

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**SOSYAL HİZMET UZMANLARININ KİŞİSEL VE MESLEKİ
GÜÇ ALGILARININ BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE
İNCELENMESİ**

Mehmet KIRLIOĞLU

DOKTORA TEZİ

SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI

Danışman
Doç. Dr. Özlem KARAKUŞ

KONYA-2018

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**SOSYAL HİZMET UZMANLARININ KİŞİSEL VE MESLEKİ
GÜÇ ALGILARININ BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE
İNCELENMESİ**

Mehmet KIRLIOĞLU

Doktora TEZİ

SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI

Danışman
Doç. Dr. Özlem KARAKUŞ

**Bu araştırma Selçuk Üniversitesi Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı
Koordinatörlüğü tarafından 2015-ÖYP-017 proje numarası ile desteklenmiştir.**

KONYA-2018

S.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Mehmet KIRLIOĞLU tarafından savunulan bu çalışma, jürimiz tarafından Sosyal Hizmet Anabilim Dalında Doktora Tezi olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı Prof. Dr. Arzu İÇAĞASIOĞLU ÇOBAN

İmza

Danışman Doç. Dr. Özlem KARAKUŞ

İmza

Üye Doç. Dr. İsmail SEÇER

İmza

Üye Doç. Dr. Sema YILMAZ

İmza

Üye Prof. Dr. Tarık TUNCAY

İmza

ONAY:

Bu tez, Selçuk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu.....tarih ve.....sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Ender ERDOĞAN
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Bu çalışmada sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç algılarına odaklanılmıştır. Özellikle uzmanların yaşadıkları sorunlara ve müracaatçılara odaklanan çalışmaların yoğunluğu göz önüne alındığında uzmanların kişisel ve mesleki güçlerini belirlemeyi amaçlayan bu çalışmanın önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmüştür. Buna yönelik olarak bir ölçüm aracının geliştirilmesinin de çalışmanın önemli bir çıktısı olduğu söylenebilir. Öncelikle ölçek çevirisine katkı sunan, her bir maddenin ölçeğin ölçmek istediği amaca uygun olup olmadığını ve Türkçe ifadeleri değerlendiren Doç. Dr. Gonca Polat, Doç. Dr. Serap DAŞBAŞ, Dr. Öğr. Ü. Sinan AKÇAY, Dr. Aslıhan AYKARA, Dr. Öğr. Ü. Seda ATTEPE ÖZDEN, Dr. Öğr. Ü. Gizem ÇELİK, Dr. Öğr. Ü. Hasan Hüseyin TEKİN ve Dr. Öğr. Ü. Doğa BAŞER'e kıymetli vakitlerini ayırdıkları için sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Özellikle çeviri çalışmasının başarısının ölçeğin geçerli ve güvenilir çıkmasının en temel sebeplerinden biri olduğunu düşünüyorum.

Anlamakta zorlanılan maddeler, okunabilirlik ve madde formatı açısından ölçeği değerlendirmelerini istediğim sevgili meslektaşlarım ve arkadaşlarım sosyal hizmet uzmanları Banu TUĞAN, Emine TARKAN, Ferhat TOPER, Gözde ALTINEL, Mehmet KOÇ, Nilay YILDIZ ve Ufuk KALABAS'a beni kırmadıkları, kapsamlı değerlendirmeleri ve hızlı bir şekilde geri dönüş yaptıkları için teşekkür ediyorum.

Yapı/kavram geçerliliği, ölçüt/bağımlı/eşzamanlı/benzer ölçekler geçerliliği, zaman karşı değişmezlik (test-tekrar test yöntemi) ve son olarak uyarlanan ölçeğin bağımsız değişkenlere göre araştırılması çalışmalarına Sinop'tan Hatay'a, İzmir'den Van'a kadar ülkenin dört bir yanından katılan tüm meslektaşlarıma ne kadar teşekkür etsem azdır. Bu çalışma onların katkısı olmadan asla ortaya çıkamazdı. İsimlerini tek tek buraya yazabilecek kadar yerim olmadığı için beni başışlasınlar. Ancak onlara canı gönülden şükranlarımı iletiyorum. Sağolun! Var olun!

Çalışma kapsamında kendilerini saat fark etmeksizin sık sık rahatsız ettiğim Prof. Dr. Erdal HAMARTA, Doç. Dr. Deniz KOÇOĞLU, Doç. Dr. İsmail KINACI, Dr. Öğr. Ü. Şükrü Anıl TOYGAR, Arş. Gör. Fatümatü Zehra ERCAN, Arş. Gör. Asiye ŞAHİN, Arş. Gör. Sevil ÖZKAN, Arş. Gör. Ramazan KIRAC, Arş. Gör.

Meliha Funda AFYONOĞLU'na sabırları, verdikleri bilgiler ve yönlendirmelerinden dolayı teşekkür ediyorum.

Tezin kapsamının belirlenmesi, içeriğinin oluşturulması, anlamlı bir bütün haline gelmesinde büyük emekleri olan Tez İzleme Komitesi Üyelerine; danışmanım Doç. Dr. Özlem KARAKUŞ'a; her daim sosyal hizmet bölümüne katkı sunmaya hazır bekleyen, sosyal hizmetle gönül bağı kurmuş olan Doç. Dr. Sema YILMAZ'a ve sosyal hizmet uzmanı olarak yetişmemde emekleri olan Prof. Dr. Arzu İÇAĞASIOĞLU ÇOBAN'a ayrı ayrı ve yürekten teşekkürlerimi sunuyorum.

Beni bugünlere getiren sevgili babam İsmail KIRLIOĞLU'na ve annem Mefküre KIRLIOĞLU'na; beni kendi çocukları gibi kabul eden babam Hasan Erdal KALAYCI'ya ve annem Ayfer KALAYCI'ya ve son olarak Süper Babaanne Gülşen KALAYCI'ya sevgi, saygı ve desteklerinden dolayı teşekkür etmeyi bir borç bilirim.

Olmasaydılar olmazdım dediğim, daha iyi bir eğitim almama vesile olan, bana kapılarını açan, birleştirilmiş sınıflı Çamönü İlkokulu'ndan sonra Meşküre Şamlı İ.Ö.O ve ardından Konak 50. Yıl Lisesi'nde eğitime devam etmemi sağlayan, beni kendi çocuklarından ayırmayan ve her ihtiyacımı karşılayan teyzem Sabire ŞAHİNTAŞ'a ve eniştem Niyazi ŞAHİNTAŞ'a çok çok teşekkür ediyorum. Bu doktora çalışması onlara armağan olsun. Emeklerini, çabalarını, vefalarını asla unutamam.

Ve... Son olarak hayatımın yaklaşık son 13 yılında hep yanımda olan, mesleki bilgisini, kalbini ve hayatını benimle paylaşan, her daim beni cesaretlendiren, bugünlere gelmemde önemli katkısı olan biricik eşim Arş. Gör. H. İrem KALAYCI KIRLIOĞLU'na çok teşekkür ederim.

Bu araştırmanın bundan sonra yapılacak sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki gücü temalı çalışmalara referans olmasını diliyorum.

Sosyal hizmetle kalın...

Mehmet KIRLIOĞLU

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	v
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	viii
ÖZET.....	ix
SUMMARY.....	x
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Sorunu.....	3
1.2. Araştırmanın Amacı.....	7
1.3. Araştırmanın Önemi	10
1.4. Güçlendirmenin Özü “Güç”	12
1.4.1. Kişisel Düzeydeki Unsurlar	15
1.4.2. Kişilerarası Düzeydeki Unsurlar	18
1.4.3. Sosyo-politik Düzeydeki Unsurlar	24
1.5. Güçler Temelli Yaklaşım.....	32
1.6. Güçlendirme	38
1.6.1. Bilgi ve Beceri.....	41
1.6.2. Kolektif Kimlik	44
1.6.3. Eleştirel Farkındalık.....	46
1.6.4. Harekete Geçme	47
1.6.5. Benlik Kavramı	48
2. GEREÇ ve YÖNTEM.....	50
2.1. Araştırma Modeli.....	50
2.2. Araştırmanın Birinci Bölümü: Ölçek Geçerlik ve Güvenirliği.....	50
2.2.1. Veri toplama araçları	50
2.2.2. Evren ve örneklem.....	52
2.2.3. Dil geçerliliği.....	53
2.2.4. Psikometrik Özelliklerin İncelenmesi (Geçerlilik–Güvenirlilik)	53
2.2.5. Verilerin toplanması	55
2.3. Araştırmanın İkinci Bölümü: Uyarlanan Ölçeğin Bağımsız Değişkenlere Göre Araştırılması.....	55
2.3.1. Evren ve örneklem.....	55
2.3.2. Verilerin toplanması ve veri toplama araçları.....	56

2.4.	Araştırmada Verilen Değerlendirilmesi.....	57
2.5.	Araştırmanın Etiği	61
2.6.	Varsayımlar	62
2.7.	Sınırlılıklar	62
2.8.	Süre ve Olanaklar	62
3.	BULGULAR	64
3.1.	Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirliğine İlişkin Bulgular	64
3.1.1.	Geçerliliğe İlişkin Bulgular	66
3.1.2.	Güvenirliliğe İlişkin Bulgular	79
3.2.	Uyarlanan Ölçeğin Bağımsız Değişkenlere Göre Araştırılmasına İlişkin Bulgular	100
4.	TARTIŞMA	165
4.1.	Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirliğine İlişkin Tartışma.....	165
4.1.1.	Geçerliliğe İlişkin Tartışma.....	165
4.1.2.	Güvenirliliğe İlişkin Tartışma	169
4.2.	Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin Bağımsız Değişkenlere Göre İncelenmesi.....	171
4.2.1.	Güvencesiz Çalışma.....	171
4.2.2.	Mesleği İsteyerek Seçme	172
4.2.3.	Başka Bir Kuruma Geçme ve İşi Bırakma Düşüncesi.....	174
4.2.4.	Meslektaşlardan Destek ve Öneri Alma	175
4.2.5.	İş Yüğü (Çalışma Yoğunluğu, Görüşmesi Sayısı ve Vaka Sayısı)	177
4.2.6.	Doğrudan Sosyal Hizmet Uygulaması.....	179
4.2.7.	Çalışma Ortamı.....	181
4.2.8.	Otonomi	183
4.2.9.	Terfi İmkânı.....	184
4.2.10.	Amir Yönlendirmesi.....	185
4.2.11.	Alan Deneyimlerine Uygun Çalıştırılma.....	187
4.2.12.	Üstler İle Yaşanan Sorunlar.....	188
4.2.13.	Müracaatçılardan ve Üstlerden Gelen Baskı	189
4.2.14.	Tüm Meslek Elemanlarının Ortak Bir Amaca Sahip Olması.....	191
4.2.15.	Yönetim Tutumu.....	193

4.2.16. Yönetim İle İlişkiler	194
5. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	196
5.1. Sonuçlar	196
5.2. Öneriler	197
5.2.1. Uygulamaya Dönük Öneriler	197
5.2.2. Gelecek Araştırmalara Dönük Öneriler	198
6. KAYNAKLAR.....	200
7. EKLER.....	218
EK-A The Social Work Empowerment Scale	218
EK-B The Social Work Empowerment Scale Adlı Ölçeğin Kullanım İzni	220
EK-C Yılmazlık Ölçeği	221
EK-D Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği	224
EK-E Yılmazlık Ölçeği'nin Kullanım İzni	226
EK-F Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi'nden Alınan İzin.....	227
EK-G Sosyo-Demografik Bilgi Formu	228
EK-H Bilgilendirilmiş Onam Formu.....	230
EK-I Ölçek Çevirisine Katkı Sunan Bireyler	231
EK-J Kendall Uyuşum Katsayısı İçin Başvurulan Akademisyen Listesi.....	232
EK-K Maddeleri, Okunabilirlik ve Madde Formatı Açısından Değerlendiren Sosyal Hizmet Uzmanları.....	233
EK-L Nihai Ölçek Formu	234
EK-M Etik Kurul Onayı	236
EK-N Tez İsim Değişikliği Kararı	238
8. ÖZGEÇMİŞ.....	239

SİMGELER VE KISALTMALAR

NASW National Association of Social Workers

IFSW International Federation of Social Workers

IASSW International Association of Schools of Social Work

DFA Doğrulayıcı Faktör Analizi

KMO Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy

Barlett Barlett's Test of Sphericity Analizi



ÖZET

T. C.

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algılarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi

Mehmet KIRLIOĞLU
Sosyal Hizmet Anabilim Dalı

DOKTORA TEZİ/KONYA-2018

Güçlendirme yaklaşımı bağlamında sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç algısına yönelik yurt içinde bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu yöndeki yurt dışı çalışmaları da sınırlıdır. Güçlendirme çalışmalarını temel teşkil edecek sosyal hizmet uzmanlarının iş yerindeki kişisel, kişilerarası ve sosyo-politik düzeylerdeki güçlerinin neler olabileceği konusunda bilgi eksikliği mevcuttur. Sosyal hizmet uzmanlarının iş yerindeki kişisel, kişilerarası ve sosyo-politik düzeylerdeki olası güçlerine etki eden faktörlerin belirlenmesi gerekmektedir. Bu tez çalışması sosyal hizmet uzmanlarının sahip olduğu bireysel güç ve mesleki olarak kendini algılamayı yansıtmak için tasarlanmış "Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği"nin uyarlanması amacıyla yapılmıştır. Bu genel amaç doğrultusunda çalışmanın iki amacı bulunmaktadır: (1) Yurt dışında sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç algılarını ölçen ve geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış bir ölçeği Türkçe'ye uyarlamak ve (2) Türkçe'ye uyarlanan ölçme aracını kullanarak Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği'nin puan ortalamalarının bağımsız değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmaktır.

Araştırma, tarama modelinde yapılmıştır. Buna göre araştırma iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölüm ölçek geçerlilik ve güvenilirliğine ayrılmıştır. Geçerlilik için üç farklı analiz yapılmıştır. Bunlar: Kendall Uyuşum Katsayısı, Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı Analizi'dir. Kendall Uyuşum Katsayısı Analizi için beş akademisyen uzman görüşü alınmıştır. DFA için toplamda 401 sosyal hizmet uzmanına ulaşılmıştır. Ölçüt geçerliliği için 104 sosyal hizmet uzmanına Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ile birlikte Yılmazlık Ölçeği uygulanmıştır. Güvenirlik için madde istatistikleri, testi yarılma, Cronbach Alpha Katsayısı ve test-tekrar test yöntemlerinden faydalanılmıştır. Araştırmanın ikinci bölümünde bağımsız değişkenlere göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği ve alt boyutları puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilmiştir. Örneklem hesabı G*Power ile yapılmış olup 551 sayısı elde edilmiştir. Bu kapsamda Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği'ne üye 604 uzmana amaçlı ve uygun örneklem yöntemleri ile ulaşılmıştır.

Çalışma kapsamında Frans (1993) tarafından geçerlik ve güvenilirliği yapılmış Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin uyarlanması yapılmış olup ölçeğin hem dil hem yapı hem de benzer ölçekler bakımından geçerli ve oldukça güvenilir olduğu, zamansal olarak değişim göstermediği saptanmıştır. Literatürde iş yükü başlığı altında belirtilen çalışma yoğunluğu, görüşme sayısı ve vaka sayısı gibi hususların güçsüzleştirici unsurlardan olduğu ifade edilirken çalışmamızda güçlendirici unsurlar olduğu tespit edilmiştir. Bunun dışında özellikle yurt içinde yapılan bir çok çalışmada vurgulanan müracaatçılardan ve üstlerden gelen baskının uzmanları güçsüzleştirdiği vurgusu çalışmamıza katılan uzmanların kişisel ve mesleki güç algısı bakımından bir farklılığa yol açmadığı tespit edilmiştir. Ancak güvencesiz çalışma, çalışma ortamının uygun olmaması, otonomiye sahip olmamak, ilerleme imkânından mahrum olmak, alan deneyimine uygun çalışmama, yöneticilerin sosyal hizmet disiplini tanınamaması ve ilgili olmaması, yönetim ile ilişkilerin kötü olması gibi hususların güçsüzleştirici unsurlar olduğu çalışmamız kapsamında ulaşılan sonuçlardır.

Çalışma kapsamında uyarlanan ölçeğin sivil toplum kuruluşları gibi farklı örgütsel ortamlarda çalışan sosyal hizmet uzmanları gibi farklı örneklerde ve sosyal hizmet uzmanlarına yönelik eğitimsel çalışmalarda kullanılması önerilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Güç; Güçlendirme; Ölçek Uyarlama; Sosyal Hizmet Uzmanı; Sosyal Hizmet

SUMMARY

REPUBLIC of TURKEY
SELÇUK UNIVERSITY
INSTITUTE of HEALTH SCIENCES

Evaluation of Social Workers' Perceptions of Personal and Professional Power Regarding with Some Variables

Mehmet KIRLIOĞLU
Department of Social Work

DOCTORAL THESIS/KONYA-2018

In the context of the empowerment approach, there was no national study of social workers' perceptions of personal and professional power. International studies about this issue are also limited. There is a lack of information about what strengths social workers might have at their personal, interpersonal, and socio-political levels at work, which will be the basis for strengthening efforts. Therefore, factors affecting the likely strengths of social workers in the workplace at the personal, interpersonal and socio-political levels need to be identified. This thesis aims to adapt "Social Workers' Perceptions of Personal and Professional Power Scale" which was prepared for social workers to reflect themselves professionally and in terms of their personal power. To this end, this study has two aims: (1) to adapt a valid and reliable scale used abroad for social workers' perceptions of personal and professional power into Turkish and (2) to examine whether the average scores of Social Workers' Perceptions of Personal and Professional Scale change according to independent variables.

The study was conducted in a scanning model and consisted of two parts. The first part was devoted to scale validity and reliability. Three different analyzes have been conducted for validity. These are: Kendall's Concordance Coefficient W, Confirmatory Factor Analysis and Pearson Correlation Coefficient. Five academicians were interviewed for the Kendall's Concordance Coefficient W. A total of 401 social workers have been reached for CFA. For criterion validity, Resiliency Scale was used and a statistically significant, positive and linear relation was found between Resiliency Scale and Social Workers' Perceptions of Personal and Professional Power Scale (n=104). For reliability, item statistics, test splitting, Cronbach Alpha Coefficient and test-retest methods were used. In the second part of the research, it was analyzed that whether Social Workers' Perceptions of Personal and Professional Power Scale and points of its sub-scales change according to independent variables. The sample was calculated with G*Power and 551 was obtained. In this context, by using purposive and convenience sampling methods, 604 social workers who were members of the Association of Social Workers were reached.

In the scope of the study, it was determined that the Social Workers' Perceptions of Personal and Professional Power Scale whose validity and reliability was made by Frans (1993) was adapted. The scale was valid and highly reliable in terms of both language, structure, and in comparison with similar scales, and it did not change with time. It has been determined that factors such as density of workload, number of meetings, number of cases stated under the heading of workload are strengthening factors in our study even though they were weakening factors in the literature. Apart from this, it has been found out that the pressure from the client and the managers does not lead to a difference in the social workers's perception of personal and professional power although they were weakening factors in the national studies. However, It has been achieved that precarious work, inadequate working environment, lack of autonomy, to be deprived of the possibility of advancement, not working in accordance with field experience, managers' unrecognition of social work discipline, poor relationships with managers were weakening factors.

It is suggested that the scale adapted in this study should be used in different samples such as social workers working in different organizational settings, such as non-governmental organizations, and in educational studies for social workers.

Key words: Power; Empowerment; Adaptation; Social Worker; Social Work

1. GİRİŞ

Politik bir varoluşa sahip olmasından dolayı nasıl tanımlanacağı, kavramsallaştırılacağı ve uygulanacağı tartışmalı bir konu olarak görülen sosyal hizmet (Thompson 2013) ile ilgili yapılan tanımlarda güçlendirme konusuna değinilmesi dikkat çekicidir. Sosyal Hizmet Uzmanları Uluslararası Federasyonu (International Federation of Social Workers-IFSW) ve Sosyal Hizmet Okulları Uluslararası Birliği (International Association of Schools of Social Work-IASSW) tarafından yapılan güncel tanımda sosyal hizmet; *“sosyal değişme ve kalkınmayı, sosyal içermeyi, insanların güçlenmesi ve özgürleşmesini hedefleyen uygulama temelli bir meslek ve akademik bir disiplin; sosyal adalet, insan hakları, ortak sorumluluk ve farklılıklara saygının temel alındığı, eklektik bilgi temeli (sosyal bilimler, insani bilimler, sosyal hizmet bilgisi ve yerel bilgi) aracılığıyla insanların yaşam mücadelesine işaret etmek ve refahı yükseltmek için insanları ve yapıları bir araya getiren”* bir meslek olarak tanımlanmaktadır (IFSW ve IASSW 2014). Görüldüğü üzere güçlendirme konusu sosyal hizmetin tanımında yer alacak denli önemli görülmektedir. Diğer bir ifade ile güçlendirme konusu sosyal hizmetin yapı taşlarından biridir. Hatta güçlendirme konusu sosyal hizmet mesleğinin ortaya çıkışından itibaren en temel vurgulardan biri ola gelmiştir. Bu noktada Simon (1990) sosyal hizmetin tarihi boyunca güçlendirmeye bağlılığı kaldığını ifade etmektedir.

Bireyi çevresi içerisinde ele alan, uygulamalarını ve müdahalelerini bu anlayış içerisinde gerçekleştiren sosyal hizmet için hizmet verdiği müracaatçı grupları kadar müracaatçılara hizmet veren sosyal hizmet uzmanlarının da bu anlayışla değerlendirilmesi, güçlü ve güçsüz yönlerine ilişkin çalışmalar yapılması ve nihayetinde sosyal hizmet uzmanlarının güçlendirilmesi önem taşımaktadır. Bu durumun çoğu zaman göz ardı edilen bir ihtiyaç olduğu söylenebilir.

Hem geleneksel olarak ezilen/baskı altındaki nüfusun hem de sosyal hizmet uzmanlarının güçlendirilmesi için bilgi ve beceri; kolektif kimlik; eleştirel farkındalık; harekete geçme ve benlik kavramı konularında çalışmaların yapılması gerektiği belirtilmektedir. Özellikle bu konuları bütüncül bir şekilde ele alan bir değerlendirme aracına sahip olunması sosyal hizmet uzmanlarının hangi konularda güçlendirilmesi gerektiği konusunda yardımcı olacaktır.

Kişisel, kişilerarası ve sosyo-politik olmak üzere üç düzeyde ele alınan güç konusu güçlendirmenin özünü oluşturmakta ve bu düzeyler güçlenmeyi beslemektedir. Özellikle sosyal hizmet uzmanını güçsüz kılan çevresel koşulların içerisinde yer alan kişilerarası ve sosyo-politik düzeyler üzerinde odaklanmak sosyal hizmet uzmanlarının karar süreçlerinde söz sahibi olması konusunda uzmanları güçlendirmektedir. Bu noktada iş yerinde sosyal hizmet uzmanlarını güçsüz kılan etmenleri belirlemek ve bu etmenler üzerinden güç algısını ölçmeye çalışmak önemli görülmektedir. Böylece sosyal hizmet uzmanlarını güçsüzleştiren ya da güçlendiren çevresel unsurların belirlenmesi sağlanacak ve bu konular üzerinde gerekli çalışmalar yapılabilecektir.

Dolayısıyla bu araştırma güç ve güçlendirme konusunda müracaatçı üzerindeki vurgunun sosyal hizmet uzmanlarını da kapsayacak şekilde farkındalık oluşturulması ve bu yöndeki çabaların artırılması açısından bir fırsat niteliği taşımaktadır.

Sosyal hizmet açısından son derece önemli olan güçlendirmeyi anlayabilmek için güç meselesine ve gücün boyutlarına ilişkin temel bir kavrayışa sahip olmak gereklidir. Bu nedenle önce güç, gücün boyutları ve güçle bağlantılı güçler perspektifi ve ardından güçlendirme ve boyutları üzerinde durulacaktır.

1.1. Araştırmanın Sorunu

Sosyal hizmetin temel hedeflerinden biri müracaatçılarla beraber yapılan mesleki uygulamalar aracılığıyla müracaatçının sorun çözme ve baş etme becerisinin gelişmesini ve en nihayetinde güçlenmesini sağlamaktır. Müracaatçının güçlenmesine etki edebilecek kişisel, kişiler arası ve sosyo-politik birçok unsurdan söz etmek mümkündür. Söz konusu unsurlardan biri de sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç algılarıdır. Diğer bir ifadeyle müracaatçıların güçlenme süreci sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç algılarından bağımsız değildir. İş yükü altında ezilen, tükenmiş, kontrolün elinde olmadığını düşünen sosyal hizmet uzmanının kendisinin de güçlendirilmediği ortamlarda kişisel ve mesleki güçlerinden uzaklaşabileceği, bu durumun da müracaatçıların görüşlerini çok kolay bir şekilde gözden kaçırabilmesine neden olacağı belirtilmektedir (Thompson 2016). Müracaatçıların da sosyal hizmet uzmanlarına kendi iyilik halini ve refahını etkileyen kararlar alması için başvurdukları düşünüldüğünde müracaatçıların görüşlerinin gözden kaçırılmamasının önemi ortaya çıkmaktadır (Fontana 1989). Freund (2006) müracaatçılara yönelik etkili ve faydalı hizmetler sunabilme ile sosyal hizmet uzmanlarının mesleklerine yönelik bakış açıları arasında doğrudan bir ilişkinin olduğunu vurgulamaktadır. Bununla ilgili olarak Thompson (2016) da insani hizmetlerde çalışan meslek elemanlarının kendilerini güçsüz hissetmeleri, yaptıkları işin kontrolüne sahip olmamaları, yalnızca emirleri uygulamaları ve form doldurmaları durumunda başkalarına yardım etme konusunda pozitif bir rol oynayamayacaklarına dikkat çekmektedir. Uğur ve Erol (2015) bu noktada müracaatçılara sunulacak etkili müdahaleler ile sağlıklı bir toplumun oluşturulmasına katkı sunan sosyal hizmet uzmanlarının olumsuz etkilenebileceğini belirtmektedirler. Örneğin güvencesiz çalışma, sadece sosyal hizmet uzmanları açısından değil aynı zamanda sosyal hizmet alanında müracaatçılara ilişkin hak kayıplarına da yol açmaktadır. Alanda çalışan sosyal hizmet uzmanları güvencesiz çalışma koşullarının son dönemde daha görünür olduğunu ifade etmişlerdir (Özcan ve ark 2017).

Literatürde sosyal hizmet uzmanlarının ve yöneticilerinin güçlendirilmeleri ve birbirlerini güçlendirmesi için nasıl destekleyeceklerini keşfetmenin önemine dikkat çekilmekte olup bu durumun ciddiye alınmaması durumunda bir sistem olarak tüm örgüt için zararlı sonuçlarının olacağı belirtilmektedir. Örneğin bir taraftan örgüt

içinde hiç kontrolleri olmadığını hisseden sosyal hizmet uzmanları stres ve tükenmişlik yaşarken, diğer taraftan yöneticilerin de stres ve tükenmişlik nedeniyle güçsüzleşen sosyal hizmet uzmanları ile çalışmaları neredeyse imkânsızlaşır. Öte yandan yardım etmeye çalıştığımız müracaatçılara dönük kanıta dayalı uygulama, düşünömsel ve yansıtıcı uygulama gibi müdahalelerin güçsüzleştirici bir ortamda yapılamayacağı ve müracaatçıların da kaybedenler kulübünde olacağı belirtilmektedir. Ek olarak güçsüzleştirici deneyimle yoğrulan sosyal hizmet örgütlerinin de başarılı bir örgüt olamayacağını altı çizilmektedir (Thompson 2016). Bu noktada Zimmerman (1990, 1995) güçlendirmenin bireysel düzeyine odaklanmamız durumunda çevresel etkiler, örgötsel faktörler ya da sosyal, kültürel ve politik bağlamı düşünmeyi gözden kaçırabileceğimizi belirtmektedir. Thomas ve Velthouse (1990) da benzer olarak güçlendirmenin durumlar arasında genelleştirilebilen kalıcı bir kişilik özelliğı değil, çalışma ortamı tarafından şekillenen bir dizi kavram olduğı üzerinde durmaktadır. Yapılan çalışmalarda güçlendirmenin iş yerinde motivasyon, yetki paylaşımı, kendi kendini yönlendirebilme, öz yeterlilik, çalışanın işine sahip çıkması, otonomi, self determinasyon, öz yönetim, öz denetim, yüksek katılım ve katılımcı yönetim gibi hususlarla ilişki içerisinde olduğı belirtilmektedir (Bowen ve Lawler 1992, Wehmeyer 1994, Fulford ve Enz 1995, Spreitzer 1995, Kirkman ve Rosen 1999, Lee ve Koh 2001, Dee ve ark 2003, Davenport ve Leitch 2005, Zhang ve Bartol 2010). Bu nedenle çalışma ortamında sosyal hizmet uzmanlarını güçlendirecek faktörlere odaklanmak gerekmektedir. Ancak yapılan alanyazın taramasında da güçlenme meselesinin daha çok müracaatçılar açısından ele alındığı, sosyal hizmet uzmanlarını odağında bulunduran araştırmalar ise son derece sınırlı olduğı görölmüştür.

Müracaatçılara yönelik güç ve güçlendirme ile ilgili yapılan çalışmalara örnek olarak çocuk refahı alanında (Early ve GlenMaye 2000, Laursen 2000, Early 2001), kadın çalışmaları alanında (Gutierrez 1990, Black 2003), yaşlı refahı alanında (Sullivan ve Fisher 1994, Fast ve Chapin 1995, Chapin ve Cox 2002), kültürel olarak farklı müracaatçılar için (Chazin ve ark 2000), sosyal politika alanında (Chapin 1995, Weick ve Saleebey 1995), gençlik refahı alanında (Clark 1998), denetimli serbestlik alanında (Clark 2000, Maruna ve LeBel 2002), madde bağımlılığı alanında (Okundaye ve ark 2001), ruh sağlığı alanında (Rapp ve Chamberlain 1985, Link ve ark 1989, Rapp ve Wintersteen 1989, Deegan 1997, Björkman ve ark 2002, Barry ve

ark 2003, Cox 2006, Rapp ve Goscha 2011, McGovern 2015) ve belirli dini gruplar özellikle Müslüman müracaatçılar (Graham ve ark 2009, Abdullah 2015) ve ailelerin zorlukları yenmeleri için güçler temelli uygulamadan faydalanmaları (Benard 2006) ile ilgili çalışmalar yapılmıştır. Diğer tarafından yapılan çalışmanın etkililiğini veyahut müracaatçıların güç ve güçlendirmeye ilişkin mevcut durumlarının öğrenilebilmesi amacıyla literatürde birçok ölçek geliştirilmiştir. Örneğin Singh ve ark (1995) tarafından duygusal, davranışsal veya zihinsel engeli olan çocukların ailelerine ilişkin "Aile Güçlendirme Ölçeği" geliştirilmiştir. Rogers ve ark (2010) tarafından güçlendirme konusunda ruh sağlığı hizmetlerinden yararlanan müracaatçılara yapılan müdahalenin etkililiğini ölçmek amacıyla "Güçlendirme Ölçeği" geliştirilmiştir. Yine Matthews ve ark (2003) tarafından çalışanların güçlendirme algısını etkileyen ve kavramsal olarak güçlendirme algısı ile ilişkili olduğu düşünülen bilgi paylaşımındaki akışkanlık, işyeri kararlarının kontrolü ve dinamik yapısal çerçevenin üç çevresel faktörünü ölçmek ve ayırt etmek amacıyla "Örgütsel Güçlendirme Ölçeği" geliştirilmiştir. Koren ve ark (1992) çocukları duygusal engelli olan ailelerde güçlendirmeyi değerlendirmek amacıyla kısa bir ölçek geliştirmeye çalışmışlardır. Nanda (2011) ise şiddete uğrayan kadınlara yapılan müdahalenin etkililiğini ölçmek amacıyla "Kadınları Güçlendirme Ölçeği"ni geliştirmiştir. Görüldüğü üzere müracaatçılar üzerine yurt dışında güç ve güçlendirme ile ilgili çalışmalar yapılmış olmasına rağmen sosyal hizmet uzmanlarına dönük güç ve güçlendirme ile ilgili çalışmaların eksik olduğu dikkat çekmektedir.

Yurt dışında olduğu gibi Türkiye’de de sosyal hizmet uzmanlarından ziyade müracaatçılara odaklanan birçok çalışma bulunmaktadır. Özellikle güç ve güçlendirme odaklı yapılan yüksek lisans ve doktora çalışmalarına bakıldığında “Genç kanser hastalarının hastalık deneyimlerinin güçlendirme yaklaşımı temelinde analizi” (Tuncay 2009), “Adsız Alkoliklerin ayıklık sürecine ilişkin anlatılarının güçlendirme temelinde değerlendirilmesi” (Akın 2018), “Lösemili çocuğa sahip annelerin yaşantıları ve gelecek beklentileri” (Karabudak 2016), “Kadın dostu kentler projesinin freirean yaklaşım ve makro feminist sosyal hizmet uygulamaları üzerinden incelenmesi” (Baltacı 2016), “Lise öğrencilerinin arkadaş-akran gruplarından dışlanmasının okul sosyal hizmeti açısından analizi: Sakarya örneği” (Dağ 2017), “Türkiye’de yoksulluk, sosyal yardım ve sivil toplum: Hak temelli

yaklaşım açısından bir değerlendirme” (Atatanır 2016), “Denetimli serbestlik uygulamalarından yararlanan bireylerin psikososyal özelliklerinin intihar davranışına etkileri” (Görgülü 2016), “Engelli çocuğa sahip kadınların feminist grup çalışması deneyimi: Bir karma yöntem araştırması (Tekindal 2015), Yalova Belediyesi'nin kadın hizmetleri: Karanfil Evleri örneği” (Özgişi 2012), “Ortopedik engelli kadınların sorun ve beklentileri: Tuzla ilçesi örneği” (Kurnaz-Özdemir 2010), “Sosyal hizmet bakış açısından yoksul kadınlar: Altındağ örneği” (Çamur-Duyan 2006), “Çocuk hakları ve sosyal hizmetin güçlendirme yaklaşımı açısından suça yönelen çocuk-polis ilişkisi” (Cankurtaran-Öntaş 2004), “Türkiye'deki sığınmacıların üçüncü bir ülkeye gidiş için bekleme sürecinde karşılaştıkları sorunlar” (Buz 2012) gibi müracaatçıları odak alan çalışmaları görmek mümkün olmaktadır.

Sosyal hizmet uygulamalarında müracaatçının güçlendirilmesi bu denli önemli görülürken, uygulamayı gerçekleştiren sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güçlerinin farkına varması veya uzmanların güçlendirilmesi eksik kalmaktadır. Bu noktada, söz konusu eksiklik uygulama süreci açısından bir sorun olarak görülmektedir. Zira, kendi kişisel ve mesleki güçlerini bilmeyen ve hangi alanlarda güçlenmesi gerektiğini tanımlayamayan bir meslek elemanının sosyal hizmet mesleğinin genelde çocuk refahı, yaşlı refahı, engelli hizmetleri gibi uygulama alanlarında; özde ise çocuk ihmal ve istismarı mağdurları, engelli hakları ve politikaları, madde bağımlıları, afet sonrası krize müdahale ile çalışırken faydalı olamayacağı öngörülmektedir.

Sonuç olarak bu araştırmanın temel sorunsalı özetle şu şekilde sıralanabilir:

1. Güçlendirme yaklaşımı bağlamında sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç algısına yönelik yurt içinde bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu yöndeki yurt dışı çalışmaları da sınırlıdır.
2. Güçlendirme çalışmalarına temel teşkil edecek sosyal hizmet uzmanlarının iş yerindeki kişisel, kişilerarası ve sosyo-politik düzeylerdeki güçlerinin neler olabileceği konusunda bilgi eksikliği mevcuttur.
3. Sosyal hizmet uzmanlarının iş yerindeki kişisel, kişilerarası ve sosyo-politik düzeylerdeki olası güçlerine etki eden faktörlerin belirlenmesi gerekmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma sosyal hizmet uzmanlarının sahip olduğu bireysel güç ve mesleki olarak kendine ilişkin algılamaları anlamak için tasarlanmış "Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği"nin uyarlanması amacını taşımaktadır. Diğer bir ifade ile sosyal hizmet uygulayıcıları arasında gücün göreceli algısını değerlendirmek için kullanılabilir bir ölçek uyarlamaktır.

Bu genel amaç doğrultusunda çalışmanın iki amacı bulunmaktadır:

1.0. Sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç algılarını ölçen ve geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmış bir ölçeği Türkçe'ye uyarlamak.

2.0. Türkçe'ye uyarlanan ölçme aracını kullanarak Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği'nin puan ortalamalarının kişisel, kişilerarası ve sosyo-politik güç unsurlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

2.1. Kişisel düzeydeki güç unsurları

2.1.1. Alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları mesleği isteyerek seçmelerine göre farklılaşmakta mıdır?

2.1.2. Alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları başka bir kuruma geçme isteklerine göre farklılaşmakta mıdır?

2.1.3. Alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları sosyal hizmet mesleğini bırakma isteklerine göre farklılaşmakta mıdır?

2.1.4. Alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları doğrudan sosyal hizmet uygulamasına göre farklılaşmakta mıdır?

2.1.5. Alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları alan deneyimine uygun çalıştırılma durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

2.2. Kişilerarası düzeydeki güç unsurları

2.2.1. Alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları meslektaşlarından destek ve öneri almalarına göre farklılaşmakta mıdır?

2.2.2. Alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları kurumdaki tüm meslek elemanlarının ortak bir amaca sahip olmasına göre farklılaşmakta mıdır?

2.2.3. Alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları amir yönlendirmesine göre farklılaşmakta mıdır?

2.2.4. Alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları üstler ile yaşanan sorunlar çözüme kavuşturmalarına göre farklılaşmakta mıdır?

2.2.5. Alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları yönetimin tutumuna göre farklılaşmakta mıdır?

2.2.6. Alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları yönetim ile ilişkilerine göre farklılaşmakta mıdır?

2.3. Sosyo-politik düzeydeki güç unsurları

2.3.1. Alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları sosyal hizmet uzmanlarının kadro durumlara göre farklılaşmakta mıdır?

2.3.2. Alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları işin yapılma şekli konusunda müracaatçılardan gelen baskıya göre farklılaşmakta mıdır?

2.3.3.Alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları işin yapılma şekli konusunda üstlerden gelen baskıya göre farklılaşmakta mıdır?

2.3.4.Alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği çalışma yoğunluğuna göre farklılaşmakta mıdır?

2.3.5.Alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği görüşme sayısına göre farklılaşmakta mıdır?

2.3.6.Alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları vaka sayısına göre farklılaşmakta mıdır?

2.3.7.Alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları çalışma ortamına göre farklılaşmakta mıdır?

2.3.8.Alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları otonomilerine göre farklılaşmakta mıdır?

2.3.9.Alanda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları ilerleme imkânlarına göre farklılaşmakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Sosyal hizmet uzmanlarının belirli uygulama ortamlarında nadiren hakim meslek elemanı olmaları nedeniyle yıllar boyunca sosyal hizmet uzmanlarının tepkiselliğinin alevlendiği ve bu nedenle sosyal hizmet uzmanlarının mesleki tanınma/kabul için mücadele etmeyi sürdürdükleri belirtilmektedir. Halen daha tüm ülkelerdeki sosyal hizmet uzmanlarının mesleklerini meşrulaştırma ve resmi bir şekilde onaylatmak için çabaladığı belirtilmektedir (McDonald ve ark 2003). Çünkü sosyal hizmet bilgisinin (knowledge) büyük çoğunluğu başka alanlardan alınmıştır ve sosyal hizmeti diğer müttefik disiplinlerden farklılaştıran mesleki işlevinin belirginliği çoğu zaman gözden kaçırılmaktadır. Bu ve diğer etkenler birçok sosyal hizmet uzmanı tarafından benimsenen mesleki kırılmalıya katkı vermektedir (Frans 1993). Sosyal hizmet mesleğinin hem sınırlarının geçirgen olması (Dominelli 2015) ve mesleğin herkes tarafından yapılabileceği algısı (Özcan ve ark 2017) hem de tıp gibi kendini mesleki bilgi ve özerkliği ile sınırlamaması (Flexner 2001) mesleğin sınırlarını farklı tanımlayan başkaları tarafından tahsis edilen alanlar üzerinde çatışmalar yaşanmasına sebep olmaktadır. Bu noktada Dominelli (2015) sosyal hizmet birimlerinin kurumsal zeminini kaybettiğini, bu durumun da sosyal hizmeti çatisız bıraktığını ve daha geniş kurumsal önceliklerin boy göstermesiyle sosyal hizmetin amaçlarının anlamını yitirdiğini belirtmektedir. Devamında Dominelli, sosyal hizmet uzmanlarının, finansal kaygılarının ön planda olduğu ve müracaatçıların güçlendirilmesini önceliklemeyen çalışma ortamlarında uygulama yapmak durumunda kaldıklarında söz konusu durumun gerçekleşmiş olacağını ifade etmektedir. Sosyal hizmet uzmanları açısından mesleki hayal kırıklığı ve kendinden şüphe duyma sorunlarının çözümü tümüyle mümkün olmasa da sosyal hizmet uzmanları bu sorunlara ilişkin algılarını ve tepkilerini değiştirebilirler. Buna ilişkin olarak uzmanların kişisel ve mesleki güç algısının göreceli durumunu değerlendirmeye dönük bir yöntem geliştirmenin önemi üzerinde durulmaktadır (Pinderhughes 1983, Frans 1993). Sosyal hizmet alanında açık ve ölçülebilir standartların geliştirilebilmesi yönünde artan bir farkındalık olduğu (Lafrance ve Gray 2004) düşünüldüğünde Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği, sosyal hizmet uzmanlarının güçlerine ve güçlendirilmesine ilişkin durumunu tahmin etme konusunda yararlı olacağı ve ilgili meslek elemanlarının

güçlendirme becerilerinin geliştirilmesi için planlanacak programlara temel oluşturacağı öngörülmektedir.

Bu araştırma ülkemizde sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç algısını ele alan ilk çalışma olması açısından önemlidir. Bu bağlamda araştırmanın sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güçleri konusundaki bilgi eksikliğini gidermesine katkı sunacağı düşünülmektedir.

Sosyal hizmet uzmanlarının uygulama sürecinde rol ve işlevleri de göz önünde bulundurulduğunda güçlü ve güçsüz yönlerinin çeşitli değişkenlere ortaya konması, hangi alanlarda güçlendirilmeleri gerektiğinin belirlenmesi önemli görülmektedir. Ayrıca Frans (1993) sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güçlerini ölçen bir aracın bir dizi eğitimsel ve mesleki düzenlemeler içinde önemli bir uygulamaya sahip olabileceği belirtilmektedir.

Spreitzer (1995) yaptığı çalışmada iş yerinde güçlendirme ile yenilikçi davranışlar ve yönetimsel etkinlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Bu nedenle sosyal hizmet örgütlerinde de yenilik ve etkinlikten bahsedilmek isteniyorsa iş yerinde güçlendirme çalışmalarına önem verilmesi gerekmektedir. Bu çalışmanın bu noktada katkı sağlayacağı düşünüldüğünden önemli görülmektedir.

1.4. Güçlendirmenin Özü “Güç”

Güçlendirme, demokratikleşme, sosyal rollere değer biçme, düşünürsellik ve eleştirel olabilme, bilinçlendirme, radikal sosyal hizmet, baskı karşıtı uygulama gibi kavramlarla ilişki içerisinde. Ancak güç konusunun güçlendirmenin kalbinde yer aldığı belirtilmektedir (Adams 2003). Barker (1995) gücü, bir kişinin bağımsız olarak bir şeyler yapması veya başkalarını etkilemek ve onlar üzerinde kontrol sahibi olma olanağını tanıyan kaynaklara sahip olmak olarak tanımlarken, Thompson (2016) ise gücün kuramsal bir kavram olduğunu ve bu yönüyle farklı kuramsal çerçeveler içinde farklı şekillerde anlaşılabilirliğini belirtmektedir. Güç, bireylerin yaşamları üzerindeki kontrolü ele alma (Adams 2008) ve kontrolü elde etme yetisi olarak (Teater 2015) tanımlanmaktadır. Güç “olumlu ve tatmin edici bir yaşama, verimli bir sosyal işlev görmeye katkı sağlayan herhangi bir tutum, kapasite ya da deneyim olarak tanımlanabilir” (Sheafor ve Horejsi 2014).

Thompson (2016) gücün yetkinlik yani yapabilme becerisi olarak ele alınabileceğini belirtmektedir. Bu konuda karizmanın yetkinlik olarak güce örnek olarak verilebileceğini, bazı insanların karizmatik özelliklere sahip olsalar da bu gücü kullanamayacaklarını, bu durumun da gücü uygulamaya koyma kapasitesi olarak değerlendirilebileceğini ifade etmektedir. Yine gücün kurumsallaşmış düşünceler ve uygulamalar olarak değerlendirilebileceğini bu konuda söylemler ve anlam yapılarının "normal"lik ölçütlerini belirlediğini, bunların tekrarlanması durumunda kökleştiğini, böylece kurumsal hale geldiğini ve hegemonya kavramı ile ilişkilendirebileceğini belirtmektedir.

Hasenfeld (1987) sosyal hizmet uygulamasında zorlayıcı güçten normatif güce kadar uzanan çok çeşitli güç kaynaklarının olduğunu belirtmektedir. Ancak bunların sadece üç tanesinin uygun olduğunu vurgulamaktadır. İlk olarak mesleki eğitim, sürekli gelişim ve uzmanlık bilgisi ile edinilen profesyonel güçtür. İkincisi uzmanların kişilerarası becerilerinden, özellikle de empati kurma, güven ve müracaatçı ile ilişki kurma yeteneklerinden doğan referans gücü veya ikna gücüdür. Üçüncüsü uzmanlar belirli kararlar almaya ve eylemleri gerçekleştirmeye yönelik mevzuat ve politikadan gelen yasal güç kaynaklarına sahiptir. Bu güçlerin dışında fiziksel araçlarla sınırlı olmayan sosyal, duygusal, politik veya ekonomik gücün kullanımı ile ilgili zorlayıcı güç; kendilerini daha güçlü veya etkili kılmak için

bilgileri saklayan kişiler için kullanan bilgidan gelen güç; başkalarının isteklerine uyduğu zaman kullanılan ödül gücü olarak isimlendirilen güç kaynakları mevcuttur (French ve ark 1959, Raven 1993). Bunlara ek olarak Thompson (2016) gücü bireylerin hedeflerine ulaşma yetenekleri ile ilgili olan yapabilme gücü; eşitsiz güç ilişkilerini tanımlayan gücü baskı olarak kullanma (Yasal gereklilikler başvurma gibi durumlarda gücü baskı olarak kullanmanın gerekebileceği belirtilmektedir. Ancak bunun son çare olarak düşünülmesi gerektiği ifade edilmektedir); birlikte çalışma ve diğerlerini birlikte çalışmaya cesaretlendirerek daha fazlasına ulaşmaya vurgu yapan işbirliğine dayalı güç; ve tinsellik gibi özden gelen güç olarak yararlandığımız dayanıklılığı ve esnekliği başkalarına yardım ederken de kullanmayı ifade eden özden gelen güç olarak özetlenebileceğini belirtmektedir.

Thompson (2016) insanları güçlü ya da güçsüz olarak iki temel kategoriden birine yerleştirme gibi tanımlamaların gücü, aşırı basitleştirmeye iteceğini belirtmektedir. Diğer bir ifade ile gücün basit bir mesele olmadığı, gücün farklı düzey ve boyutlara sahip olduğu ifade edilmektedir. Thompson (2016) gücü kişisel, kültürel (söylemsel) ve yapısal olmak üzere üç düzeyde ele almaktadır. Benzer şekilde Miley ve ark (2016) da gücü kişisel, kişilerarası ve sosyo-politik olmak üzere üç düzeyde ele almaktadırlar. Bu noktada gücün kişisel düzeyinde beceriler (iletişim, girişkenlik), kişisel özellikler (cinsel çekicilik, saygınlık, karizma), rol (yönetici) ve tutumlar (özgüven, kendine inanma) bulunmaktadır (Thompson 2016). Kişisel düzeyde bireylerin kendisini nasıl algıladığı ve nasıl gördüğünün ön planda olduğu belirtilirken bireylerin yaşamları üzerinde kontrol sahibi olmasına, kendilerini yetkin ve ehil olarak görmelerine dikkat çekilmektedir (Miley ve ark 2016). Gücün kültürel (söylemsel) boyutunda mikro ölçekte söylemlerin makro ölçekte ise kültürün bireyleri, grupları ve toplulukları belirli kalıplar içerisinde tutarak yönlendirdiği, mikro ölçekteki söylemlerin bir bakıma gerçekleri inşa ettiği, bunun da çok önemli bir güç uygulaması olduğu, diğer bir ifade ile neyin normal neyin anormal olduğunu tanımlama gücüne sahip olduğu belirtilmektedir (Thompson 2016). Gücün kişilerarası boyutunda bireyler arasındaki etkileşimsellikten bahsedilmekte, bu etkileşimsellikte bireylerin kendi statüsünü belirlediği, bireylerin karşılaştığı güçlükler karşısındaki sosyal desteğin önemi üzerinde durulmaktadır (Miley ve ark 2016). Gücün yapısal boyutunda bir kişinin sınıfı, ırkı, etnik kökeni, cinsiyeti, yaşı, engellilik durumu, cinsel kimliği, dini ve konuşulan dili bir güçsüzlük unsuru olarak

önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle bireyler birçok kaynağa (sağlık ve eğitim hizmeti) erişememekte, bir grubun diğer grup üzerinde üstün olduğunu belirten ırkçılık gibi hususlara benzer şekilde hegemonik ilişkilerin varlığı bireylerin güçlüklerle karşılaşmasına neden olabilmekte ve cam tavan kavramında olduğu gibi kadınların üst yönetim pozisyonlarına gelebilmesinin önüne geçilebilmektedir (Thompson 2016). Gücün sosyo-politik boyutu sömürme, kötüye kullanma, faydalanma, kendi çıkarına kullanma ile ilişkili olup bireyler üzerinde hem sosyal hem de psikolojik olarak egemenlik kurma sürecini tarif etmektedir. Bu noktada bireylerin üretici bir güç olarak topluma katılmaları işe yaramaz, sakıncalı, elverişli gibi tanımlamalar nedeniyle engellenmektedir. Irkçılık, cinsiyetçilik gibi baskı türleri bireylerin işsizlik ve yoksulluk gibi kitlesel adaletsizlikler yaşamasına neden olabilmektedir (Miley ve ark 2016).

Güçlendirmenin bireysel düzeyinden ziyade çevresel faktörlerin önemine vurgu yapan kimi çalışmalar özellikle iş yerinde güçlendirme kavramından bahsetmektedir (Thomas ve Velthouse 1990, Zimmerman 1990, 1995, Spreitzer ve ark 1997, Speer ve Peterson 2000, Dee ve ark 2003). Uygulamalarını bir örgüt içerisinde yürütmekte olan sosyal hizmet uzmanları için de iş yerinde güçlendirme hususu önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Hem Thomas ve Velthouse (1990) hem de Spreitzer (1995) bireyin işteki rolüne oryantasyonunda dört temel güçlendirme bileşeninden bahsetmişlerdir. Bunlar anlamlandırma, yeterlilik hissi, self determinasyon ve etki yapabilme olarak sıralanmaktadır. Thomas ve Velthouse (1990) self determinasyon kavramsallaştırması yerine seçim yapabilmeyi tercih etmiştir. Örneğin burada bahsedilen self determinasyon ya da seçim yapabilme bireylerin otonomiye sahip olması ile ilgili bir kavramdır (Black ve Deci 2000, Niemiec ve Ryan 2009). Sosyal hizmet uzmanlarının da sosyal hizmet uygulamasında otonomiye sahip olmaları gerekmektedir. Ayrıca örgüt içinde karar alma mekanizmalarında etkin bir rolü veya kararları etkileyebilme gücüne sahip olması sosyal hizmet uzmanlarını güçlendiren unsurlar olarak söylenebilir. Örgüt içinde etkin olmadığını düşünen sosyal hizmet uzmanları işi bırakabileceği gibi başka bir kuruma da geçmek isteyebileceklerdir. Örneğin terfi gibi özendirici hususların, örgütün misyonu ve performans ile ilgili bilgiye erişimin güçlendirmenin öncülleri arasında olduğu belirtilmektedir (Spreitzer 1995). Buna göre çalışmamız kapsamında sosyal hizmet uzmanlarının iş yerindeki güç/güçsüzlükleri Miley ve ark

(2016)'nın sınıflandırmasında olduğu gibi kişisel, kişilerarası ve sosyo-politik olmak üzere üç düzeyde ele alınmıştır.

1.4.1. Kişisel Düzeydeki Unsurlar

Sosyal hizmet uzmanlarının iş yerindeki güç/güçsüzlüklerini etkileyen kişisel unsurlar mesleği isteyerek seçme, başka bir kuruma geçme ve işi bırakma düşüncesi, doğrudan sosyal hizmet uygulaması ve alan deneyimine uygun çalıştırılma çerçevesinde ele alınacaktır.

Mesleği isteyerek seçme

Meslek seçiminin kişinin o ana kadar geliştirmiş olduğu ben kavramını tamamlayıcı bir özelliği olduğu vurgulanmaktadır (Super 1951). Özellikle Holland (1997)'in belirtmiş olduğu gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci, gelenekçi gibi kişilik tiplerine uygun meslek seçenlerin mutlu ve başarılı olabilecekleri belirtilmektedir (Kuzgun 2006, Kamaşak ve Bulutlar 2010). Ayrıca seçilen mesleğe ilgi duyulmasının kişiyi motive ettiği belirtilmektedir (Jurkiewicz ve ark 1998). Buna karşın mesleği rastlantısal veyahut yakınlarının baskısı gibi nedenlerle seçmenin güçsüzleştirici etkisi olduğu üzerinde durulmaktadır (Aslan ve ark 1997, Sayıl ve ark 1997, Dolunay 2002, Aktuğ ve ark 2006, Mollaoğlu ve ark 2010). Örneğin Aslan ve ark (1997) tarafından eczacı, diş hekimi, hekim, hemşire, ebe ve sağlık teknisyenlerinden oluşan 397 kişi ile yapılan araştırmada tercih yapma şansı verilse tekrar aynı mesleği seçeceğini belirtenlerin işlerinden aldıkları doyumun yüksek olduğu, işe bağlı gerginlik puanlarının düşük olduğu, kişisel başarı puanlarının yüksek olduğu, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer olarak Sayıl ve ark (1997) tarafından İç Hastalıkları Servisi'nde çalışan 109 hemşire ve 56 doktor ile yapılan araştırmada mesleğe isteyerek girenlerin iş doyumunu yüksek bulunmuştur ve ek olarak kendi isteği dışında rastlantısal ya da yakınlarının önerisi ile mesleği seçenlerin duygusal tükenme içinde oldukları belirtilmiştir. Ankara ili Keçiören ilçesinde 366 öğretmenle yapılan bir başka araştırmada mesleği isteyerek seçen ve mesleği kendine uygun bulan öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının anlamlı bir şekilde düşük olduğu, kişisel başarı puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu bulunmuştur (Dolunay 2002). Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi'nde ve Sivas

İzzettin Keykavus Devlet Hastanesi'nde çalışan 387 hemşire ile yapılan çalışmada ise mesleği isteyerek seçenlerin mesleki ilişkilerinin daha iyi olduğu ve iş doyumlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Mollaoğlu ve ark 2010). Akademisyenlerle yapılan araştırmada akademisyenliği isteyerek seçenler diğerlerine göre daha az duygusal tükenme ile daha fazla kişisel başarı yaşamaktadırlar (Ardıç ve Polatçı 2008). Ülkemiz sosyal hizmet mesleğinin çok tanınmaması nedeniyle mesleği isteyerek seçmenin daha az yaygın olabileceği, bu durumun da kişileri etkileyebileceği söylenebilir.

Başka bir kuruma geçme ve işi bırakma düşüncesi

Çalışanların demografik özellikler, psikolojik unsurlar, devamsızlık kültürü ve işletme kontrol politikası nedeniyle başka bir kuruma geçmeyi veya kurum değiştirmek istedikleri belirtilmektedir (Jex ve Britt 2014). Başka bir kuruma geçme ya da işi bırakma düşüncesi bireyden (emeklilik, ölüm, askerlik, hastalık, eğitim, evlilik, hamilelik ve ikâmet değişikliği) ve kurumdan kaynaklanan (ücret, kariyer ve terfi olanakları, stres, iş ve çalışma koşulları, işyerinde taciz, yönetim anlayışı, etik değerler ve iş olanakları) olmak üzere iki başlıkta ele alınabileceği belirtilmektedir (Kaplanoglu 2014). Sosyal hizmet uzmanları ise kağıt işlerinin ve iş talebinin, ortalama dosya yükü ve görüşme sayılarının yüksek olması gibi iş yükü başlığı altında belirtilen tüm güçsüzleştirici unsurlar nedeniyle işi bırakabilmekte ya da kariyer değişikliği yapabilmekte oldukları ileri sürülmektedir (Calitz ve ark 2014). Sosyal hizmet uzmanlarının başta ücret gibi nedenlerden olmak üzere kurum değiştirmeyi düşünebildikleri, bunun da işteki motivasyonu düşürücü etkisi olduğu belirtilmektedir (Gellis 2001, Güzel ve Selcik 2017). Işıkhani (1999)'ın yapmış olduğu araştırmada da alınan ücret ve diğer kazançları yeterli görmemenin önemli bir stres kaynağı olduğu belirtilmektedir. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesinde görev yapan 279 idari personelle yapılan araştırmada işini değiştirmek isteyenlerin veya başka bir iş isteyenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının yüksek olduğu, kişisel başarı puanlarının düşük olduğu belirtilmiştir (Bakan ve Tombak 2014). Yapılan bir çalışmada akademisyenlerden meslek değiştirme ve kurum değiştirme eğiliminde olanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Diğer yandan işini değiştirmek istemeyenlerin kişisel başarı düzeyi daha yüksektir (Ardıç ve Polatçı 2008).

Doğrudan sosyal hizmet uygulaması

Sheafor ve Horejsi (2014) doğrudan sosyal hizmet uygulamasının yüz yüze etkileşimin olduğu faaliyetleri (aile danışmanlığı, grup çalışması, vaka yönetimi vb.); dolaylı uygulamanın ise müracaatçılarla yoğun temas içermeyen fakat dolaylı olarak müracaatçılara yarar sağlayan faaliyetleri (savunuculuk, yönetim, fon sağlama, program planlama ve değerlendirme vb.) içerdiğini belirtmektedir. Yapılan bir araştırmada sosyal hizmet uzmanlarının büyük bölümünün doğrudan sosyal hizmet uygulamasını içeren faaliyetleri gerçekleştirdiği ve bu durumun da iş doyumuna olumlu katkı sağladığı belirtilmektedir (Ceylan ve ark 2016). Koç (2015) çalışmasına dahil olan sosyal hizmet uzmanlarının %33'ünün sosyal hizmet alanında çalışmaya dair motivasyonlarının olmadığını ve bunun sosyal hizmet uzmanlarının doğrudan meslekleri ile ilgili birimlerde çalışmamları ve müracaatçı ile karşılaşmalarından kaynaklı olduğunu saptamıştır. Örneğin Acar ve ark (2017)'nin yapmış olduğu araştırmada uzmanların varoluşu sadece yasaları uygulamaktan ibaret olan bir memur gibi hareket etmesine bağlı olduğu ve bunun da uzmanların mesleki tükenmişlik yaşamasına neden olduğu belirtilmektedir. Bu noktada katılımcılardan biri *“Yasal mevzuat mesela engelliler için sosyal yardım sağlıyor; onun dışında, sosyal hizmet adına bir şey yok Türkiye’de, olsa da minimal düzeyde belki; çok kurumsallaşmadan, standartlaştırılmadan yapılan işler. Ondan da meslekdaşlarım vakaya gidip, vakanın temel ihtiyaçlarını görüp, gelip kurumsal hizmetlere baktığında, yeterli hizmetin olmaması nedeniyle arada sıkışıyor. Mesleğine olan inancının da bu anlamda zayıfladığını görüyorum.”* ifadesiyle mesleki tükenmişliğini gözler önüne sermektedir. Zengin ve Çalış (2017) çalışmasına dahil olan sosyal hizmet uzmanlarının büyük çoğunluğunun (%89,4) müracaatçılarla doğrudan çalışma gerçekleştirdiğini, %10.6'sının ise müracaatçılarla doğrudan çalışmadığını saptamıştır. Diğer taraftan Özbesler ve İçağasıoğlu-Çoban (2009) hastane ortamlarında yaptıkları çalışmada sosyal hizmet uzmanlarının aile ve bireyle çalışma, sosyal hizmet yönetimi, grup çalışması gibi doğrudan mesleki çalışmalar yapma sıklığının düşük olduğunu ortaya koymuştur. Sosyal hizmet uzmanlarının gerçekleştirdikleri müdahalelerin müracaatçıları üzerinde faydalı olduğunu görmek ve hissetmek isteyebileceğinden hareketle (Uğur ve Erol 2015) doğrudan ve dolaylı uygulama oranında doğrudan uygulama oranının yüksek olması güçlendirici unsur

olarak değerlendirilebilir. Bu çerçevede geri bildirim alabilmenin mesleki ve kişisel güç açısından önemli bir etken olduğu görülmektedir.

Alan Deneyimine Uygun Çalıştırılma

Sosyal hizmet uzmanları genelci sosyal hizmet eğitimiyle tüm rol ve işlevlere uygun yetiştirilmesine rağmen uzmanlar yıllarca çalıştıkları alanlarda uzmanlaşmakta olup sosyal hizmet uzmanlarının yetkin ve donanımlı oldukları alanlarda görev yapmaları kendi gelişimleri ve müracaatçıya sağlayacakları yarar açısından son derece önemlidir (William 1998). Diğer bir ifade ile alan deneyimine uygun çalıştırılma sosyal hizmet uzmanlarını güçlendiren bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak sosyal hizmet uzmanlarının mesleki rollerinin ve sorumluluklarının dışındaki görevlerde çalıştırılabildikleri ve mesleki deneyimin dikkate alınmadığı (Aydemir 2003, Merighi ve Ehlebracht 2005, Kol 2009, Özbesler ve İçağasıoğlu-Çoban 2009, Berkün 2010, Işıkhani 2011, Sheafor ve Horejsi 2014, Koç 2015, Yağcı 2017) belirtilmektedir. Sosyal hizmet uzmanları, mesleki müdahalelerde bulunmalarına neden olan engellerin, kalabalık bekleme listeleri ve sosyal hizmetle ilgili olmayan görevlendirmeler başta olmak üzere bir dizi sorundan oluştuğunu belirtmektedirler (Whitaker ve ark 2006). Berkün (2010) çalışmasında, sosyal hizmet uzmanlarının bir alanda daha yetkin olacak şekilde uzmanlaşmak istediklerini fakat yetersiz meslek elemanı olmasına karşılık müracaatçı sayısının fazla olması nedeniyle işlemleri yetiştirebilmek için birçok alanla ilgilenmek zorunda olduklarını ortaya koymuştur. Bu durum mesleki rollerindeki belirsizliğe, rol çatışmalarına, kariyere uygun olmayan görevlendirmelere neden olmakta ve bu da sosyal hizmet uzmanlarında tükenmişliğe neden olmaktadır (Işıkhani 2011). Benzer şekilde Eğinli (2009) de çalışanların deneyimlerine uygun pozisyonlarda görevlendirilmediklerinde mutsuz oldukları ve iş doyumlarının azaldıklarını belirtmektedir.

1.4.2. Kişilerarası Düzeydeki Unsurlar

Sosyal hizmet uzmanlarının iş yerindeki güç/güçsüzlüklerini etkileyen kişilerarası unsurlar meslektaşlarından destek ve öneri alma, tüm meslek elemanlarının ortak bir amaca sahip olması, amir yönlendirmesi, üstler ile yaşanan sorunlar, yönetimin tutumu ve yönetim ile ilişkiler çerçevesinde ele alınacaktır.

Meslektaşlarından Destek ve Öneri Alma

Genel olarak destek ve öneri almanın çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerini desteklediği, mesleki doyumu ve çalışma verimini arttırdığı, kaynakların etkin kullanılmasını sağladığı, vaka yönetimi konusunda yol gösterdiği, olumsuz duyguların üstesinden gelinmesinde yardımcı olduğu, uzmanların plan yapabilme becerisini geliştirdiği belirtilmektedir (Brashears 1995, Bujdová ve Kmec 2012, Kadushin ve Harkness 2014, Carpenter ve ark 2017). Destek ve öneri konusunun önemi, yapılan çalışmalarla desteklenmektedir. Rize ilinde bulunan 12 sosyal hizmet uzmanı ile yapılan nitel araştırmada özellikle mesleğin başlangıç yıllarında sosyal hizmet uzmanlarının kendi içlerindeki dayanışma ile birbirlerine destek oldukları, vakalarla ilgili birbirlerine öneri sundukları belirtilmiştir (Güzel ve Selcik 2017). Aynı araştırmada katılımcılardan biri *“Kurumu tanıyarak ve bilerek geldim. Benim için artı bir şey oldu; ama tabi ki işleyiş konusunda her zaman T. Bey, siz de tanıyorsunuz, baya bir deneyimli olduğu için [...] benim açıkçası o anlamda sıkıntıya düştüğüm vakalarda hani tecrübeli olan insanlara çalışanlara sorup çözüm aramaya çalıştım”* diyerek deneyimli meslektaşlarından aldığı destek ve önerinin önemine dikkat çekmektedir. Özellikle sosyal hizmet uzmanlarının sözel veya fiziksel saldırı ile karşı karşıya kaldıklarında başta meslektaşlarından olmak üzere kurum personelinden destek görmelerinin işteki motivasyonlarını arttırdığı vurgulanmaktadır. Aksi takdirde sosyal hizmet uzmanları yalnızlık, tedirginlik ve kaygı hissedebilmektedirler. Sosyal hizmet uzmanları mesleğe yeni başladıklarında ya da ileri süreçlerde kurum/kuruluşun zorunlulukları ve yerel beklentiler arasında ortaya çıkan gerilimleri giderme ve profesyonelliğe aykırı olarak değerlendirilen mesleki yaşamın bireyselleştirilmesi ile karşı karşıya kaldıklarında (Pugh 2007) meslektaşların desteği ile bunun üstesinden gelebileceği belirtilmektedir. Aksi takdirde sosyal hizmet uzmanları meslektaşları tarafından kötü bir şekilde motive edilme (Gellis 2001) ile karşı karşıya kalabilmektedir.

Sosyal hizmet uzmanlarının meslektaşlarından destek ve öneri alamayanların ve ek olarak meslektaşları ile çatışma yaşayanların stresle karşı karşıya kaldıkları ve diğer taraftan destek almanın koryucu bir etkisi olduğu belirtilmektedir (Işıkhan 1999, Lloyd ve ark 2005, Acar ve ark 2017). Sosyal hizmet uzmanları arasında formel ya da informel destek mekanizmalarının olmamasının stresi arttıran bir yönü

olduğu belirtilmektedir (Cherniss 1980, Cooper 1981, Işıkhani 1999). Bu yüzden sosyal hizmet uzmanlarının stresle başa çıkma yöntemlerini güçlendirebilmek için uygun formal ve informal destek sistemlerine ihtiyaç olduğu ifade edilmektedir (Collins 2007). Ayrıca meslektaşların bir birine destek olmadığı bir çalışma ortamında sosyal hizmet uzmanlarının kendilerini kurumlarından ve meslektaşlarından soyutlanmış hissedebileceği belirtilmektedir (Chandler 1987).

Formel destek sistemlerinden olan süpervizyon sisteminde süpervizörlerden gelen sosyal desteğin duygusal tükenmeyi azalttığı ve kişisel başarıyı arttırdığı belirtilmiştir (Yürür ve Sarıkaya 2012). Ancak bu sistemde de süpervizör ile bir araya gelmede zorluk yaşandığı, süpervizör tarafından yetersiz destek verildiği ve verimsiz ve yetersiz süpervizyon süreçlerinin yaygın olduğundan bahsedilmektedir (Gellis 2001). Sosyal hizmet uzmanlarının meslektaşlarından destek alması dışında bu desteğin sistemli bir şekilde sunulması önemli olmakla beraber ülkemizde maalesef böyle bir sistem bulunmamaktadır. Süpervizyonunun sosyal hizmet bölümlerinde lisans ve lisansüstü eğitim veren üniversitelerde öğretim elemanları tarafından verilen bir ders olarak kaldığı, bunun ötesine geçemediği ve bu durumun da sosyal hizmet alanındaki yansımalarının olumsuz olduğu vurgulanmaktadır (Acar ve ark 2017).

Tüm Meslek Elemanlarının Ortak Bir Amaca Sahip Olması

Aynı amaç uğruna takımın bir parçası gibi çalışmanın motivasyon sağladığı belirtilmektedir (Jurkiewicz ve ark 1998). Gellis (2001) sosyal hizmet uzmanlarının, çalışma arkadaşlarının kendi işlerini yapmamasından şikayet ettiklerini, her uzmanın aynı hassasiyetle müracaatçıya dönük çalışmalarını gerçekleştirmediğini belirtmektedir. Ek olarak çalışma arkadaşları tarafından ortak amaca uymayacak şekilde olumsuz bir şekilde motive edildiklerini yönünde ifadeleri olduğunu dile getirmektedir. Örneğin sosyal hizmet uzmanı kendi alanından olmayan bir yönetici ile çalışmak durumunda kaldığında, ciddi sorunlar yaşayabildikleri, aynı dili konuşamadıkları, bunun da müracaatçıların ihtiyaçlarının giderilmesi konusunda sorun yarattığı, aynı dili konuşamadıklarında sosyal hizmet uzmanının müracaatçıları ile ilgilenmek yerine neden böyle yaptığını, kendini ve mesleğini anlatmak zorunda kaldığı, bu durumun da uzmanlarda tükenmişliğe ve yılgınlığa yol açabildiği belirtilmektedir (Acar ve ark 2017). Bu nedenlerden hem yöneticilerin hem de

çalışanların ortak bir amaca sahip olması gerekmektedir. Ayrıca Frans (1993) tarafından geliştirilen Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin üçüncü maddesinde "Kurumumdaki tüm çalışanlar ortak bir amaca sahiptir" şeklinde ifade bulunmaktadır. Frans bu maddeyi ölçeğin Kolektif Kimlik alt boyutu altında olacak şekilde kurgulamıştır. Ancak çalışmamızda ilgili madde ölçek geçerlilik ve güvenirlik şartlarını sağlamadığı gerekçesi ile atılmıştır. Atılan maddenin araştırmacı tarafından bağımsız değişken olarak araştırmaya dahil edilmesi uygun görülmüştür. Çünkü ölçeğin yapı geçerliliğinde yapılan doğrulayıcı faktör analizi çalışmasına 401 sosyal hizmet uzmanı katılmış olup bu kişilerin %24,2'si kurumundaki tüm çalışanların ortak bir amaca sahip olmadığını düşünmektedir. Ayrıca %35,4'ü kurumundaki tüm çalışanların ortak bir amaca sahip olup olmadığı konusunda emin değildir. Bu nedenle tüm kurum/kuruluşunuzdaki tüm meslek elemanlarının ortak bir amaca sahip olması değişkeninin anket formunda yer almasına karar verilmiştir.

Amir Yönlendirmesi

Amir yönlendirmesinin meslekî değerlerin yaşama geçirilmesi gibi bir çok noktada tıknanan sosyal hizmet uzmanlarının önünü açabileceği, özellikle de mesleğe yeni başlayan sosyal hizmet uzmanlarının hangi durumda ne yapacaklarını ve duruma ilişkin ne tür bir yol izleneceklerinin amir yönlendirmesi ile mümkün olabileceği, uzmanların mesleki deneyimi arttırabileceği, müracaatçıların beklentilerine uygun hizmetin geliştirilmesinde önemli olduğu belirtilmektedir (Storey ve Billingham 2001, Acar ve ark 2017, Güzel ve Selcik 2017). Yapılan bir araştırmada katılımcılardan biri "Genelde şey yapıyoruz işte müdürümüze danışıyoruz, müdür yardımcımıza danışıyoruz" diyerek amir yönlendirmesinin önemine dikkat çekmektedir (Güzel ve Selcik 2017). Güney Galler'de sosyal hizmetler departmanında çalışan sosyal hizmet uzmanları ile yapılan bir araştırmada uzmanların yöneticilerin yönlendirmesi ve desteğinin olmamasından şikâyet ettikleri ve bu durumun da kendileri için bir stres kaynağı olduğu belirtilmektedir (Storey ve Billingham 2001). Sosyal hizmet uzmanlarının iş streslerinin azaltılarak mesleki tatminlerinin sağlanması için çalıştıkları kurum ve kuruluş amirleri tarafından iş koşullarının, uzmanların mesleki ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde düzenlenmesinin önemli olduğu belirtilmektedir (Zengin ve Çalış 2017).

Literatürde Cherniss (1980) amir yönlendirmesinin bürokratik işlemlerden öteye geçmemesini eleştirmektedir. Collins (2007) destek sistemlerinin sosyal hizmette iki kategoride ele alındığını, bunların yönetim kademeleri, değerlendirme sistemleri ve süpervizyonu içeren formal destek sistemleri; sosyal hizmet ortamlarının içinden ya da dışından gelen desteği içeren informal destek sistemleri olduğunu belirtmektedir. Özellikle bu noktada formal destek sistemlerinin sosyal hizmet uzmanları için önemli bir destek kaynağı olduğu belirtilmekte ve bu kaynağın harekete geçmesinde ve işlevsellik kazanmasında amirlerin yönlendirmesinin önemi vurgulanmaktadır (Collings ve Murray 1996). Uğur ve Erol (2015) da benzer olarak yöneticilerin kendileri dahil olmak üzere süpervizör ve sosyal hizmet uzmanlarını içeren bir sosyal destek sisteminin oluşturması yönündeki çabaların üzerinde durmaktadır.

Üstler ile Yaşanan Sorunlar

Üstlerin alana uzak meslek elemanlarından olmaları, gerekli ya da uygun bakış açısıyla yaklaşamamaları, uzmanların sistematik biçimde uygulanan kötü muamele ile karşı karşıya kaldıkları ve yaptıkları iyi uygulamalar karşısında takdir edilmedikleri nedenleri ile üstlerle sorun yaşanabildiği (Abu-Bader 2000, Gellis 2001, Çetin ve ark 2015, Koç 2015, Ceylan ve ark 2016) belirtilmektedir. Sosyal hizmet uzmanları iş yerlerindeki mesleki destek ve ilginin yok olmasından, yönetim ile bölünmelerin şiddetlenmesinden şikâyet etmektedirler ve bu durumun da üstler ile yaşanan sorunları arttırdığı belirtilmektedir (Jones 2001). Örneğin eğitim alanında yapılan bir çalışmada üstlerden takdir görmeyenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu, kişisel başarı puanlarının anlamlı bir şekilde düşük olduğu bulunmuştur (Dolunay 2002).

Yönetimin Tutumu

Türkiye'de sosyal hizmet uygulamalarının yönetimin tutum ve anlayışına göre belirlendiği ve sosyal hizmet mesleğinin personel ve yöneticiler tarafından yeterince tanınmadığı ifade edilmektedir (Özbesler ve İçağasıoğlu-Çoban 2009). Ayrıca sosyal hizmet uzmanlarının yaptığı işin mahiyeti yöneticiler tarafından tam olarak kavranamaması (İçağasıoğlu-Çoban ve Özbesler 2016) da yönetimin tutumunu etkilemektedir. Acar ve ark (2017) tarafından yapılan çalışmada katılımcılardan biri

“Kurumda meslekî çalışmalarımızın miadı 10 yıl. Arkadaşlarımız, bu 10 yıl içerisinde bulunan arkadaşlarımız da hep, kendilerini var etmeye çalışıyorlar sisteme karşı. Sistem hala bizi içine almış ve benimsemiş değil.” ifadesiyle Türkiye’de sosyal hizmetin içinde bulunduğu durumu özetlemektedir. Ceylan ve ark (2016) tarafından farklı kurum ve alanlarda çalışan 192 sosyal hizmet uzmanı ile yapılan araştırmada idarecilerin çoğunluğunun sosyal hizmet alanlarına, yöntem ve tekniklerine yabancı olduğu, sosyal hizmet alanlarında görev yapan idarecilerin sosyal hizmet uzmanlarını yönetme ve yönlendirme konusundaki yetersiz oldukları ve sosyal hizmet uzmanlarını nasıl çalıştıracaklarını bilmedikleri ortaya koyulmuştur. Buna ek olarak sosyal hizmet uzmanlarının amirlerinin sadece %25’inin kendi mesleklerinden olduğu, %25’inin ise imam, işletmeci, iktisatçı ve gazeteci gibi mesleklerden oluştuğu bulunmuştur. Bunların yanında sosyal hizmet uzmanlarının, yöneticileri ile meslektaş olmamaları ve yöneticilerin alana uzak olmalarından negatif yönde etkilendikleri ve bu etkinin motivasyon ile anlamlı farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir (Çetin ve ark 2015). Benzer olarak “çalıştığı kurumda idarenin mesleğine ilişkin düşünce ve tavırları” ile çalıştığı kurumdaki amirinin mesleği arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Sosyal hizmet uzmanları üzerinde en yüksek olumlu etki düzeyine sahip amirin mesleği %70 ile “sosyal hizmet uzmanı” iken en yüksek olumsuz etki düzeyine sahip amirin mesleği % 43 ile “öğretmen” olarak görülmektedir (Ceylan ve ark 2016). Ayrıca sosyal hizmet kurumlarında yapılan işleri önemsememesi ve gerçekleştirilen iyi işlerin onaylanmaması ve takdir edilmemesi yönündeki yönetim tutumlarının çalışanları olumsuz etkilediği belirtilmektedir (Işıkhan 1999, Gellis 2001).

Yönetim İle İlişkiler

Sosyal hizmet alanında çalışanların yönetim ile yaşadıkları sürtüşme ve sorunların çalışanların iş motivasyonunu etkilediği, yönetimle farklı görüşlerde olma ve yönetsel uygulamaları eleştirememenin yönetim ile ilişkilerde strese neden olduğu vurgulanmaktadır (Işıkhan 1999, Gellis 2001). Ayrıca yönetim ile kurulan ilişkinin boyutu ile yönetim ve kuruma duyulan güven arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Uz 2006, Yalçınkaya 2007, Özarallı ve Torun 2011). Örneğin çeşitli kamu kuruluşlarında görev yapan 262 memur ile yapılan araştırmada memurların yönetim ile ilişkileri ve güven arasında

pozitif bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur (Uz 2006). Yalçinkaya (2007) Kütahya'da faaliyet gösteren en büyük üç şirketin çalışanları ile yaptığı araştırmasında çalışanların yönetim ile ilişkilerinin iyi olmasının yönetime olan güveni arttırmanın yanında kurum içerisinde çalışanların yaratıcılıklarının ortaya çıkmasına da anlamlı katkı yaptığı bulunmuştur. Çeşitli kurumlarda orta ve alt kademelerde çalışan 131 kişi ile yapılan farklı bir çalışmada biçimsel iletişim kanallarının açık ve verimli çalışması sağlanarak çalışanlar ile yönetim arasında oluşturulan iyi ilişkilerin güven ortamını sağladığı ifade edilmektedir (Özarallı ve Torun 2011).

1.4.3. Sosyo-politik Düzeydeki Unsurlar

Sosyal hizmet uzmanlarının iş yerindeki güç/güçsüzlüklerini etkileyen sosyo-politik unsurlar güvencesizlik, işi yapılma şekli konusunda müracaatçılardan ve üstlerden gelen baskı, çalışma yoğunluğu, görüşme sayısı, vaka sayısı, çalışma ortamı, otonomi ve terfi imkanı çerçevesinde ele alınacaktır.

Güvencesizlik

Çalışma, toplum içerisinde gerçekleştirilen çekirdek eylemlerden biri olarak gösterilmektedir. Ayrıca çalışmanın bireysel kimliğin merkezi olduğu, bireyleri birbirine bağladığı ve sınıf sistemi içinde insanları yerleştirdiği belirtilmektedir (Kalleberg 2009). Güvenceli bir işin, istikrarlı ve güvenli bir gelecek sunmasının iş yaşamındaki motivasyonel etmenlerden biri olduğu ifade edilmektedir (Jurkiewicz ve ark 1998). Bununla bağlantılı olarak çalışma yaşamında çalışanların güvenceli çalışması diğer bir ifade ile kadrolu işlerinin olmasının çalışanların belirsizlikten kaynaklı düşüncelerden uzak kalarak zihinsel sağlıklarını koruduğu, çalışma yaşamındaki stresi azalttığı, güvenceli çalışmanın çalışanların iş yapma becerisini geliştirdiği, mesleki ilişkilerini güçlendirdiği, çalışanların yaptığı işten gurur duymasını sağladığı gibi bir dizi önemli hususlar vurgulanmaktadır (Siefert ve ark 1991, Lewchuk ve ark 2003, Benach ve Muntaner 2007, Clarke ve ark 2007, Menéndez ve ark 2007, Kim ve ark 2008, Kim ve ark 2008, Min ve ark 2016).

Güvencesiz çalışma koşullarının esneklik, etkinlik ve modernizasyona yönelik itici güçlerin bir sonucu olduğu (Jones 2001, Spolander ve ark 2014) sosyal hizmetin güvencesiz çalışma koşullarından olumsuz bir şekilde etkilendiği ve bu

durumun da müracaatçılar ve sosyal hizmet uzmanları için olumsuz sonuçları olduğu vurgulanmaktadır (Seifert ve ark 2007, Spolander ve ark 2014, Min ve ark 2016, Özcan ve ark 2017).

Örneğin ülkemizde Özcan ve ark (2017) tarafından güvencesiz çalışan 14 sosyal hizmet uzmanı ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda güvencesiz çalışan sosyal hizmet uzmanlarının bireysel düzlemde kendilerini belirsizlik içinde hissettiği, toplumsal düzlemde ise müracaatçı yararına çalışmadan uzaklaştıkları, güvencesiz çalışmanın etkilerinin bireysel düzlemin ötesinde toplumsal boyuta taşınarak bireylerin hizmet alma ihtiyaçlarının önüne geçtiği tespit edilmiştir. Güvencesiz çalışıldığında bireyler işlerini kaybetme korkusuyla mesai saatleri dışında da çalışmayı kabul etmekte, bu durumu kabullenmediklerinde ise işini kaybedeceğini ya da iş yerinde baskı ile karşılaşacağını düşünmektedirler. Uzmanlar iş yerlerinde işverenin o anki ihtiyacına uygun olarak görevlendirilebilmektedir. Bu çerçevede verilen işlerin kendi mesleğine uygun olup olmadığının önemi olmamaktadır. Uzmanlar ise bu duruma itiraz edememektedirler. Yapılan araştırmada katılımcılardan birinin ifadesi durumu özetler niteliktedir: *“Bu kadroda çalışmanın dezavantajları çok fazla. Bunlardan bir tanesi, joker eleman olarak gözükmek. Yani nerede meslek dışı bir iş olsa, sosyal hizmet uzmanının yapmayacağı, yapamayacağı bir iş olsa oraya gönderilmek. Bu, karton taşımak olabiliyor, duvara resim asmak, çivi çakmak, araba ayarlamak, basın-yayının yapması gereken işleri yapmak olabiliyor; yani diğer bütün farklı görev ve sorumlulukları sizin üzerinize yükleyebiliyorlar. Ama ben kadrolu olmuş olsaydım fark tabii ki de olurdu; “Hayır, bu benim işim değil, beni koruyan bir yasam var, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabiyim” derdim ve o zaman yapmazdım. Ama şu anda, “Hayır kardeşim, ben bunu yapmıyorum, benim işim bu değil” diyemiyorum, mecburen yapıyorum. Böyle olunca da verdiğim hizmetin kalitesi ve sınıfı değişmiş oluyor”*. Güvencesiz çalışmanın sosyal hizmet uzmanı ve müracaatçılar arasındaki uzun vadeli ilişkilerini içeren üç sosyal hizmet alanına (yetişkin eğitimi, özel eğitim ve kadın konukevi) ilişkin yapılan başka bir araştırmada ise güvencesiz çalışmanın, sadece istihdam biçiminden dolayı değil aynı zamanda uzmanın işini yapma becerisi ve yaptığı işten gurur duyma becerisi üzerinde de olumsuz bir etkiye sahip olduğu ve bu yolla uzmanın zihinsel sağlık durumunu da etkileyebildiği; ayrıca, başarılı ve üretken çalışmanın dayandığı kişiler arası ilişkilerin zayıflamasına da neden olabildiği

belirtilmektedir (Seifert ve ark 2007). Taşeron olarak çalışan 19 sosyal hizmet uzmanı ile yapılan nitel araştırmada sosyal hizmet uzmanlarının mecbur kaldıkları için taşeron çalıştıkları ve mümkün olsa kadroya geçmek istedikleri, kadrolu sosyal hizmet uzmanlarına göre çalışma saatlerinin daha fazla olduğu, kadrolu sosyal hizmet uzmanları arasında maaş farkı olduğu, iş kaybı korkusu yaşadığı, kadrolu sosyal hizmet uzmanlarına göre iş yükünün daha fazla olduğu, yasal izin haklarını kullanımları ile ilgili kadrolu sosyal hizmet uzmanlarına göre daha kısıtlı oldukları, İş Kanun'daki hakları konusunda yeteri kadar bilgiye sahip olmadıkları, sendikal faaliyetler konusunda yeterince bilgilendirilmediklerinden dolayı bu faaliyetlere katılmadığı belirlenmiştir (Kalaycı-Kırlioğlu ve ark 2017). Benzer olarak 2008 Kore Halk Sağlığı Araştırması verileri kullanılarak 51.322 katılımcı (40.514 kadrolu işçi ve 10.808 güvencesiz işçi) ile yapılan bir araştırmada güvencesiz işçilerin kadrolu işçilere göre hastanelere ve dişhekimlerine erişim ile ilgili risk altında olduğu; güvencesiz işçiler arasında doktor kontrollerindeki farklılıkların çoğunlukla yeterli paraya sahip olmamaya bağlantılı olduğu, güvencesiz çalışanlar arasında çekap ve kanser taramaları gibi önleyici ve koruyucu tıbbi hizmetleri alamama riskinin anlamlı bir şekilde yüksek olduğu bulunmuştur (Min ve ark 2016).

Müracaatçılardan ve Üstlerden Gelen Baskı

Baskı, *"hak ve özgürlükleri kısıtlayarak zor altında bulundurma durumu, tahakküm"* (TDK 2018) olarak tanımlanmaktadır. Kurum/kuruluşlardaki siyasi baskılar gibi nedenlerden dolayı sosyal hizmet uzmanı hizmet alan kişi ile ilgili verdiği karar neticesinde müracaatçının maddi-manevi zarar görmesine yol açarak etik ihlale yol açabilmektedir (Acar ve ark 2017). Sosyal hizmet uzmanlarının klasik memur tanımlamasının ötesindeki rol ve sorumluluğunu (Staudt 1985, Barker 1995, Acar ve ark 2017, Dominelli 2017) yerine getirmeye çalıştığında da baskı ile karşılaştığı söylenebilir. Sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçılardan ve üstlerden gelen baskılardan dolayı mesleki değerler ve yönetsel değerler arasında kalabildikleri belirtilmektedir. Örneğin yapılan bir araştırmadaki katılımcılardan biri basına yansımam diye tepeden inme kararlar verebildiklerini ya da bir başka katılımcının ifade ettiği gibi müracaatçıların tanıdığı baskısı ile sosyal inceleme raporunun farklı şekilde yazılarak karar değiştirilebildiği ifade etmektedirler (Güzel ve Selcik 2017). Yine başka bir çalışmada kurum idarecilerinin sosyal hizmet

uzmanlarından kendi seçtikleri kişilere sosyal yardım bağlanmasını ya da kendi istedikleri kişilerin kurumlara alınmasını talep ettikleri, uzmanların bu konudaki meslekî bilgi ve donanımlarını hiçe saydıkları, bu durumun sosyal hizmet uzmanlarının kendilerini baskı altında hissetmelerine neden olduğu, müracaatçıların durumlarına uygun olmayan hizmetlerin sunulmasına yol açtığı ve müracaatçılar arasında hizmete erişimde eşitlik ve tarafsızlık ilkesinin bozulmasına yol açtığı belirtilmektedir. Böylece baskı nedeniyle uzmanın verdiği karar müracaatçılar ile ilgili değer harcamasına neden olabilmektedir (Acar ve ark 2017). Başka bir araştırmada siyasal nitelikteki baskı ve müdahalelerin çalışanların çalışma disiplinini etkilediği belirtilmektedir (Işıkhan 1999). Ayrıca yöneticiler tarafından sosyal hizmet uzmanlarının maksimum sayıda vaka almasına yönelik büyük bir baskı olduğu belirtilmektedir (Jones 2001).

İş Yüğü (Çalışma Yoğunluğu, Görüşme Sayısı ve Vaka Sayısı)

Sosyal hizmet uzmanlarının mesleki olarak sorumluluklarını yerine getirerek etkili müdahaleler tasarlayabilmesi ve etkili müdahaleler için her müracaatçıya yeterli zaman ayırabilmesinin yolunun ara elemanlar yolu ile sağlanabileceği belirtilmektedir. Ara elemanların yardımı ile sosyal hizmet uzmanlarını mesleki çalışmadan alı koyan etmenlerin (sekreteryaya işleri vb.) de ortadan kaldırılacağı ifade edilmektedir (Tomanbay 2011). Çünkü bu tarz işler sosyal hizmet uzmanlarının vakitlerini çok fazla almaktadır ve yapmaları gereken asıl işleri engellemektedir. Sosyal hizmet uzmanı başına düşen görüşme ve vaka sayısının, müracaatçıların bütüncül değerlendirmesini veya tüm yönlerini içerecek şekilde yapılabilmesine olanak sağlaması ve vaka takibine izin vermesi gerektiği vurgulanmaktadır (Dominelli 2010, 2015, Acar ve ark 2017). Ancak esneklik, etkinlik ve modernizasyona yönelik itici güçlerin bir sonucu olarak (Jones 2001, Spolander ve ark 2014) hizmetlerin niteliğinden ziyade niceliğini ortaya çıkaran bir anlayışın hüküm sürdüğü günümüzde sosyal hizmet uzmanlarının nitelikli uygulamalar yapmasının önünde engel teşkil ettiği söylenmektedir (Dominelli 2010, 2015, Acar ve ark 2017). Literatürde yapılan çalışmalarda sosyal hizmet uzmanlarının yoğun iş yükü altında ezildikleri, çalışma yoğunluğunun diğer meslek elemanlarına göre fazla olduğu, sosyal hizmetin bürokratikleştirilmesinden kaynaklı kâğıt işlerinin ve iş talebinin çok olduğu, ortalama dosya yükü ve görüşme sayılarının yüksek olduğu, bu

durumun iş doyumlarını düşürdüğü, tükenmişliklerini arttırdığı belirtilmektedir (Chandler 1987, Butler 1990, Arches 1991, Collings ve Murray 1996, Parry-Jones ve ark 1998, Işıkhani 1999, Gellis 2001, Jones 2001, Storey ve Billingham 2001, Lloyd ve ark 2002, Coffey ve ark 2004, Basım ve Şeşen 2005, Johnson ve ark 2005, Lloyd ve ark 2005, Ben-Zur ve Michael 2007, Kim ve Stoner 2008, Berkün 2010, Işıkhani 2010, Hablemitoğlu ve Özmete 2012, Yürür ve Sarıkaya 2012, Kalliath ve Kalliath 2013, Powell ve ark 2013, Robinson 2013, Amir ve Kihoro 2014, Balanuye 2014, Blomberg ve ark 2014, Calitz ve ark 2014, Karacaoğlu ve Çetin 2015, Ceylan ve ark 2016, Güzel ve Selcik 2017). Merighi ve Ehlebracht (2005) çalışmalarında, eğitim süreçlerinde herhangi bir yeri olmamasına ve meslekleriyle doğrudan ilişkili olmamasına rağmen sosyal hizmet uzmanlarının çoğunun sekreteryaya işleri ile, müracaatçıların ulaşım, konaklama gibi giderlerini karşılamakla uğraştıklarını belirtmişlerdir. Bu çalışmanın sonucunda, meslek dışı sorumluluklar almak zorunda kalan sosyal hizmet uzmanlarının iş doyumlarının düşük olduğu ve duygusal açıdan iyi olmadıkları ortaya konmuştur. Kurum, kuruluş amirine vekalet, toplantılarda ya da faaliyetlerde kurum temsili, kurum içi personel toplantıları, özel günlerde yapılacak kutlama ve etkinlikler için hazırlıklar gibi faaliyetler mesleki çalışmaların yapılmasına engel olmaktadır (Berkün 2010, Sheafor ve Horejsi 2014, Yağcı 2017). Ayrıca iş yükü nedeniyle önemli derecede stres altındaki sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçıları adına iyi bir değerlendirme yapamayacakları belirtilmektedir (Pugh 2007).

Çalışma Ortamı

Çalışma ortamının etik sosyal hizmet uygulamasına elverişli olması, çalışma ortamında örgütsel ve sosyal hizmet uygulama hedefleri arasında uyumun olması, hizmet kullanıcılarının çıkarlarının korunduğu ve iyi uygulama standartları ve kaliteli hizmetlerin tesisinin sağlandığı gibi bir dizi hususları barındırması gerektiği belirtilmektedir (AASW 2010, IFSW 2012). Sosyal hizmetin süreç odaklı bir meslek olması çalışma ortamından etkilenmesinin en önemli nedeni olarak sunulmaktadır (Acar ve ark 2017). Hatta çalışma ortamının etik ihlâl ve sorunları engelleyebilen bir yönünün olduğu vurgulanmaktadır. Örneğin mahremiyeti ve gizliliği garanti altında alan bir görüşme odasının olmasının önemi üzerinde durulmaktadır (Kadushin ve Kadushin 2016). Çalışma ortamının sosyal hizmet uzmanlarını, kendini

geliştirmesine olanak tanınması, duygusal destek sağlaması, çalışma ilkeleri açısından etkilediği ifade edilmektedir (Wagner ve ark 2001, AASW 2010, IFSW 2012, Jones ve Truell 2012). Ayrıca çalışma ortamının kişiyi motive edici bir özelliği olduğu belirtilmektedir (Jurkiewicz ve ark 1998)

Sosyal hizmet uygulamasında çalışma ortamının etik uygulamayı destekleyecek şekilde düzenlenmesi gerektiği (Jones ve Truell 2012) vurgulanmasına rağmen sosyal hizmet kuruluşlarının fiziki şartlarının ve çalışma ortamlarının elverişsiz olduğu vurgusu birçok çalışmada yapılmaktadır (Cherniss 1980, Cooper 1981, Chandler 1987, Işıkhah 1999, Gellis 2001, Storey ve Billingham 2001, Lloyd ve ark 2002, Lloyd ve King 2004, Lloyd ve ark 2005, Hablemitoğlu ve Özmete 2012, Güzel ve Selcik 2017). Örneğin Güzel ve Selcik (2017) yaptıkları araştırmada 9 sosyal hizmet uzmanının ve farklı birimlerin bir odada olacak şekilde hizmet vermeye çalıştığı, gün içinde çalışma disiplinini bozan birçok faktörün olması nedeniyle sosyal inceleme raporlarını tamamlayamadıkları, görüşme odasının olmaması ya da görüşme odasının farklı amaçlar için kullanılmasından dolayı müracaatçı görüşmelerinin bölünmesi, nöbet odasının uygunsuzluğu, 9 sosyal hizmet uzmanının aynı odada olmasından dolayı herkesin aynı işi yapıyormuş gibi bir algı oluştuğu, bunun da müracaatçıların aldıkları hizmet kalitesini ve sosyal hizmet uzmanlarının kişisel gelişimlerini olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir. Gellis (2001) de benzer olarak sosyal hizmet kuruluşlarında yetersiz ve verimsiz araç-gereçlerin olduğunu, sık sık yarıda kesilmenin yaşanabildiğini, çalışma alanının gürültülü olduğunu, çalışma ortamlarında kişisel zamana yeteri kadar vakit ayrılmadığını vurgulamaktadır. Sosyal hizmet uzmanları bir konu hakkında bilgi sahibi olabilmek için kuruluşlarının yeterli bilimsel ve mesleki donanıma sahip olmadığından şikayet edebilmektedirler. Özellikle kurumlardaki bilgisayarların filtreli olması kimi konulardaki aramaları engelleyebildiği vurgulanmaktadır (Güzel ve Selcik 2017). Çalışma ortamlarında gerekli kaynaklardan yoksunluk (Chandler 1987, Lloyd ve ark 2005, Hablemitoğlu ve Özmete 2012) ve işyerinde yeterince gizlilik ve mahremiyetin olmamasının (Hablemitoğlu ve Özmete 2012) çokça vurgulanan konular arasında olduğu görülmektedir. Çalışma ortamının önemi yapılan çalışmalarda ortaya çıkmaktadır. Örneğin çalışma ortamlarında mesleki yönden kendini geliştirme olanaklarının yaratılmasının sosyal hizmet uzmanlarının stresle baş etmesine kolaylık sağladığı belirtilmektedir (Cherniss 1980, Cooper 1981,

Işıkhana 1999). Eğitim alanında yapılan başka bir araştırmada çalışma ortamından memnun olan öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının anlamlı bir şekilde düşük olduğu, kişisel başarı puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu bulunmuştur (Dolunay 2002).

Otonomi

Literatürde otonomi iş eylemleri üzerinde kontrol, bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme, karar alma özgürlüğü (Lawler ve Hage 1973, McCloskey 1990) olarak tanımlanmaktadır. Sosyal hizmet uzmanları aldığı eğitim, sahip olduğu etik ilkeler ve yerine getirmesi gereken rol ve işlevleri nedeniyle belirli bir otonomiye sahip olması gerektiği üzerinde durulmaktadır (Munson 1996, LyMBERY 1998). Hatta otonomi olmadan sosyal hizmet uzmanlarının güçlendirme çalışmalarına katılamayacağı söylenmektedir (Dominelli 2002, 2017). Özellikle çalışanların önemli kararlar konusunda etkin rol alacak otonomiye sahip olmasının motivasyonu olumlu bir şekilde etkilediği belirtilmektedir (Jurkiewicz ve ark 1998)

Spolander ve ark (2014) neoliberalizm ve sosyal hizmet ile ilgili yapmış oldukları araştırmada sosyal hizmetin müracaatçılara yönelik bütüncül değerlendirme perspektifinin kaybedildiği, ekolojik ve güçlendirme yaklaşımının aksine yapısal eşitsizlikler ile kurulan bağdan uzaklaşıldığı sonucuna ulaşmışlardır. Spolander ve ark (2014)'nın araştırması Dominelli'nin bahsettiği konu ile örtüşmektedir. Dominelli sosyal hizmet uzmanlarının neoliberalizm karşısında otonominilerini kaybettiğini, sosyal hizmet mesleğinin standart formları doldurmaktan ibaretmiş gibi algılandığını, oysa bundan çok daha fazlasını barındırdığını ve sosyal hizmet uzmanlarının bütüncül değerlendirmesini her daim yapması gerektiğini belirtmektedir (Dominelli 2010, 2015). Halbuki Thompson (2013) sosyal hizmetin gerçekleştirilebilmesi için üzerinde düşünülmesi, zaman harcanması gerektiği, mekanik bir şekilde yapılamayacağı üzerine durmaktadır. Bireylerin biricikliğinden hareketle bireyselleştirilmiş ve ihtiyaca odaklanan hizmet sunumunun (Acar ve ark 2017) ancak otonomi ile mümkün olabileceği söylenebilir.

Sosyal hizmet uzmanlarının iş yerinde sahip olduğu otonominin kişisel ve mesleki güç algısı ile ilişkili kavramlardan olduğu, hem güçlendiren hem de güçsüzleştiren tarafı olduğu belirtilmektedir (Arches 1991, Oktay 1992, Poulin ve

Walter 1992, Agho ve ark 1993, Poulin 1994, Poulin 1996, Abu-Bader 2000). Örneğin Katı ve bürokratik sınırlamaların sosyal hizmet uzmanlarının otonomilerini engellediği belirtilmektedir (Lawler ve Hage 1973). Acar ve ark (2017) tarafından 59 kişi ile yapılan nitel araştırmada siyasî baskının hizmetin hemen hemen her aşamasında meslek elemanları üzerinde kendisini hissettirdiği ve bu nedenle profesyonel özerkliğin kaybına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İsrail'de 218 sosyal hizmet uzmanı ile yapılan çalışmada iş yerinde daha yüksek otonominin daha yüksek doyumla ilişkili olduğu, iş doyumunu ve tükenmişliğin otonomi düzeyinden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır (Abu-Bader 2000). Yine Massachusetts kentinde çalışmakta olan 275 sosyal hizmet uzmanı ile yapılan araştırmada otonomiden yoksun olmak tükenmişliğin temel bileşeni olarak gösterilirken diğer taraftan algılanan otonominin iş doyumunun temel bileşenlerinden olduğu belirtilmektedir (Arches 1991). AIDS hastaları ile çalışan 128 tıbbi sosyal hizmet uzmanı ile yapılan araştırmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir (Oktay 1992). Kaliforniya eyaletine kayıtlı 1500 sosyal hizmet uzmanından 346'sı ile yapılan kesitsel çalışmada işteki otonominin işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan ve negatif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kim ve Stoner 2008). Evans ve ark (2006) tarafından ruh sağlığı alanında çalışan 610 sosyal hizmet uzmanı ile yapılan araştırmada ise otonomiye sahip olamamanın stresin önemli bir bileşeni olduğu ortaya koyulmuştur.

Terfi İmkânı

Terfi imkânının diğer bir ifade ile ilerleme veyahut yükselme imkanının hem özel hem de devlet sektöründeki motivasyonel etmenler arasında ilk sıralarda yer aldığı (Stroh ve ark 1996, Jurkiewicz ve ark 1998), ayrıca terfi imkanın bir işin "iyi" kategorisinde yer almasını sağladığı (Jurgensen 1978) belirtilmektedir. Ayrıca söz konusu imkanın işteki performansı arttırdığı ifade edilmektedir (Hogan ve ark 1998). Buna karşın terfi imkânının olmamasının güçsüzleştirici bir etmen olduğu literatürde vurgulanmaktadır (Gellis 2001, Pugh 2007, Smerek ve Peterson 2007). Örneğin hastanelerde görevli 187 sosyal hizmet uzmanı ile yapılan araştırmada uzmanların terfi imkânlarından yoksun olmasının başat stres faktörlerinden biri olduğu bulgulanmıştır (Gellis 2001). Pugh (2007) da terfi veyahut ilerleme imkanlarının olmamasının sosyal hizmet uzmanları üzerinde stres ve baskı oluşturduğunu desteklemektedir. Ayrıca iş doyum puanlarını anlamlı bir şekilde düşürdüğü de tespit

edilmiştir (Smerek ve Peterson 2007). Bunun dışında ilerleme imkanı önündeki engellerin işten ayrılma ile ilişkili olabileceği belirtilmektedir (Johari 2013).

1.5. Güçler Temelli Yaklaşım

Sosyal yapılandırmacı görüşe (Berger ve Luckmann 1967) dayandırılarak ortaya çıkan güçler temelli yaklaşım (A strength based approach), sosyal hizmet uzmanını müracaatçıların sorunları ya da kusurları odaklanmaktansa güçler, beceriler, kaynaklar ve başarılarla odaklanan etkileşimler ve müdahalelere doğru yönlendiren bir çalışma yöntemidir (Weick ve ark 1989, Goldstein 1990, Cowger 1994, Chapin 1995, Teater 2015). Çevrenin birey üzerindeki etkisinin fark edilmesiyle teori ve uygulamada meydana gelen değişimler, sosyal hizmet mesleğinin odağını bireysellikten ziyade sosyal koşulların ötesine taşımış ve güç, eşitsizlik ve sosyal adalet gibi yeni değerlerin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Buradaki temel amaç bireyi dikkate almamak değil, bireyi kültürel ve yapısal etmenler gibi daha geniş bir bağlamda ele almak ve müracaatçıların daha güçlü bir etkiye sahip olmalarını sağlamaktır (Thompson 2013). Bu nedenle güçler temelli yaklaşım sosyal hizmet uygulamasında problem odaklı yaklaşıma karşı olarak öne sürülmüş bir yaklaşımdır (Teater 2015).

Müracaatçıya yardım etmede kullanılan geleneksel medikal model benzeri çoğu yaklaşımın müracaatçının olumlu ve işlevsel yönlerinden ziyade eksikliklere yöneldiği yani neyin yanlış gittiğine odaklandığı belirtilmektedir (Sheafor ve Horejsi 2014). Örneğin sosyal hizmet uzmanları da dahil olmak üzere bir çok meslek elemanı çok uzunca bir süre müracaatçıları ile ilgili konularda patoloji, eksiklikler ve müracaatçının işlevsizliği üzerinde odaklanmışlardır. Bunun nedeni olarak Freudcu psikolojinin kendi ve kendinden sonraki dönemi büyük ölçüde etkilemesi ileri sürülmekte olup aynı zamanda Freudcu psikolojinin gücü tanımlayacak çok az kavramı barındırdığı belirtilmektedir (Duyan ve ark 2008, Zastrow 2013). Ancak patoloji üzerine odaklanmak, müracaatçıların kendi potansiyellerini geliştirme hakları olduğu konusundaki sosyal hizmetin değer yargısı ile çelişmektedir (Zastrow 2013). Ek olarak güçler temelli yaklaşım ile kendi kaderini tayin hakkı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Greene ve Lee 2002). Bu noktada medikal model insanların yapamadıklarına odaklanması, bağımlılık fikrini pekiştirmesi, bireyci olması, toplumun verdiği tepkinin engelleyici etkisini ihmal etmesi

konularında eleştirilmiştir (Thompson 2016). Güçler temelli yaklaşım sosyal hizmet uzmanı için görünenin ötesine ulaşmaya, müracaatçılar için ise anlamlı bir gelecek için yapabilirliklere odaklanmaktadır. Böylece bu yaklaşım müracaatçıları baskı, ayrımcılık, ırkçılık ve damgalamanın olumsuz sonuçlarından korumak ve kurtarmak için bir araç görevi görebilmektedir (Teater 2015).

Literatürde gücün kendisi ile bağlantılı olarak kullanım yöntemine de vurgu yapılmaktadır. Güçler temelli yaklaşımda uzman-müracaatçı ilişkisi ortaklık ve işbirliği esasına dayanmaktadır. Geleneksel yaklaşımların aksine güçler temelli yaklaşımda meslek elemanının uzmanlığından ziyade müracaatçının kendi koşullarının üzerinde uzman olduğu, yapılacak müdahaleler konusunda karar verici konumunda olduğu belirtilmektedir (Sheafor ve Horejsi 2014). Çünkü güçler yaklaşımı paternalizm karşıtıdır (Toplum veya aile yönetiminde kararların, rehber ve ideal kabul edilen kişi veya kişilerce alınmasını öngören yönetim sisteminin adıdır) (Zastrow 2013). Güçlere odaklanmak önemlidir çünkü tersi durumdaki güçsüzlük, kendini suçlama, her türlü konu hakkında güvensizlik, kaynaklar konusunda bilgisizlik, oy hakkının bulunmaması, ekonomik darboğaz ve sosyo-politik mücadeleye olan inançsızlık gibi birçok boyuta vurgu yapan bir kavramdır (Dubois ve Miley 2013, Miley ve ark 2016). Buna ek olarak ortaklık ve işbirliğine dayalı güç, birbiri ile ilişkili olup bu da tinsellik gibi özden gelen gücü ve yapabilme gücünü geliştirmek açısından oldukça faydalıdır. Bunun tersi ise paternalizmdir ve bu da gücü baskı olarak kullanmayı kapsamaktadır (Thompson 2016).

Thompson (2016) gücün sıfır toplamı bir kavram olmadığını, 'sosyal hizmet uzmanını güçlü, müracaatçıyı güçsüz' konumlandırarak anlayıştan 'birlikte güçlü olabiliriz' anlayışına geçilebileceği üzerinde durur. Ayrıca güç dinamikleri ve güç eksikliğinin bireysel/intrapsişik, kişilerarası/etkileşimsel, ailevi, etnik/kültürel ve toplumsal işlevlerin yerine getirilmesinde önemli bir etken olduğu belirtilmektedir (Pinderhughes 1983).

Müracaatçıların güçlerini belirlerken sosyal hizmet uzmanları müracaatçıların görünen güçlerinin ötesine odaklanmalı ve müracaatçıların kısaca C (capacities, competencies, character), P (promise, possibility), R (resources, resilience, reserve) olarak ifade edilen kapasiteleri, yeterlilikleri, nitelikleri, umutları, olasılıkları, kaynakları, yılmazlıkları, ihtiyatlarını dikkatli bir şekilde gözden geçirmelidir

(Saleebey 2000, 2006). Güçlerin, ne kadar zorlu görünürse görünsün her ortamda bulunacağı varsayılır (Sheafor ve Horejsi 2014). Örneğin bireyler için güçler büyük amaçlar, yetkinlikler ve güven iken, gruplar için fırsatlar ve güven, toplumlar için fırsatlar, toplumsal ağlar, kaynaklar ve somut hizmetler olabilir (Teater 2015). Hatta ve hatta travmatik yaşam olaylarının bireyin yaşam kalitesini olumsuz bir şekilde etkileyebileceği belirtilirken bu yaşam olaylarının dahi bireysel güç için bir kaynak olabileceği ifade edilmektedir. Diğer bir ifade ile *bir kişinin yaşam güçlüklerinin üstesinden gelmede gösterebileceği becerinin en üst sınırının* bilinemeyeceği vurgulanmaktadır (Sheafor ve Horejsi 2014). Bu noktada müracaatçı değerlendirmesinde hem de kendisi için sosyal hizmet uzmanlarına yardımcı olabilmek amacıyla güçlerin bulunabileceği olası alanlar aşağıda belirtilmiştir.

Çizelge 1.1 Güçlerin bulunabileceği olası alanlar

Kişilerin bildikleri/öğrendikleri	Eğitim ve işyeri
Nitelikler, karakter, erdemler	Geçmiş yaşamındaki başarıları
Yetenekler	Kararlılık
Kişisel Haysiyet	Tutku
Maneviyat	Merak
Baş çıkma becerileri	Kanaat
Kültürel ve kişisel hikayeler, töreler	Esneklik
Topluluk	Sorun çözmeye dair geçmiş girişimler
Destek Ağı	Sosyo-politik destekler/kaynaklar
Motivasyon	Sağlık
Kişilerarası ilişkiler	Fırsatlar
Yılmazlık	Ümitler

Kaynak: Teater (2015)

Belirli koşullar altında hemen hemen her şeyin güç olarak düşünülebileceği ileri sürülmektedir. Kimi güçler şu alanların içerisinde bulunabilir (Blum 1998, Wolin ve Wolin 1998, Canda 2006, Wolin ve Wolin 2010, Saleebey 2012, Thompson 2013):

- **İnsanların kendileri ve diğerleri ile ilgili öğrendikleri:** İnsanlar başarıların yanı sıra göğüs gerdikleri zorluklardan da bir şeyler öğrenirler. Yılmazlık (dayanıklılık), içsel ve çevresel kaynakların etkileşiminden ve bireylerin karşılaştığı risk faktörlerinden kaynaklanmaktadır.

- **Bireysel nitelikler, özellikler, güçler:** Zor bir durumu atlatırken insanlar, kimi yeteneklerinin, kazançlarının ya da kaynaklarının farkına varırlar. Bu sayede insanlar, zorluklarla baş edebilmek için yeni güçler ve kaynaklar geliştirirler. Bu konuda yaratıcılık, maneviyat, mizah, yardımseverlik vb. örnekler verilebilir.
- **İnsanların çevresi hakkında bildikleri şeyler:** Bilgi (knowledge), eğitim, kültür ve mevcut deneyimlerimizi de kapsayacak şekilde birçok kaynaktan oluşmaktadır. Çevremiz ile ilgili öğrenme sürecinde beceri ve yeteneklerimizi geliştiririz. Örneğin, konut sistemi hakkında müracaatçımız sandığımızdan daha fazla bilgiye sahip olabilir. Bu bilgi sürecinin müracaatçıdan uzmana doğru çok sık olması müracaatçının buyruğu altına girmeye neden olabilir. Bu durumu gözlemleyerek ve sorarak belirlemeliyiz.
- **İnsanların sahip oldukları yetenekler:** Çoğu zaman, insanların şarkı söyleme, yazma, resim yapma, hikaye anlatma vb gibi şaşırtıcı yeteneklere sahip olduğunu deneyimleyebiliriz. Birçok zaman da insanların bu yeteneklerinden bahsetmediğine şahit oluruz. Çünkü insanlar bu yeteneklerinin tartışılan konu ile ilgili uyumlu olmadığını düşünürler. Bu yetenekleri sormaz isek, bu güçleri harekete geçirme fırsatını da kaçırmış oluruz. Bu yetenekler müracaatçının arzuları ile bağlantılı olmayabilir. Ancak müracaatçının arzularını karşılamada ve amaçlarına ulaşmada yardım etmek için daha fazla kaynak ve araç olanağı sunar.
- **Bireysel ve kültürel anlatılar ve törensel bilgiler:** Bu tür güçler sağlamlığın, yol göstermenin, ait olma hissinin ve bireyin dünyadaki yerinin kaynaklarındandır. Anlatılar, mitler ve kültürel hikayeler; güçlükler üzerinden kimliğin, amacın ve ilhamın kaynağı olabilir.
- **Özsaygı:** İnsanlar engelleyici durumların üstesinden geldikleri zaman ya da zorlu süreçten daha iyi bir duruma geldiklerinde başarıma ve gurur hissi geliştirirler. Bu durum kimi yazarlar tarafından hayatta kalanın gururu olarak tarif edilmektedir (Blum 1998, Wolin ve Wolin 1998, Wolin ve Wolin 2010).
- **Topluluk:** Topluluklarda fiziksel, kişilerarası, kurumsal güçler gibi değerlendirmeye dahil edilmesi gereken birçok değerli nitelikler bulunmaktadır. İnsanlar "yardım alma"nın yanı sıra "yardım verme"den de yararlanabilir. Çünkü bu onların bağlılıklarını ve güçlerini geliştirir.

- **Tinsellik:** Tinsellik yaşama verilen anlam, "kimim ben?" sorusuna geliştirilen anlayış ve daha büyük resimde nerede durduğumuzla ilgidir (Thompson 2013). Tinsellik müracaatçılar için pozitif bir gelecek imkânını var eden, umut ve inancı içinde barındıran gücün ve yılmazlığın kuvvetli bir kaynağıdır. Tinsellik bireyin biyolojik, psikolojik, sosyal, kültürel ve politik yönlerini içeren ve aynı zamanda bunların ötesine geçen bütüncül bir yaklaşımla tanımlanmaktadır (Canda 2006). Tinsellik aynı zamanda zirve deneyimlerde, engin keşiflerde (ve bunun gibileri) dışa vurulabilen anlam ve deneyimleri bulma ile ilgilidir ki bizi hayatın gizemi ve karmaşıklığını keşfetmeye davet eder. Bu nedenle, müracaatçılarımız tinsellikten bahsettiğinde, müracaatçılarımızı dinlemeliyiz ve müracaatçıların inanç ve uygulamalarını saygıyla keşfetmek için motive olmalıyız. Literatürde bu bağlamda tinsellik odağında müracaatçı için önemli olan noktalara odaklanmanın önemi üzerinde durulmaktadır (Saleebey 2012).

Güçler temelli yaklaşımla değerlendirme yapabilmek için bir takım ilkeler sunulmaktadır. Bunlar (Weick ve ark 1989, Sullivan 1992, Cowger 1994, Saleebey 1997, Teater 2015):

- Müracaatçının bakış açısına öncelik vermek,
- Müracaatçıya inanmak,
- Müracaatçının ne istediğini, arzularını, amaçlarını ve hayallerini keşfetmek,
- Değerlendirmenin odağını bireysel ve çevresel güçlere yöneltmek,
- Çok boyutlu güçler değerlendirmesi yapmak,
- Müracaatçının anlayabileceği bir dil kullanmak,
- Suçlamaktan kaçınmak,
- Sebep-sonuç şeklinde düşünmekten kaçınmak,
- Teşhis etmekten ve etiketlemekten kaçınmak; bu noktada sorunlara özellikle de teşhis koymaya yönelik yaftalara odaklanmanın müracaatçılar üzerinde son derece olumsuz etki bırakabileceği, bu nedenle de sosyal hizmet uzmanlarının güçler dilini kullanmaya devam etmek için çözüm odaklı soruları kullanabileceği belirtmektedir.
- Karşılıklı işbirliği ilişkisi kurmak,

- Müracaatçılara yaşamın sorunları ile başa çıkabilmelerine dair bir umut sunmak,
- Müracaatçıların değişime dair doğuştan gelen yetilere sahip olduklarını fark etmelerine yardımcı olmak, bireyi bir hafta ya da teşhisin zincirlerinden kurtarmak ve bireye kendini gerçekleştirme fırsatını sunabilmek,
- Hizmetleri, topluluk içinde sunmak ve müracaatçıların topluluk içinde var olma hakları olduğunu tanımak suretiyle damgalanmaktan sıyrılmasını sağlamak,
- Müracaatçıların kaygılarının çözümünü geleneksel tedavi sistemleri yerine topluluklarda aramak; bu durum müracaatçıyı toplulukla daha da fazla bütünleştirir ve insanlıktan daha az ayrılmış hissetmelerini sağlar. Müracaatçıların topluluktaki fırsatları aramalarına yardımcı olma ve geleneksel hizmet kurgusunun ötesinde düşünebilme sorumluluğunun sosyal hizmet uzmanında olduğu unutulmamalıdır.

İçsel ve dışsal güçleri keşfetmek için kullanılacak çeşitli sorular Çözüm Odaklı Terapi'den (Nunnally ve ark 1986, Cade ve O'Hanlon 1993) esinlenerek oluşturulmuş olup sosyal hizmet uygulamasında güçleri keşfetmeye yönelik aşağıdaki sorulardan faydalandığı belirtilmektedir. Bu noktada da güçleri keşfetmeye yönelik soruların sonsuz olduğunun unutulmaması vurgulanmaktadır (De Jong ve Miller 1995, Saleebey 2006, Teater 2015):

- Hayatta kalma soruları: Göğüs gerdiğin zorluklar karşısında hayatta kalmayı ya da bu zorlukların üstesinden gelmeyi nasıl başardın? Zorluklar karşısında bu mücadeleyi sürdürürken kendin ve dünyanın hakkında neler öğrendin?
- Destek soruları: Güvенеbileceğin insanlar kimlerdir? Kimler senin anlaşılmiş, desteklenmiş ya da cesaretlendirilmiş hissetmeni sağlayabilir?
- İstisna soruları: Hayatında iyiye giden şeyler olduğu zamanlarda farklı olan neler vardı?
- Olasılık soruları: Hayatında neyi başarmak istiyorsun? Geleceğin ya da ailenin geleceği için umutların nelerdir?
- Saygı soruları: Kendin hakkında seni ne gururlandırmaktadır? Senin hakkında insanlar pozitif olarak ne söylerler?
- Bakış açısı soruları: Mevcut durumun hakkında düşüncelerin nelerdir?

- Değişim soruları: Nelerin değişim için gerekli olduğunu düşünüyorsun? Bunun olabilmesi için neler yapabilirsin?

Sosyal hizmet uzmanları ön değerlendirme sürecinde müracaatçının güçlerini de düşünerek değerlendirmesini yaparlar ve müracaatçının güçlüklerini çözümleyebilmek amacıyla güç ve kaynaklara odaklanırlar (Zastrow 2013). Bu noktada Rapp ve ark (2006) güçler değerlendirmesine yedi yaşam alanını dahil etmektedirler. Bunlar; günlük yaşam durumu, mali durum, mesleki/egitimsel durum, sosyal destekler, sağlık, serbest zaman/eğlence ve tinselliktir. Bu yaşam alanları zamansal sıralama ile ilişkilidir: Geçmiş zaman (Geçmişten ne kullandım?), şimdiki zaman (Bugün neler oluyor? Şimdi neler ulaşılabilir?) ve gelecek zaman (Ne yapmak isterim?). Bu kullanılan araç diğer değerlendirme araçları ile benzer olmayıp güçler değerlendirmesini geliştirme süreci için aynı zamanda eşsizdir. Çünkü bireylerin iyi yönlerini güçlendiren içsel bir amaca sahiptir.

Güçler temelli değerlendirme müracaatçıdaki inançtan ileri gelmek zorundadır ve müracaatçı için hüküm ya da yargı niteliğinde olmamalıdır. Bu soruları tekrar etmek ya da güçler temelli formları doldurmak güçler yaklaşımı çerçevesinde çalışıldığı anlamına gelmez. Güçler temelli değerlendirmenin özünde olan şey müracaatçının potansiyeline etki edecek olan içten gelen inançtır. Güçler hakkında düşünmek müracaatçıların hangi amaç ve ideallere sahip olduğunu, yaşamlarındaki umut ve imkanları yansıtan şeylerin neler olduğunu anlamak ile başlar. Bu süreçte, müracaatçılar kendileri için yeni imkanları keşfedebilirler ya da geliştirebilirler ve daha iyi bir yaşam kalitesine doğru değişim gösterebilirler (De Jong ve Miller 1995, Saleebey 2006, Teater 2015). Bu çerçevede güçlendirme yaklaşımının uygulamada kullanımının basitçe bir soru-cevap pratiğinden oluşmadığı, bunun ötesinde yaşamdaki unsurlara dokunmayı içerdiği belirtilebilir.

1.6. Güçlendirme

Güçlendirme kavramın kökeninin aydınlanmaya kadar dayandığı belirtilmektedir. Aydınlanmanın temelde insana değer vermesi ve insanın daha insancıl koşullarda yaşabilmesi için bireyin içinde güç olduğu düşüncesi güçlendirme açısından bir çıkış noktasıdır (İçağasioğlu-Çoban ve Buz 2008). Özellikle

18.yüzyılda yaygın olan karşılıklı yardım ve topluluk hareketlerinde güçlendirmenin köklerinin bir gövdeye oturduğu belirtilmektedir (Adams 2003).

Kişisel ve kolektif hedeflere ulaşmak için kaynakları, stratejileri ve yetkinlikleri geliştirmenin güçlendirmenin merkezinde yer aldığı belirtilmektedir (Lee 2001). Güçlendirme, bireylerin, kurumların ve toplulukların daha fazla kontrol, etkinlik ve sosyal adalet kazandığı aktif, katılımcı bir süreçtir (Solomon 1976). Adams (2003) güçlendirmeyi bireylerin, grupların ve/veya toplulukların kendi koşullarının kontrolünü ele geçirip kendi hedeflerine ulaşabilmelerini sağlayan araçlar olarak tanımlamakta ve böylece yaşamlarının kalitesini en üst düzeye çıkarmak için kendilerine ve başkalarına yardımcı olmaya çalışabileceklerini ifade etmektedir. Bu noktada kendi kendine yardım edebilme güçlendirmede önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır (Solomon 1976, Payne 2005). Ayrıca güçlendirmenin, süreç ve amacı bütünleştiren bir unsur olduğu ve bu unsurun yapılandırılmış güçsüzlüklere karşı çıktığı belirtilmektedir (Frans 1993). Anuradha (2004) güçlendirmeyi, kişilerin kontrolü ele geçirme süreci olarak belirtmekte olup diğer bir deyişle, insanların, organizasyonların ve toplumların hayatları üzerinde egemenlik kazanma biçimi olarak ifade etmektedir. Sosyal hizmet uygulamasında Barker (1995) güçlendirmeyi bireylerin, ailelerin, grupların ve toplulukların bireysel, bireyler arası, sosyo-ekonomik ve politik güçlerini arttırmak ve koşullarını iyileştirmeye yönelik etki geliştirmeye odaklanan yardım süreci olarak tanımlamaktadır. Gutierrez (1990) güçlendirmeyi bireylerin kendi yaşam durumlarını geliştirmek için harekete geçebilsinler diye kişisel, kişilerarası ve sosyo-politik güçlerinin arttırılması süreci olarak tanımlanmaktadır. Güdek (2013) ve Duyan (2010) ise güçlendirmenin sözcük anlamı olarak “güç” kökünden geldiğini ve var olan bir şeyi ya da durumu daha güçlü hale getirmek anlamına geldiğini belirtmektedirler.

Sosyal hizmet uzmanları için uygulama sürecinde müracaatçıda değışim oluşturulurken, sürece en yardımcı olacak şeyin müracaatçının potansiyeli ve becerileri olduğu belirtilmekte, söz konusu değışim müracaatçının karar ve eylemleri doğrultusunda şekilleneceğinden müracaatçının kendi güçlü yönleri ve güçlerinin farkında olmasının önemi vurgulanmaktadır (Sheafor ve Horejsi 2014).

Sosyal hizmet uzmanları, uygulamalarını dönüşümsel hale getirmek için güçlendirmeye ihtiyaç duymaktadır (Adams 2003). Blundo (2001) güçlendirme yaklaşımının, sosyal hizmette müracaatçıya değer veren ve onunla işbirliği yapan bir yaklaşımla, sosyal hizmeti temel değerlerine geri getirebilmeyi amaçladığını belirtmektedir (Teater 2015). Söz konusu yaklaşımın önemi de amacından gelmektedir. Müracaatçının güçlü yönlerine, geçmiş başarılarına ve kazanımlarına odaklanıp kendi gücünün ve değişime yönelik motivasyonunun farkına varmasının, müracaatçı için sorun çözme ve istendik davranış kazanımında olumlu etki yapacağı kabul edilmektedir. Sosyal hizmet uzmanının bu noktada, müracaatçının güçlü yönlerini ortaya çıkarmak, onun kendisine ve gerçekleştirebileceklerine inanmasını sağlamak gibi bir görevi bulunmaktadır. Bu süreçte sosyal hizmet uzmanının da müracaatçının gücüne ilişkin inançlı olması gerekmektedir. Paradoksal olarak sosyal hizmet uzmanları tarih boyunca meslek elemanı olarak güçsüzlük algısını yansıtmakta iken diğer taraftan sosyal hizmet uzmanları diğer bireyleri güçlendirmek için çaba göstermektedirler (Frans 1993). Bununla ilgili olarak Teater (2015), sosyal hizmet müdahalesinde müracaatçıyı üzerinde çalışılacak kişi değil; işbirliği içinde birlikte çalışılacak kişi olarak görmektedir. Bu görüş müracaatçıyı içinde bulunduğu durumun ve deneyimlerinin uzmanı olarak kabul eder ve değişim yapabilecek motivasyona ve gerekli güçlere sahip olduğuna inanır. Çünkü sosyal hizmet mesleği sorunlardan ve patolojilerden ziyade bireylerin güçleri ve kaynaklarına odaklanmaktadır (Duyan ve ark 2008, Duyan 2010).

Sosyal eylem ideolojisi ve kendi kendine yardım bakış açısı ile büyüyen bir nosyon olarak nitelendirilen "güçlendirme kavramı", genellikle müracaatçı gruplarını tanımlama amacı ve hedefi olarak kullanılmıştır. Ancak bu kavram aynı zamanda insani hizmetler çalışanları ile de ilişkilidir (Frans 1993). Bu noktada literatürde güçlendirmenin çeşitli boyutlarından bahsedilmektedir. Örneğin Speer ve Peterson (2000) güçlendirmenin bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlarına vurgu yapmaktadır. Frans (1993) ise güçlendirmenin hem geleneksel olarak ezilen/baskı altındaki nüfus için hem de sosyal hizmet uzmanları için bilgi ve beceri, kolektif kimlik, eleştirel farkındalık, harekete geçme ve benlik kavramı gibi boyutlarını içerdiğini ifade etmektedir. Bir diğer görüşe göre güçlendirmenin anlamlandırma, yeterlilik hissi, seçim ve etki yapabilme gibi boyutlara sahip olduğu belirtilmektedir

(Thomas ve Velthouse 1990). Bu noktada çalışmanın sorunu, amacı ve önemi açısından Frans'ın belirtmiş olduğu güçlendirme boyutları ele alınmıştır.

1.6.1. Bilgi ve Beceri

Sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç algısında bilgi ve becerinin önemi üzerinde ortak görüş bulunmaktadır (Solomon 1976, Pinderhughes 1983, Sherman ve Wenocur 1983, Frans 1993, Fetterman ve ark 1996, Hepworth ve ark 2016). "Bilgi güç"tür ifadesinin yerleşmiş bir düşünce olduğu belirtilmektedir (Thompson 2016). Ayrıca bir mesleğin gücünün, bilgi tabanından geldiği belirtilmektedir (Lindsey 1999).

Mesleğin uygulamalarında kullanılan kuramların ve yaklaşımların temel bilgi ve uygulama zemini hazırladığı, kuram ve yaklaşımların temelini anlamaya başlamanın sosyal hizmet uzmanlarının daha bilgili ve etkili olabilmesi için olmazsa olmaz bir husus olduğu vurgulanmaktadır (Teater 2015). Sheafor ve Horejsi (2014) sosyal hizmet uzmanı için şu ifadeleri kullanmaktadırlar:

- “Mesleki eğitime (bilgi, etik ve yeterlilik vb.) sahip olmanın yanı sıra muhtaç durumdaki kimseleri (çocuklar, yaşlılar, yoksullar, azınlıklar ve engelliler gibi) ya da çevredeki insanları veya ilgili sosyal yapıları değiştirmek için çabalayan diğer insanlara hizmet sağlayabilmek ve yardım edebilmek için gerekli olduğu kabul edilen niteliklere sahip olmalıdır.”
- “Böylece sosyal hizmet uzmanı, bahsi geçen grupların ve bireylerin kendi, sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmelerini, zorluklardan kaçınabilmelerini veya onları engelleyebilmelerini, böylelikle tatmin edici bir yaşam sürebilmelerini ve topluma tamamı ile katkı verebilmelerini sağlamalıdır.”

Sosyal hizmet uzmanının kendi veya başkalarının hayatlarındaki olayları etkilemek için yeterli bilgi ve beceriye sahip olması gerektiği vurgulanmaktadır (Frans 1993). Sosyal hizmetin gerçekleştirilebilmesi için üzerinde düşünülmesi, zaman harcanması gerektiği, mekanik bir şekilde yapılamayacağı belirtilmekte olup (Adams ve ark 2015) bunun için de bir bilgi temeline ihtiyaç duyulduğu, bu bilginin de uygulayıcılar, kuramcılar ve araştırmacılardan miras olarak kaldığı ifade

edilmektedir. Sosyal hizmet uzmanı, bir yandan bu bilgilere yaslanmalı, diğer yandan bu bilgileri olduğu gibi kabul etmemelidir. Bu bilgi temelinin geniş, karmaşık ve daima gelişmekte olduğu unutulmamalıdır (Thompson 2013).

Sosyal hizmette bilgi temeli, var olan bilgilerin, bilimsel bulguların, değerlerin, becerilerin, bilinen şeyi edinme, kullanma ve değerlendirme yöntemlerinin bir araya toplanması olarak ifade edilebilir. Bilgi tabanı, sosyal hizmet uzmanının kendi araştırması, teori oluşturma ve ilgili fenomenlerin sistematik olarak incelenmesinden ve diğer sosyal hizmet uygulayıcılarının doğrudan ve bildirilmiş deneyimlerinden ve müracaatçılar ve diğer disiplinlerin meslek elemanları ve üyeleri tarafından sağlanan bilgilerden ve bir bütün olarak toplumun genel bilgisinden elde edilmiştir (Imre 1984, Barker 1995, Parton 2006, Trevithick 2008). Buna bağlı olarak sosyal hizmet uzmanlarının, aşağıdaki alanların bir kısmında veya tamamında bilgiye sahip olması gerektiği belirtilmektedir (NASW 1982): Bireylerle ve gruplarla sosyal hizmet teori ve teknikleri, topluluk kaynakları ve hizmetleri, yerel ve ulusal sosyal hizmetler ve bu hizmetlerin amaçları, topluluk örgütleri teorileri, sağlık ve refah hizmetlerinin geliştirilmesi, belli başlı sosyoekonomik ve politik teoriler, toplumdaki ırksal, etnik ve diğer kültürel grupların değerleri ve yaşam biçimleri ve çağdaş yaşamda ortaya çıkan sorunlar, uygulamaya özel mesleki ve bilimsel araştırma kaynakları, sosyal planlamanın kavram ve teknikleri, süpervizyon teorileri ve kavramları ve sosyal hizmet uygulamasının mesleki süpervizyonu, personel yönetimi teorileri ve kavramları, yaygın sosyal, psikolojik, istatistiksel ve diğer araştırma yöntemleri ve teknikleri, sosyal refah yönetimi teorileri ve kavramları, hizmet edilecek müracaatçıları etkileyen sosyal ve çevresel faktörler, psiko-sosyal değerlendirme ve müdahale teorileri ve yöntemleri, ayırıcı tanı teorileri ve yöntemleri, örgütsel ve sosyal sistem teorileri, değişimin özendirilmesi için yöntemler, topluluk örgütlenmesi ile ilgili teori ve teknikler, savunuculuk teori ve teknikleri, sosyal hizmet mesleğinin etik standartları ve uygulamaları, eğitim-öğretim teori ve teknikleri, sosyal refah eğilimleri ve politikaları ve sosyal ve sağlık hizmetlerini etkileyen yerel ve ulusal düzeydeki yasa ve yönetmelikler.

Thompson (2013) sosyal hizmet uzmanının bilmesi gerekenleri sekiz başlık altında sıralamaktadır. Bunlar; insan gelişimi (bireylerin yaşam döngüsündeki evre, sorun ve güçlüklerin neyden kaynaklandığının belirlenmesi ve bu sorun ve

güçlülere çözüm geliştirebilme açısından önemlidir), din ve tinsellik, sosyal süreçler ve kurumlar, kişilerarası ilişkiler, grup ve örgüt dinamikleri, sosyal hizmet süreci (ön değerlendirme, müdahale, gözden geçirme, sonlandırma, değerlendirme), kuramsal paradigmlar, müdahale yöntemleri (bireyle, aileyle, grupla, toplulukla çalışma), etik ve değerlerdir.

Sosyal hizmet sözlüğünde beceri, bir kişinin bilgisini, yeteneklerini, kişiliğini veya kaynakları kullanma yeterliliği olarak tanımlanmaktadır. Bir sosyal hizmet uzmanının becerileri, iletişim konusunda yeterli olmayı, problemleri ve müracaatçının katılımını değerlendirmeyi, ihtiyaçları kaynaklarla eşleştirmeyi, kaynakları geliştirmeyi ve sosyal yapıları değiştirmeyi içermektedir (Barker 1995). Beceri bir etkinliği belirli bir süre boyunca hem etkili hem de tutarlı bir şekilde yerine getirebilme ile ilgili iken beceri ile ilgili temel vurgu bir beceriye sahip olma ya da olmama değil, becerinin zamanla geliştirilebilme ve öğrenilebilme niteliğine yöneliktir. Bunun dışında sosyal hizmet eğitiminde becerinin (1) var olan becerileri güçlendirme, (2) yeni becerileri geliştirme olmak üzere iki temel bileşeni olduğundan bahsedilmektedir (Thompson 2013).

NASW, sosyal hizmette 12 temel becerinin olduğunu belirtmektedir (NASW 1982). Bu becerileri Middleman ve Wood (1990) algılama ve kavramaya dönük içsel beceriler, duygu ve bilgilerle başa çıkma ve görüşme ortamını hazırlama gibi etkileşimsel beceriler ve son olarak çatışma ile başa çıkma, davranışı ele almaya dönük stratejik beceriler olmak üzere üç kısımda incelemişlerdir. Bunlar (NASW 1982): anlayışlı ve amaçlı bir şekilde başkalarını dinlemek, sosyal inceleme, değerlendirme ve rapor hazırlamak için bilgileri ortaya çıkarmak ve konu ile ilgili unsurları birleştirmek, profesyonel yardım ilişkisini oluşturmak ve sürdürmek, sözlü ve sözsüz davranışları gözlemlemek, yorumlamak ve kişilik teorisi ve tanı yöntemleri hakkındaki bilgiyi kullanmak, müracaatçıların kendi sorunlarını kendilerinin çözebilmeleri ve güven kazanabilmeleri için müracaatçıların mücadele etmesini desteklemek, hassas ve duygusal konuları destekleyici ve tehdit olmaksızın tartışmak, müracaatçıların ihtiyaçlarına yenilikçi ve yaratıcı çözümler üretmek, terapötik ilişkiyi sona erdirmeye ihtiyacı belirleyebilmek, araştırma yapmak veya araştırma bulgularını ve mesleki literatürü yorumlamak; çatışan taraflar arasında arabuluculuk ve müzakere yapmak, kuruluşlar arası bağlantı hizmetleri sağlamak,

sosyal ihtiyaçlara ilişkin finansman kaynakları temin etmek, kamu veya kanun koyucularla temas kurmak ve bu kaynakları yorumlamak biçiminde sıralanmaktadır. Bu temel beceriler dışında sosyal hizmet uzmanları anlaşılır bir biçimde konuşmalı ve yazmalı, müracaatçılara öğretebilmeli, kriz ya da duygu yüklü durumlarda destekleyici yanıtlar verebilmeli, mesleki ilişkisinde rol model olarak hizmet verebilmeli, karmaşık psikososyal olguları yorumlamalı, belirlenmiş sorumlulukları yerine getirmek için bir iş yükü programı düzenlemeli, başkalarına yardımcı olmak için gerekli kaynakları belirlemeli ve elde etmeli, kendi performanslarını ve duygularını değerlendirebilmeli, yardım veya konsültasyon kullanmalı, grup faaliyetlerine katılmalı veya grup faaliyetlerine liderlik etmeli, çatışmacı durumların ya da kavgacı kişiliklerin üstesinden gelebilmeli, sosyal ve psikolojik teorileri uygulama ile bağlantılandırabilmeli, bir sorunu çözebilmek için gerekli olan bilgileri tanımlayabilmeli, kendi uygulamaları ya da ilgili kuruluş hizmetleri için araştırma çalışmaları yürütmelidir.

Thompson (2013) ise bu becerileri 16 başlık altında toplamış ve bunları iletişim becerileri, öz-farkındalık becerileri, analitik beceriler, duyguların yönetilmesi, öz-yönetim becerileri, sunum becerileri, koordinasyon becerileri, duyarlılık ve gözlem becerileri, düşünme becerileri, yaratıcılık, hızlı düşünüp doğru tepki vermek, alçakgönüllülük, yılmazlık, birlikte çalışma becerileri, etkileme becerileri, çatışma yönetimi becerileri olarak ifade etmiştir.

1.6.2. Kolektif Kimlik

Kolektif bir kimlik, bazı özelliklere sahip olan (veya sahip olduğuna inanılan) bir grup insanla paylaşılan kimliktir (Ashmore ve ark 2004) ve kişinin öznel talebi veya kabulüyle tanımlanmaktadır. Kolektif bir kimlik için kişinin kendini bir birliktelikle tanımlaması bir ön koşuldur (Deaux 1996). Bu kavram biz duygusunun ve ait olmanın hatırlatıcısıdır (Spicer 1971, De Vos 1995, Simon ve Klandermans 2001, Snow 2001, Ogbu 2004). Bu çerçevede kolektif kimlik değer ve duygusal önem içerir (Tajfel 1982). Ayrıca paylaşılan bu ortaklık, diğer kişilerle doğrudan temas veya değişim gerektirmez; aksine, ortaklığın psikolojik bir tarafı vardır (Ashmore ve ark 2004). Bu tür bir ortaklık, etnisite, cinsiyet, meslek ve siyasi parti gibi hususlara dayandırılabilir (Simon ve Klandermans 2001, Anthias 2002) ve davranışsal etkilere sahiptir. Dil kullanımı gibi grup üyeliğini yansıtan bireysel

eylemler, kolektif kimlikle kastedilen şeyin bir parçasıdır (Ashmore ve ark 2004). İnsanlar kolektif kimliğini, tutumları, inançları, duyguları, davranışları ve dil veya lehçelerini yansıtan amblemler veya kültürel sembollerle ifade eder (Spicer 1971, De Vos 1995).

Sosyal hizmetin amacının hem bireyler arasındaki dayanışmayı hem de toplumdaki dayanışmayı yükseltmek olduğunun belirtilmesi (Adams ve ark 2015) kolektif kimlik ile örtüşmektedir. İşbirliği, kolektif kimlikte vurgulanan kavramlar arasındadır (Hardy ve ark 2005). Sosyal hizmet uzmanlarının dünya çapında işbirliği, dayanışma ve ortaklaşa çalışmaya bağlı kaldıkları belirtilmektedir (Elliott 1997). Sosyal hizmet, refah sistemi içerisindeki hizmetlerin bir takım bilgi, beceri ve değer tabanında ve daha insancıl bir şekilde yerine getirilmesi ve sosyal adaletin gerçekleştirilmesi noktasında kilit bir roledir (Kut 1988, Şahin 2000, Küçükkaraca 2004). Sosyal hizmet uzmanlarının etik yükümlülükleri sosyal adalet için çalışmayı içermekte ve bununla bağlantılı olarak toplumdaki kaynakların adaletli dağıtılması hususunda etkin rol alması vurgulanmaktadır (IASSW-ICSW-IFSW 2012, Özcan ve ark 2017). Kişinin, işlevsel bir parçası olduğu sosyal sistemlerin amaçlarını, kaynaklarını ve isteklerini paylaştığı bir kolektif kimlik duygusu (Frans 1993) üzerinde önemle durulmaktadır.

Kolektif kimliğin güçler temelli yaklaşımda sunulan işbirliğine dayalı güç ve işbirliği içinde çalışma ile bağlantılı olduğu söylenebilir. Bunun, ortaklığın temeli ve kolektif bir yaklaşım olduğu vurgulanmaktadır. Bireylerin amaçlarına ulaşmak için kolektif biçimde çalışabileceği ifade edilmektedir. Yani bireylerin uyumu içindeki kolektif gücün, değişimi ortaya çıkarmak için yalnız başına olan çabalardan daha büyük etkisi olduğu (Thompson 2016) belirtilmektedir. Kolektif kimlik, grup üyeliği bağlamında gücün ya da güçsüzlüğün algılanma eğilimine işaret etmektedir. Bir bütün olma (kolektiflikler) yoluyla üretilen güç, birikimli ve karşılıklı etki yoluyla bireyleri daha derinden ve kalıcı bir şekilde etkilemektedir (Frans 1993). Ek olarak kolektif kimliğin, sosyal değişimi amaçlayan diğer kolektif faaliyetleri de etkilediği belirtilmektedir (Weerd ve Klandermans 1999).

1.6.3. Eleştirel Farkındalık

Sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç algısının bir başka bileşenin ise eleştirel farkındalık olduğu belirtilmektedir. Eleştirel farkındalık köken olarak incelediğinde eleştirinin bir insanı, bir eser veya bir konuyu doğru ve yanlış yanlarını bulup göstermek amacıyla inceleme işi; farkındalığın ise ele almak, sezmek ve ayırt etmek anlamlarına geldiği görülecektir (TDK, 2017).

Sosyal ve politik gerçekler hakkında eleştirel bir bakış açısı elde etmek için bilgi ve kapasite oluşturma konusu güçlendirmenin merkezine aldığı konulardandır (Lee 2001). Eleştirel düşünme, "sosyal hizmet uzmanları tarafından yararlanılan, kesin cevaplar bulamadığımızda mevcut sorun hakkındaki inandıklarımızın bu inanışları kullanmamızı gerektirip gerektirmediğine karar vermelerine yarayan bir süreç olarak tanımlanır" (Sheafor ve Horejsi 2014). Diğer bir ifade ile birisinin dünyası ile ilgili çok yönlü muhakeme yapabilme ve oluşturabilme becerisi olarak tanımlanmaktadır (Frans 1993). Eleştirel bakış açısının sosyal hizmet uzmanları için olmazsa olmaz olduğu, aksi takdirde uzmanların baskı ve eşitsizliklere karşı gelmek bir yana baskı ve eşitsizlikleri daha da alevlendirebileceği belirtilmektedir (Preston-Shoot 1996). Eleştirel farkındalığın baskının ulusal ve uluslararası boyutlarının anlaşılmasında yol gösterici bir noktada olduğu belirtilmektedir (İçağasıoğlu-Çoban ve Buz 2008). Bu noktada Zastrow (2013) sosyal hizmet uzmanlarının yüksek düzeyde eleştirel farkındalığa sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır. Adams ve ark (2015) eleştirel bakış açısı ile ilgili şu ifadeleri kullanmaktadırlar:

"...güç, baskı ve eşitsizlik kavramlarının kişisel ve yapısal ilişkileri nasıl belirlediğinin anlaşılmasına dayanır. Uygulayıcılar, sosyal olarak yapılanmış ırk, cinsiyet, sınıf, cinsellik, yaş ve engellilik gibi bölünmelerin ve kaynaklara farklı yollardan erişimin toplumun ve bireylerin yaşam tecrübelerini nasıl etkilediğini analiz etmekle yükümlüdür... Tüm sosyal hizmet uzmanları, çalıştıkları toplumun politika ve siyasetini, değerler ve sosyal varsayımlarını sorgulamak zorundadırlar. Toplumlarımızın yoksulluk içindeki ya da diğer zorluklarla yüzleşen insanların iyilik hallerini sağlama ve geliştirme çabalarının bir parçası olduğumuz için, yardımcı olmak üzere çağrıldığımız zorlukların ortaya çıkmasına sebep olan toplumsal

koşulları tanımlamak, onlara karşı çıkmak ve değiştirmeye çalışmak, mesleki rolümüzün ayrılmaz bir parçasıdır."

Sosyal hizmet uzmanları bir taraftan bireysel ve mesleki gücünü sürdürmeye çalışırken diğer taraftan müracaatçıları güçlendirme girişiminde bulunmaktadır. Sosyal hizmet uzmanlarının yaşadığı ikilemleri hafifletmek amacıyla Pinderhughes (1983) güçlendirmenin, sosyal hizmet uzmanının hayırsever konumundan vazgeçtiğinde ve kendisi ve müracaatçıların yaşamları üzerinde daha eleştirel bir bakış açısı kazandığında ortaya çıktığını ifade etmektedir. Bu noktada bireyin dünyadaki yerinin daha büyük sistemlerle ya da makro yapılarla ilgili olduğu konusundaki eleştirel farkındalığı olmamasının uzmanın kişisel ve mesleki güç algısı önünde engel oluşturduğu belirtilmektedir (Frans 1993). Eleştirel farkındalığın yaşadığımız dünyanın arkasındaki bilgiye bakışta farkındalık kazandırması, olanın ötesini görmeyi kolaşlaştırması, aydınlatıcı ve özgürleştirici yeni bir çerçeve sunması önemli özellikleri olarak karşımıza çıkmaktadır (İçağasioğlu-Çoban ve Buz 2008). Eleştirel bakış açısının benimsenmemesinin, görece daha güçsüz konumdaki bireylerin kendi güçsüzlükleri içerisinde sıkışmalarına sebebiyet vereceği üzerinde durulmaktadır (Thompson 2013). Örneğin literatürde düşünümsel uygulamadan bahsedilmekte ve bu uygulamanın eleştirel olmayan, rutinleşmiş uygulamaya karşı çıktığı, eleştirel bakış açısının bu uygulamanın yapı taşı olduğu, diğer türlü dezavantajlı ve eşitsiz örüntülerin pekiştirilebileceği (Thompson 2013, Adams ve ark 2015, Burke ve Dalrymple 2015, Ercan ve Tekgöz-Obuz 2016) ifade edilmektedir. Sheafor ve Horejsi (2014) başarılı bir uygulama için iki temel unsurdan birinin müracaatçılara müdahale aşamalarında rehberlik etmek için uzmanların eleştirel düşünebilme ve yeteneğine sahip olması gerektiğinin altını çizmektedir. Örneğin yoksulluk sorununu ele aldığımızda sosyal hizmet uzmanlarının bireylerin bu sorunla karşı karşıya kalmasının yapısal nedenlerini anlamalı, müracaatçıların gereksinimlerini buna göre şekillendirmeli ve yoksulluğun nedenleri ile ilgili yapısal ve makro çözümler noktasında eleştirel çerçevede hareket etmelidir (İçağasioğlu-Çoban ve Buz 2008).

1.6.4. Harekete Geçme

Sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç algısının diğer bileşeni ise harekete geçme eğilimidir. Harekete geçme eğilimi, daha iyi ve dengeli güç

ilişkilerine ulaşmaya doğru yönlendirilmiş yansıtıcı eylemler olarak tanımlanmaktadır (Torre 1986). Nereden bakılırsa bakılsın sosyal hizmet uzmanlarının tüm çalışmaları eyleme dönüktür. Tüm çalışmalarında harekete geçme noktasında hazır bir şekilde bekledikleri söylenebilir. Uzmanların memur olmak yerine meslek elemanı olmayı tercih ettikleri Acar ve ark (2017)'nin yapmış olduğu araştırmada bulgulanmıştır. Diğer bir ifade ile sosyal hizmet uzmanlarının sosyal hizmet uygulamasında harekete geçme noktasında kişisel ve mesleki olarak içsel bir motivasyona sahip olduğu söylenebilir. Literatürde uygulamanın karşılaşma, ön değerlendirme, planlama, uygulama, uygulamayı değerlendirme (sonlandırma ve izleme) gibi kimi kaynaklarda beş kimi kaynaklarda yedi çekirdek işlevi (Poulin 2000, Gelman ve Mirabito 2005, Kirst-Ashman ve Hull 2008, Popple ve Leighninger 2011, Miley ve ark 2016) daha iyi ve dengeli güç ilişkilerine ulaşmaya doğru yönlendirilmiş yansıtıcı eylemlere örnek olarak gösterilebilir. Böylece güçlendirilmiş bireylerin kendileri için daha anlamlı faaliyetler içerisinde olacakları varsayılmaktadır (Frans 1993). Diğer bir ifade ile sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçılara güç paylaşımı yaparak ve kaynakları harekete geçirerek yardımcı olabilecekleri belirtilmektedir (Pinderhughes 1983). Bu noktada Frans (1993) sosyal hizmet uzmanının kendisi ve diğerleri adına etkili eylem başlatma becerisine sahip olması gerektiğinin altını çizmektedir.

1.6.5. Benlik Kavramı

Benlik kavramı bireyin öz-değerlendirmesine kök salmış kişisel ve mesleki güç algısının daha geleneksel görünümünü kapsamaktadır (Frans 1993). Olumlu kendilik değeri ve kendine güven kişisel ve mesleki güç algısı sürecinin bu boyutunun merkezindedir. Bireyin kendini nasıl gördüğü (Roger 1951), kendisi ile ilgili genel kanaati, algıları ve bakış açısı (Aydın 1996, Pescitelli 1996, Bong ve Skaalvik 2003) olarak tanımlanmakta ve olumlu kendilik değerinin ve kendine güvenin, gerekli saygınlığın ve kontrol duygusunun gelişiminde öncü olduğu belirtilmektedir (Pinderhughes 1983). Benlik kavramı, benliğin statik algısı ile sınırlamaz aksine bireyi sosyal çevrede aktif bir katılımcı olarak tanımlar (Frans 1993). Benlik kavramının bizi diğerlerinden ayırdığı ve bize özel bir alan oluşturduğu belirtilmektedir (Yener ve Gülaçtı 2010).

Benlik kavramı “şahsın kendisi ile ilgili algılamalarının, kişisel atıflarının (yüklemelerinin), geçmiş yaşantılarının, gelecekle ilgili hedeflerinin, sosyal rollerinin onun zihninde temsil edilişidir” (Aydın 1996). Kişisel değerlerin, inançların ve davranışların biçimlenmesi üzerindeki önceki yaşam deneyimlerinin potansiyel etkisinin farkında olmayı da içermektedir (Lafrance ve Gray 2004). Bu kavram, pozitif ve bireyi tatmin eden, öz-saygı ve kendini onaylama anlayışına sahip bir bireye (Frans 1993) vurgu yapmaktadır. Öz-saygı ile ilgili olumsuz değerlendirmenin başta duygusal sorunlar olmak üzere içe kapanmaya ve suça yol açabileceği belirtilmektedir (Glasser 2003). Bireylerin yaşadıkları değersizlik, yetersizlik, başarısızlık ve düşük kendine saygı duygularının bazı sapma davranışlarına neden olabileceği, olumlu kendilik değerlendirmesi için güçlü yanların ön plana çıkarılması gerektiği, güçlü yanların ön plana çıkarılmasının benlik kavramını da olumlu bir şekilde etkilediği belirtilmektedir (Duyan ve ark 2008). Bu noktada sosyal hizmet uzmanlarının sosyal hizmet uygulamasında kendisini doğrudan bir uygulama aracı olarak kullandığı bu nedenle de öz saygısının önemli olduğu söylenebilir.

2. GEREÇ ve YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Araştırma, tarama modelinde yapılmıştır. Tarama modeli araştırma, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle tespit etmeyi amaçlayan araştırma modelidir. Bu araştırma modelinde önemli olan var olanı değiştirmeden gözlemleyebilmektir (İslamoğlu 2002, Karasar 2008, Büyüköztürk ve ark 2013, Karasar 2015). Buna göre bu araştırma iki bölümden oluşmaktadır:

1. Araştırmanın birinci amacı sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç algılarını ölçen ve geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmış Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlamak olduğundan araştırmanın birinci amacına ilişkin olarak ilk bölümde ölçek geçerlik ve güvenirliğine ilişkin bilgiler verilmiştir.
2. Araştırmanın ikinci amacı Türkçe'ye uyarlanan ölçme aracını kullanarak Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği'nin puan ortalamalarının bağımsız değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak olduğundan ikinci bölüm de bu amaca hizmet edecek şekilde hazırlanmıştır.

2.2. Araştırmanın Birinci Bölümü: Ölçek Geçerlik ve Güvenirliği

2.2.1. Veri toplama araçları

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği

Araştırmada kullanılmak üzere Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının güçlü yönlerini belirlemek amacıyla Frans (1993) tarafından oluşturulan “Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği” (The Social Work Empowerment Scale) kullanılmıştır. Kişisel ve mesleki güç algıları ölçeğinin orijinali 34 soru ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5'li likert tipinde olup katılımcılardan verilen ifadelerle kesinlikle katılmadıklarını ya da kesinlikle katıldıklarını belirten 1'den 5'e kadar değişen skaladan birini seçmesi

beklenmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Ölçekten alınacak en küçük puan 34 olup en yüksek puan ise 170'dir. Ölçeğin Cronbach's Alpha Katsayısı 0,89'dir. Ölçeğin geçerlilik çalışması için yapılan faktör analizi sonuçları toplam varyansın % 55,8'ini açıklayan beş faktörlü bir yapı ortaya koymuştur. Ölçeğin her alt boyut puanı ve toplam puan açısından yüksek puan sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güçlerinin olumlu olduğuna işaret etmektedir. Ölçek formu ile ilgili bilgiler EK-A'da belirtilmektedir. Ayrıca ölçek sahibinin 2015 yılında vefat etmesi nedeniyle ölçeğin kullanımı ile ilgili gerekli iznin dergi editöründen alındığına dair bilgi EK-B'de belirtilmektedir.

Çizelge 2. 1. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği'nin alt boyutlarına ilişkin bilgiler.

ALT BOYUTLAR	KAPSADIĞI SORULAR	Alpha	Faktör Yükleri
Kolektif Kimlik	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	0,71	37,5
Harekete Geçme	29, 30, 31, 32, 33,34	0,78	47,8
Benlik Kavramı	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	0,86	55,8
Eleştirel Farkındalık	24, 25, 26, 27, 28	0,76	51,8
Bilgi ve Beceri	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	0,75	34,4

Yılmazlık Ölçeği

Frans (1993) tarafından oluşturulan "Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği"ni Türkçeye uyarlamak için ölçüt geçerliliği olarak Gürkan (2003), Gürkan (2006) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış olan "Yılmazlık Ölçeği" kullanılmıştır. "Yılmazlık Ölçeği" toplam 50 soru ve 8 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5'li likert tipidir. Ölçekte verilen ifadelere katılımcılardan "hiç tanımlamıyor, biraz tanımlıyor, orta düzeyde tanımlıyor, iyi tanımlıyor, çok iyi tanımlıyor" cevaplardan birini vermesi beklenmektedir. Ölçekte ters puanlanan maddeler bulunmaktadır. Ölçeğin 4, 5, 9, 10, 14, 16, 17, 20, 26, 27, 32, 33, 35, 38, 41, 42, 43, 44, 47, 49, 50 maddeleri ters puanlanmaktadır. Ölçekten alınacak en küçük puan 50 olup en yüksek puan ise 250'dir. Ölçekten alınan puan yükseldikçe kişinin yılmazlığının da yüksek olacağı belirtilmektedir. Ölçek formu

ile ilgili bilgiler EK-Cde, ölçeğin kullanımı ile ilgili gerek iznin alındığını gösteren belge EK-D’de belirtilmektedir.

Çizelge 2. 2. Yılmazlık Ölçeği'nin alt boyutlarına ilişkin bilgiler.

ALT BOYUTLAR	KAPSADIĞI SORULAR
Güçlü Olma	18 Soru
Girişimci Olma	9 Soru
İyimser Olma/Yaşama Bağlı olma	5 Soru
İletişim/İlişki Kurma	4 Soru
Öngörü	3 Soru
Amaca Ulaşma	4 Soru
Lider Olma	5 Soru
Araştırmacı Olma	2 Soru

Söz konusu ölçek yazarının önerisi doğrultusunda alt boyutlarda hangi soruların yer aldığı bilgisine yer verilmemiş olup sadece alt boyutlarda yer alan soru adetleri bilgisine yer verilmiştir. Yılmazlık Ölçeği'nden faydalanmak veyahut ölçek ile ilgili detaylı bilgi almak isteyenlerin adı geçen ölçeğin yazarına başvurmaları gerekmektedir.

2.2.2. Evren ve örneklem

Ölçek geçerliliği ve güvenilirliği çalışmalarında örneklemin belirlenmesinde literatürde ölçek madde sayısının 10 katının uygun olacağı belirtilmektedir (Büyüköztürk 2002, Tavşancıl 2002, Gözüm ve Aksayan 2003, Akgül 2005, Şencan 2005, Alpar 2016). Buna dayanarak geçerlilik ve güvenilirlik analizleri için 340 sosyal hizmet uzmanına ulaşılmış olup 401 sosyal hizmet uzmanına ulaşılmıştır.

Araştırmanın birinci bölümü psikolinguistik özelliklerin incelenmesi/ dil uyarlaması ve psikometrik özelliklerin incelenmesi (geçerlilik - güvenilirlik) olmak üzere toplam iki aşamada gerçekleştirilmiştir.

2.2.3. Dil geçerliliği

Ölçeğin dil uyarlamasındaki kavramsallaştırma ve anlatım farkını en aza indirebilmek için çeviri yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde en az iki bağımsız çevirmen olması gerektiği belirtilmektedir (Aksayan ve Gözüm 2002). Bu doğrultuda; ölçek üç bağımsız çevirmen, altı sosyal hizmet akademisyeni tarafından İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiştir. Tez izleme komitesi üyeleri ile birlikte bu çevirideki ifadeler orijinal İngilizce ifadeler ile incelendikten sonra Türkçe çevirisi Türk Dili okutmanı tarafından tekrar gözden geçirilmiştir. Gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra ölçek içerik geçerliliği için beş akademisyenin görüşüne sunulmuştur (EK-J). Akademisyenlerden ölçekteki her bir maddenin ölçme derecesini 100 puan üzerinden değerlendirmeleri istenmiştir. Alınan akademisyen görüşleri doğrultusunda yapılan ifade değişikliklerinin ardından Kendall Uyuşum Katsayısı (Wa) (Kendall Coefficient of Concordance) korelasyon testi (Field 2005) uygulanarak ölçeğin içerik geçerliliği çalışması yapılmıştır.

Alınan öneriler ve yapılan düzeltmelerden sonra sekiz sosyal hizmet uzmanından (EK-K), Aksayan ve Gözüm (2002)'ün belirttiği üzere anlamakta zorlandıkları maddeler, okunabilirlik ve madde formatı açısından ölçeği değerlendirmeleri istenmiş ve önerilen değişiklikler sonunda ölçek son durumuna ulaşmıştır.

2.2.4. Psikometrik Özelliklerin İncelenmesi (Geçerlilik–Güvenirlilik)

Örneklem yeterliliği için faktör analizi öncesi Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) analizi (Kaiser 1974, Cerny ve Kaiser 1977) ve örnek sınaama büyüklüğü olarak, örneklemin faktör analizi için uygun olup olmadığını değerlendirmede Barlett's Test of Sphericity Analizi (Bartlett 1950) kullanılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Sphericity testi verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığını göstermesi açısından önemlidir. KMO değeri 0.60'dan yüksek ve Bartlett testinin anlamlı çıkması verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk ve ark 2004, Büyüköztürk 2011, Tuna ve ark 2012).

Literatürde ölçek geçerlilik ve güvenilirliği için birçok yöntem vurgulansa da (Aksayan ve Gözüm 2002, Gözüm ve Aksayan 2003) yaygın olarak kullanılan yöntemler araştırmada kullanılmak üzere aşağıdaki tabloda listelenmiştir.

Çizelge 2.3. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği'nin Geçerlilik Yöntemleri ve Yapılan İstatistikler

Geçerlilik Yöntemi	Geçerlilik Yöntemi İçin Yapılan İstatistikler
İçerik/Kapsam geçerliliği	Uzman Görüşü Kendall Uyuşum Katsayısı (W _a)
Yapı/Kavram Geçerliliği Faktör Analizi	Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)
Ölçüt / Bağımlı Geçerlilik Eşzamanlı (Benzer ölçekler) Geçerliliği	Yılmazlık ölçeği birlikte uygulayarak Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı Analizi yapılmıştır.

Çizelge 2.4. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği'nin Güvenirlik Yöntemleri ve Yapılan İstatistikler

Güvenirlik Yöntemi	Güvenirlik Yöntemi İçin Yapılan İstatistikler
İç Tutarlılık Madde İstatistikleri	Madde-toplam korelasyon katsayısı için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Düzeltilmiş Formülü (Point- bi-serial) hesaplama
Testi Yarılama	Cronbach Alpha Katsayısı Guttman Split-half Spearman–Brown güvenirlik katsayıları
Cronbach Alpha Katsayısı	Cronbach Alpha Güvenirlik Analizi
Zamana Karşı Değişmezlik Test-Tekrar Test Yöntemi	Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı

2.2.5. Verilerin toplanması

Araştırmada veri toplama tekniklerine göre görgül araştırma tekniği kullanılmıştır. Görgül araştırmalar, araştırma sorularını cevaplamada ihtiyaç duyulan verilerin, anket, gözlem, görüşme gibi çeşitli araçlarla toplandığı çalışmalardır (Büyüköztürk ve ark 2013). Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği online olarak web tabanında hazırlanmış ve katılımcılara uygulanmıştır. Anket formunda kullanılan soru tipleri, demografik, olgusal ve yargısal olmak üzere üç temel başlık altında incelenebilmesine rağmen (Baş 2010) bu bölümde cevaplayıcıların tutumları, algıları, inançları ve fikirleriyle ilgili bilgi toplamak amacıyla yargısal sorulara diğer bir ifade ile Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği'ne başvurulmuştur.

2.3. Araştırmanın İkinci Bölümü: Uyarlanan Ölçeğin Bağımsız Değişkenlere Göre Araştırılması

2.3.1. Evren ve örneklem

Araştırmanın ikinci amacı ve ikinci amacına bağlı alt amaçları gerçekleştirmek için araştırmanın evrenini Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği (SHUDER) ve bağlı şubelerine üye olan 2200 sosyal hizmet uzmanı oluşturmaktadır. Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği'nden 15 Ocak 2017 tarihi itibari ile üye sayısının 2200 olduğu bilgisi elde edilmiştir (EK-E). Örneklem büyüklüğü Power Analizi (Erdfelder ve ark 1996) ile belirlenmiştir. Örneklem büyüklüğü G*Power 3.0.10 programı ile bilinen puanı (126,01+13,26) (Frans, 1993) 2 puanlık sapma içinde % 95 güçle 551 kişi olarak hesaplanmıştır. Power Analizi ile belirlenen 551 kişi ulaşılması ortaya çıkmıştır. belirlenmiştir. daki sosyal hizmet uzmanına. Bu noktada Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği'nden alınan üye listesindeki sosyal hizmet uzmanlarının çalıştıkları kurum ve alan gibi hususlarda maksimum çeşitlilik sağlanmaya çalışılmış olup amaçlı ve uygun örnekleme yöntemleri ile (Özdamar 2001, Büyüköztürk ve ark 2013) belirlenen 551 sayısının da üstüne çıkılarak toplamda 604 kişiye ulaşılmıştır.

2.3.2. Verilerin toplanması ve veri toplama araçları

Araştırmada veri toplama tekniklerine göre görgül (ampirik, gözleme dayalı) araştırma tekniği kullanılmıştır. Görgül araştırmalar, araştırma sorularını cevaplama ihtiyacı duyulan verilerin, anket, gözlem, görüşme gibi çeşitli araçlarla toplandığı çalışmalardır (Büyüköztürk ve ark 2013). Araştırmada sosyo-demografik verilerin toplanması amacıyla literatür taraması sonucunda araştırmacı tarafından geliştirilen anket formu kullanılmıştır. Anket formunda kullanılan soru tipleri, demografik, olgusal ve yargısal olmak üzere üç temel başlık altında incelenmeye çalışılmıştır (Baş 2010). *Demografik sorular*, cevaplayıcıların kişisel özellikleri ve geçmişleriyle; *olgusal sorular* cevaplayıcıların davranış ya da tecrübeleriyle, *yargısal sorular* ise cevaplayıcıların tutumları, algıları, inançları ve fikirleriyle ilgili bilgi toplamak amacıyla kullanılmıştır. Buna göre anket formu, sosyal hizmet uzmanlarının sosyo-demografik özellikleri, tecrübeleri ve Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği'nden oluşmuştur. Araştırmanın ikinci amacını gerçekleştirmeye dönük hazırlanmış ve aynı zamanda araştırmanın bağımsız değişkenlerini kapsayan demografik ve olgusal sorular EK-F'de belirtilmektedir. Anket formunun oluşturulmasında öncelikli olarak literatürden (Oktay 1992, Frans 1993, Abu-Bader 2000, Jones 2001, Lloyd ve King 2004, Özbesler ve İçağasıoğlu-Çoban 2009, İçağasıoğlu-Çoban ve Özbesler 2016, Özcan ve ark 2017) yararlanılmış olup daha sonra ise form, alan deneyimleri 5-25 yılları arasında değişen dört sosyal hizmet uzmanına ve sosyal hizmet bölümlerinde görev yapmakta olan dört akademisyene gönderilmiştir. Sosyal hizmet uzmanları ve akademisyenlerden gelen düzeltmeler neticesinde anket son halini almıştır (Ek-G).

Araştırmalar, verilerin toplanma zamanına göre anlık, kesitsel ve boylamsal olmak üzere üçe ayrılırlar (Büyüköztürk ve ark 2013). Buna göre araştırma için ihtiyaç duyulan veriler belirlenen bir aralıkta anlık olarak toplanmıştır. Veriler 15 Kasım 2017-15 Şubat 2018 tarihleri arasında toplanmıştır.

Araştırma anket formu hazırlanırken bir takım hususlar dikkate alınmıştır. Bunlar Baş (2010):

- Soruların uzunluklarının cevap seçenekleri ile birlikte 30 kelimeyi geçmemesine özen gösterilmiştir

- Times New Roman ve 10 front yazı kullanılmıştır.
- Anketi daha ilginç göstermek için ön kapak tasarlanmıştır.
- Arka kapak anketi cevaplayan kişinin ek görüş ve tavsiyelerini rahatlıkla yazabileceği kadar boş bırakılmıştır.

Anket formu <http://www.surveey.com/> aracılığı ile internet tabanlı olarak hazırlanmış olup ilgili web sitesinden oluşturulan link katılımcıların e-postasına ve telefonlarına mesaj olarak atılmıştır.

2.4. Araştırmada Verilen Değerlendirilmesi

İstatistiksel analizler bilgisayar ortamında yapılmıştır. Veriler üzerinde tanımlayıcı istatistikler, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi, bağımsız örneklem tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Belirtilen testler için IBM SPSS Statistics 20.0 ile IBM-SPSS Amos ve LISREL programları kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde parametrik ya da parametrik olmayan testlere karar verilirken normal dağılım testi yapılmıştır. Normal dağılım ile ilgili yapılan analizler aşağıda belirtilmektedir.

Verilerin normal dağılıp dağılmadığına karar verilirken öncelikle normallik testi sonuçlarına bakılmalıdır. Bu noktada gruplara düşen kişi sayısı 200 ve üzerinde ise Kolmogorov-Smirnov test sonuçlarına, 200'ün altında ise Shapiro-Wilk testi sonuçlarına bakılması gerektiği belirtilmektedir. Bu noktada $p > 0,05$ olduğu takdirde verilerin normal dağıldığı söylenmektedir. Ancak bunun yeterli olmadığı, $p < 0,05$ çıkması durumunda Skewness ve Kurtosis değerleri ile birlikte Histogram tablolarının yorumlanması gerektiği ifade edilmektedir. Çünkü örneklem sayısının artması ile birlikte normallik testi sonuçlarının anlamlı çıkacağı belirtilmektedir. Bu yüzden verilerin normal dağılıp dağılmadığına birden fazla yöntemle karar verilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (West ve ark 1995, Kline 1998, Hancock ve Mueller 2006, Tabachnick ve Fidell 2007, George 2011).

Çizelge 2.5. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'ne ait normal dağılım testi sonuçları (Kolmogorov-Smirnov)

n=604	Test Değeri	p
Toplam Puan	0,69	0,000*
Kolektif Kimlik	0,113	0,000*
Bilgi ve Beceri	0,74	0,000*
Benlik Kavramı	0,113	0,000*
Bilinçli Farkındalık	0,119	0,000*
Harekete Geçme	0,93	0,000*

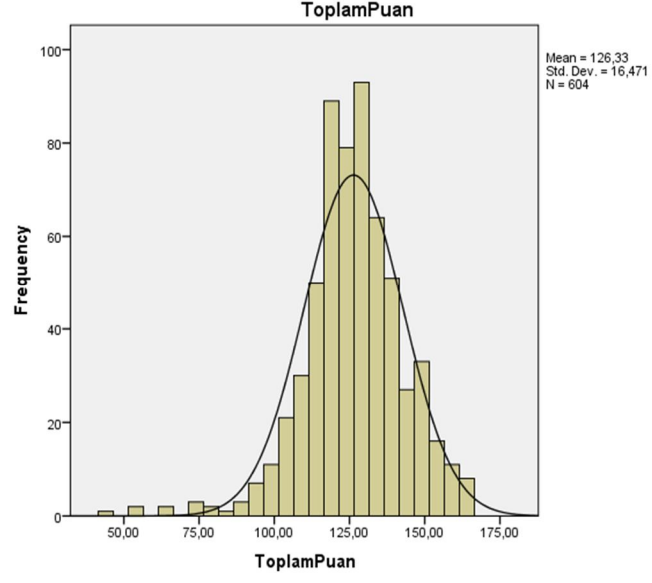
p<0,05

Çizelge 2.5'te görüldüğü üzere ölçeğin toplam puan ve alt boyutları ile ilgili yapılan normal dağılım testi p<0,05 şeklinde anlamlı çıkmıştır. Bu noktada verilerin normal dağılmadığını söylemekten ziyade diğer hususları incelemek gerekmektedir.

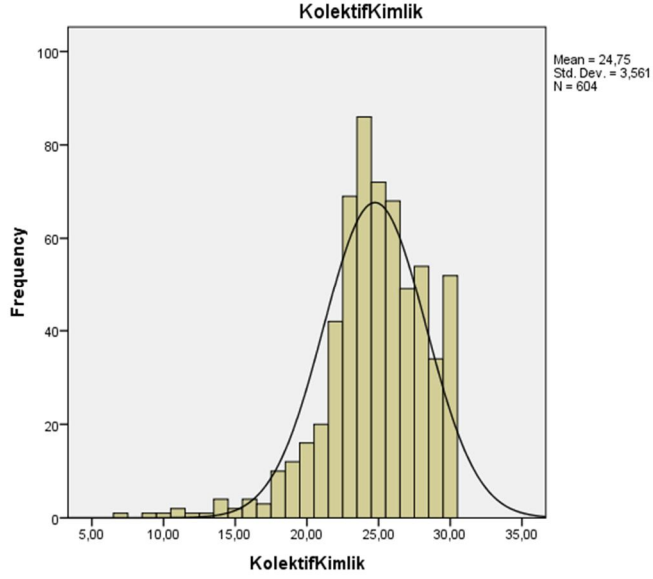
Çizelge 2.6. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'ne ait Skewness ve Kurtosis değerleri

n=604	Skewness		Kurtosis	
Toplam Puan	-0,668	0,099	2,649	0,199
Kolektif Kimlik	-1,073	0,099	2,582	0,199
Bilgi ve Beceri	-0,334	0,099	0,857	0,199
Benlik Kavramı	-0,590	0,099	1,170	0,199
Bilinçli Farkındalık	-0,361	0,099	1,330	0,199
Harekete Geçme	-0,482	0,099	0,933	0,199

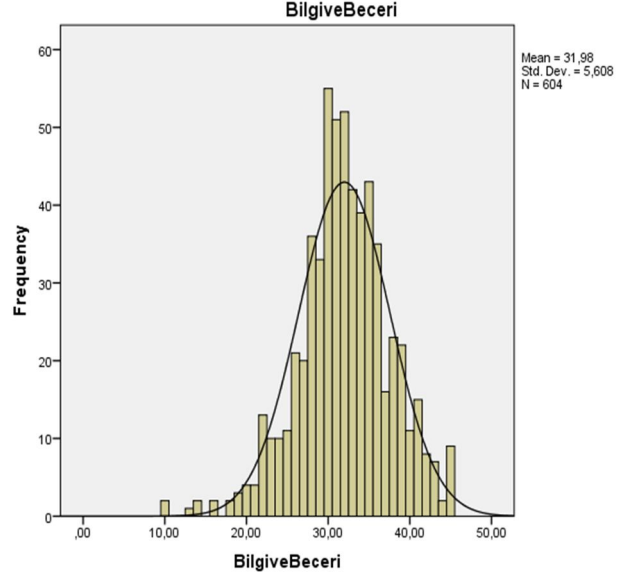
Çizelge 2.6'da görüldüğü üzere Skewness değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu Kurtosis değerlerinin -1 ile +1 aralığının dışına çıktığı görülmektedir. Ancak Skewness değerinin daha kıymetli olduğu belirtilmektedir. Bunun dışında literatürde Skewness ve Kurtosis değerlerinin +1,5 ile -1,5 (Tabachnick ve Fidell 2007) veyahut +2,0 ile -2,0 arasında olması gerektiği (George 2011) belirtilirken örneklem büyüklüğünün n>300 olan çalışmalar için Skewness değerinin 2'den küçük ya da Kurtosis değerinin 7'den küçük olduğu durumlarda verilerin normal dağıldığı, bu değer sınırları içinde ise normal dağıldığı var sayıldığı yer almaktadır (West ve ark 1995, Hancock ve Mueller 2006). Bir başka görüşe göre verilerin normal kabul edilebilmesi için Skewness değeri 3'ten, Kurtosis değeri ise 10'dan küçük olmalıdır (Kline 1998). Buna göre Skewness ve Kurtosis değerlerine incelendiğinde verilerin normal dağıldığı söylenebilir. Ayrıca aşağıda yer alan Şekil 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5 ve 2.6'daki histogram tabloları da verilerin normal dağıldığını desteklemektedir.



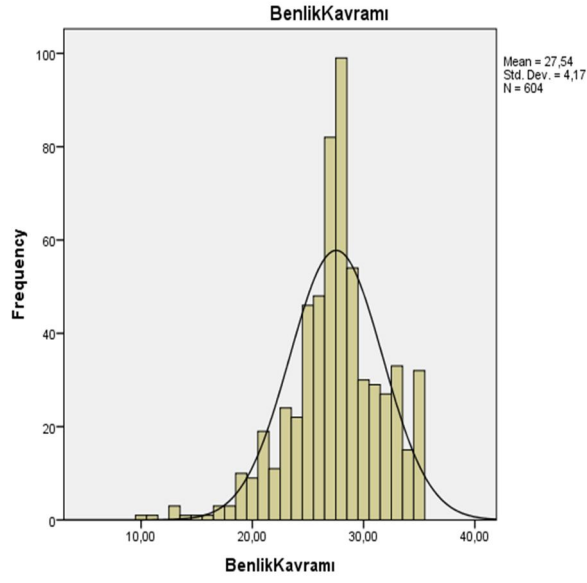
Şekil 2. 1. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'ne ait histogram tablosu



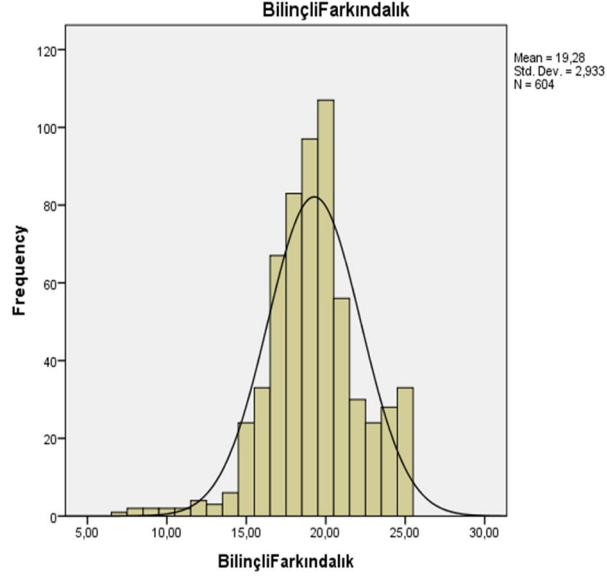
Şekil 2. 2. Kolektif Kimlik alt boyutuna ait histogram tablosu



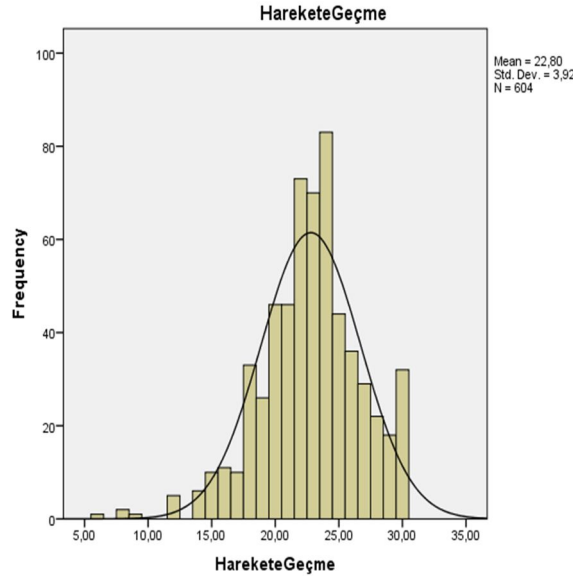
Şekil 2. 3. Bilgi ve Beceri alt boyutuna ait histogram tablosu



Şekil 2. 4. Benlik Kavramı alt boyutuna ait histogram tablosu



Şekil 2. 5. Bilinçli Farkındalık alt boyutuna ait histogram tablosu



Şekil 2. 6. Harekete Geçme alt boyutuna ait histogram tablosu

2.5. Araştırmanın Etiği

Araştırma öncesi 28.04.2017 tarih ve 2017/17 sayılı Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Kararı alınmıştır (EK-M). Ayrıca Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi'nden araştırma için gerekli tüm izinler alınmıştır (EK-F). Araştırmaya katılacak tüm sosyal hizmet uzmanlarına araştırmanın amacını, süresini, sürecini anlayabilecekleri nitelikte açıklanarak “aydınlatılmış onam” ilkesi, istedikleri zaman

ayrılacakları belirtilerek “özerklik ilkesi”, kişisel bilgilerin mutlaka korunacağı vurgulanarak “gizlilik ve gizliliğin korunması” ilkesi yerine getirilmiştir. Bu amaçla Ek-H’de belirtilen form online web tabanının ilk sayfasına koyulmuş ve araştırmacılara devam butonuna basmaları durumunda “Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu”nu okudukları ve kabul ettikleri ifade edilmiştir.

2.6. Varsayımlar

Araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının sorulara samimi bir şekilde cevaplandıkları varsayılmaktadır.

2.7. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları şunlardır:

1. Bu araştırmanın çalışma grubu, 2017 yılı Kasım-2018 yılı Şubat ayları aralığında, Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği’ne üye sosyal hizmet uzmanları ile sınırlıdır.
2. Araştırmada yer alan sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç algısı kavramı, Frans (1993) tarafından geliştirilen ölçme aracının kapsamı ile sınırlıdır.
3. Araştırma öncesi pilot uygulama yapılmamış olması araştırmanın sınırlılıkları arasındadır.

2.8. Süre ve Olanaklar

Araştırma süreci aşağıdaki takvim aşaması kapsamında gerçekleştirilmiştir. Araştırmacının hem kendisinin sosyal hizmet uzmanı olması hem de Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği’nin bir üyesi olması nedeniyle verilerin toplanacağı örneklem üzerine kolaylık sağlayacağı düşünülmüştür.

Çizelge 2. 5. Araştırma sürecinde aylara göre takip edilen programa ilişkin bilgiler

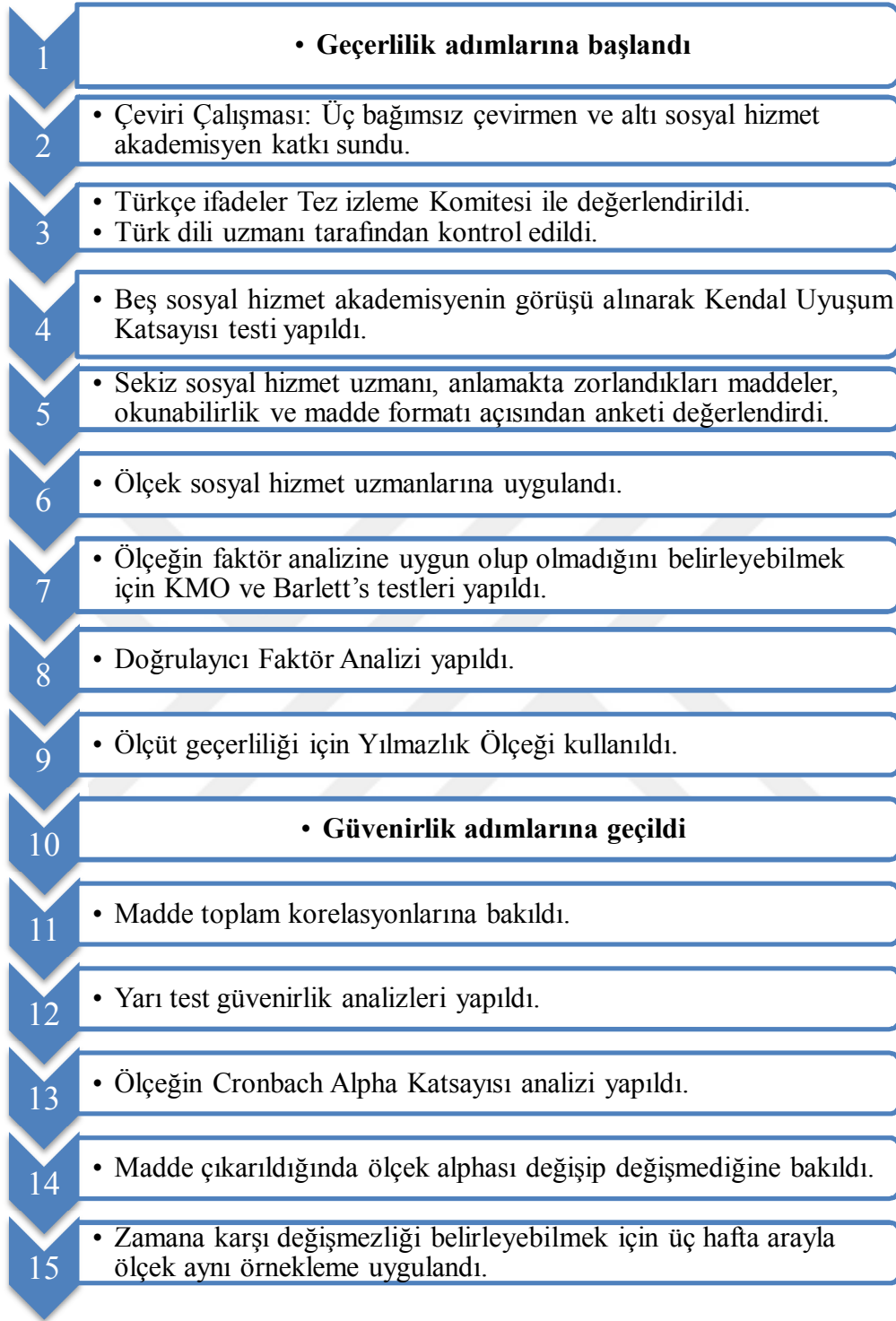
Başlıca Aşamalar	Ayrıntılı Bilgi	Zamanlama
İzin	Gerekli izinlerin alınması	1. Ay
Literatür Taraması	Literatür değerlendirmesi, kaynak taraması, konunun sınırlarının belirlenmesi, konunun derinleştirilmesi	1-4. Aylar
Ölçek Çevirisi	Ölçeğin çevrilmesi, ölçeğin uzman görüşüne sunulması, ön uygulama	5. Ay
Değerlendirme	1. Tez İzleme Komitesi toplantısı	6. Ay
Nihai Form	Uygulamaya hazır nihai formun yöntem kısmında belirtilen aşamalar doğrultusunda oluşturulması	6. Ay
Uygulama	Örnekleme üzerinde veri toplama araçlarının uygulanması (I. Uygulama)	7-8. Aylar
Değerlendirme	2. Tez İzleme Komitesi toplantısı	9. Ay
Uygulama	Örnekleme üzerinde veri toplama araçlarının uygulanması (II. Uygulama)	9-10. Aylar
Analiz	Verilerin analizi (verilerin istatistik analizinin yapılması)	11. Ay
Rapor	Araştırma raporunun yazılması (bulgular; tartışma; özet; sonuç ve önerilerin yazımı)	12. Ay
Değerlendirme	3. Tez İzleme Komitesi toplantısı	12. Ay
Savunma	Doktora tezinin savunulması	13. Ay

3. BULGULAR

Çalışmanın bulgular kısmı, çalışmanın amacına ve yöntem kısmına benzer bir şekilde iki ana başlık altında düzenlenmiştir. Bu şekilde bulgular kısmının hem daha düzenli olacağı hem de anlaşılabilirliği kolaylaştıracağı düşünülmüştür. Bu amaçla ilk olarak "Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği"ne ilişkin olarak yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına yer verilecek olup daha sonra ise ikinci amaçta belirtilen söz konusu ölçek ile bağımsız değişkenler arasında yapılan analizlere yer verilecektir.

3.1. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirliğine İlişkin Bulgular

Bu bölümde "Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği" ile ilgili olarak yapılan geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgulara yer verilecektir. İlk etapta söz konusu ölçeğin geçerliliğine ilişkin yapılan çalışmalara değinilecek olup sonrasında ise ölçeğin güvenilirliğine ilişkin yapılan çalışmalara yer verilecektir.



Şekil 3.1. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlilik Adımları

3.1.1. Geçerliliğe İlişkin Bulgular

"Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği"nin geçerliliğin ilişkin olarak ilk olarak içerik/kavram geçerliliği için uzman görüşüne başvurulmuş ve buna ilişkin olarak Kendall Uyuşum Katsayısı (Wa) analizi yapılmıştır. Daha sonra ise yapı/kavram geçerliliği için faktör analizlerden doğrulayıcı faktör analizi tercih edilmiştir. Ölçüt/bağımlı/eşzamanlı/benzer ölçekler geçerliliği için Yılmazlık Ölçeği kullanılmıştır. Buna ilişkin olarak da Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı Analizi yapılmıştır.

İçerik/kavram geçerliliği

Ölçeğin Türk toplumundaki sosyal hizmet uzmanlarına uygulanabilmesi için dil uyarlamasındaki kavramsallaştırma ve anlatım farkını en aza indirebilmek için çeviri yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği her iki dili bilen dokuz kişi tarafından çevrilmiştir (EK-I). Bunlardan üçü yeminli tercüman olup, diğer altısı sosyal hizmet bölümünde lisansüstü eğitimlerini tamamlamış akademisyenlerdir. Bu çevirideki ifadeler orijinal İngilizce ifadeler ile Tez İzleme Komitesi tarafından incelendikten sonra Türkçe çevirisi Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü'nde doktorasını tamamlamış akademisyen tarafından tekrar gözden geçirilmiştir. Gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra ölçek içerik geçerliliği için sosyal hizmet alanında en az yüksek lisansını tamamlamış 5 akademisyenin görüşüne sunulmuştur (EK-J). Akademisyenlerden her bir maddenin ölçeğin ölçmek istediği amaca uygun olup olmadığı ve Türkçe ifadeleri değerlendirmeleri istenmiştir. Bu kapsamda ölçekteki her bir maddenin ölçme derecesini 100 puan üzerinden değerlendirmeleri istenmiştir. Alınan akademisyen görüşleri doğrultusunda yapılan ifade değişikliklerinin ardından Kendall Uyuşum Katsayısı (Wa) (Kendall Coefficient of Concordance) korelasyon testi uygulanarak ölçeğin içerik geçerliliği çalışması yapılmıştır.

Sosyal hizmet alanında en az yüksek lisansını tamamlamış akademisyenlerden Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği maddelerine verdikleri en düşük ve en yüksek puanlar ve maddelerin puan ortalamaları ile uzman görüşlerine dayalı toplam puan ortalamaları ile Kendall İyi Uyuşum Katsayısı Analiz sonuçları çizelge 3.1 ve 3.2'de yer almaktadır.

Çizelge 3.1. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin sosyal hizmet alanında en az yüksek lisansını tamamlamış akademisyenlerin görüşüne dayalı geçerlilik puan ortalamaları ilişkin bilgiler.

	Maddeler	\bar{X}	S.S	En Küçük	En Büyük
1	Meslektaşlarımla zaman geçirmekten hoşlanırım.	88,00	13,04	70,00	100,00
2	Problemleri çözmek için başkalarıyla beraber çalışmak faydalıdır.	96,00	5,48	90,00	100,00
3	Kurumumdaki tüm çalışanlar ortak bir amaca sahiptir.	82,00	21,68	50,00	100,00
4	Kendimi mesleğimle tamamiyle özdeşleştiririm.	98,00	4,48	90,00	100,00
5	Kendimi katılımcı biri olarak görürüm.	92,00	13,04	70,00	100,00
6	Ekip yaklaşımını kullanmaktan hoşlanırım.	96,00	5,48	90,00	100,00
7	Alanımdaki diğer meslek elemanları ile sık sık iletişim kurarım.	98,00	4,48	90,00	100,00
8	İş yerinde ortaya çıkan durumlara ne tepki vereceğimi genellikle bilirim.	98,00	4,48	90,00	100,00
9	Eğitimim beni mesleğim için hazırladı.	98,00	4,48	90,00	100,00
10	Pek çok mesleki sorunu çözmek için yeterli bilgi kaynağına sahibim.	98,00	4,48	90,00	100,00
11	Uygulama alanım ile ilgili tüm sorunların farkındayım.	98,00	4,48	90,00	100,00
12	Artık işte nadiren bilinmedik sorunlarla karşılaşıyorum.	96,00	5,48	90,00	100,00
13	Sıklıkla mesleki/akademik dergileri okurum.	94,00	8,94	80,00	100,00
14	Becerilerimi geliştirmek için sık sık konferanslara ve eğitimlere katılırım.	97,00	4,47	90,00	100,00
15	Eğer bir sorunun cevabını bilmiyorsa, cevabını nereden bulacağımı her zaman bilirim.	98,00	4,48	90,00	100,00
16	Sık sık çok bilgili bir çalışan olduğum söylenir.	83,00	24,90	45,00	100,00
17	Birlikte çalıştığım insanlar için önemli biri olduğumu hissediyorum.	96,00	8,94	80,00	100,00
18	Birlikte çalıştığım insanlar kadar ehil (yetkin) olduğumu hissediyorum.	94,00	8,94	80,00	100,00
19	İnsanlar benimle aynı fikirde olmadıklarında bile kendimden oldukça emin olurum.	94,00	8,94	80,00	100,00
20	Mesleki kapasitem çerçevesinde önemli bir rol üstlendiğimi düşünüyorum.	96,00	5,48	90,00	100,00
21	Başkaları üzerinde genellikle iyi bir izlenim bırakırım.	84,00	20,74	50,00	100,00
22	Üstlerimin yanında kendinden emin hissederim.	96,00	5,48	90,00	100,00
23	Başkalarının şüphe duyduğunu düşünsem bile, kendi değerimden şüphe duymam.	94,00	8,94	80,00	100,00
24	Genelde tüm ilgili konuları enine boyuna düşünebilirim.	92,00	13,03 840	70,00	100,00
25	Farklı durumlarda kimin güçlü olduğunu daima bilirim.	90,00	14,14	70,00	100,00
26	Dünyadaki yerim benim için her zaman çok nettir.	80,00	29,15	30,00	100,00
27	Tam olarak nerede duracağımı genellikle bilirim.	82,00	19,24	50,00	100,00
28	Sezgilerim ve önsezilerim çoğu zaman haklı olduğumu gösterir.	86,00	11,40	70,00	100,00
29	Beni ilgilendiren veya ilgimi çeken alanlarda fazladan iş alma konusunda gönüllüyümdür.	88,00	13,04	70,00	100,00

n=5 akademisyen

Çizelge 3.1 (Devam). Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin sosyal hizmet alanında en az yüksek lisansını tamamlamış akademisyenlerin görüşüne dayalı geçerlilik puan ortalamaları ilişkin bilgiler.

Maddeler	\bar{X}	S.S	En Küçük	En Büyük
30 İlgilendiğim sorun alanına hitap eden aktiviteler olduğunu öğrendiğimde, bu aktivitelere katılmanın yolunu bulmaya çabalarım.	88,00	13,04	70,00	100,00
31 Sorunların çözümü için ilk adımı atan kişi sıklıkla benimdir.	93,00	8,37	80,00	100,00
32 Yeni programlar veya müdahaleler önermek için çalışma arkadaşlarımı veya diğerlerini organize etmekteyim.	94,00	8,94	80,00	100,00
33 Bir işyerinde sevdiğim şeylerden biri, farklı ilgi alanlarına çok yönlü katılımın olmasıdır.	85,00	22,91	45,00	100,00
34 Bir şeylerin yoluna gireceğine inanmaktansa harekete geçmeyi tercih ederim.	94,00	8,94	80,00	100,00

Ölçeğin uzman görüşüne dayalı en yüksek puan ortalamasına sahip maddeleri "Kendimi mesleğimle tamamıyla özdeşleştiririm" ($\bar{X}=98.00\pm 4.48$), "Alanımdaki diğer meslek elemanları ile sık sık iletişim kurarım" ($\bar{X}=98.00\pm 4.48$), "İş yerinde ortaya çıkan durumlara ne tepki vereceğimi genellikle bilirim" ($\bar{X}=98.00\pm 4.48$), "Eğitimim beni mesleğim için hazırladı" ($\bar{X}=98.00\pm 4.48$), "Pek çok mesleki sorunu çözmek için yeterli bilgi kaynağına sahibim" ($\bar{X}=98.00\pm 4.48$), "Uygulama alanım ile ilgili tüm sorunların farkındayım" ($\bar{X}=98.00\pm 4.48$), ve "Eğer bir sorunun cevabını bilmiyorsam, cevabını nereden bulacağımı her zaman bilirim" ($\bar{X}=98.00\pm 4.48$ ile sırasıyla madde 4 (en küçük=90.00; en büyük=100.00), madde 7 (en küçük=90.00; en büyük=100.00), madde 8 (en küçük=90.00; en büyük=100.00), madde 9 (en küçük=90.00; en büyük=100.00), madde 11 (en küçük=90.00; en büyük=100.00), madde 15 (en küçük=90.00; en büyük=100.00) olarak yer almıştır.

Ölçeğin uzman görüşüne dayalı en düşük puan ortalamasına sahip maddesi "Dünyadaki yerim benim için her zaman çok nettir" ($\bar{X}=80.00\pm 29.15$) ile madde 26 (en küçük=30.00; en büyük=100.00) olarak yer almıştır.

Çizelge 3.2. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği Kendall Uyuşum Katsayısı Analiz (Kendall's (W) Test) sonuçları

Akademisyen Görüşü (n)	W	χ^2	SS	p
5	0.223	36.857	33	0.295

Ölçeğin dil uyarlaması yapıldıktan sonra kapsam geçerliğini belirlemek üzere sosyal hizmet alanında en az yüksek lisansını tamamlamış 5 akademisyenin görüşüne sunulmuştur. Akademisyenlerden ölçekteki her bir maddenin ölçme derecesini 100 puan üzerinden değerlendirmeleri istenmiştir. Akademisyen görüşlerinin sonuçları doğrultusunda Kendall Uyuşum Katsayısı (Kendall Coefficient of Concordance-Kendall's W) korelasyon testi uygulanmış ve uzmanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (Kendall's W=0,223, $p>0,05$, ki-kare: 36,857).

Son olarak alınan öneriler ve yapılan düzeltmelerden sonra ön uygulamada araştırma kapsamına alınmayan 8 sosyal hizmet uzmanından anlamakta zorlandıkları maddeler, okunabilirlik ve madde formatı açısından ölçeği değerlendirmeleri istenmiş (EK-K) ve önerilen değişiklikler sonunda ölçek son durumuna ulaşmıştır.

Yapı/kavram geçerliliği

Ölçeğin yapı geçerliliğini değerlendirmek üzere Kaiser Meyer Olkin (KMO) Testi, Barlett's Testi yapılmış ve Doğrulatory Faktör Analizi uygulanmıştır. Bu noktada IBM SPSS Statistics 22.0 ile IBM SPSS Amos 22.0 programlarından yararlanılmıştır.

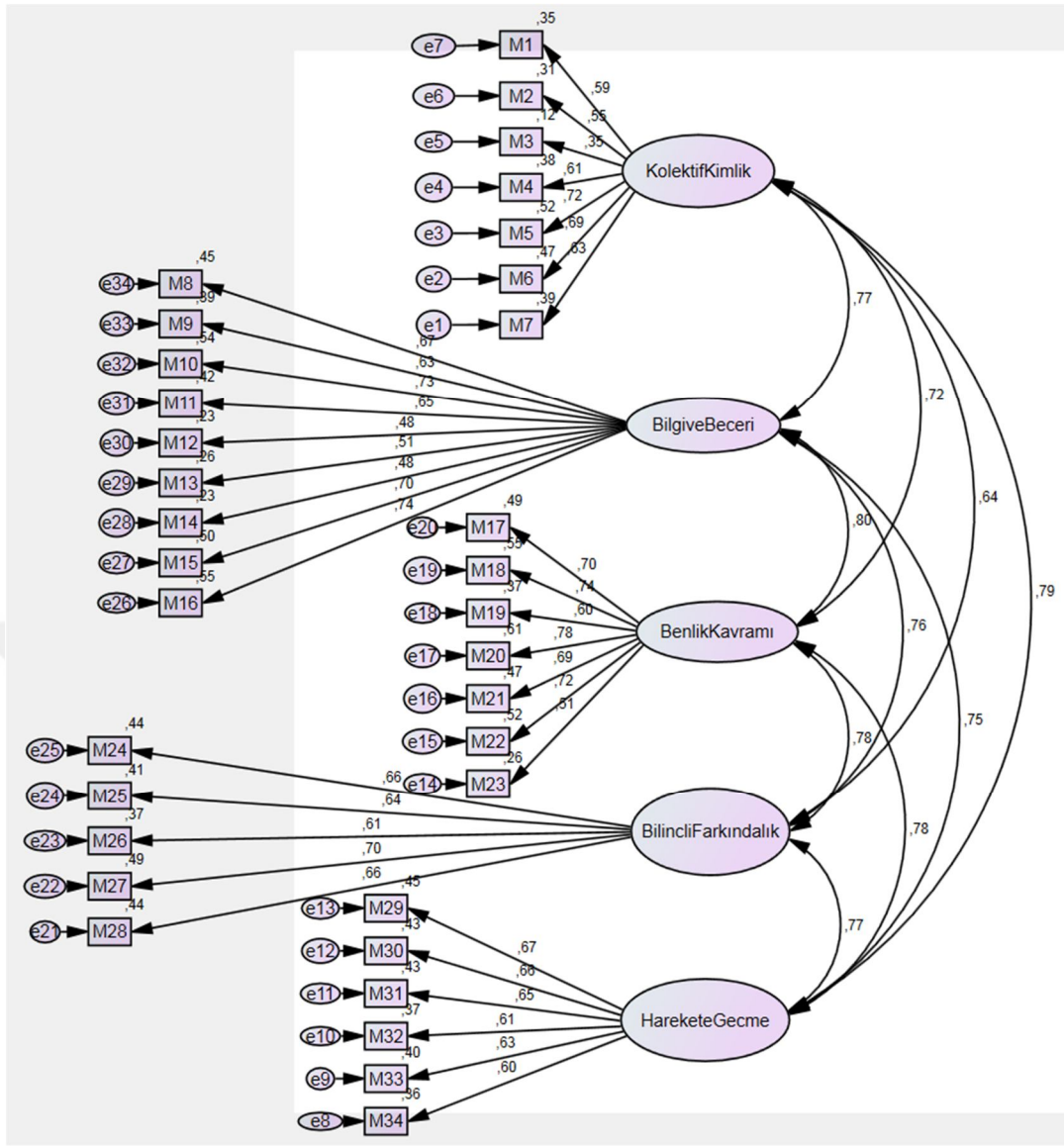


Çizelge 3. 3. Örneklem yeterliliği ve örnek sınaama büyüklüğü için yapılan analizlere ilişkin bilgiler

Kaiser-Mayer-Olkin (KMO)	Örneklem Ölçüm	Değer
Yeterliliği		0.927
Barlett Testi	Ki-kare	5416.400
	Sd	528
	Sig.	0.000
Cronbach's Alpha		0.931

Ölçeğin yapı geçerliliğini değerlendirmek üzere Kaiser Meyer Olkin (KMO) Testi, Barlett's Testi yapılmış ve analiz sonucunda KMO değerinin 0,927, Barlett değerinin 5416,400 ve $p=0.000$ olduğu tespit edilmiştir.



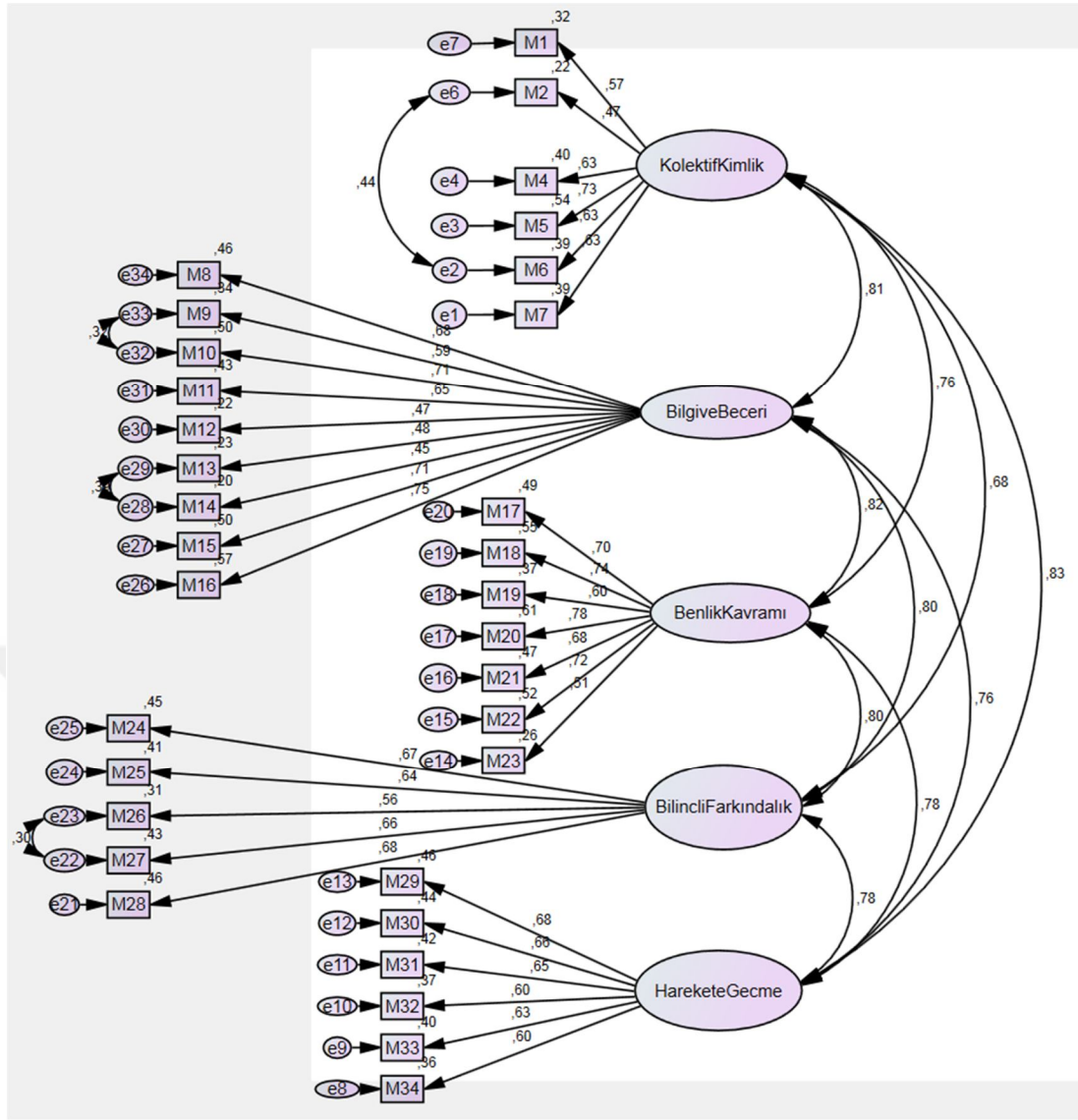


Şekil 3.1. Model 1: Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin beş alt boyutlu modeline ilişkin yapılan birinci düzey DFA sonuçlarına ait bilgiler.

Çizelge 3. 4. Model 1: Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin beş alt boyutlu modeline ilişkin yapılan birinci düzey DFA sonuçlarına ait bilgiler.

Uyum Ölçütleri	Değer	Referans Değerler	
		Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değerleri
X^2 (Ki-Kare)	1130.278	-	-
Sd (Serbestlik Derecesi)	517	-	-
X^2/Sd	2.186	<5	<2
CFI	0.867	>0,90	>0,95
RMSEA	0.060	<0,10	<0,08
RMR	0.032	<1,0	<0,5
SRMR	0,0559	0,05-0,10	0,00-0,05
IFI	0,868	>0,90	>0,95
PNFI	0,720	>0,50	
PGFI	0,723	>0,50	

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'ne ilişkin kurulan Model 1 incelendiğinde RMSEA, RMR, PNFI ve PGFI uyum indekslerinin iyi düzeyde olduğu, X^2/Sd ve SRMR uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu ancak CFI ve IFI uyum indekslerinin kabul edilebilir veyahut iyi uyum değerinden uzak olduğu görülmektedir. Ayrıca Model 1'de M3 olarak kodlanan Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin üçüncü maddesi $SMC < 0,20$ olduğundan ($SMC = 0,12$) bir sonraki kurulacak modelden çıkarılmıştır.

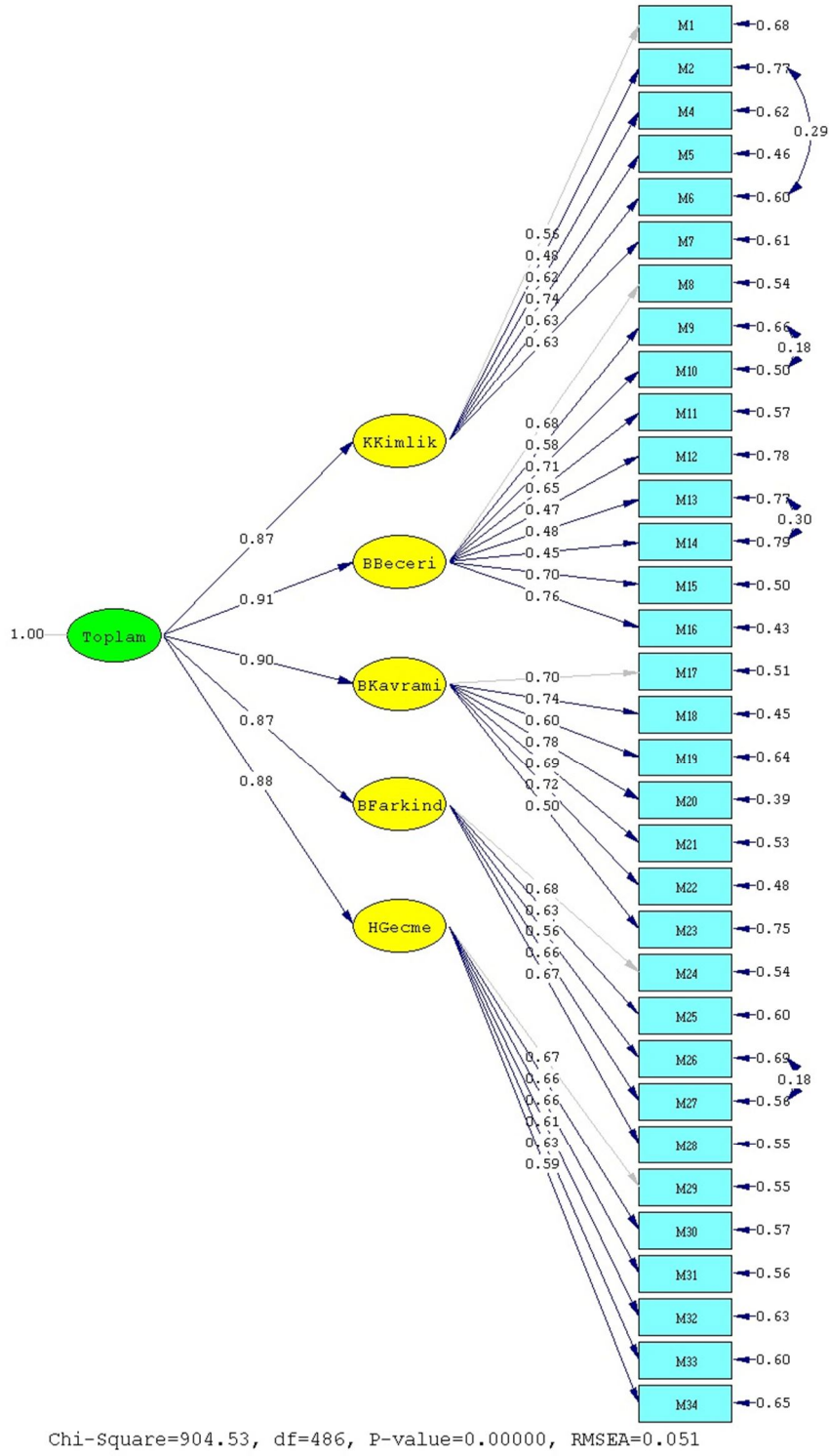


Şekil 3.2. Model 2: Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin beş alt boyutlu modeline ilişkin yapılan birinci düzey DFA sonuçlarına ait bilgiler.

Çizelge 3. 5. Model 2: Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin beş alt boyutlu modeline ilişkin yapılan birinci düzey DFA sonuçlarına ait bilgiler.

Uyum Ölçütleri	Değer	Referans Değerler	
		Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değerleri
X ² (Ki-Kare)	912.075	-	-
Sd (Serbestlik Derecesi)	481	-	-
X ² /Sd	1.896	<5	<2
CFI	0.905	>0,90	>0,95
RMSEA	0.052	<0,10	<0,08
RMR	0.026	<1,0	<0,5
SRMR	0,0489	0,05-0,10	0,00-0,05
IFI	0,906	>0,90	>0,95
PNFI	0,747	>0,50	
PGFI	0,737	>0,50	

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'ne ilişkin kurulan Model 2 incelendiğinde X²/Sd, RMSEA, RMR, SRMR, PNFI ve PGFI uyum indekslerinin iyi düzeyde olduğu, CFI ve IFI uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Aynı alt boyutta olmak şartı ile yüksek ilişki içerisinde olan maddeler arasında kovaryans oluşturulmuştur (2-6; 9-10; 13-14 ve 26-27). Ayrıca Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin her bir maddesi SMC>0,20 şartını sağladığından başka bir madde çıkartılmadan Model 2 reddedilmemiştir.



Şekil 3.3. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin beş alt boyutlu modeline ilişkin yapılan ikinci düzey DFA sonuçlarına ait bilgiler.

Çizelge 3. 6. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin beş alt boyutlu modeline ilişkin yapılan ikinci düzey DFA sonuçlarına ait uyum iyiliği değerlerine ilişkin bilgiler.

Uyum Ölçütleri	Değer	Referans Değerler	
		Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değerleri
X^2 (Ki-Kare)	904,53	-	-
Sd (Serbestlik Derecesi)	486	-	-
X^2/Sd	1,861	<5	<2
CFI	0,98	>0,90	>0,95
RMSEA	0,051	<0,10	<0,08
RMR	0,027	<1,0	<0,5
SRMR	0,050	0,05-0,10	0,00-0,05
IFI	0,98	>0,90	>0,95
PNFI	0,880	>0,50	
PGFI	0,740	>0,50	

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin beş alt boyutlu modeline ilişkin yapılan ikinci düzey DFA sonuçları incelendiğinde X^2/Sd , CFI, RMSEA, RMR, SRMR, IFI, PNFI ve PGFI uyum indekslerinin iyi düzeyde olduğu görülmektedir.

Ölçüt/bağımlı/eşzamanlı/benzer ölçekler geçerliliği

Çizelge 3.6. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği ile Yılmazlık Ölçeği'nin Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu'na ilişkin bilgiler (n=104).

Ölçme Araçları	Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği	Yılmazlık Ölçeği
Ort ± SS	123,10 ± 11,06	194,90 ± 26,96
r		0,601
p		0,000*

p<0,01

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği ile Yılmazlık Ölçeği arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki (ölçeklerden birinin toplam puanı artarken diğerinin de artar) olduğu istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur (r=0, 601; p =0, 000).

3.1.2. Güvenirliliğe İlişkin Bulgular

"Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği"nin geçerliliğine ilişkin yapılan analizlerden sonra bu bölümde güvenirliliğine yönelik olarak yapılan analizlere yer verilecektir. Bu kapsamda önce ölçeğin iç tutarlılığına ilişkin seçilen analizlere daha sonra ise zamana karşı değişmezlik için yapılan korelasyon analizine yer verilecektir.

İç tutarlılık

"Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği"nin güvenirliliğine ilişkin olarak Madde İstatistikleri, Testi Yarılama ve Cronbach Alpha Katsayısı'ndan yararlanılmıştır. Bu kapsamda madde-toplam korelasyon katsayısı için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu yapılmış, testi yarılama için Cronbach Alpha Katsayısı, Guttman Split-half ve Spearman–Brown güvenirlilik katsayılarına bakılmış, Cronbach Alpha Katsayısı için Cronbach Alpha Güvenirlilik Analizi yapılmıştır.

Çizelge 3.7. Sosyal hizmet uzmanlarının Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği maddelerine verdikleri yanıtlara ilişkin bilgiler.

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Emin Değilim		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
Madde 1	5	1,2	9	2,2	19	4,7	186	46,4	182	45,4
Madde 2	3	0,7	2	0,5	9	2,2	132	32,9	255	63,6
Madde 4	3	0,7	17	4,2	64	16,0	181	45,1	136	33,9
Madde 5	3	0,7	10	2,5	25	6,2	224	55,9	139	34,7
Madde 6	5	1,2	6	1,5	17	4,2	178	44,4	195	48,6
Madde 7	4	1,0	12	3,0	33	8,2	194	48,4	158	39,4
Madde 8	2	0,5	6	1,5	67	16,7	225	56,1	101	25,2
Madde 9	13	3,2	21	5,2	77	19,2	174	43,4	116	28,9
Madde 10	3	0,7	26	6,5	133	33,2	184	45,9	55	13,7
Madde 11	1	0,2	11	2,7	101	25,2	197	49,1	91	22,7
Madde 12	7	1,7	59	14,7	108	26,9	183	45,6	44	11,0
Madde 13	11	2,7	110	27,4	119	29,7	137	34,2	24	6,0
Madde 14	12	3,0	89	22,2	96	23,9	161	40,1	43	10,7
Madde 15	2	0,5	21	5,2	105	26,2	217	54,1	56	14,0
Madde 16	3	0,7	32	8,0	126	31,4	184	45,9	56	14,0
Madde 17	4	1,0	15	3,7	71	17,7	234	58,4	77	19,2
Madde 18	3	0,7	17	4,2	52	13,0	227	56,6	102	25,4
Madde 19	5	1,2	19	4,7	93	23,2	219	54,6	65	16,2
Madde 20	3	0,7	17	4,2	50	12,5	204	50,9	127	31,7
Madde 21	3	0,7	4	1,0	41	10,2	220	54,9	133	33,2
Madde 22	5	1,2	8	2,0	57	14,2	222	55,4	109	27,2
Madde 23	4	1,0	15	3,7	65	16,2	204	50,9	113	28,2
Madde 24	0	0	9	2,2	51	12,7	242	60,3	99	24,7
Madde 25	1	0,2	18	4,5	101	25,2	220	54,9	61	15,2
Madde 26	4	1,0	24	6,0	119	29,7	172	42,9	82	20,4
Madde 27	4	1,0	14	3,5	45	11,2	246	61,3	92	22,9
Madde 28	1	0,2	6	1,5	72	18,0	205	51,1	117	29,2
Madde 29	6	1,5	18	4,5	59	14,7	191	47,6	127	31,7
Madde 30	3	0,7	16	4,0	57	14,2	201	50,1	124	30,9
Madde 31	1	0,2	13	3,2	102	25,4	207	51,6	78	19,5
Madde 32	4	1,0	41	10,2	106	26,4	170	42,4	80	20,0
Madde 33	6	1,5	10	2,5	70	17,5	213	53,1	102	25,4
Madde 34	3	0,7	7	1,7	63	15,7	198	49,4	130	32,4
Toplam	137	1,04	702	5,31	2373	17,93	6552	49,51	3469	26,21

Araştırmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının verdikleri yanıtların dağılımı Çizelge 3.7’de belirtilmektedir. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği’nin toplam puan ortalaması $130,21 \pm 15,00$ olup ortanca değeri 130’dur. Yapılan çalışmada puanlama minimum 67 maksimum 165, değer aralığı (range) ise 97’dir. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği’nin maddeleri normal dağılıma uymaktadır. Ölçeğin puanlamasının kesme değeri yoktur,

sosyal hizmet uzmanlarının ölçekten aldıkları puan arttıkça kişisel ve mesleki olarak güçlü oldukları değerlendirilmiştir.



Çizelge 3.8. Madde ve Toplam Puan Korelasyon Katsayıları için yapılan Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu'na ilişkin bilgiler.

MADDELER	r	p
1.Meslektaşlarımla zaman geçirmekten hoşlanırım.	0.451	0.000*
2.Problemleri çözmek için başkalarıyla beraber çalışmak faydalıdır.	0.356	0.000*
4.Kendimi mesleğimle tamamiyle özdeşleştiririm.	0.589	0.000*
5.Kendimi katılımcı biri olarak görürüm.	0.565	0.000*
6.Ekip yaklaşımını kullanmaktan hoşlanırım.	0.455	0.000*
7.Alanımdaki diğer meslek elemanları ile sık sık iletişim kurarım.	0.525	0.000*
8.İş yerinde ortaya çıkan durumlara ne tepki vereceğimi genellikle bilirim.	0.633	0.000*
9.Eğitimim beni mesleğim için hazırladı.	0.530	0.000*
10.Pek çok mesleki sorunu çözmek için yeterli bilgi kaynağına sahibim.	0.642	0.000*
11.Uygulama alanım ile ilgili tüm sorunların farkındayım.	0.571	0.000*
12.Artık işte nadiren bilinmedik sorunlarla karşılaşıyorum.	0.442	0.000*
13.Sıklıkla mesleki/akademik dergileri okurum.	0.483	0.000*
14.Becerilerimi geliştirmek için sık sık konferanslara ve eğitimlere katılırım.	0.562	0.000*
15.Eğer bir sorunun cevabını bilmiyorsam, cevabını nereden bulacağımı her zaman bilirim.	0.662	0.000*
16.Sık sık çok bilgili bir çalışan olduğum söylenir.	0.670	0.000*
17.Birlikte çalıştığım insanlar için önemli biri olduğumu hissediyorum.	0.610	0.000*
18.Birlikte çalıştığım insanlar kadar ehil (yetkin) olduğumu hissediyorum.	0.614	0.000*
19.İnsanlar benimle aynı fikirde olmadıklarında bile kendimden oldukça emin olurum.	0.564	0.000*
20.Mesleki kapasitem çerçevesinde önemli bir rol üstlendiğimi düşünüyorum.	0.725	0.000*
21.Başkaları üzerinde genellikle iyi bir izlenim bırakırım.	0.627	0.000*
22.Üstlerimin yanında kendinden emin hissederim.	0.612	0.000*
23.Başkalarının şüphe duyduğunu düşünsem bile, kendi değerimden şüphe duymam.	0.483	0.000*
24.Genelde tüm ilgili konuları enine boyuna düşünebilirim.	0.593	0.000*
25.Farklı durumlarda kimin güçlü olduğunu daima bilirim.	0.512	0.000*
26.Dünyadaki yerim benim için her zaman çok nettir.	0.547	0.000*
27.Tam olarak nerede duracağımı genellikle bilirim.	0.520	0.000*
28.Sezgilerim ve önsözlerim çoğu zaman haklı olduğumu gösterir.	0.575	0.000*
29.Beni ilgilendiren veya ilgimi çeken alanlarda fazladan iş alma konusunda gönüllüyümdür.	0.546	0.000*
30.İlgilendiğim sorun alanına hitap eden aktiviteler olduğunu öğrendiğimde, bu aktivitelere katılmanın yolunu bulmaya çabalarım.	0.593	0.000*
31.Sorunların çözümü için ilk adımı atan kişi sıklıkla benimdir.	0.570	0.000*
32.Yeni programlar veya müdahaleler önermek için çalışma arkadaşlarımı veya diğerlerini organize etmekteyim.	0.585	0.000*
33.Bir işyerinde sevdiğim şeylerden biri, farklı ilgi alanlarına çok yönlü katılımın olmasıdır.	0.583	0.000*
34.Bir şeylerin yoluna gireceğine inanmaktansa harekete geçmeyi tercih ederim.	0.520	0.000*

*p<0.01

Ölçekte yer alan maddelerin Madde ve Toplam Puan Korelasyon Katsayıları değerlendirilmiş olup Korelasyon Güvenirlik Katsayılarının $r=0.35$ ile 0.72 arasında olduğu saptanmıştır (Korelasyon güvenirlik katsayıları 0.30 'un üzerinde ve 0.80 'in altındadır). Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu analizi sonucunda madde puanları ile toplam ölçek puanı arasında pozitif yönde ilişki saptanmış olup bu ilişki istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ($p=0.000$).

Çizelge 3. 9. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği Alt Boyutlarının Madde-Alt Boyut Toplam Puan Korelasyonları ve Alt Boyutlarının Toplam Puan-Ölçek Toplam Puan Korelasyon Katsayıları için yapılan Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu'na ilişkin bilgiler.

Ölçek Alt Boyutları ve Maddeleri	Madde-Alt Boyut Toplam Puan Korelasyonu Katsayıları		Alt Boyut Toplam Puan-Ölçek Toplam Puan Korelasyon Katsayısı	
	r	p	r	p
	Kolektif Kimlik			
1.Meslektaşlarımla zaman geçirmekten hoşlanırım.	0.745	0.000*		
2.Problemleri çözmek için başkalarıyla beraber çalışmak faydalıdır.	0.623	0.000*		
4.Kendimi mesleğimle tamamiyle özdeşleştiririm.	0.665	0.000*	0.713	0.000*
5.Kendimi katılımcı biri olarak görürüm.	0.648	0.000*		
6.Ekip yaklaşımını kullanmaktan hoşlanırım.	0.754	0.000*		
7.Alanımdaki diğer meslek elemanları ile sık sık iletişim kurarım.	0.723	0.000*		
Bilgi ve Beceri				
8.İş yerinde ortaya çıkan durumlara ne tepki vereceğimi genellikle bilirim.	0.628	0.000*		
9.Eğitimim beni mesleğim için hazırladı.	0.618	0.000*		
10.Pek çok mesleki sorunu çözmek için yeterli bilgi kaynağına sahibim.	0.754	0.000*		
11.Uygulama alanım ile ilgili tüm sorunların farkındayım.	0.623	0.000*		
12.Artık işte nadiren bilinmedik sorunlarla karşılaşıyorum.	0.571	0.000*	0.874	0.000*
13.Sıklıkla mesleki/akademik dergileri okurum.	0.626	0.000*		
14.Becerilerimi geliştirmek için sık sık konferanslara ve eğitimlere katılırım.	0.657	0.000*		
15.Eğer bir sorunun cevabını bilmiyorsam, cevabını nereden bulacağımı her zaman bilirim.	0.720	0.000*		
16.Sık sık çok bilgili bir çalışan olduğum söylenir.	0.704	0.000*		
Benlik Kavramı				
17.Birlikte çalıştığım insanlar için önemli biri olduğumu hissediyorum.	0.729	0.000*		
18.Birlikte çalıştığım insanlar kadar ehil (yetkin) olduğumu hissediyorum.	0.737	0.000*		
19.İnsanlar benimle aynı fikirde olmadıklarında bile kendimden oldukça emin olurum.	0.711	0.000*		
20.Mesleki kapasitem çerçevesinde önemli bir rol üstlendiğimi düşünüyorum.	0.782	0.000*	0.848	0.000*
21.Başkaları üzerinde genellikle iyi bir izlenim bırakırım.	0.751	0.000*		
22.Üstlerimin yanında kendinden emin hissederim.	0.717	0.000*		
23.Başkalarının şüphe duyduğunu düşünsem bile, kendi değerimden şüphe duymam.	0.568	0.000*		

*p<0.001

Çizelge 3. 9 (Devam). Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği Alt Boyutlarının Madde-Alt Boyut Toplam Puan Korelasyonları ve Alt Boyutlarının Toplam Puan-Ölçek Toplam Puan Korelasyon Katsayıları için yapılan Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu'na ilişkin bilgiler.

	Ölçek Alt Boyutları ve Maddeleri	Madde-Alt Boyut Toplam Puan Korelasyonu Katsayıları		Alt Boyut Toplam Puan-Ölçek Toplam Puan Korelasyon Katsayısı	
		r	p	r	p
Eleştirel Farkındalık	24.Genelde tüm ilgili konuları enine boyuna düşünebilirim.	0.711	0.000*		
	25.Farklı durumlarda kimin güçlü olduğunu daima bilirim.	0.701	0.000*		
	26.Dünyadaki yerim benim için her zaman çok nettir.	0.763	0.000*	0.752	0.000*
	27.Tam olarak nerede duracağımı genellikle bilirim.	0.756	0.000*		
	28.Sezgilerim ve önsezilerim çoğu zaman haklı olduğumu gösterir.	0.708	0.000*		
Harekete Geçme	29.Beni ilgilendiren veya ilgimi çeken alanlarda fazladan iş alma konusunda gönüllüyümdür.	0.728	0.000*		
	30.İlgilendiğim sorun alanına hitap eden aktiviteler olduğunu öğrendiğimde, bu aktivitelere katılmamın yolunu bulmaya çabalarım.	0.729	0.000*		
	31.Sorunların çözümü için ilk adımı atan kişi sıklıkla benimdir.	0.704	0.000*		
	32.Yeni programlar veya müdahaleler önermek için çalışma arkadaşlarımı veya diğerlerini organize etmekteyim.	0.720	0.000*	0.809	0.000*
	33.Bir işyerinde sevdiğim şeylerden biri, farklı ilgi alanlarına çok yönlü katılımın olmasıdır.	0.673	0.000*		
	34.Bir şeylerin yoluna gireceğine inanmaktansa harekete geçmeyi tercih ederim.	0.643	0.000*		

Madde-alt boyut toplam puan korelasyon katsayılarının (Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu) kolektif kimlik boyutunda $r=0,623$ ile $0,754$; bilgi ve beceri boyutunda $r=0,571$ ile $0,754$, benlik kavramı boyutunda $r=0,568$ ile $0,782$; Eleştirel Farkındalık boyutunda $r=0,701$ ile $0,763$; harekete geçme boyutunca $r= 0,643$ ile $0,729$ arasında olduğu saptanmıştır. Pozitif yönde olan ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0.000$).

Alt boyut - toplam puan-ölçek toplam puan korelasyon katsayıları için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu yapılmıştır. Buna göre kolektif kimlik alt boyutu-ölçek toplam puan korelasyon katsayısının $r=0,713$; bilgi ve beceri için $r=0,874$; benlik kavramı için $r= 0,848$; Eleştirel Farkındalık için $r= 0,752$; harekete geçme için $r=0,809$ olduğu saptanmıştır. Pozitif yönde olan ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0.000$).

Çizelge 3. 10. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin yarı-test güvenilirlik analizlerine ilişkin bilgiler.

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği	
Guttman Split-Half	0.859
Spearman-Brown	0.860
17 Maddelik Birinci Yarı Cronbach Alpha Değeri	0.878
16 Maddelik İkinci Yarı Cronbach Alpha Değeri	0.888
İki Yarı Arasındaki Korelasyon	0.754
n	401
Madde Sayısı	33

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin Guttman Split-Half katsayısı 0,859; Spearman-Brown katsayısı ise 0,860 olarak saptanmıştır. Birinci yarının Cronbach Alpha değeri 0,878; ikinci yarının Cronbach Alpha değeri 0,888, iki yarı arasındaki korelasyon ise 0,754'dür

Çizelge 3. 11. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'ni oluşturan alt boyutlardan Kolektif Kimlik alt boyutunun yarı-test güvenilirlik analizlerine ilişkin bilgiler.

Kolektif Kimlik Alt Boyutu	
Guttman Split-Half	0.775
Spearman-Brown	0.775
3 Maddelik Birinci Yarı Cronbach Alpha Değeri	0.614
3 Maddelik İkinci Yarı Cronbach Alpha Değeri	0.681
İki Yarı Arasındaki Korelasyon	0.633
n	401
Madde Sayısı	6

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin Kolektif Kimlik alt boyutunun Guttman Split-Half katsayısı 0,775; Spearman-Brown katsayısı ise 0,775 olarak saptanmıştır. Birinci yarının Cronbach Alpha değeri 0,614; ikinci yarının Cronbach Alpha değeri 0,681, iki yarı arasındaki korelasyon ise 0,633'tür

Çizelge 3. 12. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'ni oluşturan alt boyutlardan Bilgi ve Beceri alt boyutunun yarı-test güvenilirlik analizlerine ilişkin bilgiler.

Bilgi ve Beceri Alt Boyutu	
Guttman Split-Half	0.781
Spearman-Brown	0.784
5 Maddelik Birinci Yarı Cronbach Alpha Değeri	0.728
4 Maddelik İkinci Yarı Cronbach Alpha Değeri	0.733
İki Yarı Arasındaki Korelasyon	0.642
n	401
Madde Sayısı	9

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin Bilgi ve Beceri alt boyutunun Guttman Split-Half katsayısı 0,781; Spearman-Brown katsayısı ise 0,845 olarak saptanmıştır. Birinci yarının Cronbach Alpha değeri 0,728; ikinci yarının Cronbach Alpha değeri 0,733, iki yarı arasındaki korelasyon ise 0,642'dir

Çizelge 3. 13. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'ni oluşturan alt boyutlardan Benlik Kavramı alt boyutunun yarı-test güvenilirlik analizlerine ilişkin bilgiler.

Benlik Kavramı Alt Boyutu	
Guttman Split-Half	0.783
Spearman-Brown	0.814
4 Maddelik Birinci Yarı Cronbach Alpha Değeri	0.790
3 Maddelik İkinci Yarı Cronbach Alpha Değeri	0.635
İki Yarı Arasındaki Korelasyon	0.683
n	401
Madde Sayısı	7

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin Benlik Kavramı alt boyutunun Guttman Split-Half katsayısı 0,783; Spearman-Brown katsayısı ise 0,814 olarak saptanmıştır. Birinci yarının Cronbach Alpha değeri 0,790; ikinci yarının Cronbach Alpha değeri 0,635, iki yarı arasındaki korelasyon ise 0,683'tür.

Çizelge 3. 14. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'ni oluşturan alt boyutlardan Eleştirel Farkındalık alt boyutunun yarı-test güvenilirlik analizlerine ilişkin bilgiler.

Eleştirel Farkındalık Alt Boyutu	
Guttman Split-Half	0.748
Spearman-Brown	0.782
3 Maddelik Birinci Yarı Cronbach Alpha Değeri	0.662
2 Maddelik İkinci Yarı Cronbach Alpha Değeri	0.601
İki Yarı Arasındaki Korelasyon	0.635
n	401
Madde Sayısı	7

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin Eleştirel Farkındalık alt boyutunun Guttman Split-Half katsayısı 0,748; Spearman-Brown katsayısı ise 0,782 olarak saptanmıştır. Birinci yarının Cronbach Alpha değeri 0,662; ikinci yarının Cronbach Alpha değeri 0,601, iki yarı arasındaki korelasyon ise 0,635'tir.

Çizelge 3. 15. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'ni oluşturan alt boyutlardan Harekete Geçme alt boyutunun yarı-test güvenilirlik analizlerine ilişkin bilgiler.

Harekete Geçme Alt Boyutu	
Guttman Split-Half	0.770
Spearman-Brown	0.771
3 Maddelik Birinci Yarı Cronbach Alpha Değeri	0.710
3 Maddelik İkinci Yarı Cronbach Alpha Değeri	0.623
İki Yarı Arasındaki Korelasyon	0.627
n	401
Madde Sayısı	6

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin Eleştirel Farkındalık alt boyutunun Guttman Split-Half katsayısı 0,770; Spearman-Brown katsayısı ise 0,771 olarak saptanmıştır. Birinci yarının Cronbach Alpha değeri 0,710; ikinci yarının Cronbach Alpha değeri 0,623, iki yarı arasındaki korelasyon ise 0,627'dir.

Çizelge 3. 16. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin Cronbach Alpha Katsayısı için yapılan Cronbach Alpha Güvenirlik Analizi'ne ilişkin bilgiler.

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği ve Alt Boyutları	Maddeler	α
Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği	1-34	0.931
Kolektif Kimlik Alt Boyutu	1-7	0.783
Bilgi ve Beceri Alt Boyutu	8-16	0,828
Benlik Kavramı Alt Boyutu	17-23	0,837
Eleştirel Farkındalık Alt Boyutu	24-28	0,777
Harekete Geçme Alt Boyutu	29-34	0,791

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin Cronbach Alpha Katsayısı $\alpha=0,931$; Kolektif Kimlik alt boyutunun Cronbach Alpha Katsayısı $\alpha= 0,783$; Bilgi ve Beceri alt boyutunun Cronbach Alpha Katsayısı $\alpha=0,828$; Benlik Kavramı alt boyutunun Cronbach Alpha Katsayısı $\alpha=0,837$; Eleştirel Farkındalık alt boyutunun Cronbach Alpha Katsayısı $\alpha=0,777$ ve Harekete Geçme alt boyutunun Cronbach Alpha Katsayısı $\alpha=0,791$ olarak saptanmıştır.

Çizelge 3. 17. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'ni oluşturan maddelerin analizine ilişkin bilgiler.

Maddeler	Madde Çıkarıldığında Ölçek Ortalaması	Madde Çıkarıldığında Ölçek Varyansı	Madde Ölçek Toplam Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Ölçek Alphası
Madde 1	125,88	215,189	,409	,930
Madde 2	125,63	218,655	,318	,931
Madde 4	126,13	210,672	,550	,928
Madde 5	126,00	213,230	,531	,929
Madde 6	125,83	215,416	,414	,930
Madde 7	125,99	213,125	,485	,929
Madde 8	126,17	211,865	,602	,928
Madde 9	126,31	210,350	,480	,930
Madde 10	126,55	209,908	,608	,928
Madde 11	126,29	212,353	,535	,929
Madde 12	126,71	213,565	,390	,931
Madde 13	127,07	211,889	,431	,930
Madde 14	126,87	208,766	,512	,929
Madde 15	126,45	210,303	,631	,928
Madde 16	126,56	208,792	,637	,927
Madde 17	126,30	211,469	,576	,928
Madde 18	126,19	211,164	,580	,928
Madde 19	126,41	212,017	,526	,929
Madde 20	126,12	207,903	,698	,927
Madde21	126,02	212,190	,596	,928
Madde 22	126,15	211,406	,578	,928
Madde 23	126,19	213,771	,439	,930
Madde 24	126,13	213,470	,563	,929
Madde 25	126,40	214,066	,473	,929
Madde 26	126,45	211,403	,504	,929
Madde 27	126,19	213,844	,482	,929
Madde 28	126,13	212,830	,541	,929
Madde 29	126,17	211,388	,503	,929
Madde 30	126,14	211,122	,556	,928
Madde 31	126,34	212,575	,534	,929
Madde 32	126,51	209,521	,542	,929
Madde 33	126,22	211,478	,545	,929
Madde 34	126,10	213,528	,480	,929

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin madde analizi sonucunda; tüm maddelerin madde ölçek toplam korelasyon değerleri 0,20'nin üstünde bulunmuştur. Bu değerlerin 0,318 ile 0,698 arasında değiştiği

görülmektedir. Ayrıca herhangi bir maddenin atılması durumunda ölçek Alpha değerinin değişmediği görülmektedir.



Çizelge 3. 18. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'ni oluşturan alt boyutlardan Kolektif Kimlik alt boyutunda yer alan maddelerin analizine ilişkin bilgiler.

Maddeler	Madde Çıkarıldığında Alt Boyut Ortalaması	Madde Çıkarıldığında Alt Boyut Varyansı	Madde Alt Boyut Toplam Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Alt Boyut Alphası
Madde 1	21,46	6,934	,600	,732
Madde 2	21,21	7,875	,473	,764
Madde 4	21,72	7,119	,467	,769
Madde 5	21,58	7,525	,481	,762
Madde 6	21,41	6,978	,618	,728
Madde 7	21,57	6,971	,563	,742

Alpha=0.783

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin Kolektif Kimlik alt boyutunun madde analizi sonucunda; tüm maddelerin madde ölçek toplam korelasyon değerleri 0,20'nin üstünde bulunmuştur. Bu değerlerin 0,467 ile 0,618 arasında değiştiği görülmektedir. Ayrıca herhangi bir maddenin atılması durumunda alt boyut Alpha değerinin değişmediği görülmektedir.

Çizelge 3. 19. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'ni oluşturan alt boyutlardan Bilgi ve Beceri alt boyutunda yer alan maddelerin analizine ilişkin bilgiler.

Maddeler	Madde Çıkarıldığında Alt Boyut Ortalaması	Madde Çıkarıldığında Alt Boyut Varyansı	Madde Alt Boyut Toplam Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Alt Boyut Alphası
Madde 8	28,82	22,286	,531	,812
Madde 9	28,97	21,136	,477	,818
Madde 10	29,21	20,736	,671	,796
Madde 11	28,95	22,063	,516	,813
Madde 12	29,37	21,833	,428	,823
Madde 13	29,73	21,112	,489	,817
Madde 14	29,53	20,540	,517	,814
Madde 15	29,10	21,309	,634	,801
Madde 16	29,22	21,032	,605	,803
Alpha=0.828				

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin Bilgi ve Beceri alt boyutunun madde analizi sonucunda; tüm maddelerin madde ölçek toplam korelasyon değerleri 0,20'nin üstünde bulunmuştur. Bu değerlerin 0,428 ile 0,671 arasında değiştiği görülmektedir. Ayrıca herhangi bir maddenin atılması durumunda alt boyut Alpha değerinin değişmediği görülmektedir.

Çizelge 3. 20. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'ni oluşturan alt boyutlardan Benlik Kavramı alt boyutunda yer alan maddelerin analizine ilişkin bilgiler.

Maddeler	Madde Çıkarıldığında Alt Boyut Ortalaması	Madde Çıkarıldığında Alt Boyut Varyansı	Madde Alt Boyut Toplam Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Alt Boyut Alphası
Madde 17	24,15	11,576	,613	,811
Madde 18	24,05	11,475	,621	,810
Madde 19	24,27	11,546	,583	,816
Madde 20	23,98	11,055	,676	,801
Madde 21	23,88	11,723	,653	,807
Madde 22	24,01	11,642	,597	,814
Madde 23	24,05	12,413	,398	,846

Alpha=0.837

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin Benlik Kavramı alt boyutunun madde analizi sonucunda; tüm maddelerin madde ölçek toplam korelasyon değerleri 0,20'nin üstünde bulunmuştur. Bu değerlerin 0,398 ile 0,676 arasında değiştiği görülmektedir. Ayrıca herhangi bir maddenin atılması durumunda alt boyut Alpha değerinin değişmediği görülmektedir.

Çizelge 3. 21. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'ni oluşturan alt boyutlardan Eleştirel Farkındalık alt boyutunda yer alan maddelerin analizine ilişkin bilgiler.

Maddeler	Madde Çıkarıldığında Alt Boyut Ortalaması	Madde Çıkarıldığında Alt Boyut Varyansı	Madde Alt Boyut Toplam Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Alt Boyut Alphası
Madde 24	15,65	5,502	,553	,736
Madde 25	15,93	5,349	,516	,746
Madde 26	15,97	4,764	,568	,732
Madde 27	15,71	5,111	,595	,720
Madde 28	15,65	5,352	,530	,742

Alpha=0.777

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin Eleştirel Farkındalık alt boyutunun madde analizi sonucunda; tüm maddelerin madde ölçek toplam korelasyon değerleri 0,20'nin üstünde bulunmuştur. Bu değerlerin 0,516 ile 0,595 arasında değiştiği görülmektedir. Ayrıca herhangi bir maddenin atılması durumunda alt boyut Alpha değerinin değişmediği görülmektedir.

Çizelge 3. 22. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'ni oluşturan alt boyutlardan Harekete Geçme alt boyutunda yer alan maddelerin analizine ilişkin bilgiler.

Maddeler	Madde Çıkarıldığında Alt Boyut Ortalaması	Madde Çıkarıldığında Alt Boyut Varyansı	Madde Alt Boyut Toplam Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Alt Boyut Alphası
Madde 29	19,73	8,548	,571	,752
Madde 30	19,70	8,751	,585	,748
Madde 31	19,90	9,084	,564	,754
Madde 32	20,06	8,429	,546	,759
Madde 33	19,78	9,093	,511	,766
Madde 34	19,65	9,367	,481	,772

Alpha=0.791

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin Harekete Geçme alt boyutunun madde analizi sonucunda; tüm maddelerin madde ölçek toplam korelasyon değerleri 0,20'nin üstünde bulunmuştur. Bu değerlerin 0,481 ile 0,585 arasında değiştiği görülmektedir. Ayrıca herhangi bir maddenin atılması durumunda alt boyut Alpha değerinin değişmediği görülmektedir.

Zamana karşı değişmezlik: Test-Tekrar Test Yöntemi

Çizelge 3. 23. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin ön test- son test sonuçlarına ilişkin bilgiler (n=61).

Ölçme Araçları	Ön Test	Son Test
Ort ± SS	124,36 ± 10,37	125,62 ± 11,17
r		0,790
p		0,000*

p<0,01

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin zamana karşı değişmezliğini belirlemek amacıyla yapılan ön test – son test ölçümleri arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki (ölçümlerden birinin toplam puanı artarken diğerinin de artar) olduğu istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur (r=0,790; p=0,000).

3.2. Uyarlanan Ölçeğin Bağımsız Değişkenlere Göre Araştırılmasına İlişkin Bulgular

Çizelge 3. 24. "Sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç algılarının ölçülmesi" çalışmasına katılan sosyal hizmet uzmanlarına ait niceliksel ve tanımlayıcı bilgiler (n=604).

Değişkenler	En Küçük	En Büyük	\bar{x}	SS
Yaş	22	63	30,99	8,00
Meslekte çalışılan süre	1	39	6,93	7,38
Mevcut kurumda çalışılan süre	1	37	4,18	4,97
Mevcut uygulama alanında çalışılan süre	1	33	5,22	5,64
Aylık bireysel gelir	822	15000	3476,87	899,49
Aylık hane geliri	822	38000	5249,73	2952,68

Çizelge 3. 24'e bakıldığında çalışmaya katılan sosyal hizmet uzmanlarının en küçük yaşının 22, en büyük yaşının 63 ve yaş ortalamalarının $30,99 \pm 8,00$ olduğu; sosyal hizmet uzmanlarının sosyal hizmet mesleğinde çalıştıkları yılın en küçük 1, en büyük 39 ve çalışılan yıl ortalamasının $6,93 \pm 7,38$ olduğu; mevcut kurumda çalışılan yılın en küçük 1, en büyük 37 ve mevcut kurumda çalışan yıl ortalamasının $4,18 \pm 4,97$ olduğu; mevcut uygulama alanında çalışan yılın en küçük 1, en büyük 33 ve çalışılan yıl ortalamasının $5,22 \pm 5,64$ olduğu; sosyal hizmet uzmanlarının aylık bireysel gelirlerinin en küçük 822, en büyük 15000 ve gelir ortalamalarının $3476,87 \pm 899,49$ olduğu; sosyal hizmet uzmanlarının aylık hane gelirlerinin en küçük 822, en büyük 38000 ve hane gelir ortalamalarının $5249,73 \pm 2952,68$ olduğu görülmektedir.

Çizelge 3. 25. "Sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç algılarının ölçülmesi" çalışmasına katılan sosyal hizmet uzmanlarına ait kategorik ve tanımlayıcı bilgiler (n=604).

Cinsiyet	Sayı (n)	Yüzde (%)
Kadın	390	64,6
Erkek	214	35,4
Medeni Durum	Sayı (n)	Yüzde (%)
Evli	281	46,5
Bekar	323	53,5
Eğitim Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
Lisans	487	80,6
Lisansüstü	117	19,4
Kadro	Sayı (n)	Yüzde (%)
Güvencesiz	91	15,1
Sözleşmeli	78	12,9
Kadrolu	435	72,0
Kurum -Kuruluş	Sayı (n)	Yüzde (%)
ASPB ve bağlı kuruluşlar	271	44,9
Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşlar	130	21,5
Adalet Bakanlığı bağlı kuruluşlar	74	12,3
Gençlik ve Spor Bakanlığı ve bağlı kuruluşlar	15	2,5
Belediyeler	34	5,6
STK	26	4,3
Özel kuruluşlar	29	4,8
Üniversiteler	12	2,0
MSB ve bağlı kuruluşlar	3	0,5
Başbakanlık ve bağlı kuruluşlar	5	0,8
İç İşleri Bakanlığı ve bağlı kuruluşlar	9	0,8
Uygulama Alanı	Sayı (n)	Yüzde (%)
Aile, çocuk ve gençlik refahı	141	23,3
Kadın sorunları	31	5,1
Engelli ve yaşlı refahı	119	19,7
Tıbbi sosyal hizmet	117	19,4
Adli sosyal hizmet	58	9,6
Yoksulluk ve sosyal yardımlar	54	8,9
Psikososyal destek, eğitim ve danışmanlık	34	5,6
Göç, sığınmacı ve mülteci	8	1,3
Hepsi	42	7,0
Ekonomik	Sayı (n)	Yüzde (%)
Düşük	81	13,4
Orta	479	79,3
Yüksek	44	7,3

Çizelge 3. 25 (devam). "Sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç algılarının ölçülmesi" çalışmasına katılan sosyal hizmet uzmanlarına ait kategorik ve tanımlayıcı bilgiler (n=604).

Mezuniyet sonrası eğitim	Sayı (n)	Yüzde (%)
Evet	518	85,8
Hayır	86	14,2
Öğrenime devam etme	Sayı (n)	Yüzde (%)
Evet	424	70,2
Hayır	180	29,8

Çizelge 3. 25'e bakıldığında çalışmaya katılanların 390'nın kadın, 214'ünün erkek olduğu; 281'inin evli, 323'ünün bekâr olduğu; 487'nin lisans, 117'nin lisanstü eğitimini tamamladıkları; 91'inin taşeron ve ek ders karşılığı gibi güvencesiz, 78'inin sözleşmeli ve 435'inin kadrolu bir şekilde çalıştığı; 271'inin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarda, 130'unun Sağlık Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarda, 74'ünün Adalet Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarda, 15'inin Gençlik ve Spor Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarda, 34'ünün belediyelerde, 26'sının sivil toplum kuruluşlarında, 29'unun özel kuruluşlarda, 12'sinin üniversitelerde, 3'ünün Milli Savunma Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarda, 5'inin Başbakanlık ve bağlı kuruluşlarda ve 9'unun İç İşleri Bakanlığı ve bağlı kuruluşlarda çalıştığı; 141'inin aile, çocuk ve gençlik refahında, 31'inin kadın sorunlarında, 119'unun engelli ve yaşlı refahında, 117'sinin tıbbi sosyal hizmet alanında, 58'inin adli sosyal hizmet alanında, 54'ünün yoksulluk ve sosyal yardımlar alanında, 34'ünün psikososyal destek, eğitim ve danışmanlık alanında, 8'inin göç, sığınmacı ve mülteci alanında ve 42'sinin tüm alanlarda çalıştığı; 81'inin ekonomik durumunu düşük, 479'unun orta ve 44'ünün yüksek olarak algıladığı; 518'inin mezuniyet sonra eğitime gereksinim duyduğu ve 86'sının gereksinim duymadığı; 424'ünün öğrenim hayatına devam etmeye dönük arzusu olduğu ve 180'inin arzusu olmadığı görülmektedir.

Çizelge 3. 26. "Sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç algılarının ölçülmesi" çalışmasına katılan sosyal hizmet uzmanlarının hizmet içi eğitim ve süpervizyon konusundaki düşüncelerine ilişkin bilgiler (n=604).

Hizmet içi eğitim	Sayı (n)	Yüzde (%)
Hizmet içi eğitim alıyorum ve hizmet içi eğitim gereklidir	325	53,8
Hizmet içi eğitim almıyorum ancak hizmet içi eğitim gereklidir	259	42,9
Hizmet içi eğitim almıyorum ve hizmet içi eğitim gerekli değildir	9	1,5
Hizmet içi eğitim alıyorum ancak hizmet içi eğitim gerekli değildir	11	1,8

Süpervizyon	Sayı (n)	Yüzde (%)
Süpervizyon alıyorum ve süpervizyon gereklidir	136	22,5
Süpervizyon almıyorum ancak süpervizyon gereklidir	449	74,3
Süpervizyon almıyorum ve süpervizyon gerekli değildir	18	3,0
Süpervizyon alıyorum ancak süpervizyon gerekli değildir	1	0,2

Çizelge 3. 26'da araştırmaya katılanların 325'inin hizmet içi eğitim aldığı ve hizmet içi eğitimi gerekli gördüğü; 259'unun hizmet içi eğitim almadığı ancak hizmet içi eğitimi gerekli gördüğü; 9'unun hizmet içi eğitim almadığı ve hizmet içi eğitimi gerekli görmediği; 11'inin hizmet içi eğitim aldığı ancak hizmet içi eğitimi gerekli görmediği belirtilmektedir.

Çizelge 3. 27. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'ne ait tanımlayıcı bilgiler (n=604).

	Ort	SS	En Küçük	En Büyük	Alpha	Maddeler
Toplam Puan	126,33	16,47	44	165	0,936	Hepsi
Kolektif Kimlik	24,74	3,56	7	30	0,807	1, 2, 3, 4, 5, 6
Bilgi ve Beceri	31,97	5,60	10	45	0,835	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15
Benlik Kavramı	27,53	4,16	10	35	0,849	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22
Eleştirel Farkındalık	19,27	2,93	7	25	0,811	23, 24, 25, 26, 27
Harekete Geçme	22,79	3,91	6	30	0,815	28, 29, 30, 31, 32, 33

Çizelge 3. 27'e bakıldığında araştırma katılan sosyal hizmet uzmanlarının Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği puanı en küçük puanı 44, en büyük 165 ve puan ortalamaları 126,33±46,47; Kolektif Kimlik alt boyutu puanı en küçük 7, en büyük 30 ve puan ortalamaları 24,74±3,56; Bilgi ve Beceri alt boyutu puanı en küçük 10, en büyük 45 ve puan ortalamaları 31,97±5,60; Benlik Kavramı alt boyutu puanı en küçük 10, en büyük 35 ve puan ortalamaları 27,53±4,16; Eleştirel Farkındalık alt boyutu puanı en küçük 7, en büyük 25 ve puan ortalamaları 19,27±2,93; Harekete Geçme alt boyutu puanı en küçük 6, en büyük 30 ve puan ortalamaları 22,79±3,91 olduğu görülmektedir.

Çizelge 3. 27'te Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği Cronbach's alfa değerinin 0,936; ölçeğin 1, 2, 3, 4, 5, 6. maddelerini içeren Kolektif Kimlik alt boyutu Cronbach's alfa değerinin 0,807; ölçeğin 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15. maddelerini içeren Bilgi ve Beceri alt boyutu Cronbach's alfa değerinin 0,835; ölçeğin 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22. maddelerini içeren Benlik Kavramı alt boyutu Cronbach's alfa değerinin 0,849; ölçeğin 23, 24, 25, 26, 27. maddelerini içeren Eleştirel Farkındalık alt boyutu Cronbach's alfa değerinin 0,811; ölçeğin 28, 29, 30, 31, 32, 33. maddelerini içeren Harekete Geçme alt boyutu Cronbach's alfa değerinin 0,815 olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3. 28. Sosyal hizmet uzmanlarının kadro durumlarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutlarının toplam puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bilgiler (n=604).

Kadro Durumu		n	Ort	SS	F	p	Farklılık
Toplam Puan	Güvencesiz	91	123,08	17,19			
	Sözleşmeli	78	126,33	15,25	2,143	,118	-
	Kadrolu	435	127,01	16,48			
Kolektif Kimlik	Güvencesiz	91	25,01	3,29			
	Sözleşmeli	78	25,12	3,50	,970	,380	-
	Kadrolu	435	24,62	3,62			
Bilgi ve Beceri	Güvencesiz	91	30,28	5,66			
	Sözleşmeli	78	31,70	5,02	5,415	,005**	k>g
	Kadrolu	435	32,37	5,63			
Benlik Kavramı	Güvencesiz	91	26,56	4,50			
	Sözleşmeli	78	27,24	3,91	3,554	,029*	k>g
	Kadrolu	435	27,79	4,11			
Eleştirel Farkındalık	Güvencesiz	91	18,65	3,18			
	Sözleşmeli	78	18,96	3,11	3,360	,035*	k>g
	Kadrolu	435	19,46	2,82			
Harekete Geçme	Güvencesiz	91	22,57	4,06			
	Sözleşmeli	78	23,29	3,30	,803	,449	-
	Kadrolu	435	22,75	3,99			

*p<0,05 **p<0,01

Çizelge 28'de sosyal hizmet uzmanlarının kadro durumlarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutları toplam puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçlarına yer verilmektedir. ANOVA testine karar verilmeden önce normal dağılım testi yapılmıştır. $p>0,05$ ve Skewness-Kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu tespit edildiğinden parametrik bir test olan ANOVA testi uygulanmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının kadro durumlarına göre Bilgi ve Beceri alt boyutu ($F=5,415$; $p<0,01$), Benlik Kavramı alt boyutu ($F=3,554$, $p<0,05$) ve Eleştirel

Farkındalık alt boyutu ($F=3,360$, $p<0,05$) puan ortalamalarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Farkın hangi gruplar arasında olduğu belirleyebilmek için Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı ve Eleştirel Farkındalık alt boyutları toplam puanlarının varyanslarına bakılmıştır. Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı ve Eleştirel Farkındalık alt boyutları toplam puanlarının varyansları homojen olduğu için Tukey testi yapılmıştır. Her üç alt boyutta da kadrolu çalışanların puan ortalamaları güvencesiz çalışanlardan anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarının kadro durumlarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ($F=0,118$; $p>0,05$), Kolektif Kimlik alt boyutu ($F=0,380$; $p>0,05$) ve Harekete Geçme alt boyutu ($F=0,803$; $p>0,05$) puan ortalamaları arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.



Çizelge 3. 29. Sosyal hizmet uzmanlarının sosyal hizmet mesleğini isteyerek seçme düşüncelerine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutlarının toplum puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bilgiler (1 rakamı isteyerek seçmediğini, 5 rakamı isteyerek seçtiğini ifade etmektedir) (n=604).

Mesleği İsteyerek Seçme		n	Ort	SS	F	p	Farklılık
Toplam Puan	1	36	118,39	20,65	18,413	0,000*	5>4
	2	44	119,05	21,46			
	3	137	123,23	14,58			
	4	157	123,08	13,60			
	5	230	133,03	15,24			
Kolektif Kimlik	1	36	22,36	4,28	23,460	0,000*	5>1
	2	44	22,16	4,62			
	3	137	24,07	3,16			
	4	157	24,52	2,90			
	5	230	26,16	3,22			
Bilgi ve Beceri	1	36	29,33	6,97	12,211	0,000*	5>1
	2	44	30,25	6,34			
	3	137	31,04	4,92			
	4	157	31,01	4,97			
	5	230	33,86	5,51			
Benlik Kavramı	1	36	26,25	4,77	10,000	0,000*	5>1
	2	44	26,82	5,54			
	3	137	26,85	3,70			
	4	157	26,71	4,08			
	5	230	28,86	3,77			
Eleştirel Farkındalı	1	36	18,83	2,79	11,092	0,000*	5>1
	2	44	17,89	3,95			
	3	137	18,99	2,73			
	4	157	18,67	2,46			
	5	230	20,20	2,90			
Harekete Geçme	1	36	21,61	4,46	8,712	0,000*	5>1
	2	44	21,93	4,72			
	3	137	22,28	3,50			
	4	157	22,07	3,41			
	5	230	23,95	3,97			

*p<0,01

Çizelge 29'da sosyal hizmet uzmanlarının sosyal hizmet mesleğini isteyerek seçme düşüncelerine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutları toplam puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçlarına yer verilmektedir. ANOVA testine karar verilmeden önce normal dağılım testi yapılmıştır. p>0,05 ve Skewness-Kurtosis

değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu tespit edildiğinden parametrik bir test olan ANOVA testi uygulanmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının sosyal hizmet mesleğini isteyerek seçme düşüncelerine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği (F=18,413; p<0,01), Kolektif Kimlik alt boyutu (F=23,460; p<0,01), Bilgi ve Beceri alt boyutu (F=12,211; p<0,01), Benlik Kavramı alt boyutu (F=12,211; p<0,01), Eleştirel Farkındalık alt boyutu (F=11,092; p<0,01) ve Harekete Geçme alt boyutu (F=8,712; p<0,01) toplam puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Farkın hangi gruplar arasında olduğu belirleyebilmek için Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği, Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme alt boyutları toplam puanlarının varyanslarına bakılmıştır. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği, Kolektif Kimlik, Benlik Kavramı ve Eleştirel Farkındalık alt boyutları toplam puanlarının varyansları homojen olmadığı için Games-Howell testi; Bilgi ve Beceri ve Harekete Geçme alt boyutları toplam puanlarının varyansları homojen olduğu için Tukey testi yapılmıştır.

Sosyal hizmet mesleğini isteyerek seçme düşüncesine 5 puan verenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği toplam puanları sosyal hizmet mesleğini isteyerek seçme düşüncesine 1, 2, 3 ve 4 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet mesleğini isteyerek seçme düşüncesine 5 puan verenlerin Kolektif Kimlik alt boyutu toplam puanları sosyal hizmet mesleğini isteyerek seçme düşüncesine 1, 2, 3 ve 4 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet mesleğini isteyerek seçme düşüncesine 4 puan verenlerin Kolektif Kimlik alt boyutu toplam puanları sosyal hizmet mesleğini isteyerek seçme düşüncesine 1 ve 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet mesleğini isteyerek seçme düşüncesine 5 puan verenlerin Bilgi ve Beceri alt boyutu toplam puanları sosyal hizmet mesleğini isteyerek seçme

düşüncesine 1, 2, 3 ve 4 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet mesleğini isteyerek seçme düşüncesine 5 puan verenlerin Benlik Kavramı alt boyutu toplam puanları sosyal hizmet mesleğini isteyerek seçme düşüncesine 1, 2, 3 ve 4 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet mesleğini isteyerek seçme düşüncesine 5 puan verenlerin Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanları sosyal hizmet mesleğini isteyerek seçme düşüncesine 1, 2, 3 ve 4 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet mesleğini isteyerek seçme düşüncesine 5 puan verenlerin Harekete Geçme alt boyutu toplam puanları sosyal hizmet mesleğini isteyerek seçme düşüncesine 1, 2, 3 ve 4 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3. 30. Sosyal hizmet uzmanlarının başka bir kuruma geçme düşüncelerine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutlarının toplam puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bilgiler (1 rakamı başka bir kuruma geçmek istemediğini, 5 rakamı başka bir kuruma geçmek istediğini belirtmektedir) (n=604).

	Başka Bir Kuruma Geçme	n	Ort	SS	F	p	Farklılık
Toplam Puan	1	105	129,70	20,84			
	2	83	125,36	13,79			
	3	133	125,93	14,02	1,629	0,165	-
	4	92	124,07	17,41			
	5	191	126,28	15,82			
Kolektif Kimlik	1	105	25,70	4,17			
	2	83	24,49	3,14			
	3	133	24,89	2,96	2,870	0,022*	1>4 1>5
	4	92	24,23	3,70			
	5	191	24,47	3,61			
Bilgi ve Beceri	1	105	32,26	6,78			
	2	83	32,33	4,69			
	3	133	31,59	5,03	0,477	0,752	-
	4	92	31,54	5,46			
	5	191	32,14	5,73			
Benlik Kavramı	1	105	28,39	4,84			
	2	83	27,07	3,55			
	3	133	27,49	3,74	1,943	0,102	-
	4	92	26,89	4,46			
	5	191	27,62	4,11			
Eleştirel Farkındalık	1	105	19,64	3,18			
	2	83	18,89	2,69			
	3	133	19,32	2,62	0,957	0,431	-
	4	92	19,02	3,12			
	5	191	19,34	2,93			
Harekete Geçme	1	105	23,70	4,91			
	2	83	22,58	3,02			
	3	133	22,63	3,57	1,824	0,123	-
	4	92	22,38	3,68			
	5	191	22,71	3,95			

*p<0,05

Çizelge 3’da sosyal hizmet uzmanlarının başka bir kuruma geçme düşüncelerine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutları toplam puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçlarına yer verilmektedir. ANOVA testine karar verilmeden önce

normal dağılım testi yapılmıştır. $p>0,05$ ve Skewness-Kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu tespit edildiğinden parametrik bir test olan ANOVA testi uygulanmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının başka bir kuruma geçme düşüncelerine göre Kolektif Kimlik alt boyutu ($F=2,870$; $p<0,05$) toplam puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Farkın hangi gruplar arasında olduğu belirleyebilmek için Kolektif Kimlik alt boyutu toplam puanlarının varyanslarına bakılmıştır. Kolektif Kimlik alt boyutları toplam puanlarının varyansları homojen olduğu için Tukey testi yapılmıştır.

Başka bir kuruma geçme düşüncesine 1 puan verenlerin Kolektif Kimlik toplam puanları başka bir kuruma geçme düşüncesine 4 ve 5 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Başka bir kuruma geçme düşüncesine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ($F=1,629$; $p>0,05$), Bilgi ve Beceri alt boyutu ($F=0,477$; $p>0,05$), Benlik Kavramı alt boyutu ($F=1,943$; $p>0,05$), Eleştirel Farkındalık alt boyutu ($F=0,957$; $p>0,05$) ve Harekete Geçme alt boyutu ($F=1,824$; $p>0,05$) toplam puanlarının arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

Çizelge 3. 31. Sosyal hizmet uzmanlarının işi bırakma düşüncelerine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutlarının toplam puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bilgiler (1 rakamı işi bırakmak istemediğini, 5 rakamı işi bırakmak istediğini belirtmektedir) (n=604).

İş Bırakma	n	Ortalama	Standart Sapma	F	p	Farklılık	
Toplam Puan	1	249	129,68	15,40	4,898	0,001*	1>2 1>4
	2	118	123,75	14,78			
	3	116	125,21	16,89			
	4	60	121,96	17,31			
	5	61	124,06	19,76			
Kolektif Kimlik	1	249	25,64	3,16	7,216	0,000**	1>2 1>3 1>4 1>5
	2	118	24,24	3,43			
	3	116	24,14	3,72			
	4	60	23,75	3,43			
	5	61	24,16	4,34			
Bilgi ve Beceri	1	249	32,77	5,27	2,458	0,045*	1>4 1>5
	2	118	31,38	5,08			
	3	116	31,81	5,65			
	4	60	30,93	6,00			
	5	61	31,19	6,98			
Benlik Kavramı	1	249	28,10	4,06	3,265	0,012*	1>4
	2	118	27,01	3,82			
	3	116	27,31	4,21			
	4	60	26,26	4,36			
	5	61	27,91	4,60			
Eleştirel Farkındalık	1	249	19,63	2,82	2,478	0,043*	***
	2	118	18,88	2,65			
	3	116	19,42	2,92			
	4	60	18,96	2,93			
	5	61	18,60	3,66			
Harekete Geçme	1	249	23,53	3,77	3,953	0,004*	1>2
	2	118	22,22	3,60			
	3	116	22,52	4,05			
	4	60	22,05	4,13			
	5	61	22,18	4,22			

*p<0,05 **p<0,01 ***Çoklu karşılaştırma tablosunda gruplar arasında fark çıkmamıştır.

Çizelge 31’de sosyal hizmet uzmanlarının işi bırakma düşüncelerine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutları toplam puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçlarına yer verilmektedir. ANOVA testine karar verilmeden önce normal dağılım testi

yapılmıştır. $p > 0,05$ ve Skewness-Kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu tespit edildiğinden parametrik bir test olan ANOVA testi uygulanmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının işi bırakma düşüncelerine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ($F=4,898$; $p < 0,05$), Kolektif Kimlik alt boyutu ($F=7,216$; $p < 0,01$), Bilgi ve Beceri alt boyutu ($F=2,458$; $p < 0,05$), Benlik Kavramı alt boyutu ($F=3,265$; $p < 0,05$), Eleştirel Farkındalık alt boyutu ($F=2,478$; $p < 0,05$) ve Harekete Geçme alt boyutu ($F=3,953,712$; $p < 0,05$) toplam puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Farkın hangi gruplar arasında olduğu belirleyebilmek için Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği, Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme alt boyutları toplam puanlarının varyanslarına bakılmıştır. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği toplam puanlarının varyansları homojen olmadığı için Games-Howell testi; Kolektif Kimlik, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık, Bilgi ve Beceri ve Harekete Geçme alt boyutları toplam puanlarının varyansları homojen olduğu için Tukey testi yapılmıştır.

İş bırakma düşüncesine 1 puan verenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği toplam puanları iş bırakma düşüncesine 2 ve 4 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İş bırakma düşüncesine 1 puan verenlerin Kolektif Kimlik alt boyutu toplam puanları iş bırakma düşüncesine 1, 2, 3, 4 ve 5 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İş bırakma düşüncesine 1 puan verenlerin Bilgi ve Beceri alt boyutu toplam puanları iş bırakma düşüncesine 4 ve 5 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İş bırakma düşüncesine 1 puan verenlerin Benlik Kavramı alt boyutu toplam puanları iş bırakma düşüncesine 4 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İŖi bırakma dūŖüncesine 1 puan verenlerin Harekete Geçme alt boyutu toplam puanları iŖi bırakma dūŖüncesine 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir Ŗekilde yüksek olduđu tespit edilmiŖtir.



Çizelge 3. 32. Sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçıları ile ilgili meslektaşlarından ne sıklıkla destek aldıklarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutlarının toplam puanlarının farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bilgiler (1 rakamı destek almadığını, 5 rakamı destek aldığını ifade etmektedir) (n=604).

Destek Alma	n	Ort	SS	F	p	Farklılık	
Toplam Puan	1	42	129,40	17,46	4,017	,003**	5>3
	2	113	126,01	20,01			
	3	217	123,53	14,82			
	4	167	127,23	14,26			
	5	65	131,92	18,00			
Kolektif Kimlik	1	42	23,88	3,93	7,314	,000**	5>1 5>2 5>3 4>2
	2	113	24,02	4,16			
	3	217	24,37	3,38			
	4	167	25,26	3,19			
	5	65	26,46	2,92			
Bilgi ve Beceri	1	42	33,47	5,57	2,625	,034*	***
	2	113	32,34	6,22			
	3	217	31,09	5,35			
	4	167	32,17	5,05			
	5	65	32,78	6,35			
Benlik Kavramı	1	42	29,11	3,96	3,432	,009**	1>3
	2	113	27,76	4,80			
	3	217	26,96	3,99			
	4	167	27,38	3,60			
	5	65	28,41	4,68			
Eleştirel Farkındalık	1	42	20,16	3,47	4,120	,003**	5>3
	2	113	19,35	3,42			
	3	217	18,77	2,61			
	4	167	19,31	2,57			
	5	65	20,15	3,20			
Harekete Geçme	1	42	22,76	5,00	3,025	,017*	5>3
	2	113	22,53	4,38			
	3	217	22,32	3,50			
	4	167	23,09	3,53			
	5	65	24,10	4,29			

*p<0,05 **p<0,1 ***Çoklu karşılaştırma tablosunda gruplar arasında fark çıkmamıştır.

Çizelge 32’de sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçıları ile ilgili meslektaşlarından ne sıklıkla destek aldıklarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutları toplam puanlarının farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçlarına yer verilmektedir. ANOVA

testine karar verilmeden önce normal dağılım testi yapılmıştır. $p>0,05$ ve Skewness-Kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu tespit edildiğinden parametrik bir test olan ANOVA testi uygulanmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçıları ile ilgili meslektaşlarından ne sıklıkla destek aldıklarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ($F=4,017$; $p<0,01$), Kolektif Kimlik alt boyutu ($F=7,314$; $p<0,01$), Bilgi ve Beceri alt boyutu ($F=2,625$; $p<0,05$), Benlik Kavramı alt boyutu ($F=3,432$; $p<0,01$), Eleştirel Farkındalık alt boyutu ($F=4,120$; $p<0,01$) ve Harekete Geçme alt boyutu ($F=3,025$; $p<0,05$) toplam puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Farkın hangi gruplar arasında olduğu belirleyebilmek için Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği, Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme alt boyutları toplam puanlarının varyanslarına bakılmıştır. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme alt boyutları toplam puanlarının varyansları homojen olmadığı için Games-Howell testi; Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri ve Benlik Kavramı alt boyutları toplam puanlarının varyansları homojen olduğu için Tukey testi yapılmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçıları ile ilgili meslektaşlarından ne sıklıkla destek aldıklarına 5 puan verenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği toplam puanlarının meslektaşlarından ne sıklıkla destek aldıklarına 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçıları ile ilgili meslektaşlarından ne sıklıkla destek aldıklarına 5 puan verenlerin Kolektif Kimlik alt boyutu toplam puanlarının meslektaşlarından ne sıklıkla destek aldıklarına 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçıları ile ilgili meslektaşlarından ne sıklıkla destek aldıklarına 4 puan verenlerin Kolektif Kimlik alt boyutu toplam puanlarının

meslektaşlarından ne sıklıkla destek aldıklarına 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçıları ile ilgili meslektaşlarından ne sıklıkla destek aldıklarına 1 puan verenlerin Benlik Kavramı alt boyutu toplam puanlarının meslektaşlarından ne sıklıkla destek aldıklarına 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçıları ile ilgili meslektaşlarından ne sıklıkla destek aldıklarına 5 puan verenlerin Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanlarının meslektaşlarından ne sıklıkla destek aldıklarına 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçıları ile ilgili meslektaşlarından ne sıklıkla destek aldıklarına 5 puan verenlerin Harekete Geçme alt boyutu toplam puanlarının meslektaşlarından ne sıklıkla destek aldıklarına 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3. 33. Sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçıları ile ilgili meslektaşlarından ne sıklıkla öneri aldıklarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutlarının toplam puanlarının farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bilgiler (1 rakamı öneri almadığını, 5 rakamı öneri aldığını ifade etmektedir) (n=604).

Öneri Alma	n	Ort	SS	F	p	Farklılık	
Toplam Puan	1	40	128,10	20,446	0,922	0,451	-
	2	127	125,63	18,40			
	3	224	125,29	14,54			
	4	164	126,89	15,29			
	5	49	129,59	19,50			
Kolektif Kimlik	1	40	23,40	4,36	6,777	0,000**	5>1
	2	127	24,01	3,98			5>2
	3	224	24,65	3,24			5>3
	4	164	25,31	3,32			4>1
	5	49	26,26	3,20			4>2
Bilgi ve Beceri	1	40	32,42	7,00	0,095	0,984	-
	2	127	32,01	6,11			
	3	224	31,85	5,00			
	4	164	31,96	5,46			
	5	49	32,08	6,23			
Benlik Kavramı	1	40	29,52	4,13	3,066	0,016*	1>3
	2	127	27,74	4,52			1>4
	3	224	27,33	3,83			
	4	164	27,08	3,94			
	5	49	27,83	5,01			
Eleştirel Farkındalık	1	40	20,45	3,61	3,001	0,018*	***
	2	127	19,34	3,12			
	3	224	18,95	2,67			
	4	164	19,17	2,72			
	5	49	19,93	3,34			
Harekete Geçme	1	40	22,30	5,28	1,859	0,116	-
	2	127	22,51	4,10			
	3	224	22,49	3,60			
	4	164	23,35	3,39			
	5	49	23,46	4,90			

*p<0,05 **p<0,1 ***Çoklu karşılaştırma tablosunda gruplar arasında fark çıkmamıştır.

Çizelge 33'de sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçıları ile ilgili meslektaşlarından ne sıklıkla öneri aldıklarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutları toplam puanlarının farklılaşp

farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçlarına yer verilmektedir. ANOVA testine karar verilmeden önce normal dağılım testi yapılmıştır. $p>0,05$ ve Skewness-Kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu tespit edildiğinden parametrik bir test olan ANOVA testi uygulanmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçıları ile ilgili meslektaşlarından ne sıklıkla öneri aldıklarına göre Kolektif Kimlik alt boyutu ($F=6,777$; $p<0,01$), Benlik Kavramı alt boyutu ($F=3,066$; $p<0,05$) ve Eleştirel Farkındalık alt boyutu ($F=3,001$; $p<0,05$) toplam puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Farkın hangi gruplar arasında olduğu belirleyebilmek için Kolektif Kimlik, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık alt boyutları toplam puanlarının varyanslarına bakılmıştır. Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanlarının varyansları homojen olmadığı için Games-Howell testi; Kolektif Kimlik ve Benlik Kavramı, alt boyutları toplam puanlarının varyansları homojen olduğu için Tukey testi yapılmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçıları ile ilgili meslektaşlarından ne sıklıkla öneri aldıklarına 5 puan verenlerin Kolektif Kimlik alt boyutu toplam puanlarının meslektaşlarından ne sıklıkla öneri aldıklarına 1, 2, ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçıları ile ilgili meslektaşlarından ne sıklıkla öneri aldıklarına 4 puan verenlerin Kolektif Kimlik alt boyutu toplam puanlarının meslektaşlarından ne sıklıkla öneri aldıklarına 1 ve 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçıları ile ilgili meslektaşlarından ne sıklıkla öneri aldıklarına 1 puan verenlerin Benlik Kavramı alt boyutu toplam puanlarının meslektaşlarından ne sıklıkla öneri aldıklarına 3 ve 4 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçıları ile ilgili meslektaşlarından ne sıklıkla öneri aldıklarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ($F=0,922$; $p>0,05$), Bilgi ve Beceri alt boyutu ($F=0,095$; $p>0,05$) ve Harekete Geçme alt boyutu ($F=1,859$; $p>0,05$) toplam puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Çizelge 3. 34. Sosyal hizmet uzmanlarının çalışma yoğunluğuna göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutlarının toplam puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bilgiler (1 rakamı çalışma yoğunluğunun az, 5 rakamı çalışma yoğunluğunun çok olduğunu ifade etmektedir) (n=604).

	Çalışma Yoğunluğu	n	Ort	SS	F	p	Farklılık
Toplam Puan	1	8	109,00	18,70	10,089	0,000*	5>1
	2	29	120,03	21,81			5>2
	3	165	122,01	15,63			5>3
	4	183	127,15	16,22			4>1
	5	219	130,36	15,06			4>3
Kolektif Kimlik	1	8	21,00	3,54	7,164	0,000*	5>1
	2	29	23,44	4,68			5>2
	3	165	24,01	3,61			5>3
	4	183	25,01	3,60			4>1
	5	219	25,37	3,09			
Bilgi ve Beceri	1	8	26,62	5,39	6,821	0,000*	5>1
	2	29	30,17	6,66			5>3
	3	165	30,76	5,53			4>1
	4	183	32,32	5,51			
	5	219	33,02	5,30			
Benlik Kavramı	1	8	24,50	4,75	6,691	0,000*	5>2
	2	29	26,20	5,36			5>3
	3	165	26,63	4,12			
	4	183	27,59	4,11			
	5	219	28,46	3,83			
Eleştirel Farkındalık	1	8	17,37	4,13	7,235	0,000*	5>2
	2	29	18,48	3,50			5>3
	3	165	18,70	2,62			5>4
	4	183	19,07	2,91			
	5	219	20,05	2,88			
Harekete Geçme	1	8	19,50	5,52	6,324	0,000*	5>1
	2	29	21,72	4,57			5>3
	3	165	21,88	3,62			4>3
	4	183	23,14	3,64			
	5	219	23,45	4,01			

*p<0,01

Çizelge 34'de sosyal hizmet uzmanlarının çalışma yoğunluğuna göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutları toplam puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçlarına yer verilmektedir. ANOVA testine karar verilmeden önce normal dağılım testi

yapılmıştır. $p > 0,05$ ve Skewness-Kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu tespit edildiğinden parametrik bir test olan ANOVA testi uygulanmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının çalışma yoğunluğuna göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ($F=10,089$; $p < 0,01$), Kolektif Kimlik alt boyutu ($F=7,164$; $p < 0,01$), Bilgi ve Beceri alt boyutu ($F=6,821$; $p < 0,01$), Benlik Kavramı alt boyutu ($F=6,691$; $p < 0,01$), Eleştirel Farkındalık alt boyutu ($F=7,235$; $p < 0,01$) ve Harekete Geçme alt boyutu ($F=6,324$; $p < 0,01$) toplam puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Farkın hangi gruplar arasında olduğu belirleyebilmek için Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği, Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme alt boyutları toplam puanlarının varyanslarına bakılmıştır. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği, Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme alt boyutu toplam puanlarının varyansları homojen olduğu için Tukey testi yapılmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarından çalışma yoğunluğuna 5 puan verenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği toplam puanları çalışma yoğunluğuna 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından çalışma yoğunluğuna 4 puan verenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği toplam puanları, çalışma yoğunluğuna 1 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından çalışma yoğunluğuna 5 puan verenlerin Kolektif Kimlik alt boyutu toplam puanları, çalışma yoğunluğuna 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından çalışma yoğunluğuna 4 puan verenlerin Kolektif Kimlik alt boyutu toplam puanları çalışma yoğunluğuna 1 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından çalışma yoğunluğuna 5 puan verenlerin Bilgi ve Beceri alt boyutu toplam puanları, çalışma yoğunluğuna 1 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal

hizmet uzmanlarından çalışma yoğunluğuna 4 puan verenlerin Bilgi ve Beceri alt boyutu toplam puanları, çalışma yoğunluğuna 1 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından çalışma yoğunluğuna 5 puan verenlerin Benlik Kavramı alt boyutu toplam puanları, çalışma yoğunluğuna 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından çalışma yoğunluğuna 5 puan verenlerin Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanları, çalışma yoğunluğuna 2, 3 ve 4 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından çalışma yoğunluğuna 5 puan verenlerin Harekete Geçme alt boyutu toplam puanları, çalışma yoğunluğuna 1 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından çalışma yoğunluğuna 5 puan verenlerin Harekete Geçme alt boyutu toplam puanları, çalışma yoğunluğuna 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3. 35. Sosyal hizmet uzmanlarının günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutlarının toplam puanlarının farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bilgiler (1 rakamı görüşme sayısının az, 5 rakamı görüşme sayısının çok olduğunu ifade etmektedir) (n=604).

	Görüşme Sayısı	n	Ort	SS	F	p	Farklılık
Toplam Puan	1	38	116,68	19,36			
	2	78	122,79	18,02			5>1
	3	187	124,36	14,58	8,838	,000*	5>2 5>3
	4	176	128,60	15,79			4>1
	5	125	131,20	16,14			
Kolektif Kimlik	1	38	23,31	4,25			
	2	78	24,25	3,82			5>1
	3	187	24,26	3,65	6,305	,000*	5>2 5>3
	4	176	24,97	3,31			
	5	125	25,88	3,02			
Bilgi ve Beceri	1	38	28,94	6,56			
	2	78	30,80	5,91			5>1
	3	187	31,50	5,21	6,501	,000*	5>2 4>1
	4	176	32,81	5,23			
	5	125	33,13	5,69			
Benlik Kavramı	1	38	25,28	4,80			
	2	78	26,58	4,51			5>1
	3	187	27,19	3,94	6,897	,000*	5>2 5>3
	4	176	28,10	3,82			4>1
	5	125	28,52	4,16			
Eleştirel Farkındalık	1	38	18,10	3,13			5>1
	2	78	18,82	3,02			5>2
	3	187	18,91	2,60	5,411	,000*	5>3
	4	176	19,56	2,90			4>1
	5	125	20,04	3,11			
Harekete Geçme	1	38	21,02	4,55			
	2	78	22,32	3,93			
	3	187	22,47	3,50	4,379	,002*	5>1
	4	176	23,14	3,94			4>1
	5	125	23,62	4,05			

*p<0,01

Çizelge 35’de sosyal hizmet uzmanlarının günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutları toplam puanlarının farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçlarına yer verilmektedir. ANOVA

testine karar verilmeden önce normal dağılım testi yapılmıştır. $p > 0,05$ ve Skewness-Kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu tespit edildiğinden parametrik bir test olan ANOVA testi uygulanmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ($F=8,838$; $p < 0,01$), Kolektif Kimlik alt boyutu ($F=6,305$; $p < 0,01$), Bilgi ve Beceri alt boyutu ($F=6,501$; $p < 0,01$), Benlik Kavramı alt boyutu ($F=6,897$; $p < 0,01$), Eleştirel Farkındalık alt boyutu ($F=5,411$; $p < 0,01$) ve Harekete Geçme alt boyutu ($F=4,379$; $p < 0,01$) toplam puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Farkın hangi gruplar arasında olduğu belirleyebilmek için Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği, Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme alt boyutları toplam puanlarının varyanslarına bakılmıştır. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği, Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme alt boyutu toplam puanlarının varyansları homojen olduğu için Tukey testi yapılmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarından günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) 5 puan verenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği toplam puanları günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) 4 puan verenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği toplam puanları, günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) 1 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) 5 puan verenlerin Kolektif Kimlik alt boyutu toplam puanları günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) 5 puan verenlerin Bilgi ve Beceri alt boyutu toplam puanları

günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) 1 ve 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) 4 puan verenlerin Bilgi ve Beceri alt boyutu toplam puanları günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) 1 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) 5 puan verenlerin Benlik Kavramı alt boyutu toplam puanları günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) 4 puan verenlerin Benlik Kavramı alt boyutu toplam puanları günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) 1 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) 5 puan verenlerin Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanları günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) 4 puan verenlerin Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanları günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) 1 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) 5 puan verenlerin Harekete Geçme alt boyutu toplam puanları günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) 1 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) 4 puan verenlerin Harekete Geçme alt boyutu toplam puanları günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) 1 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3. 36. Sosyal hizmet uzmanlarının ortalama vaka sayısına (dosya yükü) göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutlarının toplam puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bilgiler (1 rakamı vaka sayısının az, 5 rakamı vaka sayısının çok olduğunu ifade etmektedir) (n=604).

Vaka Sayısı	n	Ort	SS	F	p	Farklılık	
Toplam Puan	1	37	118,97	20,02	6,888	,000*	5>1
	2	59	121,10	17,63			5>2
	3	188	124,40	15,45			5>3
	4	155	128,69	15,70			4>1
	5	165	129,83	15,86			4>2
Kolektif Kimlik	1	37	22,94	4,32	3,971	,003*	5>1
	2	59	23,98	3,73			4>1
	3	188	24,72	3,66			3>1
	4	155	25,01	3,37			
	5	165	25,18	3,21			
Bilgi ve Beceri	1	37	29,45	6,95	6,151	,000*	5>1
	2	59	30,59	5,65			5>2
	3	188	31,25	5,27			5>3
	4	155	32,91	5,42			4>1
	5	165	32,97	5,45			4>2
Benlik Kavramı	1	37	26,32	5,01	4,441	,002*	5>2
	2	59	26,22	4,39			4>2
	3	188	27,17	4,02			
	4	155	27,98	3,99			
	5	165	28,27	4,03			
Eleştirel Farkındalık	1	37	18,56	3,44	5,099	,000*	5>2
	2	59	18,49	2,85			5>3
	3	188	18,83	2,73			
	4	155	19,65	2,83			
	5	165	19,86	3,01			
Harekete Geçme	1	37	21,67	4,64	3,892	,004*	5>2
	2	59	21,81	3,80			
	3	188	22,42	3,75			
	4	155	23,12	3,74			
	5	165	23,52	3,99			

*p<0,01

Çizelge 36'da sosyal hizmet uzmanlarının ortalama vaka sayısına (dosya yükü) göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutları toplam puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçlarına yer verilmektedir. ANOVA testine karar verilmeden önce normal

dağılım testi yapılmıştır. $p>0,05$ ve Skewness-Kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu tespit edildiğinden parametrik bir test olan ANOVA testi uygulanmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının ortalama vaka sayısına (dosya yükü) göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ($F=6,888$; $p<0,01$), Kolektif Kimlik alt boyutu ($F=3,971$; $p<0,01$), Bilgi ve Beceri alt boyutu ($F=6,151$; $p<0,01$), Benlik Kavramı alt boyutu ($F=4,441$; $p<0,01$), Eleştirel Farkındalık alt boyutu ($F=5,099$; $p<0,01$) ve Harekete Geçme alt boyutu ($F=3,892$; $p<0,01$) toplam puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Farkın hangi gruplar arasında olduğu belirleyebilmek için Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği, Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme alt boyutları toplam puanlarının varyanslarına bakılmıştır. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği, Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme alt boyutu toplam puanlarının varyansları homojen olduğu için Tukey testi yapılmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarından ortalama vaka sayısına (dosya yükü) 5 puan verenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği toplam puanları ortalama vaka sayısına (dosya yükü) 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından ortalama vaka sayısına (dosya yükü) 4 puan verenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği toplam puanları, ortalama vaka sayısına (dosya yükü) 1 ve 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından ortalama vaka sayısına (dosya yükü) 5 puan verenlerin Kolektif Kimlik alt boyutu toplam puanları ortalama vaka sayısına (dosya yükü) 1 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından ortalama vaka sayısına (dosya yükü) 4 puan verenlerin Kolektif Kimlik alt boyutu toplam puanları, ortalama vaka sayısına (dosya yükü) 1 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından ortalama vaka sayısına (dosya

yükü) 3 puan verenlerin Kolektif Kimlik alt boyutu toplam puanları, ortalama vaka sayısına (dosya yükü) 1 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından ortalama vaka sayısına (dosya yükü) 5 puan verenlerin Bilgi ve Beceri alt boyutu toplam puanları ortalama vaka sayısına (dosya yükü) 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından ortalama vaka sayısına (dosya yükü) 4 puan verenlerin Bilgi ve Beceri alt boyutu toplam puanları, ortalama vaka sayısına (dosya yükü) 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından ortalama vaka sayısına (dosya yükü) 5 puan verenlerin Benlik Kavramı alt boyutu toplam puanları ortalama vaka sayısına (dosya yükü) 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından ortalama vaka sayısına (dosya yükü) 4 puan verenlerin Benlik Kavramı alt boyutu toplam puanları, ortalama vaka sayısına (dosya yükü) 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından ortalama vaka sayısına (dosya yükü) 5 puan verenlerin Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanları ortalama vaka sayısına (dosya yükü) 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından ortalama vaka sayısına (dosya yükü) 5 puan verenlerin Harekete Geçme alt boyutu toplam puanları ortalama vaka sayısına (dosya yükü) 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3. 37. Sosyal hizmet uzmanlarının doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Alguları Ölçeği ve alt boyutlarının toplam puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bilgiler (1 rakamı doğrudan sosyal hizmet uygulamasının yokluğunu, 5 rakamı doğrudan sosyal hizmet uygulamasının varlığını ifad etmektedir)(n=604).

Doğrudan Sosyal Hizmet Uygulaması		n	Ort	SS	F	p	Farklılık
Toplam Puan	1	40	117,67	18,77	11,046	,000*	5>1
	2	101	122,03	15,80			5>2
	3	178	125,11	16,14			5>3
	4	147	126,89	15,46			5>4
	5	138	132,96	15,42			4>1
Kolektif Kimlik	1	40	23,27	4,14	5,353	,000*	
	2	101	24,21	3,36			5>1
	3	178	24,50	3,67			5>2
	4	147	24,87	3,30			5>3
	5	138	25,73	3,41			
Bilgi ve Beceri	1	40	29,20	5,66	10,116	,000*	5>1
	2	101	30,17	5,31			5>2
	3	178	31,83	5,38			5>3
	4	147	32,26	5,59			4>1
	5	138	33,97	5,40			4>2
Benlik Kavramı	1	40	25,67	4,36	6,239	,000*	
	2	101	26,83	4,33			5>1
	3	178	27,39	4,19			5>2
	4	147	27,49	4,08			5>3
	5	138	28,81	3,70			
Eleştirel Farkındalık	1	40	18,65	2,91	7,542	,000*	
	2	101	18,44	3,08			5>1
	3	178	18,87	2,88			5>2
	4	147	19,64	2,77			5>3
	5	138	20,18	2,78			4>2
Harekete Geçme	1	40	20,87	4,87	8,119	,000*	
	2	101	22,36	3,41			5>1
	3	178	22,50	4,00			5>2
	4	147	22,61	3,67			5>3
	5	138	24,24	3,70			5>4

*p<0,01

Çizelge 37’de sosyal hizmet uzmanlarının doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç

Algıları Ölçeği ve alt boyutları toplam puanlarının farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçlarına yer verilmektedir. ANOVA testine karar verilmeden önce normal dağılım testi yapılmıştır. $p>0,05$ ve Skewness-Kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu tespit edildiğinden parametrik bir test olan ANOVA testi uygulanmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ($F=11,046$; $p<0,01$), Kolektif Kimlik alt boyutu ($F=5,353$; $p<0,01$), Bilgi ve Beceri alt boyutu ($F=10,116$; $p<0,01$), Benlik Kavramı alt boyutu ($F=6,239$; $p<0,01$), Eleştirel Farkındalık alt boyutu ($F=7,542$; $p<0,01$) ve Harekete Geçme alt boyutu ($F=8,119$; $p<0,01$) toplam puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Farkın hangi gruplar arasında olduğu belirleyebilmek için Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği, Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme alt boyutları toplam puanlarının varyanslarına bakılmıştır. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği, Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme alt boyutu toplam puanlarının varyansları homojen olduğu için Tukey testi yapılmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarından doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranına 5 puan verenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği toplam puanları, doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranına 1, 2, 3 ve 4 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranına 4 puan verenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği toplam puanları, doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranına 1 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranına 5 puan verenlerin Kolektif Kimlik alt boyutu toplam puanları, doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranına 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranına 5 puan verenlerin Bilgi ve Beceri alt boyutu toplam puanları, doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranına 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranına 4 puan verenlerin Bilgi ve Beceri alt boyutu toplam puanları, doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranına 1 ve 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranına 3 puan verenlerin Bilgi ve Beceri alt boyutu toplam puanları, doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranına 1 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranına 5 puan verenlerin Benlik Kavramı alt boyutu toplam puanları, doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranına 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranına 5 puan verenlerin Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanları, doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranına 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranına 4 puan verenlerin Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanları, doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranına 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranına 5 puan verenlerin Harekete Geçme alt boyutu toplam puanları, doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranına 1, 2, 3 ve 4 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3. 38. Sosyal hizmet uzmanlarının çalışma ortamını yapmakla yükümlü olduğu işler için uygun/uygun değil değerlendirmelere göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutlarının toplam puanlarının farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bilgiler (1 rakamı çalışma ortamının uygunsuzluğunu, 5 rakamı çalışma ortamının uygunluğunu ifade etmektedir) (n=604).

	Çalışma Ortamı	n	Ort	SS	F	p	Farklılık
Toplam Puan	1	96	122,50	17,47	7,137	,000*	5>1
	2	117	123,94	14,79			5>2
	3	152	124,55	15,07			5>3
	4	158	128,46	15,04			4>1
	5	81	133,50	19,98			
Kolektif Kimlik	1	96	24,09	3,80	3,653	,006*	
	2	117	24,35	3,20			5>1
	3	152	24,56	3,60			5>2
	4	158	25,00	3,09			5>3
	5	81	25,90	4,24			
Bilgi ve Beceri	1	96	30,95	6,06	6,115	,000*	
	2	117	31,16	5,01			5>1
	3	152	31,24	5,12			5>2
	4	158	32,78	5,42			5>3
	5	81	34,14	6,34			
Benlik Kavramı	1	96	26,67	4,14	4,059	,003*	
	2	117	27,19	3,92			5>1
	3	152	27,19	4,12			5>2
	4	158	27,96	3,99			5>3
	5	81	28,87	4,62			
Eleştirel Farkındalık	1	96	18,95	2,97	3,524	,007*	
	2	117	18,82	3,04			5>1
	3	152	19,19	2,61			5>2
	4	158	19,35	2,81			5>3
	5	81	20,29	3,31			
Harekete Geçme	1	96	21,81	4,32	6,213	,000*	
	2	117	22,39	3,54			5>1
	3	152	22,36	3,83			5>2
	4	158	23,35	3,39			5>3
	5	81	24,28	4,53			4>1

*p<0,01

Çizelge 38'da sosyal hizmet uzmanlarının çalışma ortamını yapmakla yükümlü olduğu işler için uygun/uygun değil değerlendirmelerine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutları toplam

puanlarının farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçlarına yer verilmektedir. ANOVA testine karar verilmeden önce normal dağılım testi yapılmıştır. $p>0,05$ ve Skewness-Kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu tespit edildiğinden parametrik bir test olan ANOVA testi uygulanmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının çalışma ortamını yapmakla yükümlü olduğu işler için uygun/uygun değil değerlendirmelerine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ($F=7,137$; $p<0,01$), Kolektif Kimlik alt boyutu ($F=3,653$; $p<0,01$), Bilgi ve Beceri alt boyutu ($F=6,115$; $p<0,01$), Benlik Kavramı alt boyutu ($F=4,059$; $p<0,01$), Eleştirel Farkındalık alt boyutu ($F=3,524$; $p<0,01$) ve Harekete Geçme alt boyutu ($F=6,253$; $p<0,01$) toplam puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Farkın hangi gruplar arasında olduğu belirleyebilmek için Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği, Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme alt boyutları toplam puanlarının varyanslarına bakılmıştır. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği, Kolektif Kimlik, Benlik Kavramı ve Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanlarının varyansları homojen olmadığı için Games-Howell; Bilgi ve Beceril ve Harekete Geçme alt boyutları toplam puanının varyansları homojen olduğu için Tukey testi yapılmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarından çalışma ortamını yapmakla yükümlü olduğu işler için uygun/uygun değil değerlendirmelerine 5 puan verenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği toplam puanları, çalışma ortamını yapmakla yükümlü olduğu işler için uygun/uygun değil değerlendirmelerine 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından çalışma ortamını yapmakla yükümlü olduğu işler için uygun/uygun değil değerlendirmelerine 4 puan verenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği toplam puanları, çalışma ortamını yapmakla yükümlü olduğu işler için uygun/uygun değil değerlendirmelerine 1 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından çalışma ortamını yapmakla yükümlü olduğu işler için uygun/uygun değil değerlendirmelerine 5 puan verenlerin Kolektif Kimlik alt boyutu toplam puanları, çalışma ortamını yapmakla yükümlü olduğu işler için uygun/uygun değil değerlendirmelerine 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından çalışma ortamını yapmakla yükümlü olduğu işler için uygun/uygun değil değerlendirmelerine 5 puan verenlerin Bilgi ve Beceri alt boyutu toplam puanları, çalışma ortamını yapmakla yükümlü olduğu işler için uygun/uygun değil değerlendirmelerine 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından çalışma ortamını yapmakla yükümlü olduğu işler için uygun/uygun değil değerlendirmelerine 5 puan verenlerin Benlik Kavramı alt boyutu toplam puanları, çalışma ortamını yapmakla yükümlü olduğu işler için uygun/uygun değil değerlendirmelerine 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından çalışma ortamını yapmakla yükümlü olduğu işler için uygun/uygun değil değerlendirmelerine 5 puan verenlerin Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanları, çalışma ortamını yapmakla yükümlü olduğu işler için uygun/uygun değil değerlendirmelerine 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından çalışma ortamını yapmakla yükümlü olduğu işler için uygun/uygun değil değerlendirmelerine 5 puan verenlerin Harekete Geçme alt boyutu toplam puanları, çalışma ortamını yapmakla yükümlü olduğu işler için uygun/uygun değil değerlendirmelerine 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından çalışma ortamını yapmakla yükümlü olduğu işler için uygun/uygun değil değerlendirmelerine 4 puan verenlerin Harekete Geçme alt boyutu toplam puanları, çalışma ortamını yapmakla yükümlü olduğu işler için uygun/uygun değil değerlendirmelerine 1 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3. 39. Sosyal hizmet uzmanlarının kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutlarının toplam puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bilgiler (1 rakamı otonominin yokluğunu, 5 rakamı otonominin varlığını ifade etmektedir) (n=604).

Otonomi	n	Ort	SS	F	p	Farklılık	
Toplam Puan	1	81	121,91	16,59		5>1	
	2	144	122,64	15,35		5>2	
	3	163	124,69	15,09	11,574	,000*	5>3
	4	157	130,03	14,16			4>1
	5	59	136,08	21,93			4>2
Kolektif Kimlik	1	81	24,02	3,97			
	2	144	24,43	3,28			
	3	163	24,48	3,27	3,917	,004*	5>1
	4	157	25,19	3,02			5>2
	5	59	26,01	5,03			5>3
Bilgi ve Beceri	1	81	30,56	6,06			
	2	144	31,11	5,26			
	3	163	31,49	5,29	7,821	,000*	5>1
	4	157	32,89	5,10			5>2
	5	59	34,89	6,58			5>3
Benlik Kavramı	1	81	26,61	4,40			
	2	144	26,48	4,21			
	3	163	27,09	3,92	10,947	,000*	4>1
	4	157	28,65	3,41			4>2
	5	59	29,62	4,85			4>3
Eleştirel Farkındalık	1	81	18,96	2,69			
	2	144	18,61	2,80			
	3	163	19,05	2,89	6,605	,000*	5>1
	4	157	19,79	2,65			5>2
	5	59	20,55	3,73			5>3
Harekete Geçme	1	81	21,74	4,18			
	2	144	22,00	3,58			
	3	163	22,56	3,82	9,387	,000*	4>1
	4	157	23,49	3,52			4>2
	5	59	24,98	4,50			

*p<0,01

Çizelge 39'da sosyal hizmet uzmanlarının kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutları toplam puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçlarına yer

verilmektedir. ANOVA testine karar verilmeden önce normal dağılım testi yapılmıştır. $p > 0,05$ ve Skewness-Kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu tespit edildiğinden parametrik bir test olan ANOVA testi uygulanmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ($F=11,574$; $p < 0,01$), Kolektif Kimlik alt boyutu ($F=3,917$; $p < 0,01$), Bilgi ve Beceri alt boyutu ($F=7,821$; $p < 0,01$), Benlik Kavramı alt boyutu ($F=10,947$; $p < 0,01$), Eleştirel Farkındalık alt boyutu ($F=6,605$; $p < 0,01$) ve Harekete Geçme alt boyutu ($F=9,387$; $p < 0,01$) toplam puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Farkın hangi gruplar arasında olduğu belirleyebilmek için Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği, Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme alt boyutları toplam puanlarının varyanslarına bakılmıştır. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği, Kolektif Kimlik, Benlik Kavramı ve Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanlarının varyansları homojen olmadığı için Games-Howell; Bilgi ve Beceri ve Harekete Geçme alt boyutu toplam puanının varyansları homojen olduğu için Tukey testi yapılmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) 5 puan verenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği toplam puanları, kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) 4 puan verenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği toplam puanları, kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) 5 puan verenlerin Kolektif

Kimlik alt boyutu toplam puanları, kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) 5 puan verenlerin Bilgi ve Beceri alt boyutu toplam puanları, kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) 4 puan verenlerin Bilgi ve Beceri alt boyutu toplam puanları, kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) 1 ve 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) 5 puan verenlerin Benlik Kavramı alt boyutu toplam puanları, kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) 4 puan verenlerin Benlik Kavramı alt boyutu toplam puanları, kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) 5 puan verenlerin Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanları, kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) 4 puan verenlerin Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanları, kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket

edebilme/bağımsız karar verebilme) 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) 5 puan verenlerin Harekete Geçme alt boyutu toplam puanları, kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) 5 puan verenlerin Harekete Geçme alt boyutu toplam puanları, kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) 1 ve 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3. 40. Sosyal hizmet uzmanlarının kurum/kuruluşlarındaki terfi imkânlarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutlarının toplam puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bilgiler (1 rakamı terfi imkanının yokluğunu, 5 rakamı terfi imkanının varlığını ifade etmektedir) (n=604).

	Terfi İmkânı	n	Ort	SS	F	p	Farklılık
Toplam Puan	1	268	124,58	16,12			
	2	142	124,53	15,05			5>1
	3	97	127,24	15,70	5,382	0,000*	5>2 4>1
	4	63	131,92	14,33			4>2
	5	34	134,64	24,71			
Kolektif Kimlik	1	268	24,70	3,47			
	2	142	24,65	3,39			
	3	97	24,64	3,39	,492	,742	-
	4	63	25,33	2,94			
	5	34	24,58	5,85			
Bilgi ve Beceri	1	268	31,10	5,52			
	2	142	31,77	5,36			5>1
	3	97	32,57	5,41	5,682	0,000*	4>1
	4	63	33,77	5,03			
	5	34	34,64	7,12			
Benlik Kavramı	1	268	27,10	4,31			
	2	142	27,26	3,97			5>1
	3	97	27,59	3,99	4,586	0,001*	5>2 4>1
	4	63	28,76	2,98			
	5	34	29,67	5,15			
Eleştirel Farkındalık	1	268	19,11	2,96			
	2	142	18,87	2,78			
	3	97	19,36	2,69	4,991	0,001*	5>1 5>2
	4	63	19,68	2,49			
	5	34	21,20	3,88			
Harekete Geçme	1	268	22,55	3,97			
	2	142	21,97	3,50			5>1
	3	97	23,06	3,76	6,343	0,000*	5>2 4>1
	4	63	24,36	3,48			4>2
	5	34	24,52	5,02			

*p<0,01

Çizelge 40'de sosyal hizmet uzmanlarının kurum/kuruluşlarındaki terfi imkanlarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutları toplam puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçlarına yer verilmektedir. ANOVA testine karar verilmeden önce

normal dağılım testi yapılmıştır. $p>0,05$ ve Skewness-Kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu tespit edildiğinden parametrik bir test olan ANOVA testi uygulanmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının kurum/kuruluşlarındaki terfi imkanlarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ($F=5,382$; $p<0,01$), Bilgi ve Beceri alt boyutu ($F=5,682$; $p<0,01$), Benlik Kavramı alt boyutu ($F=5,586$; $p<0,01$), Eleştirel Farkındalık alt boyutu ($F=4,991$; $p<0,01$) ve Harekete Geçme alt boyutu ($F=6,343$; $p<0,01$) toplam puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Farkın hangi gruplar arasında olduğu belirleyebilmek için Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme alt boyutları toplam puanlarının varyanslarına bakılmıştır. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği ve Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanlarının varyansları homojen olmadığı için Games-Howell; Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı ve Harekete Geçme alt boyutu toplam puanının varyansları homojen olduğu için Tukey testi yapılmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarındaki terfi imkanlarına 5 puan verenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği toplam puanları, kurum/kuruluşlarındaki terfi imkanlarına 1 ve 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarındaki terfi imkanlarına 4 puan verenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği toplam puanları, kurum/kuruluşlarındaki terfi imkanlarına 1 ve 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarındaki terfi imkanlarına 5 puan verenlerin Bilgi ve Beceri alt boyutu toplam puanları, kurum/kuruluşlarındaki terfi imkanlarına 1 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarındaki terfi imkanlarına 4 puan verenlerin Bilgi ve Beceri alt boyutu toplam puanları,

kurum/kuruluşlarındaki terfi imkanlarına 1 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarındaki terfi imkanlarına 5 puan verenlerin Benlik Kavramı alt boyutu toplam puanları, kurum/kuruluşlarındaki terfi imkanlarına 1 ve 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarındaki terfi imkanlarına 4 puan verenlerin Benlik Kavramı alt boyutu toplam puanları, kurum/kuruluşlarındaki terfi imkanlarına 1 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarındaki terfi imkanlarına 5 puan verenlerin Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanları, kurum/kuruluşlarındaki terfi imkanlarına 1 ve 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarındaki terfi imkanlarına 5 puan verenlerin Harekete Geçme alt boyutu toplam puanları, kurum/kuruluşlarındaki terfi imkanlarına 1 ve 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarındaki terfi imkanlarına 4 puan verenlerin Harekete Geçme alt boyutu toplam puanları, kurum/kuruluşlarındaki terfi imkanlarına 1 ve 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarının kurum/kuruluşlarındaki terfi imkanlarına göre Kolektif Kimlik alt boyutu ($F=3,917$; $p>0,05$) toplam puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

Çizelge 3. 41. Sosyal hizmet uzmanlarının kurum/kuruluşlarındaki amir yönlendirmesini uygun bulup bulmadıklarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutlarının toplam puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bilgiler (1 rakamı amir yönlendirmesinin uygunsuzluğunu, 5 rakamı amir yönlendirmesinin uygunluğunu ifade etmektedir) (n=604).

Amir Yönlendirmesi		n	Ort	SS	F	p	Farklılık
Toplam Puan	1	138	125,86	20,25			
	2	137	124,88	13,91			
	3	169	126,14	14,16	1,337	,255	-
	4	115	126,98	17,85			
	5	45	131,22	14,73			
Kolektif Kimlik	1	138	24,52	4,23			
	2	137	24,27	3,47			
	3	169	24,90	3,10	1,797	,128	-
	4	115	24,93	3,53			
	5	45	25,75	3,05			
Bilgi ve Beceri	1	138	31,89	6,48			
	2	137	31,57	5,31			
	3	169	32,10	5,04	,486	,746	-
	4	115	32,00	5,76			
	5	45	32,86	5,31			
Benlik Kavramı	1	138	27,71	5,11			
	2	137	27,16	3,68			
	3	169	27,52	3,69	,579	,678	-
	4	115	27,53	4,13			
	5	45	28,15	4,15			
Eleştirel Farkındalık	1	138	19,36	3,49			
	2	137	19,17	2,53			
	3	169	19,23	2,55	1,017	,398	-
	4	115	19,05	3,10			
	5	45	20,04	3,05			
Harekete Geçme	1	138	22,36	4,58			
	2	137	22,68	3,61			5>1
	3	169	22,36	3,47	3,733	,005*	5>2
	4	115	23,46	4,00			5>3
	5	45	24,40	3,46			

*p<0,01

Çizelge 41'de sosyal hizmet uzmanlarının kurum/kuruluşlarındaki amir yönlendirmesini uygun bulup bulmadıklarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutları toplam puanlarının farklılaşıp

farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçlarına yer verilmektedir. ANOVA testine karar verilmeden önce normal dağılım testi yapılmıştır. $p>0,05$ ve Skewness-Kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu tespit edildiğinden parametrik bir test olan ANOVA testi uygulanmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının kurum/kuruluşlarındaki amir yönlendirmesini uygun bulup bulmadıklarına göre Harekete Geçme alt boyutu ($F=3,733$; $p<0,01$) toplam puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Farkın hangi gruplar arasında olduğu belirleyebilmek için Harekete Geçme alt boyutu toplam puanlarının varyanslarına bakılmıştır. Harekete Geçme alt boyutu toplam puanının varyansları homojen olmadığı için Games-Howell testi yapılmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarındaki amir yönlendirmesini uygun bulup bulmadıklarına 5 puan verenlerin Harekete Geçme alt boyutu toplam puanları, kurum/kuruluşlarındaki terfi imkanlarına 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarının kurum/kuruluşlarındaki amir yönlendirmesini uygun bulup bulmadıklarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ($F=1,337$; $p>0,05$), Kolektif Kimlik alt boyutu ($F=1,797$; $p>0,05$), Bilgi ve Beceri alt boyutu ($F=0,486$; $p>0,05$), Benlik Kavramı alt boyutu ($F=0,579$; $p>0,05$) ve Eleştirel Farkındalık alt boyutu ($F=1,017$; $p>0,05$) toplam puanları arasında anlamlı farkın olmadığı görülmektedir.

Çizelge 3. 42. Sosyal hizmet uzmanlarının kurum/kuruluşlarında alan deneyimlerine uygun bir biçimde çalışmalarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutlarının toplam puanlarının farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bilgiler (1 rakamı alan deneyimine göre çalıştırılmadığını, 5 rakamı alan deneyimine göre çalıştırıldığını ifade etmektedir) (n=604).

Alan		n	Ort	SS	F	p	Farklılık
Deneyimine Göre Çalışma							
Toplam Puan	1	57	122,03	19,81	13,152	,000*	5>1
	2	76	120,50	16,92			5>2
	3	147	122,87	14,27			5>3
	4	189	127,29	15,06			5>4
	5	135	133,85	16,03			4>2
Kolektif Kimlik	1	57	24,00	4,28	7,805	,000*	5>1
	2	76	24,01	3,64			5>2
	3	147	24,25	3,43			5>3
	4	189	24,64	3,31			5>4
	5	135	26,15	3,29			
Bilgi ve Beceri	1	57	30,92	7,15	10,138	,000*	5>1
	2	76	29,98	5,62			5>2
	3	147	30,91	5,24			5>3
	4	189	32,35	4,81			5>4
	5	135	34,16	5,55			4>2
Benlik Kavramı	1	57	26,29	4,78	12,392	,000*	5>1
	2	76	26,26	4,02			5>2
	3	147	26,68	3,90			5>3
	4	189	27,74	3,90			5>4
	5	135	29,41	3,95			
Eleştirel Farkındalık	1	57	18,98	3,33	5,770	,000*	5>2
	2	76	18,39	3,04			5>3
	3	147	18,86	2,72			
	4	189	19,42	2,75			
	5	135	20,13	2,94			
Harekete Geçme	1	57	21,82	4,50	6,663	,000*	5>1
	2	76	21,84	4,10			5>2
	3	147	22,15	3,63			5>3
	4	189	23,12	3,66			
	5	135	23,98	3,87			

*p<0,01

Çizelge 42’de sosyal hizmet uzmanlarının kurum/kuruluşlarında alan deneyimlerine uygun bir biçimde çalışmalarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutları toplam puanlarının farklılaşp

farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçlarına yer verilmektedir. ANOVA testine karar verilmeden önce normal dağılım testi yapılmıştır. $p > 0,05$ ve Skewness-Kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu tespit edildiğinden parametrik bir test olan ANOVA testi uygulanmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının kurum/kuruluşlarında alan deneyimlerine uygun bir biçimde çalışmalarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ($F=13,152$; $p < 0,01$), Kolektif Kimlik alt boyutu ($F=7,805$; $p < 0,01$), Bilgi ve Beceri alt boyutu ($F=10,138$; $p < 0,01$), Benlik Kavramı alt boyutu ($F=12,292$; $p < 0,01$), Eleştirel Farkındalık alt boyutu ($F=5,770$; $p < 0,01$) ve Harekete Geçme alt boyutu ($F=6,663$; $p < 0,01$) toplam puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Farkın hangi gruplar arasında olduğu belirleyebilmek için Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği, Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme alt boyutları toplam puanlarının varyanslarına bakılmıştır Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği, Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme alt boyutu toplam puanlarının varyansları homojen olduğu için Tukey testi yapılmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarında alan deneyimlerine uygun bir biçimde çalışmalarına 5 puan verenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği toplam puanları, kurum/kuruluşlarında alan deneyimlerine uygun bir biçimde çalışmalarına 1, 2, 3 ve 4 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarında alan deneyimlerine uygun bir biçimde çalışmalarına 4 puan verenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği toplam puanları, kurum/kuruluşlarında alan deneyimlerine uygun bir biçimde çalışmalarına 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarında alan deneyimlerine uygun bir biçimde çalışmalarına 5 puan verenlerin Kolektif Kimlik alt boyutu toplam puanları, kurum/kuruluşlarında alan deneyimlerine uygun bir biçimde çalışmalarına

1, 2, 3 ve 4 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarında alan deneyimlerine uygun bir biçimde çalışmalarına 5 puan verenlerin Bilgi ve Beceri alt boyutu toplam puanları, kurum/kuruluşlarında alan deneyimlerine uygun bir biçimde çalışmalarına 1, 2, 3 ve 4 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarında alan deneyimlerine uygun bir biçimde çalışmalarına 4 puan verenlerin Bilgi ve Beceri alt boyutu toplam puanları, kurum/kuruluşlarında alan deneyimlerine uygun bir biçimde çalışmalarına 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarında alan deneyimlerine uygun bir biçimde çalışmalarına 5 puan verenlerin Benlik Kavramı alt boyutu toplam puanları, kurum/kuruluşlarında alan deneyimlerine uygun bir biçimde çalışmalarına 1, 2, 3 ve 4 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarında alan deneyimlerine uygun bir biçimde çalışmalarına 5 puan verenlerin Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanları, kurum/kuruluşlarında alan deneyimlerine uygun bir biçimde çalışmalarına 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarında alan deneyimlerine uygun bir biçimde çalışmalarına 5 puan verenlerin Harekete Geçme alt boyutu toplam puanları, kurum/kuruluşlarında alan deneyimlerine uygun bir biçimde çalışmalarına 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3. 43. Sosyal hizmet uzmanlarının üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutlarının toplam puanlarının farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bilgiler (1 rakamı üstlerle yaşanan sorunları çözüme kavuşturulmadığını, 5 rakamı üstlerle yaşanan sorunları çözüme kavuşturulduğunu ifade etmektedir) (n=604).

Üstler ile Yaşanan Sorunlar-Çözüm		n	Ort	SS	F	p	Farklılık
Toplam Puan	1	96	123,44	18,86	14,767	,000**	5>1
	2	107	119,88	16,76			5>2
	3	218	126,05	12,92			5>3
	4	129	129,06	16,73			4>2
	5	54	138,85	15,79			3>2
Kolektif Kimlik	1	96	24,50	4,04	9,660	,000**	5>1
	2	107	23,25	3,85			5>2
	3	218	24,92	2,77			5>3
	4	129	25,06	3,61			4>2
	5	54	26,66	3,65			3>2
Bilgi ve Beceri	1	96	30,62	5,94	8,687	,000**	5>1
	2	107	30,65	5,60			5>2
	3	218	31,87	4,97			5>3
	4	129	32,88	5,77			4>1
	5	54	35,22	5,47			4>2
Benlik Kavramı	1	96	26,72	4,97	11,360	,000**	5>1
	2	107	26,15	4,33			5>2
	3	218	27,43	3,43			5>3
	4	129	28,33	3,97			5>4
	5	54	30,22	3,92			4>2
Eleştirel Farkındalık	1	96	19,18	3,51	8,174	,000**	5>1
	2	107	18,57	2,67			5>2
	3	218	19,12	2,59			5>3
	4	129	19,36	2,84			5>4
	5	54	21,24	3,05			
Harekete Geçme	1	96	22,40	4,41	12,555	,000**	5>1
	2	107	21,25	4,21			5>2
	3	218	22,69	3,35			5>3,
	4	129	23,41	3,47			5>4,
	5	54	25,50	3,94			4>2, 3>2

*p<0,01

Çizelge 43'de sosyal hizmet uzmanlarının üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının

Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutları toplam puanlarının farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçlarına yer verilmektedir. ANOVA testine karar verilmeden önce normal dağılım testi yapılmıştır. $p>0,05$ ve Skewness-Kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu tespit edildiğinden parametrik bir test olan ANOVA testi uygulanmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ($F=14,767$; $p<0,01$), Kolektif Kimlik alt boyutu ($F=9,660$; $p<0,01$), Bilgi ve Beceri alt boyutu ($F=8,687$; $p<0,01$), Benlik Kavramı alt boyutu ($F=11,360$; $p<0,01$), Eleştirel Farkındalık alt boyutu ($F=8,174$; $p<0,01$) ve Harekete Geçme alt boyutu ($F=12,555$; $p<0,01$) toplam puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Farkın hangi gruplar arasında olduğu belirleyebilmek için Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği, Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme alt boyutları toplam puanlarının varyanslarına bakılmıştır. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği ve Bilgi ve Beceri alt boyutu toplam puanlarının varyansları homojen olduğu için Tukey testi; Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme alt boyutu toplam puanlarının varyansları homojen olmadığı için Games-Howell testi yapılmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarından üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 5 puan verenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği toplam puanları, üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 1, 2, 3 ve 4 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 4 puan verenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği toplam puanları, üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 3 puan verenlerin

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği toplam puanları, üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 5 puan verenlerin Kolektif Kimlik alt boyutu toplam puanları, üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 4 puan verenlerin Kolektif Kimlik alt boyutu toplam puanları, üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 3 puan verenlerin Kolektif Kimlik alt boyutu toplam puanları, üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 5 puan verenlerin Bilgi ve Beceri alt boyutu toplam puanları, üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 5 puan verenlerin Bilgi ve Beceri alt boyutu toplam puanları, üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 1 ve 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 5 puan verenlerin Benlik Kavramı alt boyutu toplam puanları, üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 1, 2, 3 ve 4 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 4 puan verenlerin Benlik Kavramı alt boyutu

toplam puanları, üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 5 puan verenlerin Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanları, üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 1, 2, 3 ve 4 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 5 puan verenlerin Harekete Geçme alt boyutu toplam puanları, üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 1, 2, 3 ve 4 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 4 puan verenlerin Harekete Geçme alt boyutu toplam puanları, üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 3 puan verenlerin Harekete Geçme alt boyutu toplam puanları, üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına 2 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3. 44. Sosyal hizmet uzmanlarının işin yapılma şekli konusunda müracaatçılardan gelen baskıya göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutlarının toplam puanlarının farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bilgiler (1 rakamı müracaatçılardan gelen baskının yokluğunu, 5 rakamı müracaatçılardan gelen baskını varlığını ifade etmektedir) (n=604).

Müracaatçılardan Gelen Baskı		n	Ort	SS	F	p	Farklılık
Toplam Puan	1	77	127,79	18,91			
	2	152	124,76	17,99			
	3	196	125,60	14,54	,985	,415	-
	4	118	127,59	15,10			
	5	61	128,31	17,55			
Kolektif Kimlik	1	77	24,79	4,05			
	2	152	24,30	3,99			
	3	196	24,75	3,23	1,076	,367	-
	4	118	25,20	3,32			
	5	61	24,85	3,18			
Bilgi ve Beceri	1	77	32,18	6,56			
	2	152	31,73	5,80			
	3	196	31,81	5,12	,364	,834	-
	4	118	32,08	5,11			
	5	61	32,63	6,27			
Benlik Kavramı	1	77	27,88	4,70			
	2	152	27,25	4,42			
	3	196	27,51	3,51	,361	,837	-
	4	118	27,70	4,17			
	5	61	27,57	4,78			
Eleştirel Farkındalık	1	77	19,81	3,16			
	2	152	19,01	3,13			
	3	196	19,06	2,68	2,032	,088	-
	4	118	19,26	2,79			
	5	61	19,95	3,02			
Harekete Geçme	1	77	23,11	4,10			
	2	152	22,45	4,04			
	3	196	22,45	3,73	1,600	,173	-
	4	118	23,33	3,73			
	5	61	23,29	4,21			

Çizelge 44'de sosyal hizmet uzmanlarının işin yapılma şekli konusunda müracaatçılardan gelen baskıya göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutları toplam puanlarının farklılaşp farklılaşmadığına

ilişkin ANOVA testi sonuçlarına yer verilmektedir. ANOVA testine karar verilmeden önce normal dağılım testi yapılmıştır. $p>0,05$ ve Skewness-Kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu tespit edildiğinden parametrik bir test olan ANOVA testi uygulanmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının işin yapılma şekli konusunda müracaatçılardan gelen baskıya göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ($F=0,985$; $p>0,05$), Kolektif Kimlik alt boyutu ($F=1,076$; $p>0,05$), Bilgi ve Beceri alt boyutu ($F=0,364$; $p>0,05$), Benlik Kavramı alt boyutu ($F=0,361$; $p>0,05$), Eleştirel Farkındalık alt boyutu ($F=2,032$; $p>0,05$) ve Harekete Geçme alt boyutu ($F=1,600$; $p>0,05$) toplam puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

Çizelge 3. 45. Sosyal hizmet uzmanlarının işin yapılma şekli konusunda üstlerden gelen baskıya göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutlarının toplam puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bilgiler (1 rakamı üstlerden gelen baskının yokluğunu, 5 rakamı üstlerden gelen baskını varlığını ifade etmektedir) (n=604).

	Üstlerden Gelen Baskı	n	Ort	SS	F	p	Farklılık
Toplam Puan	1	64	127,35	23,71			
	2	109	125,87	17,49			
	3	165	124,28	13,10	1,084	,363	-
	4	155	127,62	14,85			
	5	111	127,43	16,99			
Kolektif Kimlik	1	64	25,32	4,96			
	2	109	24,76	3,65			
	3	165	24,32	3,13	1,132	,340	-
	4	155	24,78	3,19			
	5	111	24,97	3,58			
Bilgi ve Beceri	1	64	32,03	7,14			
	2	109	31,67	5,88			
	3	165	31,43	4,64	1,375	,241	-
	4	155	32,82	5,23			
	5	111	31,85	6,08			
Benlik Kavramı	1	64	27,31	5,51			
	2	109	27,44	4,18			
	3	165	27,40	3,39	,234	,919	-
	4	155	27,76	3,93			
	5	111	27,64	4,65			
Eleştirel Farkındalık	1	64	19,71	3,76			
	2	109	19,17	3,00			
	3	165	18,78	2,41	2,963	,019*	5>3
	4	155	19,21	2,70			
	5	111	19,92	3,21			
Harekete Geçme	1	64	22,96	5,02			
	2	109	22,80	3,93			
	3	165	22,34	3,55	,820	,513	-
	4	155	23,03	3,48			
	5	111	23,02	4,27			

*p<0,05

Çizelge 45’da sosyal hizmet uzmanlarının işin yapılma şekli konusunda üstlerden gelen baskıya göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutları toplam puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçlarına yer verilmektedir. ANOVA testine karar

verilmeden önce normal dağılım testi yapılmıştır. $p>0,05$ ve Skewness-Kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu tespit edildiğinden parametrik bir test olan ANOVA testi uygulanmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının işin yapılma şekli konusunda üstlerden gelen baskıya göre Eleştirel Farkındalık alt boyutu ($F=8,174$; $p<0,01$) toplam puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Farkın hangi gruplar arasında olduğu belirleyebilmek için Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanlarının varyanslarına bakılmıştır. Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanlarının varyansları homojen olmadığı için Games-Howell testi yapılmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarından işin yapılma şekli konusunda üstlerden gelen baskıya 5 puan verenlerin Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanları, işin yapılma şekli konusunda üstlerden gelen baskıya 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarının işin yapılma şekli konusunda müracaatçılardan gelen baskıya göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ($F=1,084$; $p>0,05$), Kolektif Kimlik alt boyutu ($F=1,132$; $p>0,05$), Bilgi ve Beceri alt boyutu ($F=1,375$; $p>0,05$), Benlik Kavramı alt boyutu ($F=0,234$; $p>0,05$) ve Harekete Geçme alt boyutu ($F=0,820$; $p>0,05$) toplam puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

Çizelge 3. 46. Sosyal hizmet uzmanlarının kurumdaki tüm meslek elemanlarının ortak bir amaca sahip olduğu düşüncesine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutlarının toplam puanlarının farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bilgiler (1 rakamı tüm meslek elemanlarının ortak bir amaca sahip olmadığını, 5 rakamı tüm meslek elemanlarının ortak bir amaca sahip olduğunu ifade etmektedir) (n=604).

Ortak Amaç	n	Ort	SS	F	p	Farklılık	
Toplam Puan	1	73	124,30	19,69			
	2	106	121,40	14,62		5>1	
	3	160	126,19	16,37	6,189	,000*	5>2
	4	144	126,55	15,73			5>3
	5	121	131,79	15,45			
Kolektif Kimlik	1	73	23,61	4,45			
	2	106	23,84	3,58			5>1
	3	160	24,31	3,39	11,802	,000*	5>2
	4	144	25,05	3,32			5>3
	5	121	26,41	2,72			5>4
Bilgi ve Beceri	1	73	31,61	7,15			
	2	106	30,91	4,81			
	3	160	32,29	5,53	1,812	,125	-
	4	144	31,89	5,35			
	5	121	32,79	5,51			
Benlik Kavramı	1	73	27,56	4,71			
	2	106	26,65	3,81			
	3	160	27,58	4,46	1,862	,116	-
	4	144	27,62	3,88			
	5	121	28,14	3,97			
Eleştirel Farkındalık	1	73	19,24	3,27			
	2	106	18,33	2,69			5>2
	3	160	19,23	2,96	6,251	,000*	5>3
	4	144	19,22	2,78			5>4
	5	121	20,23	2,78			
Harekete Geçme	1	73	22,26	4,50			
	2	106	21,66	3,63			5>1
	3	160	22,76	3,68	6,735	,000*	5>2
	4	144	22,75	3,84			5>3
	5	121	24,20	3,81			5>4

*p<0,01

Çizelge 46'de sosyal hizmet uzmanlarının kurumdaki tüm meslek elemanlarının ortak bir amaca sahip olduğu düşüncesine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutları toplam

puanlarının farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçlarına yer verilmektedir. ANOVA testine karar verilmeden önce normal dağılım testi yapılmıştır. $p>0,05$ ve Skewness-Kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu tespit edildiğinden parametrik bir test olan ANOVA testi uygulanmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının kurumdaki tüm meslek elemanlarının ortak bir amaca sahip olduğu düşüncesine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği ($F=6,189$; $p<0,01$), Kolektif Kimlik ($F=11,802$; $p<0,01$), Eleştirel Farkındalık ($F=6,251$; $p<0,01$) ve Harekete Geçme ($F=6,735$; $p<0,01$) toplam puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Farkın hangi gruplar arasında olduğu belirleyebilmek için Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği, Kolektif Kimlik, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme alt boyutu toplam puanlarının varyanslarına bakılmıştır. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme alt boyutu toplam puanlarının varyansları homojen olduğu için Tukey testi; Kolektif Kimlik alt boyutu toplam puanlarının varyansları homojen olmadığı için Games-Howell testi yapılmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurumdaki tüm meslek elemanlarının ortak bir amaca sahip olduğu düşüncesine 5 puan verenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği toplam puanları, kurumdaki tüm meslek elemanlarının ortak bir amaca sahip olduğu düşüncesine 1, 2 ve 3 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurumdaki tüm meslek elemanlarının ortak bir amaca sahip olduğu düşüncesine 5 puan verenlerin Kolektif Kimlik alt boyutu toplam puanları, kurumdaki tüm meslek elemanlarının ortak bir amaca sahip olduğu düşüncesine 1, 2, 3 ve 4 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurumdaki tüm meslek elemanlarının ortak bir amaca sahip olduğu düşüncesine 5 puan verenlerin Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanları, kurumdaki tüm meslek elemanlarının ortak bir amaca sahip olduğu düşüncesine 2, 3 ve 4 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurumdaki tüm meslek elemanlarının ortak bir amaca sahip olduğu düşüncesine 5 puan verenlerin Harekete Geçme alt boyutu toplam puanları, kurumdaki tüm meslek elemanlarının ortak bir amaca sahip olduğu düşüncesine 1, 2, 3 ve 4 puan verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarının kurumdaki tüm meslek elemanlarının ortak bir amaca sahip olduğu düşüncesine Bilgi ve Beceri alt boyutu ($F=1,812$; $p>0,05$) ve Benlik Kavramı alt boyutu ($F=1,862$; $p>0,05$) toplam puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.



Çizelge 3. 47. Sosyal hizmet uzmanlarının kurumlarındaki yönetimin tutumlarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutlarının toplam puanlarının farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bilgiler (n=604).

Yönetim Tutumu	n	Ort	SS	F	p	Farklılık	
Toplam Puan	İlgilidir	74	130,75	19,32	2,791	0,007**	İlgilidir> Önemsemez
	Önemser	81	126,82	15,71			
	Destek olur	114	127,46	14,90			
	Ekip						
	çalışmasını	94	128,21	16,80			
	destekler						
	İlgili değildir	29	121,96	16,79			
	Destek olmaz	20	120,20	19,48			
	SH disiplinini						
	tanımıyor	166	125,03	14,35			
Önemsemez	26	118,34	20,90				
Kolektif Kimlik	İlgilidir	74	25,22	4,12	1,998	,053	-
	Önemser	81	24,90	3,55			
	Destek olur	114	24,98	3,09			
	Ekip						
	çalışmasını	94	25,07	3,85			
	destekler						
	İlgili değildir	29	23,34	3,66			
	Destek olmaz	20	23,05	3,57			
	SH disiplinini						
	tanımıyor	166	24,70	3,10			
Önemsemez	26	23,76	4,64				
Bilgi ve Beceri	İlgilidir	74	33,04	6,47	1,533	,153	-
	Önemser	81	31,91	5,07			
	Destek olur	114	32,40	5,40			
	Ekip						
	çalışmasını	94	32,53	5,71			
	destekler						
	İlgili değildir	29	31,44	5,95			
	Destek olmaz	20	31,05	6,54			
	SH disiplinini						
	tanımıyor	166	31,48	5,25			
Önemsemez	26	29,69	5,63				

Çizelge 3. 47 (Devam). Sosyal hizmet uzmanlarının kurumlarındaki yönetimin tutumlarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutlarının toplam puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bilgiler (n=604).

Yönetim Tutumu	n	Ort	SS	F	p	Farklılık	
Benlik Kavramı	İlgilidir	74	28,60	4,40	2,500	0,015*	İlgilidir> Önemsemez
	Önemser	81	27,87	3,66			
	Destek olur	114	27,64	3,68			
	Ekip çalışmasını destekler	94	27,61	4,18			
	İlgili değildir	29	27,51	4,43			
	Destek olmaz	20	25,90	5,08			
	SH disiplinini tanımıyor	166	27,34	4,01			
	Önemsemez	26	25,19	5,73			
Eleştirel Farkındalık	İlgilidir	74	20,41	3,38	2,646	0,011*	İlgilidir> Önemsemez İlgilidir> SH Disiplini Tanımıyor
	Önemser	81	19,09	2,77			
	Destek olur	114	19,18	2,75			
	Ekip çalışmasını destekler	94	19,48	2,65			
	İlgili değildir	29	18,65	2,51			
	Destek olmaz	20	18,50	3,66			
	SH disiplinini tanımıyor	166	19,15	2,68			
	Önemsemez	26	18,26	4,21			
Harekete Geçme	İlgilidir	74	23,45	4,31	2,923	0,005**	İlgilidir>İlgili değildir
	Önemser	81	23,03	3,98			
	Destek olur	114	23,24	3,77			
	Ekip çalışmasını destekler	94	23,50	3,68			
	İlgili değildir	29	21,00	3,80			
	Destek olmaz	20	21,70	3,14			
	SH disiplinini tanımıyor	166	22,34	3,81			
	Önemsemez	26	21,42	4,27			

*p<0,05 **p<0,01

Çizelge 47’de sosyal hizmet uzmanlarının kurumlarındaki yönetimin tutumları ile ilgili düşüncelerine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutları toplam puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçlarına yer verilmektedir. ANOVA testine karar verilmeden önce normal dağılım testi yapılmıştır. p>0,05 ve Skewness-

Kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu tespit edildiğinden parametrik bir test olan ANOVA testi uygulanmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının kurumlarındaki yönetimin tutumları ile ilgili düşüncelerine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği ($F=2,791$; $p<0,01$), Benlik Kavramı ($F=2,500$; $p<0,05$), Eleştirel Farkındalık ($F=2,646$; $p<0,05$) ve Harekete Geçme ($F=2,923$; $p<0,01$) toplam puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görölmektedir.

Farkın hangi gruplar arasında olduğu belirleyebilmek için Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme alt boyutu toplam puanlarının varyanslarına bakılmıştır. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme alt boyutu toplam puanlarının varyansları homojen olduğu için Tukey testi yapılmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurumlarındaki yönetimin tutumları ile ilgili "İlgilidir" diyenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği toplam puanları, kurumlarındaki yönetimin tutumları ile ilgili "Önemsemez" diyenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurumlarındaki yönetimin tutumları ile ilgili "İlgilidir" diyenlerin Benlik Kavramı alt boyutu toplam puanları, kurumlarındaki yönetimin tutumları ile ilgili "Önemsemez" diyenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurumlarındaki yönetimin tutumları ile ilgili "İlgilidir" diyenlerin Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanları, kurumlarındaki yönetimin tutumları ile ilgili "Önemsemez" diyenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarından kurumlarındaki yönetimin tutumları ile ilgili "İlgilidir" diyenlerin Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanları, kurumlarındaki yönetimin tutumları ile ilgili "Sosyal hizmet disiplinini tanımıyor" diyenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurumlarındaki yönetimin tutumları ile ilgili "İlgilidir" diyenlerin Harekete Geçme alt boyutu toplam puanları, kurumlarındaki yönetimin tutumları ile ilgili "İlgili Değildir" diyenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarının kurumlarındaki yönetimin tutumları ile ilgili düşüncelerine göre Kolektif Kimlik ($F=1,998$; $p>0,05$) ve Bilgi ve Beceri ($F=1,533$; $p<0,05$) toplam puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.



Çizelge 3. 48. Sosyal hizmet uzmanlarının kurumlarındaki yönetim ile ilişkilerine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutlarının toplam puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bilgiler (n=604).

	Yönetim ile İlişkiler	n	Ort	SS	F	p	Farklılık
Toplam Puan	a-Çok kötü	26	123,23	21,41	12,519	,000*	d>a d>b d>c
	b-İyi değil, memnun değilim	159	123,01	16,62			
	c-İyidir, memnunum	352	126,03	15,36			
	d-Oldukça iyidir, memnunum	67	136,98	15,54			
Kolektif Kimlik	a-Çok kötü	26	23,76	4,68	8,858	,000*	d>a d>b d>c
	b-İyi değil, memnun değilim	159	24,20	3,72			
	c-İyidir, memnunum	352	24,69	3,36			
	d-Oldukça iyidir, memnunum	67	26,68	3,00			
Bilgi ve Beceri	a-Çok kötü	26	31,23	6,43	6,050	,000*	d>b d>c
	b-İyi değil, memnun değilim	159	30,95	5,69			
	c-İyidir, memnunum	352	32,03	5,25			
	d-Oldukça iyidir, memnunum	67	34,34	6,23			
Benlik Kavramı	a-Çok kötü	26	27,19	5,26	7,101	,000*	d>b d>c
	b-İyi değil, memnun değilim	159	26,84	4,42			
	c-İyidir, memnunum	352	27,48	3,85			
	d-Oldukça iyidir, memnunum	67	29,58	4,09			
Eleştirel Farkındalık	a-Çok kötü	26	18,80	4,14	7,826	,000*	d>a d>b d>c
	b-İyi değil, memnun değilim	159	18,88	2,66			
	c-İyidir, memnunum	352	19,19	2,90			
	d-Oldukça iyidir, memnunum	67	20,83	2,70			
Harekete Geçme	a-Çok kötü	26	22,23	4,86	13,747	,000*	d>a d>b d>c
	b-İyi değil, memnun değilim	159	22,11	4,07			
	c-İyidir, memnunum	352	22,62	3,66			
	d-Oldukça iyidir, memnunum	67	25,53	3,34			

p<0,01*

Çizelge 48’da sosyal hizmet uzmanlarının kurumlarındaki yönetim ile ilişkilerine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutları toplam puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçlarına yer verilmektedir. ANOVA testine karar verilmeden önce normal dağılım testi yapılmıştır. p>0,05 ve Skewness-Kurtosis değerlerinin -1 ile +1

arasında olduğu tespit edildiğinden parametrik bir test olan ANOVA testi uygulanmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının kurumlarındaki yönetim ile ilişkilerine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği ($F=12,519$; $p<0,01$), Kolektif Kimlik ($F=8,858$; $p<0,01$), Bilgi ve Beceri ($F=6,050$; $p<0,01$), Benlik Kavramı ($F=7,101$; $p<0,01$), Eleştirel Farkındalık ($F=7,826$; $p<0,01$) ve Harekete Geçme ($F=13,747$; $p<0,01$) alt boyutları toplam puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Farkın hangi gruplar arasında olduğu belirleyebilmek için Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme alt boyutu toplam puanlarının varyanslarına bakılmıştır. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği, Kolektif Kimlik, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme alt boyutu toplam puanlarının varyansları homojen olduğu için Tukey testi yapılmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurumlarındaki yönetim ile ilişkileri için “Oldukça iyidir, memnunum” cevabını verenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği toplam puanları, kurumlarındaki yönetim ile ilişkileri için “Çok kötü”, “İyi değil, memnun değilim” ve “İyidir, memnunum” cevabını verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurumlarındaki yönetim ile ilişkileri için “Oldukça iyidir, memnunum” cevabını verenlerin Kolektif Kimlik alt boyutu toplam puanları, kurumlarındaki yönetim ile ilişkileri için “Çok kötü”, “İyi değil, memnun değilim” ve “İyidir, memnunum” cevabını verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurumlarındaki yönetim ile ilişkileri için “Oldukça iyidir, memnunum” cevabını verenlerin Bilgi ve Beceri alt boyutu toplam puanları, kurumlarındaki yönetim ile ilişkileri için “İyi değil, memnun değilim” ve “İyidir, memnunum” cevabını verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurumlarındaki yönetim ile ilişkileri için “Oldukça iyidir, memnunum” cevabını verenlerin Benlik Kavramı alt boyutu toplam puanları, kurumlarındaki yönetim ile ilişkileri için “İyi değil, memnun değilim” ve “İyidir, memnunum” cevabını verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurumlarındaki yönetim ile ilişkileri için “Oldukça iyidir, memnunum” cevabını verenlerin Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanları, kurumlarındaki yönetim ile ilişkileri için “Çok kötü”, “İyi değil, memnun değilim” ve “İyidir, memnunum” cevabını verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uzmanlarından kurumlarındaki yönetim ile ilişkileri için “Oldukça iyidir, memnunum” cevabını verenlerin Harekete Geçme alt boyutu toplam puanları, kurumlarındaki yönetim ile ilişkileri için “Çok kötü”, “İyi değil, memnun değilim” ve “İyidir, memnunum” cevabını verenlerin toplam puanlarından anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4. TARTIŞMA

4.1. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirliğine İlişkin Tartışma

4.1.1. Geçerliliğe İlişkin Tartışma

İçerik/kavram geçerliliği

Ölçeğin sosyal hizmet uzmanlarına uygulanabilmesi için İngilizce dilinde olan ölçek (The Social Work Empowerment Scale) her iki dili bilen toplam dokuz kişi tarafından İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiştir. Çeviri çalışmasında üç bağımsız çevirmen (Selçuk Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu Çeviri Bürosu, EDU Çeviri ve serbest çalışan üç farklı çevirmen), sosyal hizmet bölümünde lisansüstü eğitimlerini tamamlamış altı akademisyen yer almaktadır. Literatürde ölçek çevirisi ile ilgili en az iki bağımsız çevirmen olması gerektiği üzerinde durmaktadır (Aksayan ve Gözüm 2002, Deniz 2007, Erkuş 2010). Ölçekte yer alan maddelerin (34 madde) Türkçe çevirileri ile ilgili ifadeler Tez İzleme Komitesi tarafından incelendikten (Brislin 1973, Campbell ve Russo 2001) sonra Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü'nde doktorasını tamamlamış akademisyen tarafından değerlendirilerek Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği Türkçe çevirisine son şekli verilmiştir.

Ölçeğin dil uyarlaması yapıldıktan sonra kapsam geçerliliğini belirlemek üzere sosyal hizmet alanında en az yüksek lisansını tamamlamış akademisyenlerin görüşüne sunulmuştur. Akademisyenlerden ölçekteki her bir maddenin ölçme derecesini 100 puan üzerinden değerlendirmeleri istenmiştir. Akademisyen görüşlerinin sonuçları doğrultusunda Kendall Uyuşum Katsayısı (Kendall Coefficient of Concordance-Kendall's W) korelasyon testi uygulanmıştır. Bu test ölçek maddelerinin uygulanabilirliği açısından istatistiksel olarak uyumlu olduğunu göstermektedir. Analiz sonucunun $p>0,05$ olması istenmektedir (Wyler ve ark 1968, Li ve Schucany 1975, Rhodes ve ark 2000, Koçak ve ark 2014, Güven ve İşler 2015).

Akademisyenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (Kendall's W=0,223, $p>0,05$, ki-kare: 36,857). Bu sonuç akademisyenlerden gelen görüşlerin ölçek maddelerinin uygulanabilirliği açısından istatistiksel olarak uyumlu

olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifade ile bu bulgu bağımsız gözlemler arasındaki uyumu göstermektedir.

Alınan öneriler ve yapılan düzeltmelerden sonra sekiz sosyal hizmet uzmanına anlamakta zorlandıkları maddeler, okunabilirlik ve madde formatı açısından anketi değerlendirmeleri istenmiş ve önerilen değişiklikler sonunda ölçek son durumuna ulaşmıştır (Brislin 1973, Aksayan ve Gözüm 2002). Böylece ölçeğin dil ve içerik geçerliliği ölçütlerini sağladığı sonucuna varılmıştır.

Yapı/kavram geçerliliği

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği'nin yapı geçerliliği analizi için uygun olup olmadığının değerlendirilmesinde Kaiser Meyer Olkin (KMO) Testi ve Barlett's Testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda KMO değerinin 0,927 ve $p=0.000$ değerleri edilmiştir. KMO test sonuçlarının 0,50'dan küçük olması durumunda kabul edilemeyeceği, 0,50-0,60 değerinin kötü, 0,61-0,70 değerinin zayıf, 0,71-0,80 değerinin orta, 0,81-0,90 değerinin iyi, 0,90 üzerinde olan değer ise mükemmel olduğu belirtilmekte ve Barlett's Testi'nin uygulanması sonucunda elde edilen Ki-kare test istatistiğinin $p<0,05$ anlamlı çıkması durumunda araştırmada kullanılan verilerin normal dağılım özelliğine sahip olduğu söylenebilmektedir (Özdamar 1997, Fidel 2000, Burns ve Grove 2001, Şencan 2005, 2005, Karagöz ve Kösterelioğlu 2008, Kalaycı 2010, Alpar 2011, Büyüköztürk 2011, Çokluk ve ark 2012, Şahin ve Gülleroğlu 2013, Koçak ve ark 2014, Yaşar 2014). Buna göre ölçekten elden verilerin faktör analizi için mükemmel düzeyde uyumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Frans (1993) tarafından ortaya konan yapının uygunluğunun test edilmesi amacıyla AMOS ve LISREL programları ile DFA yapılmıştır. Diğer bir ifade DFA ile bireylerden toplanan verilerin teorik yapı ile uyum gösterip göstermediği konusunda ya da başka kültürlerde geliştirilen ölçüm araçlarının uyarlanmasında kullanılan bir analiz çeşididir (Çapık 2014, Seçer 2015, 2017). Crowley ve Fan (1997) hangi uyum indekslerinin kullanılacağı ile ilgili altın bir kuraldan bahsedilemeyeceği belirtmekte olup Munro (2005), Şimşek (2007) de uyum indeksleri üzerine herkes tarafından kabul görmüş bir standardın olmadığını dile getirmektedirler. Bu nedenle kurulan modellerde örneklem büyüklüğü ve parametre

tahminlerinden etkilenmeyen uyum indeksleri olarak X^2/Sd , CFI, IFI, RMSEA, RMR, SRMR, PNFI ve PGFI değerlerine bakılmıştır (Hu ve Bentler 1999, Boomsma 2000, McDonald ve Ho 2002, Hayduk ve ark 2007, Hooper ve ark 2008). Bu indekslerin iyi uyum değerleri ve normal değerlerine karar verebilmek için çeşitli kaynaklardan faydalanılmıştır (Munro 2005, Ayyıldız ve Cengiz 2006, Schreiber ve ark 2006, Şimşek 2007, Hoe 2008, Hooper ve ark 2008, Yılmaz 2009, Çokluk ve ark 2012, İlhan ve Çetin 2014).

Çalışma kapsamında Birinci Düzey Çok Faktörlü Model ve İkinci Düzey Çok Faktörlü Model olmak üzere toplamda üç model kurulmuştur. Birinci Düzey Çok Faktörlü Model kapsamında kurulan Model 1’de uyum indekslerinden RMSEA, RMR, PNFI ve PGFI’nin iyi düzeyde olduğu, X^2/Sd ve SRMR’nin kabuledilebilir düzeyde olduğu ancak CFI ve IFI’nin kabul edilebilir veyahut iyi uyum değerinden uzak olduğu görülmüştür. Ayrıca Model 1’de M3 olarak kodlanan “Kurumumdaki tüm çalışanlar ortak amaca sahiptir” maddesi Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği’nin üçüncü maddesi olup $SMC > 0,20$ koşulunu sağlamadığından (Hooper ve ark 2008, Tam ve ark 2013) ($SMC = 0,12$) bir sonraki kurulacak modelden çıkarılmıştır. Böylece yeni model kurulmadan önce ölçek madde sayısı 33’e düşmüştür. Bundan sonraki analizler 33 madde üzerinden yürütülmüştür.

Birinci Düzey Çok Faktörlü Model kapsamında Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği’nin 33 maddelik versiyonu ile kurulan Model 2 incelendiğinde uyum indekslerinden X^2/Sd , RMSEA, RMR, SRMR, PNFI ve PGFI değerlerinin iyi düzeyde olduğu, CFI ve IFI değerlerinin kabul edilebilir değer düzeyinde olduğu görülmüştür. Aynı alt boyutta olmak şartı ile yüksek ilişki içerisinde olan maddeler arasında kovaryans oluşturulmuştur (2-6; 9-10; 13-14 ve 26-27 maddeleri arasında). Ayrıca Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği’nin her bir maddesi $SMC > 0,20$ (Hooper ve ark 2008, Tam ve ark 2013) şartını sağladığından başka bir madde çıkartılmadan Model 2 reddedilmemiştir.

Ölçeğin toplam puanı söz konusu ise ikinci düzey DFA’nın yapılması gerektiği belirtilmektedir (Seçer 2015). İkinci düzey çok faktörlü modelde ise *“gözlenen değişkenler birden fazla birbirini ile bağlantısız faktör altında toplandıktan*

sonra bu faktörler daha geniş ve kapsayıcı bir faktör altında birleşmesi” (Karagöz 2016) söz konusudur. Bu kapsamda 33 madde ve beş alt boyuttan oluşan Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin ikinci düzey çok faktörlü model uyumunun ve model uyum indekslerinin (X^2/Sd , CFI, RMSEA, RMR, SRMR, IFI, PNFI ve PGFI) iyi düzeyde olduğu bulunmuştur.

Böylece Frans (1993) tarafından ortaya konan Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği ve alt boyutlarının iyi uyum değerlerini yakaladığı tespit edilmiştir. Geçerli olmayan şeyin güvenilir olmayacağından hareketle (Alpar 2011, Çokluk ve ark 2012) $SMC > 0,20$ şartını sağlamayan (Hooper ve ark 2008, Tam ve ark 2013) madde atılmış olup bundan sonraki analizler 33 madde ile devam etmiştir.

Ölçüt/bağımlı/eşzamanlı/benzer ölçekler geçerliliği

Ölçüt geçerliliği olarak tercih edilen Yılmazlık Ölçeği ile Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki (ölçeklerden birinin toplam puanı artarken diğ erinin de artar) olduğu ve bu ilişkinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($r=0,601$; $p=0,000$). Korelasyon katsayısının 0,20-0,35 arasında zayıf; 0,36-0,65 arasında orta; 0,66-0,85 arasında oldukça yüksek; 0,86'dan büyük ise yüksek düzeyde ilişki var anlamına geldiği (Karasar 2008, 2015, 2016) bir başka kaynakta ise 0,50'nin altında ise zayıf; 0,50-0,70 arasında ise orta düzey ilişki olduğu ve son olarak 0,70'in üzerinde ilişki varsa kuvvetli bir ilişki olduğu anlamına geldiği belirtilmektedir (Durmuş ve ark 2011). Bu bilgilere dayanarak ölçüt geçerliliği olarak tercih edilen Yılmaz Ölçeği ile Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği arasında pozitif yönlü orta düzey ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Böylece Frans (1993) tarafından ortaya konan Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği ve alt boyutlarının içerik, yapı ve ölçüt geçerliliğine göre analizleri yapılmış olup tüm analizlerin geçerlilik kriterlerini karşıladığı bulunmuştur. Ölçeğin geçerli olduğu bulunduktan sonra bir sonraki aşamada ölçeğin güvenilirliğine ilişkin tartışmaya yer verilmiştir.

4.1.2. Güvenirliliğe İlişkin Tartışma

Ölçekte yer alan maddelerin madde-toplam puan korelasyon katsayıları değerlendirilmiş olup Korelasyon Güvenirlik Katsayılarının $r=0,35$ ile $0,72$ arasında olduğu saptanmıştır ($p=0,000$). Benzer olarak madde-alt boyut puanlarının korelasyon katsayıları değerlendirilmiş olup Korelasyon Güvenirlik Katsayılarının $r=0,57$ ile $0,78$ arasında olduğu saptanmıştır ($p=0,000$). Son olarak alt boyut-toplam puan korelasyon katsayıları değerlendirilmiş olup Korelasyon Güvenirlik Katsayılarının $r=0,71$ ile $0,87$ arasında olduğu saptanmıştır ($p=0,000$). Madde toplam korelasyon puanı yükseldikçe maddenin etkililiği artmaktadır. Madde toplam korelasyonlarının negatif olmaması, en az $0,20$ olması, maddeler arasında korelasyon değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı çıkması gerekmektedir. Aksi takdirde maddelerin ölçekten çıkarılmasına karar verilmesi gerekmektedir (Öner 1997, Tavşancıl 2005, Karasar 2008, 2015, 2016). Geçerlilik analizleri yapılmış 33 madde ile yapılan Madde ve Toplam Puan Korelasyon Katsayıları $0,20$ 'den büyük, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğundan 33 madde ile analize devam edilmiştir.

Bir sonraki aşamada Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin ve alt boyutlarının yarı-test güvenirlik analizleri yapılmıştır. İki yarı arasındaki Korelasyon Katsayılarının $r=0,63$ ile $0,75$ arasında olduğu saptanmıştır ($p=0,000$). Korelasyonun $0,15-0,20$ arasında olması değersiz; $0,20-0,35$ aşağı bir derece; $0,35-0,60$ iyi bir derece; $0,60$ ve üstü ise yüksek bir derece olarak kabul edilmektedir (Öner 1997, Tavşancıl 2005, Karasar 2008, 2015, 2016). Buna göre iyi yarı arasındaki korelasyonun pozitif ve yüksek olduğu söylenebilir.

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin Cronbach's Alpha Katsayısının $0,931$; Kolektif Kimlik alt boyutunun $0,783$; Bilgi ve Beceri alt boyutunun $0,828$; Benlik Kavramı alt boyutu $0,837$; Bilinçli Farkındalık alt boyutu $0,777$; Harekete Geçme alt boyutu $0,791$ olduğu saptanmıştır. Cronbach's Alpha değerlerinin $0,7$ 'nin üzerinde olduğundan verilerin güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir (Bayram 2009, Büyüköztürk 2017).

Bir maddenin ölçekten çıkarılması durumunda ölçeğin alpha değerini yükseltiyorsa (Madde Çıkarıldığında Ölçek Alphası) o maddenin, ölçeğin

güvenirliğini azalttığı ve bu nedenle de çıkarılması gerektiği belirtilmektedir (Bayram 2009, Büyüköztürk 2017). Buna göre madde çıkarıldığında ölçek alphasının 0,927-0,930; Kolektif Kimlik alt boyutunda 0,728-0,769; Bilgi ve Beceri alt boyutunda 0,796-0,823; Benlik Kavram alt boyutunda 0,801-0,846; Eleştirel Farkındalık alt boyutunda 0,720-0,746 ve Harekete Geçme alt boyutunda 0,748-0,772 arasında değiştiği görülmüştür. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin Cronbach's Alpha Katsayısının 0,931; Kolektif Kimlik alt boyutunun 0,783; Bilgi ve Beceri alt boyutunun 0,828; Benlik Kavram alt boyutunun 0,837; Eleştirel Farkındalık alt boyutunun 0,777 ve Harekete Geçme alt boyutunun 0,791 olduğu düşünüldüğünde herhangi bir maddenin çıkarılması durumunda ölçek alphasının veyahut alt boyutların alphasını düşürmediği tespit edilmiştir. Böylece 33 madde ile diğer analize geçilmiştir.

Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'ne ilişkin olarak yapılan son güvenirlik analizi ise "Zamana karşı değişmezlik: Test tekrar test yöntemi"dir. Katılımcılara Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği uygulanmış ve ikinci uygulama üç hafta sonra yapılmıştır. Literatürde en az iki hafta ara olması gerektiği ifade edilmektedir (Yurdugül 2005, Baş 2010). Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin zamana karşı değişmezliğini belirlemek amacıyla yapılan ön test – son test ölçümleri arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki (ölçümlerden birinin toplam puanı artarken diğerinin de artar) olduğu istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ($r=0,790$; $p=0,000$). Korelasyon katsayısının 0,60 ve üzerinde olması durumunda yüksek bir ilişki olduğu kabul edildiği daha önce belirtilmişti (Öner 1997, Tavşancıl 2005, Karasar 2008, 2015, 2016). Yapılan iki ölçüm puanları arasında pozitif yönde, çok güçlü ve istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Diğer bir ifade ile Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin oldukça güvenilir olduğu, zamansal olarak değişim göstermediği saptanmıştır. Nihai ölçek formu EK-L'de belirtilmektedir.

4.2. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin Bağımsız Değişkenlere Göre İncelenmesi

Bu bölümde Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'ne ilişkin bulguları literatürde yer alan çalışmalar çerçevesinde ilgili ana başlıklar altında tartışılmıştır.

4.2.1. Güvencesiz Çalışma

Sosyal hizmet uzmanlarının kadro durumlarına göre alt boyutlardan Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı ve Eleştirel Farkındalık puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Her üç alt boyutta da kadrolu çalışanların puanlarının güvencesiz çalışanlardan anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarının kadro durumlarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği, Kolektif Kimlik alt boyutu ve Harekete Geçme alt boyutu puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Sosyal hizmetin neoliberalizm karşısında her geçen gün güç kaybettiği, esneklik, etkinlik ve modernizasyona yönelik itici güçlerin etkisiyle sosyal hizmete özgü niteliklerin zarar gördüğü (Jones 2001, Spolander ve ark 2014), sosyal adaleti sağlamakla görevli bir mesleğin sosyal adaletsizlikle karşı karşıya kaldığı (Kalaycı-Kırlioğlu ve ark 2017, Özcan ve ark 2017) belirtilmektedir. Güvencesiz çalışan sosyal hizmet uzmanlarının kendilerini belirsizlik içinde hissettiği, bu durumun yaptığı işten gurur duymasına engel olduğu ve bu yolla uzmanın zihinsel sağlık durumunu da etkileyebildiği; ayrıca, başarılı ve üretken çalışmanın dayandığı kişiler arası ilişkilerin zayıflamasına da neden olabildiği literatürde yer alan çalışmalarda vurgulanmaktadır (Seifert ve ark 2007, Özcan ve ark 2017). Buna dayanarak güvencesiz çalışmanın benlik kavramını olumsuz etkileyebildiği söylenebilir. Güvencesiz çalışan sosyal hizmet uzmanları Frans (1993)'ın bahsettiği olumlu kendilik değeri ve kendine güven konusunda sorun yaşayabilmektedir. Ayrıca bu tür bir çalışma sosyal hizmet uzmanlarının benlik kavramı ile ilişkili olan "çevrelerinde aktif bir katılımcı" (Frans 1993) olmasını da engelleyebilmektedir.

Güvencesiz çalışan sosyal hizmet uzmanlarının işini kaybetme veyahut baskı görme korkusu nedeniyle mesai saatları dışında çalışmasının, sosyal hizmet mesleği ile bağdaşmayan işverenin o anki ihtiyacına göre görevlendirme yapılmasının, bir

nevi "joker" eleman olarak görülmelerinin ve tüm bunlara sosyal hizmet uzmanlarının itiraz edememelerinin (Güzel ve Selcik 2017, Kalaycı-Kırılıoğlu ve ark 2017, Özcan ve ark 2017) sosyal hizmet uzmanlarının kendi dünyası ile ilgili çok yönlü muhakeme yapabilme ve oluşturabilme becerisi olarak tanımlanan eleştirel farkındalığını (Frans 1993) sekteye uğratacağı söylenebilir. Ayrıca Pinderhughes (1983) sadece sosyal hizmet uzmanının kendi yaşamları üzerinde değil müracaatçıların yaşamları üzerinde de eleştirel bir bakış açısı kazanması gerektiğini ifade etmektedir. Ancak güvencesiz çalışma ile kendi yaşamları üzerinde eleştirel bakış açısı kazanamayan veyahut kazanması engellenen sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçıları üzerindeki değerlendirmelerinin de zarar göreceği açıktır. Özellikle Özcan ve ark (2017)'nin bahsettiği güvencesiz çalışan sosyal hizmet uzmanlarının toplumsal düzlemde müracaatçı yararına çalışmaktan uzaklaştıkları, güvencesiz çalışmanın etkilerinin sadece bireysel düzlemde hissedilmediği, aynı zamanda toplumsal boyuta taşınarak müracaatçıların hizmet alma ihtiyaçlarının önüne geçmesi, sosyal hizmet uzmanlarının eleştirel farkındalık becerilerinin zarar görmesinin sonuçları olarak düşünülebilir. Bununla bağlantılı olarak kuram ve yaklaşımların temel bilgi ve uygulama zemini hazırladığı, uzmanların ancak bunların temelini anlamaya başlayınca müracaatçıların katılımını değerlendirebilecekleri, böylece daha bilgili ve becerili olabilecekleri (Barker 1995, Teater 2015) belirtilmektedir. Güvencesiz çalışma ortamında eleştirel farkındalıkları zarar gören uzmanların bilgi ve becerilerini de etkili bir şekilde kullanamamalarının süpriz olarak değerlendirilemeyeceği düşünülmektedir.

4.2.2. Mesleği İsteyerek Seçme

Çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda sosyal hizmet uzmanlarının sosyal hizmet mesleğini isteyerek seçme düşüncelerine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Alguları Ölçeği, Kolektif Kimlik alt boyutu, Bilgi ve Beceri alt boyutu, Benlik Kavramı alt boyutu, Eleştirel Farkındalık alt boyutu ve Harekete Geçme alt boyutu puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Sosyal hizmet mesleğini isteyerek seçtiğini belirtenlerin puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmüştür.

Literatürde mesleğini isteyerek seçmeyen çalışanların meslek yaşamlarında mutsuz oldukları, mesleklerinin gerekliliklerini yerine getirmede sorun yaşadıkları,

işe bağı gerginlik puanlarının yüksek olduğu, kişisel başarı ve iş doyumunun düşük olduğu, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının yüksek olduğu, mesleki ilişkiler konusunda sorun yaşadıkları ve tükenmişlik seviyelerinin yüksekliğine ilişkin bulgular yer almaktadır (Aslan ve ark 1997, Sayıl ve ark 1997, Dolunay 2002, Aktuğ ve ark 2006, Ardıç ve Polatçı 2008, Mollaoğlu ve ark 2010). Dolayısıyla mesleğini isteyerek seçen sosyal hizmet uzmanlarının, istedikleri ve benimsedikleri bir işi yapmalarından kaynaklı olarak kişisel ve mesleki güç algılarının yüksek olacağı ifade edilebilir. Rastlantısal ya da yakınlarının önerisi ile değil de (Sayıl ve ark 1997) kendi isteği ile sosyal hizmet mesleğini seçenlerin sosyal hizmet mesleğinin gerekliliklerini sosyal hizmetin ruhuna uygun bir şekilde yerine getirecekleri, kişisel başarılarının ve iş doyumlarının yüksek olacağı, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma konusunda dirençli ve mesleki ilişkiler konusunda yapıcı olacakları söylenebilir. Bunun yanında sosyal hizmet mesleğini isteyerek seçmenin getirdiği mesleğin gerekliliklerini önceden tanıma ve bilmenin genelde kişisel ve mesleki güç algılarını, özde ise tüm alt boyutlarda olumlu bir etkisinin olabileceği düşünülmektedir. Çünkü bu tür kişiler ilk olarak bilgi ve becerilerini kolektiflikler yoluyla üretilen güç üzerinde yoğunlaştırabilir, birikimli ve karşılıklı etki yoluyla bireyleri daha derinden ve kalıcı bir şekilde etkileyebilirler (Frans 1993). Bununla bağlantılı olarak da bu kişiler, güç paylaşımı yaparak (Pinderhughes 1983) sorunları çözmenin etkili bir yöntem olduğunun önemini çok önceden kavrayabilirler. Adams ve ark (2015) gerek bireyler arasında gerekse toplum genelindeki dayanışmanın yükseltilmesini sosyal hizmetin temel amaçlarından birisi olarak ifade etmektedir. Bu da mesleğini isteyerek seçen meslek elemanlarının yüksek Kolektif Kimlik ve Harekete Geçme alt boyut puanları aldığını ortaya koyan çalışmamız ile örtüşmektedir.

Literatürde benlik kavramı ile bütünlük sağlayacak meslekleri seçen bireylerin daha başarılı olacaklarına dair görüşler bulunmaktadır (Demir ve ark 2011). Bununla bağlantılı olarak çalışmamızda Benlik Kavramı alt boyutu puanlarının yüksek çıkmasının literatürdeki çalışmalarla uyumlu olduğu söylenebilir (Arıcak 1999, 2001, Sayın 2003, Işık 2006, Ünal ve Şimşek 2008, Demir ve ark 2011, Uslu 2015). Örneğin 230 öğretmen adayı ile yapılan bir araştırmada öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin daha olumlu benlik kavramına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Uslu 2015).

4.2.3. Başka Bir Kuruma Geçme ve İşi Bırakma Düşüncesi

Bulgular kısmında “başka bir kuruma geçme düşüncesi” ile “iş bırakma düşüncesi” ayrı ayrı verilmiş olmasına rağmen bu iki bulgunun birlikte tartışılmasının daha anlamlı olacağı düşünülmüştür. Bu konudaki ilgili literatür de bu iki konunun birlikte tartışılmasını desteklemektedir.

Sosyal hizmet uzmanlarının başka bir kuruma geçme düşüncesine göre Kolektif Kimlik alt boyutu toplam puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Başka bir kuruma geçme düşüncesi olmayanların puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Başka bir kuruma geçme düşüncesine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği, Bilgi ve Beceri alt boyutu, Benlik Kavramı alt boyutu, Eleştirel Farkındalık alt boyutu ve Harekete Geçme alt boyutu toplam puanlarının arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Sosyal hizmet uzmanlarının iş bırakma düşüncelerine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği, Kolektif Kimlik alt boyutu, Bilgi ve Beceri alt boyutu, Benlik Kavramı alt boyutu, Eleştirel Farkındalık alt boyutu ve Harekete Geçme alt boyutu toplam puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. İş bırakma düşüncesi olmayanların toplam puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma bulguları incelendiğinde özellikle başka bir kuruma geçme isteği olan sosyal hizmet uzmanlarının sadece Kolektif Kimlik alt boyutu puanlarının düşük olması dikkat çekmektedir. Bu bulgu sosyal hizmet uzmanlarının iş bırakma düşünceleri doğrultusunda düşünüldüğünde önem kazanmaktadır. İş bırakma düşüncesi olan sosyal hizmet uzmanlarının Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği puanları ve ölçeğin tüm alt boyut puanlarının düşük olması, diğer taraftan kurum değiştirme isteği olan sosyal hizmet uzmanlarının sadece Kolektif Kimlik alt boyutu puanlarının düşük olması iş bırakma düşüncesi ile başka bir kuruma geçme isteği arasındaki ayırt ediciliği ortaya koymaktadır. Başka bir kuruma geçmek isteyen sosyal hizmet uzmanları mevcut kurumlarında bir takım sorunlarla karşılaşmış olabilirler ve bu sorunlar onların eleştirel düşüncelerini, benliklerini, bilgi ve becerilerini kullanmalarını ya da bir eylemi başlatma ve devam ettirmelerini engellememiş olabilir. Çünkü sosyal hizmet uzmanlarının çok temel sebeplerden (ücret, yönetim ile anlaşmazlık, çalışma ortamının uygulamalarını

gerçekleştirme açısından uygun olmaması) dolayı kurum değiştirmeyi düşünebildikleri belirtilmektedir (Işıkhan 1999, Gellis 2001, Güzel ve Selcik 2017). Bu sebepler kişinin, işlevsel bir parçası olduğu sosyal sistemlerin amaçlarını, kaynaklarını ve isteklerini paylaştığı bir kolektif kimlik duygusuna (Frans 1993) zarar verebilir. Kolektif Kimlik alt boyutu dışındaki alt boyutlardan farklılaşmanın olmaması manidardır. Diğer alt boyutları çalışma koşulları ile ilgili olmaktan ziyade daha derinlemesine oluşan kavramlardır. Gerek kişilik gerekse meslek adına alınan eğitim ile ilgili süreçlerdir.

Diğer taraftan işi bırakma düşüncesi kurum değiştirmekten daha radikal bir şey olarak görülmektedir. İş bırakma düşüncesi olmayan sosyal hizmet uzmanlarının Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutları puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olması dikkat çekicidir. Literatürde de işini bırakmak isteyenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının yüksek olduğu, kişisel başarı puanlarının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Jayaratne ve Chess 1983, Himle ve ark 1986, Siefert ve ark 1991, Mor Barak ve ark 2001, Ardıç ve Polatçı 2008, Bakan ve Tombak 2014). Calitz ve ark (2014) iş yükü başlığı altında belirtilen tüm güçsüzleştirici unsurların sosyal hizmet uzmanlarının işi bırakmalarına neden olabileceğini ileri sürmektedir. Literatürde refah sistemi olarak tanımlanan sistemlerde sunulan hizmetlerin daha insancıl bir şekilde ifa edilmesi ve sosyal adaletin gerçekleştirilmesi için işini bırakma düşüncesi olmayan sosyal hizmet uzmanlarının varlığına vurgu yapılmaktadır (Kut 1988, Şahin 2000, Küçükkaraca 2004). Bu değerlendirmeler araştırma kapsamında elde edilen bulgularla örtüşmektedir.

4.2.4. Meslektaşlardan Destek ve Öneri Alma

“Destek alma” ve “öneri alma” konusu bulgular kısmında ayrı ayrı verilmiş olmasına rağmen bu iki bulgunun birlikte tartışılmasının daha uygun olacağı kanaatine varılmıştır. Literatürde de destek alma ve öneri alma konusu birlikte ele alınmaktadır.

Sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçıları ile ilgili meslektaşlarından ne sıklıkla destek aldıklarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği puanları, alt boyutlardan Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik

Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Meslektaşlarından sık sık destek aldıklarını belirtenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği puanları, alt boyutlardan Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülürken meslektaşlarından destek almadığını belirtenlerin Benlik Kavramı alt boyutu toplan puanları anlamlı bir şekilde yüksek olduğu bulunmuştur.

Sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçıları ile ilgili meslektaşlarından ne sıklıkla öneri aldıklarına göre Kolektif Kimlik alt boyutu, Benlik Kavramı alt boyutu ve Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Sosyal hizmet uzmanlarından müracaatçıları ile ilgili meslektaşlarından sık sık öneri aldıklarını belirtenlerin Kolektif Kimlik ve Eleştirel Farkındalık alt boyutu puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülürken müracaatçıları ile ilgili meslektaşlarından öneri almadıklarını belirtenlerin Benlik Kavramı alt boyutu puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçıları ile ilgili meslektaşlarından ne sıklıkla öneri aldıklarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği puanları, alt boyutlardan Bilgi ve Beceri ve Harekete Geçme puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Meslektaşlardan destek ve öneri alma konusu birlikte incelendiğinde meslektaşlarından destek alanların Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği puanları ve alt boyutlardan Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme puanları yüksek iken meslektaşlarından öneri alanların sadece Kolektif Kimlik ve Eleştirel Farkındalık alt boyutu puanlarının yüksek olması dikkat çekicidir. Bu bulguya istinaden sosyal hizmet uzmanlarının destek ve öneri konusunu birbirinden ayırttığı ve uzmanların destek konusuna daha çok anlam yükledikleri söylenebilir. Bu noktada sosyal desteğin (Oktay 1992) öneri almaya kıyasla daha güçlendirici bir etkisinin olduğu söylenebilir. Ancak destek ve öneri konusundaki literatür, genel olarak mesleğin başlangıç yıllarında ya da ileri süreçlerde sosyal hizmet uzmanlarının kendi içlerindeki dayanışma ve birliktelikle birbirlerine destek olduklarında, vakalarla ilgili birbirlerine öneri sunduklarında, sözel veya fiziksel saldırı ile karşı karşıya kaldıklarında ve

kurum/kuruluşun zorunlulukları ve yerel beklentiler arasında ortaya çıkan gerilimleri giderme noktasında meslektaşlarından destek ve öneri aldıklarını, meslektaşların bir birine destek olduğu bir çalışma ortamında sosyal hizmet uzmanlarının kendilerini kurumun ve meslektaş ağının bir parçası olarak hissettiklerini, sosyal hizmet uzmanlarının birlikte sinema, tiyatro, piknik ve akşam yemeği gibi çeşitli sosyal aktiviteler organize ettiklerini ve bunun da zorluklar karşısında başa çıkma ve eleştirel kapasitelerinin artmasına olumlu katkı sağladığını belirtmektedir (Chandler 1987, Gellis 2001, Pugh 2007, Güzel ve Selcik 2017). Ayrıca literatürde destek ve öneri almanın ve formel ya da informal destek mekanizmalarının varlığının sosyal hizmet uzmanlarını stresten koruduğuna ve kişisel başarıyı arttırdığına yönelik çalışmalar bulunmaktadır (Cherniss 1980, Cooper 1981, Chandler 1987, Işıkhan 1999, Gellis 2001, Lloyd ve ark 2005, Collins 2007, Yürür ve Sarıkaya 2012).

Meslektaşlardan destek ve öneri almama konusu da birlikte incelendiğinde meslektaşlarından destek ve öneri almayanların Benlik Kavramı alt boyutu puanlarının yüksek olduğu bulunmuştur. Bu hususun benlik kavramı ile örtüştüğü söylenebilir. Literatürde olumlu benlik kavramının başarıyı arttırabileceği belirtilmektedir (Bandura 1982). Çünkü benlik kavramı yüksek olan bireylerin zihinsel süreçlerini daha etkin kullanabildiği söylenmektedir (Fitts 1972). Bu nedenlerden dolayı benlik kavramı yüksek olan kişilerin destek ve öneri almaya ihtiyacı olmayabileceği düşünülmektedir.

4.2.5. İş Yükü (Çalışma Yoğunluğu, Görüşmesi Sayısı ve Vaka Sayısı)

İş yükünün, çalışma yoğunluğu, görüşme sayısı ve vaka sayısını da kapsayan bir kavram olmasından dolayı bu üç bulgunun sonuçları aynı başlık altında tartışılmıştır.

Sosyal hizmet uzmanlarının çalışma yoğunluğuna göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği puanlarının, alt boyutlardan Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Sosyal hizmet uzmanlarından çalışma yoğunluğunun fazla olduğunu söyleyenlerin puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarının günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısına (yoğunluk olarak) göre Sosyal Hizmet

Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği puanlarının, alt boyutlardan Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Sosyal hizmet uzmanlarından günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısının yüksek olduğunu belirtenlerin puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarının ortalama vaka sayısına (dosya yükü) göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği puanları, alt boyutlardan Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Sosyal hizmet uzmanlarından ortalama vaka sayısının (dosya yükü) yüksek olduğunu belirtenlerin puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarının yüksek müracaatçı sayıları, yoğun iş yükü ile mücadele ettikleri, dosya yükü ve yüksek görüşme sayılarının stres ve tükenmişlik kaynağı olduğu belirtilmektedir (Chandler 1987, Butler 1990, Collings ve Murray 1996, Parry-Jones ve ark 1998, Işıkhani 1999, Gellis 2001, Jones 2001, Storey ve Billingham 2001, Lloyd ve ark 2002, Coffey ve ark 2004, Basım ve Şeşen 2005, Johnson ve ark 2005, Lloyd ve ark 2005, Ben-Zur ve Michael 2007, Kim ve Stoner 2008, Berkün 2010, Işıkhani 2010, Hablemitoğlu ve Özmete 2012, Yürür ve Sarıkaya 2012, Kalliath ve Kalliath 2013, Powell ve ark 2013, Robinson 2013, Amir ve Kihoro 2014, Balanuye 2014, Blomberg ve ark 2014, Calitz ve ark 2014, Karacaoğlu ve Çetin 2015, Güzel ve Selcik 2017). Buna rağmen sosyal hizmet uzmanlarının çalışma yoğunluğu, görüşme sayısı ve vaka sayısı ile ilgili içsel bir motivasyon geliştirmiş oldukları ve bunun da üstesinden gelebildikleri belirtilmektedir (Güzel ve Selcik 2017). Bunun nedeni özelde sosyal hizmet alanında genelde ise insani hizmetler alanında çalışan sosyal hizmet uzmanlarının gerçekleştirdikleri müdahalelerin müracaatçıları üzerinde faydalı olduğunu görme ve hissetmek isteği (Uğur ve Erol 2015) olarak gösterilebilir. Örneğin Aslanyürek-Zorlu (2014)'nin yapmış olduğu araştırmada denetimli serbestlik uzmanlarının yükümlülerle çalışma yapmaktan, rapor yazmak veya grup çalışması yapmaktan dolayı tükenmediklerini; tam aksine yapılandırılmamış çalışmalar yapmak, işlevsiz raporlar yazmak ya da çalışma saatlerine sığmayacak kadar çok iş yüklenmek gibi sebeplerden tükendikleri sonucuna ulaşmıştır. Yine yapılan nitel bir araştırmada katılımcılardan biri *“Sen iyi bir uygulama yaptığın zaman, kendini iyi, başarılı bir insan olarak hissedebilirsin... Bu, senin yaşamının*

başka alanlarına da yayılır...” şeklinde ifade edilmiştir (Acar ve ark 2017). Bu nedenle iş yükü başlığı altında incelenen çalışma yoğunluğu, görüşme sayısı ve vaka sayısının fazla olmasının sosyal hizmet uzmanlarını güçsüzleştiren değil güçlendiren bir olgu olduğu, işin niceliksel boyutunun aksine niteliksel boyutunun ön planda olduğu söylenebilir. İş yükü başlığı altında incelenen çalışma yoğunluğu, görüşme sayısı ve vaka sayısının fazla olması sosyal hizmet uzmanlarının deneyim kazanması ve bilgi ve becerilerini geliştirmeleri için zemin hazırlıyor olabilir. Örneğin yapılan bir çalışmada sosyal hizmet uzmanlarının büyük bölümünün iş yoğunluklarına rağmen mesleki gelişimlerini devam ettirmeye çalıştıkları bulunmuştur (Ceylan ve ark 2016). Vaka yükü ve görüşme sayısının fazla olması farklı müracaatçı tiplerini gündeme getirir ve her birinin gereksinimi farklıdır. Müracaatçı ile çalışmak ve ona yol göstermek için genelde sosyal hizmet bağlamında uzmanın kendisini bilgi ve beceri konusunda geliştirmesi gerektiği söylenebilir. Ayrıca meslek adına bir şeyler yapıyor olmak mesleki benlik saygısını da pekiştirebildiği ifade edilebilir.

Aynı şekilde sosyal hizmet uzmanları müracaatçılar için eylem başlatma ve devam ettirme becerilerini de bu şekilde geliştiriyor olabilirler. Sosyal hizmet alanında mesleğe uygun çalışmanın doyumunu yükselttiği düşünüldüğünde uzmanların kendilerine ve mesleklerine ilişkin olumlu bir benlik geliştirmiş olabilecekleri de düşünülebilir. Bununla birlikte çok çeşitli ve yüksek sayıda görüşme yapmak veyahut vaka ile çalışmak sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçıların dünyası ile ilgili çok yönlü muhakeme yapabilme ve oluşturabilme becerisini (Frans 1993) de geliştirmiş olabilir. Müracaatçıların amaçlarına ulaşmak için uzmanların müracaatçılarla birlikte kolektif biçimde çalışabileceği ifade edildiğinden (Thompson 2016) iş yükü başlığı altında belirtilen çalışma yoğunluğu, görüşme sayısı ve vaka sayısı fazla olanların puanlarının yüksek olmasını doğrular niteliktedir. Zaten bu kadar iş yükü ile uzman hemen harekete geçmezse başarılı uygulama şansı bulamayacağı ifade edilebilir. Müracaatçı adına ya da onunla birlikte hareket etmek sosyal hizmet rollerinden olduğu gibi sosyal hizmet doğasında yer almaktadır.

4.2.6. Doğrudan Sosyal Hizmet Uygulaması

Sosyal hizmet uzmanlarının doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği, alt boyutlardan Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete

Geçme puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Doğrudan sosyal hizmet uygulaması yapan uzmanların puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Hızlı kalkınma için gerekli olan çabaların açtığı yaraları sarmak için gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde sosyal hizmete başvurulduğu düşünüldüğünde (Kongar 1972) doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranının daha fazla olması beklenebilir. Her ne kadar hastane ortamları gibi tıbbi alanlarda doğrudan sosyal hizmet uygulaması oranının az olduğu (Özbesler ve İçağasıoğlu-Çoban 2009) belirtilse de doğrudan sosyal hizmet uygulamasının oranının birçok alanda fazla olduğu söylenebilir (Koç 2015, Ceylan ve ark 2016, Zengin ve Çalış 2017).

Sosyal hizmet uzmanlarının doğrudan sosyal hizmet uygulamasında sıklıkla yüz yüze görüşme, gözlem, dinleme, soru sorma, odaklanma, rehberlik etme ve yorumlama ve iklim oluşturma (içtenlik, empati ve yakınlık) gibi becerilerini (Duyan 2010, Sheafor ve Horejsi 2014) kullandığı düşünüldüğünde uzmanların müracaatçıları ile aynı ortamda, duygu ve düşünceleri ile temas içerisinde olmalarının, birlikte değerlendirme yaparak çözüm sürecini başlatabilmeleri için ihtiyaç duyulan bilgi ve becerilerini etkin bir şekilde kullanmaları gerektiği söylenebilir. Sosyal hizmet uzmanları doğrudan sosyal hizmet uygulaması yaparak müracaatçısının daha iyi ve dengeli güç ilişkilerine ulaşabilmesi (Frans 1993) için gerekli olan eleştirel farkındalık konusunda derin çalışmalara yönebileceği belirtilebilir.

İnsani hizmetler alanında çalışan sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçılar ile yaptıkları çalışmaların müracaatçıları üzerinde faydalı olduğunu görmek istediği (Uğur ve Erol 2015) belirtilmektedir. Diğer bir ifade ile sosyal hizmet uzmanlarının doğrudan uygulama yapmak için içsel bir motivasyonları olduğu söylenebilir. Literatürde doğrudan sosyal hizmet uygulaması yapan uzmanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu, doğrudan uygulamadan uzaklaşmanın sosyal hizmet alanında çalışmaya dair motivasyonu olumsuz etkilediği belirtmektedir (Koç 2015, Ceylan ve ark 2016). Buna dayanarak doğrudan uygulama yapmanın doyum ve motivasyonla olan ilişkisinin uzmanların mesleki benliklerini (Arthur 1992, Friedman ve Farber 1992, Arıca 1999, 2001, Arıca ve Dilmaç 2003, Gibson 2003, Kim ve Chung 2008) olumlu etkileyeceği söylenebilir. Çalışmamızda da literatürü destekler şekilde

doğrudan sosyal hizmet uygulaması yapan uzmanların kişisel ve mesleki güç algısı ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanları yüksek çıktığı görülmüştür.

4.2.7. Çalışma Ortamı

Sosyal hizmet uzmanlarının çalışma ortamını yapmakla yükümlü olduğu işler için uygun/uygun değil değerlendirmelerine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği, Kolektif Kimlik alt boyutu, Bilgi ve Beceri alt boyutu, Benlik Kavramı alt boyutu, Eleştirel Farkındalık alt boyutu ve Harekete Geçme alt boyutu toplam puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Sosyal hizmet uzmanlarından çalışma ortamını yapmakla yükümlü olduğu işler için uygun olarak değerlendirenlerin toplam puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal hizmet uygulamasında ideal çalışma ortamlarının (fiziksel, sosyal vb) olması gerektiği birçok kaynakta belirtilmektedir (Kadushin ve Harkness 2014, Kadushin ve Kadushin 2016). Ancak ideal durum her zaman yakalanamamaktadır (Işıkhan 1999, Güzel ve Selcik 2017).

Literatürde çalışma ortamlarının sosyal hizmet uzmanları için elverişsiz olmasının olumsuz etkilerine (Cherniss 1980, Cooper 1981, Chandler 1987, Işıkhan 1999, Gellis 2001, Lloyd ve ark 2002, Lloyd ve King 2004, Lloyd ve ark 2005, Hablemitoğlu ve Özmete 2012, Koç 2015, Güzel ve Selcik 2017), çalışma ortamının fiziksel ve psikolojik boyutta rahatsızlık yaratmayacak şekilde düzenlenmesinin önemine değinilmekte (Hayta 2007), bu çerçevede özellikle fiziksel çevrenin kalitesi arttıkça çalışanların işlerine daha motive oldukları ve başarı düzeylerinin arttığı vurgulanmaktadır (Demirci ve Armağan 2015). Sosyal hizmet odağında sosyal hizmet uzmanlarının ağır çalışma koşullarından dolayı sosyal hizmet uygulamasından beklenen nitelikleri yerine getiremedikleri vurgulanmaktadır (Zengin ve Çalış 2017). Işıkhan (2000)'ın çalışmasında mesleki uygulamalar için uygun çalışma olanağına sahip olan sosyal hizmet uzmanlarının iş doyum düzeyleri, sahip olmayanlarınkine göre yüksek çıkmıştır. Çetin ve ark (2015)'nin çalışmasında sosyal hizmet uzmanlarının idealist tutumlarının çalışma alanlarının sınırlılıklarıyla çatıştığı ve çalışma ortamında mobbinge uğrayan sosyal hizmet uzmanlarının mesleki anlamda kendini ifade edemediği bulunmuştur. Çalışmada sosyal hizmet

uzmanlarının motivasyon algılarının düşük olduğu tespit edilmiş motivasyon ve çalışma ortamı arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Benzer şekilde Ceylan ve ark (2016)'nın çalışmasında sosyal hizmet uzmanlarının daha çok örgütsel faktörlere bağlı olarak düşük iş doyumu ve yüksek tükenmişlik duygusu yaşadıkları, yeterli sayıda sosyal hizmet uzmanı istihdam edilmemesinin de iş doyumunun düşmesine ve tükenmişlik duygusunun yaşanmasına neden olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte başka bir araştırmada sosyal hizmet uzmanlarının işyerindeki stres düzeyi değişkenlerinin sosyal sorun çözme becerilerini etkilemediği görülmüştür (Koç 2015). Çalışma ortamı kuşkusuz fiziksel ve psikolojik öğelerin yanında sosyal öğeleri de vurgulamakta ve mesleki uygulamayı etkilemektedir. Nitekim ebe ve hemşirelerin benlik saygısının incelendiği bir çalışmada meslektaşlarıyla ilişkilerinden memnun olan hemşire ve ebelerin benlik saygısı ve iş doyum düzeyinin memnun olmayanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirtilmiştir (Erbil ve Bostan 2004).

Çalışma ortamı ile ilgili verilen eğitimlerin de önemli bir faktör olduğu belirtilebilir. Eğitimlerin çalışma ortamına adaptasyonda önemli bir rolü olduğu düşünüldüğünde hizmet içi eğitimlerin önemi ön plana çıkmaktadır. Kılıç (2013)'ın Aile Mahkemeleri'nde görev yapan uzmanların hizmet içi eğitim ihtiyacına yönelik araştırmasında katılımcılar bugüne kadar yapılan hizmet içi eğitimlerin sayısını, süresini ve içeriğini yetersiz bulmakta; göreve yeni başlayanlar, velayet, boşanma, alanla ilgili gelişmeler ve görüşme teknikleri gibi konularda eğitim ihtiyacı duymaktadırlar. Güzel ve Selcik (2017) çalışmalarında çalışma ortamının sosyal hizmet uzmanlarının kişisel gelişimlerini olumsuz yönde etkilediğini net bir şekilde ortaya koymuşlardır. Bunun dışında uzmanların kendilerini geliştirecek yeterli araç-gereç veyahut kaynaktan yoksun olmasının, kuruluşların yeterli bilimsel ve mesleki donanımına sahip olmamasının (Chandler 1987, Gellis 2001, Lloyd ve ark 2005, Hablemitoğlu ve Özmete 2012, Güzel ve Selcik 2017) da uzmanların bilgi ve becerilerini geliştirmelerinin önünde engel olduğu söylenebilir.

Frans (1993)'ın bahsetmiş olduğu kolektif kimlik duygusunun yukarıda bahsedilen çalışma ortamlarında oluşmasının ve gelişmesinin mümkün olamayacağı söylenebilir. Sosyal hizmet uzmanlarının çalıştıkları kurum/kuruluşları da bir sistem olarak kabul edecek olursak bu tür olumsuz koşullarda sosyal hizmet uzmanlarının

kurum/kuruluş sisteminin amaçlarını, kaynaklarını ve isteklerini paylaşmayabileceği ve bu nedenle de kolektif kimlik duygusunun oluşumunun zedeleneneceği ileri sürülebilir.

Sosyal hizmet uzmanlarının kalabalık odalarda bir arada oturduğu (Güzel ve Selcik 2017), müracaatçı görüşmesinin sık sık yarıda kesildiği (Gellis 2001), gizlilik ve mahremiyetin olmadığı (Hablemitoğlu ve Özmete 2012) ve kendini geliştirmeye izin veren çalışma ortamlarının uzmanlara müracaatçı hakkında çok yönlü değerlendirme yapabilmesini ve müracaatçıların yaşamları üzerinde eleştirel bir bakış açısı kazanmasını engelleyebileceği ifade edilebilir. Ayrıca bu tür ortamlarda uzmanların kendisi ya da müracaatçılar için daha anlamlı faaliyet içerisinde olamayabilecekleri ve kendisi ya da müracaatçıları hakkında etkili eylem başlatmalarının engellenebileceği söylenebilir. Olumsuz çalışma ortamlarının uzmanların işi ile ilgili benlik algısını etkileyebileceği, değersizlik, yetersizlik, başarısızlık duygularını hissedebilecekleri ve mesleklerine ilişkin saygılarının azalabileceği belirtilebilir. Gerçekçi bir sosyal hizmet uygulaması için ortam önem arz etmektedir. Sonuçların da bu doğrultuda çıkması oldukça manidardır.

4.2.8. Otonomi

Sosyal hizmet uzmanlarının kurum/kuruluşlarındaki otonomilerine (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği puanları, alt boyutlardan Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarındaki otonomileri yüksek olanların toplam puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Literatürde sosyal hizmet uzmanlarının otonomilerinin iş doyumu, çalışma motivasyonu, çalışılan kuruluşa bağlılık ile pozitif; işten ayrılma niyeti, iş stresi ve tükenmişlik ile negatif yönlü ilişki içerisinde olduğunu gösteren çalışmalar yer almaktadır (McCloskey 1990, Arches 1991, Oktay 1992, Poulin ve Walter 1992, Agho ve ark 1993, Poulin 1994, Poulin 1996, Abu-Bader 2000, Kim ve Stoner 2008). Bu kapsamda otonomilerinin yüksek olduğunu belirten sosyal hizmet uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği ve alt boyutları toplam puanlarının da yüksek olması literatürdeki bulguların çalışmamızdaki bulguları desteklediğini göstermektedir.

Otonomi konusunun kişisel ve mesleki güç algısında önemli bir yere sahip olduğu düşünülmektedir. Özellikle sosyal hizmetin bir sanat olduğu (Trinder 1996, Martinez-Brawley ve Zorita 1998, Goldstein 1999, Graybeal 2007, Unrau ve ark 2007, Gray ve Webb 2008, Gökçearsan-Çifçi ve Gönen 2011, Polat-Uluocak ve İçağasıoğlu-Çoban 2011) vurgusunun otonomi ile beraber düşünülmesi gerektiği söylenebilir. Sosyal hizmet uzmanlarının gerçekleştirdiği müdahalelerinde sezgisel-analitik karar verme dengesini barındırması (Polat-Uluocak ve İçağasıoğlu-Çoban 2011), bu müdahalelerin bilgi-beceri-değer üçlüsünü iyi kullanmayı içermesi ve müracaatçıların biricikliğinden hareketle, her müdahalenin de biricik olması sebebiyle sosyal hizmetin bir sanat olduğu vurgusunun (Gökçearsan-Çifçi ve Gönen 2011) otonomi ile beraber düşünülmesi gerektiğini doğrular niteliktedir.

Sosyal hizmet uzmanlarının yaptıkları işle ilgili otonomilerinin tükenmişlik ve kendine yabancılaşma ile negatif, kişisel başarı ile pozitif ilişki içerisinde olduğu belirtilmektedir (Ben-Zur ve Michael 2007). Tükenmiş ve kendine yabancılaşmış sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçıların durumlarını bütüncül değerlendiremiyebileceği söylenebilir. Buna ek olarak kendine ilişkin değerlendirmesinin de benzer bir şekilde olumsuz olabileceği kolaylıkla tahmin edilebilir. Diğer bir ifade ile uzmanların otonomiye sahip olmamalarının bir taraftan uzmanların eleştirel düşünmelerine diğer taraftan ise uzmanların öz-değerlendirmesine zarar verebileceği belirtilebilir. Benzer şekilde kişisel başarı puanları düşük olan uzmanların daha iyi ve daha dengeli güç ilişkilerine ulaşma noktasında sorun yaşayabilecekleri ileri sürülebilir.

4.2.9. Terfi İmkânı

Sosyal hizmet uzmanlarının kurum/kuruluşlarındaki terfi imkânlarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği puanları, alt boyutlardan Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarında terfi imkânı olanların puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarının kurum/kuruluşlarındaki terfi imkânlarına göre Kolektif Kimlik alt boyutu toplam puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. İlerleme veya yükselme imkanının olanaklı olması her alanda olduğu gibi sosyal hizmet alanında tartışılan

konulardandır. İlerleme imkânının olmamasının güçsüzleştirici bir etkisi olduğu, hatta bu konunun sosyal hizmet uzmanlarını üzerinde stres ve baskı oluşturduğu belirtilmektedir (Gellis 2001, Pugh 2007). İlerleme imkânının olmamasının ayrıca iş doyumunu olumsuz etkilediği (Smerek ve Peterson 2007) ve işten ayrılmayı kolaylaştırdığı vurgulanmaktadır (Johari 2013). Diğer bir ifade ile ilerleme imkanının sosyal hizmet uzmanlarını motive ettiği, iş doyumunu arttırdığı ve uzmanların kendilerini geliştirmeleri için önemli bir kaynak olduğu söylenebilir. Verilen pekiştireçler bireyler için bir motivasyon kaynağıdır. Terfinin de birçok birey için pekiştireç olduğu söylenebilir. Bu durum tüm alt boyutlarda terfi imkanı olanların lehine olması bunu destekler niteliktedir. Aksi durumda bireyler işine, kurumuna ve kendisine karşı yabancılaşabilir ve bu durumun da uzmanların olumlu benlik kavramlarına zarar verebileceği söylenebilir. Yaptığı işten gurur duymayan veya benlik kavramı ile bütünleşik olmayan bir meslek hayatı (Arıca 2001, Demir ve ark 2011) sosyal hizmet uzmanlarının başarılı uygulamalar yapmasını da engelleyebilecektir. İlerleme imkanı elinden alınmış bir sosyal hizmet uzmanının Barker (1995)'in ifadesi ile "ihtiyaçları kaynaklarla eşleştirme, kaynakları geliştirme ve sosyal yapıları değiştirme" motivasyonunu nereden bulabileceği kritik bir soru olarak karşımıza çıkmaktadır. Benzer şekilde bu durum uzmanların çok yönlü muhakeme yapabilme becerilerini de engelleyebilecektir. Böylece sosyal hizmet uzmanlarının Frans (1993)'in ifadesi ile güçsüzleşebilecekleri ve bununla bağlantılı olarak kendileri için daha anlamlı faaliyetler içerisinde olamayacakları belirtilebilir.

İlerleme imkanı elinden alınmış bir sosyal hizmet uzmanının kurum/kuruluşunun amaçlarını, kaynaklarını ve isteklerini paylaşmasının (Frans 1993) olanaklı olmayabileceği düşünülmektedir. Ancak araştırmamızda Kolektif Kimlik alt boyutu puanlarının anlamlı çıkmaması söz konusu düşüncüyü desteklememektedir. Bu durum çalışmamızın örnekleme özgü bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

4.2.10. Amir Yönlendirmesi

Sosyal hizmet uzmanlarının kurum/kuruluşlarındaki amir yönlendirmesini uygun bulup bulmadıklarına göre Harekete Geçme alt boyutu toplam puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarındaki amir yönlendirmesini uygun görenlerin toplam puanlarının

anlamli bir sekilde yuksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarının kurum/kuruluşlarındaki amir yonlendirmesini uygun bulup bulmadıklarına gore Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Guç Algıları Olçeği, Kolektif Kimlik alt boyutu, Bilgi ve Beceri alt boyutu, Benlik Kavramı alt boyutu ve Eleştirel Farkındalık alt boyutu toplam puanları arasında anlamlı farkın olmadığı gorumektedir. Literatürde formal destek sistemlerinin işlevsellik kazanmasında amir yonlendirmesinin gerekliliğinin altı çizilmektedir (Collings ve Murray 1996, Uğur ve Erol 2015). Benzer şekilde Özbeler ve İçağasıoğlu-Çoban (2009) de süpervizyon sürecinin sosyal hizmet uzmanını koruyan bir yanı olduğunu, danışmanlık, yonlendirme, bilgi ve destek alabilen sosyal hizmet uzmanlarının bireysel ve mesleki anlamda daha guçlü olacaklarını belirtmektedirler. Buna karşın bürokratik işlemlerden öteye geçmeyen amir yonlendirmesinin varlığı (Cherniss 1980) veyahut amir yonlendirmesinin ve desteğinin hiç olmamasının sosyal hizmet uzmanları için bir stres kaynağı olduğu belirtilmektedir (Storey ve Billingham 2001). Örneğin Kaliforniya eyaletine kayıtlı ve sağlık alanında çalışan 211 sosyal hizmet uzmanı ile yapılan bir araştırmada farklı türlerdeki süpervizyon iletişimlerinin tükenmişlik ve işten ayrılma üzerinde önemli bir rolü olduğu, destekleyici ilişki kalıplarının algılanan stresin etkisi aracılığı tükenmişlik ve işten ayrılma üzerinde dolaylı etkisinin olduğu (Kim ve Lee 2009).

Çalışmamızda sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarındaki amir yonlendirmesini uygun görenlerin sadece Harekete Geçme alt boyutu puanlarının anlamlı bir sekilde yuksek olduğu tespit edilmiştir. Hem ölçek hem de diğer boyutlarda anlamlı bir farklılık olmadığı gorumüştür. Bunun nedeni destek sistemlerinin sosyal hizmette iki kategoride ele alınmasından (Collins 2007) kaynaklanıyor olabileceği yönündedir. Sosyal hizmet uzmanları formal destek sistemlerinden (yonetim kademeleri, değerlendirme sistemleri ve süpervizyon) yararlanabileceği gibi informal destek sistemlerinden (sosyal hizmet ortamlarının içinden ya da dışından gelen destek) de yararlanabilir. Yukarıda ifade edildiği gibi formal destek sistemlerinin amirlerin yonlendirmesi ile işlevsellik kazanmaktan informal destek sistemleri amir yonlendirmesi kapsamı dışında kalmaktadır. Bu nedenle de Harekete Geçme alt boyutu dışındaki alt boyutlarda anlamlı bir farklılık çıkmamış olabilir. Ancak özellikle mesleğe yeni başlayan sosyal hizmet uzmanların hangi durumda ne yapacaklarını ve ne tür bir yol izleneceklerini bilmemelerinin amir

yönlendirmesi ile aşılabileceği belirtilmektedir (Güzel ve Selcik 2017). Bu durumun da daha dengeli güç ilişkilerine ulaşma (Torre 1986, Frans 1993) anlamına gelen Harekete Geçme alt boyutunun anlamlı çıkmasının nedeni olabileceği söylenebilir.

4.2.11. Alan Deneyimlerine Uygun Çalıştırılma

Sosyal hizmet uzmanlarının kurum/kuruluşlarında alan deneyimlerine uygun bir biçimde çalışmalarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği, alt boyutlardan Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Sosyal hizmet uzmanlarından kurum/kuruluşlarında alan deneyimlerine uygun bir biçimde çalışanların puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

William (1998) sosyal hizmet uzmanlarının yetkin ve donanımlı oldukları alanlarda görev yapmalarının gerek kendi gelişimleri ve gerekse müracaatçıya sağlayacakları yarar açısından son derece önemli olduğunu vurgulamaktadır. Örneğin müracaatçı sayısının fazla olması nedeniyle işlemleri yetiştirebilmek için birçok alanda görevlendirilen sosyal hizmet uzmanlarının (Berkün 2010) bir alanda uzmanlaşamayacağı ve buna bağlı olarak da hizmet verdiği müracaatçılara yönelik çok yönlü muhakame yapabilmelerinin engellenebileceği söylenebilir. İşlemleri yetiştirebilmek için farklı alanlarda destek veren sosyal hizmet uzmanlarının (Berkün 2010, Güzel ve Selcik 2017) bilgi ve becerilerini tek bir alana kanalize edemeyebileceği de söylenebilir. Bununla bağlantılı olarak Adams ve ark (2015) ve Dominelli (2015) sosyal hizmet uzmanlarının alan deneyimi kazanmasından ziyade belirli formları doldurarak yardım ilişkisi kuran meslek elemanı olarak anılma tehlikesi ile karşı karşıya kaldığını ve bu nedenle de müracaatçının sorunlarının daha büyük yapılarla ilişkisini ortaya çıkarmada gerekli olan eleştirel düşünmeden uzaklaşıldığını belirtmektedirler.

Alan deneyimine bakılmaksızın gerçekleştirilen görevlendirmelerin sosyal hizmet uzmanlarında tükenmişliğe, düşük iş doyumuna ve mutsuzluğa neden olduğu düşünüldüğünde (Eğinli 2009, Işıkhani 2011) uzmanların mesleklerine yönelik bakış açısının olumsuz etkileenebileceği belirtilebilir. Örneğin Dünya Sosyal Hizmet Günü kapsamında KTO Karatay Üniversitesi ev sahipliğinde düzenlenen konferansta

konuşan Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği eski Genel Başkanı, Saray Engelsiz Yaşam, Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi'nde edinmiş olduğu 20 yıllık deneyimine bakılmaksızın engellilik alanı ile ilgisi olmayan bir göreve atandığını, dolayısıyla bu görev değişikliğinin eski görev yerindeki mesleki tecrübelerinden yararlanmasını engellediğini ifade etmektedir (Altuğgil 2014). Uzun yıllar belirli bir alanda çalışan uzmanların Duyan ve ark (2008)'nin ifadesi ile yetersizlik ve kendine yönelik güvensizlik hissedebileceği, bunun da olumlu kendilik değerlendirmesine zarar verebileceği ifade edilebilir.

Sonuç olarak hem literatür bilgisi hem de çalışmamızın sonuçlarına göre alan deneyimine uygun bir şekilde çalıştırılmanın sosyal hizmet uzmanlarını güçlendirici bir etkisi olduğu söylenebilir.

4.2.12. Üstler İle Yaşanan Sorunlar

Sosyal hizmet uzmanlarının üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilme durumlarına göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği, Kolektif Kimlik alt boyutu, Bilgi ve Beceri alt boyutu, Benlik Kavramı alt boyutu, Eleştirel Farkındalık alt boyutu ve Harekete Geçme alt boyutu toplam puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Sosyal hizmet uzmanlarından üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilenlerin toplam puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Literatürde sosyal hizmet uzmanlarının yönetim ile ayrı düşmelerinin şiddetlenmesinden şikâyet etmelerine, amirlerinin farklı meslek gruplarından olmasına, gerçekleştirilen iyi işlerin üstler tarafından onaylanmamasına, üstler tarafından uzmanlara sosyal hizmet mesleği ile bağdaşmayan işler verilmesine rağmen (Işıkhan 1999, Gellis 2001, Jones 2001, Aydemir 2003, Kol 2009, Koç 2015, Ceylan ve ark 2016, Güzel ve Selcik 2017) yapılan bir araştırmada uzmanların sorun çözme becerileri konusundaki başarısının %68,49 olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak üstlerle yaşanan sorunların uzmanların sorun çözme becerilerini olumsuz etkilemediği tespit edilmiştir (Koç 2015). Sosyal hizmet literatüründe sosyal hizmet mesleğinin bir sorun çözme etkinliği olduğu belirtilmekte (Kongar 1972, Duyan ve ark 2008, Duyan 2010, Thompson 2013, Sheafor ve Horejsi 2014) ve bu çerçevede sosyal hizmet uzmanlarından sorun çözme becerilerini her daim geliştirmeleri

beklenmektedir (Teater 2015). Bununla bağlantılı olarak sosyal hizmet uzmanlarının sorun çözme konusu ile ilgili gelişmiş bir benlik şemasına (Aydın 1996) sahip oldukları söylenebilir. Çalışmamızda da üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilen uzmanların kişisel ve mesleki güç algısının yüksek olması mevcut sosyal hizmet literatürünü destekler niteliktedir.

4.2.13. Müracaatçılardan ve Üstlerden Gelen Baskı

Sosyal hizmet uzmanlarının işin yapılma şekli konusunda müracaatçılardan gelen baskıya göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği puanları, alt boyutlardan Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

Sosyal hizmet uzmanlarının işin yapılma şekli konusunda üstlerden gelen baskıya göre Eleştirel Farkındalık alt boyutu puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Sosyal hizmet uzmanlarından işin yapılma şekli konusunda üstlerden baskı geldiğini belirtenlerin toplam puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarının işin yapılma şekli konusunda üstlerden gelen baskıya göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği puanları, alt boyutlardan Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı ve Harekete Geçme puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Araştırmalarda sosyal hizmet uzmanlarının zaman zaman mesleki değerler ile yönetsel değerler arasında kalabildikleri, siyasal baskı ve müdahaleler ile karşılaşabildikleri, müracaatçının üst düzey yöneticilerden birini tanıması sebebiyle uzmanların yazdıkları raporları değiştirmek zorunda kaldıkları, çok fazla sayıdaki müracaatçı ile ilgilenmeleri için üstlerden baskı yapıldığı belirtilmektedir (Işıkhan 1999, Jones 2001, Ceylan ve ark 2016, Güzel ve Selcik 2017). Ancak çalışmamızda işin yapılma şekli konusunda müracaatçılardan ve üstlerden gelen baskının sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç algısını etkilemediği söylenebilir. Bunun nedeni sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçılarına ilişkin etik sorumluluklarını (Congress 1999, Clark 2000, McBeath ve Webb 2002, Duyan ve ark 2008, Barsky 2010, Duyan 2010, Banks 2012, Sheafor ve Horejsi 2014) önemsemesinden

kaynaklanıyor olabilir. Bu sorumluluklar sosyal hizmet uzmanlarının etik kodlarının ilk sırasında yer almaktadır (NASW 2017). Çünkü sosyal hizmet uzmanlarının dezavantajlı gruplardan yana taraf olduğu ve her koşulda müracaatçılarının iyilik halini hedef alan müdahaleler gerçekleştirme sorumluluğu bulunduğu söylenebilir. Örneğin Acar ve ark (2017) tarafından yapılan çalışmada katılımcılardan birinin “Şimdi kuruluşumuzda 10 tane çocuk kalıyor. 10 tane çocuğun istismarcısı da cezaevinde olan kimse yok, hepsi dışarıda. Bazen mesela istismarcılar hani ensest vakalarda -yani aile içinden de olabiliyor tabii biz mesela bunlarla görüştürmek istemiyoruz, uygun görmüyoruz. Biz şöyle bir örnek yaşadık. Bir savcının bize sözlü talimatı oldu: ‘bu kişiyle çocuğu görüştürün’ diye. Bu durum bizi baya bir zor durumda bırakmıştı. Böyle bir durum yaşadım. Ya aslında şöyle zaten ensest bir vakaydı bu, bahsettiğim kişi yani çocuk ve babası zaten cezaevinde değil, şu anda hani dışarıda ve savcı -baba sürekli olay çıkardığı için- talimat verdi: ‘çocukla görüştürün’. İşte kurumu taciz ediyordu, İl Müdürlüğü’nü taciz ediyordu. İl Müdürlüğü tarafından da mesela hani bize böyle bir baskı gelmişti. Çocukla görüştürün, baba olay çıkarmasın falan tarzında. Tabii biz bunu reddettik, bu şekilde çocukla görüştürmedik. O dönem baya tehdit de aldık. Sonra çocuğu nakil gönderdik, böyle bir çözüm bulmuştum. Mevcut sistem içerisinde çok ciddi sıkıntılar yaşıyoruz. Bence yasal bir şey değil, çünkü hani dediğim gibi uzaklaştırma kararı var. Savcının sözlü talimat verme yetkisi var, ama neticede bunu çocuk istemediği sürece, kuruluş personeli bunu uygun görmediği sürece görüştürülmemesi lazım. ” şeklindeki ifadesi çalışmamızın bulguları ile uyuşmaktadır.

Etik ilkelerde hizmet değerine ilişkin “sosyal hizmet uzmanlarının birincil amacı muhtaç insanlara yardım etmek ve sosyal sorunlarla uğraşmaktır” ilkesi olduğu belirtilmektedir (NASW 2017). Bu durumun en somut örneği tüm baskılara rağmen Kanuni Sultan Süleyman Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde 115 hamile çocuk ile ilgili kayıtların polise bildirilmediğini ortaya çıkaran sosyal hizmet uzmanı İclal Nergiz'dir. Adı geçen sosyal hizmet uzmanı 1 Ocak 2017- 9 Mayıs 2017 tarihleri arasında hastaneye gelen 18 yaşın altındaki hamile çocuk sayısının 250 civarında olduğunu, bu çocuklardan 115'i için emniyete bildirim yapılmadığını tespit ettiğini, 115 çocuk ile ilgili emniyet birimine bildirim yapılmadığı gibi hastane polisinin protokol defterinde de kayıtlarının olmadığını, bu tespitini tutanak altına alarak başhekim yardımcısına bildirdiğini, tutanak tarihinin 12 Haziran 2017

olduğunu, ancak tutanak ile ilgili bir işlem yapılmadığını, dilekçe ile başvuruda bulunduğunu, 15 gün içinde dilekçeye yanıt verilmesi gerekirken yine yanıt gelmediğini, 29 Eylül günü başhekim yardımcısının odasına gittiğini, sözlü olarak da dilekçenin akıbetini sorduğunu, bu görüşmeden 3 gün sonra görev yerinin değiştiğini, hastane binasının dışında Sefaköy’de bulunan Toplum Ruh Sağlığı Merkezi’nde görevlendirildiğini, bu birime görevlendirildikten sonra avukatıyla da konuşarak konuyu savcılığa bildirdiğini belirtmiştir (Gökçe ve Kulu 2017). Somut örnekte de görüldüğü üzere sosyal hizmet uzmanlarının etik yükümlülükleri müracaatçı veya üstlerden gelen baskı karşısında net bir duruş sergilemelerine neden olabileceği ileri sürülebilir.

Çalışmamızda işin yapılma şekli konusunda üstlerden baskı geldiğini belirten sosyal hizmet uzmanlarının Eleştirel Farkındalık alt boyutu puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmüştür. Sheafor ve Horejsi (2014) sosyal hizmet uzmanlarının karşılaştıkları sorunla ilgili kesin cevaplar bulamadıklarında sorun hakkındaki inanışlarını kullanıp kullanmamaları konusunda karar vermelerini kolaylaştıran bir süreç olarak tanımladıkları eleştirel düşünmeye, işin yapılma şekli konusunda üstlerden baskı geldiğini söyleyen uzmanların daha çok başvurdukları söylenebilir. Bununla bağlantılı olarak sosyal hizmet uzmanlarının “çalıştıkları toplumun politika ve siyasetini, değerler ve sosyal varsayımlarını sorgulamak zorunda” oldukları belirtilmektedir (Adams ve ark 2015). Ayrıca sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçılara yönelik tüm konularda bütüncül bir yaklaşım sergilemesinin (Brown ve Rutter 2008, Teater 2015) uzmanların eleştirel düşüncelerini yoğunlaştırmış olabileceği düşünülmektedir.

4.2.14. Tüm Meslek Elemanlarının Ortak Bir Amaca Sahip Olması

Sosyal hizmet uzmanlarının kurumdaki tüm meslek elemanlarının ortak bir amaca sahip olduğu düşüncesine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği puanları, alt boyutlardan Kolektif Kimlik, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Sosyal hizmet uzmanlarından kurumdaki tüm meslek elemanlarının ortak bir amaca sahip olduğu düşünenlerin puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal hizmet uzmanlarının kurumdaki tüm meslek elemanlarının ortak bir amaca sahip olduğu düşüncesine göre alt boyutlardan Bilgi ve Beceri ve Benlik Kavramı

puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. Ancak kurumdaki tüm meslek elemanlarının ortak bir amaca sahip olduğunu düşünen sosyal hizmet uzmanlarının puanlarının Bilgi ve Beceri ve Benlik Kavramı alt boyutları da dahil olmak üzere tüm alt boyutlarda yüksek olduğu bulunmuştur.

Sosyal hizmet literatüründe sosyal hizmetin amaçları; müracaatçıların iyilik halini ve refahını arttırmak, kaynaklara erişimini sağlamak, kaynakların adil dağılması için çalışmalar yapmak, sosyal yaşamı geliştirmek adaletsizlikleri azaltmak, insanlara hizmet sunan sistemlerin insancıl çalışmasını sağlamak, savunuculuk yoluyla kaynakların devamlılığını sağlamak, müracaatçıların problem çözme, baş etme ve gelişimsel kapasitelerini geliştirmek, uygulamayı geliştirecek bilgi ve becerileri edinmek, bireylerin sosyal işlevselliğini geliştirmek, toplumların sorunlarını belirlemek ve çözümlerine yardımcı olmak şeklinde sıralanabilir (Kongar 1972, Pincus ve Minahan 1977, Kut 1988, Parsons 1991, Cılga 2004, Hare 2004, Sheafor ve Horejsi 2014, Adams ve ark 2015). Bu yüzden sosyal hizmet kurumlarının bu amaçları gerçekleştirmeye dönük yeterli kaynaklara sahip olması gerektiği söylenebilir. Bu kaynaklar içerisinde kuşkusuz en önemlisi de insan kaynağıdır (Öğüt ve ark 2004, Açıkalın 2016). İnsan kaynağının çok çeşitli mesleklerden oluştuğu düşünüldüğünde sosyal hizmet kurumlarında çalışan tüm meslek elemanlarının yukarıda ifade edilen amaçları taşımaları ya da taşımamalarının kurum sistemini olumlu veyahut olumsuz etkileyebileceği söylenebilir. Özellikle bu noktada Koçel (1993)'in ifade ettiği amaç farklılığının kurum içerisinde çatışmalara neden olabileceği vurgusu önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Çatışmaların olduğu sosyal hizmet kurumlarında sosyal hizmet uzmanlarının etkili müdahaleler gerçekleştiremeyeceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bu nedenle sosyal hizmet kurumlarındaki tüm meslek elemanlarının ortak bir amaca sahip olması sosyal hizmet uzmanlarını güçlendirici bir unsur olarak değerlendirilebilir. Özarallı ve Torun (2011) çalışanların aynı amaç doğrultusunda hareket etmesinin hem yönetime hem de kuruma karşı güven duymasını sağlayacağını belirtmektedir. Gellis (2001) de ortak amaca uymayacak davranışlarda bulunan çalışanların, diğer meslek elemanlarının motivasyonlarını olumsuz etkilediğinden bahsetmektedir.

Kurumdaki tüm meslek elemanlarının ortak bir amaca sahip olması literatürde örgütsel bağlılık kavramı (Bayram 2005, Yüceler 2005) ile ilişkilendirilmekte ve

örgütsel bağlılığı olan çalışanların kurumları ile olan bağlılığının kuvvetlik derecesinin yüksek olduğu ve kurumları ile özdeşleşerek bir nevi kimliklenme süreci meydana geldiği (Çöl 2004, Doğan ve Kılıç 2007) ifade edilmektedir. Bununla bağlantılı olarak Frans (1993) kurumdaki çalışan tüm meslek elemanların ortak bir amaca sahip olmasını Kolektif Kimlik alt boyutu altında değerlendirmiştir. Uzmanların, işlevsel bir parçası olduğu sosyal sistemlerin amaçlarını, kaynaklarını ve isteklerini paylaştığı bir kolektif kimlik duygusundan bahseden Frans (1993)'ın düşüncesi ile çalışmamızda elde ettiğimiz bulgular arasında benzerlik olduğu söylenebilir.

4.2.15. Yönetim Tutumu

Sosyal hizmet uzmanlarının kurumlarındaki yönetimin tutumları ile ilgili düşüncelerine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği puanları, alt boyutlardan Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Kurumlarındaki yönetimin tutumlarını ilgili olduğunu düşünen sosyal hizmet uzmanlarının puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu bulunmuştur. Sosyal hizmet uzmanlarının kurumlarındaki yönetimin tutumları ile ilgili düşüncelerine göre alt boyutlardan Kolektif Kimlik ve Bilgi ve Beceri puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Literatürde yönetim tutumunun ilgili olması ile çalışanların iş performansı (Axtell ve ark 1997, Gagnon ve Michael 2004, Chiaburu ve Tekleab 2005, Tai 2006, Ismail ve ark 2008, DeConinck ve Johnson 2009), iş memnuniyeti (Brough ve Frame 2004, Baloyi ve ark 2014), iş doyumunu ile pozitif (Babin ve Boles 1996, Jiang ve Klein 1999, Griffin ve ark 2001, Gagnon ve Michael 2004, Ng ve Sorensen 2008); işten ayrılma niyeti (Brough ve Frame 2004, Gagnon ve Michael 2004, Maertz ve ark 2007, Dawley ve ark 2008, Ng ve Sorensen 2008, DeConinck ve Johnson 2009) ve stres (Babin ve Boles 1996, Anderson ve ark 2002) arasında negatif bir ilişkinin var olduğunu ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Nihayetinde yönetim tutumunun ilgili olmasının, sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç algısını olumlu bir şekilde etkilediği söylenebilir.

“İlgili Değildir”, “Önemsemez” ve “Sosyal Hizmet Disiplinini Tanımıyor” seçeneklerini işaretleyenlerin Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların düşük olması ve bu seçeneklerin anlamlı bir fark oluşturması dikkat çekicidir. Literatürde de yöneticilerin sosyal hizmet mesleğini yeterince tanınmadıkları, iyi uygulamaları takdir etmedikleri, uzmanların yaptığı işin önemini ve kapsamını anlamadıkları hatta bu nedenle de uzmanları sosyal hizmet mesleği ile bağdaşmayacak işlerde çalıştırdıkları belirtilmektedir (Işıkhan 1999, Gellis 2001, Özbesler ve İçağasioğlu-Çoban 2009, Çetin ve ark 2015, Ceylan ve ark 2016, İçağasioğlu-Çoban ve Özbesler 2016, Güzel ve Selcık 2017, Özcan ve ark 2017). Buna karşın sosyal hizmet disiplini tanıyan, sosyal hizmet uzmanları ile ilgilenen ve de ekip çalışmasını her daim destekleyen yöneticilerin sosyal hizmet uzmanlarının yaptıkları işi ve sosyal hizmet mesleğini değerli ve onurlu görecekları, uzmanların mesleğe ilişkin değerlilik algılarının yüksek olacağı ve bunun da mesleki benlik kavramına (Arthur 1992, Friedman ve Farber 1992, Arıcak 1999, 2001, Arıcak ve Dilmaç 2003, Gibson 2003, Kim ve Chung 2008) olumlu etkisinin olacağı söylenebilir. Sosyal hizmet anlayışına ve ruhuna uygun yönetim tutumlarının olduğu kurum/kuruluşlarda sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçıları çok yönlü ve bütüncül bir şekilde değerlendirebileceği, müracaatçıları ile ilgili etkili eylemler başlatabileceği ve devam edebileceği ve değerlendirmelerinde bilgi ve becerilerine ilişkin tüm hünelerini sergileyebileceği söylenebilir. Ayrıca bu tür tutumların olduğu kurum/kuruluşlarda; Frans (1993)’ın ifadesi ile yönetim tutumu ve uzmanların amacının ortak olacağı, sosyal hizmet uzmanlarının bulunduğu meslek sisteminin amaçlarını, kaynaklarını ve isteklerini paylaşabileceği ileri sürülebilir.

4.2.16. Yönetim İle İlişkiler

Sosyal hizmet uzmanlarının kurumlarındaki yönetim ile ilişkilerine göre Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği puanları, alt boyutlardan Kolektif Kimlik, Bilgi ve Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık ve Harekete Geçme puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Sosyal hizmet uzmanlarının kurumlarındaki yönetim ile ilişkileri oldukça iyi olan sosyal hizmet uzmanlarının puanlarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu bulunmuştur. Literatürde çalışanlar ve yönetim arasındaki ilişkinin iyi olmaması

durumunda yönetim ve kuruma olan güvenin zedeleneceği üzerinde durulmaktadır (Uz 2006, Yalçınkaya 2007, Özarallı ve Torun 2011). Yönetim ile ilişkilerin iyi olması ile oluşan güvenin işteki verimliliği (Tokgöz ve Seymen 2013), morali (Fairholm 1994) ve doyumunu arttıran (Morgan ve Hunt 1994) ve stresi azaltan (Baird 1995) bir etkisinin olduğu belirtilmektedir. Yönetim ile ilişkilerini “Oldukça iyidir, memnunuz” olarak tanımlayan sosyal hizmet uzmanlarının Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların yüksek olması literatür ile benzerlik göstermektedir. Diğer bir ifade ile yönetim ile ilişkilerin boyutunun uzmanları güçlendirici ya da güçsüzleştirici bir tarafı olduğu söylenebilir.

Biçimsel kanalların açık olduğu kurumlarda çalışanların yönetim ile ilişkilerini iyi olacağını düşünürsek deneyim ve birikim paylaşma, işle ilgili uygun tavsiyeler ve teknik anlamda öneriler istemenin özelde yöneticiye ve genelde ise kuruma duyulan güveni tesis edeceği belirtilmektedir (Özarallı ve Torun 2011). Bu tür kurumlarda uzmanların çalıştıkları kurum ve kuruluşla ilgili herhangi bir olumsuz değerlendirmeye sahip olmayabileceği, bu tür bir değerlendirmeye sahip olsalar bile bunu rahatlıkla çözebilecekleri, ifade şansı bulacakları, yönetim ile güç paylaşımı yapabilecekleri ve bununla bağlantılı olarak Frans (1993)’ın ifadesi ile kurum içinde kendilerini aktif bir katılımcı olarak tanımlayabilecekleri belirtilebilir. Çalışanların yönetim ile ilişkilerinin iyi olmasının yönetime olan güvenin artmasının yanında kurum içerisinde çalışanların yaratıcılıklarının ortaya çıkması için ortam hazırlayacağı ifade edilmektedir (Yalçınkaya 2007). Sosyal hizmetin bir sanat olduğu (Trinder 1996, Martinez-Brawley ve Zorita 1998, Goldstein 1999, Graybeal 2007, Unrau ve ark 2007, Gray ve Webb 2008, Gökçearsan-Çifçi ve Gönen 2011, Polat-Uluocak ve İçağasıoğlu-Çoban 2011) vurgusundan hareketle yaratıcılığa izin veren ortamların sosyal hizmet uzmanlarının bilgi ve becerilerini her müracaatçıya özgü (Gökçearsan-Çifçi ve Gönen 2011) kullanabilecekleri söylenebilir. Bununla bağlantılı olarak sosyal hizmet uzmanlarının rutinleşmiş uygulamadan (Thompson 2013, Adams ve ark 2015, Ercan ve Tekgöz-Obuz 2016) uzaklaşarak uygulamanın yapı taşı olarak belirtilen eleştirel bakış açısı ile uygulama yapabileceği de ileri sürülebilir. Nihayetinde bu durumun uzmanların çalıştıkları kurum/kuruluşlarının işlevsel bir parçası (Frans 1993) olmasını sağlayabileceği düşünülmektedir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Bu araştırmanın amacı sosyal hizmet uzmanları arasında kişisel ve mesleki gücün görelî algısını değerlendirmek için kullanılabilir bir ölçüm aracını ortaya koymaktır. Ayrıca ölçüm aracı kullanılarak kişisel ve mesleki güç algısının iş yerindeki çeşitli faktörlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Böylece literatürde uzmanları güçlendirdiği/güçsüzleştirdiği belirtilen unsurlar kişisel ve mesleki güç algısı ile birlikte ele alınmıştır.

Araştırmada genel olarak şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Çalışma kapsamında Frans (1993) tarafından geçerlik ve güvenilirliği yapılmış Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin uyarlaması yapılmış olup ölçeğin hem dil hem yapı hem de benzer ölçekler bakımından geçerli ve oldukça güvenilir olduğu, zamansal olarak değişim göstermediği saptanmıştır.

Kişisel düzey ile ilişkili olarak sosyal hizmet mesleğini isteyerek seçen, işini bırakma düşüncesi olmayan, kurum/kuruluşlarda alan deneyimine uygun bir şekilde çalıştırılan ve doğrudan sosyal hizmet uygulaması yapan uzmanların kişisel ve mesleki güç algısının yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak başka bir kuruma geçme düşüncesine göre kişisel ve mesleki güç algısının farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Kişilerarası düzey ile ilişkili olarak meslektaşlarından sık sık destek alan uzmanların kişisel ve mesleki güç algısının yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak meslektaşlarından ne sıklıkla öneri aldıklarına göre kişisel ve mesleki güç algısının farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu noktada sosyal hizmet uzmanlarının destek ve öneri konusunu birbirinden ayırttığı ve uzmanların destek konusuna daha çok anlam yükledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Kurumdaki tüm meslek elemanlarının ortak bir amaca sahip olduğu düşünen, üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturan, kurumlarındaki yönetimin tutumlarını ilgili olduğunu düşünen ve kurumlarındaki yönetim ile ilişkileri oldukça iyi olan uzmanların kişisel ve mesleki güç algısının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sosyo-politik düzey ile ilişkili olarak kadrolu çalışan, çalışma yoğunluğunun fazla, günlük ortalama yaptıkları görüşme sayısının ve ortalama vaka sayısının (dosya yükü) yüksek olduğunu söyleyen, çalışma ortamını yapmakla yükümlü olduğu işler için uygun değerlendiren, kurum/kuruluşlarındaki otonomileri (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) yüksek ve kurum/kuruluşlarında terfi imkânı olan uzmanların kişisel ve mesleki güç algısının yüksek olduğu bulunmuştur. İşin yapılma şekli konusunda müracaatçılardan ve üstlerden gelen baskıya göre kişisel ve mesleki güç algısının farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Sonuç olarak literatürde iş yükü başlığı altında belirtilen çalışma yoğunluğu, görüşme sayısı ve vaka sayısı gibi hususların güçsüzleştirici unsurlardan olduğu ifade edilirken çalışmamızda güçlendirici unsurlar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun dışında özellikle yurt içinde yapılan bir çok çalışmada vurgulanan müracaatçılardan ve üstlerden gelen baskının uzmanları güçsüzleştirdiği vurgusu çalışmamıza katılan uzmanların kişisel ve mesleki güç algısı bakımından bir farklılığa yol açmadığı tespit edilmiştir. Ancak güvencesiz çalışma, çalışma ortamının uygun olmaması, otonomiye sahip olmamak, ilerleme imkânından mahrum olmak, alan deneyimine uygun çalışmama, yöneticilerin sosyal hizmet disiplini tanınamaması ve ilgili olmaması, yönetim ile ilişkilerin kötü olması gibi hususların güçsüzleştirici unsurlar olduğu çalışmamız kapsamında ulaşılan sonuçlardandır.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulamaya Dönük Öneriler

1. Güvencesiz (taşeron, ek ders karşılığı vb) çalışmanın bir insan hakkı ihlali olduğundan hareketle özeldede sosyal hizmet alanında genelde ise tüm iş kollarından kaldırılması önerilebilir.
2. Mesleği isteyerek seçmenin önemi düşünülerek meslek seçimi konusunda yurt dışındaki uygulamalar örnek alınmalı ve çok erken yaşlarda yetenek tespiti yapılarak mesleki yönlendirme işlemleri yapılması önem arz etmektedir.
3. Başka bir kuruma geçmek isteyen veya işi bırakmak isteyen uzmanların nedenleri araştırılmalı ve bunlara ilişkin gerekli iyileştirmeler yapılmalıdır.

4. Sosyal hizmet kurumları içerisinde formal ve informal destek ve öneri mekanizmaların sağlanması konusunda herkesi bağlayıcı yapısal adımların atılması hem sosyal hizmet uzmanları hem de hizmet verdikleri müracaatçıların iyilik hali için önemli görülmektedir.
5. Her ne kadar müracaatçılar ile yapılan görüşmelerin ve diğer işlerin uzmanları güçlendirici bir etkisi olmasına rağmen uzmanların çalışma yoğunluğu azaltılarak daha nitelikli uygulamaların yapılmasının önü açılmalıdır.
6. Çalışma ortamı, sosyal hizmet uzmanların etik ilke ve değerlerine uygun olacak şekilde düzenlenmelidir.
7. Katı, hantal yönetim tarzları yerine sosyal hizmet uzmanlarının otonomilerine izin verecek şekilde uygulama yapmasının önündeki engellerin kaldırılması gerekmektedir.
8. Her çalışanın ilerleme imkânına sahip olması gerektiğinden hareketle şeffaf, ulaşılabilir ve ölçülebilir kriterler koyularak sosyal hizmet uzmanlarının terfi alması sağlanmalıdır.
9. Sosyal hizmet kurumlarındaki yöneticilerin sosyal hizmet alanına hâkim, uygulama deneyimi olan, insan ilişkilerinde iyi ve yapıcı olanlar arasından seçilmesi ve körleşmeye karşı yöneticilik görevinin çok uzun yıllar sürmesinden ziyade daha sınırlı bir zaman aralığında yapılması önerilmektedir.

5.2.2. Gelecek Araştırmalara Dönük Öneriler

1. Bu araştırma Türkiye özelinde kendi alanında ilk olma özelliğini taşımaktadır. Daha fazla bilgiye sahip olmak için bu konudaki araştırmaların artırılması önerilmektedir.
2. Sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç algısına yönelik yapılacak bundan sonraki çalışmaların sivil toplum kuruluşları gibi farklı örgütsel ortamlarda çalışan sosyal hizmet uzmanları örnekleminde yapılması önerilmektedir.
3. Yurt dışında sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç algılarını ölçen ve geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği'nin Türkçe

uyarlamasının farklı örneklerde ve sosyal hizmet uzmanlarına yönelik eğitimsel çalışmalarda kullanılması önerilmektedir.

4. Bu çalışmada sosyal hizmet uzmanlarının kişisel ve mesleki güç algısını ölçen bir yapının uyarlama çalışması yapılmıştır. Müracaatçı ayağı unutulmadan sosyal hizmet uzmanlarına dönük bu tür çalışmaların arttırılması önerilmektedir.



6. KAYNAKLAR

- AASW, 2010. Australian Association of Social Workers Code of Ethics, Kingston, Australian Association of Social Workers.
- Abdullah S, 2015. An islamic perspective for strengths-based social work with muslim clients. *Journal of Social Work Practice*, 29, 2, 163-72.
- Abu-Bader SH, 2000. Work satisfaction, burnout, and turnover among social workers in Israel: A causal diagram. *International Journal of Social Welfare*, 9, 3, 191-200.
- Acar H, İçağasıoğlu-Çoban A, Polat G, 2017. Sosyal hizmetlerde yanlış uygulamalar, etik ihlaller ve sorunlara ilişkin bir araştırma, Ankara, Türkiye Felsefe Kurumu Derneği, p. 22-91.
- Açıkalın A, 2016. Çağdaş örgütlerde insan kaynağının yönetimi. *Pegem Atfı İndeksi*, 2016, 1, 1-232.
- Adams R, 2003. *Social Work and empowerment*, New York, Palgrave Macmillan.
- Adams R, 2008. *Empowerment, participation and social work*, Palgrave Macmillan.
- Adams R, Dominelli L, Payne M, 2015. Eleştirel Bir Sosyal Anlayışına Doğru. In: *Sosyal Hizmet Temel Alan ve Eleştirel Tartışmalar*. Eds: Adams R, Dominelli L, Payne M. Ankara: Nika Yayınevi.
- Agho AO, Mueller CW, Price JL, 1993. Determinants of employee job satisfaction: An empirical test of a causal model. *Human relations*, 46, 8, 1007-27.
- Akgül A, 2005. *Tıbbi araştırmalarda istatistiksel analiz teknikleri*, Ankara, Emek Ofset Ltd. Şti.
- Akın E, 2018. Adsız Alkoliklerin Ayıklık Sürecine İlişkin Anlatılarının Güçlendirme Temelinde Değerlendirilmesi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmetler Anabilim Dalı, Ankara.
- Aksayan S, Gözüm S, 2002. Kültürlerarası ölçek uyarlaması için rehber I: Ölçek uyarlama aşamaları ve dil uyarlaması. *Hemşirelik Araştırma Dergisi*, 4, 1, 9-14.
- Aktuğ İY, Susur A, Keskin S, Balcı Y, Seber G, 2006. Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesinde çalışan hekimlerde tükenmişlik düzeyleri. *Osmangazi Tıp Dergisi*, 28, 2, 91-101.
- Alpar R, 2011. *Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Alpar R, 2016. *Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenirlilik*, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Altuğgil M, (2014). Önceki deneyime bakılmasızın başka bir alan ve kuruma görevlendirme yapılması. Dünya Sosyal Hizmet Sosyal Hizmet Günü Konferansı. Konya, Konya Ticaret Odası Karatay Üniversitesi.
- Amir K, Kihoro MF, 2014. Work Stress And Coping Strategies Among Social Workers: A Case of Northern Ugand. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, 2, 8, 33-8.
- Anderson SE, Coffey BS, Byerly RT, 2002. Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work–family conflict and job-related outcomes. *Journal of management*, 28, 6, 787-810.
- Anthias F, 2002. Where do I belong? Narrating collective identity and translocational positionality. *Ethnicities*, 2, 4, 491-514.
- Anuradha K, 2004. Empowering families with mentally ill members: A strengths perspective. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 26, 4, 383-91.
- Arches J, 1991. Social structure, burnout, and job satisfaction. *Social work*, 36, 3, 202-6.
- Ardıç K, Polatçı S, 2008. Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10, 2, 1-28.
- Arıca T, 1999. Grupla psikolojik danışma yoluyla benlik ve mesleki benlik saygısının geliştirilmesi. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Arıca T, 2001. Mesleki benlik saygısı ölçeğinin geliştirilmesi, güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları. 6. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, 5-7.
- Arıca T, Dilmaç B, 2003. Psikolojik danışma ve rehberlik öğrencilerinin bir takım değişkenler açısından benlik saygısı ile mesleki benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3, 1, 1-8.
- Arthur D, 1992. Measuring the professional self-concept of nurses: a critical review. Journal of Advanced nursing, 17, 6, 712-9.
- Ashmore RD, Deaux K, McLaughlin-Volpe T, 2004. An organizing framework for collective identity: articulation and significance of multidimensionality. Psychological Bulletin, 130, 1, 80-114.
- Aslan H, Aslan R, Kesepara C, Alparslan N, Ünal M, 1997. Kocaeli’nde bir grup sağlık çalışanında işe bağlı gerginlik, tükenme ve iş doyumunu. Toplum ve Hekim, 12, 82, 24-9.
- Aslanyürek-Zorlu Ş, 2014. Denetimli serbestlik uzmanlarının tükenmişlik düzeyleri, Yüksek Lisans, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Ankara.
- Atatanır H, 2016. Türkiye’de yoksulluk, sosyal yardım ve sivil toplum: Hak temelli yaklaşım açısından bir değerlendirme, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmetler Anabilim Dalı, Ankara.
- Axtell CM, Maitlis S, Yearta SK, 1997. Predicting immediate and longer-term transfer of training. Personnel Review, 26, 3, 201-13.
- Aydemir İ, 2003. Sağlık Bakanlığı’na bağlı hastanelerde tıbbi sosyal hizmet uygulamaları, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aydın B, 1996. Benlik kavramı ve ben şemaları. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi 8, 41-7.
- Ayyıldız H, Cengiz E, 2006. Pazarlama modellerinin testinde kullanılabilir yapısal eşitlik modeli (YEM) üzerine kavramsal bir inceleme. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11, 1, 63-84.
- Babin BJ, Boles JS, 1996. The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. Journal of retailing, 72, 1, 57-75.
- Baird A, 1995. Trust within the Organization. Monograph Series, Ottawa, Public Service Commission of Canada.
- Bakan H, Tombak N, 2014. İdari personelin tükenmişlik düzeylerinin sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Örneği. Journal of International Social Research, 7, 35, 681-95.
- Balanuye B, 2014. Cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin iş yükünün hasta güvenliğine etkisi, Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Baloyi S, Van Waveren CC, Chan K-Y, 2014. The role of supervisor support in predicting employee job satisfaction from their perception of the performance management system: A test of competing models in engineering environments. South African Journal of Industrial Engineering, 25, 1, 85-95.
- Baltacı G, 2016. Kadın dostu kentler projesinin freirean yaklaşım ve makro feminist sosyal hizmet uygulamaları üzerinden incelenmesi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmetler Anabilim Dalı, Ankara.
- Bandura A, 1982. Self-efficacy mechanism in human agency. American psychologist, 37, 2, 122.
- Banks S, 2012. Ethics and values in social work, Hampshire, Palgrave Macmillan.
- Barker RL, 1995. The Social Work Dictionary, Washington, DC, National Association of Social Workers.
- Barry KL, Zeber JE, Blow FC, Valenstein M, 2003. Effect of strengths model versus assertive community treatment model on participant outcomes and utilization: two-year follow-up. Psychiatric Rehabilitation Journal, 26, 3, 268-77.

- Barsky AE, 2010. Ethics and values in social work: An integrated approach for a comprehensive curriculum, New York, Oxford University Press.
- Bartlett MS, 1950. Tests of significance in factor analysis. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 3, 2, 77-85.
- Baş T, 2010. Anket, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Basım H, Şeşen H, 2005. Çalışma yaşamında tükenmişlik: Sosyal hizmet uzmanları ile hemşireler üzerine karşılaştırmalı bir çalışma. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 16, 2, 57-70.
- Bayram L, 2005. Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-39.
- Bayram N, 2009. Sosyal Bilimlerde SPSS İle Veri Analizi, Bursa, Ezgi Kitabevi.
- Ben-Zur H, Michael K, 2007. Burnout, social support, and coping at work among social workers, psychologists, and nurses: The role of challenge/control appraisals. *Social work in health care*, 45, 4, 63-82.
- Benach J, Muntaner C, 2007. Precarious employment and health: developing a research agenda. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 61, 4, 276-7.
- Benard B, 2006. Using strengths-based practice to tap the resilience of families. In: The strengths perspective in social work practice. Eds: Saleebey D. Boston, MA Allyn and Bacon, p. 197-220.
- Berger P, Luckmann T, 1967. The social construction of reality Harmondsworth, Harmondsworth, Penguin.
- Berkün S, 2010. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Mesleki Sorunlar: Bursa Örneği. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 21, 1, 99-109.
- Björkman T, Hansson L, Sandlund M, 2002. Outcome of case management based on the strengths model compared to standard care. A randomised controlled trial. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 37, 4, 147-52.
- Black AE, Deci EL, 2000. The effects of instructors' autonomy support and students' autonomous motivation on learning organic chemistry: A self-determination theory perspective. *Science education*, 84, 6, 740-56.
- Black CJ, 2003. Translating principles into practice: Implementing the feminist and strengths perspectives in work with battered women. *Affilia*, 18, 3, 332-49.
- Blomberg H, Kallio J, Kroll C, Saarinen A, 2014. Job stress among social workers: Determinants and attitude effects in the Nordic countries. *The British Journal of Social Work*, 45, 7, 2089-105.
- Blum D, 1998. Finding strength: How to overcome anything. *Psychology Today*, 31, 3, 32-8.
- Bong M, Skaalvik EM, 2003. Academic self-concept and self-efficacy: How different are they really? *Educational psychology review*, 15, 1, 1-40.
- Boomsma A, 2000. Reporting analyses of covariance structures. *Structural equation modeling*, 7, 3, 461-83.
- Bowen DE, Lawler EE, 1992. The empowerment of service workers: What, why, how, and when. *Sloan management review*, 33, 3, 31.
- Brashears F, 1995. Supervision as social work practice: A reconceptualization. *Social Work*, 40, 5, 692-9.
- Brislin R, 1973. Questionnaire wording and translation. In: Cross-cultural research methods. Eds. Chicago: John Willey-Sons, Inc, p. 32-58.
- Brough P, Frame R, 2004. Predicting police job satisfaction and turnover intentions: The role of social support and police organisational variables. *New Zealand journal of psychology*, 33, 1, 8-18.
- Brown K, Rutter L, 2008. Critical thinking for social work, London, SAGE Publications.
- Bujdová N, Kmec J, 2012. Supervision in Social Work. *Clinical Social Work*, 3, 83-7.
- Burke B, Dalyrmpile J, 2015. Eleştirel Müdahale ve Güçlendirme. In: Sosyal Hizmet: Temel Alanlar ve Eleştirel Tartışmalar. Eds: R. Adams LD, M. Payne,. Ankara: Nika Yayınevi.

- Burns N, Grove SK, 2001. The Practice of Nursing Research: Conduct, Critique, & Utilization. 4, Philadelphia, PA, W.B. Saunders Company, p. 840.
- Butler BB, 1990. Job satisfaction: Management's continuing challenge. *Social Work*, 35, 2, 112-7.
- Büyüköztürk Ş, 2002. Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*, 32, 32, 470-83.
- Büyüköztürk Ş, 2011. Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Ankara, Pegem Akademi.
- Büyüköztürk Ş, 2017. Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı, Ankara, Pegem Akademi.
- Büyüköztürk Ş, Akgün ÖE, Kahveci Ö, Demirel F, 2004. Güdülenme ve öğrenme stratejileri ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4, 2, 207-39.
- Büyüköztürk Ş, Çakmak EK, Akgün ÖE, Karadeniz Ş, Demirel F, 2013. Bilimsel araştırma yöntemleri, Ankara, Pegem Akademi.
- Buz S, 2012. Türkiye'deki sığınmacıların üçüncü bir ülkeye gidiş için bekleme sürecinde karşılaştıkları sorunlar, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmetler Anabilim Dalı, Ankara.
- Cade B, O'Hanlon WH, 1993. A brief guide to brief therapy, New York, Norton.
- Calitz T, Roux A, Strydom H, 2014. Factors that affect social workers' job satisfaction, stress and burnout. *Social Work*, 50, 2, 153-69.
- Campbell DT, Russo MJ, 2001. The translation of personality and attitude tests. In: *Social measurement*. Eds. California: Sage Publications, p. 312-21.
- Çamur-Duyan G, 2006. Sosyal Hizmet Bakış Açısından Yoksul Kadınlar: Altındağ Örneği. (Basılmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmetler Anabilim Dalı, Ankara.
- Canda ER, 2006. The future of spirituality in social work: The farther reaches of human nurture. *Advances in Social Work: Special Issue on the Futures of Social Work*, 6, 1, 97.
- Cankurtaran-Öntaş Ö, 2004. Çocuk Hakları ve Sosyal Hizmetin Güçlendirme Yaklaşımı Açısından Suça Yönelen Çocuk-Polis İlişkisi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmetler Anabilim Dalı, Ankara.
- Çapık C, 2014. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17, 3, 196-205.
- Carpenter J, Webb C, Bostock L, Coomber C, 2017. Effective Supervision in Social Work and Social Care. *Research Briefing 43*, London, Social Care Institute for Excellence.
- Cerny BA, Kaiser HF, 1977. A study of a measure of sampling adequacy for factor-analytic correlation matrices. *Multivariate Behavioral Research*, 12, 1, 43-7.
- Çetin E, Avşar MK, Temelli ME. Sosyal hizmet kurumlarında "sosyal hizmetsiz yönetim" ve sosyal hizmet uzmanlarının karşılaştığı zorluklar; ASPB örneği. *Sosyal Hizmet Sempozyumu 2015 Türkiye'de Sosyal Hizmet Uygulamasının 50. Yılı: İnsan Değer ve Onurunu Yüceltmek*, 83-4, Manisa.
- Ceylan H, Gül N, Öksüz M, 2016. Sosyal çalışmacılarda iş doyumunu ve tükenmişliğe etki eden faktörlerin sosyal hizmet alanlarına göre karşılaştırmalı incelenmesi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 11, 43-69.
- Chandler GE, 1987. The relationship of nursing work environment to empowerment and powerlessness. *Dissertation Abstracts International*, 47, 12, 4822-B.
- Chapin R, Cox EO, 2002. Changing the paradigm: Strengths-based and empowerment-oriented social work with frail elders. *Journal of Gerontological Social Work*, 36, 3-4, 165-79.
- Chapin RK, 1995. Social policy development: The strengths perspective. *Social work*, 40, 4, 506-14.
- Chazin R, Kaplan S, Terio S, 2000. The strengths perspective in brief treatment with culturally diverse clients. *Crisis Intervention*, 6, 1, 41-50.

- Cherniss C, 1980. Staff burnout: Job stress in the human services, Sage Publications Beverly Hills, CA.
- Chiaburu DS, Tekleab AG, 2005. Individual and contextual influences on multiple dimensions of training effectiveness. *Journal of European Industrial Training*, 29, 8, 604-26.
- Cılga İ, 2004. Bilim ve meslek olarak Türkiye'de sosyal hizmet, Ankara, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu.
- Clark CL, 2000. Social work ethics: Politics, principles and practice, United Kingdom, Macmillan Press.
- Clark MD, 1998. Strength-Based Practice-The ABC's of Working with Adolescents Who Don't Want to Work with You. *Fed. Probation*, 62, 46.
- Clark MD, 2000. Influencing Postive Behavior Change: Increasing the Therapeutic Approach of Juvenile Courts. *Fed. Probation*, 65, 1, 18.
- Clarke M, Lewchuk W, de Wolff A, King A, 2007. 'This just isn't sustainable': Precarious employment, stress and workers' health. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30, 4-5, 311-26.
- Coffey M, Dugdill L, Tattersall A, 2004. Stress in social services: Mental wellbeing, constraints and job satisfaction. *British Journal of Social Work*, 34, 5, 735-46.
- Çokluk Ö, Şekercioğlu G, Büyüköztürk Ş, 2012. Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları, Ankara, Pegem Akademi.
- Çöl G, 2004. İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, Cilt. 6. Sayı, 2, 4-11.
- Collings JA, Murray PJ, 1996. Predictors of stress amongst social workers: An empirical study. *The British Journal of Social Work*, 26, 3, 375-87.
- Collins S, 2007. Statutory social workers: Stress, job satisfaction, coping, social support and individual differences. *British Journal of Social Work*, 38, 6, 1173-93.
- Congress EP, 1999. Social work values and ethics: Identifying and resolving professional dilemmas, Belmont, CA, Wadsworth/Thomson Learning, p.
- Cooper C, 1981. Reviewed Work: Staff Burnout: Job Stress in the Human Services by Cary Cherniss. *The British Journal of Social Work*, 11, 4, 506-8.
- Cowger CD, 1994. Assessing client strengths: Clinical assessment for client empowerment. *Social Work*, 39, 3, 262-8.
- Cox KF, 2006. Investigating the impact of strength-based assessment on youth with emotional or behavioral disorders. *Journal of Child and Family Studies*, 15, 3, 278-92.
- Crowley SL, Fan X, 1997. Structural equation modeling: Basic concepts and applications in personality assessment research. *Journal of personality assessment*, 68, 3, 508-31.
- Dağ A, 2017. Lise öğrencilerinin arkadaş-akran gruplarından dışlanmasının okul sosyal hizmeti açısından analizi: Sakarya örneği, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmetler Anabilim Dalı Sosyal Hizmet Bilim Dalı, Yalova.
- Davenport S, Leitch S, 2005. Circuits of power in practice: Strategic ambiguity as delegation of authority. *Organization Studies*, 26, 11, 1603-23.
- Dawley DD, Andrews MC, Bucklew NS, 2008. Mentoring, supervisor support, and perceived organizational support: what matters most? *Leadership & Organization Development Journal*, 29, 3, 235-47.
- De Jong P, Miller SD, 1995. How to interview for client strengths. *Social work*, 40, 6, 729-36.
- De Vos GA, 1995. Ethnic pluralism: conflicts and accommodation. In: *Ethnic Identity: Creation, Conflict, and Accommodation*. Eds: Romanucci-Ross L, De Vos GA. Walnut Creek, CA: Altimira Press, p. 15-41.
- Deaux K, 1996. Social identification. In: *Social psychology: Handbook of basic principles*. Eds: Higgins ET, Kruglanski AW. New York: Guilford Press, p. 777-98.

- DeConinck JB, Johnson JT, 2009. The effects of perceived supervisor support, perceived organizational support, and organizational justice on turnover among salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 29, 4, 333-50.
- Dee JR, Henkin AB, Duemer L, 2003. Structural antecedents and psychological correlates of teacher empowerment. *Journal of Educational Administration*, 41, 3, 257-77.
- Deegan PE, 1997. Recovery and empowerment for people with psychiatric disabilities. *Social work in health care*, 25, 3, 11-24.
- Demir V, Gürsoy F, Ada Ş, 2011. Okulöncesi öğretmen adaylarının mesleki benlik saygılarının incelenmesi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 10, 1, 597-614.
- Demirci MK, Armağan K, 2015. Bürolarda fiziksel ortamın düzenlenmesi ve olumsuz çevresel faktörlerin çalışanlar üzerindeki etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi*, 7, 179-92.
- Deniz Z, 2007. The adaptation of psychological scales. *Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences*, 40, 1, 1-16.
- Doğan S, Kılıç S, 2007. Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Dolunay AB, 2002. Keçiören İlçesi" Genel liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu" Araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55, 1, 51-62.
- Dominelli L, 2002. *Anti oppressive social work theory and practice*, London, Palgrave Macmillan, p.
- Dominelli L, 2010. Globalization, contemporary challenges and social work practice. *International Social Work*, 53, 5, 599-612.
- Dominelli L, 2015. Sosyal hizmeti yeniden konumlandırmak. In: *Sosyal Hizmet temel alanlar ve eleştirel yaklaşımlar*. Eds: Adams R, Dominelli L, Payne M. Ankara: Nika Yayınevi, p. 45-57.
- Dominelli L, 2017. *Anti-racist social work*, London, Palgrave Macmillan.
- Dubois BL, Miley KK, 2013. *Social work: An empowering profession*, New York, Pearson Higher Ed.
- Durmuş B, Yurtkoru ES, Çınko M, 2011. *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*, İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım, p.
- Duyan V, 2010. *Sosyal hizmet: temelleri, yaklaşımları, müdahale yöntemleri*. 16, Ankara, Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayın.
- Duyan V, Özgür-Sayar Ö, Özbulut M, 2008. *Sosyal Hizmeti Tanımak ve Anlamak: Sosyal Hizmet Uzmanları ve Sosyal Hizmet Alanında Çalışanlar İçin Bir Rehber*, Ankara, Öncü Basımevi.
- Early T, 2001. Measures for practice with families from a strengths perspective. *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*, 82, 3, 225-32.
- Early TJ, GlenMaye LF, 2000. Valuing families: Social work practice with families from a strengths perspective. *Social Work*, 45, 2, 118-30.
- Eğİnli AT, 2009. Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23, 3, 35-52.
- Elliott D, 1997. Conclusion. In: *International Handbook on Social Work Theory and practice*. Eds: Mayadas NS, Watts TD, Elliott D. Westport, CT: Greenwood.
- Erbil N, Bostan Ö, 2004. Ebe ve hemşirelerde iş doyumunu, benlik saygısı ve etkileyen faktörler. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 7, 3, 56-66.
- Ercan FZ, Tekgöz-Obuz A, 2016. Sosyal Hizmet Uygulamalarında Rekreatif Düşüncenin Önemi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 49, 457-65.
- Erdfelder E, Faul F, Buchner A, 1996. GPOWER: A general power analysis program. *Behavior research methods, instruments, & computers*, 28, 1, 1-11.

- Erkuş A, 2010. Psikometrik terimlerin Türkçe karşılıklarının anlamları ile yapılan işlemlerin uyumsuzluğu. Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi, 1, 2, 72-7.
- Evans S, Huxley P, Gately C, Webber M, Mears A, Pajak S, Medina J, Kendall T, Katona C, 2006. Mental health, burnout and job satisfaction among mental health social workers in England and Wales. The British Journal of Psychiatry, 188, 1, 75-80.
- Fairholm GW, 1994. Leadership and the culture of trust, Westport, Greenwood Publishing Group, p.
- Fast B, Chapin R, 1995. The strengths model in long-term care: linking cost containment and consumer empowerment. Journal of case management, 5, 2, 51-7.
- Fetterman DM, Kaftarian SJ, Wandersman A, 1996. Empowerment evaluation: Knowledge and tools for self-assessment and accountability, London, Sage.
- Fidel A, (2000). Discovering statistics using SPSS for windows. London, UK, Sage Publications.
- Field AP, 2005. Kendall's coefficient of concordance. Encyclopedia of Statistics in Behavioral Science, 2, 1010-1.
- Fitts WH, 1972. The self concept and behavior: Overview and supplement, Counselor Recordings and Tests Nashville.
- Flexner A, 2001. Is social work a profession? Research on social work practice, 11, 2, 152-65.
- Fontana D, 1989. Managing stress, problems in practice., London, British Psychological Society.
- Frans DJ, 1993. A scale for measuring social worker empowerment. Research on social work practice, 3, 3, 312-28.
- French JR, Raven B, Cartwright D, 1959. The bases of social power. Classics of organization theory, 7, 311-20.
- Freund A, 2006. Work and workplace attitudes on social workers: Do they predict organizational reputation? Business and Society Review, 111, 1, 67-87.
- Friedman IA, Farber BA, 1992. Professional self-concept as a predictor of teacher burnout. The Journal of Educational Research, 86, 1, 28-35.
- Fulford MD, Enz CA, 1995. The impact of empowerment on service employees. Journal of Managerial Issues, 161-75.
- Gagnon MA, Michael JH, 2004. Outcomes of perceived supervisor support for wood production employees. Forest Products Journal, 54, 12, 172.
- Gellis ZD, 2001. Job stress among academic health center and community hospital social workers. Administration in Social Work, 25, 3, 17-33.
- Gelman CR, Mirabito DM, 2005. Practicing what we teach: Using case studies from 9/11 to teach crisis intervention from a generalist perspective. Journal of Social Work Education, 41, 3, 479-94.
- George D, 2011. SPSS for windows step by step: A simple study guide and reference, 17.0 update, 10/e, Pearson Education India.
- Gibson DE, 2003. Developing the professional self-concept: Role model construals in early, middle, and late career stages. Organization Science, 14, 5, 591-610.
- Glasser W, 2003. Warning: Psychiatry can be hazardous to your mental health, New York, HarperCollins Publishers.
- Hürriyet Gazetesi, 2017. Skandalı ortaya çıkaran İclal: Yılda 450-500 hamile çocuk geliyor. <http://www.hurriyet.com.tr/skandali-ortaya-cikaran-iclal-yilda-450-500-hamile-cocuk-geliyor-40714663>.
- Gökçearslan-Çifçi E, Gönen E, 2011. Sosyal hizmet uygulamalarında etik karar verme süreci. Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi, 22, 2, 149-60.
- Goldstein H, 1990. Strength or pathology: Ethical and rhetorical contrasts in approaches to practice. Families in Society, 71, 5, 267-75.
- Goldstein H, 1999. The limits and art of understanding in social work practice. Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services, 80, 4, 385-95.

- Görgülü T, 2016. Denetimli serbestlik uygulamalarından yararlanan bireylerin psikososyal özelliklerinin intihar davranışına etkileri, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmetler Anabilim Dalı, Ankara.
- Gözüm S, Aksayan S, 2003. Aksayan S. Kulturlerarasi olcek uyarlamasi icin rehber II: Psikometrik ozellikler ve kulturlerarasi karsilastirma. Hemsirelikte Arastirma Gelistirme Dergisi, 5, 1, 3-14.
- Graham JR, Bradshaw C, Trew JL, 2009. Adapting social work in working with Muslim clients. Social Work Education, 28, 5, 544-61.
- Gray M, Webb SA, 2008. Social work as art revisited. International Journal of Social Welfare, 17, 2, 182-93.
- Graybeal C, 2007. Evidence for the art of social work. Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services, 88, 4, 513-23.
- Greene GJ, Lee M-Y, 2002. The social construction of empowerment. In: Pathways to power: Readings in contextual social work practice. Eds: O'Melia M, Miley KK. Boston, MA: Allyn and Bacon, p. 175-201.
- Griffin MA, Patterson MG, West MA, 2001. Job satisfaction and teamwork: The role of supervisor support. Journal of organizational behavior, 22, 5, 537-50.
- Güdek K, 2013. Birey ve Aile Sosyal Çalışma, İstanbul, Nobel Tıp Kitabevleri Ltd. Şti, p.
- Gürkan U, 2003. Grupla Psikolojik Danışmanın Üniversite Öğrencilerinin Yılmazlık Düzeylerine Etkisi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Gürkan U, 2006. Resiliency scale (RS): scale development, reliability and validity study. Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences, 39, 2, 45-74.
- Gutierrez LM, 1990. Working with women of color: An empowerment perspective. Social work, 35, 2, 149-53.
- Güven ŞT, İşler A, 2015. Epilepsili Çocuklarda nöbet öz-yeterlik ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması, Arch Neuropsychiatr 52, 47-53.
- Güzel B, Selcik O, 2017. Sosyal çalışmacıların karşılaştıkları zorluklar ve başa çıkma yolları: Rize örneği. Journal of Human Sciences, 14, 3, 2848-64.
- Güzel B, Selcik O, 2017. Sosyal çalışmacıların karşılaştıkları zorluklar ve başa çıkma yolları: Rize örneği. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 14, 3, 2848-64.
- Hablemitoğlu Ş, Özmete E, 2012. Sosyal çalışmacıların iş yaşamı kalitesi, şefkat yorgunluğu, tükenmişlik, stres kaynakları, iş tatmini ve kariyer olanakları. Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi, 1, 1, 171-204.
- Hancock G, Mueller R, 2006. Structural equation modeling: A second course, Charlotte, NC, Information Age Publishing.
- Hardy C, Lawrence TB, Grant D, 2005. Discourse and collaboration: The role of conversations and collective identity. Academy of management review, 30, 1, 58-77.
- Hare I, 2004. Defining social work for the 21st century: The International Federation of Social Workers' revised definition of social work. International Social Work, 47, 3, 407-24.
- Hasenfeld Y, 1987. Power in social work practice. Social Service Review, 61, 3, 469-83.
- Hayduk L, Cummings G, Boadu K, Pazderka-Robinson H, Boulianne S, 2007. Testing! testing! one, two, three—Testing the theory in structural equation models! Personality and Individual Differences, 42, 5, 841-50.
- Hayta AB, 2007. Çalışma ortamı koşullarının işletme verimliliği üzerine etkisi. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 1, 1, 21-41.
- Hepworth DH, Rooney RH, Rooney GD, Strom-Gottfried K, 2016. Empowerment series: Direct social work practice: Theory and Skills, Nelson Education.
- Himle DP, Jayaratne S, Thyness P, 1986. Predictors of job satisfaction, burnout and turnover among social workers in Norway and the USA: A cross-cultural study. International Social Work, 29, 4, 323-34.

- Hoe SL, 2008. Issues and procedures in adopting structural equation modeling technique. *Journal of applied quantitative methods*, 3, 1, 76-83.
- Hogan J, Rybicki SL, Borman WC, 1998. Relations between contextual performance, personality, and occupational advancement. *Human Performance*, 11, 2-3, 189-207.
- Holland JL, 1997. *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*, Odessa, FL, US, Psychological Assessment Resources.
- Hooper D, Coughlan J, Mullen M, 2008. Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6, 1, 53-60.
- Hu Lt, Bentler PM, 1999. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6, 1, 1-55.
- IASSW-ICSW-IFSW, (2012). *The Global agenda for social work and social development commitment to action*. Hong Kong.
- İçağasıoğlu-Çoban A, Buz S, 2008. Eleştirel teori: Gelişimi, kabulleri ve sosyal hizmette kullanımı. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 19, 1, 71-89.
- İçağasıoğlu-Çoban MA, Özbesler C, 2016. Hastanelerde Çalışan Sosyal Hizmet Uzmanlarında Tükenmişlik ve İş Doyumu. *Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi-BÜSBİD*, 1, 2, 90-109.
- IFSW, 2012. *Effective and ethical working environments for social work: the responsibilities of employers of social workers*, Berne, International Federation of Social Workers.
- IFSW, IASSW, (2014). *Global Definition of Social Work*. Kanada: IFSW General Meeting and World Conference 2014.
- İlhan M, Çetin B, 2014. LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (yem) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5, 2, 26-42.
- Imre RW, 1984. The nature of knowledge in social work. *Social Work*, 29, 1, 41-5.
- İşık EN, 2006. Öğretmen adaylarının benlik kavramları ile mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşımın bazı değişkenlere göre incelenmesi: Selçuk Üniversitesi örneği, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İşıkhan V, 1999. Sosyal Hizmet Ve Sağlık Alanında Görev Yapan Yöneticileri Etkileyen İş Stres Faktörleri. *Amme İdaresi Dergisi (TODAİ)*, 32, 2, 43-57.
- İşıkhan V, 2000. Sosyal hizmet uzmanlarının iş doyumları. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 10, 1, 38-52.
- İşıkhan V, 2010. *Sosyal hizmet ve tükenmişlik*. Ankara: Vizyon Kırtasiye-Ofset Matbaa-Yayınevi.
- İşıkhan V, 2011. *Sosyal hizmet ve tükenmişlikle başa çıkma*, Ankara, Vizyon Ofset ve Matbaa, p.
- İslamoğlu AH, 2002. *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Beta Yayınları.
- Ismail A, Bakar RA, Abdullah DNMA, Segaran SCC, 2008. Supervisor's role and its impact on job performance. *Jurnal Pengurusan*, 7, 1, 109-22.
- Jayarathne S, Chess WA, 1983. Job satisfaction and turnover among social work administrators: A national survey. *Administration in social work*, 7, 2, 11-22.
- Jex SM, Britt TW, 2014. *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*, John Wiley & Sons, p.
- Jiang JJ, Klein G, 1999. Supervisor support and career anchor impact on the career satisfaction of the entry-level information systems professional. *Journal of management information systems*, 16, 3, 219-40.
- Johari J, 2013. A proposed relationship between actual turnover behaviour, career advancement opportunity, frustration at work and perceived alternative job opportunities among faculty members. *Am J Econ*, 3, 5C, 82e6.

- Johnson S, Cooper C, Cartwright S, Donald I, Taylor P, Millet C, 2005. The experience of work-related stress across occupations. *Journal of managerial psychology*, 20, 2, 178-87.
- Jones C, 2001. Voices from the front line: state social workers and New Labour. *British Journal of Social Work*, 31, 4, 547-62.
- Jones DN, Truell R, 2012. The global agenda for social work and social development: A place to link together and be effective in a globalized world. *International Social Work*, 55, 4, 454-72.
- Jurgensen CE, 1978. Job preferences (What makes a job good or bad?). *Journal of Applied psychology*, 63, 3, 267.
- Jurkiewicz CL, Massey Jr TK, Brown RG, 1998. Motivation in public and private organizations: A comparative study. *Public productivity & Management review*, 230-50.
- Kadushin A, Harkness D, 2014. *Supervision in social work*, New York, Columbia University Press.
- Kadushin A, Kadushin G, 2016. *Sosyal hizmette görüşme teknikleri*, Ankara, Nika Yayınevi.
- Kaiser HF, 1974. An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39, 1, 31-6.
- Kalaycı-Kırloğlu Hİ, Kırloğlu M, Ercan FZ. A Subcontractor of a Profession Whose Main Purpose is to Provide Social Justice and Prevent from Loss of Rights: Social Workers Sample. III. International Balkan and Near Eastern Social Sciences Congress Series, 1158, Edirne.
- Kalaycı Ş, 2010. SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri, Ankara, Asil Yayın Dağıtım p. 321-322, 405, 412.
- Kalleberg AL, 2009. Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American sociological review*, 74, 1, 1-22.
- Kalliath P, Kalliath T, 2013. Work-family conflict and its impact on job satisfaction of social workers. *British Journal of Social Work*, 45, 1, 241-59.
- Kamaşak R, Bulutlar F, 2010. Kişilik, mesleki tercih ve performans ilişkisi: akademik personel üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2, 2, 119-26.
- Kaplanoglu E, 2014. Mesleki stresin temel nedenleri ve muhtemel sonuçları: Manisa İlindeki SMMM'ler üzerine bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 64, 131-50.
- Karabudak G, 2016. Lösemili çocuğa sahip annelerin yaşantıları ve gelecek beklentileri, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmetler Anabilim Dalı, Ankara.
- Karacaoğlu K, Çetin İ, 2015. İş Yükü ve Rol Belirsizliğinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi* 5, 1, 46-69.
- Karagöz Y, 2016. SPSS ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler, İstanbul, Nobel.
- Karagöz Y, Kösterelioğlu İ, 2008. İletişim becerileri değerlendirme ölçeğinin faktör analizi metodu ile geliştirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 81-98.
- Karasar N, 2008. *Bilimsel araştırma yöntemi* Ankara, Nobel Tıp Kitabevleri Ltd. Şti.
- Karasar N, 2015. *Bilimsel araştırma yöntemi*, İstanbul, Nobel Akademi Yayınları.
- Karasar N, 2016. *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Kılıç Ç, 2013. Aile Mahkemelerinde Görev Yapan Uzmanların Hizmet içi Eğitim İhtiyacı. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 2, 273-90.
- Kim H, Lee SY, 2009. Supervisory communication, burnout, and turnover intention among social workers in health care settings. *Social work in health care*, 48, 4, 364-85.
- Kim H, Stoner M, 2008. Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social Work*, 32, 3, 5-25.
- Kim IH, Khang YH, Muntaner C, Chun H, Cho SI, 2008. Gender, precarious work, and chronic diseases in South Korea. *American journal of industrial medicine*, 51, 10, 748-57.

- Kim M-H, Kim C-y, Park J-K, Kawachi I, 2008. Is precarious employment damaging to self-rated health? Results of propensity score matching methods, using longitudinal data in South Korea. *Social science & medicine*, 67, 12, 1982-94.
- Kim W-K, Chung K-H, 2008. The relationship between professional self-concept, organizational commitment and job satisfaction in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14, 3, 287-96.
- Kirkman BL, Rosen B, 1999. Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management journal*, 42, 1, 58-74.
- Kirst-Ashman K, Hull G, (2008). *Understanding generalist practice*. Belmont, CA: Thomson Brooks, Cole Publishing.
- Kline R, 1998. *Principles and practice of structural equation modeling*, New York, Guilford.
- Koç SÇ, 2015. *Sosyal Hizmet Uzmanlarının Sorun Çözme Becerileri Üzerine Bir Araştırma*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara.
- Koçak C, Albayrak SA, Duman NB, 2014. Hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutum ölçeği geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 11, 3, 16-21.
- Koçel T, 1993. *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul, Beta Basım Yayın.
- Kol E, 2009. Türkiye’de sağlık işletmelerinde sosyal hizmet uygulamaları, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kongar E, 1972. *Sosyal Çalışmaya Giriş*, Ankara, Sosyal Bilimler Derneği Yayınları G-2.
- Koren PE, DeChillo N, Friesen BJ, 1992. Measuring empowerment in families whose children have emotional disabilities: A brief questionnaire. *Rehabilitation Psychology*, 37, 4, 305-21.
- Küçükkaraca N, (2004). Küreselleşme, sosyal adalet ve sosyal hizmet. 6. Ulusal sosyal hizmetler konferansı. Küreselleşme, sosyal adalet ve sosyal devlet 20-22 Mayıs 2004. Ankara, Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi Yayınları: 13-24.
- Kurnaz-Özdemir D, 2010. Ortopedik engelli kadınların sorun ve beklentileri: Tuzla İlçesi örneği, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmetler Anabilim Dalı, Ankara.
- Kut S, 1988. *Sosyal hizmet mesleği: nitelikleri, temel unsurları, müdahale yöntemleri*. Ankara, Kendi yayını.
- Kuzgun Y, 2006. *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Lafrance J, Gray E, 2004. Gate-keeping for professional social work practice. *Social Work Education*, 23, 3, 325-40.
- Laursen EK, 2000. Strength-based practice with children in trouble. *Reclaiming Children and Youth*, 9, 2, 70-5.
- Lawler EJ, Hage J, 1973. Professional-bureaucratic conflict and intraorganizational powerlessness among social workers. *J. Soc. & Soc. Welfare*, 1, clxxiv.
- Lee JA, 2001. *The Empowerment Approach to Social Work Practice Building the Beloved Community*, New York, Columbia University Press.
- Lee M, Koh J, 2001. Is empowerment really a new concept? *International journal of human resource management*, 12, 4, 684-95.
- Lewchuk W, De Wolff A, King A, Polanyi M, 2003. From job strain to employment strain: Health effects of precarious employment. *Just Labour*.
- Li L, Schucany WR, 1975. Some properties of a test for concordance of two groups of rankings. *Biometrika*, 62, 2, 417-23.
- Lindsey D, 1999. Ensuring standards in social work research. *Research on Social Work Practice*, 9, 1, 115-20.

- Link BG, Cullen FT, Struening E, Shrout PE, Dohrenwend BP, 1989. A modified labeling theory approach to mental disorders: An empirical assessment. *American sociological review*, 54, 3, 400-23.
- Lloyd C, King R, 2004. A survey of burnout among Australian mental health occupational therapists and social workers. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 39, 9, 752-7.
- Lloyd C, King R, Chenoweth L, 2002. Social work, stress and burnout: A review. *Journal of mental health*, 11, 3, 255-65.
- Lloyd C, McKenna K, King R, 2005. Sources of stress experienced by occupational therapists and social workers in mental health settings. *Occupational therapy international*, 12, 2, 81-94.
- Lymbery M, 1998. Care management and professional autonomy: The impact of community care legislation on social work with older people. *The British Journal of Social Work*, 28, 6, 863-78.
- Maertz CP, Griffeth RW, Campbell NS, Allen DG, 2007. The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 8, 1059-75.
- Martinez-Brawley EE, Zorita PM-B, 1998. At the edge of the frame: Beyond science and art in social work. *The British Journal of Social Work*, 28, 2, 197-212.
- Maruna S, LeBel TP, 2002. Welcome Home-examining the reentry court concept from a strengths-based perspective. *W. Criminology Rev.*, 4, 91-107.
- Matthews RA, Michelle Diaz W, Cole SG, 2003. The organizational empowerment scale. *Personnel Review*, 32, 3, 297-318.
- McBeath G, Webb SA, 2002. Virtue ethics and social work: Being lucky, realistic, and not doing ones duty. *British Journal of Social Work*, 32, 8, 1015-36.
- McCloskey JC, 1990. Two requirements for job contentment: autonomy and social integration. *Journal of Nursing Scholarship*, 22, 3, 140-3.
- McDonald C, Harris J, Wintersteen R, 2003. Contingent on context? Social work and the state in Australia, Britain, and the USA. *British Journal of Social Work*, 33, 2, 191-208.
- McDonald RP, Ho M-HR, 2002. Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological methods*, 7, 1, 64-82.
- McGovern J, 2015. Living better with dementia: strengths-based social work practice and dementia care. *Social work in health care*, 54, 5, 408-21.
- Menéndez M, Benach J, Muntaner C, Amable M, O'Campo P, 2007. Is precarious employment more damaging to women's health than men's? *Social Science & Medicine*, 64, 4, 776-81.
- Merighi J, Ehlebracht K, 2005. Emotional exhaustion and workload demands in renal social work practice. *Journal of Nephrology Social Work*, 24, 14-20.
- Middleman RR, Wood GG, 1990. *Skills for direct practice in social work*, New York, Columbia University Press.
- Miley KK, O'Melia MW, DuBois BL, 2016. *Generalist social work practice: An empowering approach*, Pearson.
- Min JY, Park SG, Hwang SH, Min KB, 2016. Disparities in precarious workers' health care access in South Korea. *American journal of industrial medicine*, 59, 12, 1136-44.
- Mollaoğlu M, Fertelli TK, Tuncay FÖ, 2010. Hastanede çalışan hemşirelerin çalışma ortamlarına ilişkin algılarının değerlendirilmesi. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 5, 15, 17-30.
- Mor Barak ME, Nissly JA, Levin A, 2001. Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and metanalysis. *Social service review*, 75, 4, 625-61.
- Morgan RM, Hunt SD, 1994. The commitment-trust theory of relationship marketing. *Journal of Marketing*, 58, 3, 20-38.
- Munro BH, 2005. *Statistical methods for health care research*, Philadelphia, Lippincott Williams & Wilkins.

- Munson CE, 1996. Autonomy and managed care in clinical social work practice. *Smith College Studies in Social Work*, 66, 3, 241-60.
- Nanda G, 2011. *Compendium of gender scales*. Washington, DC: FHI, p. 360.
- NASW, 1982. *The standards for the classification of social work practice*, Silver Spring, Maryland National Association of Social Worker, p. 15-20.
- NASW, 2017. *Code of ethics of the National Association of Social Workers*, Washington, Dc, NASW Distribution Center.
- Ng TW, Sorensen KL, 2008. Toward a further understanding of the relationships between perceptions of support and work attitudes: A meta-analysis. *Group & Organization Management*, 33, 3, 243-68.
- Niemiec CP, Ryan RM, 2009. Autonomy, competence, and relatedness in the classroom: Applying self-determination theory to educational practice. *School Field*, 7, 2, 133-44.
- Nunnally E, De Shazer S, Lipchik E, Berg I, 1986. A study of change: Therapeutic theory in process. *Journeys: Expansion of the strategic-systemic therapies*, 77-96.
- Ogbu JU, 2004. Collective identity and the burden of “acting White” in Black history, community, and education. *The Urban Review*, 36, 1, 1-35.
- Öğüt A, Akgemci T, Demirel MT, 2004. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Örgütlerde İşgören Motivasyonu Süreci. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 277-90.
- Oktay JS, 1992. Burnout in hospital social workers who work with AIDS patients. *Social Work*, 37, 5, 432-9.
- Okundaye JN, Smith P, Lawrence-Webb C, 2001. Incorporating spirituality and the strengths perspective into social work practice with addicted individuals. *Journal of Social Work Practice in the Addictions*, 1, 1, 65-82.
- Öner N, 1997. *Türkiye’de kullanılan psikolojik testler: bir başvuru kaynağı*, İstanbul, Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.
- Özarallı N, Torun A, 2011. Biçimsel ve biçimsel olmayan iletişim, yönetici ile kuruma duyulan güven ve üstün uzmanlık gücü arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*. VI (II), 101-13.
- Özbesler C, İçağasıoğlu-Çoban MA, 2009. Hastane ortamında sosyal hizmet uygulamaları: Ankara Örneği. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 21, 2, 31-45.
- Özcan E, Özden SA, İçağasıoğlu-Çoban A, 2017. Sosyal hizmet uzmanlarının güvencesiz çalışma biçimine ilişkin deneyimlerinin değerlendirilmesi. *Journal of Human Sciences*, 14, 1, 376-95.
- Özdamar K, 1997. *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, p. 512.
- Özdamar K, 2001. Örneklem yöntemleri SPSS ile Biyoistatistik, Eskişehir, Kaan Kitabevi, p. 261-265.
- Özgişi HN, 2012. Yalova Belediyesi'nin kadın hizmetleri: Karanfil Evleri örneği, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmetler Anabilim Dalı, Yalova.
- Parry-Jones B, Grant G, McGrath M, Caldock K, Ramcharan P, Robinson CA, 1998. Stress and job satisfaction among social workers, community nurses and community psychiatric nurses: implications for the care management model. *Health & social care in the community*, 6, 4, 271-85.
- Parsons RJ, 1991. Empowerment: Purpose and practice principle in social work. *Social work with groups*, 14, 2, 7-21.
- Parton N, 2006. Changes in the form of knowledge in social work: From the ‘social’ to the ‘informational’? *British journal of social work*, 38, 2, 253-69.
- Payne M, 2005. *Modern Social Work Theory*, Chicago, Lyceum Books Inc.

- Pescitelli D, 1996. An analysis of Carl Rogers' theory of personality. [http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:MRh7K74uMNMJ:scholar.google.com/+\(Pescitelli,+1996\)&hl=tr&as_sdt=0,5](http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:MRh7K74uMNMJ:scholar.google.com/+(Pescitelli,+1996)&hl=tr&as_sdt=0,5).
- Pincus A, Minahan A, 1977. A model for social work practice. Integrating Social Work Methods. London: Allen & Unwin.
- Pinderhughes EB, 1983. Empowerment for our clients and for ourselves. *Social casework*, 64, 6, 331-8.
- Polat-Uluocak G, İçağasıoğlu-Çoban A, 2011. Çocuk İstismarı alanında çalışan sosyal hizmet uzmanları açısından profesyonel karar verme. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 22, 2, 161-73.
- Poppo PR, Leighninger L, 2011. *Social Welfare*, and American Society, Boston, Allyn & Bacon.
- Poulin J, 1996. Job satisfaction of social work supervisors and administrators. *Administration in Social Work*, 19, 4, 35-49.
- Poulin JE, 1994. Job task and organizational predictors of social worker job satisfaction change: A panel study. *Administration in Social Work*, 18, 1, 21-38.
- Poulin JE, 2000. Collaborative social work: Strengths-based generalist practice, Itasca, IL, F. E. Peacock.
- Poulin JE, Walter CA, 1992. Retention plans and job satisfaction of gerontological social workers. *Journal of Gerontological Social Work*, 19, 1, 99-114.
- Powell MB, Guadagno BL, Cassematis P, 2013. Workplace stressors for investigative interviewers of child-abuse victims. *Policing: an international journal of police strategies & management*, 36, 3, 512-25.
- Preston-Shoot M, 1996. W (h)ither social work? Social work, social policy and law at an interface: Confronting the challenges and realising the potential in work with people needing care or services. *Liverpool Law Review*, 18, 1, 19-39.
- Pugh R, 2007. Dual relationships: Professional and personal boundaries in rural communities. *British Journal of Social Work*, 37, 1405-23.
- Rapp CA, Chamberlain R, 1985. Case management services for the chronically mentally ill. *Social work*, 30, 5, 417-22.
- Rapp CA, Goscha RJ, 2011. *The strengths model: A recovery-oriented approach to mental health services*, USA, OUP.
- Rapp CA, Pettus CA, Goscha RJ, 2006. Principles of strengths-based policy. *Journal of Policy Practice*, 5, 4, 3-18.
- Rapp CA, Wintersteen R, 1989. The Strengths model of case management: Results from twelve demonstrations. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 13, 1, 23.
- Raven BH, 1993. The bases of power: Origins and recent developments. *Journal of social issues*, 49, 4, 227-51.
- Rhodes A, Jasani B, Barnes D, Bobrow L, Miller K, 2000. Reliability of immunohistochemical demonstration of oestrogen receptors in routine practice: interlaboratory variance in the sensitivity of detection and evaluation of scoring systems. *Journal of clinical pathology*, 53, 2, 125-30.
- Robinson K, 2013. Voices from the front line: Social work with refugees and asylum seekers in Australia and the UK. *British Journal of social work*, 44, 6, 1602-20.
- Roger CR, 1951. *Client-centered therapy: Its current practice, implications and theory*, Houghton Mifflin.
- Rogers ES, Ralph RO, Salzer MS, 2010. Validating the empowerment scale with a multisite sample of consumers of mental health services. *Psychiatric Services*, 61, 9, 933-6.
- Şahin DB, Gülleroğlu HD, 2013. Likert tipi ölçeklere madde seçmede kullanılan farklı madde analizi teknikleri ile oluşturulan ölçeklerin psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Asya Öğretim Dergisi*, 1, 2, 18-28.

- Şahin F, 2000. Sosyal hizmet uzmanlarının sosyal refah politikasının süreçlerine katılımı, Ankara, Aydınlar Matbaası.
- Saleebey D, 1997. The strengths approach to practice. The strengths perspective in social work practice, 3, 80-93.
- Saleebey D, 2000. Power in the people: Strengths and hope. Advances in social work, 1, 2, 127-36.
- Saleebey D, 2006. Power in the people. In: The Strengths Perspective Social Work Practice. Eds: Saleebey D. Boston, MA: Pearson Education, p. 7-22.
- Saleebey D, 2012. The Strengths Approach to Practice: Beginnings. In: Strengths Perspective in Social Work Practice. Eds: Saleebey D, 6th, p. 79-91.
- Sayı I, Haran S, Ölmez Ş, ÖZGÜVEN HD, 1997. Ankara Üniversitesi hastanelerinde çalışan doktor ve hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri. Kriz dergisi, 5, 2, 71-7.
- Sayın S, 2003. Farklı programlarda okuyan öğretmen adayları üniversite öğrencilerinin empatik eğilimi, öğretmenlik mesleğine karşı tutum ve mesleki benlik saygısı. Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi, 34, 6, 74-84.
- Schreiber JB, Nora A, Stage FK, Barlow EA, King J, 2006. Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. The Journal of educational research, 99, 6, 323-38.
- Seçer İ, 2015. Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci SPSS ve LISREL uygulamaları, Ankara, Anı Yayıncılık, p.
- Seçer İ, 2017. SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi Analiz ve Raporlaştırma, Ankara, Anı Yayıncılık.
- Seifert AM, Messing K, Riel J, Chatigny C, 2007. Precarious employment conditions affect work content in education and social work: Results of work analyses. International journal of law and psychiatry, 30, 4, 299-310.
- Seifert AM, Messing K, Riel J, Chatigny C, 2007. Precarious employment conditions affect work content in education and social work: Results of work analyses. International journal of law and psychiatry, 30, 4-5, 299-310.
- Şencan H, 2005. Güvenilirlik ve geçerlilik, Hüner Şencan.
- Şencan H, 2005. Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik, Ankara, Seçkin Yayıncılık, p. 249-250.
- Sheafor B, Horejsi C, 2014. Sosyal hizmet uygulaması temel teknikler ve ilkeler, Ankara, Nika Yayınevi.
- Sherman WR, Wenocur S, 1983. Empowering public welfare workers through mutual support. Social Work, 28, 5, 375-9.
- Siefert K, Jayaratne S, Chess WA, 1991. Job satisfaction, burnout, and turnover in health care social workers. Health & Social Work, 16, 3, 193-202.
- Simon B, Klandermans B, 2001. Politicized collective identity: A social psychological analysis. American psychologist, 56, 4, 319-31.
- Simon BL, 1990. Rethinking empowerment. Journal of Progressive human services, 1, 1, 27-39.
- Şimşek ÖF, 2007. Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları. Ankara: Ekinoks, 315-37.
- Singh NN, Curtis WJ, Ellis CR, Nicholson MW, Villani TM, Wechsler HA, 1995. Psychometric analysis of the family empowerment scale. Journal of Emotional and Behavioral Disorders, 3, 2, 85-91.
- Smerek RE, Peterson M, 2007. Examining Herzberg's theory: Improving job satisfaction among non-academic employees at a university. Research in Higher Education, 48, 2, 229-50.
- Snow D, 2001. Collective identity and expressive forms. <https://escholarship.org/uc/item/2zn1t7bj>.

- Solomon BB, 1976. Black empowerment: Social work in oppressed communities, New York, Columbia University Press.
- Speer PW, Peterson NA, 2000. Psychometric properties of an empowerment scale: Testing cognitive, emotional, and behavioral domains. *Social Work Research*, 24, 2, 109-18.
- Spicer EH, 1971. Persistent Cultural Systems: A comparative study of identity systems that can adapt to contrasting environment. *Science*, 175, 795-800.
- Spolander G, Engelbrecht L, Martin L, Strydom M, Pervova I, Marjanen P, Tani P, Sicora A, Adaikalam F, 2014. The implications of neoliberalism for social work: Reflections from a six-country international research collaboration. *International Social Work*, 57, 4, 301-12.
- Spreitzer GM, 1995. Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38, 5, 1442-65.
- Spreitzer GM, Kizilos MA, Nason SW, 1997. A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness satisfaction, and strain. *Journal of management*, 23, 5, 679-704.
- Staudt M, 1985. The social worker as an advocate in adult protective services. *Social Work*, 30, 3, 204-8.
- Storey J, Billingham J, 2001. Occupational stress and social work. *Social Work Education*, 20, 6, 659-70.
- Stroh LK, Brett JM, Reilly AH, 1996. Family structure, glass ceiling, and traditional explanations for the differential rate of turnover of female and male managers. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 1, 99-118.
- Sullivan WP, 1992. Reclaiming the community: The strengths perspective and deinstitutionalization. *Social Work*, 37, 3, 204-9.
- Sullivan WP, Fisher BJ, 1994. Intervening for success: Strengths-based case management and successful aging. *Journal of Gerontological Social Work*, 22, 1-2, 61-74.
- Super DE, 1951. Vocational adjustment. *Journal of Counseling & Development*, 30, 2, 88-92.
- Tabachnick BG, Fidell LS, 2007. Using multivariate statistics, Allyn & Bacon/Pearson Education, p.
- Tai W-T, 2006. Effects of training framing, general self-efficacy and training motivation on trainees' training effectiveness. *Personnel Review*, 35, 1, 51-65.
- Tajfel H, 1982. Social psychology of intergroup relations. *Annual review of psychology*, 33, 1, 1-39.
- Tam DM, Twigg RC, Boey K-W, Kwok S-M, 2013. Confirmatory Factor Analysis on the professional suitability scale for social work practice. *Research on Social Work Practice*, 23, 4, 467-78.
- Tavşancıl E, 2002. Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi. Ankara, Nobel Yayıncılık.
- Tavşancıl E, 2005. Tutumların ölçülmesi SPSS veri analizi, Ankara, Nobel Yayınları.
- TDK, 2018. Güncel Türkçe Sözlük, Ankara, T.C. Başbakanlık Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu.
- Teater B, 2015. Sosyal hizmet kuram ve yöntemleri, Ankara, Nika Yayınevi.
- Tekindal M, 2015. Engelli çocuğa sahip kadınların feminist grup çalışması deneyimi: Bir karma yöntem araştırması, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmetler Anabilim Dalı, Ankara.
- Thomas KW, Velthouse BA, 1990. Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*, 15, 4, 666-81.
- Thompson N, 2013. Kuram ve Uygulamada Sosyal Hizmeti Anlamak, Ankara, Dipnot Yayınları, p.
- Thompson N, 2016. Güç ve Güçlendirme, Ankara, Nika Yayınevi.
- Tokgöz E, Seymen OA, 2013. Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10, 39, 61-76.

- Tomanbay İ, 2011. Sosyal hizmetlerde açık öğretim ve ara elemanlar: Sosyal çalışma ve sosyal teknikerlik, Ankara, SABEV.
- Torre DA, 1986. Empowerment: Structured conceptualization and instrument development, Ithaca, Cornell University.
- Trevithick P, 2008. Revisiting the knowledge base of social work: A framework for practice. *The British Journal of Social Work*, 38, 6, 1212-37.
- Trinder L, 1996. Social work research: the state of the art (or science). *Child & Family Social Work*, 1, 4, 233-42.
- Tuna M, Bircan H, Yeşiltaş M, 2012. Etik Liderlik Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Antalya Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26, 2, 143-55.
- Tuncay T, 2009. Genç kanser hastalarının hastalık anlatılarının güçlendirme yaklaşımı temelinde analizi. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 20, 2, 69-87.
- Uğur A, Erol Z, 2015. Sosyal çalışmacıların çalışma hayatında karşılaştıkları stres faktörlerine yönelik kavramsal bir değerlendirme ve stres yönetimi müdahale programları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8, 39, 987-97.
- Ünal E, Şimşek S, 2008. İlköğretim bölümü anabilim dallarında öğrenim gören öğretmen adaylarının mesleki benlik saygılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 7, 1.
- Unrau YA, Gabor PA, Grinnell RM, 2007. Evaluation in social work: The art and science of practice, Oxford University Press.
- Uslu S, 2015. Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Mesleki Benlik Saygılarının Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23, 1, 141-60.
- Uz O, 2006. T. C. Kamu sektöründe yönetici-yönetilen ilişkilerinde iletişim ve güven, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Wagner R, Van Reyk P, Spence N, 2001. Improving the working environment for workers in children's welfare agencies. *Child and Family Social Work*, 6, 2, 161-78.
- Weerd Md, Klandermans P, 1999. Group identification and social protest: Farmers' protest in the Netherlands. *European Journal of Social Psychology*, 29, 1073-95.
- Wehmeyer ML, 1994. Perceptions of self-determination and psychological empowerment of adolescents with mental retardation. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 29, 1, 9-21.
- Weick A, Rapp C, Sullivan WP, Kisthardt W, 1989. A strengths perspective for social work practice. *Social work*, 34, 4, 350-4.
- Weick A, Saleebey D, 1995. Supporting family strengths: Orienting policy and practice toward the 21st century. *Families in Society*, 76, 3, 141-9.
- West S, Finch J, Curran P, 1995. Structural equation models with nonnormal variables: problems and remedies. In: *Structural equation modeling: Concepts, issues and applications*. Eds: Hoyle R. Newbery Park, CA: Sage, p. 56-75.
- Whitaker T, Weismiller T, Clark E, Wilson M, 2006. Assuring the sufficiency of a frontline workforce: A national study of licensed social workers—Special Report: Social Work Services for Children and Families. Washington, DC: National Association of Social Workers.
- William JR, 1998. The Paradigms and Long-Term Trends in Clinical Social Work. In: *Paradims of Clinical Social Work*. Eds: Dorfman RA. New York: Brunner-Routledge, p. 339-40.
- Wolin S, Wolin S, 1998. Shaping a brighter future by uncovering “survivor’s pride.”. *Reaching Today's Youth*, 2, 3, 61-4.
- Wolin SJ, Wolin S, 2010. *The resilient self: How survivors of troubled families rise above adversity*, United States, Villard Book.
- Wyler AR, Masuda M, Holmes TH, 1968. Seriousness of illness rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 4, 363-74.

- Yağcı C, 2017. Aile ve sosyal politikalar bakanlığı'na bağlı çocuk refahı kurumlarında çalışan sosyal hizmet uzmanlarının iş yükleri ve tükenmişlik düzeyleri, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Yalçınkaya M, 2007. Yöneticilerin iletişim becerilerinin çalışanların yaratıcılıklarının ortaya çıkması. yöneticiye güven ve örgütte işbirliği ruhunun gelişmesine etkisinin incelenmesi: Kütahya porselen ve cam sektöründe bir uygulama, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Kütahya.
- Yaşar M, 2014. İstatistiğe yönelik tutum ölçeği: Geçerlilik ve güvenirlik çalışması. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 36, 36, 59-75.
- Yener Ö, Gülaçtı F, 2010. Benlik-kavramı ve benliğin gelişimi bilen benliğe gereksinim var mı? Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi, 12, 21-37.
- Yılmaz V, 2009. LISREL ile yapısal eşitlik modellemesi-I: temel kavramlar, uygulamalar, proglamlama, Ankara, Pegem Akademi.
- Yüceler A, 2005. Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Yurdugül H, (2005). Ölçme kuramı ve güvenirlik katsayıları, Ankara, Hacettepe Üniversitesi.
- Yürür S, Sarıkaya M, 2012. The effects of workload, role ambiguity, and social support on burnout among social workers in Turkey. Administration in Social Work, 36, 5, 457-78.
- Zastrow C, 2013. Sosyal hizmete giriş, Ankara, Nika Yayınevi.
- Zengin O, Çalış O, 2017. Sosyal hizmet uzmanlarının mesleki uygulamaları ve çalışma koşulları. Toplum ve Sosyal Hizmet, 28, 1, 47-68.
- Zhang X, Bartol KM, 2010. Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. Academy of Management Journal, 53, 1, 107-28.
- Zimmerman MA, 1990. Taking aim on empowerment research: On the distinction between individual and psychological conceptions. American Journal of community psychology, 18, 1, 169-77.
- Zimmerman MA, 1995. Psychological empowerment: Issues and illustrations. American Journal of Community Psychology, 23, 5, 581-99.

7. **EKLER**

EK-A The Social Work Empowerment Scale

THE SOCIAL WORK EMPOWERMENT SCALE

In this questionnaire you will be asked about some of your opinions and beliefs as they relate to you and your profession. Please provide only one response to each question.

The response codes are as follows:

Strongly agree : SA Disagree : D
Agree : A Strongly disagree : SD
Uncertain : U

1	I enjoy spending time with other people in my profession.	SA	A	U	D	SD
2	It is helpful to join with others to solve problems.	SA	A	U	D	SD
3	The workers in my agency all have a common purpose.	SA	A	U	D	SD
4	I identify strongly with my profession.	SA	A	U	D	SD
5	I consider myself a joiner.	SA	A	U	D	SD
6	I enjoy using a team approach.	SA	A	U	D	SD
7	I have frequent contact with other specialists in my field.	SA	A	U	D	SD
8	I usually know what response to take to situations that arise at work.	SA	A	U	D	SD
9	My education prepared me for my job.	SA	A	U	D	SD
10	I have adequate information resources to solve most professional problems.	SA	A	U	D	SD
11	I am aware of all the pertinent issues related to my field of practice.	SA	A	U	D	SD
12	I rarely run into unfamiliar problems at work anymore.	SA	A	U	D	SD
13	I often read professional journals.	SA	A	U	D	SD
14	I attend frequent conferences and training sessions to improve my skills.	SA	A	U	D	SD
15	If I don't have the answer to a question, I always know where to get it.	SA	A	U	D	SD
16	I am frequently told that I am a very knowledgeable worker.	SA	A	U	D	SD
17	I feel that I am important to the people I work with.	SA	A	U	D	SD
18	I feel as competent as anyone else I work with.	SA	A	U	D	SD
19	I feel pretty sure of myself even when people disagree with me.	SA	A	U	D	SD
20	I think I serve a valuable role in my professional capacity.	SA	A	U	D	SD
21	I generally make a good impression with others.	SA	A	U	D	SD
22	I feel self-assured around my superiors.	SA	A	U	D	SD
23	I don't doubt my self-worth even when I think others do.	SA	A	U	D	SD
24	I am usually able to think through all the relevant issues.	SA	A	U	D	SD
25	I always know who has the power in different situations.	SA	A	U	D	SD
26	My place in the world is always very clear to me.	SA	A	U	D	SD
27	I usually know exactly where I stand.	SA	A	U	D	SD

28	My intuitions and hunches prove to be right most of the time.	SA	A	U	D	SD
29	I volunteer to take on extra work in areas of concern or interest to me.	SA	A	U	D	SD
30	When I become aware of activities to address a problem of interest,I try to find out how to get involved.	SA	A	U	D	SD
31	I am often the one to initiate responses to problems.	SA	A	U	D	SD
32	I have organized co-workers or others to offer new programs or interventions.	SA	A	U	D	SD
33	One of the things I like in a job is to have multiple involvements in different areas of interest.	SA	A	U	D	SD
34	I would rather take action than to trust that things will work out.	SA	A	U	D	SD



EK-B The Social Work Empowerment Scale Adlı Ölçeğin Kullanım İzni

09.04.2017

Gmail - About Douglas J. Frans: A Scale for Measuring Social Worker Empowerment



Mehmet KIRLIOĞLU <kirlioglumehmet@gmail.com>

About Douglas J. Frans: A Scale for Measuring Social Worker Empowerment

Thyer, Bruce <bthyer@fsu.edu>

9 Nisan 2017 06:46

Alıcı: Mehmet KIRLIOĞLU <kirlioglumehmet@gmail.com>, "dlalbright@ua.edu" <dlalbright@ua.edu>

As the Editor of the journal *Research on Social Work Practice*, you have my permission to translate Dr. Frans scale for your noncommercial research use.

Bruce Thyer

Bruce A. Thyer, Ph.D., LCSW, BCBA-D
Florida State University, College of Social Work
296 Champions Way - UCC 3411
Tallahassee, FL 32306-2570
850-645-4792-office; 850-644-9750-fax
850-508-8880-cell; Bthyer1 - Skype

Editor - *Research on Social Work Practice* URL: <http://rsw.sagepub.com/>

Co-Editor - *Journal of Evidence-Informed Social Work*
<http://www.tandfonline.com/loi/webs20#.V4lfovkrK70>

Co-Editor - *Child & Adolescent Social Work Journal*
URL: <http://link.springer.com/journal/10560>

Google Scholar URL: http://scholar.google.com/citations?hl=en&user=8qH8Qv0AAAAJ&view_op=list_works&pagesize=20

EK-C Yılmazlık Ölçeği

YILMAZLIK ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki maddeleri dikkatle okuyarak her maddede yer alan ifadenin size ne derece uygun olduğuna (sizi ne derece tanımladığına) karar veriniz. Verdiğiniz karara göre aşağıdaki ifadeleri dikkate alarak yanındaki boşluklardan bir tanesine çarpı (X) işareti koyunuz. Örneğin ifadelerden bir tanesi size hiç uygun değilse “**hiç tanımlamıyor**”, size oldukça uygunsuzsa “**çok iyi tanımlıyor**” seçeneklerini işaretleyiniz. **Lütfen bütün ifadeleri cevaplayınız.**

ÖLÇEKLE İLGİLİ İFADELER		Tanımlama düzeyi				
		Hiç tanımlamıyor	Biraz tanımlıyor	Orta düzeyde tanımlıyor	İyi tanımlıyor	Çok iyi tanımlıyor
1	Genel olarak olaylara kötümser bakarım	()	()	()	()	()
2	Güçlükler karşısında yılmadan, sabırla mücadele ederim	()	()	()	()	()
3	Kimsenin fark edemediği yaratıcı çözüm yollarını görebilirim	()	()	()	()	()
4	Atılgan bir kişi değilim	()	()	()	()	()
5	İyi liderlik yapamam	()	()	()	()	()
6	Kararlarımın sonuçlarına baktığımda genellikle isabetli kararlar verdiğimi görürüm	()	()	()	()	()
7	Çevremdeki olanak ve fırsatları kolay görüp değerlendiririm	()	()	()	()	()
8	Başarı için olabildiğince yüksek ama ulaşılabilir hedeflerim var	()	()	()	()	()
9	İnanabildiğim doğrular için çaba göstermek zor geliyor	()	()	()	()	()
10	Kendi yaşamım üstünde kontrol sahibi değilim	()	()	()	()	()
11	Parlak bir geleceğe sahip olma duygusu ve umudu içindeyim	()	()	()	()	()
12	Çevremdekiler üzerinde olumlu izlenimler bırakarak onların güvenini kazanırım	()	()	()	()	()
13	Meraklıyım, sorular sorar, bilmediğim şeyleri öğrenmek için araştırırım	()	()	()	()	()
14	Kendimi yaşama pek bağlı hissetmiyorum	()	()	()	()	()
15	İçinde yer aldığım gruplarda etkin rol oynarım	()	()	()	()	()
16	Zorluklar karşısında dayanaksızım	()	()	()	()	()

17	Sokulgan (arkadaş canlısı, sıcakkanlı) değilim	()	()	()	()	()
18	Başkalarının üstesinden gelemeyeceği olumsuz yaşam koşulları ile baş etmeyi bilirim	()	()	()	()	()
19	Kendime her zaman güvenirim	()	()	()	()	()
20	Sorumluluklar üstlenmek bana zor geliyor	()	()	()	()	()
21	En zor şartlarda bile kendi kendimi iyileştirme yetisine sahibim	()	()	()	()	()
22	Hedeflerime ulaşmak için kendimi güdüleyebilirim	()	()	()	()	()
23	İnanabildiğim şeyler için sonuna kadar mücadele ederim	()	()	()	()	()
24	Zor olan durumları bile lehime çevirmekte hünerliyim	()	()	()	()	()
25	Çıkabilecek problemleri önceden kestirerek önlemlerimi alırım	()	()	()	()	()
26	Sahip olduğum özellikleri değerli bulmuyorum	()	()	()	()	()
27	Çatışmalarımı çözmekte sıkıntılar yaşıyorum	()	()	()	()	()
28	Zor bir durumda kaldığımda genellikle o durumdan çıkış yolumu bulabilirim	()	()	()	()	()
29	Çözüm yollarını hemen görerek uygulamaya koyarım	()	()	()	()	()
30	Planlar yaptığım zaman, onları sonuna kadar götürürüm	()	()	()	()	()
31	Genellikle gelecek bir şeyler bulabilirim	()	()	()	()	()
32	Olaylar karşısında genellikle çaresiz kaldığımı hissediyorum	()	()	()	()	()
33	Rahat ve kolay iletişim kuramam	()	()	()	()	()
34	Kendi biricikliğimi içinde yaşadığım toplumla çatışmadan ortaya koyabilirim	()	()	()	()	()
35	Yeni insanlarla tanışmak, yeni yaşantılar beni ürkütür	()	()	()	()	()
36	Kendimle barışığım	()	()	()	()	()
37	Genellikle bir duruma birçok yönden bakabilirim	()	()	()	()	()
38	Yaşamımı anlamsız buluyorum	()	()	()	()	()
39	Yapmak zorunda olduğum şeyler için yeterli enerjiyi bulamıyorum	()	()	()	()	()
40	En zor durumlarda bile kendime inancımı kaybetmem	()	()	()	()	()
41	Yaşamımda azimli bir insan olmayı beceremedim	()	()	()	()	()
42	Kendimi güçlü hissetmiyorum	()	()	()	()	()
43	Yaşamımda üstlendiğim rollerimden	()	()	()	()	()

	zevk almıyorum					
44	Anlatım ve ifadelerimle karşımdakileri ikna edemem	()	()	()	()	()
45	Sözlü ve yazılı olarak kendimi ifade etmeyi başarıyorum	()	()	()	()	()
46	Diğer insanlardan gelen sinyalleri iyi okurum	()	()	()	()	()
47	Problemlerin kaynağını saptayamıyorum	()	()	()	()	()
48	Dertlerimi unutabilmek için yaratıcılığımı kullanabilirim	()	()	()	()	()
49	Neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar veremem	()	()	()	()	()
50	İnanmışım şeyler için tehlikeleri göze almak zor geliyor	()	()	()	()	()



EK-D Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algısı Ölçeği

SOSYAL HİZMET UZMANLARININ KİŞİSEL VE MESLEKİ GÜÇ ALGILARI ÖLÇEĞİ

Bu ankette size kendinize ve işinize dair düşüncelerinizi ifade edebilecek bazı cümlelere yer verilmiştir. Lütfen her madde için yalnızca bir işaret koyarak bu düşüncelere katılma düzeyinizi belirtiniz.

Kesinlikle Katılmıyorum

← 1

Kesinlikle Katılıyorum

5 →

		1	2	3	4	5
1	Meslektaşlarımla zaman geçirmekten hoşlanırım.	1	2	3	4	5
2	Problemleri çözmek için başkalarıyla beraber çalışmak faydalıdır.	1	2	3	4	5
3	Kurumumdaki tüm çalışanlar ortak bir amaca sahiptir.	1	2	3	4	5
4	Kendimi mesleğimle tamamıyla özdeşleştiririm.	1	2	3	4	5
5	Kendimi katılımcı biri olarak görürüm.	1	2	3	4	5
6	Ekip yaklaşımını kullanmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
7	Alanımdaki diğer meslek elemanları ile sık sık iletişim kurarım.	1	2	3	4	5
8	İş yerinde ortaya çıkan durumlara ne tepki vereceğimi genellikle bilirim.	1	2	3	4	5
9	Eğitimim beni mesleğim için hazırladı.	1	2	3	4	5
10	Pek çok mesleki sorunu çözmek için yeterli bilgi kaynağına sahibim.	1	2	3	4	5
11	Uygulama alanım ile ilgili tüm sorunların farkındayım.	1	2	3	4	5
12	Artık işte nadiren bilinmedik sorunlarla karşılaşıyorum.	1	2	3	4	5
13	Sıklıkla mesleki/akademik dergileri okurum.	1	2	3	4	5
14	Becerilerimi geliştirmek için sık sık konferanslara ve eğitimlere katılırım.	1	2	3	4	5
15	Eğer bir sorunun cevabını bilmiyorsam, cevabını nereden bulacağımı her zaman bilirim.	1	2	3	4	5
16	Sık sık çok bilgili bir çalışan olduğum söylenir.	1	2	3	4	5
17	Birlikte çalıştığım insanlar için önemli biri olduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
18	Birlikte çalıştığım insanlar kadar ehil (yetkin) olduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
19	İnsanlar benimle aynı fikirde olmadıklarında bile kendimden oldukça emin olurum.	1	2	3	4	5
20	Mesleki kapasitem çerçevesinde önemli bir rol üstlendiğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
21	Başkaları üzerinde genellikle iyi bir izlenim bırakırım.	1	2	3	4	5
22	Üstlerimin yanında kendinden emin hissederim.	1	2	3	4	5
23	Başkalarının şüphe duyduğunu düşünsem bile, kendi değerimden şüphe duymam.	1	2	3	4	5
24	Genelde tüm ilgili konuları enine boyuna düşünebilirim.	1	2	3	4	5
25	Farklı durumlarda kimin güçlü olduğunu daima bilirim.	1	2	3	4	5
26	Dünyadaki yerim benim için her zaman çok nettir.	1	2	3	4	5

27	Tam olarak nerede duracağımı genellikle bilirim.	1	2	3	4	5
28	Sezgilerim ve önsezilerim çoğu zaman haklı olduğumu gösterir.	1	2	3	4	5
29	Beni ilgilendiren veya ilgimi çeken alanlarda fazladan iş alma konusunda gönüllüyümdür.	1	2	3	4	5
30	İlgilendiğim sorun alanına hitap eden aktiviteler olduğunu öğrendiğimde, bu aktivitelere katılmanın yolunu bulmaya çabalarım.	1	2	3	4	5
31	Sorunların çözümü için ilk adımı atan kişi sıklıkla benimdir.	1	2	3	4	5
32	Yeni programlar veya müdahaleler önermek için çalışma arkadaşlarımı veya diğerlerini organize etmekteyim.	1	2	3	4	5
33	Bir işyerinde sevdiğim şeylerden biri, farklı ilgi alanlarına çok yönlü katılımın olmasıdır.	1	2	3	4	5
34	Bir şeylerin yoluna gireceğine inanmaktansa harekete geçmeyi tercih ederim.	1	2	3	4	5

EK-E Yılmazlık Ölçeği'nin Kullanım İzni

09.04.2017

Gmail - Ölçüt Geçerliliği Hakkında



Mehmet KIRLIOĞLU <kirioglumehmet@gmail.com>

Ölçüt Geçerliliği Hakkında

uğur gürgan <ugurgan@hotmail.com>

23 Ocak 2017 12:55

Alıcı: Mehmet KIRLIOĞLU <kirioglumehmet@gmail.com>

Merhaba Mehmet

Yılmazlık Ölçeğimi doktora çalışmada kullanman için izin veriyorum.

Hocana selamlar

Doç. Dr. Uğur GÜRGAN

BAUN PDR Anabilim Dalı Başkanı

[505 2731699](tel:5052731699)

EK-F Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi'nden Alınan İzin

09.04.2017

Gmail - Araştırma İzni



Mehmet KIRLIOĞLU <kirlioglumehmet@gmail.com>

Araştırma İzni

Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi <info@shuderneği.org>
Alıcı: Mehmet KIRLIOĞLU <kirlioglumehmet@gmail.com>

24 Ocak 2017 10:25

Sayın Mehmet KIRLIOĞLU,

Talep etmiş olduğunuz bilgilerden mevcut durum itibarıyla geçerli olan yaklaşık sayılar (genel üye sayısı ve 3 büyük şube üye sayıları) aşağıda verilmiş olup kesin bilgiler Nisan 2017 itibarıyla Beyanname döneminde netleştirilebilecektir.

şubelerdeki üye sayısı, cinsiyet ve yaşa göre dökümler gibi bilgilere, Araştırma nerisinin kabul edilmesinden sonra resmi yazı ile başvuru sürecinizde ve Demek yelik bilginizle birlikte ilgili şubelerimizden ulaşabilirsiniz.

Kolaylıklar dileriz.

SHUDER GMYK

SHUDER ye Sayısı: 2200

Ankara	753
İzmir	245
İstanbul	171

EK-G Sosyo-Demografik Bilgi Formu

1. Yaşınız
 2. Cinsiyetiniz
 3. Medeni durumunuz
 4. Eğitim düzeyiniz (Lisans, Yüksek Lisans, Doktora)
 5. Sosyal hizmet mesleğinde çalışma yılınız (henüz 1 yılını doldurmadıysanız lütfen 1 yazınız)
 6. Şu anda çalışmakta olduğunuz kurum/kuruluşun tam ismini yazınız.
 7. Mevcut kurumdaki çalışma yılınız
 8. Mevcut sosyal hizmet uygulama alanındaki çalışma yılınız
 9. Çalışmakta olduğunuz uygulama alanı (Örneğin çocuk, genç, yaşlı, engelli, kadın, yoksulluk, sosyal ve ekonomik destek, eğitim ve aile danışmanlığı vb)
 10. Aylık gelirinizi bireysel olarak değerlendiriniz
 11. Aylık gelirinizi hanenize giren toplam gelir olarak değerlendiriniz (bekâr olup tek yaşayanların bireysel gelir ile hane gelir kısmına aynı rakamı yazmaları gerekmektedir)
 12. Ekonomik durumunuzu değerlendiriniz (Düşük-Orta-Yüksek)
 13. Kadro durumunuz: Ek Ders Karşılığı/Taşeron/Sözleşmeli/Kadrolu
 14. Mezuniyet sonrası eğitim gereksininizin olduğunu düşünüyor musunuz?
Evet
Hayır
 15. Öğrenim hayatına devam etmeye dönük arzunuz var mı?
Evet
Hayır
 16. "Hizmet içi eğitim" ile ilgili size uygun olan ifadeyi işaretleyiniz.
Hizmet içi eğitim alıyorum ve hizmet içi eğitim gereklidir.
Hizmet içi eğitim almıyorum ancak hizmet içi eğitim gereklidir.
Hizmet içi eğitim almıyorum ve hizmet içi eğitim gerekli değildir.
Hizmet içi eğitim alıyorum ancak hizmet içi eğitim gerekli değildir.
 17. "Süpervizyon" ile ilgili size uygun olan ifadeyi işaretleyiniz.
Süpervizyon alıyorum ve süpervizyon gereklidir.
Süpervizyon almıyorum ancak süpervizyon gereklidir.
Süpervizyon almıyorum ve süpervizyon gerekli değildir.
Süpervizyon alıyorum ancak süpervizyon gerekli değildir.
- Aşağıdaki sorular 1'den 5'e kadar derecelendirilmiş olup 1 rakamı "hiç", "yok", "hayır", "uygun değil", "az", "düşük" gibi anlamlara karşılık gelirken 5 rakamı ise aksine "çok sık", "var", "evet," "çok uygun", "çok", "çok yüksek" gibi anlamlara karşılık gelmektedir. Buna göre aşağıda belirtilen sorularda size uygun olan rakamı yukarıda belirtilen anlamlar doğrultusunda işaretleyiniz.
18. Mesleği isteyerek seçme durumunuzu değerlendiriniz
1-----2-----3-----4-----5
 19. Başka bir kuruma geçme isteğinizi değerlendiriniz
1-----2-----3-----4-----5
 20. İş bırakma düşüncenizi değerlendiriniz
1-----2-----3-----4-----5
 21. Müracaatçılarınız ile ilgili meslektaşlarınızdan ne sıklıkla destek alıyorsunuz?
1-----2-----3-----4-----5
 22. Müracaatçılarınız ile ilgili meslektaşlarınızdan ne sıklıkla öneri alıyorsunuz?
1-----2-----3-----4-----5

- 23.Çalışma yoğunluğunuzu belirtiniz.
1-----2-----3-----4-----5
- 24.Günlük ortalama yaptığınız görüşme sayısını (yoğunluk olarak) değerlendiriniz
1-----2-----3-----4-----5
- 25.Ortalama vaka sayısını (dosya yükü) değerlendiriniz.
1-----2-----3-----4-----5
- 26.Doğrudan sosyal hizmet uygulamasının oranını değerlendiriniz **(Doğrudan uygulama, hizmet talep eden veya çeşitli güçlükler yaşayan birey ya da aileliler ile devamlı yüz yüze etkileşimin olduğu faaliyetlerdir; Dolaylı uygulama ise müracaatçılarla yoğun temas içermeyen fakat çeşitli hizmet ve desteklere ihtiyaç duyan bu kişilerin dolaylı olarak yarar sağladığı faaliyetlerdir)**
- 27.Çalışma ortamını yapmakla yükümlü olduğunuz işler için çalışmaya uygun olup olmadığını değerlendiriniz
1-----2-----3-----4-----5
- 28.Kurum/kuruluşunuzdaki otonomi (bağımsız hareket edebilme/bağımsız karar verebilme) konusunu değerlendiriniz.
1-----2-----3-----4-----5
- 29.Kurum/kuruluşunuzda terfi imkanının bulunup bulunmadığını değerlendiriniz.
1-----2-----3-----4-----5
- 30.Kurum/kuruluşunuzdaki amir yönlendirmesinin uygun olup olmadığını değerlendiriniz.
1-----2-----3-----4-----5
- 31.Kurum içinde alan deneyiminize uygun bir birimde çalışma durumunuzu değerlendiriniz.
1-----2-----3-----4-----5
- 32.Üstler ile yaşanan sorunlarda sorunu çözüme kavuşturabilmeyi değerlendiriniz.
1-----2-----3-----4-----5
- 33.İşin yapılma şekli konusunda müracaatçılardan gelen baskıyı değerlendiriniz
1-----2-----3-----4-----5
- 34.İşin yapılma şekli konusunda üstlerden gelen baskıyı değerlendiriniz.
1-----2-----3-----4-----5
- 35.Kurumumdaki tüm meslek elemanları ortak bir amaca sahiptir
1-----2-----3-----4-----5
- 36.Çalıştığınız kurum/kuruluştaki yönetimin tutumunu değerlendiriniz (sizin için en önemli olanı bir tanesini işaretleyiniz)
İlgilidir
Önemser
Destek olur
Ekip çalışmasını destekler
İlgili değildir
Destek olmaz
Sosyal hizmet disiplini tanımlıyor
Önemsemez
- 37.Çalıştığınız kurum/kuruluştaki yönetim ile ilişkinizi değerlendiriniz.
Çok kötü
İyi değil, memnun değilim
İyidir, memnunum
Oldukça iyidir, memnunum

EK-H Bilgilendirilmiş Onam Formu

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Sizi Doç. Dr. Özlem KARAKUŞ danışmanlığında Arş. Gör. Mehmet KIRLIOĞLU tarafından hazırlanan “Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algılarının Ölçülmesi” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu tez çalışması sosyal hizmet uzmanları tarafından muhafaza edilen bireysel güç ve mesleki olarak kendini algılamayı yansıtmak için tasarlanmış "Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algıları Ölçeği"nin uyarlanması amacını taşımaktadır. Diğer bir ifade ile sosyal hizmet uygulayıcıları arasında gücün görelî algısını değerlendirmek için kullanılabilir bir ölçek uyarlamaktır. Çünkü nihayetinde bu ölçek hem sosyal hizmet uzmanlarını hem de müracaatçıları güçlendirmek için gerçekleştirilen müdahaleleri planlama ve değerlendirmede kullanışlı bir araç ortaya koyabilir. Araştırmada sizden tahminen 15 dakikanını ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya sizin dışınızda tahminen 340 kişi katılacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız ve devam butonuna basmanız araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahiptir. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya kirlioglumehmet@gmail.com e-posta adresi ve 05335497576 veyahut 03322233510 numaralı telefonlardan ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

EK-I Ölçek Çevirisine Katkı Sunan Bireyler

Çeviri Çalışmasına Katılan Çevirmen ve Sosyal Hizmet Akademisyenleri

Bağımsız Çevirmen S.Ü. Yabancı Diller Yüksekokulu

Bağımsız Çevirmen Serap TURGUT

Bağımsız Çevirmen Metin ÖZYURT

Doç. Dr. Gonca POLAT

Dr. Aslıhan AYKARA

Dr. Öğr. Ü. Seda ATTEPE ÖZDEN

Dr. Öğr. Ü. Gizem ÇELİK

Dr. Öğr. Ü. Hasan Hüseyin TEKİN

Dr. Öğr. Ü. Doğa BAŞER



EK-J Kendall Uyuşum Katsayısı İçin Başvurulan Akademisyen Listesi

Akademisyen Görüşü İçin Başvurulan Kişiler

Doç. Dr. Serap DAŞBAŞ
Dr. Öğr. Ü. Sinan AKÇAY
Arş. Gör. Huriye İrem KALAYCI KIRLIOĞLU
Dr. Öğr. Ü. Hasan Hüseyin TEKİN
Dr. Öğr. Ü. Doğa BAŞER



**EK-K Maddeleri, Okunabilirlik ve Madde Formatı Açısından Değerlendiren
Sosyal Hizmet Uzmanları**

Sosyal Hizmet Uzmanı

Banu TUĞAN
Emine TARKAN
Ferhat TOPER
Gözde ALTINEL
Mehmet KOÇ
Nilay YILDIZ
Ufuk KALABAS
Berivan İŐCAN



EK-L Nihai Ölçek Formu

SOSYAL HİZMET UZMANLARININ KİŞİSEL VE MESLEKİ GÜÇ ALGILARI ÖLÇEĞİ

Bu ankette size kendinize ve işinize dair düşüncelerinizi ifade edebilecek bazı cümlelere yer verilmiştir. Lütfen her madde için yalnızca bir işaret koyarak bu düşüncelere katılma düzeyinizi belirtiniz.

Kesinlikle Katılmıyorum
1





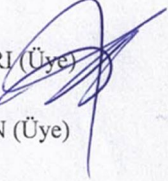
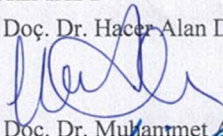
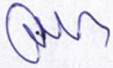
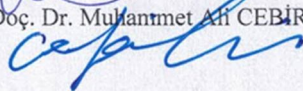

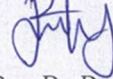
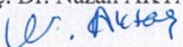


Kesinlikle Katılıyorum
5

		1	2	3	4	5
1	Meslektaşlarımla zaman geçirmekten hoşlanırım.	1	2	3	4	5
2	Problemleri çözmek için başkalarıyla beraber çalışmak faydalıdır.	1	2	3	4	5
3	Kendimi mesleğimle tamamiyle özdeşleştiririm.	1	2	3	4	5
4	Kendimi katılımcı biri olarak görürüm.	1	2	3	4	5
5	Ekip yaklaşımını kullanmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
6	Alanımdaki diğer meslek elemanları ile sık sık iletişim kurarım.	1	2	3	4	5
7	İş yerinde ortaya çıkan durumlara ne tepki vereceğimi genellikle bilirim.	1	2	3	4	5
8	Eğitimim beni mesleğim için hazırladı.	1	2	3	4	5
9	Pek çok mesleki sorunu çözmek için yeterli bilgi kaynağına sahibim.	1	2	3	4	5
10	Uygulama alanım ile ilgili tüm sorunların farkındayım.	1	2	3	4	5
11	Artık işte nadiren bilinmedik sorunlarla karşılaşırım.	1	2	3	4	5
12	Sıklıkla mesleki/akademik dergileri okurum.	1	2	3	4	5
13	Becerilerimi geliştirmek için sık sık konferanslara ve eğitimlere katılırım.	1	2	3	4	5
14	Eğer bir sorunun cevabını bilmiyorsa, cevabını nereden bulacağımı her zaman bilirim.	1	2	3	4	5
15	Sık sık çok bilgili bir çalışan olduğum söylenir.	1	2	3	4	5
16	Birlikte çalıştığım insanlar için önemli biri olduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
17	Birlikte çalıştığım insanlar kadar ehil (yetkin) olduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
18	İnsanlar benimle aynı fikirde olmadıklarında bile kendimden oldukça emin olurum.	1	2	3	4	5
19	Mesleki kapasitem çerçevesinde önemli bir rol üstlendiğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
20	Başkaları üzerinde genellikle iyi bir izlenim bırakırım.	1	2	3	4	5
21	Üstlerimin yanında kendinden emin hissederim.	1	2	3	4	5
22	Başkalarının şüphe duyduğunu düşünsem bile, kendi değerimden şüphe duymam.	1	2	3	4	5
23	Genelde tüm ilgili konuları enine boyuna düşünebilirim.	1	2	3	4	5
24	Farklı durumlarda kimin güçlü olduğunu daima bilirim.	1	2	3	4	5
25	Dünyadaki yerim benim için her zaman çok nettir.	1	2	3	4	5
26	Tam olarak nerede duracağımı genellikle bilirim.	1	2	3	4	5

27	Sezgilerim ve öngörülerim çoğu zaman haklı olduğumu gösterir.	1	2	3	4	5
28	Beni ilgilendiren veya ilgimi çeken alanlarda fazladan iş alma konusunda gönüllüyümdür.	1	2	3	4	5
29	İlgilendiğim sorun alanına hitap eden aktiviteler olduğunu öğrendiğimde, bu aktivitelere katılmanın yolunu bulmaya çabalarım.	1	2	3	4	5
30	Sorunların çözümü için ilk adımı atan kişi sıklıkla benimdir.	1	2	3	4	5
31	Yeni programlar veya müdahaleler önermek için çalışma arkadaşlarımı veya diğerlerini organize etmekteyim.	1	2	3	4	5
32	Bir işyerinde sevdiğim şeylerden biri, farklı ilgi alanlarına çok yönlü katılımın olmasıdır.	1	2	3	4	5
33	Bir şeylerin yoluna gireceğine inanmaktansa harekete geçmeyi tercih ederim.	1	2	3	4	5



EK-M Etik Kurul Onayı

 SELÇUK ÜNİVERSİTESİ	T.C. SELÇUK ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu	 SELÇUK ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ
Sayı: 65		Tarih: 28/4/2017
ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME FORMU		
Toplantı tarihi:	28.04.2017	
Toplantı no:	03	
Proje no:	394	
Karar no:	2017/17	
<p>Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesi öğretim üyelerinden Doç. Dr. Özlem KARAKUŞ'un sorumlu araştırmacı olduğu, 394 kayıt numaralı ve "Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algılarının Ölçülmesi" başlıklı araştırma proje önerisi, gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup etik açıdan uygun bulunmuştur.</p>		
 Doç. Dr. Kezban TEPELİ (Başkan)	 Doç. Dr. Özlem KARAKUŞ (Üye)	
Prof. Dr. Ramazan ARI (Üye) 	Yrd. Doç. Dr. Emel FİLİZ (Üye) KATILMADI	
Prof. Dr. Belgin AKIN (Üye) KATILMADI	Yrd. Doç. Dr. Hacer Alan DİKMEN (Üye) 	
Prof. Dr. Şebnem ASLAN (Üye) 	Yrd. Doç. Dr. Muhanmet Ali CEBİRBAY (Üye) 	
Doç. Dr. Sema YILMAZ (Üye) 	Yrd. Doç. Dr. Ebru BAYRAK (Üye) 	
Doç. Dr. Nazan AKTAŞ (Üye) 	Yrd. Doç. Dr. Devlet ALAKOÇ PİRPIR (Üye) KATILMADI	
Doç. Dr. Deniz KOÇOĞLU (Üye) KATILMADI	Yrd. Doç. Dr. Fatma ÖZLEM YILMAZ (Üye) 	
Doç. Dr. Fatma TAŞ ARSLAN (Üye) KATILMADI	Yrd. Doç. Dr. Doğa BAŞER (Üye) 	


Number: 65

Date: 24.04.2017


RESEARCH PROJECT EVALUATION FORM

Meeting date: 28.04.2017
Meeting number: 03
Project number: 394
Decision number: 2017/17

The research project proposal titled "Measuring Social Workers' Perceptions of Personal and Professional Power" and numbered "394" which is a researcher of Associate professor Özlem KARAKUŞ a member of the faculty of health sciences faculty of our university, was examined by taking into account the justification, purpose, approach and methods and it was found appropriate from an ethical point of view.


Associate professor Kezban TEPELİ (Ethics
Committee Chair)


Associate professor Özlem KARAKUŞ (Member)

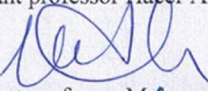

Professor Ramazan ARI (Member)


Assistant professor Emel FİLİZ (Member)
NOT ATTENDED

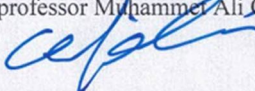
Professor Belgin AKIN (Member)
NOT ATTENDED

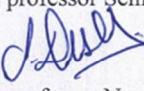
Assistant professor Hacer Alan DİKMEN (Member)

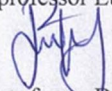
Prof. Dr. Şebnem ASLAN (Member)

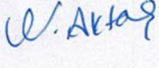

Assistant professor Muhammet Ali CEBİRBAY
(Member)


Associate professor Sema YILMAZ (Member)


Assistant professor Ebru BAYRAK (Member)

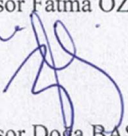

Associate professor Nazan AKTAŞ (Member)


Assistant professor Devlet ALAKOÇ PİRPİR
(Member)
NOT ATTENDED


Associate professor Deniz KOÇOĞLU (Member)
NOT ATTENDED

Assistant professor Fatma ÖZLEM YILMAZ
(Member)

Associate professor Fatma TAŞ ARSLAN
(member)
NOT ATTENDED


Assistant professor Doğa BAŞER (member)

EK-N Tez İsim Değişikliği Kararı



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı: 42933958- 991

KONYA, 10./05/2018

Dosyasına

Enstitü Yönetim Kurulumuzun 10.05.2018 tarih ve 18/19 sayılı karar sureti aşağıya çıkartılmıştır.
Gereğini ve bilginizi rica ederim.

sayılı karar sureti


Prof. Dr. Ender ERDOĞAN
Enstitü Müdürü

Karar Tarihi: 10.05.2018

Karar No : 18/19

Aşağıda kimliği belirtilen öğrenci için önerilen tez konu başlığının, tez savunma sınav jürisinin önerisiyle değiştirilmesine, durumun danışman ve öğrenciye bildirilmesine oy birliğiyle karar verildi.

Öğrenci: MEHMET KIRLIOĞLU (Doktora), Danışmanı: Doç. Dr. ÖZLEM KARAKUŞ

Anabilim Dalı: SOSYAL HİZMET

Öğrenci No: 143171002001

Eski Tez Adı: Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algılarının Ölçülmesi

Yeni Tez Adı : Sosyal Hizmet Uzmanlarının Kişisel ve Mesleki Güç Algılarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi



8. ÖZGEÇMİŞ

Araştırmacı Mehmet KIRLIOĞLU 19 Aralık 1987 tarihinde İzmir Menderes'te dünyaya gelmiştir. İlkokul eğitimini Çamönü İlkokulu'nda tamamladıktan sonra sırasıyla Meşkure Şamlı İlköğretim Okulu ve Konak 50.Yıl Süper Lisesi'ni bitirmiştir.

2005 yılında Başkent Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü'nü burslu olarak kazanmış ve aynı dönemde Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü'nde çift anadal programından yararlanarak 2010 yılında Sosyal Hizmet Bölümü'nden, 2011 yılında da Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü'nden mezun olmuştur.

2010 yılında Ankara İl Sosyal Hizmet Müdürlüğü'nde Çocuk ve Gençlik Hizmetleri Şubesi Korunmaya Muhtaç Çocuk Birimi'nde sosyal çalışmacı olarak çalışmaya başlamış, 2011 yılında Uşak İl Afet ve Acil Durum Müdürlüğü'nde sosyal çalışmacı olarak görevine devam etmiştir.

2012 yılının Şubat ayında Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı kapsamında Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı'nda yüksek lisans öğrenimine ve aynı üniversitenin Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü'nde araştırma görevlisi olarak başlamıştır. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı'nda yapmış olduğu "Sosyal ve Ekonomik Destek Ailelerde Yoksulluk, Sağlık ve Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi: Konya Örneği" adlı tez çalışması ile yüksek lisansını 2015 yılında tamamlamıştır. 2012 yılından itibaren araştırma görevlisi olarak görevine Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü'nde devam etmektedir. Evlidir.