

Araştırma

Makale Geliş Tarihi:08.02.2018

Makale Kabul Tarihi:17.09.2018

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞINDA ÇOCUK GELİŞİMCİ OLMAK

Being a Child Development Specialist in the Ministry of Family and Social Policies

Elifcan CESUR*

Aysel KÖKSAL AKYOL**

* Arş.Gör., Kırklareli Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Çocuk Gelişimi Bölümü

** Prof.Dr., Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Çocuk Gelişimi Bölümü

ÖZET

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na (ASPB) bağlı kuruluşlarda görev yapan çocuk gelişimcilerin çalışma koşullarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi amacıyla yapılan, nitel modelde tasarlanan bu çalışmada, durum deseni ve amaçlı örnekleme yöntemlerinden kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu ASPB'ye bağlı kuruluşlarda görev yapmakta olan ve araştırmaya gönüllü katılan on üç çocuk gelişimci oluşturmuştur. Araştırmada, araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak toplanmış ve içerik analizi yoluyla değerlendirilmiştir. İçerik analizi için katılımcıların cevapları doğrultusunda kategoriler oluşturulmuştur. Araştırmanın geçerliğini arttırmak amacıyla katılımcıların cevaplarından doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Araştırma bulgularına göre, ASPB'ye bağlı kuruluşlarda sosyal çalışma görevlisi başlığı altında her meslek grubundan aynı işi yapmasının beklenmesi araştırmaya katılan çocuk gelişimcilerin memnun olmadıkları temel sorundur.

Anahtar Sözcükler: *Çocuk gelişimci, sosyal çalışma görevlisi, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, sosyal hizmetler, nitel model*

ABSTRACT

In this study aiming to examine the views of child development specialists working in institutions affiliated with The Ministry of Family and Social Policies (MFSP) about working conditions and being designed in the qualitative model, case pattern and snowball sampling method, which is among purposeful sampling methods, were used. The sample group of the

study consisted of thirteen child development specialists who were working in institutions affiliated with MFSP and were voluntary to participate in the study. A semi-structured interview form prepared by the researchers was used in the study. The data were collected using the semi-structured interview technique and assessed via content analysis. Categories were formed according to the responses of the participants for the content analysis. Responses of the participants were directly quoted in order to increase the validity of the study. According to the results of the research, the basic problem of child development specialists who participated in the study was that every occupational group was expected to do the same job under the title of social worker in institutions affiliated with MFSP.

Keywords: *Child development specialist, social worker, The Ministry of Family and Social Policies, social services, qualitative model*

GİRİŞ

Çocuk gelişimciler normal gelişim gösteren, özel gereksinimli, akut ve kronik hastalığı olan, korunmaya ihtiyacı olan ve risk grubunda olduğu belirlenen 0-18 yaş grubundaki çocukların gelişimlerine yönelik değerlendirme, destekleme ve izleme çalışmaları yapan; gelişimi değerlendirmeye ve desteklemeye yönelik araç geliştiren; ailelere, çocukla çalışan profesyonellere, kurum ve kuruluşlara danışmanlık hizmeti sunan; disiplinler arası çalışan bir meslek grubudur ve sağlık, eğitim, sosyal hizmetler alanlarında ve diğer sektörlerde görev yapmaktadırlar (ÇUÇEP, 2016).

Türkiye'deki sosyal ve aile politikalarının yürütülmesinde merkezi rol oynayan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na (ASPB) bağlı il müdürlüklerinde "sosyal çalışma görevlisi" başlığı altında, çocuk gelişimcilerin görev yaptığı birimleri aile, kadın ve toplum hizmetleri, engelli bakım hizmetleri ve çocuk hizmetleri adı altında üç genel başlık altında incelemek mümkündür. ASPB İl Müdürlükleri Görev ve Çalışma Esasları Yönergesinde ilgili birimlere ait açıklamalara şu şekilde yer verilmiştir: Aile ve Toplum Hizmetlerine ait birimlerde bakanlığın aile ve topluma yönelik, Engelli Hizmetlerine ait birimlerde engellilere yönelik ve Çocuk Hizmetlerine ait birimlerde ise; bakanlığın çocuğa yönelik koruyucu, önleyici, eğitici, geliştirici, rehberlik ve rehabilite edici sosyal hizmet faaliyetleri yürütülür ve koordine edilir (ASPB, 2015). Bu birimlerde, söz konusu iş ve işlemleri yürütmekten sorumlu Sosyal Çalışma Görevlileri, 9 Şubat 2013 tarihinde resmi gazetede yayımlanan ASPB Sosyal Hizmet Merkezleri Yönetmeliğinde; psikolojik danışmanlık ve rehberlik, psikoloji, sosyoloji, *çocuk gelişimi*, öğretmenlik, aile ve tüketici bilimleri ve sosyal hizmet alanlarında eğitim veren kurumlardan mezun meslek mensupları olarak, tek bir çatı altında

toplanarak belirtilmiştir (Madde 4) ve görevlerinin bazıları şu şekilde tanımlanmıştır (Madde 18): (a) Hizmetten yararlanacak bireylere ve ailelere, sorunlarının çözümü için mesleki çalışmalarda bulunur, rapor düzenler ve bunlarla ilgili işlemleri yürütür. (b) Gerekli hizmetin sağlanmasına yönelik sosyal inceleme raporu hazırlar. (c) Yapılan çalışmaları kayıt altına alır, raporlar ve dosyalar. (d) Hizmet içi eğitimlere katılır ve görev alır. (e) Genelge ve talimatlarda belirtilen görev tanımları içerisindeki diğer görevleri ve müdür tarafından verilen görevleri yapar (ASPB, 2013a).

ASPB Sosyal Hizmet Merkezleri Yönetmeliğinde (Madde 20) ve ASPB İl Müdürlükleri Görev ve Çalışma Esasları Yönergesinde (Madde 11) yapılan görev tanımlarında, söz konusu sosyal çalışma görevlilerinin ilave görevlerine de yer verilmiştir ve bunlar çocuk gelişimciler için şu örnek maddeleri içermektedir: (a) Gelişimsel tarama, izlem ve destek hizmetleri sunar. (b) Risk durumlarında çocukları uygun kurum veya kuruluşlara yönlendirir ve multidisipliner çalışmayı sağlar. (c) Korunmaya muhtaç ve engelli çocuklara yönelik mesleki çalışmalarda bulunur, raporları hazırlar, uygulanacak psiko-sosyal gelişim ve eğitim programlarının hazırlanmasına katkıda bulunur. (d) Kreş ve Gündüz Bakımevleri ve Çocuk Kulüpleri hizmetleriyle ilgili olarak müracaatçılara rehberlik eder (ASPB, 2013a; 2015).

İlgili literatür incelendiğinde ise, çocuk gelişimcinin mesleki görev ve sorumluluklarının şu şekilde ifade edildiği görülmektedir: Çocuk gelişimci, gebelik süresince ve sonrasında aileyi çocuğun gelişimiyle ilgili bilgilendirir ve destekler. 0-18 yaş arasında normal gelişim gösteren, özel gereksinimleri olan, korunmaya ihtiyacı olan, hasta ve risk altındaki çocukların gelişimleri değerlendirir, destekler ve takip eder. Gelişimsel açıdan risk grubunda sayılan bebek ve çocukların gelişimi destekleyici ve izleyici çalışmalar yapar. Ailelere, eğitimcilere, kurum ve danışmanlık hizmeti sunar. Gelişimi değerlendirmeye yönelik araçlar geliştirir, gelişimi destekleyici materyallerin tasarımını planlar ve geliştirir, yayın ve araştırma hizmetleri sunar (ÇUÇEP, 2016).

ASPB yönetmeliklerinde belirtilen çocuk gelişimcilerine ait ek görevlerin, ilgili literatürde belirtilen meslek tanımı ve yetkinlikler ile paralellik gösterdiği görülmektedir. Ancak aynı uyumun ASPB yönetmeliklerindeki, içerisinde çocuk gelişimcilerinde yer aldığı sosyal çalışma görevlilerine ait görevlerde de görüldüğünü söylemek mümkün değildir. Tüm meslek gruplarında olduğu gibi, çocuk gelişimcilerin de mesleklerini en iyi şekilde yerine getirmelerinde çalışma koşulları ve kuruluşların kendilerinden bekledikleri görevler oldukça etkilidir. Uğur ve Erol (2015), Kahn ve meslektaşlarının tanımladığı rol çatışmasının dört ayrı biçiminden

bir tanesi olan kişi-rol çatışmasının; kişinin değerleri ile rol beklentilerinin uyuşmaması durumunda yaşandığını belirtmektedir. Yani rol çatışması, rol verenlerin beklentileri ile (yönetici, birim şefi vb.) ilgili kişinin (bizim araştırmamız için çocuk gelişimcilerin) ihtiyaç ve beklentileri arasındaki uyuşmazlığın sonucunda ortaya çıkmaktadır. Motivasyon kuramları altında sayılan süreç kuramlarından Vroom'un beklenti teorisinde de belirtildiği gibi, ancak çalıştıkları kuruluşların kendilerinden beklentileriyle personelin hedefleri uyuşma gösterdiğinde, personelin motivasyonunda bir artış görülebilecektir (Küçüközkan, 2015). Araştırmalarda iş hayatında yaşanan bu rol çatışmasının, stres (Chen vd. 2011) ve performans (Gilboa vd., 2008) ile güçlü bir ilişkisi olduğu, yaşanan rol çatışmaları sonucu aynı zamanda çalışanların müracaatçılara olumsuz davranışlarda buldukları görülmektedir (Blomberg vd., 2014).

Motivasyon kuramları altında sayılan kapsam-gereksinim kuramlarından Maslow'un insan gereksinimlerini beş hiyerarşik basamakta incelediği İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre, çalışanların kuramın son iki basamağını oluşturan saygınlık gereksinimi ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerinin tatmin edilmesi ile iş hayatlarında bir güdülenme sürecinin yaşanacağı belirtilmektedir (Küçüközkan, 2015; Süral Özer ve Topaloğlu, 2008). Maslow gibi motivasyonun temelinde gereksinimlerin olduğunu savunan bir başka kuramcı da Herzberg'dir. Geliştirmiş olduğu Çift faktör kuramında ücret, iş güvenliği, denetimin düzeyi, kişilerarası ilişkiler gibi dışsal-hijyen faktörlerinin etkisini, hijyenin hastalıklar üzerinde tedavi edici bir özelliği olmaması, ancak yokluğunda daha fazla rahatsızlık yaşanma ihtimali doğurmasına benzetir. Yani bu etmenler motive edici olabileceği gibi herhangi bir etki göstermeyebilir de. Ancak başarı duygusu, tanınma, işin kendisi, kişisel gelişim gibi içsel faktörlerin yokluğunda belirgin bir doyumsuzluk yaşanmakta, var olduklarında ise çalışanların performansında önemli bir artış olmaktadır (Süral Özer ve Topaloğlu, 2008; Ateş vd., 2012). O halde, çalışanların doğru işlerle eşleştirilmeleri ve görevlerini etkin bir şekilde yapmalarına izin verilmesi personelin özsaygısı, iş doyumu ve performansları üzerinde oldukça etkindir diyebiliriz.

Sosyal hizmetler alanında çalışan çocuk gelişimciler ile ilgili literatür incelendiğinde, çocuk gelişimcilerin çalışma ortamlarına ilişkin bakış açılarını ortaya koyan araştırmaların olmadığı görülmektedir. Eski adıyla Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü ve 2011 yılında kurulan ASPB'de ve bağlı kuruluşlarda, çalışma ortamı ile mesleğe ilişkin görüşlerin incelendiği araştırmaların,

çoğunlukla sosyal hizmet uzmanları (sosyal çalışmacılar) ile yapıldığı belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde sosyal çalışmacıların motivasyon düzeylerinin düşük olduğunu (Sağlık-Sen, 2012; Tanılay, 2009), çalıştıkları fiziksel ortamı uygun bulmadıklarını (Berkün, 2010), iş yükünün personelin iş doyumunu etkilediğini (Calitz vd. 2014; Kowaleski, 2015; Shah, 2010; Zengin ve Çalış, 2017), çocuk ile ilgili birimlerde çalışanların, almış oldukları eğitimi buradaki ihtiyaçları karşılayabilmek adına yetersiz bulduklarını (ASPB, 2013b; Başer, 2013; Gelen ve Çınar, 2014; Shah, 2010;) gösteren araştırmalar olduğu gibi; kendisini işe yarıyor hisseden, işe anlamlı katkılarda bulunduğunu düşünen sosyal çalışmacıların daha fazla iş doyumunu elde ettiklerini (Cole vd., 2014), kendilerini değerli ve güvende hissettiklerinde ve adil bir ortamda çalıştıklarında görev sürelerinin uzadığını (Fitts, 2006; Singh, 2016), personele verilen önem ve desteğin, verilen işin personele uygunluğuna dikkat edilmesinin ve denetçi-personel ilişkisinin motivasyon üzerinde önemli etkileri olduğunu (Shah, 2010), arkadaşlarının desteğini almanın iş doyumunu arttırdığını (Jessen, 2015; Singh, 2016) gösteren araştırmalara rastlanmaktadır.

Literatürde ayrıca, çocuk gelişimcilerin özel eğitim kurumlarında, kız meslek liselerinde ve hastane ortamlarındaki çalışma koşullarına bakan araştırmaların sınırlı da olsa var olduğu görülmektedir. Örneğin Arucan (2008), özel eğitim kurumunda çalışan çocuk gelişimcilerin kız meslek liselerinde çalışanlara göre duygusal tükenmişlik puanlarının daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Taştepe ve Köksal Akyol (2014), Ankara ilinde hastanelerde görev yapmakta olan çocuk gelişimcilerin çalışma ortamları ile mesleklerine ilişkin görüşleri inceledikleri araştırmalarında katılımcıların en fazla gelişimsel değerlendirme hizmeti sunduklarını saptamışlardır. Hastanelerde görev yapan çocuk gelişimcilerin mesleklerine ilişkin olumlu algılarının olduğu ancak, görev yaptıkları yerlere ilişkin olumsuz algıya sahip olduklarını belirlemişlerdir. Çalışma ortamlarında fiziksel koşulların yetersizliğinden bahseden çocuk gelişimcilerin, yönetimin desteğini alamamaktan dolayı memnun olmadıklarını görmüşlerdir.

Normal, özel gereksinimli, hasta, korunmaya ihtiyacı olan ve risk altındaki 0-18 yaş grubu çocukların tüm gelişim alanlarını (bilişsel, dil, sosyal-duygusal, motor) değerlendirme, destekleme, gelişimsel sapmayı önleme ve gelişimsel sapma gösteren çocuklar için gelişimi destekleyici programlar hazırlama görevlerini üstlenen çocuk gelişimcilerin mesleklerini optimal düzeyde yerine getirmelerinde çalışma koşullarına ilişkin bakış açıları oldukça etkilidir. Tüm meslek gruplarında

olduğu gibi çocuk gelişimciler de çalıştıkları kurumlarda ne kadar doyum sağlarsa ve mutlu olurlarsa, mesleklerindeki başarı ve üretkenlik seviyesi de o kadar artacaktır. Bu bakış açısıyla yürütülen bu araştırmada, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı kuruluşlarda görev yapan çocuk gelişimcilerin çalışma koşullarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

YÖNTEM

ASPB'de çocuk gelişimcilerin çalışma ortamlarına ilişkin bakış açılarına odaklanan bir araştırmaya rastlanmamış olması nedeniyle, ilk kez bakılan bu durumun, derinlemesine incelemesinin yapılabilmesi amacıyla, araştırma nitel modelde tasarlanmıştır. Nicel yöntemlerde kurumların işleyişlerine ve çeşitli boyutlarına ilişkin sayısal veriler elde edilirken, kurumun işleyiş sürecinde farklı ve kuruma özgü uygulamaların neden iyi yapılamadığı, çalışanların işleyişten nasıl etkilendiği ve işleyiş nasıl etkilediği, çeşitli boyutlar ve süreçler arasında nasıl bir ilişki olduğu hakkında yeterli bilgi edinilemeyebilir. Oysa nitel yöntem ile yürütülen araştırmalarda, kurumların problemleri, iyi işleyen ve işleyemeyen yönleri ve bunların nedenleri ile olası gelişim ihtiyaçları ortaya çıkarılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu nedenle kurum hakkında derinlemesine, bütüncül ve kuruma özgü bir bakış açısı elde edebilmek için nitel modelin benimsendiği bu araştırmada, durum deseni kullanılmıştır. Durum çalışması sınırlı bir sistemin derinlemesine incelenmesini gerektirir. Güncel bir olguyu gerçek hayattaki bağlantısıyla ilişkilendirir (Merriam, 2015). Nitel durum çalışmalarında bir duruma ilişkin etkenler, örneğin ortam, bireyler, olaylar gibi, bütüncül bir yaklaşımla araştırılıp ilgili durumu nasıl etkiledikleri ve aynı zamanda nasıl etkilendikleri araştırılır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Burada ele alınan durum ASPB'ye bağlı kurumlarda görev yapan çocuk gelişimcilerin çalışma koşullarına ilişkin görüşleridir.

Çalışma Grubu

Nitel araştırmalarda doğası gereği genelleme yapılamaz ancak nakledilebilirliğin sağlanması önemlidir. Bunun anlamı, araştırmanın bulgularının ve sonuçlarının başka yerde, başka kişilerce yararlanılabilir olmasıdır. Okuyucu ve diğer araştırmacılar, kendi durumu ile araştırılan ortamın ne derece örtüştüğünü görebilmelidir. Bunun için de araştırmacının bulgularını yorumlaması ve tanımlara yer vermesinin yanı sıra, çalışma grubunu oluştururken de çeşitliliği sağlaması önemlidir (Merriam, 2016). Bu nedenle araştırmanın çalışma grubunu Ankara, Aydın, Bayburt, Bursa, Isparta, Kırklareli, Konya ve Manisa illerinde ASPB'ye bağlı

çeşitli kuruluşlarda görev yapmakta olan ve araştırmaya gönüllü katılan on üç çocuk gelişimci oluşturmuştur. Araştırmaya katılan çocuk gelişimcilerin %15,38'inin ASPB'nin Kadın Hizmetleri Kuruluşlarında, %23,08'inin Aile ve Toplum Hizmetleri Kuruluşlarında, %61,54'ünün Çocuk Hizmetleri Kuruluşlarında görev yaptığı görülmektedir. Tamamı kadın olan Çocuk gelişimcilerin %61,54'ü 25-29 yaş aralığında, %23,06'sı 30-39 yaş aralığında, %7,70'i 40-49 yaş aralığında ve %7,70'i 50-59 yaş aralığındadır. Katılımcıların %53,84'ü ASPB'ye bağlı kuruluşlarda 1-3 yıldır, %23,08'i 4-6 yıldır ve %23,08'i 10 yıl ve üzeri süredir görev yapmaktadır. Aşağıda, Tablo 1'de araştırmaya katılan grubun çocuklarla birebir çalışma durumları gösterilmiştir.

Tablo 1. Çalışma Grubunda Yer Alan Çocuk Gelişimcilerin Çocukla Birebir Çalışma Durumlarına Göre Dağılımı

Katılımcı	Çalışılan Birim								
	Kadın Hizmetleri Kuruluşları			Aile ve Toplum Hizmetleri Kuruluşları			Çocuk Hizmetleri Kuruluşları		
	H*	B*	A*	H*	B*	A*	H*	B*	A*
Ç1							√		
Ç2					√				
Ç3							√		
Ç4							√		
Ç5									√
Ç6							√		
Ç7					√				
Ç8		√							
Ç9				√					
Ç10					√				
Ç11			√						
Ç12							√		
Ç13							√		

*H: Her zaman çocuklarla çalışırım, B: Bazen çocukla çalışırım, A: Asla çocuk görmem.

Tablo 1 incelendiğinde; araştırmaya katılan çocuk gelişimcilerin tamamının çocukla birebir çalışma imkanına sahip olmadıkları, hatta bazılarının görev sürecinde hiç çocuk görmedikleri görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada, araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Formda, katılımcıların demografik özelliklerini; ASPB'ye bağlı kuruluşlardaki çalışma ortamlarını ve mesleklerine ilişkin görüşlerini belirlemek için hazırlanmış toplam on iki temel soru ve bunlara bağlı sonda sorulara yer verilmiştir. Sonda sorular, temel soruları takiben sorulan, katılımcıların amaçtan sapmasını önleyemeye dayalı, elde edilebilecek daha fazla veri olup olmadığını görmemizi

sağlayan sorulardır (Merriam, 2015). Görüşme formunun görünüş geçerliğine ilişkin, üniversitelerin çocuk gelişimi bölümünde çalışan, beş öğretim elemanından görüş alınmıştır. Uzmanlar tarafından, görüşme formunda yer alması düşünülen açık uçlu soruların, anlaşılabilirlik ve araştırma amacına uygunluk açısından düzenlemeleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmada sorulan temel sorulara ve sonda sorulara ait bir örnek aşağıda verilmiştir.

“4.Sizce bir çocuk gelişimci ASPB’de diğer meslek elemanlarından hangi yönlerde farklılaşmalıdır?”

Görev yaptığınız birimde;

4a.Çocuk gelişimci mesleğinin görev tanımı var mı? Eğer varsa görev tanımı içinde neler yer almaktadır?

4b.Çocuk gelişimci mesleğinin görev tanımı dışında yaptığınız işler var mı? Eğer varsa bunlar nelerdir?

4c.Görev yaptığınız birimde çocuk gelişimci ve diğer meslek elemanlarının yaptıkları işler arasında örtüşüklük var mı? Eğer varsa neler?

4d.Eğer örtüşüklük varsa, örtüşen bu görevlerin hangi meslek grubuna ait olduğunu düşünüyorsunuz? Neden?”

Veri Toplama Süreci

Bu çalışmada veriler yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak toplanmıştır. Yüz yüze yapılan üç görüşmede veriler yazılı olarak kayıt altına alınmıştır. Araştırmada veri toplama sürecinde yüz yüze görüşmeler yapıldığı gibi, internet olanaklarından da yararlanılmıştır. Burada internet teknolojisine dayalı e-posta gibi nitel veri toplama yöntemlerinin, nitel araştırmanın “durumsallık, içerik, yerinde ve orada” ilkelerini ihlal edip etmediği tartışılabilir. Ancak bir bilgiyi ölçmeyen, var olan durumların sorgulandığı, daha çok algı ve görüşlere odaklı araştırmaların internet veya çevrimiçi yöntemlerle yapılması geleneksel yüz yüze görüşmelerle karşılaştırıldığında önemli zafiyetler doğurmamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). İnternet ile klasik nitel yöntemlerle ulaşılamayacak kişi, grup ve katmanlara ulaşma imkanı elde edilmekte ve daha derinlemesine araştırma yapma imkanı bulunmaktadır (Markham, 2004; Yıldırım ve Şimşek, 2016). Aynı zamanda internet katılımcılara görece bir gizlilik imkanı sağladığı için, deşifre olma korkusu olmadan daha içten ve samimi bilgi ve veri sağlamalarının yolunu açabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Ayrıca randevulaşma, mekan ve ulaşım sorunları gibi nitel

araştırmalarda oldukça zorlayıcı olan etmenlerin ortadan kalkmasını sağlar. Klasik yöntemlerle tek bir görüşme fırsatı yaratılırken, internet sayesinde e-posta gibi araçlarla veri toplama süresi uzatılabilir, ya da anlaşılmayan, teyide ihtiyaç duyulan konular tekrar görüşülerek açığa kavuşturulabilir (Markham, 2004; Yıldırım ve Şimşek, 2016). Ayrıca internet teknolojileri metine dayalı oldukları için, katılımcıların yazdıkları metinleri araştırmacıya göndermeden önce tekrar gözden geçirmesine fırsat sunar. Bu nedenle elde edilen veriler katılımcının denetiminden geçmiş, daha güvenilir verilerdir (Seymour, 2001). Son olarak, nitel araştırmaların en çok uğraştıran kısmı olan sözel verileri yazıya aktararak analiz etme süreci, internet teknolojilerinin kullanımıyla kendiliğinden gerçekleşir. E-posta gibi teknolojilerle yapılan araştırmalarda veriler doğrudan yazılı olarak elde edildiği için, küçük metin düzeltmeleriyle analize hazır hale gelmektedir. Bu yolla, ses kayıtlarının metinleştirilme sürecinde karşılaşılan anlaşılmayan sözcükler, diksiyon ve söylem sorunları da kendiliğinden çözülmüş olur (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu nedenle farklı illerdeki ASPB'ye bağlı kuruluşlarda görev yapan on çocuk gelişimciye ulaşmak ve görüşmeleri yapmak için e-posta sistemi kullanılmıştır. Verilerin tümü, Ekim - Kasım 2017 aylarında toplanmıştır.

Verilerin Analizi

Veriler içerik analizi yoluyla değerlendirilmiştir. İçerik analizi için katılımcıların cevapları doğrultusunda kategoriler oluşturulmuştur. Bu çalışma için oluşturulan kategoriler her soru için on üç katılımcının verdiği cevaplar değerlendirilerek oluşturulmuştur. Dolayısıyla her soru için farklı kategoriler ortaya çıkmıştır. Araştırmanın geçerliğini arttırmak amacıyla katılımcıların cevaplarından doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Yapılan doğrudan alıntılarının kimlik belirtmemesi için katılımcı isimleri Ç1, Ç2..., Ç13 şeklinde kodlanmış ve katılımcıların gerçek isimleri gizli tutulmuştur. Veri analizinin güvenilirliği Miles ve Huberman (2015)'in [Görüş birliği/ (Görüş birliği + Görüş ayrılığı) X 100] formülü kullanılarak hesaplanmıştır. Buna göre iki araştırmacı tüm sorulara ait tabloları birlikte oluşturmuş ve %100 güvenilirlik sağlanmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular çizelgeler halinde sunulmuştur.

Tablo 2. Çocuk Gelişimcilerin Çalıştıkları Kuruluşlardaki Görevleri

Kuruluşlardaki Görevleri	Ç1	Ç2	Ç3	Ç4	Ç5	Ç6	Ç7	Ç8	Ç9	Ç10	Ç11	Ç12	Ç13
Çocuk ile görüşme	√		√	√		√			√			√	√
Aile ile görüşme	√					√						√	
Hizmet modeli belirleme			√	√					√				
Resmi yazışmalar	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Proje görevleri		√											
Hizmet içi eğitim planlama		√											
Sosyal incelemeler		√	√	√	√	√	√		√	√		√	
Yetişkinin kuruluşa kabulü								√			√		
Yetişkinlere yönelik hizmet modeli belirleme								√			√		
Bilgilerin sisteme girilmesi								√		√			
Sosyal ekonomik destek hizmetleri							√			√			
SSÇ* ile ilgili işlemler		√											
KMÇ** tespiti							√						√
Mahkemeden ilgili tedbirlerinin alınması							√						√
Giyim ve kırtasiye gibi gereksinimlerin karşılanması						√							√
Memurların yapması gereken görevler (ek ders hesaplama, nöbet çizelgesi hazırlama vb.)		√			√		√		√				

*Suça sürüklenen çocuk, **Korunmaya muhtaç çocuk

Araştırmaya katılan çocuk gelişimcilerin kuruluşlardaki ortak görevlerinin resmi yazışmalar olduğu görülmektedir. Ayrıca birçoğu sosyal inceleme yapmakta ve bu inceleme sonuçlarını raporlaştırmaktadır. Yetişkinlere yönelik hizmetlerde görev aldıklarını belirten çocuk gelişimciler olduğu gibi, memurların ve idari personelin yapması gereken iş ve işlemlerden de sorumlu tutulduklarını söyleyenler vardır.

Katılımcıların neredeyse yarısının çocuklarla görüşmeler yapabildiğini ifade ettikleri, aile ile çalışma şansı bulan çocuk gelişimcilerin ise azınlıkta olduğu görülmektedir.

Ç4 çalıştığı kuruluştaki yaptığı iş ve işlemleri şu şekilde anlatmıştır: “Eğer gece nöbetinde yeni bir çocuk gelmiş ise ilk olarak onunla görüşme yapıp, çocuk ile ilgili hizmet modeli belirleme çalışmalarını başlatıyoruz. Takip eden süreçte çocuğun ailesi ile ilgili görüşüp sosyal incelemesini yapıp çocuk hakkında nihai kararı vererek gerekli raporları yazıyor ve bir üst makama iletiyoruz. Bunun dışında rutin olarak çocuk görüşmeleri yapıp, çocukların birim içerisinde sebep olduğu ya da maruz kaldığı sorunları, kavga, sigara kullanımı, küfürleşme, madde krizi gibi sorunları çözümlenmeye çalışıyoruz. Kurumdan izinsiz ayrılan çocuklarla ilgili kolluk kuvvetlerine bilgi veriyoruz.”

Ç5 ise “Saat 8 de başlayan mesai kuruluş evrak ve işlemlerini tamamlama, İl Koordinasyon birim görevleri ve sosyal inceleme yapmakla geçiyor.” demiştir.

Ç8 “İş günlerim birinden çok farklı olabilir. Örneğin yeni gelen bir müracaatçı olduğunda (yetişkin) giriş işlemleri, kuruluşa adaptasyon süreci, vakanın öyküsünün alınması, durumunun değerlendirilerek hukuki, psiko-sosyal, sağlık gibi alanlardan ihtiyaç duyduğu desteklerin belirlenmesi, bu verilerin sisteme işlenmesi, diğer kuruluşlarla yapılan resmi yazışmalar ve onların takibi, hizmet alanlarla yapılan görüşmeler şeklinde gidebiliyor çalışma günüm.” diyerek kuruluştaki görevlerini ifade etmiştir.

Tablo 3. Çocuk Gelişimcilerin Çalıştıkları Kuruluşlardaki Diğer Meslek Elemanlarının Çocuk Gelişimi Mesleğine Bakış Açıları Hakkındaki Düşünceleri

Diğer Meslek Elemanlarının Düşünceleri	Ç1	Ç2	Ç3	Ç4	Ç5	Ç6	Ç7	Ç8	Ç9	Ç10	Ç11	Ç12	Ç13
Değer verilen bir meslek grubu	√			√	√		√	√					√
Bilgi eksikliği var		√						√			√		
Saygı duyulmuyor: Çocuk ile ilgili söz hakkı verilmiyor			√			√						√	
Personelin gözünde herkes aynı: Sosyal çalışmacı		√	√						√	√			

Araştırmaya katılan çocuk gelişimcilerin, çalıştıkları kuruluşlardaki diğer meslek elemanlarının mesleklerine ilişkin bakış açıları hakkındaki düşüncelerinin farklılık gösterdiği görülmüştür. Bir kısım çocuk gelişimcilerin diğerleri tarafından değer

verilen bir meslek grubu olduğunu belirtirken bir kısım ise, diğer personelin mesleklerini tanımadığını ve çocuk gelişimi mesleğine saygı duymadıklarını düşündüklerini söylemiştir. Bazı çocuk gelişimciler ise diğer meslek elemanları ile aynı mesleki yeterliliklere sahip olduklarının düşünülüğünü söylemiştir. Bu olumsuzlukların, çocuk ile ilgili doğrudan söz hakkına sahip olmamalarına, fikir ve tecrübelerine değer verilmemesine neden olduğunu ifade etmektedirler.

Ç2 çalıştığı kuruluştaki diğer meslek elemanlarının, mesleğine bakış açısını anlatırken şu ifadeleri kullanmıştır: *“Bakış açılarının bile olduğunu düşünmüyorum. Ciddi bir bilgi eksiklikleri var bizimle alakalı. Bizim çalıştığımız bakanlıkta ‘meslek elemanı’ diye bir kavramımız var biliyorsunuzdur. Bu kavramın içine psikologlar, sosyologlar, sosyal çalışmacılar ve çocuk gelişimciler girmektedir. Böyle genel bir kavram olduğu için ayrı ayrı meslek grupları birbirlerini çok fazla tanımamakta. Çünkü hepimizin yetki ve sorumlulukları aynı. (...) Bu nedenle yaşlı bakım hizmetleri gibi, bizim mesleki tanım çerçevemize pek uymayan işlerle de karşı karşıya kalabiliyoruz.”*

Ç3 bu durumu *“Aile ve Sosyal Politikalar bünyesinde çalışan meslek elemanlarından özellikle sosyal çalışmacıların hegemonyası altında olduğumuz bir gerçek. Ancak 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanununun gündeme gelmesi ile birlikte yapılan işin tamamen aynılaştırılması söz konusu oldu. Ancak görevlerimizin aynılaştırılması benim kişisel olarak çok beğendiğim bir durum değil.”*cümleleriyle ifade ederken,

Ç6 *“(…) Sosyal çalışmacıların ve diğer meslek gruplarının arasında iş konusunda ara sıra gerilimlerin yaşandığı aşikardır.”* demiştir.

Ç8 *“Çalışma arkadaşlarımdan çoğu mesleğim farkında ve değer veriyor... Ancak mesleğimizin farkında olmayan ve mesleğimiz hakkında fikir sahibi olmayıp zikir sahibi olmayı kendilerine hak gören, buna rağmen kendisinin meslek elemanı olduğunu zanneden meslek elemanlarıyla, idarecilerle çalışmak zorunda olmak gibi zorluklarla karşılaşabiliyor. Örneğin daha önceki çalıştığım müdürlükte bir çocukla ilgili bir karar verilmesi gerekiyordu. Çocuk, çocuk evine mi yoksa yetiştirme yurduna mı yerleştirilmeli diye komisyon karar verecekti. Ben çocuğun çocuk evine uygun olduğunu, öğretmen de yetiştirme yurduna uygun olduğunu düşünüyordum. İlimizde yetiştirme yurdu ya da benzeri bir yatılı kuruluş olmadığı için bu durum çocuğun ve sorumluluklarının farklı bir ile gitmesi demekti aynı zamanda. Çocuğun kuruluştan kaçma gibi bir*

davranışı vardı ancak çalışmalara olumlu cevaplar veriyordu. Çocuğun kuruluştan kaçma sebebi de annenin söz vermesine rağmen görüşmelere gelmemesi ve çocuğun anneye olan bağlılığıydı. Çocuk her kaçtığında annesinin yanına gidiyordu. Bu durumun ergenlik çağına girmek üzere olan ve annesini özleyen, annesinin verdiği sözleri yerine getirmediği ve telefonlara cevap vermediği için, annesi hakkında endişelenen bir çocuk davranışı olduğunu ısrarla hatırlatmama rağmen, öğretmen çocuğun davranışının ‘şımarıklık’ olduğunu ve tecrübelerine dayanarak bu davranışın artarak devam edeceğini savunuyordu. Mesleğe ilk başladığım zamanlar olduğu için ne yazık ki durumu yeterince savunamadım. Çünkü hem hemşire de öğretmenle aynı görüşteydi, hem de üslup benim tartışmadan anladığım üsluptan daha farklıydı. Sonuç olarak çocuk bir yetiştirme yurduna yerleştirildi ve iki gün sonra oradan kaçtı. O öğretmen çocuk gelişimcisinin yeterliliklerini sanırım yeterince bilmediği ve önyargıları nedeniyle araştırma ihtiyacı da hissetmediği için, çocuğun davranışlarının altında yatan nedenle değil davranışın kendisiyle ilgilendi.” açıklamasını yaparken,

Ç12 ise “Genel anlamda olumsuz bir bakış açısı var diyemeyiz. Ama bir çocuk ile ilgili ciddi bir sıkıntı olduğu zaman olaylar patlak vermeye başlıyor. Her meslek elemanı çocukla ilgili en doğru şeyi kendisinin bildiğini düşünüyor ve çatışmalar başlıyor. Kimse kimseyi dinlemiyor, dinlese de bildiğinden vazgeçmiyor. Bir çocuğun dosyasında farklı meslek elemanlarının aynı olay için aldığı birbiriyle çatışan, alakasız kararlar görmek mümkün. Düşününce bu çok komik bir durum aslında. Hepimiz orada çocuk için varız ama niyeyse olay çocuğa yararlı olmaktan çıkıp kendini ispatlamaya dönüyor çoğunlukla. Burada çalıştığım süre boyunca net bir şekilde gördüğüm bir şey var ki, burada herkes her şeyi çok iyi bilir. Ama sanırım en çok sosyal hizmet uzmanları ve öğretmenler bilir. Çoğu zaman burada kime ne anlatmaya çalışıyorum acaba diye düşündüğüm çok oluyor” diyerek deneyimlerini açıklamıştır.

Tablo 4. Çocuk Gelişimcilerin Çalıştıkları Kuruluşlardaki Görevlerinde Diğer Meslek Elemanlarından Verilen Görevler Bakımından Farklılaşmaları Gerektiğini Düşündükleri Alanlar

Farklılaşmaları Gerektiğini Düşündükleri Alanlar	Ç1	Ç2	Ç3	Ç4	Ç5	Ç6	Ç7	Ç8	Ç9	Ç10	Ç11	Ç12	Ç13
Çocuk görüşmeleri	√				√	√	√	√	√			√	
Gelişimsel değerlendirme, destek ve izlem	√		√	√	√	√	√	√	√			√	
Sosyal çalışma görevlisi tanımından ayrışma ve aynı görevlerden sorumlu tutulmama	√	√	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√
Çocuk ile ilgili tüm birimlerde öncelikli olma		√								√	√		√
Memurun yapması gereken işlerden sorumlu tutulmama		√			√		√		√				
Aile-çocuk etkileşimine destek olma						√	√						

Araştırmaya katılan çocuk gelişimciler, genel olarak 'sosyal çalışma görevlisi' tanımından ayrışmaları ve sosyal çalışanlarla aynı görevlerden sorumlu tutulmamaları gerektiğini belirtmişlerdir. Çocuk gelişimciler almış oldukları eğitim çerçevesinde, çocuk ve ailesi ile ilgili iş ve işlemlerden sorumlu tutulmalarının önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

Ç12 bu durumu açıklamak için şu cümleleri kurmuştur: *'Biz çocuğu biliyoruz. Çocuk ile ilgili eğitim alıyoruz. Bu nedenle çocuk ile uğraşmak varken neden bir sürü resmi yazışma yaptığımızı anlayabilmiş değilim. Birçok incelemeye çıkıyoruz. Ancak ben inceleme yapmaya dair bir eğitim almadım. Bir sosyal hizmet uzmanı da çocuk gelişimine dair benim gibi eğitim almadı. Bu incelemeleri o yapmalı ve yazışmaları da tabi ki, benim görüşüme ihtiyaç duyarsa ben zaten oradayım. ASP'lerde tüm meslek gruplarının sosyal çalışmacı başlığı altında birleştirilmesi işleri karıştırmış bence. Aslında gayet güzel bir görev tanımımız var. Görev tanımına baktığınızda evet diyorsunuz, bu bakanlık benim mesleğimi biliyor ve mesleğimin gerektirdiklerini bekliyor benden. Ama gelin görün ki işler hiç de öyle işlemiyor. Ben çocukla çalışma*

imkanı bulan şanslı çocuk gelişimcilerdenim. Ama bir sosyal çalışmacı olarak yapmam gereken diğer işlerden gerçek mesleğimi icra etmeye çoğu zaman fırsat bulamıyorum. Hatta bazen bir çocuk görüşmeye geldiğinde oflayıp pufladığım bile oluyor. Çünkü görüşmeyi yapmak ve bunu raporlaştırmak, diğer görevlerimi aksatmama neden olacak biliyorum. Ben bu kadar yakınırken, çocukla çalışma imkanı olmayan meslektaşlarımı düşünemiyorum bile.'

Ç3 ise düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir: *'Yürütülen çalışmalar çocuk gelişimi mesleğinden ziyade sosyal çalışmacının iş tanımına daha uygun. Mesleki açıdan kendimizi gerçekleştirme durumumuz yok denebilir. 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu kapsamında sosyal çalışmacı başlığı altında aynı işler yapılmakta. Çocuk gelişimciler çocuğun değerlendirilmesi ve çocukların gelişim alanlarına uygun eğitim programlarının hazırlanması konusunda farklılaşmalıdır.'*

Ç4 bu durumu *"Bir psikolog ya da sosyal çalışmacının yaptığı her işlemi yapmakla sorumluyum. Sosyal inceleme raporu yazmak, ruhsal gelişim taraması yapmak, aile ile çocuğun gelişimi dışındaki sorunlarla ilgili görüşme yapmak, okul takibi yapmak gibi. Oysa aile ve sosyal çevre ile ilgili araştırma ve raporlaştırma işlemi sosyal çalışmacı, çocuğun ruhsal gelişimi ve sorunları ile ilgili takibi psikolog yapmalı. Her meslek elemanın hayali, kendi uzmanlık alanında çalışmak. Keşke herkes kendi işini yapabilse..."* şeklinde açıklamıştır.

ASPB'ye bağlı kuruluşlarda çalışan ve araştırmaya katılan çocuk gelişimciler ayrıca kuruluşlarda memurların yapmaları gereken işlerden sorumlu tutulduklarını belirtmektedir.

Ç9 yaptığı işleri şu şekilde belirtmiştir: *"Ek ders hesaplama, nöbet listesi, vardiyalar, özel hizmet alımı personellerinin izin işlemlerini yapma..."*

Ç5 *"Bulduğum birimde mesleki olarak çalışma yapmamızdan çok bir memur gibi evrak hazırlamamız istenmektedir. Oysa çocuk gelişimci, çocukların gelişim, değerlendirme ve izlemlerini yapan, çocuklarla birebir etkileşim halinde bulunan biri olması gerekir."* demiştir.

Ç8 ise çocuk gelişimcilerin çalıştıkları kuruluşlardaki görevlerinde diğer meslek elemanlarından verilen görevler bakımından farklılaşmaları gerektiğini

düşündüğü alanları “Tüm meslek elemanları çocuklarla ilgili ‘çocuğun yüksek yararı’ ilkesine göre çalışmalar yapmaya özen gösteriyorlar. Bence çocuk gelişimcisinin farkı çocuğun yüksek yararını gözetirken, verilen kararın çocuğa kabullendirilmesi sürecindeki tutumuyla alakalı olmalıdır. Örneğin çocuğun koruma altına alınması gerekiyor ancak çocuk aileden ayrılmak istemiyorsa, ‘çocuğun aile yanında kalması uygun değil çocuk koruma alıntına alınmalı’ yerine çocuğa bu durum nasıl anlatılabilir, bu süreç onun için nasıl en kolay kabul edilebilir hale getirilebilir bunu düşünüp bu doğrultuda çalışmalar göstermelidir.” ifadeleriyle açıklamıştır.

Tablo 5. Çocuk Gelişimcilerin Çalıştıkları Kuruluşlarda Mesleki Hedeflerini Gerçekleştirme Durumları İle İlgili Düşünceleri

Mesleki Hedefleri İle İlgili Düşünceleri	Ç 1	Ç 2	Ç 3	Ç 4	Ç 5	Ç 6	Ç 7	Ç 8	Ç 9	Ç1 0	Ç1 1	Ç1 2	Ç1 3
Hedeflerimi istediğim düzeyde gerçekleştiremedi m.				√	√	√	√	√		√		√	√
Bu birimde çalışmayı istemediğim için hedef koymadım.	√	√	√										
Hedefler ile yapılan işler uymuyor.	√		√			√	√	√	√	√	√		√
Yönetim desteklemiyor		√		√	√					√			√
Meslek grupları arasındaki çatışmalar hedefleri etkiliyor						√		√				√	

Araştırmaya katılan çocuk gelişimcilerin büyük bir kısmı kendilerine hedef koyma ve hedeflerine ulaşma konularında olumsuz geri bildirimler vermiştir.

Örneğin Ç2 kendisine hedef koymamasının nedenini “Bu birimde çalışmayı istemedim, sorulmadı zaten.” şeklinde açıklarken,

Ç3 “Bu birimde çalışmadan önce işleyişi bildiğim için mesleğime yönelik hedef koymadım.” demiştir.

Koyduğu hedefler ile yaptığı işlerin uyuşmadığını söyleyen Ç9, bu durumu şu şekilde ifade etmiştir: “Hedefler ile yapılan iş örtüşmemektedir. Üniversite hayatında şu an yapılan işe dair çok fazla bir şey öğretilmiyor.”

Ç11 ise hedefleri ile iş uyumsuzluğunu anlatırken “Şu an çocuk gelişimi alanında hiçbir hizmet vermiyorum...” ifadelerini kullanmıştır.

Araştırmaya katılan çocuk gelişimciler genel olarak, sosyal çalışma görevlisi tanımından dolayı sosyal çalışmacıların yapması gereken iş ve işlemleri üstlendiklerinden, mesleki hedeflerini gerçekleştiremediklerini belirtmişlerdir.

Örneğin Ç6 bu durumu şu cümlelerle anlatmıştır: *“Hedeflerimi gerçekleştiremedim diyebilirim. Rapor yaz, incelemelere git derken çocuklarla birebir çalışmaya vakit kalmıyor.”*

Ç13 ise *“Bakanlığımızın 2015 yılında Çocuk Destek Merkezlerinde meslekler arası düzleştirme yapması nedeniyle kendi mesleğimi tam olarak yerine getirememiş bulunmaktayım.”* derken,

Ç8 *“Söz uçar yazı kalır, yaptığın şeyi belgelemezsən yapmamış sayılırsın gibi çalışma mantığıyla çalışan bir sistem içinde faaliyet gösterdiğimiz için, bazı şeylerin yapıldığının belgelenmesi, yapma eyleminin önüne geçebiliyor.”* demiştir.

Ç4 hedeflerini gerçekleştirme nedeni olarak *“Üst makamların sadece teori üzerinden işlem yapması, yazılan raporların dikkate alınmaması...”*nı göstermiştir.

Ç5 ise *“Müdürlerimiz ve yönetimimiz genel olarak işin nasıl tamamlandığından ziyade bitip bitmediğine bakarlar. İş sürecinde çekilen zorluk ve yetişememezlikten kaynaklı durumlarla ilgilenmezler. Kurumda genel olarak maddi bakım yardımlarının yapılması sebebiyle gelişim yatırımları geri planda olduğu için hedeflerimi gerçekleştiremiyorum.”* demiştir.

Ç12 hedeflerini gerçekleştirememe nedeni olarak meslek grupları arasında yaşanan çatışmalardan bahsetmiş ve şu ifadeleri kullanmıştır *“Hiçbir meslek grubuyla gerçek anlamda ortaklaşa çalışmıyoruz. Sosyal servis personeli çocuk hakkında anlaşmaya varsa, ev sorumlusu ya da bakım personelleri buna uymuyor. Onlar uysa sosyal serviste bir anlaşmazlık çıkıyor. Hal böyle olunca hiçbir çalışma istikrarlı yürümüyor. Personelin öfkesi ve kırgınlığı çocuğa da yansıyor. Kısır döngü sürüp gidiyor.”*

Tablo 6. Çocuk Gelişimcilerin Bakanlık Bünyesinde Mesleklerini İdeal Bir Şekilde Yürütebilmeleri Adına Sundukları Çözüm Önerileri

Çözüm Önerileri	Ç1	Ç2	Ç3	Ç4	Ç5	Ç6	Ç7	Ç8	Ç9	Ç10	Ç11	Ç12	Ç13
Görev tanımına uygun çalıştırılma (Gelişim taraması, gelişim takibi vb.), meslek gruplarının ayrıştırılması	√	√	√				√	√		√	√	√	
Çocuğun olduğu birimlerde görev alınmasını sağlama			√			√		√					√
Kuruluşlara mesleği tanıtmaya		√							√				
Çocuk gelişim değerlendirme birimi kurma				√	√								

Araştırmaya katılan çocuk gelişimciler yaşadıkları sorunları çözebilmek adına, sosyal çalışma görevlisi başlığı altında birleştirilen meslek gruplarının ayrıştırılması ve genel anlamda her grubun eğitimini aldığı alanda çalışmasını sağlamaya yönelik çalışmalar yapılmasını önermişlerdir. Ayrıca bazı katılımcılar çocuk gelişimcilerin, çocuğun olduğu birimlerde görevlendirilmesine özen gösterilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Örneğin Ç3 “Ben karar alıcı bir pozisyonda olsaydım, meslek gruplarının ayrılaşmaması için çalışırdım. Özellikle evlat edinme ve koruyucu aile birimlerinde daha çok görev almalarını sağlardım.” derken,

Ç12 “Her şeyden önce meslek grupları sosyal çalışmacı başlığı altında toplamaktan vazgeçmek gerek, ciddi anlamda her mesleğin yapabileceği görevlerin sınırları çizilmeli. Sınırlarımız kesin ve net bir şekilde belirlenirse bilgimiz ve işimiz olmayan birimlerde çalıştırılmaz, çalıştığımız birimlerde de üzerimize vazife olmayan işleri yapmak zorunda kalmaz kendi mesleğimizi layıkıyla yapma fırsatı yakalardık.” diyerek düşüncelerini ifade etmiştir.

ASPB bünyesinde ‘Çocuk gelişim değerlendirme birimi’ kuracaklarını söyleyen katılımcılarda vardır.

Örneğin Ç4 “Yetkim olsa, her kurum içine bir birim açarak çocukların gelişimlerine uygun hizmet alabilmelerini sağlamak isterdim. Bireysel

farklılıkların fark edilmesi toplu yaşam içerisinde yaşamının getirdiği zorlukları aşmada kolaylık sağlayacaktır.” diyerek düşüncelerini açıklarken,

Ç5 *“Mutlaka bir çocuk gelişim değerlendirme ünitesi kurar ve meslek elemanlarının olduğu bir değerlendirme komitesi kurardım.”* demiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı kuruluşlarda görev yapan çocuk gelişimcilerin çalışma koşullarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi amacıyla yapılan araştırmanın bulguları yorumlanarak tartışılmış ve araştırma sonuçları doğrultusunda bazı önerilere yer verilmiştir.

Araştırmanın bulguları incelendiğinde, araştırmaya katılan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı kuruluşlarda çalışan çocuk gelişimcilerin her zaman çocukla çalışma imkanı bulamadıkları belirlenmiştir. Araştırmaya katılan çocuk gelişimcilerin, çocuk ile görüşmeler yapmak ve uygun hizmet modeli belirlemek gibi çocukla doğrudan alakalı görevlerinin olmasının yanında resmi yazışmalar, sosyal incelemeler, yetişkin müracaatçılar ile ilgili iş ve işlemler, ek ders hesaplama gibi farklı meslek gruplarına da ait görevlerinin de olduğu görülmektedir. Burada şunu belirtmekte fayda vardır. Örneğin bir sosyal inceleme görevi için, bu görev yalnızca sosyal çalışmacıların yapması gereken bir görevdir demek doğru değildir. Ancak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın yaptığı iş ve işlemlerin yelpazesinin genişliği işte burada devreye girmektedir. Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri, Kadın Hizmetleri ya da Sosyal Yardım Kuruluşlarında görevlendirilen çocuk gelişimcilerden yapılması beklenen sosyal incelemeler, onların görev tanımı içerisinde değildir ve olmamalıdır. Araştırmamızda katılımcıların çocuk ile ilgili iş ve işlemlerden her zaman sorumlu tutulmadıkları görülmektedir. Oysa lisans eğitimleri boyunca çocuk üzerine eğitim alan bu meslek grubu, çocuk ile ilgili alınacak kararlarla ilgili (Çocuk Hizmetlerinde) sosyal incelemeler yaptıklarında daha doğru tespitlerde bulunabilir ve mesleklerini hem kendileri için hem de toplum için daha yararlı bir şekilde icra edebilirler.

ASPB Sosyal Hizmet Merkezleri Yönetmeliğinde yalnızca çocuk gelişimcilere ait ilave görevlere dair maddeye (Madde 20) ve ASPB İl Müdürlükleri Görev ve Çalışma Esasları Yönergesinde (2015) yine yalnızca çocuk gelişimcilere ait ek görev yetki ve sorumluluklara bakıldığında (Madde 11), araştırmaya katılan çocuk gelişimcilerin ASPB'ye bağlı kuruluşlarda “Çocuk Gelişimcisi” olarak Bakanlığın kendi belirlediği görevler çerçevesinden çok, yine ASPB Sosyal Hizmet Merkezleri Yönetmeliğinde belirtilen “Sosyal Çalışmacı” görevlerini yerine getirmelerinin beklendiği

görülmektedir (Madde 18). Ayrıca katılımcıların verdikleri cevapların literatürde belirtilen çocuk gelişimcinin görevleri (ÇUÇEP, 2016) ile tam bir uyuma gösterdiği de söylenemez. İlgili literatür kapsamında yapılan araştırmalar incelendiğinde, yurt içi ve yurt dışı çalışmalarda dezavantajlı ve risk altındaki çocuklarla çalışan personellerin çocuk hakkında eğitime ihtiyaç duydukları görülmektedir (ASPB, 2013b; Başer, 2013; Gelen ve Çınar, 2014; Shah, 2010). Almış oldukları lisans eğitiminde çocuk gelişimi konusunda uzmanlaşması hedeflenen; hasta, dezavantajlı ve risk altındaki çocuklara ihtiyaç duydukları desteği sağlamak üzere yetiştirilen çocuk gelişimcilerin, doğru kuruluşlarda ve çocuklarla ilgili işlerde görevlendirilmeleriyle, bu konuda ihtiyaç duyulan nitelikli personel eksikliğinin önüne geçilebilir ve verilecek hizmetin daha kaliteli ve etkin olması sağlanabilir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu, araştırmaya katılan çocuk gelişimcilerin bir kısmının, çalıştıkları kuruluşlardaki diğer meslek elemanlarının çocuk gelişimi mesleki tanımını bildiklerini ve mesleklerine saygı duyduklarını ifade ederken, bir kısmının ise, mesleklerinin tanınmadığını ve saygı görmediklerini, diğer meslek elemanları ile aynı mesleki yeterliliklere sahip olduklarının düşünülüğünü ifade etmeleridir. Bu olumsuz durumun, çocuk ile ilgili doğrudan söz hakkına sahip olmamalarına, fikir ve tecrübelerine değer verilmemesine neden olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmalarda iş hayatında yaşanan bu rol çatışmasının, stres (Chen vd., 2011), performans (Gilboa vd., 2008) ve müracaatçılara yaklaşım tarzıyla (Blomberg vd., 2014) güçlü bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Ayrıca ASPB'ye bağlı kuruluşlarda sosyal çalışma görevlisi başlığı altında her meslek grubundan aynı işi yapmasının beklenmesi araştırmaya katılan çocuk gelişimcilerin memnun olmadıkları temel sorundur. Çocuk gelişimciler almış oldukları eğitimin gerektirdiklerini çalıştıkları birimlerde uygulayamadıklarını (gelişimsel değerlendirme, destek ve izlem gibi), çoğunlukla çocuk dahi görmediklerini, mesleki amaç ve hedeflerini gerçekleştirme imkanı bulamadıklarını belirtmişlerdir. Bireyler işlerini etkin bir şekilde yapmalarına fırsat sunulmadığında ve görevlerinde faydalı olduklarını hissetmediklerinde özsaygıları bu durumdan olumsuz etkilenir ve yaşadıkları stres kişilerin iş veriminin düşmesine neden olur (Uğur ve Erol, 2015). Cole vd. (2004)'nin araştırmalarında kendisini işe yarıyor hisseden, işe anlamlı katkılar sunduğuna inanan sosyal çalışmacıların daha fazla iş doyumunu elde ettikleri; Acker (2004), Coffey vd. (2004) ve Calitz vd. (2014)'in araştırmaları incelendiğinde ise, sosyal hizmetler alanında çalışan personellerin yaşadıkları stresin ve rol çatışmalarının işten ayrılma kararı vermelerine neden olduğu görülmektedir. Toplumun dezavantajlı gruplarına hizmet veren ASPB'de

çalışan çocuk gelişimciler bu grupların hayatlarına dair önemli kararlar almaktadırlar. Oysa iş yerinde kendilerini doğru ifade edememeleri, yaşadıkları stres ve memnuniyetsizlikler, müracaatçılarına etkin ve doğru hizmet vermelerinde olumsuz bir etkiye neden olabilir.

Katılımcılar ASPB'ye bağlı kuruluşlarda yapılması gerektiğini düşündükleri birtakım değişikliklerden bahsetmiş, yaşadıkları sorunların çözümü adına fikirler sunmuşlardır. Özellikle sosyal çalışma görevlisi tanımında bir ayrışmanın yapılması gerektiğini belirten çocuk gelişimciler, çocuk ile ilgili birimlerde çalıştırılmaları gerektiğini vurgulamışlardır. Gelişimsel değerlendirme, destek ve izlem hizmetleri vermeleri gerektiğini, bunun için il müdürlükleri bünyesinde "Çocuk Gelişimi Değerlendirme Birimi" kurulabileceğini belirtmişlerdir. Çocuk gelişimcilerin almış oldukları eğitimin gerektirdiklerini çalıştıkları birimlerde uygulayamamaları, sosyal hizmetler alanında liyakat esasına dayanmayan bir çalışma sistemi yaratabilir ve dolayısıyla müracaatçılara nitelikli bir sosyal hizmet sunulmasını olumsuz etkileyebilir. Yıldırım (2016)'a göre bu durum aynı zamanda global ölçekte düşünüldüğünde önemli bir kaynak israfı, verimsizliğin ve motivasyon eksikliğinin de bir nedenidir.

Araştırmada, katılımcıların çalışmakta oldukları kuruluşlarda gerçek anlamda mutlu ve motivasyon sahibi olmadıklarını ifade ettikleri görülmektedir. Oysa motivasyon hem çalışanın hem de kuruluşların performansında oldukça etkilidir. Motive olamayan personelin olumlu performans göstermesi beklenmemelidir (Ağırbaş vd., 2005). İsteddiği işi yapamayan, istekleri göz ardı edilen, gereksinimleri karşılanmayan, hedeflerine ulaşamayan bireyler olumsuz bir tutum içerisine girecektir (Örücü vd., 2006; Tuna ve Türk, 2006). Bunun sonucunda kuruluşlarda huzursuzluk, mutsuzluk, disiplin sorunları, devamsızlık gibi sorunlar ortaya çıkabilir. Örücü vd. (2006)'ya göre çalışanların amaçlarını gerçekleştirememesi, aslında kuruluşun da amaçlarına ulaşamaması anlamına gelmektedir. Ona göre çalışanlarının amaçları ile amaçları kesişen kurum ve kuruluşlar başarılı olabilirler. Stenmark (2000), kişilerin yaptıkları işte kendi ilgi, istek ve zevklerinden dolayı motive oldukları zaman, işe daha çok katkı sağladıklarını belirlemiştir. O halde almış olduğu eğitim ile paralel bir birimde çalışamamanın, yönetimin desteğini hissedememenin ya da çalışanlar arasında yoğun çatışmaların yaşanmasının iş ortamında yaşanan sorunların artmasına neden olacağı ve bu gibi durumların da personelin iş yerindeki mutluluğunu ve dolayısıyla verimini olumsuz etkileyeceği söylenebilir.

Araştırmaya katılan, ASPB'ye bağlı kuruluşlarda çalışan çocuk gelişimciler korunmaya, bakıma ve yardıma ihtiyaç duyan dezavantajlı gruplara hizmet verilmektedir. Burada çalışan çocuk gelişimciler bu grupların hayatlarına dair önemli kararlar almakta ve uygulamaktadır. Lisans eğitimleri boyunca çocuk üzerine eğitim alan bu meslek grubunun, almış olduğu eğitim ile paralel bir birimde görevlendirilmemesi ve yönetimin desteğini hissedememesi iş ortamında yaşanan sorunların artmasına neden olabilir. ASPB'ye bağlı kuruluşlarda çalışan personelin çocuk gelişimi mesleğini yeterince tanımaması, çocuk gelişimcilerin uygun birimlerde görevlendirilmelerini ve doğru işlerle eşleştirilmelerini olumsuz yönde etkileyebilir. Tüm meslek grupları için olduğu gibi, çocuk gelişimcilerin de mesleklerini optimal düzeyde yerine getirmelerinde çalışma ortamları ve mesleklerine ilişkin bakış açıları oldukça etkilidir. Çocuk gelişimciler, çalıştıkları kuruluşlarda ne kadar doyum sağlarsa ve mutlu olurlarsa, mesleklerindeki başarı ve üretkenlik seviyesi de o kadar artacaktır ve bu durum kuruluşun da verimini, kalitesini ve başarısını doğrudan etkileyecektir.

ASPB'lerde çalışan çocuk gelişimcilerin çalışma koşullarına ilişkin görüşlerinin nitel yöntemle daha derinlemesine ve ayrıntılı incelenmesi amacıyla yapılan bu araştırma, alana dair yeni bulgular sunuyor olmasından dolayı önemlidir. Ancak bu bulgular nitel araştırmaların doğası gereği öznel ve genelleme yapmaya uygun değildir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Araştırmanın bulguları literatüre ASPB'deki çalışma ortamlarına dair bir kuraldan çok, bir örnek ya da deneyim kazandırmakta ve yeni çalışmalara farklı ve derinlemesine bir bakış açısı kazandırmayı hedeflemektedir. Bu araştırmanın bulgularından yola çıkılarak, çalışma ortamlarına ilişkin araştırmalarda kullanılabilecek daha kapsamlı bir değerlendirme aracı geliştirilebilir ve farklı araştırma yöntemleri ile konu daha büyük örneklem grupları ile incelenebilir.

Çalışılan alanın özellikleri dikkate alınarak, motivasyonu ve iş doyumunu, dolayısı ile verimi ve verilen hizmetin kalitesini arttırabilmek için başta bakanlık olmak üzere, ilgili dernekler, meslek örgütleri ve üniversiteler iş birliği içerisinde çalışmalı ve konu çok yönlü bir şekilde incelenip, analiz edilmeli, değerlendirilmeli ve bu süreçte katılımcıların önerilerinden de yararlanılmalıdır.

KAYNAKÇA

Acker, G.M. (2004). The effect of organizational conditions (role conflict, role ambiguity, opportunities for professional development, and social support) on job satisfaction

and intention to leave among social workers in mental health care. *Community Mental Health Journal*, **40**(1), 65-73.

Ağırbaş, İ., Çelik, Y. ve Büyükkayıkçı, H. (2005). Motivasyon araçları ve iş tatmini: Sosyal sigortalar kurumu başkanlığı hastane başhekim yardımcıları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, **8**(3): 326-350.

Arucan, D. (2008). *Özel özel eğitim kurumlarında ve kız meslek liselerinde görev yapan çocuk gelişimi ve eğitimcilerinin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniv. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

ASPB (2013a). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Hizmet Merkezleri Yönetmeliği, 9.02.2013 tarih ve 28554 Resmî Gazete. [<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/06/20110608M1-1..pdf> Sayfasından erişildi.

ASPB (2013b). *Kurum bakım türlerinin etki analizi*. Ankara: Vize Yayıncılık.

ASPB (2015). Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlükleri Görev ve Çalışma Esasları Yönergesi, 23.04.2015/31646.

http://pdb.aile.gov.tr/data/559a8c89369dc5596872c3ed/Il_Mudurlukleri_Gorev_ve_Calisma_Esasları_Yonergesi.pdf Sayfasından erişildi.

Ateş, H., Yıldız, B ve Yıldız, H. (2012). Herzberg'in çift faktör kuramı kamu okullarında çalışan öğretmenlerin motivasyon algılarını açıklayabilir mi?: Ampirik bir araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, **7**(2): 147-162.

Başer, H. (2013). *Çocuk refahı alanında yeni hizmet modeli "Çocuk Evleri"*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniv. Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Berkün, S. (2010). Sosyal hizmet uzmanlarının çalışma hayatında karşılaştıkları mesleki sorunlar: Bursa örneği. *Journal of Society & Social Work*, **21**(1): 99-109.

Blomberg, H., Kallio, J., Kroll, C. ve Saarinen, A. (2014). Job stress among social workers: Determinants and attitude effects in the Nordic countries. *The British Journal of Social Work*, **45**(7): 2089-2105.

Calitz, T., Roux, A. ve Strydom, H. (2014). Factors that affect social workers' job satisfaction, stress and burnout. *Social Work*, **50**(2): 153-169.

Chen, M.F., Lin, C.P. ve Lien, G.Y. (2011). Modelling job stress as a mediating role in predicting turnover intention. *The Service Industries Journal*, **31**(8): 1327-1345.

Coffey, M., Dugdill, L. ve Tattersall, A. (2004). Stress in social services: Mental wellbeing, constraints and job satisfaction. *British Journal of Social Work*, **34**(5): 735-746.

- Cole, D., Panchanadeswaran, S. ve Daining, C. (2004). Predictors of job satisfaction of licensed social workers: Perceived efficacy as a mediator of the relationship between workload and job satisfaction. *Journal of Social Service Research*, **31**(1): 1-12.
- ÇUÇEP (2016). *Çocuk gelişimi ulusal çekirdek eğitim programı*. http://www.yok.gov.tr/documents/10279/38058561/cocuk_gelisimi_cekirdek_egitim_programi.pdf Sayfasından erişildi.
- Fitts, V.L. (2006). *Ohio social workers: An examination of work-related needs, job satisfaction and membership in the national association of social workers. What factors are associated with anticipated tenure in the profession?* Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy in the Graduate School of the Ohio State University. Retrieved from: https://etd.ohiolink.edu/rws_etd/document/get/osu1158698725/inline
- Gelen, İ. ve Çınar, G. (2014). Samsun aile ve sosyal politikalar kurumunda çalışanların, çalıştıkları birim ile ilgili belirttikleri sorunlar ve çözüm önerileri. *Journal of International Social Research*, **7**(35): 536-555.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y. ve Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*, **61**(2): 227-271.
- Glesne, C. (2015). *Nitel Araştırmaya Giriş* (Çev. Ed. Ersoy A, Yalçınoğlu P). Ankara: Anı.
- Kowaleski, B.B. (2015). Staff retention and job satisfaction in child protection. *Master of Social Work Clinical Research Papers*. Paper 472. Retrieved from: http://sophia.stkate.edu/msw_papers/472
- Markham, A. (2004). Internet communication as a tool for qualitative research. D. Silverman (Ed.), In *Qualitative research: Theory, method and practice*. Londra: Sage. Retrieved from: https://books.google.com.tr/books?id=YvRs1O87KkC&printsec=frontcover&hl=tr&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Merriam, S.B. (2015). *Nitel Araştırma* (Çev. Ed. S. Turan). Ankara: Nobel.
- Miles, M.B. ve Huberman, A.M. (2015). *Nitel veri analizi* (Çev. Ed. S. Akbaba Altun, A. Ersoy). Ankara: Pegem.
- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, **13**(1): 39-51.

- Sağlık-Sen (2012). *Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çalışanları sosyo-demografik durum belirleme ve tükenmişlik araştırması*. Ankara: Sağlık-Sen Genel Merkezi.
- Seymour, W.S. (2001). In the flesh or online? Exploring qualitative research methodologies. *Qualitative Research*, 1(2), 147- 168.
- Shah, T.M. (2010). The Experience of New Workers in the Field of Child Welfare. *Theses and Dissertations (Comprehensive)*. Paper 1032. Retrieved from: <http://scholars.wlu.ca/etd/1032>.
- Stenmark, D. (2000). The role of intrinsic motivation when managing creative work. In *Proceedings of the 2000 IEEE International Conference on* (Vol. 1, pp. 310-315). IEEE. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/3894276_The_role_of_intrinsic_motivation_when_managing_creative_work
- Süral Özer, P ve Topaloğlu, T. (2008). Motivasyonda kapsam kuramları. *Liderlik ve motivasyon* içinde, Serinkan C. (Ed.). Ankara: Nobel.
- Tanılay, N. (2009). *SHÇEK 'te çalışan sosyal hizmet uzmanlarının mesleki motivasyon ve iş tatmin düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tuna, M. ve Türk, M.S. (2006). Kamu ve özel sektör matbaa işletmelerinde çalışanların içsel motivasyon düzeylerinin karşılaştırılması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16:619-632.
- Uğur, A. ve Erol, Z. (2015). Sosyal çalışmacıların çalışma hayatında karşılaştıkları stres faktörlerine yönelik kavramsal bir değerlendirme ve stres yönetimi müdahale programları. *Journal of International Social Research*, 8(39): 987-997.
- Yasemin, K. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2): 86-115.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yıldırım, H.H. (2016). *Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında çalışanların sorunları ve çözüm önerileri*. Ankara: SASAM Enstitüsü.
- Zengin, O. ve Çalış, N. (2017). Sosyal hizmet uzmanlarının mesleki uygulamaları ve çalışma koşulları. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 28(1), 47-68.