

T.C.
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

2828 SAYILI SOSYAL HİZMETLER KANUNU KAPSAMINDA İSTİHDAM
EDİLEN GENÇLERİN İŞ HAYATINA UYUM SÜREÇLERİ VE
KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR: VAN ÖRNEĞİ (2018-2022)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
TANER TİMÜR

DANIŞMAN
PROF. DR. SUVAT PARİN

VAN-2023

KABUL VE ONAY

Taner TİMÜR tarafından hazırlanan “2828 SAYILI SOSYAL HİZMETLER KANUNU KAPSAMINDA İSTİHDAM EDİLEN GENÇLERİN İŞ HAYATINA UYUM SÜREÇLERİ VE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR VAN ÖRNEĞİ (2018-2022)” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.	
Jüri Üyeleri	İmza
Danışman: Prof. Dr. Suvat PARİN Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyoloji Anabilim Dalı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.	
Başkan: Prof. Dr. Suvat PARİN Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyoloji Anabilim Dalı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.	
Üye: Dr. Öğr. Üyesi Gülsevim EVSEL Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyoloji Anabilim Dalı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.	
Üye: Dr. Öğr. Üyesi Ferhat KUTLUAY Siirt Üniversitesi, Sosyoloji Anabilim Dalı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.	
Yedek Üye: Unvanı Adı SOYADI Üniversite Adı, Anabilim Dalı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum.	
Yedek Üye: Unvanı Adı SOYADI Üniversite Adı, Anabilim Dalı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum.	
Tez Savunma Tarihi:	10/10/2023
Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini ve imzaların sahiplerine ait olduğunu onaylıyorum. Prof. Dr. Bekir KOÇLAR Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü	

ETİK BEYAN

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü **Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;**

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. (10.10.2023)

Taner TİMÜR

Yüksek Lisans Tezi

Taner TİMÜR

VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Ekim, 2023

2828 SAYILI SOSYAL HİZMETLER KANUNU KAPSAMINDA İSTİHDAM EDİLEN GENÇLERİN İŞ HAYATINA UYUM SÜREÇLERİ VE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR: VAN ÖRNEĞİ (2018-2022)

ÖZET

Bu araştırma “2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında istihdam edilen gençlerin iş hayatına uyum süreçleri ve karşılaştıkları sorunları” incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Nitel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilen bu araştırmanın görüşme formunda yer alan açık uçlu sorulara ilişkin cevaplar araştırmaya katılım sağlayan 16 katılımcı ile yapılan derinlemesine görüşme tekniği ile toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini belirlemede amaçlı örneklem seçme yöntemlerinden biri olan “kartopu yöntemi” kullanılmıştır.

Katılımcılar ile yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular değerlendirildiğinde; istihdam edilen gençlerin iş hayatına uyum problemi yaşadıkları, kurum bakımı esnası ve sonrasında gençlerin iş hayatına etkin hazırlanmadıkları görülmüştür. Ayrıca, istihdam edilen gençlerin kurum bakımı esnasında; “yaşam

becerileri, kariyer planlaması, meslek seçimi, sorumluluk bilinci, para yönetimi, sosyal ilişkiler ve iletişim” gibi konularda yeterince bilgi sahibi olamamaları nedeniyle iş hayatında sorun yaşadıkları tespit edilmiştir. Bununla birlikte, kurum bakımı sonrasında da söz konusu gençlere mesleki eğitim, rehberlik ve yönlendirme çalışmalarının etkin sunulmadığı, bu nedenle söz konusu gençler istihdam edilmiş olsa bile çoğunun ilgi ve becerilerine uygun bir alanda çalışmadıkları anlaşılmıştır. Son olarak söz konusu gençlerin “kurum bakımı deneyimi olan genç” olmaları nedeniyle iş hayatında ön yargılı tutum ve davranışlarla karşılaşarak ötekileştirildikleri, dışlandıkları, bazen de mobbinge maruz kaldıkları gibi önemli sonuçlara ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Gençlik, İstihdam, Kurum Bakımı, Sosyal Hizmet, 2828 Sayılı Yasa.

Sayfa sayısı: VIII+109

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Suvat PARİN

M.Sc. Thesis

Taner TİMÜR

VAN YÜZÜNCÜ YIL UNIVERSITY

INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES

October, 2023

**THE ADAPTATION PROCESS AND PROBLEMS OF YOUNG PEOPLE
EMPLOYED WITHIN THE SCOPE OF THE SOCIAL SERVICES LAW NO.
2828: THE VAN CASE (2018-2022)**

ABSTRACT

This research was carried out in order to examine the adaptation processes of young people employed within the scope of the Social Services Law No. 2828 and the problems they encounter.

The answers to the open-ended questions in the interview form of this research, which was carried out with the qualitative research method, were collected by in-depth interview technique with 16 participants who participated in the research. The "snowball method", which is one of the purposeful sampling methods, was used to determine the sample of the study.

When the findings obtained from the interviews with the participants are evaluated; it has been observed that the young people employed have problems in adapting to business life, and that the young people are not prepared effectively for business life during and after the institutional care. In addition, during the institutional

care of employed young people; It has been determined that they have problems in business life because they do not have enough information about "life skills, career planning, choice of profession, sense of responsibility, money management, social relations and communication". However, it has been understood that vocational training, guidance and guidance activities are not effectively provided to the young people in question even after institutional care, so even if these young people are employed, most of them do not work in a field suitable for their interests and skills. Finally, important results have been reached such that the young people in question are marginalized, excluded, and sometimes exposed to mobbing by encountering prejudiced attitudes and behaviors in business life due to the fact that they are “young people with institutional care experience”.

Keywords: Youth, Institutional Care, Employed, Social Work, Law No 2828.

Quantity of Page: VIII+109

Supervisor: Prof. Dr. Suvat PARİN

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vii
ÖNSÖZ.....	x
GİRİŞ	1
1. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE	4
1.1. Kavramsal Çerçeve.....	4
1.1.1. Bir Toplumsal Kategori: Gençlik	4
1.1.2. Bir Toplumsal Koruma Biçimi: Sosyal Hizmet.....	7
1.1.3. Bir Sosyalleşme Biçimi: Kurum Bakımı	9
1.1.4. Bir İstihdam Olanağı: 2828 Sayılı Yasa	12
1.2. Kuramsal Çerçeve	13
1.2.1. Yapısal İşlevsel Kuram.....	13
1.2.2. Çatışmacı Kuram	14
1.2.3. Sembolik Etkileşim Kuramı.....	16
1.2.4. Alt Kültür Kuramları	18
1.3. Çocuk Koruma ve Bakım Uygulamaları	19
1.3.1. Dünyada Çocuk Koruma ve Bakım Uygulamaları	20
1.3.2. Türkiye’de Çocuk Koruma ve Bakım Uygulamaları.....	24
1.3.2.1. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Uygulamaları	28
1.3.2.1.1. Kurum bakımı uygulamaları	28
1.3.2.1.1.1. Çocuk koruma ilk müdahale ve değerlendirme birimi.....	29
1.3.2.1.1.2. Çocuk evleri koordinasyon merkezi	29
1.3.2.1.1.3. Çocuk evleri sitesi	30
1.3.2.1.1.4. Çocuk destek merkezi	30
1.3.2.1.2. Aile yanında bakım uygulamaları	31
1.3.2.1.2.1. Sosyal ve ekonomik destek	32
1.3.2.1.2.2. Koruyucu aile.....	32
1.3.2.1.2.3. Evlat edinme	33

1.3.2.2. Sosyal hizmetler kanunu kapsamında istihdam hakkı.....	35
1.4. Literatür Ne Diyor?	39
2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	42
2.1. Araştırmanın Konusu	42
2.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	42
2.3. Araştırmanın Problemi	44
2.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	46
2.5. Araştırmanın Veri Toplama Teknikleri ve Analizleri	47
2.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	49
3. BULGULAR.....	50
3.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri	50
3.2. İstihdam Edilen Gençlerin İş Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar	53
3.2.1. Kurumdan Ayrılınca Boşluğa Düşme: “Sudan Çıkmış Balığa Döndüm”	53
3.2.2. İş Hayatına Etkin Hazırlanamama	54
3.2.3. Hazıra Alışma	56
3.2.4. İş Ortamına Yabancı Hissetme	57
3.2.5. İş Hayatında Kendisini Yetersiz Hissetme	57
3.2.6. İş Ortamında Yetersiz Görülme: “Adam Yerine Koymuyorlar”	58
3.2.7. Kendisine İş Yerinde Ön Yargıyla Yaklaşılması: “Suçlu Olarak Görülüyorum”	60
3.2.8. İş Ortamında Kendisine Eşit Davranılmaması: “Acıyarak Bakıyorlar!” ..	61
3.2.9. Arkadaş Çevresi Edinememe: “Sosyalleşemiyorum!”	62
3.2.10. Öz Güven Eksikliği.....	63
3.2.11. Korkuya Kapılma: “Üstümde Bir Korku Var”	64
3.2.12. İş Arkadaşlarıyla Yaş Farkı	65
3.2.13. Kurumlar Arası Farklılıklar	66
3.2.14. Gizlilik İlkesinin İhlali.....	68
3.2.15. İş Ortamında Ayrımcılığa Maruz Kalma	69
3.2.16. İş Ortamında Ötekileştirilme: “Dışlandım ve Yalnız Kaldım”	71
3.2.17. Kendisine İş Yerinde Mobbing Uygulanması: “Tehdit Edildim”	72
3.2.18. Kurum Bakımı Deneyimini Gizleme.....	74

3.2.19. Finansal Okuryazarlık “Bütçemi Yönetemiyorum!”	77
3.2.20. Yerleştiği Kurumdan Memnun Olmama	78
3.3. Gençlerin İş Hayatına İlişkin Hedef ve İdealleri	79
3.4. İstihdam Hakkının Kurum Bakımı Esnasında Öğrenilmesi	81
3.5. İstihdam Hakkının Önemi	83
4. TARTIŞMA	86
4.1. Kurum Bakımından Kaynaklı Sorunlar	86
4.2. İş Yerinden Kaynaklı Sorunlar	91
4.3. İstihdam Hakkı Olmayan Gençlere İlişkin Sorunlar	94
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	95
KAYNAKÇA	101
EKLER.....	107
ÖZ GEÇMİŞ	
ORİJİNALLİK RAPORU	

ÖNSÖZ

Araştırmamın her aşamasında yardımını esirgemeyen, akademik alana ilişkin bilgi birikimlerini paylaşarak çalışmama yön veren ve araştırmanın her aşamasında çalışmalarımı özenle değerlendiren danışmanım Prof. Dr. Suvat PARİN hocama, çalışma süresince desteğini esirgemeyen, ufkuna ve bilgisine güvendiğim, bir zamanlar “stajyer öğrencim” olan ancak tez sürecimde deyim yerindeyse “stajyer öğrencisi olduğum” Doktora Adayı/Sosyolog Helin ERDOĞAN’a, Sosyoloji Ana Bilim Dalına yönelmeme etki eden ve bu süreçte desteğini hiçbir zaman esirgemeyen Van Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdür Yardımcısı Cahit ELDEMİR’e, çalışma sürecinde desteğini esirgemeyen mesai arkadaşım Sosyolog Mesut TURĞUT’a ve tezin oluşmasında en büyük emeğe ve katkıya sahip olan sevgili katılımcılara, tez çalışmama önemli ve değerli önerilerde bulunarak katkı sunan ve çalışmamın jüri üyeleri olan değerli hocalarım Dr.Öğr. Üyesi Ferhat KUTLUAY’a ve Dr.Öğr. Üyesi Gülsevim EVSEL’e ve son olarak, her anlamda daima yanımda olan aile bireylerime, sevgili yoldaşım Sevda ile kızlarım Nuda ve Ronya’ya teşekkür ederim.

GİRİŞ

Türkiye’de çeşitli nedenlerle öz ailesi ile yaşama durumu süreli veya kalıcı olarak kalmayan çocukların; koruma ve bakım altına alınması, yetiştirilmesi, kurum bakımı sonrası takibinin yapılması yüzyıllardır yapılan sosyal hizmet modellerinin farklı isimlerle telaffuz edilmesiyle varlığını sürdürmektedir. Gönüllülük ve hayırseverlik temelinde ortaya çıkan bu hizmet biçimi günümüze kadar büyük değişim ve gelişmeler yaşayarak kurumsal kimlik kazanmaya başlamıştır.

Türkiye’de çocuk koruma ve bakım uygulamalarına ilişkin mevzuat incelendiğinde; bahse konu çocukların reşit olduktan sonra aşağıda daha ayrıntılı yer verilen diğer şartları da taşımalarıyla birlikte “2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu” kapsamında istihdam edildikleri görülmektedir. Söz konusu yasa kapsamında ilk yerleştirmeler “1988 yılında 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununa Ek-1 madde eklenmesini sağlayan 3413 sayılı yasa” ile güvence altına alınarak yapılmaya başlanmıştır.

2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanununun Ek-1 maddesi kapsamında tanınan istihdam hakkının en güncel hali; 02.11.2022 tarihli Resmî Gazete ’de yayımlanan “Sosyal Hizmetler Kanunu Kapsamında Tanınan İstihdam Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile 16.03.2023 tarih ve 37 sayılı Bakanlık Olur’una istinaden yürürlüğe giren “2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu Kapsamında Tanınan İstihdam Hakkının Kullanımı ve Bakım Sonrası Rehberlik ve İzleme Hizmetleri Yönergesi” çerçevesinde şekillenmiş ve bu değişikliklerle yürütme yetkisi Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına verilmiştir.

İstihdam yasasının zamanla değişim ve gelişme göstermesi hem “istihdam biçiminin” hem de “hak sahibi olacak gencin koşullarının” da değişimini zorunlu kılmıştır. Yapılan yerleştirmeler; geçmişte merkezi bir sınav, daha sonra öğrenim durumlarına göre merkezi sınav veya kura, 2018 yılında yapılan değişiklikle öğrenim durumuna bakılmaksızın herkes öğrenim durumuna ilişkin tercihlerde bulunacak biçimde “kura yöntemi” ile yapılmaya başlanmıştır. Ayrıca daha önce istihdam edilen/edilecek hak sahipliği için 3(üç) ayrı sosyal hizmet modeli (kurum/kuruluş

bakımı, koruyucu aile veya sosyal ekonomik destek hizmeti) belirlenmişken 2022 ve 2023 yıllarında yapılan son değişikliklerle sosyal ekonomik destek hizmetinin hak sahipliğinden çıkarıldığı görülmektedir.

Herhangi bir sebeple kurum bakımı geçmişi yaşayan bu bireylerin; kurum yaşamı ve sonraki yaşamı ile ilgili literatürde birçok çalışma yer almaktadır. Çeşitli nedenlerle öz ailesi ile yaşama durumu süreli veya kalıcı olarak kalmayan çocukların kurum bakımı öncesi, esnası ve sonrası hayatlarında birçok sorun yaşadıkları yapılan araştırma sonuçlarından elde edilmiştir.

Bu araştırma, 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında istihdam edilen gençlerin iş hayatına uyum süreçleri ve karşılaştıkları sorunları incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu konunun seçilmesindeki en önemli etken yıllardır kurum bakımı modelinden yararlanarak istihdam hakkı elde eden bu gençlerin iş hayatında ne tür sorunlarla karşılaştıkları, karşılaştıkları sorunların bahse konu gençlerin iş hayatını hangi düzeyde ve nasıl etkilediğini açığa çıkarmaktır.

Bu çalışmanın; daha önce yapılan araştırmalardan en önemli farkı kurum bakımı deneyimi olan tüm bireylerden ziyade salt istihdam hakkı elde eden gençlerin iş hayatına ilişkin durumlarını ele almaktır. 2018 yılından sonra gerçekleşen yeni düzenlemeler çerçevesinde istihdam hakkı elde eden gençlerin iş hayatına uyum süreçleri ve iş yerlerinde karşılaştıkları sorunlara ilişkin benzer çalışmaların olduğu, ancak bu çalışma kadar ilgili kanun uyarınca işe yerleştirilen gençlerle ilgili konuya odaklanan çalışmanın olmadığı, bu yönüyle çalışmanın özgünlüğünün farklı bir biçimde karşımıza çıktığı ifade edilebilir. Ayrıca 2022 ve 2023 yıllarında yapılan son değişikliklerle sosyal ekonomik destek hizmetinin hak sahipliğinden çıkarılma durumunun “istihdam biçimine” yeni bir boyut kazandırmasıyla kurum bakımı deneyimi olan gençler hakkında daha önce yapılan çalışmaların bu yönüyle ayrıca literatürde boşluk oluşturduğu, bu kapsamda bir çalışma gerçekleştirilmesinin literatürdeki var olan bu boşlukları dolduracağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Kavramsal ve Kuramsal Çerçevesinin yer aldığı birinci bölümde; öncelikle “gençlik, sosyal hizmet, kurum bakımı ve 2828 sayılı yasa” kavramlarının ne olduğu ve ne anlama geldikleri ortaya konmuştur. Sonrasında gençliği ana akım

kuramlar temelinde ele alan Sosyoloji kuramlarından Yapısal İşlevsel Kuram, Çatışmacı Kuram, Sembolik Etkileşim Kuramı ve Alt Kültür Kuramları ele alınmıştır. Akabinde “Çocuk Koruma ve Bakım Uygulamaları” alt başlığında bazı dünya ülkeleri ile Türkiye uygulamalarına yer verilerek Türkiye’de güncel olan uygulamalar üzerinden gerçekleşen “istihdam biçimi” anlatılmaya çalışılmıştır. Bu bölümün son alt başlığında kurum bakımı deneyimi olan bireylerle ilgili literatürde yapılan araştırmalara yer verilerek gerçekleştirilen bu çalışmanın diğer çalışmalardan farkı ortaya konmuştur.

Araştırmanın ikinci bölümünü oluşturan Araştırmanın Metodolojisi kısmında; araştırmanın “konusu, amacı ve önemi, problemi, evreni ve örnekleme, veri toplama teknikleri ve analizleri ile sınırlılıkları” alt başlıklar halinde ele alınarak açıklanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın üçüncü bölümünü oluşturan bulgular kısmı; Katılımcıları Tanıtıcı Bilgiler, İstihdam Edilen Gençlerin İş Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar, Gençlerin İş Hayatına İlişkin Hedef ve İdealleri, İstihdam Hakkının Kurum Bakımı Esnasında Öğrenilmesi ve İstihdam Hakkının Önemi olmak üzere 5 ana başlık ile 20 alt başlık altında değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Tartışma kısmında; araştırmada elde edilen sonuçlar üzerinden “istihdam hakkı elde edilen gençlerin iş hayatına uyum süreçleri ve iş hayatında karşılaştıkları sorunlar” diğer literatür çalışmalarıyla birlikte ele alınarak tartışılmıştır.

Araştırmanın Sonuç ve Öneriler bölümünde ise katılımcıların anlattıkları olaylar ve kullandıkları kavramlar birlikte değerlendirilip katılımcılar ile yapılan görüşmelerden elde edilen sonuçlar üzerinden “istihdam edilen gençlerin iş hayatına uyum süreçleri ve iş hayatında karşılaştıkları sorunlara” ilişkin çözüm önerileri sunulmuştur.

1. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kavramsal Çerçeve

Araştırmanın bu bölümü, gençlik olgusunun farklı bilimlerde ne anlama geldiğine ilişkin açıklamalarla başlamaktadır. Sonrasında Sosyal Hizmet kavramı ve disiplini genel boyutuyla değerlendirilmektedir. Akabinde kurum bakımı kavramı bir diğer alt başlıkta ele alınmaktadır. Son alt başlıkta ise kurum bakımı deneyimi olup sosyal hizmet kuruluşlarından ayrılan gençlere istihdam imkânı sunan 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanununa değinilmiştir.

1.1.1. Bir Toplumsal Kategori: Gençlik

Halk dilinde gençlik kavramı, genç olma durumu olarak bilinmektedir. Farklı disiplinlere ilişkin veriler incelendiğinde gençlik olgusuna ilişkin genel geçer bir tanımlamanın olmadığı görülmektedir (Şahin, 2007, s. 162).

Gençlik, ana hatları ve sınırları rahatlıkla belirlenebilecek bir kavram değildir. Gençlik, içerisinde yer alınan toplumun dinamiklerini barındırması yönüyle biyolojik, psikolojik, toplumsal birçok farklı açıdan ele alınarak tanımlanmaktadır. En genel tabir ile gençlik, çocukluk evresi ile orta yaşlılık evresi arasındaki dönem olarak ifade edilebilir (Öztaş & Kıyılıoğlu, 2021, s. 350). Çocukluk süreci ile yetişkinlik süreci arasında konumlanmış olan gençlik; bireyin yaşama uyum sağlamaya çalışarak gelişim ve ruhsal olgunlaşma göstermesi olarak tanımlanabilir. 12-21 yaş aralığı olarak kabul görülen bu süreç ergenlik özelliklerinin başlamasıyla ortaya çıkarak büyümenin tamamlanmasına kadar değişim ve gelişim göstererek sürer. Bu yönüyle batı kültürlerinde gençlik, büyüme anlamına gelen “adolescence” sözcüğü ile isimlendirilmektedir (Yörükoğlu, 2000, s. 13).

Gençlik tanımı, geçmişten günümüze kadar tarihsel ve toplumsal yönüyle farklı biçimlerde ifade edilmiştir. Geleneksel yapıları toplumlarda biyolojik etmenler üzerinden gençlik kavramı ele alınırken modern yapıları toplumlarda sosyal ve kültürel etmenler göz önüne alınarak tanımlamalar yapılmıştır. Geleneksel toplumlar gençliği; çocukluk evresini tamamlama, ergenlik evresine geçiş ile kişinin olgunluğa erişmesi

olarak tanımlarken, modern toplumlar ise bireyin yaşadığı toplumsal değişim ve gelişimle gençlik sürecinin sonu ve bireyin olgunlaşmasını tamamlayacağı evreye kadar götürebilmektedir (Bayhan, 1997, s. 213). Gençlik; bireyin çocukluk evresinden sıyrılmaya çalıştığı dönem ile bireyin üretim ve çalışma hayatına dâhil olduğu dönem arasında geçen süreç olarak görülmektedir. Ancak hem çocukluktan sıyrılma hem de üretime dâhil olma dönemlerinin net olarak bilinmemesi ve her iki dönemin de kesin çizgilerle belirlenememesi nedeniyle gençliğin hangi süre aralığını kapsadığı da net olarak belirlenememektedir (Benli & Arı, 2001, s. 142).

Öte yandan gençlik olgusu, farklı disiplinler tarafından farklı tanımlamalarla izah edilmeye çalışılan bir kavram olarak da karşımıza çıkmaktadır. Biyoloji, gençliği biyolojik ve anatomik özellikleri göz önünde bulundurarak belli bir yaş aralığında tanımlamaya çalışır. Psikoloji bu süreci, insanın gelişim evrelerinden biri olarak görür. Siyaset bilimi gençliği, toplumsal hareketler ekseninde ele alıp siyasal alana katılım kapsamında açıklamaya çalışır. Pedagoji gençliği, içerisinde bulunduğu ortamda edinilen öğrenme evresinden hareketle tanımlar. Sosyal hizmet alanı gençliği, gencin yaşadığı veya gencin karşı karşıya kaldığı sorunlar üzerinden anlamaya ve anlamlandırmaya çalışır. Sosyoloji ise gençliği, kültür ve sosyalleşme olguları üzerinden sosyal ve toplumsal dinamikleri içerisinde ele almaktadır (Doğan, 2015, s. 71).

Gençlik kavramı; üzerine yapılan açıklamalarda gençliğin daha çok yaş kriterine göre biyolojik ve kronolojik olarak açıklanmaya çalışıldığı, gençliğin içinde yaşanılan dönemin kültürel, tarihsel ve toplumsal olaylarından etkilenip/etkilenmeme durumunun göz ardı edildiği ifade edilmektedir. Bu durumun göz ardı edilmesi gençlik kavramı ile ilgili olarak; gençliğin güçlü yanlarına odaklanan olumlu tanımlamalar dışında gençlere dair ifade edilen sorumsuz, isyankâr gibi olumsuz tanımlamaların yapılmadığını akla getirebilmektedir. Oysa bazı tanımlarda gençlik; ekonomik büyüme ve kalkınmanın teminatı olarak toplumu değiştiren ve geliştiren aktör olarak tanımlanırken farklı tanımlarla erginliğe erişme evresi şeklinde ele alınarak eksiklikleriyle birlikte yetişkinliğe ve olgunluğa geçiş durumu olarak açıklanmaktadır (Baran, 2013, s. 9).

Toplumsal yapısı ve koşullarına göre şekillenen gençlik sürecini; her genç kendi toplumsal, siyasal ve ekonomik süreçleri içerisinde kendine has bir biçimde öğrenmekte olduğu için bu farklılar sonucunda evrensel bir çocukluk, gençlik ve yetişkin tanımı yapmak zor hale gelmiştir (Alemdaroğlu, 2005, s. 23). Gençlik, bireyin bilgi ve birikim edinerek toplumsal bilinç ve olgunluğa ulaştığı süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu süreçte genç bulunduğu konumun farkında olarak kendini bulma ve kendisini fark ettirme çabası güderek yeni becerileri kurmaya çalışır (Bilhan, 1996). Gençlik, bireyin kendinden başlayarak sorgulamaya başladığı, kendini bulma arayışına girdiği, diğer bireyler tarafından nasıl görüldüğü ve diğer bireylere nasıl görünmesi gerektiği üzerine kafa yorma sürecidir (Lüküslü, 2005, s. 33).

İnsan hayatının en önemli evrelerinden biri olan ve birey için yetişkinliğe geçiş olarak görülen Genç Yetişkinlik (Young Adulthood) evresi hakkında da net bir yaş aralığından bahsetmek mümkün görülmemektedir. Örnek vermek gerekirse Havighurst bu dönemi 18-35 yaş aralığı, Erikson 20-40 yaş aralığı, Bühler ise 25-45 yaş aralığına kadar götürerek bu süreci açıklamaya çalışmaktadır (Onur, 1986, s. 29).

Yukarıda izah edilen tanımlamalar göz önüne alındığında her disiplinin kendi perspektifi ile gençlik kavramını anlamaya ve tanımlamaya çalışmasından ötürü gençlik olgusu, farklı bir biçimde karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmanın odak noktasını oluşturan ve yukarıdaki tanımlar dışında kaldığı düşünülen “kurum bakımı deneyimi olan gençlere” ilişkin aşağıda belirtilen hususları ifade etmenin bu çalışmanın, anlaşılması bakımından faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmada ele alınan “gençler” kavramı 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında istihdam edilen gençler için kullanılmaktadır. Bu kapsamda yer alan genç/gençlere ilişkin iş ve işlemler; Türkiye’de ulusal düzeyde, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğüne bağlı Rehberlik ve Toplumsal Destek Hizmetleri Daire Başkanlığınca-yerel düzeyde ise ilgili bakanlığın Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bağlı Bakım Sonrası Rehberlik ve İzleme Hizmetleri Birimi tarafından yürütülmektedir. Bakım Sonrası Rehberlik ve İzleme Hizmetleri Birimleri; 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında tanınan

istihdam hakkının yürütülmesi alanında çalışmalar yürüterek bu kapsamda kurum bakımından ayrılan gençlerin izleme ve takibini gerçekleştirmektedir (ÇHGM, 2023).

Kurum bakımı deneyimi olan ve istihdam hakkı bulunan gençlere ilişkin yapılan tanımlama veya kavramlar; ilgili gencin/gençlerin yer aldığı ülkenin çocuk koruma kanununa göre farklılık gösterebilmektedir. Sosyal hizmet kuruluşlarından ayrılan genç grubunu; Avusturya “gençlik refahı sona eren”-Hırvatistan “bakımdan ayrılanlar”-Macaristan “bakım veya koruma sonrası”-Norveç “hem koruma sonrası hem de çocuk refahı sona eren müracaatçı”-Almanya ise “korumadan ayrılanlar veya bakımı terk edenler” şeklinde ifade etmektedir (Cameron, Thomas Coram Research Unit, & UCL Institute of Education, 2016, s. 13-14).

Görüldüğü üzere kurum bakımı deneyimi olan ve istihdam hakkı bulunan gençlere ilişkin de ülkeden ülkeye farklı tanımlar yapılmaktadır. Türkiye’de ise “Bakım Sonrası Rehberlik ve İzleme Hizmetlerinden faydalanan genç” olarak yer almakla birlikte kurum bakımı deneyimi olan, korunma ve bakım altında yetişen, bakım tedbiri sona eren, devlet korumasından ayrılan veya kurum bakımından ayrılanlar şeklinde de karşımıza çıkmaktadır.

1.1.2. Bir Toplumsal Koruma Biçimi: Sosyal Hizmet

Sosyal Hizmet kavramı geçmişten günümüze kadar farklı isimlerle telaffuz edilmiş olsa bile özellikle toplumun dezavantajlı birey, sınıf, grup veya toplumların kendi kendilerine yetebilmeleri ve kendilerini var edebilmelerine yönelik hizmet yürüten köklü bir tarihe dayanan disiplin olarak karşımıza çıkmaktadır.

2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanununa göre “*Sosyal Hizmetler; 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 çözümlenmesine yardımcı olunmasını ve hayat standartlarının iyileştirilmesi ve yükseltilmesini amaçlayan sistemli ve programlı hizmetler bütünü*” biçiminde tanımlanmaktadır (SHK, 1983, m.3/a).

Sosyal Hizmet; bireyin sosyal ve toplumsal hayata dahil edilmesini sağlayarak bireyin kendi durumunu, kaynaklarını ve yapabileceklerini bilmesine olanak üretebilen bir meslektir. Bireyin kendi gücünün farkına varmasına ön ayak olan Sosyal Hizmet, bireyin kendi alanı üzerinde söz hakkının olmasını sağlayarak bireye kendi kararlarını alma konumu kazandırmaktadır. Sosyal Hizmet, buna paralel olarak “bireyin” önemli olduğu üzerinde durarak bireyin emek vermesini, üretmesini ve düşünce yapısını harekete geçirmesini sağlayabilmektedir. Sosyal Hizmet, toplum içerisinde her yurttaşın insan onuruna yaraşır bir biçimde yaşama ve gelişme olanaklarını sağlamak ve geliştirmek için mücadele veren bir disiplindir (Cılga, 2001, s. 32).

Sosyal Hizmet, toplum içinde psikolojik, sosyal ve ekonomik kapsamda sorun yaşayan her birey hakkında bireyi güçlendirecek faaliyetler üzerine düşünme, süreci organize etme ve sonucunda bireyi bulunduğu durumdan kurtarma girişiminde bulunmaya yönelik çalışmalardır. Bireyin karşı karşıya kaldığı sosyal/ekonomik sorunların belirlenmesi ve bunların etkisini azaltıcı çözümlerde önemli rol üstlenen Sosyal Hizmet disiplini, kendini sorunlara karşı plan, program ve politika üreten bir konumla anlamlandırmaktadır (Duyan, 2010).

Sosyal Hizmet mesleği, makro düzeyde çalışmalarda bulunarak bireyin karşılaştığı sorunlara karşı bireyi kendi kendine yetebilecek yetkinliğe getirerek sorunlarını çözme sürecine dahil eder. Sosyal Hizmet mesleğinin sosyal ve toplumsal sorunlara karşı makro boyutta çalışmalar içerisinde bulunması bu mesleğin politik yönlü bir özelliğe sahip olduğunu da göstermektedir. Bu yönüyle Sosyal Hizmet disiplini, kendini plan, program ve politika üretim evresinde bulur (Duyan, 2010).

Sosyal Hizmet mesleğini yürüten Sosyal Hizmet Uzmanlarının mesleki bilgi ve birikimleri kapsamında yerine getirmesi gereken birçok rol ve sorumlulukları bulunmaktadır. Sosyal Hizmet Uzmanlarının yerine getirmeye çalıştığı en temel sorumlulukları çalıştıkları birey, grup, aile veya toplumun ihtiyaçlarını, gereksinimlerini, problemlerini ortaya koymak, bu sürece hedef kitleyi dahil ederek tespit edilen sorunlara çözüm yolları ve önerileri sunabilmektir. Sosyal Hizmet çalışanları, sorunları bertaraf etmede kullanılacak çözüm ve önerilerini uygulanmaya

koyma noktasında çalışmalar yürüterek birey, grup, aile veya toplumu karşılaştıkları sorunlara karşı güçlendirmeye çalışır (Zastrow, 2013, s. 100).

Sosyal Hizmetin (Sosyal Çalışmanın) amacı, bireysel ve toplumsal değişimler yaratarak birey ile toplumun uyum içerisinde olmasını sağlamaya yönelik faaliyetlerde bulunmaktadır. Bu değişim ve gelişim düzeyinin kusursuz işlemesi iki durumla etkili ve etkin bir hale gelebilir. Birinci durum, sorunlara hızlı ve etkili çözümler sunabilen sosyal hizmet yöntem ve tekniklerini belirlemek. İkinci durum ise, bu sürece toplumu da dâhil edilmesi için çaba sarf ederek toplumun sosyal ve ekonomik durumunu düzeltmektir (Kongar, 1972, s. 62-63). Sosyal Hizmet mesleğinin bir diğer amacı; çocuk, genç, kadın, yaşlı, engelli, göçmen, mülteci veya diğer herhangi bir grubun sosyal ve toplumsal yaşama dahil edilmesini sağlayarak ele alınan hedef kitlenin işlevselliğini arttırmaya çalışmaktır. Bu yönüyle Sosyal Hizmet mesleği için hedef kitlenin karşı karşıya kaldığı engellerin ortadan kalkması önem arz etmektedir (Demirbilek, 2009, s. 16).

Yukarıda belirtilen hususlar göz önüne alındığında sosyal hizmet disiplininin birey, aile, grup veya toplumların sosyal işlevselliklerini sağlamaya yönelik çalışmalarda bulunan bir disiplin olduğu ifade edilebilir. Sosyal Hizmet disiplini; hedef kitlenin sorunlarını tespit etmekle birlikte hedef kitleyi sorun çözme sürecine dahil ederek hedef kitleyi güçlendirmeye yönelik çalışmalarda bulunmaktadır. Bireyin önemli ve değerli olduğu inancıyla hareket eden Sosyal Hizmet disiplininin; en öz tabir ile “insanı anlama çabası olduğu” ifade edilebilir.

1.1.3. Bir Sosyalleşme Biçimi: Kurum Bakımı

Kurum bakımı; herhangi bir sebeple aile ortamına hiç dahil olamamış veya aile ortamından kopmak zorunda kalmış çocukların aynı veya benzer durumlar yaşamış diğer çocuklarla birlikte yaşadıkları mekan/mezanlar olarak ifade edilebilir (Cılga, 1984, s. 84).

Kurum Bakımı; korunma gereksinimi duyan başka bir deyişle korunmaya muhtaç çocukların iyilik halini sağlamaya çalışan bir hizmet modelidir. Bu bakım modeli, istisnai durumlar dışında (kuruma geliş nedeni aynı veya benzer olan kardeş

ve akraba hariç) birbirleriyle kan bağı bulunmayan ve ebeveynleri/ailesi ile yaşama durumu ortadan kalkmış olan çocukların grup veya toplu olarak bir arada kaldıkları yatılı merkezlerdir. Bu merkezlerde kalan çocukların bakım ve sorumlulukları ebeveynlerinin yerini alan, çocukların hiç tanımadıkları “yetişkinler” yani kurum bakımı çalışanları tarafından yerine getirilmektedir. Korunmaya ihtiyacı olan çocuklara hizmetler sunan tüm ülkelerde koruma ve bakım hizmetleri sürekli değişim ve gelişme göstermiştir. Gönüllüler tarafından başlatılan bu hizmetler, sonrasında giderek profesyonel bakım modellerine dönüşüp kurumsal kimlik kazanmaya başlamıştır. Resmi kayıtlarla geçmişi milattan sonra 3. ve 4. yüzyıl ile ilişkilendirilen bu hizmet, korunma ihtiyacı olan çocuğa sunulan kadim hizmet modelidir. (Koşar, 1989, s. 110).

Kurum bakımı başka bir deyişle çocuk bakım kuruluşları; “*korunma ihtiyacı olan çocukların bakım ve barınma ihtiyacının karşılandığı ev tipi sosyal hizmet birimlerinden olan çocuk evlerinin bağlı olduğu çocuk evleri koordinasyon merkezleri ile aynı yerleşkede bulunan birden fazla ev tipi sosyal hizmet biriminden oluşan ve çocukların psikososyal ihtiyacına veya suça sürüklenme durumuna göre ihtisaslaştırılan çocuk evleri siteleri*” şeklinde tanımlanmaktadır (Çocuk Bakım Kuruluşlarına İlişkin Yönetmelik, 2022, m.3/ğ). Aile içerisinde yaşam alanı kalmamış, koruma ve bakım ihtiyacı olan çocuklara sağlanan en önemli hizmet modeli olarak aklı gelen Kurum Bakımı, bakım tedbirli çocuklara sunulan geçici veya sürekli bakım hizmetlerini kapsamaktadır (Güran, 1983, s. 15).

Korunmaya muhtaç olduğu mesleki inceleme ve araştırmalar sonucunda tespit edilen çocuklar hakkında ilgili meslek elemanları tarafından hazırlanan mesleki çalışmalar sonucunda, “2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu ya da 5395 Sayılı Çocuk Koruma Kanunu” kapsamında ilgili mahkeme tarafından bakım tedbiri kararı verilmektedir. Bahse konu çocuklar hakkında ciddi risk ve tehlike bulunması halinde mahkeme kararı beklenmeksizin Acil Valilik Onayı ile kurum bakımı süreci başlamaktadır (ÇHGM, 2023).

5395 Sayılı Çocuk Koruma Kanununa göre kurum bakımının hedef kitlesi olan korunma ihtiyacı olan çocuk; “*bedensel, zihinsel, ahlâkî, sosyal ve duygusal gelişimi*

ile kişisel güvenliği tehlikede olan, ihmal veya istismar edilen ya da suç mağduru çocuğu ifade eder” şeklinde tanımlanmaktadır (ÇKK, 2005, m.3/a1).

2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanununa göre ise “korunmaya ihtiyacı olan çocuk; *“beden, ruh ve ahlak gelişimleri veya şahsi güvenlikleri tehlikede olmak koşuluyla; ana veya babasız, ana ve babasız çocuklar; ana veya babası veya her ikisi de belli olmayan çocuklar; ana ve babası veya her ikisi tarafından terk edilen çocuklar; ana veya babası tarafından ihmal edilip fuhuş, dilencilik, alkollü içkileri veya uyuşturucu maddeleri kullanma gibi her türlü sosyal tehlikelere ve kötü alışkanlıklara karşı savunmasız bırakılan ve başıboşluğa sürüklenen”* biçiminde ifade edilmektedir. (SHK, 1983, m.3/b).

Her iki kanuna göre bakım tedbiri kararı vermeye haiz olan mahkemeler; Çocuk Mahkemeleri ve Aile Mahkemeleridir. Bahse konu mahkemelerin bulunmadığı yerlerde Asliye Hukuk Mahkemeleri ilgili kanunlara göre yetkilendirilmiştir. İstisnai hallerde Nöbetçi Cumhuriyet Savcılıkları tarafından da söz konusu tedbir kararı verilebilmektedir (ÇKK, 2005, m.6). İlgili mahkemece bakım tedbiri kararı alınan çocuk; reşit olana kadar geliş nedeni, yaş ve gelişim özelliklerine uygun olan ilgili kurum/kuruluşlara bağlı ilk kabul birimlerine veya kurum bakımı merkezine yerleştirilmektedir. İstisnai durumlar halinde genç/gençler hakkında mahkemece alınmış olan bakım tedbir kararları; kurum bakımı sürecinde gençten sorumlu meslek elemanının düzenlediği rapor doğrultusunda ilgili mahkemece yükseköğrenim süresi sonuna kadar uzatılabilmektedir (ÇHGM, 2023).

Kurum bakımı ile ilgili yukarıda belirtilen hususlar birlikte değerlendirildiğinde kurum bakımının, tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de hayırseverlik ve gönüllülük temelinde ortaya çıktığı, zamanla bu hizmetin gelişim ve değişim göstererek profesyonel kurumlara dönüşen en eski sosyal hizmet modeli olarak karşımıza çıktığı ifade edilebilir. Herhangi bir sebeple aile parçalanması sonrası yalnız kalan, bir veya her iki ebeveyn kaybı yaşayan ya da herhangi başka bir sebepten ötürü “korunmaya gereksinim duyan” çocukların bakım, korunma ve yetiştirilmesinin toplum yararı gözetilerek gerçekleştirilmesi durumunu sağlayan bu hizmet modeli, günümüzde sosyal devlet olmanın bir gerekliliği haline gelmiştir. Kendisini sosyal

devlet kategorisinde gören devletler, kurum bakımı sonrasında da kurum bakımından ayrılan gençlere yönelik sosyal hizmet uygulama ve müdahale çalışmalarını sürdürerek gençlerin toplumsallaşma sürecini tamamlamasına imkânlar sunmaya çalışmaktadırlar.

Kurum bakımı hizmetinden faydalanan/faydalandırılacak çocuklara ilişkin iş ve işlemler; Türkiye’de ulusal düzeyde, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü-yerel düzeyde ise ilgili bakanlığın Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bağlı hizmet veren Çocuk Evleri Koordinasyon Merkezi Müdürlüğü, Çocuk Evleri Sitesi Müdürlüğü, Çocuk Destek Merkezi Müdürlüğü ile Çocuk Koruma İlk Müdahale ve Değerlendirme Birimi tarafından yürütülmektedir.

1.1.4. Bir İstihdam Olanığı: 2828 Sayılı Yasa

2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanununun amacı ilgili yasa ile “*korunmaya, bakıma veya yardıma ihtiyacı olan aile, çocuk, engelli, yaşlı ve diğer kişilere götürülen sosyal hizmetlere ve bu hizmetleri yürütmek üzere kurulan teşkilatın kuruluş, görev, yetki ve sorumluluklar ile faaliyet ve gelirlerine ait esas ve usulleri düzenlemektir*” şeklinde yer almaktadır (SHK, 1983, m.1).

2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu; sosyal hizmet yetki, sorumluluk, yükümlülük, plan, program, müdahale, kısacası tüm sosyal hizmet uygulamalarını bir araya toplamıştır. (Yolcuoğlu, 2009, s. 48).

Toplumda yer alan birey veya gruplara yönelik yapılan/yapılacak olan sosyal hizmetlere ilişkin iş ve işlemleri düzenleyen 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu; haklarında koruma ve bakım kararı alınarak uygun görülen sosyal hizmet modellerinden 18 yaşını tamamlayana kadar yararlanan gençlere istihdam imkânı da sunmaktadır. İstihdam hakkının kullanılmasına dair bilgiler araştırmanın “Sosyal Hizmetler Kanunu Kapsamında İstihdam Hakkı” başlığında tüm ayrıntılarıyla sunulmuştur.

1.2. Kuramsal Çerçeve

Gençlik konusunu ele alan birçok kuram mevcuttur. Her disiplin kendi bakış açısıyla gençliği biyolojik, psikolojik ve sosyolojik kurumlar üzerinden ele almaktadır. Araştırmanın bu bölümünde gençliği ana akım kuramlar üzerinden ele alan Sosyolojik Kuramlar irdelenmeye çalışılacaktır. Sosyolojide gençlik bakış açısını konu edinen kuramlar; Yapısal İşlevsel Kuram, Çatışmacı Kuram, Sembolik Etkileşim Kuramı ve Alt Kültür Kuramları olarak sınıflandırılabilir.

1.2.1. Yapısal İşlevsel Kuram

Yapısal İşlevsel Kuramın önemli temsilcilerinden biri olan Parsons sosyal kurumların; bireylerin, aktörlerin, en geniş ifadeyle toplumların davranış ve eylemlerini belirlediklerini ifade etmektedir. Böylelikle bireyler, beklenen eylem ve davranışlar ekseninde hareket etmeye çalışmaktadır (Parsons, 1960, s. 239).

Yapısal İşlevsel Kurama göre gençlik, toplumsal bütünleşme yönüyle irdelenmekle birlikte gençliğin dinamik ve fonksiyonel yönlerine işaret çekmektedir. Bu kurama göre gençlik, bir yetişkin bireyin toplumda yapması beklenen mevcut rollerini gerçekleştirmenin ilk ayağı olarak görülür. Toplumda gençler yetişkinler kadar statü ve güce sahip olmadıkları için yapmaları gereken sorumluluk ve yükümlülüklerini yerine getirmede güçlük yaşayarak kendilerine ve topluma yabancılaşmaya başlar ve bu durum giderek genci isyana sürüklemektedir (Öztaş & Kıylioğlu, 2021, s. 353).

Öte yandan bu yaklaşım, gençlerdeki rol ve statü belirleme evresinin arkadaş ve akran gruplarıyla paralellik oluşturduğunu ifade etmekle birlikte gençlerin uyması gereken sorumluluk ve yükümlülüklerini gerçekleştirmeden yetişkin rollerine bürünmeye çalıştıklarına dikkat çekmektedir (Deniz, 2014, s. 27).

Bu yaklaşım gençlik dönemini, yetişkinliğe geçiş süreci biçiminde ele alarak gençliği içerisinde yaşadığı toplumla bütünleşme kapsamında irdeler. Yapısal İşlevselciler, bireyin yaşının toplumdaki rolleri önemli düzeyde belirleyerek gençliği yeni rollere hazır hale getirmeye çalıştığını vurgular. Yeni roller ve statülerin ortaya

çıkmasıyla gencin yaşanılan toplumla uyumlu sosyal ilişkilere girmesi istenir. Böylelikle genç, toplumun kendisinden beklenen rol ve değerlerine uyum göstererek toplumunu içselleştirmektedir (Baran, 2013, s. 12).

Bu yaklaşıma göre gencin, topluma uyum sağlayamaması ve toplumla bütünleşememesi halinde toplumda gerilim ve çatışmanın baş göstereceği ifade edilmektedir. Bunu önlemek için toplumlar gencin kişisel gelişimini tamamlamasına yardımcı olmak için bu misyonu aile ve okul gibi kurumlara yüklemeye çalışır. Ancak toplumdaki hızlı değişim ve gelişmelere ayak uydurmakta zorlanan aile, gence karşı sorumlu olduğu misyonunu etkili bir biçimde yerine getiremediği için gencin sosyalleşmesi sekteye uğrayarak kuşaklararası çatışma meydana getirmektedir (Tezcan, 2003, s. 15-17).

Yapısal işlevsel yaklaşım ile ilgili yukarıda belirtilen hususlar birlikte değerlendirildiğinde bu kuramın; değişimin meydana getireceği problemleri ifade etmekle birlikte bütünleşme ve uyum için aile, okul ve diğer sosyal kurumların koordineli bir biçimde çalışması gerektiğine vurgu yaptığı ifade edilebilir. Bu kurama göre; genç birbiriyle bağlantılı olarak görülen bu sistemler aracılığıyla toplumla uyum sürecini tamamlayabilmektedir. Bu sistemlerden birinin işlevini yerine getirmemesi gencin toplumsallaşma sürecini de etkileyebilmektedir.

1.2.2. Çatışmacı Kuram

Çatışmacı Kuramın önemli temsilcileri arasında yer alan Marx, Engels ile birlikte yazdığı eserde, bütün toplumların sınıf çatışmaları ekseninde tarihlerini biçimlendirdiklerini ifade etmektedir. Bu kuramcılar, güçlü ile güçsüz ya da ezen ile ezilenin sürekli bir biriyle mücadele içerisinde yer alarak sınıf mücadelesinin ortaya çıktığına vurgu yapmaktadır (Marx ve Engels, 2005, s. 44).

Toplum içerisinde var olan iktidar, emek, güç ve sınıf eşitsizliği gibi kavramları göz önünde bulunduran Çatışmacı Kuram, gücünün sürekli güçlenmesiyle beraber gücün belli bir grubun tekeline geçerek toplumda rekabet ve menfaatlerin egemen güçte toplandığını belirtir. Bu kuram, gün geçtikçe bilim ve teknolojik alanda yaşanan gelişim ve değişimler nedeniyle toplumsal yapıların değiştiğini, bunların giderek

toplumun kültürünü, iletişimini, rolleri ve normlarını da değiştirerek toplumun sosyal ve ekonomik problemlerle karşı karşıya gelmesine neden olduğunu belirtir (Baran, 2013, s. 13).

Çatışmacı Kuram; toplum içerisinde yer alan çatışma ve eşitsizliklere yoğunlaşan yapı ile gencin olgunluğa eriştiği süreç içerisinde yaşananları ifade etmektedir. Gencin olgunlaşması var olan sistem, norm ve statülerin de değişimini ve gelişimini zorunlu hale getirmiştir. Yaşanan bu değişim ve gelişmeler yeni gruplar, sınıflar, statüler türeterek gençte kimlik kargaşasının meydana gelmesine, gencin içerisinde yaşam sürdüğü toplumun norm ve değerleri ile gencin farklı yapı ve sistemlerden edinmiş olduğu norm ve değerlerin çatışmasına yol açmaktadır. Böylelikle genç; suça bulaşma, hayata tutunamama, finansal, eğitim, güven eksikliği, yanlış amaç belirleme gibi sorunlar yaşayarak sapkın hal ve hareketlere eğilim gösterebilmektedir (Öztaş & Kılıçoğlu, 2021, s. 351).

İnsan ilişkilerinin, içerisinde yaşam sürülen toplumdan etkilendiğini savunan Marks'ın görüşleri göz önüne alındığında gencin özellikle yaşam sürdüğü ve benimsemiş olduğu toplum veya grubun davranış kalıplarıyla hareket ettiği ifade edilebilir. Bourdieu ise, gencin ait olduğu grup, sınıf veya toplumdan öğrenerek edindiği kültürel değerler ile sahip olduğu mesleki bilgi ve birikiminin gencin sosyal değerlerinin artmasını sağladığını ifade eder. Buna paralel olarak Bourdieu, habitus kavramı üzerinden tüm bu sürecin ailede başladığını, bireyin öncelikle yetiştiği ailenin rol ve normlarını öğrendiğini, bireyin yani gencin kendi farkına varmasıyla birlikte kültürel bilgi, birikim ve değerleri de alarak toplumsal değişim ve gelişim yaşadığını ve böylelikle kendini bir yere ait gördüğünü belirtir (Allan, 2006, s. 176-178).

Çatışmacı kuram, toplum ile genç arasındaki ilişki ve etkileşimi temel alıp çalışan ve üreten işçi gençlik, çocuk emeği, genç emeği gibi kavramlar üzerinde yoğunlaşarak kapitalist ve sömürgeci toplumlar tarafından gençlerin emeklerinin hiçe sayıldığını öne sürer. Üretim ve egemen araç/gerekçelerin tekelliğine vurgu yapan çatışmacı kuram; toplumdaki değişim ve gelişmelerin hızla ilerlemesiyle gencin olgunlaşma sürecini tamamlamasına sebep olacak kriterlere erişmesini zorlaştırdığını ifade eder. Sosyal ve ekonomik koşullar sonucunda gençlerin; çocuk yaşta çalışma

hayatına dahil olması ve bu durumun oluşturduğu problemlerin çatışmalara davetiye çıkardığını belirtir. Öte yandan çatışmacı teori, gencin toplum içinde sürekli kendisine bir yer bulma arayışında oluşuna işaret ederken, toplumda meydana gelen teknolojik ve kültürel değişimin yarattığı yeni değer ve normların genci, çatışan değerlerle karşı karşıya getirip genci kendi kaderine terk ettiğini ifade eder. (Öztaş & Kıyılıoğlu, 2021, s. 352).

Geçmişten günümüze kadar toplumdaki hızlı değişim ve gelişimin etkisiyle gencin/gençlerin; aile ve toplum ile uyum sağlayamama, toplumun kendisinden beklediği rolleri yerine getirememe, toplum kaynaklarına adil ve eşit bir biçimde ulaşamama, özellikle eğitim, sağlık, barınma ve ekonomik kaynaklara etkin sahip olamama gibi birçok problem yaşadığı/yaşamaya devam ettiği ifade edilmektedir. Bu durum hem genç ile toplum arasında kuşaklar arası çatışma yaşanmasına neden olmakta hem de var olan düzen ve sistemle ilişkili olarak sosyal ve ekonomik yapılarda da gerilime neden olmaktadır. Bu yönüyle bu kuram, gencin sorunlarını sistemin problemlerinden ayrı olarak ele almaz, gencin sorunları ile sistem sorunlarının birbirleriyle olan bağlantısını belirlemeye çalışır (Baran, 2013, s. 13).

Toplumsal mücadele temelinde şekillenen Çatışmacı Kuram; egemen gücün elindeki imkânları kendi lehine kullanmaya başlamasının toplumdaki eşitsizlik ve haksızlıkları ortaya çıkardığına vurgu yapmaktadır. Bu haksızlık ve eşitsizliklerin de beraberinde farklı sosyal sınıf veya gruplar arasında çatışma meydana getirdiğini belirtmektedir. Yani gücü elinde bulunduranlar o güce sahip olmayanlar arasında bir gerilim veya çatışma oluşmaktadır. Çatışmacı Kuram; tam da bu süreçte devreye girerek çatışmanın meydana getirebileceği sonuçlar üzerine kafa yorarak eşitsizlikleri ve haksızlıkları ortadan kaldıracı değişimlere dikkat çekmeye çalışır. Bu kuram toplumsal değişimin ancak kaynakların ve hizmetlerin adil dağıtımıyla mümkün olacağını ifade etmektedir.

1.2.3. Sembolik Etkileşim Kuramı

Sembolik Etkileşim Kuramının önemli temsilcilerinden biri olan Mead, toplumu kendi dinamikleri içerisinde ele alarak “bir şeye yüklenen anlamın” bireylerin içerisinde yaşadıkları toplum normlarına göre değişkenlik gösterdiğine vurgu

yapmaktadır. Bireylerin kendi toplumsal süreçleri içerisinde rol almaya başlaması bireylerin gelişimini sağlamaktadır (Mead, 2017, s. 173).

Sembolik etkileşim kuramı, bireylerin içerisinde bulunduğu toplumda gerçekleştirdiği etkileşim ve etkinlikleri dikkate alarak bunun üzerinden açıklamalarda bulunur. Toplumsallaşmak isteyen birey, yaşadığı toplum veya grup içerisinde çeşitli roller üstlenerek o grup veya toplum ile bütünleşir ve daha sonrasında etkileşim içerisinde olduğu değerleri, kültürel inançları, rolleri ve normları benimser (Öztaş & Kıyılıoğlu, 2021, s. 354).

Bu teori; toplumsal ilişkileri odak noktasına alıp gencin dahil olduğu pozisyon ve konumunu gencin gerçekleştirdiği faaliyetler ekseninde ele alır. Bu kurama göre genç; toplum içinde öğrendiği kültürel normlara kendi duygu ve düşüncelerini de dahil ederek kendisini var etmeye çalışır. Buna paralel olarak genç, toplumdaki diğer bireylerin davranış kalıplarından da etkilenecek hem toplumun kendisinden beklediği kuralları yerine getirme çalışır hem de kendinden bir şeyler katarak toplumla ilişkisini devam ettirir (Poloma, 1979, s. 165).

Sosyolojik bakış açısına göre bu teori, gencin kendi farkına varma ve kendisini bulma noktasına etki ettiğini belirtmektedir. Bu etki sonucunda genç, toplumsal ilişkilerini hem toplumun kendisinden beklediği biçimde yerine getirmeye çabalar hem de kendine özgü sürekli değişim ve gelişim gösteren yeni rol ve kurallar bulma çabasına girer (Baran, 2013, s. 14).

Sembolik Etkileşimciler, gencin sosyal kimlik oluşturmaları üzerinde durarak gencin kişilik gelişimini ele almaktadır. Bu kuramın bir diğer önemli özelliği, etiketin veya damgalamanın gençlerin toplumdaki rol ve statü belirlemesine öncülük ettiğini ifade etmesidir (Akan, 2001, s. 7).

Bu yaklaşım; gençlerin ilk olarak ebeveynlerini rol model olarak onların hal ve hareketlerini sergilediklerini ifade eder. Akabinde gencin; ev dışına çıkmasıyla, ev ortamında edindiği davranış biçiminin boyut değiştirerek akran gruplarına göre şekillendiğini ifade etmektedir. Bu kuram gençlerin; akran grubunda olmayanların değer ve kalıplarından farklı olma arayışına girdiğini belirtir. Akran grubunun

belirlediği sınırların dışına çıkma ise o gruptan dışlanmaya veya ötekileştirilmeye neden olmaktadır. Bu davranış ve eylemler sonucunda gençler; kendi akran grubunun belirlediği rolleri sergileyerek o grup içerisine dâhil olmaya çalışır (Öztaş & Kıyılıoğlu, 2021, s. 354).

Yukarıda belirtilen hususlar göz önünde bulundurulduğunda bu yaklaşımın; günlük etkileşimler üzerinden insanı anlama ve anlamlandırmaya çalıştığı, bireyi veya grubu ele almakla birlikte bireyi ve grubu çevresi içerisinde bir bütün olarak değerlendirmeye çalıştığı, bu yönüyle parçadan bütüne ulaşmaya çalışan bir sosyolojik kuram olduğu ifade edebilir. Bu kurama göre birey içerisinde olduğu aileden başlamak üzere içerisinde bulunduğu toplumun tüm norm ve kurallarını önce deneyimleyerek öğrenmeye çalışır ve en nihayetinde tüm bunları harmanlayarak “kendine ait” olduğunu düşündüğü norm ve kuralları uygulamaya çalışır. Bu kuram tam da bu süreçte; aile ve toplum, kısacası tüm sosyal kurumların da kendisinden bekleneni yerine getirebilmesinin birey veya grubun ötekileştirmesini, belli bir etiketle ilişkilendirmesini veya damgalanmasını önleyebildiğine vurgu yapmaktadır.

1.2.4. Alt Kültür Kuramları

Alt Kültür Kuramları üzerine önemli çalışmaları bulunan Sosyoloji Profesörü Jenks, birey veya aktörlerin kendi toplumsal değerlerinden farklı olarak oluşturdukları veya dâhil oldukları her grubu alt kültür olarak ele almaktadır (Jenks, 2007).

Alt Kültür Kuramlarına göre gençler baskıcı toplumun dayattığı roller ve değerlerin aksine yeni roller ve değerler öğrenerek yeni bir sosyalleşme biçimi yaratıp sapan davranış eğilimi göstermektedir. Sapan alt kültüre göre yaşamını şekillendiren gençlerin, içerisinde yaşam sürdüğü toplumdaki geleneksel hedeflerini deneyimleyerek bu hedeflere ulaşmak için karşılaştıkları engellere veya engellemelere karşı gayrimeşru yöntemlere başvurdıkları belirtilmektedir. (Akan, 2001, s. 4).

Tüm toplumlarda gençlerin toplumsal değer ve kalıplardan farklı roller ve kurallara bürünerek kendilerine has alt kültürler oluşturdukları bilinmektedir. Gençlerin dâhil olduğu alt kültür; gençlerin giyim tarzı, saç biçimi, dinledikleri müzik, birbirleriyle iletişim durumları, kendi aralarında geliştirdikleri diğer rol ve kurallar

ekseninde oluşur. Alt kültürü benimsemiş gençler, toplumun kendisine dayattığı değerlere karşı çıkarak kendi istek ve seçimlerine ulaşmaya çabalarak isyanlarının haklılığını savunmaya çalışır. Böylelikle gençler kendilerine has rol ve kurallar türeterek sosyal ve toplumsal düzene karşı durma eğilimi içerisine girerek kendileriyle aynı düzlemde olan diğer akran grupları arasında yeni bir alt kültür oluştururlar (Doğan, 1994, s. 107-129).

Alt kültürlerini oluşturan gençler farklı olabilmek adına toplumdan veya kendinden olmayan gruplara karşı asi hal ve hareketlerde bulunarak toplumda çatışma ve gerilim yaratma girişimlerinde bulunabilirler. Hatta kendi içerisinde örgütlenerek sapan davranış eğilimi gösterebilmektedirler. Gencin sosyal ve ekonomik durumu, aile yapısı ve ilişkisi bu süreci ayrıca etkisi altına alabilmektedir (Baran, 2013, s. 15).

Alt Kültür Kuramları hakkında yukarıda belirtilen hususlar göz önüne alındığında; ne yapılırsa yapılsın her bireyin aynı eylem ve davranışlara sahip olamadıkları, bireyin kendini tanımaya başlamasıyla özümlediği veya içerisinde bulunduğu kültür veya toplumdan ayrılma noktasına gelebildiği ifade edilebilir. Tam da bu ayrışma durumundan hareketle ortaya çıkan Alt Kültür Kuramı; bireyin kendine has olduğunu düşündüğü alt kültüre göre yaşam sürmeye çalıştığını belirtmektedir.

1.3. Çocuk Koruma ve Bakım Uygulamaları

Toplumlarda çocuğun korunması görevi; öncelikli olarak dini nedenler ve bu bağlamda gelişen hayırseverlikten hareketle gönüllü kuruluşlarca yapılmaya başlanmıştır (Onat, 1997, s. 47). Çocuk koruma ve bakım uygulamaları veya korunmaya muhtaç çocuk olgusu, her toplumda öncelik verilen, değerli görülen ve üzerinde hassas durulan bir olgu olarak görülmektedir. Bu durum her dönemde toplumların yazılı veya sözlü kanunları içerisinde yer alarak çocuklar için yeni koruyucu ve önleyici çalışmalarının gelişmesini sağlamıştır (Erguncu, 1997, s. 121).

Dünyada çocuk koruma ve bakım uygulamaları sürekli gelişim ve değişim yaşamıştır. İlk başlarda hayırseverlerce yapılmaya başlanan bu hizmetler zamanla devletlerin yasa ve politikalarıyla güvence altına alınarak kurumsallaşmaya

başlamıştır. Korunma ve bakım gereksinimi olan çocuğa sağlanan hizmetlerin en önemli ve eski olanı “kurum bakımı” olarak görülmektedir (Kadushin, 1970, s. 519).

Gelişmiş ülkelerde çocuğu temel alan koruma ve bakım uygulamalarının sürekli gelişim ve değişim yaşaması üç durumla ilişkilendirilebilir. Birincisi, çocuklara ilişkin hukuk kurallarının, yetişkinlerinkinden farklı olması gerektiğini düşünen görüşün hâkim olmaya başlaması; ikincisi, çocuk koruma ve bakım uygulamalarının giderek kuramsal bir kimlik kazanmaya başlaması; üçüncüsü ise, bu her iki durum ekseninde kamu alanında politika, plan ve programlar ortaya konularak “çocuk odaklı yaklaşımların” yaygınlaşması şeklinde ifade edilebilir (Koç, 2007, s. 36).

Tarihsel süreçte; çocuk koruma ve bakım politikaları, ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte ülkelerin ekonomik, sosyal ve kültürel koşullarına göre şekillenmektedir. Bu bağlamda çocuk olgusu veya kavramı neredeyse her dönemde ülkelerin araştırma, inceleme veya çalışmalarının konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmanın bu bölümünde ilk olarak dünyada çocuk koruma ve bakım uygulamalarına ilişkin önemli çalışmaları olduğu düşünülen bazı ülkelerin uygulamaları hakkında genel bilgiler verilmiştir. Sonrasında Türkiye’de çocuk koruma ve bakım uygulamaları genel boyutuyla ortaya konularak günümüz Türkiye’inde çocuk koruma ve bakım uygulamalarını yürüten Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının güncel uygulamalarına değinilmiştir.

1.3.1. Dünyada Çocuk Koruma ve Bakım Uygulamaları

Tarihte, çocukların bakımı veya korumasına yönelik ilk bilgilere Mezopotamya topraklarında yaşam sürmüş Çin ve Sümer uygarlıklarında rastlandığı ifade edilmektedir (Özdemir, 2002, s. 1). Bundan hareketle çocuk koruma ve bakım uygulamalarına ilişkin tüm süreci ele almak neredeyse imkânsız hale gelmektedir. Çalışmanın bu bölümünde; ABD, Fransa, İngiltere, Almanya, İsviçre ve Çin’deki çocuk koruma ve bakım uygulamaları kısaca ele alınmaktadır.

Amerika’da, 17. yüzyılda, ebeveynleri vefat etmiş, aile ortamını görmemiş, evsiz veya sahipsiz koruma ihtiyacı olan çocuklara önem verilerek çocukların kötü hal ve hareketlerde bulunulmasının önüne geçebilmek amacıyla bu kapsamdaki çocuklar

için meslek edindirme çalışmaları başlatılmıştır. Yerelde başlayan bu çalışmalar zamanla kurumlaşma dönemine girmiştir. Bu bağlamda; ABD’de ilk çocuk yuvası, New Orleans şehrinde 1727 yılında faaliyete geçmiştir. Ebeveynleri vefat etmiş, aile ortamını görmemiş, evsiz veya sahipsiz koruma ihtiyacı olan çocukların kaldığı bu kurumda çocuklar; belli bir yaştan sonra çiftlik sahiplerinin yanına yerleştirilerek çocukların kendi ayakları üzerinde durabilmesine olanak tanıyan işlerde çalıştırılmaları sağlanmaktadır (Mcgowan, 2005, s. 11-12). Dünya ülkeleri arasında çocuk mahkemesi ilk olarak Amerika’nın İllionis Eyaletinde 1899 yılında kurulmuştur. Bu gelişme, çocuk adalet sisteminin kurulduğuna yönelik ilk somut örnek olarak kabul görmektedir. Bu durum giderek dünyanın pek çok ülkesinde değişim ve gelişim göstermeye başlamıştır (Sribnick, 2007, s. 1).

ABD’de çocuk refahı konusunda çıkartılan en eski kanunun, 1935 yılında yayımlanan Sosyal Güvenlik Kanunu olduğu, bu kanun kapsamında çocuklar ve aileleri için koruma politikalarının başladığı ifade edilmektedir. 1975 yılında bu kanunun revize edildiği, yeni değişikliklerle çocuklar hakkında koruyucu ve önleyici mekanizmaların geliştirilerek sosyo-ekonomik durumu düşük olan çocukların ailelerinin nakdi olarak desteklendiği belirtilmektedir. ABD’de kurum bakımına alınan çocuk sayısında ciddi artışlar yaşanmasıyla 1980 yılında “Evlat Edinme Yardımı ve Çocuk Refahı Kanunu” çıkartılarak çocuğun aile veya akraba ilişkilerinin düzeltilmesine yönelik çalışmalar başlatılmıştır. 1993 yılında kabul edilen “Aile Koruma ve Aile Destek Programı” ile çocukların aile veya akraba ilişkilerinin güçlendirilmesi ve aile yanında bakımının sağlanmasına yönelik politikalar yeni bir boyut kazanmıştır (Barbell & Freundlich, 2001, s. 13-14).

Avrupa ülkelerinde; sosyal hizmet model ve uygulamaları genellikle ulusal düzeyde yapılmaz. Hizmetler yerel halkın ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde gerçekleştirilmeye çalışılır. Örneğin Fransa’da merkezi hükümetin yetkileri; 1982 yılında yapılan yerel reformlarla bölgelere ayrılarak yerel yönetimler, politika ve program geliştirmede egemen güç haline getirilmeye çalışılmıştır (Bouget & Brovelli, 2002, s. 176). Bu kapsamda Fransa’da; çocuk koruma ve bakım uygulamalarına ilişkin hizmetler de merkezi yönetimden alınarak yerel yönetimlerin koordinasyonuna verilmiştir. Bu yapılırken çocuk koruma ile ilgili tüm görev ve yetkiler tümüyle yerel

yönetime devredilmemektedir. Yerel birimlerin uygulamaları yasalar çerçevesinde devlet tarafından denetlenmektedir (Dumaret & Rosset, 2005, s. 662). Ayrıca Fransa’da devlet kurumlarına bağlı olan yerelin güçlendirilmesiyle birlikte yerel düzeyde çocuk koruma politikaları yürütmeye çalışan sivil toplum kuruluşlarıyla da iş birliği yapılmaktadır. Bu işbirliği çalışmaları anlaşma ve protokollerle imza altına alınarak özel örgütlerin de bu konuda etkin ve verimli çalışması amaçlanmaktadır.

1814 yılında, İngiltere’de ilk kez çocukların kaçırılması suç kategorisinde değerlendirilmeye başlanmıştır. Bu durum öncesinde çocuklar suç işlediğinde suçun düzeyine göre en ağır ceza olan ölüm cezası bile verilirken çocuk kaçırmak suçuna yönelik caydırıcı kararlar yoktu ve çocuk kaçırmanın en büyük cezası mülkiyeti ihlal suçu ile bir tutuluyordu (Postman, 1995, s. 72-73). Sanayileşmeyle birlikte, birçok ülkede olduğu gibi İngiltere’de de çocuk yaşta çalışan çocuklar bulunmaktaydı. 1840 yılında çıkarılan Fabrika Yasası ile bu durum denetim altına alınmaya başlanmış ve çocukların sömürülmemesi için bazı yaş grubu altındaki çocukların herhangi bir işte çalışması yasaklanmıştır (Kontaş, 1998, s. 3). Kraliçe Viktorya’nın etkisiyle 1883 yılında, Çocuklara Yönelik Şiddeti Önleme Derneği kurulmuş ve birçok şehirde bu derneğin ofis veya büroları açılmıştır. 1889’da yayımlanan “çocuklara karşı kötü muameleyi önleme” kanununun çıkartılması için faaliyet yürüten bu derneğin, önemli rol aldığı ifade edilmektedir (Fogarty, 2008, s. 56). İngiltere’de aktif olan “Londra Çocuklara Yardım Fonu ve Uluslararası Çocuklara Yardım Birliğinin” kurucularından olan Jebb, 1922 yılında Cenevre Çocuk Hakları Beyannamesinin taslağını oluşturarak ileriki süreçlerde bu beyannamenin Milletler Cemiyetinde kabul edilmesinde önemli katkılar sunmuştur (İnan, 1968, s. 203).

Almanya’da her eyalet; kendi tarih, sosyal, kültürel, ekonomik durumlarına göre kendi kurum veya kuruluşlarını dizayn etmektedir. Bu yönüyle Almanya; yerel ve idari reformlarla birlikte mahalli özerklik, demokrasiye tam katılım ve yönetim hakkı gibi birçok açıdan diğer birçok Avrupa ülkesine göre rol model olmaktadır (Koçdemir, 1999, s. 7-8). Almanya’da sosyal hizmetlerin yürütülmesi yerel yönetim eliyle gerçekleştirilmektedir. Diğer ülkelerin aksine tüm yetki ve sorumluluklar yerel yönetimlere bağlı kuruluşlara bırakılmıştır. Sosyal hizmetleri yürüten kuruluşlar; merkezi yönetimlerden talimat veya onay beklemeden kuruluşlardaki iş ve işlemlere

ilişkin özgürce karar alarak aldıkları kararları hayata geçirebilmektedirler (Yalçındağ, 1992, s. 11-12). Bundan hareketle Almanya’da çocuk koruma ve bakım uygulamaları da diğer sosyal hizmet modelleri gibi belediyeler tarafından yürütülmektedir. Her eyalet bu konuda; bulundukları mevcut koşullardan hareketle kendi iş ve işlemlerini diğer özel yardım kuruluşları ile işbirliği içerisinde yapmaya çalışır (Yalçındağ, 1992, s. 63).

İsviçre’de 18. ve 19. yüzyılda, sosyal ve ekonomik yaşama etki eden Locke, Rousseau, Goethe, Voltaire, Kant, Hume gibi düşünürlerin etkisiyle, hümanist çocuk düşüncesinin gelişmesi hız kazanmış ve böylece çocuk refah alanı devletlerin koruyucu, uygulayıcı ve takip yönetimleri içerisine dahil edilerek yeni bir boyut kazanmıştır (Postman, 1995, s. 75-76). 1779’da ülkenin Zürih eyaletinde basılan “emirname” adlı çalışma ”çocuk hakları” ekseninde yapılan ilk politika çalışması olarak dile getirilmektedir (Atılğan & Atılğan, 2009, s. 6).

Çin’de çocuklara ilişkin sosyal hizmetlerin, geçmişte dini örgütler ve gönüllü kuruluşların çalışmalarıyla başladığı, sonrasında bu hizmetlerin yerel yönetimlerce yapılmaya başlandığı, 1949 yılı itibariyle devlet yetki ve sorumluluğuna geçtiği ifade edilmektedir. Bu kapsamda açılan özel veya kurumsal birçok kurum, Komünist rejimin gelmesiyle kapanmış, birçoğu da devlet tarafından bakımevi veya yetimhanelere dönüştürülmüştür. Uzun yıllardır Çin’de devlet yönetiminde yer alan çocuk koruma ve bakım uygulamaları, uluslararası kuruluşlar ve sivil toplum kuruluşlarının katkı sunmasıyla son yıllarda, devletin tekelinden çıkmaya başlamış ve bu doğrultuda yerel yönetimlerce de koruyucu bakım veya çocuk bakım evleri açılmaya başlanmıştır (Shang, 2002, s. 205).

Dünya’da çocuk koruma ve bakım uygulamalarına ilişkin önemli katkıları olduğu düşünülen ve yukarıda belirtilen ülkelerin; bu konuda yaptıkları “sosyal hizmetler” göz önüne alındığında, ülkelerde yerel veya merkezi olarak yürütülen hizmetlerin benzeştiği görülmektedir. Bu bağlamda; dünya ülkelerinde, çocuk koruma ve bakım uygulamaları, yetimler evi, çocuk yuvası, yetimhaneler, çocuk evleri gibi farklı isimlerle karşımıza çıksa bile, tüm dünya ülkelerinde uygulanan modeller olduğu ifade edilebilir.

1.3.2. Türkiye’de Çocuk Koruma ve Bakım Uygulamaları

Türkiye tarihine bakıldığında; çocuk koruma ve bakım uygulamalarının Mezopotamya topraklarında yaşam sürmüş Sümerler’den, Moğolistan topraklarında yaşam sürmüş Hunlar’a kadar izler taşıdığı, bu uygarlıklar tarafından korunmaya muhtaç çocuğa yönelik ilk hizmetlerin uygulandığı ifade edilmektedir. Bu durum; milattan sonra 1295-1304 yıllarını kapsayan Gazan Mahmut Han dönemine ait bulunan bilgi belgelerle resmiyet kazanmıştır. Hatta bu çalışma ve kazılar sonucunda; sahipsiz ve suça karışmış çocuklar için kurumların faaliyetler yürüttüğü bilgisi edinilmiştir. Özellikle Selçuklular ile Osmanlılar döneminde varlığını sürdüren kurum ve kuruluşlarda çocukların korunması ve bakımlarının sağlanmasına önem verildiği belirtilmektedir (Gökçe, 1971, s. 64).

Gönüllü kuruluşlar veya vakıflarca korunma ve bakım ihtiyacı olan çocuklara yönelik yapılan hizmetlerde aksaklıklar meydana gelmesi uygarlıkları ve devletleri kurumlaşmaya sürüklemiştir. Bu bağlamda; Tuna Valisi Mithat Paşa tarafından 1868 yılında çocuk ıslahevleri faaliyete geçirilerek çocukların korunması, suça bulaşmalarının önüne geçilmesi ve meslek edinmeleri kurumsallaşmaya başlamıştır (Gökçe, 1971, s. 65).

1872 yılında, ebeveynleri vefat etmiş çocuklarının eğitim durumlarını sürdürmesini amaçlayan “Darüşşafaka” kurulmuştur. Bu gelişmelere paralel olarak 1895’da İstanbul ilinde sahipsiz ve desteğe ihtiyaç duyanların gereksinimlerini gidermek adına hükümdar II. Abdülhamit ve yöneticilerinin katkısıyla “Darülaceze” açılmıştır (Koçu, 1974, s. 28).

II. Abdülhamid zamanında 1903 yılında faaliyete konulan “Darülhayr Ali” Osmanlı Döneminde, kimsesiz çocukların için devletin yapmış olduğu ilk büyük çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır. Çocukların barındığı bu yetimler evi, kısa zamanda 400’den fazla çocuğa ev sahipliği yapmıştır. 31 Mart olaylarının etkisiyle II. Abdülhamid tarafından açılan bu kurum, 1909 yılında kapatılmıştır (Okay, 1999, s. 10-15).

I. Dünya Savaşı döneminde İttihat ve Terakki'nin etkisiyle 2 Nisan 1917'de savaşa katılıp şehit olan askerlerin veya gönüllülerin, çocuklarına koruma ve bakım sağlayan “Darüleytamlar” başka bir deyişle “Yetimler Evi” kurulmuştur. Ekonomik sorunların baş göstermesiyle Cumhuriyet döneminde pasif hale gelerek kapatılmıştır (Okay, 2000, s. 68-69).

Osmanlı Devleti döneminde; gönüllü kuruluşlar ve hayırseverlerin; çocukların korunması ve bakımına yönelik çalışmalarda yetersiz kalması sonrasında devlet tarafından korunmaya muhtaç çocuklar için kurulan Darülhayr-Ali ve Darüleytamlar zamanla büyük gruplara hizmet eden çocuk kurumlarına dönüşmüştür (Gökçearsan Çifçi, 2009, s. 61).

1917-1922 yıllar arasında Himaye-i Etfal Cemiyeti; çocuk misafirhaneleri kurarak burada çocukları koruma ve bakım hizmeti yürütmüşlerdir. Geçici olarak hizmet yürüten bu misafirhaneler; süresi biten ve gidecek yeri olmayan çocuklar için kalıcı kuruluşlar veya aileler bulmaya çalışmışlardır. Böylelikle birçok çocuk evlat olarak verilmiş, birçoğu da meslek edinmek için çırak veya öğrenci olarak farklı kurum/kuruluşlara yerleştirilmişlerdir (Çavuşoğlu, 2005, s. 10).

Kurtuluş Savaşı döneminde; savaşa katılanların geride bırakmak zorunda kaldığı çocukları ve yakınlarının korunma ve bakımına yönelik çalışmaların yürütülmesi için daha önce birçok ilde kurulan “Himaye-i Etfal Cemiyeti” 1921’de Ankara ilinde de oluşturulmuştur (Okay, 1999, s. 18).Himaye-i Etfal Cemiyeti savaş sonrası; kimi kimsesi olmayan veya ailesi ile yaşama imkânı kalmamış çocukları da kabul etmeye başlamıştır. Burada yaşamını sürdüren çocuklar; belli bir yaşa geldiklerinde yaşına ve cinsiyetine göre uygun yetiştirme kurumlarına gönderilerek meslek edinmeleri için çalışmalar yürütülmüştür. Bu uygulama ile erkek çocuklar genellikle Milli Eğitim’e bağlı sanat okullarına, kızlar ise çocuk bakımı veya sağlıkla ilişkili kurumlara yerleştirilmişlerdir (Gökçe, 1971, s. 91).

1934’te Himaye-i Etfal Cemiyeti isim değiştirerek “Türkiye Çocuk Esirgeme Kurumu” ismi ile çalışmalarına devam etmiştir. Sivil toplum kuruluşu olarak çalışma yürütmeye devam eden bu kuruluşun; yöneticileri ve üyelerinin milletvekili, emekli asker veya bürokratlardan oluşması bu kuruluşun, devlet kurumlarıyla ilişki içerisinde

Çalışma yürütmesini sağlamıştır (Acar, 2005, s. 1-2). Bu kurum; ilk başlarda sadece sahipsiz ve ksz ocuklara ilişkin hizmetlerde bulunsa bile zamanla koruma ve bakıma muhtaç tüm çocuklara ilişkin de önemli çalışmalarda bulunarak ulaşabildiği tüm çocukları korumaya çalışmıştır (avuşoğlu, 2005, s. 44).

1937 yılında “Türkiye ocuk Esirgeme Kurumu” 26. 11. 1937 tarihli ve 1223 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kamu menfaatine yönelik faaliyet yürütmekte olan dernek sıfatını almıştır. 1949 yılında “1. Korunmaya Muhtaç ocuklar Hakkında Kanunu” yürürlüğe konularak Türk Medeni Kanununun ilgili maddelerine göre mahkeme kararıyla korunma altına alınan çocukların reşit oldukları tarihe kadar korunma ve bakım altında tutulması, bakım sonrasında da bu çocukların meslek sahibi edilmelerine ilişkin çalışmalar yapılması görevi; Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığına verilmiştir. 1957 yılında bu kanun değiştirilerek “2. Korunmaya Muhtaç ocuklar Hakkında Kanunu” çıkartılarak sosyal hizmetlere ilişkin yürütülen bu hizmetlerin; yerel güç olan “Korunmaya Muhtaç ocukları Koruma Birliklerince” Milli Eğitim Bakanlığı ile eřėdml olarak yapılması kararlaştırılmıştır (Gökçearsan ifi, 2009, s. 62).

Türkiye’de ocuk koruma ve bakım uygulamalarına önemli katkılar sunan ocuk Esirgeme Kurumunun faaliyetleri ve alışmaları; 12 Eylül 1980 döneminin etkisiyle önce engellenmeye çalışılmış, sonrasında ise bu kuruluş kapatılarak çocukların korunmasına ilişkin tüm iş ve işlemlerin devlet tarafından yürütülmesi kararı alınmıştır (Uluğtekin, 2001, s. 12).

Bu bağlamda; 1983 yılında; 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve ocuk Esirgeme Kurumu Kanunu yayımlamış ve hemen ardından bu kanun kapsamında Sağlık Bakanlığına bağlı Sosyal Hizmetler ve ocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü açılmıştır. Toplumun dezavantajlı kesimine yönelik profesyonel ve modern sosyal hizmet vermeye başlayan bu kurum; 1989 yılında Başbakanlığa bağlı bir kuruma dönüşmüştür (Gökçearsan ifi, 2009, s. 62).

Bu kanun ile sosyal hizmet kurum ve kuruluşları çağa uygun hale getirilmeye çalışılarak yeniden düzenlenmiştir. Böylelikle temeline çocukları alan Sosyal Hizmetler ve ocuk Esirgeme kurumunun karar alma ve sorumluluk kriterleri

belirlenerek diğ er sosyal hizmet uygulamalarıyla birleştirilmiştir (Çengelci, 1998, s. 35). Başka bir deyişle korunma ve bakıma muhtaç çocuklara ve diğ er dezavantajlı birey veya gruba verilen/verilmesi d ş  n len tüm sosyal hizmetler bu yasa ile tek elden planlı ve denetime açık hale getirilmeye çalışılmıştır (Akyüz, 2000, s. 447).

Bu yasa ile birlikte çocukların korunma ve bakımı “Sosyal Hizmetler ve  ocuk Esirgeme Kurumu” ismiyle telaffuz edilmeye başlandı. Bu kurum tarafından çocuklar ve ailelerin durumu göz önüne alınarak evlat edinme modeli, koruyucu aile modeli, sosyal yardım hizmetleri ve diğ er koruyucu önleyici hizmetler de sunulmaya başlanmıştır. Bu kapsamda 1961-2007 yılları içerisinde Türkiye genelinde 3.920  ocuk koruyucu aile hizmetinden-6.856  ocuk ise evlat edinme hizmetinden faydalandırılmıştır (Gökçearsan  if i, 2009, s. 63).

2011 yılında Sosyal Hizmetler ve  ocuk Esirgeme Kurumu isim değ iştirerek tüm iş ve işlemlerini Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ismi ile yürütmeye devam etmiştir. Yeni bakanlığın açılmasıyla çocuklara ilişkin iş ve işlemler  ocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü ismiyle yapılmaya başlandı. 2018 yılında çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili bakanlık ile birleşmesi sonucunda bahse konu bakanlık “Aile,  alışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı” olarak yeniden isim değ işikliği yaşamış ancak  ocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü isim değ iştirmeden yeni bakanlık bünyesinde hizmetlerini sürdürmeye devam etmiştir. 2021 yılında çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili bakanlıktan ayrılması sonucunda bahse konu bakanlığın ismi Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı şeklinde yeniden düzenlenmiştir. Yeni bakanlığın açılmasıyla çocuklara ilişkin iş ve işlemler  ocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü ismiyle yapılmaya devam etmektedir ( HGM, 2023).

Yukarıda belirtilen hususlar birlikte değerlendirildiğinde Türkiye’de “ ocuk koruma ve bakım uygulamalarının” gönüllü faaliyetler temelinde ortaya çıkararak zamanla değ işim ve gelişim gösterip günümüze doğru kurumsal kimlik kazanmaya başladığı ve yüz yıllardır bu uygulamaların farklı isimlerle varlığını sürdürmekte olduğunu ifade etmek mümkündür.

1.3.2.1. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Uygulamaları

Gönümüzde halen varlığını koruyan ve şimdiki adıyla 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu; sürekli değişim ve gelişim göstermektedir. Bu kanun kapsamında Türkiye’de korunmaya muhtaç çocuklara sunulan koruma ve bakım uygulamaları günümüzde; kurum bakımı veya aile yanında bakım modelleri olarak kaşımıza çıkmaktadır (Şenocak, 2006, s. 179). Günümüz Türkiye’sinde Kurum Bakımı modelleri; yeni adlarıyla Çocuk Evleri Sitesi, Çocuk Evleri Koordinasyon Merkezi, Çocuk Destek Merkezi ile Çocuk Koruma İlk Müdahale ve Değerlendirme Birimini-Aile Yanında Bakım Modelleri; de Koruyucu Aile, Evlat Edinme ile Sosyal ve Ekonomik Destek Hizmetini kapsamaktadır. Söz konusu hizmetler Türkiye’de her ilde Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü’ne bağlı kuruluşlarca yapılmaktadır (ÇHGM, 2023).

1.3.2.1.1. Kurum bakımı uygulamaları

Türkiye’de Kurum Bakımı Uygulamaları; illerde, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne yapılmaktadır. Aile yanında yaşama imkânı bulunmayan çocukların yararlandığı bu model; aile yapısına benzer ev tipi yatılı sosyal hizmet kuruluşlarına yerleştirilme sürecini kapsamaktadır. Bu kapsamda bakım hizmeti veren mevcut kuruluş modelleri; Çocuk Evleri Koordinasyon Merkezi, Çocuk Evleri Sitesi, Çocuk Destek Merkezi ile Çocuk Koruma İlk Müdahale ve Değerlendirme Biriminden oluşmaktadır. İlgili Bakanlığın 2019 yılsonu verilerine göre 1.192 Çocuk Evi, 112 Çocuk Evleri Sitesi, 65 Çocuk Destek Merkezi ile her ilde en az bir Çocuk Koruma İlk Müdahale ve Değerlendirme Birimi bulunmaktadır (ÇHGM, 2023).

Bakım Kuruluşlarının usul ve esasları en güncel haliyle; 06.09.2022 yılında Resmî Gazete’ de yayımlanan “Çocuk Koruma Hizmetleri Planlama ve Çocuk Bakım Kuruluşlarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” kapsamında belirlenmektedir. Bu Yönetmeliğin amacı; *“haklarında korunma veya bakım tedbir kararı bulunan 0-18 yaş arası çocuklar ile korunma veya bakım tedbir kararı devam eden 18 yaş üzeri gençlerin temel gereksinimlerini karşılamak, fiziksel, duygusal, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını belirleyerek gerekli mesleki müdahaleleri*

gerçekleştirmek, aile ve yakın çevrelerine dönmelerini veya bir sonraki sosyal hizmet modeline hazır hale gelmelerini sağlamak amacıyla açılan Bakanlığa bağlı çocuk bakım kuruluşlarının ve hizmet birimlerinin çalışma usul ve esasları ile hizmet standartlarının belirlenmesidir” şeklinde ifade edilmektedir (Çocuk Bakım Kuruluşlarına İlişkin Yönetmelik, 2022, m.1).

Türkiye’de uzun yıllar boyunca “Yetiştirme Yurdu veya Çocuk Esirgeme Kurumu” olarak isimlendirilen ve halk dilinde de bu kavramlar temelinde karşımıza çıkmaya devam eden “Kurum Bakımı” günümüzde birçok yönden değişim ve gelişim göstererek karşımıza çıkmaktadır. Birçok film, dizi veya belgesellere konu olan bu hizmet modelinin; günümüzde her ne kadar modern devlet uygulamalarına sahip olmasa bile tek tip koğuş sisteminden sıyrılarak çocukların geliş nedeni, yaşı ve cinsiyetleri göz önüne alınarak oluşturulan kuruluşlara dönuştüğü ifade edilebilir.

1.3.2.1.1.1. Çocuk koruma ilk müdahale ve değerlendirme birimi

Çocuk koruma ilk müdahale ve değerlendirme işlemleri; “*Korunma ihtiyacı olan ve Bakanlık tarafından gözetim altına alınan çocuklar hakkında yapılan ilk değerlendirme hizmetleri ile uygun hizmet modeli belirleninceye kadar veya çocukların yasal temsilcilerine teslim edilmelerine kadar geçen sürede barınma ve temel gereksinimlerinin karşılanmasına yönelik işlemler”* şeklinde tanımlanmaktadır (Çocuk Bakım Kuruluşlarına İlişkin Yönetmelik, 2022, m.3/j).

Çocuk Koruma İlk Müdahale ve Değerlendirme Birimi; korunma ve bakıma gereksinimi olan ya da suça itilen çocuklar için uygun sosyal hizmet modeli bulunana kadar hizmet veren geçici ilk kabul birimleridir. Her ilde bulunan bu hizmet modeli; Çocuk Koruma İlk Müdahale ve Değerlendirme Birimi adı ile hizmet yürütmektedir (ÇHGM, 2023).

1.3.2.1.1.2. Çocuk evleri koordinasyon merkezi

İlgili yönetmelik çerçevesinde çocuk evleri koordinasyon merkezi; “*çocuk evlerinin illerde planlanmasını, açılış ve işleyişine ilişkin her türlü işlem ile harcamaların yapılmasını, takibini, denetlenmesini, çocuk evine kabulü yapılacak çocukların belirlenmesi ve uyumuna yönelik çalışmalar ile çocuk evleri arasındaki*

koordinasyonu sağlamak amacıyla oluşturulan merkezi” şeklinde tanımlanmaktadır (Çocuk Bakım Kuruluşlarına İlişkin Yönetmelik, 2022, m.3/ı).

Bu merkeze bağlı Çocuk Evleri; genellikle yerel halk için merkezi durumda olan bölgelerde, yerel halk ile iç içe olan müstakil ev ya da apartman dairesi şeklinde, genellikle kiralama yöntemiyle en az 5 en fazla 8 çocuk için oluşturulmaktadır. Çocukların geliş nedeni, yaşı ve cinsiyetleri göz önüne alınarak oluşturulan bu evlerde en az bir meslek elemanı veya grup sorumlusu ile dönüşümlü çalışan en az bir bakım personeli görev yapmaktadır. Aile ortamına en yakın görülen bakım kuruluşu olarak faaliyet yürütmektedir. Her ilde bulunan bu kuruluşa bağlı evlerin sayısı; o ilin ihtiyaçları göz önüne alınarak ilgili Bakanlık tarafından belirlenmektedir. Her ilde sayıları farklılık göstermekte olan bu hizmet modeli; Çocuk Evleri Koordinasyon Merkezi Müdürlüğü adı ile hizmet yürütmektedir (ÇHGM, 2023).

1.3.2.1.1.3. Çocuk evleri sitesi

İlgili yönetmelik çerçevesinde çocuk evleri sitesi; *“korunma ihtiyacı olan çocukların bakımlarının sağlandığı, mesken niteliğindeki yatılı ev tipi sosyal hizmet birimleri”* şeklinde tanımlanmaktadır (Çocuk Bakım Kuruluşlarına İlişkin Yönetmelik, 2022, m.3/h).

Daha önce bir blok halinde koğuş sistemine göre inşa edilen ve eski adıyla yetiştirme yurdu olarak bilinen bu model, günümüzde bir kampüs veya site sınırlarında yer alan birçok müstakil evden oluşmaktadır. Her ilde faaliyet yürüten bu bakım kuruluşu; çocukların aynı bahçe veya alan içerisinde bir arada vakit geçirdikleri en kalabalık bakım kuruluşunu kapsamaktadır. Çocukların geliş nedeni, yaşı ve cinsiyetleri göz önüne alınarak çocuklar site içerisindeki bu evlere yerleştirilmektedirler. Her ilde sayıları farklılık göstermekte olan bu hizmet modeli; Çocuk Evleri Sitesi Müdürlüğü adı ile hizmet yürütmektedir (ÇHGM, 2023).

1.3.2.1.1.4. Çocuk destek merkezi

Çocuk Destek Merkezleri, herhangi bir sebeple suça itilen veya herhangi bir nedenle suça maruz kalan kısacası kuruluşa geliş nedeniyle psikososyal açıdan örselenmiş olan çocukların yaşadıkları travmalarını atlatmalarına yönelik faaliyet

yürütün bakım modelini kapsamaktadır. Başka bir deyişle korunma ve bakıma gereksinimi olan ya da suça itilen çocuklar için rehabilitasyon süreci tamamlana kadar hizmet veren geçici merkezlerdir. İyileştirme ve güçlendirme sürecinin tamamlanması sonrasında çocuklar için öncelikli olarak aile veya yakın akrabalarının yanında yaşamlarını sağlayacak çalışmalarda bulunur. Kurum yöneticileri ve meslek elemanlarınca yapılan değerlendirme ve incelemelerden sonra durumu uygun görülen çocuklar uygun sosyal hizmet modeli ile aile veya yakın akrabaya teslim edilerek takip edilir. Yapılan değerlendirmelerde, aileye teslimi uygun görülmeyen veya ailesi yanında kalması konusunda risk görülen çocukların durumuna uygun kuruluşa nakil edilmesi sağlanır. Her ilde bulunmayan bu hizmet modeli; ilgili Bakanlığın belirlediği illerde Çocuk Destek Merkezi Müdürlüğü adı ile hizmet yürütmektedir (ÇHGM, 2023).

Kurum bakımı kuruluşları ile ilgili yukarıda belirtilen hususlar göz önüne alındığında çocukların bahse konu kuruluşlara yerleştirilmelerinin çocukların geliş nedeni, yaşı ve cinsiyetleri göz önüne alınarak yapıldığı, çocukların yerleştiği kuruluşa ihtiyaçlarının giderilmeye çalışıldığı, çocuklarla yapılan mesleki görüşme ve değerlendirmeler sonucunda çocukların bu kuruluşa kalma sürelerinin belirlendiği, durumu uygun görülen çocukların diğer şartları da taşınmasıyla üniversite eğitimini tamamladığı sürece kadar bu kuruluşlarda koruma ve bakım altında kaldıkları ifade edilebilir.

1.3.2.1.2. Aile yanında bakım uygulamaları

Kurum Bakımına alternatif model olarak sunulan Aile Yanında Bakım Uygulamaları; Sosyal ve Ekonomik Destek Hizmeti, Koruyucu Aile Hizmeti ve Evlat Edinme Hizmetlerini kapsamaktadır (ÇHGM, 2023).

Bu modelle; korunma ihtiyacı olan çocuklar için kurum bakımı son seçenek olarak görülmektedir. Hatta bu modelle; kurum bakımı modelinden yararlandırılan çocuklar hakkında da gerekli mesleki çalışmalar yapılarak durumu uygun görülen çocuk/çocukların “kendi aileleri, akraba veya başka birey, aile veya ebeveyn” yanına yerleşmeleri sağlanabilmektedir.

1.3.2.1.2.1. Sosyal ve ekonomik destek

Sosyal ve Ekonomik Destek Hizmetinin usul ve esasları; 03.03.2015 yılında Resmî Gazete’de yayımlanan “Sosyal ve Ekonomik Destek Hizmetleri Hakkında Yönetmelik” kapsamında belirlenmektedir. Bu Yönetmelik; “24/5/1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununun 26’ncı maddesine ve 3/6/2011 tarihli ve 633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 2’nci maddesinin birinci fıkrasının (c) ve (g) bentleri ile 8’inci maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine dayanılarak” hazırlanmıştır (SED Hizmetleri Hakkında Yönetmelik, 2015, m.3).

Bu hizmet modeli; ekonomik yoksunluk çeken ve temel ihtiyaçlarını giderme noktasında zorluk yaşayan ailelerde bulunan çocuklara sunulan nakdi destek biçimidir. Bu model; ekonomik yoksunluk çeken ailelerin desteklenmesi, aile kurumunun korunması, çocuklarının kendi aileleri veya yakınlarının yanında güçlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilmektedir. Bu hizmet; aile hakkında yapılan inceleme ve araştırma sonucunda; “tek seferlik veya bir yıl süreli” olarak sunulmaktadır. Bir yıl süreli uygun görülen ailelere; her ay düzenli olarak nakdi destek yapılmaktadır. Bir yıl süresi biten veya bitecek olan aileler için yapılan denetleme ve incelemeler sonucunda; şartları değişmeyen ailelerin destek süreleri yeniden uzatılabilmektedir (SED Hizmetleri Hakkında Yönetmelik, 2015).

Çocuğun kendi ailesi veya yakınları yanında kalmasına imkân sunan bu hizmet, aylık veya tek seferlik olarak yapılmaktadır. Aylık olarak sunulan hallerde ailenin durumu hakkında 3(üç) aylık periyodik izleme ve değerlendirme yapılarak söz konusu desteğin devam edip/etmeyeceği karara bağlanmaktadır. Geçici süreliğine verilmekte olan bu destek aile üyelerinin; kendi kendilerine yetecek düzeye gelmesiyle birlikte sonlandırılmaktadır.

1.3.2.1.2.2. Koruyucu aile

Koruyucu Aile Hizmetinin usul ve esasları 14.12.2012 yılında Resmî Gazetede yayımlanan “Koruyucu Aile Hizmetleri Yönetmeliği” kapsamında belirlenmektedir. Bu Yönetmelik; “24/5/1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununun 22’nci ve 23’üncü maddeleri ile 3/6/2011 tarihli ve 633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar

Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 2'nci maddesinin birinci fıkrasının (c) ve (d) bentleri, 8'inci maddesinin birinci fıkrasının (ç), (d) ve (ı) bentleri, 22'nci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi ile 28' inci ve geçici 6'ncı maddelerine dayanılarak” hazırlanmıştır (Koruyucu Aile Yönetmeliği, 2012, m.3).

Koruyucu Aile Hizmeti; çeşitli nedenlerle kendi ailesi ile yaşama durumu süreli veya kalıcı olarak kalmayan ve yapılan incelemelerle evlat edindirilemeyen çocukların, başka bir ebeveyn veya aile ortamında yaşamasına imkân tanıyan hizmet modelidir. Bu modelle çocuklar, ilgili yasalar kapsamında mahkemeden “bakım tedbiri kararı” alınarak kurum bakımına alınmadan başka bir ebeveyn veya aile yanına yerleştirilmektedir. Daha önce kurum bakımına yerleştirilen ve yapılan incelemeler sonucunda durumu uygun görülen çocuklar da “Koruyucu Aile Hizmetinden” faydalanabilmektedir (Koruyucu Aile Yönetmeliği, 2012).

Koruyucu Aile Hizmetinin çocuk yararına etkin ve verimli sürdürülebilmesi amacıyla ebeveyn veya aileye, bakımını gerçekleştirdikleri çocuk veya çocuklar için bakım, eğitim, kılık kıyafet, okul ihtiyaçları ve faydalanmayı düşündükleri kurs ve diğer masraflarına karşılık gelecek düzeyde maddi destek sunulmaktadır. Bu ödemeler çocuğun yaş ve eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. Bu modelle; çeşitli nedenlerle biyolojik ailesi ile kalamayan çocuğun bakım ihtiyacının başka bir aile yanında sağlanması hedeflenmektedir. Koruyucu Aile Hizmetinden yararlandırılan çocuk hakkında alınan Bakım Tedbiri devam eder. Koruyucu aile olmak isteyen ailelerin seçimi, takibi, izlenmesi ve bu ailelere yönelik verilmesi planlanan eğitimler, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü'ne bağlı Koruyucu Aile Hizmetleri Birimi tarafından gerçekleştirilmektedir (ÇHGM, 2023).

1.3.2.1.2.3. Evlat edinme

Evlat Edinme Hizmetinin usul ve esasları 15.03.2009 yılında Resmî Gazetede yayımlanan “Küçüklerin Evlât Edinilmesinde Aracılık Faaliyetlerinin Yürütülmesine İlişkin Tüzük” kapsamında belirlenmektedir. Bu tüzüğün yürürlüğe konulması; “Devlet Bakanlığının 10/4/2008 tarihli ve 1164 sayılı yazısı üzerine, 4721 sayılı Türk Medenî Kanununun 320'nci maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 25/2/2009

tarihinde kararlaştırılmıştır” şeklinde gerçekleşmiştir (Evlat Edinme Hizmetlerine İlişkin Tüzük, 2009).

Kendi ailesiyle hiçbir şekilde yaşama imkânı kalmayan çocuklar için düşünülen Evlat Edinme Hizmeti; koruma ve bakım altında kalan çocuklar için ilgili meslek elemanları tarafından yapılan inceleme ve araştırmalar sonucunda gerçekleşmektedir. Evlat Edinme başvuruları çocuk veya çocukların yüksek yararı doğrultusunda değerlendirilerek durumu uygun görülen çocuk/çocuklar-durumu uygun görülen ailenin yanına evlat edindirilerek yerleştirilmektedir. Çeşitli nedenlerle biyolojik ailesi ile kalamayan çocukların; başka kişi/eşler veya aile ile hukuki bağ oluşturarak çocuk ile teslim edilecek kişi/ebeveyn veya aile ilişkisinin kurulmasına dayanan bir modeldir. Evlat edinilecek çocuğun teslim edilecek aile ile yaşaması durumu; düzenli periyotlarla yapılan denetim, izleme ve değerlendirmelerle takip edilmektedir. En az bir yıl sonra kalıcı teslim koşuluna bağlı olarak süreç gerçekleşmektedir (Evlat Edinme Hizmetlerine İlişkin Tüzük, 2009).

Evlat Edinme Hizmetinden yararlanılacak çocuk/çocuklar hakkında başlatılan iş ve işlemler tamamlandıktan sonra, daha önce çocuk hakkında alınan Bakım Tedbiri kararı ilgili mahkeme tarafından kaldırılmaktadır. Evlat Edinme modelinden yararlanmak isteyen ailelerin seçimi, takibi, izlenmesi ve bu ailelere yönelik verilmesi planlanan eğitimler, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bağlı Evlat Edinme Hizmetleri Birimi tarafından gerçekleştirilmektedir (ÇHGM, 2023).

Aile Yanında Bakım Uygulamaları ile ilgili yukarıda belirtilen hususlar birlikte değerlendirildiğinde, bu modellerin ortak amacının herhangi bir sebeple risk altında olan çocuk/çocukların kurum bakımına alınmasını engellemek ve bu çocuk/çocukların “kendi aileleri, akraba veya başka birey, aile veya ebeveyn” yanına yerleşmelerini sağlayabilmek olduğunu ifade edebiliriz. Bu yönüyle Sosyal ve Ekonomik Destek, Koruyucu Aile ve Evlat Edinme hizmetleri ile çocuk/çocukların bir ebeveyn veya aile ortamında büyümesinin hedeflendiğini belirtmek mümkündür. Hangi “aile yanında bakım uygulamasına” karar verileceği her çocuk hakkında yapılan mesleki çalışmalar sonucunda çocuk/çocuklar için uygun görülen model olarak belirlenmektedir.

Sosyal ve Ekonomik Destek ile Koruyucu Aile Hizmetlerinden faydalanan çocuk/çocuklar için yerleştirildikleri “kendi aileleri, akraba veya başka birey, aile veya ebeveyn” yanında nakdi destek verilirken Evlat Edinme Hizmetinden faydalanan çocuk/çocuklar için herhangi bir nakdi destek yapılmamaktadır. Bunun en temel sebebi Evlat Edinen çocuk/çocukların için “seçilen ailenin” ekonomik durumunun çocuğa/çocuklara fayda sağlayabilecek düzeyde olmasıdır.

Yukarıda belirtilen hususlar ışığında belirtilmesi gereken bir başka durum ise kurum bakımı modelinden yararlandırılan çocuk/çocuklar hakkında uygulanan Koruyucu Aile ve Evlat Edinme Hizmeti sonrasındaki farklılıktır. Koruyucu Aile Hizmetinden yararlanan çocuk/çocuklar hakkında mahkeme tarafından verilen “bakım tedbiri” devam ederken Evlat Edinme Hizmetinden yararlan çocuk/çocuklar hakkında mahkeme tarafından verilen “bakım tedbiri” kaldırılmaktadır. Hatta Koruyucu Aile hizmeti mesleki çalışmalarla uygun görülen ancak henüz kurum bakımı deneyimi yaşamamış çocuklar hakkında ilgili mahkemeden bakım tedbiri alınarak koruyucu aile hizmeti başlatılmaktadır.

1.3.2.2. Sosyal hizmetler kanunu kapsamında istihdam hakkı

Toplumda yer alan birey veya gruplara yönelik yapılan/yapılacak olan sosyal hizmetlere ilişkin iş ve işlemleri düzenleyen 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu; hakkında bakım tedbiri alınıp kurum bakımı veya koruyucu aile hizmetlerinden reşit oluncaya kadar yararlanmış olan gençlere uzun yıllardır istihdam imkânı sunmaktadır. Söz konusu yasanın istihdam ile ilişkili kanun maddeleri, yönetmelikleri, genelge ve yönergeleri sürekli değişim ve gelişme göstermiştir.

2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında yerleştirmeler; ilk olarak “1988 yılında 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununa Ek-1 madde eklenmesini sağlayan 3413 sayılı yasa” ile güvence altına alınmıştır. 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanununun Ek-1 maddesi “27.03.2018 tarihinde 7103 sayılı Kanununun 24. Maddesiyle” değiştirilerek istihdam biçimi yeni bir boyut kazanmıştır. Başka bir deyişle yapılan yerleştirmeler; geçmişte merkezi bir sınav, daha sonra öğrenim durumlarına göre merkezi sınav veya kura, 2018 yılında yapılan değişiklikle öğrenim durumuna bakılmaksızın herkes öğrenim durumuna ilişkin tercihlerde

bulunacak biçimde “kura yöntemi” ile yapılmaya başlanmıştır. 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanununun Ek-1 maddesi kapsamında tanınan istihdam hakkının en güncel hali; 2.11.2022 tarihli Resmî Gazete ’de yayımlanan “Sosyal Hizmetler Kanunu Kapsamında Tanınan İstihdam Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” çerçevesinde şekillenmiş ve bu Yönetmeliğin yürütme yetkisi Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına verilmiştir. Yönetmelik hükümlüklerinin değiştirilmesinden sonra 2016/01 sayılı “2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu Kapsamında Tanınan İstihdam Hakkının Kullanımı ve Bakım Sonrası Rehberlik Hizmetleri” konulu Genelgenin de güncel, ilgili mevzuat hükümlerine uygun hale getirilmesi için çalışmalar yapılmış ve bu kapsamda “2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu Kapsamında Tanınan İstihdam Hakkının Kullanımı ve Bakım Sonrası Rehberlik ve İzleme Hizmetleri Yönergesi” 16.03.2023 tarih ve 37 sayılı Bakanlık Olur’una istinaden yürürlüğe girmiş ve 2016/01 sayılı genelge yürürlükten kaldırılmıştır (ÇHGM, 2023).

Yeni değişikliklerle birlikte bahse konu istihdam olanağından yararlanacak olan yani hak sahipliğine ilişkin tanım da gün geçtikçe değişim ve gelişim göstermiştir. Daha önce istihdam edilen/edilecek hak sahipliği için 3(üç) ayrı sosyal hizmet modeli (kurum/kuruluş bakımı, koruyucu aile veya sosyal ekonomik destek hizmeti) belirlenmişken son değişikliklerle sosyal ekonomik destek hizmetinin hak sahipliğinden çıkarıldığı görülmektedir.

Revize edilen son yönetmeliğe göre istihdam hakkı elde eden/edecek gençler için “*Sosyal hizmet modeli: Haklarında korunma veya bakım tedbiri kararı alınmış olan çocuklara sunulan kuruluş bakımı veya koruyucu aile hizmetini ifade ederken Hak sahibi ise: 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu veya 3/7/2005 tarihli ve 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu uyarınca haklarında korunma veya bakım tedbir kararı alınmış olup fasılalı olarak geçen yararlanma süreleri dâhil, iki yıldan az olmamak üzere Bakanlığın (f) bendinde tanımlanan sosyal hizmet modellerinden yararlanan çocuklardan reşit olduğu tarih itibarıyla bu hizmetlerden yararlanmaya devam eden ve on sekiz yaşını doldurduğu ve korunma veya bakım tedbir kararının veya himaye onayının sona erdiği tarihten itibaren beş yıl içinde Bakanlığa başvuran kişiyi ifade eder*” biçiminde tanımlanmaktadır (SHK Kapsamında Tanınan İstihdam Hakkının

Kullanımına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 2022, m.4/1 c ve f).

2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında istihdam hakkı olan gençlerin hak sahiplikleri Form-A Belgesi ile devreye girmektedir. Bahse konu genç/gençler; bakım sonrası sürece dâhil olmaya başlamalarıyla en son hizmet olarak ayrıldıkları kurum/kuruluşa dilekçe ile istihdam hakkının olup/olmadığına yönelik başvuruda bulunmaktadır. İlgili kurum/kuruluş gencin dilekçesine istinaden ilgili mevzuat çerçevesinde gerekli inceleme ve arşiv araştırmasını tamamlayarak durumu uygun görülen genç hakkında Form-A Belgesi düzenleyip ilgili evraklarla birlikte bulunduğu ilin Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bağlı Bakım Sonrası Rehberlik ve İzleme Hizmetleri Birimine iletir. Söz konusu evraklar; ilgili birim veya bu hususta görevlendirilen meslek elemanı tarafından “ilgili İl Müdürlüğünce yapılması gereken iş ve işlemler” tamamlanarak ilgili Bakanlığın Aile Bilgi Sisteminde yer alan “Korumaya Muhtaç Çocuk İstidam Modülüne” işlenerek ilgili Bakanlığa iletilir. İlgili Bakanlığın Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğüne bağlı Rehberlik ve Toplumsal Destek Hizmetleri Daire Başkanlığınca tüm hususlar değerlendirilerek Form-A Belgesi onaylananlar ‘Hak Sahibi’ olarak tercih ve yerleştirme sürecine eklenmektedirler (ÇHGM, 2023).

Yürürlükte olan Yönetmeliğin 8. maddesinde yer alan “Kadro ve pozisyonların tespiti ve bildirimi” başlıklı bölümünde, bu çalışmaya katkı sunacağı düşünülen fıkralar “(1)Bu Yönetmelik kapsamında yapılacak yerleştirmeye ilişkin toplam kurum kontenjanları her yıl Ocak ayı sonunda tespit edilir. Yerleştirme yapılacak toplam kadro ve pozisyon sayısının belirlenmesinde yerleştirme yapılacak yılın başındaki veriler esas alınır. (2)Yerleştirme yapılacak kadro veya pozisyon sayısı bu Yönetmelik kapsamında yer alan kurumların serbest memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonları ve sürekli işçi kadro sayısının toplamının binde biridir. Serbest kadro ve pozisyon toplamının binden az olması hâlinde dahi kamu kurum ve kuruluşlarında en az bir hak sahibi istihdam edilir. (3) Başkanlıkça her yılın Ocak ayında tespit edilen toplam yerleştirme kontenjanları Bakanlığa bildirilir. Kontenjanlar Bakanlık tarafından Mayıs, Eylül ve Aralık yerleştirmeleri için eşit olarak dağıtılır. Bu dağıtımda kontenjan sayısının eşit bölünmesinin mümkün olmaması halinde Aralık

yerleştirme döneminin kontenjan sayısı daha büyük olacak şekilde dağıtım yapılır.” şeklinde yer almaktadır (SHK Kapsamında Tanınan İstihdam Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 2022, m.8/1, 2 ve 3).

Her yıl Mayıs, Eylül ve Aralık dönemlerinde olmak üzere yılda 3(üç) kez gerçekleşen tercih ve yerleştirme işlemlerinde; hak sahibi olan her genç Mart, Temmuz ve Ekim aylarının ikinci haftasından sonra hangi tercih döneminde tercih yapabileceğini öğrenebilmektedir. Yerleştirme dönemlerinde; gençlerin yaptığı tercih işlemlerine göre Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca belirlenen tarihlerde kura yöntemiyle gençler verdikleri tercihlerden birine yerleştirilmektedir. Bu süreçte istihdam hakkı elde eden gençlere; yerleştirme iş ve işlemleri hakkında, bulundukları ilin Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bağlı Bakım Sonrası Rehberlik ve İzleme Hizmetleri Birimince, söz konusu birimin olmaması halinde ilgili il müdürlüğü tarafından birim faaliyetlerinden sorumlu olarak görevlendirilen meslek elemanlarınca gerekli rehberlik ve danışmanlık hizmeti verilmektedir. Yerleştirme sonuçlarının açıklanmasıyla birlikte bahse konu gençler; Adalet Bakanlığı, Adli Tıp Kurumu Başkanlığı, Afet ve Acil Durum Yönetim Başkanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çevre-Şehircilik ve İklim Bakanlığı, Devlet Demir Yolları Taşımacılık A.Ş. Genel Müdürlüğü, Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü, Diyanet İşleri Başkanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü, Gelir İdaresi Başkanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, İletişim Başkanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Orman Genel Müdürlüğü, Sağlık Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Tarım ve Orman Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı, Toplu Konut İdaresi Başkanlığı ile Üniversiteler gibi kamu kurum ve kuruluşlarına öğrenim durumlarına göre hizmetli/memur/teknisyen/tekniker veya öğrenim gördükleri ön lisans/lisans bölüm unvanlarıyla istihdam edilmektedirler (ÇHGM, 2023).

Yukarıda belirtilen hususlar göz önüne alındığında; hak sahibi olacak gencin sahip olması gereken koşulların; çocuk iken hakkında ya kurum bakımı ya da koruyucu aile hizmeti kapsamında bakım tedbiri alınması, bakım tedbirin en azından reşit olacağı tarihine kadar devam etmesi ve söz konusu hizmet süresi ile bakım tedbir süresinin 2(iki) yıldan az olmaması, hizmet süresinin sona ermesi ile 5(beş) yıl içinde ilgili bakanlığa başvurması biçiminde olduğu, bu bağlamda söz konusu şartlardan

birinin eksik olmasının istihdam hakkını sekteye uğrattığı veya ortadan kaldırdığı ifade edilebilir.

1.4. Literatür Ne Diyor?

Herhangi bir sebeple kurum bakımı geçmişı yaşayan bireylerin kurum yaşamı ve sonraki yaşamı ile ilgili literatürde birçok çalışma yer almaktadır. Kurum bakımı deneyimi olan gençlerle ilgili 1990 yılları öncesi yapılan bazı araştırmalarda elde edilen bilgi ve bulgular şu şekilde ifade edilebilir.

Kurum bakımı deneyimi olan gençlerin kurum bakımı sonrasında; sosyal, ekonomik, barınma, dışlanma, ötekileştirilme, eğitim, rehberlik ve danışmanlık, kurum bakımı sonrası sosyal yaşama ve iş hayatına ayak uyduramama veya yaşama hazırlıksız yakalanma gibi birçok sorun yaşadıkları ve bu sorunların gençlerin iş ve sosyal hayatlarını etkilediği literatürdeki bazı araştırma sonuçlarından anlaşılmaktadır (Bıyıklı, 1995, s. 4).

Cılga, yaptığı çalışma ile kurum bakımında ve ailesi yanında yetişen gençlerin toplumsallaşma düzeyini ele alarak kurum deneyimi olan gençlerin “kendilerini” toplumdan özellikle yaşam sürdükleri çevreden soyutlamış olarak gördüklerini saptamıştır (Cılga, 1984, s. 96-98).

Türkiye’de kurum bakımında yaşayan bireylerin sorunları günümüzde de literatürde bulunan çalışmaların konusu olmaya devam etmiştir. Türkmen Arslan ve Özmete, nicel araştırma yöntemi ile gerçekleştirdikleri çalışmaları ile kurumda kalan çocukların eğitim durumlarının davranışlarına etki edip etmediğini ortaya çıkarmaya çalışmıştır (Türkmen Arslan & Özmete, 2015, s. 53).

Tümkiye, yaptığı araştırma ile yetiştirme yurtlarında kalan 15 ile 18 yaş arası 71 çocuk ile ailesi yanında kalan 223 çocuğun umutsuzluk durumlarını karşılaştırmaya çalışmıştır. Bu araştırma ile kurumda kalan çocukların ailelerinin yanında olan çocuklara göre umutsuzluk düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır (Tümkiye, 2005, s. 445).

Özgür Sayar, Ankara ilinde seçtiği iki bakım kuruluşunda kalan çocuklar ile yaptığı çalışmayla kurumda olan bireylerin şiddet eğilimlerinin olup olmadığına ilişkin inceleme yapmıştır. Yapılan araştırma sonucunda; bireylerin şiddet eğilimleri göstermesiyle birlikte birbirlerinden de şiddet gördükleri sonucuna varılmıştır (Özgür Sayar, 2006, s. 123).

Bayoğlu ve Purutçuoğlu, kurum bakımında olan 13-18 yaş arası çocuklarla yaptıkları araştırma ile bu çocukların gelecek beklentilerinin daha çok ekonomik nedenler veya toplumsal hayata dâhil olabilmek için işe yerleşmek üzerine olduğu sonucu saptanmıştır (Bayoğlu & Purutçuoğlu, 2010, s. 27).

Kesen ve arkadaşları, 109 katılımcı ile yaptıkları çalışmayla kurumda yaşayan bireylerin kuruma geliş nedenleriyle ilgili inceleme yapmışlardır. Yapılan araştırma sonucunda; bireylerin kuruma geliş nedenlerinin ebeveyn kaybı, aile parçalanması, aile zoru ile evlendirilme, ihmal/istismar ve ekonomik yoksunluk gibi durumlardan oluştuğu sonucuna varılmıştır (Kesen, Karakuş, & Deniz, 2012, s. 149).

Gökçearslan Çifci, çocuk koruma ve bakım uygulamaları üzerinden özellikle Türkiye, Amerika ve İngiltere gibi ülke uygulamalarını karşılaştırmaya çalışmıştır. Yaptığı çalışmada Türkiye'deki uygulamaların diğerlerine göre daha kısıtlı olduğunu, bu durumun kurum bakımında olan bireylerin sosyal ve gelişim durumlarını olumsuz yönden etkilediğini belirtmektedir (Gökçearslan Çifci, 2009, s. 64).

Kurum bakımı deneyimi olan gençlerin sonraki yaşamlarında; işe yerleşmeleri, yaşama uyum veya çalışma yaşamlarına uyum süreci hakkında da bazı araştırmalar görmek mümkündür.

Yüksel ve Öncü, kurumda kalma deneyimi olan 60 genç ile yaptıkları çalışmayla gençlerin kurum bakımına bağlanma düzeylerinin olup olmadığını bulmaya çalışmıştır (Yüksel & Öncü , 2016, s. 63). Yanardağ; kurumda kalma deneyimi olan 14 birey ile nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirdiği çalışmayla bireylerin yaşama uyum sağlayıp sağlayamadıklarını ortaya çıkarmaya çalışmıştır (Yanardağ, 2019, s. 60). Turgut ve Özkan; kurumda kalma deneyimi olan gençler hakkında yaptıkları çalışmayla bireylerin kurum bakımı sonrası yaşadıkları sorunları

ile bireylerin demografik özelliklerinin birbirlerine etki edip etmediğini anlamaya çalışmışlardır (Turgut & Özkan, 2019, s. 748). Sadak ve Yıldırım; kurumda kalma deneyimi olan gençler hakkında yaptıkları çalışma ile bireylerin kurum bakımı sonrası yaşadıkları sorunları sosyal hizmet perspektifi üzerinden ele almaya çalışmışlardır (Sadak & Yıldırım, 2020, s. 169). Uğur ve Kılıç; kurumda kalma deneyimi olan 15 birey ile nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirdikleri çalışma ile bireylerin yaşadıkları sorunların neler olduğunu açığa çıkarmaya çalışmışlardır (Uğur & Kaya Kılıç, 2021, s. 69).

Demirbilek'in kurum bakımı deneyimi olan 40 genç ile yaptığı çalışmada ailede yaşayan gençler ile kurum deneyimi olan gençlerin psiko-sosyal gereksinim durumlarının aynı düzeyde olmadığı, bu durumun kurum geçmişi olan gençlerde yetersiz olduğu sonucuna varmıştır (Demirbilek, 2000, s. 149).

Erbay ve arkadaşlarının nicel araştırma yöntemi ile yaptıkları çalışmayla kurum deneyimi olan ve istihdam edilen bireylerin eğitim durumlarının çalışma yaşamına ve bireylerin “hayat kalitesine” olumsuz etki ettiği belirtilmektedir (Erbay, Altındağ, & Çelik, 2018, s. 870).

Yukarıda belirtildiği gibi Türkiye’de yürütülen araştırmalar incelendiğinde kurum bakımından ayrılan bireylerin iş hayatına uyum süreçleri ve yaşadıkları sorunlara ilişkin çalışmaların mevcut olduğu anlaşılmaktadır. Ancak yapılan araştırmalarda, kurum bakımını deneyimleyen bireylerin iş hayatına uyum süreci incelenirken salt istihdam edilen gençlere odaklanmamakla birlikte istihdam edilen gençlerin durumu da geçmiş yasa ve uygulamalar üzerinden ele alınmaktadır. Bu tez çalışması literatürdeki bu boşluğu doldurması yönünden önemli olarak görülmektedir. Çünkü bu çalışma; ilgili yasa kapsamında istihdam edilen gençlerin, iş hayatına uyum süreçleri ve yaşadıkları sorunlara ilişkin güncel bilgileri ortaya koymaktadır. Bu çalışmada, güncel düzenlemelerle beraber kurum deneyimi olan tüm bireylerin değil, salt istihdam hakkı olan gençlerin, iş hayatına uyum süreçleri ve karşılaştıkları sorunların tartışılmasının literatürdeki bu boşluğu dolduracağı ve literatüre bu yönüyle katkı sunacağı düşünülmektedir.

2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Konusu

Bu araştırmada; “2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında istihdam edilen gençlerin iş hayatına uyum süreçleri ve karşılaştıkları sorunlar” ele alınacaktır. Bu konunun seçilmesindeki en önemli etken yıllardır devlet korumasında olan ve kurum bakımından ayrılarak istihdam hakkı elde eden gençlerin iş hayatında ne tür sorunlarla karşılaştıkları, karşılaştıkları sorunların bahse konu gençlerin iş hayatını hangi düzeyde ve nasıl etkilediğini açığa çıkarmaktır.

Bu çalışma 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında Van/Merkez ilçelerde (İpekyolu, Edremit ve Tuşba) istihdam edilen 16 gencin iş hayatına uyum süreci ve karşılaştıkları sorunları kapsamaktadır.

2.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın temel amacı; 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında yıllardır devlet koruması altında kalan ve reşit olduktan sonra istihdam edilerek kurum bakımından ayrılan gençlerin “iş hayatına uyum süreçleri ile iş hayatında yaşadıkları sorunları” incelemektir.

Bu temel amaç çerçevesinde aşağıdaki soruların cevapları aranmıştır.

1. İstihdam edilen gençlerin iş yerinde karşılaştıkları sorunlar nelerdir?
2. İstihdam edilen gençlerin kurum bakımı öncesi, kurum bakımı esnası, kurum bakımı sonrası yaşadıkları sorunlarının iş yaşamlarına etkisi nasıldır?
3. İstihdam edilen gençlerin, iş yaşamındaki ilişkileri ve iş yaşamına uyumları nasıldır?
4. İstihdam edilen gençlerin, iş yaşamına uyumlarını belirleyen etmenler nelerdir?
5. İstihdam edilen gençlerin, iş hayatına hazırlanma düzeyleri, atandıkları kadrolardaki meslek grubu, çalıştıkları işten memnuniyet düzeyi ve kurum bakımı deneyiminin iş yerinde bilinmesi gibi durumlara ilişkin bakış açıları nasıldır?

Bu çalışmanın; daha önce yapılan araştırmalardan en önemli farkı kurum bakımı deneyimi olan tüm bireylerden ziyade salt istihdam hakkı elde eden gençlerin iş hayatına ilişkin durumlarını ele almaktır. Oysaki her kurum bakımı deneyimi olan genç veya yetişkin istihdam hakkı elde etmemektedir. Kurum bakımı deneyimi olan bireyler veya gençler hakkında daha önce yapılan araştırmalarda istihdam hakkı olmayan gençlerin de araştırmaya dâhil edildikleri, bu yönüyle daha önce kurum bakımı deneyimi olan gençlerle ilgili yapılan çalışmaların, salt istihdam hakkı elde eden gençlerin/yetişkinlerin iş hayatına uyum süreçleri ve karşılaştıkları sorunlarına ışık tutma noktasında eksik kaldığı düşünülmektedir.

Öte yandan 02.11.2022 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan “Sosyal Hizmetler Kanunu Kapsamında Tanınan İstihdam Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının 16.03.2023 tarih ve 37 sayılı Bakanlık Olur’una istinaden yürürlüğe giren “2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu Kapsamında Tanınan İstihdam Hakkının Kullanımı ve Bakım Sonrası Rehberlik ve İzleme Hizmetleri Yönergesi” kapsamında bahse konu istihdam biçiminin farklı bir boyut kazandığı (daha önce kurum bakımı deneyimi olan gençlerin istihdam şekilleri yazılı veya sözlü sınavlara tabi tutulurken 20 Kasım 2018 tarihi itibarıyla hak sahiplerinin yerleştirilmesinde sadece kura sonuçlarına göre yerleştirme yönteminin yapılmaya başlanması, 2023 yılında da Sosyal ve Ekonomik Destek Hizmetinin hak sahipliği şartından çıkartılması), bu nedenle daha önce yapılan çalışmaların yeni jenerasyona hitap etmediği ve yeni düzenlemeler çerçevesinde istihdam hakkı elde eden gençlerin iş hayatına uyum süreçleri ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin benzer çalışmaların olduğu, ancak bu çalışma kadar ilgili kanun uyarınca işe yerleştirilen gençlerle ilgili konuya odaklanan çalışmanın olmadığı, bu yönüyle çalışmanın özgünlüğünün farklı bir biçimde karşımıza çıktığı ifade edilebilir.

Ayrıca bu araştırmayla kurum bakımından ayrılan veya ayrılacak çocuklara/gençlere yönelik sosyal hizmet uygulamalarının revize edilmesine katkı sunacağı düşünülmektedir. Böylelikle istidam edilen gençlere yönelik yasal düzenlemelerde belirtilen, ancak sahada gerçekleştirilemeyen sosyal hizmet uygulamalarının olup/olmadığı anlaşılmaya çalışılacaktır. Bu yönüyle araştırmanın özellikle korunma ve bakım altına alınan çocuklar konusunda çalışan Sosyal Hizmet

Uzmanlarına yeni ismiyle Sosyal Çalışmacılara ve bu grupta sahada sürekli karşılaşan Psikolog, Sosyolog, Öğretmen, Çocuk Gelişimcisi ile ilgili diğer meslek gruplarına bu açıdan farkındalık oluşturabileceği ifade edilebilir.

Bunlara ek olarak; 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında istihdam edilen gençlerin iş hayatlarında maruz kaldığı tutumlar üzerinden karşılaştıkları ayrımcı yaklaşımlar olup olmadığının anlaşılmasına yönelik gençlerle görüşmeler yapılarak tespiti sağlanmaya çalışılacaktır. Böylelikle 2828 sayılı Sosyal Hizmetler kanunu kapsamında çalışma hayatına atılmış olan gençlerin, çalıştıkları kurum ve kuruluşların iş ve işleyişi yönünden de gençlerin karşılaşmış oldukları sorunlarının da tespiti, sebepleriyle birlikte orta konulmuş olacaktır. Ayrıca bu kurumlarda çalışan farklı statüde ve eğitim seviyesindeki diğer çalışanların kurum bakımından ayrılıp istihdam hakkı elde eden gençlere yönelik sergiledikleri tutumların anlaşılması hedeflenmektedir.

Bu bağlamda yeni düzenlemelerle revize edilen 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında istihdam edilen gençlerin iş hayatına uyum süreçleri ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin bir çalışmanın yapılması gerektiğini düşünmekteyim. Bu yönüyle bu çalışmanın literatüre önemli bir katkı sunacağı ve alanda önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

2.3. Araştırmanın Problemi

Çeşitli nedenlerle öz ailesi ile yaşama durumu süreli veya kalıcı olarak kalmayan çocukların; koruma ve bakım altına alınması, yetiştirilmesi, kurum bakımı sonrası takibinin yapılması yüzyıllardır yapılan sosyal hizmet modellerinin farklı isimlerle telaffuz edilmesiyle varlığını sürdürmektedir. Günümüzde Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü kurum bakımı çalışmalarını; il genelinde Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü'ne bağlı Çocuk Koruma İlk Müdahale ve Değerlendirme Birimi, Çocuk Evleri Sitesi, Çocuk Evleri Koordinasyon Merkezi ve Çocuk Destek Merkezi adlı kuruluşları aracılığıyla yürütmektedir. Bahse konu kuruluşlarda kalan çocuklar ile Koruyucu Aile Hizmetinden yararlandırılan çocuklar hakkında ilgili yasalar kapsamında mahkeme kararıyla “bakım tedbiri kararı” alınmaktadır.

Hakkında bakım tedbiri uygun görülen çocukların; kurum bakımı veya koruyucu aile hizmeti sonrasında gerekli diğer şartları da taşımasıyla kamu kurum/kuruluşlarına yerleştirilmesi 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında yılda 3 (üç) kez olmak üzere “kura usulü” ile yapılmaktadır. Bakım tedbiri sürecini tamamlamış ve istihdam hakkı elde etmiş her genç bulunduğu ilin Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne bağlı Bakım Sonrası Rehberlik ve İzleme Hizmetleri Birimi-bahse konu birimin bulunmadığı illerde kurum bakımını tamamladığı kuruluşlardan görevlendirilen bir meslek elemanı tarafından gerekli rehberlik ve danışmanlık hizmetini almaktadır (ÇHGM, 2023).

Uzun yıllar biyolojik ebeveynlerinden “ayrı kalmış olan veya ayrı kalmak zorunda kalan bu gençlerin” bakım sonrası yaşama etkin ve verimli bir biçimde hazırlanmaları, bakım sonrası süreçte de yaşamlarının düzenlenmesi için izlenme ve takip çalışmalarının yapılması önem arz etmektedir. Çünkü kurum bakımından ayrılan gençler; psikolojik, sosyal ve ekonomik sorunlarla birlikte sosyal dışlanma riski ile de karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu zorlu süreçte; kimi genç diğerlerine göre daha dirençli olurken, bir başka genç diğerlerine karşı daha kırılgan olabilmektedir. (Ward, 2008, s. 9).

İzleme ve değerlendirme çalışmaları, çocuk reşit olmadan önce kurum bakımı esnasındayken başlatılarak gençlerin bakım sonrası hayata hazır hale getirilmesiyle anlam kazanır. Sosyal Hizmet Uzmanları ve diğer meslek grupları kurum bakımı esnasında “gencin bağımsız yaşama geçişini” kolaylaştırıcı çalışmalarda bulunmakla birlikte “gençlere ilişkin bakım sonrası rehberlik ve izleme hizmetlerinin” nasıl yapılacağını belirlemeli ve her gencin bireysel ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak bu çalışmalarını sürdürmelidir (Day, 2006, s. 198).

Yukarıda izah edilen nedenler kapsamında; yıllardır devlet korumasında bulunan ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında işe yerleştirilen gençlerin iş hayatına uyum süreçleri ve karşılaştıkları sorunlar konusunda yeni bir çalışma yapılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Çünkü kurum bakımı deneyimi olan bu gençlerin; etkin ve verimli bir şekilde sosyal ve iş hayatına hazır hale gelip gelmedikleri, iş yaşamına dahil olmalarıyla birlikte verilen görevi yerine getirip

getiremeyecekleri, yerleşecekleri kamu kuruluşlarda kendilerine sağlanan görev için yeterli donanımına sahip olup olmadıkları, iş arkadaşları ve amirleri ile etkili ve verimli iletişim kurup kuramayacakları, yerleştikleri kurumun iş ve işlemlerine hakim olup olmadıkları, yerleştikleri kurumlarda memnun olup olmadıkları kısacası bu gençlerin iş hayatına uyum sağlayıp sağlamayacakları bilinmemektedir.

Ayrıca, kurum bakımı deneyimi olan bireylerle yapılan araştırmalar sonucunda; en mükemmel sosyal hizmet kuruluşunun bile ailedeki enerji veya sıcaklığı vermediği, bireylerin burada toplumsallaşma süreçlerini tamamlama noktasında sorun yaşadıkları, birçoğunun toplumdan ve iş yaşamından kopma noktasına geldiği belirtilmektedir (Yıldız, 2004, s. 163).

Bu araştırmanın temel sorusu, “ilgili yasa kapsamında yıllardır devlet koruması altında kalan ve reşit olduktan sonra istihdam edilerek kurum bakımından ayrılan gençlerin iş hayatına uyum süreçlerinden hareketle iş hayatında yaşadıkları sorunları nelerdir?” şeklinde belirlenmiştir.

Araştırmanın bu temel sorusu çerçevesinde araştırmanın problemi; bu gençlerin kurum bakımı sonrasında iş hayatına uyum evresinde ne tür sorunlarla karşılaştıklarını ve bu sürecin hangi etmenlerden etkilendiğini ortaya koymaktır. Böylelikle bu çalışmanın; kurum bakımından ayrılıp istihdam edilen gençlerin iş hayatına uyum süreçleri ve karşılaştıkları sorunlarını gündeme taşıması, var olan düzenlemelerde belirtilen, ancak sahada uygulanamayan durumların tartışılması ve kurum bakımından ayrılan gençlere yönelik geliştirilecek sosyal hizmet müdahale ve uygulamalarına katkı sunacağı düşünülmektedir.

2.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın örnekleme; amaçlı örnekleme tekniği kullanılarak seçilmiştir. Amaçlı örnekleme tekniğinde; katılımcılar, araştırmacının araştırma amacına göre belirlediği kriterlere uygun bir biçimde seçilmektedir. Bu kapsamda araştırmanın örneklemini belirlemede amaçlı örnekleme seçme yöntemlerinden biri olan “kartopu yöntemi” kullanılmıştır. Bu yöntemle, araştırılan konu ile ilgili bir kişiye ulaşılmakta ve bu kişi aracılığı ile diğer kişilere ulaşılmaktadır. Katılımcıların araştırmacıyı

yönlendirmesiyle örneklemin giderek büyümesi sonucu çalışma grubu şekillenmektedir. Bu yönüyle bu yöntem “kartopu etkisi” olarak da bilinmektedir (Yağar & Dökme, 2018, s. 5).

Bu bağlamda araştırmanın evrenini; “sosyal hizmet kuruluşlarında koruma ve bakım altında kalıp 2018-2022 yılları içerisinde kurum bakımından ayrılarak Van ili sınırları içerisinde ikamet eden ve 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında Van/Merkez ilçelerde (İpekyolu, Edremit ve Tuşba) bulunan kamu kurum/kuruluşlarına istihdam edilen gençler” oluşturmaktadır. Çalışma grubunu ise belirtilen yasa kapsamında çeşitli kamu kurum/kuruluşlarına istihdam edilen 16 genç oluşturmaktadır. Çalışma grubunu oluşturan bu gençler arasında farklı illerde kurum bakımı deneyimini yaşayıp Van ilinde istihdam edilen gençler de yer almaktadır.

İlgili yasa kapsamında Van ilinde istihdam edilen bir gence ulaşılarak kartopu örnekleme yöntemiyle diğer gençlere ulaşılmıştır. Bu yöntemle ulaşılan gençlerden gönüllü olan gençler örnekleme dâhil edilmiştir. Ayrıca bu araştırmada çeşitlilik sağlamak için farklı kamu kurum/kuruluşlarında farklı pozisyonda istihdam edilen 8 kadın ve 8 erkek katılımcı seçilmeye özen gösterilmiştir.

2.5. Araştırmanın Veri Toplama Teknikleri ve Analizleri

Bu çalışmada; istihdam edilen gençlerin iş hayatlarında karşılaştıkları sorunların daha iyi anlaşılabilmesi adına “nitel araştırma yöntemi” tercih edilmiştir. Nitel araştırma yöntemi ile araştırmanın hangi sorular temelinde şekillendiği, hangi sorulara cevap arandığı belirtilmektedir. Nitel araştırmaların temel amacı, var olanı yani gerçekliği ifade ederek durumu anlamak, niçin sorusundan çok ne ve nasıl soruları üzerinden hareketle çalışmayı sürdürmektir (Kümbetoğlu , 2012, s. 34).

Nitel araştırmalarda; veri toplama, veri işleme ve son olarak verileri yorumlama teknikleri bir birinden ayrı olarak ele alınmalı ve her biri ayrı olarak değerlendirilmelidir. Nitel araştırmaların yararlandığı görüşme teknikleri; “sorun-merkezli görüşme, odaklanmış görüşme, serbest görüşme, nitel görüşme,

derinlemesine görüşme, yoğun görüşme, yapılandırılmamış ya da yarı yapılandırılmış görüşme biçimleri” şeklinde ifade edilmektedir (Mayring, 2011, s. 71).

Nitel araştırmalarda gerçekleştirilen bu teknikler; derinlemesine görüşme gerçekleştirmek, parçalardan bütüne ulaşarak görüşme esnasında araştırmaya katkısı olduğu düşünülen başka verilere dair yeni sorular sormak, bireylerin yaşadıkları olayları ve deneyimleri üzerinden bireylerin kendi bakış açıları ve algılarıyla şekillenmiş bilgileri sunmak, tüm bunlardan hareketle genel durum ile ilgili “genel görüşlerde bulunma” imkânı sunmaktadır (Kümbetoğlu , 2012, s. 47).

Tüm bu nedenlerden dolayı bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği uygulanmıştır. Bu kapsamda araştırmanın verileri 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında istihdam edilen ve kartopu yöntemiyle belirlenen gençler için hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilmiştir. Görüşme formunda yer alan açık uçlu sorulara ilişkin cevaplar araştırmaya katılım sağlayan 16 katılımcı ile derinlemesine yapılan görüşme tekniği ile toplanmıştır. Böylelikle yarı yapılandırılmış görüşme tekniği uygulanarak bahse konu gençlerin iş hayatlarında var olan sorunları anlaşılma çalışılmıştır.

Katılımcılarla görüşme yapılmadan önce görüşme soruları konunun uzmanı olan sosyal hizmet çalışanları ile değerlendirilerek iki pilot görüşme gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda; formda yer alan bazı sorularda çeşitli değişiklikler yapılarak “Görüşme Formunun” son şekli oluşturulmuştur.

Hazırlanan Görüşme Formu için ise Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Yayın Etik Kurul Başkanlığının 09.01.2023 tarihli Etik Kurul Kararı’yla gerekli araştırma izni alınmış olup bahse konu karar çalışmanın ekinde sunulmuştur.

Görüşme öncesi her katılımcıya araştırmanın yapılma amacı hakkında genel bilgiler verilerek araştırmanın gönüllü olmak isteyen katılımcılarla sürdürüleceği, görüşme sürecinde herhangi bir olumsuz durum veya düşünceye kapılmaları halinde görüşmeyi sonlandırabileceği, cevap vermeyi istemedikleri sorulara ilişkin herhangi

bir cevap verme zorunluluklarının bulunmadığı bilgisi verilmiştir. Akabinde araştırmaya gönüllü olarak katılım sağlayan her bir katılımcının “Bilgilendirilmiş Onam Formunu” onaylamasıyla gerekli görüşme gerçekleştirilmiştir.

Katılımcı görüşmeleri; 2023 yılının Ocak ayı içerisinde, görüşme gerçekleştirmeye müsait bir ortamda, katılımcı ile önceden planlanan gün ve saatte, katılımcının yazılı onamı alınmak suretiyle ses kayıt cihazı ile gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler 30-45 dakika arasında değişen süreçlerde tamamlanmıştır. Araştırmada katılımcıların bilgileri gizli tutularak katılımcıları açığa çıkartabilecek katılımcıların anlatımlarında yer verdiği kurum/kuruluş, şehir ve kişi isimleri “X” biçiminde, katılımcı isimleri de “katılımcıların kendileri için belirlediği rumuz” şeklinde kullanılmıştır.

Daha sonra bu görüşmeler ve kayıtlar deşifre edilerek Microsoft Word belgesine aktarılıp yazılı metinlere dönüştürülmüştür. Akabinde bu belgeler MaxQuda programına yüklenerek defalarca okunup araştırmanın amacına hizmet edecek biçimde kodlama sistemi yapılmıştır. Betimsel analiz sonucunda gerçekleşen kodlama sistemi sonrasında çalışmada ele alınan ana ve alt başlıklar elde edilmiştir. Görüşmelerin çözümleme süreci, katılımcıların anlattıkları olaylar ve kullandıkları kavramlar üzerinden ele alınmış olup katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında bütünleştirici ve ayrıştırıcı saptamalarda bulunarak gerçekleştirilmiştir.

2.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma; 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında istihdam hakkı elde eden ve görüşme talebini kabul eden 16 katılımcının görüşleri ile sınırlıdır.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kamu kuruluşunda görev yapmama rağmen araştırmamın katılımcılarına kartopu yöntemi ile ulaştım.

Araştırmaya katılım sağlayan katılımcılardan biri “çalıştığı iş yeri ile sorun yaşayabileceği endişesiyle” görüşme esnasında görüşmeyi sonlandırmak isteyip araştırmaya katılmaktan vazgeçmişti.

3. BULGULAR

Bu araştırmada elde edilen bulguları; Katılımcıları Tanıtıcı Bilgiler, İstihdam Edilen Gençlerin İş Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar, Gençlerin İş Hayatına İlişkin Hedef ve İdealleri, İstihdam Hakkının Kurum Bakımı Esnasında Öğrenilmesi ve İstihdam Hakkının Önemi olmak üzere 5 ana başlık ile 20 alt başlık altında değerlendirmek mümkündür.

3.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Araştırmanın katılımcılarını; “en az 3(üç) yıl sosyal hizmet kuruluşlarında koruma ve bakım altında kalıp 2018-2022 yılları içerisinde kurum bakımından ayrılarak 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında Van/Merkez ilçelerde bulunan kamu kurum/kuruluşlarına istihdam edilen gençler” oluşturmaktadır.

Sosyal Hizmet kuruluşlarında koruma ve bakım altında kaldıkları süreleri (3 yıl-15 yıl arası) değişkenlik gösteren katılımcı isimleri katılımcının kendi rızalarıyla belirlediği “rumuz” şeklinde ele alınmıştır. Araştırmada; 19 ile 24 yaş aralığında yer alan katılımcıların “kadın ve erkek katılımcı sayısının” eşit olmasına dikkat edilmiştir. Görüşme gerçekteştirilen 16 katılımcının; göreve başlama yaşlarının 18-21 yaşları arasında olduğu, 1’inin ortaokul mezunu-12’sinin lise mezunu-1’inin lisans öğrencisi-1’inin ön lisans öğrencisi-1’inin lisans mezunu olduğu, bunlardan 4’ünün “Hizmetli”, 12’sinin “Memur” unvanı ile görev yaptıkları görülmüştür.

Katılımcılardan 4’ü göreve başlama yaşını 18 yaş olarak belirtmiş olsa bile bahse konu gençlerin 19 yaşından gün aldıkları ilgili istihdam koşullarından anlaşılmaktadır.

Ayrıca Tablo 3.1’de yer alan ön lisans öğrencisi ile lise mezunlarından 2’sinin “Hizmetli” unvanıyla görev yaptıkları görülmektedir. 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında yerleştirmeleri yapılan gençler tercih dönemlerinde sahip oldukları eğitim durumuna göre tercih yapmaktadırlar. Yerleştirmeleri yapılan gençler çalıştıkları kurumlarda eğitim seviyelerini yükseltse bile doğrudan bitirdikleri eğitim seviyesine uygun bir pozisyona geçememektedirler. Bu durumda olan gençler

Çalıştıkları kurumun unvan değişikliği sınavlarına katılım sağlayarak diğer tüm çalışanların sahip oldukları haklardan yararlanmaktadırlar.



Tablo 3.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Katılımcının Rumuzu	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Unvanı	Göreve Başlama Yaşı	Kurum Bakımında Kalman Süresi
Feride	Kadın	22	Lisans Öğrencisi	Memur	19	13 Yıl
Papatya	Kadın	19	Lise Mezunu	Hizmetli	18	3 Yıl
Daisy	Kadın	22	Lise Mezunu	Memur	20	6 Yıl
Demet	Kadın	24	Lise Mezunu	Memur	20	4 Yıl
Yalnız Kadın	Kadın	21	Lise Mezunu	Memur	19	15 Yıl
Birşeng	Kadın	23	Lisans Mezunu	Memur	21	4 Yıl
Berfin	Kadın	19	Lise Mezunu	Memur	18	4 Yıl
Elçin	Kadın	23	Lise Mezunu	Memur	20	8 Yıl
Gitarıcı Adam	Erkek	20	Lise Mezunu	Memur	19	10 Yıl
Casper	Erkek	23	Lise Mezunu	Memur	21	11 Yıl
Alfa	Erkek	21	Lise Mezunu	Memur	20	9 Yıl
Sefa	Erkek	24	Lise Mezunu	Memur	20	4 Yıl
Bayraktar	Erkek	23	Ön Lisans Öğrencisi	Hizmetli	18	9 Yıl
İmdat	Erkek	21	Lise Mezunu	Hizmetli	19	6 Yıl
Redmi	Erkek	22	Lise Mezunu	Memur	21	15 Yıl
Kurt	Erkek	19	Ortaokul Mezunu	Hizmetli	18	11 Yıl

3.2. İstihdam Edilen Gençlerin İş Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar

Herhangi bir sebeple kurum bakımı geçmişi yaşayan katılımcılara istihdam edildikten sonra ne tür sorunlarla karşılaştıklarını ortaya koymak amacıyla sorduğumuz sorulara verilen yanıtlar irdelendiğinde neredeyse bütün katılımcıların sorun(lar)la karşılaştıkları ortaya çıkmaktadır. Karşılaşılan sorunlar aşağıda belirtilen başlıklar halinde ele alınmıştır.

3.2.1. Kurumdan Ayrılınca Boşluğa Düşme: “Sudan Çıkmış Balığa Döndüm”

Karşılaşılan sorunlardan birini kurum bakımında kalınan sürede kurum dışı hayata yönelik bir deneyim eksikliği vurgusu oluşturmaktadır. Katılımcılar kurumdan ayrılınca kendilerini yeni hayata hazır halde görmemektedir. Bazı katılımcıların bakım sonrası veya “yeni yaşam biçimine” yönelik ilk değerlendirmeleri şu şekildedir:

Kurum bakımından ayrılır ayrılmaz yaşadığımız sorunlar çok oldu ama üstesinden gelebildiğimiz sorunlar oldu bunlar. Reşit olmadan önce mesela ceza evinden çıkan bir mahkûm olur ya onun heyecanı kaphıyor. Ondan sonra ise yani dünyanın gerçek yüzü ile karşılaşıyorsun. (Bayraktar)...

...Tam olarak hayata hazırlanmamıştık. Sürekli yurttan kaldığımız için özel hayat, özel sektör bunlara karşı hazırlanmamıştık. Hazırlanmadığımız için bir anda bodoslama daldık o hayata ve zorluklar yaşadım açıkçası (Daisy)...

Oldu şöyle dışarıdaki hayata uyum sağlama, işte yeni çevre tanıma, uyum sağlama sonrası bir boşluk, sürekli yurttan hocaların gözetiminin altındayken birden boşluğa düşme oluyordu. Fazla zorlukların üstesinden gelmeme. Mesela dışarıdaki hayatla ilgili çok bir bilgimiz yoktu. Kurumdayken daha çok böyle dışarıdaki hayattan mahrum gibiydik. Bir yere gidilirse toplu gidiliyordu, hocanın bilgisi dâhilinde markete bile nadir gidiliyordu benim zamanımda tabi şu an öyle mi bilmiyorum. O yüzden bizim bir şeylerle çok alakamız yoktu. Ekmek fiyatını bilmediğimiz zamanlar oluyordu (Elçin).

Ya tabiki de oldu. Özellikle uyum açısından. Sonuçta ben dört beş yılını sevgi evinde geçirdim. Çıktıktan sonra sudan çıkmış balığa döndüm resmen. Hani doğru düzgün hayatı bilmiyorum. Tabi bundan sonra da yani artık on sekiz yaşına geldiğimde yani ufak tefek bir şeyleri öğrenmiş oldum ordan burdan duyarak (Berfin)...

Ya kurumdan bir anda çıkıp belli bir süreç zarfında boşluğa düşmek durumu oldu. Çünkü kurumda verilen imkânların gerçekten haddi var hesabı yok. Ayrıca kurumdan çıktıktan sonra yine destekler sağlanıyor. Herhangi bir

problem yok. Ama o ortam bir anda yok oluyor ve onun bir boşluğu oluyor. O yönden kötü bir bocalama süreci geçiriliyor (Feride).

Süreci şöyle izah edeyim size. Kurumdan çıkarken hani pek açıkçası bize bir rehberlik durumu sağlanmadı. Aslında kurumdayken biraz hayata sudan çıkmış balık gibi başladık diyebilirim (Papatya)...

3.2.2. İş Hayatına Etkin Hazırlanamama

Katılımcıların neredeyse tamamı kurum bakımında kalınan sürede ve sonrasında iş hayatına etkin hazırlanamadıklarını belirterek her iki süreçte ilgili kurum/kuruluş tarafından sunulan uygulamaları yetersiz görmüşlerdir. Katılımcıların “iş hayatına etkin hazırlanamama” sorununa ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Gerçekten çok yetersiz oluyor. Yani bize bir işimiz olacak diyorlar. Evet, bu çok güzel bir şey. Fakat ben o işte ne yapacam? Bir kere ben daha para yönetmeyi bilmiyorum. Ben daha dışarıda ekmeğin kaç lira olduğunu bilmiyorum. Ya da ben gerçekten yaşam koşullarının ne olduğunu bilmiyorum. Evet, şu var yaşam zor. Tamam, hayat zor ama zor olan ne? Yani hayattan kastınız ne oluyor? Hiç bir şekilde deneyim elde edinmelerine izin verilmiyor. Bu anlamda bence bir şeyler yapılmalı (Birşeng)...

Yurttayken memur olacağımı biliyordum ama iş yaşamı ile ilgili detaylı bilgi almadım. Yani bunun bir detayını anlatmak, ne bileyim bir eğitim, ne bileyim bir destek verseler yurttaki öğrencilerimize ya da yurttan kalan kimsesiz bakıma ihtiyacı olan kişilere sanki daha iyi olur. Böylelikle çocuklar daha çok şey öğrenirler. Mesela lise mezunu olmadıktan önce ortaokul düzeyinde tercih vererek atandım. Şimdi hizmetli kadrosundayım. Şuan liseyi bitirmeme rağmen kadrom değişmiyor. Fakat bu durum kurum bakımında anlatılmadı bana. Bu farkı bilmiyordum, çıktıktan sonra bildim (İmdat).

Yani ben sonuçta 18 yaşında atanmışım. On sekiz yaşında bir devlet memuru olmuşum. O yüzden zorlanmam gayet normal ki resmi dil sonuçta ben hani teknik olsun, teknik açıdan olsun, resmi açıdan olsun hiçbir şekilde hiçbir şey bilmeden ben işe başladım. Ya resmi dil ve teknik dil olduğu için ben bilmiyordum (Berfin).

Hocam memurluğumuz geldiğinde Sosyal Hizmetler tarafından sadece bir kurs verildi. Böyle bir bilgilendirme yapıldı ama atandığım X Kurumu ile ilgili tam olarak bir bilgilendirme yapılmadı ya da çalıştığımız insanların nasıl bir düşünce yapısına bakış açısına sahip oldukları ile ilgili bir bilgilendirme yapılmadı. Sadece memurluk hayatında yapılması gerekenler bize o konuda bilgilendirme yapıldı. Hele kurum bakımında hiç eğitim almadık (Daisy).

Bazı katılımcılar; “iş hayatına etkin hazırlanamama” sorunu ile ilişkili değerlendirmede bulunmakla birlikte kurum bakımında sunulmasını istedikleri uygulamalara da dikkat çekmeye çalışmışlardır.

Yani bu gençlere rehberlik edecek insanların yani baya bir çalışması gerekiyor bu konuda. Yani sadece düşüncem bu. Bu kurumdaki gençlerin yerleşecekleri kurumlarda olsun, karşılaşılabilecekleri sorunlar olsun işte şu kuruma giderseniz şunu şunu yapabilirsiniz veya normal sivil hayatınızda karşınıza şu şu engeller çıktığı zaman yapabileceğiniz şeyler bunlardır deyip bir şeyleri gösterebilirler. En önemli önerim bu durumun araştırılması sadece (Bayraktar).

Ya bence kurumdan ayrılan veya ayrılacak çocuklar yeteri kadar yaşamı öğrenmeden ayrılıyor. O yüzden kurumdan çıkacaklar için yani kurumdan çıkmadan evvel onlara; en azından atanabilecekleri kurumların tanıtılmasına, ya da iş hayatının öğretilmesine, ya da bütçenin nasıl bir şekilde yönetilebileceğine, iş hayatının ne şekilde yönetilebileceğine ya da yalnız kalacak çocuklar var ya yalnız başına nasıl hayatı yönetebileceklerine dair bilgiler verilmeli (Feride).

Kurum bakımında işe ve hayata hazırlamada yapılanların yetersiz olduğunu düşünüyorum. Bununla alakalı eğitimlerin, seminerlerin, programların yapılması gerektiğini düşünüyorum. Özellikle kurumlarda en azından ayda bir program yapıp bunun eğitiminin verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Yani ders programlarında yani en azından kişisel gelişim açısından da öğrencilerin kitap okumaya teşvik edilmesi gerektiğini düşünüyorum. Ayrıca işe yerleştirmelerde yani meslek grupları tanıtıldığında bilgi veriliyor ama bunun daha detaylı paylaşılması gerektiğini düşünüyorum. Kurum öncesinde, kurum tercihlerinde, hangi kuruma gidersem hangi şartlarla karşılaşacağım, zorluklarının ne olacağı veya yapacağım iş ile alakalı daha detaylı bilgi verilmesini isterim (Alfa)...

İş yaşamına hazırlanma konusunda kurumlar bence yetersiz. Çünkü çoğunluğu sözel bakımından, evrak bakımından, yazı bakımından olan şeyler. Hani ben burada kişisel olarak müdürleri ya da kurumları eleştirmiyorum. Sadece kurumların yapısındaki rollerin yerine getirilmediğini düşünüyorum. Sadece prosedür gereği olarak işte sözel bakımından bir eğitim yok ama eğitimi iş hayatında alırsınız diyorlar. Bir eğitimin etkin olmaması o insanı eğitimsiz ve diğer insanların gözünde cahil kılıyor. Onlarda böyle insanları pek iş yerlerine istemiyorlar. Bunların önlenmesi için eğitim seminerleri veya yüz yüze eğitimlerin öğrencilere kurumdan çıkmadan önce, son bir yılda sağlanması gerekiyor. Çünkü iş hayatında çok zor oluyor. Mesela tercih verdiğimiz yerlerin çalışma şartlarını bilmiyoruz. Buna yönelik eğitimlerin olması da gerçekten çok iyi olur ve çocuklar çıkmazda kalmaz ve hangi işe girdiklerini bilirler (Gitarıcı Adam).

Hocam çevrenin bana verdiği tavsiye üzerine X Kurumu rahattır, X kurumunda çalışırsan daha rahat edersin diyerek X kurumunu yazdım. Ama hesaba katmadığım bir şey vardı X kurumunda müdürlük olarak X kuruluşu da varmış. Ben X kurumunu beklerken X kuruluşuna atandım. Burada şuan birçok açıdan sorun yaşıyorum. O yüzden gençler her konuda bilgilendirmeli ve iş hayatına bu yönüyle hazır hale getirilmeli (Sefa).

3.2.3. Hazıra Alışma

Katılımcılardan bazıları kurum bakımında kalınan sürede ilgili kurum/kuruluş tarafından kendilerine sunulan imkânları önemli görmekle birlikte her şeyin kendilerine sunulma durumunun “hayatı öğrenmelerine” olumsuz etki ettiğini, zamanla bu durumun kendilerini “hazıra” alıştırdığını belirtmişlerdir. Katılımcıların “hazıra alışma” sorununa ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Kurum tüm imkânları sağlıyor giyim olsun, dersler olsun hani kitap olsun araç gereç olsun, aklınıza gelen diğer tüm ihtiyaçlar olsun ama çocuklarda da ona odaklanma psikolojisi olmuyor. Birincisi yaşadığı sorun ve hayattan dolayı ikincisi de işe yerleşme rahatlığı ve her şeyin sunulması (Elçin)...

Şöyle anlatayım. Zaten Sevgi Evlerinde her şeyimiz hazır geliyor. Kişisel ihtiyaçlarımızdan, kıyafetlerimize kadar. Yani ayrıca aylık olarak size gelen harçlıkla sizler artık istediğiniz şeyi alabilirsiniz. İşte marketten abur cubur da alabilirsiniz. Fakat gidip mağazadan bir üstte alabilirsiniz. Bu anlamda tamamen size bırakılıyor. Yani şunu demek istiyorum. Mesela bizim gıda alışverişlerimiz her haftanın Salı günü oluyordu. Orada yetkili olan personel gelip mutfağa yani kilere girerdi. Ne eksik varsa onu yapardı. Ben şunu söylemek istiyorum. Eksikleri gideren personelle bir çocuk gidebilirdi. Mesela alışveriş yapılacak, anlaşmalı olarak yapılıyor alışverişler. İşte bir hafta öncesinden gidilip işte bakın fiyatlar şöyle. Bunu söyleyebilirsiniz. Çünkü biz şunu söylüyoruz. Biz kurumdayken bedava olmasına alıştık. Mesela bir montun kaç lira olduğu bizi alakadar etmiyordu. Biz beğenip alıyorduk. Fakat bu sonraki süreci çok kötü etkiliyor. Bu anlamda problemler olduğunu düşünüyorum. Sadece sosyal alanlarda değil. Hakikaten maddi problemlere de neden oluyor. Çünkü zaten biz dışarı çıktığımızda en çok hazıra alıştığımız için sorunlar yaşıyoruz (Birşeng).

... Yani genel olarak bakıldığında kurum esnasında biraz eğitim eksikliği var. Tamamen bakanlığın çok aşırı serbest bırakması ile alakalı hocam... Bizim kurumdaki çocuklar hani kurumdan çıkar çıkmaz bir üç veya dört aylık bir süreçte işsiz kalıyor. Ardından hemen işe yerleşme hemen bir yıl boyunca izin yok, rapor falan. Bir yıl boyunca her yıl git gel, oraya ayak uydur. Yani hiçbir şekilde kendi çocukluğunu yaşamadığı gibi sanki gençliğini de yaşamıyor o koşullarda (Elçin)...

3.2.4. İş Ortamına Yabancı Hissetme

Katılımcılardan bazıları kurum bakımı sonrasında iş hayatına dâhil olmalarıyla birlikte kendilerini iş ortamına yabancı hissettiklerini belirtmiş olup kurum bakımında kalınan sürede buna yönelik hizmetlerin yetersiz olduğuna vurgu yapmışlardır. Katılımcıların “iş ortamına yabancı hissetme” sorununa ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Kurumdan ayrıldıktan maksimum 6-7 ay sonra atandım. İş yerinde ilk başlarda çekingenlik durumu çok hat safhadaydı. İlk defa kurumdaki çocuklar, hocalar dışındaki insanlarla hani belli bir muhabbete, çalışma ortamında olan muhabbete maruz kaldım. O zaman bayağı bir yabancı hissettim. Bu da işte yaptığım bir hatalara tedirginliğe yol açıyordu. Ayrıca bu durum bende hat safhada bayağı bir strese yol açıyordu. O biraz kötüydü (Feride).

Yani hiç bilmediğim, yabancı olduğum bir işi yapmaya çalışıyordum. Yani işleri öğrenmeye çalışıyordum. Hiç bilmediğim bir işi yeniden tanımaya başladım. Çok sıkıcı geçiyordu ama yavaş yavaş her şey düzelmeye başladı, işleri öğrenmeye başladım. Artık kimseden yardım almadan işi öğrenmeye başladım (Sefa).

İlk iş dönemlerinde resmiyette kullanılan kelimelere bile bayağı yabancıydık. Zamanla oturdu tabii ama bu kadar rahata ve hazırta alıştırmalar daha iyi olabilirdi. Kurum esnasında bu bilmediklerimiz anlatılabilirdi. Belki bu kadar yabancı kalmazdık iş yerine ve ortama. Yani işe gittiğin gün bilinçli ve gülererek gitmek de var ama o da eğitimden geçiyor (Elçin).

Yani sonradan alıştım ama yabancılık da yaşadım hani birden onca insanın arasından ayrıldım. Bir süre yalnız kaldım. Tekrar işe başladım. Hani hayatımda yokken var olmaya başladı bazı şeyler. Mesela Milli Eğitim Bakanlığı'na görevim çıktığı zaman yani atamam gerçekleşince ilk iş günlerimde herkesin yabancıymışım gibi bana birden bakmasıyla ben kendimi yabancı hissettim. Yani bunu kurum öncesi ve sonrasında alıştırma alıştırma öğretebilirler. Ne bileyim böyle bir eğitimin verilmesi şart yani. Hani eğitim veya hiçbir şey verilmeden direkt işe atıyorlar. İşe girdiğin zaman hiçbir şey bilmiyor, yabancılık çekiyor, çok zorluk yaşıyorsun mesela. Hatta birçok arkadaşım da öyle, yani böyle sorun yaşayanlar var. Hani ben o kadar sorun yaşamadım. Biraz kendimi adapte ettim. İşte biraz da alıştım. Yani benimki kolay sürdü. Birkaç arkadaşım var, yani şuanda da alışamadılar iş hayatına (İmdat).

3.2.5. İş Hayatında Kendisini Yetersiz Hissetme

Katılımcılardan bazıları kurum bakımı sonrasında iş hayatına dâhil olmalarıyla birlikte iş hayatının kendilerine yüklediği sorumluluk ve yükümlülöklere hazırlıksız

yakalandıklarını, yeteri bilgi ve beceriye sahip olmadan göreve başlamanın kendilerine birçok açıdan sorun yaşattığını, buna bağlı olarak da iş hayatında kendilerini yetersiz gördüklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların “iş hayatında kendisini yetersiz hissetme” sorununa ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Yani hocam en basitinden şube müdürüm müsvedde dediği zaman müsveddenin ne olduğunu bilmiyordum. Evrakın ne şekilde dosyalanması gerektiğini, ya da ne bileyim bir yazışma nasıl yapılır bunun eğitimini hiçbir şekilde almadım. Bilgisayar kullanmakta da zorlanıyordum. Şuan bile zorlanıyorum. O yüzden ilk dönemler çok çok zorluk çekiyordum. 657'ye hiç hâkim değildim. Nedir? Ne değildir? İşçi kanunu nedir? Bunları bilmekte zorlanıyordum. Yani o süreçte bir kâğıdı bile zımbalamayı beceremiyordum. Bu bizi onların karşısında çok küçük düşürüyordu, zaten yurt çocuklarının hepsi böyleler, hepsi şunları yaşamışlar diyorlardı (Demet).

Yani şu şekilde yaşadım. İş hayatına sanki hazır değildim. Neyin ne olduğunu bilmiyordum açıkçası. Yeni bir kurum, yeni bir hayat, yurttan daha yeni çıkmışım, ne olduğunu bilmiyordum açıkçası. İş hayatının nasıl bir şey olduğunu bilmiyordum. Kuralları nasıldır? Nedir? Tam olarak bilmiyorum kurumda ne gibi işler yapılıyor, ne gibi işler yapılmadığını. Nasıl bir ortam olduğunu bilmiyordum. Yavaş yavaş öğrenmeye başladım. İlk başlarda bazı sıkıntılar yaşadım tedirginlikler, korku, müdürden çekinme, kişilerden çekinme, iş arkadaşlarını yeni tanımaya başlama. Yani tam olarak bilmiyordum ama yetersizdim. Çaba göstere göstere yapa yapa öğrendim (Redmi).

Ne bileyim işte bizi atamadan önce bununla ilgili bir karar verilmesi gerekiyor. En azından bizlerin lise mezunu olmamız sağlanabilir. Şuan temizlik yaptığım için kendimi yetersiz görüyorum (İmdat).

Ya şöyle hocam bizim hani kurumdayken haklarımız hakkında birçok bilgi eksikliği vardı. Bizim çoğu şeyden bilgimiz yoktu. Bazı konularda bakım sonrası rehberlik birimi anlattıktan sonra ne bileyim rehberlik yaptıktan sonra ayrıcalığımızı öğrendik. Haklarımızı öğrendik. Kurumdan çıkmadan önce aslında bu eğitim ve bilgiler verilebilir. Her çocuk hani kendi en azından haklarını hukuklarını bilirler. Böylelikle iş hayatında kendilerini yetersiz görüp sorunlar yaşamazlar (Elçin).

3.2.6. İş Ortamında Yetersiz Görülme: “Adam Yerine Koymuyorlar”

Katılımcılardan bazıları iş ortamında kurum bakımı deneyimlerinin bilinmesi sonrasında kendilerinden sorumlu kurum yöneticileri/amirleri veya diğer mesai arkadaşları tarafından yetersiz görülüp işe yaramaz, yapamaz, kısacası istenmeyen

veya yetersiz personel durumu ile ilişkilendirildiklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların “iş ortamında yetersiz görülme” sorununa ilişkin görüşleri şu şekildedir:

...Yani şöyle söyleyeyim hocam evet yurttan çıktığımızı bildikleri zaman ilk başta hiç kimse istemiyor. Hani hem yetersiz olduğumuzu düşünüyorlar, hem de işe yeni başladığımız için haksızlık yapıldığını düşünüyorlar. Açıkçası biraz o şekilde olduğu için böyle bakışlarından olsa anlayabiliyorsunuz. Yani sözlü olarak dile getirmeseler dahi bakışlarından bunu hissedebiliyorsunuz böyle bizi yetersiz gördüklerini (Daisy).

Yani insanlar bizim yetersiz olduğumuzu düşünüyorlar. Şöyle bir durum var mesela onlar üniversite mezunu çoğunlukla, lise mezunu ortaöğretim KPSS ile atanan çok az insan var. Bizler en dezavantajlı gurubuz. Yani gazi ve şehit yakınları var bizler varız. Özellikle bizim bir aile terbiyesi almadığımızı düşünüyorlar. Yetersiz olduğumuzu düşünüyorlar bu işle alakalı. Fakat zaten bizler işin pratik yönündeyiz. Teorik olarak biz mesela ben bir hemşirenin yaptığı görevi zaten yapmıyorum. Bir ebenin yaptığı görevi zaten yapmıyorum. Sekreterlik yaparım ya da evrak kayıta giderim. Bu alanda biz yeterli olduğumuzu düşünüyoruz fakat onlar değil (Birşeng).

Yani aslında işe yerleştirilmek kötü bir şey değil minnet duyulması gereken bir şey. En azından dışarıda kalmadık. Bir ekmeğimiz var. Bir paramız var. Kendi ayaklarımızın üzerinde durabiliyoruz ama bir etiket de var orada Çocuk Esirgeme Kurumu diye. İnsanlara Çocuk Kurumu yani Esirgeme Kurumu hakkında bir eğitim verilerek ne olduğunun anlatılması gerekiyor. Yanlış biliyorlar. Çok farklı bir algı var. Bizi yetersiz görüyorlar. En başından bahsettiğim gibi işte hak etmeden, aman ne güzel git yurda seni atasınlar, gel işe başla, zaten hiçbir şey bilme. Biz bunlara bir şey söylersek hemen hocalarını ararlar hemen şikâyet ederler ya da ne bileyim bir iftira atarlar gibi bizi yetersiz gören düşünceleri var (Demet).

Yurt çocuğu olduğumuzu öğrendikleri zaman bizi adam yerine koymuyorlar bu birincisi. İkincisi ya hani bizi hiç şey yapmadılar nasıl desem bir ortamda söz sahibi olmamızı istemiyorlar. Hani o yetişkinlik düzeyinde olmadığımızı düşünüyorlar. Yani yetersiz olduğumuzu düşünüyorlar (Kurt).

Aslında bu durumu biraz insani olarak nitelendirmek lazım. Şimdi farklı bir birimde çalışan, herhangi bir yurt çocuğunu sevmeyen biri daha doğrusu şimdi atanan kişinin yurt çocuğu olduğunu öğrenirse tabii sıkıntı yaşayabilir. Tavırları değişebilir hor görebilir. Bu biraz da insanlarla alakalı bir sorun (Casper)...

3.2.7. Kendisine İş Yerinde Ön Yargıyla Yaklaşılması: “Suçlu Olarak Görülüyorum”

Kendilerini “yurt çocuğu” olarak tanımlayan katılımcılardan bazıları iş ortamında özellikle “yurt çocuğu” olmaları nedeniyle kendilerinden sorumlu kurum yöneticileri/amirleri veya diğer mesai arkadaşlarının ön yargılarıyla karşılaşarak bazı durumlarda durum ne olursa olsun suçlandıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların “ön yargı” sorununa ilişkin görüşleri şu şekildedir:

...İşe atandıktan sonra çok fazla problem yaşadım giyim konusunda olsun kamudaki üst-alt arasındaki iletişim konusunda olsun yani birçok problem yaşadım ve en önemlisi şöyle bir problem de yaşadım. Yurt çocuğu olduğumuz için ayriyeten her zamanki gibi ön yargı ile başladık işe (Daisy)...

Aslında ben normalde çok aktif biriyim. Kendimi çok iyi ifade edebilen bir insanım ve şunu hep düşündüm. Kendimi çok geliştirirsem eğer kurumda kaldığım süre boyunca dışarıda çok daha iyi olabilirim diye düşünmüştüm. Fakat sanırım ne kadar çok insan varsa o kadar da ayrı düşünce oluyor. Önyargılarda çok sıkıntı yaşıyoruz. Hani biz ne kadar kendimizi iyi ifade edersek edelim insanların önyargılarının kıramıyoruz. Özellikle çalıştığımız kurumda. Yani zaten en büyük problemleri biz çalıştığımız kurumda yaşıyoruz. Yani kendi ev arkadaşımızla yaşadığımız problemleri biz kendimiz halledebiliyoruz. Çıkabiliyoruz o evden en basitinden ama iş yerimizle alakalı bir problem yaşadığımızda maalesef kalmak durumunda kalıyoruz. Problemlerde genelde önyargılar oluyor. Karşı çıktığımızda veya dile getirdiğimizde suçlu olan yine biziz (Birşeng).

Yurttan geldiğimi öğrendikleri gibi hepsinde farklı bir bakış açısı vardı. Bizim hiç ailemizin olmadığını, hiç aile terbiyesi almadığımızı düşündüler. Bu şekilde yaklaşımlar oldu. Evlendiğimde hatta şey yapmışlardı, eşimin yurttan olmadığını öğrendikleri zaman, böyle bir tereddüde girmişlerdi acaba eşiyile ne sıkıntısı var? Niye bununla evlenmiş o yurttan değilse. Bizim yurttan olmayan biriyle bile hayatımızın olması tuhaf geliyor onlara. Hatta bir annem bir kız kardeşimle görüşmem bile onlara tuhaf geliyor (Demet).

Bazı katılımcılar söz konusu durumla birebir karşılaşmadıklarını ifade etse bile “kurum deneyimi olan diğer arkadaşlarının” iş ortamında “ön yargı” sorunu ile karşılaştıklarına dair görüşlerde bulunmuşlardır.

Yani kendi tarafımda yaşamadım da karşıdakilerin bize şeyleri pek olmadı alışmaları, ön yargı ile hep yaklaştılar. Yani mesela nerden geldiğimi bilmeleri, nasıl bir yolla atandığım, ya bunları duyunca bir nevi hakkı değil gözüyle bakıldı. Bu süre zarfında da bana da alışamadılar yani. Ancak ben çok

sorun yaşamıyorum ama bazı arkadaşlarım bu durumla çok karşılaşüyor (Bayraktar).

Kendim karşılaşmadım ama konuştuğum bazı arkadaşlarıma karşı suçlama ve ön yargı oluyor. Yani kötü gözle bakılıyor. Ya da şunlara bak şu yurttan gelmiş şöyle gibi yalan yanlış kelimeler ortalıkta çok var. Kendim şahsen uğramadım ama uğrayan arkadaşlarımı tanıyorum. Yani olmaması gerekiyor böyle şeylerin konuşulmaması gerek. Yani şöyle şu şekilde yurdun yani esirgeme kurumlarının kötü bir şekilde yargılanması güzel bir şey değil. Kötü bir iz bırakılmaması lazım insanın içinde çünkü yarın öbür gün onların da bir tanıdığı bu kurumda yetişebilir (Yalnız Kadın).

3.2.8. İş Ortamında Kendisine Eşit Davranılmaması: “Acıyarak Bakıyorlar!”

Katılımcılardan bazıları iş ortamında “kurum deneyimlerinin öğrenilmesi” sonrasında kendilerinden sorumlu kurum yöneticileri/amirleri veya diğer mesai arkadaşlarının “kendilerine acıyarak” yaklaştıklarını, bu durumun iş motivasyonlarını ve psikolojilerini olumsuz yönde etkilediğine vurgu yapmaktadır. Katılımcıların “acıyarak bakıyorlar” sorununa ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Yurttan kaldığımın bilinmesi bende herhangi bir olumsuzluk yaratmıyor. Âmâ birbirinden farklı insanlar farklı bir gözle bakıyorlar bize tabi. Yani acınası gözle bakıyorlar. Bu durum beni yaralıyor, üzüyor (Sefa).

En ufak bir yanlışımızda acınarak bakmaları beni yıprattı. Zaten zor bir süreçteydim eşim vefat ettiğinde. Aslında yaptığım her hatayı, işte yurttan gelmiş, eşi vefat etmişe bağlamaları insanı yoruyordu. Bir dönem işe gitmemelik yaptım. Çünkü yordu beni her şeyde bana öyle bakmaları (Demet).

Bazen acınası durumda olduğumuzu düşünerekten yani durumumuzu öğrendikten sonra, yani bu kurumda kaldığımı öğrendikten sonra bize farklı bakış açısıyla bakıyorlar, acıyarak. Keşke bunu fazla yansıtmasalardı işte küçümsüyorlar bir nevi açıkçası. Bu durum psikolojik olarak da iş performansınızı etkiliyor (Alfa).

Yurtta kaldığım şu şekilde bilinse bana sorun yaşatır. İnsanlar bana acıyan gözlerle bakar. Bu durum yurtta kaldığım süre boyunca, okul hayatımda da böyle oldu. Bilenler oldu, öğretmenlerim oldu. Her zaman bana acıyan gözlerle baktılar. Ben böyle bakılmasını istemiyorum (Kurt).

Bir katılımcı söz konusu durumu deneyimlemekle birlikte bazen de bu durumun pozitif ayrımcılık düzeyine geçtiğini, bu yönüyle de “acıma duygusunun” farklı bir boyut kazanarak onur kırıcı bir hale dönüştüğünden yakınmaktadır.

Kurumdan geldiğimizi biliyorlar. İdari birçok kurum olduğu için zaten hepsi biliyor. Bunu bilenler diğerlerine karşı davrandıkları gibi bana karşı öyle davranmıyorlar. O da insanın zoruna gidiyor olumlu ayrımcılık da istemiyoruz. Daha hassas yavrum, canım gibisinden bize acıdiklarını düşünüyorum. Yani o eziklik yaşıyor. Yani dediğim gibi acıma duygusu hani. Sonuçta aynı şart ve koşullar içerisindeyiz. Aynı saatler içerisinde çalışıyoruz. Yeri geliyor daha çok çalışıyoruz ama birinin böyle acıyarak bakması onur kırıcı oluyor yani. Kendi açımdan diyeyim beni kırıyor yani. (Elçin).

3.2.9. Arkadaş Çevresi Edinememe: “Sosyalleşemiyorum!”

Katılımcılardan bazıları iş ortamında kendilerinden sorumlu kurum yöneticileri/amirleri veya diğer mesai arkadaşları ile iletişim sorunu yaşadıklarını, yeterince iş ortamındakilerle sosyalleşemediklerini belirtmiş olup kurum bakımında kalınan sürede buna yönelik hizmetlerin yetersiz olduğuna vurgu yapmakla birlikte sosyalleştikleri tek çevrenin yine “yurt arkadaşları” olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların “sosyalleşememe” sorununa ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Ben şu an bile 3 yıldır bu kurumda çalışıyorum. Şu an bile insanlarla iletişim kurmakta zorlanıyorum, bu yüzden yemekhaneye gidip yemek yemeyen biriyim. Evime gidip yemek yiyorum. Ortamlara giremiyorum (Demet).

Mesela iş yerindekiler birbirleriyle sıkı fıkı olabiliyor. Ben de öyle bir şey yok kaynaşamıyorum. Bu tamamen yurttan kaynaklı yani. Çünkü hep böyle dışarıya çıktık mı toplu gidiyorduk. Araba bırakıyordu araba alıyordu. Böyle daha çok topluma karışmamız biraz imkânsız gibiydi. Sürekli kurallı yaşadık işte şu saatte yemek şu saatte çıkış şu arabayla şu saatte oraya gidip bu saatte buradan gel falan. Bireysel bir şey yapmadığımız için çok da sosyal bir hayata karışmadık. Yani şu an tamamen sosyal hayatın içindeyim ama sosyalleşemiyorum. 2-3 yıldır yurttan çıkmışım hala sosyalleştiğim tek çevre benim kendi yurt arkadaşlarım. Onun dışında iş arkadaşlarım olsun çevremdekiler olsun komşularım olsun hiç kimse ile kaynaşamadım. Bu süreçte de kaynaşmayı düşünmüyorum (Elçin).

İnsanlarla iletişim kurarken, iş hayatında nasıl davranmam gerektiği, insanlarla nasıl diyalog kurmam gerektiği hakkında bir bilğim olmadığı için çok fazla zorluk yaşadım. Yani şöyle söyleyeyim hocam maddiyat olarak ayrı problemler yaşadım. İnsanlarla iletişim kurma konusunda ayrı problemler yaşadım. Dışarı hayatım hocam çok savunmasız olduğum için, dışarıda ne ile karşılaşacağımı bilmediğim için insanlara çok çabuk güveniyordum. Kurumdan ilk çıktığımda insanlarla iletişim kuramıyordum (Daisy).

Sanırım biz dışarıya çok kapalıyız. Kurumdan çıkınca yani dışarıya gidince daha çok kapanıyoruz. Hani bu, olumsuz durumlara neden oluyor.

Kurumdayken çocuğun dışarı çıkacak belli bir saati oluyor Sevgi Evinde. Yani sınırlı bir şekilde sosyal hayata katılıyoruz. Bu durum sonraki yaşamı çok etkiliyor. İş yerine uyum sağlayamıyoruz, yeni arkadaşlıklar kurmakta zorlanıyoruz. Kısacası sosyalleşemiyoruz. Ben çok yaşadım. Mesela benim en yakın arkadaşlarım yine kurumda kalan arkadaşlarım. Yani kurum dışında hiç kimse ile arkadaşlık edinemiyorum. Çünkü her zaman dışı kapalı olduk. Çünkü dışarıdan bir arkadaş edinmemiz engellendi. Hani bunun olumlu olumsuzluğunu bilemem. Ben Sosyal Hizmet Uzmanı değilim, hani bunu onlar bilirler. Fakat ben bir gözlemci olarak bunun yanlış olduğunu düşünüyorum (Birşeng).

3.2.10. Öz Güven Eksikliği

Katılımcılardan bazıları iş ortamında öz güven eksikliği yaşamaları nedeniyle iş yerinde birçok güçlük yaşadıklarını belirtmiş olup bu durumun iş yerindekilerin “kurum bakımı deneyimi olan gençlere” yönelik “ön yargılarıyla” ilişkili olduğuna vurgu yapmışlardır. Katılımcıların “öz güven eksikliği” sorununa ilişkin görüşleri şu şekildedir:

İşe başladığımda zorluk yaşadım, hala da yaşıyorum. İşe başlarken güven eksikliği oluyor insanda. Dışarıda bakılan gözlerden dolayı güven eksikliği fazla oluyor bizde. İnsan hemen o ortama ayak uyduramıyor ki ben hala uyduramamışım. 2 yıl 3 yıldır çalışıyorum hala ayak uyduramamışım. Özgüven de olmuyor hani çevrenin düşüncelerinden dolayı (Elçin).

Hocam yurt çocuklarına karşı şöyle bir bakış açısı var bizi gördükleri zaman ağır ilaçlar kullanmışlar iş yerindekilerin böyle bir düşüncesi var. Her şeyde bir dikkat ediyorlar bir çekiniyorlar bize karşı. Bu insanı yıpratıyor. Beni de çok yıpratmıştı. Hep bu orta böcek, zaten çok bir şey bilmiyor şeklinde bir algıları var. Bu benim kendime olan özgüvenimi de kaybettiriyor. Her şeyde çekinir hale geldim (Demet).

Bir katılımcı söz konusu durumu kurum bakımına alınan çocukların “kuruma geliş nedeniyle” ilişkilendirmekle birlikte kurum bakımında kalınan sürede buna yönelik hizmetlerin yetersiz olmasının bu sorunu bakım sonrası sürece taşıdığını belirtmiştir.

Yurt çocuklarımız geçmişte yaşadıkları olaylar nedeniyle özgüven eksikliği yaşıyor. Zaten her biri ayrı sorun yaşayıp kuruma geliyor. Hatta çoğu en güvendiği kişiden darbe yiyip geliyor. Bu konu da kurumun yeterli olmadığını düşünüyorum. Yani sadece evet çıkınca çocuklara bir eğitim veriliyor ama sadece üstten bir eğitim veriliyor. Sadece atama ve tercihlerin bu olduğunu anlatıyorlar bize. Aslında bize hayatı sunmaları gerekiyor. Hayatı

sunmaları gerekiyor ki her şeye hazırlıklı olalım. Mesela hocam örnek veriyorum memurluk hayatına atanmadan önce bir öğrenci 12. sınıftan sonra mezun olduktan sonra eğer memurluk haklarını aldıysa öncesinde bir özel sektörde çalışmalarını isterdim. Böylece hayatı, insanları, iyi ve kötüyü, iyi insanı ve kötü insanı ayırt edebilecek şekilde biraz hayata atılmış olur bana göre. Dış çevrenin içine girmemiş bir insan nasıl kendine güvenebilir? Nasıl çevresiyle, iş yerindekilerle bir iletişim kurabilir? Bu yapılmazsa çocuğun gelirken kaybettiği güveni çocuk kurumdan çıkınca da bulmakta zorlanır ve hep iş yerinde sorun yaşamaya devam eder (Daisy).

3.2.11. Korkuya Kapılma: “Üstümde Bir Korku Var”

Katılımcılardan bazıları iş ortamında korkuya kapılma durumu yaşadıklarını, iş yerinde bir sorunla karşılaştıklarında yaşadıkları “korku hissi” ile kendilerini ifade etme noktasında zorluk yaşadıklarını belirtmiş olup bu durumun iş yerindekilerin “yurt çocuklarına” yönelik “ön yargılarıyla” ilişkili olduğuna dikkat çekmişlerdir. Katılımcıların “korkuya kapılma” sorununa ilişkin görüşleri şu şekildedir:

İş ortamında veya normal hayatta yurt çocuğu olduğumu veya yurtlarda büyüdüğümü anlatamıyorum. Şu şekil bana davranışları değişir diye korkuyorum. Mesela bir ailenle büyüüp terbiye alan. İşte onların gözünde mesela aile ile büyüyen terbiye görmüştür. Ailesiyle büyümeyen sokakta it kopuk olarak geçiyor. Onlar da bizi onlardan zannediyorlar. Bu korku her zaman üzerimde duruyor (Kurt).

Yani yurttan çıktığımı gizliyorum, çekiniyorum. Hala da çekiniyorum, sıkıntılarımı hep kendi kendime ya da en yakın arkadaşşıma söylüyorum. Hiçbir şekilde cesaret edip idarecimin karşısına geçip sen bana böyle yaptın. Bu haksızlık diyemedim. Dile getiremiyorum. Yani kendimi ilkokuldan atılacakmışım gibi ya da kulağımı biri çekecekmiş gibi hissediyorum. Öyle bir korku var üstümde (Demet).

Şöyle söyleyeyim yani kurumda kalan arkadaşlarımız karşıdaki insanların kendilerini küçük görmelerinden çok korkuyorlar. Yani beni küçük görmesin, beni ondan altta görmesin falan, bundan korktukları için birilerine yaşadıklarını dahi anlatamıyorlar. Ya da yurttan çıktıklarını anlatamıyorlar. Çünkü insanlar gerçekten kötü yargılıyor bazen. Bundan korkuyor da olabilirler. Yani bu kimsesiz, bunun anne babası yok, buraya devlet tarafından gelmiş gibi çoğu insan, bazı insanlar düzgün bir şekilde karşılamıyor. Maalesef bu günümüzde hala devam ediyor (Yalnız Kadın).

3.2.12. İş Arkadaşlarıyla Yaş Farkı

Katılımcılardan bazıları erken yaşta kamuya atanma durumlarını önemli ve faydalı görmekle birlikte bu durumun iş yerindekilerle “yaş farkı” yaşamalarına neden olduğuna, iş yerindekilerle yaşadıkları yaş farkının da kendilerine birçok açıdan zorluklar yaşattığına vurgu yapmışlardır. Katılımcıların “iş arkadaşlarıyla yaş farkı” sorununa ilişkin görüşleri şu şekildedir:

İşe uyum sürecinde birçok sorun yaşadım. Yaşamamın sebebi aslında çok erken yaşta kendimden büyüklerle aynı ortamda olmam. Hani eski çalışanlar biraz da bizim atama durumumuzdan dolayı pek de şey bakmıyorlar bize. Ciddiye almıyorlar diyelim. O şekilde zorlandım işlerle ilgili. Ondan sonra biraz toparlamaya başladım (Papatya).

...Yurt çocukları çok erken yaşta atanıyor bence. Biraz onlara yönelik bir çalışma da yapılabilir. Yani şu şekilde. Ne bileyim bu iş hayatını onlara sevdireler. Yani çünkü normal atanan bir insan belki 25 belki 26 yaşlarında atanıyor ve birçok şeyi görüp, yaşayarak atanıyor (Elçin).

Ya şöyle mesela iş hayatına erken atılma ile ilgili tabiki de ben de dâhil herkes sorun yaşamıştır. Özellikle büyük insanlarla hani çalışıyorsunuz. Sonuçta bundan sonra büyük insanlarla çalışacaksınız ve senden yaşça büyük olacaklar ve hepsi resmi insanlar. O yüzden birçok sıkıntı yaşadım ama bu çok kısa sürdü zaten. Tabi çok büyük olaylar değil aslından ama şöyle çok çekiniyordum insanlardan. Sonuçta yeni gördüğüm insanlar ve yeni hayatım var. Çekiniyordum ve hepsi de benden yaşça büyük olduğu için çokta konuşmak istemiyordum onlarla. Tamamen çekinme, utanma o tür durumlar yaşadım. Bir de daha küçüksün. Ne yapman gerektiğini bilmiyorsun. Kendinden yaşça büyük insanlarla oturup kalkıyorsun ve hani insan afallıyor hani sonuçta kurumdan çıktıktan sonra sudan çıkmış balığa dönüşüyorsun o yönden biraz sıkıntı, tabi o da zamanla hani aşılabilir bir şey. Çok da sorun değil. (Berfin).

Bazı katılımcılar “iş arkadaşlarıyla yaş farkı” sorununa ilişkin hem olumlu hem de olumsuz görüşlerine yer vererek söz konusu durumun kendilerine yaşattığı güçlüklerle dikkat çekmeye çalışmışlardır.

Erken yaşta başlamanın olumlu ve olumsuz tarafları var. Olumlu tarafları yirmili yaşlarda kendi ayaklarımızın üzerinde durabiliyoruz. İnsanlara bakış açımız değişiyor. Sorumluluk alma sürecimizde sorumluluk alıyoruz ve bu gelecekteki hayatımıza katkı sunuyor ailevi, yapısal, arkadaşlık açısından. Onun dışında düşünce yapısında değişiklik oluyor. Bunlar güzel ama işe uyum sürecinde diğer çalışanlarla yaş farkı açısından zorluk yaşadım. Yani yaşadığım zorluklar yaşım ile ilgiliydi. Herkes sanki bana torpille gelmişim gibi bir gözle bakıyordu. Ayrıca yaşımızın küçük olması nedeniyle kurum

yönetimi bizim arkamızda fazla durmuyor. Şikâyet ettiğimizde o kurumun hiçbir şekilde ilgili olmaması. Sorun yaşadığımız diğer çalışanlara, bizi hor görenlere bir yazı gönderip de bunlar bizim çocuklarımız, onların arkasında duruyoruz gibisinden yazılı bir uyarı, sözlü ya da eylemsel olarak hiçbir şey yapmıyorlar (Gitarci Adam).

Hayata erken atanma tabiki cazibeli geliyor. Âma bununla birlikte zorlukları da geliyor. Yaşınız genç olduğu için de çalışma ortamında da biraz zorluk yaşayabiliyorsunuz yaşınızdan kaynaklı. Etrafınızdaki birçok insan ileri yaşlarda olduğu için anlaşma veya anlama problemi yaşayabiliyorsunuz. Bunun zamanla üstesinden geliyorsunuz (Alfa).

Yani hayata erken atılmanın faydaları şu şekilde var. Atandıktan sonra yurtla herhangi bir ilişkin olmuyor. Aylık bir net gelirin olacak. Yani her şeyi sen yapacaksın, sen edeceksin. Birikimini yapacaksın. Yettiği kadar yiyeceksin. Yarını düşünerek yiyeceksin Ama şu şekilde erken yaşta atanma hissiyatı kötü bir şey. Sonuçta akranların yok. Misal benim çalıştığım kurumda kurumun en küçük kişisi benim. Hepsi benden 10-15 yıl büyük. Yaşlılar. Yani şu şekilde kötü. Hepsi benden büyük olduğu için kendi yaşıtım olmadığı için mecbur büyüklerle oturup kalkıyorum. Şu şekilde kendi yaşıtılarının da olmasını isterim çalıştığım kurumda (Redmi).

3.2.13. Kurumlar Arası Farklılıklar

Katılımcılardan bazıları her ilde bulunan Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü ve bu müdürlüklere bağlı bakım kuruluşlarında aynı sosyal hizmet uygulama ve müdahale hizmetlerinin sağlanmadığını belirtmekle beraber bu kurum veya kuruluşlarda çalışan personellerin “etkin ve verimli olma” durumlarının da farklılık gösterdiğini, bu durumun iller arasında farklılık oluşturarak istihdam edilen gençlerin iş yerinde sorun yaşamalarına neden olduğuna vurgu yapmışlardır. Katılımcıların “kurumlar arası farklılıklar” sorununa ilişkin görüşleri şu şekildedir:

X ilinde kurumdan çıktıktan sonra hiçbir hiçbir şekilde özellikle X ilindeki Sevgi Evindeki hocalarım ve Bakım Sonrası Rehberlik Birimindeki hocalar hiçbir şekilde ilgilenmediler. Ben ondan sonra X iline geldim. Burada tercihlerimi verdim. X il müdürlüğü gerçekten çok fazla yardımcı oldu bana, her şekilde. X ilinin yapamadıklarının bin katını yaptılar bana. Yani çok fazla destek çıktılar o yüzden teşekkür ediyorum ayrıca öyle (Berfin).

Sanırım bakım sonrası birim sadece X ilinde var. Ben şunu her zaman söylüyorum. Bu destek birimi çok önemli. Fakat şunu söylemek istiyorum. Çok yakın bir zamanda bir arkadaşım X iline atandı. Kendisi işte şey olarak yapı olarak X ilinin sosyal yapısına uymayan bir insan. Tercih dönemi, tercih vereceği şehir bence göz önüne alınırken çocuğun o zamanki ruhsal durumu, kişisel gelişimi önemli oluyor, hani o süreçte bu anlamda bir şeyler yapılabilir

diye düşünüyorum. Ancak orda arkadaşım bir destek alamamış ve arkadaşım şuan iş yerine ayak uyduramamış. Yani X ilinde böyle bir birimin olmadığını söyledi ya da her ilde aynı ilgi gösterilmiyor (Birşeng).

Yani kurum bakımında yaptığı hizmetler konusunda X ilindeki Aile Sosyal Politikaların açıkçası berbat olduğunu düşünüyorum. Yani şu şekilde çocukların üstünde durmadılar herhangi bir sorunla karşılaştırdıklarında. Daha önce X ilinde Aile Sosyal politikalarda kaldım. Yani her iki ili kıyasladığımda X ilinin berbat olduğunu düşünüyorum. Çocuk evlerinin şartları, her çocuğa aynı yaklaşmama, grup sorumluları ve diğer çalışanların yetersiz olduklarını gördüm. Kendi hatta aldığımız harçlıklarımızın kontrolünü bile bazı hocalarımız yapamıyordu. O yüzden işi bilenlerin orda çalışması gerekiyor (Redmi).

Mevcut hizmetler aslında iyi. Ama keşke herkes işini hakkıyla yapabilse. Şöyle açıkçası benim X ilindeki yaşantıma dönüp baktığım zaman yani oradan aldığım destek açıkçası bana psikoloji olarak da şey olarak da pekiyi geldiğini sanmıyorum. En azından kurumdan çıkınca hani daha iyi bilinçlendirebilirlerdi. Hani şey olabilir gerçekten insana, sen buradan çıkıyorsan şöyle şöyle davranman lazım. Hani en azından bir hayat bilgisi gibi diyebilirim. Çünkü sudan çıkmış balık gibi olmak gerçekten kötü. Yani en çok istediğim durum gerçekten de psikolojik olarak destek olmaları. Hani bunu bir psikoloğa götürüp direkt ilaçtan değil de gerçekten psikolojik olarak sosyal olarak destek olabilecek insanlar bizim Aile Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na lazım (Papatya)

Bazı katılımcılar kurum bakımında kalınan sürede buna yönelik hizmetlerin yetersiz olmasını belirtmekle birlikte her iş yerinde de her gence eşit bir şekilde yaklaşmadığına, özellikle iş yerlerinde “eğitim durumu düşük olan veya hizmetli olarak istihdam edilen gençlerin çalışma biçimlerinin” kurumdan kuruma farklılık gösterdiğine, bu durumun kurum amirlerinin inisiyatifine bırakıldığına vurgu yapmışlardır.

Kurum bakımında bir şeyler yapılmalı. Eğitim olarak hocam bence 2 yıllık bile olsa bir üniversite okumaları gerekiyor. Onu yapamazlarsa da en azında liseyi bitirsinler. Memur olarak atanmaları lazım. Çünkü hizmetli kadrosunda hem maddiyat olarak çok düşük, hem de sana bir evrak işi verip ertesi gün seni bir temizliğe de verebiliyorlar. O amirin insafına kalmış bir durum. İsteddiği şekilde çalıştırabilir. Odacı olabilirsin, temizlikçi olabilirsin. Bu insanı çok üzüyor, çok yıpratıyor (Demet).

Bilseydim kurumdayken liseden mezun olup atanırdım. Şuan liseyi bitirdim ama hizmetli kadrosundayım. Yükselme sınavları ile kadro alabilirim. Ama bu durum herkes için aynı değil başka alımla gelen ortaokul mezunu gelip masa başında oturuyor. Bu benim zoruma gidiyor Niye masa başında oturuyor, ben temizlik yapıyorum. Oysa ben lise mezunuyum. Ben bunu

ayırımcılığa bağlıyorum. Ayırımcılık var. Çünkü o kişi lise mezunu değil. Ortaokul mezunu gelip bilgisayar başında oturuyor. Ben lise mezunuyum o kadar bildiğime rağmen gelip de masa başında oturamıyorum. Bunu iş yerindekilere açıkladığım zaman da onlar işi biliyor, senden daha önce çalışmış insanlardır diyorlar. Oysa adam ortaokul mezunu ben burada lise mezunuyum. Adam masa başında oturuyor ben temizlik yapıyorum (İmdat).

3.2.14. Gizlilik İlkesinin İhlali

Katılımcılardan bazıları “kurum bakımı deneyimlerinin” kurum yöneticileri/amirleri veya diğer mesai arkadaşları tarafından bilinme durumunun kendilerine birçok açıdan zorluk yaşattığını ifade etmekle birlikte bu durumun bilinmesinin gizlilik ihlali oluşturduğuna vurgu yapmışlardır. Katılımcıların “gizlilik ilkesinin ihlali” sorununa ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Yani gerçekten ihlal var. Çünkü saklanması gereken bazı olaylar var. Bütün personelimizin bilmesine gerek yok yani. Yani 70 kişilik 75 kişilik personelle çalışıyorum neredeyse hepsi biliyor yurttta kaldığımı. Yüzde yüz ihlal var (Elçin).

Tabiki var, mesela şöyle söyleyeyim. Ben kuruma ilk başladığım zaman personel biriminden işe başladım. İki gün sonra kurumda kalmışsın biz böyle bir duyum aldık dediler. Bakın daha kurumda iki gündür çalışıyorum. Bunu mesela biz kendimiz gizlese bile maalesef her kurumda olduğu gibi dedikodu oluyor. Yani işlemlerimizi başlatan personel özelimizi bilen personel tabiki en yakın arkadaşına söylemiş oluyor. Bunun önlenmesi gerekiyor (Birşeng).

İlk başta yurt çocuğu olduğumuzu duydukları zaman kesinlikle birimlerinde istemiyorlar. İlk etapta beni de istemiyorlardı. Ta ki özel öğretim biriminin memura ihtiyacı olduğunu bildikleri için beni almak zorunda kaldılar. Ben o zaman yurttta geldiğimi kimseye söylememiştim bile. Yani şöyle söyleyeyim hocam bunun gizlilik ihlali olduğunu düşünüyorum. Atama birimde bizimle ilgilenen kişi kimse o kişinin tek bilmesi, bunu hiç kimseye bildirmemesi gerekiyor. Bildirilmesi isteniyor ise ben kendim söylerim. Söylemek istiyorsam söylerim. Onun dışında kesinlikle söylenmemesi gerekiyor (Daisy).

Evet, ihlal var. Şu şekil 2828 ile atandım ya iş arkadaşlıklarımız bize soruyor. Bu yasa ne? Bu ne biçim? Falan filan. Müdürle görüşmeler oluyor mesela. Arkadaşlarımız müdürümüz ile görüşüyorlar. Diyorlar ki 2828 nasıl? Müdürümüzde anlatıyor işte. Bunlar yurttta kalmışlar. İşte devletin bunlara tanımladığı bir hak var. Bunlar o haklardan yararlanarak sınavsız atanıyorlar diye. Oysa kimsenin bu kadar detaylı sormaya hakkı olmamalı (Kurt).

Bilip bilmemeleri benim açımdan herhangi bir olumsuzluk yaşatmıyor. Ben sadece bazı kişilerce hayatımla ilgili veya geçmişime yönelik konuşulması hoşuma gitmiyor. Yani hayatıma müdahale etmeleri benim hoşuma gitmiyor. O yüzden bilinmemesi gerekiyor. Bu en mantıklı olması gereken şey bence. O yüzden gizlilik konularının biraz daha sıkı tutulması gerekiyor. Nasıl diyeyim en basitiyle atama biçimimizin sadece o işle ilgilenen kişiye bilinmesi gerektiğini düşünüyorum. Kurumdaki herkesin bilmesinin bir anlamı yok (Yalnız Kadın).

Bazı katılımcılar “gizlilik ilkesinin ihlali” sorununa ilişkin değerlendirmelerde bulunmakla birlikte “atama durumlarının” atandığı kurumun personel sisteminde “2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu” biçiminde görünmesinin de gizlilik ilkesinin ihlalini etkilediği, bu durumun ortadan kaldırılması için gerekli önlemlerin alınması gerektiğine dikkat çekmeye çalışmışlardır.

Yani bizim atanma şeklimizle ilgili gizlilik ihlali olduğunu düşünüyorum aslında. Çünkü devlet kanununun devlet memurları kanununda şöyle bir şey var işte yeterli bilgiye sahip olma yetkisi vardır. Bu yetkiye mesela birçok personelinin erişmemesi gerekiyordur. Buna rağmen çoğu personel bu durumu biliyor (Bayraktar).

İş yerinde çoğu yurttan geldiğimizi biliyor. Atama yapıldığı zaman zaten 2828 Sayılı Çocuk Esirgeme Kurumu personel hareket onayımız gidiyor onlara. Sonra zaten şube müdürü tanışma esnasında yurttan neden kaldığımızı, ne kadar süreyle kaldığımızı soruyor. Bizim hitapta yani personel verilerinde altta atama şekli Çocuk Esirgeme yazıyor (Demet).

...2828 sayılı kanunla atandıktan sonra atama kararlarının atıyorum Milli Eğitim'e, Sağlık Bakanlığı'na DSİ'ye yani hangi kuruma atanacaksak gizlilik esasında düşmesini isterdim. Yani özel bir tek bilgi. En üst makamda olan bir kişinin tek bilmesini isterdim. Geri kalan çevredekilerin bilmesini istemezdim. Yani çalışanların o ibareyi görmesini istemezdim. Gizli tutulmasını isterdim (Redmi).

3.2.15. İş Ortamında Ayrımcılığa Maruz Kalma

Katılımcılardan bazıları “kurum bakımı deneyimi olan genç” olmaları nedeniyle kurum yöneticileri/amirleri veya diğer mesai arkadaşlarının ayrımcı tutum ve davranışlarıyla karşılaştıklarını, bu durumun iş motivasyonlarını ve psikolojilerini olumsuz yönde etkilediğine vurgu yapmışlardır. Katılımcıların “ayrımcılığa maruz kalma” sorununa ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Şöyle yani ben kendi adıma söyleyeyim. Çok fazla çevrem olduğu için herkesin problemleri var. Biz zaten evrak kayıt birimi olarak beş personeliz. Beş personelin üçü kurumda kalan çocuklar oluyor. Biz sürekli kurumda kaldığımız bilindiği için iş yerinde ekstra işler verilen insanlar oluyoruz. Getir götür işleri yapan işte. Şu ayak işleri demeyeceğim belki kötü bir tabir olur. Kendi işimiz olmayan işleri yapıyoruz. Mesela kurumun arşivini düzenlemek. Elbette amirimin verdiği her işi ben yapmak durumundayım. Bu bir yasadır. Âma şunu söyleyeyim yan odadaki arkadaşım kendi arşivini düzenlemiyorken dokuz buçukta mesaiye geliyorken benim sekiz on beşte gelmem benim yazılı uyarı almama neden oluyor. Ben kendi arşivimi kendim düzenlerken yan odadaki arkadaşımın yapmaması, o arşivin de bana kalması, ben yapmadığım sürece müdür beyden azar işitmeme neden oluyor. Yani bu tarz ayrımcı problemlerle çok karşılaşıyorum (Birşeng).

Hocam dışarıdan gelen insanla, okumuş insanla, ailesi olan insanla, bize çok farklı bakışları var. Bunu hissediyorum. En ufak bir örnek vereyim. Beni çarşıda gördükleri zaman bu kız gece gündüz çarşıda dedikleri dönem olmuştur. Diğerlerini gördükleri zaman arkadaşlarıyla takılıyor diyorlar. Ya da ne bileyim iş yerinde diğerine X Hanım bana Demet diyerek sadece ismimle seslenmeleri. Diğerinin itiraz hakkı olup benim hiç itiraz hakkımın olmaması. Ya da ne bileyim sağlıklı düşünemediğimi düşünmeleri (Demet).

İş yerimde şunu isterim. Tamamen şey olacak objektif olacak. Hiçbir şekilde ayrımcılık yapmasınlar. Hani bir şey verilirken yapılırken onları düşünüp göz önünde bulundurup öyle hani. Gerek var mı yok mu gibisinden. Biraz diğerleri gibi diğerlerinin lafı geçiyor mesela yeri geliyor bizim lafımız geçmiyor. Yani oradaki normal bir çalışanla benim lafım bir değil müdürün gözünde olsun oradaki çalışanların gözünde olsun. Yani hep ayrımcılık hani biz böyle bir de küçük yaşta da atanıyoruz ya şöyle basit bir örnek vereceğim bir iş geliyor mesela başta normal şartlarda atanan bir arkadaşımın önüne gidiyor mesela yapmak istemeyince yapmak istemiyorum dediğinde hani pek de bir şey olmuyor. Yani vazgeçiyorlar hemen. Ama ben ve benim gibi atananların önüne geldi mi direkt yapacaksın. Böyle yani vazgeçmek gibi bir imkânımız yok (Elçin).

Bazı katılımcılar söz konusu durumu deneyimlemekle birlikte bazen de bu durumun atanma biçimleri farklı olsa bile aynı statüye sahip diğer personellere karşı pozitif ayrımcılığa dönüştüğünü, bu yönüyle de “ayrımcılığa maruz kalma” durumlarının farklı bir boyut kazandığından yakınmaktadır.

İşimden memnun değilim. Çünkü ayrımcılık uygulanıyor. Biz birimde iki arkadaşız, hatta üç arkadaşız, üç hizmetliyiz ama onlar sözleşmeli ben kadroluyum. Buna rağmen bana daha fazla iş veriliyor, en çok yükü ben sırtlamışım. Onlara davranışlar farklı bana davranışlar farklı ve bu göz önünde bayağı bir görünüyor, aslında bu durumu ben 2828 sayılı kanunla atanmama bağlıyorum (Kurt).

Yurttan geldiğimi iş yerindekilere kendim söyledim ve buna rağmen de hani hiç kimse yardımcı olmuyor bize. Söylersiz yardımcı oluyorlar gibisinden ama yardımcı olmuyorlar. Yardımcı olmadıkları gibi ayrımcılık da yapıyorlar. Mesela ben temizlik yapamıyorum. Mesela benim bilgisayarda yeteneğim var. İşte lise bilişim teknoloji alanında mezunum, yeteneğim var. Ona vermesi gerekirken beni temizliğe veriyor. Fakat geçici olarak gelen işkur temizlik personeli masa başına veriliyor. Ne bileyim anlamıyorlar bizi mesela. Bugün insanın kendi bildiği işi yapması daha mantıklı değil mi (İmdat)?

Yani şöyle söyleyeyim kurumdan çıktıktan sonra liseyi bitirdim. Hizmetli kadrosunda göreve başladığım için yaptığım iş temizlik. Şuan ki okuduğum bölüm elektrik bölümü teknik bir bölüm. Buna rağmen yani elimize bazen yeri geliyor çim biçme makinası veriliyor. Bazen ne bileyim işte başka şeyler. Yani kesinlikle birbirine uymuyor yani. Benimle aynı unvana sahip bir başkası masa başında bilgisayar üzerinde memurluk dahi yapamıyorken kalkıp bana o işi yaptırmaması adil değil bence (Bayraktar).

3.2.16. İş Ortamında Ötekileştirilme: “Dışlandım ve Yalnız Kaldım”

Katılımcılardan bazıları kurum yöneticileri/amirleri veya diğer mesai arkadaşları tarafından “atanma biçimlerinin” eleştirildiğini belirtmekle birlikte bu durumun giderek “ötekileştirilme ve dışlanmaya” yönelik tutum veya davranışa dönüştüğünü ifade etmişlerdir. Katılımcıların “ötekileştirilme” sorununa ilişkin görüşleri şu şekildedir:

...İş arkadaşlarımdan birinin bana bunu değişimini hiç unutmuyorum. İşte siz hiçbir bedel ödemedi, hiçbir sınava girmeden gelip kazandınız demesi beni çok üzmüştü mesela. Bunda kesinlikle kusurludur hocam. Çünkü bakış açıları farklı şöyle söyleyeyim en ufak bir şeyde ötekileştiriliyoruz, suçlanacak ya da ortaya atılacak kişi yurt çocuğu olur o süreçte. Ezilecek olan da yine o olur. Yani Çocuk Esirgemeden olmam ile ilgili çok sorunlar yaşadım. Benimle arkadaşlık kurmadılar bir süre. Yani bulunduğum kurum çoğunlukla X meslek ve bir kısmı X meslek. O yüzden hiç yemekhaneye bile gidemedim onlarla aynı ortama girmeyeyim diye. Çünkü konuşmuyorlar. Bir masada yalnız kalıyorsun, keza seminerler de o şekilde yalnız kaldım. Bu şekilde sorunlar oluştu. (Demet).

Bizim iş yerinde mesela seninle eşit şartta olan yurt çocuğu olmayan bir başka personel gözünde biz hani oranın kölesi gibiyiz. Biraz idaresinden kaynaklı. İdare oranın personeline çok da iş yaptırmıyor. Bir X meslek olsun bir X meslek daha olsun bütün işlerini biz yürütüyoruz. Yazışmalar olsun başka bir şey olsun hepsini biz yaptığımız için biraz orada ezikleme, dışlama belli oluyor yani. Zaten idari bölüm olarak apayrı şekilde dışlanmışız. Her şeye bizim koşturmamız onlara bir rahatlık sağlamış. Kendilerini patron gibi sanıyorlar. Tamamen idarenin suçu hani (Elçin).

Çalıştığım kurumda sorunlar ilk başladığım zamanlar vardı. İşte hep bir dışlanma, hor görme. Hem yaşımızdan dolayı hem de geldiğimiz kurum açısından bizi ötekileştirme falan. Yani konuşamamak gerçekten üzücü bir durum. Yani bu tür durumları söylediğimiz zaman amirlere bize işte yine aynı şeyler sen daha çalışkan olsaydın, ben bir şey yapamam, biraz zamanı beklemelisin, bir daha böyle bir şey olduğunda gel bize söyle gibisinden ama hâlbuki hiçbir şey yapmıyorlar ne bir işlem ne bir şey. Mesela ben birkaç kere işe geç kaldığımda bana tutanak tuttular ama sorunları dile getirdiğimde hiçbir şekilde yanımda durmadılar. Hep beni böyle dışladılar, ötekileştirmeye çalıştılar. Yani bunu çok gördüm diğer sorunlar dışında. (Gitarci Adam)...

...İlk iş zamanlarımda ne zaman başlarım diye çok heyecanlıydim. Âmâ böyle herkesin beni merakla izlemesi bazılarının sanki kötü bir insan gibiymişim gibi bakmaları onlardan farklı oluşumu hissettirdiler kısacası bana. Halen de bu durum devam ediyor. Bizi farklı, öteki görüyorlar (Daisy).

Bir katılımcı söz konusu durumla birebir karşılaşmadığını ifade etse bile “kurum deneyimi olan diğer arkadaşlarının” iş ortamında “ötekileştirilme” sorunu ile karşılaştıklarına dair görüşlerde bulunmuştur.

Ben hissetmedim ama bazı arkadaşlarım bu hissiyatı kötü yaşıyorlar. Yani şu şekilde. Eziyorlar. Çocuğa tavır koyuyorlar. Yok, şu şöyledir, yetimdir. Yetim gelmiş, torpilden bedava memur olmuş. Bunları duyuyorum. Arkadaşlarımdan gördüm. Okumamış, ilkokul mezunu, cahil, bunlar gibisine kadro verilir mi, bizim çocuklarımız o kadar yüksek lisans yaparken atanamıyorlar gibisinden ötekileştiriliyorlar (Redmi).

3.2.17. Kendisine İş Yerinde Mobbing Uygulanması: “Tehdit Edildim”

Katılımcılardan bazıları “kurum bakımı deneyimi olan genç” olmaları nedeniyle kurum yöneticileri/amirleri veya diğer mesai arkadaşları tarafından mobbinge maruz kaldıklarını, bu durumun iş motivasyonlarını ve psikolojilerini olumsuz yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Katılımcıların “mobbinge maruz kalma” sorununa ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Şöyle söyleyeyim evim iş yerime çok uzak. Yurtta halen kardeşlerim de var. Onlara vakit ayıramıyordum. O yüzden iş yerimi değiştirmeye çalıştım ama değiştiremedim. Ya dilekçe verdim sürekli. Bu konuda bizim haklarımızın olduğunu düşünüyordum. Binlerce dilekçe verdim hepsinde de ret cevabı aldım. Gerekli bir açıklama da almadım. O yüzden mobbing yok diyemem. Sanki var. Çünkü diğer personel gibi normal talep ediyorum. Başka yerlere geçmeye diğerlerinki oluyor benimki olmuyor. Yani tamamen Mobbing oluyor. Hani bakılıyor sesim çıkıyor mu çıkmıyor mu? Ya da arkamdan birileri gelip

gidiyor mu diye. Benim için kimse gelmediği için o da öyle kalıyor yani. Baştan savma biraz onların istediği gibi oluyor (Elçin).

...Yani daha çok mobbing ile karşılaştım. İdare tarafından en çok iş yüklenen kişiyimdir. 3 yıl hep bu böyle sürdü. Orta böcek şeklinde kimsenin yapmadığı, karşı geldiği iş hep bana verildi. Var mısın şeklinde hiçbir şekilde bir rica ya da soru almadım. Ne bileyim ben yerimden memnun olmadığım zaman yer değişikliği talebinde bulunduğum zaman yerim değişmedi. Ben ne zaman uygun görürsem sen o zaman gidersin, sebebini bile sormayan bir amirim vardı. O konuda sıkıntılar yaşadım. (Demet).

Yaklaşık 4 yıl oldu hala kurum amirimle konuşma konusunda sıkıntı yaşıyoruz. Sürekli hep sıkıntılar yaşıyoruz. Şey zamanında da aday memurluk zamanımda da. Sürekli gelip bana senin aday memurluğun ne zaman bitecek diyerek sürekli beni darlıyordu. Çünkü ben şu an X kuruluşunda çalışıyorum beni X kuruluşuna gönderecekti. Orası sıkıntılı bir yerdi, sürgün yeri diye adlandırıyorlar çoğu personellerce. Ben de onu düşündüm. Kesin beni gönderecek O yüzden bana bunu yapıyor. Bana psikolojik sıkıntılar yaşıtıyordu bu şekilde ve hala daha devam ediyor sanki bir ayağımız çukurdaymışız gibi işimize gidip geliyoruz. Sanki her an birimiz veya kurumumuz değişecek gibi sıkıntılar yaşıyorum (Sefa).

Hocam mobbing çok vardı. Herkes orada sizin yaştığınız olmayan sizin yaşınızdan büyük insanlar size üstünlük işte ego bakımından size kötü davranıyorlar. Sesini yükselten de oluyor alay eden de. Bununla başa çıkmanız psikolojinizi biraz yıpratıyor. Âma sonra umursamama sürecine geçtiğimiz zaman işte insanlar da bunun farkına varıyor ve siz soğuk olduğunuz zaman geri adım atıyorlar. Şikâyet ettiğiniz zaman da kimse buna kurumsal açıdan bakmıyor. Sadece işte sen onun kadar çalışkan değilsin gibisinden. Sen de onun kadar çalışkan ol ki böyle şikâyetler gelmesin. Oysaki ben hiçbir eğitim almadan oraya gelmişim ve haksız oldukları halde bunu bana işte sen haksızsın. Sen işini iyi yapmadığın için onlar senden iyi. Zaten benden iyi adamlar 3-4 yıldır orada oldukları için zaten iyi oluyorlar. Diğer çalışanlar ve amirler ilk iş zamanlarında benim gibi acemilik yaşadığını unutmuşlar. Kimse empati yapmayıp herkes bize baskı uygulayıp hep eleştiren açıdan bakıyor (Gitarıcı Adam).

Bazı katılımcılar söz konusu durumu deneyimlemekle birlikte bu duruma karşı tutum sergilemeye çalıştıklarında “iş yeri değişikliği veya işten atılma” ile tehdit edildiklerini, bu yönüyle de “mobbinge maruz kalma” durumlarının farklı bir boyut kazandığından yakınmaktadırlar.

Ben hizmetli kadrosu ile atandım. Hizmetli kadrosunda olsam bile 657 Devlet Memuru Kanununa göre çalışıyorum. Kurumdaki tüm 657'lerin çalışma saatler 8-5. Ancak benim saatlerimi değiştirdiler, mesai saatlerimi. 8-5'ten 7-4'te almaya çalıştılar. Mesela mesai saatleri içerisinde temizlik

olmayacağını söylediler. Ben de saati kabul etmedim ama beni adaylığımı uzatmak ile tehdit ettiler yani mobbing uyguladılar (Kurt).

Tabiki mobbing var. Şöyle anlatayım. Kursa gittiğimde veyahut işe bi beş on dakika geç kalışında dahi müdürüm kurum amirim tutanak tutma ve yani işten atılmamla ilgili tehditlerinde bulunuyor. Yani bazen başkasının iş yükü olan işi de bana vermeye çalışıyorlar. Yani tabiri caizse başkasının işini yaptırıyorlar. Bu hem insanı psikolojik olarak yoruyor hem de ayrıyeten de o işi yapası gelmiyor. Yani bu tür şeyler yaşadım (Bayraktar).

3.2.18. Kurum Bakımı Deneyimini Gizleme

Katılımcılardan neredeyse tamamı kurum bakımı sonrasında “kurum bakımı deneyimi olan gençlerin” kurum bakımı deneyimlerini gizlediklerini, iş ve sosyal yaşamlarında bu durumu ifade edemediklerini belirtmekle beraber bu durumu genellikle maruz kalacakları ön yargılar ile ilişkilendirmişlerdir. Katılımcıların “kurum bakımı deneyimini gizleme” sorununa ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Şöyle evet, bizler gizliyoruz. Çünkü bizler önyargılı karşılanmak istemiyoruz Çünkü biz bizden öncekilerle de iletişimimiz olduğu için onun problemlerini biliyoruz. Biz o problemlerle karşılaşmamak için genelde kurumda olmadığımızı, kurum bakımında olmadığımızı söylüyoruz. Bu yüzden gizliyoruz. Bu durumu çok anlayışla karşılıyorum. Çünkü önyargılara maruz kalmak istemiyoruz. İnsanlar kurumu şöyle biliyor; anne babası hayatta olmayan, terk edilmiş olan ya da işte çok özür diliyorum anne babası belli olmayan çocukların kaldıklarını düşünüyorlar. Mesela ben bunlardan çok farklı bir sebeple kaldım. Kim ister ki ailesini bırakmayı (Birşeng)?

Ben de bazen yurttta kaldığımı insanlara söylemiyorum. Çoğu insanlara karşı yapamıyorum bunu. Nasıl söyleyeyim. Çünkü söyleyebilecek insanlar var, seni yargılamayacağını biliyorsun, tanıyorsun âmâ yargılayabilenleri gördüğün için onların gözünde kötü bir insan imajı yaratıyorsun. Bu benim hoşuma gitmiyor şahsen. O yüzden çoğuna açıklama yapma gereği de bulmuyorum (Yalnız Kadın).

Ben de ilk başta söylemeyi düşünmüyordum. Çünkü çok farklı bakış açıları oluşabiliyor. Hani bu yapamaz, bu hani ne bileyim oradan çıkmış, hani kurumdan çıktı. Bu salaktır ya da herhangi bir sınava tabi tutulmadan buralara kadar geldi. Bunun annesi babası yok. Bunu kötüleriz, dışlarız. Ya bende ilk başta söylemeyi tercih etmedim. Sonrasında rahat olabilirsiniz dediler. Ya o yüzden biraz samimiyetlerini için söylemiştim, anlatmıştım. Bu kişiden kişiye değişiyor aslında. Birini ilk gördüğümde enerjisini alırsam anlatırım. Hani o samimiyetini yakalarsam anlatırım. Onun dışında anlatmam yani (Berfin).

Ya ben açıkçası okurken de gizledim, yetiştirme yurdunda kaldığımı söylemedim. Yani şu şekilde ben diğerlerini bilemem, ben kendimi söyleyeyim

yani ortaokula giderken bir annenin ya da bir babanın çocuğunu okula götürmesi benim için ayrı bir duyguydu. Neden benim de olmasın? İsterdim yani. Benimde annem elimden tutup okula götürüp cebime cep harçlık, beslenme çantama yemek koymasını isterdim. Babamın aracı ile okula gidip okula götürmesini isterdim yani. Mesela veli toplantısı yapıldığında annenize ya da babanız gelebilir mi diye öğretmenler soruyordu. Yani ben açıkçası uygulanıyordum. Çevremdeki kişilerin annesi babası gidiyor da neden benim annem babam olmadığı için gidemiyorlar? Bu zoruma gidiyordu. Evet, bu yüzden gizledim. Her ortamda da gizledim. Yurttan çıkana kadar da gizlemeye çalıştım. Şimdi de öyle yapıyorum (Redmi).

Katılımcılardan bazıları “kurum bakımı deneyimini gizleme” durumlarının iş yerindekilerin ön yargılı tutum ve davranışlarının sonucu olduğunu belirtmekle birlikte iş yerindeki bazı çalışanların “sınavsız olarak istihdam edilme biçimlerini” haksızlık olarak görüp bu durum üzerinden kendilerine birçok açıdan zorluk yaşattıklarından yakınmaktadırlar.

Yani şu şekilde çoğu insan bunu torpil olarak nitelendirdiği için birçok insan gizlemeyi tercih ediyor. Şu şekilde yani kimi var iki üniversite bitiriyor zar zor atanıyor. Bizler gibiler de liseyi bitirdikten sonra memur olduğu için bunu saklıyorlar, gizliyorlar. Çünkü karşı taraf genelde yadırgıyor. Hissettirmese bile hal ve hareketlerinde bile anlayabiliyorsun Sana kötü gözle baktıklarını biraz dışlama tavırlarını falan olduğunu. Onun için gizleme %80’de %90’da olur çoğu kişide (Casper)...

Ya kendilerini belli etmemeleri çok daha sağlıklı olur diye düşünüyorum. Çünkü şöyle diğer çalışan personellerden farklı olduğumuzu düşünmüyorum. Sadece evet ailelerden uzak bir şekilde büyüdük. Âma kurumun sağlamış olduğu imkânlara baktığım zaman gayet güzel imkânlar sağlandı. O yüzden gizlenmesine de gerek yok aslında ya. Ama ben de rahat bir şekilde bu durumu belirtmiyorum maalesef. Tanıtımadımın sebebi insanların bakış açıları. Ya birincisi biz sınavsız bir şekilde atanıyoruz ve ister istemez birkaç insan bunun haksızlık olduğunu düşünüyor. Bazıları tam aksi hakkımız olduğunu düşünüyor. Herkesin kendisine göre bir bakış açısı var. Kimseyi de ilgilendirdiğini düşünmüyorum aslında ama insanların da ağız torba değil büzesin muhabbet oluyor sonra (Feride).

Ben kendimi gayet rahat tanıtıyorum normal bir insan gibi. Ancak birçok arkadaşım yani bunun yanlış görüleceğini düşündükleri için gizliyor. Çünkü iş arkadaşları hatta çoğu topluluk olarak da bunu yanlış görüyorlar. Yani bunun bir haksızlık olduğunu düşünüyorlar. Mesela biz o yönden atanıyoruz ya devletin sağladığı 2828 ve şey maddesinden atandığımızı öğrendiklerinde farklı davranıyorlar. Biraz haksızlık olduğunu düşünüyorlar ve bizi biraz küçümseyip küçük görüyorlar. O yüzden paylaşılmasının doğru olmadığı görülüyor (Alfa).

Katılımcılardan bazıları “kurum bakımı deneyimini gizleme” durumlarını yukarıda belirtilen durumlar ile ilişkilendirmekle birlikte “kendilerine acınma” durumunu bertaraf etmek amacıyla tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

Açıkçası her yerde söylenebilecek bir durum değil. Çünkü insanlar yanlış ortamı değil de farklı ortamlarda da bunu sana karşı bir aciziyet olarak gördükleri için pek de yansıtmaya taraftarı değilim. Aslında bunlar bizleri biraz da mecbur bırakıyorlar. Yani mecbur bırakılmalarının sebebi bir insana yurttan kaldığını beyan ettiğin zaman o kişi ya sana acır ya da sana karşı farklı niyetle olur. Kötü niyetli olur. Bunu bildiğimizden dolayı yani o arkadaşların da bildiğinden dolayı bunu yansıtmak istemiyorlar. Yani birine anlattığın zaman direkt ailevi hayatını merak ediyor. Neden annen yaşamıyor mu? Neden baban yaşamıyor? Bu tarz sorular aldığından dolayı kişi kalıyor öyle bence (Papatya).

Yani benim de gizlediğim günler oldu. Benim de gizlediğim zamanlar oldu. Çünkü kimileri çekemiyor. Kimisi çalışıp çalışıp benim geldiğim noktaya gelmeye çalışıyorlar ama gelemiyorlar. Devlet bize bu hakkı tanıdığı için biz de söyleyince oh diyorlar. Ne güzel yattığınız yerden kazanıyorsunuz. Yattığınız yerden hemen geldiniz oturdunuz buraya gibi sözlerde bulunuyorlar. Biz de bu yüzden saklıyoruz. Yani kısmen. Yani yakın kişilere söylüyorum. Ama çoğu kişiye söyleyemiyorum. Yani farklı gözle bakarlar diye. Bana acınası gözle bakıyorlar. Çünkü bunu söyledikten sonra direkt aldığım soru şu: Annen baban ayrı mı (Sefa)?

Bazı katılımcılar iş ortamında “kurum bakımı deneyimlerini” rahatlıkla ifade edebildiklerini belirtmekle beraber “diğer kurum bakımı deneyimi olan gençlerin” kurum bakımı deneyimlerini gizleme durumlarının haklılığına vurgu yapmışlardır.

Bence kendilerini gizlemeleri yanlış ama çoğu çekiniyor, utanıyorlar. Oysaki utanacak hiçbir şey yapmıyorlar. Hiçbir çocuk hayatını belirleyemez. Yani kimse keyfine gelmedeki yurda. Ancak şu gerçek var kimsesizler, annesiz babasız büyüyen her insan bazen utanır. Çünkü çevre kötü, farklı bakıyorlar bize. O yüzden gizliyor çoğu kişi ama ben tanıtabiliyorum. Çünkü ben utanılacak hiç bir şey yapmadım (İmdat).

Yani benim için bir sorun oluşturmuyor ama diğer çocuklar için bir kısmı için şu sorun oluşur yani onların gözünde kimsesiz duruma düşmek. İşte bunun kimi kimsesi yok bir gözle bakılır en kötü ihtimalle. Yani bir yerde haklılar aslında. Çünkü insanların gözünde farklı bir duruma düşüyorlar. Toplum olarak da kendimizi bu konuda düzeltmemişiz hala. Yani gözlerinde şuan şu şekil duruyoruz mesela şunu diyorlar genel olarak işte yurttan gelmiş, yetimhanede büyümüş yani bununla dolaşsak insanlar bize farklı der. Ne deriz insanlara, verebileceğimiz bir cevabımız olur mu? Bu tür sorunlarla karşılaşılıyor yani karşıdaki kişi de (Bayraktar).

Hocam şöyle söyleyeyim ben bu duruma açıkçası karşı olan bir insanım. Ben saklamam sonuçta benim hayatım bu. İnsanlar beni bu şekilde kabul etmek zorunda bana göre. Evet, saklayan arkadaşlarımız olmuyor mu evet oluyor. Gerçekten insanlar çok kötü. Farklı algılıyorlar bunlar bizim hatamızmış gibi ya da biz farklıymışız gibi kötüymüşüz gibi davrandıklarından kaynaklı saklıyorlar. Ama ben buna karşıyım saklanmasından yana değilim. Sonuçta bu benim hayatım, herkes başka sorunlarla bu hayata geliyor, başka sorunlar yaşıyor. Ben bu sorunlarla hayata geldim ve ben bu sorunlarla barışık bir insanım (Daisy).

3.2.19. Finansal Okuryazarlık “Bütçemi Yönetemiyorum!”

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu “aldıkları ücreti” yönetmek konusunda sorun yaşadıklarını, birikim yapamadıklarını, bu yönüyle “bütçe yönetimi” konusunda güçlük yaşadıklarını belirterek bu durumu kurum bakımı esnası ve sonrasında ilgili kurum/kuruluş tarafından sunulan uygulamaların yetersiz olmasıyla ilişkilendirmişlerdir. Katılımcıların “bütçe yönetimi” sorununa ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Paramı kullanmakta birazcık sorun yaşıyorum. Birazcık yönetmekte sorun yaşıyorum. Harcamalarım olmamasına rağmen ekstra harcamalara kaçıyorum. Yani biraz lükse kaçıyorum kısacası. Fazladan mesela alışverişte fazladan kıyafet alıyorum. Ekstra cihazım olmasına rağmen cihazımı yükseltiyorum örnek veriyorum. Kendime bağlıyorum tamamen mali olarak değil yani kendimi iyi yönetemediğimi düşünüyorum ve bu konuda da bence kurumda kalan öğrencilerin en azından bu tarz eğitimlerin verilmesi lazım. Kurumda çünkü belli bir sınır var verilen harçlıklarda. Bu harçlık istenildiğinde yani eğitim şeklinde değil de ben verebilirim veya veremem diye sadece cevap alabiliyorsunuz. Bunun eğitimi ile alakalı herhangi bir bilgi verilmiyor. Bunun eğitiminin verilmesinin öğrencilere bir katkısının olacağını düşünüyorum ilerisi için kurum hayatındaki sonra ki süreç için (Alfa).

Kesinlikle paramı yönetemiyorum. Bu anlamda çok büyük problemler yaşıyorum. Yani hiçbir zaman para yönetimini biz almadık. Yani Sevgi Evleri öncesi Sevgi Evleri sonrası da almadık. Paramızı nasıl harcayacağımızı bilmiyoruz. Çünkü kurumda çocuklara aylık belli bir bütçe veriyorlar. Çocuğa günlerdir para vermemişsin. Ayın bir günü para veriyorsun. Al diyorsun harçlığını, git ihtiyaçlarını al. Çocuğa parayı veriyorsun çocuk o parayı harcıyor. Çünkü ayda bir kere almış o parayı. Çocuk bunu bilmiyor. Nasıl yöneteceğini bilmiyor. Biz bunu küçük olarak görüyoruz ama bunun o kadar çok büyük etkileri oluyor ki çıkınca. Ekmeğin fiyatının öğrenilememesi. Bir şeyi kendisi alamaması ya da mesela ürünler arasındaki fiyat aralığını bilmemesi, bu çocuğu çok kötü etkiliyor çıkınca. Mesela ben şuan dokuz bin maaş alıyorum aylık giderim on beş bin. Bununla alakalı deneyimlerim olmuş olsaydı, bununla

alakalı bir eğitim almış olsaydım, çok daha iyi olurdu ki benim bildiğim kadarı ile seminer verilebilir. Para ile alakalı seminerler verilebilir. Dışarıdaki yaşamla alakalı seminerler verilebilir. Ve şu da çok yanlış. Bir uzman tarafından verilmesi şu anlamda yanlış. Biz bizden olanı seviyoruz. Mesela bir sürü şey söyleyebilirsiniz. Fakat ben gittiğimde hani orda kaldığım için benim söylemem daha etkili olur. Bu anlamda bence rehber edinme sürecine bizleri de katabilirler diye düşünüyorum (Birşeng).

İlk atandığım zamanda para kontrolü yapamıyordum. Paramı çok çarçur ettim, işte kredi çektim, borca girdim. Ama şu an kesinlikle para konusunda evet hem borçlarımı kapatabiliyorum hem geçimimi sağlayabiliyorum. Orantılı bir şekilde kullanabiliyorum yani. Kesinlikle yurt zamanında şöyle söyleyeyim hocam hep dört duvar arasında kaldık açıkçası. Hani ne bileyim bir özel hayat bir özel sektörde çalışmamıza müsaade edilseydi ya da dışarı hayatına salsalardı bizi aslında öğrenebilirdik. Kendi kazandığımız para olduğu zaman para tasarrufunu daha iyi yapabiliyoruz. Sürekli rahat rahat bundan kaynaklı para tasarrufunu yapamıyorsun ya da kontrol edemiyorsun paranı (Daisy).

Yani başlarda paramı kullanmakta bile sorun yaşıyordum. O da şeyden kaynaklıydı hani o bütçeyi ayarlama konusunda pek bilgi sahibi değildim. Biraz har vurup harman savuran muhabbetindeydim. Âmâ şu an onu düzenlediğimi düşünüyorum. Yani çok olmasa bile %70'lik kısmına kendim hâkimiyet kurabiliyorum. Ama hala eksikim var. Yani aslında şuna bağlıyorum yurttan kaldığım süre zarfında herhangi bir dışarıya doğru sorumluluğum yoktu. Bana gelmiş olan harçlığım ya da bağlanmış olan bursum sadece bana yönelik olduğu için herhangi bir birikime yönelik değildi. Daha çok dışarıya yönelik harcama ya da işte ihtiyacı karşılamaya yönelikti. Bu yüzden birikim neydi bilmedim. Ondan kaynaklandığını düşünüyorum (Feride).

3.2.20. Yerleştiği Kurumdan Memnun Olmama

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu “görev aldıkları” kurum veya kuruluşlardan memnun olmadıklarını, yerleştikleri kurumlarda bekledikleri bir çalışma ortamına sahip olmadıklarını, fırsat yaratılması halinde atandıkları kurumu değiştirmek istediklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların “yerleştiği kurumdan memnun olmama” sorununa ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Yani şöyle söyleyeyim birimim olmasa iş arkadaşım şu an bulunduğum birimim; iş arkadaşım olmazsa kesinlikle X kurum benim çalışmam gereken bir bakanlık değil. Yani açıkçası kurumumdan memnun değilim. Çünkü hocam ortamı olsun, insanların muhabbeti olsun, bizim yurt çocuklarına olan bakış açıları olsun çok kötü. Belki de şu an çalışan arkadaşlardan kaynaklı da o şekilde düşünüyor olabilirim. Âmâ şu an benim çalıştığım bakanlık kesinlikle benim çalışabileceğim bir ortam değil. Yani benim yapıma ters (Daisy).

Kendimi bu kuruma ait hissetmiyorum. İş yerimde çok fazla sorun sıkıntı olduğunu düşünüyorum. Amirlerimin kesinlikle anlayışlı olduğunu düşünmüyorum. Eğitim düzeyimi değiştirdikten sonra kesinlikle X Bakanlığı değil de başka bir yere geçmek istiyorum (Kurt).

İş yerini değiştirmek isterim. Yani bana göre bir kurum değil. Sevmedim, yapamıyorum, halen de yapamıyorum. Önümde ilk fırsatımı bulursam değiştirmek isterim. Sadece bana tanımlanan bir iş isterim. Başkasının işini yapmak istemezdim, her çalışan işini yapmalı (Redmi).

Aslında yaptığım işten memnun değilim. Çünkü ben X bölümü okuyorum. Son sınıf öğrencisiyim. Bölümümü de çok seviyorum. Fakat şuan benim yaptığım iş tamamen evrak göndermek, evrak kayıt. Kendi kişisel gelişimimi yapamıyorum. Ben sekiz beşin maksimum üç saatini çalışıyorum, aktif olarak çalışabileceğim üç saatken geri kalan beş saattim boşa geçiyor ve ben aktif olamıyorum. Kişisel gelişimimi kötü etkiliyor. Ruhsal durumumu kötü etkiliyor. Çünkü olmak istediğim yer burası değil (Birşeng).

Çalıştığım kurumdan memnun değilim. Çünkü ben mesela temizlik yapıyorum. Bugün mesela dediğim gibi ben masa başında olsaydım, ya da okulda çalışmamış olsaydım, şuan açıktan lise bitirdim ve kendi kadromun olduğu yere geçseydim ki bana masa başı iş verseydiler daha iyi süreçte daha iyi kendimi eğitebilirdim (İmdat).

Bir katılımcı yerleştiği kurumdan memnun olmadığını belirtmekle beraber bu durumu kurum bakımı esnası ve sonrasında ilgili kurum/kuruluş tarafından sunulan “atama süreci ve tercihler” hakkındaki uygulamaların yetersiz olmasıyla ilişkilendirmiştir.

Yani şöyle söyleyeyim başlayacağım yeri ilk başta görmek veya öğrenmek isterdim daha önce. Yani nasıl bir yer olduğunu, kimlerle karşılaşacağımı bunu önceden bilmek daha iyi hissettirirdi. O yüzden hem kurum öncesi hem de sonrasında atanacağımız yerler hakkında bizlere daha detaylı bilgi verilmesi gerekiyor. Çünkü atanan birçok arkadaşım halen iş yerinden memnun değil. Bundan dolayı o arkadaş işine severek bağlanmıyor, gitmiyor. Hatta çoğu arkadaş bu yüzden işine gidemiyor ve işten atılıyor, hayatı kararıyor (Yalnız Kadın).

3.3. Gençlerin İş Hayatına İlişkin Hedef ve İdealleri

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu “iş hayatına ilişkin hedef ve ideallerini” ifade ederken “asıl çalışmak istedikleri mesleğe” sahip olmadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların “iş hayatına ilişkin hedef ve ideallerine” ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Açıkçası bu iş pek hayalim olan bir şey, bir iş değil. Daha büyük hedeflerim var. Bu iş yerini sadece yani bana sunulan bir fırsat ve ilerlemem için bir alan olarak görüyorum. O yüzden ilerde işimi tamamen değiştirmek isterim. Ben hukuk istiyorum, hukuk bölümü. Onun için çabalıyorum. Umarım kazanırım (Papatya).

Unvan değişiklik sınavlarına girmek istiyorum. Bir tanesini atlattım hizmetliken memur oldum. Şimdi bir teknik sınıf var onu geçmek için üniversite okumam gerekiyor. Ona hazırlanıyorum. En büyük hayallerimden biri mühendis olmak o kurumun içinde. Bu yani daha da fazlasını istemem artık (Demet).

İş hayatıma yönelik farklı düşüncelerim var ama onlar şu anlık değil ileriki süreçlerde zamanla oluşacak olan şeyler. Ben aslında üniversite okumadım. Direkt lise hayatımdan sonra ben bu işe atandım. Şuan üniversite okumak istiyorum. Okumak istediğim bölüm de hukuk olduğu için şuan çalıştığım kurumda bir avukat olarak çalışmayı tercih ederim. Onun içinde çabalıyorum, çalışıyorum öyle yani o şekilde (Berfin).

Şunu söyleyeyim hocam beden konusunda beden eğitimi okumak isterdim üniversitede. Fakat bazı hayat şartlarından kaynaklı okuyamadım. Mesela beden eğitimi bölüme yakın bir yerde çalışmak isterdim. İşle alakalı hayalim ilerde yapamadığım bu durumu gerçekleştirmek. O yüzden hocam kendimi seneye üniversiteye hazırlamayı düşünüyorum ve üniversiteye kazandıktan sonra iş hayatıma kesinlikle lise düzeyi memur olarak kalmak istemiyorum (Daisy).

Ben müzik öğretmeni olmak istiyorum. Yani bütün hayatımı düz bir memur olarak geçireceğime müzik öğretmeni olurum daha iyi. Çünkü bunun bana eksileri oluyor. Hayatta istediğim şeyleri yapamadıktan sonra maaş alıp da memur olmak benim için hayallerimi satıp da yerimde oturup maaş almak gibi bir şey olur. Ben kendi hayallerimin bana açtığı o yolda yürümeye çalışıyorum. Onun dışında zorlu süreçler beni etkiliyor mu? Tabiki etkiliyor o süreçte. Eğer bir gün yeni bir işe başladığım zaman öğretmen olarak; öğrencilerime biraz insan olmaları gerektiğini, empati kurmaları gerektiğini, yurttan kalan bir insanın veya dışarıda kalan bir insanın ya da iş yerinde çok yüksek bir mertebede olan bir insanın hiçbir insanla bir farkının olmadığını anlatmak isterim. Hepsinin duygularının olduğunu ve onun duygularına bakarak hareket etmemiz gerektiğini, empati kurarak o insana yaklaşılması gerektiğini öğretmeye çalışırdım. Şuan ki iş yerimle alakalı da şöyle bir hayalim var. Birlikte çalıştığım insanların biraz daha ılımlı olmalarını empati yapabilmelerini, onların da bizim bir insan olduğumuzu unutmamaları gerektiğini içeren kuralları, kurumun yazı duvarlarına asmak isterdim. İşte tutanak işlemlerinin ve uyarı işlemlerinin hemen çabuk yapılması ve o insanların işte üstün değilim hepimiz eşitiz demeleri açısından benim için güzel olurdu (Gitarci Adam).

Bir katılımcı iş hayatına ilişkin hedef ve idealleriyle ilgili değerlendirme yapmakla birlikte “yanlış meslek seçimini” kurum bakımı esnasında ilgili kurum/kuruluş tarafından kendilerine yeni bir hak veya şans tanınmamasıyla ilişkilendirmiştir.

Şu şekilde ben başlarda Beden Eğitimi bölümüne hazırlık yapmıştım. Eğer bir yıl daha bana şans tanısaydılar büyük ihtimalle istediğim üniversiteyi kazanıp bir Beden Eğitimi Öğretmeni olabilirdim. Ancak yaşımda olduğu takdirde eğer son senende üniversite kazanamazsan istihdam hakkını kullanmak zorundasın deyip istihdam hakkımızı dolduruyorlardı. Yani bir yıl daha tanınsaydı ben şu anda öğretmen olabilirdim. Ben bu göreve kendimi layık görmüyorum diyemem çünkü dışarıda aç olan insanlar da var. Bunu da düşünüyorum. Ama ben bir öğretmen de olabilirdim açıkçası. Yani ilk yılımda istediğimiz bölüme değil de farklı bir bölüme gittik. Ama orada da yapamayınca iş formumuzu doldurduk. Bunu sadece ben değil bir sürü arkadaş da yaşamış olabilir. Hatta bu şekilde yurtda en iyi bölümleri kazanabilecek çok gencin ben harcadığını gördüm. Yani bir sene daha tanınmadığı için memurluğu tercih etmek zorunda olan bir sürü gençlerimiz var (Casper).

3.4. İstihdam Hakkının Kurum Bakımı Esnasında Öğrenilmesi

Katılımcılar istihdam hakkının kurum bakımı esnasında öğrenilmesi durumunu; olumlu, olumsuz veya her iki biçimde ele alarak değerlendirmede bulunmuşlardır. Söz konusu durumun olumlu yönleri olduğuna vurgu yapan katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Bana göre olumlu tarafları var. Ben hani sonuçta bir yıl sonra çıkacam. On yedi yaşımda öğrendim. On sekiz yaşımda çıkmam gerektiğini biliyorum ve on sekiz yaşımdan sonra nelerle karşılaşacağımı, ne tür bir yaşam tarzı süreceğim hakkında bir olumlu tavır sergilendi diyebilirim aslında (Berfin).

Faydası var. Yani faydası elbet var kurumdan daha çıkmadan önce öğrenmenin. Dışarıda neyi, ne yapacağını bilmek ister ve anlarsın. Dışarıda ne gibi bir hayat seni bekliyor bilemezsin. Çünkü daha önce yurtlarda kaldığımız için bizi dışarıda ne bekleyecek bizi ne karşılayacak herhangi bir bilgimiz yok. Bu güvence bizi yurtda tutuyor. Bu hakkı bilmeyen bir sürü kişi yurdun kuralları, zor şartları nedeniyle ya yurttan kaçtı ya da kendilerine zararlı olan ailelerine geri döndü. Bilinirse çocuklar sorun yaşadıkları yere gitmez (Redmi).

İstihdam hakkının kurum bakımı esnasında öğrenilmesinin olumsuz yönleri olduğuna vurgu yapan katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Olumsuz tarafları var daha rahat oluyorsunuz geleceğiniz için o kadar da çabalayacağınızı düşünmüyorum. Bilmememiz daha doğru sanki. Son iki yıl bilmek daha doğru gibi (Alfa).

Bilmemek daha iyi. Çünkü kendi açımızdan hani derse çalışacak hevesimiz olsa bile ayrıcalığımızın olduğunu bilmemiz bize rahatlık veriyordu, çalışmıyorduk (Elçin).

Yani olumsuz tarafları var. Ya mesela yurttan kalan bir öğrencimiz var, lise mezunu değil, bu memur olduğunu biliyor, bildiği için de okuluna da gitmiyor, bu rahatlıktan dolayı aldığı harçlıkları paraları da çarçur ediyor. İşte ne bileyim birikim yapamıyor. Birçok çevresine faydası olmuyor. Paranın kıymetini, parayı nasıl biriktireceğini bilmiyor. Bilmediği için de kurumdaki birçok insanı olumsuz anlamda etkiliyor (İmdat).

İstihdam hakkının kurum bakımı esnasında öğrenilmesinin hem olumlu hem de olumsuz yönleri olduğuna vurgu yapan katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Hem olumlu hem de olumsuz tarafları olduğunu düşünüyorum. Olumlu taraflarını anlatayım. Daha az kaygılı oluyorsunuz. Çünkü kurum bakımına girerek hayata zaten bir sıfır yenik başladığınızı düşünüyorsunuz. Yaşadığınız durumlar nedeniyle geleceğe pozitif bakamıyorsunuz. Fakat bir işinizin olduğunu bildiğiniz zaman daha farklı yol edinebiliyorsunuz. Olumsuz tarafı ise biraz eğitim konusunda işte çok fazla dikkatli olmuyorsunuz. Eğitime çok fazla önem vermiyorsunuz. Yani eğitim kaygınız olmuyor. Çünkü zaten bir işinizin olduğunu biliyorsunuz. Hani eğitimin amacı bir iş edinmek bizim gözümüzde en azından ama artık hani bu işin olduğunu bildiğiniz için eğitiminizi de çok fazla düşünmüyorsunuz (Birşeng).

Yani olumlu tarafları şu şekilde var. Kurum bakımına gelen çocuklar yani geleceğe yönelik benim bir geleceğim yok deyip kendisini strese, bunalıma sokan gençler oluyor. Bunlar açısından bence faydalı öğrenmeleri. Âma faydasız olan tarafı da şu şimdi çocuklar bir gelecek düşünmüyorlar. Üniversite falan düşünmüyorlar. Bu açıdan zararlı tabi önceden öğrenmek (Casper).

Hocam olumlu yanları da var olumsuz yanları da var bana göre. Hocam şimdi şöyle söyleyeyim olumlu yanları kendi hayatımızın garantide olması. Yani yurttan çıktıktan sonra kendi ayaklarımızın üzerinde durabiliyor olmamız. Kimseye minnet etmiyor oluşumuz. Bu çok güzel bir şey. Ama olumsuz yanları da hani yurttan kalan çocuklar için şunu söyleyeyim. Okul hayatlarını önemsemiyorlar yani bir hayatlarının garantide olduklarını bildikleri için rahat davranıyorlar. Okullarını umursamıyorlar kulak ardı ediyorlar. Belki de çok daha iyi yerlere gelebilirler. Âma memurluk hakları oldukları için çok daha rahat davranıyorlar (Daisy).

Olumlu yanları şöyle oldu benim için yani bir umudun oluyor, tutunabileceğin bir dalın oluyor ya da ne bileyim hevesin oluyor. Olumsuz

yanları ise biran önce çıkmak. Ne de olsa memur olacağım deyip kurumda hiçbir şey yapmamak. Benim en büyük hatam buydu. Örgün okula dahi gitmedim zaten memur olacam deyip. Tüm zamanımı uyuyarak geçirdiğimi söyleyebilirim. Bu benim en büyük hatalarımdan biri (Demet).

3.5. İstihdam Hakkının Önemi

Katılımcıların tamamı “istihdam hakkının önemine” vurgu yaparak kendilerine tanınan istihdam biçiminin ortadan kalkması halinde birçok açıdan zorluk yaşayacaklarını, bu yönüyle kendilerine sunulan istihdam hakkının devam etmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Katılımcıların “istihdam hakkının önemine” ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Elbette devam etmelidir. Şöyle anlatayım. Bazen herkesin yaşam koşulları farklı oluyor. Maalesef bu toplumda bizim geleceğimizi de hayatımızı da etkileyen başka insanlar oluyor. Özgürlüğümüzü kısıtlıyorlar. Farklı durumlara maruz kalıyoruz. Biliyorsunuz ihmal, istismar. Sevgi evi ve çocuk evlerinde kalanların durumlar genelde böyle oluyor. Şimdi düşkün olan bir gruptan bahsediyoruz. Biz bu düşkünlere kaldırmazsak eğer toplum çok fazla kötü duruma gelecek. Sadece o çocuk iş sahibi olmuyor, çocuk geçinebiliyor, değişebiliyor, bir parası oluyor, bir özgüveni oluyor çocuğun edinmiş olduğu iş onun hayatında çok farklı davranışlar sergiletebiliyor. Neden olabiliyor bunlara. O yüzden devam etmeli bence (Birşeng).

Şu şekilde anlatayım yaşı gelen çocuk kurumdan ayrılıyor ve arkasına bakmadan gidiyor. Onun arkasından bakan kimse de olmuyor. Acaba bu çocuk buradan gitti. Bu çocuk nerede yaşayacak? Bu çocuk ne yiyecek, ne içecek? Devlet bizi bu zamana kadar büyüttü. Biz devlete düşman mı olacağız? Acaba devlete yararlı bir işte mi çalışacağız? Bunu bilmeden gönderiyor. Çünkü bunun için artık yapabilecek bir şey yok çünkü yaşını doldurmuş. Orada çalışan memurların da elinden bir şey gelmediği için direkt gönderiyorlar işte bu yüzden atamalarının devam etmesi gerekiyor (Sefa).

Bazı katılımcılar “kurum bakımı deneyimi olan gençlerin” güçlü bir aile veya akraba ilişkisine sahip olmadığını, bu hakkın olmasının gençlere “kendi kendilerine yetebilme ve kendi ayakları üzerinde durabilme” fırsatı sunduğuna vurgu yapmışlardır.

Ya tabi ki de etmelidir. Çünkü kurum bakımı altında olan bir sürü çocuk var ve bu çocukların hiç birinin ailesi yanında olmuyor. On sekiz yaşından sonra da çıktıkların da bazıları kötü muamele görüp hani kötü iş yerlerinde çalışıp kötü insanlar tarafından kötü amaçlarla kullanabilir. O yüzden bu

hakkın kaldırılmasına karşıyım. Bu yüzden de yani 2828'e dayalı bir istihdamın olması gerekiyor bence (Berfin).

Yani şu şekilde. Zor bir ailemiz vardı. Zaten çok kötü bir süreç geçirmiştik. Eğer o süreçte devlet bize sahip çıkmasaydı büyük ihtimalle bir torbacı, bir kötü insan olabilirdim. Ben bunu düşünüyorum. Onun için istihdam hakkı bence şeye kadar ahirete kadar var olması gereken bir olay (Casper).

Bu hakkım olmasaydı benim açımdan çok zor durum yaşanırdı. Zaten dışarıda normal bir ailesi olan insanlar gibi olmadığımız için dışarıda zaten bir ailemiz yok, varsa da bölük pörçük bir aile. Zaten biz içerideyken, yurttayken bize el uzatmıyorlardı. Biz dışarıda olduğumuz zaman da kimse yine bize el uzatmazdı. Onun dışında kötü hissederdik o şekilde (Gitarci Adam).

Devam etmelidir kurumdan çıktıktan sonra çocukların bu hakkı. Kesinlikle olmalıdır. Çünkü benim akrabalarım kurumdan çıktığımda hiçbir tanesi yüzüme bakmadı. Atandıktan sonra hepsi kene gibi yapıştılar. Gidecek yerimiz olmuyor. Kalacak yerimiz olmuyor. Akrabalarımız bizi kabul etmiyor daha doğrusu. O yüzden bu hak olmalıdır (Kurt).

Bazı katılımcılar istihdam hakkının devam etmesi gerektiğini belirtmekle beraber kurum bakımı esnası ve sonrasında ilgili kurum/kuruluş tarafından “iş hayatına hazırlanma” konusunda sunulan uygulamaların yetersiz olduğuna dikkat çekmişlerdir.

Devam etmelidir kesinlikle. Âmâ devam edecekse de kesinlikle sağlıklı bir eğitimden sonra devam etmeli. Çünkü hocam bazı öğrencilerimiz yaşadıkları çocukluk travmalarından kaynaklı kendilerini eğitime veremiyorlar. Eğitime veremedikleri için kendi ayaklarının üzerinde duramıyorlar. Bu sefer de bundan kaynaklı yanlış insanlara ihtiyaç duyuyorlar. Bu daha büyük sorunlara sebep oluyor. Yani yurda yeni çocuklar eklememize sebep olacaktır kısacası öyle söyleyeyim. Yani bu hak olmazsa kurumdan çıkan birçok çocuk sefaletle mahkûm olur (Daisy).

Tabii ki de etmeli. Âmâ çocuklar belli bir eğitimden geçirilmeli hocam. O eğitim zorunlu olmalı. Bence bizleri hayata hazırlayan bir sınav olmalı. Bir KPSS sınavı gibi ama hakları da olmalı. Yurttaki çoğumuzun sorunu, gelme nedeni zaten ailedir. Seni kabul edecek kimse yok. Bu sefer farklı yollara başvuruyorsun. Hemen evleneyim diyorsun. Sorun yaşıyorsun. Çok arkadaşım intihar etti. Çoğunun çocuğu oldu, kimden olduğu belli değil. Çoğu işinden oldu, çoğu gücünden oldu. O yüzden işe yerleşmenin bir umut olduğunu, bir katkı sağladığını söyleyebilirim (Demet).

Bir katılımcı istihdam imkânının önemini farklı bir biçimde ifade ederek “özellikle kimi kimsesi olmayanlar için şartları taşımıyorsa bile istisnai durumlar tanınmadığında gencin/gençlerin hayattan kopabildiğine” vurgu yapmaya çalışmıştır.

Etmeli bence. Etmesinin sebebi yani sonuç olarak oradaki insanlar yani orada kaldıkları süreç boyunca bir şeye ihtiyaçları var. Benim denk geldiğim şeyi şöyle izah edeyim size. Normalde iki sene kalmak gerekiyor bu hakkı kazanmak için. Bir sene kalan bir arkadaşım vardı ve kıza bu hak tanınmadığından dolayı kız yani hayata tutunacağı bir şey ararken gidip evlendi, şuan durumu perişan. Bu tarz durumların olmaması açısından en azından bir şeye tutunabilmek yani en azından elimde şu var diyebilmek için bence bu hak olmalı. (Papatya).

Bir katılımcı da aynı değerlendirmelerde bulunmakla birlikte güvenlik soruşturması nedeniyle istihdam imkânı bulamayan gençlere “bir defaya mahsus” istihdam hakkı tanınmasının kimi kimsesi olmayan birçok gence/gençlere umut olacağına vurgu yapmaktadır.

Bana göre bu hak kesinlikle devam etmelidir. Çünkü yurttan çıkan, bu hakkı kullanmak isteyen, bu hakka ihtiyacı olan birçok çocuk var. Yani bu gençler başka türlü kazanılamaz. Yani birçoğu da bu sosyal desteği almazsa emin olun ki yani harcanır, gider yani gencecik çocuklar. Birçoğu da emin olun ki yani sizden benden deneyimli, ondan sonra eğitim konusunda olsun zeki çocuklar ve bunların hepsi birçok örneklerini de sayabilirim size. Hepsi şuanda yani kimisi kötü yola düşmüş, kimisi ceza evine girmiş yani bu haktan yararlanamadıkları için. Bu yüzden güvenlik soruşturması nedeniyle işe başlatılmayanlar için bir af ya da yeni bir hak sağlanmalı (Bayraktar).

4. TARTIŞMA

Bu araştırma; 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında istihdam edilen gençlerin; etkin ve verimli bir şekilde sosyal ve iş hayatına hazır hale gelip gelmedikleri, iş yaşamına dahil olmalarıyla birlikte verilen görevi yerine getirip getiremedikleri, yerleşecekleri kamu kuruluşlarında kendilerine sağlanan görev için yeterli donanımına sahip olup olmadıkları, iş arkadaşları ve amirleri ile etkili ve verimli iletişim kurup kuramadıkları, yerleştikleri kurumun iş ve işlemlerine hakim olup olmadıkları, yerleştikleri kurumlarda memnun olup olmadıkları kısacası iş hayatına uyum sağlayıp sağlayamadıklarının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Nitel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilen bu araştırmanın görüşme formunda yer alan açık uçlu sorulara ilişkin cevaplar araştırmaya katılım sağlayan 16 katılımcı ile derinlemesine görüşme tekniği ile toplanmıştır. Böylelikle yarı yapılandırılmış görüşme tekniği uygulanarak bahse konu gençlerin iş hayatlarında var olan sorunları anlaşılmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın bulguları ile elde edilen sonuçlar üzerinden “istihdam hakkı elde edilen gençlerin iş hayatına uyum süreçleri ve iş hayatında karşılaştıkları sorunları” diğer literatür çalışmalarıyla birlikte 3(üç) kategori şeklinde ele alınarak tartışılmıştır.

4.1. Kurum Bakımından Kaynaklı Sorunlar

Erbay ve arkadaşları yaptıkları çalışmayla, kurum deneyimi olan ve istihdam edilen bireylerin “gelecek hayatlarına” etkin ve verimli hazırlanma yolunun hem kurum bakımı esnası hem de kurum bakımı sonrasında yapılacak iyi ve uygulanabilir rehberlik ve takip süreci ile mümkün olacağı, bu nedenle kurum bakımı esnasında ve sonrasında yapılacak uygulamaların birbirini desteklemesi gerektiği, bu durumun gerçekleşmemesiyle bireylerin bakım sonrası yaşamlarında sorun yaşayacakları sonucuna varmışlardır (Erbay, Altındağ, & Çelik, 2018, s. 870).

Sadak ve Yıldırım yaptıkları çalışmayla, kurum bakımı deneyimi olan bireylere yönelik kurum bakımı esnası ve sonrasında gerekli rehberlik ve danışmanlık

hizmetinin yapılması gerektiğinin mevzuat ile güvence altına alındığı, bu durum her ne kadar mevzuatta yer alsa bile denetim mekanizmasının yetersiz olması-personel eksikliği ve yetkin personel olmaması gibi nedenlerle hizmetlerin etkin ve verimli sunulmadığı, bu durumun bireylerin toplumsal sürecini olumsuz etkilediği belirtilmektedir (Sadak & Yıldırım, 2020, s. 184).

Yukarıda belirtilen literatür çalışmalarında kurum bakımı esnasında ve sonrasında yapılan sosyal hizmet uygulamalarının bireyin yaşamındaki önemi vurgulanmaktadır. Hem kurum bakımı esnasında hem de kurum bakımı sonrasında gerekli rehberlik ve danışmanlık hizmetinin etkin ve verimli yapılmamasının ortaya çıkardığı güçlüklerle dikkat çekilmiştir. Bu çalışmanın aşağıdaki sonuçları irdelendiğinde istihdam edilen gençlerin karşılaştıkları güçlüklerle yukarıda belirtilen çalışmaların sonuçlarının örtüştüğü görülmektedir.

- Bu çalışmada; istihdam edilen gençler kurum bakımında kalınan sürede ve sonrasında “iş hayatına etkin hazırlanamadıklarını” belirterek kurum bakımı esnasında ve sonrasında kendilerine sunulan uygulamaları yetersiz görmüşlerdir.
- Söz konusu gençler; kurumdan ayrılınca kendilerini “bakım sonrası yeni hayata” başka bir deyişle “yeni yaşam biçimine” hazır halde görmediklerini, kurumdan ayrılmalarıyla birlikte kendilerini boşlukta hissettiklerini belirtmişlerdir.
- İstihdam edilen gençler; her ilde bulunan Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü ve bu müdürlüklere bağlı bakım kuruluşlarında aynı sosyal hizmet uygulama ve müdahale hizmetlerinin sağlanmadığını belirtmekle beraber bu kurum veya kuruluşlarda çalışan personellerin “etkin ve verimli olma” durumlarının da farklılık gösterdiğini, bu durumun iller arasında farklılık oluşturarak istihdam edilen gençlerin iş yerinde sorun yaşamalarına neden olduğuna vurgu yapmışlardır.

Uğur ve Kılıç yaptıkları araştırmada, kurumda kalma deneyimi olan bireylerin istihdam edilmeleriyle hiç bilmedikleri bir ortama dahil oldukları, bu bilinmezlikte kendilerini yetersiz gördükleri, iş yerinin kendilerine yüklediği sorumlulukları yerine getirmekte zorlandıkları, iş ortamına yabancı olmalarıyla birlikte birçoğunun iş hayatına uyum sağlayamadıkları belirtilmektedir (Uğur & Kaya Kılıç, 2021, s. 80).

Yanardağ yaptığı araştırmayla, kurum bakımı deneyimi olan çocuklara sağlanan uygulamalarının yetersiz olduğunu belirtmekle beraber kurum bakımı sonrası için de etkili ve verimli bir uygulamanın olmaması nedeniyle bireyin çıkarken kaygılandığı, özellikle sosyal ve iş hayatında ne yapacağını bilmediği vurgulanmaktadır (Yanardağ, 2019, s. 69).

Yukarıda belirtilen çalışmalarda kurum bakımı deneyimi olan bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları ilk güçlüklerle ilişkin değerlendirmelerde bulunulmuştur. Bu çalışmanın aşağıdaki sonuçları irdelendiğinde istihdam edilen gençlerin karşılaştıkları güçlüklerle yukarıda belirtilen çalışmaların sonuçlarının paralellik gösterdiği görülmektedir.

➤ İstihdam edilen gençler; kurum bakımı sonrasında iş hayatına dâhil olmalarıyla birlikte kendilerini iş ortamına yabancı hissettiklerini belirtmiş olup kurum bakımında kalınan sürede buna yönelik hizmetlerin yetersiz olduğuna vurgu yapmışlardır.

➤ İstihdam edilen gençler; kurum bakımı sonrasında iş hayatına dâhil olmalarıyla birlikte iş hayatının kendilerine yüklediği sorumluluk ve yükümlülüklerle hazırlıksız yakalandıklarını, yeteri bilgi ve beceriye sahip olmadan göreve başlamanın kendilerine birçok açıdan sorun yaşattığını, buna bağlı olarak da iş hayatında kendilerini yetersiz gördüklerini belirtmişlerdir.

Turgut ve Özkan kurumda kalma deneyimi olan gençlerle yaptıkları çalışmayla, kurum bakımı deneyimi olan bireylere yönelik kurum bakımı esnası ve sonrasında iyi bir kariyer planlaması yapılamadığı belirtilmektedir (Turgut & Özkan, 2019, s. 749).

Uğur ve Kılıç kurumda kalma deneyimi olan bireylerle yaptıkları araştırmada ise, kurum bakımı deneyimi olan bireylerin kurum bakımında kalınan sürede “kurum bakımı sonrası süreç ve geleceklerini planlama konusunda” yeterli bilgi sahibi olamadıkları, mesleki becerileri artırıcı eğitim ve programları almadıkları, bu durumun sosyal ve iş hayatlarına olumsuz etki ettiği, bu nedenle birçoğunun görevinden memnun olmadığı görülmüştür (Uğur & Kaya Kılıç, 2021, s. 77).

Yukarıda belirtilen çalışmalarda kurum bakımı deneyimi olan bireyler için iyi bir kariyer ve gelecek planlamasının yapılamadığı, birçok bireyin mesleki bilgi ve beceri kazanamadıklarına ilişkin değerlendirmelerde bulunulmuştur. Bu çalışmanın aşağıdaki sonuçları irdelendiğinde istihdam edilen gençlerin karşılaştıkları güçlüklerle yukarıda belirtilen çalışmaların sonuçlarının birbirlerini destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

➤ İstihdam edilen gençler; “görev aldıkları” kurum veya kuruluşlardan memnun olmadıklarını, yerleştikleri kurumlarda bekledikleri bir çalışma ortamına sahip olmadıklarını, fırsat yaratılması halinde atandıkları kurumu değiştirmek istediklerini belirtmişlerdir. Söz konusu gençler; bu durumu kurum bakımı esnası ve sonrasında ilgili kurum/kuruluş tarafından sunulan “atama süreci ve tercihler” hakkındaki uygulamaların yetersiz olmasıyla ilişkilendirmiştir.

➤ İstihdam edilen gençler; “iş hayatına ilişkin hedef ve ideallerini” ifade ederken “asıl çalışmak istedikleri mesleğe” sahip olmadıklarını belirtmişlerdir. Söz konusu gençler; “yanlış meslek seçimini” kurum bakımı esnasında ilgili kurum/kuruluş tarafından kendilerine yeni bir hak veya şans tanınmamasıyla ilişkilendirmişlerdir.

Bayoğlu ve Purutçuoğlu’nun kurum bakımında olan 13-18 yaş arası çocuklarla, yaptığı araştırma sonucunda; kurum bakımı deneyimi olan gençlerin sosyal yaşama yönelik beklentilerinin düşük olduğu, bu durumun bireylerin dışarı ile ilişkilerinin yüzeysel olması ve bu bireylerin yine en fazla desteği yetiştirme yurdundaki çevrelerinden (arkadaş ve hocaları) almaya devam etmeleriyle ilişki olduğunu belirtmektedirler (Bayoğlu & Purutçuoğlu, 2010, s. 38).

Uğur ve Kılıç kurumda kalma deneyimi olan bireylerle nitel araştırma yöntemi ile yaptıkları çalışmada, en çarpıcı sonuçlardan birinin kurum bakımı deneyimi olan bireylerin olumlu ve güvenli ilişkiler kurdukları kişilerin sadece yakın çevresinde bulunan yurt arkadaşları olmadığı, bu durumun kurum bakımı deneyimi olan tüm bireyleri kapsadığı, bu yönüyle kurum bakımı deneyimi olan bireylerin hiç tanımadığı başka bir kurum bakımı deneyimi olan bireyi sosyal ve ekonomik olarak desteklediği ve sıcak bir ilişki kurabildiği belirtilmektedir (Uğur & Kaya Kılıç, 2021, s. 75).

Yukarıda belirtilen çalışmalarda kurum bakımı deneyimi olan bireylerin iş yaşamında herkes ile iletişim kuramadıkları veya kurmakta zorlandıkları, bu becerilerinin zayıf olduğu, bu yönüyle kurum bakımı deneyimi olan bireylerin yine kendileri gibi “kurum bakımı deneyimi olan bireylerle” sosyalleştğine ilişkin değerlendirmelerde bulunulmuştur. Bu çalışmanın aşağıdaki sonuçları irdelendiğinde istihdam edilen gençlerin karşılaştıkları güçlüklerle yukarıda belirtilen çalışmaların sonuçlarının paralel olduğu söylenebilir.

➤ İstihdam edilen gençler; erken yaşta kamuya atanma durumlarını önemli ve faydalı görmekle birlikte bu durumun iş yerindekilerle “yaş farkı” yaşamlarına neden olduğuna, iş yerindekilerle yaşadıkları yaş farkının da kendilerine birçok açıdan zorluklar yaşattığına, bu nedenle iş yerinde sosyalleşme düzeylerinin geciktiğine vurgu yapmışlardır.

➤ İstihdam edilen gençler; iş ortamında kendilerinden sorumlu kurum yöneticileri/amirleri veya diğer mesai arkadaşları ile iletişim sorunu yaşadıklarını, yeterince iş ortamındakilerle sosyalleşemediklerini belirtmiş olup kurum bakımında kalınan sürede buna yönelik hizmetlerin yetersiz olduğuna vurgu yapmakla birlikte sosyalleştikleri tek çevrenin yine “yurt arkadaşları” olduğunu belirtmişlerdir.

Yanardağ; kurumda kalma deneyimi olan 14 birey ile nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirdiği çalışmasıyla kurum bakımında uyulması gereken bazı kurallar nedeniyle gençlerin bakım sonrası yaşama hazır hale gelemediği, çocukların kaldığı kuruluş veya ev içerisinde yeterince sorumluluk alamadıkları, her şeylerinin kuruluş ve ev sorumlusu tarafından giderildiği, bununla bağlantılı olarak gençlerin kurum bakımı sonrasında da yaşam becerilerinin yetersiz kaldığı belirtilmektedir (Yanardağ, 2019, s. 68).

Turgut ve Özkan kurumda kalma deneyimi olan gençlerle yaptıkları çalışmayla, kurum bakımı deneyimi olan bireylerin kurum bakımı esnasında kurumdan aldıkları harçlıklarını kullanmayı öğrenemedikleri, parasını yönetme konusunda deneyim sahibi olamadıkları, bu durumun kurum bakımı sonrasında bu bireylerin para yönetimlerini olumsuz etkilediği, böylelikle bireylerin kredi veya borca girdikleri sonucuna varmıştır (Turgut & Özkan, 2019, s. 749).

Yukarıda belirtilen çalışmalarda kurum bakımı deneyimi olan bireylerin öz yaşam becerileri elde edememesinin ortaya çıkardığı sonuçlara ilişkin değerlendirmelerde bulunulmuştur. Bu çalışmanın aşağıdaki sonuçları irdelendiğinde istihdam edilen gençlerin karşılaştıkları güçlüklerle yukarıda belirtilen çalışma sonuçlarının birbirlerini destekler nitelikte olduğu görülecektir.

➤ İstihdam edilen gençler; kurum bakımında kalınan sürede ilgili kurum/kuruluş tarafından kendilerine sunulan imkânları önemli görmekle birlikte her şeyin kendilerine sunulma durumunun “hayatı öğrenmelerine” olumsuz etki ettiğini, zamanla bu durumun kendilerini “hazıra” alıştırdığını belirtmişlerdir.

➤ İstihdam edilen gençler; iş ortamında öz güven eksikliği yaşamalarını, kurum bakımına alınan çocukların “kuruma geliş nedeniyle” ilişkilendirmekle birlikte kurum bakımında kalınan sürede buna yönelik hizmetlerin yetersiz olmasının bu sorunu bakım sonrası sürece taşıdığını belirtmişlerdir.

➤ İstihdam edilen gençler; “aldıkları ücreti” yönetmek konusunda sorun yaşadıklarını, birikim yapamadıklarını, bu yönüyle “bütçe yönetimi” konusunda güçlük yaşadıklarını belirterek bu durumu kurum bakımı esnası ve sonrasında ilgili kurum/kuruluş tarafından sunulan uygulamaların yetersiz olmasıyla ilişkilendirmişlerdir.

4.2. İş Yerinden Kaynaklı Sorunlar

Uğur ve Kılıç kurumda kalma deneyimi olan bireylerle yaptıkları araştırmada, kurum bakımı deneyimi olan bireylerin toplum tarafından “etiketlendikleri”, bu durumun bakım sonrası süreçte bireylere birçok açıdan sorun yaşattığı, bu etiket nedeniyle kurum bakımı deneyimi olan bireylerin “suçlu, normal olmayan, kötü ve kusurlu” gibi tutumlarla ilişkilendirildikleri, bu bakış açısıyla kurum bakımı deneyimi olan bireylerin sosyal ve iş yaşamına ayak uydurmasını zorlaştırdığı ifade edilmektedir (Uğur & Kaya Kılıç, 2021, s. 71-72).

Yukarıda belirtilen çalışmada kurum bakımı deneyimi olan bireylerin sosyal ve iş hayatlarına başlamadan “yurt çocuğu” olmaları nedeniyle damgalandıkları, bu

durumun bireylerin yaşamlarını olumsuz etkilediği belirtilmektedir. Bu çalışmanın aşağıdaki sonuçları irdelendiğinde istihdam edilen gençlerin karşılaştıkları güçlüklerle yukarıda belirtilen çalışma sonuçları benzerlik göstermektedir.

➤ İstihdam edilen gençler; iş ortamında kurum bakımı deneyimlerinin bilinmesi sonrasında kendilerinden sorumlu kurum yöneticileri/amirleri veya diğer mesai arkadaşları tarafından yetersiz görülüp işe yaramaz, yapamaz, kısacası istenmeyen veya yetersiz personel durumu ile ilişkilendirildiklerini belirtmişlerdir.

➤ İstihdam edilen gençler; iş ortamında özellikle “yurt çocuğu” olmaları nedeniyle kendilerinden sorumlu kurum yöneticileri/amirleri veya diğer mesai arkadaşları tarafından bazı durumlarda durum ne olursa olsun suçlandıklarını belirtmişlerdir.

Yanardağ yaptığı araştırmada, kurum bakımı deneyimi olan gençlerin iş yerinde yaşadıkları en büyük sorunlarından birinin iş yerinde karşılaştıkları “ön yargı” olduğu, ön yargılı tutum ve davranışlarla birlikte kurum yöneticileri/amirleri veya diğer mesai arkadaşlarının “gençlerin istihdam biçimlerini” lütuf olarak görüp gençlere farklı görev ve sorumluluklar yüklemeye çalıştıkları, bununla ilişkili olarak bu gençlerin “kendilerini yurt çocuğu” olarak tanımladıkları görülmüştür (Yanardağ, 2019, s. 73).

Yukarıda belirtilen çalışmada kurum bakımı deneyimi olan bireylerin iş yerlerinde istihdam biçimlerinin sorgulandığı, bu durumun bireylerin yaşamlarını olumsuz etkilediği, iş yerinde bu bakış açısıyla gençlere farklı sorumluluklar yüklendiğine ilişkin değerlendirme yapılmaktadır. Bu çalışmanın aşağıdaki sonuçları irdelendiğinde istihdam edilen gençlerin karşılaştıkları güçlüklerle yukarıda belirtilen çalışma sonuçları örtüştüğü görülmektedir.

➤ İstihdam edilen gençler; iş yerinde her gence eşit bir şekilde yaklaşmadığına, özellikle iş yerlerinde “eğitim durumu düşük olan veya hizmetli olarak istihdam edilen gençlerin çalışma biçimlerinin” kurumdan kuruma farklılık gösterdiğine, bu durumun kurum amirlerinin inisiyatifine bırakıldığına vurgu yapmışlardır.

➤ İstihdam edilen gençler; “kurum bakımı deneyimi olan genç” olmaları nedeniyle kurum yöneticileri/amirleri veya diğer mesai arkadaşlarının ayrımcı tutum ve davranışlarıyla karşılaştıklarını, bu durumun iş motivasyonlarını ve psikolojilerini olumsuz yönde etkilediğine vurgu yapmışlardır.

➤ İstihdam edilen gençler; bazen de bu durumun atanma biçimleri farklı olsa bile aynı statüye sahip diğer personellere karşı pozitif ayrımcılığa dönüştüğünü, bu yönüyle de “ayrımcılığa maruz kalma” durumlarının farklı bir boyut kazandığından yakınmaktadır.

➤ Gençler “kurum bakımı deneyimini gizleme” durumlarını iş yerindekilerin ön yargılı tutum ve davranışlarının sonucu olduğunu ifade etmekle birlikte iş yerindeki bazı çalışanların “sınavsız olarak istihdam edilme biçimlerini” haksızlık olarak görüp bu durum üzerinden kendilerine birçok açıdan zorluk yaşatarak kendilerine farklı sorumluluklar yüklediklerini belirtmişlerdir.

Uğur ve Kılıç yaptıkları araştırmayla, kurum bakımı deneyimi olan tüm katılımcıların hayatlarının belli bir sürecinde dışlama ve etiketlemeye maruz kaldığı, bu durumun iş hayatında da devam ettiği, iş ortamında “her şeyi yapar, bundan her şey beklenir” tarzında onur kırıcı hal ve hareketler ile karşılaştıkları, iş arkadaşları tarafından “istihdam biçimlerinin” sorgulanıp bu durumun haksız bir hak olduğu gerekçesiyle dışlamanın farklı bir boyutla da gerçekleştirildiği belirtilmektedir (Uğur & Kaya Kılıç, 2021, s. 85).

Yukarıda belirtilen çalışmada kurum bakımı deneyimi olan bireylerin iş yaşamlarında maruz kaldıkları ayrımcı tutum ve davranışlara ilişkin değerlendirme yapılmaktadır. Bu çalışmanın aşağıdaki sonuçları irdelendiğinde istihdam edilen gençlerin karşılaştıkları güçlüklerle yukarıda belirtilen çalışma sonuçlarının birbirleriyle paralellik gösterdiği görülmüştür.

➤ İstihdam edilen gençler; bazı kurum yöneticileri/amirleri veya diğer mesai arkadaşları tarafından “atanma biçimlerinin” eleştirildiğini belirtmekle birlikte bu durumun giderek “ötekileştirilme ve dışlamaya” yönelik tutum veya davranışa dönüştüğünü ifade etmişlerdir.

➤ İstihdam edilen gençler; iş ortamında öz güven eksikliği yaşamaları nedeniyle iş yerinde birçok güçlük yaşadıklarını belirtmiş olup bu durumun iş yerindekilerin “kurum bakımı deneyimi olan gençlere” yönelik “ön yargılarıyla” ilişkili olduğuna vurgu yapmışlardır.

➤ İstihdam edilen gençler; iş ortamında korkuya kapılma durumu yaşadıklarını, iş yerinde bir sorunla karşılaştıklarında yaşadıkları “korku hissi” ile kendilerini ifade etme noktasında zorluk yaşadıklarını belirtmiş olup bu durumun iş yerindekilerin “yurt çocuklarına” yönelik “ön yargılarıyla” ilişkili olduğuna dikkat çekmişlerdir.

4.3. İstihdam Hakkı Olmayan Gençlere İlişkin Sorunlar

İstihdam edilen gençler; istihdam imkânının önemini farklı bir biçimde ifade ederek “özellikle kimi kimsesi olmayan yurt arkadaşları” için şartları taşıyamıyorsa bile istisnai durumlar tanınmadığında gencin/gençlerin hayattan kopabildiğine” vurgu yapmaya çalışmışlardır. Söz konusu gençler; kimi kimsesi olmayan başka bir deyişle hayatta tek dayanak noktası sosyal hizmet kuruluşu olan bazı arkadaşlarının istihdam şartlarını taşıyamaması nedeniyle birçok sorun yaşadıklarını, kiminin istemediği evlilikler gerçekleştirdiğini, kiminin suça bulaşma veya suç işleme durumunu deneyimlediğini belirtmişlerdir. Bu nedenle özellikle kurum bakımı sonrası “yaşama dair” bir dayanağı kalmamış bu bireylere yönelik “istisnai durumların yaratılması” gerektiği düşünülmektedir.

İstihdam edilen gençler; güvenlik soruşturması nedeniyle istihdam imkânı bulamayan gençlere “bir defaya mahsus” istihdam hakkı tanınmasının kimi kimsesi olmayan birçok gence/gençlere umut olacağına vurgu yapmışlardır. Herhangi bir sebeple kurum bakımı deneyimi yaşamış olan bu bireylerin geçmişte suça sürüklenme veya suç işleme durumlarının gençlere ayrıca kurum bakımı sonrasında da yeni sorunları beraberinde getirdiği bu çalışmanın sonucunda da görülmektedir. Kurum bakımı öncesi, esnası veya sonrasında işledikleri suçlar nedeniyle “istihdam edilme haklarını kullanamayan” bu gençlerin topluma kazandırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma “2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında istihdam edilen gençlerin iş hayatına uyum süreçleri ve karşılaştıkları sorunları” incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu konunun seçilmesindeki en önemli etken yıllardır kurum bakımı modelinden yararlanarak istihdam hakkı elde eden bu gençlerin iş hayatında ne tür sorunlarla karşılaştıkları, karşılaştıkları sorunların bahse konu gençlerin iş hayatını hangi düzeyde ve nasıl etkilediğini açığa çıkarmaktır.

Bu çalışmanın; daha önce yapılan araştırmalardan en önemli farkı kurum bakımı deneyimi olan tüm bireylerden ziyade salt istihdam hakkı elde eden gençlerin iş hayatına ilişkin durumlarını ele almaktır. Ayrıca 2018 yılından sonra gerçekleşen yeni düzenlemeler çerçevesinde istihdam hakkı elde eden gençlerin iş hayatına uyum süreçleri ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin benzer çalışmaların olduğu, ancak bu çalışma kadar ilgili kanun uyarınca işe yerleştirilen gençlerle ilgili konuya odaklanan çalışmanın olmadığı, bu yönüyle çalışmanın özgünlüğünün farklı bir biçimde karşımıza çıktığı ifade edilebilir.

Söz konusu görüşmelerde elde edilen bulgular; katılımcıların anlattıkları olaylar ve kullandıkları kavramlar üzerinden ele alınmış olup katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında bütünleştirici ve ayrıştırıcı saptamalarda bulunarak ele alınmıştır. Katılımcılar ile yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular değerlendirildiğinde aşağıda belirtilen sonuçlara varılmıştır:

Kurum bakımı esnasında çocukların sosyal hayat ile yani dışarı ile olan temasının belli kurallarda olduğu, çocukların kendi başlarına bir yere nadir gidebildiği, çocukların özel sektörle neredeyse iletişim ve ilişki kuramadığı, bu yönüyle gençlerin dışarıdaki hayat ile ilgili yeterli bilgi sahibi olamadıkları ve kurumdan çıkınca da bu mekanizmanın birden kaybolmasıyla boşluğa düştükleri sonucuna varılmıştır.

Kurum bakımı esnasında çocukların iş yaşamına yönelik detaylı bir mesleki “bilgilendirme, eğitim veya seminer” programının yapılmadığı, kurum bakımı sonrası yapılan iş hayatına uyum seminerinin önemli olduğu, ancak bu seminerlerin kurum

bakımı esnasında bir temele dayandırılmamasının “gençlerin iş hayatına etkin hazırlana sürecini” sekteye uğrattığı bulgularına ulaşılmıştır.

İstihdam edilen gençlerin; istihdam hakkının kurum bakımı esnasında öğrenilmesi durumunun “kurum bakımındaki çocukların gelecekte kimseye muhtaç olmaması, kendi kendilerine yetebilmeleri, kendilerini güvende hissetmeleri, kurum bakımının zorlu şartları nedeniyle kurumdan çıkma arayışında olan çocukların yanlış karar vermelerini engellemesi” gibi gerekçelerle önemli ve değerli olduğu, ancak bu durumun “çocukların eğitim durumunu olumsuz etkilediği, birçok çocuğun bu nedenle eğitim seviyesini yükseltme çabasına girmediği görülmüştür.

İstihdam edilen gençlerin; özellikle “kurum bakımı deneyimi olan genç” olmaları nedeniyle bazı kurum yöneticileri/amirleri veya diğer mesai arkadaşları tarafından ön yargılı tutum ve davranışlarla karşılaşarak ötekileştirildikleri, bazen mobbinge maruz kaldıkları, bu durumun gençlerin iş motivasyonlarını ve psikolojilerini olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca söz konusu gençlerin; bu duruma karşı tutum sergilemeye çalıştıklarında “iş yeri değişikliği veya işten atılma” ile tehdit edildikleri, bu yönüyle de “mobbinge maruz kalma” durumlarının farklı bir boyut kazandığı sonucuna varılmıştır.

İstihdam edilen gençler; tüm bu nedenlerle “kurum bakımı deneyimlerini” gizlediklerini, iş ve sosyal yaşamlarında bu durumu ifade edemediklerini, buna rağmen iş yerinde “kurum bakımı deneyimleri olma” durumlarının diğer personeller tarafından hızlıca öğrenilebildiğini, bu durumun gizlik ihlali oluşturduğunu belirtmişlerdir.

İstihdam edilen gençler; “atama durumlarının” atandığı kurumun personel sisteminde “2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu” biçiminde görünmesinin de gizlilik ilkesinin ihlali etkilediği, bu durumun ortadan kaldırılması için gerekli önlemlerin alınması gerektiğine dikkat çekmeye çalışmışlardır.

İstihdam edilen gençler; “istihdam hakkının önemine” vurgu yaparak kendilerine tanınan istihdam biçiminin ortadan kalkması halinde “kurum bakımı deneyimi olan gençlerin” birçok açıdan zorluk yaşayacaklarını, bu yönüyle kendilerine sunulan istihdam hakkının devam etmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Söz konusu

gençler; “kurum bakımı deneyimi olan gençlerin” güçlü bir aile veya akraba ilişkisine sahip olmadığını, bu hakkın olmasının gençlere “kendi kendilerine yetebilme ve kendi ayakları üzerinde durabilme” fırsatı sunduğuna vurgu yapmışlardır.

Katılımcılar ile yapılan görüşmelerden elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde aşağıda belirtilen öneriler uygun görülmüştür:

➤ İstihdam edilen gençler; her ilde bulunan Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğünün kurum bakımı esnasında ve sonrasında aynı sosyal hizmet uygulama ve müdahale hizmetlerini sağlamadığını, ilden ile farklılık yaşanmakla birlikte aynı ilde bulunan çocuk kuruluşları veya çocuk evlerinde bile farklı uygulamaların yapılmakta olduğunu, hatta bazı illerde bakım sonrası rehberlik ve izleme hizmetleri biriminin aktif faaliyet yürütmediğini belirtmektedirler. Söz konusu gençlerin geleceği açısından önem arz eden bu durumun ortadan kaldırılması için kurum bakımı esnasında ve sonrasında yapılması gereken uygulamaların daha kapsamlı denetim altına alınması ve her il müdürlüğünün eşit şartlara erişiminin sağlanması için gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir.

➤ İstihdam edilen gençler; Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü’ne bağlı bahse konu kurum veya kuruluşlarda çalışan personellerin “etkin ve verimli olma” durumlarının da farklılık gösterdiğini, bu durumun da diğer iller veya aynı ilde bulunan çocuk kuruluşları arasında farklılık oluşturarak istihdam edilen gençlerin iş yerinde sorun yaşamalarına neden olduğuna vurgu yapmışlardır. İstihdam hakkı elde eden/edecek olan bireyleri kapsayan sosyal hizmet uygulama ve müdahalelerinin etkili ve verimli olmasının ilk adımı çocuk alanı veya çocuk kuruluşlarında çalıştırılan personelin özenle belirlenmesidir. Çocuklar ile etkili ve verimli ilişki kuramayan bir personelin çocuğa/çocuklara fayda sağlaması mümkün görülmemektedir. Bu yüzden her personelin; yetenek, bilgi ve deneyimlerine göre belirlenmesi elzemdir. Bu durumun yanı sıra bu alanda çalışacak personelin gönüllü olması da ortaya çıkan sorunların minimize edilmesi açısından önemlidir.

➤ Yapılan araştırmada söz konusu gençler; kurum bakımı esnasında çocukların sosyal işlevselliğini sağlayacak “yaşam becerileri, kariyer planlaması, meslek seçimi, sorumluluk bilinci, para yönetimi, sosyal ilişkiler ve iletişim” gibi

konularda yeterince bilgi sahibi olamadıklarını ifade etmişlerdir. Kurum bakımı esnasında ilgili kurum/kuruluş tarafından sunulması gereken bu uygulamaların yetersiz olması gençlerin; kurum bakımı sonrası kendilerini boşlukta hissetmelerine neden olmaktadır. Bu durumun ortadan kaldırılması için yukarıda belirtilen konularla birlikte çocukların yetenek ve potansiyellerini ortaya çıkartacak gerekli çalışmaların ivedilikle yapılması gerekmektedir. Bu durum “personel seçiminin” önemini farklı bir boyutla yeniden karşımıza getirmektedir. Bununla birlikte kuruluş kapasitelerinin göz önüne alınarak çocuklara yönelik gelecek planlamasını sağlayabilecek düzeyde “alanında uzman personel görevlendirilmesinin” yapılması gerektiği düşünülmektedir.

➤ Kurum bakımı esnasında çocukların sosyal ve iş hayatına etkin ve verimli bir biçimde hazırlanıp hazırlanamadıklarının bilinmesi açısından özellikle istihdam süreci yaklaşan bireylerin; bulunduğu Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü tarafından istihdam edileceği pozisyona uygun “stajyer personel” olarak çalıştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Gerçekleştirilecek staj uygulaması sonrası “iş hayatına hazır olmadığı” değerlendiren her bireyin ihtiyaçları doğrultusunda gerekli güçlendirme çalışmalarının başlatılması, bireyin kendi kendine yetebilecek duruma gelmesiyle birlikte “istihdam hakkının” kullandırılması gerekmektedir. Böylelikle istihdam edilecek genç “iş hayatına ilişkin ilk deneyimini” büyüdüğü kurum aracılığıyla elde ederek kendisinin iş hayatına hazır olup olmadığını değerlendirme imkânı bulmuş olacaktır. Bu durumun gençlerin iş yerinde karşılaştığı birçok güçlüğü ortadan kaldıracığı ve iş hayatında “hazırbulunuşluk” düzeylerini arttıracığı öngörülmektedir.

➤ İstihdam edilen gençlerin yerleştirdikleri kurumdan memnun olmama veya fırsat verilmesiyle “iş yerlerini değiştirmek” istemeleri söz konusu gençlerin ilgi ve becerilerine uygun bir alanda çalışmadıklarını göstermektedir. Kurum bakımı esnasında başlatılmak üzere kurum bakımı sonrasında tercih dönemine kadar gençlerin “bilgi, yetenek ve becerilerine” göre söz konusu gençlere mesleki eğitim, rehberlik ve yönlendirme çalışmalarının sağlanması, mümkün olduğunca ilk yılında istediği üniversite bölümünü kazanamayıp üniversite hayali kuran her gence bir yıl daha şans verilerek kurum ile ilişkisinin devam ettirilmesi gerekmektedir. İstekli olan

her gence yeni bir şans verilmesinin “istihdam sonrası” gençlerin iş motivasyonlarını artıracığı düşünülmektedir.

➤ Yapılan araştırmada istihdam edilen gençlerin; özellikle “kurum bakımı deneyimi olan genç” olmaları nedeniyle bazı kurum yöneticileri/amirleri veya diğer mesai arkadaşları tarafından ön yargılı tutum ve davranışlarla karşılaşarak ötekileştirildikleri, dışlandıkları, bazen de mobbinge maruz kaldıkları görülmüştür. Ayrıca kurum bakımı deneyimi olan bireylere ilişkin daha önce yapılan araştırmalarla bu bireylerin benzer durumlara maruz kaldıkları bilinmektedir. Kurum bakımı deneyimi olan bireylerin maruz kaldığı ayrımcı tutum ve davranışlara ilişkin toplumun ve gencin iş yerinin her türlü meşru yolla (resmi yazı, seminer, eğitimler, görsel, sosyal ve işitsel medya) bilinçlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bununla birlikte ilgili bakanlık tarafından özellikle gençlerin “istihdam edildikleri” kurum/kuruluşlara yönelik eğitici ve bilgilendirici çalışmaların yapılarak söz konusu gençlere sunulan bu hakkın bir lütuf olmadığı, sosyal devlet olmanın bir gereği olduğu bilincinin kazandırılması gerekmektedir.

➤ Kurum bakımı öncesi, esnası veya sonrasında işledikleri suçlar nedeniyle “istihdam edilme haklarını kullanamayan, başka bir deyişle güvenlik soruşturması nedeniyle görevlerine başlayamayan gençlerin” topluma kazandırılması için bir defaya mahsus istihdam edilmesi gerektiği düşünülmektedir. İşledikleri suçlar nedeniyle bir defaya mahsus olsa bile “istihdam edilemeyecek” gençlerin ise; ilgili bakanlık ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında yapılacak çalışmalar neticesinde İŞKUR’un “Hükümlülerin İstihdamı veya İş Başı Eğitim” programından yararlandırılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

➤ Kurum bakımı hizmetine alınan fakat ilgili yasada belirtilen “hak sahipliği” şartlarından en az birini taşımayarak istihdam hakkı elde edemeyen “kurum bakımı sonrası yaşama dair bir dayanağı kalmamış olan gençler başka bir deyişle sosyal hizmet kuruluşları dışında kimi kimsesi olmayan gençler” için de yukarıda belirtilen “istisnai durumların yaratılması” gerektiği düşünülmektedir.

Yapılan bilimsel araştırmaların bulguları ile bu çalışmada ortaya çıkan bulgular göz önüne alındığında “kurum bakımı deneyimi olan gençlerin” sosyal ve iş

hayatlarında uyum sorunu yaşamamaları için bu çalışmada sunulan önerilerin ilgili bakanlıklarca dikkate alınmasını, mevcut ve hazırlanacak yeni uygulamalara ilham vermesini temenni ediyorum.



KAYNAKÇA

- Acar, H. (2005). *Cumhuriyetin Çocuk Refahı Politikasını Yapılandıran Bir Sivil Toplum Örgütü: Türkiye Çocuk Esirgeme Kurumu (1921-1981)*. Ankara: Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayını.
- Akan, V. (2001). Gençliğin Değerlendirilmesinde Yeni Sosyolojik Bir Yaklaşım. *Sosyoloji Araştırma Dergisi (Journal Of Sociological Research)*, 1-12.
- Akyüz, E. (2000). *Ulusal ve Uluslararası Hukukta Çocuğun Haklarının ve Güvenliğinin Korunması*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayını.
- Alemdaroğlu, A. (2005). Bir İmkan Olarak Gençlik. *Birikim Dergisi*, 21-29.
- Allan, K. (2006). *Contemporary Social and Sociological Theory (Visualizing Social Worlds)*. Thousand Okas: Pine Forge Press.
- Atılğan, A., & Atılğan, E. Ü. (2009). *Çocuk Hakları Paradigması ve Çocuk Ceza Yargılamasına Hakim Olan İlkeler Açısından Türkiye'deki Düzenleme ve Uygulamaların Değerlendirilmesi*. Ankara: İnsan Hakları Ortak Platformu Yayınları.
- Baran, A. G. (2013). Genç ve Gençlik: Sosyolojik Bakış. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 6-25.
- Barbell, K., & Freundlich, M. (2001). *Foster Care Today*. Washington DC: Casey Family Program National Center for Resource Family Support.
- Bayhan, V. (1997). *Üniversite Gençliğinde Anomi ve Yabancılaşma*. Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Bayoğlu, A. S., & Purutçuoğlu, E. (2010). Yetiştirme Yurdunda Kalan Ergenlerin Gelecek Beklentileri ve Sosyal Destek Algıları. *Kriz Dergisi*, 27-39.
- Benli, F., & Arı, S. (2001). Gençlik Muhalefetine Günümüzdeki Anlamı. *Birikim Dergisi*, 142-143.
- Bilhan, S. (1996). *Eğitim Sosyolojisi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Yayınları.
- Bıyıklı, L. (1995). Korunmaya Muhtaç Çocuklar ve S.O.S. Çocuk Evleri. *Özel Eğitim Dergisi*, 3-10.
- Bouget, D., & Brovelli, G. (2002). Citizenship, Social Welfare System and Social Policies in France. *European Societies*, 4(2), 161-184.
- Cameron, C., Thomas Coram Research Unit, & UCL Institute of Education. (2016). *Leaving Care And Employment In Five European Countries: An Undocumented Problem*. Innsbruck: SOS Children's Villages International Programme and Strategy.
- Cılga, İ. (1984). Yetiştirme Yurtlarında Toplumsallaşma. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksek Okulu Dergisi*, 83-113.
- Cılga, İ. (2001). *Türkiye'de İnsan ve Toplum Sorunları Karşısında Sosyal Hizmet. İnsani Gelişme ve Sosyal Hizmet: Prof. Dr. Nesrin Koşar'a Armağan içinde*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksek Okulu Yayınları.

- Çavuşoğlu, T. (2005). *Sosyal Hizmetlerin Yakın Tarihinden Sayfalar: Türkiye Çocuk Esirgeme Kurumu Yaprakları 1917-1983*. Ankara: SABEV Yayınları.
- Çengelci, E. (1998). *Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu*. Ankara: Aydınlar Matbaacılık.
- ÇHGM. (2023, 4 30). *Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü*: <https://www.aile.gov.tr/chgm/teskilat-yapisi/kurum-hakkinda/> adresinden alındı.
- ÇKK. (2005, m.3/a1). 5395 sayılı *Çocuk Koruma Kanunu*. T.C. Resmî Gazete, 03.07.2005.
- Çocuk Bakım Kuruluşlarına İlişkin Yönetmelik. (2022, m.1). *Çocuk Koruma Hizmetleri Planlama ve Çocuk Bakım Kuruluşlarının Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik*. T.C. Resmî Gazete, 06.09.2022.
- Day, A. (2006). *The Power of Social Support: Mentoring and Resilience. Reclaiming Children and Youth*, 196-198.
- Demirbilek, S. (2000). Korunmaya Muhtaç Gençlerin Topluma Kazandırılmasında Yetiştirme Yurtları. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 137-152.
- Demirbilek, S. (2009). *Sosyal Politika Bağlamında Sosyal Hizmet*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Deniz, Ç. A. (2014). *Öğrenci İş: Üniversite Öğrencilerinin Gündelik Hayatı*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Doğan, İ. (1994). *Bir Alt Kültür olarak Yüksel Caddesi Gençliği*. Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Doğan, S. (2015). *Mekan-Bağımlı Bir Kavram Olarak Gençlik*. Ankara: Gençlik ve Spor Bakanlığı Yayınları.
- Dumaret, A. C., & Rosset, D. J. (2005). *Adoption and Child Welfare Protection in France. Early Child Development and Care*, 661- 670.
- Duyan, V. (2010). *Sosyal Hizmet: Temelleri, Yaklaşımları, Müdahale Yöntemleri*. Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayınları.
- Erbay, E., Altındağ, Ö., & Çelik, M. A. (2018). Sosyal Hizmetler Kanunu Kapsamında Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İstihdam Edilenlerin Yaşam Kalitesi: Ankara İli Örneği. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 845-874.
- Erguncu, H. (1997). Sosyal Hizmetler Bağlamında Korunmaya Muhtaç Çocuklar Sorununa Cumhuriyet Türkiye'sinin Yasal Yaklaşımı. *4. Ulusal Sosyal Hizmetler Konferansı Bildiriler*. içinde Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayınları.
- Evlat Edinme Hizmetlerine İlişkin Tüzük. (2009). *'Küçüklerin Evlat Edinilmesinde Aracılık Faaliyetlerinin Yürütülmesine İlişkin Tüzük*. T.C. Resmî Gazete, 15.03.2009.
- Fogarty, J. F. (2008). Some Aspects of the Early History of Child Protection in Australia. *Family Matters* (78), 52-59.

- Gökçe, B. (1971). *Memleketimizde Cumhuriyet Devrinde: Kimsesiz Çocuklar Sorunu İle İlgili Tutumun Sosyolojik Mukayeseli Tahlil ve İzahı*. Ankara: Sosyal Hizmetler Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Gökçearsan Çifçi, E. (2009). Türkiye'de ve Dünyada Korunmaya İhtiyacı Olan Çocuklara Yönelik Hizmetlerin Tarihsel Gelişimi. *Aile Ve Toplum Dergisi*, 5(11), 53-65.
- Güran, N. (1983). *Çocuklar İçin Kurum Bakımı ve Sosyal Hizmet(Prof. Dr. İbrahim Yasa'ya Armağan)*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Yayınları.
- İnan, A. N. (1968). Çocuk Hakları Beyannamesi İlkelerinin Türk Hukuk Sistemine Etkisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(1), 201-219.
- Jenks, C. (2007). *Alt kültür: Toplumsalın Parçalanışı*. (Çev: Nihal Demirkol). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Kadushin, A. (1970). *Child Welfare Services*. Newyork: The Macmillan Company.
- Kesen, N. F., Karakuş, Ö., & Deniz, M. (2012). Yetiştirme Yurtlarında Kalan Çocukların Kuruluşa Geliş Nedenlerinin İncelenmesi (Investigation of the Reasons Why Children Living in Youth Homes Need to Them). *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 139-150.
- Koç, B. (2007). Osmanlı İslahhanelerinin İşlevlerine İlişkin Bazı Görüşler. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 36-50.
- Koçdemir, K. (1999). Almanya'da Mahalli İdareler. *Dünyada Mahalli İdareler*. içinde Ankara: İçişleri Bakanlığı Yayını.
- Koçu, R. E. (1974). *Darülaceze*. İstanbul: İnkılap ve Aka Basımevi.
- Kongar, E. (1972). *Sosyal Çalışmaya Giriş*. Ankara: Sosyal Bilimler Derneği Yayınları.
- Kontaş, M. Y. (1998). Türkiye'de Çocuk Politikası. *Emniyet Genel Müdürlüğü Küçükleri Koruma Hizmetleri Yönetici Semineri Kitabı*. içinde Ankara: EGM Asayiş Daire Başkanlığı Yayını.
- Koruyucu Aile Yönetmeliği. (2012, m.3). *Koruyucu Aile Yönetmeliği*. T.C. Resmî Gazete, 14.12.2012.
- Koşar, N. (1989). *Sosyal Hizmetlerde Aile ve Çocuk Refahı Alanı*. Ankara: Yargıcıoğlu Matbaası.
- Kümbetoğlu, B. (2012). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Lüküslü, D. (2005). 1960'lardan 2000'lere Gençlik Tipleri: Maddecî Başarıcı Manager Tipten Yuppie ve Tiki'ye, Halleriyle İmajlarıyla Gençlik. *Birikim Dergisi*, 30-36.
- Marx, K. & Engels, F. (2005), *Komünist Parti Manifestosu*, (Çev: Yılmaz Onay), Evrensel Basım Yayın: İstanbul.
- Mayring, P. (2011). *Nitel Sosyal Araştırmaya Giriş*. Ankara: Bilgesu Yayıncılık.

- Mcgowan, B. G. (2005). Historical Evolution of Child Welfare Services. **Child Welfare for The 21st Century**. içinde New York: Columbia University Pres.
- Mead, G, H, (2017). **Zihin, Benlik Ve Toplum**. (Çev: Yeşim Erdem), Heretik Yayın: Ankara.
- Okay, C. (1999). **Belgelerle Himaye-i Etfal Cemiyeti: 1917-1923**. İstanbul: Şule Yayınları.
- Okay, C. (2000). **Meşrutiyet Çocukları**. İstanbul : Bordo Kitapları.
- Onat, Ü. (1997). Ankara İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğüne Başvuran Korunmaya Muhtaç Çocuklar Üzerine Bir Araştırma. **4. Ulusal Sosyal Hizmetler Konferansı Bildiriler Kitabı**. içinde Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanı Derneği Yayınları.
- Onur, B. (1986). **Gelişim Psikolojisi (Yetişkinlik-Yaşlılık-Ölüm)**. Ankara: V Yayınları.
- Özdemir, S. (2002). **Korunmaya Muhtaç Gençlerin Din Öğretimi İhtiyaçları**. Isparta: Tuğra Ofset.
- Özgür Sayar, Ö. (2006). Yetiştirme Yurtlarında Akran Şiddeti: Ankara'da İki Yetiştirme Yurdu Örneği. **Toplum ve Sosyal Hizmet**, 113-132.
- Öztaş, Ş., & Kıyılıoğlu, L. (2021). Kapitalizmle İlişkisi Bağlamında Boş Zaman ve Gençlik (Leisure Time and Youth in the Context of the Capitalism Relationship). **Kültür Araştırmaları Dergisi**, 338-358.
- Parsons, T. (1960). **The Structure and Process in Modern Societies**, The Free Press Glencoe.
- Poloma, M. (1979). **Contemporary Sociological Theory**. New York: MacMillan Pub.
- Postman, N. (1995). **Çocukluğun Yokoluşu**. (K. İNAL, Çev.) Ankara,: İmge Yayınevi.
- Sadak, E., & Yıldırım, F. (2020). Kurum Bakımından Ayrılan Bireylerin Toplumsal Yaşama Uyum Sorunlarının “Sosyal Hizmetler” Bağlamında Değerlendirilmesi. **Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 169-191.
- SED Hizmetleri Hakkında Yönetmelik. (2015, m.3). *Sosyal ve Ekonomik Destek Hizmetleri Hakkında Yönetmelik*. **T.C. Resmî Gazete**, 03.03.2015.
- Shang, X. (2002). Looking For A Better Way To Care For Children: Cooperation Between The State And Civil Society In China. **Social Service Review**, 203-228.
- SHK. (1983, m.3/b). 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu, 27 Mayıs 1983 tarih ve 18059 sayılı. **T.C. Resmî Gazete**, 24.05.1983.
- SHK Kapsamında Tanınan İstihdam Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. (2022, m.4/1 c ve f). *Sosyal Hizmetler Kanunu Kapsamında Tanınan İstihdam Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*. **T.C. Resmî Gazete**, 02.11.2022.

- Sribnick, E. G. (2007). *Rehabilitating Child Welfare : Children and Public Policy 1945-1980*. Virginia: University of Virginia, Department of History.
- Şahin, M. (2007). Sanayi Toplumundan Sanayi Sonrası Topluma Farklılaşan Gençlik Hallerinin Sosyolojik Görünümü. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 157-177.
- Şenocak, H. (2006). Korunmaya Muhtaç Çocuklara Sağlanan Bakım Yöntemleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 178-228.
- Tezcan, M. (2003). *Gençlik Sosyolojisi Yazıları*. Ankara: Natural Yayıncılık.
- Turgut, A. Ş., & Özkan, Y. (2019). Kurum Bakımından Ayrılmış Bireylerin Sosyo-demografik Özellikleri İle Kurum Bakımı Sonrası Yaşadıkları Sorunlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 748-763.
- Tümkaya, S. (2005). Ailesi Yanında ve Yetiştirme Yurdunda Kalan Ergenlerin Umutsuzluk Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 445-459.
- Türkmen Arslan, D., & Özmete, E. (2015). Yetiştirme Yurtlarında Kalan ve Ortaöğretime Devam Eden Öğrencilerin Self-Determinasyon Davranışları. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 53-78.
- Uğur, S. B., & Kaya Kılıç, A. (2021). Kurum Bakımında Yetiştirilmiş Kişilerin Kurum Bakımı ve Sonrası Süreçte Yaşadıkları Sorunların Belirlenmesi (Identifying the Problems Experienced, During and After Institutional Care, by People Raised Under Institutional Care). *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 69-95.
- Uluğtekin, S. (2001). Yirminci Yüzyılda Türkiye'nin Çocukları: Sorunlar ve Beklentiler. *Sosyal Hizmette Yeni Yaklaşımlar ve Sorun Alanları*. içinde Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Yayını.
- Ward, H. (2008). *Young People's Transitions from Care to Adulthood: International Research and Practice*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Yağar, F., & Dökme, S. (2018). Niteliksel Araştırmaların Planlanması: Araştırma Soruları, Örneklem Seçimi, Geçerlik ve Güvenirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1-10.
- Yalçındağ, S. (1992). *Federal Almanya'da ve Türkiye'de Yerel Yönetimler*. Ankara: TODAİE.
- Yanardağ, U. (2019). Kurum Bakımı Hizmetlerinden Yararlanmış Bireylerin Kurum Bakımı Sonrası Yaşam Deneyimleri Üzerine Nitel Bir Araştırma (A Qualitative Research On Life Experiences After Institution Care Of Individuals Who Benefited From Institution Care Services). *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi (Turkish Journal Of Social Work)*, 60-77.
- Yıldız, M. (2004). Öksüz ve Yetimlerin Toplumsal Bütünleşme Problemi: Diyarbakır Yetiştirme Yurdu Uygulaması. *Akademik Araştırmalar Dergisi*(21), 163-194.
- Yolcuoğlu, İ. G. (2009). Türkiye'de Çocuk Koruma Sisteminin Genel Olarak Değerlendirilmesi. *Aile ve Toplum Dergisi*, 43- 58.

- Yörükoğlu, A. (2000). *Gençlik Çağı: Ruh Sağlığı ve Ruhsal Sorunlar..* İstanbul: Özgür Yayınları.
- Yüksel, Z., & Öncü , B. (2016). Geçmişte Kurum Bakımında Kalmış Bireylerin Kurum Bakımı Deneyimlerine İlişkin Özellikleri Ve Bağlanma Biçimlerinin İncelenmesi (The Investigation of the Institution Care Experiences and Attachment Styles of Persons Who Took Institutional Care in the Past). *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 63-77.
- Zastrow, C. (2013). *Sosyal Hizmete Giriş*. (E. Bahşi, & Ç. Karaca, Çev.) Ankara: Nika Yayınevi.



EKLER

Evrak Tarih ve Sayısı: 16.01.2023-13445

	T.C. VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLERİ YAYIN ETİK KURUL BAŞKANLIĞI ETİK KURUL KARARLARI
TOPLANTI TARİHİ: 09.01.2023 OTURUM SAYISI: 2023/01 TOPLANTIDA ALINAN KARAR SAYISI: 19	
Sayfa: 11/19	

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Yayın Etik Kurulu'nun 09.01.2023 tarihinde saat 14.00' da zoom üzerinden Prof. Dr. Orhan DENİZ başkanlığında online yapmış olduğu toplantıda aşağıdaki ek kararı almıştır:

KARAR NO 2023/01-11.Danışmanlığımı, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, öğretim üyesi Prof. Dr. Suvat PARİN'in yapmış olduğu, yüksek lisans öğrencisi Taner TİMUR'a ait, " 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu Kapsamında İstihdam Edilen Gençlerin İş Hayatına Uyum Süreçleri ve Karşılaştıkları Sorunlar:Van Örneği " adlı tez çalışmasında kullanılacak olan anket ve ölçekler incelenmiş olup, söz konusu araçların ilgili kişilere uygulanmasında Sosyal ve Beşeri Etik Kuralları ve İlkeleri çerçevesinde herhangi bir sakınca olmadığına toplantıya katılan üyelerin oy birliğiyle karar verilmiştir.

	BASKAN Prof. Dr. Orhan DENİZ Edebiyat Fakültesi	
UYE Prof. Dr. Mehmet Şirin ÇINAR İlahiyat Fakültesi	UYE Prof. Dr. Gülsen BAŞ Edebiyat Fakültesi	UYE Prof. Dr. Zafer KANBEROĞLU İktisadi ve İd. Bil. Fakültesi
UYE Prof. Dr. Zihni MEREY Eğitim Fakültesi	UYE Prof. Dr. Murat ÜNAL Eğitim Fakültesi	UYE Prof. Dr. Muhammet Cevat YILDIRIM Eğitim Fakültesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Evrak sorgulaması <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=4575&eD=BS4ADMSAS9&eS=13445> adresinden yapılabilir.

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : TİMÜR, Taner
Uyruğu : Türkiye
ORCID :



Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Doktora		
Yüksek Lisans	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyoloji Ana Bilim Dalı	Ekim, 2023
Lisans	Hacettepe Üniversitesi-Sosyal Hizmetler	Ekim, 2014

İş Deneyimi:

Yıl	Yer	Görev
2013-2014	Ankara Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Eğitim ve Araştırma Hastanesi	Stajyer Öğrenci
2015-2016	Artuklu Sosyal Hizmet Merkezi Müdürlüğü	Sosyal Hizmet Uzmanı
2016-2018	Tuşba Sosyal Hizmet Merkezi Müdürlüğü	Sosyal Çalışmacı
2018	Vangölü Çocuk Destek Merkezi Müdürlüğü	Sosyal Çalışmacı
2018-2020	Edremit Sosyal Hizmet Merkezi Müdürlüğü	Sosyal Çalışmacı
2020-	Van Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü	Sosyal Çalışmacı

Yabancı Dil

İngilizce

Yayınlar

.....

Hobiler Toplumsal farkındalık faaliyetlerin içerisinde yer almak, kitap okumak...



VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

LİSANSÜSTÜ TEZ ORJİNALLİK RAPORU

...../...../2023

Tez Başlığı / Konusu:

2828 SAYILI SOSYAL HİZMETLER KANUNU KAPSAMINDA İSTİHDAM EDİLEN GENÇLERİN İŞ HAYATINA UYUM SÜREÇLERİ VE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR VAN ÖRNEĞİ (2018-2022)

Yukarıda başlığı/konusu belirlenen tez çalışmamın Kapak sayfası, Giriş, Ana bölümler ve Sonuç bölümlerinden oluşan toplam (VIII+109) sayfalık kısmına ilişkin, 01/10/2023 tarihinde tez danışmanım tarafından Turnitin intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 3 (Yüzde 3) tür.

Uygulanan Filtreler Aşağıda Verilmiştir:

- Kabul ve onay sayfası hariç,
- Teşekkür hariç,
- İçindekiler hariç,
- Simge ve kısaltmalar hariç,
- Gereç ve yöntemler hariç,
- Kaynakça hariç,
- Alıntılar hariç,
- Tezden çıkan yayınlar hariç,
- 7 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 7 words)

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Lisansüstü Tez Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılmasına İlişkin Yönergeyi İnceledim ve bu yönergede belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içmediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

10/10/2023
Taner TİMÜR

Adı Soyadı : Taner TİMÜR

Öğrenci No : 20920018001

Anabilim Dalı : Sosyoloji

Program : Sosyoloji

Statüsü : Y. Lisans ☒ Doktora ☐

DANIŞMAN
Prof. Dr. Suvat PARİN
10/10/2023

ENSTİTÜ ONAYI
UYGUNDUR

...../...../20....

Prof.Dr. Bekir KOÇLAR
Enstitü Müdürü