



;T.C.

ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANSTEZİ

**KORUNMA ALTINDAKİ ÇOCUKLARLA ÇALIŞAN BAKIM
ELEMANLARININ MESLEKİ ALGI VE MOTİVASYONLARI
- İSTANBUL ÇOCUK EVLERİ ÖRNEĞİ**

Mukadder BAHADIR

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. İsmail Barış**

İSTANBUL-2018

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANSTEZİ

**KORUNMA ALTINDAKİ ÇOCUKLARLA ÇALIŞAN BAKIM
ELEMANLARININ MESLEKİ ALGI VE MOTİVASYONLARI
- İSTANBUL ÇOCUK EVLERİ ÖRNEĞİ**

Mukadder BAHADIR

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. İsmail Barış**

İSTANBUL-2018

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Anabilim Dalı : Sosyal Hizmet
Program : Sosyal Hizmet
Öğrenci No : 164205021
Öğrenci Adı Soyadı : Mukadder BAHADIR

“Koruma Altındaki Çocuklarla Çalışan Bakım Elemanlarının Mesleki Algı ve Motivasyonları-İstanbul Çocuk Evleri Örneği” isimli çalışma aşağıdaki jüri tarafından 10.10.2018 tarihinde yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak oybirliğiyle kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı : Prof.Dr. Abulfez SÜLEYMANOV
(Üsküdar Üniversitesi)

İmza



Danışman : Doç.Dr. İsmail BARIŞ
(Üsküdar Üniversitesi)

İmza



Üye : Dr.Öğr.Üyesi. Hasan Hüseyin Taylan
(Sakarya Üniversitesi)

İmza



ONAY

Bu tez, yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun tarih ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Doç.Dr. Türker Tekin ERGÜZEL
Enstitü Müdür V.

ÖZET

‘Korunmaya İhtiyacı Olan Çocuk’ sorunu tarih boyunca insan topluluklarının çözmeye çalıştığı önemli sorunlardan biri olmuştur. Bu durumdaki çocuklara yönelik toplum ve devlet temelli gerçekleştirilen müdahalelerin tarih boyunca farklılaştığı görülmektedir. Bu uygulamaların en önemlilerinden biri kurum bakımındır.

Ülkemizde 2005 yılından itibaren kurum bakımının ev ve aile yaşantısına en uygun modelde sürdürülmesi amaçlanmış ve bu amaçla ‘Çocuk Evleri’ modeline geçiş yapılmaya başlanmıştır. 2017’den itibaren ise kurum bakım hizmeti sunan tüm yurt ve yuvalar ‘Çocuk Evi’ modeline dönüştürülmüştür.

Çocuk evlerinin en ayırt edici özellikleri olarak aile yaşamına yakın bir yaşam deneyimi sunmaları gösterilmekte ve bu amaç, çocuk evlerinde çalışan bakım elemanlarının kuruluşun başarısındaki önemini arttırmaktadır.

Bu çalışmanın amacı koruma altına alınmış ve çocuk evlerinde kalan çocuklara bakım hizmeti veren bakım elemanlarının mesleki algı ve motivasyon durumlarını ölçmektir.

Araştırmanın evreni Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesindeki İstanbul Çocuk Evlerinde çalışan bakım elemanlarıdır.

193 bakım elemanın katıldığı çalışmada veri toplama aracı olarak ‘‘Demografik Form’’, ‘‘Anket’’, ‘‘SCL - 90 - R’’ psikolojik belirti tarama testi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre bakım elemanlarının demografik özelliklerinin iş algısı ve motivasyonu arasında bir ilişki olmadığı, çalışma hayatıyla ilgili konuların bakım elemanlarının mesleki algı ve motivasyonlarını önemli ölçüde etkilediği gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Koruma altındaki çocuk, korunmaya ihtiyacı olan çocuk, çocuk evi, bakım elemanı, motivasyon, mesleki algı.

ABSTRACT

PROFESSIONAL PERCEPTION AND MOTIVATION OF CAREGIVERS WHO WORK WITH CHILDREN UNDER PROTECTION – THE EXAMPLE OF ISTANBUL CHILDREN'S HOUSES

‘The Child Who Needs Protection’ issue has been one of the important problems that human societies have been trying to solve throughout history. The interventions based on society and state to the children in this situation have differentiated throughout history. One of the most important applications of this is institutional care.

Since 2005, we aimed to maintain the institutional care in the most appropriate model for home and family life in our country and for this purpose the transition to the model of Children's Houses began. From 2017 onwards, all the dormitories and institutions providing institutional care services have been transformed into the model of 'Children's Houses'.

The most distinguishing feature of the children's homes have shown that a life experience close to family life. This purpose increases the importance of the success of the establishment of caregivers working in children's homes.

The purpose of this study is to measure the professional perception and motivation of caregivers who take care of children who live in Children's Houses.

The subject of the study is the caregivers working in the İstanbul Children's Houses in the Ministry of Family, Labour and Social Services.

“Demographic Form”, “Survey” , “SCL - 90 - R” a psychological symptom screening test was used as tool for data collection in the study which 193 caregivers participated in. According to the results of the research, it was observed that there is no relation between the perception of work and motivation of the demographic characteristics of the caregivers and the professional perceptions and motivations of the caregivers are significantly influenced by working life issues.

Keywords: Children under protection, child needing protection, child's house, caregiver, motivation, professional perception.

TEŞEKKÜR

Hazırlamış olduğum bu çalışmanın gerçekleşmesinde, her zaman değerli bilgilerini benimle paylaşan, çalışmamda konu, kaynak ve yöntem açısından bana sürekli yardımda bulunarak yol gösteren kıymetli danışman hocam Doç. Dr. İsmail Barış'a ve Araştırma Görevlisi Melike Boztilki'ye ayrıca Dr. Öğr. Üyesi Hasan Hüseyin Taylan ve Prof. Dr. Abulfez Süleymanov hocalarıma teşekkürü bir borç bilir, şükranlarımı sunarım.

Yüksek lisans ders döneminde kendilerinden ders aldığım ve bana katkılarının olduğuna inandığım okulumuz öğretim üyelerine teşekkür ederim.

Çalışmam sırasında teknik bilgileriyle beni destekleyen Hilal Küçüköner'e teşekkür ederim.

Yaptığım çalışmada beni sürekli pozitif yönde motive eden iş arkadaşlarıma ve araştırmama katılarak destek sağlayan bakım elemanı arkadaşlarıma kıymetli katkılarından dolayı çok teşekkür ederim.

Tez yazma aşamasında bana daima destek olan, sıkılıp bunaldığım zamanlarda bana karşı hep sabırlı, anlayışlı ve yardımcı olan sevgili eşim Gürkan Bahadır'a ve beni mesleki bilgi ve tecrübeleriyle de destekleyen, her zaman motive eden canım kızım Zeynep Bahadır'a da çok teşekkür ederim.

Ve her zaman yanımda olan beni her konuda destekleyen aileme de şükranlarımı sunarım.

BEYAN

Bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

.../.../.....

Mukadder BAHADIR

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iii
BEYAN	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar DİZİNİ	viii
KISALTMALAR DİZİNİ	x
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	5
2.1. Çocuk Kavramı	5
2.2. Korunmaya İhtiyacı Olan Çocuk	6
2.2.1. Çocukların Koruma Altına Alınma Sebepleri	7
2.2.2. Çocuk Koruma Kanuna Göre Çocuğun Korunması İle İlgili Tedbirler	7
2.2.3. Koruma Tedbir Kararının Alınması Ve Sürecin Başlatılması	9
2.2.4. Korunmaya İhtiyacı Olan Çocuklara Verilen Bakım Hizmetleri	13
2.2.5. Kurum Bakımı	13
2.2.6. Ülkemizde Kurum Bakım Türleri	14
2.2.7. Ülkemizde Kurum Bakım Tarihi	14
2.2.7.1. Osmanlı Dönemi	15
2.2.7.2. Cumhuriyet Sonrası Uygulamalar	17
2.2.8. Türkiye Çocuk Esirgeme Kurumu	19
2.2.9. Kalkınma Planları'nda Çocuk Koruma	20
2.2.10. Kurum Bakımının Olumsuzlukları	22
2.2.11. Kurum Bakımı Hizmetlerinde Yapısal Dönüşüm	24
2.2.12. Kurum Hizmeti Verileri	27
2.3. Çocuk Evleri	28
2.3.1. Çocuk Evinin Tanımı	28
2.3.2. Çocuk Evlerinin Kuruluşu ve Yasal Zemini	29
2.3.3. Çocuk Evinin Nitelikleri	29
2.3.4. Çocuk Evinin Açılış Süreci	32
2.3.5. Çocuk Evinde Kalacak Çocukların Belirlenmesi	33

2.3.6. Çocuk Evleri Koordinasyon Merkezi (Çekom)	33
2.3.7. Çocuk Evi Sorumlusu	34
2.3.8. Çocuk Evleri Hizmetinin Çocuklar Üzerindeki Etkileri	34
2.3.9. Türkiye Çocuk Evleri Platformu (TÜÇEV-P)	36
2.4. Bakım Elemanı	38
2.4.1. Çocuk Evi Bakım Elemanı ve Görevleri	38
2.4.2. Kurum Başarısı Yönünden Bakım Elemanları	39
2.4.3. Bakım Verenlerin Hizmet Alan Çocuklar Açısından Önemi	41
2.4.4. Bakım Elemanı - Çocuk İlişkilerinin Önemi	42
2.4.5. Çocuk Evlerinde Bakım Elemanının İşe Alım Süreci ve Bakım Elemanının Niteliği	44
2.4.6. Çocuk Evinde Çalışan Bakım Elemanlarına Yönelik Mesai Düzenlemeleri	45
2.5. Algının Tanımı	46
2.5.1. Algı Kuramları	46
2.5.2. Mesleki Algı	48
2.6. Motivasyonun Tanımı	49
2.6.1. Motivasyonun Özellikleri	50
2.6.2. İş Tatmini	50
2.6.3. Motivasyon Türleri	50
2.6.4. Motivasyon Süreci	51
2.6.5. Motivasyon Teorileri	51
2.6.5.1. Kapsam Teorileri	52
2.6.5.2. Süreç Teorileri	54
2.6.6. Mesleki Motivasyon	55
2.6.7. İşyeri Başarısının Artmasında Çalışan Motivasyonunun Önemi	56
2.6.8. Motivasyon Faktörleri/Araçları	56
2.6.9. Bakım Hizmetlerinde Çalışan Bireylerin Motivasyonları	57
3. GEREÇ VE YÖNTEM	59
3.1. Araştırmanın Modeli	59
3.2. Araştırmanın Hipotezleri	59
3.3. Evren Ve Örneklem	60
3.4. Veri Toplama Araçları	60

3.5. Verilerin Analizi	62
4. BULGULAR	63
4.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Dağılım	63
4.2. Hipotez Testleri	66
4.3. Anket Soru Gruplarının Değerlendirmesi	70
4.4. SCL - 90 – R Bulguları	80
5. TARTIŞMA	91
6. SONUÇ ve ÖNERİLER	101
KAYNAKLAR	105
EKLER	111
EK 1: DEMOGRAFİK FORM	111
EK 2: ANKET SORULARI	112
EK 3: SCL - 90 - R ÖLÇEĞİ	116
EK 4: ÖZGEÇMİŞ	120

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. 2016 yılına ait kurum sayıları ve hizmet verilen çocuk verileri	27
Tablo 2. 2017 Yılına Ait Kurum Sayıları ve Hizmet Verilen Çocuk Verileri	28
Tablo 3. 2017 Yılı İstanbul ÇEKOM ve Çocuk Evlerinin Sayıları	28
Tablo 4. 2017 TÜÇEV-P Üyesi Derneklerin Ev ve Çocuk Sayısı.....	37
Tablo 5. Bakım Elemanlarının Cinsiyet Dağılımı.....	63
Tablo 6. Bakım Elemanlarının Yaş Dağılımı.....	63
Tablo 7. Bakım Elemanlarının Medeni Durumları	64
Tablo 8. Bakım Elemanlarının Çocuk Evi Dışında Bir İşte Çalışma Durumları	64
Tablo 9. Bakım Elemanlarının Eğitim Düzeyleri	64
Tablo 10. Bakım Elemanlarının Çocuk Evinde Çalışma Süreleri.....	65
Tablo 11. Bakım Elemanlarının Çocuk Sahibi Olma Durumları	65
Tablo 12. Bakım Elemanlarının Hane Durumları	66
Tablo 13. Cinsiyet ile motivasyon karşılaştırması	66
Tablo 14. Cinsiyet ile Çocuk Evinde Çalışma Tercihi Karşılaştırması	66
Tablo 15. Cinsiyet ile İşe Uzun Yıllar Devam Etme Tercihi Karşılaştırması.....	67
Tablo 16. İşe Uzun Yıllar Devam Etmenin Cinsiyete Göre Oranları	67
Tablo 17. Çocuk Evinde Çalışma Süresi İle İşteki Başarıları Sonucu Terfi Edebileceğini Bilmenin Kişiyi Motive Etmesinin Karşılaştırması.....	68
Tablo 18. Eğitim Düzeyi İle Motivasyon Karşılaştırması	68
Tablo 19. Medeni Durum İle Motivasyon Karşılaştırması	68
Tablo 20. Manevi Tatmin İle Motivasyon Karşılaştırması	69
Tablo 21. Aile/Toplum Desteği İle Motivasyon Karşılaştırması	69
Tablo 22. Maddi Tatmin ile Mesleki Algı ve Motivasyon İlişkisi.....	70
Tablo 23. Toplumsal Algı ile Mesleki Algı ve Motivasyon İlişkisi	71
Tablo 24. Manevi Tatmin ile Mesleki Algı ve Motivasyon İlişkisi.....	72
Tablo 25. Çalışma Ortamı ve İlişkiler ile Mesleki Algı ve Motivasyon İlişkisi	73
Tablo 26. Çocuklarla İlgili Algı ile Mesleki Algı ve Motivasyon İlişkisi	77
Tablo 27. Mesleki Destek ile Mesleki Algı ve Motivasyon İlişkisi.....	79
Tablo 28. Somatizasyon (Som) Tablosu	81
Tablo 29. Obsesif-Kompulsif (O-C) Tablosu	82
Tablo 30. Kişiler Arası Duyarlılık (Int) Tablosu	83

Tablo 31. Depresyon (Dep) Tablosu	84
Tablo 32. Kaygı (Anx) Tablosu	85
Tablo 33. Öfke-Düşmanlık (Hos) Tablosu.....	86
Tablo 34. Fobik Anksiyete (Phob) Tablosu	87
Tablo 35. Paranoid Düşünce (Par) Tablosu	88
Tablo 36. Psikotizm (Psy) Tablosu	89
Tablo 37. Ek Maddeler Tablosu.....	90



KISALTMALAR DİZİNİ

BSRM	: Bakım ve Sosyal Rehabilitasyon Merkezleri
ÇEKOM	: Çocuk Evleri Koordinasyon Merkezi
ÇHGM	: Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü
ÇHS	: Çocuk Hakları Sözleşmesi
ÇKK	: ÇKK
ÇODEM	: Çocuk Destek Merkezi
ÇOĞEM	: Çocuk Ve Gençlik Merkezi
GSI	: Ruhsal Belirti Düzeyi
KBRM	: Koruma Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri
KDTY	: Koruyucu Destekleyici Tedbir Yönetmeliği
KMÇ	: Korunmaya Muhtaç Çocuk
SCL 90 – R	: Ruhsal Belirti Tarama Listesi (Symptom Check List 90 -Revised)
SED	: Sosyo-Ekonomik Destek
SHÇEK	: Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu
SHK	: Sosyal Hizmetler Kanunu
SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı (Statistical Package for the Social Sciences)
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TÇEK	: Türkiye Çocuk Esirgeme Kurumu
TMK	: Türk Medeni Kanunu

1. GİRİŞ

Çocukların, belli bir yaşa ve olgunluğa gelinceye kadar kendilerini her türlü tehlikelerden koruması ve bakıp büyütmesi için yetişkinlere ihtiyacı vardır. Himaye edip, koruyup kollayacak, eğitip yetiştirecek kişiler olmadan kendi kendilerine hayata tutunamazlar. Buna ne güçleri yeter nede zihinsel, duygusal performansları.

Her çocuğun en doğal ve en önemli hakkı Medeni Kanun’umuzda belirtildiği gibi kendi ailesi içinde yetişip büyümeğdir. Fakat insanlık tarihinin her döneminde ve toplumunda bu temel haklardan çeşitli nedenlerle mahrum kalan çocuklar olmuştur. Yine ilk çağlardan beri tüm toplumlarda “korunmaya ihtiyacı olan çocukların” bakım hizmetlerinin sağlanması, en önemli sosyal ve toplumsal sorunlardan biri olmuştur. Bu sorun halen daha bu niteliğini sürdürmektedir.

Korunmaya ihtiyacı olan çocukların bakım, gözetim ve hayata hazırlanması ile ilgili her toplum kendine has yöntemler geliştirmiştir. Bu yöntemler ve çocuk korumayla ilgili ulusal ve uluslar arası düzenlemeler zaman içinde evrilerek bugünkü halini almıştır. Şu an tüm dünyada çocuğun yüksek yararı için çocuğun öncelikle aile yanında korunması ve desteklenmesi ilkesi kabul edilmektedir. Bunun mümkün olmadığı durumlarda ise aile odaklı bakım hizmeti verilmesi uygun görülmektedir.

Ülkemizde 1908 yılında Himayeyi Etfal Cemiyetinin kurulması ile başlayan kurum bakımı daha sonra SHÇEK (Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu), ASPB (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı) ve en son Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanlığı bünyesinde devam etmektedir. Ülkemizde de kurum bakımı zaman içinde birçok değişim göstererek bugünkü çocuk için en uygun modele dönüşmüştür.

Özellikle 2000’li yıllardan sonra korunma altına alınan çocuklara her anlamda daha kaliteli hizmet vermek amacıyla Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu’na denetleme ve araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. 2003 tarihinde "SHÇEK Genel Müdürlüğü'nün Korunmaya Muhtaç Çocuklara Yönelik Çalışmalarına İlişkin Araştırma ve Denetleme Raporu” yayınlanmıştır. Bu raporda kuruluşların kapasite üzerinde çalışması ve bu durumun oluşturduğu sorunlar tanımlanmıştır. 2010-2014 dönemi Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Stratejik planında ise koruma altındaki çocukların her yıl ortalama %30'unu kendi ailesi/koruyucu aile/evlat edindirme hizmeti ile aile yanında

desteklenmesi ve kuruluşların fiziki alt yapısının iyileştirilerek, ev tipi yaşam ortamları oluşturmak kararları alınmıştır.

Bu kararlara ilişkin olarak yapılan düzenlemeler neticesinde 2017 yılında kuruluşlar ‘Çocuk Evleri’ bakım modeline uygun olarak yeniden düzenlenmiştir. Böylelikle, aile odaklı bakım modeli denilen; ailesinin yanında koruma, evlatlık verme ya da koruyucu aileye verme hizmetinden yararlanamayan çocuklara da ev bakım modeline en yakın kurum bakımı olan çocuk evleri modelinde hizmet verilmektedir. Bu sayede kurum bakımından yararlanmak zorunda kalan çocuk ve gençlerimiz de koğuş tipi bakım modeli yerine ev/aile tipi bakım modelinden yararlandırılarak mümkün olduğunca kendilerini ev/aile ortamında hissetmeleri sağlanmaya çalışılmıştır.

Özellikle 2017 Aralık ayı itibari ile kuruluşlarda gerçekleşen bu yapısal değişim dolayısıyla bütün yurt, yuva vb. kuruluş bakımlarının çocuk evi modeline dönmesi ile bu evlerde çalışacak olan bakım elemanlarının önemi daha da bir önem kazanmıştır. Çocuğun aldığı hizmet kalitesinin artması, güzel yetişmesi, rehabilite olabilmesi, akademik başarı ve sosyal uyumu sağlayabilmesi için bakım elemanları en önemli faktörlerden biridir. Zira çocukla birebir ve sürekli birlikte olan, onları bir anne gibi bir baba gibi bakıp büyütüp hayata hazırlayan, maddi, manevi, duygusal ihtiyaçlarını gidermek için çalışan, söz ve davranışlarıyla, hal ve hareketleriyle örnek, rol model olan bakım elemanlarıdır. Bu nedenle bakım elemanlarına ayrı bir önem verilmesi ve hassasiyet gösterilmesi gerekmektedir.

Çocuk evlerinde bakımları sürdürülen çocukların istenen şartlarda, akademik, ahlaki, sosyal boyutta iyi yetişebilmeleri için onlarla birebir ilgilenen bakım elemanlarının psikolojik durumlarını, eğitim ve mesleki yeterliliklerini, çalışma şartlarını bilmemiz gerekmektedir. Bakım elemanlarının moral ve motivasyonları çocuk evine ve çocuğa da yansımaktadır. Mesleğini severek yapmayan, mesleki yeterliliği bulunmayan, moral ve motivasyonu düşük ve mutsuz olarak çalışan bakım elemanlarının mutlu ve sağlıklı çocuklar yetiştirmesi de pek mümkün değildir. Özellikle korunmaya ihtiyacı olan çocukların zaten dezavantajlı çocuklar olduklarından dolayı daha çok ilgi, sevgi, şefkat ve desteğe ihtiyacı olduğunu göz önüne aldığımızda konunun önemi daha da bir belirginleşmektedir.

Kurum bakımı hizmeti alan çocuk ve gençlerde gerek kurum yaşamından kaynaklı gerekse geçmiş dönem aile öyküsünden kaynaklı duygusal, psikolojik ya da fizyolojik;

ayrıca akademik ve sosyal uyum sorunlarına sıklıkla rastlanabilmektedir. Bu sorunlar çocuklar kadar bakım verenleri de zorlayabilmektedir. Yaşanan bu zorlukların yanına mesleğin ve çalışma koşullarının getirdiği diğer sıkıntılar da eklenince bakım elemanlarının mesleki algısı bozulabilmekte ya da motivasyonları düşülebilmektedir. Bu durum hizmet verdikleri çocuğu da etkileyebilmektedir.

Bundan dolayı çocuklarla 7/24 birlikte vakit geçiren bakım elemanlarının meslekleriyle ilgili algılarının ne olduğunu motivasyonlarını arttıran veya motivasyonlarını düşüren etmenlerin neler olduğunu öğrenip bu konularda gerekli çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, ailesi, yakınları veya sosyal çevresi tarafından ihmal ve istismara uğramış ya da terk edilmiş ya da çeşitli nedenlerle devlet tarafından koruma altına alınmış ve çocuk evlerinde bakım altında bulunan korunmaya ihtiyacı olan çocuklarla çalışan bakım elemanlarının mesleklerini nasıl algıladıklarını ve mesleklerini yaparken motivasyonlarını olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen nedenleri ortaya çıkarmaktır. Bu tespitin akabinde motivasyon düşüklüğü ve olumsuz mesleki algıdan kaynaklanan sorunlara çözüm önerileri getirebilmek ve bu konuda gerekli çalışmaların yapıp bakım personelinin mesleki algıları olumlu, motivasyonları yüksek olarak çalışmalarını sağlamak. Bu sayede de hem onları memnun etmek hem de onlardan hizmet alan korunma altındaki çocukların da daha kaliteli ve nitelikli hizmet almasını sağlamak istenmektedir. Araştırmanın bir diğer amacı ise elde edilecek bulguların yöneticilere, çalışanlara, konuyla ilgili akademisyenlere veri sağlayarak faydalı olunması istenmektedir.

Literatüre bakıldığında,2005 yılında açılmaya başlamış olan çocuk evlerinde, koruma ve bakım altında bulunan çocuklarla ilgilenen bakım elemanlarının mesleki algı ve motivasyonlarıyla ilgili (yurt içinde) bir çalışma yapılmadığı görülmüştür. Bu nedenle en çok çocuk evi ve bakım elemanı bulunan illerden biri olan İstanbul'da bakım elemanlarının mesleki algı ve motivasyonlarıyla ilgili yapılacak bir çalışmanın alana katkısı olacağı düşünülmüştür.

Bakım elemanlarının mesleki algılarını anlamak ve motivasyonlarına olumlu ya da olumsuz etki eden faktörleri öğrenmek amacıyla yapılan 'Koruma Altındaki Çocuklarla Çalışan Bakım Elemanlarının Mesleki Algı ve Motivasyonu – İstanbul Çocuk Evleri Örneği' isimli bu çalışmada nicel veri yöntemi kullanılmıştır.

Veri toplamak amacıyla araştırmanın evrenini oluşturan İstanbul Çocuk Evlerinde alışan 193 bakım elemanına basit tesadüfi yöntemle ulaşılmıştır. Araştırmaya gönüllü olarak katılan bakım elemanlarının sosyo-demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla sekiz sorudan oluşan kişisel bilgi formu, psikolojik durumlarını öğrenmek için SCL -90-R ölçeği ve mesleki algı ve motivasyonu öğrenmek amacıyla araştırmacının kendisi tarafından hazırlanmış elli sorudan oluşan anket kullanılmıştır. Araştırmanın bütün veri toplama materyalleri google anket üzerinden hazırlanmıştır. Materyalleri araştırmaya katılacak bakım elemanlarına dağıtılmadan önce kendileri ile yüz yüze ya da telefon ile görüşmeler yapılarak araştırma hakkında detaylı bilgiler verilmiştir. Araştırmaya katılmak için gönüllü olan bakım elemanlarına materyaller internet üzerinden (mail ya da WhatsApp) ulaştırılmıştır.

Çalışmanın başlangıcında sekiz adet hipotez belirlenmiş olup bu hipotezler Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) paket programı aracılığıyla analiz edilerek sınanmışlardır. Çalışmada sosyo-demografik özelliklerin belirlenmesi için ‘‘Frekans’’ analizi, sosyo-demografik verilerin motivasyon içerikli sorularla ilişkisinin var olup olmadığının anlaşılması amacıyla regresyon ve çapraz tablo analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılanların psikolojik durumlarını değerlendirmek üzere uygulanan SCL 90 – R’ de ve anket sorularında aritmetik ortalama gibi betimleyici istatistikler kullanılmıştır.

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm giriş ile başlamaktadır, ikinci bölümde genel bilgiler, üçüncü bölümde ise araştırmanın nasıl yapıldığı, hipotezlerinin, soruların neler olduğu ve elde edilen bulguların hangi istatistik teknikleriyle yorumlandığı konularını içeren araştırmanın metodolojisini ortaya koymaktadır. Dördüncü bölümde araştırmanın bulguları, beşinci bölümde tartışma ve altıncı bölümde de sonuç ve öneriler bulunmaktadır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Çocuk Kavramı

Çocuk kavramına yönelik birçok tanım bulunmaktadır. Sözlükte,“Bebeklik ile erginlik arasındaki gelişme döneminde bulunan oğlan veya kız, uşak.” olarak tanımlanan (TDK, 2.9.2018) çocuğu, İnan (1980) da, en genel manasıyla “insan yavrusu” olarak tanımlamaktadır.

Çocuk konusunda tüm ülkeleri kapsamına alabilecek en genel tanımını ise ‘Çocuk Hakları Sözleşmesi’nde (ÇHS) görmekteyiz. ÇHS’nin 1.maddesi çocuğu, 18 yaşından küçük insan olarak tanımlamaktadır;

“Belirli bir devletin yasaları uyarınca, çocukluktan çıkış daha önceki yaşlarda gerçekleşmiş sayılmadığı sürece, çocukluk dönemi18’inci yaş günü ile birlikte sona ermektedir.”

Türk Medeni Kanu’nun (TMK) 28. Maddesinde ise; kişiliğin, çocuğun sağ olarak tamamıyla doğduğu anda başlayacağı, ölümle de sona ereceği belirtilmiştir. Ayrıca çocuğun, hak ehliyetini sağ doğmak koşuluyla ana rahmine düştüğü andan başlayarak elde edeceği de belirtilmiştir. Bu hükümlerle birlikte, genel olarak anne karnındaki bebek de korumak istemiştir. Çocukluğun başlangıcı olarak ana rahmine düştüğü an baz alınmakla birlikte ne zaman biteceği, yani çocukluk yaşının üst sınırının ne olduğu net olarak açıklanmamıştır (Çelik, 2005). Yine TMK’na göre çocuk 18 yaşına kadar ana-babasının velayetindedir. Yalnızca gerekli görülen yasal durumlarda velayet, anne babadan alınabilir (TMK, m. 335)

5395 Sayılı Çocuk Koruma Kanunu (ÇKK)’nun3. Maddesi de çocuğu, daha erken yaşta ergin olsa bile 18 yaşını doldurmamış kişi olarak tanımlamaktadır.

Yine aynı kanun, 18 yaşından önce evlenerek ergin olan kişinin de, ÇKK’na göre korunma altına alınabileceğini hükme bağlamıştır. Bazı hukukçular Birleşmiş Milletler ÇHS’nde bile çocukluğun sınırının bu kadar geniş tutulmadığı söylemektedirler (Topaloğlu, 2007). Bunun yanı sıra Yörükoğlu (2000) ise buna muhalif olarak her ne olursa olsun, çalışma yaşamının ve evliliğin, hangi yaşta olursa olsun, çocukluğu bitirdiğini savunmaktadır.

2.2. Korunmaya İhtiyacı Olan Çocuk

Çocukların bedensel, fiziksel ve duygusal olarak belirli bir olgunluğa gelerek kendi kendilerine yetebilmeleri için bir sürece ihtiyacı vardır. Bu süreç boyunca çocuklar eğer bir yetişkin tarafından korunup kollanmıyor, bakılmıyor ise her türlü risk ve tehlikelere karşı savunmasız ve açık durumdadırlar. O yüzden bu savunmasız ve kendilerini korumaktan aciz buldukları dönemde her çocuğun korunmaya ihtiyacı vardır.

ÇHS'nin 7. maddesine göre her çocuk doğduğu anda nüfusa kaydedilme, isim konulma, vatandaşlık ve ana-babasını bilme ve onlar tarafından büyütülme hakkına sahiptir.

Çocuğun ana-babasının yanında ilgi ve sevgi görerek, temel ihtiyaçları karşılanarak güven içinde büyümesi onun sağlıklı bir yetişkin olmasının en önemli faktörlerindedir. Çocuğun asıl korunması da aile içinde anne babası tarafından korunmasıyla olur. Fakat bazı çocuklar maalesef medeni kanunumuzda da belirtilen bu doğal ve temel haklarından mahrum olarak büyüüp hayata katılırlar. Çocukları bu doğal ve temel haklarından mahrum eden sebepler ülkeden ülkeye değişmekle birlikte zaman zaman ortak özelliklerde göstermektedir.

Korunmaya ihtiyacı olan çocukla ilgili çeşitli görüş ve tanımlar bulunmaktadır. Yörükoğlu (2000), kimsesiz çocuklar olarak betimlediği korunmaya ihtiyacı olan çocukları, çeşitli nedenlerle öz anası-babası ile birlikte yaşamak gibi en doğal hakkından yoksun kalan, herkesin acıdığı, ama kimsenin tam sahip çıkmadığı çocuklar olarak tanımlamaktadır.

Yolcuoğlu (2009), korunmaya ihtiyacı olan çocuk için, temel bakımı, yetiştirilmesi, esirgenmesi ve gözetilmesinde yetersizlikler bulunan, bu yetersizlikler nedeniyle sosyal, fiziksel, ruhsal ve ahlaki yönden sağlıklı bir yetişkin olması risk altına giren çocuklardır demektedir.

Korunmaya ihtiyacı olan çocuk için en geniş tanımı ise Akyüz'ün (2015) yaptığını görüyoruz. Akyüz'e göre hiçbir ayırım yapılmaksızın, hiçbir özellik ön plana çıkarılmadan sağ olarak doğduğu andan reşit oluncaya kadar, her çocuk korunmaya muhtaçtır.

Ülkemizde, 1983 yılında yürürlüğe giren 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Yasasında korunmaya muhtaç çocuk şu şekilde tarif edilmiştir;

“Beden, ruh ve ahlak gelişimleri veya şahsi güvenlikleri tehlikede olan, ana veya babasız, ana veya babası veya her ikisi de belli olmayan, ana veya babası veya her ikisi tarafından terk edilen, ana veya babası tarafından ihmal edilip, fuhuş, dilencilik, alkollü içkiler veya uyuşturucu maddeler kullanma gibi her türlü sosyal tehlikelere ve kötü alışkanlıklara karşı savunmasız bırakılan ve başıboşluğa sürüklenen çocuklar” dır.

Yine 5395 Sayılı ÇKK’nda korunmaya muhtaç çocuk; ihtiyacı olan ve suça sürüklenen olarak iki açıdan ele alınmış ve,

“Bedensel, zihinsel, ahlaki, sosyal ve duygusal gelişimi ile kişisel güvenliği tehlikede olan, ihmal veya istismar edilen ya da suç mağduru çocuk”

olarak tanımlanmıştır.

2.2.1. Çocukların Koruma Altına Alınma Sebepleri

2015 UNICEF verilerine öksüz veya yetim olarak sınıflandırmasına girebilecek 140 milyon çocuktan %10’unun ebeveyni hayatta değilken, geri kalan %90’lık kesimin ebeveyni hayattadır (UNICEF, 2.9.2018).

Çocukları korunmaya ihtiyaçlı duruma getiren nedenlerin başında gelen aile parçalanmasının nedenleri ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Genel olarak bakıldığında gelişmiş batı ülkelerinde çocukların koruma altına alınma sebeplerinin başında aileyle ilgili sorunlar şunlardır; aile parçalanmaları, ebeveynlerin alkol ve madde bağımlılığı, aile içi şiddet ve cinsel ve fiziksel istismar (Şenocak, 2006)

Gelişmiş ülkelerde yoksulluk nedeniyle kuruma bırakılma vakasına pek rastlanmamaktadır. Çünkü bu ülkeler korunmaya ihtiyacı olan çocukları öncelikle kendi aileleri yanında korunması (ekonomik destekle) ya da koruyucu aileye verilmesi politikası uygulamaktadırlar. Ancak ailesinin yanında ya da koruyucu ailede bakımı sağlanamayan çocuklar kurum bakımından yararlanmaktadır (Şenocak, 2006).

2.2.2. Çocuk Koruma Kanuna Göre Çocuğun Korunması İle İlgili Tedbirler

Çocuk korumanın temel amacı, çocuğu her türlü kasıtlı veya kasıtsız zararlardan, ihmal ve istismardan korumaktır.

Korunma ihtiyacına sahip çocuklar hakkında alınacak ‘koruyucu ve destekleyici tedbirler’ 3.7.2005 tarih ve 5395 sayılı ÇKK belirtilmiştir.

Çocuğun öncelikle kendi aile ortamında korunmasını koruyucu ve destekleyici tedbirlerin başında gelmektedir (KMÇ m.5).

Destekleyici tedbirlerin amacı, çocuğun aile çevresinden ayrılmamasını sağlamak için çocuğun ve ailesinin ihtiyaç duydukları hizmet verilerek, çocuğun temel hakları gözetilerek içinde bulunduğu ortamın iyileştirmesine çalışmaktır (Akyüz, 2015).

Koruyucu tedbirler ise, destek hizmetlerine rağmen çocuğun aile çevresine kalmasının yararına olmayacağını anlaşılması halinde uygulanır. Koruyucu tedbirler çocuğun geçici veya sürekli olarak yatılı bir kuruma, koruyucu aile yanına ya da kurum bakımına alınmasına ilişkin tedbirlerdir (Akyüz, 2015).

Öncelikli olarak çocuğun yararı göz önünde bulundurularak aile ortamında korunmasını, yaşına ve gelişimine uygun eğitim öğreniminin desteklenmesini, kişiliğinin ve toplumsal sorumluluğunun geliştirilmesini sağlamaya yönelik tedbirler şunlardır (ÇKK m.5):

1- Danışmanlık Tedbiri: Bu kapsamda çocuğun bakımından sorumlu olan kimselere çocuk yetiştirme konusunda eğitimler verilirken, çocuklara da kendi eğitim ve gelişimleriyle ilgili problemlerin çözümünde danışmanlık yapılır. Bu tedbir sadece öz ailesi yanında kalan çocuklara değil, koruyucu aile, özel ya da kamu sosyal hizmet kuruluşlarında kalmakta olan çocuklara da uygulanır(KMÇ m.5/a).

2- Eğitim Tedbiri: Çocuğun bir eğitim kurumuna gündüzlü ya da yatılı olarak devamına, iş ve meslek edinmesi amacıyla bir meslek veya sanat edinme kursuna gitmesine veya meslek sahibi bir ustanın yanına yahut kamuya ya da özel sektöre ait işyerlerine yerleştirilmesi hizmetlerini kapsar(KMÇ m.5/b).

Bu tedbir kapsamında çocukların öncelikle zorunlu eğitimlerini tamamlamaları hedeflenmektedir. Tedbirin ikinci boyutunu ise zorunlu eğitimini tamamlamış olanlara da bir meslek kazandırılması oluşturmaktadır (Akyüz, 2015).

3- Bakım Tedbiri: Çocuğun bakımından sorumlu olan kimsenin herhangi bir nedenle görevini yerine getirememesi halinde, çocuğun resmi veya özel bakımyurdu ya da koruyucu aile hizmetlerinden yararlandırılması veya bu kurumun bu kapsamda yürüttüğü hizmet modellerinden yararlandırılmasına yönelik tedbirlerdir (KMÇ m.5/c)

4- Sağlık Tedbiri: Çocuğun fiziksel ve ruhsal sağlığının korunması ve tedavisi için gerekli geçici veya sürekli tıbbi bakım ve rehabilitasyonu ile madde bağımlılığı olanların tedavilerinin yapılmasına yönelik tedbirdir (KMÇ m.5/d).

5- Barınma Tedbiri: Yaşamını devam ettirmek için barınma yeri olmayan hamile, çocuklu kimselere veya yaşamı tehlikede olan hamile kadınlar ile çocuklarına uygun barınma yeri sağlamaya yönelik tedbirdir (Akyüz, 2015).

Haklarında barınma tedbiri uygulanan kimselerin istekleri doğrultusunda kimlikleri ve adres bilgileri gizli tutulur (KMÇ m.5/2/2).

Barınma tedbiri, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı il ve ilçe müdürlükleri, Millî Eğitim Bakanlığı ve yerel yönetimler tarafından yerine getirilir.

2.2.3. Koruma Tedbir Kararının Alınması Ve Sürecin Başlatılması

Ailesi ya da çevresi tarafından ihmal ve istismara uğrayan çocukların tespit edilmesi ya da bildirilmesi, bu bildirimlerin nerelere yapılması gerektiği ile ilgili hükümler açıktır.

1- Korunmaya İhtiyacı olan Çocuğun Bildirilmesi veya Tespiti: Kanunlarda ihmal ve istismara uğrayan çocukların ilgili mercilere kimler tarafından nasıl bildirileceği açıkça belirtilmektedir. Bununla birlikte, bir çocuğun ihmal ve istismarına şahit olan herkesin öncelikli görevi durumu ilgili mercilere bildirmektir.

Korunmaya ihtiyacı olan çocukların tespiti, inceleme, korunma kararlarının alınması ve kaldırılmasına ilişkin yönetmelik uyarınca korunmaya ihtiyacı olan çocukların araştırılıp bulunması durumlarının incelenmesi il sosyal hizmet müdürlüklerinin ve varsa ilçelerdeki sosyal hizmet şubelerinin sorumluluğuna verilmiştir (KMÇ m. 7).

ÇKK 6. maddesinde herhangi bir nedenle korunma ihtiyacı içinde olan çocuğu kimlerin bildirim yükümlüğü olduğu belirtilmiştir. Buna göre, kamu kurum ve kuruluşları, kolluk görevlileri, sağlık kuruluşları, eğitim kurumları, köy muhtarları, sivil toplum kuruluşları korunma ihtiyacı olan çocukları Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı birimine bildirmekle yükümlüdürler.

Korunma ihtiyacı olan çocuğu tespit eden şahıslar hem ilgili kurumlara hem de ALO 183 hattına bildirim yapabilirler. Alo 183 Kadın, Aile, Çocuk ve Engelli Sosyal

Hizmet Danışma Hattı; ücretsiz arama yapılan bir telefon hattı olup, ülkemizin her noktasından yapılan aramalara cevap verilmektedir. 7/24 esasına göre çalışan Alo 183 Hattı'nda 81 ilden yapılan telefon çağrılarına cevap verilmekte ve tüm görüşmeler kayıt altına alınmaktadır. Acil müdahale gerektiğinde ilgili birimlere ihbarda bulunulması ve gereğinin yapılması sağlanmaktadır (AİLE, 3.9.2018).

Çocuk ve çocuğun bakımından sorumlu kimseler de çocuğun korunma altına alınmasıyla ilgili bakanlığın il ve ilçelerdeki kurumlarına başvurabilirler. İhmal ve istismara uğramış çocukların yakınları da ilgili birime bildirimde bulunabilirler. (SHK m.21, TİKKY m.7)

İl ve ilçe Sosyal Hizmet Müdürlükleri korunma ihtiyacı olan çocuklar hakkında basında çıkan haberleri ihbar kabul ederek araştırma yapmakla yükümlüdürler (KDTY m.6/3)

Ayrıca il müdürlükleri ve sosyal hizmet şubeleri, çevrelerinde korunmaya ihtiyacı olan çocukları tespit etmek ve gerekli tedbirleri almak amacıyla ilgili kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapmaları gerekmektedir (KDTY m.6/4).

Korunma ihtiyacı içerisinde olan çocukların bildirilmemesi hem görevi kötüye kullanma hem de yardım ve bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi suçunu oluşturur (TCK md. 98, md. 257).Bu maddeye göre gerekli yardımı etmeyen yada durumu derhal ilgili makamlara bildirmeyen kişi, bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Eğer mağdur 15 yaşını bitirmemiş ise ceza yarı oranında arttırılır (TCK m. 278).Bu suçun faili sadece ÇKK'nın 6. maddesindeki bildirim yükümlülüğü olan kişiler değil herkes olabilir.

Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında görevinin gereklerini yapmakta ihmal veya gecikme göstererek kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir kazanç sağlayan kamu görevlisi, 6 aydan 2 yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (TCK m.257/2)

2- Tedbir Kararının Alınması: Çocuk hakkında koruyucu ve destekleyici tedbir kararını isteme yetkisi, çocuğun anası, babası, vasisi, bakım ve gözetiminden sorumlu kimseye aittir. Ancak hakim tedbir kararını Aile, Çalışma Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Cumhuriyet savcısının istemi üzerine alabileceği gibi kendiliğinden de alabilir (KDTY m.8/1)

Belirtilen bu kişiler dışında herkes Cumhuriyet Savcılığına ihbar eden sıfatı ile başvurarak süreci başlatabilir.

Çocuğun korunma altına alınması için yapılan yapılan müracaat üzerine veya belirtilen kuruluşlar aracılığı ile korunmaya ihtiyacı olan çocuğun tespit edilmesi durumunda il müdürlüklerince hazırlanan sosyal inceleme raporunda, çocuğun korunmaya ihtiyacı olup olmadığı, ihtiyacı var ise hangi tedbir kararının uygulanması gerektiği belirtilmektedir.

Yapılan incelemede çocuğun kurum bakımına gereksinimi olduğu tespit edilirse, il müdürlüklerince mahkemeye başvurularak korunma kararı alınmaktadır.

Korunma kararı, korunma ihtiyacı içindeki çocukların yetkili ve görevli mahkemelerce devletin bakımı ve koruması altına ilişkin yargı kararıdır. Mahkeme, korunma kararı ile birlikte Medeni Kanun hükümlerine göre velayet, vesayet, kayyım, nafaka ve kişisel ilişki kurulması hususlarında da tedbir kararı vermeye yetkilidir. (ÇKK m.7)

Acil olarak korunması gereken çocuk veya çocuklar için sosyal inceleme yapılması beklenmeden valilik acil oluruyla çocuklar korunmaya alınır. Sosyal inceleme raporları daha sonra tamamlanarak yetkili ve görevli mahkemeye sunulur.

ÇKK'na göre çocuklar hakkında korunma kararı alınması görevi çocuk mahkemelerindedir. Çocuk mahkemesi bulunmayan yerlerde korunma veya tedbir kararları aile mahkemesince eğer aile mahkemesi de yoksa asliye hukuk mahkemesince alınır. (KDTKY m.8/2)

3- Acil Koruma Kararı Alınması: Çocuk hakkında acil bir korunma kararının alınması gereken durum oluşursa, çocuk hastaneye götürülerek gerekli sağlık kontrollerinden geçirilir ve Aile, Çalışma Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın yetkili kuruluşu tarafından bakım ve gözetim altına alınır. Bakım ve gözetim altına alınan çocuk için en geç 15 gün içinde çocuk hakimine başvuru yapılması gerekmektedir. Hakimin çocuğun durumuyla ilgili 3 gün içinde karar vermesi gerekmektedir. Hâkim, çocuğun bulunduğu yerin gizli tutulmasına ve gerektiğinde kişisel ilişkinin tesisine karar verebilir.

Acil korunma kararı alınıncaya kadar geçen sürede çocuk; Aile, Çalışma Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı il müdürünün olurluna istinaden bakanlığın hizmet modellerinden yararlandırılır.

Acil koruma kararı en çok 30 gün için verilir. Bu süreç içinde de kurum çocuk hakkında gerekli inceleme ve çalışmaları yaparak çocuk hakkındaki görüşlerini; korunma kararının gerekip gerekmediğini, çocuğa sağlayacağı hizmeti hakime sunar.

Kurum çocuk hakkında tedbir kararının gerekli olduğu sonucuna varırsa, hakimden koruyucu ve destekleyici tedbir kararın alınmasını talep eder (KDTY m.7)

Bütün tedbir uygulamaları mahkeme kararı alınarak uygulanır ve mahkeme tarafından ilgili kuruluşlar görevlendirilir.

4- Tedbir Kararının Sona Ermesi: 5395 Sayılı ÇKK gereğince çocuğun kalmakta olduğu kuruluştaki görev yapmakta olan sosyal çalışmacı tarafından her üç ayda bir çocuk hakkında “durum değerlendirme raporu” ve her yıl ayrıntılı olarak “sosyal inceleme raporu” hazırlanır ve bağlı olduğu il müdürlüğü tarafından ilgili mahkemeye gönderilir.

Yapılan değerlendirme ve sosyal inceleme raporunda çocuğun korunma altına alınmasını gerektiren durumun ortadan kalktığı tespit edilmiş ise çocuk hakkında alınan “Bakım Tedbiri Kararı” kaldırılır ya da tersi durumda mevcut uygulamanın devam etmesine karar verilir.

Şu durumlarda tedbir kararı kalkar:

- Bakım tedbiri kararı çocuk 18 yaşını doldurup reşit olduğunda biter, ancak hakim, çocuğun öğrenimine devam edebilmesi için ve çocuğun rızası alınarak tedbir kararını uzatabilir.
- Tedbir kararı belirli bir süre için alınmışsa sürenin dolması ile biter
- Çocukların ailelerinin başvuruları halinde gerekli incelemeler yapıldıktan sonra uygun görülürse koruma kararı kalkabilir ya da uygun devam eder.
- Tedbir kararının kaldırılmasını, denetim görevlileri, çocuğun velisi, vasisi, bakım ve gözetimini üstlenen kimseler, tedbir kararını yerine getiren kişi ve kuruluşun temsilcileri ile Cumhuriyet savcısı talep edebilir. (KDTY m.11)

Hakim, çocuğun gelişimini dikkate alarak koruyucu ve destekleyici tedbirin kaldırılmasına, sürenin uzatılmasına veya değiştirilmesine karar verebilir (KDTY m.8).

Korunma kararının erginlikten sonra devam etmesi için; kurum yetkilisinin önerisi, çocuğun rızasının bulunması ve mahkemenin karar vermesi gerekir.

Bu durumda 18 yaşını tamamlamış korunma ihtiyacı içinde bulunan çocuklardan;

- Orta öğretime devam edenlerin korunma kararı 20 yaşına kadar,
- Yüksek öğrenime devam edenlerin 25 yaşına kadar,
- Öğrenime devam etmeyenlerin korunma kararı ise, bir iş ve meslek sahibi edilerek kendi kendilerine yeterli olabilmelerinin sağlanması amacıyla 20 yaşına kadar, uzatılabilir.

Bedensel, zihinsel ve ruhsal özürleri nedeniyle sürekli bakıma muhtaç durumda bulunan ve çalışmaktan aciz olan çocukların korunma kararları uzatılabilir. (SHK m.24)

2.2.4. Korunmaya İhtiyacı Olan Çocuklara Verilen Bakım Hizmetleri

Aile, Çalışma Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın korunma gereksinimi olan çocuklar için öncelikli hedefi; ekonomik ve sosyal desteklerle kendi aileleri yanında bakımlarının sağlanması olup biyolojik ailesi ile yaşama imkânı bulunmayan çocukların yüksek menfaatleri gereği uzun süreli bakım modeli olan evlat edinme ya da korucu aile hizmetinden yararlandırılmaları sağlanmaktadır.

Aile odaklı hizmetlerden yararlandırılması mümkün olmayan çocuklar ise son seçenek olarak aile yapısına en yakın olan ev sisteminde planlanan çocuk evi ve çocuk evleri sitesine yerleştirilmektedir.

Hizmet dönüşümü kapsamında Haziran 2017 itibariyle yurt ve yuva olarak adlandırılan ve çocuğun bakımı ve gelişimi için uygun olmayan kuruluşlar kapatılmıştır (Türkiye'de Çocuklara Yönelik Koruyucu Ve Önleyici Politikaları Değerlendirme Çalıştayı Raporu 2017-Ankara)

2.2.5. Kurum Bakımı

Sosyal hizmet açısından genel tanımı itibariyle kurum bakımı, kendi başına hareket edemeyen, başkalarına bağımlı, düşük yaşam standartlarında yaşayan güçsüz, kimsesiz, duyarsızlaşmış ve sosyal dışlanmaya (damgalanmaya) maruz kalmış, korunmaya muhtaç kişilerin sağlık, sosyo-ekonomik ve psikolojik gereksinimlerinin uzman

kişilerce karşılandığı ve onların refah ve mutluluğunu hedef alan bir hizmet türüdür (Parrot, 2002).

Korunma altındaki çocuklar özelinde ise kurum bakımı, öz ailesine döndürülemeyen, koruyucu aileye ya da evlatlığa verilemeyen korunmaya ihtiyacı olan çocuklara verilen hizmet modellerinden birisidir.

Bir başka kurum tanımını ise Demirbilek (2007) şu şekilde yapmıştır; “Bir aile ortamına sahip olmayan veya aile ortamında yaşama şansı bulunmayan çocukların, gruplar şeklinde veya toplu olarak bir kurum içerisinde yaşamaları ve bu süre içerisinde kendilerine anne, babalarının yerini alan yetişkinler tarafından bakılmalarıdır”.

2.2.6. Ülkemizde Kurum Bakım Türleri

Ülkemizdeki kurum bakım modellerini 2 ana başlığa ayırabiliriz. Bunlar:

1- Koğuş Tipi Kuruluşlar: Koğuş tipi kuruluşlara 2017 yılına kadar varlığını devam ettiren çocuk yuvalarını ve yetiştirme yurtlarını örnek olarak verebiliriz. Koğuş tipi kuruluşlar, çok sayıda çocuğun bir arada yaşadığı ve az sayıda personelin çalıştığı, otoriter disiplin ve merkezîyetçi bir yönetim tarzı ile yönetilen kurumlardır. Koğuş tipi kurum bakımında çocuklar, kendilerine bakım verenle yakın ve sıcak ilişki kuramazlar ve kendilerine ilgi gösteren erişkin ilişkisinden yoksundur (Erol ve Şimşek, 2008).

Bu tip kuruluşlar, kapalı tip kuruluşlar olarak da adlandırılmıştır. Bu kurumlarda çocukların dış dünyaya bağı hemen hemen tamamen kopuk gibidir, çocuk yemekhane ile yatakhane arasında bir yaşam sürer. Yatakhanelerde çok sayıda ikili ya da üçlü ranzalar bulunmaktadır. Çok sayıda çocuğa az bakım elemanı düşmektedir.

2- Ev Tipi Kuruluşlar: Ev tipi kuruluşlara ise, çocuk evlerini ve sevgi evlerini örnek olarak verebilir. 2017 yılından sonra sevgi evleri de çocuk evleri sitesine dönüştürülmüştür. Bu kurumlara açık tip kurumlar da denmektedir. Bu kurumlarda çocuğun dış dünyayla sağlıklı bağları vardır. Çocukların gelişimi ve sosyalleşmesi için daha sağlıklıdır.

2.2.7. Ülkemizde Kurum Bakım Tarihi

Türk toplumunda korunmaya ihtiyacı olan çocuklarla ilgili kurumsallaşma Avrupa'ya kıyasla oldukça geç bir dönemde gerçekleşmiştir. Bunun en önemli nedenlerinden biri ise Türk toplumunun aile bağlarının çok güçlü olması ve geniş aile

kültürünün olmasıdır (Ortaylı, 2000). Aynı zamanda ülkemizde sanayileşmenin geç olması ve bunu tetikleyen kırsaldan şehre göçün ve haliyle geniş aileden çekirdek aileye geçişinde geç olması ile değişimlerin getirdiği sosyal uyumsuzluklar da daha geç olmuştur. İlk dönemlerde ihtiyaç halinde olan çocuk geniş aile içinde hatta mahalle kültüründe sahiplenilerek mağduriyeti giderilmiştir (Kagem, 2014). Bunun yanında korunmaya ihtiyacı olan çocuklara geniş ailelerin yanı sıra özellikle dini cemaatler, vakıf ve dernekler sahip çıkmıştır.

Her ne kadar gerek geniş aile kültürü gerekse dini vazife olarak korunmaya ihtiyacı olan çocuklara sahip çıkılmışsa da 19. yüzyılda yaşanan savaşlar ve göçler nedeniyle çok fazla sayıda çocuk kimsesiz ve ortada kalınca bu çocukların bakım ve gözetimi için mevcut şartlar yeterli olmamış kurum bakımı zaruri olmuştur (Kagem, 2014).

Osmanlı Devleti'nde, çocukların korunması amacıyla, yasal düzenlemelere gidilmesi, 19. yüzyılın ortalarını bulmuştur. (Akyüz, 2015).

2.2.7.1.Osmanlı Dönemi

Osmanlıda, ilk ıslahhanelerden biri 1863 yılında Mithat Paşa tarafından kurulan; Müslüman ve Hıristiyan halkın yetim, öksüz çocukları ile yakınları olmakla birlikte bakımları ve yetiştirilmeleri için dilekçe ile müracaat edenlerin kabul edildiği ve günümüz endüstri meslek lisesine benzer bir eğitim veren Niş İslahhanesidir (Yazıcı, 2008).

Darüşşafaka, babasını kaybetmiş, maddi imkânları yetersiz ailelerin çocuklarına eğitim hizmeti vermek Osmanlı'nın ilk parasız yatılı özel okuldur.

Bir diğer kuruluş, II. Abdulhamid döneminde kurulan, Darülhayr-ı Ali, işsiz, güçsüz ve başıboş bulunan çocukların eğitimi ve sanayi mekteplerine hazırlık kurumu olarak kurulması planlanmıştır (Özbek, 1999).

1899 yılında İstanbul'da din ve mezhep farkı gözetilmeksizin bütün Osmanlı vatandaşlarına hizmet verecek 4.000 kişilik bir yetimhane açılması planlanmış ancak dönemin mali sıkıntıları nedeniyle bu plandan vazgeçilmiştir. Yerine yalnızca Müslüman kimsesiz çocuklar için 1903 yılında "Darülhayr" adıyla 300 kişilik bir kuruluş yapılmıştır (Özbek 2006).Devletin içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal dengesizlikler nedeniyle 1909 yılında kapatılmak zorunda kalmıştır.

Darülaceze ise 1877-1878 Osmanlı-Rus savaşı sonucu, kimsesiz kalan çocukların barındırılması için II. Abdulhamit'in teklifi ile 1886 yılında bakanlar kurulu kararı ile kurulmuştur.

Kurulduğu günden günümüze 30 bini çocuk, 100 bine yakın kişiye hizmet vermiş olan bu kurum halen hizmet vermeye devam etmektedir (Özbek, 2006).

Darüleytam, yetimhane, yetimler evi ya da öksüzler yurdu anlamına gelmektedir. Darüleytamlar kimsesiz ve bakıma muhtaç çocukların devletçe korunmasını ve eğitim fırsatlarından yararlandırılmasını amaç edinen ilk kapsamlı sosyal hizmet kurumları olmuştur (Akyüz 1999).

Savaş yıllarındaki maddi imkânsızlıklar darüleytamların Anadolu'daki şubelerinin birer birer kapanmasına, ağırlığın İstanbul'da toplanmasına neden olmuştur daha sonra da Maarif Teşkilatı'na devri yoluyla tasfiye edilmesi gündeme gelmiştir (Özkan, 2006).

Cumhuriyet döneminde, korunmaya muhtaç çocuklarla ilgili ilk icraat, çocuk koruma sisteminin en önemli aktörü olan Darüleytamları Milli Eğitim Bakanlığı'ndan alarak Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı'na bağlamak olmuştur. Kısa bir süre sonra da 5 Aralık 1922 tarihinde, Darüleytamlar Yönetmeliği'ni çıkararak bu kurumların yönetimini ortak esaslara bağlamıştır (Çağlar, 1982).

Kazım Karabekir 1919 yılında Erzurum Darüleytamı'ndan çıkan çocukları ordunun emrine vererek sanayi kolunda görev almalarını sağlamıştır. Sanayi Gürbüzler Okulu, Ana Mektebi ve Yetimler İlkokulu olarak sınıflandırılan, kısıtlı imkanlar içerisinde oluşturulan eğitim kurumlarında çocuklar, sağlıktan tarıma askerlikten sanayiye pek çok konuda eğitim almıştır (Karabekir 1995).

Darüleytamlar 1926 yılında çıkarılan bir kanunla kapatılmıştır (Çağlar, 1982).

Himaye-i Etfal Cemiyeti ise 1908'de Kırklareli'nde kurulmuştur. Kurum, savaşta şehit olmuş ya da sakatlanmış kişilerin çocuklarının korunması amacıyla kurulmuş ve Türk çocuklarını ülkeye yararlı olacak bir şekilde yetiştirmeyi, haklarını ve sağlıklarını korumayı hedeflemiştir (Akyüz 2000). Cemiyet çalışmalarını 1916 yılından itibaren İstanbul'da sürdürmeye başlamıştır.

Ankara Himaye-i Etfal Cemiyeti, sürmekte olan Kurtuluş Savaşı sırasında, cephe gerisinde bakacak kimsesi olmayan çocukların bakımı, korunması, yetiştirilmesi yönünde önemli çalışmalar yapmıştır (Okay, 1999)Himaye-i Etfal Cemiyeti'nin çocuk

yuvalarına; annesiz, babasız, muhtaç çocuklarla, sosyal, ahlaki ve ruhi nedenlerden dolayı anne-baba himayesinden yoksun çocuklar alınmıştır. Bu çocuklar 7yaşına kadar yuvalarda korunmuş, ilkokul çağına gelince de yetiştirme yurtlarına yerleştirilmişlerdir.

Himaye-i Etfal Cemiyeti, 1935 yılında dilde sadeleştirme hareketi ile adı değişmiş Türkiye Çocuk Esirgeme Kurumu olmuştur.

1937 yılında Bakanlar Kurulu kararıyla kamu yararına çalışan bir dernek statüsü kazanmıştır.

Türkiye Çocuk Esirgeme Kurumu'nun yönetim ve denetimi 1981 yılında Milli Güvenlik Konseyi'nin 51 sayılı kararı gereğince Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı'na verilmiş ve kurum, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu yürürlüğe girene kadar geçen süreçte dernek statüsüyle çalışmalarına devam etmiştir (Çengelci, 1998).

1983 yılında 2828 sayılı yasanın kabulünün ardından Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu olmuştur.

2.2.7.2. Cumhuriyet Sonrası Uygulamalar

Milli mücadeleden başarıyla çıkılıp Cumhuriyetin ilan edilmesinden sonra çocuklarla ilgili öncelikli politika onların açlık, yoksulluk ve bakımsızlıktan ölmeden hayatta kalmasını sağlayacak politikalar olmuştur. Bu dönemde yeni kurulmaya çalışılan ülkede, devlet önceliği sanayi ve ekonomi politikalarına vermiştir. Özellikle korunmaya ihtiyacı olan çocuklara ve diğer ihtiyaç gruplarına Osmanlı'dan süregelen yöntemlerle sahip çıkılmaya devam edilmiş ve bunlar üzerinden yeni politikalar geliştirilmeye çalışılmıştır. Birçok yeni kanunlar ve düzenlemeler yapılmış olmakla birlikte özellikle korunmaya ihtiyacı olan çocuklarla ilgili herhangi bir yasal düzenleme yapılmamıştır.

Yeni devlette korunmaya ihtiyacı olan çocuklarla ilgili ilk adım, Darüleytam'ların Maarif Nezaretinden (Milli Eğitim Bakanlığı) alınarak, Sıhhat ve İçtimai Muavenet Vekaletine (Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı) devredilmesi olmuştur. Daha sonra da 5 Aralık 1922 tarihinde 2042 sayılı Darüleytamlar Yönetmeliği çıkartılmış ve uygulamaya konulmuştur (Çağlar, 1982)

II. Abdülhamid döneminin sona ermesiyle başlayan, kamunun sosyal alandan geri çekilmesi ve sivil toplum örgütlerinin çocukların korunması ve sosyal yardım alanında görev alması, II. Meşrutiyet ile başlayan ve Cumhuriyet dönemine kadar devam eden temel politika olmuştur (Karatay, 2010). Bu politikanın sebebi olarak da o dönemde yoğun yaşanan savaşları söyleyebiliriz.

1908'de Kırklareli'nde kurulan Himaye-i Etfal cemiyetinin çalışmaları desteklenmiş fakat hükümet için içine direk girmemiş sivil toplum kuruluşları etkin olmuştur.

Korunmaya ihtiyacı olan çocuklarla ilgili etkili politikaların 1960 sonrası yapılmaya başladığı görülmüştür.

1959 yılında sosyal hizmetlerin gelişmesine yönelik öneriler getirmek ve katkı sağlamak için ve ayrıca bu alanda eğitim ve araştırma yapmak üzere 7355 sayılı kanun ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığına bağlı olmak üzere "Sosyal Hizmetler Enstitüsü" kurulmuştur (Erol ve diğerleri, 2005).

1961 Anayasası'nda yer alan sosyal devlet ilkesi gereğince, kamu kurumları sosyal sorunların çözümünde daha etkin rol almaya başlamıştır(Acar, 2005).

1960'lı ve 1970'li yıllarda korunmaya ihtiyacı olan çocuklar için kurum bakım modeli öncelenmiştir. Koruyucu aile hizmeti de başlatılmış olmakla birlikte başarılı olmamıştır.

Bu dönemde ailelerin çocuklarını yatılı okula verir gibi kuruma bırakarak kurumları istismar ettikleri tespit edilmiştir. Bundan dolayı da asıl ihtiyacı olan çocukların bu hizmetten yararlanamadığı olmuştur. Yapılan çalışmalarda 1967-1971 yıllarında kurumlarda kalan çocukların %98'i ailesi tarafından bırakıldığı tespit edilmiştir.

1980'ler ise liberal politika anlayışının hakim olması, sosyal politikaların ihmaline neden olmuştur. Ekonomi politikaları aile politikalarının önüne geçmiştir. 1961 yılında, UNICEF ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı'nın iş birliğiyle başlatılan ilk koruyucu aile uygulamalarından, 1983 yılına kadar yaklaşık 990 çocuk yararlandırılabilmiştir. 1987 yılında Ayni Nakdi Yardım Yönetmeliği kabul edilmiş ve uygulanmaya başlanmıştır.

Korunmaya ihtiyacı olan çocuklarla ilgili önemli gelişmelerden biri de 1988 yılında olmuştur. 3413 sayılı "24.5.1983 Tarih ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk

Esirgeme Kurumu Kanununa Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun” ile SHÇEK Kanunu’na eklenen 1. madde sonucunda, 18 yaşını doldurarak yetiştirme yurtlarından ayrılan korunmaya muhtaç çocukların kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilmesine başlanmıştır.

1989 yılının Mart ayında, 20096 sayılı Resmi Gazete’nin mükerrer sayısında yayınlanan 356 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığında ayrılarak Başbakanlığa Bağlanmıştır.

2.2.8. Türkiye Çocuk Esirgeme Kurumu

1935 yılında dilde sadeleşme hareketlerinin ardından ismi değişen ve 1937 yılında Bakanlar Kurulu kararıyla, kamu yararına çalışan dernek statüsünü kazanan Türkiye Çocuk Esirgeme Kurumu (TÇEK), ülkenin dört bir yanına yayılmış ve yüzlerce şubesi açılmıştır. Bununla birlikte koordinasyonsuzluk ve yerel örgütlerin, genel merkezden bağımsız hareket edebilmesi gibi bir takım aksaklıklar da yaşanmıştır. (Akyüz, 1999).

II. Dünya Savaşından sonra korunmaya ihtiyacı olan çocuklar sorunu daha da arttığı için devletin müdahalesi zaruret haline gelmiştir.

Uluğtekin (2001), 1940’lı yılların, var olan gönüllü çabalara karşın, suç işleyen, sokakta çalışan/yaşayan, dilenci ve bakıma muhtaç çocukların sayısındaki hızlı artışların yaşandığı yıllar olarak belirtmekte, bu sorunun, dönemin iktidar ve muhalefeti arasındaki tartışmalara sebep olduğunu eklemektedir.

1941-1942 de yapılan TÇEK Genel Kurulunda İstanbul Merkez başkanı, İstanbul’da geceleri sokakta yatan, dilencilik vs. yapan birçok çocuğun varlığından bahsedince dönemim Cumhurbaşkanı İsmet İnönü İstanbul’da bu çocuklarla ilgili bir anket yapılmasını istemiştir.

1949 yılında Türkiye Cumhuriyeti’nin 5387 sayılı ilk KMÇ Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanun, ana babasının yardım ve korumasından yoksun veya maddi ve manevi yoksunluğa terk edilmiş çocukların korunması amacıyla çıkartılmıştır. Bu kanunda 0-6 yaş grubu KMÇ’in sorumluluğu Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığına, 7-18 yaş grubu korunmaya muhtaç çocukların sorumluluğu ise Milli Eğitim Bakanlığına verilmiştir (Akyüz 2000).

5387 sayılı kanun 8 yıl yürürlükte kaldıktan sonra gerek yetersizliği gerekse eleştiriler sonucunda yürürlükten kalkarak yerini, 1957 yılında 6972 sayılı Korunmaya Muhtaç Çocuklar Kanunu almıştır. Bu kanun bir önceki kanundan bazı yönlerden farklıdır (Akyüz, 2000)

6972 sayılı kanunla korunmaya ihtiyacı olan çocuklara yönelik hizmetler, sosyal hizmetlerin mahalli idari birimleri olan, ‘Korunmaya Muhtaç Çocukları Koruma Birlikleri’nin doğrudan sorumluluğuna verilmiş ve bu hizmetler, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığı’nın katılımı ile yürütülmeye başlanmıştır. Buna göre, korunmaya ihtiyacı olan çocuklar, her ilde veya birkaç ilde ortaklaşa kurulacak olan Korunmaya Muhtaç Çocukları Koruma Birlikleri’nin direkt sorumluluğuna verilmiştir (Çengelci, 1998).

6972 sayılı kanunla, TÇEK’nun yetkileri daraltılmış ve sosyal hizmetler konusunda, özelde çocuk koruma sistemi bağlamında, yetki iki merkezi kamu kurumu arasında pay edilmiştir. Daha sonra yürürlüğe giren 24.5.1983 tarih ve 2828 sayılı “Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu” ile 6972 sayılı “Korunmaya Muhtaç Çocuklar Hakkında Kanun”u yürürlükten kaldırılmıştır (Akyüz, 2000)

12 Eylül Askeri Darbesinin ardından, 1981 yılında, 51nolu Milli Güvenlik Kurulu Kararı ile TÇEK’nun genel merkezi, il merkezleri, ilçelerdeki şubeleri ile bucak ve köylerdeki kolları feshedilmiştir (Çengelci, 1998).

Türkiye Çocuk Esirgeme Kurumu 24.5.1983 tarihinde dernek statüsünden çıkarılarak faaliyetleri yeniden düzenlenip sosyal hizmetler alanında faaliyet gösteren katma bütçeli bir kuruluş haline getirilmiştir (Çengelci, 1998).

1983 yılında kabul edilen 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu ile de çocuk korumada kurum bakımı önceliğini devam ettirmiştir. Daha sonradan kanuna yapılan eklentilerle aile bütünlüğünün korunması ve asıl olan çocuğun aile içinde korunup desteklenmesi olduğu kabul edilmiştir (Akyüz, 2000).

2.2.9.Kalkınma Planları’nda Çocuk Koruma

Bu dönemde korunmaya ihtiyacı olan çocuklara verilen hizmette kurum bakımı ön planda tutulmuştur. Çocuk koruma konusu, kalkınma planlarına da konu olmuştur.

1963-1967 I. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda sosyal hizmet faaliyetleri için kalifiye eleman eksikliğine dikkat çekilerek bu yönde politikalara ağırlık verilmiştir.

1968-1972 II. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda da korunmaya ihtiyacı olan çocuklar ve sosyal yardımlara ilişkin hizmet üretecek ihtisas kurumlarına ihtiyaç duyulduğu kabul edilmiştir (Danışoğlu, 1989).

1973-1977 III. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, sosyal yardımların dağıtılmasında yeni esaslar belirlenmesi gerektiği kabul edilmiştir (Danışoğlu, 1989).

1979-1983 IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda yetiştirme yurdu ve çocuk yuvasına olan ihtiyaca binaen yatırımların tamamlanması ve özel sektörde bu tür sosyal kurumlar açılmasının özendirilmesi kabul edilmiştir (Danışoğlu, 1989).

1985-1989 V. Beş Yıllık Kalkınma Planı'yla ise alana birçok yenilik getirilmiştir:

Bu dönemde Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu kurulmuştur. Koruyucu aile ve evlatlık verme uygulamalarına geçilmesine ihtiyaç duyulduğu vurgulanmıştır. Yetiştirme yurtları ve yuvaların sayılarını arttırmanın yanı sıra kalitesinin de arttırılması gerektiği kabul edilmiştir. Yetiştirme yurdundan ayrılan çocuklara devlet kadrolarında çalışmalarını ve sosyal hayata uyumlarına yönelik politikalar kabul edilmiştir (Danışoğlu, 1989).

1990-1994 VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda ilk kez çocuk hususunda özel bölüm ayrılmış ve özel ihtisas komisyonu kurulmuştur (Konanç, 1987).

1996-2000 VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda çocuğun bakımı ve yetiştirilmesinde ideal ortamın aile yanı olduğu ilkesinden hareketle, aileyi destekleyici önlemlere, koruyucu aile, evlat edinme uygulamalarına ağırlık verileceği, kurumsal bakım hususunda iyileştirmeye gidileceği kabul edilmiştir (Danışoğlu, 1989)

1961 yılından 2000 yılına kadar 2.388 çocuk koruyucu aile hizmetinden, 5.686 çocuk ise evlatlık hizmetinden yararlandırılmıştır (Özbek, 2006).

Evlat edindirme ve koruyucu aile çalışmalarında başarılı olunamamasının nedenlerinden biri ailelerin yeni doğmuş bebek istemidir. 2000 yılında evlatlık için 3.000 aile sıra beklediği ve kurumlarda bir sürü çocuk olduğu halde bu yüzden evlat edinilmemiş ve yine aynı nedenden dolayı koruyucu aile olunmamıştır.

Koruyucu aile hizmetine özgü olarak 1984 yılında çıkarılan Koruyucu Aile Yönetmeliği, 1993 yılında yeniden düzenlenmiştir (Erol ve Şimşek, 2008).

06 Haziran 1997 tarih ve 572 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 2828 sayılı Kanunun bazı maddeleri değiştirilmiştir. 2005 yılında ise, Koruyucu Aile kavramı kanun maddesine girmiştir (Kahramanoğulları, 2002).

2005 yılında 5395 sayılı ÇKK'nun kabul edilmiştir.

Bu kanunla birlikte daha önceden çocuklar üzerindeki olumsuz etkileri tespit edilen koğuş tipi kurum bakım modelinden yavaş yavaş ev tipi kurum bakım modeline geçişe başlanmıştır. Buna istinaden de çocuk evleri ve sevgi evleri bakım modelleri yaygınlaştırılmaya çalışılmıştır (Başer, 2013).

Çocuk Hakları Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1989 yılında benimsenmiş, 1990 yılında uygulamaya konulmuştur. 142 ülkenin imzaladığı sözleşmeyi Türkiye, 1990 yılında kabul etmiş ve 1995 yılında çıkarılan 4058 sayılı kanun ile ulusal mevzuatının bir parçası haline getirmiştir (Başer, 2013).

2.2.10. Kurum Bakımının Olumsuzlukları

Çocuk Hakları Sözleşmesi başta olmak üzere birçok hukuki metinde kurum bakımı son çare olarak görülmüştür. Esas olan ve çocuğun yüksek menfaatine olan her zaman çocuğunun aile yanında desteklenmesi ya da aile odaklı bir bakım verilmesidir.

Kurum bakımına yönelik eleştirilerin başlaması kurum bakımının yaygınlaşması ile eş zamanlıdır. Özellikle ruh sağlığı alanında yapılan çalışmalardan sonra kurum bakımı eleştirisi artarak devam etmiştir.

Freud'un ve onu takip eden kızları ile psikanalitik alanda çalışan diğer psikologların çalışmalarının bu alana çok katkısı olmuştur. 1960'lardan sonra özellikle John Bowlby'nin 'Bağlanma Kuramı'ndan sonra kurumlarda kalan çocuklar üzerinde araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmaların sonuçları; kurumda kalan çocuklara yeterli duygusal yatırım yapılmadığını; çocukların aileleri yanında yaşayan akranlarına oranla eğitim fırsatlarından eşit şekilde yararlanamadıklarını, gerek kurumda kalmaları sebebiyle uğradıkları damgalanma, gerekse kurumların toplumdan bir anlamda soyutlanmış olmaları sebebiyle sosyal ilişki kurma becerilerini geliştiremediklerini göstermiştir. (Boztilki, 2016)

Kaller ve Freeman'nın 1994 de Romanya yetimhanelerinde kalan çocuklarla yaptıkları çalışmada yetimhanedeki hiçbir çocuğun Bayley Çocuk Gelişim Envanterine göre kronolojik yaşı seviyesinde işlev gösteremediği bulunmuştur.

Kurum bakımı altında yaşayan çocukların fiziksel gelişimlerinde de kurumdan çıktıktan sonra bile bazı gerilikler gözlemlendiğine dair veriler vardır (MacLean, 2003).

Kurum bakımının, çok küçük yaşta gelip çok uzun süre kurumda kalan çocukların IQ puanları üzerinde de olumsuz etki yarattığı bulunmuştur (MacLean, 2003).

Ayrıca kurumda büyüyen çocuklarda dikkat problemleri, aşırı hareketlilik, ve dürtüsellik gibi okul döneminde de devam edebilen davranış problemleri görüldüğünden de bahsedilmiştir (MacLean, 2003).

Yörükoğlu'nun (1968), Türkiye'de yaptığı çalışmada da yuva çocuklarının iyi bir yaşam ortamında yeterli fiziksel bakım almalarına rağmen duygusal gelişimleri açısından anneli büyüyen çocuklara göre çok geri kaldıkları bulunmuştur. Yuva çocukları arasında sıklıkla sallanma ve parmak emme gibi stereotipik davranış bozukluklarına rastlandığını ve bunun nedeninin de büyük ölçüde anne yoksunluğu olduğunu söylemiştir.

Kurum bakımına yönelik eleştirilerinden bazıları şöyle sıralamak mümkündür (Boztilki, 2016):

- Çocukların fiziksel, duygusal ve zihinsel gelişiminin; yetersiz ilgi, yetersiz beslenme, yetersiz sosyal ilişki, yetersiz akran ilişkisi gibi sebeplerle toplum ortalamalarının altında kalması.
- Sosyalleşme eksikliği, dışlanma, damgalanma
- Suça, madde kullanımına, istismara eğilimin artması.
- Kurum bakımında büyümüş çocukların, yetişkin hayatta karşılaşılabilecek sorunlara karşı hazırlıksız olmaları sebebiyle kurum sonrası sosyal hayata uyum sorunları yaşamaları.
- 5.Kurum bakımında sosyal hayattaki gerekli rol modellerden yoksun büyüyen çocuklar ileride annelik, babalık, çalışan vs. rollerini ifa edememeleri.
- Çocukların bakım verenlerle yeterli ve sağlıklı duygusal bağ kuramama riski.

2.2.11. Kurum Bakımı Hizmetlerinde Yapısal Dönüşüm

2000’li yıllarda kurumlarda yaşanan sorunlar ve kurumlarda kapasitesinin üstünde çocuk bulunması nedeni ile Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu’nca denetleme ve araştırmalar yapılarak 3.4.2003 tarihinde (mülga) "Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) Genel Müdürlüğü'nün Korunmaya Muhtaç Çocuklara Yönelik Çalışmalarına İlişkin Araştırma ve Denetleme Raporu" yayınlanmıştır. Bu raporda kuruluşların kapasite üzerinde çalışması ve bu durumun oluşturduğu sorunlar tanımlanmıştır.

2010-2014 dönemi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Stratejik planında ise koruma altındaki çocukların her yıl ortalama %30'unu kendi ailesi/koruyucu aile/evlat edindirme hizmeti ile aile yanında desteklenmesi ve kuruluşların fiziki alt yapısının iyileştirilerek, ev tipi yaşam ortamları oluşturmak kararları alınmıştır. Bu kararlara ilişkin olarak yapılan düzenlemeler neticesinde 2017 yılında kuruluşlar çocuk evleri modeline uygun olarak düzenlenmiştir. Dönüşüm kapsamında sadece 2017 yılında; 18 koğuş tipi kuruluş hizmet dönüşümüne tabi tutulmuştur. 103 çocuk evi ve 16 çocuk evleri sitesi açılışı yapılmıştır. Atıl kapasite ve fiziki koşullar nedeniyle 10 çocuk destek merkezi kapatılmıştır. Kapasite altı faaliyet gösteren 3 adet çocuk destek merkezi ihtiyaç doğrultusunda çocuk evleri sitesine dönüştürülmüştür (ÇHGM 2017 Bülteni).

Kurum bakımındaki dönüşümden sonra şu tarz yapılanma olmuştur:

1- Çocuk Evleri: Çocukların yaşamını sürdürdüğü her ilin sosyal, kültürel ve fiziksel yapısı, çocuk yetiştirmeye uygun bölgelerinde, tercihen il merkezinde, okullara ve hastanelere yakın bağış olarak alınan ve özellikle lojman olarak kullanılan apartman dairesi veya müstakil dairelerde 5 ila 8 çocuğun kaldığı evlerdir.

Aile yanında desteklenemeyen evlatlık ya da koruyucu aileye de verilemeyen çocuklara aile yanında bakım modeline en yakın bakım modelidir.

2- Çocuk Evleri Sitesi: Korunma ihtiyacı olan çocukların bakımlarının sağlandığı aynı yerleşkede bulunan birden fazla ev tipi sosyal hizmet biriminden oluşan kuruluşu ifade etmektedir. 0-18 yaş arası en fazla 12 çocuğun üçer kişilik odalarda kaldığı, çocukların yaşlarına uygun gelişim ihtiyaçları dikkate alınarak site içerisinde inşa edilen, müstakil villa tipi evlerden oluşan aile ortamına benzer yapı ve ilişki sisteminde hizmet veren yatılı sosyal hizmet kuruluşlarıdır (2016 yılı faaliyet raporu)

Sevge Evleri olarak açılan ve Haziran 2017’de Çocuk Evleri Sitesine çevrilen evler, illerin sosyal ve kültürel açıdan uygun ve tercihen okullara, hastanelere yakın yerlerinde müstakil yapılardan oluşan evlerdir. Sevgi evleri ile toplu bakımın olumsuzluklarının ortadan kaldırılması, çocukların aile ortamına benzer yapı ve ilişki içerisinde büyümeleri sağlıklı ve kendine güvenen kişiler olarak topluma kazandırılmaları hedeflenmiştir (Tornacı,2008).

3- Çocuk Destek Merkezleri: SHÇEKK, 1.2.2007 tarih ve 5579 sayılı kanunla eklenen hükümlerle; Koruma, Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri ile Bakım ve Sosyal Rehabilitasyon Merkezleri kurulmuştur. Suç mağduru, suça sürüklenen ve sokakta yaşayan çocuklara hizmet veren merkezler çocukların özelliklerine göre farklı isimlerle adlandırılmıştı.

Daha önce Çocuk ve Gençlik Merkezleri (ÇOGEM), Bakım ve Sosyal Rehabilitasyon Merkezleri (BSRM) ve Koruma Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri (KBRM) olarak çocuklara yönelik hizmet sunan birimler Çocuk Destek Merkezleri (ÇODEM) adı altında birleştirilmiştir.

Bu kavramların, çocukların korunmaya muhtaçlığı ve mağduriyetlerine işaret ettiği için damgalanmalarına sebep olduğu düşünülmüştür. Bu sakıncayı önlemek amacıyla 6518 sayılı ve 6.2.2014 tarihli kanunla bu kurumlar “Çocuk Destek Merkezleri” olarak yeniden tanımlanmış ve düzenlenmiştir.

ÇODEM’lerin özellikleri;

- Merkez en az 20 en fazla 40 kişilik kapasite ile hizmete açılır.
- Refakatsiz çocuklara yönelik açılan merkez 80 kişilik kapasiteyi geçemez.
- Çocukların kaldığı villa tipi evler, tek kişilik ve üç kişilik odalardan oluşan 10 çocuğun kalabileceği şekildedir.
- Merkezlerde çocukların gelişimsel ihtiyaçları dikkate alınarak sportif, sosyal, kültürel ve sanatsal etkinlikleri gerçekleştirilebilecek alanlar düzenlenmiştir.

ÇODEM’de bulunanlar ailesi ile ilişkisi az olan, ailesi olmayan, evden atılan, evden kaçan veya gününün tamamını dışarıda geçiren çocuklardır. Bu merkezlere 11-18 yaş grubu çocuklar kabul edilir.

Bu merkezler çocukların temel gereksinimlerini karşılamak, fiziksel, duygusal, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını belirleyerek gerekli müdahaleleri gerçekleştirmek, aile

ve yakın çevrelerine dönmelerini veya diğer sosyal hizmet modeline hazır hale gelmelerini sağlamak üzere hizmet vermektedir.

ÇODEM'ler aynı zamanda suça sürüklenmesi, suç mağduru veya sokakta sosyal tehlikelerle karşı karşıya kalması sebebiyle bakım tedbiri veya korunma kararı gerektiren çocuklar arasından psiko-sosyal desteğe ihtiyacı olan çocuklar içindir. Bu ihtiyaçları giderilinceye kadar geçici süre ile bakım ve koruma sağlamak, bu süre içerisinde aile, yakın çevre ve toplum ilişkilerinin düzenlenmesine yönelik çalışmaların yürütmek amacıyla çocukların mağduriyet, suça sürüklenme, yaş ve cinsiyet durumuna göre ayrı ayrı yapılandırılmış veya ihtisaslaştırılmış yatılı kuruluşlardır (ÇOCUKHİZMETLERİ, 9.9.2018).

Çocukların İhtiyaç ve mağduriyetlerine göre merkezler şu şekilde ihtisaslaşmıştır;

- Suça Sürüklenen Çocuklara Yönelik Çocuk Destek Merkezleri
- Suç Mağduru Çocuklara Yönelik Çocuk Destek Merkezleri
- Sokakta Yaşayan Çocuklara Yönelik Çocuk Destek Merkezleri
- Refakatsiz Sığınmacı Çocuklara Yönelik Çocuk Destek Merkezleri
- Gebe çocuklar ve Çocuk Annelere Yönelik Çocuk Destek Merkezleri
- Madde Bağımlısı Çocuklara Yönelik Çocuk Destek Merkezleri

(ÇOCUKHİZMETLERİ, 9.9.2018)

4- Gençlik Evleri: 18 yaşını dolduran yada mevzuatta belirtilen diğer korunma koşulları ortadan kalkan gençler için yetiştirme yurdundan ayrılıp kendi yuvasını kurma aşamasında, meslek elemanları rehberliğinde kendi kendine yeterli hale gelmesini ve toplumla bütünleşmesini sağlamaya yönelik uyum kuruluşlarıdır.

Kurum bakımında iken korunması sona eren gençler devlet tarafından sağlanacak işe girmeyi beklerken aile yanına dönme imkan ve olanakları yok ise gençlik evlerinden yararlanabilirler. Bu evler aynı zamanda kurum bakımından ayrılan çocukların işe yerleştirilmeyi beklerken, toplum içinde desteklenmeleri, sosyal hayata uyum sağlamaları, izlenmeleri aşamalarını geçirdikleri evdir.

Gençlik evleri ile ilgili işlemler, 2828 sayılı Kanun ile belirlenmiş genel ilkeler ve ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda yürütülmektedir.

Gençlik evleri, öncelikle ailesi olmayan ya da ailesi yanına dönme olasılığı bulunmayan, bu nedenle barınma ihtiyacı yanı sıra ekonomik, sosyal psikolojik desteğe ihtiyaç duyan gençler için düzenlenmiştir. Ayrıca, gençlik evleri, ÇHGM'ne bağlı il Müdürlüklerince işletilmektedir.

Yurt müdürlerinin korunması kalkan ve buna karşın ihtiyacı olan gençler için sosyal hizmet uzmanlarınca hazırlanan sosyal inceleme raporunu il müdürlüğüne vererek bu gençlerin gençlik evlerine yerleşmelerini sağlar.

2.2.12. Kurum Hizmeti Verileri

2016 verilerine göre, koruma altına alınan 13.319 çocuğun 5.626 sına çocuk evlerinde bakım hizmeti verilmiştir.

Tablo 1. 2016 yılına ait kurum sayıları ve hizmet verilen çocuk verileri

Yıl:2016 Ay: Aralık	Kuruluş Sayısı	Bakılan Çocuk
Çocuk Yuvaları (0-12)	6	323
Yetiştirme Yurtları (13-18)	8	392
Çocuk Yuvası ve Kız Yetiştirme Yurdu (0-18)	4	254
Çocuk Evleri Sitesi (Sevgi Evi)	92	5.257
Çocuk Evleri	1.092	5.626
Çocuk Destek Birimi	68	1.463
TOPLAM	1.270	13.319
ÇOCUĞA YÖNELİK HİZMETLER		ÇOCUK SAYISI
Kuruluş Bakımı Altında Bulunan		13.319
Koruma Altına Alınmadan Aile Yanında Destek Verilen		84.872
Aileye Döndürülen Çocuk		11.227
Evlât Edindirilen		15.007
Koruyucu Aile Yanında Bakımı Sağlanan		5.004
Koruyucu Aile Sayısı		4.115

2017 Aralık sonu verilerine göre ise ülkemizde 14.189 çocuk kurum bakımında bulunmaktadır. Bu çocukların 6.341'i açılmış olan 1.195 çocuk evinde bakılmaktadır.

Tablo 2. 2017 Yılına ait kurum sayıları ve hizmet verilen çocuk verileri

Yıl:2017 Ay: Aralık	Kuruluş Sayısı	Bakılan Çocuk
Çocuk Evleri Sitesi	108	6.208
Çocuk Evleri	1.195	6.341
Çocuk Destek Birimi	65	1.640
TOPLAM		14.189
ÇOCUĞA YÖNELİK HİZMETLER		ÇOCUK SAYISI
Kuruluş Bakımı Altında Bulunan		14.189
Koruma Altına Alınmadan Aile Yanında Destek Verilen		104.729
Aileye Döndürülen Çocuk (2005-2017)		11.342
Toplam Evlat Edindirilen		16.171
Koruyucu Aile Yanında Bakımı Sağlanan		5.642
Koruyucu Aile Sayısı		4.654

2017 yılı dönüşüm kapsamında İstanbul'da iki tane olan ÇEKOM sayısı da beşe çıkmıştır. Araştırmamıza katılan bakım elemanları bu ÇEKOM'lara bağlı çocuk evlerinde çalışmaktadırlar. Yeni açılan ÇEKOM'lar ve onlara bağlı çocuk evleri sayısı aşağıdaki tablodaki gibidir.

Tablo 3. 2017 Yılı İstanbul ÇEKOM ve Çocuk Evlerinin sayıları

ÇEKOMLAR	EV SAYISI
Anadolu ÇEKOM	32
Tenzile Erdoğan ÇEKOM	27
Avrupa ÇEKOM	28
Atatürk ÇEKOM	27
Eyüp ÇEKOM	28

2.3. Çocuk Evleri

2.3.1. Çocuk Evinin Tanımı

Çocuk Evleri Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğe göre, 24.05.1983 tarih ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu ve 03.07.2005 tarih ve 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu kapsamında haklarında korunma ya da tedbir kararı verilen 0-18 yaş arası korunmaya muhtaç çocukları

korumak, bir iş veya meslek sahibi yapmak, izlemek ve desteklemekle görevli, en fazla 6-8 çocuğun bakımının sürdürüldüğü evlere "Çocuk Evi" denmektedir.

2.3.2. Çocuk Evlerinin Kuruluşu ve Yasal Zemini

Çocuk Evleri ilk olarak 01.07.2005 tarihinde yürürlüğe giren 5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 26. maddesi ile 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu'nun 3. maddesi (f) bendine eklenen 11 numaralı alt bent ile, "0-18 yaş arası korunmaya ihtiyacı olan çocukların kaldığı ev" olarak tanımlanmıştır.

Hizmetin mevzuatı, 05.10.2008 tarihli ve 27015 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren (Mülga) SHÇEK Genel Müdürlüğü Çocuk Evleri Çalışma Usul ve Esasları hakkında Yönetmelik ile hizmetin mevzuatı oluşmuştur. Takip eden süreçte 2008/12 sayılı Çocuk Evleri Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin Uygulanmasına İlişkin Genelge ve 2009 tarihli yönetmelik değişikliği ile modelin maddi kaynaklarına ilişkin düzenlemeler hayata geçirilmiştir (Başer, 2013). 14.02.2011 tarihinde 2011/02 sayılı Çocuk Evleri Genelgesi yayınlamıştır (ÇOCUKHİZMETLERİ, 3.9.2018).

Böylece 2005 yılında ilk çocuk evi Ankara'da açılmıştır. Mevzuatı olmayan bütçe açısından ödeme kalemi bulunmayan çocuk evlerinin faaliyete başlaması için gönüllü kişi, kuruluş ve STK'ların desteği alınmıştır.

Ankara'da açılan ilk çocuk evi bütçe olmamasından dolayı Çankaya'da SHÇEK Genel Müdür lojmanı kullanılarak açılmıştır. Konuyla ilgili detay aşağıda dönemim SHÇEK Genel Müdürü İsmail Barış'ın röportajında bulunmaktadır.

2.3.3. Çocuk Evinin Nitelikleri

Çocuk Evleri; her ilin sosyal ve kültürel bakımdan çocuklara karşı sevgi ve duyarlılık gösterebilecek kişi ve ailelerin yoğunlukta bulunduğu bölgelerinde, apartman daireleri veya müstakil konutlardan oluşan, ortalama 5-6 çocuğun kaldığı evlerdir. Çocuk evlerinde çocukların; toplumsal hayata uyum sağlamaları, kalabalık kuruluş bakımından kaynaklı olumsuzlukların azaltılması, kendine güvenen ve geleceğe umutla bakabilen çocukların yetiştirilmesi, arkadaşlık, komşuluk, mahalle gibi kavramlar ile örf-adetleri, toplumsal değerleri yaşayarak öğrenmeleri hedeflenmektedir.

Kurum bakımının tamamen terk edilmesinin mümkün olmaması durumunda yapılacak en uygun davranış kurumları mümkün merteye ev modeline uydurmaktır. Yapılan araştırmalarda görülmüştür ki çocuk evleri modeli kurum bakımı içinde çocuğun yüksek menfaati için ev modeline en yakın bakım modelidir.

Çocuk evleri hizmeti ile korunma altındaki çocuğun ‘yurt çocuğu’ gibi bir takım sıfatlarla damgalanmadan, ötekileştirilmeden, sosyal, psikolojik ve kültürel gelişimlerini sağlıklı şekilde tamamlayabilmeleri hedeflenmiştir. Çocukların yaşamlarını sürdürebileceği, temel gereksinimlerinin karşılanabileceği, toplu yaşamın getirdiği olumsuzlukların olmayacağı, kendilerini güvende hissedecekleri ortamların oluşturulması amaçlanmıştır. Aynı zamanda çocukların geleceğe güvenle bakabileceği, gelecek kaygısını en aza indirgemiş, arkadaşlık, komşuluk ve mahalle gibi kavramları yaşayarak öğrenebilecek, toplumla iç içe ve toplumun gerçeklerini bilerek ayakları üstüne basabilen bir gençlik yetiştirmek de hedeflenmiştir.

Çocuk evlerinin en büyük avantajlarından biri de evde yaşayan çocuk sayısının az olmasına mukabil hizmet veren personelin çok olmasıdır. Böylelikle az sayıda çocukla ilgilenen personel çocuk evinde kalan çocukların kişisel özelliklerine göre özel ilgi ve alaka gösterebilmekte daha yakın ilişki kurup sevgi ve şefkat gösterebilme imkanına sahip olmaktadır. Her bir çocuğun duygusal ve fiziksel ihtiyaçlarıyla, sağlığıyla, ödevleriyle de ayrı ayrı ilgilenebilmektedir. Ayrıca personelin genellikle sabit olması çocukların bağlanma, güven duyma ve kişisel gelişimleri açısından önemli katkılar sağlamaktadır (Yazıcı, 2012).

Çocuk Evleri modelinin başka bir özelliği ise çocukların toplumla kaynaşmasına ve çocuğun sosyal hayatı deneyimlemesine imkan verir tarzda yapılandırılmış olmasıdır.

Çocuk evleri hizmet türünün gönüllü kişi, kuruluş ve STK’lara işbirliği protokolü çerçevesinde açık olması da çocuğa sunulan hizmetin zenginleşmesine katkı sağlamaktadır.

Çocuk koruma alanında 1982 yılına kadar katı bir politika izleyen devlet 1982 yılında hizmet vermeye başlayan Nesin Vakfı’na ait çocuk köyü, Korunmaya Muhtaç Çocuklar Vakfı’na bağlı çocuk köyü gibi istisnai örnekler dışında 2000’li yıllara kadar bu katı politikasını devam ettirdiği görülmektedir. 2005 yılından itibaren ise sivil girişimlerin tekrar canlanmaya başladığı görülmektedir. SHÇEK’in 2010-2014 Stratejik Planı’nda bu değişimin ipuçlarını görmek mümkündür.

Planın amacını, dönemin SHÇEK Genel Müdürü İsmail Barış sunuş yazısında;

“Ülkemizde sosyal hizmet politikasının belirlenmesi, uygulanması ve kurumlar arası koordinasyonun sağlanmasında merkezi rol oynayan bir kuruma ihtiyaç vardır. SHÇEK, stratejik plan döneminde yasalarla kendisine verilmiş olan bu rolü hayata geçirecektir. Böylece, yerelleşme göz ardı edilmeden sosyal hizmet alanında faaliyet gösteren tüm kamu kurum ve kuruluşlarının, yerel yönetimlerin, STK’lar ve özel sektörün birbiri ile koordineli çalışması, sosyal hizmetlerin belli bir kalite ve verimlilikte sunulması sağlanacaktır. Tüm bu amaçları gerçekleştirmek üzere kurum örgütlenme modelinde ve hizmet niteliklerinde değişikliklere gidilecek, kurumsallaşma süreci yönetim bilgi sistemleri kurularak tamamlanacaktır. Paydaş kurumlar, STK’lar, özel sektör ve medya ile ortak çalışmalar yapılarak etkili uygulamalar hayata geçirilecektir.”

olarak belirlemiştir.

Ayrıca ilk çocuk evinin açılışı ve STK’ların çocuk bakım uygulamaları rolündeki artışla ilgili olarak 2004-2011 yılları arasından SHÇEK Genel Müdürlüğü görevinde bulunan İsmail Barış’a böyle bir politika farklılaşmasına neden ihtiyaç duyulduğu sorulduğunda şöyle cevaplamıştır:

“Göreve geldiğimde çocuklara hizmet verilen kuruluşlar fiziksel yönden son derece yetersizdi. Aynı zamanda çocuklara duygusal anlamda da yatırım yapılmıyordu. Çocuklar kuruluşlarda sosyal hayattan tecrit edilmiş şekilde yaşıyorlardı ve bu yüzden de kurum sonrası yaşamları olumsuz şekilleniyordu. Bu sebeple kuruluşların modernleştirilmesi, mümkün olan sayıda çocuğa küçük kuruluşlarda bakılması ve çocukların sosyal hayata adaptasyonlarının bu yolla artırılmasını amaç edindim. Ancak SHÇEK’in o dönemki yapısı, hem yasal olarak, hem zihniyet olarak buna müsaade etmiyordu. Ben de alternatif yöntemler geliştirerek sorunu çözmeye çalıştım. Ödenek olmadığı için ilk çocuk evini, SHÇEK Genel Müdürü lojmanını kullanmayarak, bu lojman dairesinde açtım. Daha sonra hayalimdeki ‘çocuk evi’ projesi için, dini altyapısı ve gayesi olan insanlarla görüşüm, onları dernekler kurmaya ikna ettim. Bu dernekler aracılığıyla devletin çocuk evi için vermediği kira ve personel giderlerinin karşılanmasını amaçlıyordum. Aynı zamanda çocuklar bu şekilde bizi biz yapan geleneksel Türk ve İslam değerleri çerçevesinde yetişecekti. Dernekler kuruldu, protokoller imzalandı. Mevzuat olmadığı için Çocuk Evleri Yönetmeliği yayınlanana

kadar evlerin –kira ve personel dahil- masrafları dernekler tarafından karşılandı. Bir taraftan da bu evler, İl Müdürlüklerine bağlı yuva ve yurtların kolları gibi görünüyordular. Çocuk evleri yönetmeliği çıkmadan önce evler için yasal dayanak olarak, İmren Aykut’un, kuruluşlarda kalan kızlar arasından seçtiği çocukları yerleştirdiği evi emsal gösterdim. Bu nedenle de Türkiye’deki ilk çocuk evi, İmren Hanım’ın açtığı ÇESAV’a (Çevre Eğitim Sağlık Sosyal Yardım Vakfı) ait bu ev olarak bilinmektedir. Çocuk evleri konusunda çok saldırıya uğradım, medyada da pek çok olumsuz haber yapıldı. Ama model, çocuklar açısından olumlu sonuçlar doğurmaya başladı.” (Boztilki, 2016).

İmren Aykut’un da başında bulunduğu Çevre Eğitim Sağlık Sosyal Yardımlaşma Vakfı (ÇESAV) ile SHÇEK Genel Müdürlüğü arasında yapılan 30.10.2000 tarihli iş birliği protokolü kapsamında Ankara İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğüne bağlı olarak 15-18 yaş grubu 5-6 kız çocuğuna bakım hizmeti verilmek için ilk grup evi olan “ÇESAV Gençlik Evi” açılmıştır. 2002 yılında da erkek çocuklara yönelik bir uygulama Ankara İl Müdürlüğünce gerçekleştirilmiştir (Başer, 2013).

2.3.4. Çocuk Evinin Açılış Süreci

Çocuk evinin açılabilmesi için öncelikli olarak o evde kalacak çocukların tespit edilmesi gerekmektedir. Daha sonra yönetmelikte belirtilen esaslara uygun ev bulunur. Çocuk Evleri Koordinasyon Merkezi (ÇEKOM) tarafından ev açılışı için gerekçeli rapor, çocuk evi açılış raporu, çocuk evine yerleştirilecek çocuklara ilişkin rapor, yapı kullanım izin belgesi (iskân raporu), kira kontratı, evin CD veya DVD’ye kaydedilen iç ve dış görünüş fotoğrafları, açılış onayı alınmak üzere Genel Müdürlüğe gönderilir.

Her çocuk evinin bir ismi vardır. Çocuk evlerine; özel şahıs adları, işbirliği protokollerinde geçen şahıs isimleri ile vakıf, dernek isimleri konulamaz.

Evin bakanlıktan onayı geldikten sonra tespit edilen çocuklar eve yerleştirilir. Her çocuk evinde, çocukların bakımı için annelik görevi yapacak ve 24/48 mesai uygulaması ile çalışan 3 bakım elemanı çalıştırılır.

Her çocuk evi bir ev sorumlusuna bağlıdır. Evler genelde birbirine yakın bölgelerden tutulur ve bir ev sorumlusuna en fazla dört ev verilir (ÇOCUKHİZMETLERİ, 25.8.2018).

Çocuk evlerine tabela asılmaz ve evin içinde teşekkür mahiyetinde bir köşe yapılmaz.

2.3.5. Çocuk Evinde Kalacak Çocukların Belirlenmesi

Çocuk evinde kalacak çocukların seçiminde öncelik koruyucu aile ve evlat edindirme hizmetinden yararlandırılacak çocuklara verilir. Çocuk evlerinde çocuklar cinsiyetlerine göre ayrılırlar. Kızlar kız evinde erkekler erkek evinde kalırlar, kardeşler ise cinsiyete bakılmadan aynı evde kalırlar. Ayrıca aynı evde kalacak çocukların arasındaki yaş farkı da önemlidir. Aynı evde kalacak çocuklar arasında en fazla 3 yaş farkı olabilir. Yaş farkı uygulaması kardeş evleri için geçerli değildir.

Çocuk evinde kalması uygun görülen çocukların ciddi sağlık sorunlarının olmaması, ağır ruhsal ve zihinsel özürlü olmaması gerekmektedir. Eğer çocuklar çocuk evinde yaşamaya başladıktan sonra bu tür problemleri çıkarsa koordinasyon merkezince yapılacak değerlendirmeye göre çocuğun kalması ya da daha uygun bir kuruluşa geçmesi hakkında karar verilir.

Çocuğun çocuk evine geçişi yapıldıktan sonra, uyum sağlama sorunu yaşanırsa gerekli mesleki çalışmalar yapılır ihtiyaç durumuna göre psikolog/psikiyatr desteği alınır. Bütün çalışmalar sonucunda çocuk yine de uyum sağlayamazsa kuruluş bakımı tekrar değerlendirilir (ÇOCUKHİZMETLERİ, 25.8.2018).

2.3.6.Çocuk Evleri Koordinasyon Merkezi (ÇEKOM)

Çocuk evleri koordinasyon merkezi; il müdürlüğü bünyesinde çocuk evlerine ilişkin hizmetler ile mali harcamaları takip ederek genel işleyişi denetlemek ve çocuk evleri arasındaki koordinasyonu sağlamak amacıyla oluşturulur. Koordinasyon merkezinde görevlendirilecek personel; sosyal çalışmacı, psikolog, çocuk gelişimci, öğretmen ve sosyolog arasından ihtiyaca göre il müdürlüğünce belirlenir (Sosyal Hizmetler Ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü Çocuk Evleri Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Madde 5/1).

ÇEKOM'lar, çocuk evlerinde verilen hizmetin uygulanmasından ve işlemlerinden sorumludur (madde5/2).

Koordinasyon merkezinin görevleri Çocuk Evleri Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 5. Maddesinin 2. Fırcasında tek tek sayılmıştır.

2.3.7. Çocuk Evi Sorumlusu

Çocuk evi sorumlusu; sosyal çalışmacı, psikolog, çocuk gelişimci, öğretmen, sosyolog gerektiğinde koordinasyon merkezinde görevli personel veya üniversitelerin sağlık, sosyal, eğitim bilimleri bölümleri mezunlarından ve bu konuda eğitim programına tabi tutulmuş kişiler arasından il müdürlüğünce seçilir (Çocuk Evleri Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 6/1)

Çocuk evleri birbirine yakın olmak koşuluyla her ev sorumlusuna en fazla 4 ev verilebilir. Ev sorumlularının sahip oldukları evlerle ilgili görevleri Çocuk Evleri Yönetmeliğinin 2. maddesinde tek tek sayılmıştır.

2.3.8. Çocuk Evleri Hizmetinin Çocuklar Üzerindeki Etkileri

Çocuk evi hizmetleri, Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından takip edilir. ÇHGM ev sorumlusu tarafından 6 aylık dönemler halinde hazırlanarak koordinasyon merkezlerine iletilen ve orada derlenerek İl Müdürlükleri aracılığıyla Genel Müdürlüğe iletilen 'Çocuk Evi Değerlendirme Raporları' ile bu takibi yapmaktadır. (ÇOCUKHİZMETLERİ, 25.8.2018).

Bu takipler neticesinde çocuk evlerinde kalan çocuklarda şunlar tespit edilmiştir:

- Çocuk evlerinde kalan çocukların akademik başarı düzeylerinin diğer kuruluşlarda kalan çocuklara nazaran ciddi artış gösterdiği,
- Özgüvenlerinin daha fazla geliştiği, kendilerini daha iyi ifade edebildikleri, paylaşımlarının arttığı, sağlıklı arkadaşlık ilişkileri kurdukları,
- Çocuklarda aidiyet ve mülkiyet duygusunun geliştiği ve kullandığı eşya ve malzemeleri koruma refleksinin güçlendiği,
- Sosyal kurallara uyma yönünde daha başarılı oldukları, görgü ve nezaket kuralları başta olmak üzere ahlaki kuralları benimsemeleri daha kolay olduğu,
- Çocukların öz bakımlarının geliştiği,
- Kendi başlarına iş yapma kabiliyetlerinin arttığı ve bunun da kendilerine güvenlerini arttırdığı,
- Kuruluş bakımına göre bire bir ilişkilerin daha sıcak olması nedeniyle çocukların birbirlerine karşı daha anlayışlı ve kontrollü oldukları, olumsuz davranışlarının azalması,

- Kuruluş ortamına göre çocuk evlerinde bakım elemanlarının, ev sorumlularının ve resmi gönüllülerin rol model olmada (anne, baba, abla, ağabey modeli) daha etkin olduğu,
- Toplumla iç içe bir ortamda yaşamaları ve toplum değerleriyle yetişmeleri, toplum hayatında önemli olan değerleri (komşuluk, yardımlaşma v.s.) yaşayarak öğrenme ve benimseme, apartman/site/mahalle arkadaşlıkları kurdukları,
- Ev ortamında çocuğu sağlıklı gözlemleyebilmenin daha kolay olması nedeni ile çocuğun psiko-sosyal sorunlarının tespiti ve değerlendirmesi, çözüme kavuşturulmasının daha hızlı olduğu,
- Çocuk evlerinin bağlı olduğu ÇEKOM'larda psiko-sosyal sorunlarının çözümüne ilişkin gerekli müdahale yöntemlerinin uygulanması için ekip çalışmasının arttığı,
- Çocukların evin işlerine katkıda bulunarak (alışveriş, temizlik, yemek yapma, evin tertip düzeni, vb.) kendilerini geliştirdikleri ve yaşam tecrübesi edinerek kurum sonrası yaşama daha iyi hazırlandıkları,
- Aile olma kavramının geliştiği,
- Kuruluşlarda yaşanan kaçma ve izinsiz ayrılma davranışlarının çocuk evlerinde yaşanmadığı,
- Çocuk evine gelen çocukların çok kısa sürede evin işleyişine uyum sağladıkları ve yurda dönmeyi istemedikleri,

Gözlenmiştir (İZMİR-SHÇEK, 27.8.2018).

Okulda veya apartmanın/sitenin bahçesinde arkadaşlarını davet edeceği bir evinin, yaşamını şekillendirirken kendini ait hissedeceği bir sokağının veya bir mahallesinin olması çocuğun kendini iyi hissetmesi ve güven duymasını sağlar.

Çocuk evinde normal bir ev yaşantısı sürdüren çocuklar hayatla ilgili her türlü tecrübeye de sahip olacağından korunma kararları kalktığında tek başlarına bir ev tutup yaşayabilecek deneyime, güven ve cesarete sahip de olacaktır. (Yazıcı, 2012).

Çocuk evlerinde yaşayan çocukların yaşları birbirine yakın seçildiğinden (çocuklar arasında en fazla üç yaş olabilmekte) dolayı arkadaşlık kurmaları, birbirlerine sahip çıkmaları, destek ve yardımcı olmaları daha çok gözlemlenen sonuçlardandır.

Çocuk evleri kardeşlerin birleşmesine vesile olmaktadır. Kuruluşlarda kalan çocuklar yaş ve cinsiyetine göre değişik bölümlerde kalmaktadırlar. Çocuk evlerinde ise kardeş olmaları durumunda yaş farkına ve cinsiyete bakılmamaktadır.

Çocuklar için çocuk evinde yaşamının en güzel yanlarından biri de okulda ya da herhangi bir yerde adresleri sorulduğunda rahatça evlerinin adreslerini verebilmeleridir.

Çocuk evlerinin çocukların yaşaması için fiziksel anlamda yurt ve yuvalardan farklılığı ve üstünlüğü de ortadadır. Normal aile evi standartlarında dizayn edilen evlerde çocukların odaları, kendilerine ait dolapları, çalışma masaları, özel eşyaları bulunabilmektedir.

Çocuk evlerinde kalan çocukların eğitim durumları ve başarıları şu şekilde gözlemlenmiştir:

2015- 2016 eğitim ve öğretim yılında yapılan LYS-YGS (Lisans yerleştirme Sınavı- Yüksek Öğrenime Geçiş Sınavı) sınavına koruma ve bakım altında bulunan 456 öğrenci katılmış olup bunlardan 336'sı bir Yüksek Öğrenim Programına yerleşmeye hak kazanmıştır. 119 öğrenci 4 yıllık ve üzeri Fakültelere,217 öğrenci 2 yıllık Meslek Yüksek Okullarına yerleşmiştir.

Hizmet modellerine göre başarı oranı şöyledir;

- Çocuk evlerinde bulunan gençlerimizin başarı oranı %81
- Koruyucu aile yanındaki gençlerimizin başarı oranı %74
- Sevgi evleri-çocuk yuvası-yetiştirme yurdunda bulunan gençlerimizin başarı oranı %68
- SED ile desteklenen gençlerimizin başarı oranı % 54
- Genel Başarı Oranı % 742 dür.

2.3.9. Türkiye Çocuk Evleri Platformu (TÜÇEV-P)

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının başlattığı 'Çocuk Evleri Projesi' kapsamında bakanlıkla ya da il müdürlükleriyle yapılan protokole bağlı olarak çocuk evleri açan dernekler bir araya gelerek Türkiye Çocuk Evleri Platformu'nu (TÜÇEV-P) kurmuşlardır. Platform, alanda yaşanan sıkıntılara daha kalıcı ve etkili çözümler bulmak ve daha güzel hizmetler sunmak için güç birliği ve iş birliği yapmak amacıyla

kurulmuştur ve Türkiye Aile Platformu'na bağlı olarak Mutlu Yuva Derneği önderliğinde 19 Mart 2015 yılında kurulmuştur. İstanbul'da kurulan platformun koordinatörlüğünü Mutlu Yuva Derneği yürütmektedir. Platformun kurucu üye dernekleri; Mutlu Yuva Derneği, Bursa Mutlu Yuva Derneği, Ankara Mutlu Yuva Derneği, Yozgat Mutlu Yuva Derneği, Bir İnsan Dünyaya Bedeldir Sağlık ve Eğitim Gönüllüleri Derneği (BİSEG), Öz Kevser, Süreyya Eğitim Kültür ve Dayanışma Derneği'dir.

Üye ve iletişim ağındaki dernekler şunlardır; Şefkat Vakfı, Gönülver Derneği, Dilhan Derneği, İzmir İnsani Yardım Derneği (İZYAZ), Dünya Yetimler Eğitim Vakfı (DÜNYEV), İnsan ve İrfan Vakfı, Beyaz El Derneği, Urfa Mutlu Yuva Derneği, Diyarbakır Mutlu Yuva Derneği, Ak Yuva Vakfı.

Mayıs 2018 itibari ile platforma bağlı dernekler, açtıkları evler ve çocuk sayısı şu şekildedir:

Tablo 4. 2017 TÜÇEV-P Üyesi derneklerin ev ve çocuk sayısı

	Dernek/Vakıfismi	Ev Sayısı	Onayı Beklenen Ev	Çocuk Sayısı
1	MUTLU YUVA DERNEĞİ	65		312
2	BURSA MYD	15		80
3	ANKARA MYD	15		73
4	YOZGAT MYD	5		28
5	BİSEG	5		24
6	ÖZ KEVSER VAKFI	-	-	-
7	SÜREYYA-DER	3		16
8	ŞEKAT VAKFI	6		30
9	GÖNÜLVER DERNEĞİ	11		55
10	DİLHAN	6		30
11	İZMİR İHH	6		37
12	İNSAN VE İRFAN VAKFI	6		30
13	BEYAZ-EL DERNEĞİ	11		54
14	URFA MYMY	14		70
15	DİYARBAKIR MYMY	3		15
16	DÜNYEV	4		16
17	AK YUVA VAKFI	3	2	14
	TOPLAM	178	2	884

2.4. Bakım Elemanı

Bir çocuk bakım çalışanı, durumu bir şekilde olağanın dışında olan (ihmal edilmiş ya da başkasına bağımlı, fiziksel engelli, zihinsel engelli, suça karışmış, sosyal haklardan mahrum kalmış çocuklar gibi) çocuklara hizmet veren kuruluşlarda çocukların bakımlarından sorumlu olan kimsedir (Foster ve Diğerleri, 1972)

2.4.1. Çocuk Evi Bakım Elemanı ve Görevleri

Çocuk Evleri Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 2. ve 3. maddesinde bakım elemanlarının nitelikleri ve yapmaları gereken görevleri tek tek sayılmıştır.

Yönetmelikte yapılan son düzenlemeye göre 25 yaşından büyük ve 45 yaşından küçük olanlar çocuk evlerinde bakıcı annelik yapabilirler. Bakıcı anne olacak kişilerin çocuk evinin sorumluluğunu alabilecek ve çocuklara örnek rol model olacak nitelikte olması gerekmektedir. Bu nedenle alım yapılırken adaylara kişilik testi ve benzer testler uygulanabilmektedir. Genellikle alımı yapılacak personele MMPI ve SCL-90 testleri yapılmaktadır.

Bakım elemanları, kız meslek liselerinin çocuk gelişimi ve eğitimi bölümleri ile fakülte, yüksekokul veya sağlık meslek liselerinin hemşirelik bölümü mezunları veya lise mezunu olup, çocuk bakımı konusunda sertifika sahibi olanlar arasından seçilmektedir. Buna göre 4yıllık fakülte mezunlarından pedagojik formasyon almış veya çocuk bakımı konusunda yeterli sertifika sahibi olanlar da çocuk evlerinde bakım elemanı/bakıcı anne olarak görev yapabilirler.

Bakım elemanlarına/bakıcı annelere göreve başlamasıyla birlikte, oryantasyon eğitimi, temizlik, sağlık, beslenme, çocuk eğitimi ve ilkyardım konularında TKY sistem dökümanları ve diğer kaynaklardan yararlanarak eğitim verilir ve altı ayda bir hizmet içi eğitime tabi tutulur. Ayrıca ÇEKOM sosyal servisi ve ev sorumluları da sürekli rehberlik hizmetlerini sürdürürler.

Bakım elemanları, çocuk evinin tertip ve düzenini sağlamak, çocuklara sağlıklı aile ortamının hazırlanmasında yardımcı olmak, çocukların sağlık, temizlik, yemek yeme, giyinme, soyunma, uyku ve alt temizliği ile yakından ilgilenmeleri gerekmektedir. Çocukların yaşına ve gelişimine uygun olarak günlük belirlediği menüye göre çocuklara yemek pişirerek çocuklarla birlikte yemek yer. Pişirdiği yemeğin çocukların damak tadına uygun olmasına ve yöresel etkilere de dikkat eder. Yemek dışında bakım elemanı

evin bütün temizliğinden, tertip ve düzeninden de sorumludur. Ayrıca çocuklarının ödevlerini yaptırmak, takip etmek de görevleri arasındadır.

Bakım elemanı/bakıcı anne altı ayda bir düzenli olarak portör muayenesinden geçmek zorundadır.

Her yılın Aralık ayının ilk haftasında bakım elemanlarının yıllık performansları değerlendirilir. Bu amaçla Koordinasyon Merkezi sorumlusu başkanlığında; koordinasyon merkezi görevlileri ve çocuk evi sorumluları arasından en az beş kişilik komisyon kurulur. Komisyonda, değerlendirilen çocuk evinin sorumlusu mutlaka yer alır.

Çocuk evlerinde bakım elemanı ya da ev sorumlusuna ait büro veya ofis bulunmaz. Çocukların özel evrakları ÇEKOM'larda dosyalanır.

Çocuk evinde bakım elemanı/bakıcı anneler tarafından çocuk evi günlüğü doldurulur. Çocuklara ilişkin takip gerektiren önemli hususlar ve çocuk evinin günlük işleyişine ilişkin bilgiler, anlaşılır, açık ifadelerle bu günlüğe işlenerek her vardiya değişiminde bir sonraki görevliye teslim edilir. Günlük, çocuk evi sorumlusu, koordinasyon merkezi görevlileri, teftiş ve denetim yetkisine sahip kişilerin talebi halinde gösterilmek üzere çocukların ulaşamayacağı bir şekilde muhafaza edilir (Madde 3/b).

Çocuk evi denetimleri sırasında görevli kişiler bakım elemanının otoritesini zedelememeye dikkat ederek görevlerini yaparlar.

Çocuk evlerini ziyaret edecek kişiler hakkında mutlaka koordinasyon merkezinin bilgisi ve onayı olmalıdır. Ziyaretler; komşu, yakın aile ve akraba ziyareti gibi gerçekleştirilir. Evin ve çocukların mahremiyetine dikkat edilir.

Bakım elemanlarının görevini kısaca özetleyecek olursak, bir annenin evinde çocukları ve evi için yaptıklarıdır diyebiliriz.

2.4.2. Kurum Başarısı Yönünden Bakım Elemanları

Kurumda çocuklarla birebir çalışan bakım personelinin istikrarlı bir çalışma performansı sergilemesi kurumların başarısını belirleyen en önemli etkenlerdendir.

Kurum bakımı alanında çalışanlar arasında yapılabilecek olası bir önem sıralamasında yöneticiler ve uzman meslek elemanlarının arkasında değerlendirilmeleri

muhtemel olan bakım verenlerle ilgili algının değişmeye muhtaç olduğu açıktır. Özellikle çocukların sağlıklı duygusal ilişkiler ve bağlanmalar geliştirme becerileri kazanmalarıyla “normalleşebilmeleri” arasındaki bağlantıyı hayati gören psikolojik yaklaşımlar temelinde gelişen bakım modellerinde bakım verenlerin rolünün gözden kaçırılması, başarısızlık için tek başına yeterli bir sebep olacaktır. Bu bağlamda bakım verenlerin kurum kültürü içinde yerleri ve önemleri, üzerinde titizlikle durulması gereken başlıca konulardandır.

İstismar ve ihmal mağduru çocukların en büyük ortak noktaları sosyal, zihinsel ve duygusal gelişimlerinin akranlarının gerisinde olmasıdır. Psikoanalitik yaklaşım ve yine bu yaklaşım üzerine temellenen Bağlanma Kuramına göre çocukların gelişim özelliklerinin geri olmasının temel sebebi, eylemlerine ve duygularına doğru ve hızlı tepki veren bir yetişkinle güvenli bir bağlanma ilişkisi kuramamış olmalarıdır (Bowbly, 1953). Bu yüzden bütün bakım veren kuruluşlardan ortak çıktı beklentisi; güvenli yaşam ortamları sağlamak ve yemek, temizlik gibi temel bakım ihtiyaçlarının karşılanması yanında çocuklara güvenli bağlanma fırsatları sunulması ve bu şekilde çocukların gelişimle ilgili kaybettikleri aşamaları geri kazanıp akranlarına mümkün olduğunca yetişmelerinin sağlanmasıdır.

Bu beklentinin yerine getirilmesi noktasında en kilit unsur olarak, kuşkusuz, kuruluşlarda kalan çocukların en yoğun şekilde ilişkiye girdikleri, zamanlarının çoğunu birlikte geçirdikleri bakım verenlerdir.

Clough, Bullock ve Ward (2006) çocuğun ya da gencin duygusal bağlanma kapasitesinde bir eksiklik varsa bakım verenlerle bu eksikliğin karşılanmasının mümkün olduğunu belirtmektedirler. Burada önemli bir nokta, bir kuruluşta çalışan bakım verenlerin farklı rollere uyabilecek farklı özellikler sunuyor olmasıdır. Örneğin kuruluşta kalan bir çocuğun biri anne özellikleri gösterecek, diğeri genç birey özellikleri sergileyecek farklı bakım verenlerle ilişki kurması yararlı olacaktır. Aynı şekilde çocuğun her iki cinsten de bakım verene sahip olması çocuk yararınadır. Bu şekilde çocuğun, üzerindeki duygusal yoğunluğu bakım verenler üzerinde dağıtması; ayrıca toplumsal cinsiyet rolleri ve bunlara ilişkin beklentileri öğrenmesi de kolaylaşacaktır.

Ayrıca çocukların, kendi kişisel özelliklerine göre daha olumlu ilişkiler geliştirebilecek bakım verenlerle bir arada bulunması da çocuklar açısından yararlı olacaktır. Örneğin içine kapanık kişilikte bir çocuğun kendisini dışa açmasına ve sosyal

ilişkiler kurmasına yardımcı olabilecek sosyal bir bakım verenle; öfkesini kontrol etmekte zorlanan bir çocuğun onu sakinleştirip öfkesini yatıştırabilecek sakin ve anlayışlı bir bakım verenle bir arada olması olumlu değişiklikleri hızlandırıcı etkide bulunabilir.

2.4.3. Bakım Verenlerin Hizmet Alan Çocuklar Açısından Önemi

Bakım verenlerin çocuklara karşı tutumları ve yaptıkları işe duygusal olarak sağladıkları katkının önemini gösteren araştırmalar mevcuttur. Bullock, kurumda çalışanlar ve bakım hizmeti alan çocuklar arasına oluşturulacak informal kültürün performansı arttırıcı önemli bir etken olduğunu belirtir (Bullock, and Millham 1993). Yine de özellikle davranış sorunları olan çocuklar ve gençlerle çalışan bakım verenlerin formal ve informal grup çalışmaları bilgisi ve uygulama becerilerine sahip olması, çocukların davranışlarının kontrol altına alınabilmesi ve sağlıklı bir yaşam ve öğrenim ortamı sağlanabilmesi adına önemlidir.

Kurum bakımında olan çocuklarda çok yönlü değer aktarımının eksikliği olmaktadır. Çocuk evleri modeli ile bu sorun aşılına çalışılmış olsa da bu konu da en önemli rol bakım elemanlarına düşmektedir. Bu nedenle de bakımları altlarındaki çocuk ve gençler için önemli bir rol model olan bakım elemanlarının değer kazandırma ve insan yetiştirme anlayışları çok önemlidir.

Kurumun çalışan bakım verenlerden beklentileri çocukların duygusal ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik sıcak bir yaklaşım benimsemeleri, çocukların doğru iletişim becerileri kazanabilmeleri için onların sözel ve fiziksel eylemlerine doğru ve zamanlaması uygun tepkileri vermeleri, çocukların sağlık takiplerini ve akademik takiplerini yapabilmeleri olarak özetlenebilir.

Kurum çalışanlarının kendileriyle ilgili bu beklentilere yanıt verebilmeleri için öncelikle kurum kültürüyle bağlantılı olarak yaptıkları işe ve kurumlarına olan inançlarını koruyabilmeleri gereklidir.

Zaman zaman yapılan işin doğası gereği, çalışanların motivasyonları ve kurumla olan bağlarının zedelenmesi sık görülen bir durumdur. Örneğin ergen erkek gruplarıyla çalışan kadın bir bakım veren, bir noktadan sonra tüm çabalarına rağmen bakım verdiği çocuklardan birinin veya birkaçının olumsuz bulduğu davranışlarını değişmediğini düşünmeye başlayabilir. Ya da bir çocukla ilgili uzun süre bütün işler yolunda gidiyor

gibi görünürken, çocukta ani davranış değişiklikleri ortaya çıkabilir. Kuruluşlarda çalışırken bu tip durumlar genellikle sık sık yaşanır ve kuruluştaki çalışan herkes, bu durumdan belli ölçüde etkilenir. Bu durumlarda bakım verenin kendini olası bir hata konusunda sorgulaması çok olağandır. Ancak çocukların içinde buldukları özel durum sebebiyle, bazı konularda daha yavaş ilerliyor görünmeleri ya da ilerleme kaydedildiği düşünülen bazı konularda sık sık geriye dönüşler yaşamaları bazen son derece normaldir. Bu yüzden bakım verenler çocuklar üzerindeki verimliliklerini arttırmak, çocuklara daha faydalı olabilmek ve kendi mesleki yaşantılarının süresini uzatabilmek için şu noktalar üzerinde özellikle durmalıdırlar.

1) Çocukların nasıl bir yaşam mücadelesi içinden geldiklerini, nelerle baş etmek durumunda olduklarını iyi anlamak,

2) İyi ve sağlıklı bir gelişim süreci izleyebilmeleri için kuruluş tarafından hangi şartların sağlanması; bizim tarafımızdan hangi davranış kodlarının benimsenmesi gerektiğini iyice algılayıp hayata geçirmeye çalışmak

3) Çocuklardaki davranış değişikliklerine ve anlattıkları ufak tefek dahi olsa ayrıntılara karşı hassas olmak; bunları kurumda çocuklarla çalışan uzmanlara iletmek.

2.4.4. Bakım Elemanı - Çocuk İlişkilerinin Önemi

Birçok araştırmanın sonucuna göre çocukların aynı kişi ile düzenli ve tutarlı bir ilişki kurması çok önemlidir. Bu nedenle, Ekşi (1990), kurum bakımındaki çocuklarda gerek duygusal ve mental gelişme geriliğinin, gerek konuşma dilinin iyi gelişmemesinin nedeninin, pek çok bakıcının işe karışmış olması, tek bir insanla duygusal ilişkinin kurulamamış olmasından kaynaklandığını söylemektedir.

Çocukların ilk yıllardan itibaren anne ya da onun yerini tutan bir kimseyle sıcak ve sürekli bir ilişki kurma imkânına sahip olması halinde anneden ayrılıkların etkilerinin azaltılabileceği ifade edilmektedir (Giese ve Dawes, 1999). Çocuklarda ebeveyn yoksunluğunun olumsuz etkileri, anne ve babanın yerini alacak, onların fonksiyonlarını yerine getirebilecek, onlarla uzun süreli ve birebir ilgilenebilecek bir kişinin olması durumunda, özellikle de küçük çocuklarda ciddi şekilde azaltacağı konusunda araştırmalar bulunmaktadır (Giese ve Dawes, 1999).

Kurumda kalan çocuklarda görülen gelişimsel geriliklerin en temel nedeni, tek bir bakıcı ile kurulacak sıcak bir ilişkinin olmamasıdır. Çocuk ve bakıcılar arasındaki ilişki yoğunluğunun azlığı, gelişim geriliğinin nedenleri arasındadır (Giese ve Dawes, 1999)

Kurum bakımında olan çocuklar en çok bakım elemanlarıyla birlikte olma imkanları olduğundan dolayı onlarla kuracakları ilişkiler bilişsel, sosyal, duygusal ve dil gelişimlerini önemli derecede etkileyecektir (Giese ve Dawes, 1999).

Kurum bakımındaki özellikle küçük yaş çocukları, eğer temel ihtiyaçları aynı kişi (bakım elemanı) tarafından düzenli ve sevgiyle karşılanmazsa ve çocuğa bu konuda güven verilmezse bu çocuklar zihinsel, sosyal ve ruhsal gelişimleri açısından aile yanında yetişen yaşlılarının epey bir gerisinde kalırlar. Bu nedenle kurumlarda çalışan bakım elemanları çok önemlidir. Bu çalışanların nitelikli, mesleki bilgi olarak donanımlı, sevgi dolu, sorumluluğunun bilincinde ve işini severek yapması gerekmektedir (Giese ve Dawes, 1999).

Bakım elemanının çocukla kuracağı ilişki mesleki bir ilişki değil anne-çocuk ilişkisi olması gerekir.

Çocuğun güvenli bağlanmayı öğrenebilmesi için bakım elemanının devamlılığı çok önemlidir. Bu nedenle kurumlarda bakım elemanlarının ve çocukların yerleri zaruret olmadıkça değiştirilmemelidir. Bakım elemanlarının sık sık değişmesi ya da çocuğun sık sık kurum değiştirmesi hem çocuğun bakım elemanına bağlanmasını hem de bakım elemanının çocuğa bağlanmasını olumsuz etkilemektedir.

Bakım elemanlarının ve çocukların değişme nedenlerinden bazıları;

- Çalışanların çoğunluğunun bayan olması nedeniyle evlilik, hamilelik ya da doğum gibi nedenlerle bakım elemanlarının sürekli değişmesi.
- İş yükü nedeniyle işi bırakmadan kaynaklı değişmeler. Özellikle önceki dönemde var olan yurt ve yuvalarda bakım elemanı başına çok fazla çocuk düşmekte idi.
- Düşük ücret, yetersiz sosyal haklar. (4aralık 2017 itibari ile bakım personelleri kadroya geçiş süreci başladığından dolayı maaşlarında ve özlük haklarında gerekli iyileştirme ve düzenlemeler yapılmıştır.)
- Mesai dışı görevleri verilmesi bakım elemanını yıpratmakta ve motivasyonunu düşürmektedir.

- Problemlili ve zor çocuklarla baş etme konusunda zorluk yaşamaları.
- Kurum tarafından personelin ya da çocuğun yerinin değiştirilmesi.
- Çocuğun uyum sağlayamamasından kaynaklı değişimler.
- Aynı evde kalan çocukların kendi aralarındaki uyumsuzluklar nedeniyle ayrılmasının gerekmesi.

2.4.5. Çocuk Evlerinde Bakım Elemanının İşe Alım Süreci ve Bakım Elemanının Niteliği

2018 Haziran itibari ile İstanbul'daki 141 çocuk evinde 442 bakım elemanı görev yapmaktadır. Korunmaya ihtiyacı olan çocuklara bakıcılık yapan bakım elemanlarının 2018' e kadar işe alımı kadrolu ve özel hizmet alımı olmak üzere iki şekilde yapılmakta idi (Yaman, 2010).

Devlet memurları için yapılan sınavlara girerek bu sınavda başarılı olan ve bakıcı anne olmak isteyenler arasından atanlar bakım elemanları kadrolu olarak çalışmaktadır. İl Sosyal Hizmet Müdürlükleri, ve ÇEKOM'lar ihtiyaç durumuna göre ve bütçe olanaklarına göre bakıcı anne talep ederek özel hizmet alımı yolu ile taşeron üzerinden bakım elemanı istihdam edebilmekteydiler. Bu yöntemle alınan bakım elemanları yıllık yapılan sözleşmeye tabi olup vardiya usulü ile çalışmaktadırlar (Yaman, 2010).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 4 Aralık 2017'ye kadar çalışmakta olan tüm personeli çıkarılan torba yasa ile kadroya geçirme kararı almış ve 4 Aralıktan sonra taşeron üzerinden eleman alımını durdurmuştur (HABERTÜRK, 8.9.2018). Bu tarihe kadar alınan bakım elemanları mülakat ve yazılı imtihandan geçirilmiştir ve uygun bulunanlar çalışmalarına devam etmektedirler. Bundan sonraki alımlarla ilgili ise henüz bir netlik bulunmamaktadır (AKŞAM, 8.9.2018)

2005 yılına kadar kuruluşlarda ilk ve ortaokul mezunları bakım elemanı olarak görev yapabilmekteydi. Çocuk hizmetleri alanındaki kurumsal değişim anlayışı çerçevesinde 2005 yılından itibaren bakım elemanları için en az lise mezunu olma şartı getirilmiştir.

Bu kapsamda bakım elemanı olmak isteyenlerin;

- Kız meslek liselerinin; çocuk gelişimi ve eğitimi, ev ekonomisi veya dengi bölüm mezunu, sağlık meslek liselerinin; hemşirelik, acil tıp teknisyeni bölümü

mezunu, ön lisans/lisans mezunlarından ise sosyal hizmet, çocuk gelişimi ve hemşirelik bölümlerinden mezun olması,

- Lise mezunu veya farklı bir branşta ön lisans/lisans mezunu olmaları durumunda ise; Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğünün modüler Halk Eğitim Merkezleri programları içerisinde yer alan kurumun gerekli gördüğü sertifika eğitim almış olması, şartları aranır.
- Yüksekokul mezunu olup, pedagojik formasyonu olanlarda sertifika şartı aranmaz.

Çocuk Evlerinde bakım elemanı olacak kişilerde, 25 yaşını doldurmuş olma şartı aranır. Geçmiş yıllar itibariyle fiilen çalışan kişilerde ise bu şart aranmayacaktır (Çocuk Evleri Yönetmeliği, 2014).

Bakıcı anne olacak kişilerin çocuk evinin sorumluluğunu alabilecek ve çocuklara örnek rol model olacak nitelikte olması gerekmektedir. Bu nedenle alım yapılırken adaylara kişilik testi ve benzer testler uygulanabilmektedir.

Bakım elemanları, çocuk evinin tertip ve düzenini sağlamak, çocuklara sağlıklı aile ortamının hazırlanmasında yardımcı olmak, çocukların sağlık, temizlik, yemek yeme, giyinme, soyunma, uyku ve alt temizliği ile yakından ilgilenmeleri gerekmektedir. Her yılın Aralık ayının ilk haftasında bakım elemanlarının yıllık performansları değerlendirilir. Çocuk evlerinde bakım elemanı ya da ev sorumlusuna ait büro veya ofis bulunmaz. Çocuk evi denetimleri sırasında görevli kişiler bakım elemanının otoritesini zedelememeye dikkat ederek görevlerini yaparlar (Çocuk Evleri Yönetmeliği, 2014)

Bakım elemanları 2018 yılında özel bir imtihan ve mülakat neticesinde 4D kadro hakkı kazanmışlardır (AKŞAM, 8.9.2018).

2.4.6. Çocuk Evinde Çalışan Bakım Elemanlarına Yönelik Mesai Düzenlemeleri

Çocukların bakım verildiği kurumlar/çocuk evleri 24 saat işleyen bir mekanizma olduğu için vardiya usulü mesai sistemi ile çalışılmaktadır. Her çocuk evinde üç bakım elemanı bulunur ve bunlar 24/48 mesai sistemi ile çalışırlar. Mesai saatleri bayram ve resmi tatillere denk gelen günlerde de bakım elemanları çalışmalarına devam ederler. Bakım elemanları için çocuk evlerinde yorgan ve yatak bulunmaz. Mesai saati süresinde çocukların bakım ve gözetiminden mesuldürler.

Bakım elemanları mesai saatleri içinde evin her türlü tertip düzen ve temizliğinden mesuldürler. Çocukların her türlü ihtiyaçları, eğitimleri ve sağlık takipleri, ödevleri, sosyal davranışları görgü kurallarını öğrenme gibi ihtiyaçları bunların yanı sıra en önemlisi sevgi, şefkat ve merhamet gibi duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamakla sorumludurlar. Bütün bu görevler aynı evdeki üç bakım elemanı tarafından bölüşülerek yerine getirilmeye çalışılır.

2.5. Algının Tanımı

Algı beş duyu organı ve hissetme aracılığıyla insanın çevresinde meydana gelen olaylar hakkında bilgi edinmesi olarak bilinen (Elsbach, 2003) ve geçmişten günümüze kadar insanoğlu yaşamının her alanında ve her döneminde etkili olan karmaşık bir şeydir (Karakaş ve Bekçi, 2003).

Ayrıca algı beyne gelen bilgilerin kısmen bütünsellik kısmen de parçalar halinde işlenmesi olarak görülmektedir (Goldstein, 2013). Dış dünyayı anlamlandırma olarak görülen algı, olayların birebir kopyalanıp beyne aktarılması demek değil aksine bu olayların beyinde işlenmesi ve sonrasında olaylara anlam/anlamlar yüklenmesidir (Ware, 2012).

Bir bilgi merkezi olan algı kısmen doğuştan kısmen de yaşantı yoluyla deneyimlerden edinilmektedir (Karakaş ve Bekçi, 2003). Hem doğuştan hem de yaşantı yoluyla edinilen algı seçici olma, değişmez olma, derinlik ve örgütlü olma şeklinde özellikler taşımaktadır (İnceoğlu, 2004).

Algı konusunda hem felsefe hem de psikoloji alanında pek çok kuram oluşturulmuştur. Psikoloji alanında en çok Gestalt ekolünün algı konusuna ağırlık verdiği görülmektedir. (Voltan-Acar,2015).

2.5.1. Algı Kuramları

1- Gestalt ekolü özellikle görme-algı ilişkisi ve etkileşimi çerçevesinde şekil-zemin, parça-bütün, süreklilik ve birbirine benzeme gibi ilkelerle algı üzerinde durmaktadır (Mennan, 2009). Bahsedilen bu ilkeler eşliğinde Gestalt ekolü görme yoluyla algı sürecinin gerçekleştiğini belirtmektedir (Erişti, Uluysal ve Dindar, 2013).

2-Olasılıklı öğreti kuramı, olayların uzaklık ve yakınlık ilkesine göre zihnin kurduğu ilişkiyi ele almaktadır (Gordon, 2004). Bu kurama göre insanlar birbirine yakın

ve uzak olan durumlar arasında bağlantı kurmaktadır. İşlevin öne çıktığı bu kuramda kişi algıladığı nesneden birçok uyarıcıyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu kurama göre birey bu uyarıcılardan en yararlı olanı seçmekte ve onu tanımlamaktadır (Bedir-Erişti, 2016).

Olasılıklı öğretisi kuramına göre dünya ihtimaller üzerine kurulmuş bir sistemdir. Bu nedendir ki algılanan nesne üzerinde hesaba katılabilen ve katılamayan birçok ihtimal olmaktadır. Bu bağlamda birey algılama sürecinde algıladığı nesne kadar o nesnenin çevresinde var olan etmenlerden de etkilenmektedir (Bedir-Erişti, 2016).

3-Doğrudan algı kuramına göre algılanan şey ile algılayan kişi arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır (Gibson, 1978). Doğrudan algı kuramına göre, algılama olayı sadece kişinin o an etkilendiği her şeyden ve kişinin geçmiş deneyimleriyle oluşmamaktadır. Algılama sürecinde bu faktörlerin yanı sıra kişinin amaçları da dâhil olmaktadır (Bedir ve Erişti, 2016).

İnsanlar amaçları, tecrübeleri ve geçmiş yaşantıları doğrultusunda çevresiyle doğrudan ilişki kurmaktadır (deWit, Van der Kamp ve Withagen, 2015). Algılama sürecinde insanlar kendi kendilerini yönlendirse bile çevresel faktörler algının tam olarak gerçekleşmesine engel olmaktadır. Bu nedenle kuram doğrudan ve anlık ilişkiye önem vermektedir. Böylece algı daha aktif bir hale gelmektedir. Bu da algının daha nitelikli olmasını ve daha yoğun olmasını sağlamaktadır (Bedir ve Erişti, 2016).

4-Nöro-fizyolojik algı kuramı, insanın algılanan uyarıcıları bir düzene sokmasına odaklanmaktadır. Bu yaklaşımda algılama işlemini gerçekleştiren bireyin yapılandırılmış olduğu düşüncesi önem taşımaktadır. Bunun için algılanan şeyin sahip olduğu gerçeklikten ziyade kişinin o gerçekliği nasıl yorumladığı önemlidir (Gordon, 2004).

Bu yaklaşıma göre algılama sürecinde etkili olan iç etmenler dikkat, ilgi, hazır bulunuşluk ve benzerlik gibi özelliklerdir. Dış etmenler ise sosyal yapı, kültür, çevre ve farkındalıktır. İç ve dış faktörler eşliğinde kişi algılama işlemini gerçekleştirmektedir (Bedir ve Erişti, 2016).

İnsanoğlu çevresinde gördüğü, duyduğu, hissettiği her şeyi rastgele bir biçimde beyne almaz, kuramlarda da görüldüğü üzere beyne alınan her uyarı belli süreçlerin işlemesiyle oluşur. Beyne aktarılan uyarıcıların dizaynı sürecinde birey çevresinde gerçekleşen olayları anlamlandırırken, o anki ihtiyacını, psikolojik gereksinimlerini,

içinde bulunduğu sosyal koşullarını, geçmiş yaşantılarını, tutumunu, yargılarını, inançlarını ve kültürel etmenlerini de hesaba katmaktadır (Kanwisher, 2001; Ware, 2012).

Bu etmenler doğrultusunda kişi algı yoluyla çevresinden edindiği uyarıcılar karşısında nasıl bir davranış sergileyeceğini, nasıl bir düşünceye sahip olacağını, nasıl bir kuram oluşturacağını ve nasıl bir tutum içinde bulunacağını belirleyebilmektedir (Elsbach, 2003; Ware, 2012).

Bu bağlamda kişi yaşamını daha kolay bir biçimde şekillendirmekte ve günlük aktivitelerinde karmaşa yaşamamaktadır.

Her insanın kendine has bir algılama özelliği vardır (Cüceloğlu, 2007). O yüzden aynı olaya şahit olan birçok kişi aynı olayı çok farklı algılayabilmektedir. Bundan dolayı da aynı olaya farklı tepkiler vermekte ve farklı çözüm yolları bulmaktadır.

İnsan geçmiş yaşantısından edindiği deneyimler eşliğinde hayatının sonraki basamaklarında karşılaştığı olaya/olaylara kendisinden eklemeler yapmaktadır (Ware, 2012). Bu eklemeler ile insan ortaya çıkacak sorunlara daha kolay çözümler üretebilmektedir (Brewer, 2006). Bu bağlamda beyin, duyu ve his yoluyla edindiği yorumlamayı (şey hakkındaki algısı) kaydetmekte ve benzer durumlarda da olabilirlik ilkesi doğrultusunda aynı bilgi ile çözümü sağlayabilmektedir (İnceoğlu, 2004). Birey yaşadığı benzer bir durumda sorununu çözebilecek var olan yolu kullanmakta ya da yeni yollar bulmaktadır.

2.5.2. Mesleki Algı

İnsanlar para kazanarak kendisinin ve ailesinin maddi ihtiyaçlarını karşılamak, toplumda statü sahibi olmak ve manevi tatmine ulaşmak için profesyonel iş hayatları olur, çalışırlar. Bir meslek sahibi olmak bazen akademik yollardan elde edilebileceği gibi bazen de işi ustasından öğrenerek ‘alaylı’ yoldan elde edilir.

İnsan günlük yaşamının çok büyük bir kısmını işte geçirdiği için işi ile ilgili algısı da önemlidir. Konfüçyüs derki sevdiğiniz işi yaparsanız bir gün bile çalışmış sayılmazsınız. Yani sevdiğiniz işi yap hayatın boyunca çalışmak zorunda kalma diye de ifade edilebilir. İş hayatında başarılı kişilere bakıldığında bunların işlerini severek yapan kişiler olduğu görülmüştür.

Kişiler bazen sevdikleri işi ya da mesleği seçme şansına sahip olmayabilirler. Yale Üniversitesi'nde Prof. Amy Wrzesniewski'nin 1997 yılında insanların mesleklere karşı tutumlarıyla ilgili yaptığı bir araştırmada ortaya çıkan sonuçlardan biri de kişi işinde ne kadar beceriliyse o kadar tutkuyla yapmaktadır. Yani kişiler sevdikleri işi yapmamış olsalar bile işte becerileri arttıkça işlerini sevmişlerdir. Kişinin başarıyı, yeterlilik duygusunu hissetmesi işi becerebilmesiyle yakından ilgilidir. Yine aynı araştırmada her meslek erbabının işini aynı derecede ulvi gördüğü gözlemlenmiştir ve işini ulvi görenlerin işlerini daha severek ve özenle yaptığı gözlemlenmiştir. Buna karşılık ise işini sadece bir meslek olarak görenlerin ise sadece zaman doldurdukları gözlemlenmiştir. Örneğin işini ulvi gören bir çöpçü severek ve heyecanla yaparken diğer taraftan bir doktor/öğretmen işini sadece meslek olarak görüp sadece zamanını doldurmaktadır.

2.6. Motivasyonun Tanımı

Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğü'nde motivasyon "bireyin eyleminin yönünü, gücünü ve öncelik sırasını belirleyen iç ya da dış dürtücünün etkisiyle eyleme geçmesi" olarak ifade edilmektedir.

Motivasyon kelimesi, Latince'de hareket etme anlamına gelen "movere" kökünden türetilmiş olup psikolojide, içten gelen itici kuvvetlerle belirli bir hedefe doğru yönelme ve maksatlı davranışlar gösterme sürecini ifade etmek için kullanılır. İngilizce ve Fransızcada karşılığı 'motive' dir. Türkçe karşılığı ise 'güdü' dür (Keskin, 2008).

Güdü; insanı bir amaç için harekete geçiren güç demektir. Güdü, organizmanın hareketini başlatıp, yönlendirir ve sürdürür. Tüm davranışların hem kaynağı, hem sürdürücüsü, hem de yöneticisidir (Başaran, 1982). Güdü içsel ya da dışsal nitelikli olabilir (Balcı, 1992)

Motivasyon anlamına gelen güdüleme ise "Örgütün ve bireylerin ihtiyaçlarını tatminle sonuçlanacak bir iş ortamı yaratarak bireyin harekete geçmesi için etkilenmesi ve isteklendirilmesidir" (Can, 2002)

İş yeri açısından motivasyona baktığımızda ise, çalışanı beklenen nitelikte ve nicelikte görevini yapması için etkilemek anlamındadır (Başaran, 1982), belirli bir hedefi, amacı gerçekleştirmek için kendi isteği, azmi ve şevkiyle çalışmasını

sağlamaktır. Bunun için de gerekli şartların araştırılması ve oluşturulması gerekmektedir. (Karakaya ve Alper, 2007)

İnsanların mizaçları, yetenek, kabiliyet ve bilgi düzeyleri nasıl farklılık gösteriyor ise motivasyonları da bir birinden farklıdır. Aynı motivasyon aracı bir çalışanı motive ederken diğerini hiç etkilemeyebilir. Hatta aynı insanın bile motivasyon düzeyi günden güne, saatten saate farklılık gösterebilmektedir

2.6.1. Motivasyonun Özellikleri

Motivasyonun özelliklerini 4 başlıkta toplayabiliriz;

- Kişiseldir
- Davranışı şekillendirir
- Çok yönlüdür
- Davranışın kendisi değildir; davranışa iten güçtür.

2.6.2. İş Tatmini

Motivasyon ile tatmin karşılıklı etkileşim içindedir. Motivasyon, bir ihtiyacı gidermek için gerekli davranışları başlatan bir kuvvettir (Sang,2005). Davranış sonucunda eğer o ihtiyaç gideriliyor ise kişi tatmine ulaşır. Kişi tatmin oldukça davranışı yapmaya devam eder. Davranış artık tatmin etmediği zaman kişi de o davranışı bırakır.

İş tatmini; kişilerin işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizliktir. Çalışanların gereksinimlerini, istek ve beklentilerini karşılayan bir çalışma ortamı, bir yönüyle çalışanların iş tatmin düzeyini artırırken diğer yönüyle de onları motive ederek işyerinin verimliliğini yükseltmektedir (Keskin, 2008).

2.6.3. Motivasyon Türleri

Motivasyon, içsel motivasyon ve dışsal motivasyon olarak iki ayrılır.

1- İçsel Motivasyon: Bireyin kendisini herhangi bir dışsal faktörün etkisinden bağımsız olarak harekete geçirebilmesidir ve yapılacak işin sonunda elde edilecek hazzın ve derecesinin bireyin kendisi tarafından belirlenmiş ve tamamen içsel olmasıdır. İçsel motivasyon kişinin içinden gelir (Özdemir, 1989).

İçsel güdülenen bir birey sırf kendisi istediği için efor sarf etmekte ve ödülü kendi kendisine vermektedir. Yapılan iş ile ödül arasında doğrudan bir ilişki mevcuttur ve çalışan bu ödülü işi yaparken almaktadır. Yapılan işten zevk alınmakta ve tatmin işin yapılma sürecinde elde edilmektedir (Eren, 1997).

2- Dışsal Motivasyon: Dışsal motivasyon ise, bireyin çevreden gelen pekiştirme ya da ödüllendirme ile bir şey yapmasını sağlar ve dolayısıyla kişinin dışından kaynaklanır. Dışsal motivasyonun etkisi içsel motivasyona göre daha kısa sürer. Davranışın kalıcılığı ve yoğunluğu da düşüktür (Baltaş, 2003).

Dışsal motivasyonda, bireyin motive edilmesi için örgüt, çevre veya üstler tarafından konulan ödüller söz konusudur. Bu dışsal ödüller yapılan işin doğasıyla doğrudan ilişkili olmayan ödüllerdir ve tatmin işin yapılışı sırasında değil, iş yapıldıktan, eylem sona erdikten sonra ortaya çıkmaktadır. Emeklilik planları, sağlık sigortası ve tatiller dışsal ödüllere örnek verilebilirler (Benton ve Halloran, 1991).

2.6.4. Motivasyon Süreci

Motivasyon süreci, bir güdünün etkisiyle harekete geçme ve belirli bir eylemde bulunma sürecidir. Birey herhangi bir şeye ihtiyacı olduğunda, bu ihtiyacı karşılamak için birtakım eylemlerde bulunur. Motivasyon sürecinde temelde dört aşama bulunmaktadır (Aşıkoglu, 1996). Bunlar; ihtiyaç, uyarılma, davranış ve doyumdur.

Motivasyon, genellikle amaca yönelik davranışlarla ilişkili bir süreçtir. Yani bireyin bir amaca yönelmesi ya da harekete geçirilmesi anlamına gelmektedir. Her bireyin sürekli olarak tatmin etmeye çalıştığı bazı ihtiyaçları bulunmaktadır. Motivasyon süreci tatmin edilmemiş bir takım ihtiyaçların dürtüsüyle başlar. Birey bu ihtiyaçları gidermek için belirli bir davranışta bulunacaktır. Bu davranış, ihtiyacı karşılayacak bir amaç ve istek yönünde olacaktır ve bu da doyumunu getirecektir. Bu ihtiyaçlar uyarılıncaya kadar kişi motive olmaz (Keskin, 2008).

2.6.5. Motivasyon Teorileri

Motivasyon konusunda; örgüt yöneticilerinin kullanabileceği çeşitli teori, model, araç ve yöntemler ile yaklaşımlar geliştirilmiş ve bu yaklaşımlar çalışanların motive edilmesinde kullanılmıştır. Bu teorilerin birbirlerine olan benzerliklerini ve birbirlerinden farklılıklarını tam anlamıyla ortaya koymak zordur (Eroğlu, 2004).

Bu teoriler kapsam-gereksinim teorileri ve süreç teorileri olmak üzere incelenmektedir (Eroğlu, 2004).

2.6.5.1. Kapsam Teorileri

Kapsamına göre motivasyon teorileri; kişileri çalışma ortamında nelerin motive ettiğini belirlemeye, insanların ihtiyaçlarını ve dürtülerini tanımlamaya, bu ihtiyaç ve dürtülerin önem sırasını tespit etmeye çalışır. Kişilerin tatmin olmak ve iyi performans gösterebilmek için sahip olmaları gereken dürtüleri ve hedefleriyle ilgilenir. Kapsam teorileri, zaman içinde yalnız bir veya birkaç noktayı içerdiğinden ve geçmiş ya da günümüzü temel aldığından statik olarak değerlendirilir. (Stoner, 1978).

İşverenler yada yöneticiler kapsamına göre motivasyon teorileri içinde yer alan ve çalışanları motive etme konusunda etkin olan bu faktörleri kullanarak personeli örgüt amaçlarına uygun olarak davranmaya ve gayret göstermeye teşvik ederler (elik, 1997).

Bu teorilerin bazılarını şöyle sıralayabiliriz:

1- Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı: Bu teoriye göre insan ödöl ve ceza gibi pekiştirenlerle değil, ihtiyaçlarla güdülenir (Adair, 2006). Maslow, insan davranışlarının temelinde yatan ihtiyaçları, 1954 yılında klinik gözlemlerinden yararlanarak, bir hiyerarşik sıraya göre dizmiştir (Eroğlu, 2004)

Maslow bu gereksinimleri fizyolojik, güvenlik, sevgi-ait olma, saygınlık-değer ve kendini gerçekleştirme olarak incelemiştir. Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını temel, sevgi-ait olma, saygınlık-değer ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını ise sosyopsikolojik gereksinimler olarak ele alınmıştır (Eroğlu, 2004).

Maslow, insanları eksiklik ve gelişim güdülenmeleri olarak iki grupta değerlendirmiş, gelişim güdülenmesinde bireyin geliştikçe daha da güdüleneceğini ve asla doyuma ulaşamayacağını ifade etmiştir (Maslow, 2001).

Maslow'a göre en altta bulunan fizyolojik ihtiyaçlar (yeme, içme vb.) tatmin edilemez ise kişi bu ihtiyaçlar tarafından baskı altında olduğu için diğer ihtiyaçlarını hissetmez ve bu ihtiyacını karşılamak için çaba gösterir.

2- Frederick Herzberg'in ift Faktör Teorisi: Herzberg, alışanlara, kendilerini işlerinde en iyi, en mutlu hissettikleri anlar ile en kötü, en mutsuz hissettikleri anları sorarak, yaptığı içerik analizleri ile mutluluk (doyum) yaratan faktörlerle, mutsuzluk

(doyumsuzluk) yaratan faktörlerin birbirlerinden farklı olduklarını bulup, güdülemenin de Maslow'un düşündüğünün aksine tek boyutlu değil, çift boyutlu olduğunu ileri sürmüştür. Herzberg, doyum yaratan faktörleri motive ediciler, doyumsuzluk yaratan faktörleri de hijyen (durum koruyucular) olarak isimlendirmiştir (Koçel, 2005).

Motive edici faktörler, başarı, tanınma, sorumluluk, terfi ve işin kendisi gibi yapılan işe ilişkin özelliklerdir. Çalışanın yaptığı iş, kendine bu özellikleri verdiğine inanıyorsa yaptığı işten tatmin olacaktır (Akçadağ ve Özdemir, 2005). Aksi takdirde ise, bireyin çalışma arzu ve isteklerini azaltıp yavaşlatabilir.

Hijyen faktörler ise, yönetim ve politikalar, gözetim, çalışma koşulları, ücret ve arkadaş ilişkileri gibi motivatör olmayan faktörlerdir. Bu faktörlerin çalışanların beklentilerini karşılamadığı durumlarda ise çalışanlar yaptıkları işten memnun olmayacaklardır (Akçadağ ve Özdemir, 2005) .

3- David Mc.Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi: Mc.Clelland'a göre kişiler hoş duygu ve durumlar ararlar ve bu duygularla birlikte oluşan uyarılar, duygusal durumla birleşerek, gelecekte tekrar kişinin karşısına çıktıklarında kişiyi yine hoş olan o duruma yönelmeye güdülerler. Hoş olmayan olumsuz durumlar ise tersine ileride o kişiyi kaçınmaya sevk eder (Balcı, 1992)

Mc.Clelland bu gereksinimleri başarı, bağlılık ve güçlülük olmak üzere üç grupta toplamıştır.

Başarma ihtiyacı, çalışana eğitimler verilerek sağlanabilir. İlişki kurma ihtiyacı, çalışanın yöneticiler ile iletişim kanalları açık tutularak sağlanabilir. Güç kazanma ihtiyacı, yetki ve sorumluluk devri yapılarak sağlanabilir.

4- Clayton Alderfer'in ERG Yaklaşımı: ERG Teorisi'ne göre varoluş, ilişki ve gelişme ihtiyaçları olmak üzere insanların 3 temel ihtiyaçları vardır (Önen ve Tüzün, 2013). Bu kurama göre bir üst düzeydeki gereksinimi karşılamak güç olduğunda bir alt düzeydeki gereksinim daha çok istenecektir (Onaran, 1978).

Maslow'un piramidinde alttaki ihtiyaç karşılandıkça kişinin bir üst ihtiyaca yönelmesi söz konusu iken bu teoride bir üstteki ihtiyacını karşılayamayan kişi bir alttaki ihtiyacı karşılamaya isteğinin artacağı yönünde.

2.6.5.2. Süreç Teorileri

Kişinin belirli bir davranışı tekrarlaması ya da tekrarlamaması nasıl sağlanabilir sorusuna cevap arayan bu kuram, kişilerin hangi amaçlar tarafından ve nasıl motive edildikleri ile ilgilenmektedir (Barutçugil, 2004). Kişileri belirli bir davranışa sevk eden dış etkileri açıklamaya çalışmaktadır (Koçel, 2005).

Süreç teorileri ise; insanların bireysel davranışlarını etkilemeye yönelik, daha çok bölge ve ülkelere göre değişen, kültürel ve sübjektif motivasyon faktörleri üzerinde yoğunlaşmaktadır. (Hodgetts, and Luthans 1994)

Süreç teorileri; çalışanların hangi amaçlarla, nasıl motive edilebilecekleri konusu üzerinde durmaktadır. (Başaran, 1991)

1- Davranış Şartlandırma Yaklaşımı: Bu yaklaşım dışsal güdülenmeye dayalı bir yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre, çalışanlar kendi amaçlarını bir kenara bırakıp, kendini ödülle götüren amaca yönlendirilir. Davranışsal yaklaşım birçok örgütte yaygın bir şekilde uygulanmasına rağmen, personelin güdülenmesi konusunda tartışmalı bir yaklaşımdır. (Çiçek, 2005).

Bu yaklaşıma getirilen ana eleştiri, dıştan güdülenmenin birey üzerindeki olumsuz etkileridir. Bu yaklaşım çalışanları sadece ödül almak için istenilen davranışı yapar hale getirebilir.

Bu yöntemi kullanmak isteyen işyeri ve kurumlar çalışanlarına açık bir şekilde istenen ve istenmeyen davranışları bildirmeleri gerekir ve istenen davranışı gösteren ya da göstermeyen çalışanlara da hızlıca gerekli ödül ya da cezanın adil bir şekilde verilmesi gerekir.

Davranışın sonucu kişi tarafından haz verici ve memnun edici olarak nitelendiriliyorsa, kişi o davranışı tekrarlayacak, davranışın sonucu kişi tarafından acı verici, hoş olmayan, üzücü olarak algılanıyorsa, büyük bir ihtimalle kişi bu davranışı tekrarlamayacaktır (Silah, 2000).

2- Bekleyiş Teorisi: İnsan davranışlarını, kendi amaç ve seçimleri ile bu amaçları başarma sebepleri yönünden açıklamaya çalışır (Akıncı, 2001). Kuramın temeli, seçimlerin davranışla birlikte oluşan psikolojik olaylarla ilişkili olduğudur (Balcı, 1992). Beklenti kuramında valens, bekleyiş ve araçsallık olmak üzere üç temel kavram vardır.

Victor H. Vroom tarafından ortaya konan bu teoriye göre çalışanları motive etmede temel faktör bir ödül veya kazanç ümididir. Çalışan yüksek çaba ve yüksek performans gösteriyor fakat beklediği sonuçları elde edemiyorsa motivasyonu düşecektir. Sonuçların çalışan açısından çekiciliği yüksek ise çaba göstermek ve performans elde etmek için motivasyonu artacaktır (Barutçugil,2004).

Vroom; motivasyona üç temel etken açısından bakmaktadır. Bu etkenlerden birincisi, bireyin gerçekleştirmek istediği amaçlardır. Üretkenliği etkileyen ikinci faktör ise, bireyin üretkenlik ile kendi kişisel amaçlarını gerçekleştirme arasındaki ilişiyi algılama biçimidir. Personelin motivasyonunu etkileyen üçüncü faktör ise, bir bireyin kendi üretkenliğini etkileme yeteneğidir (Çiçek, 2005).

3- Eşitlik Teorisi: Bu teoriye göre; çalışanların iş ilişkilerinde yöneticilerden eşit bir davranış görmeleri, onların motivasyon seviyesini etkileyen temel faktördür (Çiçek,2005).

Bu kurama göre, çalışanlar zekâ, bilgi, deneyim ve yeteneklerinin etkileşimi sonucunda ortaya koydukları başarılarını sergilerler. Çalışan kişinin harcadığı çaba ve kazandığı ödüllerin oranı bir başka çalışanın harcadığı çaba ve elde ettiklerinin oranı ile kıyaslandığında eşitlik ya da problem ortaya çıkar (Arslan, 2013).

4- Amaç Teorisi: Bu kuramda, ulaşılmaması zor ve yüksek amaç belirleyen çalışanların, ulaşılmaması kolay olan amaçları belirleyen çalışanlara göre daha fazla çaba göstererek daha çok motive oldukları görülmüştür (Arslan, 2013)

Amaçlar bireysel ya da örgütsel olabilir. Örgüt ulaşmayı arzu ettiği fakat kendi başına ulaşamayacağı amaçlara ulaşmak için bireylere ihtiyaç duyar ve bireylerin yardımıyla amaçlara ulaşmaya çalışır.

2.6.6. Mesleki Motivasyon

Mesleki motivasyon kavramı, endüstri ve örgüt psikolojisi ve örgütsel davranış bilimi açısından oldukça önemli bir kavramdır (Zeynel ve Çarıkçı, 2015). Mesleki motivasyon, “işyerinde çalışan bireyin belirli bir iş ya da görev amacına ya da maddi ve manevi ödüle ulaşmaya yönelik olarak gerçekleştirdiği davranış ve göstermiş olduğu çabaların yer aldığı psikolojik bir süreçtir” (Zeynel, 2014)

2.6.7. İşyeri Başarısının Artmasında Çalışan Motivasyonunun Önemi

Bir organizasyonun başarısı, çalışanların örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışmalarına; bilgi, yetenek ve güçlerini tam olarak bu doğrultuda harcamalarına (Koçel, 2005)ve bunun için de gerekli şartların araştırılması ve oluşturulmasına bağlıdır (Karakaya ve Alper, 2007).

Yapılan araştırmalarda motive olmuş çalışanların daha fazla üretken, verimli, yaratıcı ve örgütlerine bağlı olduklarını göstermektedir. Çalışanların motive olması, örgütsel amaçlara ulaşmayı kolaylaştıracak ve kaynaklardan en iyi şekilde yararlanılmasını sağlayacaktır Ayrıca iş gücü devir hızını da düşürecektir. Böylelikle işinde ustalaşmış kalifiye eleman kaybı yaşanmayacaktır (Eroğlu, 2004).

Başarılı olmak isteyen her işletme/işyeri/kurum insan gücü ihtiyaçlarını tespit etmek, bu ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikteki personeli istihdam etmek, verimliliklerini arttırabilmek için onları motive etmek, değişen teknoloji ve çevre şartlarına göre eğitmek ve onlara ücret ödemek durumundadır (Derel, 2005)

Çalışana verilen değer arttıkça işgücünün verimi, yaptığı işin kalitesi ve işletme için yaptığı özveriler de artacaktır. Bu da çalışanların daha fazla önemsendiği, görüşlerine değer verildiği, beklentilerinin karşılandığı bir yönetim anlayışı ile sağlanabilecektir (Keskin, 2008).

İşyerine ve işe karşı iyi motive edilmiş çalışanların hem verimleri, hem işten duydukları tatminleri, hem de moral ve iş doyumları yüksek olmaktadır. (Varol, 1993).

İş yeri başarısının ve yapılan işin kalitesinin yüksek olması için işyeri/kurum sahiplerinin ya da yöneticilerin en önemli görevi, çalışanların gereksinimlerini iyi analiz edip, onları örgüt amaçlarına ulaşma yolunda etkili biçimde motive etmektir.

2.6.8. Motivasyon Faktörleri/Araçları

Çalışanı çalıştığı işyerine bağlayan pek çok sebep bulunmaktadır. Bunları ekonomik sebepler, psiko-sosyal sebepler, örgütsel ve yönetsel sebepler olarak sıralamak mümkündür. Sayılan sebepler, aynı zamanda işveren açısından da çalışanı motive etme araçlarıdır.

Her çalışanın motive olma şekli farklı olabilir. Çünkü kişilerin farklı ihtiyaçları, sosyal, kültürel ve psikolojik yapıları vardır. Bu nedenle motivasyon araçlarını kullanırken bireysel farklılıklar daima göz önünde tutulmalıdır.

1- Ekonomik Araçlar: İşletmenin kuruluş nedeni ile çalışanların çalışma nedeninin özü ekonomik temele dayanır. Özellikle geleneksel ekonomik kuram modelinde girişimcinin temel amacı gelirini arttırarak kendi çıkarlarını maksimize etmek olduğu ve motivasyon faktörlerine bu açıdan baktığı bilinir (Alkış, 2001)

Ekonomik motivasyon araçları olarak gelir (ücret), ekonomik ödüller, sosyal yardımlar, çalışanların karara katılmasını sayabiliriz.

2- Psiko-Sosyal Araçlar: Psiko-sosyal motive araçları çalışanların işini ve işyerini daha çok benimseyip sahiplenmesini sağlayarak motivasyonunu arttırır.

Psiko-sosyal motivasyon araçları olarak, statü, bağımsız çalışma ortamı, kişi-örgüt uyumu, psikolojik güvence, yüksel ve gelişme olanakları, sosyal ve kültürel etkinlikler, danışmanlık hizmeti, takdir etmek, ödüllendirme, üstlerle iletişim olanaklarını sayabiliriz.

3- Örgütsel ve Yönetmel Araçlar: Çalışan ile kurum karşılıklı beklenti içinde oldukları için kişi hizmette bulunduğu sürece kurumdan karşılığını almak ister. Her bir çalışanın kişiliği ve ihtiyaçları farklı olduğu için beklentileri de farklıdır (Sabuncuoğlu, 1997).

Örgütsel ve yönetmel motivasyon araçları olarak, iş güvencesi, iş rotasyonu, amaç birliği sağlama, kararlara katılım, eğitim ve yükselme imkanları, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, katılımcı ve demokratik yönetim anlayışında olmayı sayabiliriz.

2.6.9. Bakım Hizmetlerinde Çalışan Bireylerin Motivasyonları

Bakım veren olarak çalışan bireylerin motivasyon durumlarına ilişkin çalışmalar gerek ulusal, gerek uluslararası literatürde yoğun olarak informal bakım verenler üzerine yoğunlaşmış görünmektedir. Bakım verme hizmetini profesyonel düzeyde inceleyen çalışmalar ise büyük oranda hemşirelik gibi doğrudan sağlık alanlarını kapsamaktadır. Dolayısıyla literatürde, koruma altındaki çocuklarla çalışan bakım verenlerin motivasyonu hakkında yeterli düzeyde fikir alınabilecek çalışma

bulunmadığını söylemek mümkündür. Bu nedenle bu bölümde bakım verenlerin motivasyonu, genel motivasyon ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmektedir.

Yapılan araştırmalarda, insanlarla birebir çalışan meslek gruplarında, insanlara karşı duyulan sorumluluğun, nesnelere karşı duyulan sorumluluktan daha fazla olması nedeniyle, bu kişilerde tükenmişlik yaşanma riskinin oldukça yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Bu açıdan bakıldığında bakım elemanları işleri gereği hem dezavantajlı olan çocuklarla sürekli birebir ilişki içerisinde oldukları hem de çocuğun çevresinde olan ev sorumlusu, sosyal servis, öz ailesi, gönüllüsü, öğretmeni vs. gibi birçok kurum ve kişilerle ilişki içerisinde olduklarıdır.

Maslach'a göre aşırı kronikleşmiş çalışma hayatı bireyin duygusal kaynaklarını tüketmeye başlar. Bireyin sahip olduğu kaynaklarla stres nedenlerini ortadan kaldıramaması tükenmenin ortaya çıkmasında önemli bir etken olarak nitelendirilmektedir (Arı ve Bal, 2008).

İnsanlar, gördükleri işten ve iş çevresinden memnun oldukları sürece daha verimli çalışırlar. İşte ekonomik tatminin gerekli bir koşul olduğunu düşünebilsek de yeterli bir koşul olduğunu iddia edemeyiz. (Eren, 1993).

Çocuk evlerinde kalan korunmaya ihtiyacı olan çocuklar hem geçmiş yaşamlarından ciddi travmalar getirdiklerinden dolayı hem de aile yoksunluğu yaşamaları nedeniyle her bire bir özel ilgiye ihtiyaç duyarken bir yandan da yapılması gereken ev işleri ve evrak işleri bulunmaktadır. İşin bu yoğunluğu zaman zaman bakım elemanını tüketici boyuta getirmektedir. Bu tükenmişlikte motivasyonunu düşmesine ve işin daha özensiz yapmasına neden olmaktadır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları uygulanmadan önce İstanbul'da çocuk evlerinde çalışan bakım elemanlarının bazıları ile yüz yüze bazıları ile de telefon ile iletişime geçilerek araştırma hakkında detaylı bilgi verilmiş ve katılımları talep edilmiştir. Araştırmanın bütün veri toplama materyalleri 'Google Anket' üzerinden hazırlanmıştır. Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden bakım elemanlarına araştırmanın veri toplama araçları internet (mail ya da WhatsApp) üzerinden ulaştırılmıştır.

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma verilerinin toplanmasında literatür taramasından sonra, bakım elemanlarının sosyo-demografik özelliklerini belirleyen 'Kişisel Bilgi Formu' (ek 1), ruhsal durumlarını saptamak için John Hopkins Üniversitesince geliştirilen Symptom Check List – 90 - Revised (SCL - 90-R) (ek 3) kullanılmıştır. Bunun yanında bu çalışmaya özel olarak hazırlanan; korunma altındaki çocuklarla çalışan bakım elemanlarının mesleklerine karşı algı ve motivasyonlarını değerlendirmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmış 50 soruluk anket (ek2) kullanılmıştır.

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırma için sekiz hipotez belirlenerek test edilmiştir. Bu hipotezler şu şekildedir;

Hipotez 1: Cinsiyet motivasyonu etkileyen bir faktördür ve kadın çalışanların mesleki motivasyonları erkek çalışanlara göre daha yüksektir.

Hipotez 2: Cinsiyet, çocuk evinde çalışma tercihini etkileyen bir faktördür. Bu bağlamda çocuk evinin fiziksel ortamı sebebiyle kadınlar tarafından tercih edilme oranı daha yüksektir.

Hipotez 3: Erkek çalışanlar bakım elemanlığını kısa süreli bir iş olarak değerlendirmektedir

Hipotez 4: Meslekte terfi imkanının olmaması bakım elemanlarının motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir. Meslekte geçirilen yıllar, motivasyon arasında ters ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 5: Eğitim düzeyi daha yüksek olan bakım elemanlarının mesleki motivasyon düzeyleri daha düşüktür.

Hipotez 6: Evli bakım elemanlarının motivasyonları, bekar bakım elemanlarının motivasyonundan daha düşüktür.

Hipotez 7: Manevi tatmin, mesleki motivasyon üzerinde olumlu etkiye sahiptir.

Hipotez 8: Hissedilen aile/toplum desteği ile motivasyon arasında ilişki vardır. Hissedilen destek arttıkça motivasyon artmaktadır.

3.3. Evren Ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı İstanbul Çocuk Evleri'nde çalışan bakım elemanlarıdır. Araştırmanın yapıldığı dönemde (2018 Ağustos ayında Çocuk Evleri Koordinatörü Ayberk Yalçınkaya'dan alınan bilgiye göre) İstanbul'da, Aile Çalışma Ve sosyal Hizmetler Bakanlığına Bağlı 142 çocuk evi ve bu evlerde görev yapan 442 bakım elemanı bulunmaktadır.

Araştırmada basit tesadüfi örneklem yoluyla ulaşılan ve İstanbul çocuk evlerinde çalışan 193 bakım elemanı ile gönüllülük esası ile çalışılmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada literatür taramasının yanı sıra veri toplamak için şu araçlar kullanılmıştır:

1- Sosyo-demografik Form: Sosyo-demografik form araştırmacının kendisi tarafından hazırlanmıştır. Form cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum vb. gibi 8 sorudan oluşmaktadır.

2- Anket: Anket araştırmacı tarafından hazırlanmış 50 adet soru ve altı alt bölümden oluşmaktadır. Alt başlıklar ve başlıkları oluşturan soruların numaraları şu şekildedir:

1- Maddi Tatmin ile Mesleki Algı ve Motivasyon İlişkisi: Bu bölümde; 5, 14, 20, 26, 27, 37 ve 48. sorular maddi tatminin bakım elemanlarının mesleki algı ve motivasyonu nasıl etkilediğini anlamak amacıyla sorulmuştur.

2- Toplumsal Algı ile Mesleki Algı ve Motivasyon İlişkisi: Bu bölümde; 1, 6, 9, 19 ve 43. Sorular toplumsal algının bakım elemanlarının mesleki algı ve motivasyonunu nasıl etkilediğini anlamak amacıyla sorulmuştur.

3- Manevi Tatmin ile Mesleki Algı ve Motivasyon İlişkisi: Bu bölümde; 24, 40, 41 ve 49. sorular manevi tatminin bakım elemanlarının mesleki algı ve motivasyonunu nasıl etkilediğini anlamak amacıyla sorulmuştur.

4- Çalışma Ortamı ve İlişkiler ile Mesleki Algı ve Motivasyon İlişkisi: Bu bölümde; 3, 4, 8, 10, 11, 16, 21, 22, 23, 25, 28, 29, 32, 36, 39, 45, 46 ve 47. sorular çalışma ortamı ve ilişkilerin bakım elemanlarının mesleki algı ve motivasyonunu nasıl etkilediğini anlamak amacıyla sorulmuştur.

5- Çocuklarla İlgili Algı ile Mesleki Algı ve Motivasyon İlişkisi: Bu bölümde; 2, 7, 13, 30, 33, 34, 35, 44 ve 50. sorular çocuklarla ilgili algının bakım elemanlarının mesleki algı ve motivasyonunu nasıl etkilediğini anlamak amacıyla sorulmuştur.

6- Mesleki Destek ile Mesleki Algı ve Motivasyon İlişkisi: bu bölümde; 12, 15, 17, 18, 38, 42 ve 31. sorular mesleki desteğin bakım elemanlarının mesleki algı ve motivasyonunu nasıl etkilediğini anlamak amacıyla sorulmuştur.

3- SCL - 90 - R Testi: Çalışmada araç olarak kullanılan SCL - 90 - R John Hopkins Üniversitesince geliştirilmiştir. SCL - 90 - R, toplam 90 soruluk bir test olup, sorular 9 alt grupta toplanmakta ve bir de ek skala bulunmaktadır. Somatizasyon (12 madde), obsesif-kompulsif belirtiler (10 madde), kişiler arası duyarlılık (9 madde), depresyon (13 madde), anksiyete (10 madde), öfke, düşmanlık (6 madde), fobik anksiyete (7 madde), paranoid düşünceler (6 madde), psikotik belirtiler (10 madde) ve daha çok uyku ve yeme, sorunları ile ilgili 7 maddelik bir ek skaladan oluşmaktadır.

SCL 90-R Bireyde var olabilecek psikolojik semptomları ve bu semptomların düzeyini belirlemek için kullanılan bir kendini ölçme aracıdır. 17 yaş üzerinde genç ve yetişkinlerde kullanılmaktadır.

Sorular, bakım elemanları tarafından 0'dan 4'e kadar puanlanmıştır. Puanlamada; 0:hiç, 1: çok az, 2: orta derecede, 3: oldukça fazla, 4: ileri derece anlamlarına gelmektedir. 90 soruya verilen yanıtların toplam puanının soru sayısına bölünmesi genel şiddet puanını (GSI; ruhsal belirti düzeyi) oluşturmaktadır. Alt ölçek puanları ile semptom dağılımı da aynı şekilde hesaplanmaktadır. GSI'nin 1'in üzerinde bulunması, belirtilerin psikopatolojik düzeyde olduğunu göstermektedir.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizi için SPSS paket programı (IBM SPSS Statistics V21.0) ve Google anket-grafik sonuçları kullanılmıştır.

Sosyo-demografik özelliklerin belirlenmesi için ‘‘Frekans’’ analizi yapılmıştır. Sosyo-demografik verilerin motivasyon içerikli sorularla ilişkisinin var olup olmadığının anlaşılması amacıyla motivasyon ifadesi içeren soruların ortalaması ile sosyo- demografik özelliklerin her biri arasında regresyon analizi yapılmış ve ayrıca çapraz tablo analizi kullanılmıştır. Araştırmaya katılanların psikolojik durumlarını değerlendirmek üzere uygulanan SCL 90 – R’ de ve anket sorularında aritmetik ortalama gibi betimleyici istatistikler kullanılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Dağılım

Tablo 5. Bakım elemanlarının cinsiyet dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Kadın	164	85,0
Erkek	29	15,0
Toplam	193	100,0

Ankete katılan 193 bakım elemanından 164'ü kadındır ve bu %85 oranına denk gelmektedir, 29'u erkektir ve bu da %15 oranına denk gelmektedir.

Bu veriler, İstanbul'da çocuk evlerinde çalışan bakım elemanlarının çoğunun kadın bakım elemanı olduğunu, erkek bakım elemanı sayısının az olduğu göstermektedir.

Tablo 6. Bakım elemanlarının yaş dağılımı

Yaş	Sayı	Yüzde
25-30	67	34,7
31-35	41	21,2
36-40	33	17,1
41-45	37	19,2
45+	15	7,8
Toplam	193	100,0

Ankete katılan 193 bakım elemanından, 67 kişi (%34,7) 25-30 yaş aralığında, 41 kişi (% 21,2) 31-35 yaş aralığında, 33 kişi (%17,1) 36-40 yaş aralığında; 37 kişi de (%19,2) 41-15 yaş aralığındadır. 15 çalışan ise (%8) 45 yaş üstündedir.

Ankete katılanlar arasında da 25-30 yaş aralığında olan çalışanların %67 ile çoğunluğu oluşturduğu bunu %41 ile 31-35 yaş aralığında çalışanların takip ettiği gözlemlenmiştir.

Tablo 7. Bakım elemanlarının medeni durumları

Medeni Durum	Sayı	Yüzde
Evli	132	68,4
Bekar	46	23,8
Boşanmış	13	6,7
Eşi Vefat Etmiş	2	1,0
Toplam	193	100,0

Ankete katılan 193 bakım elemanının 132'si (%68,4) evli, 46'sı (%23,8) bekar, 13'ü (%6,7) boşanmış ve 2 (%1,0) kişinin de eşi vefat etmiştir.

Anket sonuçlarına baktığımızda çocuk evlerinde çalışan bakım elemanlarının büyük çoğunluğunun evli (%68,4) ve çocuk sahibi (%66,8) olduğu bulgulanmıştır.

Tablo 8. Bakım elemanlarının çocuk evi dışında bir işte çalışma durumları

Çocuk evi dışında bir işte çalıştınız mı?	Sayı	Yüzde
Evet	153	79,3
Hayır	40	20,7
Toplam	193	100,0

Ankete katılan 193 bakım elemanından 153'ü (%79,3) daha önce başka işlerde de çalışmıştır. Çocuk evleri çalışma alanı katılımcılardan 40 (% 20,7) kişinin ilk işi durumundadır. Bakım elemanlarının çoğunun daha önceden profesyonel iş hayatı olduğu bulgulanmıştır.

Tablo 9. Bakım elemanlarının eğitim düzeyleri

Eğitim Düzeyiniz	Sayı	Yüzde
Lise	88	45,6
Ön Lisans	59	30,6
Lisans	46	23,8
Toplam	193	100,0

Ankete katılan 193 bakım elemanının 88'i (%45,6) lise mezunu, 59'u (%30,6) ön lisans mezunu, 46'sı (% 23,8) da lisans mezunudur.

Çocuk Evleri Çalışma Yönetmeliği'ne göre çocuk evlerinde çalışacak bakım elemanının en az lise mezunu olması gerekmektedir. Anket sonuçları incelendiğinde

çocuk evi çalışanlarının büyük bir kısmının lise mezunu olması ile birlikte ön lisans ve lisans mezunu olarak çalışanların oranının da oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 10. Bakım elemanlarının çocuk evinde çalışma süreleri

Kaç yıldır çocuk evlerinde çalışıyorsunuz?	Sayı	Yüzde
1	45	23,3
2	22	11,4
3	22	11,4
4	16	8,3
5	38	19,7
6	22	11,4
Daha Fazla	28	14,5
Toplam	193	100,0

Ankete katılan 193 bakım elemanının çocuk evlerinde görev yapma süresi şu şekildedir; 45'i (%23,3) 1 yıldır çocuk evinde çalışmaktadır. Çalışanların 22'si (%11,4) 2 yıldır, 22'si (%11,4) 3 yıldır, 16'sı (8,3) 4 yıldır, 38'i (19,7) 5 yıldır, 22'si (11,4) 6 yıldır ve 28'i de (14,5) 6 yıldan fazladır çocuk evlerinde çalışmaktadır.

Bakım elemanlarının çocuk evinde çalışma süresine baktığımızda büyük çoğunluğunun (%23,3) işe yeni başladığı , (%45,6)'sinin ise 5 yıl ve daha uzun süredir bu görevi yaptığı bulgulanmıştır.

Tablo 11. Bakım elemanlarının çocuk sahibi olma durumları

Çocuğunuz var mı?	Sayı	Yüzde
Var	129	66,8
Yok	64	33,2
Toplam	193	100,0

Ankete katılan 193 bakım elemanından 129'u (%66,8) çocuk sahibiyken, 64'ünün (%33,2) çocuğu yoktur.

Bakım elemanlarının çoğunun çocuk bakma konusunda pratiğinin ve tecrübesinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 12. Bakım elemanlarının hane durumları

Kiminle yaşıyorsunuz?	Sayı	Yüzde
Tek	7	3,6
Ev Arkadaşı	5	2,6
Çekirdek Aile	145	75,1
Geniş Aile	36	18,7
Toplam	193	100,0

Ankete katılan 193 bakım elemanından 7'si (3,6) tek, 5'i (2,6) ev arkadaşı ile, 145'i (75,1) çekirdek ailede 36'sı (% 18,7) geniş ailede yaşamaktadır.

4.2. Hipotez Testleri

Tablo 13. Cinsiyet ile motivasyon karşılaştırması

Model	B	Std. Hata	Beta	t	p
1					
(Sabit)	1,090	,117		9,320	,000
Olumlu Toplam	,007	,008	,069	,932	,352
Olumsuz Toplam	,001	,008	,005	,065	,948
R=,070 ^a R ² =,005 F=,471 p=,625 ^a					

Yapılan regresyon analizi sonucuna göre, birinci hipotezi oluşturan 'Cinsiyet motivasyonu etkileyen bir faktördür ve kadın çalışanların mesleki motivasyonları erkek çalışanlara göre daha yüksektir.' ifadesi doğrulanmamış; cinsiyet ile motivasyon arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 14. Cinsiyet ile çocuk evinde çalışma tercihi karşılaştırması

Model	B	Std. Hata	Beta	t	p
1					
(Sabit)	1,059	,056		19,073	,000
Çocuk evinin fiziksel ortamı iş seçimi	,042	,023	,133	1,860	,064
R=,133 ^a R ² =,018 F=,3,459 p=,064 ^a					

'Cinsiyet, çocuk evinde çalışma tercihini etkileyen bir faktördür. Bu bağlamda çocuk evinin fiziksel ortamı sebebiyle kadınlar tarafından tercih edilme oranı daha yüksektir.' olarak belirlenen ikinci hipotez doğrulanmamıştır. Yapılan regresyon analizi, cinsiyet ile çocuk evinde çalışma seçimi arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir.

Tablo 15. Cinsiyet ile işe uzun yıllar devam etme tercihi karşılaştırması

Model		B	Std. Hata	Beta	t	p
1	(Sabit)	1,113	,055		20,285	,000
	İşe uzun yıllar devam etme	,018	,023	,055	,766	,444
R=,055 ^a		R ² =,003		F=,587		p=,444 ^a

Tablo 16. İşe uzun yıllar devam etmenin cinsiyete göre oranları

Soru 4						
	Kesinlikle Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Sayı	65	44	45	4	6	164
Kadın	39,6%	26,8%	27,4%	2,4%	3,7%	100,0%
Sayı	12	7	6	0	4	29
Erkek	41,4%	24,1%	20,7%	0%	13,8%	100,0%
Sayı	77	51	51	4	10	193
Toplam	39,9%	2,4%	2,4%	2,1%	5,2%	100,0

Tablo 15 ve tablo 16 analizleri cinsiyet ile şu an yapılmakta olan işe uzun yıllar devam etmeyi planlamak arasında ilişki olup olmadığını sınamak amacıyla yapılmıştır.

Üçüncü hipotezimiz cinsiyet değişkeninin çocuk evinde çalışma tercihinin etkisini değerlendirmeye yönelik oluşturulan ‘Erkek çalışanlar bakım elemanlığını kısa süreli bir iş olarak değerlendirmektedir.’ ifadesidir. Bakım içerikli mesleklerin kadınlar tarafından tercih edildiğine yönelik düşünce sebebiyle, erkeklerin bakım mesleklerini geçici işler olarak görüp görmediklerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu nedenle “4- Şu an yapmakta olduğum işime uzun yıllar devam etmeyi planlarım” ifadesi yöneltilmiştir. Tablo 16’da bakım elemanlığına uzun yıllar devam etmeyi planladığını belirten kadın çalışanların oranı %66.4 iken, erkek çalışanların oranı %65.5 olarak gerçekleşmiştir. Bunun yanında tablo 15’de cinsiyet ile uzun dönem bakım elemanı olarak çalışma planı arasında yapılan regresyon analizinde de kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 17. Çocuk evinde çalışma süresi ile işteki başarıları sonucu terfi edebileceğini bilmenin kişiyi motive etmesinin karşılaştırması

Model		B	Std. Hata	Beta	t	p
1	(Sabit)	4,069	,313		12,987	,000
	İşe uzun yıllar devam etme	-,112	,122	-,066	-,920	,359
		R=,066 ^a	R ² =,004	F=,846	p=,359 ^a	

Yapılan regresyon analizinde ‘Meslekte terfi imkanının olmaması bakım elemanlarının motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir. Meslekte geçirilen yılla, motivasyon arasında ters ilişki bulunmaktadır.’ şeklindeki dördüncü hipotez doğrulanmamış; yapılan regresyon analizine göre çalışanların motivasyon durumlarıyla terfi beklentileri arasında ilişki bulunamamıştır.

Tablo 18. Eğitim düzeyi ile motivasyon karşılaştırması

Model		B	Std. Hata	Beta	t	p
1	(Sabit)	1,654	,284		5,826	,000
	Motivasyon	,002	,005	,033	,460	,646
		R=,033 ^a	R ² =,001	F=,212	p=,646 ^a	

‘Eğitim düzeyi daha yüksek olan bakım elemanlarının mesleki motivasyon düzeyleri daha düşüktür.’ hipotezi doğrulanmamış, yapılan regresyon analizi sonucunda eğitim düzeyiyle motivasyon arasında bir ilişki bulunmamıştır.

Tablo 19. Medeni durum ile motivasyon karşılaştırması

Model		B	Std. Hata	Beta	t	p
1	(Sabit)	1,256	,233		5,378	,000
	Motivasyon	,002	,004	,047	,649	,517
		R=,047 ^a	R ² =,002	F=,422	p=,517 ^a	

“Evli bakım elemanlarının motivasyonları, bekar bakım elemanlarının motivasyonundan daha düşüktür.” Hipotezi yapılan regresyon analizi sonucunda doğrulanmamıştır. Medeni durum ile motivasyon arasında bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Tablo 20. Manevi tatmin ile motivasyon karşılaştırması

Model		B	Std. Hata	Beta	t	p
1	(Sabit)	-8,211	,812		-10,106	,000
	Motivasyon	,308	,015	,838	21,212	,000
R=,838 ^a		R ² =,702	F=449,960	p=,000 ^a		

Yapılan regresyon analizi ile ‘Manevi tatmin, mesleki motivasyon üzerinde olumlu etkiye sahiptir.’ hipotezi test edilmiş ve manevi tatmin ile motivasyon arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu bulunmuştur.

İkisi aynı anda artıp aynı anda azalmaktadır. Yapılan işle ilgili duyulan manevi tatmin arttıkça, işe olan motivasyon da artmaktadır.

Tablo 21. Aile/Toplum desteği ile motivasyon karşılaştırması

Model		B	Std. Hata	Beta	t	p
1	(Sabit)	-,858	,290		-2,958	,003
	Motivasyon	,049	,005	,600	10,375	,000
R=,600 ^a		R ² =,360	F=107,643	p=,000 ^a		

Sekizinci hipotez olan; ‘Hissedilen aile/toplum desteği ile motivasyon arasında ilişki vardır. Hissedilen destek arttıkça motivasyon artmaktadır.’ ifadesine ilişkin yapılan regresyon analizi sonucunda, olumlu toplumsal algının motivasyon düzeyi üzerinde etkili olduğu; hissedilen aile/toplum desteği arttıkça, motivasyonun da arttığı görülmüştür.

4.3. Anket Soru Gruplarının Değerlendirmesi

Tablo 22. Maddi tatmin ile mesleki algı ve motivasyon ilişkisi

Maddi Tatminin Mesleki Algı Ve Motivasyona Etkisine Yönelik Değerlendirmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
5- Aynı işi daha düşük ücret karşılığında da yapardım.	23 %11,9	45 %23,3	54 %28	40 %20,7	31 %16,1
14- Başarıların hem sözel olarak, hem de maddi olarak ödüllendirilmesi gerektiğine inanırım.	66 %34,2	56 %29	49 %25,4	15 %7,8	7 %3,6
20- Çalışma şartları, ücret, haklar gibi konularda benimle eşit eğitim düzeyindeki pek çok insandan daha iyi şartlara sahip olduğumu düşünürüm.	48 %24,9	46 23,8	68 %35,2	20 %10,4	11 %5,7
26- İşteki başarılarımla sonucu terfi edebileceğimi bilmek, beni işime daha çok motive ederdi.	72 %37,3	54 %28	33 %17,1	18 %9,3	16 %8,3
27- Ücreti daha iyi bir iş bulduğumda işimi değiştirmeyi isterim.	9 %4,7	18 %9,3	39 %20,2	69 %35,8	58 %30,1
37- İşimde sarf ettiğim emeğin karşılığını maddi olarak yeterli düzeyde aldığımı inanırım.	21 %10,9	43 %22,3	72 %37,3	36 %18,7	21 %10,9
48- Ücretlendirilmeyen mesai dışı çalışmalar iş motivasyonum üzerinde olumsuz etki oluşturmaktadır.	60 %31,1	53 %27,5	45 %23,3	20 %10,4	15 %7,8

Ücret ile motivasyon ve mesleki algı arasındaki ilişkiyi anlamak üzere katılımcılara yöneltilen “48- Ücretlendirilmeyen mesai dışı çalışmalar iş motivasyonum üzerinde olumsuz etki oluşturmaktadır” ifadesine 113 katılımcı (%58.6) olumlu, 45 katılımcı da (%23,3) kısmen katılıyorum yanıtını vermiştir. Yine ücretlendirmeye ilişkin algıyı ölçmek amacıyla yöneltilen “37- İşimde sarf ettiğim emeğin karşılığını maddi olarak yeterli düzeyde aldığımı inanırım” ifadesine 64 katılımcı (%33.2) olumlu yanıt verirken, 72 katılımcı (%37.3) “kısmen katılıyorum” şeklinde, 57 katılımcı ise (%29.6) olumsuz yanıt vermiştir. Diğer taraftan “20- Çalışma şartları, ücret, haklar gibi konularda benimle eşit eğitim düzeyindeki pek çok insandan daha iyi şartlara sahip

olduğumu düşünürüm” ifadesine 94 katılımcı (%48.7) olumlu yanıt verirken, 68 katılımcı (35.2) kısmen katılıyorum ifadesi, 31 (%16.1) katılımcı olumsuzluk ifade etmiştir.

Bakım elemanı olarak çalışmada manevi ve maddi motivasyon boyutlarını değerlendirme amacıyla yöneltilen en ayırıştırıcı soru olan “5- Aynı işi daha düşük ücret karşılığında da yapardım” ifadesine ise 68 katılımcı (%35.2) olumlu, 71 katılımcı (36.8) olumsuz yanıt verirken, 54 katılımcı (%28) kısmen katılıyorum ifadesi belirtmiştir. Ankette yer alan “26- İşteki başarılarımın sonucu terfi edebileceğimi bilmek, beni işime daha çok motive ederdi.” ifadesine 126 katılımcı (%65.2) olumlu, 33 katılımcı (%17,1) kısmen katılıyorum 34 katılımcı ise (%17,6) olumsuz yanıt vermiştir. Diğer taraftan “27- Ücreti daha iyi bir iş bulduğumda işimi değiştirmeyi isterim.” İfadesine yalnızca 27 katılımcı (%14) olumlu yanıt verirken; 39 katılımcı (%20.2) kısmen katılıyorum ifadesi belirtmiş, 127 katılımcı (%65.2) ise olumsuz yanıt vermiştir. “14-Başarıların hem sözel olarak, hem de maddi olarak ödüllendirilmesi gerektiğine inanırım.” ifadesine 122 katılımcı (%63.2) olumlu, 49 katılımcı (%25,4) kısmen katılıyorum, 23 katılımcı ise (%11,14) olumsuz yanıt vermiştir.

Tablo 23. Toplumsal algı ile mesleki algı ve motivasyon ilişkisi

Toplumsal Algının Mesleki Algı ve Motivasyona Etkisine Yönelik Değerlendirmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1-Yaptığım işle ilgili toplumda olumlu bir algı olduğunu düşünürüm.	108 (%56)	51 (26.4)	18 (%9.3)	7 (%3.6)	9 (%4.7)
6- Şu anda yapmakta olduğum işin, gelecekte iş bulmamı kolaylaştıracağını düşünürüm.	41 (%21.2)	47 (%24.4)	64 (%33.2)	21 (%10.9)	20 (%10.4)
9-Yaptığım işle ilgili toplumdaki algının motivasyonum üzerinde herhangi bir olumlu veya olumsuz etkisini hissetmem.	37 (%19.)	36 (18.7)	66 (%34.)	37 (19.2)	17 (%8.8)
19-Yaptığım iş sebebiyle ailemin ve sosyal çevremın takdirini kazandığımı hissederim.	80 (%41.5)	80 (%41.5)	19 (%9.8)	5 (%2.6)	9 (%4.7)
43- Yaptığım işin yaşadığım topluma karşı taşıdığım bir sorumluluk olduğuna inanırım.	111 (%57.5)	58 (%30.1)	12 (%6.2)	2 (%1)	10 (%5.2)

Mesleğe yönelik toplumdaki algı ve kanaatlerinin, bakım elemanlarının işlerine yönelik algı ve motivasyonlarını ne şekilde etkilediğini anlamak üzere 4 soru sorulmuştur. Verilen yanıtlar değerlendirildiğinde, soru 1’de bakım elemanlarının yaptıkları işle ilgili toplumda olumlu bir algı olduğuna inandıkları görülmektedir. 1. ifadeye 108 katılımcı (%56) “kesinlikle katılıyorum”, 51 katılımcı (26,4)’katılıyorum’, 18 katılımcı da (%18) ‘kısmen katılıyorum’ yanıtını vermiştir. Sadece 16 katılımcı (%8,3) olumsuz yanıt vermiştir. Soru 9’da yapılan işle ilgili toplumdaki algının motivasyon üzerinde herhangi olumlu veya olumsuz etkisinin olup olmadığı sorusuna 73 katılımcı (%37.7) olumlu; 54 katılımcı (%28) olumsuz yanıt vermiştir. 66 katılımcı ise (%34) kısmen katılıyorum ifadesi bildirmiştir. Soru 19’da aile ve sosyal çevrenin takdirini hissederim ifadesine 160 katılımcı (%83) olumlu yanıt vermiştir. 43. soruda yapılan işi topluma karşı bir sorumluluk olarak hissetme ifadesine 169 katılımcı (%87.6) olumlu; 12 katılımcı (%6.2) olumsuz yanıt vermiştir.

Tablo 24. Manevi tatmin ile mesleki algı ve motivasyon ilişkisi

Manevi Tatminin Mesleki Algı ve Motivasyona Etkisine Yönelik Değerlendirmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
24- Manevi değerlerim ve dini inançlarım, çocuklarla çalışırken karşılaştığım zorlukları aşmada başvurduğum önemli bir kaynaktır.	124 (%64.2)	48 (%24.9)	8 (%4.1)	0 (%0)	13 (%6.7)
40- İşimde sarf ettiğim emeğin karşılığını manevi olarak yeterli düzeyde aldığımı inanırım.	73 (%37.8)	68 (%35.2)	29 (%15)	10 (%5.2)	13 (%6.7)
41- Yaptığım işin bana Allah’ın rızasını kazandıracağına inanırım.	139 (%72)	36 (%18.7)	5 (%2.6)	2 (%1)	11 (%5.7)
49- Çocukların benimle benzer milli ve manevi değerlere sahip olarak yetişmesi benim için önemlidir.	102 (%52.8)	57 (%29.5)	14 (%7.3)	7 (%3.6)	13 (%6.7)

Manevi tatmin algısının genel motivasyon ve mesleki algı arasındaki ilişki, en yüksek olumlu ilişkinin ortaya çıktığı başlık olmuştur. Buna göre “24-Manevi değerlerim ve dini inançlarım, çocuklarla çalışırken karşılaştığım zorlukları aşmada

başvurduğum önemli bir kaynaktır” ifadesine 172 katılımcı (%89) olumlu bildirimde bulunmuştur. “41- Yaptığım işin bana Allah’ın rızasını kazandıracağına inanırım” ifadesine 175 kişi (90.7) olumlu yanıt vermiştir. “49- Çocukların benimle benzer milli ve manevi değerlere sahip olarak yetişmesi benim için önemlidir” ifadesine 159 katılımcı (%82.3) olumlu yanıt verirken; “40- İşimde sarf ettiğim emeğin karşılığını manevi olarak yeterli düzeyde aldığıma inanırım” yargısına ise 141 katılımcı (%73) olumlu yanıt vermiştir.

Tablo 25. Çalışma ortamı ve ilişkiler ile mesleki algı ve motivasyon ilişkisi

Çalışma Ortamı ve İlişkilerin Mesleki Algı ve Motivasyona Etkisine Yönelik Değerlendirmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
3- Amirlerimden aldığım olumsuz eleştiriler motivasyonumu düşürür.	66 (%34.2)	44 (%22.8)	51 (%26.4)	12 (%6.2)	20 (%10.4)
4- Su an yapmakta olduğum işime uzun yıllar devam etmeyi planlarım.	77 (%39.9)	51 (%21.6)	51 (%21.6)	4 (%2.1)	10 (%5.2)
8- Aynı işi daha uzun çalışma saatleri olsa da yapardım.	22 (%11.4)	22 (%11.4)	50 (%25.9)	57 (%29.5)	42 (%21.8)
10-Çocuk evinin günlük işleyişine ilişkin karar alma konusunda amirlerimin bana karşı daha esnek olması, işe yönelik motivasyonumu olumlu etkilerdi.	93 (%48.2)	59 (%30.6)	22 (%11.4)	11 (%5.7)	8 (%4.1)
11- İşimi yaparken karşılaştığım sorunlar konusunda iş arkadaşlarımdan yeterli destek aldığıma inanırım.	62 (%32.1)	74 (%38.3)	41 (%21.2)	11 (%5.7)	5 (%2.6)
16- Çocuk evinin fiziksel ortamı bu işi seçmeme olumlu anlamda katkı sağlamıştır.	63 (32.6)	71 (%36.8)	35 (18.1)	13 (%6.7)	11 (%5.7)
21- Çalışma şartları daha iyi bir iş bulduğumda isimi değiştirmeyi isterim.	11 (%5.7)	20 (%10.4)	38 (%19.7)	66 (%34.2)	58 (%30.1)
22- İşimdeki başarılarım sebebiyle üstlerimden yeterince takdir gördüğüme inanırım.	21 (%10.9)	46 (%23.8)	81 (%42)	27 (%14)	18 (%9.3)
23- Amirlerimin bana yeterince güvendiğini hissedirim.	48 (%24.9)	78 (40.4)	44 (%22.8)	12 (%6.2)	11 (%5.7)

25- Amirlerimin yaş, mesleki deneyim, medeni durum gibi kişisel özelliklerinin, onların mesleki becerilerini etkilediğine inanırım.	41 (%21.2)	66 (%34.2)	55 (%28.2)	20 (%10.4)	11 (%5.7)
28- Amirlerimden aldığım takdir, işime olan motivasyonumu olumlu etkiler.	112 (%58)	53 (%27.5)	12 (%6.2)	7 (%3.6)	9 (%4.7)
29- Çalışma süresi daha kısa /daha esnek bir iş bulduğumda işimi değiştirmeyi isterim	12 (%6.2)	11 (%5.7)	47 (%24.4)	65 (%33.7)	58 (%30.1)
32- İşimi kaybetme konusunda herhangi bir korku yaşamıyorum.	28 (%14.5)	68 (%35.2)	61 (%31.6)	19 (%9.8)	17 (%8.8)
36-Alacağım yanlış bir kararın işimi kaybetmeme sebep olabileceğini düşünürüm.	22 (%11.4)	29 (%15)	85 (%44)	41 (%21.2)	16 (%8.3)
39- İşimi kaybetme konusunda hissettiğim kaygının, iş verimliliğim ve motivasyonumu düşürdüğünü hissederim.	27 (%14)	19 (%9.8)	51 (%26.4)	57 (%29.5)	39 (%20.2)
45- Aynı evde çalışan diğer bakım elemanı arkadaşlarımla iyi bir iletişimimiz olduğuna inanırım.	103 (%53.4)	53 (%27.5)	21 (10.9)	7 (%3.6)	9 (%4.7)
46- Farklı kişilerle çalışıyor olsaydım daha başarılı olacağımı inanırım.	16 (%8.3)	12 (%6.2)	54 (%28)	64 (%33.2)	47 (%24.4)
47- Çocuk evinde gün boyu yapmakla yükümlü olduğum işlerin, tek bir kişi için fazla olduğunu düşünürüm.	56 (%29)	34 (%17.6)	64 (%33.2)	23 (%11.9)	16 (%8.3)

Çalışma ortamı ve ilişkilere yönelik algı ile bu değişkenlerin motivasyon üzerindeki örtülü ilişkisini yordamaya yönelik oluşturulan ifadelere ilişkin elde edilen veriler şu şekildedir:

Çalışma saatlerine ilişkin algıyı ölçmeyi hedefleyerek yöneltilen iki farklı ifadeden “8- Aynı işi daha uzun çalışma saatleri olsa da yapardım” ifadesine 44 kişi (%22.8) olumlu, 99 kişi (%51.3) olumsuz yanıt verirken 50 kişi (%25.9) kısmen katılıyorum ifadesi belirtmiştir. Diğer taraftan “29- Çalışma süresi daha kısa /daha esnek bir iş bulduğumda işimi değiştirmeyi isterim” ifadesine 23 kişi (%11.9) olumlu, 123 kişi (%63.8) olumsuz yanıt vermiş; 47 kişi (%24.4) kısmen katılıyorum ifadesi bildirmiştir. “21-Çalışma şartları daha iyi bir iş bulduğumda işimi değiştirmeyi isterim”

ifadesine yalnızca 31 katılımcı (%16.1) olumlu yanıt verirken, 38 katılımcı kısmen katılıyorum ifadesi bildirmiş, 124 katılımcı (%64.3) olumsuz yanıt vermiştir.

İş yüküne ilişkin algıyı ölçmek üzere yöneltilen “47- Çocuk evinde gün boyu yapmakla yükümlü olduğum işlerin, tek bir kişi için fazla olduğunu düşünürüm” ifadesine 90 katılımcı olumlu, 39 katılımcı olumsuz yanıt verirken 64 katılımcı kısmen katılıyorum ifadesi belirtmiştir. Bu veriler çocuk evindeki iş yükünün fazla olduğu algısının kişisel olarak şekillendiğini; fazla olup olmadığı konusunda net bir yaklaşım oluşmadığını göstermektedir.

Mesleki otonomi algısını değerlendirmeye yönelik yöneltilen “10- Çocuk evinin günlük işleyişine ilişkin karar alma konusunda amirlerimin bana karşı daha esnek olması, işe yönelik motivasyonumu olumlu etkilerdi” ifadesine %78.8 oranında olumlu yanıt vermiştir. Bunun yanında 51 katılımcı (%26.4) “36- Alacağım yanlış bir kararın işimi kaybetmeme sebep olabileceğini düşünürüm” ifadesini onaylarken; 85 katılımcı (%44) kısmen katılmış, 57 kişi (%29.5) ise yanlış bir kararla işini kaybedeceği korkusu yaşamadığını belirtmiştir.

“23- Amirlerimin bana yeterince güvendiğini hissederim” ifadesine %65.3 oranında olumlu yargı bildirilmiştir. “28- Amirlerimden aldığım takdir, işime olan motivasyonumu olumlu etkiler” ifadesine 165 katılımcı (%85.5) olumlu yanıt verirken, '3- Amirlerimden aldığım olumsuz eleştiriler motivasyonumu düşürür.' İfadesine de 110 katılımcı (%57) onaylamış 51 katılımcı ise (%26,4) kararsız kalmıştır. Diğer taraftan “25- Amirlerimin yaş, mesleki deneyim, medeni durum gibi kişisel özelliklerinin, onların mesleki becerilerini etkilediğine inanırım” ifadesine 107 kişi (55.4) olumlu yanıt verirken 55 kişi (%28.5) kısmen katılıyorum ifadesi ve 31 kişi (%16.1) olumsuz yargı bildirmiştir. ‘22- İşimdeki başarılarım sebebiyle üstlerimden yeterince takdir gördüğüme inanırım.’ İfadesine 67 katılımcı (%34,7) olumlu yanıt verirken 81 katılımcı (%42) kararsız kalmış 45 katılımcı ise (%23,3) olumsuz yanıt vermiştir.

Diğer yandan “16- Çocuk evinin fiziksel ortamı bu işi seçmeme olumlu anlamda katkı sağlamıştır.” ifadesine 134 bakım elemanı (%69.4) olumlu yanıt vermiştir. Aynı ifadeye 35 bakım elemanı kısmen katılıyorum ifadesi belirtirken, 24 bakım elemanı olumsuz yanıt vermiştir. Bu veriler, çocuk evinin orta sınıf bir Türk ailesinin eviyle benzer özellikler göstermesi hedeflenerek oluşturulan fiziksel ortamının, bakım elemanlığı işinin tercih edilmesi üzerinde olumlu etkisi olduğunu göstermektedir.

Aynı çocuk evinde çalışan diğer bakım elemanlarına yönelik algıyı yordamaya yönelik iletilen “11- İşimi yaparken karşılaştığım sorunlar konusunda iş arkadaşlarımdan yeterli destek aldığıma inanırım” ifadesine 136 kişi (%70.4) olumlu yargı bildirirken yalnızca 16 katılımcı (%8.3) olumsuz yargı; 41 katılımcı (%21.2) kısmen katılıyorum ifadesi bildirmiştir. “46- Farklı kişilerle çalışıyor olsaydım daha başarılı olacağımı inanırım” ifadesine yalnız 28 katılımcı (%14.5) olumlu yanıt verirken 54 katılımcı (%28) kısmen katılıyorum ifadesi bildirmiş; 111 katılımcı (%57.6) olumsuz yargı bildirmiştir. “45- Aynı evde çalışan diğer bakım elemanı arkadaşlarımla iyi bir iletişimimiz olduğuna inanırım” ifadesine 156 katılımcı (%85.4) olumlu yanıt verirken, 21 katılımcı kısmen katılıyorum ifadesi (%10.9) bildirmiş; 16 katılımcı ise (%8.3) olumsuz yanıt vermiştir.

‘32- İşimi kaybetme konusunda herhangi bir korku yaşamıyorum.’ Sorusuna 96 katılımcı (%49.7) işini kaybetme korkusu yaşamadığını belirtirken, 61 katılımcı (%31.6) kısmen katılıyorum ifadesi belirtmiş; 26 katılımcı (%18.6) işini kaybetme korkusu yaşadığını belirtmiştir. “39- İşimi kaybetme konusunda hissettiğim kaygının, iş verimliliğim ve motivasyonumu düşürdüğünü hissederim” ifadesine 46 kişi (%23.8) olumlu yanıt verirken 51 kişi (%26.4) kişi kısmen katılıyorum ifadesi, 96 kişi (%49.7) olumsuzluk bildirmiştir. Bununla birlikte ‘4- Su an yapmakta olduğum işime uzun yıllar devam etmeyi planlarım.’ifadesine 128 katılımcı (%62,5) olumlu yanıt vermiştir.

Tablo 26. Çocuklarla ilgili algı ile mesleki algı ve motivasyon ilişkisi

Çocuklarla İlgili Algının Mesleki Algı ve Motivasyona Etkisine Yönelik Değerlendirmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
2-Çocukların gösterdiği gelişimin işe yönelik motivasyonumu olumlu etkilediğini hissedirim.	117 (%60.6)	54 (%28)	11 (%5.7)	2 (%1)	9 (%4.7)
7-Çocukları iyi bir geleceğin beklediğine inanırım.	64 (%33.2)	70 (%36.3)	44 (%22.8)	8 (%4.1)	7 (%3.6)
13-Çocuklar için iyi bir rol model olduğuma inanırım.	84 (%43.5)	87 (%45.1)	12 (%6.2)	4 (%2.1)	6 (%3.1)
30-Çocukları gelecekte pek çok belirsizliğin beklediğine inanırım.	10 (%5.2)	28 (%14.5)	95 (%49.2)	50 (%25.9)	10 (%5.2)
33- Çocuklarla yaşadığım zorlayıcı olaylar duygu durumumu olumsuz etkileyebilmektedir.	18 (%9.3)	39 (%20.2)	84 (%43.5)	36 (%18.7)	16 (%8.3)
34-Çocukların duygusal ve sosyal anlamda her geçen gün daha iyiye gittiğini düşünürüm.	57 (%29.5)	80 (%41.5)	43 (%22.3)	4 (%2.1)	9 (%4.7)
35- Çocukların sergilediği olumsuz davranışların motivasyonumu olumsuz etkilediğini hissedirim.	15 (%7.8)	37 (%19.2)	79 (%40.9)	42 (%21.8)	20 (%10.4)
44- Emeğimin ve çalışmalarımın, çocukların ruhsal ve sosyal anlamda gelişimleri konusunda önemli katkısı olduğuna inanırım.	118 (%61.1)	56 (%29)	6 (%3.1)	3 (%1.6)	10 (%5.2)
50- Zaman zaman çocukların öfkelerini kontrol edemeyecek davranışlar sergilediklerini ve bu sebeple fiziksel olarak risk altında olduğumu hissedirim.	28 (%14.5)	34 (%17.6)	59 (%30.6)	50 (%25.9)	22 (%11.4)

Çalışanların kişisel duygu durumları ile çocuk evindeki çocukların davranışları arasındaki ilişki ve çocuklarda görülen gelişimler ile motivasyon arasındaki ilişki

incelenmesi amacıyla sorulan sorulara şu yanıtlar alınmıştır. '7- Çocukları iyi bir geleceğin beklediğine inanırım.' İfadesine bakım elemanlarının %69.5'i (134 katılımcı) çocukları iyi bir geleceğin beklediğine inanırken, 15 katılımcı (%7.7) çocukları iyi bir geleceğin beklediğine inanmamaktadır. 44 katılımcı ise kısmen katılıyorum ifadesi belirtmiştir. '30-Çocukları gelecekte pek çok belirsizliğin beklediğine inanırım.' İfadesine 38 katılımcı (%19.7) olumlu yanıt vermiş, 95 katılımcı (%45.2) kısmen katılıyorum ifadesi belirtmiş, 60 katılımcı ise (%31.1) onaylamamıştır. '34-Çocukların duygusal ve sosyal anlamda her geçen gün daha iyiye gittiğini düşünürüm.' İfadesine 137 katılımcı (%70) olumlu yanıt vermiş, 13 katılımcı (%6.8) karşı çıkmış; 43 katılımcı (%22.3) ise kısmen katılıyorum ifadesi belirtmiştir. '35- Çocukların sergilediği olumsuz davranışların motivasyonumu olumsuz etkilediğini hissedirim.' İfadesine 62 katılımcı (%32.2) çocukların sergilediği olumsuz davranışların motivasyonumu olumsuz etkilemediğini, 52 katılımcı (%27) olumsuz davranışların motivasyonunu düşürdüğünü belirtmiş; 79 katılımcı ise (%40.9) kısmen katılıyorum ifadesi belirtmiştir.

Çalışanların kişisel duygu durumları ile çocuk evindeki çocukların davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. '33- Çocuklarla yaşadığım zorlayıcı olaylar duygu durumumu olumsuz etkileyebilmektedir.' İfadesine 57 katılımcının (%29.5) çocukların olumsuz davranışları neticesinde duygu durumunun bozulduğunu hissettiği; 52 katılımcının (%27) duygu durumunun çocukların davranışlarından olumsuz etkilenmediği, 84 katılımcının ise (%43.5) kısmen katılıyorum ifadesi bildirdiği görülmektedir. '44- Emegiimin ve çalışmalarımın, çocukların ruhsal ve sosyal anlamda gelişimleri konusunda önemli katkısı olduğuna inanırım.' İfadesine 174 katılımcı (%90.1) çalışmalarını çocukların duygusal ve sosyal gelişimi açısından faydalı bulmaktadır. '50- Zaman zaman çocukların öfkelerini kontrol edemeyecek davranışlar sergilediklerini ve bu sebeple fiziksel olarak risk altında olduğumu hissedirim.' İfadesine 62 katılımcı (%32,1) olumlu yanıt verirken 72 katılımcı olumsuz yanıt vererek böyle bir riski hissetmediklerini belirtmiş 59 katılımcı ise (30,6) kısmen katıldığını belirtmiştir.

Çocuklarda görülen gelişimler ile motivasyon arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yöneltilen "2- Çocukların gösterdiği gelişimin işe yönelik motivasyonumu olumlu etkilediğini hissedirim" ifadesini 171 katılımcı (%88.6) onaylamıştır. 11 katılımcı (%5.7) çocukların gösterdiği gelişimin motivasyonları üzerinde olumlu bir etkisinin olmadığını belirtmiştir. '13-Çocuklar için iyi bir rol model olduğuma

inanırım.’ İfadesine 171 katılımcı (%88,6) olumlu yanıt verirken 12 katılımcı (6,2) kısmen katıldığını bildirmiş 10 katılımcı ise (%5,2) olumsuz yanıt verdiğini yani çocuklar için iyi bir rol model olmadığını düşünmektedir.

Tablo 27. Mesleki destek ile mesleki algı ve motivasyon ilişkisi

Mesleki Desteğin Meslek Algısı ve Motivasyona Etkisine Yönelik Değerlendirmeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
12-İşte yaşadığım sorunları herhangi bir kimseyle paylaşmamayı tercih ederim.	35 (%18.1)	33 (%17.1)	59 (%30.6)	31 (%16.1)	35 (%18.1)
15-Çocuklarla çalışma konusunda yeterli düzeyde meslek içi eğitim aldığımı inanıyorum.	69 (%35.8)	78 (%40.4)	31 (%16.1)	5 (%2.6)	10 (%5.2)
17-Çocuklarla yaşadığım sorunlara ilişkin olarak uzmanlardan yeterli destek ve yönlendirme aldığımı inanıyorum.	28 (%14.5)	62 (%32.1)	66 (%34.1)	22 (%11.4)	15 (%7.8)
18-İşte karşılaştığım zorluklar hakkında konuşmanın stresimi azalttığımı hissedirim.	38 (%19.7)	70 (%36.3)	63 (%32.6)	15 (%7.8)	7 (%3.6)
38-Çocukların yaşadıkları sorunları çözme konusunda profesyonel anlamda daha iyi yol gösterilse, daha başarılı olabileceğimi düşünürüm.	49 (%25.4)	74 (%38.3)	47 (%24.4)	9 (%4.7)	14 (%7.3)
42- İşimi yaparken karşılaştığım sorunlar konusunda çevremden yeterli destek aldığımı inanırım.	49 (%25.4)	73 (%37.8)	59 (%30.6)	8 (%4.1)	4 (%2.1)
31-Ailem ve sosyal çevremle olan ilişkilerim işe olan motivasyonumu olumlu etkilemektedir.	65 (%33.7)	70 (%36.3)	39 (%20.2)	14 (%7.3)	5 (%2.6)

Bakım elemanlarının mesleki donanım ve desteklenmeleri konusundaki algıları ile çocuklarla karşılaştıkları sorunların çözümlenmesi konusundaki algısını anlamak amacıyla sorulan sorulara şu yanıtlar alınmıştır. '15- Çocuklarla çalışma konusunda

yeterli düzeyde meslek içi eğitim aldığımı inanıyorum.’ Sorusuna 193 kişiden 147 kişi olumlu cevap vermiş (%86,2), 31 kişi kısmen katıldığını belirtmiş (%16,1) 15 kişi ise olumsuz yanıt vermiştir (%7,8). ‘17-Çocuklarla yaşadığım sorunlara ilişkin olarak uzmanlardan yeterli destek ve yönlendirme aldığımı inanıyorum.’ ifadesin 90 kişi olumlu yanıt vermiştir (%46,6), 66 kişi kısmen katılmış 37 kişi ise olumsuz yanıt vermiştir (%19,2).’42- İşimi yaparken karşılaştığım sorunlar konusunda çevremden yeterli destek aldığımı inanırım.’ Sorusuna 122 kişi olumlu (%63,2), 59 kişi kısmen katıldığını dair (%30,6), 12 kişi ise olumsuz yanıt vermiştir (%6,2). ‘31-Ailem ve sosyal çevremle olan ilişkilerim işe olan motivasyonumu olumlu etkilemektedir.’ İfadesine 135 katılımcı (%70) olumlu yanıt verirken 39 katılımcı (%20,2)kısmen katılmış, 19 katılımcı ise (%9,9) olumsuz yanıt vermiştir. Buna karşılık ise ‘38-Çocukların yaşadıkları sorunları çözme konusunda profesyonel anlamda daha iyi yol gösterilse, daha başarılı olabileceğimi düşünürüm.’ ifadesine ise 123 kişi olumlu (%63,7),47 kişi kısmen katılmış (%24,4) ve 23 kişi de (%12) olumsuz yanıt vermiştir.

108 katılımcı (%56) işte yaşadıkları zorluklar hakkında konuşmanın, stresini azalttığını belirtirken (Soru 18), 63 katılımcı (%32,6) kısmen katıldığını belirtmiştir; çalışanların çocuk evindeki süreçleri konuşma eğilimlerinin (Soru:12) kısmen katılıyorum şikkı hariç (59 katılımcı %30,6) diğer şıklar arasında eşit düzeyde dağıldığı görülmektedir.

4.4. SCL - 90 – R Bulguları

Çalışmamıza gönüllü olarak katılan 193 bakım elemanının duygu durumlarını ölçmek amacıyla kullanılan SCL – 90 – R bulguları ise şöyledir:

GSI= 39,31:90=0,44 olarak çıkmıştır.

En yüksek derecede GSI puanı 0,62 ile ek maddeler alanında, en düşük oranda ise 0,17 ile fobik anksiyete alanında saptanmıştır. Çalışılan grupta psikiyatrik belirtilerin yoğunluğunu yansıtan GSI puanının 0.44 olarak bulunması herhangi bir psikopatolojik bulguya rastlanmadığını göstermektedir.

Alt grup puanların durumları da şu şekildedir;

Tablo 28. Somatizasyon (Som) tablosu

	(0) Hiç	(1) Çok Az	(2) Orta Derecede	(3) Oldukça Fazla	(4) Aşırı Düzeyde	Toplam Değeri	Ortalama
1 .Baş ağrısı	32 16,6	100 51,8	45 23,3	1 5,7	5 2,6	213	1,10
4. Baygınlık ve baş dönmeler	160 82,9	21 10,9	8 4,1	3 1,6	1 0,5	50	0,26
12. Göğüs veya kalp bölgesinde ağrılar	147 76,2	31 16,1	11 5,7	2 1	2 1	67	0,35
27. Belin alt kısmında ağrılar	122 63,2	49 25,4	14 7,3	3 1,6	5 2,6	106	0,55
40. Bulantı ve midede rahatsızlık hissi	141 73,1	38 19,7	7 3,6	6 3,1	1 0,5	74	0,38
42. Adale (kas) ağrıları	86 44,6	64 33,2	30 15,5	7 3,6	6 3,1	169	0,88
48.Nefes almada güçlük	167 86,5	21 10,9	3 1,6	1 0,5	1 0,5	34	0,18
49.Soğuk veya sıcak basması	142 73,6	36 18,7	13 6,7	1 0,5	1 0,5	69	0,36
52.Bedeninizin bazı kısımlarında uyuşma, karıncalanma olması	135 69,9	39 20,2	12 6,2	4 2,1	3 1,6	87	0,45
53.Boğazınıza bir yumru takınmış hissi	155 80,3	24 12,4	9 4,7	4 2,1	1 0,5	58	0,30
56.Bedeninizin çeşitli kısımlarında zayıflık hissi	133 68,9	41 21,2	15 7,8	3 1,6	1 0,5	84	0,44
58.Kol ve bacaklarda ağırlık hissi	104 53,9	61 31,6	16 8,3	10 5,2	2 1	131	0,68

1, 4, 12, 27, 40, 42, 48, 49, 52, 53, 56 ve 58. Sorulardan oluşan 12 maddelik bu test vücudun kalp, damar, mide, bağırsak, solunum ve diğer sistemlerdeki fonksiyon bozukluklarıyla ilgili sıkıntıları yansıtır. Çözümlemeyen engelleme veya çatışma sonucu ortaya çıkan işlevsel ve fiziksel bozuklukları da tespit eder.

Bu alanda GSI puanı 0,49 çıkmıştır; psikopatolojiye rastlanmamıştır

Tablo 29. Obsesif-Kompulsif (O-C) tablosu

	(0) Hiç	(1) Çok Az	(2) Orta Derecede	(3) Oldukça Fazla	(4) Aşırı Düzeyde	Toplam Değeri	Ortalama
3. Zihinden atamadığınız yineleyici (tekrarlayıcı) hoş gitmeyen düşünceler	128 66,3	39 20,2	19 9,8	6 3,1	1 0,5	99	0,51
9. Olayları anımsamada (hatırlamada) güçlülük	90 46,6	66 34,2	26 13,5	7 3,6	4 2,1	155	0,80
10. Dikkatsizlik veya sakarlıkla ilgili endişeler	134 69,4	46 23,8	10 5,2	1 0,5	2 1	77	0,40
28. İşlerin yapılmasında erteleme düşüncesi	114 59,1	57 29,5	19 9,8	3 1,6	-	104	0,54
38. İşlerin doğru yapıldığından emin olabilmek için çok yavaş yapmak	109 56,5	64 33,2	15 7,8	5 2,6	-	109	0,56
45. Yaptığınız işleri bir ya da birkaç kez kontrol etme	77 39,9	83 43	25 13	6 3,1	2 1	159	0,82
46. Karar vermede güçlük	94 48,7	69 35,8	21 10,9	6 3,1	3 1,6	141	0,73
51. Hiçbir şey düşünmeme hali	139 72	33 17,1	18 9,3	1 0,5	2 1	80	0,41
55. Düşüncelerinizi bir konuya yoğunlaştırmada güçlük	116 60,1	60 31,1	13 6,7	3 1,6	1 0,5	99	0,51
65. Yıkanma, sayma, dokunma gibi bazı hareketleri yenileme hali	155 80,3	21 10,9	8 4,1	7 3,6	2 1	66	0,34

3, 9, 10, 28, 38, 45, 46, 51, 55 ve 65. sorulardan oluşan 10 maddelik bu alt test aynı adla anılan belirtileri yansıtır. Bunlar bireylere yaşanılması arzu edilmeyen ancak sürekli karşı konulmaz bir biçimde yaşanan düşüncelerdir. Tekrar eden düşünceler ve suçlamayla karakterize edilen obsesif-kompulsif sendromların tespitinde yardımcı olur.

Bu alanda GSI puanı 0, 56 çıkmıştır; psikopatolojiye rastlanmamıştır.

Tablo 30. Kişiler Arası Duyarlılık (Int) tablosu

	(0) Hiç	(1) Çok Az	(2) Orta Derecede	(3) Oldukça Fazla	(4) Aşırı Düzeyde	Toplam Değeri	Ortalama
6. Başkaları tarafından eleştirilme duygusu	94 48,7	64 33,2	28 14,5	7 3,6	-	141	0,73
21. Karşı cinsten kişilerle ilgili utangaçlık ve rahatsızlık hissi	94 48,7	55 28,5	33 17,1	8 4,1	3 1,6	157	0,81
34. Duyularınızın kolayca incitilebilmesi hali	86 44,6	71 36,8	28 14,5	7 3,6	1 0,5	152	0,79
36. Başkalarının sizi anlamadığı veya hissedemeyeceği duygusu	94 48,7	64 33,2	28 14,5	7 3,6	-	141	0,73
37. Başkalarının sizi sevmediği ya da dostça olmayan davranışlar gösterdiği hissi	122 63,2	45 23,3	21 10,9	5 2,6	-	102	0,53
41. Kendini başkalarından aşağı görme	166 86	15 7,8	8 4,1	3 1,6	1 0,5	44	0,23
61. İnsanlar size baktığı veya hakkınızda konuştuğu zaman rahatsızlık duyma	95 49,2	62 32,1	24 12,4	12 6,2	-	146	0,76
69. Başkalarının yanında kendini çok sıkılğan hissetme	125 64,8	54 28	12 6,2	2 1	-	84	0,44
73. Toplum içinde bir şey yer veya içerken huzursuzluk hissi	145 75,1	35 18,1	10 5,2	1 0,5	2 1	66	0,34

6, 21, 34, 36, 37, 41, 61, 69 ve 73. sorulardan oluşan 9 maddelik bu alt test bireyin kendini başkalarıyla karşılaştığında kişisel yetersizlik ve küçüklük duygularına kapılarak kişiler arası ilişkilerinde kendisini küçük görmesi, bu ilişkilerde zorluk çekmesi, rahatsızlık hissetmesi gibi olumsuz düşünce ve duyguları yansıtır.

Bu alanda GSI puanı 0.60 çıkmıştır; psikopatolojiye rastlanmamıştır.

Tablo 31. Depresyon (Dep) tablosu

	(0) Hiç	(1) Çok Az	(2) Orta Derecede	(3) Oldukça Fazla	(4) Aşırı Düzeyde	Toplam Değeri	Ortalama
5. Cinsel arzuya ilginin kaybı	112 58	40 20,7	26 13,5	13 6,7	2 1	139	0,72
14. Enerjinizde azalma veya yavaşlama hali	79 40,9	82 42,5	26 13,5	4 2,1	2 1	154	0,80
15. Yaşamınızın sona ermesi düşünceleri	143 74,1	36 18,7	9 4,7	4 2,1	1 0,5	70	0,36
20. Kolayca ağlama	98 50,8	59 30,6	25 13	5 2,6	6 3,1	148	0,77
22. Tuzağa düşürülmüş veya tuzağa yakalanmış hissi	168 87	12 6,2	11 5,7	-	2 1	42	0,22
26. Olanlar için kendini suçlama	129 66,8	46 23,8	13 6,7	4 2,1	1 0,5	88	0,46
29. Yalnızlık hissi	148 76,7	28 14,5	13 6,7	3 1,6	1 0,5	67	0,35
30. Karamsarlık hissi	136 70,5	40 20,7	13 6,7	2 1	2 1	80	0,41
31. Her şey için çok fazla endişe duyma	119 61,7	54 28	13 6,7	5 2,6	2 1	97	0,50
32. Her şeye karşı ilgisizlik hali	145 75,1	38 19,7	8 4,1	1 0,5	1 0,5	61	0,32
54. Gelecek konusunda ümitsizlik	128 66,3	44 22,8	18 9,3	-	3 1,6	92	0,48
71. Her şeyin bir yük gibi görünmesi	148 76,7	30 15,5	11 5,7	2 1	2 1	66	0,34
79. Değersizlik duygusu	140 72,5	32 16,6	16 8,3	3 1,6	2 1	81	0,42

5, 14, 15, 20, 22, 26, 29, 30, 31, 32, 54, 71 ve 79. sorulardan oluşan 13 maddelik bu alt test genel karamsarlık, ümitsizlik, güdülenme eksikliği, intihar düşünceleri, bilişsel ve somatik belirtileri içeren yaşantı duyumsamalarını yansıtır.

Bu alanda GSI puanı 0,47 çıkmıştır; psikopatolojiye rastlanmamıştır.

Tablo 32. Kaygı (Anx) tablosu

	(0) Hiç	(1) Çok Az	(2) Orta Derecede	(3) Oldukça Fazla	(4) Aşırı Düzeyde	Toplam Değeri	Ortalama
2. Sinirlilik ya da içinin titremesi	86 44,6	80 41,5	23 11,9	4 2,1	-	138	0,72
17. Titreme	181 93,8	5 2,6	6 3,1	-	1 0,5	21	0,11
23. Bir neden olmaksızın aniden korkuya kapılma	168 87	18 9,3	6 3,1	-	1 0,5	34	0,18
33.Korku hissi	145 75,1	37 19,2	9 4,7	1 0,5	1 0,5	62	0,32
39. Kalbin çok hızlı çarpması	142 73,6	39 20,2	10 5,2	2 1	-	65	0,34
57.Gerginlik veya coşku hissi	105 54,4	61 31,6	20 10,4	5 2,6	2 1	124	0,64
72.Dehşet ve panik nöbetleri	181 93,8	9 4,7	1 0,5	-	2 1	19	0,10
78.Yerinizde duramayacak kadar rahatsızlık duymak	170 88,1	14 7,3	5 2,6	1 0,5	3 1,6	39	0,20
80.Size kötü bir şey olacaktıydı duygusu	154 79,8	28 14,5	9 4,7	-	2 1	44	0,23
86.Korkutucu türden düşünce ve hayaller	176 91,2	11 5,7	4 2,1	-	2 1	27	0,14

2, 17, 23, 33, 39, 57, 72, 78, 80 ve 86. sorulardan oluşan 10 maddelik bu alt test, klinik kaygının içerdiği belirti ve davranışları (rahatsızlık, sinirlilik, gerginlik, yorgunluk) gösterir. Kaygı kişinin sürekli kötü bir haber alacaktıydı gibi hissetmesidir. Nesnesi ve nedeni belli değildir. Kişi adeta uyanıkken kabuslar görür.

Bu alanda GSI puanı 0,30 çıkmıştır; psikopatolojiye rastlanmamıştır.

Tablo 33. Öfke-Düşmanlık (Hos) tablosu

	(0) Hiç	(1) Çok Az	(2) Orta Derecede	(3) Oldukça Fazla	(4) Aşırı Düzeyde	Toplam Değeri	Ortalama
11. Kolayca gücenme, rahatsız olma hissi	101 52,3	67 34,7	23 11,9	1 0,5	1 0,5	120	0,62
24. Kontrol edilmeyen öfke patlamaları	164 85	19 9,8	7 3,6	1 0,5	2 1	44	0,23
63. Bir başkasına vurmak, zarar vermek, yaralamak dürtülerinin olması	181 93,8	7 3,6	3 1,6	-	2 1	21	0,11
67. Bazı şeyleri kırıp dökme isteği	172 89,1	14 7,3	4 2,1	1 0,5	2 1	33	0,17
74. Sık sık tartışmaya girme	152 78,8	34 17,6	4 2,1	1 0,5	2 1	53	0,27
81. Bağıрма ya da eşyaları fırlatma hali	176 91,2	13 6,7	1 0,5	1 0,5	2 1	26	0,13

11, 24, 63, 67, 74 ve 81. sorulardan oluşan 6 maddelik bu alt test kızma, huzursuz olma, karşı koyma, düşmanlık, saldırganlık, sinirlilik, öfke hali, küskünlük gibi özellikleri vurgular.

Bu alanda GSI puanı 0,26 çıkmıştır; psikopatolojiye rastlanmamıştır.

Tablo 34. Fobik Anksiyete (Phob) tablosu

	(0) Hiç	(1) Çok Az	(2) Orta Derecede	(3) Oldukça Fazla	(4) Aşırı Düzeyde	Toplam Değeri	Ortalama
13. Caddelerde veya açık alanlarda korku hissi	180 93,3	7 3,6	4 2,1	-	2 1	23	0,12
25. Evden dışarı yalnız çıkma korkusu	183 94,8	6 3,1	2 1	-	2 1	18	0,09
47.Otobüs, tren, metro gibi araçlarla yolculuk etme korkusu	182 94,3	6 3,1	3 1,6	1 0,5	1 0,5	15	0,08
50.Sizi korkutan belirli uğraş, yer veya nesnelere kaçınma durumu	153 79,3	25 13	13 6,7	1 0,5	1 0,5	58	0,30
70.Çarşı, sinema gibi kalabalık yerlerde rahatsızlık hissi	154 79,8	24 12,4	11 5,7	2 1	2 1	60	0,31
75.Yalnız bırakıldığında sinirlilik hissi	172 89,1	17 8,8	3 1,6	-	1 0,5	27	0,14
82.Topluluk içinde bayılacağımız duygusu	178 92,2	10 5,2	3 1,6	-	2 1	24	0,12

13, 25, 47, 50, 70, 75, ve 82. sorulardan oluşan 7 maddelik bu alt test, bireyin belirli bir nesneye, duruma karşı ısrarlı korku tepkisini yansıtır.

Bu alanda GSI puanı 0,17 çıkmıştır; psikopatolojiye rastlanmamıştır.

Tablo 35. Paranoid düşünce (Par) tablosu

	(0) Hiç	(1) Çok Az	(2) Orta Derecede	(3) Oldukça Fazla	(4) Aşırı Düzeyde	Toplam Değeri	Ortalama
8. Sorunlarınızdan pek çoğu için başkalarının suçlanması gerektiği fikri	148 76,7	26 13,5	14 7,3	2 1	3 1,6	72	0,37
18. Çoğu kişiye güvenilmemesi gerektiği düşüncesi	63 32,6	69 35,5	35 18,1	23 11,9	3 1,6	220	1,14
43. Başkalarının sizi gözlediği veya hakkınızda konuştuğu hissi	141 73,1	35 18,1	12 6,2	4 2,1	1 0,5	75	0,39
68. Başkalarının paylaşım kabul etmediği, inanç ve düşüncelerin olması	164 85	18 9,3	7 3,6	3 1,6	1 0,5	45	0,23
76. Başkalarının sizi başarılarınız için yeterince takdir etmediği duygusu	105 54,4	55 28,5	25 13	4 2,1	4 2,1	133	0,69
83. Eğer izin verirsiniz insanların sizi sömüreceği duygusu	111 57,5	53 27,5	23 11,9	3 1,6	3 1,6	120	0,62

8, 18, 43, 68, 76 ve 83. Sorulardan oluşan 6 maddelik bu alt test, yansıtıcı düşünceleri, düşmanlık, şüpheli, büyüklük ve merkeziyetçi düşünceleri, bağımsızlığı, kaybetme korkusu ve sanrılar gibi düşünceleri yansıtır.

Bu alanda GSI puanı 0,57 çıkmıştır; psikopatolojiye rastlanmamıştır.

Tablo 36. Psicotizm (Psy) tablosu

	(0) Hiç	(1) Çok Az	(2) Orta Derecede	(3) Oldukça Fazla	(4) Aşırı Düzeyde	Toplam Değeri	Ortalama
7. Herhangi bir kimsenin düşüncelerinizi kontrol edebileceği fikri	150 77,7	20 10,4	17 8,8	3 1,6	3 1,6	75	0,39
16. Başka kişilerin duymadıkları sesleri duyma	185 95,9	3 1,6	3 1,6	-	2 1	17	0,09
35. Diğer insanların sizin düşündüklerinizi bilmesi hissi	145 75,1	36 18,7	10 5,2	1 0,5	1 0,5	63	0,33
62. Size ait olmayan düşüncelere sahip olma	160 82,9	22 11,4	7 3,6	1 0,5	3 1,6	51	0,26
77. Başkaları ile olunan durumlarda bile yalnızlık hissetme	154 79,8	30 15,5	8 4,1	1 0,5	-	49	0,25
84. Cinsiyet konusunda sizi çok rahatsız eden düşüncelerinizin olması	177 91,7	10 5,2	5 2,6	-	1 0,5	24	0,12
85. Günahlarınızdan dolayı cezalandırılmanız gerektiği düşüncesi	129 66,8	41 21,2	18 9,3	2 1	3 1,6	95	0,49
87. Bedeninizde ciddi bir rahatsızlık olduğu düşüncesi	154 79,8	27 14	9 4,7	1 0,5	2 1	56	0,29
88. Başka bir kişiye karşı asla yakınlık duymama	136 70,5	34 17,6	15 7,8	7 3,6	1 0,5	89	0,46
90. Aklınızda bir bozukluğun olduğu düşüncesi	183 94,8	3 1,6	4 2,1	2 1	1 0,5	21	0,11

7, 16, 35, 62, 77, 84, 85, 87,88 ve 90. sorulardan oluşan 10 maddelik bu alt test içe kapanmayı, kendini yalnızlığa bırakmayı, tek başına sürdürülen hayat stilini yansıtır.

Bu alanda GSI puanı 0,28 çıkmıştır; psikopatolojiye rastlanmamıştır.

Tablo 37. Ek maddeler tablosu

	(0) Hiç	(1) Çok Az	(2) Orta Derecede	(3) Oldukça Fazla	(4) Aşırı Düzeyde	Toplam Değeri	Ortalama
19. İştah azalması	151 78,2	26 13,5	10 5,2	3 1,6	3 1,6	67	0,35
44. Uykuya dalmada güçlük	100 51,8	63 32,6	14 7,3	13 6,7	3 1,6	142	0,74
59.Ölüm ya da ölme düşünceleri	127 65,8	35 18,1	24 12,4	6 3,1	1 0,5	105	0,54
60.Aşırı yemek yeme	123 63,7	41 21,2	21 10,9	4 2,1	4 2,1	111	0,58
64.Sabahın erken saatlerinde uyanma	70 36,3	58 30,1	44 22,8	17 8,8	4 2,1	213	1,10
66.Uykuda huzursuzluk, rahat uyuyamama	110 57	47 24,4	21 10,9	12 6,2	3 1,6	137	0,71
89.Suçluluk duygusu	146 75,6	34 17,6	10 5,2	2 1	1 0,5	64	0,33

19, 44, 59, 60, 64, 66 ve 89. sorulardan oluşan 7 maddelik bu alt test uyku bozuklukları, iştah bozuklukları ve suçluluk ile ilgili belirtileri yansıtır.

Bu alanda GSI puanı 0,62 çıkmıştır; psikopatolojiye rastlanmamıştır.

5. TARTIŞMA

Koruma altındaki çocuklarla çalışan bakım elemanlarının mesleki algı ve motivasyonlarını etkileyen faktörleri öğrenmek üzere İstanbul Çocuk Evleri'nde çalışan bakım elemanları ile yaptığımız çalışmada;

Araştırmamıza katılan 193 bakım elemanın anket sonuçlarına baktığımızda çocuk evlerinde çalışanların büyük çoğunluğunun kadın bakım elemanı olduğu erkek bakım elemanı sayısının az olduğu görülmüştür. Bu durum çocuk evlerinin de, tüm dünyada kurum bakımına ilişkin gözlemlenen en ciddi sorunlardan olan erkek rol model yoksunluğu sorununa ilişkin yeterli bir çözüm geliştiremediğini ortaya koymaktadır.

Özellikle ergenlik dönemine giren erkek çocukların hem erkek rol modele yönelik ihtiyaçlarının hem de erkek otorite figürüne ihtiyaçlarının artacağı açıktır. Aynı zamanda büyük yaş grubu (16-20 yaş aralığı) beş, altı ya da yedi erkek çocuğun kaldığı evlerde rol model ve otorite figürü ihtiyacı daha fazla hissedilmektedir. Bunun yanı sıra genç kadın bakım elemanının (çocuk evleri çalışma usul ve yönetmeliğine göre bakım elemanlığı alt yaş sınırı 25'dir) 24 saat mesai yapmasının uygun olmadığı düşünülmektedir.

Ankete katılanlar arasında da 25-30 yaş aralığında olan çalışanların %67 ile çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Bunu %41 ile 31-35 yaş aralığında çalışanlar takip etmektedir. Bu bulgular çocuk evlerinde çalışan bakım elemanlarının önemli bölümünün yaşlarının genç olduğu ve aynı zamanda yeni işe başladığını, mesleki deneyiminin fazla olmadığını göstermektedir. Dezavantajlı çocukla çalışacak kişilerin mesleki bilginin yanı sıra belli bir hayat tecrübesi ve pratiğe sahip olması ayrıca söz ve davranışlarıyla, hal ve hareketleriyle örnek rol model olması da gerekmektedir. Bu nedenle bir önceki yönetmeliğe göre 20 olan yaş sınırının 25'e çekilmesinin işin mesuliyeti, zorluğu ve handikapları açısından isabetli olduğu düşünülmektedir.

Anket sonuçlarına baktığımızda çocuk evlerinde çalışan bakım elemanlarının büyük çoğunluğunun evli (%68,4) ve çocuk sahibi (%66,8) olduğu gözlemlenmiştir. Çocuklarla çalışmak sabır ve şefkat gerektiren bir alan olduğundan dolayı çalışanların evli ve çocuk sahibi olmaları, ebeveynlik sorumluluklarının daha gelişmiş olabileceğinden dolayı bir avantaj olarak görülmekle birlikte aynı zamanda bakım hizmeti yoğun ve yıpratıcı bir iş olduğundan dolayı özellikle kadın bakım elemanlarını

bu durumun olumsuz etkileyeceği düşünölmüş fakat gerek bu konuyla ilgili hipotezimizin testinde gerekse anket cevaplarının değerdendirmesinde motivasyonu etkileyen bir durum olmadığı görölmüştür.

İstanbul çocuk evlerinde çalışan bakım elemanlarının çoğunun daha önceden iş tecrübesi olduğundan dolayı gerekli iş hayatı tecrübesi ve profesyonelliğine de sahip oldukları düşünölmektedir. Çocuk evleri çalışma ortamının normal ev ortamı olması nedeniyle daha önceden iş tecrübesi olmayan bir insan için başlangıçta özel hayatla iş hayatının karıştırılabilme ihtimali bulunmaktadır.

Çocuk Evleri Çalışma Yönetmeliği'ne göre çocuk evlerinde çalışacak bakım elemanının en az lise mezunu olması gerekmektedir. Anket sonuçları incelendiğinde çocuk evi çalışanlarının büyük bir kısmının lise mezunu olması ile birlikte ön lisans ve lisans mezunu olarak çalışanların oranı da oldukça yüksektir. Çocuk evlerinde bakım elemanlığı mesleğinde kariyer imkanı olmadığından dolayı lisans mezunları için zamanla bu durumun motivasyonu düşürebileceği öngörölmüş fakat yapılan hipotez testinde durumun böyle olmadığı gözlemlenmiştir.

Bakım elemanlarının çocuk evinde çalışma süresine baktığımızda ise büyük çoğunluğunun (%23,3) işe başladığını, (%45,6)'sinin ise 5 yıl ve daha uzun süredir bu görevi yaptığı gözlenmiştir. Bunun nedeninin 2017 yılında yapılan, kurum bakımında çocuk evleri modeline geçişten kaynaklı olabileceği düşünölmektedir. Bunun yanı sıra bakım elemanlarının %45,6'sinin ise 5 yıl ve daha uzun süredir bu görevi yapıyor olması da bize daha önceden işe giren bakım elemanlarının bu işi uzun süreli bir meslek olarak gördüklerini göstermektedir.

Yaptığımız çalışmada bakım elemanlarının çoğunun çekirdek aile yaşantısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Bakım mesleklerinde çalışmak yıpratıcı olduğundan dolayı kişinin rahatlatıcı ve motive edici unsurlara ihtiyacı vardır. Sosyal destek bu anlamda oldukça önemli olduğundan ankette bakım elemanlarına hane durumlarıyla ilgili soru sorulmuştur.

Çalışmamızın başındaki hipotezlerimize bakacak olursak;

Birinci hipotezi oluşturan 'Cinsiyet motivasyonu etkileyen bir faktördür ve kadın çalışanların mesleki motivasyonları erkek çalışanlara göre daha yüksektir.' İfadesi doğrulanmamıştır. Bakım hizmetleri geleneksel olarak kadınlara atfedilen bir meslek

olduğu ve kadınların bu işe daha yatkın olduğundan dolayı işi yapmakta zorlanmayacakları için kadın bakım elemanlarının motivasyonlarının daha yüksek olacağı düşünülmüştür. Fakat yapılan analizde cinsiyet ile motivasyon arasında bir bağlantı olmadığı görülmüştür.

‘Cinsiyet, çocuk evinde çalışma tercihini etkileyen bir faktördür. Bu bağlamda çocuk evinin fiziksel ortamı sebebiyle kadınlar tarafından tercih edilme oranı daha yüksektir.’ olarak belirlenen ikinci hipotez doğrulanmamıştır. Çocuk evinin fiziksel ortamının tam anlamıyla bir ev ortamı olması ve yapılan işin geleneksel olarak kadınlara ilişkilendirilen çocuk bakımı, ev işleri gibi çalışmaları içerdiği açıktır. Sosyal hizmet tarihsel olarak bir bakım ve şefkat alanı olarak görülmüş; bu sebeple bir kadın çalışma alanı olduğu düşünülmüştür. Bu bağlamda, ev ortamında çalışma imkanı sunmasının kadın çalışanlar için daha önemli bir motivasyon etkeni olacağı düşünülmüştür.

Üçüncü hipotez, yine cinsiyet değişkeninin çocuk evinde çalışma tercihine etkisini değerlendirmeye yönelik oluşturulan ‘Erkek çalışanlar bakım elemanlığını kısa süreli bir iş olarak değerlendirmektedir.’ ifadesidir. Çocuk evinin çalışma ortamı, bakım mesleklerinin geleneksel olarak kadınlarla ilişkilendirilmesi gibi nedenlerden dolayı erkek bakım elemanlarının bu işi kısa vadeli bir iş olarak göreceği varsayılmıştır. Fakat yapılan analizler sonucunda cinsiyet ile bakım elemanı olarak uzun süreli çalışma planı arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Bakım meslekleri, mesleki deneyim veya meslek içi eğitimle ilişkili olarak terfi veya kariyerde ilerleme imkanı sunmamaktadır. Bakım mesleklerinde çalışan personellerle yapılan çeşitli çalışmalar, kariyerde ilerleme veya terfi imkanlarının olmamasının, motivasyonlarını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Çocuk evlerinde çalışan bakım elemanları için de böyle bir durumun geçerli olup olmadığının değerlendirilmesi amacıyla “İşteki başarılarımın sonucu terfi edebileceğimi bilmek, beni işime daha çok motive ederdi.” ifadesi yöneltilmiştir. Yapılan regresyon analizine göre motivasyonla terfi beklentisi arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Bakım mesleklerinde –özellikle meslekte terfi imkanının da olmaması nedeniyle- daha üst düzey eğitim alan personelin bir süre sonra mesleki doyumunun azalacağı ve motivasyonunun düşeceği öngörülmüş; bu durumun incelenmesi için de motivasyonla doğrudan ilişkili sorularla eğitim düzeyi arasındaki ilişki anlaşılmasına çalışılmıştır. Fakat değerlendirme için oluşturulan ‘Eğitim düzeyi daha yüksek olan bakım

elemanlarının mesleki motivasyon düzeyleri daha düşüktür.’ hipotezi doğrulanmamış, yapılan regresyon analizi sonucunda eğitim düzeyiyle motivasyon arasında bir ilişki bulunmamıştır.

Bakım mesleklerinde duygusal yükün fazla olması nedeniyle bu alanda çalışanların özel yaşamları ile profesyonel yaşamları arasındaki sınırların karışması riski olduğu düşünülmüş; evli olan bakım personelinin evlerindeki sorumlulukları ile işteki sorumlulukları arasında yıpranma risklerinin daha yüksek olacağı, bu nedenle de bekar personellerin motivasyonlarının daha yüksek olacağı öngörülmüştür. Bu nedenle medeni durum ile motivasyon soruları arasında bir ilişki varlığını değerlendirmek üzere “Evli bakım elemanlarının motivasyonları, bekar bakım elemanlarının motivasyonundan daha düşüktür.” oluşturulmuştur. Yapılan regresyon analizine sonucunda hipotez doğrulanmamış; medeni durum ile motivasyon arasında bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Yedinci hipotez olan ‘Manevi tatmin, mesleki motivasyon üzerinde olumlu etkiye sahiptir.’ İfadesi doğrulanmış; manevi tatmin arttıkça mesleki motivasyonun da arttığı görülmüştür.

İnsanlar için çevrelerinden ve ailelerinden destek ve takdir görmek önemlidir. Kişiler yaptıkları işin çevreleri tarafından da saygın ve değerli bir iş olduğu ve bu işi yapmasının çok iyi, faziletli olduğu mesajını alırsa motivasyonu da artacaktır. Bu nedenle oluşturulan; ‘Hissedilen aile/toplum desteği ile motivasyon arasında ilişki vardır. Hissedilen destek arttıkça motivasyon artmaktadır.’ hipotezi yapılan analizler sonucunda doğrulanmış, olumlu toplumsal algının motivasyon düzeyi üzerinde etkili olduğu; hissedilen aile/toplum desteği arttıkça, motivasyonun da arttığı görülmüştür.

Yapılan analizler sonucunda başlangıçta kurulan sekiz hipotezden sadece 7. ve 8. hipotezlerde anlamlı sonuçlar çıkmış 1, 2, 3, 4, 5 ve 6. hipotezler ise doğrulanmamıştır.

Gruplandırılmış anket sorularının yorumlanmasında şunlar tespit edilmiştir;

Maddi tatmin ile mesleki algı ve motivasyon ilişkisinin incelendiği tablodaki veriler değerlendirildiğinde, fazla mesailerin ücretlendirilmemesinin motivasyonu olumsuz etkilediği, terfi imkanı sunulmasının motivasyon artışı sağlayacağı, yapılan işe göre alınan ücretin düşük, sahip olunan eğitime göre ise yüksek görüldüğü; bakım elemanlığının daha düşük ücretle yapılabilir bir iş olarak değerlendirilmediği görülmüştür. Bunun yanında yalnızca yüksek ücret beklentisinin farklı bir işe geçme/iş

değiştirme için yeterli motivasyonu oluşturmayacağı; başarıların maddi ve sözel olarak ödüllendirilmesinin de motivasyon üzerinde olumlu etki oluşturmasının beklendiği görülmektedir. (Bakım elemanı olarak çalışmada manevi ve maddi motivasyon boyutlarını değerlendirme amacıyla yöneltilen en ayırıştırıcı soru olan “5- Aynı işi daha düşük ücret karşılığında da yapardım” ifadesine ise 68 katılımcı (%35.2) olumlu, 71 katılımcı (36.8) olumsuz yanıt verirken, 54 katılımcı (%28) kısmen katılıyorum ifadesi belirtmiştir.)Bu anket bakım elemanları kadroya geçmeden önce yapılmıştır. Şu andaki durumda bakım elemanlarının fazla mesai ücretlendirilmektedir. Anket sonuçlarından çıkan bu olumsuz durumun böylelikle düzelmiş olduğunu ve motivasyona olumlu katkı sağladığı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra bakım elemanlarının %65,9’u (127 kişi) ücreti daha iyi bir iş bulduğumda işini değiştirmeyi düşünmediklerini belirtmiştir. Bu işlerini benimsedikleri sahip çıktıkları ve uzun süreli çalışmayı hedeflediklerini göstermektedir.

Yine bu tablo verilerine göre mevcut çalışma saatlerinden memnuniyetsizliğin yüksek olduğu; ancak sadece çalışma saatlerine ilişkin sunulacak avantajların, iş değiştirme için gerekli motivasyonu oluşturamayacağı anlaşılmaktadır.

Toplumsal algı ile mesleki algı ve motivasyon ilişkisini ölçümleyen tablodaki veriler incelendiğinde, bakım elemanlarının meslekleriyle ilgili toplumda olumlu bir algı olduğunu; yaptıkları iş sebebiyle desteklendiklerini hissettikleri görülmektedir. Diğer taraftan işle ilgili motivasyon ile toplumsal algı arasındaki ilişki incelendiğinde hissedilen toplumsal desteğin motivasyon üzerinde olumlu ve olumsuz etkisi arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bunun yanında çalışanların, yaptıkları işi yaşadıkları topluma karşı bir sorumluluk olarak algılama eğilimlerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir (%86.6).

Bakım elemanlığına ilişkin toplumda var olan imajın bu mesleği yapan kişiler tarafından ne şekilde algılandığını değerlendirmek amacıyla sorulan soruların yanıtlarına göre bir değerlendirme yapıldığında, bakım elemanlarının olumlu toplumsal algıyı hissettikleri ancak bu algının motivasyonları üzerinde çok önemli bir etkisinin olmadığı; bakım elemanlarının topluma karşı sorumluluk hislerinin ise meslekleriyle ilgili algı ve motivasyonları üzerinde önemli bir olumlu etken olduğu görülmektedir. Diğer taraftan bakım elemanlığını olarak çalışmanın gelecekte iş bulma konusunda olumlu etkisinin olacağını beklendiği görülmektedir.

Sonuç olarak bakım elemanlarının motivasyonlarını sosyal motivasyondan ziyade içsel motivasyonun belirlediğini söylemek mümkündür.

Manevi tatmin ile mesleki algı ve motivasyon ilişkisinin incelendiği tablonun verilerine baktığımızda, toplumsal destek, mesleki algı, çalışma şartları, çocuklara yönelik algı olarak başlıklandırılan ve farklı etkenleri değerlendiren mesleki motivasyon araçları içerisinde, bakım elemanları açısından en yoğun hissedilen ve motivasyonu olumlu yönde en fazla etkileyen faktörün manevi tatmin olduğu görülmektedir.

Çalışma ortamı ve ilişkiler ile mesleki algı ve motivasyon ilişkisinin incelendiği tablonun verilerine baktığımızda, iş yüküne ilişkin algıyı ölçmek üzere yöneltilen sorulara verilen yanıtlara göre çocuk evindeki iş yükünün fazla olduğu algısına sahip olduğu görülmüştür. Türk toplumunda 4 veya 5 çocuğa tek başına bakan çok anne olduğu, dolayısıyla çalışanlardaki bu algının yersiz olduğunu düşünmek mümkündür. Ancak çocuk evinde kalan çocukların öncelikle aynı yaş grubunda olmaları sebebiyle farklı yaşta kardeşlerden oluşan bir ailede yapılacak iş bölümü, yaşa göre sorumluluk alma gibi pratik çözümler uygulanamamaktadır. Bunun yanında çocukların özel eğitimler, terapiler, aile görüşmeleri gibi sebeplerle sık sık ev dışında bulunmaları gerekebilmektedir. Dolayısıyla çocuk evi çalışma şartlarının, çalışanlarda böyle bir algı oluşturmaya uygun olduğu değerlendirilmedi.

Mesleki otonomi algısını değerlendirmeye yönelik yöneltilen sorulara verilen yanıtlar şu şekilde değerlendirilmiştir, amirlere yönelik genel algının olumlu olduğu; amirlerden gelecek olumlu geri bildirimlerin ve mesleki karar alma (ev ve çocuklara ilişkin kararlar alma vb) süreçlerinde daha aktif katılım imkanı sağlanmasının, bakım personelinin motivasyonunu olumlu şekilde etkilemesinin beklendiği görülmektedir.

Karar alma ve uygulamada otonominin sınırları konusunda ise bir netlik olmadığı; yanlış bir kararın neticesinin ne olabileceği konusunda da net bir algıya sahip olunmadığı görülmektedir. Bunun, çocuk evinin diğer kuruluş yapılarına kıyasla sınırları daha esnek bir hizmet olmasıyla ilişkili bir durum olduğu düşünülmektedir. Çalışanların sahip oldukları ve hissettikleri otonomi düzeyi büyük oranda çocuk evinin kendi iç dinamikleri tarafından (ev sorumlularıyla ilişkiler, çocukların özellikleri, çalışanlar arası ilişkiler gibi) belirlenmekte; yanlış bir uygulamanın sonuçlarının ne olabileceğiyle ilgili düşüncelerin de bu sınırlar doğrultusunda şekillendiği görülmektedir.

Aynı çocuk evinde çalışan diğer bakım elemanlarına yönelik algıyı yordamaya yönelik sorulara verilen yanıtlardan anlaşıldığı üzere çocuk evi çalışma ortamının şartlarını belirlemede en önemli unsurlar arasında yer alan çalışma arkadaşları ve amirlerle ilişkilerin olumlu olduğu ve olumlu olarak algılandığı görülmektedir. Bakım hizmeti veren personeller arasında işten ayrılma düzeyinin yüksek olmasının temel sebeplerinden biri olarak görülen çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler konusunda çocuk evlerinde genel olarak olumlu bir ortamın sağlanmış olduğunu söylemek mümkün görünmektedir.

Katılımcılara işlerine ilişkin gelecek endişeleri ve varsa bu endişelerinin motivasyona etkisine ilişkin sorular verilen yanıtlara göre, iş kaybetme korkusunun ve buna bağlı motivasyon düşüklüğünün görece düşük gerçekleştiğini göstermektedir. Bu durumda taşeron şirketler üzerinden çalışan ve her yıl sözleşme yenilenmesi şartıyla işlerine devam edebilen personelin 2018 yılı itibariyle kadro almış olması ve çalışmanın da bu değişiklikten sonra yapılmış olmasının etkili olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla çalışanlara kadro uygulamasının, çalışanların motivasyonlarını artırıcı etkide bulunduğunu söylemek mümkün görünmektedir.

Çocuklarla ilgili algı ile mesleki algı ve motivasyon ilişkisinin incelendiği bu bölümde çalışanların kişisel duygu durumları ile çocuk evindeki çocukların davranışları arasındaki ilişki ve çocuklarda görülen gelişimler ile motivasyon arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu ilişkileri incelemek üzere sorulara verilen yanıtlara baktığımızda, çocuk evlerinde çalışan bakım elemanlarının genel olarak çocukların duygusal ve sosyal yönlerden gelişim gösterdiğini düşündükleri ve bu gelişimin kendilerine de artan iş motivasyonu şeklinde yansıdığı görülmektedir. Ancak çocukların geleceklere ilişkin olumlu beklenti oranının düşük seyrettiği görülmektedir. Bu karşılaştırma, çocukların mevcut durumlarıyla ilgili olumlu algıyla geleceklere arasındaki beklentiler arasında bir uyumsuzluk olduğunu göstermektedir. Söz konusu uyumsuzluğun, çocukların hayatının genelinde çok fazla öngörülemez etken (yetersiz aile desteği, aileyle düzensiz ilişkiler, sık yaşanan kuruluş değişiklikleri, düşük seyreden akademik başarı gibi) olması ve bakım elemanlarının da bu öngörülemezlikler ve sonuçlarına yakından tanık olmalarıyla ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bunun yanında çocukların olumlu davranışlarıyla olumsuz davranışlarının motivasyon üzerindeki etkileri arasında ciddi farklılık olduğu; olumsuz davranışların motivasyon üzerindeki

olumsuz etkisinin, olumlu davranışların olumlu etkisinin oldukça gerisinde kaldığı görülmektedir.

Diğer yandan, bakım elemanlarının kişisel emeklerinin çocuklar üzerinde olumlu etki taşıdığına yüksek şekilde inandıkları görülmektedir. Emekle gözlemlenen başarı arasında bu kadar net bir pozitif ilişki kurulabiliyor olmasının, önemli bir motivasyon artırıcı psikolojik etken olarak değerlendirilmesi mümkündür.

Mesleki destek ile mesleki algı ve motivasyon ilişkisinin incelendiği tablonun verilerine bakıldığında, bakım elemanlarının mesleki donanım ve desteklenmeleri konusundaki algıları ile çocuklarla karşılaştıkları sorunların çözümlenmesi konusundaki algısını anlamak amacıyla sorular sorulduğu görülmektedir. Koruma altındaki çocuklarla çalışan bakım elemanlarının, özellikle çocukların yaşantılarındaki çalkantılara ve duygusal dalgalanmalara tanık olmaları ile bir sosyal hizmet kuruluşunda çalışmanın doğası itibariyle getirdiği ruhsal yıpranmalara açık oldukları bilinmektedir. Bu nedenle, çocuk evinde çalışan bakım elemanlarının işle ilgili oluşan duygusal yükten kurtulmak için ne tür mesleki ve sosyal destek ağlarına ulaşabildiklerinin anlaşılması hedeflenmiştir.

108 katılımcı (%56) işte yaşadıkları zorluklar hakkında konuşmanın, stresini azalttığını belirtirken; çalışanların çocuk evindeki süreçleri konuşma eğilimlerinin (Soru:12) şıklar arasında eşit düzeyde dağıldığı görülmektedir. Eğilimlerin bu denli eşit dağılması ve paylaşımına karşı net bir olumsuz eğilimin olmaması, çocukların mahremiyetinin korunmasına ilişkin etik bilincin yeterli düzeyde olmadığını; çocuk evinde yaşananları paylaşma davranışının daha ziyade kişisel bir karara dayandığını düşündürmektedir.

Sosyal destek ağlarını değerlendirmek üzere yöneltilen ifadelerden anlaşıldığı kadarıyla bakım elemanları, yeterli düzeyde sosyal destek aldıklarını düşünme eğilimindedirler. Diğer taraftan profesyonel destek ağlarının varlığı konusundaki algı sosyal destek algısının gerisinde kalmıştır.

Mesleki yönlendirme ve desteğin, çalışmanın verimini artırıcı bir etken olarak algılandığı; ancak mesleki destek mekanizmalarının yetersiz olduğu düşüncesinin hakim olduğu görülmektedir. Bunun yanında mesleki yönlendirme ve destek algısının aksine, meslek içi eğitimin 'yeterli' olarak değerlendirildiği (Soru:15) görülmektedir.

Bu veriler ışığında bakım elemanlarının aile ve sosyal çevreyi, meslekteki duygusal yıpranma ve örselenme karşısındaki birincil destekleyici olarak tanımladıkları; meslek içi eğitimi yeterli, yönlendirme ve destek sistemlerini yetersiz olarak değerlendirdikleri; ayrıca mesleki olarak desteklenme ve yönlendirmelerin artmasının mesleki başarılarını arttıracığına inandıkları görülmektedir. Diğer taraftan konuşmanın stres azaltıcı önemli bir etken olarak görüldüğü anlaşılmaktadır. Koruma altındaki çocukların mahremiyetlerinin korunması adına bakım elemanlarına süpervizyon ve gerekli durumlarda psikolojik destek verilmesi, konuşma ihtiyacının profesyonel ve etik çizgiler içinde giderilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

Anket sorularının genel bir değerlendirmesinin yapacak olursak; en yüksek motive aracı; çocukların gösterdiği gelişim (171 katılımcı %88,6 onaylamış, 11 katılımcı da kısmen onaylamış) ve amirlerden alınan takdir (165 katılımcı %85,5 onaylamış, 12 katılımcı da kısmen onaylamış) olduğu görülmüştür.

Motivasyonu en çok olumsuz etkileyen unsurlar ise; amirlerden alınan olumsuz eleştiriler (110 katılımcı %57 onaylamış, 51 katılımcı da kısmen onaylamış) ve ücretlendirilmeyen mesai dışı çalışmalar (113 katılımcı 58,6 onaylamış, 14 katılımcı da kısmen onaylamış) olduğu görülmüştür.

Mesleki algı konusunda ise ‘Yaptığım işin bana Allah’ın rızasını kazandıracağına inanırım.’ en yüksek olumlu algı (175 katılımcı %90,7 onaylamış 5 katılımcı da kısmen onaylamıştır) çıkmıştır.

‘Emeğimin ve çalışmalarımın, çocukların ruhsal ve sosyal anlamda gelişmeleri konusunda önemli katkısı olduğuna inanırım.’ en yüksek ikinci olumlu algı (174 katılımcı %90,1 onaylamış, 6 katılımcı da kısmen onaylamış) çıkmıştır.

‘Manevi değerlerim ve dini inançlarım, çocuklarla çalışırken karşılaştığım zorlukları aşmada başvurduğum önemli bir kaynaktır.’ ifadesi ise üçüncü yüksek çıkan olumlu algıdır

Araştırmamıza katılan bakım elemanlarının psikolojik durumlarını belirlemek amacıyla John Hopkins Üniversitesince geliştirilen Ruhsal Belirti Tarama Listesi (Symptom Check List 90 -Revised) yani kısa adıyla SCL 90 – R ölçeği uygulanmıştır. Bu ölçek toplam 90 soruluk bir test olup, sorular 9 alt grupta toplanmaktadır.

Ölçekte; somatizasyon (12 madde), obsesif-kompulsif belirtiler (10 madde), kişiler arası duyarlılık (9 madde), depresyon (13 madde), anksiyete (10 madde), öfke düşmanlık (6 madde), fobik anksiyete (7 madde), paranoid düşünceler (6 madde), psikotik belirtiler (10 madde) ve daha çok uyku ve yeme, sorunları ile ilgili 7 maddelik bir ek skala bulunmaktadır.

Çalışmamıza gönüllü olarak katılan 193 bakım elemanının SCL – 90 – R sonuçları ise genel GSI puanı 0,44 olarak çıkmıştır.

En yüksek derecede GSI puanı 0,62 ile ek maddeler alanında, en düşük oranda ise 0,17 ile fobik anksiyete alanında saptanmıştır. Çalışılan grupta psikiyatrik belirtilerin yoğunluğunu yansıtan GSI puanının 0.44 olarak bulunması herhangi bir psikopatolojik bulguya rastlanmadığını göstermektedir.

Bu bizim bulmayı umut ettiğimiz bir sonuçtu. SCL - 90 – R sonucun bu şekilde çıkması bakım elemanlarının işe alım süresinde gösterilen hassasiyetin bir yansımasıdır.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

İstanbul ilinde Aile, Çevre ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı olarak açılan çocuk evlerinde çalışan 193 bakım elemanı ile yapılan çalışma sonucunda bakım elemanlarının işleriyle ilgili olumlu algıya sahip olduğu ve motivasyon düzeylerinin genel anlamda yüksek olduğu gözlenmiştir.

Yapılan analizler sonucunda başlangıçta kurulan sekiz hipotezden sadece '7- Manevi tatmin, mesleki motivasyon üzerinde olumlu etkiye sahiptir.' ve '8- Hissedilen aile/toplum desteği ile motivasyon arasında ilişki vardır. Hissedilen destek arttıkça motivasyon artmaktadır.' hipotezlerinde anlamlı sonuçlar çıkmıştır.

Diğer hipotezler olan; '1- Cinsiyet motivasyonu etkileyen bir faktördür ve kadın çalışanların mesleki motivasyonları erkek çalışanlara göre daha yüksektir.', '2- Cinsiyet, çocuk evinde çalışma tercihinin etkileyen bir faktördür. Bu bağlamda çocuk evinin fiziksel ortamı sebebiyle kadınlar tarafından tercih edilme oranı daha yüksektir.', '3- Erkek çalışanlar bakım elemanlığını kısa süreli bir iş olarak değerlendirmektedir.', '4- Meslekte terfi imkanının olmaması bakım elemanlarının motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir. Meslekte geçirilen yıllar, motivasyon arasında ters ilişki bulunmaktadır.', '5- Eğitim düzeyi daha yüksek olan bakım elemanlarının mesleki motivasyon düzeyleri daha düşüktür.' ve '6- Evli bakım elemanlarının motivasyonları, bekar bakım elemanlarının motivasyonundan daha düşüktür.' hipotezi ise doğrulanmamıştır.

Uygulanan SCL 90 – R ölçeği sonuçları 'GSI= 39,31:90=0,44' çıktığından dolayı ölçekte tanımlanan psiko-patolojilere sahip olmadıkları ve genel anlamda sağlıklı ruhsal durumda oldukları tespit edilmiştir.

Araştırmamıza katılan 193 bakımın elemanın sonuçları göstermektedir ki ülkemizde de dünya da olduğu gibi bakım alanında kadın çalışan sayısı daha yüksektir. Bu da özellikle çocuk evlerinde erkek rol model eksikliğinin olduğunu göstermektedir. 2017 yılında yapılan kurum dönüşümü kapsamında dolayı yeni eleman alımı olmuş bu da çalışanların çoğunun meslekte yeni olduğu bulgularını ortaya koymakla birlikte çalışanların bu işi uzun süreli bir meslek olarak da düşündüklerini görmekteyiz. Aynı zamanda çalışanların çoğunun evli, çocuk sahibi olduğu, çekirdek ailede yaşadığı ve büyük çoğunluğunun lise mezunu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anket sonuçlarına genel özet olarak bakıldığında ise en yüksek motive aracı; çocukların gösterdiği gelişim (171 katılımcı %88,6 onaylamış, 11 katılımcı da kısmen onaylamış) ve amirlerden alınan takdir (165 katılımcı %85,5 onaylamış, 12 katılımcı da kısmen onaylamış) olduğu görülmüştür.

Motivasyonu en çok olumsuz etkileyen unsurlar ise; amirlerden alınan olumsuz eleştiriler (110 katılımcı %57 onaylamış, 51 katılımcı da kısmen onaylamış) ve ücretlendirilmeyen mesai dışı çalışmalar (113 katılımcı 58,6 onaylamış, 14 katılımcı da kısmen onaylamış) olduğu görülmüştür.

Mesleki algı konusunda ise ‘Yaptığım işin bana Allah’ın rızasını kazandıracağına inanırım.’ en yüksek olumlu algı (175 katılımcı %90,7 onaylamış 5 katılımcı da kısmen onaylamıştır) çıkmıştır.

‘Emeğimin ve çalışmalarımın, çocukların ruhsal ve sosyal anlamda gelişmeleri konusunda önemli katkısı olduğuna inanırım.’ en yüksek ikinci olumlu algı (174 katılımcı %90,1 onaylamış, 6 katılımcı da kısmen onaylamış) çıkmıştır.

‘Manevi değerlerim ve dini inançlarım, çocuklarla çalışırken karşılaştığım zorlukları aşmada başvurduğum önemli bir kaynaktır.’ ifadesi ise üçüncü yüksek çıkan olumlu algıdır.

Araştırmamızın bulgularına göre şunları önerebiliriz:

- Çocuk evlerindeki erkek rol model eksikliği sorunun çözümlenmesine yönelik olarak personel yapılanmada bazı değişikliklere gidilmesinin; bakım elemanları, sosyal servis görevlileri, ev sorumluları ve mesleki çalışanlar arasında erkek çalışan sayısının artırılmasının uygun olduğu değerlendirilmektedir. Ergenlik dönemine giren erkek çocukların erkek rol modele yönelik ihtiyaçlarının artacağı açıktır. Bu bağlamda özellikle erkek çocukların kaldığı evlerde, erkek bakım elemanlarının istihdam edilmesine yönelik düzenlemelerin yapılması gerekliliği düşünülmektedir
- Çocuğun güvenli bağlanmayı öğrenebilmesi için bakım elemanının devamlılığı çok önemlidir. Bu nedenle kurumlarda bakım elemanlarının ve çocukların yerleri zaruret olmadıkça değiştirilmemelidir. Bakım elemanlarının sık sık değişmesi ya da çocuğun sık sık kurum değiştirmesi hem çocuğun bakım elemanına bağlanmasını hem de bakım elemanının çocuğa bağlanmasını olumsuz etkilemektedir. Güvenli

bağlanmayı geliştiremeyen çocukta ise duygusal ve ruhsal,sosyal ve akademik anlamda iyileşme hali çok daha yavaş ilerlemekte ya da ilerlememektedir.

- Bakım elemanlığı hizmetini daha profesyonel hale getirmek için sertifika programı uygulaması yerine alanla ilgili üniversitelerde iki yıllık bölümler açılabilir.
- Bakım elemanlarına getirilen yaş alt sınırının onlara amirlik edecek olan ev sorumlularına da getirilmesinin uygun olduğu düşünülmektedir. Bakım elemanlarına yöneltilen, '25- Amirlerimin yaş, mesleki deneyim, medeni durum gibi kişisel özelliklerinin, onların mesleki becerilerini etkilediğine inanırım.' İfadelerine bakım elemanlarının %55,4 ü olumlu yanıt verirken % 28,5'i ise kısmen katılıyorum ifadesi bildirmiştir. Ev sorumlularına yaş alt sınırı ile birlikte meslekte belli bir tecrübeye sahip olduktan sonra ev sorumlusu olabilme yetkisinin verilmesinin de daha isabetli olacağı düşünülmektedir.
- Bakım hizmetlerinde çalışanların daima aktif ve dinamik bir şekilde işlerinin başında olması gerektiğinden dolayı mesai sisteminin 24/48 olması çalışanlar için yıpratıcı olduğu yeni bir mesai sistemi uygulamasının daha faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda çalışma saatlerini rotasyona bağlı olarak gececi ve gündüzcü vardiye sistemine çevirmenin daha faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda İstanbul ilinde Mutlu Yuva Derneği'nin açmış olduğu evlerde 5 yıl uygulanan gececi gündüzcü vardiya sisteminin tekrar değerlendirilmesi tavsiye edilmektedir.
- Verilen hizmet içi eğitimlerin içeriklerinin oluşturulmasında bakım elemanlarının istek ve arzularının dikkate alınmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Çalıştıkları alanda karşılaştıkları zorluklar ve bu zorluklarla baş edebilme ve çözüm önerilerini içeren eğitim başlıkları seçilmesinin daha etkili olacağı düşünülmektedir.
- Bakım elemanlarına ve evde yaşayacak olan çocuklara evin tertip ve düzeniyle eşyaların yerleştirilmesi ve aksesuar kullanımı konusunda azami söz hakkı verilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca ev sorumluları sosyal etkinlikler, çocukların alışverişi vs. gibi pek çok konuda bakım elemanlarına fikrini sorması ya da makul ölçülerde kararları onlara ve çocuklara bırakmasının da motivasyonlarını olumlu etkileyeceği düşünülmektedir. Belirli zaman aralıklarıyla kurumun bakım elemanlarına uygulayacağı anket ya da katılım formları ile

fikirlerinin sorulmasının da motivasyon üzerinde olumlu katkısının olacağı düşünülmektedir.

- Görev tanımlarında yer alan ev içi ve ev dışı çalışmalar yanında, nöbet süresince evin tek sorumlusu durumunda olan bakım elemanlarının zorlanmalarının iş yüklerinin ağır olduğu değerlendirilmektedir. Bu nedenle özellikle küçük yaşta çocukların kaldıkları evlerde yardımcı bakım elemanlarının bulundurulması uygulamasının iş yükünü hafifletme ve hizmet kalitesini yükseltme açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

- Bakım elemanları için konuşmanın stres azaltıcı önemli bir etken olarak görüldüğü anlaşılmaktadır. Koruma altındaki çocukların mahremiyetlerinin korunması adına bakım elemanlarına süpervizyon ve gerekli durumlarda psikolojik destek verilmesi, konuşma ihtiyacının profesyonel ve etik çizgiler içinde giderilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- ACAR, H. (2005) Cumhuriyet'in Çocuk Refahı Politikasını Yapılandıran Bir Sivil Toplum Örgütü: Türkiye Çocuk Esirgeme Kurumu (1921-1981)", Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayını, Ankara
- ADAİR, J. (2006) Etkili Motivasyon (Çeviren S. Uyan), İstanbul
- AİLE, KOĞUŞ TİPİ YURTLARDA DÖNÜŞÜM TAMAMLANDI, www.aile.gov.tr/haberler/kogus-tipi-yurtlarda-donusum-tamamlandi Erişim Tarihi: 28.8.2018
- AİLE, ALO 183, <https://alo183.aile.gov.tr/data/568a33ac369dc5b7b02654d5/alo183cagrimerkezi Hizmetleri.pdf> Erişim Tarihi: 3.9.2018
- AKÇADAĞ, S.ve ÖZDEMİR, E. (2005) ‘‘İnsan Kaynakları Kapsamında 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde İş Tatmini: İstanbul'da Yapılan Ampirik Bir Çalışma’’, Kocaeli Üniversitesi (KOÜ), *SBE Dergisi*; C.10(2):172
- AKINCI, Z. (2001) ‘‘Antalya Bölgesindeki Beş Yıldızlı ve Birinci Sınıf Konaklama İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatminlerinin Değerlendirilmesi’’, Akdeniz Üniversitesi (AÜ), YYLT, Antalya.
- AKŞAM, TAŞERON İŞÇİYE SON DAKİKA ZAMMI, www.aksam.com.tr/ekonomi/2018-taseron-isci-son-dakika-zammi-taseron-kadro-sonrasi-yeni-maas-tablosu/haber-726417 Erişim Tarihi: 8.9.2018
- AKYÜZ, E. (2015) Çocuk Hukuku Çocukların Hakları ve Korunması, 4. Baskı, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- AKYÜZ, E. (2000) Ulusal ve Uluslararası Hukukta Çocuğun Haklarının ve Güvenliğinin Korunması, Milli Eğitim Basımevi, Ankara
- AKYÜZ, E. (1999) ‘‘Medeni Kanun'un Velâyete İlişkin Hükümlerinin Çocuk Hakları Sözleşmesi ve İsviçre Medeni Kanunu Işığında Değerlendirilmesi’’, Cumhuriyet'in 75. Yıl Armağanı, İstanbul Üniversitesi Yay. İstanbul, ss. 647-672.
- AKYÜZ, E., 1979, ‘‘Önemli Kanunlarımızda Çocuğun Korunmasına İlişkin Hükümler ve Boşluklar’’,*Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*; Cilt 12(1).
- AKYÜZ, E., 1987, ‘‘Medeni Kanun İle Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu Açısından Korunmaya Muhtaç Çocuklar’’, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt 20(1):11.
- ALKIŞ, H. (2001) ‘‘Çalışanların Performansının Arttırılmasında Motivasyon Araçlarının Kullanılması Üzerine Bir Araştırma’’,Ankara: Gazi Üniversitesi. ‘‘Bakıda’’
- AŞIKOĞLU, M., İnsan Kaynaklarını Verimliliğe Yönlendirme Aracı Olarak Motivasyon, Üniversite Kitapevi, İstanbul, 1996.
- ARSLAN ÇİFCİ, E. G., 2009, ‘‘Türkiye’de ve Dünyada Korunmaya İhtiyacı Olan Çocuklara Yönelik Hizmetlerin Tarihsel Gelişimi’’, Ankara Üniversitesi, Cilt 5(19).
- BALCI, E. (1992) ‘‘Güdüleme Kuramları ve Türkiye’de Öğretmen Ödülleri’’, Ankara, ss. 9.
- BALTAŞ, A. (2003) Motivasyon Sözlüğü
- BARUTCUGİL, İ. (2004) Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Kariyer Yayıncılık
- BAŞARAN, İ. E. (1982) Örgütsel Davranışın Yönetimi, A.Ü.E.F. Yayını No: 111, Ankara

- BAŞARAN, İ. E. (1991) Örgütsel Davranış, Gül Yayınevi, 1991.
- BAŞER, H. (2013) “Çocuk Refahı Alanında Yeni Hizmet Modeli ‘Çocuk Evleri’” Selçuk Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Konya
- BEDİR, S. ve ERİŞTİ, D. (2016) Yeni Medya ve Görsel İletişim Tasarımı. Ankara: Pegem Akademi
- BENTON D.VE HALLORAN J. (1991) Applied Human Relations: An Organizational Approach, 4. Ed., (Prentice Hall, Englewood Cliffs) New Jersey
- BOWLBY, E.J. (1956) “Mother-child separation”, Mental Health and Infant Development, 1956, 1, pp.117-122.
- BOZTILKI, M. (2009) “Sivil Toplum Kuruluşlarının Çocuk Koruma Uygulamalarındaki Rolü ve Dünyada Kurum Bakımına Güncel Yaklaşımlar”, İstanbul Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- BREWER, B. (2006)“Perceptionandcontent. EuropeanJournal of Philosophy”, 2(14), pp 165-181.
- BULLOCK, R. and MILLHAM, L. (1993) “ResidentialCareforChildren: A Review of the Research”, London: HMSO.
- CAN, H. (2002) Organizasyon ve Yönetim, ss. 187, Ankara
- CILGA, İ. (1989) “Korunmaya Muhtaç Çocukların Sorunları ve Yetiştirme Yurtları”, Ankara: T.C Başbakanlık Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Gençlik Hizmetleri Daire Başkanlığı.
- CÜCELOĞLU, D. (2007) İnsan ve Davranışı, Remzi Kitapevi, 10. Baskı, İstanbul
- ÇAĞLAR, D. (1982) “Atatürk ve Cumhuriyet Devrinde Korunmaya Muhtaç Çocuklara Sağlanan Bakım ve Öğretim Olanakları”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt 15(2).
- ÇELİK, C., 2005., “*Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi*”, Sayı 36
- ÇENGELCİ, E. (1998) “Korunmaya Muhtaç Çocuklara Yönelik Sosyal Hizmetler ve Mülki Amirlere Düşen Başlıca Görevler” *Türk İdare Dergisi*, Sayı: 378, ss. 203-234.
- ÇİÇEK, D. (2005) “Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma”. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi.
- ÇKK, Kanun Numarası 5395, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi 15.07.2005, Sayı 25876, Madde 3.
- ÇOCUK EVLERİ ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİĞİN UYGULANMASI HAKKINDA GENELGE, 14 Şubat 2011
- ÇOCUK MECLİSİ, ÇOCUK HAKLARI SÖZLEŞMESİ, <https://cocukmeclisi.ibb.istanbul/cocuk-haklari-sozlesmesi/> Erişim Tarihi: 13.8.2018
- ÇOCUKHİZMETLERİ, İSTATİSTİKLER, www.cocukhizmetleri.gov.tr Erişim Tarihi: 9.9.2018
- Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü 2017 Bülteni
- DALKA, A., 2016, “Türkiye’deki Korunmaya Muhtaç Çocukların Sosyal Hayattaki Yerlerini Belirleyen Yasal Düzenlemeler ve Bunların Uygulanması”, Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- DANIŞOĞLU, E. (1989) “Kalkınma Planlarında ve Yıllık Programlarda Çocukla İlgili Devlet Politikaları”, Türkiye’de Çocuğun Durumu, 1990’ların Çocuk Politikası Kogresi, DPT–UNICEF Türkiye Temsilciliği Yay.,Ankara, s. 35–53.
- DELİALİOĞLU, M. (2009) Himaye-i Etfal Cemiyeti ve Eğitim Boyutu, Gazi Üniversitesi, Ankara.

- DEMİRBILEK, S. (2007), “Türkiye’de Korunmaya Muhtaç Çocuklar Sorunu”, Metin Kutal' a Armağan, Mavi Ofset.
- DEREL, B. (2005) “Çok Uluslu İşletmelerde İnsan Kaynakları Yönetimi”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Yıl:4 Sayı:7 Bahar 2005/1 ss.59-81.
- EKŞİ, A. (1990) Çocuk, Genç, Ana – Babalar. İstanbul: Bilgi
- ELSBACH, K. D. (2003) “Organizational Perception Management. Research in Organizational Behavior”, ss. 25, 297-332.
- EREN, E. (1993) Yönetim Psikolojisi, Beta Basım A.Ş. İstanbul
- EREN, H. (1997) Toplam Kalite Ve İnsan Kaynakları Yönetimi, 2. Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul
- ERGUNCU, H. (1991) “Cumhuriyetten Günümüze Sosyal Hizmetler Alanındaki Yasal Değişme ve Gelişmeler Işığında Korunmaya Muhtaç Çocuklar.” Ankara: TODAİE Kamu Yönetimi Uzmanlık Programı, Ankara. “bakıda”
- ERİŞTİ, Z. D., ULUUYUSAL, B. ve DİNDAR, M. (2013) “Görsel Algı Kuramlarına Dayalı Etkileşimli Bir Öğretim Ortamı Tasarımı Ve Ortama İlişkin Öğrenci Görüşleri”, *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 3(1):47-66.
- EROĞLU, F. (2004) Davranış Bilimleri, İstanbul
- EROL, N. ve ŞİMŞEK, Z. (2008), “Korunma Gereksinimi Olan Çocuklar; Kurum Bakımı ve Koruyucu Aile Sistemi”, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Çocuk Ergen Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı Yayınları No: 6, Ankara, ss. 136.
- EROL, N., ŞİMŞEK, Z. ve ÜSTÜNER, S. (2005) Çiçekli Dünyamda Elimi Yalnız Bırakma; Dünya’da ve Türkiye’de Çocuk Koruma Sistemleri, Ümit Yayıncılık, Ankara
- GOLDSTEİN, E. B. (2013) Bilişsel Psikoloji. (Çev. O. Gündüz) Kaknüs Yayınları, İstanbul
- GORDON, I. E. (2014) Theories of Visual Perception. New York: Psychology Press
- HABERTÜRK, ASDEP PERSONELİNE KADRO MÜJDESİ, www.haberturk.com/asdep-personeline-kadro-mujdesi-1772328-ekonomi Erişim Tarihi: 8.9.2018
- HODGETTS, R. and LUTHANS F. (1994) International Management, McGraw Hill Inc.
- H. Peygamber Döneminden Günümüze Yetimlerin Himaye Edilmesi Koruyucu Aile Olmak, Türkiye Diyanet Vakfı, Ankara, 2014.
- İNCEOĞLU, M. (2004) Tutum Algı İletişim, Elips Kitap, Ankara
- İZMİR-SHÇEK, SAYFALAR, <http://www.izmir-shcek.gov.tr/?m=Sayfalar&id=269>) Erişim Tarihi: 27.8.2018
- KANWİSHER, N. (2001) Neural Events And Perceptual Awareness. *Cognition*, 79(1):89-113.
- KARABEKİR, K. (1995) Çocuk Davamı, Emre Yayınları, İstanbul, Cilt 1-2:9.
- KARAHANOĞULLARI, O. (2002) Kamu Hizmeti, Turhan Kitabevi, Ankara, ss. 45, 62-63.
- KARAKAŞ, S. ve BEKÇİ, B. (2003)“Zihin/Davranış İle Beden/Organizma İlişkilerini Ele Alan Bilim Dallarının Doğuşu Ve Gelişimi”. *Neuro Quantology*, 1(2):232-265.

- KARAKAYA A. ve ALPER A. F. (2007) “Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, Cumhuriyet Üniversitesi (CÜ), *Sosyal Bilimler Dergisi*, Sivas, Cilt 31(1):55
- KARATAY, A. (2010) “Türkiye’de Yoksulluk, Yoksullukta Değişmeler ve Sosyal Hizmetlerin Artan Önemi”, İnsan Hakları İhlali Olarak Yoksulluk, (Der. Pınar Semerci), Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, ss. 21-55.
- KESKİN, B. (2008) “Çalışanların Performanslarını Arttırmada Bir Araç Olarak Motivasyon Ve Motivasyon Teknikleri”. Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi.
- KETEN, D. (2017) “Korunmaya Muhtaç Çocuklar: Ankara Çocuk Evleri Üzerine Niteliksel Bir Araştırma”, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi.
- KOÇEL, T. (2005) İşletme Yöneticiliği, 10. Baskı, Arıkan Yayıncılık, İstanbul ss.633.
- KONANÇ, E. (1987) “Türk Hukuk Sisteminde Çocuk İstismarı ve İhmali”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt 20(1):3.
- MACLEAN, K. (2003) “The Impact of Institutionalization, Development and Psychopathology”, Vol.:15 ss. 853-884.
- MASLOW, A. (2001) İnsan Olmanın Psikolojisi, (Çev., O. Gündüz), Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul
- MENNAN, Z. (2009) “From simple to complex configuration: Sustainability of gestalt principles of visual perception within the complexity paradigm.” METU Journal of the Faculty of Architecture, pp. 26, 309-323.
- MEVZUAT, ÇOCUK KORUMA KANUNU, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5395.pdf> Erişim Tarihi: 12.8.2018
- MEVZUAT, SOSYAL HİZMET KANUNU, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2828.pdf> Erişim Tarihi: 15.8.2018
- MEVZUAT, TÜRK MEDENİ KANUNU, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=1.5.4721&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=medeni&Tur=1&Tertip=5&No=4721> Erişim Tarihi: 12.8.2018
- OKAY, C. (1999) Belgelerle Himaye-i Etfal Cemiyeti: 1917-1923. Şule Yayınları, İstanbul
- ONARAN, O. (1978) Çalışma Yaşamında Güdüleme Kuramları, Ankara
- ORTAYLI, İ. (2000), Osmanlı Toplumunda Aile, Pan Yayıncılık, İstanbul
- ÖNEN L. ve TÜZÜN, L. B. (2013) Motivasyon, İstanbul, s. 40.
- ÖZBEK, N. (2006) Cumhuriyet Türkiye’sinde Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politikalar, Emeklilik Gözetim Merkezi Yayını, İstanbul
- ÖZDEMİR, İ. (1989) “Hemşirelikte Liderlik, Motivasyon, İş Tatmini ve Hastane Sektörüne Yönelik Bir Tatmin Araştırması”, İstanbul Üniversitesi (İÜ), SBE, YLT, İstanbul, ss. 21. “bakıda”
- ÖZEN USLU, R. (2011) “Yararlandıkları Hizmet Modeline Göre Korunmaya Muhtaç Çocuklarda Davranış ve Duygusal Sorunlar”, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- PARROT, L. (2002), “Lester.Social Workand Social Care”, 2nd Ed., Routledge, London, ss. 64-66.
- ARSLAN, L. (2013) “Çalışanların Motivasyonu” (Serik Devlet Hastanesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi.

- SALİM M. (2011) “Geçmişten Günümüze Türkiye’de Çocuk Koruma Politikaları Ve Sosyal Hizmetler Ve Çocuk Esirgeme Kurumu”. Isparta, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- SANG, H. K. (2005) “Kendinizi ve Başkalarını Motive Etmenin 1001 Yolu”, (Çev., A. Çimen), İstanbul, ss.13.
- SGB, 2016 Yılı Raporları, <https://sgb.aile.gov.tr/uploads/pages/arge-raporlar/2016-yili-faaliyet-raporu.pdf>
Erişim Tarihi:12.09.2018
- SHÇEK (2009) 2010-2014 Dönemi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Stratejik Planı, Ankara.
- SİLAH, M. (2000) Çalışma Psikolojisi
- ŞENOCAK, H. (2006) “Korunmaya Muhtaç Çocuklar: İstanbul Yetiştirme Yurtları Üzerine Bir Alan Araştırması”. İstanbul, GÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsü. “bakıda”
- TDK, ÇOCUK NEDİR? <https://www.tdk.gov.tr> Erişim Tarihi: 2.9.2018
- Türkiye’de Çocuklara Yönelik Koruyucu ve Önleyici Politikaları Değerlendirme Çalıştayı Raporu 2017, Ankara
- TOPALOĞLU, M. (2007) “ÇKK’nda Tedbirler Sorunu”, *İstanbul Barosu Dergisi*, Cilt 81(4):1650.
- ULUSOY, A. (2004) Gelişim ve Öğrenme, Ankara, ss.308.
- UNICEF, Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, www.unicef.org Erişim Tarihi: 1.9.2018
- UNICEF, Media, https://www.unicef.org/media/media_45279.html Erişim Tarihi: 2.9.2018
- VAROL, M. (1993) Halkla İlişkiler Açısından Örgüt Sosyolojisine Giriş: Etkili Yönetmel İlişkilerden Saygın Örgüt Kimliğine, Ankara Üniversitesi
- VOLTAN-ACAR, N. (2015) Gestalt Terapi. Ne Kadar Farkındayım, Nobel Yayınevi, Ankara
- WARE, C. (2012) Information Visualization: Perceptionfor Design. San Francisco: Elsevier
- YALÇIN, A. (2011) “ÇKK Kapsamında Korunmaya Muhtaç Çocukların Gelecek Kaygılarının İncelenmesi”, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar.
- YAMAN, F. (2010) “Bakıcı Annelerin Sosyo-Ekonomik ve Çalışma Yaşamlarına İlişkin Özellikleri: Ankara İli Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi.
- YAVUZ, C. (2016) “Korunmaya Muhtaç Çocukların Koruma ve Bakım Altına Alınma Nedenleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- YAVUZER, H. (2003) Ana-Baba ve Çocuk, Remzi, İstanbul
- YAZICI, E. (2012). Korunmaya Muhtaç Çocuklar ve Çocuk Evleri, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:9, Sayı:18, s:499-525.
- YAZICI, E., 2013, “Türkiye’de Korunmaya Muhtaç Çocuklara Yönelik Sosyal Hizmetler: Kurum Bakım Hizmetinden Yararlanmış Bireyler Üzerine Bir Araştırma”, İzmir.
- YAZICI, N. (2008) “Niş İslahane’sinden Haber Var”, *Kültür Dergisi*, Sayı: 12, ss. 27.
- YOLCUOĞLU, İ. 2009, “Sosyal Çalışma ve Çocuğun İyilik Hali”, *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, Cilt 20 (1): 89.

- YOLCUOĞLU, İ. G. (2009) “Türkiye’de Çocuk Koruma Sisteminin Genel Olarak Değerlendirilmesi”, *Aile ve Toplum Dergisi*, Cilt 5 (18).
- YÖRÜKOĞLU, A. (2000) Değişen Toplumda Aile ve Çocuk, 6.Basım, Özgür Yayınları, İstanbul, ss.13.
- YÖRÜKOĞLU, A. (2004) “Koruma Altındaki Çocuklar ve Hakları”. Uslu, R. (Ed.). Koruma Altındaki Çocuklar, Prof. Dr. Mualla Öztürk Anısına XVII. Sempozyum Sunumları. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- ZEYNEL, E. ÇARIKÇI, İ. (2015) “Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Algı Düzeyini Ölçmeye Yönelik Bir Mesleki Motivasyon Ölçeğinin Tasarımı”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 20(3):217-248.



EKLER

EK 1: DEMOGRAFİK FORM

Bu anket, korunma altına alınmış çocuklarla çalışan bakım elemanlarının mesleki algı ve motivasyonları ile ilgili yapılan yüksek lisans tezi araştırmasında veri toplamak amacıyla uygulanmaktadır. Bu araştırma çalışması akademik bir çalışmadır ve bilimsel yöntemler ile değerlendirilecektir.

Ankete katılımda gönüllülük gerekmektedir. Anketteki bilgiler gizli kalacaktır, hiç bir kurum ve kişiyle paylaşılmayacaktır.

Katılımınız ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

Saygılarımızla,

1- Cinsiyetiniz

a) Kadın b) Erkek

2- Yaşınız

a) 25-30 arası b) 31-35 arası c) 36-40 arası d) 41-45 arası e) 45 üst

3- Medeni durumunuz

a) Evli b) Bekar c) Boşanmış d) Eşi vefat etmiş

4- Çocuk evleri dışında başka bir işte çalıştınız mı?

a) Evet b) Hayır

5- Eğitim düzeyiniz

a) Lise b) Ön lisans c) Lisans d) Yüksek lisans

6- Çocuk evlerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz?

a) 1 b) 2 c) 3 d) 4 e) 5 f) 6 g) Daha fazla

7- Çocuğunuz var mı?

a) Var b) Yok

8- Kiminle yaşıyorsunuz?

a) Tek b) Ev arkadaşıyla c) Çekirdek aile d) Geniş aile

EK 2: ANKET SORULARI

	Lütfen aşağıdaki soruları, size en çok uyan şıkka göre cevaplayınız.	Kesinlikle	Katılıyorum	Kısmen	Katılmıyorum	Kesinlikle
1	Yaptığım işle ilgili toplumda olumlu bir algı olduğunu düşünürüm.					
2	Çocukların gösterdiği gelişimin işe yönelik motivasyonumu olumlu etkilediğini hissedirim.					
3	Amirlerimden aldığım olumsuz eleştiriler motivasyonumu düşürür.					
4	Şu an yapmakta olduğum işime uzun yıllar devam etmeyi planlarım					
5	Aynı işi daha düşük ücret karşılığında da yapardım.					
6	Şu anda yapmakta olduğum işin, gelecekte iş bulmamı kolaylaştıracağını düşünürüm					
7	Çocukları iyi bir geleceğin beklediğine inanırım.					
8	Aynı işi daha uzun çalışma saatleri olsa da yapardım.					
9	Yaptığım işle ilgili toplumdaki algının motivasyonum üzerinde herhangi bir olumlu veya olumsuz etkisini hissetmem.					
10	Çocuk evinin günlük işleyişine ilişkim karar alma konusunda amirlerimin bana karşı daha esnek olması, işe yönelik motivasyonumu olumlu etkilerdi.					
11	İşimi yaparken karşılaştığım sorunlar konusunda iş arkadaşlarımdan yeterli destek aldığıma inanırım					
12	İşte yaşadığım sorunları herhangi bir kimseyle paylaşmamayı tercih ederim					
13	Çocuklar için iyi bir rol model olduğuma inanırım.					
14	Başarıların hem sözel olarak, hem de maddi olarak ödüllendirilmesi gerektiğine inanırım.					
15	Çocuklarla çalışma konusunda yeterli düzeyde meslek içi eğitim aldığıma inanıyorum					

16	Çocuk evinin fiziksel ortamı bu işi seçmeme olumlu anlamda katkı sağlamıştır.					
17	Çocuklarla yaşadığım sorunlara ilişkin olarak uzmanlardan yeterli destek ve yönlendirme aldığıma inanıyorum.					
18	İşte karşılaştığım zorluklar hakkında konuşmanın stresimi azalttığını hissedirim					
19	Yaptığım iş sebebiyle ailemin ve sosyal çevremın takdirini kazandığımı hissedirim.					
20	Çalışma şartları, ücret, haklar gibi konularda benimle eşit eğitim düzeyindeki pek çok insandan daha iyi şartlara sahip olduğumu düşünürüm.					
21	Çalışma şartları daha iyi bir iş bulduğumda işimi değiştirmeyi isterim.					
22	İşimdeki başarılarım sebebiyle üstlerimden yeterince takdir gördüğüme inanırım.					
23	Amirlerimin bana yeterince güvendiğini hissedirim.					
24	Manevi değerlerim ve dini inançlarım, çocuklarla çalışırken karşılaştığım zorlukları aşmada başvurduğum önemli bir kaynaktır.					
25	Amirlerimin yaş, mesleki deneyim, medeni durum gibi kişisel özelliklerinin, onların mesleki becerilerini etkilediğine inanırım					
26	İşteki başarılarımın sonucu terfi edebileceğimi bilmek, beni işime daha çok motive ederdi.					
27	Ücreti daha iyi bir iş bulduğumda işimi değiştirmeyi isterim					
28	Amirlerimden aldığım takdir, işime olan motivasyonumu olumlu etkiler					
29	Çalışma süresi daha kısa /daha esnek bir iş bulduğumda işimi değiştirmeyi isterim					
30	Çocukları gelecekte pek çok belirsizliğin beklediğine inanırım.					
31	Ailem ve sosyal çevremle olan ilişkilerim, işe olan motivasyonumu olumlu etkilemektedir					
32	İşimi kaybetme konusunda herhangi bir korku yaşamıyorum.					

33	Çocuklarla yaşadığım zorlayıcı olaylar duygu durumumu olumsuz etkileyebilmektedir.					
34	Çocukların duygusal ve sosyal anlamda her geçen gün daha iyiye gittiğini düşünürüm.					
35	Çocukların sergilediği olumsuz davranışlarının motivasyonumu olumsuz etkilediğini hissederim					
36	Alacağım yanlış bir kararın işimi kaybetmeme sebep olabileceğini düşünürüm.					
37	İşimde sarf ettiğim emeğin karşılığını maddi olarak yeterli düzeyde aldığıma inanırım.					
38	Çocukların yaşadıkları sorunları çözme konusunda profesyonel anlamda daha iyi yol gösterilse, daha başarılı olabileceğimi düşünürüm.					
39	İşimi kaybetme konusunda hissettiğim kaygının, iş verimliliğim ve motivasyonumu düşürdüğünü hissederim.					
40	İşimde sarf ettiğim emeğin karşılığını manevi olarak yeterli düzeyde aldığıma inanırım					
41	Yaptığım işin bana Allah'ın rızasını kazandıracağına inanırım.					
42	İşimi yaparken karşılaştığım sorunlar konusunda çevremden yeterli destek aldığıma inanırım					
43	Yaptığım işin yaşadığım topluma karşı taşıdığım bir sorumluluk olduğuna inanırım.					
44	Emeğimin ve çalışmalarımın, çocukların ruhsal ve sosyal anlamda gelişmeleri konusunda önemli katkısı olduğuna inanırım.					
45	Aynı evde çalışan diğer bakım elemanı arkadaşarımla iyi bir iletişimimiz olduğuna inanırım					
46	Farklı kişilerle çalışıyor olsaydım daha başarılı olacağımı inanırım					
47	Çocuk evinde gün boyu yapmakla yükümlü olduğum işlerin, tek bir kişi için fazla olduğunu düşünürüm.					
48	Ücretlendirilmeyen mesai dışı çalışmalar iş motivasyonum üzerinde olumsuz etki oluşturmaktadır.					

49	Çocukların benimle benzer milli ve manevi değerlere sahip olarak yetişmesi benim için önemlidir					
50	Zaman zaman çocukların öfkelerini kontrol edemeyecek davranışlar sergilediklerini ve bu sebeple fiziksel olarak risk altında olduğumu hissedirim.					



EK 3: SCL - 90 - R ÖLÇEĞİ

Aşağıda zaman zaman herkeste olabilecek yakınma ve sorunların bir listesi vardır. Lütfen her birini dikkatlice okuyunuz. Sonra bu durumun bugün de dâhil olmak üzere son bir ay içinde sizi ne ölçüde huzursuz ve tedirgin ettiğini göz önüne alarak aşağıda belirtilen tanımlamalardan uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

	Hiç	Çok Az	Orta Derecede	Oldukça Fazla	Aşırı Düzeyde
1 .Baş ağrısı					
2. Sinirlilik ya da içinin titremesi					
3. Zihinden atamadığınız yineleyici (tekrarlayıcı) hoş gitmeyen düşünceler					
4. Baygınlık ve baş dönmeler					
5. Cinsel arzuya ilginin kaybı					
6. Başkaları tarafından eleştirilme duygusu					
7. Herhangi bir kimsenin düşüncelerinizi kontrol edebileceği fikri					
8. Sorunlarınızdan pek çoğu için başkalarının suçlanması gerektiği fikri					
9. Olayları anımsamada (hatırlamada) güçlülük					
10. Dikkatsizlik veya sakarlıkla ilgili endişeler					
11. Kolayca gücenme, rahatsız olma hissi					
12. Göğüs veya kalp bölgesinde ağrılar					
13. Caddelerde veya açık alanlarda korku hissi					
14. Enerjinizde azalma veya yavaşlama hali					
15. Yaşamınızın sona ermesi düşünceleri					
16. Başka kişilerin duymadıkları sesleri duyma					
17. Titreme					
18. Çoğu kişiye güvenilmemesi gerektiği düşüncesi					
19. İştah azalması					
20. Kolayca ağlama					

21. Karşı cinsten kişilerle ilgili utangaçlık ve rahatsızlık hissi					
22. Tuzağa düşürülmüş veya tuzağa yakalanmış hissi					
23. Bir neden olmaksızın aniden korkuya kapılma					
24. Kontrol edilmeyen öfke patlamaları					
25. Evden dışarı yalnız çıkma korkusu					
26. Olanlar için kendini suçlama					
27. Belin alt kısmında ağrılar					
28. İşlerin yapılmasında erteleme düşüncesi					
29. Yalnızlık hissi					
30. Karamsarlık hissi					
31. Her şey için çok fazla endişe duyma					
32. Her şeye karşı ilgisizlik hali					
33. Korku hissi					
34. Duyularınızın kolayca incitilebilmesi hali					
35. Diğer insanların sizin düşündüklerinizi bilmesi hissi					
36. Başkalarının sizi anlamadığı veya hissedemeyeceği duygusu					
37. Başkalarının sizi sevmediği ya da dostça olmayan davranışlar gösterdiği hissi					
38. İşlerin doğru yapıldığından emin olabilmek için çok yavaş yapmak					
39. Kalbin çok hızlı çarpması					
40. Bulantı ve midede rahatsızlık hissi					
41. Kendini başkalarından aşağı görme					
42. Adale (kas) ağrıları					
43. Başkalarının sizi gözlediği veya hakkınızda konuştuğu hissi					
44. Uykuya dalmada güçlük					
45. Yaptığınız işleri bir ya da birkaç kez kontrol					

etme					
46. Karar vermede güçlük					
47.Otobüs, tren, metro gibi araçlarla yolculuk etme korkusu					
48.Nefes almada güçlük					
49.Soğuk veya sıcak basması					
50.Sizi korkutan belirli uğraş, yer veya nesnelere kaçınma durumu					
51. Hiçbir şey düşünmeme hali					
52.Bedeninizin bazı kısımlarında uyuşma, karıncalanma olması					
53.Boğazınıza bir yumru takınmış hissi					
54.Gelecek konusunda ümitsizlik					
55.Düşüncelerinizi bir konuya yoğunlaştırmada güçlük					
56.Bedeninizin çeşitli kısımlarında zayıflık hissi					
57.Gerginlik veya coşku hissi					
58.Kol ve bacaklarda ağırlık hissi					
59.Ölüm ya da ölme düşünceleri					
60.Aşırı yemek yeme					
61.İnsanlar size baktığı veya hakkınızda konuştuğu zaman rahatsızlık duyma					
62.Size ait olmayan düşüncelere sahip olma					
63.Bir başkasına vurmak, zarar vermek, yaralamak dürtülerinin olması					
64.Sabahın erken saatlerinde uyanma					
65.Yıkanma, sayma, dokunma gibi bazı hareketleri yenileme hali					
66.Uykuda huzursuzluk, rahat uyuyamama					
67.Bazı şeyleri kırıp dökme isteği					
68.Başkalarının paylaşıp kabul etmediği, inanç ve düşüncelerin olması					
69.Başkalarının yanında kendini çok sıkılğan					

hissetme					
70.Çarşı, sinema gibi kalabalık yerlerde rahatsızlık hissi					
71.Her şeyin bir yük gibi görünmesi					
72.Dehşet ve panik nöbetleri					
73.Toplum içinde bir şey yer veya içerken huzursuzluk hissi					
74.Sık sık tartışmaya girme					
75.Yalnız bırakıldığında sinirlilik hissi					
76.Başkalarının sizi başarılarınız için yeterince takdir etmediği duygusu					
77.Başkaları ile olunan durumlarda bile yalnızlık hissetme					
78.Yerinizde duramayacak kadar rahatsızlık duymak					
79.Değersizlik duygusu					
80.Size kötü bir şey olacaktıydı duygusu					
81.Bağırma ya da eşyaları fırlatma hali					
82.Topluluk içinde bayılacağınız duygusu					
83.Eğer izin verirsiniz insanların sizi sömüreceği duygusu					
84.Cinsiyet konusunda sizi çok rahatsız eden düşüncelerinizin olması					
85.Günahlarınızdan dolayı cezalandırılmanız gerektiği düşüncesi					
86.Korkutucu türden düşünce ve hayaller					
87.Bedeninizde ciddi bir rahatsızlık olduğu düşüncesi					
88.Başka bir kişiye karşı asla yakınlık duymama					
89.Suçluluk duygusu					
90.Aklınızda bir bozukluğun olduğu düşüncesi					

EK 4: ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı, Soyadı : Mukadder Bahadır

Adresi : Aşağı Dudullu Mahallesi. Bengisu Caddesi. Bengisu evleri sitesi.

No:4/33 Ümraniye

Telefon : 0507 870 08 23

Uyruğu : T.C

Doğum Yeri : Sakarya

Doğum Tarihi : 07.03.1973

Medeni Durum : Evli

Cinsiyeti : Kadın

EĞİTİM BİLGİLERİ

Lise : Kartal Ticaret Lisesi / 1988

Lisans : Marmara Üniversitesi MYO. / 1990

Lisans : Anadolu Üniversitesi – Sosyoloji / 2014

Yüksek Lisans : Üsküdar Üniversitesi (Devam ediyor)

KATILDIĞI KURS VE SEMİNERLER

İngilizce, Arapça, Diksiyon, Kişisel Gelişim Ve Eğitim Kursu Eğitici Eğitimi, Benötesi Psikoloji Derneği-Psikoloji 1 Seminerleri

KİŞİSEL BECERİ VE YETENEKLER

Yabancı Dil : İngilizce (orta düzeyde), Arapça (düşük düzeyde)

Bilgisayar : Windows iletişim sistemi, Microsoft Word, Excel, PowerPoint, Access, Internet

Diğer : Mesleki yayın takibi, kitap , gazete, haberleri takip etmek

Sürücü Belgesi : B sınıfı (21 yıllık aktif kullanıcı)

İŞ TECRÜBESİ

2012 yılından beri AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI ile Protokol çerçevesinde çocuk evleri açan Mutlu Yuva Derneğinde idareci olarak çalışıyorum.