

Toplum ve Sosyal Hizmet

ISSN: 2147-3374 / E-ISSN: 2602-280X

Araştırma Makalesi / Research Article

Bir Mesleki Mücadele Pratiğinin Meslektaşlarındaki Anlamı: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği'nin Sosyal Hizmet Uzmanlarındaki Karşılığı*

The Meaning of a Practice of Professional Struggle Among Colleagues: The Meaning of The Turkish Association of Social Workers in Social Workers

Avşın AKBAŞ¹, Hakan COŞKUN²

¹ Arş. Gör. Dr., Munzur Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü, Tunceli, ORCID: 0000-0001- 5279-1631, avsinakbas@munzur.edu.tr

² Arş. Gör. Dr., Munzur Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü, Tunceli, ORCID: 0000-0002- 7682-3738, hakancoskun@munzur.edu.tr

Başvuru: 25.02.2024
Kabul: 17.07.2025

Atf:
Akbaş, A. ve Coşkun, H. (2025). Bir mesleki mücadele pratiğinin meslektaşlarındaki anlamı: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği'nin sosyal hizmet uzmanlarındaki karşılığı. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 36(3), 525-552. DOI: 10.33417/tsh.1442716

ÖZ

Bu araştırma, Türkiye'de mezun olmuş ve sosyal hizmet uzmanı/sosyal çalışmacı unvanına sahip meslek elemanlarının Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği'ne (SHUDER) yönelik bakış açılarını, duygularını, beklentilerini ve mesleki örgütlenmeye dair algılarını inceleyerek, derneğin geliştirilmesine yönelik olumlu ve olumsuz yönleri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu çalışmada fenomenolojik yaklaşım kullanılarak 18 sosyal hizmet uzmanıyla gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmelerin verileri, MAXQDA 22 yazılımı ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda mesleki örgütlenmenin anlamı, mevcut örgütlenmeye yönelik bakış açısı ve mesleki örgütlenmeye yönelik öneri ve beklentiler olmak üzere üç ana tema ortaya çıkmıştır. Bulgular, katılımcıların sosyal hizmetin toplumsal dönüşümdeki rolüne vurgu yaptığını, mesleki örgütlenmenin önemini anladıklarını ancak mevcut süreçlerde bazı zorluklarla karşılaştıklarını göstermektedir. Katılımcıların, örgütlü olmanın yaptırım gücünü arttıracağına farkında oldukları ve bu bağlamda örgütlenme bilincine sahip oldukları görülmüştür. Katılımcılar, SHUDER'de örgütlenmenin arttırılması için önerilerde bulunmuşlardır. Bu kapsamda, SHUDER'in erişilebilirliğini arttırması, profesyonel bir iletişim modelini benimsemesi, mesleki tanıtımda ve mesleki mücadelede daha aktif rol oynaması, daha şeffaf bir yönetim tarzını benimsemesi önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: Sosyal hizmet, Sosyal hizmet uzmanı, Mesleki örgütlenme, SHUDER

ABSTRACT

This study aims to examine the perspectives, feelings, expectations, and perceptions of social workers who graduated in Turkey and hold the title of social worker regarding the Turkish Association of Social Workers (SHUDER), and to reveal the positive and negative aspects of the association's development. This study analyzed data from semi-structured interviews with 18 social workers using phenomenological approach with MAXQDA 22 software. The analysis revealed three main themes: the meaning of professional organization, perspectives on the current organization, and suggestions and expectations regarding professional organization. The findings indicate that participants emphasize the role of social work in social transformation and understand the importance of professional organizations, but face particular challenges in the current processes. It was observed that participants are aware of the power of the organization and possess organizational awareness in this context. Participants made

* Bu çalışma 25. Ulusal Sosyal Hizmet Sempozyumu'nda aynı isimle özet bildiri olarak sunulmuştur.

recommendations for increasing organization within SHUDER. In this context, it is recommended that SHUDER increase its accessibility, adopt a professional communication model, play a more active role in professional promotion and advocacy, and adopt a more transparent management style.

Keywords: *Social work, Social worker, Professional organization, SHUDER*

GİRİŞ

Sosyal hizmet disiplini, Türkiye’de 1961 yılında Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı’na bağlı olarak kurulan Sosyal Hizmetler Akademisi ile birlikte bilimsel bir alan olarak gelişmeye başlamıştır (Karataş & Erkan, 2002). Türkiye’de sosyal hizmet eğitiminin başlamasıyla birlikte mesleki örgütlenme çalışmaları da eş zamanlı olarak ilerlemiştir. Bir insan hakları mesleği olan sosyal hizmet, bireylerin ve grupların haklarına erişimini desteklemekte; bu doğrultuda toplumu örgütleyerek hak temelli bir mücadeleye katkı sunmaktadır. Bu yönüyle doğasında örgütlenme gibi bir mesleki pratiği olan sosyal hizmet disiplininin, mesleki hakları ve uygulayıcılarının hakları için örgütlenmesi de çok doğal bir eylemi yansıtmaktadır.

1962 yılında Sosyal Hizmetler Akademisi öğrencileri arasında “Sosyal Hizmetler Akademisi Talebe Cemiyeti”nin kurulmasıyla sosyal hizmet disiplininde örgütlenme çalışmaları öğrencilik düzeyinde başlamıştır (Karataş & Erkan, 2002). Bu çabalar, Akademiden ilk mezunların verildiği 1965 yılında “Sosyal Hizmet Mühendisleri Sendikası” ismiyle meslek temelli ilk örgütün de kurulmasını sağlamıştır. 1970 yılına kadar varlığını sürdüren Sosyal Hizmet Mühendisleri Sendikası 12 Mart Muhtırası sürecinde kapatılmıştır. Sendikanın kapatılması sonrasında sosyal hizmet uzmanları, 1972 yılında “Sosyal Hizmet Akademisi Mezunları Derneği” çatısı altında örgütlenmeye başlamıştır (Zubaroglu Yanardağ, Karakuş, & Aktan, 2018). Karakuş (2008)’a göre 1972–1980 yılları arasında mezun olan 600 kişiden 500’ü derneğe üye olmuştur. Bu durum, mesleki örgütlenme geleneğinin Türkiye’deki sosyal hizmet uzmanları arasında güçlü olduğunu göstermektedir. Sosyal Hizmet Akademisi Mezunları Derneği, halefi Sosyal Hizmet Mühendisleri Sendikası’nın kapanma deneyimiyle aynı bir noktadan, 12 Eylül 1980 Askeri Darbesi’nin ülkedeki bütün sendikaları ve sivil toplum örgütlerini kapatması sürecinde kendisine düşen payı olarak kapatılmıştır. Darbe sonrası sosyal hizmet uzmanlarının mesleki örgütlenme haklarına erişimleri 1987 yılına kadar sekteye uğramıştır. 1987 yılında Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu’nun akademisyenlerinin önderliğinde ve sosyal hizmet uzmanlarının ortak çabasıyla “Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği” (SHUDER)¹ kurulmuştur (SHUDER, 2024; Zubaroglu Yanardağ vd., 2018). SHUDER’in kurulmasından itibaren sosyal hizmet uzmanları tekrar örgütlenmeye başlamışlardır.

2000’li yılların başına kadar SHUDER’in, sosyal hizmet öğrencileri ve meslek elemanları arasında örgütlenmesi görece daha kolay olmuştur. Bunun başlıca nedeni, 1981 yılına kadar sosyal hizmet eğitiminin yalnızca Ankara’da, Sosyal Hizmetler Akademisi ile Hacettepe Üniversitesi Sosyal Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bölümü olmak üzere iki kurumda yürütülmesidir. 1982 yılında Hacettepe Üniversitesi’ndeki bölümün kapatılması ve aynı yıl Sosyal Hizmetler Akademisi’nin Hacettepe Üniversitesi bünyesine alınarak Sosyal Hizmetler Yüksekokulu olarak yeniden yapılandırılmasıyla birlikte eğitim veren kurum sayısı tekrar bire düşmüştür (Alptekin, 2016; Karataş

¹ Çalışmanın devamında Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği’nden SHUDER olarak bahsedilecektir.

& Erkan, 2002; SABEV, 2024). Bu yapısal durum, SHUDER'in sosyal hizmet öğrencileriyle erken dönemde doğrudan temas kurmasını ve meslek içi örgütlenmeyi kolaylaştırmıştır. Bununla beraber ilerleyen yıllar içerisinde sosyal hizmet lisans eğitiminin Türkiye'de yaygınlaşmasında bazı önemli dönüm anları yaşanmıştır.

Alptekin (2016)'e göre sosyal hizmet eğitiminin yaygınlaşmasında üç büyük dönüm noktası bulunmaktadır. Bu dönüm noktaları 1999 Marmara Depremi, Başkent Üniversitesi'nde sosyal hizmet bölümünün açılması (2002) ve Avrupa Birliği ile müzakerelerin (2005) başlamasıdır. 1999 yılında gerçekleşen ve Türkiye Cumhuriyeti'nin daha öncesinde karşılaşmadığı boyutta bir yıkıma sebebiyet veren Marmara Depremi sonrasında sosyal hizmet uzmanlarının gerçekleştirmiş olduğu mesleki uygulamalar mesleğin itibarını kamuoyu nezdinde arttırmıştır. Başkent Üniversitesi'nde ikinci sosyal hizmet bölümünün açılması ile birlikte eğitim tekrar iki okulda verilmeye başlanmıştır. Bu durum daha fazla sosyal hizmet uzmanının (SHU)² sahaya katılmasını sağlamıştır. Üçüncü ve son dönüm noktası ise Avrupa Birliği müzakere süreciyle birlikte gerçekleştirilmesi gereken sorumlulukların sosyal hizmetle ilişkili olmasıdır. Bunun yanında Adalet ve Kalkınma Partisi'nin (AKP) sosyal hizmet eğitiminin yaygınlaştırılmasına yönelik kurumlara ilettiği talepler de yeni bölümlerin açılarak, sosyal hizmet eğitiminin yaygınlaşmasına dönük bir teşvik oluşturmuştur. Tüm bunlar sosyal hizmet alanında beklenen büyümenin artmasında önemlidir. Ancak 2006 yılı itibarıyla sosyal hizmet alanında beklenen nitelikli büyüme sağlanamamış, aksine plansız ve kontrolsüz bir genişleme süreci yaşanmıştır. Akademik altyapı hazırlanmadan açılan yeni sosyal hizmet bölümleri, Dikey Geçiş Sınavı (DGS) aracılığıyla birçok ön lisans programından lisans eğitimine geçişin mümkün hâle gelmesi ve Açık Öğretim fakültelerinde, neredeyse sosyal hizmetin son 40 yılda verdiği toplam mezun sayısına denk düşen yıllık kontenjanlarla öğrenci alınmaya başlanması, sosyal hizmet uzmanı (SHU) sayısında ciddi bir artışa yol açmıştır (Alptekin, Topuz & Zengin, 2017). Günümüz itibarıyla YÖKATLAS verilerine göre Türkiye'de lisans, yüksekokul ve Açık Öğretim düzeyinde toplamda (KKTC dahil olmak üzere) sosyal hizmet eğitimi 76 bölümde verilmektedir. Bu durum, SHUDER için yeni bir meydan okumayı da kendisiyle beraber getirmiştir. Daha öncesinde sadece Ankara'da olan sosyal hizmet eğitiminin 2006 yılı itibarıyla tüm Türkiye'ye yayılması yeni bir örgütlenme sahasını olanaklı kılmıştır. Karakuş (2008) 2008 yılında tahmini 3880 sosyal hizmet mezununun olduğunu ve bu dönemde SHUDER'in 1400 üyesinin olduğunu ifade etmiştir. Karakuş (2024) tarafından yapılan bir başka çalışmaya göre ise 2023 yılına kadar: Türkiye'de örgün öğretimden mezun 26.494, açık öğretimden mezun 29.450 olmak üzere toplamda 59.381 sosyal hizmet uzmanının olduğu ifade edilmektedir. Aynı dönemde SHUDER'in üye sayısına bakıldığında; 2023 yılı itibarıyla 3500³ dolaylarındadır. Bu bağlamda, Türkiye'deki sosyal hizmet disiplinde mesleki örgütlenme pratiğinde ciddi bir gerilemenin olduğu görülmektedir. Bu durumdan hareketle, sosyal hizmet uzmanlarının mesleki örgütlenmeye ilişkin beklenti, tutum ve yaklaşımlarının; değişen

² Çalışmanın bu kısmından itibaren Sosyal hizmet uzmanı, SHU şeklinde ifade edilecektir.

³ Bu veri, SHUDER Genel Başkanı Ramazan YÜKSEL'le gerçekleştirilen görüşme vasıtasıyla elde edilmiştir.

sosyo-politik, kültürel, ekonomik ve benzeri toplumsal bağlamlara bağlı olarak zaman içinde dönüşüme uğradığı söylenebilir. Bununla beraber Türkiye'deki SHU'ların örgütlenmeye yönelik motivasyonlarının incelendiği akademik çalışmalar bulunmamaktadır. Bu çerçevede Türkiye'de sosyal hizmet lisans programlarından mezun olarak "sosyal hizmet uzmanı" unvanı almış meslek elemanlarının, Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği'ne (SHUDER) yönelik bakış açıları, duyguları ve beklentileri ile mesleki örgütlenmeye ilişkin motivasyonlarının anlaşılmasına yönelik literatürdeki bilgi eksikliği bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır. Araştırma aynı zamanda SHUDER'in güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koyarak, mesleki örgütlenmenin gelişimine katkı sunabilecek çözüm önerileri geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu noktada araştırmanın soruları ise şu şekildedir:

1. Sosyal hizmet uzmanları örgütlenmeye nasıl bir anlam atfetmektedir?
2. Sosyal hizmet uzmanları SHUDER'e nasıl bir anlam atfetmektedir?
3. SHUDER'in sosyal hizmet uzmanları tarafından güçlü ve zayıf yönleri nasıl değerlendirilmektedir?
4. Sosyal hizmet uzmanlarının SHUDER'den beklentileri nelerdir?
5. SHUDER'in gelişimine yönelik sosyal hizmet uzmanlarının çözüm önerileri nelerdir?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, sosyal hizmet uzmanlarının meslek örgütlerine ilişkin bakış açılarını, deneyimlerini ve beklentilerini derinlemesine anlamak amacıyla nitel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Creswell (2013)'e göre nitel araştırma, bireylerin yaşantılarını, anlam dünyalarını ve deneyimlerini keşfetmeyi amaçlayan bir süreçtir. Bu yönüyle, SHUDER gibi bir meslek örgütünün uzmanlar nezdindeki anlamını, bu örgüte yönelik tutum ve beklentileri ortaya koymak açısından en uygun yaklaşımı sunmaktadır. Nitel yöntemin temel hedefi, araştırmaya konu olan olgunun tüm boyutlarıyla kapsamlı ve bütüncül bir biçimde anlaşılmasını sağlamaktır (Kümbetoğlu, 2008). Bu sebeple çalışmada yaşantılara odaklanan fenomenolojik desen kullanılmıştır (Creswell, 2023). Böylece uzmanların, SHUDER ile olan ilişkileri derinlemesine keşfetmek amaçlanmıştır. Araştırmada odaklanılan fenomen ise Sosyal hizmet uzmanlarında, SHUDER'in anlamı olarak belirlenmiştir. Bu fenomen vasıtasıyla SHU'ların deneyimlerinin nasıl oluştuğunu keşfetmeyi ve SHUDER ile ilgili katılımcılar arasında paylaşılan anlamları ortaya koymak amaçlanmıştır.

Araştırmanın Katılımcıları

Bu çalışma kapsamında 18 SHU ile görüşülmüştür. Katılımcıların seçilimi nitel araştırmaya uygun olan amaçlı örneklem seçimiyle gerçekleşmiştir. Amaçlı örneklemin oluşturulmasındaki temel motivasyon çalışılan olguya dair bilgiye sahip olduğu düşünülen katılımcıların seçilmesi ve çalışılan

olguya yönelik veri zenginliği oluşturmaktır (Patton, 2018). Tablo 1.'de katılımcılara dair bilgiler sunulmuştur:

Tablo 1: Katılımcılara Ait Sosyodemografik Bilgiler

Katılımcı No	Mezuniyet Yılı	Cinsiyet	Çalışma Deneyimi	Çalışma Süresi
K1	2014	Erkek	Var, SHU (Kamu) ve Akademisyen	9 Yıl
K2	2016	Erkek	Var, SHU (Kamu)	6 Yıl
K3	1977	Erkek	Var, SHU (Kamu) ve Akademisyen	46 Yıl
K4	2023	Kadın	Yok	0 Yıl
K5	2021	Kadın	Yok	0 Yıl
K6	2016	Erkek	Var, SHU (STÖ ve Kamu)	6 Yıl
K7	2015	Erkek	Var, SHU (Kamu)	8 Yıl
K8	2018	Kadın	Yok	0 Yıl
K9	2017	Erkek	Var, SHU (Kamu) ve Akademisyen	6 Yıl
K10	2017	Erkek	Var, SHU (Kamu)	3 Yıl
K11	2016	Kadın	Var, SHU (STÖ)	7 Yıl
K12	2023	Kadın	Yok	0 Yıl
K13	1986	Erkek	Var, SHU (Kamu)	37 Yıl
K14	2023	Kadın	Yok	0 Yıl
K15	2016	Erkek	Var, SHU (Kamu ve STÖ)	7 Yıl
K16	2021	Kadın	Var, SHU (STÖ)	1 Yıl
K17	2022	Kadın	Yok	0 Yıl
K18	2020	Erkek	Var, SHU (Özel)	2 Yıl

Çalışma veri zenginliğini sağlamak adına amaçlı örneklem biçimlerinde maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örneklemesindeki temel motivasyon, çalışılan olguya yönelik özne olan katılımcıların çeşitliliğini en üst düzeyde ortaya koymaktır (Yıldırım & Şimşek, 2018). Katılımcılar, sosyal hizmet uzmanlarının (SHU) SHUDER ile kurdukları ilişki biçimleri ve çalışma durumları dikkate alınarak, dört farklı durumu temsil edecek şekilde seçilmiş ve bu doğrultuda görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Tablo 2'de bu durum ve katılımcıların özellikleri sunulmuştur.

Tablo 2: Çalışma ve Örgütlü Olma Durumuna Göre Katılımcıların Özellikleri

Çalışan ve SHUDER'e Üye Olanlar	Çalışmayan ve SHUDER'e Üye Olanlar	Çalışan ve SHUDER'e Üye Olmayanlar	Çalışmayan ve SHUDER'e Üye Olmayanlar
K3, K6, K10, K11, K13, K15	K4, K5, K8, K12, K17	K1, K2, K7, K9, K16	K14, K17

Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Analizi

Araştırma kapsamında veri toplama sürecinde derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Derinlemesine görüşme araştırmanın temel olgusuna yönelik katılımcılara açık uçlu soruların

yöneltilmesi, katılımcılardan gelen cevapların dinlenmesi, kayıt altına alınması ve ekstra sorularla olguya yönelik zengin bir verinin sunulmasını sağlamaktadır (Kümbetoğlu, 2008). Bu kapsamda araştırmacılar derinlemesine görüşmeleri gerçekleştirebilmek amacıyla literatür taraması yaparak yarı yapılandırılmış soru formunu hazırlamış ve iki pilot görüşmeler gerçekleştirmiştir. Yapılan pilot görüşmeler sonrasında soru formuna son şekil verilerek araştırmaya davet metni hazırlanmış ve sosyal medya uygulamaları üzerinden (X, Instagram, Facebook) aracılığıyla çağrıya çıkmıştır. Araştırmaya katılmak isteyen katılımcılara aydınlatılmış onam formları iletilmiş ve onamları alınarak çalışmaya dahil edilmişlerdir. Araştırma kapsamında, görüşmelerin bir kısmı yüz yüze bir kısmı çevrim içi olarak Eylül ve Ekim 2023 ayları arasında gerçekleştirmiştir.

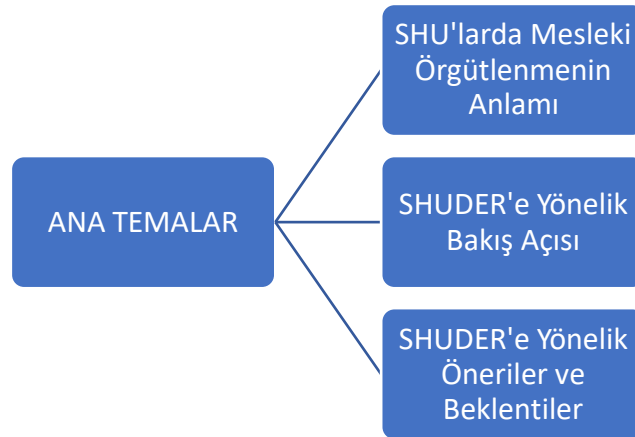
Katılımcılarla yapılan görüşmelerin en kısası 20, en uzun 39 dakika arasında sürmüştür. Katılımcılarla yapılan görüşmelerin ortalama süresi 28,3 dakika olmuştur. Yapılan görüşmelerde verilerin tekrarlamaya başlamasıyla doyuma ulaşıldığı anlaşılarak görüşmeler sonlandırılmıştır.

Görüşmelerin tamamlanmasından sonra ses kayıtları transkripte edilerek yazıya dönüştürülmüştür. Elde edilen yazılı görüşme metinleri MAXQDA 2022 yazılımına aktararak analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz süreci, fenomenolojik yaklaşımın temel prensiplerine dayanarak katılımcıların deneyimlerini anlamayı hedeflemiştir.

Belirlenen alt gruplara göre önceden tanımlanan temalar ve alt temalar, veri analizinde rehber olarak kullanılmıştır. Her bir görüşmenin içeriğini anlamak, ortaya çıkan konuları kavramak ve temel temaları belirlemek amacıyla analiz süreci titizlikle yürütülmüştür. Bu kapsamda görüşmeler transkripte edilmiş ve araştırmacılar tarafından öncelikle ayrı olarak okunmuştur. Daha sonrasında araştırmacıların birlikte okumasıyla araştırmanın ana temaları, kategorileri ve kodları somutlaştırılmıştır.

Bulgular

Analiz kapsamında, SHUDER'e yönelik bakış açısı ve mesleki örgütlenmeye yönelik öneriler ve beklentiler olmak üzere üç tema ortaya çıkmıştır. Temalar Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1: Ana Temalar

SHU'larda Mesleki Örgütlenmenin Anlamı

Katılımcıların mesleki örgütlenmenin ne olduğu ve mesleki örgütlenmenin kendileri için ne anlam ifade ettiğine ilişkin ifadeleri, SHU'larda mesleki örgütlenmenin anlamı teması altında kodlanmıştır. Araştırma kapsamında katılımcıların mesleki örgütlenmelere yönelik bakış açıları teması kendi içerisinde, mesleki dayanışma ve mesleki mücadele kategorilerindeki kodlarda analiz edilmiştir. Şekil 2'de SHU'larda Mesleki Örgütlenmenin Anlamı Teması'nın kategorileri ve kodları sunulmuştur.



Şekil 2: SHU'larda Mesleki Örgütlenmenin Anlamı Teması Kod Haritası

Mesleki Dayanışma

Katılımcıların mesleki örgütlenmeye yönelik düşünceleri mesleki dayanışma kategorisi altında toplanmıştır. Katılımcıların en çok ifadeye bulundukları kodlardan ilki dayanışma bağları kodudur. Katılımcılar, mesleki örgütlenmeyi birlik ve beraberlik içinde olma, dayanışma halinde bulunma olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda, mesleki örgütlenme, katılımcılar arasında güçlü bir dayanışma ağı kurma amacını taşımaktadır. Katılımcı ifadeleri, mesleki örgütlenmenin anlamının, aynı meslek grubundaki bireyler arasında dayanışma, iş birliği ve birbirine destek olma üzerine odaklandığını ortaya koymaktadır.

"Hani çalışılmak istenilmeyen gruplar çalışıyoruz ve bu tek başımıza da halledebileceğimiz bir şey olmuyor bence. Ben mesela çalışmadım ama bir kişinin tek başına bunu yüklenebileceği düşünmüyorum. Bu konuda hem bilgisel hem de sosyal destek mekanizması olarak hem kendi hakkını savunmakla hani başkasının hakkıyla ilgili bir yardımcı olma. İşte, dayanışma içinde olmak var ama bir de kendi haklarıyla da ilgili sonuçta biz de insanız yani." (K14)

"Şöyle diyebilirim, yani aynı mesleği yapan kişilerin bir arada belli bir çatı altında örgütlenerek kendileriyle ilgili meseleler sadece mesleki meselelerle değil, özellikle sosyal hizmet için bu diğer insanla çalışan aslında bütün meslek grupları için bunu söyleyebiliriz. Çalıştığı kitleyle ilgili ve kendi mesleğiyle ilgili kendi meslektaşlarıyla ilgili problemlerle ilgili mücadele edebileceği bir platformun bir çatının oluşması demek. Mesleki örgütlenme benim için bunu ifade ediyor aslında." (K6)

Dayanışma bağları alt kodunun vurgulanması, mesleki örgütlenmenin sadece bireylerin kendi aralarındaki etkileşimlerini değil, aynı zamanda meslek grupları arasında güçlü ve sürdürülebilir bir iş birliği ağını da içerdiğine dikkat çekmektedir. Bu, meslek mensuplarının ortak çıkarları

doğrultusunda bir araya gelerek mesleki gelişim ve etki alanlarını genişletme çabalarını yansıtmaktadır.

“İlî birlikte hareket etmek aklıma geliyor. Ya mesleki örgütlenmeleri, birlikte hareket etme, her meslek içerisindeki tüm sorunlara birlik içerisinde meslek örgütü aracılığıyla ses çıkarmak vesaire ya diyebiliriz ki mesleğin aslında arka kapısıdır. Meslek örgütü ve arka kapılar ardında politik görüşmeler, siyasi görüşmeleri. Sürdürendir yapandır ve bunu yaparken de ııı bazen kimsenin görmemesi gerekiyor diye düşünüyorum.” (K18)

Mesleki dayanışma kategorisinde katılımcıların ifadede bulundukları bir diğer kod, tanıma, ilişkilendirme ve bağ kurma: meslektaşların birbirini tanıması kodudur. Katılımcılar, mesleki örgütlerin, meslek mensuplarının birbirini tanımasına ve aralarında bir bağ kurmalarına katkıda bulunduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda, katılımcılar mesleki örgütlenmenin, meslektaşlar arasında iletişimi güçlendirmeye ve birbirleriyle daha yakın ilişkiler kurmalarına olanak tanıdığını vurgulamaktadır. Katılımcı ifadeleri, tanıma, ilişkilendirme ve bağ kurma kodunun altında, mesleki örgütlerin meslek mensuplarını bir araya getirerek birbirleriyle etkileşimde bulunma ve işbirliği yapma fırsatı tanıdığını göstermektedir. Bu, mesleki örgütlenmenin sadece profesyonel işlevleri değil, aynı zamanda meslek mensuplarının birbirleriyle güçlü bir topluluk oluşturmaya da katkıda bulunduğuna dair bir perspektifi yansıtmaktadır. Katılımcıların bu kod ile mesleki örgütlenmenin meslek mensupları arasında sosyal bağlar oluşturarak dayanışmayı güçlendirdiğini ve meslektaşlar arasındaki iletişimi artırdığını göstermektedir.

“Hani meslek elemanlarının birbirini tanımaması atıyorum. İstanbul'daki bir sorunun Ankara'da bilinmemesi durumlarına yol açacağı için böyle ulusal çapta tabii yerel çapta aynı zamanda il bazında örgütlenmeler, ülke bazında örgütlenmeler bana göre çok değerli. Bu anlamda çok gerekli de görüyorum. Özellikle bizim gibi ülkelerde çok gerekli görüyorum. Çünkü bunlar bazı belki direniş noktaları ve kırılma noktaları sağlıyor. Belli şeyler için kazanımlar tartışılır. Kaybedilenler de tartışılır ama neticede zararı yoktur, faydası vardır denebilecek bir yapılanma.” (K1)

“Sosyal hizmet kurumlarının işte huzurevi olsun. Ondan sonra çocuk sevgi evleri olsun, göç alanı olsun, bağımlılık alanı olsun, diğer alanların hepsinin bir arada çalıştığı birbirleriyle bilgi akışının sağlandığı bir kavram olarak aklıma geliyor.” (K4)

Katılımcılardan K4'ün yaptığı vurgu önemlidir. Günümüz itibarıyla SHU'ların ilgilendiği vakaların giderek girift bir niteliğe büründüğü ve birçok alanın uzmanlığını ve bilgisinin gerektiği vaka yönetimi deneyiminde mesleki dayanışma SHU'ları güçlendirici niteliğe sahiptir. Bu bağlamıyla da örgütlenmeyle edinilen mesleki dayanışma SHU'ların müracaatçıların ihtiyaç duyduğu hizmetlere daha nitelikli şekilde sunulmasına da olanak sağlamaktadır.

Mesleki Mücadele

SHU'larda Mesleki Örgütlenmenin Anlamı temasına yönelik oluşturulan ikinci kategori ise mesleki mücadele kategorisidir. Katılımcılar mesleki örgütlenmede mesleki mücadelenin önemini birçok kod

altında vurgulamışlardır. Mesleki mücadele kategorisinde katılımcıların ifadede bulundukları ilk kod, mesleki itibarın savunulması kodudur. Katılımcılar, mesleki örgütlerin, mesleğin itibarını oluşturma ve koruma amacına hizmet ettiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda, katılımcılar mesleki örgütlenmenin, meslek mensuplarının toplumda saygın bir konumda olmasını sağlamak için çaba sarf ettiğini vurgulamaktadır. Katılımcı ifadeleri, itibarın savunulması kodunun altında, mesleki örgütlerin mesleğin algılanışını şekillendirme, etkileme ve güçlendirmeye yönelik bir işlevi olduğunu göstermektedir. Bu, mesleki örgütlenmenin, meslek mensuplarının toplum içindeki yerini güçlendirmek ve mesleki itibarlarını sürdürmek için önemli bir rol oynadığına dair bir perspektifi yansıtmaktadır. Katılımcıların bu alt kodu ifade etmesi, mesleki örgütlenmenin sadece bireylerin haklarını koruma değil, aynı zamanda mesleki itibarı güçlendirmeye yönelik bir strateji olarak da algılandığını göstermektedir.

“Olası bir haksızlıkta yani haksızlıktan kastım mesleğin itibarının zedelenmesi ya da. Uygun olmayan işlerimize yönlendirilmesi ya da bizim yapmamız gereken bazı şeylerin başka meslek gruplarına aktarılması gibi durumlarda hani bir araya gelip bunlara karşı çıkabileceğiniz bir oluş gibi bir his veriyor bana. Yani aslında bir hak mücadelesi de var. Benim için mesleki örgütlenmesinin içerisinde.” (K9)

Meslek elemanının sosyal çalışmacılarının iş alanında çalıştığı süre boyunca temel haklarını koruması gereken bu geçim kaynakları olabilir. Sahada bir sürü güvenlik problemi yaşıyoruz. Güvenlikle ilgili sıkıntılar olabilir, birbirlerine süpervizörlüğü vermek, meslektaşlar arasındaki iletişim kuvvetli olabilir. Meslek yasası kesinlikle buna girebilir. Böyle alanların daha yasal bir bağlamda korunduğu ve bütünlük oluşturduğu bir tanım. (K16)

Mesleki mücadele kategorisinde katılımcıların en çok vurgu yaptıkları kod, mesleki hakların korunması kodudur. Katılımcılar, mesleki örgütlenmenin kendileri için anlamının, meslektaşlarının haklarını koruma amacını taşıdığını ifade etmektedir. Bu bağlamda, mesleki örgütlenme, bireylerin ve meslek grubunun sahip olduğu hakların savunulması ve korunması için bir araya gelme amacını taşımaktadır. Katılımcı ifadeleri, mesleki örgütlenmenin anlamının, meslektaşlarının güvencelerini ve haklarını etkili bir şekilde savunma üzerine odaklandığını belirtmektedir. Hakların kollanması alt kodunun vurgulanması, mesleki örgütlenmenin sadece dayanışma içinde olmayı değil, aynı zamanda meslektaşların karşılaştığı hak ihlallerine karşı güçlü bir duruş sergileme amacını yansıtmaktadır. Bu, meslek mensuplarının kolektif bir güç olarak haklarını savunma ve geliştirme çabalarını vurgulamaktadır.

“Mesleki örgütlenme dendiğinde aklıma ilk gelen işte. Ya en temelde mesela sesini duyduğum işte kimi zaman işte sokakta yürürken denk geldiğim işte eylemlerle ne bileyim haberlerde falan işte sendikalar. Yani işte demokratik haklarını kullanıp işte eylem yapan işte haklarını savunan ya işte bir sorunu varsa bir problem varsa bunu hani örgütlü bir şekilde dile getiren ve hani haklarını savunan yapılanmalar.” (K5)

“Şimdi öncelikle bir dayanışmak, birincisi, ikincisi hak mücadelesi vermek. Bu hak mücadelesinin içinde hem mesleki uygulamalarda karşılaştığımız hak kayıpları ve aynı zamanda da şey.” (K13)

Mesleki mücadele kategorisinde katılımcıların ifadede bulundukları bir diğer kod, örgütlenmenin gücü kodudur. Katılımcılar, mesleki örgütlerin yararlı olduğunu ifade ederek, örgütlenmenin gücüne vurgu yapmaktadırlar. Bu bağlamda, katılımcılar mesleki örgütlenmenin, bireylerin ve meslek

gruplarının güçlü bir topluluk oluşturarak ortak çıkarlarını koruma ve savunma amacını taşıdığını ifade etmektedir. Katılımcı ifadeleri, örgütlenmenin gücü kodunun altında, mesleki örgütlerin bireyleri ve meslek gruplarını destekleyici bir kuvvet olarak algılandığını göstermektedir. Bu, mesleki örgütlenmenin, meslek mensuplarını daha etkili bir şekilde temsil etme, haklarını koruma ve mesleki gelişimlerini destekleme potansiyeline vurgu yapmaktadır. Katılımcıların bu alt kodu vurgulaması, mesleki örgütlenmenin gücünün, bireylerin ve meslek gruplarının çeşitli alanlarda etkili bir şekilde faaliyet göstermelerine yardımcı olduğunu yansıtmaktadır.

“Yani aslında mesleki örgütlenme dediğimiz şey, mesleğin temel çerçevesinin çizilmesi, kurallarının belirlenmesi ve bir standardının oluşuyor olması. Bu standarda ilişkin de bütün meslek koşullarının bağlayıcılığı olan bir standart oluşması. Tabii ki bu bağlayıcılığı da yeri gelince denetleme mekanizması olarak kullanmak yeri gelince savunma mekanizması olarak kullanmak. Yeri gelince buradan bir ders çıkartıp daha iyi hale getirmek için kullanmak şeklinde bir süreç olarak yorumluyorum ben. Ve hani buna da sahip olmadığımız için çok ciddi zorluklar yaşıyoruz..” (K15)

Şöyle diyebilirim, yani aynı mesleği yapan kişilerin bir arada belli bir çatı altında örgütlenerek kendileriyle ilgili meseleler sadece mesleki meselelerle değil, özellikle sosyal hizmet için bu diğer insanla çalışan aslında bütün meslek grupları için bunu söyleyebiliriz. Çalıştığı kitleyle ilgili ve kendi mesleğiyle ilgili kendi meslektaşlarıyla ilgili problemlerle ilgili mücadele edebileceği bir platformun bir çatının oluşması demek. (K6)

SHUDER’e Yönelik Bakış Açısı

Katılımcıların SHUDER’e yönelik bakış açılarına ilişkin ifadeleri, olumlu yönler: olanaklar ve olumsuz yönler: zorluklar ve iyileştirme fırsatları kategorilerindeki kodlarla analiz edilmiştir. İkinci ana temanın kod haritası Şekil 3’te gösterilmiştir.



Şekil 3: SHUDER’e Yönelik Bakış Açısı Teması Kod Haritası

Olumlu Yönler: Olanaklar

Olumlu yönler: olanaklar kategorisinde katılımcıların SHUDER'e yönelik olumlu düşünceleri analiz edilmiştir. Bu kategorinin altında üç tane kod somutlaşmıştır. Olumlu yönler: olanaklar kategorisinde katılımcıların en çok ifadede bulunduğu kod, birlikte güç: meslektaşlarla dayanışma içinde olma kodudur. Katılımcılar, mevcut örgütlerin meslektaşlar arasında bir araya gelme açısından olumlu bir etki yarattığını vurgulamışlardır. Katılımcı ifadeleri, bu kod altında örgütlerin, meslek mensuplarını birbirleriyle dayanışma içinde olmaya teşvik ettiğini ve bu birlikteliğin güçlerini birleştirmelerine olanak tanıdığını ortaya koymaktadır. Bu kod aynı zamanda, meslektaşlar arasında dayanışma ve işbirliği atmosferini yaratarak, mesleki topluluk içinde güçlü bir birlik oluşturma'nın önemine vurgu yapmaktadır. Mevcut örgütlerin meslek mensuplarının bir araya gelerek dayanışma içinde olmalarını sağlama ve güçlerini birleştirme amacını taşıdığını göstermektedir. Bu durum, örgütlerin sunduğu platformların, meslek mensuplarının birbirleriyle etkili bir şekilde iletişim kurmalarını, deneyimlerini paylaşmalarını ve ortak amaçlara yönelik birlikte çalışmalarını destekleyerek güçlü bir mesleki topluluk oluşturmalarına katkıda bulunduğunu göstermektedir.

"Ya meslektaşlarımla bir arada olabilmek bir arada hareket edebilmek aslında biraz o. Çünkü ben faydasının olacağını düşünüyorum. Yani bunun bu hem bunu yaratıyor. Yani o mücadelenin o çabanın içerisinde olabilmek, bir şeyler yapabilmek hem de o birlikteliğin var olması gerektiğini düşünüyorum. Yani bu mesleki olarak da kolaylaştırıcı bir şey benim arzu ettiğim de bir şey." (K6)

"Bence güzel akademisyenlerle hem de meslek uygulayıcılar bir araya yani onların hepsini bir araya harmoni yapabiliyor olması güzel. Hani ne kadar yapabildiğini belki ayrıca tartışabiliriz ama hani bir toplantı olduğunda hemen akademik cenahından birilerinin hem saha cenahından birilerinin bir araya geliyor olması güzel bir şey." (K15)

"Benim için ne anlam ifade ediyor yani benim. Hani mesleki dayanışmada bulunabileceğim. Yani bugün mesela kurumda çalışırken kendi şeyinde bir vakayla ilgili bir sorun yaşadığımda ben danışabilirim rahatlıkla yani X hocayı rahatlıkla ararım. Orada tanıdığım diğer arkadaşları rahatlıkla ararım ve süpervizyon alırım. Yani benim işimi kolaylaştıran noktada hani çalışan biri olarak işimi kolaylaştırır. (K10)

Bu kategoride katılımcıların ifadede bulunduğu bir diğer kod, birimlere ayrılmışlık: farklı sosyal hizmet alanlarına özel yapılanmadır. Katılımcılar, mevcut örgütlerin birimlere göre ayrılmasını, farklı sosyal hizmet alanlarına özel yapılanmanın olumlu bir özellik olarak değerlendirdiklerini ifade etmişlerdir. Katılımcı ifadeleri, bu kod altında örgütlerin farklı sosyal hizmet alanlarına odaklanan birimlere sahip olmalarının, daha spesifik ve uzmanlaşmış hizmetler sunma konusunda avantaj sağladığını ortaya koymaktadır. Bu kod, örgütlerin çeşitli sosyal hizmet alanlarına özel yapılanmalarının, her bir birimin kendi uzmanlık alanına odaklanarak daha etkili hizmetler sunmalarına imkan tanıdığını vurgulamaktadır. Bu alt kodun analizi, örgütlerin farklı birimlere ayrılmasının, sosyal hizmetin geniş yelpazesine hitap ederek daha etkili ve uzmanlaşmış hizmet sunmada bir avantaj sağladığını göstermektedir. Bu durum, örgütlerin çok çeşitli sosyal hizmet ihtiyaçlarına karşı daha etkin bir şekilde yanıt verebilmelerine olanak tanıdığını yansıtmaktadır.

"Kendi içinde birimleşmeye çok önem verdiğini gözlemledim. Hani ayrı kadın çalışmalarıyla ilgili ya da işte afetlerle ilgili ya da üniversite ve dernek iş birliğiyle ilgili hani mezunları daha geleceğe hazırlamak vesaire" (K1)

Bu kategori altında katılımcıların ifade ettiği son kod, mesleki gelişim olanakları: eğitimlerin düzenlenmesi olarak belirlenmiştir. Katılımcılar, mevcut örgütlerin mesleki eğitimler düzenleyerek bilgi aktarımı ve eğitime ilişkin faaliyetlerde bulunmalarını olumlu bir özellik olarak değerlendirdiklerini ifade etmişlerdir. Katılımcı ifadeleri, bu kod altında örgütlerin mesleki gelişimi desteklemek, bilgi paylaşımını artırmak ve çalışanların uzmanlık alanlarını güçlendirmek amacıyla eğitimlere önem verdiğini göstermektedir. Bu kod ile örgütlerin çalışanlarını sürekli olarak güncellenen bilgilerle donatarak daha etkili hizmet sunma kapasitesini artırmaya yönelik bir çaba içinde olduğunu vurgulamaktadır. Bu kod ile mevcut örgütlerin mesleki gelişim ve bilgi aktarımına önem vererek çalışanlarının yetkinliklerini artırmaya çalıştığını ortaya koymaktadır. Bu durum, örgütlerin personellerini güçlendirmek ve hizmet kalitesini artırmak adına eğitim faaliyetlerine yatırım yaptığını göstermektedir.

“Neleri doğru yapıyor? işte alandan sosyal hizmet uzmanlarını getirerek sosyal hizmet öğrencilerini birleştiriyorlar ve bu sayede bir bilgi aktarımı oluyor. Öğrencilerin mesleğe yönelik algılarına bir değişiklik oluyor. Hani bunları iyi yaptığını düşünüyorum işte örgütlenme konusunda iyi olduğunu düşünüyorum SHUDER’ in.” (K4)

“Etkinlikler düzenleyerek hani daha çok. Eğitimler işte çalışmalar ne biliyim? Workshoplar düzenlenmesi deneyim aktarımının sağlanması. Hani yine onu öğrencilikle bağlantılayacağım çünkü öğrencilerin buna hani öğrencilik yıllarında temas edebilmesini hani bir araya gelmelerine sağlıyorum. Yani benim için önemli kısmı buydu.” (K5)

Olumsuz Yönler: Zorluklar ve İyileştirme Fırsatları

Katılımcıların SHUDER’e yönelik olumsuz bakış açıları, olumsuz yönler: zorluklar ve iyileştirme fırsatları kategorisi altında kodlanmıştır. Bu kategoride katılımcıların en çok ifadede bulunduğu kod, hak arayışında zorlanma: ihtiyaçlara karşı etkili hak arayışı eksikliği kodudur. Katılımcılar, mevcut örgütlerin meslek mensuplarının hakları konusunda etkili bir şekilde harekete geçmediğini ifade etmişlerdir. Katılımcı ifadeleri, bu kod altında örgütlerin meslek mensuplarının haklarını savunma konusunda zorlandığını ve etkili bir hak arayışının eksik olduğunu belirtmektedir. Bu kod, örgütlerin meslek mensuplarının ihtiyaçlarına yönelik etkili bir şekilde harekete geçme konusunda yetersiz kaldığını vurgulamaktadır. Aynı zamanda bu kod, mevcut örgütlerin hak arayışında zorlandığına dair katılımcı görüşlerini yansıtmaktadır. Bu durum, örgütlerin meslek mensuplarının haklarını koruma ve savunma konusundaki zayıf performanslarının bir eleştirisi olarak ortaya çıkmaktadır. Katılımcıların bu olumsuz yönü vurgulaması, örgütlerin bu alandaki eksikliklerini iyileştirme fırsatlarına dikkat çekmektedir.

“Yani insanlar hani meslekle ilgili olumsuz bir durum olduğunda şey diyor, niye bir şey yapmıyor SHUDER falan diyorlar. Yani tepki göstermekte haklılar. Bir beklentiye giriyor insanı meslek derneğinden... O noktada biraz eksik kalıyor diyebilirim. Yani hani SHUDER’in çekiciliği yok. Hani atama bekleyen bir insanın hani neden SHUDER’ e üye olayım bir etkinliği, savunuculuğu yok gibi bir şeyi var yani o noktada bir çekiciliği yok.” (K10)

“Yani ara ara geliyorlar. Sonra uzunca bir süre görünmüyorlar. Bize gelip tamam bundan sonra böyle yanınızdayız şöyle böyle deniyor, sonra herhangi bir destek istediğimizde kesinlikle yanımızda yoklar. Yani ve ben inanarak bir de her defasında 3-4 defadır

tekrarlanıyor. Tamam, yapalım, beraber edelim şöyle böyle. Ben de inanıyorum, hatta gidip gruplara şey yazıyorum, bak arkadaşlar işte biz üye olursak SHUDER’de, daha farklı bir çalışma yapabilir. Üye sayısı arttıkça etkinliği daha fazla olabilir, gidip üye olalım falan filan yazıyorum. Sonra gidiyorum beni hiç tanımıyorlar. Yani mesajlarıma dönülüyor. Hiçbir arkadaşına dönülüyor. Sadece işte ara ara 4-5 ayda bir gelip ha öyle mi olmuş kusura bakmayın, geçmiş unuttum, bundan sonrasında beraber çalışalım deniyor ama en ufak bir şey istendiğinde yine dernek ortada yok maalesef.” (K17)

Bu kategori içinde katılımcıların ifade ettiği bir diğer kod, tanıtım eksikliği: yeterli tanıtım yapılmaması olarak belirlenmiştir. Katılımcılar, mevcut örgütlerin tanıtım faaliyetlerini yetersiz bulduklarını ifade etmişlerdir. Katılımcı ifadeleri, bu kod altında örgütlerin kendilerini yeterince tanıtamadığını, kamuoyuna ve meslek mensuplarına etkili bir şekilde örgütlerini anlatma konusunda eksiklik yaşandığını vurgulamaktadır. Bu kod, örgütlerin bilinirliğini artırmak, mesleki faaliyetlerini duyurmak ve destekçi bulmak için yetersiz tanıtım faaliyetlerinde bulunduğunu ifade etmektedir. Bu kod ile SHUDER’in tanıtım eksikliği konusundaki zorluklarına dair katılımcı görüşlerini yansıtılmaktadır. Bu durum, örgütlerin daha etkili bir şekilde kendilerini tanıtmaları ve meslek mensupları ile kamuoyunu bilgilendirmeleri için iyileştirme fırsatları sunmaktadır. Katılımcıların bu olumsuz yönü vurgulaması, örgütlerin tanıtım stratejilerini gözden geçirme ve güçlendirme ihtiyacına dikkat çekmektedir.

“Böyle yani ben sosyal hizmet ile ilgili bir kuruluşun, bir mesleki bir örgütü aktif olmasını tamam mı? Biraz da ön planda olmasını isterim. Ama ben şu ana kadar bunu bir aktif bir şeyini görmedim. Yani bir yaşam kendi mesleki yaşantımda mesela bunu aktifliğini falan görmedim. Belki görürsem ilerleyen süreçte mesela ben de bu derneğe üye olabilirim. Görmedim yani.” (K7)

“Evet, yani şey, SHUDER’ in de çok şeyleri var yani kendisini bence iyi ifade edemiyor. Üniversitelerdeki bölümlere tanıtım konusunda yetersiz kalabiliyor. Onu geçtim. Birçok hocanın SHUDER’ e bakış açısı belki iyi bir olumlu yönde olmayabiliyor. Hani bunları oturup tartışmak gerekebilir, konuşmak gerekebilir yani. SHUDER’ in o cenahlarla konuşması görüşmesi gerekebilir. Alanda uygulama yapan insanlara yeterince erişimi şu anda yok bence.” (K15)

“SHUDER aslında. Kendini tam anlamıyla tanıtamıyor. Özellikle üye kazanım süreçlerinde.” (K18)

Bu kategoride katılımcıların ifadede bulundukları bir diğer kod, erişilebilirlik sorunları kodudur. Katılımcılar, mevcut örgütlerin kolay ulaşılabilir olmadığını ifade etmişlerdir. Katılımcı ifadeleri, bu kod altında örgütlerin erişilebilirlik konusunda zorluklar yaşadığını, meslek mensuplarının ve diğer paydaşların örgütlerle iletişim kurmada güçlük çektiklerini vurgulamaktadır. Bu kod, örgütlerin meslek mensupları ve diğer ilgili taraflar için ulaşılabilir olma konusunda yaşadığı sıkıntıları ifade etmektedir. Mevcut örgütlerin ulaşılabilirlik sorunları yaşamasının, etkileşim ve iletişim açısından önemli bir engel teşkil ettiğini belirtmektedir. Bu durum, örgütlerin bu alandaki zorlukları aşmaları ve daha etkili bir iletişim stratejisi benimsemeleri için iyileştirme fırsatları sunmaktadır. Katılımcıların bu olumsuz yönü vurgulaması, örgütlerin erişilebilirlik konusunda daha dikkatli bir yaklaşım benimsemeleri gerektiğine işaret etmektedir.

“Yani çok o kadar çok var ki, biz neredeyse bir yıldır bir buçuk yıldır bunu yapıyoruz. Hani dediğim gibi bizim kendi aramızda kurduğumuz bir ekip vardı. Biz mesela 10 kişi, 10 arkadaş bir araya gelerek bir şeyler yapmaya çalışıyorduk ve sürekli olarak biz derneğe ulaşmaya çalışıyoruz bunca ulaşım ve iletişim açısından çok zayıf olmalarından

bahsedebilirim. Çünkü 4-5 ay boyunca biz derneğe ulaşamadık. Resmen yani ve tek başımıza değiliz.” (K17)

Bu kategoride katılımcıların ifadede bulundukları bir diğer kod, mevcut üyelerin tutumu: dernek yöneticilerinin ve mevcut şube üyelerinin olumsuz davranışları kodudur. Katılımcılar, mevcut örgütler içindeki kişilerin, özellikle dernek yöneticilerinin olumsuz davranışlarıyla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcı ifadeleri, bu kod altında örgüt liderlerinin olumsuz tutum ve davranışlarının, örgüt içindeki çalışma ortamını olumsuz etkilediğini ve bu durumun karşılaşılan zorlukların bir kaynağı olduğunu vurgulamaktadır. Bu kodda, örgüt yöneticilerinin olumsuz davranışlarının, çalışanların motivasyonunu düşürebileceğini ve örgüt içindeki etkileşimleri olumsuz etkileyebileceğini ifade etmektedir. Bu kod, mevcut örgütlerdeki liderlik tutumuyla ilgili olumsuzlukların, örgüt içindeki işbirliği, motivasyon ve genel çalışma atmosferi üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir. Bu durum, liderlik eğitimi ve yöneticilerle iletişim stratejilerinin geliştirilmesi gibi iyileştirme fırsatlarını gündeme getirmektedir. Katılımcıların bu olumsuz yönü vurgulaması, örgüt liderlerinin davranışlarının gözden geçirilmesi ve olumlu bir liderlik kültürü oluşturulması gerekliliğine işaret etmektedir.

“Ankara dışında farklı bir yerde bir bilimsel etkinlikte bir sempozyumda çalıştığım ilk yıl 2015 yılından bahsediyorum. Bir araya geldim. O dönem bir dernek yöneticisi tarafından yani benim konuşmacıya sorduğum bir soru üzerinden tabiri caizse sert bir şekilde bilgisizliğe varacak kadar bir yanıt aldım. Sonra kim olduğunu öğrendim. Sonra da dedim ki demek ki ben yine yalnız mücadele edeceğim. O zaman benim örgütlenmenin bir anlamı belki de olmayacak. (...) Böyle ön yargılı ve kaba bir üslupta ve insanların içerisinde tatsız bir deneyim yaşadım.” (K1)

“Aslında hani böyle bir gerekçem ya da işte ben şu sebeple örgütlenmiyorum gibi bir kalıp yok aklımda ama o zamanların SHUDER etkinliklerinde ki bazı tavırlar beni üzmüştü. Nasıl desem bir vaka çalışması sosyal hizmet uzmanı tabi bunu tüm derneğe mal etmek çok acımasızca onun farkındayım ama hani o zaman böyle bir o etkinliklerden soğuma gelmişti ve vaka çalışmasında bir sosyal hizmet uzmanı işte birden dörde kadar bütün sosyal hizmet öğrencileri var. Bir soru soruyor demişti ki işte şu, şu nedir? Ya işte şu kişi hangi kuruma yerleştiril? O öyle dedikten sonra kimse cevap veremedi, dördüncü sınıflarda vardı, orda ben küçüktüm, daha birinci ya da ikinci sınıftaydım. Kimse cevap veremedi. Hangi kuruma olduğuna ben biraz bir tahmin yürütmek için işte el kaldırdım, söyledim, doğru cevabı da söylemişim ama ben cevap verdikten sonra o sosyal hizmet uzmanı o gruba bağarmaya başladı. Siz bunu nasıl bilemezsiniz? Siz sosyal hizmet uzmanı değil, sosyal çalışmacı bile olamazsınız. Gibi bayağı böyle yoğun bir şiddet aslında. Yani insanların mesleki kimliklerine yönelik bir şiddet uyguladı. (K9)

Bir o ikinci de soğuma sebebimde şu lisansta iken bir proje yürütmüştük. (...) Sonrasında bir broşür hazırlamıştık ve şu an broşür hala kullanımda sıra baskısı tekrarlanıyor ve çocuğa kanser tanısı koyulan ailelere ilk verilen şey bu o broşür oluyor çünkü. (...) Büyük bir şey olmuştu. SHUDER dedi ki, bizim niye adımız olacak, adımızı niye yazmadınız bu etkinliklere demişti. Hani orada bizim çabamıza konma gibi bir şeyleri olmuştu dedim artık yani yeter. Onun etkisiyle bir şey oldu. Hani bir dahaki etkinliğe gitmeme kararı almıştım ama tabii bu belirli kişilere yönelik bir olaydı. Hani tüm derneğe mal edemem. (K9)

Bu kategoride katılımcıların dile getirdiği son kod, etkin koordinasyon eksikliğidir. Katılımcılar, mevcut örgütler içindeki koordinasyonla ilgili sorunlar yaşandığını ifade etmişlerdir. Katılımcı ifadeleri, bu kod altında örgütlerin içinde etkin bir koordinasyonun olmamasının, işbirliği ve projelerin

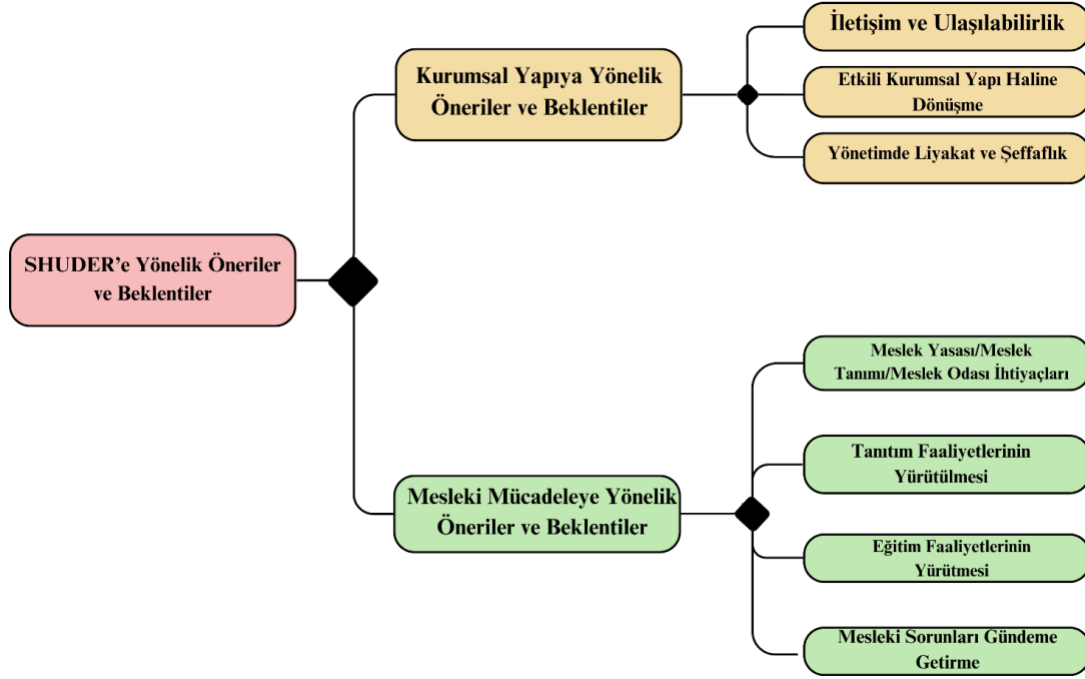
etkili bir şekilde yönetilememesine neden olduğunu vurgulamaktadır. Bu kod, örgütlerin içsel iletişim ve iş birliği mekanizmalarının zayıf olduğunu ifade ederek, bu durumun örgüt içindeki süreçleri olumsuz etkilediğini belirtmektedir. Bu kodun analizi, mevcut örgütlerin içsel koordinasyon eksikliğinin, projelerin ve faaliyetlerin etkili bir şekilde yönetilmesinde zorluklara neden olduğunu yansıtmaktadır. Bu durum, örgütlerin iç koordinasyon mekanizmalarını güçlendirmesi ve iletişim süreçlerini iyileştirmesi için bir iyileştirme fırsatı sunmaktadır. Katılımcıların bu olumsuz yönü vurgulaması, örgütlerin içsel işleyişlerinde daha etkili bir koordinasyon sağlama ihtiyacına işaret etmektedir.

“Az önce söylediklerimi yanlış yaptıkları zaten. Hani? Bir örgütlülük şemasından mıdır? Ya da o yılların verdiği hani o? Hareketsizlik geleneği midir ya da bunları kırma konusunda belki yeteri kadar şey almaması mıdır bilmiyorum ama yani dediğim gibi dernek olabilirsin, tamam odalaşmadın dernek olarak kaldın ama diğer meslek dernekleri. Vızır vızır işlerken seni böyle yerinde saydıran nedir? Hani her şeyden önce ya arkadaşlar hani durum böyle böyle başkalarını almış başını giderken hani çok kolay bir biçimde bir saat içerisinde bile hemen örgütleyip şeyle yaparken biz neden yapamadık? Şeklinde hani öğrenci komisyonu olsun, bütün şey üyeleri olsun bütün hatta Türkiye şubeleri genelinde olsun. Her şeyden önce bunun nedenleri üzerinde bir çalışabilirsek hani? Neyi neden yapamadığımızı bilirsek onlara uygulayacağımız tırnak içinde tedaviyi de otomatikman ortaya çıkarmış oluruz zaten.” (K11)

“Onunla da koordinasyon eksikliği olduğunu düşünüyorum yine. Yani ben ya aslında bilmiyorum, çaba gösteriliyor ama niye böyle oluyor? Bende bilmiyorum. Anlayamıyorum çünkü aslında. Örgütlenme, çünkü herkes sürekli şey diyor. Bu benim etrafımdaki herkese tüm sosyete uzmanları öğrenciler de dâhil ya da işte çalışanlar da dahil. Herkes diyor ki, işte ağzı olsa hizmet işte şöyle iyi, böyle iyi alanımız böyle korumalıyız işte bu vesaire. Ama sonra diyor ki hiç şey yapmıyor ya bu gerçekten tam olarak hani mesleki örgütlenme SHUDER’ le mi alakalı bilmiyorum ama hani bu birazcık? Bizim toplumumuzda mı alakalı ya da bilmiyorum. Hani bir şey yapmak istiyorum diyor ama yapmıyor kimse bir şey.” (K12)

SHUDER’e Yönelik Öneriler ve Beklentiler

Katılımcıların SHUDER’de bulunması gereken özellikleri ve mesleki örgütlenmeye yönelik istekleri, SHUDER’e yönelik öneriler ve beklentiler teması altında toplanmıştır. Bu temada SHUDER’e yönelik sunulan öneriler ve beklentiler, kurumsal yapıya yönelik öneriler ve beklentiler ve mesleki mücadeleye yönelik öneriler ve beklentiler kategorileri altında analiz edilmiştir. Bu temaya ilişkin kod haritası Şekil 4’te görselleştirilmiştir.



Şekil 4: SHUDER'e Yönelik Öneriler ve Beklentiler Teması Kod Haritası

Kurumsal Yapıya Yönelik Öneriler ve Beklentiler

“Kurumsal Yapıya Yönelik Öneriler ve Beklentiler” kategorisinde en çok ifadede bulunduğu kodlardan biri iletişim ve ulaşılabilirlik kodudur. Katılımcılar, mesleki örgütlenmeden beklentilerinin aktif iletişim ve ulaşılabilirlik olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcı ifadeleri, bu kod altında mesleki örgütlenmenin, üyelerle etkili iletişim kurma ve onlara kolayca ulaşma kapasitesine sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu kod, mesleki örgütlenmelerin üyeleriyle güçlü bir iletişim ağı kurması ve onlara kolayca ulaşılabilir olması gerektiği beklentisini yansıtmaktadır. Bu katılımcıların mesleki örgütlenmelerden daha etkili bir iletişim ve ulaşılabilirlik beklediklerini ortaya konulmaktadır. Bu noktada, örgütlerin iletişim stratejilerini gözden geçirmeleri, üyelerle daha yakın bir etkileşim içinde olmaları ve bilgi akışını güçlendirmeleri için bir öneri olarak öne çıkmaktadır. Katılımcıların bu beklentiyi vurgulaması, mesleki örgütlenmelerin üyeleriyle daha etkili bir iletişim kurma ve onlara daha iyi hizmet sunma çabası içinde olmaları gerektiğine işaret etmektedir.

“Sık iletişim olabilirdi. Daha iyi bir iletişimle bunu belki aşabilirdik hocam yani. Bizi bilmiyorlar deyip kenara çekilmek bence çok doğru bir yaklaşım değil ya da hani bir kez gittik, yani bir yerlere küsmek doğru bir yaklaşım değil. Bunu belki kendim için de söylemem gerekebilir. İtiraf etmem gerekebilir. Benimki belki daha spesifik özel bir şey ama eğer bir oluşum adına mücadele edeceksek yılmadan ısrarla ve kararlı bir biçimde mücadele etmemiz gerekir. Bunun paydaşları olmalıdır. Onlar işin içine daha güçlü şekilde sokulmalıdır. Bunun gibi şeyler hocam ama işin özü aslında bu mücadeleyi de müzakereyi de bırakmamaktan geçiyor diyebilirim.” (K1)

Kurumsal yapıya yönelik öneriler ve beklentiler kategorisinde katılımcıların en çok ifadede bulundukları kodlardan bir diğeri, etkili kurumsal yapı haline dönüşme kodudur. Katılımcılar, mesleki

örgütlerin kamuoyunda etkili ve söz sahibi olması gerektiğini dile getirmişlerdir. Katılımcı ifadeleri, bu kod altında mesleki örgütlerin daha etkili bir kurumsal yapıya sahip olmalarının, toplumda daha fazla tanınmalarını ve etkileşimde bulunmalarını sağlayabileceği beklentisini yansıtmaktadır. Etkili kurumsal yapı haline dönüşme kodu, örgütlerin sadece üyeleri arasında değil, genel olarak kamuoyunda da etkili bir şekilde temsil edilmesi gerektiği düşüncesini yansıtmaktadır. Bu alt kod ile katılımcıların mesleki örgütlerden daha etkili bir kurumsal yapı beklediklerini ve bu sayede örgütlerin toplumda daha fazla etkileşimde bulunabileceklerini belirtilmektedir. Bu, örgütlerin kurumsal yapılarını güçlendirmeleri, stratejik planlamalarını geliştirmeleri ve toplumla daha aktif bir şekilde iletişim kurmaları gerektiği anlamına gelmektedir. Katılımcıların bu beklentiye vurgulaması, mesleki örgütlerin kurumsal gelişimlerini ve dışa yönelik etkileşimlerini artırma ihtiyacına işaret etmektedir.

“Şu anda ülke çapında bir şeyler yapabilmek için üst düzeylere ulaşmak gerekiyor. Bir cumhurbaşkanlığına ulaşmak gerekiyor. Aile Sosyal Hizmetler bakanlığına, hani bakanlık ama hani çok bizimle bir alakası yok. Üst düzeylere ulaşması gerekiyor. Üst düzeylere ulaşarak yani aksiyonun daha kolay aksiyon alacağını düşünüyorum. Bir de sosyal hizmet öğrencilerinin ve sosyal hizmet uzmanlarının mesleğe aidiyetlerinin güçlendirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Pek çok sosyal hizmet uzmanı ve öğrencisinin sosyal hizmet alanının aidiyetinin olmadığını düşünüyorum. Bu nedenle öncelikle onların aidiyetlerinin güçlendirilmesi gerektiğinden, daha sonrasında ise üst düzeylerle sık sık görüşmeler yaparak böyle bir aksiyon alınmasını hani ona göre müdahaleler yapılması gerektiğini düşünüyorum.” (K4)

“Bence öncelikle kendi yani şey dışarıya karşı yani devlete karşı özellikle bu yasalar mevzusuna geçmeden önce kendi içerisinde dayanışması önemli olduğunu düşünüyorum. Ya kendi içinde bir birlik oluşacak ya aslında karşıya karşı kendini anlatabilirsin. O yüzden önceliğin her zaman kendi içerisi olduğunu düşünüyorum. Kendi içindeki dayanışmanın o bağın koparılması olduğunu düşünüyorum. Çünkü bizde bence bu yok. Şu an dernekte yani işte birileri birilerini biliyor, işte falan filan ama. Kimse bir şey yapmıyor, sadece lafta kalıyor. O yüzden hani aslında bir yere oturulup gerçekten bunların konuşulması lazım. Bunun belki bir raporlaştırılması lazım. Vesaire anlatabildim mi? Bence öncelik her zaman kendi içindeki dayanışma olması gerekiyor sonrasında.” (K12)

Kurumsal yapıya yönelik öneriler ve beklentiler kategorisinde katılımcıların ifadede bulunduğu kodlardan bir diğeri, yönetimde liyakat ve şeffaflık kodudur. Katılımcılar, mesleki örgütlerin liyakat ilkesine dayalı ve şeffaf bir yönetim anlayışına sahip olması gerektiğini dile getirmişlerdir. Katılımcı ifadeleri, bu kod altında mesleki örgütlerin yönetim kademesinde liyakati öne çıkarmaları, adaletli bir yaklaşım benimsemeleri ve aynı zamanda şeffaf bir yönetim anlayışı sergilemeleri gerektiği beklentisini yansıtmaktadır. Örgütlerin içsel yapılarının adil ve şeffaf olması gerektiği düşüncesi vurgulanmaktadır. Böylece, örgütlerin yönetim kademelerinde liyakati teşvik etmeleri, karar süreçlerini şeffaf bir şekilde iletmeleri ve üyelerle açık bir iletişim sürdürmeleri gerektiği çıkarımı yapılabilir. Katılımcıların bu beklentiye vurgulaması, mesleki örgütlerin içsel yönetim uygulamalarında iyileştirmeler yapma ihtiyacına işaret etmektedir.

“Ya bir kere şunu söylüyorum, çalışanlarının yöneticilerinin bir kere hakkaniyete göre seçilmesi gerekiyor. Yani bugün orada çalışabilecek ya da dernekte üye olabilecek kişilerin alanında katkıları olan kişiler olması gerektiğini düşünüyorum. Yani atanamayıp işte derneğe gelen kişilerin değil de alanda fiili olarak çalışmış kişilerin olması gerektiğini düşünüyorum.” (K2)

“Öncelikle kendisi şey, bütün o mesleki işte ayrımcılıktır onların hepsini kendi arkadaşlarımıza da meslek arkadaşlarımıza da aynı şekilde yaklaşmak.” (K14)

Mesleki Mücadeleye Yönelik Öneriler ve Beklentiler

Mesleki mücadeleye yönelik öneriler ve beklentiler kategorisinde katılımcıların ifadede bulundukları önemli bir kod, meslek yasası/meslek tanımı/meslek odası ihtiyaçları kodudur. Katılımcılar, mesleki örgütlerin meslek yasası, meslek tanımlamaları ve meslek odası oluşturulması gibi konularda faaliyet göstermeleri gerektiğini dile getirmişlerdir. Katılımcı ifadeleri, bu kod altında mesleki örgütlerin meslekleri için belirli standartlar ve düzenlemeler oluşturarak mesleklerini daha iyi tanımlamaları ve düzenlemeleri gerektiği beklentisini yansıtmaktadır. Bu alt kodun analizi, katılımcıların mesleki örgütlerden mesleklerini daha iyi düzenlemelerini ve profesyonel standartlarını belirlemelerini beklediklerini belirtmektedir. Katılımcıların bu ihtiyacı vurgulaması, mesleki örgütlerin meslekleri için daha iyi düzenlemeler ve standartlar oluşturma sorumluluğunu üstlenmeleri gerektiği anlamına gelmektedir.

“Bence temel meselesi mesleki yasanın olması. Çünkü mesleki bir yasa olduktan sonra hepsinin sırayla geleceğini düşünüyorum. Önce bizim bölümümüzün bizim adımızın bir kesinleşmesi gerekiyor. Bazı yerlerde ben iş ararken bazı yerlerde sosyal hizmet uzmanı diye aranıyor. Bazı yerlerde sosyal çalışmacı olarak aranıyor. Bir meslek yasasının olması gerekiyor. Meslek yasası olduktan sonra bizim adımızın da ondan sonra mesleki sınırlarımızın da belli olacağını düşünüyorum. İstihdam konusunda daha çok faydalanacağımızı istihdam konusunda daha kolay istihdam konusunda daha kolay çözeceğimizi düşünüyorum meslek yasası yani.” (K4)

“Eee, yani dediğiniz gibi çok fazla eksiklik var. Türkiye’de sosyal hizmet alanında ama bence şu an Türkiye’deki sosyal hizmetin en büyük ihtiyacı. Eee. Şey, yani gerçekten sosyal hizmetin ne olduğunu anlatabilmek, çünkü ben bir kuruma ya da şu an çalıştığım işte bir devlet yapılanmasına gidip mesleğimi uzun uzun anlatmama rağmen a hemşire misiniz gibi bir tepkiyi bile rastladım. O yüzden başta devlet mekanizmalarının ve tabii ki hem diğer özel sektöründe buna STK da dahil devlet olarak sosyal hizmetin önemini biz çok iyi anlatmalıyız. Devlet mekanizmalarına bunu anlatmanın tek yolu da bizim. Yani meslek yasamız, meslek yasası olmadan ben çok da böyle elimizin kolumuzun bağlı olduğunu düşünüyorum. Tabi bu yasa ile birlikte odalaşmanın da olması gerekiyor.” (K16)

Mesleki mücadeleye yönelik öneriler ve beklentiler kategorisinde katılımcıların ifadede bulundukları kodlardan bir diğeri, tanıtım faaliyetlerinin yürütülmesi kodudur. Katılımcılar, mesleki örgütlerin tanıtım faaliyetleri düzenlemeleri gerektiğini dile getirmişlerdir. Katılımcı ifadeleri, bu kod altında mesleki örgütlerin kendilerini ve faaliyetlerini daha etkili bir şekilde tanıtımları gerektiği beklentisini yansıtmaktadır. Bu kod, örgütlerin sadece üyelerine değil, aynı zamanda genel kamuoyuna da kendilerini doğru bir şekilde tanıtımlarının önemini vurgulamaktadır. Katılımcılar mesleki örgütlerden daha etkili tanıtım faaliyetleri yapmalarını beklediklerini ortaya koymuşlardır. Bu noktada, örgütlerin halkla ilişkiler stratejilerini güçlendirmeleri, sosyal medya gibi platformları etkili bir şekilde kullanmaları ve genel olarak kendilerini daha iyi tanıtımları gerektiği çıkarımı yapılabilir.

Katılımcıların bu talebi, mesleki örgütlerin daha fazla görünürlük elde etmeleri ve amacına uygun bir şekilde topluma hizmet vermeleri için bir öneri olarak öne çıkmaktadır.

“Şimdi diğer kişilerle konuştuğunda ne çıktı bilmiyorum ama kendi bakış açımdan önceliklendirme gerekirse ya adeta bir sosyal hizmet nedir, sosyal çalışma nedir? Giriş 101 seviyesinde. Bir. Yaygınlaştırma mı dersin? Artık tanıtım mı dersin, lobicilik mi dersin bilmiyorum ne olduğunu ama bir şekilde bunu yapman gerekiyor.” (K11)

Mesleki mücadeleye yönelik öneriler ve beklentiler kategorisinde katılımcıların ifadede bulundukları kodlardan bir diğeri, eğitim faaliyetlerinin yürütmesi kodudur. Katılımcılar, mesleki örgütlerin eğitim ve bilgi aktarımına yönelik faaliyet göstermeleri gerektiğini dile getirmişlerdir. Katılımcı ifadeleri, bu kod altında mesleki örgütlerin üyelerine yönelik eğitim programları düzenlemeleri, sektördeki gelişmeleri paylaşımları ve genel olarak bilgi transferine katkıda bulunmaları gerektiği beklentisini yansıtmaktadır. Bu alt kodun analizi, katılımcıların mesleki örgütlerden daha etkili eğitim faaliyetleri düzenlemelerini beklediklerini göstermektedir. Bu durum, örgütlerin üyelerinin bilgi düzeylerini artırmalarına yardımcı olmaları, sektördeki değişikliklere ayak uydurmalarına yardımcı olmaları ve genel olarak meslektaşlarını profesyonel olarak desteklemeleri gerektiği anlamına gelmektedir. Katılımcıların bu talebi, mesleki örgütlerin eğitim faaliyetlerine daha fazla odaklanmaları ve üyelerine bu konuda daha fazla kaynak sağlamaları gerektiği yönünde bir öneri olarak değerlendirilebilir.

“Yapısal olarak nasıl olmalı bu? Yani bir kere çok farklı alt komisyonlarının olması gerektiğini düşünüyorum. Hani özellikle farklı alanlarda? Çünkü hani bizim mesleğimizle çok farklı alanlarda çalışıyoruz işte engelli, yaşlı, çocuk, kadın, LGBT birey yani daha bir sürü alan var. Bu alanda da çalışan bir sürü sosyal hizmet uzmanı var. Her bir farklı alanda çalışıyor. Yani hakim değiliz açıkçası ne kadar hepsinin eğitimini almış olsak da bir alanda çalışmaya başladığında diğerlerinden uzaklaşıyorsun. İster istemez ama buna meslek içinde de ihtiyaç duyuyoruz. Yani o yüzden bununla alakalı olarak farklı alt komisyonlar kurulabilir. Biliyorum şu anda da var ama aktif değil. Yani ister istemez aktif olarak kullanılamıyor. Yani bunun aktifleşmesi sağlanabilir. Meslek örgütünde yapı olarak onun dışında yani üyelerin aktif katıldığı sadece hani mesela başkan veya seçmek için, seçim için değil de.” (K10)

Mesleki mücadeleye yönelik öneriler ve beklentiler kategorisinde katılımcıların ifadede bulundukları kodlardan sonuncusu, mesleki sorunları gündeme getirme kodudur. Katılımcılar, mesleki örgütlerin sektördeki sorunları gündeme getirme ve problemleri görünür hale getiren bir yapı olmaları gerektiğini dile getirmişlerdir. Katılımcı ifadeleri, bu kod altında mesleki örgütlerin sektördeki zorlukları açıkça dile getirmeleri, üyelerinin karşılaştığı sorunlara çözümler bulmalarına yardımcı olmaları ve genel olarak meslek alanındaki sıkıntılara dikkat çekmeleri gerektiği beklentisini yansıtmaktadır. Bu kod, örgütlerin sektördeki zorluklara karşı aktif bir rol oynamalarının ve çözüm arayışlarına liderlik etmelerinin önemini vurgulamaktadır. Katılımcıların bu beklentisi, mesleki örgütlerin sektördeki sorunlara karşı daha proaktif bir tutum benimsemeleri ve üyelerine daha etkili destek sağlamaları gerektiği şeklinde değerlendirilebilir.

“Yani şöyle benim beklentim, SHUDER bir meslek örgütü ve meslek örgütü ise aslında ben bir sosyal çalışmacı olarak tüm problemlerimi onlara açabilmeliyim ve onlar da bir aksiyon alabilmeli. Bana bir somut veriyle geri dönüş yapabilmeli. Ben şu an SHUDER’

den bunu göremiyorum. Çabalamıyorlar mı çabalıyorlar, çok güzel şeyler yapıyorlar. Kesinlikle çok desteklediğim ve takdir ettiğim bir noktada. Ancak hani somut veriye ulaşma konusunda çok yetersiz olduğunu düşünüyorum. Bu da bence meslek yasasıyla ilgili çünkü meslek yasamız olmadan hiçbir yetkili merci tarafından o kadar da ciddiye alınmayacağız.” (K16)

“Yani temelde benim için bence saygınlık, eşitlik bunlar geldikten sonra zaten diğer kazanımlar da yavaş gelir diye düşünüyorum. Yavaş yavaş gelir diye düşünüyorum” (K7)

“Yani bence şu anda en büyük problem AÖF ve niteliksiz üniversitelerde açılan niteliksiz bölümler yani niteliksiz, sürekli niteliksiz sosyal hizmet uzmanı ortaya çıkması. Yani bence en büyük problem bu yani öncelikle bunu çözülmesi gerekiyor. Çünkü katlanarak gelen bir sayı var. Her sene nitelik düşüyor. (...) O yüzden biraz niteliğin özellikle akademi tarafında hem AÖF’lerin kapatılması üzerinden hem de var olan örgün eğitimlerin niteliğinin yükseltilmesi açısından yani bence en büyük problem bu şu anda buna odaklanmak.” (K10)

Tartışma ve Sonuç

SHUDER’in güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koyarak, mesleki örgütlenmenin gelişimine katkı sunabilecek çözüm önerileri geliştirmeyi amaçlayan çalışmamızda elde edilen bulgular, katılımcıların mesleki örgütlenmeyi, mesleğin toplumsal görünürlüğü ve kurumsal gücünü artıran bir araç olarak gördüklerini; örgütlenmenin mesleki dayanışmayı güçlendireceği ve yaptırım gücünü yükselteceği yönünde ortak bir bilinç taşıdıklarını ortaya koymaktadır. Ancak SHUDER’in örgütlenme rakamları incelendiğinde örgütlenmeye yönelik olumlu bakışın genel eğilimi yansıtmadığı görülmektedir. Literatürde de değinildiği üzere 59.381 sosyal hizmet mezununun olduğu Türkiye’de Karakuş’un verilerine göre 2024 yılında örgütlü SHU sayısı 2731 kişidir (Karakuş, 2024). Bu ifade edilen sosyal hizmet mezunları noktasında %5’lik bir oranı ifade etmektedir.. Amerika Birleşik Devletleri Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği (NASW)’de bu oran yaklaşık %18’dir (NASW, 2024). Bununla beraber Karakuş (2008)’un paylaştığı sayılara göre bu oran 2008 yılında %36’dır. Bu bağlamıyla Türkiye’deki SHU’ların örgütlenme eğrisinde önemli bir gerilemenin olduğunu söylemek mümkündür. Bunun önemli sebeplerinden biri Türkiye vatandaşlarının kamucu ve devletçi bir yapıyı benimsemesinin ve güçlü devlet mekanizmasının zayıf sivil toplum örgütlenmesine neden olduğu gerçeğidir (Sarıbay, 2000). Sarıbay’ın belirttiği bu durum, Yaşama Dair Vakfı tarafından yapılan çalışmada (2015) kamu kurumlarının yöneticilerinin, sivil toplum örgütlerini politika yapmalarından dolayı eleştirdikleri sonucuyla anlamlı hale gelmektedir. Bu bağlamda Türkiye’de sivil toplum ve odalaşamamış meslek örgütleri devletin belirlediği kısıtlı alanlarda var olmaya çalışmaktadır. Nitekim bu alanı benimsemeyen yapılar anti demokratik uygulamalara maruz kalabilmektedir. Karçal (2019)’ın SHU’larla örgütlenmeye yönelik yaptığı çalışmasında görüldüğü üzere SHU’ların mesleki örgütlenme çabalarının yönetim kademeleri tarafından siyasal bir perspektif ile değerlendirmeye alındığı ve örgütlenmek isteyen SHU’ların anti demokratik uygulamalara maruz bırakılabildikleri ortaya konulmuştur. Özellikle 12 Eylül Askeri Darbesi sonrasında zorla bastırılan toplumsal muhalefet sonrasında Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin mesleki mücadele alanlarını ve emek esaslı sınıf mücadelelerini daraltan uygulamaları eski nesillere göre yeni nesil sosyal hizmet mezunlarının

daha az örgütlenmesini anlaşılır kılmaktadır. Yapısal bu unsurların yanında çalışmada da görüldüğü üzere yaşanan bazı süreçlerin (örneğin, şubelerde üyelerle yaşanan olumsuz olaylar, SHUDER'in problemleri önceliklendirmesindeki sıkıntılar vb.), örgütlenme sürecinde pasifize olmaya neden olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, örgüt içi dinamiklerin ve yönetim pratiklerinin gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının görüşlerinde hem SHUDER'in olumsuz yönlerine hem de beklentilere ilişkin temalarda ortak biçimde öne çıkan düşünce, derneğin hak arama konusunda yetersiz kalması ve mesleki yaptırım gücünden yoksun olmasıdır. SHUDER nitelik olarak bir meslek odası değil, dernek statüsünde bir yapıdadır. Meslek odası olabilmenin esası Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Madde 135'te belirtilmiştir ve TBMM'den özel olarak yasasının olmasına tabidir. Meslek odası olamamasının bir doğal sonucu olarak da mesleki yaptırım gücüne sahip değildir. Bu durum katılımcılarda görüldüğü üzere bir hayal kırıklığına ve beklentiye neden olmaktadır. Türkiye'de toplamda 18 adet meslek odası/birliği bulunmaktadır (Avşarbay & Dilekçi, 2014). Bununla beraber odalaşmak örgütlülük ve lobicilik faaliyetleriyle doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamıyla örgütlülük oranının günümüz itibarıyla %5 dolaylarında olan SHUDER'in meslek odası olabilmesi ve/veya meslek yasası oluşturabilmesi günümüz koşullarında gerçekliği mümkün olmayan bir niteliktedir. Bununla birlikte katılımcılar, SHUDER'in mesleki uygulamalarda ciddi sorunlara yol açan Açık Öğretim süreci ve meslek yasasının çıkarılmasına ilişkin önemli çalışmalar yürüttüğünü belirtmişlerdir. Ancak katılımcı beyanları dikkate alındığında, SHUDER'in bu çalışmalarını sosyal hizmet uzmanlarına yeterince duyuramadığı ya da görünür kılamadığı yönünde bir durum da ortaya çıkmaktadır.

Bununla beraber olumlu ve olumsuz yönlerde ortaya çıkan erişilebilirlik olgusunun kişilerden kişilere değişmesi, SHUDER tarafından gerçekleştirilen uygulamaların ve bunlara erişilebilirliğin katılımcılarca aynı şekilde değerlendirilmediğini göstermektedir. SHUDER'in toplamda 24 şubesi bulunmaktadır (SHUDER, 2025). Türkiye'nin 81 ilinde sosyal hizmet uzmanlarının görev yaptığı düşünüldüğünde, yalnızca 24 şubesi bulunan SHUDER'in her bir şubesinin birden fazla ile hizmet vermeye çalışması, erişilebilirlik sorunlarını anlaşılır kılmaktadır. Ayrıca SHUDER'in profesyonel bir hizmet sunumuna sahip olmaması ve düzenli istihdamla çalışan personel bulundurmaması nedeniyle, derneğe ulaşım genellikle mesai saatleri dışında ya da hafta sonlarında mümkün olabilmektedir. Bu durum, hem erişilebilirlik problemini hem de örgütsel düzeydeki koordinasyon eksikliğini daha görünür hâle getirmektedir.

Ayrıca, katılımcıların örgütlenmeye yönelik öneri ve isteklerinde belirginleşen tema, SHUDER'in kitleselleşmesi ve örgütlenmenin artırılmasıdır. Bu öneriler, özellikle sosyal hizmet uzmanlarının toplu bir güç oluşturarak mesleki çıkarlarını daha etkili bir şekilde savunmalarına yönelik bir çağrı niteliğindedir. Bu bağlamda, SHUDER'in kitleselleşme stratejileri ve örgütlenmeyi artırma çabalarına daha fazla odaklanmak, gelecekteki çalışmalarda bu konunun daha ayrıntılı bir şekilde ele alınmasını sağlayabilir.

Sonuç olarak, bu çalışma, sosyal hizmet uzmanlarının mesleki örgütlenme konusundaki düşünce ve deneyimlerine dair önemli bir bilgi sağlamaktadır. Ancak, özellikle örgüt içi süreçlerin ve yönetim pratiklerinin daha derinlemesine incelenmesi, gelecekteki araştırmalara daha fazla zemin sağlayabilir. Sosyal hizmet uzmanlarının mesleki örgütlenmeye yönelik bilincinin artırılması, örgüt içi iletişim ve yönetimde iyileştirmelerin yapılması, mesleki örgütlenmenin etkin bir şekilde gerçekleşmesi ve sosyal hizmetin toplumsal etkisinin artırılması açısından kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda, ileriye yönelik adımların atılması, sosyal hizmetin güçlü bir meslek olarak varlığını sürdürebilmesi ve toplumsal dönüşüme daha etkin bir şekilde katkı sağlayabilmesi için gereklidir.

Öneriler

Bu çalışmanın elde ettiği bulgularla, SHUDER'in örgütlenme stratejileri ve Türkiye'deki sosyal hizmet uzmanlarının mesleki örgütlenme konusundaki genel bakış açısı göz önüne alındığında, ileriye yönelik bir dizi öneri ortaya çıkabilir. Öneriler aşağıdaki gibidir:

- SHUDER'in, sosyal hizmet uzmanlarının mesleki birlikteliğini artırmak ve örgütlenmeyi güçlendirmek adına daha etkili iletişim stratejileri geliştirmesi kritik öneme sahiptir. Katılımcıların vurguladığı ulaşılabilirlik ve koordinasyon problemleri örgütlenme önünde ciddi bir engel olması muhtemeldir. Bu bağlamda SHUDER'in daha profesyonel bir iletişim metodunu benimseyerek, aktif bir iletişim ağı inşa ederek erişilebilirliğini arttırmalıdır.
- SHUDER'in tek okul döneminde kolayca örgütlenebildiği dönem geride kalmıştır. Günümüz itibarıyla Türkiye'de 70 tane sosyal hizmet lisans bölümü bulunmaktadır ve yeni nesil SHU'ların örgütlenme pratiğinin daha az olduğu rakamsal bağamlardan anlaşılmaktadır. Bu bağlamıyla SHUDER şubelerinin olduğu iller başta olmak üzere sosyal hizmet okullarıyla aktif olarak iletişime geçerek ve kendisini tanıtarak gelecekteki örgütlenme potansiyelini arttırabilir.
- SHUDER sadece doğal üyelerine tanıtım yapmasının yeterli olmadığı katılımcılarca aktarılmıştır. Bu bağlamıyla sosyal hizmet disiplininin tanıtımına yönelik daha aktif rol oynanmasının SHUDER'in örgütlülüğünün güçlenmesine ve mesleğin tanınırlığına yönelik katkılar sağlayabilir. Bu bağlamıyla mevcut internet sitesi ve sosyal medya araçlarının güncel ve efektif olarak kullanımı önemli bir konumda bulunmaktadır.
- Mesleki problemlerin gündeme getirilmesi vurgusuna dayalı olarak, SHUDER'in yürüttüğü mesleki mücadelenin bazı katılımcılarca görülmediği anlaşılmaktadır. Bu bağlamıyla yürütülen mesleki mücadele çalışmalarının aktif şekilde kamuoyuna duyurulması mesleki örgütlenmeyi güçlendirebilecektir.
- SHUDER'in olumlu yönü olarak gösterilen mesleki eğitimler düzenlemeleri aktif olarak sürdürülmeli ve daha fazla arttırılmalıdır. Bu çalışmalar, mesleki örgütlenmenin önemini vurgulayarak sosyal hizmet uzmanlarının örgüte aktif bir şekilde katılımını teşvik edebilir ve mesleki birlikteliği güçlendirebilir.

- SHUDER'e yönelik sunulan olumsuz yönlerden birisi olan şube içerisindeki olumsuz deneyimlerin örgütlenmeyi zayıflattığı görülmektedir. Üyelerin örgüt içindeki karar süreçlerine daha fazla katılımının teşvik edilmesi ve üyelerin mesleki gelişimlerine destek olacak programların düzenlenmesi önemlidir.
- Son olarak, mesleki örgütlenmeye yönelik öneri ve isteklerin ortaya çıktığı çalışmalara dayanarak, SHUDER ve benzer kuruluşlar, üyelerin beklentilerine daha iyi yanıt verebilmek ve mesleki örgütlenmeyi güçlendirebilmek adına düzenli olarak geri bildirim toplamalıdır. Bu, örgütün, üyelerinin taleplerine daha hızlı ve etkili bir şekilde cevap verebilmesine yardımcı olabilir. Tüm bu önerilerin bir araya gelmesiyle, Türkiye'deki sosyal hizmet uzmanlarının mesleki örgütlenmesinin daha sağlam bir temele dayanarak etkin bir şekilde sürdürülebilmesi mümkün olacaktır.

ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN ETİK BİLGİLER

Bu araştırma, Munzur Üniversitesi Etik Kurulu'ndan (Tarih:2023 Karar No: 2023/11-06) alınan etik kurul onay çerçevesinde yürütülmüştür

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

ÇATIŞMA BEYANI

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

EXTENDED ABSTRACT

In Turkey, social work as a discipline began to institutionalise as a scientific field in 1961 with the establishment of the Academy of Social Work under the Ministry of Health and Social Assistance; this development was accompanied by efforts to organise the profession. The human rights-based nature of social work requires the protection of not only the rights of service users but also those of professionals. In this context, organisational practice is seen as a right and a professional responsibility within the social work discipline. The organisational process began at the student level in 1962, and the first example of professional institutionalisation was realised with the establishment of the Social Work Specialists Union in 1965.

However, this union was closed on 12 March 1970 during the coup d'état. The Association of Social Work Academy Graduates, established in 1972, was forced to cease its activities following the 1980 coup. This fragile history of organisation reflects the repressive attitude of Turkey's authoritarian political structure towards professional organisations.

Turkish Association of Social Workers (SHUDER), re-established in 1987 under the leadership of Hacettepe University academics, can be seen as an effort to rebuild this interrupted tradition. Especially when social work education was only offered in Ankara, SHUDER could reach students and graduates more directly, and the organisation could operate more effectively. However, the

widespread expansion of higher education in the 2000s led to the uncontrolled proliferation of social work education, significantly affecting organisational practices.

The 1999 Marmara Earthquake, the opening of a second department in 2002, and the start of negotiations with the European Union in 2005 were turning points in the spread of social work education. However, after 2006, many departments were opened without sufficient academic infrastructure, and the number of graduates increased rapidly through open education models. As of 2023, the number of social work graduating from formal and open education programmes in Turkey has reached 59.381. In contrast, SHUDER has only around 2731 members. This striking difference shows that the apparent positive perception of professional organisation is not reflected in the level of participation. This situation formed the starting point of the research and created a need to understand the attitudes, motivations, criticisms, and expectations of social worker towards SHUDER. This research was designed using qualitative research methods and a phenomenological design. The participants' experiences with SHUDER and the meanings they attributed to this organisation formed the focus of the study.

In-depth semi-structured interviews were conducted with 18 social workers selected through purposive sampling, and the data were analysed using MAXQDA 2022 software. Participants were selected based on their membership status in SHUDER, relationship types, and diversity of professional experience, to bring together different perspectives on the organisation.

Three main themes were identified as a result of data analysis: (1) the meaning of professional organisation, (2) perspectives on SHUDER, and (3) suggestions and expectations for SHUDER. In the first theme, participants defined professional organisation as based on solidarity and struggle. The solidarity dimension refers to establishing strong social bonds among colleagues, increased sharing of knowledge and experience, and the institutionalisation of mutual support. The struggle dimension, on the other hand, is related to the protection of the social prestige of the profession, the defence of professional rights, and the capacity to influence public policy through organised power. In this context, SHUDER is positioned not only as an association but also as a space for professional self-defence and collective identity.

In the second theme, positive and negative evaluations of SHUDER came to the fore. Among the positive assessments, SHUDER's creation of a space for solidarity among colleagues, its activities with structured units specific to different areas of social work, and its organisation of professional training programmes were highlighted. However, these positive qualities overshadow some of the organisation's structural difficulties. Participants stated that SHUDER is ineffective in advocating for rights, lacks publicity, is difficult to access, and has weak internal communication. In addition, it was said that adverse experiences in some branches have discouraged colleagues from joining the organisation.

Within the third theme, recommendations and expectations for SHUDER took shape in two main dimensions: expectations regarding institutional structure and professional struggle. Participants stated that SHUDER should adopt a transparent, merit-based governance approach, develop more effective communication strategies, and actively promote itself to reach new generations of social workers. In addition, making the struggles for long-term goals such as a professional law and a professional chamber more visible was considered an essential step in increasing the organisation's social impact. On the other hand, many of SHUDER's advocacy activities are not sufficiently recognised by its members, which shows the importance of communication and visibility.

The discussion section examined Turkey's historical and political context of low organisational rates. The suppression of social opposition after the 12 September military coup narrowed the civil sphere and increased distrust of professional organisations. In addition, structural problems in the development of civil society in Turkey, the public's distant approach to civil organisations, and the state's tendency to view civil organisations as a political threat limit the orientation of structures such as SHUDER.

SHUDER's efforts to provide services with only 24 branches in 81 provinces, its inability to employ professional staff, and its volunteer-based management model pose serious challenges in terms of both accessibility and sustainability. Access to the association is often only possible outside of working hours, which limits both organisational experience and institutional effectiveness. In addition to these structural limitations, participants emphasised that SHUDER's expansion should be a priority. This call reflects social workers' desire to transform their professional field as rights seekers and actors who take ownership of their work.

In conclusion, this study has examined the thoughts of social work professionals in Turkey regarding professional organisation, their experiences with SHUDER, and their expectations in a multidimensional manner. The findings show there is potential for organisation, but this potential can only be realised through strengthening visibility, access, communication, and participation mechanisms. In this context, SHUDER needs to carry out structural transformation and develop mechanisms supporting internal participation. Furthermore, it is essential to understand the motivations of the new generation of social workers towards organisation and to develop strategies that address their language and needs.

Future studies focusing on themes such as the transformation of SHUDER's representative structures, young graduates' perceptions of organisation, the democratisation of intra-professional decision-making processes, and the potential for social support for the demand for a professional chamber will contribute to both the academic field and organisational development. Ultimately, this study reminds us that professional organisation is not merely a matter of defending rights, but also a space where the profession is rebuilt from within; it emphasises the necessity of positioning social workers as active agents in strengthening this space.

KAYNAKÇA

- Alptekin, K. (2016). *Başlangıçtan Bugüne ve Yarına Türkiye’de Sosyal Hizmet Eğitimi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Avşarbey, A., & Dilekçi, T. (2014). Türkiye’de Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları İle İlgili Temel Tartışmalar ve İngiltere’deki Tıp Mesleği İle İlgili Uygulama. *Türk İdare Dergisi*, 478, 323-358.
- Karakuş, B. (2008). Mesleki Örgütlenme. https://www.sosyalhizmetuzmani.org/m_orgut.htm
- Karakuş, B. (2024). Cumhuriyetin 100. Yılında "Türkiye’de Sosyal Hizmet Uzmanı/Sosyal Çalışmacıların Durumu: İstihdam, Eğitim ve Mesleki Örgütlenme". In İ. Tomambay & A. Şeker (Eds.), *Cumhuriyetin 100. Yılında Sosyal Hizmetler ve Sosyal Çalışma* (pp. 454-551): SABEV Yayınları.
- Karataş, K., & Erkan, G. (2002). *Türkiye’de Sosyal Hizmet Eğitiminin Tarihçesi*. Paper presented at the Sosyal Hizmet Sempozyumu 2002: Sosyal Hizmet Eğitiminde Yeni Yaklaşımlar, Ankara.
- Karçal, F. (2019). Bir Mücadele Pratiği Olarak Sosyal Hizmet Uzmanlarının Örgütlenme Deneyimleri: İstanbul İli Kapsamında Bir Analiz. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 30(3), 909-935.
- Kümbetoğlu, B. (2008). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- NASW. (2024). Membership. <https://naswla.socialworkers.org/Membership>
- Patton, M. Q. (2018). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- SABEV. (2024). Türkiye Sosyal Hizmetler Ve Sosyal Çalışma Andizini (Kronolojisi). <https://www.sabev.org.tr/turkiye-sosyal-hizmetler-ve-sosyal-calisma-andizini-kronolojisi/>
- Sarıbay, A. Y. (2000). *Kamusal Alan Diyalojik Demokrasi Sivil İtiraz*. İstanbul: Alfa.
- SHUDER. (2024). Tarihçe. <http://www.shuder.org/Sayfa/sosyal-hizmet-uzmanlari-derneginin-tarihcesi1656>
- SHUDER. (2025). Şubeler. <https://www.shuder.org/>
- Yaşama Dair Vakıf. (2015). *Sivil Toplum Kuruluşlarına Yönelik Algı ve Yaklaşımlar*.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zubaroğlu Yanardağ, M., Karakuş, B., & Aktan, M. C. (2018). *Sosyal Hizmet Uzmanları Ve Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Üzerine Bir Araştırma: Sosyal Hizmet Uzmanlarının İyilik Halleri, İş Doyumları ve Sosyal Hizmet Uzmanları Derneğine Bakışları*. Ankara: SABEV.

