlı olduğunu savunur. “Nasıl ki tıp eğitimi yapmış bir meslek elemanına “hekim” ya da “doktor”; mahkeme başkanına “hâkim” ya da “yargıç” diyorsak, sosyal hizmet lisans eğitimi almış birisine de “sosyal hizmet uzmanı ya da “sosyal çalışmacı” demekle bir sakınca bulunmamaktadır” şeklinde görüş beyan etmektedir.

Bu çalışmada sosyal hizmet ve sosyal çalışma kavramlarının her ikisi de kullanılmakla birlikte özellikle kamu kurumlarında sosyal hizmet lisans mezunlarının kadro unvanı adı

“sosyal çalışmacı” olarak geçtiğinden ve meslek olarak sosyal çalışmacı kavramı kullanılmıştır.

1.2. Sosyal Hizmetin Dünya’da Ortaya Çıkışı ve Gelişim Süreci

Tarih boyu insanlar, yoksullar, kimsesizler, engelliler gibi mağdurların toplumdaki olanak ve hizmetlerden yeteri kadar yararlanmaları için, bu kişilere yardım etme düşüncesine sahip olmuşlardır. Bu düşüncelerinin somut örneğini Müslümanlık, Hristiyanlık, Musevilik gibi dinler de bünyelerinde taşımışlardır. İnsancıl düşünceler, sosyal hizmetin ilk tohumlarının atılmasının ilk nedeni olmakla birlikte üretimin sağlanması ve üretim ilişkilerinin sonucu oluşan sosyo-ekonomik sorunların giderilmesi ihtiyacı ikinci sebebidir (Kongar, 2007: 147).

Mekanik düzenlemelerden çok insancıl değerlerin ön plana çıkması, hizmetlerin amacına ulaşabilmesi için bir takım bilgi, beceri ve davranışların gerekliliğinin zorunlu kılınması, belki de böyle bir mesleğe ihtiyaç duyulmasını zorunlu kılmıştır. Sosyal hizmet mesleğinin gelişimi, bireyin ve toplumun gelişmesini, refahını sağlamayı hedef alan refah sisteminin gelişmesinden sonra olmuştur. Sosyal refah kurumunun ilk oluşma çabaları ile sosyal hizmet mesleğinin ortaya çıkışı arasında iki buçuk yüzyıllık bir zaman farkı vardır. (Kut, 1988: 7-8). İnsana yardım etmeyi, bireyin yaşam kalitesini ve standartlarını yükseltmeyi kendine hedef alan sosyal hizmet mesleği zamanla sosyal refah sisteminin içinde yerini almıştır (Tanğlay, 2009: 5).

Sosyal hizmet, önce zengin ve yardımsever insanların, yoksul kişilere çeşitli yardımlar götürmesi şeklinde gönüllü çalışmalarla başlamıştır. Daha sonra zamanla her ülkenin kültürel yapısına, sosyo ekonomik ve politik durumuna göre sosyal hizmet uygulamaları da biçimlenmiştir (Yolcuoğlu, 2012: 45).

Genel olarak sosyal hizmet birey ve gruplarla çalışarak başlamıştır. Sosyal hizmetin amacını gerçekleştirmek için sistemlerde, mevzuatlarda, politikalarda değişim yapılması gerektiğine inanılmıştır. Bu doğrultuda sosyal çalışmacılar, sosyal politika ve sosyal planlamaya ilişkin konularla da ilgilenmeye başlamıştır (Snouber, 2012: 190).

1.3. Bir Bilim ve Disiplin Olarak Sosyal Hizmet Mesleği

Bilim kelimesi “bilmek” kökünden türetilmiştir. Genel anlamıyla ise sezgiler ve inançlar dışında kalan geçerliliği kabul edilen sistemli bilgiler bütünüdür (<http://www.bilimselarastirma.com>). Sosyal hizmet bilim ve mesleğinin de, kendine özgü yöntemleri, teknikleri, sistem ve usulleri vardır. Sosyal hizmetin uygulamaya dönük olması ile birey ve toplum sorunlarını çözmeye odaklanmış olması onu diğer sosyal bilimlerden ayıran en temel özelliğidir (Yolcuoğlu, 2012: 64-65).

Bilimsel gelişme ve ihtisaslaşma meslekleşmenin ön koşuludur. Sosyal hizmetin meslekleşmesi için de aynı koşullar geçerli olmuştur. Sosyal hizmet de eğitim ile kazanmış olduğu sistematik teoriye dayalı bilgi ve becerilerini uygulamaya aktararak mesleki otoritesini elde etmiştir. Meslek elemanına karar verme sürecinde özgür davranarak mesleki müdahalede bulunma yetkisini, bu mesleki otorite vermektedir. Sosyal hizmet mesleği sistematik teorisini, psikoanalitik kuram ve diğer ilgili kuramlar ile kendi elde ettiği verilerin analizinden ortaya çıkan ampirik bilgi ile bütünleştirerek oluşturmuştur.

Bir mesleğin ahlak kuralları ise toplumun mesleğe olan güveninin sürekliliğinin sağlanması açısından mesleğin teminatıdır (Kut, 1988: 10-11).

Sosyal hizmet/sosyal çalışmanın, öncelikle bir meslek olmakla birlikte uygulama yönü olan bir disiplin dalı olması onu evrensel kılan bir özelliğidir. Sosyal çalışmanın bilim ve meslek olması ona özgü kavramsal yapının varlığını göstermektedir (Şeker, 2012: 3). Meslek olarak sosyal hizmetin temelleri önce batı toplumlarında atılmıştır. Sosyal hizmet, dünyada önce meslek olarak gelişmiş, daha sonra bilim olma yolunda ilerleyerek bir disiplin olarak sosyal bilimler içerisinde yerini almıştır. Sanayi Devrimi ile yaşanan ekonomik krizin etkisiyle ortaya çıkan toplumsal ve ekonomik sorunlarla birlikte diğer sorun alanlarının giderilmesi ve çözüm sürecinde ihtiyaç olarak sosyal hizmet ortaya çıkmıştır (Çağlar, 2012: 32-33).

Kongar (2007: 46-47) genellikle disiplinlerin bilgi biriktirip bu birikimi mesleğe aktarmakta iken sosyal çalışma bakımından tersine bir durum yaşandığını, önce mesleki uygulamanın ortaya çıktığını, daha sonra bu uygulamadan edinilen bilgilerle bir disiplinin ana hatlarının belirlendiğini, ana hatları belirli bu disiplinin de yan disiplinlerle ilişki kurma ve mesleki uygulamalar yolu ile bilgi birikimini bir sistematığa oturttuğunu kısacası mesleki uygulamaların disiplini beslediğini savunmaktadır.

Bu bağlamda Kongar bir disiplin olarak sosyal hizmetin ilkelerini şöyle özetlemiştir:

1. Sosyal Çalışma disiplininin konusu bireysel ve toplumsal çelişkilerin sonucu olan sorunlardır. 2. Bu sorunlar, mevcut çelişkilerin ortadan kaldırılmasıyla çözülebilir. 3. Bu çelişkilerin çözümü, birey, grup ve toplum düzeyinde değişimler yaratmakla olanaklıdır. 4. Sosyal Çalışma, bu değişimleri gerçekleştirecek çeşitli teknikler geliştirir. 5. Bu teknikler gerek toplumsal gerekse grupsal bireysel planda, psikoloji, sosyal psikoloji, sosyoloji gibi yan disiplinlerin biriktirdiği bilgilerle de desteklenir (Kongar, 2007: 46).

Bir işin meslek olabilmesi için sistematik teori, otorite, toplum yaptırımı, mesleki ahlak ve meslek kültürü kriterlerine sahip olması gereklidir (Greenwood'dan aktaran Kut, 1988: 10). Kongar'a göre (2007: 20) ise bir mesleğin belirlenmesi için amacı, yöntemi, bilgi hazinesi, uygulama alanı ve uygulayıcı kadrosu ile eğitim ve mesleki değerlerinin olması gereklidir.

1.4. Sosyal Hizmet Mesleğinin Temelleri

Sosyal hizmet mesleği bilgi, değer ve beceri temelleri üzerine kuruludur. Bu üç temeli birbirinden ayrı düşünemeyeceğimiz gibi her temel başlı başına önemlidir.

1.4.1 Sosyal hizmetin bilgi temeli

Sosyal hizmet, mesleki uygulamaları gerçekleştirebilmek için kapsamlı bir bilgi temeline ve entelektüel bilgiye gereksinim duymaktadır. Sosyal hizmet müdahalesine ışık tutacak bir bilgi temeli olmadan, düşünmeksizin tesadüfen sosyal hizmet yapılamaz. Böyle bir durumda zarar verici durumlarla karşılaşılması muhtemeldir (Trevithick'ten aktaran Duyan, 2010: 33).

Johnson'a göre sosyal hizmet, belli başlı sorunlar ve belirli müracaatçı gruplarıyla çalışırken özel bir bilgiye gereksinim duymaktadır. Dolayısıyla bu alanda çalışan sosyal çalışmacıların bilgi seçimi, kariyer amaçlarına ve uygulama durumlarına göre çeşitlenmektedir. "...Sosyal hizmet uzmanlarının yansıtıcı, hayal gücü kuvvetli ve çeşitli

kaynaklardan edinilen bilgiyi yaratıcı bir şekilde kullanma kapasitesi büyük önem taşır” (Aktaran Duyan, 2010: 37).

Yolcuoğlu, (2012: 205-229) Sosyal Hizmetin Bilgi Türlerini şöyle özetlemiştir:

- Kuramsal Bilgi
- Olgusal Bilgi
- Kişisel Bilgi
- İnsan Davranışı ve Sosyal Çevre Bilgisi
- Sosyal Hizmet Değerleri ve Etiği Bilgisi
- Sosyal ve Ekonomik Adaletin Geliştirilmesi Bilgisi
- Sosyal Politika Bilgisi
- Risk Altındaki Nüfus Grupları Bilgisi
- Uygulama Alanları Bilgisi
- Sosyal Hizmet Uygulaması Bilgisi
- İnsan Farklılıkları Bilgisi
- Alan Uygulaması Bilgisi
- Sosyal Hizmet Araştırma Bilgisi

Sosyal hizmetin sosyoloji, psikoloji, felsefe, antropoloji ve iktisat gibi diğer sosyal bilim dallarından aldığı bilgiler de vardır.

Sosyal hizmet, kendi yarattığı bilgi, gerekse diğer bilim dallarından aldığı bilgileri birleştirerek bu bilgileri birey, grup ve toplum düzeyinde değişme yaratmak için kullanır. Kısacası “Sosyal çalışma mesleğinin bilgisi birey, grup ve toplum yapıları ile bunların değişme ve değiştirilmelerine ilişkin konularda odaklanır” (Kongar, 2007: 32).

Tomanbay’a göre; (1999: 90) “Bilgi evrenseldir, ancak uygulama ulusaldır; hatta yereldir. Uygulama ulusal ve yerel olduğu içindir ki evrensel bilgiden yararlansa da kendi bilgisini üretmek zorundadır.” Uygulama için “aktarılan bilgi” dışardan olabilmekle birlikte gereklidir. Ancak meslek uygulamasında yaratılan bilgi daha önemlidir. Yaratılan bilgi ile aktarılan bilgi kaynaştırıldığında üretilen bilgiye ulaşılmış olur. Mesleki uygulamalar da bu bilginin ışığında verimli olmaya başlar.

1.4.2. Sosyal hizmetin değer temeli

Sosyal hizmeti meslek yapan önemli bileşenlerden biri de değer temelidir. Değerler karar verme sürecinde hem bir yol gösterici hem de motivasyon kaynağı olmaları bakımından önemlidir (Thompson, 2014: 155). İnsanlarla çalışırken sosyal hizmetin potansiyel anlamda yararlı olabileceği kadar bazen zararlı olabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır. Bu durumda değerler ve ahlakın dikkate alındığı etik yaklaşıma ihtiyaç duyulmaktadır (Thompson, 2014: 106). Etik, uygulamaları açıklama yanında

eğitim, tıp ve sosyal hizmet gibi birçok meslekte de yol gösterici rol oynamaktadır (Öztürk, 2009: 105).

Yolcuoğlu'na göre, (2012: 318) değer ve etik kavramları birbiriyle yakından ilişkili kavramlar olmalarına rağmen aynı anlama gelmemektedirler. Şöyle ki:

“Değerler”, neyi yapmanın ve neyi yapmamanın önemli olduğu; neyin fazla neyin az değerli olduğu konusunda, karar verebilmeyi, bir yargıya ulaşabilmemizle ilgilidir. “Etik” ise, neyin iyi neyin kötü olduğunu belirlemeye ve neyin yapılması, neyin yapılmaması gerektiğini açığa kavuşturmaya yardımcı olan, ilkeler ve kriterlerdir. Bu çerçevede sosyal hizmet uzmanları, mesleki değerlere dayanan belirli etik kurallara sahiptirler.

Duyan (2010: 103-106) Uluslar Arası Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği (NASW, 1999) tarafından belirlenen “Değer” ve onunla ilgili olan “Etik” ilkesi arasındaki ilişkiyi şöyle özetlemiştir:

- Değer: Hizmet

Etik İlke: Sosyal çalışmacıların öncelikli hedefi muhtaç kişilere yardım etmek ve sosyal sorunlarla uğraşmaktır.

- Değer: Sosyal Adalet

Etik İlke: Sosyal çalışmacılar sosyal adaletsizliğe karşı mücadele eder.

- Değer: Bireyin Onuru ve Değeri

Etik İlke: Sosyal çalışmacılar bireyin onuru ve değerine saygı gösterir.

- Değer: İnsan İlişkilerinin Önemi

Etik İlke: Sosyal çalışmacılar için insan ilişkileri önemlidir..

- Değer: Dürüstlük ve Güvenirlilik

Etik İlke: Sosyal çalışmacılar güvenilir davranmalıdır.

- Değer: Yetkinlik

Etik İlke: Sosyal Çalışmacılar yetkin olduğu alanlarda uygulama yapmalı ve mesleki uzmanlığını geliştirmek ve güçlendirmek için çalışmalıdır.

1.4.3. Sosyal hizmetin beceri temeli

Beceri, belirli bir sürede belirli bir etkinliği etkili ve tutarlı bir şekilde yerine getirebilme yeteneğidir. Beceriler öğrenilebilir olduğundan genellikle bir vasıf ya da kişiliğin sabit özellikleri olarak kabul edilirler. Örneğin; sabırlı olma becerisi, duyarlı ve anlayışlı olma becerisi, iyi organize olma becerisi, kendine güven becerisi gibi beceriler bir süre uygulama yapılarak ya da belirli teknikler kullanılarak kazanılabilir. Sosyal hizmet uygulayıcı bir sosyal çalışmacının da sahip olması gereken beceriler listesi kabarıklıkla birlikte özetle; iletişim becerileri, öz-farkındalık becerileri, analitik beceriler, duyguların yönetilmesi becerisi, öz-yönetim becerileri, sunum becerileri, koordinasyon becerileri, duyarlılık ve gözlem becerileri, düşünme becerileri, yaratıcılık, hızlı düşünme ve doğru tepki verme, alçakgönüllülük, dirençlilik, birlikte çalışma, hayatta kalma becerisi ve çatışma yönetimi becerileri bunlardan bazılarıdır (Thompson, 2014: 124-149).

1.5. Sosyal Hizmetin Odağı

Türk Dil Kurumu'na göre (TDK) göre odak, “en önemli konu, can alıcı nokta” anlamına gelmektedir (www.tdk.gov.tr). Bir sosyal mesleğin odağı, mesleğin daha ilk ortaya çıkışında toplumla ilgili çözmek zorunda olduğu sorunlarla ilgilidir. Sosyal mesleklerin genelde hepsinin odağında insan vardır. Sosyal çalışma mesleği de insana yardım etmek için ortaya çıkmış olup, odağında insan vardır. Sosyal çalışma mesleğinin insanla ilgili konusu insanın toplumsal sağlığı ve uyumudur (Tomanbay, 1999: 31). Kut'a göre; (1988: 14) sosyal hizmet mesleğinin odağı bireyin toplumsal işlevselliği ve çevresi ile olan etkileşimidir. Sheafor ve Horejsi (2016: 27) de sosyal hizmetin birey ve ailenin sosyal sorunları ve koşulları ile ilgilenen tek meslek olmasa da onu diğer mesleklerden ayıran özelliğine vurgu yapmışlardır. “Sosyal hizmetin aynı anda hem birey hem de bireyin çevresi ile ilgilenmekte olması, sosyal hizmeti birçok yardım uzmanlığının arasında eşsiz kılmaktadır” şeklinde görüş beyan etmişlerdir.

Sosyal hizmet sadece tek bir birey üzerinde yoğunlaşmak yerine bireyler için çeşitli sorunlar yaratan sosyal süreçlere müdahale ettiğinden sosyal hizmet mesleği birey ve toplum olmak üzere iki odakta başlamıştır (Kut, 1988: 109).

Sosyal çalışma mesleğinin odaklandığı konulardan biri de insanların sosyal varlıklar olarak doğal ve kurumsal ortamlarında nasıl işlevsel olduğunu anlaması ve ifade etmesidir (Duyan, 2010: 19). Sosyal hizmet mesleğinin odağı, sosyal çalışmacılara uygulama için gerekli vizyonu sağlamaktadır. Bu doğrultuda sosyal hizmet, birey ve ailelerin sosyal işlevsellikleri yanında aynı zamanda sosyal koşullar ve sosyal sorunlarla ilgilenen böylece hem bireye hem de çevresine odaklanan özgün bir meslektir (Yolcuoğlu, 2012: 85). Hangi sorun grubu ile hangi düzeyde çalışılırsa çalışılsın, problem çözme ve değişim yaratma, sosyal hizmet uygulamasının temel faaliyetlerindendir (Uluocak, 2011: 133).

1.6. Sosyal Hizmet Uygulamalarının Amacı

Her mesleğin bir amacı, nihai bir hedefi olduğu üzere sosyal çalışma mesleğinin de bir amacı vardır. Sosyal çalışma mesleği insana insanla (uygulayıcılar) hizmet eden bir profesyonel bir yardım mesleği olup, insanın mutluluğunu, refahını, dolayısıyla tüp toplumun mutluluğunu, refahını sağlamak amacındadır.

Kut (1988: 22) yardım edici mesleklerin genelde aynı amaca sahip olduğunu, ancak bu amaca ulaşmada her mesleğin kendine has metotları olduğunu savunmaktadır. “ Amaç, profesyonel hizmetleri doğrudan doğruya alanlar bir gurup veya toplum olsa bile, sosyal hizmet faaliyetlerinden en yüksek derecede yararlanan kişilerin yaşam koşullarını etkileyen profesyonel faaliyetlerin sonunda elde edilmesi istenilen sonuçtur” şeklinde görüş beyan etmektedir.

Kongar (2007: 26-27) İnsana hizmet eden her mesleğin insanın refahını, mutluluğunu, gelişmesini amaçladığını, bu nedenle bir mesleğin insanoğluna topluma hizmet etme amacının onu diğer mesleklerden ayırıcı bir özelliği olmadığını, insanla ilgili bir amaca ulaşmak için farklı toplumlarda farklı uygulamalar yapılması gerektiğini belirtmektedir.

Kongar (2017: 21) Sosyal hizmet uygulamalarının amaçlarının şunlar olduğunu belirtmiştir:

- 1- Kişiler ve gruplara ister kendilerinden ister çevreleri ile dengesizlikten kaynaklanan sorunların belirlenmesi, çözülmesi için yardımcı olmak
- 2- Kişilerin ve grupların çevreleri arasındaki dengesizliğin oluşmasını önlemek için dengesizlik yaratan alan ve koşulları belirlemek
- 3- Önleyici ve tedavi edici tedbirler yanında kişi, grup ve aileleri güçlendirmek

Zastrow (2013: 18-19) Ulusal Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği (NAWS) tarafından ele alınan sosyal hizmet uygulamasının temel amaçlarını şu şekilde özetlemiştir.

- 1- İnsanların problem çözme ve baş etme becerilerini, gelişimsel kapasitelerini arttırmak
- 2- İnsanları çeşitli kaynak, hizmet ve fırsat sağlayan sistemlerle buluşturmak
- 3- Kaynak ve hizmet sağlayan bu sistemlerin insancıl çalışmalarını ve etkinliğini özendirmek
- 4- Sosyal politikaların geliştirilmesini ve iyileştirilmesini sağlamak
- 5- İnsan ve toplum refahını özendirmek.

1.7. Sosyal Hizmet Eğitimi

Sosyal hizmet alanlarının ülkemizde oldukça geniş olması ve bu nedenle istihdam olanaklarının da yüksek olması, bu alanda çalışanların toplumda belli bir statü kazanması vb. nedenlerle üniversitelerde sosyal hizmet eğitimi veren sosyal hizmet bölümlerinin önemi gün geçtikçe artmaktadır. İnsanın kendisinden ve çevresinden kaynaklanan sorunların çözümüyle ilgilenen bu mesleğin uygulayıcılarının eğitimi de sosyal hizmetin etkin verilmesi açısından oldukça önemlidir. Bu bölümde sosyal hizmet eğitiminin Dünyada ve Türkiye’deki tarihsel gelişimi, Türkiye deki mevcut sosyal hizmet eğitiminin genel yapısı ele alınacaktır.

1.7.1. Sosyal hizmet eğitiminin Dünya’da ve Türkiye’deki tarihsel gelişimi

Sosyal hizmetin tarihsel gelişimine bakıldığında özellikle “insan”, “toplum”, “değişme”, “gelişme”, “insan hakları”, “sosyal işlevsellik” konuları üzerinde odaklaştığı görülmektedir. Mesleğin kavramsal yapısı, kuramsal ve uygulamaya dönük içeriği de bu kavramlara yönelik bütünlüğü kapsamaktadır. Sosyal hizmet; insan ve toplumun değişmesine, gelişmesine ilişkin sorunları tespit etme, çözme çabasıyla sosyal bilimlerin alanında, kendine özgü bilgi, beceri, yöntem ve teknikleri olan bir meslek ve disiplin olarak ortaya çıkmıştır. Sosyal hizmet eğitimi ilk başlarda seminer, konferans, kurs vb. eğitimsel girişimlerle yürütülen gönüllü çalışmalar iken özellikle 20. Yüzyılın başlarında üniversitelerde bir sosyal bilim dalı olarak bölüm olma özelliğini almıştır (Yolcuoğlu, 2012: 406).

Dünyada ilk sosyal hizmet okulu (Institute for Social Work Training) 1899 yılında Hollanda Amsterdam’da bir grup sosyal reformcu tarafından kurulmuştur. Enstitü olan bu sosyal hizmet okulu iki tam yıl kuramsal ve uygulamalı derslerden oluşan bir programla

kendini hayır işlerine adanmış kişilere eğitim vermeye başlamıştır. Avrupa ve ABD’de 1910 yılına kadar on dört sosyal hizmet okulu kurulmuştur. Latin Amerika’da Şili, Santiago’da (1920), Asya’da, Hindistan Bombay’da (1936), Afrika’da Güney Afrika (1924) ve Mısır’da (1936) ilk sosyal hizmet okulları açılmıştır. 1930 yılında yaşanan ekonomik kriz sonucunda okul sayısı ihtiyaçtan dolayı 30’a çıkarılmıştır (Tufan ve Koşar, 1999: 2).

Günümüzde İngiltere’de 100’den fazla sosyal hizmet okulu ve alanda çalışan 100 binden fazla sosyal hizmet uzmanı vardır. Sosyal hizmet bir disiplin ve meslek olarak 18. Yüzyıl sonlarında Batı Avrupa’da belli bir yol almasına karşın ülkemize gelmesi 62 yıl gecikmeli olmuştur (Yolcuoğlu, 2012: 407). Sosyal hizmetin diğer ülkelere göre Türkiye’de daha geç orta çıkmasının önemli nedenlerinden biri geleneksel toplum yapısıdır. Ulusal kültürümüz ve sahip olduğumuz geleneksel değerler toplumsal dayanışmayı da beraberinde getirdiğinden bazı sorun alanları toplum tarafından sorun olarak görülmemektedir. Örneğin yaşlı bakımı geniş aile yapısında bir görev olarak algılanmaktaydı (Çağlar, 2012: 37).

Ülkemizde Cumhuriyetin ilanından sonra meydana gelen kalkınma çabalarını bütünleştiren sosyal hizmetler politikasına ihtiyaç duyulmuştur. Bununla birlikte Sosyal hizmetlerin yönetim ve uygulama sorumluluğunu üstlenebilecek, sosyal alanlarda ve sosyal hizmetlerde yaratıcı, bilgi, beceri ve mesleki davranışa sahip dinamik elemanlar yetiştirme gereği ortaya çıkmıştır. 1959 yılında çıkarılan 7355 sayılı yasayla, o zamanki Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı bünyesinde Sosyal Hizmetler Enstitüsü kurulmuştur. 1961 yılında ise 7355 sayılı yasanın ilgili maddeleri gereği Sosyal Hizmetler Enstitüsüne bağlı olarak Sosyal Hizmetler Akademisi kurulmuştur. Türkiye’de ilk kez sosyal hizmet eğitimi veren Sosyal Hizmetler Akademisi Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığına bağlı lise öğrenimi üzerine 4 yıllık eğitim öğretim yapan yükseköğrenim ve araştırma kurumu olarak hizmet vermiştir (Duyan, 2010: ix).

1967 yılında, Hacettepe Üniversitesi bünyesinde Sosyal Çalışma Yüksekokulu açılmıştır. Bu okul, 1971 yılına kadar sosyal çalışma bölümü adı altında Sosyal ve İdari Bilimler Fakültesi içinde varlığını sürdürmüş, 1971 yılında ise sosyoloji programı ile birleştirilmiştir. Yeniden bağımsız bir bölüm olması 1974 yılında olmuştur. 1976 yılında ise bölümün adı Sosyal Çalışma ve Sosyal Hizmetler olarak değiştirilmiştir. Sosyal Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bölümü ve 1961 yılında açılan Sosyal Hizmetler Akademisi 1983 yılına kadar eğitimlerini ayrı üniteler olarak sürdürmüşlerdir. 1983 yılında ise YÖK’ün (Yüksek Öğretim Kurumu) aldığı kararla Sosyal Hizmetler Akademisi Hacettepe Üniversitesi bünyesinde bir yüksekokula dönüştürülmüş, Sosyal Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bölümü de yeni kurulan Sosyal Hizmetler Yüksekokuluna katılarak kapatılmıştır. Böylece 1960’lı yıllarda açılan iki sosyal hizmet eğitim kurumu birleştirilerek yeni bir modelle tek eğitim kurumu haline getirilmiştir (Karataş ve Erkan, 2012: 47-48).

Yolcuoğlu (2012: 408) 1997 tarihli dokümanda Sosyal Hizmetler Yüksekokulunun eğitsel amaçlarının şu şekilde açıklandığını belirtmektedir:

Sosyal hizmetlerin uygulama alanlarında, farklı gruplar ile çalışacak; mikro ve makro düzeyde sosyal politika oluşturma sürecine katılabilecek, sosyal hizmetler alanında veri toplamaya, program oluşturmaya ve uygulamaları değerlendirmeye yönelik araştırmalarla, alana katkıda bulunacak bilgi üretimine ilişkin araştırmalar yapabilecek bilgi, yöntem, davranış, tutum ve beceriye sahip olan sosyal hizmet uzmanları yetiştirmek.

Sosyal Hizmetler Yüksekokulu 2006 yılında Sosyal Hizmet Bölümü olarak Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bünyesine dâhil olmuştur. Hacettepe Üniversitesi Sosyal hizmet bölümü Ülkemizde 2002 yılına kadar lisans ve lisansüstü sosyal hizmet eğitimi veren tek sosyal hizmet bölümü olmuştur. Bölüm bir yılda 60 kız 60 erkek olmak üzere 120 öğrenci almaktadır. Hacettepe Üniversitesinden sonra sosyal hizmet bölümü açan ikinci üniversite Ankara'da Başkent üniversitesi olmuştur. Böylece 2002 yılında sosyal hizmet bölümü olan üniversite sayısı ikiye yükselmiştir. Başkent üniversitesinde açılan sosyal hizmet bölümü özel statüdedir. 2002 yılından sonra farklı üniversitelerde yüksekokul veya fakültelere bağlı sosyal hizmet bölümleri açılmıştır.

1.7.2. Türkiye’de sosyal hizmet eğitiminin genel yapısı

Her ülkede eğitim süreci ülkenin gelişimine, ekonomik, politik, kültürel durumuna göre farklı bir gelişim çizgisi izlemektedir. Ülkemizde de toplumsal duyarlılık sonucu 1959’da sosyal hizmet mesleksel anlamda kendini göstermeye başlamış ve bu güne kadar süregelen sosyal hizmet eğitimi kendi iç gelişmelerini sürdürmeye devam etmiştir. Sosyal hizmet eğitiminin amacı; sosyal hizmetlerin planlanması, örgütlenmesi ve uygulamasında rol alacak, mesleğin evrensel ilke, değer ve bilgisiyle donanmış, içinde yaşadığı toplumun yapısı ve özellikleri hakkında bilgi sahibi olan profesyonel meslek elemanları yetiştirmektir (Cılga, İ. ve diğerleri: 1995: 239).

Ülkemizde sosyal hizmet eğitimi ilk veren Hacettepe Üniversitesi, sosyal hizmet bölümü lisans programının amacını şu şekilde tanımlamıştır:

Evrensel değerler doğrultusunda sosyal hizmet eğitimi vermek, bilim üretmek ve üretilenlerin paylaşılmasını mümkün kılmak, toplumla işbirliği içinde olmak, politika üretmek, üretenleri desteklemek, toplumda var olan sosyal sorunların çözümüne katkıda bulunmak, toplumdaki eşitsizlikleri gidermek, insan hakları ihlallerine engel olmak ve insan haklarının toplumda herkes için geçerli kılınmasını sağlamaktır (www.shy.hacettepe.edu.tr).

1974 Sosyal Hizmet Mütahassısları Konferansı sosyal hizmet eğitiminin gelişme süreci üzerine ciddi değerlendirmelerin yapıldığı en önemli etkinliktir. Bu konferans raporunun başlangıcında, değişen toplum koşullarında sosyal refah programlarının planlanması, örgütlenmesi ve uygulanması için yetişmiş elemanlara büyük gereksinim duyulduğu belirtilmektedir (Karataş, 2002: 108). Hazırlanan eğitim raporunda sosyal hizmet eğitiminin esasları arasında; temel sosyal bilimler, sosyal hizmetlerin kendine özgü bilgisi ve yöntemleri, mesleki uygulama ve deneyim, sosyal hizmet eğitimi için gerekli bilgilerin sağlanması ve mesleki programların planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi için araştırma yöntem ve teknikleri sayılmaktadır (Erkan ve diğerlerinden aktaran Karataş, 2002: 110-111).

Türkiye’de 2002 yılına kadar sadece iki üniversitede bulunan sosyal hizmet bölümü sayısı 2006 yılından itibaren hızlı bir şekilde artış göstermiştir. Sosyal hizmet eğitimi 2006 yılına kadar Ülkemizde yeterince gelişip büyümemesine rağmen, 2006 yılından sonra da kontrolsüz bir şekilde büyüme göstermiştir. Açılan sosyal hizmet bölüm sayısı her yıl

değişik sayılarda artış göstermiştir (Alptekin ve diğerleri, 2017: 3). 2011 yılında Erzurum Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesine bağlı ilk açıköğretim sosyal hizmet lisans bölümü açılmıştır. Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü eğitime 2011 yılında 1000 öğrenci kontenjanıyla başlamış 2016 yılı itibari ile kontenjanı 2050 olmuştur. Ülkemizde ikinci olarak açılan Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Sosyal Hizmet lisans bölümünün kontenjanı ise 2015 yılından itibaren 573 olarak belirlenmiştir. Ülkemizde bu iki açıköğretim lisans programları halen aktiftir (Alptekin ve diğerleri, 2017: 7). Türkiye’de sosyal hizmet eğitimi ön lisans, lisans ve lisansüstü (yüksek lisans, doktora) düzeyinde verilmektedir. Ön lisans ve lisans düzeyinde verilen sosyal hizmet eğitimi örgün eğitim ve açık öğretim şeklinde verilmektedir.

Türkiye’de üniversitelerde açılacak sosyal hizmet bölümlerinin belli bir fakülte ya da yüksekokula bağlı olma zorunluluğu yoktur. Bölümün hangi fakülte bünyesinde açılacağı tamamen üniversite yönetiminin ve öğretim üyelerinin kararına bağlıdır. Ancak YÖK yasasına göre fakülte açabilmek için üç bölümün aynı fakülte çatısı altında olması gerekli olduğundan aynı fakültede üç bölümü olmayan üniversiteler sosyal hizmet bölümünü yüksekokul çatısı altında açabilmektedirler. Sosyal hizmet bölümleri ister fakülte isterse yüksekokul bünyesinde açılmış olsun dönem sayısı ve ders müfredatı açısından aralarında farklılık bulunmamaktadır. Sosyal hizmet lisans eğitimini bitiren öğrenci sosyal çalışmacı unvanıyla mezun olmaktadır (Doğan, 2018: 9-10).

Sosyal hizmet lisans eğitimi dört yıl, toplamda sekiz dönem sürmektedir. Sosyal hizmet bölümü olan hemen hemen her üniversitede sosyal hizmet lisans eğitiminin ilk üç yılında teorik dersler verilmektedir. Son yılda yani son sınıfın son dönemi ise sosyal hizmet alanlarında uygulamaya ayrılmaktadır. Bu uygulamalar staj olarak da adlandırılmaktadır. Uygulama bazı sosyal hizmet bölümlerinde üçüncü yılda başlamakla birlikte genelde sekizinci dönemde haftanın beş günü olarak uygulanmaktadır.

Ülkemizde sosyal hizmet eğitiminin geliştirilmesi için 4. Ulusal Sosyal Hizmetler Konferansında şu öneriler geliştirilmiştir;

1. Sosyal hizmet eğitiminin çağdaş dünya düşünce ve kavramlarına uygun olarak gerçekleştirilmesi
2. Sosyal hizmet eğitiminde ve uygulamalarında dinamik bir çizginin yakalanması
3. Sosyal hizmet eğitiminin bir amacının da demokrasi eğitimi olması
4. Kuram ve uygulama bütünlüğüne ve ilişkilerine ağırlık verilmesi
5. Sosyal hizmet eğitiminin dinamik bir biçimde örgütlenmesi
6. Akademik kuruluş ile uygulayıcı kuruluşlar arasındaki iletişim ve sorumlulukların yeniden gözden geçirilmesi ve netleştirilmesi
7. Uluslararası gelişmelerin takip edilmesi
8. Eğitimde uygulayıcı örgütlerin rolünün şeffaflaşması
9. Ülkemizde sosyal hizmet uzmanlarına duyulan ihtiyacın bilimsel olarak değerlendirilmesi

10. Türkiye’de ihtiyaç durumunda meslek elemanının yetiştirilebilmesi için gerektiğinde yeni okullar açılması
11. Meslek elemanlarına ihtiyaç duyulan öncelikli alanların belirlenerek Sosyal hizmet eğitiminde daha çok bu alanlara ağırlık verilmesi
12. Deneyimli sosyal hizmet uzmanlarının eğitim sürecinde rol almak üzere süpervizyon eğitiminden geçirilmesi
13. Yeni gelişen sosyal hizmet alanlarının eğitimde müfredat içine alınarak en azından seçmeli ders halinde okutulması
14. Eğitimde Türkiye’nin toplumsal ve kültürel yapısı ile ülke gerçekleri de dikkate alınarak toplumsal yapı araştırmalarına (makro, bölgesel ve yerel) ağırlık verilmesi
15. Kurumların ve yasaların tartışmaya açılarak yeni araştırma ve incelemelerin, yeni yasal düzenlemelerin ve hizmet modellerinin geliştirilmesi ile çağdaş sosyal hizmet modellerinin geliştirilmesi
16. Sosyal hizmet eğitiminde lisans programının geliştirilmesi kadar yüksek lisans ve doktora düzeyindeki programların da yeniden gözden geçirilmesi (Cılga ve diğerleri 1995: 239-242).

1.7.2.1. Teorik eğitim

Meslekleri karakterize eden beceriler, kendi içinde tutarlı bir sistemde organize edilmiş teori adı verilen bilgidir. Teori, meslek elemanının soyut durumlardaki operasyonlarının gerekçesidir. Meslek elemanının yetiştirilmesinde, daha önceki mesleki olmayan eğitiminde görmediği sistematik teoriye oldukça fazla yer verilmesi gerekmektedir. Sosyal çalışma mesleğinde üç esas temel teori alanından bahsetmek mümkündür. Bunlar yaşam döngüsünde insan gelişimi, kişilik ve sosyal çevredir (Kut, 1987: 20). Mesleki uygulama açısından, var olan bilgi yığınından en yararlı olan teorik bilgilerin nasıl seçileceği önemli bir konudur. Ronald C. Fredico doğru teorik bilginin seçimi için dört kriter önermektedir. Bunlar:

1. Değer: İnsanın kendi değerleri açısından kabul edilebilecek bilgi kaynağının hangisi olduğu önemlidir. Meslekler de benimsemiş oldukları değerlere dayalı olarak teorik bilgi seçimini yaparlar.
2. Kanıtlayıcı Veriler: Uygulamayı destekleyen kanıtlardır. Mesleki müdahaleyi en çok destekleyen verilerin hangilerinin olduğu önemlidir.
3. Pratik Sonuçlar: Teori seçiminde hangi verilerin pratik sonuçlara en etkili ve en hızlı ulaşıldığına bakılmaktadır.
4. Uygunluk: Seçilecek teorinin var sorun çözmedeki uygunluğuna bakılmaktadır. (Aktaran Kut; 1988: 37-39)

Teori seçiminde kullanılan bu kriterlerin, sosyal hizmet gibi insan sorunlarını çözümleme amacıyla olan bir meslek için kullanılması, mesleğin teorik temelini odaklarını sınırlamak açısından önemlidir. Pek çok bilgiye ihtiyaç duyan sosyal hizmet, teorik temelini belli sınırlar içinde oluşturmuştur. Mesleğin belirlemiş olduğu teoriler sosyoloji, psikoloji, politika ve ekonomi bilimlerinden alınmıştır. Sosyal hizmetin teorik temeli ancak sosyal hizmet müdahale yöntemleri olarak bilinen sosyal kişisel çalışma, sosyal grup çalışması ve toplumla çalışmayla tamamlanabilir (Kut, 1987: 21-22).

Teorik eğitimde amaç, sınıf içinde öğrencilerin ilerde uygulamalarda karşılaşacakları problem durumlarını daha iyi kavrayarak nedenlerini görebilmelerini ve yapıcı çözüm yolları bulmalarını kolaylaştıracak temel kavramların, prensiplerin, yöntem ve tekniklerin öğretilmesidir. Bu doğrultuda öğrencilere normal ve normal olmayan insan davranışları, insanlar arası ilişkiler, sosyal sorunlar, sosyal refah kurumlarının yapısı ve işlevleri, toplumsal yapı, toplum kaynakları ve bu kaynakların etkin kullanımına yönelik yasa, yönetmelik ve işlemler hakkında bilgi verilir (Turan, 1987: 26).

Türkiye’de sosyal hizmet eğitiminin yeni başladığı yıllarda dönemin Birleşmiş Milletler Sosyal Hizmet Eğitim Müşaviri olan Stoll, sosyal hizmet eğitiminin içeriğine ilişkin olarak sosyal hizmetlerin işlevlerini üç genel kümeye ayırmıştır. “1) sosyal çöküntüye maruz kalanların varlığını korumak, 2) muhtaç olanlara gereken sosyal hizmet ve olanakları sağlamak, 3) sosyal güçlükleri önlemek”. Bu işlevleri yerine getirmek için yetiştirilen meslek elemanlarının eğitiminde ise şu programların kullanılması önerilmektedir:

1. İnsanlar ve insan davranışları hakkında bilgi
2. Ekonomik, politik ve sosyo kültürel çevrenin incelenmesi
3. Toplumsal deneyimi anlamaya yönelik tarihi ve felsefi bilgi
4. Sosyal refah kurumları
5. Sosyal hizmet anlayışının gelişimine yardım eden dersler
6. Sosyal hizmet yöntemleri ve uygulama şekilleri hakkında bilgi ve yetenek geliştiren dersler (Stoll’dan aktaran Karataş, 2002: 109).

Ülkemizdeki sosyal hizmet eğitiminin ders içeriği dünyadaki diğer sosyal hizmet bölümlerinin ders içeriyle benzeşmektedir. Sosyal hizmet eğitiminde sosyal hizmet bilimine ait teori ve kavramların verildiği derslerin yanında, psikoloji, sosyoloji, antropoloji, ekonomi, matematik, hukuk, felsefe, tarih, kamu yönetimi gibi birçok bilim dalına ait dersler de verilmektedir (Altındağ, 2012: 210).

Sosyal hizmet lisans programlarında öğrencinin mezun olabilmesi için 240 AKTS’lik zorunlu ve seçmeli ders alması gereklidir. Bu derslerin en az %25’ inin seçmeli ders olması zorunludur. Lisans eğitiminde öğrencilerin lisans bitirme tezini de tamamlaması zorunludur (Doğan, 2018: 14).

1.7.2.2. Pratik/Uygulamalı eğitim (Alan Uygulaması)

Uygulama, mesleğin alanda hizmet bekleyen başvuranların sorunlarının çözülmesi, isteklerinin yerine getirilmesi için işletilmesidir. Uygulamada bilgi, beceri ve deneyim kullanılarak elde edilen sonuçlar raporlaştırılmaktadır (Tomanbay, 1999: 283). Sadece sınıf içi eğitimden ibaret olmayan sosyal hizmet eğitim müfredatının % 40’ı uygulama alanına ayrılmıştır (Tufan, 2012: 31). Sosyal hizmette hem kuramsal bilgiyi hem de uygulama bilgisini bütünleştirmek gerekmektedir ((Trevithick’ten aktaran Duyan, 2010: 33).

Sosyal hizmet eğitiminin bir ayağını teorik eğitim, bilgi oluştururken önemli bir ayağını da uygulama eğitimi diğer adıyla staj oluşturmaktadır. Öğrenciler okulda aldıkları teorik bilgileri staj yaptıkları alanda uygulama yolu ile önemli bir deneyim kazanmaktadırlar.

Demiröz (2005) alan uygulamasını “Sosyal hizmet öğrencilerinin, bir eğitsel yöneticinin yönlendirmesiyle, sosyal hizmet kurum, kuruluş ve ortamlarında, müracaatçı sistemiyle çalıştıkları, eğitimleri boyunca elde ettikleri kuramsal bilgi ve becerileri yaşama geçirdikleri bir süreçtir” şeklinde tanımlamaktadır (Aktaran Yolcuoğlu, 2012: 229).

Sosyal hizmet eğitim sisteminin vazgeçilmez bir parçası kabul edilen bu uygulamalar genellikle sosyal hizmet kurumlarında gerçekleştirilir. ABD ve İngiltere gibi gelişmiş ülkelerde yerel yönetimler ve gönüllüler tarafından yürütülen sosyal yardım faaliyetleri 20. Yüzyılın başlarında sosyal hizmetlerde mesleki eğitime başlamak için gerekli zemini hazırlamış ve ilk bilgiler bu çalışmaların sonuçlarının değerlendirilmesiyle elde edilmiştir. Bu bakımdan sosyal hizmet eğitimi ile sosyal hizmet uygulamaları arasındaki ilişki çok eskiye dayanmaktadır (Turan, 1987: 25).

Sosyal hizmet uygulamalarına yönelik dersler, sosyal hizmet eğitiminde teori ve uygulamanın birbirinden ayrılmaz bir bütün olduğu gerçeğinden yola çıkmaktadır. Böylece sınıf ortamında öğrenilen teori ve kuramlar sosyal hizmet kurum ve kuruluşlarında uygulama yolu ile hayata geçmektedir (Akçay, 2011: 298).

Tomanbay’a göre; (1999: 89-90) bilgi evrensel ancak uygulama ulusal hatta yereldir. Evrensel bilgidен yararlanılsa da uygulama yerel olduğundan kendi koşullarına uygun kendi bilgisini üretmelidir. Böylece meslek uygulaması daha dayanıklı ve başarılı olmaktadır

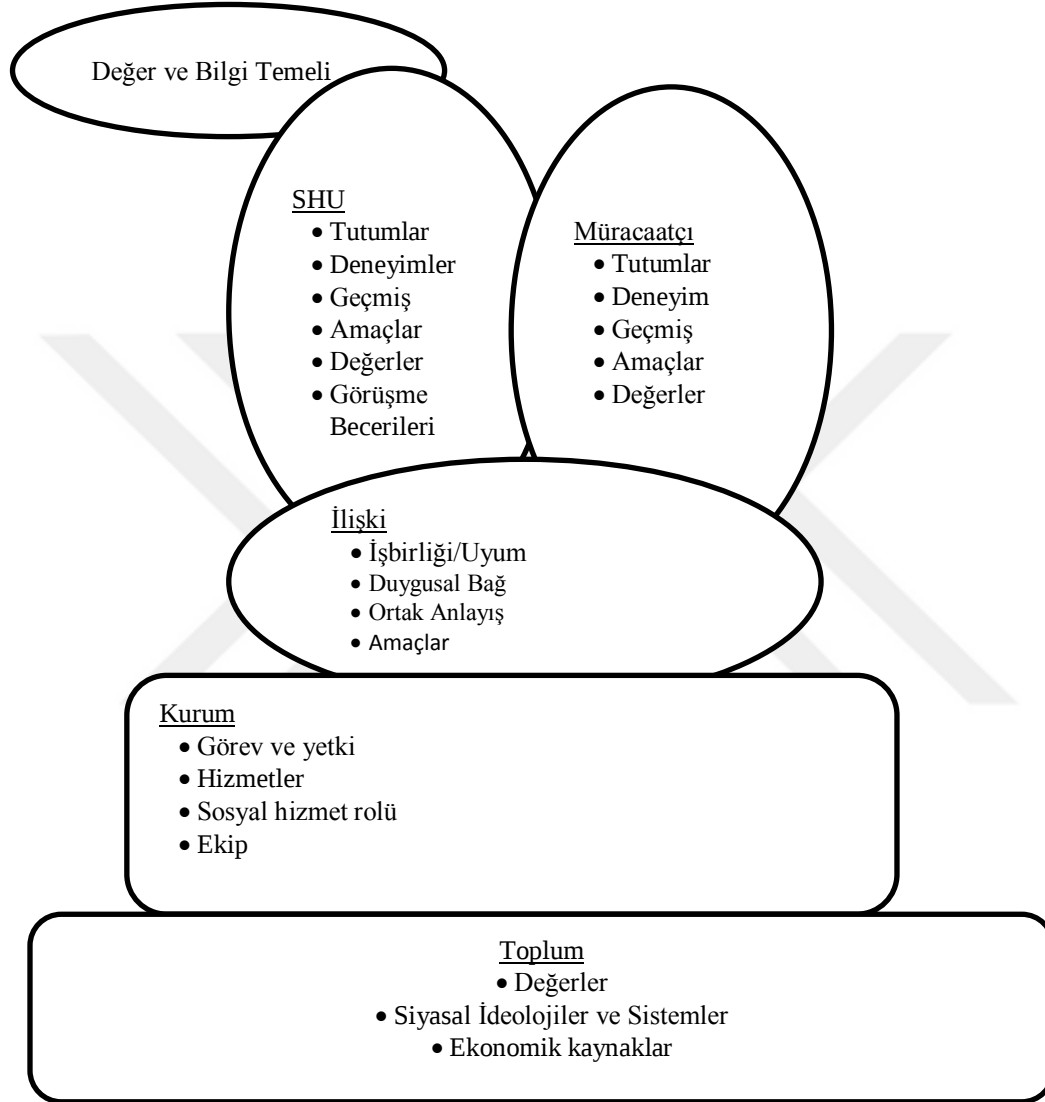
Ülkemizde sosyal hizmet eğitimi aldıktan sonra alana çıkan genç meslek elemanları eğitim süreçlerinde öğrendikleri kuramları uygulamalarına yansıtamadıklarından, bu nedenle kuram ve uygulama arasında boşluk olduğundan şikâyetçidirler. Kuram ve uygulama arasındaki bu boşluk ise ancak kuramın uygulamaya dönüştürülmesiyle doldurulabilmektedir (Zengin, 2012: 226).

Sosyal hizmet eğitimi sürecinde, sosyal hizmet uygulamasının gerçekleştirildiği kurum ve kuruluşlarda uygulama sürecine katılan öğrenciler, işleyiş, hizmet sunulan alan, hizmet sunum tarzı, müracaatçı sistemleri, sosyal hizmet uzmanlarının rol ve sorumlulukları hakkında ayrıntılı bilgi sahibi olma fırsatı bulurlar. Böylece kuramsal bilgilerini edindikleri yeni bilgilerle birleştirerek uygulamaya aktarma fırsatı yakalarlar. Alan uygulamaları sosyal çalışmacı adaylarının kendilerini tanımalarına, mesleki kimlik kazanmalarına ve geliştirmelerine de önemli katkılar sağlamaktadır (Çelik, 2012: 220-221).

Alan uygulamasına katılan öğrenciler, sosyal hizmet uygulama içeriğini gösteren şekil 1’de belirtilen sistem hakkındaki kuramsal bilgilerini, doğrudan bu sistemde yer alarak pekiştirmekte ve yeni bilgiler edinmektedirler. Öğrencilerden, uygulamaya katıldıkları toplumun değerlerini, siyasal ideolojilerini, sosyo kültürel sistemlerini ve ekonomik kaynaklarını öğrenmeleri, kurum içi görev ve yetki dağılımlarını öğrenmeleri, sosyal hizmet rolünü gözlemlemeleri, kurum hizmetlerini kavramaları, ekip çalışmasına

katılmaları, gerek kurum çalışanları gerek kurumla ilişki içerisinde olan diğer kurum-kuruluş çalışanları gerekse müracaatçılar arası ilişki kurma becerilerini geliştirmeleri, müracaatçıları düşünce, duygu, tutum, deneyim, amaç, değer ve çevreleri ile bir bütün olarak görmeleri, kendilerini de aldıkları mesleki eğitimi de göz önünde bulundurarak sürece katılmaları beklenmektedir (Çelik, 2012: 221).

Şekil 2.Sosyal Hizmet Uygulama İçeriği



Kaynak: Bogo'dan Aktaran Çelik (2012: 221)

Sosyal hizmet eğitiminde lisans programlarının en az 400, yüksek lisans programlarının ise en az 900 saat alan uygulamasına sahip olması gerekmektedir. Alan uygulaması ile öğrenciler gerçek yaşama hazırlanır ve bağımsız bir sosyal hizmet uygulaması yapma yolunda ilk adımlarını atarlar (Duyan, 2010: 55).

Öğrencilerin sosyal hizmet süpervizyonu altında uygulama yapabilmek ve bu yolla öğrenebilmek için geçerli olan beş amaç vardır. Bunlar:

1. Müdahale sürecinde kendini tanımak

2. İnsanların iyilik hallerini güçlendirmek ve onları olumsuz etkileyen çevre koşullarını ortadan kaldırmak için çalışmalar yapmak, bilgi, değer ve etikle uygulama becerilerini, uygulama deneyimini kazanmak
3. Hem uygulama yapılan kurumla hem de sosyal hizmet mesleğinin diliyle uyumlu olacak şekilde yazılı ve sözlü mesleki iletişimi kullanmak
4. Mesleki süpervizyonu kullanarak öğrenmeyi güçlendirmek için
5. Kurum politikasını etik kurallar çerçevesinde eleştirel gözle değerlendirmek, uygulama yapmak ve yapılan uygulamayı değerlendirmek (Yolcuoğlu, 2012: 229).

Alan uygulamasına katılan öğrencinin mesleki gelişimi göz önüne alındığında, eğitime katılan taraflar uygulama öğrencisi, uygulama koordinatörü, kurum danışmanı ve eğitsel danışmandır. Sosyal hizmet eğitimin odağında yer alan ve alan uygulamasına katılacak olan öğrenci, ilgi duyduğu ya da kendini geliştirmek istediği alanı bölümünün uygulama koordinatörüne iletmekte, uygulama koordinatörü de öğrencilerin ilgi, istek ve aldıkları kuramsal dersleri göz önüne alarak kurumlarla iletişime geçmekte, gerekli yazışmaları yapmakta ve öğrencilerin eğitsel danışmanını belirlemektedir. Kurum yönetimi ise uygulama yapacak öğrencinin kurum danışmanını belirleyerek üniversitesine bildirmektedir. Bundan sonraki alan uygulaması süreci, uygulama öğrencisi, kurum danışmanı, eğitsel danışman ve müracaatçı arasındaki iletişim ve etkileşimi içermektedir (Çelik, 2012: 222).

Uşak Üniversitesinde düzenlenen Sosyal Hizmet Eğitiminde Ulusal Standartların Geliştirilmesi Çalıştayı Sonuç Raporunda (2012: 5) alan uygulamasıyla ilgili şu standartların olması gerektiği belirlenmiştir:

- Alan uygulaması eğitsel danışman ile kurum danışmanının sıkı bir işbirliğiyle gerçekleştirilmelidir.
- Alan uygulaması 800 saatten az olmamalıdır.
- Sosyal hizmet bölümü tarafından geliştirilen bir yönerge ile alan uygulamasının esasları belirlenmelidir.
- Alan uygulamasında görev alacak kurum danışmanı, sosyal hizmet disiplini en az yüksek lisans yapmış ya da sosyal hizmet lisans programından mezun olup en az 5 yıl sosyal hizmet alanlarında deneyim sahibi olmalıdır.
- Eğitsel danışmanlık, alanda sosyal hizmet uygulama deneyimine sahip öğretim elemanları tarafından yerine getirilmelidir.
- Alan uygulamasında öğrenci düzenli kayıt tutarak bunları danışmanları ile tartışmalıdır.
- Öğrenci, en az 2 sosyal hizmet alanında uygulama yapmalıdır.
- Öğrenci, uygulama yaptığı kurumun çalışma şartlarına (yönetmelik, mesai saatleri, kıyafet vb) uymalıdır.
- Alan uygulamasının bir bölümü “yaz stajı” şeklinde gerçekleştirilebilir
- Alan uygulamasında öğrenci notu değerlendirilirken; kurumu algılama, hizmetlere katılma, sosyal hizmet yöntem ve tekniklerini uygulama becerisi, raporların içerik düzeyi, gözlem ve değerlendirme becerileri gibi özellikler bir bütün halinde dikkate alınmalıdır.

1.7.3. Sosyal hizmet eğitiminde öğrenci grubu

Sosyal hizmet eğitimi gören öğrenciler, gelecekte mesleği profesyonel anlamda uygulayacak olan kişilerdir.

Günümüz dünyasında sosyal hizmet meslek ve disiplini, önemli ölçüde gelişimini tamamlayarak belirli bir noktaya gelmiştir. Sosyal hizmetlerin uygulama sorumluluğunu, politika oluşturmada planlamaya, uygulamadan değerlendirmeye kadar her aşamada üstlenebilecek bilimsel bilgiye, beceriye, mesleki tutum ve davranışa sahip yetişmiş insan gücüne ihtiyaç vardır (Karataş, 2002: 105).

Bilindiği üzere sistemler, etkileşimli olan parçalardan oluşmaktadır. Sosyal hizmet eğitime katılan öğrenciler de, hem etkiledikleri hem de etkilendikleri sistemlerin parçalarıdır. Öğrenciler; yaş, cinsiyet, geçmiş yaşam deneyimleri, köken, eğitimsel kapasite, politik bakış açısı, belirli eğitimcilerin danışmanlığında olan gruplar, faaliyet grupları vb. pek çok değişkene göre biçimlenebilecek alt sistemleri kapsadıkları gibi öğrenciler aynı zamanda birden fazla alt sisteme de ait olabilirler (İl, 2002: 159)

İl'e göre (2002: 95-96) sosyal hizmet eğitim sürecine öğrenciler, gerekli mesleki formasyonu kazanma ve bunu bireysel donanımlarıyla geliştirme hedefleriyle katılırlar. Mesleki formasyon genelde insanı ve toplumu anlayabilme, sorunlarını algılayabilme, çözüme yönelik alternatifler geliştirebilme, değişme ajanı rolüne sahip çıkarak bunun sonuçlarıyla başa çıkabilme gibi mikro; sosyal refahı geliştirme, yönlendirme ve yaygınlaştırma gibi makro düzeyde sorumlulukları kapsamaktadır. Öğrencilerin bireysel donanımı ise şu özellikleri kapsamaktadır:

- Kendini tanıma ve kendisiyle barışık olma
- Kendine özgüveni olan bağımsız kişiliğe sahip olma
- Yaratıcı, açık fikirli ve girişken olma
- Her türlü değişime, gelişime, eleştiriye açık ve hoşgörülü olma
- Sorumluluk üstlenme ve üstlendiği sorumluluğu yerine getirme konusunda özenli ve titiz olma
- Gözlem, analiz ve sentez yeteneğine sahip olma
- İlişkilerinde sevgi, saygı ve hoşgörülü olma, dinleme ve etkili iletişim becerilerine sahip olma
- Özeli ve geneli kavrayabilme
- Yaşadığı toplumu ve insanı tanıma
- Mesleki bilgi, beceri ve değer temeline sahip olma ve bunları sürekli güncelleştirerek geliştirme.



BÖLÜM 2. KARIYER PLANLAMA VE SOSYAL HİZMET MESLEĞİNDE KARIYER YOLLARI

2.1. Kariyer Kavramı

Kariyer kelimesi Türkçeye, latince ‘carrus’ (at arabası) ve ‘carrera’ (yol), Fransızca ‘carrierre’ (yarış yolu), İngilizce ‘career’ (meslek) kelimesinin karşılığı olarak çevrilmiştir. Geçmiş yüzyıllarda at arabasının giderken arkasında bıraktığı yol anlamına gelmekteyken günümüzde ise bir kişinin herhangi bir iş alanında ilerlemesi anlamında kullanılmaktadır (Aytaç, 2005: 5). 1970’li yıllarda ele alınan kariyer sözlük anlamında taş ocağı, koşu yeri, arena, olarak mecazi anlamda ise, yaşam ömür meslek anlamındadır (Sevinç, 2010: 19).

Günümüzde daha çok iş yaşamında ilerlemeyi, işinde yükselmeyi başka bir deyişle terfi etmeyi amaçlama olarak kullanılan kariyer kavramı ile ilgili birçok tanımlar yapıldığı görülmektedir. Bunlardan bazıları şöyledir;

Bayram’a göre (2010: 19) “Kariyer; bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır.” Günlük konuşmalarda kariyer; meslek, iş hayatı, ilerlemek, başarı, kişinin iş hayatı boyunca üstlendiği rolleriyle ilgili deneyimleri anlamında kullanılmaktadır. Geniş anlamda kariyer; sadece bir kişinin sahip olduğu, üstlendiği işler değil, işyerinde kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklenti, amaç, duygu ve arzularını gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma isteği ile o işte ilerleyebilmesi anlamını taşır.

“Kariyer, bir iş görenin çalışma yaşamı boyunca izleyebileceği bir görevler dizisidir” (Karataş, 2010: 142). Kariyer, bir insanın yaşamında çok uzun bir zamanı kapsayan, yaşam boyu kişinin değerlerinden, yaşayacağı şehre kadar birçok alanda etkisini hissettiren bir süreçtir. Kariyer kişinin sadece işi değil, yaşamdan ne beklediği, amaçları, ne kadar risk alabileceğini de kapsamaktadır (Akkoç, 2012: 50).

Anafarta’ya göre (2001: 3) kariyer, bir bireyin istediği yaşam tarzını elde etmek için uzun dönemde elde ettiği ya da edeceği eğitim, yetenek ve deneyimler birikimidir.

Kariyer örgüt içinde sadece dikey bir ilerleme değildir. Kariyer ilerlemesi, aynı pozisyonda kalan ancak bilgi ve becerilerini arttırarak bireysel gelişimini sağlayan, kendini geliştiren bireyler için de geçerlidir. Bireyin işe başlangıcından emekliliğine kadar olan süreci içeren, aynı zamanda tutum ve davranışları da kapsayan Kariyer, aynı iş yerinde aynı işle ilgili görevlerde yükselmeyi ifade ettiği gibi aynı mesleğin değişik iş alanlarında faaliyet gösteren farklı işlerde çalışılmasını da ifade etmektedir (Çalık ve Ereş, 2006: 31-33).

Şimşek (2010: 103) ise Kariyeri ‘objektif kariyer’ ve ‘sübjektif kariyer’ olarak iki perspektiften incelenildiğini belirtmektedir. Objektif kariyer, yaşam boyu aşamalar süresince, bir birey tarafından işgal edilen pozisyonlar dizisi anlamındadır. Sübjektif kariyer ise yaşlı bireylerde oluşan değer, tutum ve motivasyonlarındaki değişikliklerden meydana gelmektedir. Her iki perspektif de bireysel odaklıdır.

Görüldüğü gibi kariyer ile ilgili benzer birçok tanım yapılmakla birlikte Berberoğlu (1991: 136) kariyer kavramını şöyle özetlemiştir:

- İlerleme anlamında kariyer, çeşitli görevler arasında dikey hareketliliği,
- Meslek anlamında kariyer, çeşitli işler arasındaki dikey hareketliliği,
- Hayat boyunca yapılan işler dizini olarak kariyer, bireyin yaptığı işlerin bütününe ifade etmektedir.

2.2. Kariyer Yolları

Örgütlerin çoğu kariyer yollarını çalışanların gelişimi ve terfi etmeleri için kullanmaktadır (Karataş, 2010: 146). Kariyer yollarını klasik yaklaşım, örgütsel yaklaşım ve davranışsal yaklaşım olarak da ele almak mümkündür.

2.2.1. Geleneksel kariyer yolu (Klasik yaklaşım)

Geleneksel kariyer yolu, bir çalışanın genellikle çalıştığı hizmet süresine de bakılarak aynı meslek alanında, bir işten diğerine yukarıya doğru ilerlediği veya tek bir meslekte çalışanların yukarıya doğru hareket ederek ilerlediği kariyer yolunu ifade etmektedir. Geleneksel kariyer yolu sübjektif olup, çalışanlara olayın bütününe tanıma, kariyerlerini planlama olanağı vermemektedir. Gücünü geçmişten alır, gelişen koşulları dikkate almaz ve bundan dolayı da esnek değildir. Fakat kişiye geçeceği ve gelişeceği işler serisini bilmesi açısından avantaj sağlar. Geleneksel kariyer yolu genelde memurluk veya üretim çalışmalarında yaygındır (Aytaç, 2005: 179).

2.2.2. Çift basamaklı kariyer yolu(Örgütsel yaklaşım)

İkili kariyer yolu olarak da adlandırılan çift basamaklı kariyer kavramı teknik kariyer ile yönetsel kariyer ayrımını ifade etmektedir (Kök, Halis; 2007: 107). Bu yolda kariyer yollarından birincisi uzmanlık alanı, diğeri ise yönetim alanıdır. Yöneticilerin uygun gördüğü günün şartlarına uyan, ancak çalışanların yerine karar verilen, onların yerine kariyerlerini planlayan dikey bir yaklaşımdır (Adıgüzel, 2008: 47-48).

2.2.3. Ağ kariyer yolu (Davranışsal yaklaşım)

Ağ kariyer yolu, kariyer gelişiminde hem yatay hem de dikey yönde işte ilerlemeyi ifade eder (Tahtalıoğlu, 2012: 38). Bu yaklaşımda işte yükselmek için çalışanların yaş ve kıdem durumu değil, tecrübe ve işin gerektirdiği şartlar önemlidir. Bu nedenle çalışanlara daha fazla yükselme şansı sağlar. Ağ tipi kariyer yolunda bir mağazada tezgahtar olarak çalışan bir kişi eğer yetenekli ise işletme yöneticisi konumuna yükselebilir (Aytaç, 2005: 187-189). Özel sektörde kariyer yapmayı planlayan sosyal hizmet bölümü öğrencileri tecrübelerine ve işin şartlarına göre bu yaklaşıma göre ilerleme sağlayabilirler.

2.3. Kariyer Planlama

Planlama geleceğe dönük bir süreç olup, kısa veya uzun vadede neyin ne zaman nasıl ve kim tarafından yapılacağının önceden belirlenmesi sürecidir (Genç, 2007: 144-147). Kariyer kapsamında en fazla üzerinde durulan konu kariyer planlamadır. Kariyer planlama, ulaşılmak istenen noktayı yapılandırarak, adım ve hedefleri gerçekleştirecek

faaliyetler şeklinde tanımlanmaktadır (Okakın, Laker ve Laker'den aktaran Dalkıranoglu ve Kozak, 2013: 43)

Özden'e göre; (2008: 59) kariyer planlama, kariyer kavramına bireysel bakış açısını yansıtır. Kariyer planlaması, bireylerin beceri, ilgi ve değerlerini göz önünde bulundurarak kendilerine uygun amaçlar belirlediği ve bu amaçlara ulaşmak için planlama yaptıkları süreçtir.

“Kariyer planlama bireyin hayatı boyunca yapmayı tasarladığı görevleri, ulaşmak istediği hedef ve pozisyonları kısacası kendi geleceğini birbirine kenetleyen halkalar halinde planlaması anlamına gelmektedir” (Uğurlu, 2007: 5). Benzer bir tanıma göre de kariyer planlaması ve seçimi, tek taraflı ve tek bir dönemlik bir karar olmayıp, uzun bir süreçte yayılan ve yaşam boyu bir sürü kararı içinde barındıran bir süreçtir (Özdemir Yaylacı, 2008: 88).

Kariyer planlaması, bir örgütte mevcut fırsatlarla, bireylerin kariyer isteklerinin karşılaştırılmasını içermektedir. Örgütlerde motivasyonu, kaliteyi, birey ve örgütün amaçlarını bir araya getirerek verimliliği arttırdığı için insan kaynakları yönetimin vazgeçilmez bir unsurudur. Kariyer planlaması, bir sistem olarak ele alındığında birey ve örgüt ikisi de sistemin içindedir. Her ikisi arasında bir etkileşim kadar sorumluluğu da gerekli kılmaktadır. Birey kariyer planlamasının uygulayıcısı olmakla birlikte örgütün de desteğine ihtiyaç duymaktadır (Çalık ve Ereş, 2006: 92-93).

İşletmeler kariyer planlaması yolu ile bireysel eğitim ihtiyacını belirleme, çalışanların iş başarısını değerlendirme, motivasyonunu ve işe bağlılığını arttırma, çalışanları geliştirme ve yeni alanlara girmeleri yolunda teşvik etme imkanına sahip olurlar. Çalışanlar ise kariyer planlaması yolu ile kendi bilgilerini test edip, ilgi alanlarını ve yeteneklerini değerlendirme imkanına sahip olurlar. Bir başka ifadeyle kariyer planlama; işletme ve bireylerin bütünleşmesinin ötesinde, her iki tarafın da gelişme isteklerini karşılamaya çalışan bir süreçtir (Aybatlı, 2008: 39).

Şimşek (2010: 166) bir kariyer planlama sürecinde örgüte, iş görene ve yöneticiye düşen bazı rollerin olduğu belirtilmektedir Bu roller şu şekildedir:

Örgütün Rolü:

- İş konusunda eğitim vermek
- Etkin yerleştirme fonksiyonu
- İnsan kaynakları sistemini oluşturmak
- Meslek içi eğitim verme ve deneyim kazanma

İş görenin Rolü:

- Kendini tanıtmaya ve değerlendirme
- Bireysel gelişim planı hazırlama
- Veri toplama
- Amaç belirleme
- Danışmanla/süpervizörle birlikte çalışma
- Plan geliştirme

- Yükselme seçeneklerini belirlemek,

Yöneticinin Rolü:

- Performans analizi yapma
- Rehberlik ve danışmanlık
- Geri besleme sistemini oluşturma
- Bilgi akışını sağlama ve kontrol
- Sistemin bütünlüğünü sağlama
- Bireysel gelişim planını gözden geçirme
- Çalışan için yükselme olanakları belirleme

Kariyer Planlaması, birey merkezli ve örgüt merkezli kariyer planlama şeklinde temelde 2 boyutta incelenmektedir. Birey merkezli boyutu daha çok bireyin çalışma hayatında ne zaman, nerede ne pozisyonda olacağını planlama sürecini içerirken örgüt merkezli boyutu bireysel kariyerin örgüt açısından değerlendirilmesi ve yönlendirilmesi için örgütün insan kaynakları açısından yapacağı planları kapsamaktadır. Bu çalışmada ağırlıklı olarak bireysel kariyer planlama boyutu irdelenecektir.

2.4. Kariyer Planlama Amacı

Kariyer planlaması kavramı hem örgütü hem bireyi ilgilendirmekle birlikte kariyer planlamasının özünü bireysel amaçlar oluşturmaktadır. Kariyer planlamasının, örgüt açısından genel amacı, çalışanların ihtiyaçlarını, yeteneklerini, beklentilerini ve amaçlarını işletmede şu anda mevcut olan veya gelecekte meydana gelecek fırsat ve olanaklarla eşleştirmektir. Bireysel amaçları ise şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Bireylerin kendi kariyer başarılarını sağlamak.
- İnsan kaynaklarının etkili kullanımını sağlamak.
- Yükselme ihtiyaçlarının tatmini için çalışanın geliştirilmesini sağlamak.
- Yeni ve farklı bir alana giren çalışanların değerlendirilmesini sağlamak.
- İyi eğitim ve kariyer olanaklarının bir sonucu olarak iş performansının yükseltilmesini sağlamak
- Çalışanların iş tatminini, sadakatini, kendine güvenini ve işe bağlılığını sağlamak.
- Çalışanların bireysel eğitim ve geliştirme ihtiyaçlarının daha iyi belirlenmesini sağlamak.
- İş güvenliğini sağlamak (Aytaç, 2005: 139).

Kariyer planlamasında hedeflenen en temel amaç, bireylerinin sahip olduğu bilgi birikimi ile geleceklerini kontrol edebilme becerilerinin geliştirilmesidir. Birey, yaşamında önüne çıkan fırsatları ve seçenekleri nasıl değerlendirebileceğini ve nasıl daha etkin kararlar verebileceğini öğrenir (Sabuncuoğlu, 2008: 169).

2.5. Bireysel Kariyer Planlama

Bireysel kariyer planlama, çalışılan işten, örgütten çok bireyi ilgilendiren bir süreçtir. Bireyin yeteneklerinin, ihtiyaçlarının, amaçlarının neler olduğu, üzerinde yoğunlaşmaktadır (Anafarta, 2001: 1). Uzun (2003) bireysel kariyer planlamasının başarıya ulaşabilmesi için beş temel şart öne sürmektedir. Bunlar:

- Başarının temel şartı bireysel performansın geliştirilmesi olup, iyi bir performans güç uğraşların sonunda ortaya çıkmaktadır
- Bireysel kariyer yönetimi kişinin kendi elindedir. Karar almada aktif olma ve sorumluluktan kaçınmama kariyer gelişiminin ilk şartıdır.
- Kariyerde ilerleyerek üst basamaklara çıkabilmek için çalışmak ve mücadele etmek şarttır.
- Örgüt içinde hem alt hem üst katmanlarla ilişkilerin iyi tutulması gereklidir.
- Kariyer gelişiminde yapılan işin iyi öğrenilmesi şarttır.

Aybatlı (2008: 49) yeni mezunlar için standart bir kariyer gelişimi planında beş basamak bulunduğunu belirtmekte olup, bu basamaklar şu şekildedir:

- Öncelikle birey kendisini değerlendirmeli,
- Var olan olanakları araştırmalı,
- Olanaklar doğrultusunda kendine bir plan oluşturmalı,
- Bu plan üzerinde harekete geçmeli,
- Ve en son çıktıları değerlendirmelidir.

Çalışma hayatında hemen hemen her insan ikinci bir kariyer üzerine de düşünebilir. Yıllar geçtikçe birçok insan meslekleri ya da becerileri ne olursa olsun mevcut işlerini ve kariyerlerini çok ilginç, canlı ve doyurucu bulmayabilirler. Özellikle orta yaşlardaki kişiler kendini yeniden ispat etmek ve yeteneklerini kullanmak için daha başka güncel profesyonel alanlara yönelik planlama yaparlar. İkinci bir kariyer seçerken kişiler ego ideallerini gerçekleştirmeyi de amaçlarlar. Ego İdeali, insanların ulaşmak istedikleri hedefleri ve kendilerini nasıl görmek istediklerini kapsar. İkinci bir kariyer, kişinin egosunu da tatmin ederse, kişi için çalışma hayatı ve yaşamı daha zevkli, keyifli ve doyurucu hale gelir. Ancak kariyer bu ihtiyaçları karşılamada yetersiz olduğunda ise kişiye çalışma hayatı ve yaşamı azap verici hale gelmektedir (Levinson, 2004: 107-112).

2.6. Bireysel Kariyer Planlamanın Önemi

Kariyer gelişimi artık kurumların bireylere sunduğu bir kavram olmaktan çıkıp, kişilerin ele aldığı yönettiği bir süreç haline gelmiştir. Kariyer gelişimi, eskisi gibi makam mevkii, yükselmek anlamının ötesinde bilgi ve yenilikleri de kapsayan bir süreçtir. Bilgi ve yetkinlikler üst makam ve mevkilere gelebilmek için yine gerekli ise de, günümüzde kariyer göstergesi olarak adlandırılabilir makam/mevkilerin sayısı da hızla azalmaktadır (Özden, 1998).

Eğitime verilen önem ve çalışan nüfusun eğitim düzeyindeki artış, hem çalışanlar hem de kurumlar tarafından kariyer planlamaya ve geliştirmeye verilen önemi de arttırmıştır. Çalışanlar için artık yaşam kalitesinin yüksek olması önemli hale gelmiştir. Bu nedenle birçok insan çalışma yaşamını kendilerini ifade edebilecekleri ve geliştirebilecekleri bir araç olarak görmektedirler. İş hayatına yeni başlayanların çoğu çalıştığı ilk kurum ya da

pozisyonunu, yıllarını geçirecekleri yer ve iş olarak düşünmemekte, kendilerini bir sonraki basmağa hazırlayacak bir adım olarak görmektedirler (Adıgüzel, 2008: 24).

Bireyin kendini tanıması, iş tatmini, motivasyonu ve verimliliği açısından da kariyer planlaması şarttır (Aydın, 2010: 22). Kariyer Planlaması tamamıyla başarının garantisi değildir. Ancak kariyer planlaması yapılmadan ortaya çıkan kariyer fırsatları için bireylerin boş kadrolara yerleştirilmesi uzun zaman alır. Bu yüzden kariyer planlamasını yapmak hem gerekli hem önemlidir (Bayraktaroğlu, 2008: 142).

Planlama, içinde finans (ücret), somut başarılar ve zamanlama gibi akılcı, entelektüel unsurları içerse de; bireyin mutlu olma, tatmin sağlama isteğiyle zihinde olumlu ve olumsuz duyguları çağrıştırdığı için duygusal alanlarla da ilgilidir (Özdemir Yaylacı, 2008: 90).

James C. Cabrera ve Charles F. Albrect Jr. 30 yıllık deneyimlerini dünyanın en büyük kariyer danışmanlık şirketi Drake Beam Morin için hazırladıkları bir kitapta birleştirerek “Kariyer Mitleri” adını vermişlerdir. Kariyer Mitleri ile ilgili olarak dün ve bugün geçerli olan anlayışları Türkiye koşullarında şu şekilde özetlemek mümkündür:

Şekil 3. Dün ve Bugün Kariyer Planlama Anlayışı

DÜN	BUGÜN
Çalışanlarına kariyer imkânlarını çalışılan şirketler sunar.	Herkes kendi kariyerini kendisi planlar ve yaratır.
Çalışkan olmak bir kişinin şirketteki geleceğinin garantisidir	Hem yöneticilerin hem şirketlerin dahi gelecek garantileri olmayıp, çalışanlar geleceklerini garanti ettiğini söyleyemezler.
Kariyer, yaşamda kendine bir çizgi çizmek ve onu hayat boyu izlemektir.	Batı’da yapılan araştırmalara göre bir profesyonel, hayatında en az bir kez kariyer değişikliği yapmakta, ikisi kendi isteği dışında en az dört kez de iş değişikliği yapmaktadır.
Çalışma hayatında aynı yolda durmadan ve geri adım ilerlemek gerekir.	Bazen ileriki kariyer gelişimi için bugün birkaç adım geri atmak gerekebilir. Zig zag yapmadan ilerlemek çok mümkün olmayabilir.
En az bir konuda uzmanlaşmış olmak kariyer için gereklidir.	Kişinin bir sadece bir konu değil, birden fazla özelliğe ve yeteneğe sahip olması en büyük sermayesidir.
Kariyeri motive eden en önemli unsur paradır.	Tatmin duygusu ve başarılı olma arzusu, çoğu zaman paranın önüne geçer.
Bir çalışanın gücü, yönettiği ve kontrol ettiği, insan sayısı ve bütçe ile ölçülmektedir.	Bir çalışanın gücü, karşısındaki insanları etkileme ve motive etmesiyle doğru orantılıdır.
Çalışma yaşamında, yetenekli kişiler yeteneği sınırlı kişilere göre daha hızlı yükselirler.	Yükselmek için yetenek dışında kurulan ilişkiler, şirketin bireye duyduğu ihtiyaç, hırs, hedeflere ulaşma arzusu, çoğu zaman bireyin çok çalışmasının önüne geçer. Yetenek bu kriterlerden sadece birisidir.

Kaynak: Özer, (2001: 105-107)

Görüldüğü gibi bireysel kariyer planlama daha çok bireyin kendisinde odaklanır. Her birey kendi kariyerinden büyük ölçüde yine kendisi sorumludur. Bireysel kariyer planlama, alınmak istenilen eğitim, çalışmak istenilen meslek, hayatta kendisini nerede ne pozisyonda görmek istediği vb. birçok planı kapsayan bir süreçtir. Bireysel kariyer planlama, kişinin işi ile ilgili yaptığı planlamaların yanında ailesi, çevresi, boş zaman

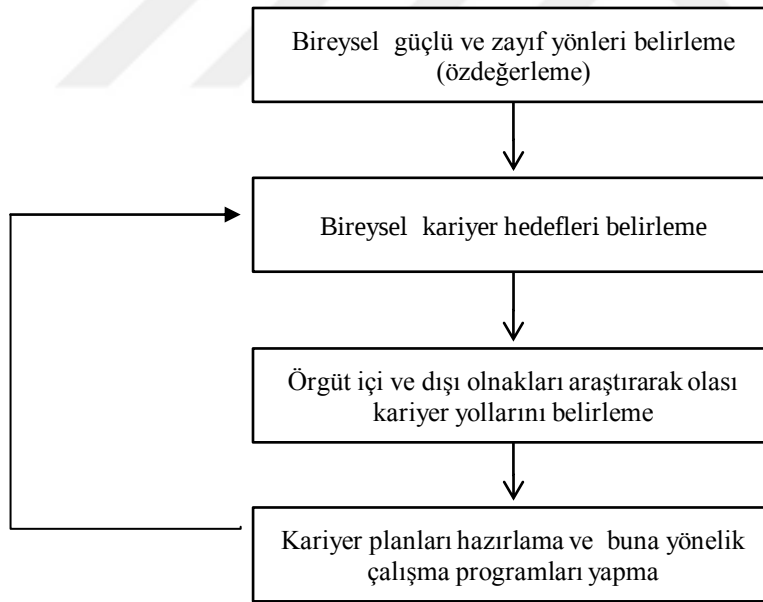
faaliyetlerini, sosyal aktivitelerini planlamasını gerektirmektedir. Eğitimini tamamlayan her genç, istediği işte mutlu ve başarılı bir iş hayatı sürmek istemektedir. Kendi kariyer planlamasından sorumlu olan birey çalıştığı işyerinde çalıştığı işi ve pozisyonunu bilme, anlama, kendisini geliştirme, yükselme, terfi olanaklarını tanıma, kendisini kısa veya uzun vadede nerede nasıl görmek istediğini planlamak durumundadır.

Günümüzde gerek emeklilikle ilgili yasalar gerekse hayat şartları göz önüne alındığında bir insanın ortalama 60-65 yaşına kadar çalışma hayatında olacağı ve günde 8 saat hatta daha fazla süreyi iş yaşamında geçireceği düşünülürse bireyin yaşamını planlama yapmadan tesadüfen yaşaması olanaksız görünmektedir. Bu yüzden birey mesleğini, işini seçerken ve kariyerini planlarken kendisini, ilgi alanlarını, yeteneklerini, tanıma yanında, çalışılmak istenen örgütün çalışma alanlarını, iş alanlarını, yükselme olanaklarını, bireye sunabileceği fırsatları da yakından tanımak zorundadır. Böylece kariyer planlaması başarıya ulaşabilir. Kariyer planlamasının gerçekçi ve ulaşılabilir olması da önemlidir.

2.7. Bireysel Kariyer Planlama Süreci

Kariyer planlaması, birkaç aşamadan meydana gelmektedir. Bu aşamalar kişinin yeteneklerini ve ilgi alanlarını, güçlü ve zayıf yönlerini tanıması yani kendi kendini değerlendirmesi, fırsatları tanıma, hedefleri belirleme, çalışma planını hazırlama ve uygulama en son geri bildirim aşamalarıdır.

Şekil 4. Bireysel Kariyer Planlama Süreci



Kaynak: Anafarta (2001: 6)

2.7.1. Kendi kendini değerlendirme

Kendi kendini değerlendirme birçok literatürde bireysel güçlü ve zayıf yönlerin belirlenmesi olarak da kullanılmaktadır.

İş dünyasında, işlerin basit görevlerden çok boyutlu işler olarak değişmesiyle birlikte bireyin yetkinlikleri de giderek daha fazla önem kazanmıştır. Böylece bireylerde aranan niteliklerin de önemi artmıştır. Günümüzde bireyin nitelikleri, başta işe alım olmak üzere

performans değerlendirmesi, terfi, ücret yönetimi gibi birçok insan kaynakları uygulamasında temel bir değerlendirme ölçütü olarak kullanılmaktadır (Adıgüzel, 2008: 61-62).

Kendi kendini değerlendirme diğer bir adıyla zdeğerleme, kariyer planlamasının başlangıç noktasını oluşturmaktadır. Bireyin kendisini tanımasıyla başlayan bu aşamada, birey önce kendini anlamaya ve kendisi için neyin önemli olduğuna, onu heyecanlandıran şeyin ne olduğuna, hangi becerilerinin kendisi için önemli olduğuna karar vermek zorundadır. Birey, en doğru kariyer kararını vermek için kendisine “Ben ne çeşit bir insanım?, Yeteneklerim ne?, Ne yapmayı seviyorum?, Kuvvetli ve zayıf yönlerim ne?, Nasıl daha iyi bir mevkiye gelebilirim?” gibi sorular yöneltmesi gerekmektedir (Aytaç, 2005: 153).

İyi bir kariyer planlama süreci, öncelikle çalışanın kendi güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmesiyle başlar. Kişi kendisini çok iyi tanımadıkça gerçekçi ve uygulanabilir hedefler belirleyemez (ifti, 2011: 148). Kendini tanımadan başlanan bir kariyer planlama, eksik bilgilerle dolu olacağı için kişiyi yanlış hedeflere götürebilir. Bu yüzden bireyler kendilerini değerlendirirken kendisini olduğundan farklı görmeden gerçekçi ve tarafsız değerlendirmek durumundadır (alık ve Ereş, 2006: 102). Birey kendisini değerlendirme aşamasında, etkili ve daha objektif bir öz değerleme yapabilmek için çevresinden koçluk, danışmanlık, ilgi envanteri gibi konularda destek alabilir (Mavisu, 2010: 24).

Anafarta’ya göre; (2001: 5-6) bireyler kendi yeteneklerini değerlendirirken objektif davranmalı, kendi kişiliklerinin, yeteneklerinin, değerlerinin, ilgi alanlarının ve örgütsel kariyer gereksinimlerin farkında olmalı, iş özelliklerini ve istihdam edilme durumunu göz önüne alarak değerlendirmelidir. Çalışanların yetenek ve becerileri, uzun süreli istihdam edilmelerinde, standartlarının ve atanma düzeylerinin yükseltilmesinde temel faktörlerdir. Bu yeteneklerin bir kısmı kişisel bir kısmı da işletme ile ilgilidir. Bu yeteneklerin bazıları şunlardır:

Kişisel yetenekler;

- Kendinin farkında olma ve kendini anlamak
- Sürekli gelişime odaklanmak
- Vizyon sahibi olmak
- Kendine güvenmek

İşletme ile ilgili yetenekler;

- Belirsizlikle mücadele etmek
- Karmaşık işlerden kaçınmamak
- Faaliyetleri planlamak
- İletişim ağı oluşturmak
- Olanaklar oluşturmak

Kendimizi tanıma sürecinin bir parçası da yetkinliklerin belirlenmesidir. Bireysel yetkinliklerin belirlenmesi çalışma yaşamında ön plana çıkan niteliklerin ortaya konulması anlamına gelmektedir (Özden, 2007: 49-50).

Özden (2008: 103-131), bireyin sahip olduğu yetkinlikleri bilgi, beceri ve davranış boyutu olarak ele almıştır. Bilgi boyutunda yabancı dil, bilgisayar, mesleki yeterlilik vb. yetkinlikler yer almaktadır. Bu yetkinlikler yapılan çeşitli sınavlarla ölçülebileceği gibi yeni mezunların okul dereceleri, çalışanların ise iş arkadaşları ve yöneticilerinin değerlendirmeleri de bireyin sahip olduğu yetkinlikler konusunda fikir verebilmektedir. Beceri boyutu ise kişisel yeteneklerle kazanılan deneyimleri kapsamakta olup, uygulamalı testler ve yine iş arkadaşları ve yöneticilerinin değerlendirmeleri dikkate alınmalıdır. Yetkinliklerin davranış boyutunu ise kişilik ve davranış testleri ile ölçmek mümkündür.

Bireyin herhangi bir konuda bilgi ve becerisinin olması yetmemekte, bunların davranışa dönüştürülerek hayata geçirilebilmesi gerekmektedir. Örneğin çalışma yaşamında önemli olan bir yetkinlik olan “iletişim” hakkında her türlü bilgiye sahip olan, dışa dönük bir kişiliği olan ve bu konuda gerekli beceriye sahip olan bir birey, bu bilgi ve becerisini iş ilişkilerinde davranışa dönüştüremiyorsa iletişim konusunda yetkin değildir Bireylerin yetkinlikleri biraz kişilik özellikleri, biraz aldıkları eğitim ve biraz da kazandıkları deneyimle şekillenmektedir (Özden, 2008: 73-77).

Bireyler, eğitim alacağı alanı seçmeden önce, çalışmak istediği alanı seçmeden önce, kendi işini kurmadan önce ve iş aramak için bir özgeçmiş yazmadan önce güçlü ve zayıf yönlerini belirleyip, bu yönleri ve çalışmak istediği iş arasında bir karşılaştırma ve eşleştirme yapması gereklidir (Öner, 2001: 21). Kişiler gelecekleriyle ilgili planlarını yaparlarken, özellikle üniversite çağında, kariyerlerine ilişkin olarak önlerine daha net hedefler koyabilmektedirler. Buna göre, yeteneklerinin güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varmakta ve kendi kişilik özelliklerini tanımaya çalışmakta, böylece eğilimlerinin farkında olan öğrenciler mezuniyetleri sonrası için iş planları yapabilmektedirler (Serinkan ve Barutçu, 2006: 318).

2.7.2. Fırsatları tanıma

Bu aşama, bireyin çevresindeki alternatif meslekler, işletmeler, iş alanları hakkında bilgi toplayarak, daha iyi ücret alabileceği, daha fazla sosyal yardım ve imkânlardan yararlanabileceği, bilgi ve becerilerini geliştirebileceği kariyer olanaklarının fazla ve az engelin bulunduğu iş ve meslekleri belirleme aşamasıdır (Çiftçi, 2011: 149).

Bireyler, çevresindeki iş alanları ve meslekler hakkında araştırma yaparken, mesleki dergilerden, üniversitelerden, internetten, gelir araştırmalarından, meslek kuruluşlarından, danışmanlık kuruluşlarından, meslek içinde çalışan kişilerden ve birçok kaynaktan yararlanabilmektedir. Bu süreçte ilgi duyulan meslek ya da kariyer alanı ile ilgili dünyadaki eğilimleri ve gelişmeleri takip etmek, gölge işlerde (benzer işlerde) ücretli veya gönüllü çalışmak, iş görüşmelerine katılmak, staj yapmak, gibi faaliyetlerde bulunmak da bireyin ilgi duyduğu alanlardaki deneyimlerini geliştirmesinde, çalışma yaşamına ilişkin bilgiler edinmesinde etkili olmaktadır (Öner; 2001: 139-174).

2.7.3. Hedefleri belirleme

Hedef, misyon ve vizyon belirleme çabası, geleceğe yön veren kararların temelini oluşturmakta ve bireysel, örgütsel başarı için gerekli alanlardan birisi olarak tanımlanmaktadır (Özdemir Yaylacı, 2008: 120).

Vizyon ve hedef birbiriyle karıştırılan iki kavram olmakla birlikte vizyon ulaşılabilecek somut bir noktadan çok soyut bir kavramı ifade etmektedir. Kariyer planlamasında ise hedefler somut, ulaşılabilir noktaları ifade ederler. Hedefler, bireylerin amaçları doğrultusunda kullandığı araçlardır. Bu doğrultuda “zengin olmak, genel müdür olmak, mesleği ile ilgili kitap yazmak, çocuklara üniversite eğitimi sağlamak, vb.” olgular birer hedef, dolayısı ile bireyin vizyonu ile belirlediği noktalara doğru atılan adımlardır. Bunlar “bireysel hedefler” olup kısa veya uzun dönemli olarak saptanabilir ve hedeflere ulaşıldıkça, yenileri belirlenebilir (Özden, 2007: 28).

Birey, kuvvetli ve zayıf yönlerini, ilgi alanlarını ve değerlerini değerlendirdikten sonra, kariyer hedeflerini oluşturabilir. Bireyin hem kendisi hem de ilgilendiği kariyer hakkında sağlıklı bilgi toplaması verdiği kariyer kararının kalitesini de olumlu yönde etkileyecektir. Yine bireysel farklılıklara bağlı olarak bireysel hedefler de değişiklik gösterir. Ayrıca bireyin değer ve ilgi alanları zamanla değiştikçe, iş ve kariyeriyle ilgili kararını da yeniden verebilir. Kariyerlerin değişmesi, bireyin kararsız ve sebatlı olduğunun bir göstergesi değildir. Çünkü kişilerin de zamanla ilgileri, ihtiyaçları ya da öncelikleri değişebilir. Değişen ilgiler, daha yüksek statülere gelme isteği, daha iyi bir ücret ve saygınlık arayışı, zaman içerisinde bireyin kariyer seçeneklerini yeniden gözden geçirmesini ve yeni hedefler belirlemesini gerektirmektedir. Çalışanlar için herhangi bir organizasyondaki yüksek statü pozisyonları ve yönetim mevkileri, en yaygın kariyer alanlarından (Aytaç, 2005: 155; Sevinç, 2010: 83).

Özdemir Yaylacı'ya göre (2008: 91) hedef belirleme süreklilik göstermektedir. Hedeflerden biri gerçekleştiğinde diğeri önemli hale gelmektedir. Böylece hedefler, bireylerde negatif ve pozitif duygular yaratarak bireyi, varlığını sürdürmesi, yaşam için gerekli enerjiye sahip olmasını, mücadele etmesini ve ayakta kalmasını sağlamak için sürekli motive ederler. Yaşamda herhangi bir beklenti ve hedefleri olmayan kişilerin, yaşamdan zevk almayan, mutsuz ve tatminsiz insanlar oldukları ve enerjilerini bilinçsizce tükettikleri gözlenmektedir.

Bireyin hedeflerini belirlerken dikkat etmesi gereken noktalar vardır. Bireylerin öncelikle kendilerini tanıması, mutlu olacağı işler ya da pozisyonlar için hedefler belirlemesi önemlidir. Bireyler yapabilecekleri ve başarılı olacağını düşündüğü işler için hedef koyma yanında bu işlerden hangisinde mutlu olacağını göz önüne almalıdır. Hedefler gerçekçi olmalıdır. Asla ulaşılamayacak hedefler bireyi mutsuz edeceği gibi başarısızlık hissi, hayal kırıklığı gibi ciddi sonuçlar da doğurabilir. Bu nedenle hedefler hem kişinin eğitimine hem de çağın gereklerine uygun hedefler olmalıdır. Yine her ihtimale karşı mutlaka başka bir alternatif hedef belirlemek gereklidir. Hedefleri belirlerken kısa ve uzun vadedeki hedeflerin neler olduğunun da belirlenmesi önemlidir. Kısa dönemli sadece o dönem için belirlenen hedefler gelecekteki kariyer planlamalarının yolunu tıkayabilir. Tüm hayatı etkileyecek oldukça uzun süreli hedefler belirlemek ise ilerde

değişmesi muhtemel görüş, fikir ve planlara set çekerek esnekliği yok edebilir. Bu nedenle en az bir yıl için gerçekleştirilecek hedefler yanında 3-4 yıl içinde gerçekleşmesi planlanan hedefler belirlemek daha iyi bir yoldur (Sarier Aksu, 2012).

Meslek seçimi ve kariyer hedeflerinin belirlenmesi birbiriyle yakından ilişkili olup, meslek seçimi ile çalışma alanının ve kariyer hedeflerinin genel çerçevesi belirlenmiş olmaktadır. Örneğin birey, üniversitede tıp fakültesine girerek tıp alanında; inşaat bölümünü seçerek inşaat alanında çalışma düşüncesini ortaya koyar. Mesleği seçmek hangi alanda çalışılacağını ortaya koysa da her meslek içerisinde farklı uzmanlık alanlarını, bu mesleğin icra edildiği birçok ortam ve bu ortamlarda çalışılabilecek birçok pozisyonu barındırır. Kariyer hedeflerinin belirlenmesi süreci, uzmanlık alanlarının, çalışma ortamının ve uzun dönemde hedeflenen en üst pozisyonun belirlenmesi sürecidir (Özden, 2008: 125-126).

2.7.4. Kariyer planlarının hazırlanması ve uygulanması

Hareket planlaması olarak da adlandırılan bu aşama, istenilen kariyere ulaşabilmek için daha önceden belirlenmiş olan hedeflere yönelik planların oluşturulması sürecidir. Planları hazırlama, çalışanları kısa ve uzun dönemde kariyer hedeflerine ulaşacakları yolları belirlemelerini içermektedir. Eğitim ve kurs seminerlerine katılma, şirket içindeki yeni iş imkanlarına başvurma bu plana dahildir (Noe'den aktaran Çalık ve Ereş, 2006: 104).

2.7.5. Geri bildirim

Günümüzde bireylerin kendilerinin, çevrelerinin, olanakların farkına varmaları ve kariyer hedeflerini saptamaları, yaşam boyu devam etmesi gereken dinamik bir süreç haline gelmiştir. Bu dinamiklik ancak süreçte geri bildirim vasıtasıyla sağlanabilmektedir. Kariyer planlamada son aşamayı oluşturan geribildirim sonuçları, çalışanların performanslarını ve kariyer planlarını düzenlemesinde önemli bir yere sahiptir. Çalışanlar için kariyer geliştirme çabalarına ve kişisel farkındalıklarına ilişkin geri bildirim yapılmaması gereksinim duyulan kariyer hedeflerine ulaşmayı zorlaştırabilmekte veya fazla zaman alabilmektedir. Personel veya insan kaynakları birimleri çalışanlarına, işe yerleştirme kararlarına ve iş performanslarına ilişkin bilgi vererek geri bildirimde bulunabilirler. Performans değerlendirme sonuçlarının yanında meslektaş ve yöneticilerin görüşleri de bireyin kariyer planını gözden geçirmesinde ve şekillendirmesinde önemli rol oynayan diğer geri bildirim kaynaklarıdır (Anafarta, 2001: 8).

Bir insan güce dayanarak bir işi yerine getirebilir, zayıf tarafına dayanarak performans gösteremez. Bireylerin seçeneklerinin olduğu günümüzde güçlerimizin farkına varmak ve güçlerimizi geliştirmek oldukça önemlidir. Güçlerimizi ortaya çıkarmanın tek yolu da geribildirim analizidir. Geribildirim sonucu bazı hareket tarzları belirlenebilir (Drucker, 2004: 83-84).

2.8. Bireysel Kariyer Planlamayı Etkileyen Faktörler

Genellikle alınan eğitim doğrultusunda şekillenen bireyin kariyer planlaması demografik, sosyal, yasal ve ekonomik faktörlerden etkilenmektedir (Sav, 2008: 114).

2.8.1. Demografik faktörler

2.8.1.1. Aile

Anne ve babalar çocuğun hem kalıtsal donanımının oluşmasında önemli rol oynamakta, hem de aşıladığı değerler ve sağladığı olanaklarla çocuğun kapasitesine yön verebilmektedirler (Uğurlu, 2007: 28). Bireyin kariyer seçimini de ailesinin sosyo-ekonomik düzeyi, aile üyeleri ile ilişkisi etkilemektedir. Araştırmalar, bireyin sahip olduğu ailenin statü ve gelir düzeyinin, sosyal sınıfın bireyin kariyer planlamasında etkili olduğunu göstermektedir (Bayraktaroğlu, 2008: 151).

Donald E. Super'in 15-17 yaş arası gençler üzerinde yapmış olduğu araştırmalar sonucunda ailelerinin sosyal statülerini yüksek bulmayan gençlerin yüksek statü vaat eden mesleklere yöneldikleri görülmüştür. Yine ekonomik düzeyi yüksek olan aileler, günümüzde bazı gençlere istedikleri meslek ve kariyeri sağlayacak alanlarda eğitim görme şansı sağlayabilmektedirler (Aytaç, 2005: 92).

Aile, birçok bireyin daha çocukluktan itibaren kariyer planlamasını etkileyen önemli bir faktördür. Çocukların daha ilkokul ve ortaokulda hangi okula gideceklerini ailelerin karar vermesi çocuğun ilerideki kariyer ve meslek seçimini çok etkilemese de lise ve üniversite yıllarında ailenin yönlendirmesi ya da etkisi bireyin ileriki yıllarındaki kariyer hayatını etkilemektedir.

2.8.1.2. Yaş

Kariyer planlamayı belirleyen demografik faktörlerin biri de bireyin yaşıdır. Farklı yaşa sahip kişilerin gelecekte beklenenleri farklılık gösterebileceği gibi kariyer beklentileri de farklılık göstermektedir. Bazı meslekler için alt ve üst yaş sınırları belirlenmiş olması da kariyer planlamasını etkilemektedir. Hem kamuda hem de özel sektörde bazı işler için yaş sınırlamaları getirilebilmektedir (Adıgüzel, 2008: 70). Örneğin; Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında uzman yardımcısı olarak atanabilmek veya sınavına girebilmek için yazılı sınav ilanının yayınlanan yıl itibarıyla 35 yaşını doldurmamış olmak şartı aranmaktadır Yaşın ilerlemesiyle birlikte kariyer planlama olanaklarının da sınırlandırılması nedeniyle kişilerin kariyer planlamalarını çok genç yaşta yapmaları önemlidir.

2.8.1.3. Cinsiyet

Bireyin cinsiyeti yani kadın veya erkek olması kariyer planlamasını ve kariyer yapmak istediği meslek dalını seçmede etkili olan bir faktördür. Toplumsal cinsiyet rolleri, toplumda bireylerin yerine getirmeleri gereken görevlerin cinsiyetler arasında paylaşımını belirlemektedir. Başka bir deyişle, toplumda bazı meslekler kadın işi, bazıları ise erkek işi olarak görülebilmektedir. Örneğin erkeklerde hemşirelik, hemen hemen hiç tercih edilmezken kadınlarda da kamyon şoförlüğü pek tercih edilmez (Adıgüzel, 2008: 70).

Toplumsal cinsiyetin kadın ve erkeklere dayattığı roller ve işbölümüne göre kadınların kariyer planlarının daha çok maddi getiri odaklı olduğu ve aile yaşamına daha çok vakit ayırabileceği işler üzerinde yapıldığı görülmektedir. Bu düşüncenin temelinde daha çok kadının hassas ve duygusal yapıda olduğu, iş yaşamı dışında öncelikli görevinin ev işleri, çocuk doğurmak ve çocuklarına bakmak olduğu düşüncesi yatmaktadır. Kadına atfedilen

bu görev ve sorumluklar nedeniyle yüksek kariyer basamakları kadınlara engel sayılmaktadır (Yılmaz, 2006: 112; Yenihan ve diğerleri, 2018: 177-178).

Bazı araştırmalar ise çalışma hayatında kadınların ve erkeklerin liderlik davranışları, karar verme, çalışma şekli ve yönetim tarzları bakımından farklı olduğunu; erkeklerin daha ziyade işe, kadınların ise ilişkiye yönelik davranışlar gösterdiğini ortaya koymaktadır. Yıldırım'ın (1997) kırsal ve kentsel bölgelerde yaşayan 14-17 yaş arasındaki Türk gençlerinin kimlik süreçlerinde cinsiyetin etkisini araştıran çalışmasında erkeklerle kadınlar arasında farklılıklar olduğu; kadınların arkadaşlık ve eğitime daha çok önem verdikleri, kimliklerinin ilişki ve mutluluk gibi sembolik kavramlardan daha fazla etkilendiği; ayrıca sanat ve yaratıcılık eğilimlerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (Uyguç, 2003: 94).

Çift kariyerli eşlerde de cinsiyete göre kariyer hedefleri ve ilerleme farklı olmaktadır. her iki eşin de çalışması ve kariyer hedefleri peşinde koşmaları eşler arası uyumu olumsuz etkileyebildiği gibi aile hayatlarını da bozmaktadır. Böyle durumlarda genelde eşlerden birinin kariyerinin ön plana çıkması, diğer eşin daha geri planda kalması durumunu ortaya çıkarır. Ülkemizde genellikle eşlerden erkeğin kariyer başmaklarında ilerlemesi kadının kariyer yapmasına tercih edilmektedir (Sevinç, 2010: 149-150).

Askerlik görevi de erkeklerin kariyer planlarını etkileyen ya da erteleyen bir etmendir. Bazı erkekler eğitimlerinden hemen sonra askerlik yükümlülüklerini yerine getirirken bazıları ise çeşitli nedenlerle ertelemekte, eğitim sonrasında bilgileri yeniyken hemen işe başlamayı seçmektedirler. Ancak askerlik dolayısı ile işe ara verilmesi erkeklerin bu avantajını tersine çevirmektedir. Nitekim birçok örgüt ya da kurum askerliğini yapmamış erkek çalışanlara geçici işçi gözüyle baktığından yükselme olanakları sunmayabilmektedir. Birçok iş duyurusunda da erkek adaylar için askerliğini yapma koşulu aranmaktadır (Özden, 2008: 134). Bu nedenle özellikle üniversite eğitimi yeni tamamlayan erkek bireylerin kariyer planlamalarını yaparken askerlik görevlerini de göz önünde bulundurmaları gerekmektedir. Öte yandan ülkemizde son zamanlarda askerlik süresinin özellikle üniversite öğrencileri için kısalması, belli dönemlerde “bedelli askerlik” uygulamaları ile belli bir ücret karşılığında 21 gün süreli askerlik yapma fırsatı tanınması erkekler için askerlik görevinin kariyer engeli olmasını ortadan kaldırmaya başlamıştır.

2.8.2. Kişisel özellikler ve yetenekler

Kariyer planlamasında bireyin farklı kişilik özelliklerine sahip olması, farklı mesleki yönelimlerinin olması, bu yönelimlerin doğasının açıklanmasında “Tipoloji Kuramı, “Gereksinim Kuramı” gibi birçok yaklaşımın geliştirilmesine neden olmuştur. Bu yaklaşımlar kariyer planlama açısından önemli katkılarda bulunmuşlardır. Bunun yanında her bireyin zekâsı da kariyer planlamayı etkilemektedir. Duygusal zekâ, sözel-dil zekası, mantıksal-matematiksel zeka, görsel-uzaysal zeka, sosyal zeka, içsel zeka vb. zeka alanlarından her birisi bireylerde farklı derecelerde bulunduğundan bireylerin sahip olduğu bu zeka alanlarının, ilgi ve yeteneklerinin belirlenmesi, kariyer planlama sürecini etkilemektedir (Argon ve Eren; 2004: 253-254).

İnsanların farklı kişilik özellikleri olduğu gibi mesleklerinde gerektirdiği kişilik yapıları birbirinden farklıdır. Bazı bireyler dışadönük, bazı bireyler içe dönük, bazıları da sempatik olabilmektedirler. Bu yüzden bazı kişilik tipleri bazı mesleklere uygun olurken, bazılarına da uygun olmayabilir. Bireyler kişilik özelliklerine uygun kariyer tercihleri yaptıkları zaman iş performansı yüksek, işlerinde mutlu bireyler olmaktadır (Koca, 2009: 61).

Şekil 5 Kariyer Seçimi Açısından Holland'ın Altı Kişilik Tipi

Kişilik Tipleri	Özellikler	Uygun Meslekler
Gerçekçi	Bu kişiler; güç, beceri ve koordinasyon gerektiren ve bedensel aktiviteleri içeren mesleklere yönelirler. Bu kişilerin özellikleri arasında; atılganlık ve bedensel aktivitelerde etkinlik, sağlamlık, pratiklik ve bedensel yönden güçlü olmak sayılabilir. Gerçekçi bireyler, güce ve sonuçlara önem verirler. İnsanlar içinde olmak ve sözel etkileşimde bulunmak bu insanları sıkır ve sosyal beceri gerektiren durumlarda başarısızlık gösterirler.	Çiftçi, marangoz, atlet, elektrikçi, mühendis
Araştırmacı	Bu kişiler, duygusal faaliyetlerden çok düşünmeyi; beden güçleri yerine zihinsel güçlerini kullanmayı yeğlerler. Araştırmacı tipler, uysal, alçakgönüllü, başarı motivasyonu yüksek, esnek düşünceli, bağımsız, sabırlı, meraklı ve analitik düşünme becerisine sahip bireylerdir. Çevrelerini doğru ve ayrıntılı bir biçimde algılama isteği ve kapasitesine sahiptirler.	Antropolog, matematikçi, doktor, kimyager, biyolog, bilgisayar, programcısı.
Sanatçı	Bu kişiler, kendini ifade etmeyi ve sanatsal yaratıcılığı seven, duygusal, bağımsız, esnek ve estetik faaliyetlere ilgi duyan kişilerdir. Sanatçı tipin karakteristiğinin hayal güçlerinin ve sezgi yeteneklerinin yüksekliği olduğu söylenebilir.	Modelist, yazar, dramaturg, mimar, müzisyen, kompozitör.
Sosyal	Bu kişiler, diğer insanlarla birlikte olmaktan hoşlanan, yardımsever, empati kurabilen bireylerdir. Diğer insanları ve onların duygularını anlamaya gayret gösterirler. Bu bireyler, grup kurmada etkin, neşeli, dışa dönük ve anlayışlı kişilerdir. Sosyal bireyler, bireylerarası ilişkilere değer verirler ve karakteristikleri gereği mekanik ve bilimsel becerilerden yoksundurlar.	Eğitimci, öğretmen, Meslek danışmanı, klinik psikolog,
Girişimci	Bu kişiler, diğer kişileri etkileyebilen, sözel faaliyetlerde başarılı, nitelikli cümleler kurabilen, enerjik, dışa dönük, cesaretli, hırslı ve ikna gücü yüksek kişilerdir. Girişimci tipteki bireyler güç ve statüye kavuşmak için gayret gösterirler. Ekonomik ve politik alanlarda başarıyı hedeflerler bilimsel yetenekler bakımından zayıftırlar.	Politikacı, satış sorumlusu, ekonomist, pazarlamacı, televizyon yapımcısı
Geleneksel	Bu kişilerin temel özellikleri arasında nesneler üzerine odaklanma, kurallara bağlılık, tertip ve düzen ile sıkı kontrole sahip olma sayılabilir. Bu tipteki kişiler büyük işletmelerde çalışmaktan hoşnutluk duyarlar. D uygulamadan çok nesneleri anlamaya önem verirler. Organizasyon ile başarıya değer verirler; ve sanatsal becerileri güçlü değildir.	Yönetici sekreteri, istatistikçi, finansal analist, vergi uzmanı

Kaynak: Pilavcı (2007: 33-34)

2.8.3. Yasal faktörler

Bireyin kariyer planlamasına etki eden önemli faktörlerden biri de yasal faktörlerdir. Devlet memurluğunun bazı kademelerinde siyasi yasaklı veya hükümlü olmamak gibi maddeler bulunmaktadır. Polis veya asker olmayı meslek seçmek isteyenlerin kendileri dışında aile üyelerinde de hiç kimsenin sabıkasının bulunmaması şarttır (Adıgüzel, 2008: 81). Yine özellikle bazı devlet memurluğu görevlerinde yaş haddi getirilmesi de yasal faktörlerdendir. Yine devlet memuru olmak ya da görevde yükselmek için yasalarla yönetmeliklerle belirlenmiş yazılı ve sözlü sınavlara girmek gereklidir.

Yasal faktörler, kanun, tüzük, yönetmelik, genelge vb. yazılı yasaları kapsamakta olup, kişinin kariyer yaşamını bu doğrultuda şekillendirmektedir.

2.8.4. Kültürel ve sosyal faktörler

Bireyler kariyer planlarını yaparken içinde yaşadıkları sosyal çevrenin kültüründen, dini inanışlarından, örf ve adetlerinden etkilenirler (Bayraktaroğlu, 2008: 151). Kişinin arkadaş çevresinin, akraba ve yakın aile üyelerinin yönlendirmeleri ya da teşvik etmesi kariyer planlamasını yaparken etkili olabilmektedir.

Evlilik konusu da kariyer planlamayı etkileyen sosyal faktörlerdendir. Bekar kişiler kariyer planlarını yaparken sadece kendilerine yönelik tek kişilik planlar yapmaktadır. Ancak evlilik söz konusu olduğunda tek kişilik planları aile bütünlüğünü koruyacak şekilde yeniden gözden geçirmek ve iki kişiye göre uyumlaştırmak gerekmektedir (Özden, 2008: 137).

2.8.5. Ekonomik faktörler

Bireyin kariyer seçiminde ve planlamasında etkili olan önemli bir faktör de ekonomik faktörlerdir. Ekonomik faktörler daha eğitim hayatından itibaren birçok kişinin kariyer eğilimine yön vermektedir. Seçilen mesleğin veya iş kolunun ekonomik getirisi, sosyal güvence sağlaması, devlet memurluğu gibi alınan ücretin güvenceli olması gibi faktörler kariyer seçiminde aranan ekonomik faktörlerin başında gelmektedir. Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik ortam da birçok kişinin kariyer planlanmasına etki etmektedir (Adıgüzel, 2008: 83). Ülkemizde de işsizlik ve genç işsizliği yaşanan en büyük sorunlardan biridir. Bir diğer sorun da nitelikli işgücü ihtiyacıdır. Ekonomik nedenlerden kaynaklı olarak Ülkemizde bazı gençler özellikle üniversite eğitiminin yüksek gelir ve mevkilere ulaşmada en etkili yol olarak görmekte iken bazı gençler ise yüksek öğrenim yapma imkânı bile bulamamaktadırlar (Yöney ve Özel, 2003: 1).

2.8.6. Eğitim kurumlarının etkisi

Bireye kariyer planlamasında etki eden faktörlerden biri olan eğitim sistemi, bireye geleceğe dönük planlarda yardım edebilmenin anahtarını ve bilgisini sunmakta ve kariyer planlaması faaliyetlerini gerçeğe dönüştürecek cesareti vermektedir (Laker ve Laker'den aktaran Soysal ve Söylemez, 2014: 24).

2.9. Sosyal Hizmet Lisans Öğrencilerinin Kariyer Yolları

Sosyal hizmet lisans eğitimini bitiren öğrencilerin kariyer yolları oldukça geniş olmakla birlikte öğrencilerin kariyer yolu, Kamu Kurum ve Kuruluşları, Özel Sektör, Yerel Yönetimler ve Girişimcilik başlıkları altında incelenecektir.

2.9.1. Kamu kurum ve kuruluşları

Sosyal hizmet lisans bölümünü bitiren öğrenciler kamu kurum ve kuruluşlarında sosyal çalışmacı unvanıyla istihdam edilmektedir. Sosyal hizmet bölümü mezunları sosyal çalışmacı olarak kamuda çalışmayı tercih edip, kariyerlerini bu doğrultuda sürdürebilirler. Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan sosyal çalışmacılar da diğer tüm kamu çalışanları gibi 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabidirler.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre kamu sisteminin üç temel ilkesi bulunmaktadır. Bunlar sırasıyla: Liyakat, sınıflandırma ve kariyerdir. Kanunun 3. maddesinin b fıkrasında kariyer; “devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetiştirme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânını sağlamaktır” şeklinde tanımlanmaktadır (DMK, md. 3). Kamuda istihdam için KPSS (Kamu Personeli Seçme Sınavı) sınavına girerek belli bir puana sahip olmak yanında birçok kamu kurumuna girişte mülakat sınavı da yapılmaktadır. Sosyal hizmet bölümü mezunları kamu kurum kuruluşlarında sosyal çalışmacı olarak çalışabilecekleri gibi her kurumun kendine ait yönetmelikleri çerçevesinde kariyerlerini yönetim kademelerinde de sürdürebilirler. Ancak kamuda ilerleme ve terfi için görevde yükselme ve unvan değişikliği gibi sınavlara girme şartı yanında meslekte belirli bir yıl çalışma şartı da aranmaktadır. Sosyal hizmet bölümü mezunlarının çalışabileceği bazı kamu kurum ve kuruluşları aşağıda verilmiştir:

1. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda;

- Bakanlık Merkez Teşkilatı
- İllerde Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlükleri (KMÇ, koruyucu aile, evlat edinme, engelli evde bakım, ekonomik destek birimi vb.),
- İl Müdürlüklerine bağlı kuruluşlar: Sosyal Hizmet Merkezleri, Huzurevi ve Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri, Engelli Bakım Rehabilitasyon Merkezleri, Engelli Umut Evleri, Bakım Rehabilitasyon ve Aile Danışma Merkezleri, Çocuk ve Gençlik Merkezleri, Çocuk Koordinasyon Merkezleri (Çocuk evleri), Çocuk Siteleri (Sevgi Evleri/Çocuk Yuvaları), Çocuk Destek Merkezleri, 12-18 Yaş Kız ve Erkek Yetiştirme Yurtları, Kadın Konukevleri, Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri
- İş-Kur İl Müdürlükleri
- SYDV'ler (<https://www.ailevecalisma.gov.tr>)

2. Sağlık Bakanlığı'nda;

- Bakanlık Merkez Teşkilatı
- İl Sağlık Müdürlükleri
- Devlet ve kamu hastaneleri, Aile Sağlığı Merkezleri (Tıbbi Sosyal Hizmet Birimi, Hasta İletişim Birimi, Doku-Organ Bağış Birimi)

- Toplum ve Ruh Sağlığı Merkezleri
 - Branş ve İhtisas hastaneleri
 - AMATEM'ler
 - Ana-Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması Merkezleri
3. Adalet Bakanlığında;
- Bakanlık Merkez Teşkilatı
 - Çocuk Mahkemeleri
 - Çocuk Ağır Ceza Mahkemeleri
 - Aile Mahkemeleri
 - Denetimli Serbestlik Müdürlükleri
 - Cezaevi ve tutukevleri
 - Islahevleri
4. Gençlik ve Spor Bakanlığında
- Bakanlık Merkez Teşkilatı
 - Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri (Gençlik Merkezleri)
 - Kredi ve Yurtlar Kurumu Bölge ve İl Müdürlükleri
5. Üniversitelerde;
- Sosyal Hizmet Bölümlerinde ya da ilgili diğer bölümlerde akademisyenlik
 - Üniversite Hastaneleri
 - Üniversitelerin Psiko-sosyal Hizmet Birimlerinde
 - Üniversitelerin Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlıklarında (Özdemir ve Aras, 2015: 115).
6. İl Göç Müdürlüklerinde
7. Milli Eğitim Bakanlığı ve Taşra Birimleri
- Rehberlik Araştırma Merkezleri
 - İlköğretim ve ortaöğretim Okulları

2.9.2. Özel sektör

Sosyal Hizmet Bölümünü tamamlayan öğrenciler, kariyerini özel sektörde sürdürmek isterlerse sosyal çalışmacı olarak çalışabilecekleri gibi yönetici olarak da çalışma imkanına sahiptirler.

Kamu alanındaki işleyişin aksine özel sektörde çalışanın mesleki yetkinlik ve başarı durumuna göre kariyeri şekillenmektedir. Çalışan, performansa ve başarıya dayalı ücret ve terfi aldığından kariyer uygulamaları kamuya göre özel sektörde daha iyi işlemektedir (Özdemir ve Aras, 2015: 116-117)

Sosyal hizmet bölümü mezunlarının özel sektörde çalışabileceği alanların bazıları şunlardır:

- Çeşitli STK'lar (Kızılay, LÖSEV; AÇEV, Kadın Sığınma ve Dayanışma Merkezleri, Mülteci Dernekleri vb.)
- Özel huzurevleri
- Özel engelli bakım merkezleri

- Engelli Özel Eğitim Merkezleri
- Özel Hastaneler ve diyaliz merkezleri
- Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri
- Çocuk Kulüpleri vb.
- Çeşitli şirketlerin halkla ilişkiler birimleri
- Kadın, çocuk, engelli ve yaşlılara yönelik çeşitli projeler

2.9.3. Yerel yönetimler

Yerel yönetimler de sosyal hizmet uygulamalarının yaygın olduğu yerlerdir. Sosyal hizmet bölümü mezunları İl ve ilçe belediyelerinde de görev alabilirler.

2.9.4. Girişimcilik

Endüstrinin gelişmesi ülkemizde işletmeciye duyulan ihtiyacı da arttırmaktadır. Eğitim hayatında edindiği bilgileri bulunduğu girişimde doğru değerlendirebilen, yetenekli ve tecrübeli kişiler kendi işletmelerinde başarıyı yakalayabilirler. İşletmecilik başarı sağlandığında iyi gelir getiren bir meslektir (Sav, 2008: 64).

İnsanlarda girişimcilik ruhu genelde doğuştan getirdiği kişilik özelliklerinden gelse de sonradan bir takım çevresel etkileşimler sonucu da ortaya çıkmakta ya da kazanılmaktadır (Serinkan ve Barutçu, 2006: 318). Girişimci ruha ve olanaklara sahip olan sosyal hizmet lisans eğitimi tamamlayan bireyler kariyerlerini kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektörde çalışan olmak yerine kendi serbest girişimlerini kurmak için de planlayabilirler.

Sosyal hizmet eğitimi almış bireyler özel rehabilitasyon merkezi, özel huzurevi, özel hastane, özel bakım merkezi, yaşlı kulüpleri, özel kreş ve anaokulu gibi aldığı eğitimi etkin kullanabileceği işletmeler açabilecekleri gibi mesleği dışında farklı alanlarda da işletmeler açmayı tercih edebilirler. Ancak girişimcilik için belli bir sermayeye ihtiyaç duyulması kariyerini bu yönde sürdürmek isteyenler için önemli bir etmendir.

Kariyer planlamasında girişimci olmayı tercih eden kişilerin kendine güvendiği, eğitimi aldığı ya da belli bir mesleki birikiminin olduğu işleri tercih etmesi önemlidir. Girişimci kişiler, cesur ve sağlam adımlar atan, yaptığı işin sorumluluğunu üstelenen, doğru riskler alabilen, işler yolunda gitmediğinde yeniden başlayabilen, yeniliğe ve değişime açık, çalışanlarını motive edebilen ve liderlik özelliğine sahip kişiler olmalıdır (<https://girisimcikafasi.com>).

BÖLÜM 3. BULGULAR

Bu bölümde, 2018-2019 eğitim öğretim yılında Yalova Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümünde lisans eğitimi gören ve araştırmaya katılan 355 öğrenciden elde edilen veriler, çalışmanın amacına uygun olarak SPSS 22 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Bulgular bölümü 3 ana başlıktan oluşmaktadır. İlk olarak öğrencilerin yaş, cinsiyet, ailelerinin gelir durumu, sınıf düzeyi gibi sosyo demografik özelliklerine ait verilerin yüzde ve frekans değerlerini gösteren tablolara yer verilmiştir.

İkinci olarak öğrencilerin sosyal hizmet bölümünü seçme nedenleri ile mezun olduktan sonra kariyer planlarını belirlemeye yönelik verilerin yer aldığı yüzde ve frekans tabloları ile karşılaştırmalı çapraz tablolara yer verilmiştir. Üçüncü başlıkta ise öğrencilerin kariyer planlarını yaparken çalışma yaşamından beklentilerine yönelik ifadelerle verdikleri cevapların yüzde ve frekans değerlerine ilişkin tablolar ile cinsiyet ve sınıf durumu değişkenine göre analiz edilen çapraz tablolara yer verilmiştir.

3.1. Sosyo Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sayı	%
Kadın	245	69,0
Erkek	110	31,0
Toplam	355	100,0

Tabloda görüldüğü üzere, anket uygulanan öğrenci sayısı üç yüz elli beştir. Katılımcıların %69,0'ını 245 kişi ile kadın öğrenciler, %31,0'ını 110 kişi ile erkek öğrenciler oluşturmaktadır. Katılımcı sayısındaki kadın cinsiyet oranının fazla olmasının sebebi Yalova üniversitesinde sosyal hizmet bölümünde okuyan kadın öğrenci sayısının erkek öğrencilerden fazla olmasıdır.

Tablo 2. Katılımcıların Yaş Durumuna Göre Dağılımı

Yaş	Sayı	%
18-22	298	83,9
23-27	52	14,6
28-32	4	1,1
33 ve üstü	1	0,3
Toplam	355	100,0

Katılımcıların, yaş durumunu gösteren tabloya göre sosyal hizmet öğrencilerinin % 83,9'unu '18-22' yaş arası, % 14,6'sını '23-27' yaş arası, % 1,1'ini '28-32' yaş arası, %0,3'ünü '33 ve üstü' yaş arası öğrenciler oluşturmaktadır. Öğrencilerin çoğunluğunun 18-22 yaş arasında olduğu görülmekte olup, Türkiye'de üniversiteye devam eden gençlerin yaş ortalaması ile paralellik göstermektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Sınıf Durumuna Göre Dağılımı

Sınıf	Sayı	%
1.sınıf	73	20,6
2. sınıf	73	20,6
3.sınıf	121	34,1
4.sınıf	88	24,8
Toplam	355	100,0

Araştırmaya katılan öğrencilerin sınıf durumuna bakıldığında birinci sınıf ve ikinci sınıf öğrencilerinin katılım sayısı ve oranı aynıdır (%20,6). Katılımcıların %24,8'ini dördüncü

sınıflar oluştururken en çok katılımı % 34,1 ile üçüncü sınıflar göstermiştir. Araştırmaya en çok katılımın mezun olmasına az bir zaman kalan üçüncü ve dördüncü sınıfların olması, araştırma sonuçları açısından avantaj olarak görünmektedir. Çünkü üçüncü ve dördüncü sınıfların bireysel kariyer planlarını yapmış olma ihtimalleri diğer iki sınıfa göre daha yüksektir.

Tablo 4. Katılımcıların Ailelerinin Aylık Gelirine Göre Dağılımı

Ailenin Ortalama Aylık Geliri	Sayı	%
0-2500	111	31,3
2501-4000	139	39,2
4001-5500	60	16,9
5501-7000	28	7,9
7001 ve üstü	17	4,8
Toplam	355	100,0

Tablo 4’te araştırmaya katılan öğrencilerin ailelerinin aylık ortalama gelir düzeyleri yer almaktadır. Buna göre, katılımcıların ailelerinin aylık ortalama geliri 0-4000’ arasında yoğunlaşmaktadır. Ailelerin %16,9’u ‘4001-5500’ arası, %7,9’u ‘5501-7000’ arası ve %4,8’si ‘7000 ve üstü’ aylık ortalama geliri sahiptir.

3.2. Öğrencilerin Sosyal Hizmet Bölümünü Seçme Nedeni ve Kariyer Planlarına İlişkin Bulgular

Tablo 5. Katılımcıların Sosyal Hizmet Bölümünü Seçme Nedenlerine Göre Dağılımı

Bölümü Seçme Nedeni	Ort.	S
Mezun olunca kolay iş bulacağımı düşündüğüm için seçtim	3,12	1,208
Ailem teşvik ettiği için seçtim	3,70	1,111
Öğretmenlerim tavsiye ettiği için seçtim	3,04	1,272
Meslek olarak kendime uygun bulduğum için seçtim	2,23	1,107

1 Kesinlikle Katılıyorum, 2 Katılıyorum, 3 Kararsızım, 4 Katılmıyorum, 5 Kesinlikle Katılmıyorum

Katılımcıların sosyal hizmet bölümünü seçme nedenleri ile ilgili sorulara verdikleri cevapların ortalamalarını gösteren tabloya göre, ‘Meslek olarak kendime uygun bulduğum için seçtim’ ifadesine verilen cevapların ortalaması 2,23’tür. Bu duruma göre katılımcıların sosyal hizmet bölümünü seçmesinde etkili olan nedenler arasında ilk sırada meslek olarak kendilerine uygun bulma nedeni gelmektedir. Daha sonra öğretmenlerin tavsiye etmesi, kolay iş bulacağını düşünmesi ve en son olarak da ailenin teşvik etmesi nedeni gelmektedir. Sosyal hizmet bölümünde okuyan öğrencilerin çoğunluğunun mesleği tanıyarak, bölüme bilinçli ve isteyerek geldiği sonucuna varmak mümkündür. Sevim ve Altun (2017: 60-61) ile Doğan (2018: 28-29) tarafından yapılan araştırmalarda da sosyal hizmet bölümünde okuyan öğrencilerin büyük çoğunluğunun bölümü isteyerek tercih ettiği saptanmıştır.

Tablo 6. Sosyal Hizmet Bölümünü Seçme Nedenlerinin Cinsiyete Göre Farklaşma Durumu

Seçme Nedenleri	Cinsiyet	Sayı	Ort.	p
Mezun olunca kolay iş bulacağımı düşündüğüm için seçtim	Kadın	245	3,22	,017
	Erkek	110	2,87	
	Toplam	355	3,12	
Ailem teşvik ettiği için seçtim.	Kadın	245	3,62	,060
	Erkek	110	3,85	
	Toplam	355	3,70	
Öğretmenlerim tavsiye ettiği için seçtim.	Kadın	245	3,17	

	Erkek	110	2,75	,004
	Toplam	355	3,04	
Meslek olarak kendime uygun bulduğum için seçtim.	Kadın	245	2,03	
	Erkek	110	2,66	,000
	Toplam	355	2,23	

Öğrencilerin sosyal hizmet bölümünü seçme nedeni ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olup olmadığını görmek için yapılan Independent Samples T Testi (Bağımsız örneklem t testi) sonuçlarına göre, sosyal hizmet bölümünü seçme nedenlerinden mezun olunca kolay iş bulacağını düşünme, öğretmenin tavsiye etmesi ve meslek olarak kendine uygun bulması nedenlerinde kadın ve erkek öğrenciler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır ($p<0,05$). Sosyal hizmet bölümünü seçme nedenlerinden “ailenin teşvik etmesi” ile cinsiyet arasında ise anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$).

Sosyal hizmet bölümünü seçerken erkek öğrencilerin kolay iş bulma düşüncesinden ve öğretmenlerinin tavsiyelerinden daha çok etkilendiği, kadın öğrencilerin ise bölümü kendilerine uygun bulma faktöründen daha çok etkilendiği ve bölümü seçtiği, ailelerin teşvik etmesinden ise kadın ve erkek öğrencilerin aynı oranda etkilendiği görülmektedir. Erkek öğrencilerin kültürümüzün de etkisiyle meslek seçimine iş garantisi odaklı baktıkları söylenebilir. Sosyal hizmet bölümünü seçme nedenlerinde kadın ve erkek öğrenciler arasındaki istatistiksel açıdan en büyük farklılık “mesleği kendime uygun bulduğum için seçtim” ifadesinde olup kadın öğrencilerin lehinedir.

Tablo 7. Sosyal Hizmetlerde Çalışma Alanları ve Kariyer Olanakları ile ilgili Bilgi Düzeylerini Yeterli Bulup-Bulmama Durumu

Durum	Sayı	%
Kesinlikle düşünüyorum	15	4,2
Düşünüyorum	175	49,3
Kararsızım	96	27,0
Düşünmüyorum	61	17,2
Kesinlikle düşünmüyorum	8	2,3
Toplam	355	100,0

Tabloya 7’ye göre, sosyal hizmetlerde çalışma alanları ve kariyer olanakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduğunu düşünenler %49,3 ile çoğunluğu oluşturmaktadırlar. Öğrencilerin yarıdan fazlası bu konuda yeterli bilgiye sahip olduğunu düşünmektedir.

Öğrencilerin bölümü seçmeden önce yaptığı araştırmalar yanında, lise öğrenimlerinde özellikle rehber öğretmenler tarafından yapılan rehberliklerin, üniversitede ise gördükleri derslerin, ders kapsamında yapılan kurum incelemelerinin ve bölümde düzenlenen kariyer günlerinin öğrencilerin sosyal hizmetlerde çalışma alanları hakkında bilgi sahibi olmalarında etkili olduğu düşünülmektedir.

Tablo 8. Sosyal Hizmet İle İlgili Ders Dışında Düzenlenen Panel, Seminer vb. Etkinliklere Katılma Durumu

Durum	Sayı	%
Her zaman katılırım	14	3,9
Sık sık katılırım	66	18,6
Ara sıra katılırım	186	52,4
Nadiren katılırım	84	23,7
Hiç bir zaman katılmam	5	1,4
Toplam	355	100,0

Tablo 8’de öğrencilerin sosyal hizmet ile ilgili ders dışında düzenlenen panel, seminer, proje vb. etkinliklere katılma sıklığı yer almaktadır. Buna göre araştırmaya katılan sosyal hizmet lisans öğrencilerinin %52 si sosyal hizmet etkinliklerine ara sıra katılmaktadır. Hiçbir zaman katılmadığını belirten öğrenci oranı ise oldukça az olup, bu oran %1,4’dür. Sosyal hizmetlerle ilgili düzenlenen panel, seminer vb. etkinlikler, öğrencilerin mesleği daha iyi tanımaları ve kariyer olanaklarını öğrenmeleri açısından önemli etkinliklerdir.

Tablo 9. Katılımcıların Sosyal Çalışma Mesleğini Kişisel Özellikleri ve İlgili Alanlarına Uygun Bulma Durumu

Durum	Sayı	%
Kesinlikle düşünüyorum	115	32,4
Düşünüyorum	174	49,0
Kararsızım	48	13,5
Düşünmüyorum	14	3,9
Kesinlikle düşünmüyorum	4	1,1
Toplam	355	100,0

“Sosyal Çalışma mesleğinin kişisel özellikleriniz ve ilgi alanınıza uygun bir meslek olduğunu düşünüyor musunuz” sorusuna ‘Kesinlikle Düşünüyorum’ ve ‘Düşünüyorum’ cevabını veren katılımcı oranının fazla olduğu görülmektedir. Öğrencilerin çoğunluğu sosyal hizmet mesleğini kendilerine uygun bir meslek olarak düşünmektedirler. Tablo 5 ile karşılaştırıldığında öğrencilerin sosyal hizmet bölümünü seçme nedenlerinin başında bölümü kendilerine uygun bulma sebebinin gelmesi nedeniyle iki tablo birbirini destekler niteliktedir.

Tablo 10. Katılımcıların Mesleği Kendine Uygun Bulma Durumunun Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

Cinsiyet	Sayı	Ort.	S	p
Kadın	245	1,78	,768	
Erkek	110	2,25	,921	,000

1 en olumluyu, 5 en olumsuz ifade etmektedir.

Katılımcıların sosyal çalışma mesleğini kişisel özelliklerine ve ilgi alanlarına uygun bir meslek olarak bulma durumunun cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için Bağımsız Örneklem T Testi yapılmıştır. Sonuçlara göre, kadın ve erkek öğrencilerin genelde mesleği kendilerine uygun buldukları görülmüştür. Ancak, kadın öğrencilerin sosyal çalışma mesleğini kişisel özellikleri ve ilgi alanına uygun bir meslek olarak görme ortalaması daha yüksektir (1,78). Çapraz tabloya göre $p < 0,05$ olup, “mesleği kişisel özellikler ve ilgi alanına göre kendine uygun bulma” durumunda kadın öğrenciler ile erkek öğrenciler arasında istatistiksel açıdan kadın öğrenciler lehine oldukça anlamlı bir fark vardır. Bunda kadın öğrencilerin bölümü daha bilinçli bir şekilde seçmelerinin etkili olduğu düşünülmektedir. Tablo 6’da kadın öğrencilerin bölümü seçme nedenlerinde en ağırlıklı puanı “mesleği kendime uygun bulduğum için seçtim” ifadesine vermesi de bu durumu desteklemektedir.

Araştırmanın üçüncü ve dördüncü sınıfları da kapsadığı göz önüne alınırsa öğrencilerin bölümü seçerken mesleği kendine uygun bulma düşüncelerinin eğitimlerinin ileriki zamanlarında da değişmediği söylenebilir. Bu durum ise öğrenciler için ileride mesleği icra ederken onlar için en önemli motivasyon kaynağı olması açısından önemlidir.

Tablo 11. Katılımcıların Farklı Bir Bölüm Okumayı İsteyip-İstememe Durumları

Durum	Sayı	%
Kesinlikle istiyorum	65	18,3
İstiyorum	133	37,5
Kararsızım	89	25,1
İstemiyorum	58	16,3
Kesinlikle istemiyorum	10	2,8
Toplam	355	100,0

Tabloda görüldüğü üzere, ‘Sosyal Hizmet dışında başka bir alanda kariyer yapmak/çalışmak için farklı bir bölüm okumayı istiyor musunuz?’ sorusuna katılımcıların %18,3’ü ‘kesinlikle istiyorum’, %37,5’i ‘istiyorum’, %25,1’i ‘kararsızım’, %16,3’ü ‘istemiyorum’, %2,8’i ‘kesinlikle istemiyorum’ yanıtını vermiştir.

Öğrencilerin “Sosyal Çalışma Mesleğini Kişisel Özellikleri ve İlgi Alanlarına Uygun Bulma” ortalamasının yüksek olmasına karşın farklı bir bölümde okumayı isteyen öğrenci oranının da yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 12. Farklı Bir Bölüm Okuma İsteğinin Sınıf Düzeylerine Göre Farklaşma Durumu

Sınıf	Sayı	Ort.	S	p
1.sınıf	73	2,23	1,061	
2. sınıf	73	2,66	,989	
3.sınıf	121	2,34	1,013	,004
4.sınıf	88	2,73	1,101	
Toplam	355	2,48	1,056	
Okuduğunuz Sınıf (I)	Okuduğunuz Sınıf (J)	Ortalama Farkı (I-J)	S	p
Tukey HSD	2. sınıf	-,425	,172	,067
	3.sınıf	-,106	,154	,902
	4.sınıf	-,494*	,165	,015
2. sınıf	1.sınıf	,425	,172	,067
	3.sınıf	,319	,154	,166
	4.sınıf	-,070	,165	,974
3.sınıf	1.sınıf	,106	,154	,902
	2. sınıf	-,319	,154	,166
	4.sınıf	-,388*	,146	,040
4.sınıf	1.sınıf	,494*	,165	,015
	2. sınıf	,070	,165	,974
	3.sınıf	,388*	,146	,040

Öğrencilerin sosyal hizmet dışında başka bir alanda çalışma ya da kariyer yapmak için farklı bir bölümde okuma isteklerinin sınıf düzeyi ile ilişkisini karşılaştırmak için Tek Yönlü Varyans Analizi Testi (One-Way Anova) yapılmıştır. Analiz sonucunda, $p=,004$ bulunmuştur. $p<0,05$ bulunduğu için farklı bir bölüm okuma isteğinde dört sınıfın ortalama puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu farkın hangi sınıflar arasında olduğunu görmek için yapılan Tukey testinde bu farkın birinci ve dördüncü sınıflardan kaynaklandığı görülmüştür.

Sosyal hizmet dışında farklı bir bölüm okumayı en çok birinci sınıflar en az ise dördüncü sınıflar istemektedir. Dördüncü sınıfların mezun olmalarına oldukça az bir zaman kalması nedeniyle kariyer planlarını bu doğrultuda çoktan yapmış oldukları, farklı bir bölüm okumayı zaman kaybı olarak gördükleri ve bir an önce iş yaşamına atılmayı istedikleri düşünülmektedir.

Tablo 13. Katılımcıların Sosyal Hizmet Alanında Lisansüstü Eğitim (Yüksek Lisans/doktora) Yapmak İsteyip-İstemedikleri

Durum	Sayı	%
Kesinlikle istiyorum	69	19,4
İstiyorum	88	24,8
Kararsızım	108	30,4
İstemiyorum	67	18,9
Kesinlikle istemiyorum	23	6,5
Toplam	355	100,0

Mezun olduktan sonra sosyal hizmet alanında lisansüstü eğitim (Yüksek Lisans/doktora) yapmayı kesinlikle isteyen öğrenci oranı %19,4, “İstiyorum” diyen öğrenci oranı ise %24,8’dir. Sosyal hizmet alanında lisansüstü eğitim yapmada ‘Kararsızım’ diyen öğrenci yüzdesinin %30 olması da önemli bulunmuştur. Bu durum azımsanmayacak bir öğrenci grubunun kariyer planlamasında lisansüstü eğitim için henüz karar vermediğini ya da bu konuda henüz düşünmediğini göstermektedir.

Tablo 14. Sosyal Hizmetlerde Lisansüstü Eğitim Planının Cinsiyete Farklaşma Durumu

Cinsiyet	Sayı	Ort.	S	p
Kadın	245	2,59	1,200	,020
Erkek	110	2,89	1,087	

Katılımcıların sosyal hizmet alanında lisansüstü eğitim yapma planlarının cinsiyet ile ilişkisi olup olmadığına bakmak için Bağımsız Örneklem T Testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; sosyal hizmetlerde lisansüstü eğitim yapma planlarında kadın ve erkek öğrenciler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır ($p<0,05$). Kadın öğrenciler erkek öğrencilere göre lisansüstü eğitim yapmayı daha çok istemektedirler. Bunun temel nedeninin kadın öğrencilerin mesleği kendilerine daha uygun bulmalarının olduğu düşünülmektedir.

Tablo 15. Sosyal Hizmetlerde Lisansüstü Eğitim Planının Sınıf Düzeyine Göre Farklaşma Durumu

Sınıf	Sayı	Ort.	S	p
1.sınıf	73	2,53	1,144	,194
2. sınıf	73	2,51	1,180	
3.sınıf	121	2,80	1,236	
4.sınıf	88	2,78	1,088	
Toplam	355	2,68	1,173	

Katılımcıların sınıf düzeyi ile lisansüstü eğitim yapma planları arasında bir fark olup olmadığını tespit etmek için yapılan Anova analizinde $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından lisansüstü eğitim yapma isteği ile sınıf durumları arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

Tablo 16. Sosyal Çalışma Mesleğini Kendine Uygun Bulma ile Lisansüstü Eğitim Yapma Planı Arasındaki İlişki (Korelasyon Analizi)

		Mezun olduktan sonra Sosyal Hizmet alanında lisansüstü eğitim (Yüksek Lisans/doktora) yapmak isteği
Sosyal çalışma mesleğinin kişisel özelliklerine ve ilgi alanına uygun bir meslek olduğunu düşünme	Pearson Korelasyon	,263 **
	P	,000
	N	355

Tablo 16’da Sosyal hizmet öğrencilerinin Sosyal çalışma mesleğinin kişisel özelliklerine ve ilgi alanına uygun bir meslek olduğunu düşünme durumu ile mezun olduktan sonra

sosyal hizmet alanında lisansüstü eğitim (Yüksek Lisans/doktora) yapma istekleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan Korelasyon analizinde pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır ($r=,263$).

Sosyal hizmet mesleğini kişisel özelliklerine ve ilgi alanına uygun bir meslek olduğunu düşünme ile bu alanda lisansüstü eğitim yapma isteği arasında zayıf ancak pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Mesleği kişisel özelliklerine uygun bulan öğrenciler bu meslekte lisansüstü eğitim yapmayı da istemektedir. Ya da diğer bir ifadeyle meslekte lisansüstü eğitim yapmayı da isteyen öğrenciler mesleği kişisel özelliklerine uygun bulan öğrencilerdir.

Tablo 17. Katılımcıların Yabancı Dil Bilgisinin Kariyer Planlamasına Etkisi Olup- Olmadığını Düşünme Durumları

Durum	Sayı	%
Kesinlikle düşünüyorum	157	44,2
Düşünüyorum	148	41,7
Kararsızım	29	8,2
Düşünmüyorum	17	4,8
Kesinlikle düşünmüyorum	4	1,1
Toplam	355	100,0

Araştırmaya katılan katılımcılardan, ‘Yabancı dil bilginizin kariyer planlamanıza etkisi olduğunu düşünüyor musunuz?’ sorusuna ‘kesinlikle düşünüyorum’ diyenlerin yüzdesi %44,2 ve sayısı 157, ‘düşünüyorum’, diyenlerin yüzdesi %41, 7 ve sayısı 148’dir. Öğrencilerin sadece %1,1’i ‘kesinlikle yabancı dil bilgisinin kariyer planlamasını etkilemediğini belirtmiştir. Öğrencilerin büyük çoğunluğu yabancı dil bilgisini kariyer planlamada önemli bir etken olarak görmektedir. Yabancı dil bilgisi birçok meslek dalında önemli olmakla birlikte sosyal hizmet alanındaki önemi de gün geçtikçe artmaktadır. Yabancı dil bilgisinin iş bulma ve iş yaşamında ilerlemede etkisinin olduğunu öğrenciler de bilincindedir.

Tablo 18. Katılımcıların Mezun Olduktan Sonra Meslekleriyle İlgili İşsiz Kalma Kaygısı Yaşama Durumları

Durum	Sayı	%
Kesinlikle Kaygılanmıyorum	25	7,0
Kaygılanmıyorum	32	9,0
Kararsızım	27	7,6
Kaygılanıyorum	122	34,4
Kesinlikle kaygılanıyorum	149	42,0
Toplam	355	100,0

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerin büyük çoğunluğu mezun olduktan sonra mesleğiyle ilgili işsiz kalma kaygısı yaşamaktadır. “Kesinlikle kaygılanıyorum” cevabı veren öğrenciler katılımcıların % 42,0’sini, “kaygılanıyorum” diyen öğrenciler de %34,4’ünü oluşturmaktadır. Öğrencilerin %7,6’sı bu konuda kararsızdır. % 9’u “kaygılanmıyorum” cevabını verirken % 7,0’si “kesinlikle kaygılanmıyorum” demıştır.

Tablo 19. Öğrencilerin İşsiz Kalma Kaygılarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Ort.	S	p
Kadın	245	3,91	1,200	,385
Erkek	110	4,04	1,270	

Öğrencilerin işsiz kalma kaygısı yaşama durumlarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini saptamak için t testi yapılmıştır. Ortalamalarına bakıldığında erkek öğrencilerin işsiz kalma kaygılarının daha yüksek görünmesine rağmen değişkenler arasında anlamlı bir fark olup olmadığına baktığımızda p değeri, 0,385'tir. $P < 0,05$ koşulu sağlanmadığından öğrencilerin işsiz kalma kaygıları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur. Hem kadın öğrenciler hem erkek öğrenciler mezun olduktan sonra işsiz kalma konusunda birbirlerine yakın düzeyde kaygılanmaktadır. İşsizlik makro bir sorun olmakla birlikte, sosyal hizmet bölüm sayılarının artması ve mezun sayısının çoğalmasıyla birlikte sosyal hizmet alanında da istihdam sıkıntıları yaşanmaya başlanmıştır. Bu durumun farkında olan öğrencilerin de işsizlik kaygı düzeyleri artmaktadır.

Tablo 20. Katılımcıların İşsiz kalmaları Halinde Meslekleri Dışında Farklı Bir İşte Çalışmayı Düşünme Durumları

Durum	Sayı	%
Kesinlikle düşünüyorum	84	23,7
Düşünüyorum	162	45,6
Kararsızım	70	19,7
Düşünmüyorum	31	8,7
Kesinlikle düşünmüyorum	8	2,3
Toplam	355	100,0

Tabloda görüldüğü üzere, katılımcıların yarıdan fazlası mezun olduktan sonra işsiz kalmaları halinde sosyal çalışma mesleği dışında farklı bir işte çalışmayı düşünmektedir. Katılımcıların sadece %2,3'ü 'kesinlikle düşünmüyorum' yanıtını vermiştir.

İş, öncelikle yeme, içme, giyinme, gibi temel ihtiyaçlarımızı karşılamak için bir araçtır. Toplumda İşsiz kalma bireyde özgüven düşüklüğü, psikolojik sıkıntılar yaratması yanında, ailede de ekonomik sıkıntılara, huzursuzluklara, boşanmalara sebep olan bir durumdur. Öğrenciler de mezun olduktan sonra meslekleriyle ilgili iş bulamaması dahi bu olumsuz durumları yaşamamak ve hayatlarını idame ettirmek için farklı bir işte çalışmayı göze almaktadırlar.

Tablo 21. Katılımcıların İşsizlik Nedeniyle Farklı Bir İşte Çalışma Planları ile Ailelerinin Gelir Durumu Arasındaki İlişki

	Kareler toplamı	df	Ortalama kare	F	P.
Gruplar Arasında	4,060	4	1,015		
Gruplar İçinde	331,337	350	,947	1,072	,370
Toplam	335,397	354			

Araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğu sosyal çalışmacı olarak bir iş bulamaması halinde işsiz kalmamak için farklı bir işte çalışmayı düşünmektedirler. Yapılan Anova analizinde ailenin gelir durumu ile öğrencilerin işsiz kalmamak için meslekleri dışında farklı bir işte çalışma istekleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p > 0,05$) Öğrenciler ister ekonomik durumu iyi bir aileye sahip olsun ister se ekonomik durumu kötü bir aileye sahip olsun mezuniyet sonrası işsiz kalmaları halinde işsiz kalmamak için farklı bir işte çalışmayı düşünmektedirler.

Tablo 22. Katılımcıların Mezuniyet Sonrası Çalışmayı Tercih Edecekleri Kurum/Kuruluşların Dağılımı

Durum/ Tercih Edilen Yer	Sayı (355 kişi içinde)	%
Kararsızım	16	4,5
Henüz düşünmedim	22	6,2
Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	252	71,0
Üniversiteler (Akademik kadroda)	150	42,3
Sağlık Bakanlığı	165	46,5
İl Göç Müdürlükleri	88	24,8
Adalet Bakanlığı	132	37,2
Milli Eğitim Bakanlığı/Rehberlik Araştırma Merkezleri	149	42,0
Özel sektör (özel huzur evleri, özel kreşler vb.)	153	43,1
Sivil Toplum Kuruluşları	132	37,2
Belediyeler	125	35,2
Kendi iş yerimi açmak	111	31,3
Yurt dışında çalışmak	66	18,6
Diğer	9	2,5

Katılımcılara mezun olduktan sonra çalışmayı tercih edecekleri bazı kurum ve kuruluşlar sıralanarak, birden fazla kurumu işaretleyebilmeleri konusunda esneklik sağlanmıştır. Sonuca göre, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı % 71,0 oran ile öğrencilerin mezuniyet sonrası çalışmak istedikleri kurumların başında gelmektedir. 355 katılımcıdan 252 kişinin Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı yerlerde çalışmayı tercih etmeleri önemli bir veridir. Katılımcıların çalışmak istedikleri kurumlar içinde en çok tercih edilen ikinci kurum % 46,5 oran ile Sağlık Bakanlığıdır.

Araştırmaya göre, öğrencilerin mezuniyet sonrası çalışmayı tercih ettikleri üçüncü yer ise özel sektördür. Özel sektörden sonra sırayla üniversiteler, Milli Eğitim Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Sivil Toplum Kuruluşları ve belediyeler gelmektedir. Katılımcı öğrencilerin yaklaşık %31,3'ü kendi işyerini açmayı da tercihleri arasına eklemiş olup, öğrencilerin yaklaşık üçte birinin girişimci olmayı da tercih edebileceği görülmektedir. Öğrencilerin % 18'i ise yurt dışında çalışmayı da planlamaktadır.

Yine tabloya göre kamu kurumları arasında öğrencilerin mezuniyet sonrasında çalışmayı istedikleri en son kurum İl Göç Müdürlükleri'dir. Henüz düşünmeyen öğrenci % 6,2 ve sayısı 22, kararsız olanlar %4,5 ve sayısı 6, diğer iş imkanlarını düşünenler % 2,5 ve sayısı 9'dur. Araştırmaya katılan öğrencilerin büyük çoğunluğunun çalışmayı düşündükleri kurumları belirlediği görülmektedir.

3.3. Çalışma Yaşamından Beklentilerine İlişkin Bulgular

Tablo 23. Öğrencilerin mezuniyet sonrası çalışmak istedikleri kurumdan Motivasyon ve Hijyen Faktörlerine Yönelik Beklenti Puanları (n=355)

Motivasyon Faktörüne Yönelik İfadeler	Ort.	S
M1. Çalışacağım iş yerinde terfi edebilme/yükselme imkanı olması	1,75	,749
M2. Çalışacağım işi ya da alanı seviyor olmam	1,35	,553
M3. Başarılı olduğum işlerde takdir edilmem	1,68	,769
M4. Çalışacağım işte/alanda mesleğimin toplumsal saygınlığı olması	1,72	,799
M5. Çalışacağım iş yerinde kariyer gelişimine yönelik oryantasyon ve eğitim imkanlarının olması	1,65	,702
M6. Çalışacağım işte karşılaşılan mesleki sorunları çözmede inisiyatif kullanabilmem (Karar verme-sorumluluk yetkisi)	1,65	,635
M7. Çalışacağım iş yerinde başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti olması	1,57	,691
M8. Çalışacağım iş yerinde kendimi çalışan olarak değerli hissetmem	1,53	,673

Tablo 23'ün devamıdır

M9. Çalışacağım iş yerinde kendimle ilgili alınacak karara katılma imkanı sunulması	1,43	,565
M10. Çalışacağım işin iş doyumunu/mesleki doyum sağlaması	1,50	,631
Toplam	1,58	
Hijyen Faktörüne Yönelik İfadeler		
H1. Çalışacağım işin iş garantisi olması	1,56	,600
H2. Çalışacağım işin ücret/maaş seviyesi	1,76	,644
H3. Çalışacağım işin tatil ve izin yapmama olanak vermesi	1,57	,640
H4. Çalışacağım iş yerinde iş arkadaşlarım ile anlaşıyor olmam	1,61	,699
H5. Çalışacağım işte iş güvenliği ve sağlık imkanları olması	1,50	,657
H6. Çalışacağım iş yerinde bağlı olacağım yönetici ile ilişkilerim	1,67	,643
H7. Çalışacağım iş yerinde mesai saatlerimin düzenli olması	1,65	,735
H8. Çalışacağım işte yöneticinin çalışanlar arasındaki anlaşmazlıklarda uzlaştırıcı olması	1,61	,673
H9. Çalışacağım iş yerinde ücret dışında çalışana yapılan aynı yardımların olması (giyecek, yiyecek vb.)	2,74	1,125
H10. Çalışacağım iş yerinde çalışanlar arasında görev dağılımının belirgin olması	1,57	,618
H11. Çalışacağım iş yerinin fiziki koşulları ile gerekli araç-gereç durumu (oda, bilgisayar, yazıcı vb.)	1,72	,705
H12. Çalışacağım iş yerinde, yöneticilerin sosyal hizmet eğitimi almış kişiler olması	1,71	,898
Toplam	1,72	

1-Kesinlikle önemli, 2-Önemli, 3-Kararsızım, 4- Önemsiz, 5-Kesinlikle Önemsiz

Tablo 23'de öğrencilerin mezuniyet sonrası kariyer planlamalarını yaparken, çalışmak istedikleri kurumdan beklentilerini belirlemeye yönelik motivasyon ve hijyen faktörleriyle ilgili ifadelerle verdikleri cevaplara ilişkin aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin motivasyon ve hijyen faktörleriyle ilgili ifadelerle genel anlamda önem verdikleri görülmekle birlikte motivasyon faktörlerin aritmetik ortalamasının 1,58, hijyen faktörlerinin aritmetik ortalaması 1,72'dir. Buna göre öğrencilerin mezuniyet sonrasında çalışma yaşamında motivasyon faktörleriyle ilgili beklentileri hijyen faktörleriyle ilgili beklentilerinden daha ön plandadır. İşin kendisine işin çevresi ve koşullarından daha çok önem vermektedirler.

Tüm faktörler içerisinde motivasyon faktörü olan “ Çalışacağım işi ya da alanı seviyor olmam” ifadesi en yüksek ortalamaya sahip birinci ifadedir (1,35). ikinci sırada “çalışacağım işyerinde kendimle ilgili alınacak kararlara katılma imkanı sunulması” gelmektedir. “İş doyumunu, mesleki doyum sağlaması” ise üçüncü sırada gelmektedir. Öğrencilerin faktörlerle ilgili önem verdikleri üç ifade de motivasyon faktörleri içerisinde yer almaktadır. Erbay ve Sevin (2013: 38) tarafından yapılan araştırma sonuçları da sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin çoğunluğunun mesleki haz ve doyuma önem verdiklerini göstermektedir.

Diğer motivasyon faktörleriyle ilgili ifadelerin ortalamasına bakıldığında; araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer planlamalarını yaparken çalışmak istedikleri iş yerinden beklentileri arasında dördüncü sırada “Çalışacağım iş yerinde kendimi çalışan olarak değerli hissetmem” gelmektedir. Daha sonra sırayla “Çalışacağım iş yerinde başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti olması”, “Çalışacağım işte karşılaşılan mesleki sorunları çözmede insiyatif kullanabilmem”, “Çalışacağım iş yerinde kariyer gelişimine yönelik oryantasyon ve eğitim imkanlarının olması”, “Başarılı olduğum işlerde takdir edilmem”,

“Çalışacağım işte/alanda mesleğimin toplumsal saygınlığı olması” ve en son “Çalışacağım iş yerinde terfi edebilme/yükselme imkanı olması” ifadeleri gelmektedir.

Hijyen faktörleriyle ilgili ifadelerin aritmetik ortalamalarına bakıldığında ise araştırmaya katılan öğrencilerin çalışma yaşamından beklentilerine yönelik hijyen faktörlerine de genel anlamda önem verdikleri görülmektedir. Öğrencilerin çalışma yaşamından beklentileriyle ilgili en çok önem verdikleri ilk dört hijyen faktörü ifadesi “Çalışacağım işte iş güvenliği ve sağlık imkanları olması”, Çalışacağım işin iş garantisi olması”, “Çalışacağım iş yerinde çalışanlar arasında görev dağılımının belirgin olması ve “Çalışacağım işin tatil ve izin yapmama olanak vermesi “ ifadeleri gelmektedir.

Araştırmaya katılan öğrenciler hijyen faktörleriyle ilgili bütün ifadelere genel olarak önem vermelerine rağmen “Çalışacağım iş yerinde ücret dışında çalışana yapılan aynı yardımların olması (giyecek, yiyecek vb.)” ifadesi diğer ifadeler içinde en düşük ortalamaya sahip ifadededir (2,74). Öğrenciler, kariyer planlarını yaparken çalışmayı düşündükleri kurumda yapılacak aynı yardımları daha az önemsemektedirler. Diğer daha az önem verdikleri ifadeler ise maaş durumu, işyerinin fiziki koşulları ve yöneticilerin sosyal hizmet eğitimi almış kişiler olmasıdır. Öğrencilerin maaş seviyesinden çok iş garantisine ve iş güvenliğine önem vermeleri önceliklerinin para olmadığını göstermesi açısından önemlidir.

Hijyen faktörüyle ilgili ifadelerden “Çalışacağım iş yerinde, yöneticilerin sosyal hizmet eğitimi almış kişiler olması” aritmetik ortalama sırasında en sonlarda yer alsa da ifade aritmetik ortalamasının da % 1,71 olması öğrencilerin çalışma yaşamında yöneticilerinin sosyal hizmet eğitimi almış kişiler olmasını önemsediklerini göstermektedir. Ceylan ve diğerleri (2006) tarafından sosyal hizmet uzmanları ile yapılan çalışmada yöneticilerin meslek dışından olmalarının iş doyumunu düşürdüğü yönünde bulguya yer verilmesi çalışanlar açısından yöneticilerin mesleğinin önemli olduğuna vurgu yapması nedeniyle önemlidir

Tablo 24. Motivasyon Faktörlerine Yönelik Beklentilerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

İfadeler	Cinsiyet	Sayı	Ort.	S	F	p
M1. Çalışacağım İş yerinde terfi edebilme/yükselme imkânı olması	Kadın	245	1,82	,774	,012	,007**
	Erkek	110	1,59	,668		
M2. Çalışacağım işi ya da alanı seviyor olmam	Kadın	245	1,27	,497	24,046	,000***
	Erkek	110	1,52	,631		
M3. Başarılı olduğum işlerde takdir edilmem	Kadın	245	1,57	,640	5,463	,001**
	Erkek	110	1,92	,959		
M4. Çalışacağım işte/alanda mesleğimin toplumsal saygınlığı olması	Kadın	245	1,68	,717	5,323	,232
	Erkek	110	1,80	,956		
M5. Çalışacağım iş yerinde kariyer gelişimine yönelik oryantasyon ve eğitim imkanlarının olması	Kadın	245	1,60	,617	7,891	,058
	Erkek	110	1,77	,853		
M6. Çalışacağım işte karşılaşılan mesleki sorunları çözmede inisiyatif kullanabilmem (Karar verme-sorumluluk yetkisi)	Kadın	245	1,65	,632	,006	,917
	Erkek	110	1,65	,644		
M7. Çalışacağım iş yerinde başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti olması	Kadın	245	1,51	,669	,061	,012*
	Erkek	110	1,71	,721		
M8. Çalışacağım iş yerinde kendimi çalışan olarak değerli hissetmem	Kadın	245	1,47	,631	3,490	,008**
	Erkek	110	1,67	,743		
M9. Çalışacağım iş yerinde kendimle ilgili alınacak karara katılma imkanı sunulması	Kadın	245	1,39	,544	5,480	,039*
	Erkek	110	1,53	,601		

Tablo 24'ün devamıdır

M10. Çalışacağım işin iş doyumu/mesleki doyum sağlaması	Kadın	245	1,45	,603	2,453	,042*
	Erkek	110	1,60	,680		
*p<0,05	**p<0,01	***p<0,001				

Öğrencilerin kariyer planlamasını etkileyen motivasyon faktörlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını analiz etmek için Bağımsız Örneklem T Testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; kadın ve erkek öğrenciler arasında istatistiksel açıdan en anlamlı fark “Çalışacağım işi ya da alanı seviyor olmam” ifadesinde görülmektedir ($p<0,001$). Bu ifadeye kadın öğrencilerin verdikleri puan ortalaması 1,27 iken erkek öğrencilerin puan ortalaması 1,52 olup, kadın öğrenciler çalıştığı işi ya da alanı sevmeyi erkek öğrencilerden daha fazla önemsemektedir. Diğer motivasyon faktörleriyle ilgili ifadelerle bakıldığında; “Başarılı olduğum işlerde takdir edilmem”, “Çalışacağım iş yerinde kendimi çalışan olarak değerli hissetmem” ve “Çalışacağım İş yerinde terfi edebilme/yükselme imkânı olması” ifadelerinde kadın ve erkek öğrenciler arasındaki fark da istatistiksel açıdan önemlidir ($p<0,01$). Yine “Çalışacağım iş yerinde başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti olması”, “Çalışacağım iş yerinde kendimle ilgili alınacak karara katılma imkanı sunulması” ve “Çalışacağım işin iş doyumu/mesleki doyum sağlaması” ifadelerinde cinsiyete göre anlamlı fark vardır.

Mezuniyet sonrası çalışma yaşamında motivasyon faktörlerinden, işi sevme, çalışan olarak değerli hissetme, başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti olması, kendisiyle ilgili kararlara katılma imkanı olması ve mesleki doyum yaşama faktörlerine kadınlar daha çok önem vermekte iken, terfi edebilme, yükselme faktörüne daha çok erkelerin önem verdikleri görülmektedir. Erkek öğrencilerin çalışma yaşamında terfi etme, yükselme konusunda beklentilerinin daha fazla olduğunu söylemek mümkündür.

Diğer ifadelerle bakıldığında “Çalışacağım işte/alanda mesleğimin toplumsal saygınlığı olması”, “Çalışacağım iş yerinde kariyer gelişimine yönelik oryantasyon ve eğitim imkanlarının olması” ve “Çalışacağım işte karşılaşılan mesleki sorunları çözmede inisiyatif kullanabilmem (Karar verme-sorumluluk yetkisi)” ifadelerinde cinsiyete göre bir farklılık olmadığı görülmüştür. Kadın ve erkek öğrencilerin özellikle mesleki sorunlarda çözmede inisiyatif kullanma ifadesine aynı oranda önem verdikleri görülmektedir.

Tablo 25. Hijyen Faktörlerine Yönelik Beklentilerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

İfadeler	Cinsiyet	Sayı	Ort.	S	F	p
H1. Çalışacağım işin iş garantisi olması	Kadın	245	1,57	,601	,131	,654
	Erkek	110	1,54	,601		
H2. Çalışacağım işin ücret/maaş seviyesi	Kadın	245	1,80	,633	2,904	,123
	Erkek	110	1,68	,663		
H3. Çalışacağım işin tatil ve izin yapmama olanak vermesi	Kadın	245	1,53	,590	4,485	
	Erkek	110	1,66	,733		,096
H4. Çalışacağım iş yerinde iş arkadaşlarım ile anlaşıyor olmam	Kadın	245	1,58	,658	1,206	,295
	Erkek	110	1,66	,781		
M4. Çalışacağım işte/alanda mesleğimin toplumsal saygınlığı olması	Kadın	245	1,68	,717	5,323	
	Erkek	110	1,80	,956		,232
H5. Çalışacağım işte iş güvenliği ve sağlık imkânları olması	Kadın	245	1,45	,630	1,948	,051
	Erkek	110	1,60	,706		
H6. Çalışacağım iş yerinde bağlı olacağım yönetici ile ilişkilerim	Kadın	245	1,62	,625	,418	,044*
	Erkek	110	1,77	,673		

Tablo 25'in devamıdır

H7. Çalışacağım iş yerinde mesai saatlerimin düzenli olması	Kadın	245	1,62	,728	,407	,371
	Erkek	110	1,70	,749		
H8. Çalışacağım işte yöneticinin çalışanlar arasındaki anlaşmazlıklarda uzlaştırıcı olması	Kadın	245	1,58	,664	,074	,250
	Erkek	110	1,67	,692		
H9. Çalışacağım iş yerinde ücret dışında çalışana yapılan aynı yardımların olması (giyecek, yiyecek vb.)	Kadın	245	2,74	1,080	4,499	
	Erkek	110	2,74	1,224		,962
H10. Çalışacağım iş yerinde çalışanlar arasında görev dağılımının belirgin olması	Kadın	245	1,51	,625	2,896	,011*
	Erkek	110	1,69	,586		
H11. Çalışacağım iş yerinin fiziki koşulları ile gerekli araç-gereç durumu (oda, bilgisayar, yazıcı vb.)	Kadın	245	1,68	,658	1,416	
	Erkek	110	1,81	,796		,131
H12. Çalışacağım iş yerinde, yöneticilerin sosyal hizmet eğitimi almış kişiler olması	Kadın	245	1,58	,799	4,387	
	Erkek	110	1,99	1,036		,000***

*p<0,05

**p<0,01

***p<0,001

Tablo 25’de araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer planlamasını etkileyen hijyen faktörlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumu görülmektedir. Hijyen faktörlerine öğrenciler motivasyon faktörleri kadar önem vermekle birlikte yapılan analiz sonuçlarına göre, üç ifade için kadın ve erkek öğrenciler arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır. En anlamlı fark “Çalışacağım iş yerinde, yöneticilerin sosyal hizmet eğitimi almış kişiler olması” ifadesinde görülmektedir (p<0,001). Kadın öğrenciler, çalışma yaşamında yöneticilerinin sosyal hizmet eğitimi almış kişiler olmasına erkeklere göre daha fazla önem vermektedirler. Buna karşın motivasyon faktörlerine yönelik beklentilerinin cinsiyete göre farklılaşma durumunu gösteren tabloda, erkek öğrencilerin çalışma yaşamında terfi etme, yükselme konusunda beklentilerinin kız öğrencilerden daha fazla olduğu saptanmıştır. Kadın öğrenciler sosyal hizmet eğitimi almış yöneticilerle çalışmayı daha çok tercih etmesine rağmen terfi etme ve yükselme ya da yönetici olma konusunda aynı oranda tercih etmemektedirler. Kadın öğrencilerin çalışma yaşamında terfi etme ve yükselme faktörlerine biraz daha önem vermesi ile zamanla sosyal hizmetlerde sosyal hizmet eğitimi almış özellikle kadın yönetici sayısının artacağı düşünülmektedir.

Kadın ve erkek öğrenciler arasında istatistiksel açıdan fark olan diğer ifadeler “Çalışacağım iş yerinde bağlı olacağım yönetici ile ilişkilerim” ve “Çalışacağım iş yerinde çalışanlar arasında görev dağılımının belirgin olması” ifadeleridir (p<0,05).

Araştırmada öğrencilerin hem motivasyon hem hijyen faktörlerine yönelik beklentilerinin cinsiyete göre farklılaşma durumuna bakıldığında, aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunan ifadelerden sadece “İşyerinde terfi edebilme, yükselme imkanı olması” ifadesine erkek öğrencilerin daha çok önem verdiği, diğer tüm ifadelere kadın öğrencilerin daha çok önem verdiği saptanmıştır.

Tablo 26. Öğrencilerin Motivasyon Faktörlerine Yönelik Beklentilerinin Sınıf Düzeyine Göre Farklılaşma Durumu

İfadeler		Sayı	Ort.	S	p
M1. Çalışacağım İş yerinde terfi edebilme/yükselme imkanı olması	1.sınıf	73	1,70	,811	,885
	2. sınıf	73	1,73	,712	
	3.sınıf	121	1,78	,747	
	4.sınıf	88	1,77	,739	
	Toplam	355	1,75	,749	

Tablo 26'nın devamıdır

M2. Çalışacağım işi ya da alanı seviyor olmam	1.sınıf	73	1,18	,509	,025*
	2. sınıf	73	1,38	,543	
	3.sınıf	121	1,36	,548	
	4.sınıf	88	1,43	,583	
	Toplam	355	1,35	,553	
M3. Başarılı olduğum işlerde takdir edilmem	1.sınıf	73	1,59	,779	,164
	2. sınıf	73	1,60	,702	
	3.sınıf	121	1,67	,723	
	4.sınıf	88	1,83	,861	
	Toplam	355	1,68	,769	
M4. Çalışacağım işte/alanda mesleğimin toplumsal saygınlığı olması	1.sınıf	73	1,59	,761	,036*
	2. sınıf	73	1,63	,697	
	3.sınıf	121	1,69	,773	
	4.sınıf	88	1,92	,913	
	Toplam	355	1,72	,799	
M5. Çalışacağım iş yerinde kariyer gelişimine yönelik oryantasyon ve eğitim imkanlarının olması	1.sınıf	73	1,49	,626	,185
	2. sınıf	73	1,68	,743	
	3.sınıf	121	1,70	,703	
	4.sınıf	88	1,69	,717	
	Toplam	355	1,65	,702	
M6. Çalışacağım işte karşılaşılan mesleki sorunları çözmede inisiyatif kullanabilmem (Karar verme-sorumluluk yetkisi)	1.sınıf	73	1,63	,773	,749
	2. sınıf	73	1,59	,573	
	3.sınıf	121	1,69	,633	
	4.sınıf	88	1,67	,562	
	Toplam	355	1,65	,635	
M7. Çalışacağım iş yerinde başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti olması	1.sınıf	73	1,56	,816	,012*
	2. sınıf	73	1,41	,549	
	3.sınıf	121	1,54	,620	
	4.sınıf	88	1,76	,743	
	Toplam	355	1,57	,691	
M8. Çalışacağım iş yerinde kendimi çalışan olarak değerli hissetmem	1.sınıf	73	1,53	,818	,945
	2. sınıf	73	1,52	,709	
	3.sınıf	121	1,51	,593	
	4.sınıf	88	1,57	,621	
	Toplam	355	1,53	,673	
M9. Çalışacağım iş yerinde kendimle ilgili alınacak karara katılma imkanı sunulması	1.sınıf	73	1,33	,528	,276
	2. sınıf	73	1,48	,626	
	3.sınıf	121	1,42	,559	
	4.sınıf	88	1,49	,547	
	Toplam	355	1,43	,565	
M10. Çalışacağım işin iş doyumu/mesleki doyum sağlaması	1.sınıf	73	1,55	,746	,457
	2. sınıf	73	1,40	,520	
	3.sınıf	121	1,53	,620	
	4.sınıf	88	1,50	,625	
	Toplam	355	1,50	,631	

*p<0,05

**p<0,01

***p<0,001

Araştırma sonuçlarına göre tüm sınıflar motivasyon faktörleriyle ilgili ifadelerden, en yüksek puanı “Çalışacağım işi ya da alanı seviyor olmam” ifadesine vermişlerdir. Bununla birlikte yapılan Anova testinde “Çalışacağım işi ya da alanı seviyor olmam”, “Çalışacağım işte/alanda mesleğimin toplumsal saygınlığı olması” ve “Çalışacağım iş yerinde başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti olması” ifadelerinde sınıflar arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu görülmüştür (p<0,05).

Çalışılacak işi ya da alanı sevmeye ile mesleğin toplumsal saygınlığı ifadelerine en çok birinci sınıflar önem verirken en az dördüncü sınıflar önem vermektedir. Birinci sınıf öğrencilerinin mesleğe daha idealist yaklaştığı düşünülmektedir.

“Çalışacağım iş yerinde başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti olması” ifadesine ise en fazla ikinci sınıflar en az dördüncü sınıflar önem vermektedir. Diğer ifadelerde sınıf düzeyleri açısından anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 27. Öğrencilerin Hijyen Faktörlerine Yönelik Beklentilerinin Sınıf Düzeyine Göre Farklılaşma Durumu

İfadeler		Sayı	Ort.	S	p
H1. Çalışacağım işin iş garantisi olması	1.sınıf	73	1,55	,646	,177
	2. sınıf	73	1,60	,571	
	3.sınıf	121	1,47	,564	
	4.sınıf	88	1,65	,626	
	Toplam	355	1,56	,600	
H2. Çalışacağım işin ücret/maaş seviyesi	1.sınıf	73	1,85	,758	,581
	2. sınıf	73	1,74	,602	
	3.sınıf	121	1,72	,609	
	4.sınıf	88	1,76	,625	
	Toplam	355	1,76	,644	
H3. Çalışacağım işin tatil ve izin yapmama olanak vermesi	1.sınıf	73	1,51	,580	,529
	2. sınıf	73	1,66	,650	
	3.sınıf	121	1,58	,716	
	4.sınıf	88	1,55	,565	
	Toplam	355	1,57	,640	
H4. Çalışacağım iş yerinde iş arkadaşlarım ile anlaşıyor olmam	1.sınıf	73	1,53	,709	,220
	2. sınıf	73	1,63	,565	
	3.sınıf	121	1,55	,695	
	4.sınıf	88	1,73	,784	
	Toplam	355	1,61	,699	
H5. Çalışacağım işte iş güvenliği ve sağlık imkanları olması	1.sınıf	73	1,45	,765	,632
	2. sınıf	73	1,45	,554	
	3.sınıf	121	1,50	,647	
	4.sınıf	88	1,57	,657	
	Toplam	355	1,50	,657	
H6. Çalışacağım iş yerinde bağlı olacağım yönetici ile ilişkilerim	1.sınıf	73	1,70	,776	,628
	2. sınıf	73	1,59	,620	
	3.sınıf	121	1,67	,568	
	4.sınıf	88	1,72	,642	
	Toplam	355	1,67	,643	
H7. Çalışacağım iş yerinde mesai saatlerimin düzenli olması	1.sınıf	73	1,64	,734	,075
	2. sınıf	73	1,64	,714	
	3.sınıf	121	1,54	,708	
	4.sınıf	88	1,81	,771	
	Toplam	355	1,65	,735	
H8. Çalışacağım işte yöneticinin çalışanlar arasındaki anlaşmazlıklarda uzlaştırıcı olması	1.sınıf	73	1,63	,874	,309
	2. sınıf	73	1,48	,556	
	3.sınıf	121	1,64	,656	
	4.sınıf	88	1,66	,585	
	Toplam	355	1,61	,673	
H9. Çalışacağım iş yerinde ücret dışında çalışana yapılan aynı yardımların olması (giyecek, yiyecek vb.)	1.sınıf	73	2,59	1,116	,066
	2. sınıf	73	2,79	1,027	
	3.sınıf	121	2,62	1,171	
	4.sınıf	88	2,99	1,119	

	Toplam	355	2,74	1,125	
H10. Çalışacağım iş yerinde çalışanlar arasında görev dağılımının belirgin olması	1.sınıf	73	1,53	,689	
	2. sınıf	73	1,56	,601	
	3.sınıf	121	1,55	,563	,771
	4.sınıf	88	1,63	,649	
	Toplam	355	1,57	,618	
H11. Çalışacağım iş yerinin fiziki koşulları ile gerekli araç-gereç durumu (oda, bilgisayar, yazıcı vb.)	1.sınıf	73	1,63	,717	
	2. sınıf	73	1,84	,707	
	3.sınıf	121	1,70	,654	,359
	4.sınıf	88	1,72	,757	
	Toplam	355	1,72	,705	
H12. Çalışacağım iş yerinde, yöneticilerin sosyal hizmet eğitimi almış kişiler olması	1.sınıf	73	1,64	,856	
	2. sınıf	73	1,56	,745	
	3.sınıf	121	1,69	,902	,099
	4.sınıf	88	1,90	1,018	
	Toplam	355	1,71	,898	

*p<0,05

**p<0,01

***p<0,001

Kariyer planlamasını etkileyen hijyen faktörleri ile öğrencilerin sınıf düzeyi arasında anlamlı bir fark olup olmadığını saptamak için Anova testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre; öğrencilerin sınıf düzeyi ile hijyen faktörlerine verdikleri önem arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

Yine tabloya göre hijyen faktörleriyle ilgili ifadelerden, birinci ve ikinci sınıf öğrencileri en yüksek puanı “Çalışacağım işte iş güvenliği ve sağlık imkanları olması” ifadesine, üçüncü sınıflar “Çalışacağım işin iş garantisi olması” ifadesine, dördüncü sınıflar ise “Çalışacağım işin tatil ve izin yapmama olanak vermesi” ifadesine vermişlerdir. Tüm sınıflar en az puanı “Çalışacağım iş yerinde ücret dışında çalışana yapılan aynı yardımların olması (giyecek, yiyecek vb.)” ifadesine vermiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç

Yalova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü öğrencileri ile yapılan bu araştırma, öğrencilerin mezun olduktan sonra çalışmak istedikleri kurumları ve çalışma yaşamından beklentilerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Öğrencilerin kariyerlerini planlarken iş yaşamından beklentilerinin neler olduğu Herzberg'in Çift Faktör Teorisindeki Hijyen ve Motivasyon faktörlerinden yararlanılarak araştırılmıştır. Söz konusu araştırmada, öğrencilerden araştırmacı tarafından hazırlanan anket sorularıyla veriler toplanmış ve SPSS programı ile analiz edilmiştir. Araştırmaya 355 öğrenci katılım göstermiştir.

Araştırma kapsamında anket uygulanan öğrencilerin % 69'u kadın, % 31'i erkek öğrencidir. Sosyal hizmet bölümünde eğitim gören kadın öğrenci sayısının fazla olması, araştırmaya katılan kadın öğrenci sayısının da aynı oranda fazla olmasını sağlamıştır.

Araştırmaya eğitim gören dört sınıf da dahil edilmiştir. Birinci sınıf ve ikinci sınıf öğrencilerinin katılım sayısı ve oranı aynıdır (%20,6). Katılımcıların %24,8'ini dördüncü sınıflar oluştururken en çok katılımı % 34,1 ile üçüncü sınıflar göstermiştir.

Araştırma sonucunda öğrencilerin sosyal hizmet bölümünü kendilerine uygun buldukları için isteyerek seçtikleri tespit edilmiştir. Sosyal hizmet öğrencilerinin genel olarak bölümü isteyerek bilinçli tercih ettikleri sonucuna varılmıştır.

Kadın öğrenciler erkek öğrencilere göre sosyal çalışma mesleğini kişisel özellikleri ve ilgi alanlarına daha uygun bir meslek olarak görmektedir. Kadın öğrencilerin, erkeklere göre bölümü seçerken daha bilinçli seçtikleri düşünülmektedir. Kadınlar gerek yaratılış gereği gerekse kişilik özellikleri bakımından yardımseverlik, hoşgörü, sorumluluk alma, eşitlik, sevecenlik, sosyal onay, rahat yaşam gibi değerlere erkeklere göre daha çok önem vermektedir. Uyguç'un (2003) " Cinsiyet Bireysel Değerler ve Meslek Seçimi" adlı çalışması da bu durumu destekler niteliktedir. Sosyal hizmet mesleğinin temelinde de insana ve aileye yardım, sosyal adalet ve sosyal refahı sağlama amacı vardır. Kadınlar gerek önem verdikleri değerlerin erkeklerden biraz farklı olması gerekse toplumsal cinsiyet rollerinin uzantısı gereği erkeklere göre sosyal çalışma mesleğini kendilerine daha uygun bir meslek olarak görmektedirler.

Araştırma sonuçlarına göre, mezun olduktan sonra meslekte lisansüstü eğitim yapmayı kesinlikle isteyen öğrenci oranı %19,4, "İstiyorum" diyen öğrenci oranı ise %24,8'dir. Sosyal hizmet alanında lisansüstü eğitim yapmada 'Kararsızım' diyen öğrenci yüzdesinin %30 olması da önemli bulunmuştur. Katılımcı öğrencilerin yaklaşık yarısı mezun olduktan sonra sosyal hizmet bölümünde lisansüstü eğitim yapmayı istemektedir. Kadın öğrenciler erkek öğrencilere göre lisansüstü eğitim yapmayı daha çok istemektedirler. Kadın öğrencilerin mesleği kendilerine daha uygun bulmalarının lisansüstü eğitim planlarını olumlu etkilediği düşünülmektedir. Çünkü yine araştırma sonucuna göre sosyal hizmet mesleğini kişisel özelliklerine ve ilgi alanına uygun bir meslek olduğunu düşünme ile bu alanda lisansüstü eğitim yapma isteği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırmanın alt hipotezlerinden üçüncüsü öğrencilerin sosyal

çalışma mesleğini kendileri için uygun bulma durumu ile lisansüstü eğitim yapma isteği arasında anlamlı bir ilişki olduğu yönündeydi. Sonuç olarak araştırma sonucunda alt hipotez 3 doğrulanmıştır.

Araştırmada elde edilen diğer bir sonuca göre; sosyal hizmet eğitimi almakta olan öğrencilerin çoğunluğu sosyal hizmet dışında başka bir bölüm okumayı da düşünmektedir. Özellikle birinci sınıflar başka bir bölüm okumayı daha çok istemektedirler. Bunda iki sebebin etkili olabileceği düşünülmektedir. Birincisi öğrencilerin sosyal çalışma mesleğini kendilerine uygun bir meslek görmelerine karşın bu meslekte işsiz kalma kaygısı yaşamaları nedeniyle bir alternatif meslek daha edinmek isteyebilirler. Diğer bir sebep ise öğrenciler sosyal hizmet disiplinine yakın sosyoloji, psikoloji vb. bölümlerde eğitim görerek kariyer seçeneklerini arttırmak, geliştirmek isteyebilirler.

Sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin çoğunluğu yabancı dil bilgisinin kariyer planlamalarında etkili olduğunu düşünmektedir. Yabancı dil bilgisinin kariyer planlamada önemli bir etken haline geldiği günümüzde birçok iş görüşmesinde yabancı dil bilgisi düzeyi mutlaka sorulmaktadır. Ülkemizde son zamanlarda artan diğer ülkelerden göç nedeniyle, sığınmacı ve mülteciler sosyal hizmetin en önemli çalışma alanlarından birisi haline gelmiştir. Özellikle İl Göç Müdürlüklerinde, ASAM, MUDEM gibi yabancı uyruklu vatandaşlarla çalışan sivil toplum kuruluşlarında, UNİCEF gibi yurt dışı kaynaklı ve uluslararası bağlantılı kuruluşlarda işe girmeyi düşünenler için İngilizce yanında başka yabancı dilleri de bilmeleri kariyerlerini geliştirmede avantajdır. Yine özel sektörde çalışmayı tercih edecek öğrenciler için yabancı dil bilgisi hem iş görüşmelerinde hem de işe girdikten sonra sektörde ya da kurum içinde yükselmeleri, kariyerlerini geliştirmeleri açısından önemlidir. Üniversitelerin akademik kadrolarında çalışmayı tercih eden öğrenciler için de yabancı dil bilgisinin belli bir düzeyde olması kariyerleri açısından önemlidir. Sosyal hizmet öğrencileri de kariyer planlarını yapmada, mezun olduktan sonra çalışma hayatında yabancı dil bilgisinin öneminin farkındadırlar.

Sosyal hizmet öğrencilerinin büyük bir çoğunluğunun mezun olduktan sonra işsiz kalma kaygısı yaşadığının saptanması araştırmanın önemli bulgularındandır. Araştırma hipotezlerinden ikincisi öğrencilerin cinsiyetleri ile mezun olduktan sonra işsiz kalma kaygıları arasında anlamlı bir fark olmadığı yönündeydi. Araştırma sonucunda kadın ve erkek öğrencilerin aynı oranda kaygılandıkları saptanmış olup, alt hipotez 2 doğrulanmıştır Sosyal hizmette çalışma alanları oldukça geniş olmasına karşın, son yıllarda sosyal hizmet bölümü açılan üniversitelerin hızla çoğalması, bununla birlikte açık öğretim fakültesinden de mezun öğrenciler olması nedeniyle oluşan mezun sayısındaki artış, sosyal hizmet bölümü okuyan öğrencilerin mezuniyet sonrası işsiz kalma kaygısı yaşamalarına sebep olmaktadır. Özellikle kamu kurum ve kuruluşlarında sosyal çalışmacı mesleği dışında psikolog, sosyolog, öğretmen, psikolojik danışmanlık ve rehberlik gibi mesleklerin de “sosyal çalışma görevlisi” adı altında istihdam edilmesi ve aynı görevlerde kullanılmasıyla birlikte sosyal çalışmacı istihdamında ister istemez azalmalar olmaktadır. Bu durum da sosyal hizmet öğrencilerinin işsiz kalma kaygısı yaşamalarına neden olmaktadır. Sevim ve Altun (2017: 62) tarafından yapılan çalışmada da çalışmaya katılan

sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin % 72,7'si sosyal hizmet alanında istihdam olanaklarını yetersiz bulmuşlardır.

Sosyal hizmet eğitimi alan öğrencilerin mezun olduktan sonra çalışmayı tercih ettikleri kurum ve kuruluşların başında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı gelmektedir (%71,4). Araştırmaya katılan 355 katılımcıdan 252 kişi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında çalışmayı tercihleri arasına koymuştur. Öğrencilerin çalışmak istedikleri kurumlardan en çok tercih edilen ikinci kurum ise % 46,5 ile Sağlık Bakanlığıdır. Erbay ve Sevin (2013: 37) tarafından Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü 4. Sınıf öğrencileri ile yapılan çalışmada da öğrencilerin çalışmayı tercih edecekleri kurumların başında Sağlık Bakanlığı ilk sırayı alırken ikinci sırayı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (O zamanki ismiyle Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı) almıştır. Buna göre, sosyal hizmet öğrencilerinin çalışmayı tercih ettikleri kurumlar sıralamasında halen önceliğı bu iki kuruma verdiğı görülmektedir.

Ülkemizde sosyal çalışmacıların çalışma alanlarına bakıldığında ilk sıralarda Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve Adalet Bakanlığı gelmektedir. Bu kurumlar sosyal çalışmacıların en çok istihdam edildiğı kurumlar olmakla birlikte özellikle Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çocuk, genç, yaşlı, kadın, engelli gibi çalışma alanlarını bünyesinde barındırdığından öğrenciler için sosyal hizmetin birincil çalışma alanı olarak görülmektedir. Nasıl ki Sağlık Bakanlığı doktor, hemşire gibi mesleklerin birincil çalışma alanı ise Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı da sosyal çalışmacıların birincil çalışma alanıdır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve bağılı taşra birimlerinde çocuk, genç, yaşlı, engelli, kadın, mülteci gibi birçok hizmet alanında çalışma imkanı olmasının da öğrencilerin bu bakanlığı tercih etmelerinde etken olduğu düşünülmektedir.

Sağlık Bakanlığına bağılı kurum ve kuruluşlar ise istihdamın en çok olduğu yerlerden birisi olması dışında daha rahat çalışma koşullarına sahip yerler olması sebebi ile öğrenciler tarafından çok tercih edilen ikinci yer olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada Adalet Bakanlığının tercih edilen çalışma alanları içinde ilk sıralarda yer almaması ise öğrencilerin Adalet Bakanlığındaki çalışma ve kariyer olanakları hakkında yeterince bilgi sahibi olmadıkları ya da çalışmayı tercih etmedikleri sonucunu çıkarmaktadır.

Araştırma sonucunda öğrencilerin mezuniyet sonrası çalışmayı tercih ettikleri kurumlarda özel sektörün üçüncü sırada yer alması da önemli bir sonuçtur. Bu durum öğrenciler için, geçmişten bu yana süregelen kamuda çalışma algısının yavaş yavaş kırıldığını göstermektedir. Özel sektörde sosyal hizmet öğrencileri için oldukça geniş istihdam olanakları bulunmaktadır. Yine kuramsal çalışmada da belirtildiğı gibi özel sektörde ilerleme ve terfi imkânları genelde performans ve yetkinliklere dayalı olduğundan meslekte ilerleme ve kariyer yapma imkânı daha fazladır. Bu nedenle son zamanlarda öğrenciler özel sektörde de çalışmayı tercih etmektedirler.

Öğrencilerin mezuniyet sonrası kariyer planlamalarını yaparken, çalışmak istedikleri kurumda, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı'nda geçen hem motivasyon hem de hijyen faktörlerine önem verdikleri görülmekle birlikte çalışma yaşamında motivasyon faktörleriyle ilgili beklentilerinin hijyen faktörleriyle ilgili beklentilerinden daha ön

planda olması önemli bir sonuçtur. Sosyal hizmet bölümü öğrencileri için çalışma yaşamında en önem verdikleri faktör çalışacağı işi ya da alanı seviyor olmasıdır. Öğrenciler için kariyer planlamasını yaparken çalışma yaşamındaki beklentileri içinde işini seviyor olmasının öncelikli olması, ilerde meslekte başarılı olunması ve mesleğin sahiplenilmesi açısından oldukça önemlidir. Odağında insan olan sosyal çalışma mesleğinde toplumda engelli, yaşlı, kadın, yardıma muhtaç kişi ve aileler, madde ve alkol bağımlıları, mülteciler gibi genelde dezavantajlı kişi ve gruplarla çalışıldığı için kişinin işini sevmesi hem kendisi hem de karşısındaki müracaatçı kitlesi için de önem taşımaktadır.

Öğrencilerin çalışma yaşamında en önemli beklentilerinden biri de çalışacakları işyerinde kendileriyle ilgili alınacak kararlara katılma imkânı sunulmasıdır. Bütün çalışanlar için işyerinde kendisiyle ilgili kararlarda söz sahibi olmak önemlidir. Ancak özellikle kamuda çalışan bir sosyal çalışmacı için bu fırsat her zaman kendisine tanınmayabilir. Çalışanın kendisiyle ilgili kararlara katılması, yöneticilerin yönetim anlayışına bağlı olabileceği gibi işin kendisine de bağlı olabilmektedir. Örneğin sevdiği bir sosyal hizmet alanı olan çocuk alanında çalışmakta iken aynı kurumda engelli alanında meslek elemanı ihtiyacı oluşması halinde kişi idarecinin inisiyatifi ile bu alana görevlendirilebilir.

Çalışma yaşamında mesleki doyum sağlamak da öğrencilerin önemli beklentilerindendir. Yardım edici meslek olarak görülen sosyal çalışma mesleği, kişilerin ve ailelerin sorunlarına doğru müdahale ederek sorunlarını çözmeyi hedefler. Bu bakımdan bu mesleği icra eden sosyal çalışmacının bir insanın ya da bir ailenin hayatına dokunarak mesleki doyum ve haz yaşaması birçok mesleğe göre daha fazladır. Öğrencilerin mesleki haz ve doyuma önem vermesi motivasyonları ve işlerini severek yapmaları açısından önemlidir.

Araştırmaya katılan öğrenciler hijyen faktörleriyle ilgili bütün ifadelerle genel olarak önem vermelerine rağmen ücret durumu ve çalışacakları iş yerinde ücret dışında yapılan aynı yardımlarla ilgili beklentileri ise en son sırada yer almaktadır. Bu da öğrencilerin önceliklerinin para olmadığını göstermesi açısından önemlidir.

Sosyal hizmet bölümü öğrencileri için çalışma yaşamında yöneticilerinin sosyal hizmet eğitimi almış kişiler olmasına önem vermeleri de önemli bulgular arasındadır. Bu sonuç, öğrencilerin kariyer planlarında ilerde hem yönetici olmayı hedeflediklerini hem de sosyal hizmet eğitimi almış yönetici ile çalışmayı tercih edeceklerini göstermektedir.

Öğrencilerin kariyer planlamasını yaparken motivasyon ve hijyen faktörleriyle ilgili beklentilerinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği sonucuna da varılmıştır. Araştırma sonucunda kadın ve erkek öğrenciler arasında istatistiksel açıdan en anlamlı farkın “Çalışacağım işi ya da alanı seviyor olmam” ifadesinde olduğu görülmüştür. Kadın öğrenciler çalıştığı işi ya da alanı sevmeyi erkek öğrencilerden daha fazla önemsemektedir. Kadın öğrenciler mezuniyet sonrası çalışma yaşamında, motivasyon faktörlerinden işi sevmek, çalışan olarak değerli hissetmek, başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti, kendisiyle ilgili kararlara katılma ve mesleki doyum faktörlerine erkeklere göre daha çok önem verirken, erkek öğrencilerin terfi edebilme, yükselme faktörüne daha çok önem verdikleri görülmektedir. Erkek öğrencilerin çalışma yaşamında terfi etme,

yükselme konusunda beklentilerinin daha fazla olduğunu söylemek mümkündür.

Çalışma yaşamında karşılaşılan mesleki sorunları çözmede inisiyatif kullanabilme beklentisine (Karar verme-sorumluluk yetkisi) kadın ve erkek öğrencilerin aynı oranda önem vermeleri de önemli sonuçlardandır. Çünkü sosyal çalışma mesleğinde inisiyatif kullanarak karar verme büyük çoğunlukla sosyal çalışmacının elindedir. Kişi ya da aileler hakkında düzenlenen sosyal inceleme raporu sonucunda sosyal çalışmacı kanaat getirerek nihai kararını vermektedir. Karar verme ve sorumluluk alma sosyal çalışmacının mesleğinde olmazsa olmaz kurallardandır. Öğrencilerin meslekleriyle ilgili bu kavramı bilmeleri, sahiplenmeleri sevindirici olmakla birlikte müracaatçı hakkında verilen her kararın ve inisiyatifin büyük bir sorumluluk getirdiğinin, yanlış verilecek bir kararın hem müracaatçıyı hem de kendisini olumsuz etkileyebileceğini de bilmesi önemlidir. Yanlış verilmiş bir karar sosyal çalışmacıya cezai bir sorumluluk yanında en önemlisi vicdan sorumluluğu yükleyebilmektedir.

Öneriler

Sosyal hizmet mesleği ve eğitimi dünyadaki yüz yıllık mirasını birçok yere taşımıştır. Ülkemizde yaklaşık 60 yıldır süregelen eğitim ve mesleki disiplin anlayışı günümüz gelişmelerinden ve politikalarından etkilenmiştir ve hala etkilenmektedir. Özellikle son 10 yıldır sosyal hizmet eğitiminde farklı dönüşüm ve değişimler yaşanmıştır. Bu dönüşüm ve değişimlerin etkilerinin izlenmesi önemlidir. Bunların en önemlilerinden biriside sosyal hizmet eğitime devam eden lisansiyerlerin duygu, düşünce, gelecek tasarımları ve kariyer planlamalarıdır.

Bu bağlamda, araştırma ve kuramsal bilgiler ışığında özetlenebilecek öneriler şu şekilde sıralanabilir;

- Mesleki saygınlık, insanlara gerek iş hayatı gerekse sosyal hayatta maddi ve manevi doyumlar sağlamaktadır. Yapılan işin saygınlığı, toplumda gördüğü kabul düzeyi, tanınırlık önemlidir. Bu doğrultuda, başta akademik kurumlar lokomotif olmak üzere, makro politikaların belirlenmesi, kamuoyu tanıtımların yapılması, mesleğin tanıtımının tabana yayılması faydalı olacaktır.
- Türkiye’de 60 yıllık geçmişi olan sosyal hizmet eğitiminin ve mesleğin hala bir ‘oda’ yapılanması mevcut değildir. Belli prosedürleri olan ve savunuculuk faaliyetleri yürüten derneğin ve/veya derneklerin bir mesleki oda statüsüne dönüşmesi önemlidir. Yine sosyal hizmet dernekleri ve kurulacak meslek odalarının öncülüğünde sosyal hizmet istihdam alanlarının arttırılması için gerekli çalışmaların başlatılması, büyük şirket ve kurumlara mesleğin tanıtılması önemlidir.
- Kariyer planlaması, ihtisaslaşma, farklı alanlara yönelme konularında üniversitede alınan süpervizör destekleri çok önem taşımaktadır. Bu kapsamda, üniversitelerde kariyer planlama, danışmanlık ve rehberlik birimlerinin kurulması öğrencilerin kariyer planlamalarına fayda sağlayacaktır. Yine üniversiteler tarafından öğrencilere daha ilk yıllardan itibaren mesleği ve kariyer olanaklarını tanıtıcı ‘kariyer günleri’ etkinliklerinin sık sık düzenlenmesi, düzenlenen kariyer günlerinde sosyal hizmetlerde değişik kurumlarda görev yapan uygun rol model kişilerle öğrencilerin buluşturulması

öğrencilerin kariyer planlamalarını yapmalarına ışık tutacaktır.

- Uygulama, sosyal hizmet eğitiminde önemli bir unsurdur. İşi mutfağında öğrenmekle eşdeğerdir. Sosyal hizmet öğrencilerine, boş zamanlarında üniversite ve kurumlar aracılığı ile gönüllü iş ortamların sağlanması, öğrencilere daha staj dönemi başlamadan hem mesleği yakından tanımaları hem de çalışma yaşamından beklentilerinin farkına varmaları açısından oldukça faydalı olacaktır.
- Sosyal hizmetlerde kamuda istihdam edilme imkanı git gide azalmakta olup, mezun sayısının artması ve diğer mesleklerin de alana girmesi ile birlikte kamuda istihdam oranı oldukça düşecektir. Öte yandan halen birçok araştırmada sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin tüm kariyer planlamalarını genelde kamu sektörü üzerine yoğunlaştırdığı görülmektedir. Sosyal hizmet öğrencilerinin özel sektörde özel hastaneler, diyaliz merkezleri, etüt merkezleri, anaokulları gibi çalışma alanları yanında büyük bir istihdam kapısı olan yerel yönetimleri de kariyer planlamalarında değerlendirmeleri istihdamları açısından orta ve uzun vadede fayda sağlayacaktır.
- Ülkemizde birçok üniversitede sosyal hizmet bölümü olmasına rağmen sosyal hizmet kökenli akademisyen sayısı yetersizdir. Sosyal hizmet öğrencilerinin lisansüstü eğitim yapma konusunda teşvik edilerek akademik kadrolarda görev almaları için yönlendirilmeleri etkili bir sosyal hizmet eğitimi açısından önemlidir.
- Günümüzde kurumsal kariyer planlamasının yanında bireysel kariyer planlamasına doğru bir dönüşümün olduğu unutulmamalıdır. Bundan dolayı her öğrenciye öğrenim hayatları boyunca fırsatlar verilmesi, yetenek analizlerinin yapılması ve kişilik özelliklerine uygun alanlarda kariyer yapmaları için yönlendirilmeleri önemlidir. Sosyal hizmetler, çalışma alanı oldukça geniş bir alan olup, genelde dezavantajlı kişiler, ailelerle çalışılmaktadır. Sosyal hizmet öğrencilerinin öğrencilik yıllarının daha başında hizmet verdiği alanı ve grupları tanıması, ilerde bir meslek elemanı olarak iş yaşamında nelere öncelik verdiğinin bilincinde olması önemlidir. Bu nedenle üniversitede öğrencilere yönelik kişilik, yetenek analizleri yanında kariyer geleceğiyle ilgili analizler yapılması, öğrencilerin doğru kariyer planlaması yapması açısından önem taşımaktadır.
- Yetkinliklere ve eğilimlere dayalı eğitim sisteminin sosyal hizmet bölümünde uygulanması, üniversiteler arası ders programı farklılıklarının ortadan kalkması ve birliğin sağlanması ayrıca önemli olacaktır.
- Ülkemizde sosyal hizmet bölümü bulunan birçok üniversitede yabancı dil derslerinin sayısı ve saati yeterli düzeyde değildir. Öğrencilerin yabancı dil bilgisini geliştirmeleri için daha ilkökul yıllarından başlayarak okullarda yabancı dil derslerine ağırlık verilmesi öğrencilerin kariyer planlamaları ve gelişimleri açısından önemlidir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O. (2008). *Türkiye’de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Sınıfı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kütahya.
- Akçay, S. (2012). Sosyal Hizmet Uygulaması Yapan Öğrenciler İçin Süpervizyonun Önemi. *Sosyal Hizmet Sempozyumu 2011: 50.Yılında Türkiye’de Sosyal Hizmet Eğitimi: Sorunlar, Öncelikler ve Hedefler* içinde (298-308). Ankara: Sosyal Hizmet Araştırma ve Geliştirme Derneği Yay.
- Akkoç, F. (2012). Lise Öğrencilerinin Mesleki Kararsızlıkları İle Kariyer İnançları Arasındaki İlişki. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*. 32(?). (49-70).
- Alkış, H. ve Y. Öztürk. (2009). Otel İşletmelerinde Motivasyon Faktörleri Üzerine Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(28). (212-236).
- Alptekin, K., S. Topuz ve O. Zengin (2017). Sosyal Hizmet Eğitiminde Neler Oluyor? *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi* 28(2). (50-69).
- Altındağ, Ö. (2012). Sosyal Hizmet Eğitiminde Ölçme ve Değerlendirme. *Sosyal Hizmet Sempozyumu 2011: 50.Yılında Türkiye’de Sosyal Hizmet Eğitimi: Sorunlar, Öncelikler ve Hedefler* içinde (210-216). Ankara: Sosyal Hizmet Araştırma ve Geliştirme Derneği Yay.
- Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*. ?(2). (1-17).
- Argon, T. ve A. Eren. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yay.
- Aybatlı, A. (2008). *Kariyer Geliştirmede İnsan Kaynakları Fonksiyonlarının Rolü ve Bilişim Perakendeciliği sektörü Üzerinde Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Aydın, S. C. (2010). *Bir Kamu Kurumunda Varolan bireysel ve Kurumsal Kariyer Planlaması Süreci ve Bu Sürece İlişkin Bireysel Ve Kurumsal Sorumlulukların Yerine Getirilme Durumu*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi ve Sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yay.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya: Sakarya Yay.
- Bayram, C. (2010). *Kariyer Planlama Yönetimi*. İstanbul: Kum Saati Yay.
- Berberoğlu G. N. (1991). İşletmelerde Organizasyon-Birey Bütünleşmesini Sağlayan Etkili Bir Uygulama: Kariyer Yönetimi. *Amme İdaresi Dergisi*. 24(1). (35-153).
- Berkün, S. (2010). Sosyal Hizmet Uzmanlarının Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Mesleki Sorunlar: Bursa Örneği. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*. 21(1). (99-109).
- Ceylan, H., N. Gül ve M. Öksüz. (2016). Sosyal Çalışmacılarda İş Doyumu ve Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Sosyal Hizmet Alanlarına Göre Karşılaştırmalı İncelenmesi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi* 11(?). (43-69).

- Cılga İ. ve diğerleri. (1995). Sosyal Hizmet Eğitimi ve Araştırma. *2000'li Yıllara Doğru Sosyal Devletin Gerçekleştirilmesinde Sosyal Hizmetlerin Yeri ve Önemi- 4. Ulusal Sosyal Hizmet Konferansı* içinde (239-242). Ankara: SHUDER Genel Merkezi Yay. Ankara
- Çağlar, T. (2012). Türkiye’de Sosyal Hizmet Disiplini Üzerine Bir Değerlendirme. *Sosyal Bilimler ve Sosyal Hizmet Üzerine Düşünceler*. İbrahim Cılga, Burcu Hatipoğlu (der.). Ankara: Sabev Yay.
- Çalık, T. ve F. Ereş. (2006). *Kariyer Yönetimi Tanımlar Kavramlar İlkeler*. Ankara: Gazi Kitabevi Yay.
- Çelik, G. (2012). Sosyal Hizmet Eğitiminde Alan Uygulaması. *Sosyal Hizmet Sempozyumu 2011: 50.Yılında Türkiye’de Sosyal Hizmet Eğitimi: Sorunlar, Öncelikler ve Hedefler* içinde (220-228) Ankara: Sosyal Hizmet Araştırma ve Geliştirme Derneği Yay.
- Çiftçi, B. (2011). Kariyer Planlama. Uğur Dolgun. (Ed.). *İnsan Kaynakları Yönetimi* içinde (139-176). Bursa: Ekin Yay.
- Dalkıranoglu, T. ve M. Akoğlan Kozak. (2013). Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 13(1). (41-52).
- Danış, Z. (2007). Sosyal Hizmet Mesleği Ve Disiplininde Sosyal Politikanın Yeri ve Önemi. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*. 18(2). (51-64).
- Doğan, H. (2018). *Sosyal Hizmet Öğrencilerinin Sosyal Hizmet Eğitimi ve Mesleğin Geleceğine İlişkin Görüşleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Drucker, P. F. (2004). *Kendini Yönetmek Kariyer Yönetimi*. (Çev.: Çetinbakış Murat). İstanbul: Mess Yay.
- Duyan, V. (2003). Sosyal Hizmetin İşlev ve Roller. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*. 14(2). (1-22).
- Duyan, V. (2010). *Sosyal Hizmet Temelleri, Yaklaşımları Müdahale Yöntemleri*. Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Genel Merkezi Yay.
- Erbay, E. ve Ç. Sevin. (2013). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmet 4. Sınıf Öğrencilerinin Eğitim Süreçlerine ve Gelecekteki Meslek Yaşamlarına İlişkin Görüşleri. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*. 24(1). (25-39).
- Erkmen, H. O. (2005). *Kişisel Yaşam Planlaması*. İstanbul: Kariyer Yay.
- Genç, N. (2007). *Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*. Ankara: Seçkin Yay.
- Girişimcilik Nedir? Girişimci Kime Denir?. <https://girisimcikafasi.com/girisimcilik-nedir-girisimci-kime-denir/>. Erişim tarihi: 30 Mayıs 2019.
- Gökçe, G., A. Şahin, ve Y. Bulduklu. (2010). Herzberg’in Çift Faktör Kuramı Ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 14(20). (233-246).
- <http://www.bilimselarastirma.com/belge/oku/147/>. Erişim tarihi: 30 Nisan 2019.
- http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=odak%20noktas%C4%B1&guid=TDK.GTS.531ff1057e4a09.16691220. Erişim tarihi: 17 Nisan.2019.

<https://www.ailevecalisma.gov.tr>. Erişim tarihi: 15 Mayıs 2019.

- İl, S. (2002). Sosyal Hizmet Eğitiminde Öğrenci Sistemi. Kasım Karataş, Sunay İl (Ed.) *Sosyal Hizmet Eğitiminde Yeniden Yapılanma I* içinde (154-162). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Yay.
- İl, S. (2002). Sosyal Hizmet Eğitiminde Yeniden Tanımlanan Eğitimci Rolü. Kasım Karataş, Sunay İl (Ed.). *Sosyal Hizmet Eğitiminde Yeniden Yapılanma I* içinde (95-104). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Yay.
- Karataş, A. (2010). *Bireysel Kariyer Geliştirme ve Kariyer Yöntemleri*. İstanbul: Etap Yay.
- Karataş, K. (2002). Yeniden Yapılanma Sürecinde Sosyal Hizmet Eğitimi Üzerine Bir Değerlendirme Kasım Karataş, Sunay İl (Ed.). *Sosyal Hizmet Eğitiminde Yeniden Yapılanma I* içinde (105-120). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Yay.
- Karataş, K. G. Erkan (2012) . 1961'den Günümüze Sosyal Hizmet Eğitimi Müfredatı: Sosyal Hizmetler Akademisi- Sosyal Hizmetler Yüksekokulu-(HÜİİBF) Sosyal Hizmet Bölümü Özelinde Bir Değerlendirme. *Sosyal Hizmet Sempozyumu 2011: 50.Yılında Türkiye'de Sosyal Hizmet Eğitimi: Sorunlar, Öncelikler ve Hedefler* içinde (47-52). Ankara: Sosyal Hizmet Araştırma ve Geliştirme Derneği Yay.
- Karataş, K., F. Demiröz ve A. İçağasıoğlu (2002). Sosyal Hizmet Uzmanlarının Türkiye'deki Sosyal Hizmet Eğitimine İlişkin Değerlendirmeleri. Kasım Karataş, Sunay İl (Ed.). *Sosyal Hizmet Eğitiminde Yeniden Yapılanma I* içinde (59-79). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Yay.
- Kesgin, B. (2012). *Kamu Sorumluluğunda Sosyal Hizmet*. İstanbul: Açılımkitap Pınar Yay.
- Kesgin, B. (2013). *Kamu Sosyal Politikalarında Sosyal Yardım*. İstanbul: Açılımkitap Pınar Yay.
- Koca, A. İ. (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Kongar, E. (2007). *Sosyal Çalışmaya Giriş*. Ankara: Sabev Yay.
- Kök, S. B. ve M. Halis (2007). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Orion Yay.
- Kut, S. (1987). Sosyal Hizmet Eğitiminin Teorik Temeli. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*. 5(1). (17-24).
- Kut, S. (1988). *Sosyal Hizmet Mesleği, Nitelikleri, Temel Unsurları, Müdahale Yöntemleri*. Ankara.
- Levinson, H. (2004). İkinci Bir Kariyer Kariyer Yönetimi. (Çev.: ÇETİNBAKIş Murat) . İstanbul: Mess Yay.
- Mavisu, H. (2010). *Bireysel Kariyer Planlamanın Aşamalarından Biri Olarak Hedef Belirleme ve Kariyer Başarısı İlişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Öner, M. (2001). *Kişisel Kariyer Planlaması*. İstanbul: Kariyer Yay.
- Özdemir Yaylacı, G. (2008). *Kariyer Yaşamında Duygusal Zeka ve İletişim Yeteneği*. İstanbul: Hayat Yay.

- Özdemir, İ. M. (2008). *Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Sosyal Devlet ve Sosyal Hizmet*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Özdemir, Y. ve M. Aras. (2015). Sosyal Hizmetlerde Kariyer Yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. Sosyal Hizmet Özel Sayısı. (107-121)
- Özden, C. (1998) Kariyerimi Baştan Yarat. <http://www.mcozden.com/bireysel-kariyer/98-kariyerimibastanyarat>. Erişim tarihi: 4 Aralık 2013.
- Özden, M. C. (2007). *Üniversite Okurken Kariyer*. İstanbul: Özbay Yay.
- Özden, M. C. (2008). *Başarılı Bir Hayat İçin Kariyer Planlaması ve Yönetimi*. İstanbul: Ödül Yay.
- Özer, Y. (2001). *İnsan Kaynaklarında Yeni Açılımlar Ne Yalan Ama*. İstanbul: Hayat Yay.
- Öztürk, A. B. (2009). Sosyal Hizmet Etiğinde Farklı Yaklaşımlar. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 20(1). (105-115).
- Pilavcı, D. (2007). *Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi. Adana.
- Sabuncuoğlu, Z. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi-Uygulamalı*. Bursa: Beta Yay.
- Sarıer Aksu, Y. (2012). Kariyer Hedefim Ne?. <https://www.kariyer.net/kariyer-rehberi/kariyer-hedefim-ne/> Erişim tarihi: 30 Mayıs 2019.
- Sav, D. (2008). *Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- Serinkan, C. ve E. Barutçu. (2006). Pamukkale Üniversitesi İ.İ.B.F Öğrencilerinin Kariyer Planları ve Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özelliklerine İlişkin bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*. 8(2). (317-339).
- Sevim, K. ve F. Altun. (2017). Sosyal Hizmet Öğrencilerinin Geleceğe Yönelik Mesleki ve Akademik Beklentileri. *AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(2). (51-65)
- Sevinç, E. (2010). *Kariyer Planlama ve Yönetimi*. İstanbul: Etap Yay.
- Sheafor, B. ve C. J. Horejsi (2016). *Sosyal Hizmet Uygulaması Temel Teknikler ve İlkeler*. Durdu Baran Çiftçi (Ed.). Ankara: Nika Yay.
- Snouber, Y. (2012). Sosyoloji ve Sosyal Hizmet Arasındaki İlişki. *Sosyal Hizmet Yazıları*. İbrahim Cılga, Oğuzhan Zengin, Özgür Altındağ (der). Ankara: Sabev Yay.
- Sosyal Hizmet Eğitiminde Ulusal Standartların Geliştirilmesi Çalıştayı Sonuç Raporu (2012). V. Sosyal Hizmet Eğitim Çalıştayı, 22-24 Haziran 2012, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Soysal, A. ve C. Söylemez. (2014). İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*. 12(1). (23-38).
- Şeker, A. (2012). *Sosyal Hizmete Giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi Yay.
- Şimşek, E. (2010). *Bireysel Kariyer Yönetimi*. İstanbul: Vizyoner Yay.

- Tahtalıoğlu, B. (2012). *Turizm Eğitimi Almakta Olan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlamalarına İlişkin Görüşlerin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Tanğlay, N. (2009). *SHÇEK'te Çalışan Sosyal Hizmet Uzmanlarının Mesleki Motivasyon ve İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Thompson, N. (2014). *Kuram ve Uygulamada Sosyal Hizmeti Anlamak*. (Çev.: Buğra Yıldırım, Burcu Hatipoğlu Eren, Çağrı Öngen, Eda Beydilli, Gamze Erükçü Akbaş, İlkay Başak Adıgüzel, Sinan Akçay, Özge Sanem Özateş Gelmez). Ankara: Dipnot Yay.
- Tomanbay, İ. (1999) *Sosyal çalışma sözlüğü*. Ankara: Selvi Yay.
- Tomanbay, İ. (1999). *Sosyal Çalışmayı Yapılandırmak Kavramlar- Oluşum- Nitelik-Uygulama*. Ankara: Sabev Yay.
- Tufan, B. (2012). 1998-1999 2003-2004 Öğrenim Yılları Arasında Sosyal Hizmet Eğitim Sürecindeki Gelişmeler. *Sosyal Hizmet Sempozyumu 2011: 50.Yılında Türkiye’de Sosyal Hizmet Eğitimi: Sorunlar, Öncelikler ve Hedefler* içinde (28-35). Ankara: Sosyal Hizmet Araştırma ve Geliştirme Derneği Yay.
- Tufan, B. ve N. Koşar. (1999). Sosyal Hizmetler Yüksekokul Tarihçesine Genel Bir Bakış. Nesrin G. Koşar (Ed.). *Sema KUT’a Armağan: Yaşam Boyu Sosyal Hizmet* içinde (1-21). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Yay.
- Turan, N. (1987). Sosyal Hizmet Eğitiminde Kurumların Önemi ve Sorumlulukları. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Dergisi* 5(1). (25-33).
- Uğurlu, O. (2007). *Kariyer Değerleri: Lise Öğrencilerinin Kariyer Değerleri Üzerine bir Araştırma* (Yayımlanmamış Dönem Projesi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Uluocak, P. (2011). Görev Odaklı Yaklaşım: Sosyal Hizmet Uygulaması İçin Bir Uygulama Modeli. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 22(1). (133-146).
- Uyguç, N. (2003). Cinsiyet Bireysel Değerler ve Meslek Seçimi. *D.E.Ü.İ.İ.B.F Dergisi*. 18(1). (93-103).
- Uzun, T. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Etkin Bir Yöntem: Kariyer Planlaması. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 5(2). <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=149&cilt=5&sayi=2&yil=2003>. Erişim tarihi: 09 Kasım 2013.
- www.shy.hacettepe.edu.tr/lisasns.html. Erişim tarihi: 10 Mart 2015.
- Yenihan, B., Balcı, B. ve Vardar, Ç. (2018). Cinsiyet Farklılığının Kadın Çalışanların Kariyer Planları ve Kariyer Hedeflerine Etkileri: Havayolu Şirketinde Çalışan Kabin Memurlarına Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 16(1). (176-205).
- Yılmaz, A. G. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlamanın çalışanın Motivasyonu üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Yolcuoğlu, İ. G. (2012). *Sosyal Hizmete Giriş*. Ankara: Sabev Yay.

Yöney, F. ve N. Özel. (2003). Uludağ Üniversitesi Meslek Yüksekokullarında Okuyan Öğrencilerin Çalışma Hayatından Beklentileri Üzerine Bir Değerlendirme. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 5(1). <https://www.isguc.org/?p=article&id=26&cilt=5&sayi=1&yil=2003>. Erişim tarihi: 14 Nisan 2019.

Zastrow, C. (2013). *Sosyal Hizmete Giriş*. Durdu Baran Çiftçi (Ed.). Ankara: Nika Yay.

Zengin, O. (2012). Uygulamalı Bir Bilim Olarak Sosyal Hizmet. *Sosyal Hizmet Yazıları*. İbrahim Cılga, Oğuzhan Zengin, Özgür Altındağ (der.) Ankara: Sabev Yay.



EKLER

EK-1

ANKET FORMU

Değerli Katılımcı;

Bu çalışma, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Yüksek Lisans çalışması kapsamında yürütülmektedir. Anket sorularıyla, sosyal hizmet lisans eğitimi alan öğrencilerin kariyer planlarının belirlenmesi ile kariyer planlarını etkileyen faktörlerin önem derecesinin saptanması amaçlanmaktadır. Anket formunda isim yer almayacak olup, mahremiyete dikkat edilecektir. Ankette yer alan tüm soruları cevaplamanız önem arz etmektedir.

Ankete zaman ayırdığınız ve katılım sağladığınız için şimdiden teşekkür ederim.

Sevcan AYAN KOCABAŞ

Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

e-mail:sevcankocabas@hotmail.com

A. Bu bölümde, kişisel bilgilerinizle ilgili sorular yer almaktadır.

- 1. Cinsiyetiniz:** 1-() Kadın 2-() Erkek
- 2. Yaşınız:** 1-() 18-22 2-() 23-27 3-() 28-32 4-() 33 ve üstü
- 3. Okuduğunuz sınıf:** 1-() 1. Sınıf 2-() 2. Sınıf 3-() 3. Sınıf 4-() 4. Sınıf
- 4. Ailenizin ortalama aylık geliri:** 1-() 0-2500 2-() 2501-4000 3-() 4001-5500
4-() 5501-7000 5-() 7001 ve üstü
- 5. Ailenizin ikamet ettiği yerleşim yeri:** 1-() Köy 2-() İlçe 3-() İl 4-() Belde 5-() Diğer
(Belirtiniz).....
- 6. Çalışma durumunuz:** 1-() Çalışmıyorum 2-() Kamuda çalışıyorum 3-() Özel sektörde çalışıyorum
4-() Kendi işimle uğraşıyorum 5-() Part-time çalışıyorum

B. Bu bölümde, okuduğunuz sosyal hizmet bölümünü seçme nedeninizi ve mezun olduktan sonra mesleğinizle ilgili kariyer planınızı belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Size en uygun seçeneği işaretleyin.

Sosyal Hizmet Bölümünü;

7. Mezun olunca kolay iş bulacağımı düşündüğüm için seçtim.

- 1-() Kesinlikle katılıyorum 2-() Katılıyorum 3-() Kararsızım
4-() Katılmıyorum 5-() Kesinlikle katılmıyorum

8. Ailem teşvik ettiği için seçtim.

- 1-() Kesinlikle katılıyorum 2-() Katılıyorum 3-() Kararsızım
4-() Katılmıyorum 5-() Kesinlikle katılmıyorum

9. Öğretmenlerim tavsiye ettiği için seçtim.

- 1-() Kesinlikle katılıyorum 2-() Katılıyorum 3-() Kararsızım
4-() Katılmıyorum 5-() Kesinlikle katılmıyorum

10. Meslek olarak kendime uygun bulduğum için seçtim.

- 1-() Kesinlikle katılıyorum 2-() Katılıyorum 3-() Kararsızım
4-() Katılmıyorum 5-() Kesinlikle katılmıyorum

11. Sosyal Hizmetlerde çalışma alanları ve kariyer olanakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?

- 1-() Kesinlikle düşünüyorum 2-() Düşünüyorum 3-() Kararsızım
4-() Düşünmüyorum 5-() Kesinlikle düşünmüyorum

12. Sosyal Hizmet ile ilgili ders dışında düzenlenen panel, seminer, proje vb. etkinliklere katılıyor musunuz?

- 1-() Her zaman katılırım 2-() Sık sık katılırım 3-() Ara sıra katılırım
4-() Nadiren katılırım 5-() Hiçbir zaman katılmam

13. Sosyal Çalışma mesleğinin kişisel özellikleriniz ve ilgi alanınıza uygun bir meslek olduğunu düşünüyor musunuz?

- 1-() Kesinlikle düşünüyorum 2-() Düşünüyorum 3-() Kararsızım
4-() Düşünmüyorum 5-() Kesinlikle düşünmüyorum

14. Sosyal Hizmet dışında başka bir alanda kariyer yapmak/çalışmak için farklı bir bölüm okumayı istiyor musunuz?

- 1-() Kesinlikle istiyorum 2-() İstiyorum 3-() Kararsızım
4-() İstemiyorum 5-() Kesinlikle istemiyorum

15. Mezun olduktan sonra Sosyal Hizmet alanında lisansüstü eğitim (Yüksek Lisans/doktora) yapmak istiyor musunuz?

- 1-() Kesinlikle istiyorum 2-() İstiyorum 3-() Kararsızım
4-() İstemiyorum 5-() Kesinlikle istemiyorum

16. Yabancı dil bilginizin kariyer planlamanıza etkisi olduğunu düşünüyor musunuz?

- 1-() Kesinlikle düşünüyorum 2-() Düşünüyorum 3-() Kararsızım
4-() Düşünmüyorum 5-() Kesinlikle düşünmüyorum

17. Mezun olduktan sonra mesleğinizle ilgili işsiz kalma kaygısı yaşıyor musunuz?

- 1-() Kesinlikle Kaygılanmıyorum 2-() Kaygılanmıyorum 3-() Kararsızım
4-() Kaygılanıyorum 5-() Kesinlikle kaygılanıyorum

18. Mezun olduktan sonra işsiz kalmanız halinde eğitimi aldığınız mesleğiniz dışında farklı bir işte çalışmayı düşünüyor musunuz?

- 1-() Kesinlikle düşünüyorum 2-() Düşünüyorum 3-() Kararsızım
4-() Düşünmüyorum 5-() Kesinlikle düşünmüyorum

**19. Mezun olduktan sonra çalışmayı tercih edeceğiniz kurum/kuruluşlar nelerdir?
(Birden fazla şık işaretleyebilirsiniz)**

- 1-() Kararsızım
- 2-() Henüz düşünmedim
- 3-() Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
- 4-() Üniversiteler (Akademik kadroda)
- 5-() Sağlık Bakanlığı
- 6-() İl Göç Müdürlükleri
- 7-() Adalet Bakanlığı
- 8-() Milli Eğitim Bakanlığı /Rehberlik Araştırma Merkezleri
- 9-() Özel Sektör (özel huzurevleri, özel kreşler vb.)
- 10-() Sivil Toplum Kuruluşları
- 11-() Belediyeler
- 12-() Kendi işyerimi açmak
- 13-() Yurt dışında çalışmak
- 14-() Diğer (Belirtiniz).....

C. Bu bölümde kariyer planlamanızı yaparken çalışma yaşamınızdan beklentilerinizle ilgili faktörlere ait ifadeler yer almaktadır. Her ifade için bir şık işaretlenmelidir.

No.	İFADELER	KESİNLİKLE ÖNEMLİ	ÖNEMLİ	KARARSIZIM	ÖNEMSİZ	KESİNLİKLE ÖNEMSİZ
H1	Çalışacağım işin iş garantisi olması					
H2	Çalışacağım işin ücret/maaş seviyesi					
M1	Çalışacağım işyerinde terfi edebilme/yükselme imkânı olması					
M2	Çalışacağım işi ya da alanı seviyor olmam					
M3	Başarılı olduğum işlerde takdir edilmem					
H3	Çalışacağım işin tatil ve izin yapmama olanak vermesi					
H4	Çalışacağım işyerinde iş arkadaşlarım ile anlaşıyor olmam					
M4	Çalışacağım işte/alanda mesleğimin toplumsal saygınlığı olması					
H5	Çalışacağım işte iş güvenliği ve sağlık imkânları olması					
H6	Çalışacağım işyerinde bağlı olacağım yönetici ile ilişkilerim					
M5	Çalışacağım işyerinde kariyer gelişimime yönelik oryantasyon ve eğitim imkânlarının olması					
M6	Çalışacağım işte karşılaşılan mesleki sorunları çözmede inisiyatif kullanabilmem (Karar verme-sorumluluk yetkisi)					
H7	Çalışacağım işyerinde mesai saatlerimin düzenli olması					
H8	Çalışacağım işte yöneticinin çalışanlar arasındaki anlaşmazlıklarda uzlaştırıcı olması					
M7	Çalışacağım işyerinde başarı, takdir ve ödüllendirme adaleti olması					

M8	Çalışacağım işyerinde kendimi çalışan olarak değerli hissetmem					
H9	Çalışacağım işyerinde ücret dışında çalışana yapılan aynı yardımların olması (giyecek, yiyecek vb.)					
H10	Çalışacağım işyerinde çalışanlar arasında görev dağılımının belirgin olması					
M9	Çalışacağım işyerinde kendimle ilgili alınacak karara katılma imkânı sunulması					
M10	Çalışacağım işin iş doyumu/ mesleki doyum sağlaması					
H11	Çalışacağım işyerinin fiziki koşulları ile gerekli araç-gereç durumu (oda, bilgisayar, yazıcı vb)					
H12	Çalışacağım işyerinde, yöneticilerin sosyal hizmet eğitimi almış kişiler olması					

EK-2



T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
Etik Kurul Başkanlığı

Sayı : 93772138-
Konu : Anket İzni

16/05/2019

Sayın Sevcan AYCAN KOCABAŞ

Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Öğrencisi olarak sorumlu araştırmacı olduğunuz "Sosyal Hizmet Eğitimi Almakta Olan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlamaları Üzerine bir Alan Araştırması" adlı çalışmanız ve anket soruları Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiş, çalışma etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to Prof. Dr. Mustafa ÖZTAŞ.

Prof. Dr. Mustafa ÖZTAŞ
Etik Kurul Başkan Yardımcısı

Ek: Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurulu Raporu

Ek 1: Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurulu Başvuru Formu
Ek 2: Anket Soruları

EK-3

T.C. YALOVA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ARAŞTIRMA ETİK KURUL RAPORU

T.C. Yalova Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal Hizmet Bölümü yüksek lisans talebesi sayın Sevcan AYAN KOCABAŞ'ın yürütücülüğünü yaptığı "Sosyal Hizmet Eğitimi Almakta Olan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlamaları Üzerine Bir Alan Araştırması: Yalova Üniversitesi Örneği" başlıklı Çalışma ve ilgili anket soruları Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurul tarafından 07.05.2019 tarihinde yapılan toplantıda değerlendirilmiştir. Yukarıda yer alan sorulara verilen cevaplar göz önüne alınarak Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurul tarafından :

(X) Çalışma etik açıdan uygun bulunmuştur.

() Çalışmanın etik açıdan geliştirilmesi gerekmektedir.

() Çalışma etik açıdan uygun bulunmamıştır.

Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY
(Başkan)

Doç. Dr. Süleyman BERK
Üye

Prof. Dr. Senay YÜRÜR
Üye

Prof. Dr. Kaya BAYRAKTAR
Üye

Doç. Dr. Hacı Yunus TAŞ
Üye

Doç. Dr. Yıldırım TORUN
Üye

Doç. Dr. Recep MAKAS
Üye

Dr. Öğr. Üyesi İlyas AKYÜZOĞLU
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Salim SANCAKLI
Üye



T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı

Sayı : 76051854-302.08.01-E.1900014993
Konu : Anket İzni (Sevcan AYAN
KOCABAŞ)

24/05/2019

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 22.04.2019 tarihli ve 63919175-300-E.1900012323 sayılı yazınız.

Enstitünüz Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı 117203018 numaralı öğrencisi Sevcan AYAN KOCABAŞ'ın "Sosyal Hizmet Eğitimi Almakta Olan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlamaları Üzerine Bir Araştırma" konulu tezi ile ilgili anket çalışmasını Üniversitemiz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü öğrencilerine yapması uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-imza

Prof. Dr. Suat CEBECİ
Rektör



ÖZGEÇMİŞ

1981 yılında Balıkesir İli Bigadiç İlçesinde dünyaya gelen Sevcan AYAN KOCABAŞ, İlkokul ve ortaokulu Balıkesir İl'inde okudu. Lise öğrenimini Manisa Kız Meslek Lisesi Çocuk Gelişimi Bölümünde tamamladı. 1997 yılında Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümüne başladı ve 2001 yılında mezun oldu. 2011 Yılında Yalova Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümünde yüksek lisansa başladı.

Hacettepe Üniversiteden mezun olduktan sonra dört yıl özel sektörde sosyal hizmet uzmanı olarak görev yaptı. 2005 yılında şu anki adı Yalova Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü olan kuruma sosyal çalışmacı olarak atandı. Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğünde uzun süre koruyucu aile, evlat edinme, kadın hizmetleri birimlerinde görev aldı. 2011-2013 yılları arasında Yalova Kadın Konukevi Müdür vekili olarak görev yaptı.

2016 yılından bu yana Yalova Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bağlı Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi Müdür vekilliğini yürütmektedir.

