



---

# SOSYAL HİZMET YÖNETİMİ

---

SHZ204



KISA ÖZET



# 1- Sosyal Hizmet Yönetimine Giriş

## ÖRGÜT KAVRAMI

### Tanımı

İnsanlık tarihinin en eski olgularından birisi işbölümüdür. Başlangıçta salt yaşamsal gereksinimlerini karşılamak için doğal olarak bir araya gelip işbölümü yapan insanlar, zamanla sınırlı kavrama kapasiteleri, yeteneklerindeki farklılıklar ve zaman sınırlılığı gibi nedenlerle gereksinimlerini sinerji etkisi yaratarak karşılayabilmek, bir takım işleri daha etkin bir biçimde gerçekleştirebilmek için bilinçli olarak bir araya gelip işbölümü ve işbirliği yapmaya başlamışlardır.

Örgüt, “belirlenmiş amaçları ortak çaba harcıyarak gerçekleştirmek üzere bir araya gelen, gerekli araç, gereç, malzeme, yer ve tesisle donatılmış olan ve her birinin görev, yetki ve sorumluluğu belirlenmiş kişiler ve gruplardan oluşan yapı” şeklinde tanımlanabilir.

### Türleri

Örgütler, kendisini diğer insan topluluklarından ayıran özelliklerine göre sınıflandırılabilir. Örgütler oluşum şekline göre “doğal örgütler” ve “biçimsel örgütler” şeklinde ikiye; gereksinimlere göre; “mal örgütleri”, “hizmet örgütleri”, “güvenlik örgütleri”, “meslek örgütleri” ve “aracı örgütler” şeklinde beşe; yapılarına göre ise “mekanik örgütler” ve “organik örgütler” şeklinde ikiye ayrılır. Doğal örgütler, “toplumsal ilişkilerin yapısının duygusal bir nitelik taşıdığı, inanç ve değer paylaşımının güçlü ve oldukça belirgin bir görünüm taşıdığı, sosyal ve psikolojik nedenlerle kendiliklerinden oluşan örgütlere” denir. Biçimsel örgütler ise, “toplumsal ilişkilerin ussal bir nitelik taşıdığı anlaşmalara dayanan ve açıkça tanımlanmış yükümlülüklerle şekillenen, inanç ve değer paylaşımının görece olarak zayıf ve belirgin olmadığı, planlı ve amaçlı bir biçimde bilinçli olarak oluşturulan örgütlere” denir.

**DİKKAT:** Doğal örgütlerde toplumsal ilişkilerin yapısı duygusal bir nitelik taşımaktadır ve karşılıklı beklentiler üzerinde şekillenmiştir. Buna karşın biçimsel örgütlerde ise toplumsal ilişkiler ussal bir nitelik taşımakta, anlaşmalara dayanmakta ve açıkça tanımlanmış yükümlülüklerle şekillenmektedir. Doğal örgütlerde inanç ve değer paylaşımı güçlü ve oldukça belirgin bir görünüm taşırken, biçimsel örgütlerde göreceli olarak zayıf ve belirgin değildir. Doğal örgütler sosyal ve psikolojik nedenlerle kendiliklerinden oluşurken, biçimsel örgütler, planlı ve amaçlı bir biçimde bilinçli olarak oluşturulmaktadır.

Yukarıda değinilen örgüt sınıflandırmaları dışında örgütleri amaçlarına göre şu şekilde sınıflandırmak da mümkündür

- **Ekonomik Amaçlı Örgütler:** İnsanların gereksinimlerini karşılayan tüm mal ve hizmetleri üreten, onlara sunan ve kullanım sürekliliğini sağlayan örgütlerdir.
- **Siyasi Amaçlı Örgütler:** Sahip olunan tüm toplumsal kaynakların kullanım kararlarını oluşturmaya ve uygulamaya çalışan, bu süreçte gerçekleştirilen yönetsel etkinliklerde yer alan, başka bir deyişle doğrudan iktidar arayışında olan veya iktidarı etkileme amacını güden örgütlerdir.
- **Sosyal ve Kültürel Amaçlı Örgütler:** Doğrudan ekonomik ve siyasi amaç taşımayan diğer toplumsal yapı birimleridir. Bunlar, toplumsal yaşamın düzenliliğini sağlayan, toplumsal yapının korunmasını, toplumsal yapının çeşitli parçalarının bir arada tutulmasını, toplumsal yapıdaki değişimin hızlandırılmasını ve yön değiştirmesini, toplumsal yapının sürekliliğini amaçlayan örgütlerdir.

## YÖNETİM KAVRAMI

### Tanımı

Yapılan tanımların “gerçekleştirilecek amaçların olması, bu amaçları gerçekleştirecek insanların örgütlenmesi, işbölümü ile dağılan insan gücünün bütünleştirilmesi” gibi yapılan tanımların üç ortak özelliği dikkate alınarak, bütünsel bir yaklaşımla yeni bir tanım vermek gerekirse yönetim, “örgüt amaçlarının etkili ve verimli olarak gerçekleştirilmesi amacıyla planlama, örgütlenme, yürütme, koordine etme, denetleme fonksiyonlarına ilişkin kavram, ilke, kuram, model ve tekniklerin sistematik ve bilinçli bir biçimde ustalıklı uygulanmasıyla ilgili faaliyetlerin tümü” olarak tanımlanabilir.

### Yönetim Kuramları

Bunlar; “klasik, neo-klasik ve modern yönetim kuramları”dır.

## Klasik Yönetim Kuramı

- **Bilimsel Yönetim Yaklaşımı:** Bilimsel yönetim yaklaşımı, çalışanların daha iyi organize edilmesi, eğitilmesi ve güdülenmesi ile onlardan en yüksek düzeyde verim alınabileceği ilkesine dayanmaktadır.
- **Yönetim Süreci Yaklaşımı:** Bilimsel yönetim gibi verimlilik ve rasyonellik fikrine dayanan yönetim süreci yaklaşımı, bu yönüyle bilimsel yönetim yaklaşımının devamı niteliğinde algılanabilir. Hatta bilimsel yönetim yaklaşımının tamamlayıcısı olarak görülebilir.
- **Bürokrasi Yaklaşımı:** Bürokrasi yaklaşımı da bilimsel yönetim yaklaşımı ve yönetim süreci yaklaşımı gibi, verimlilik ve rasyonelliği öne çıkarmakta ve örgütü çevresinden soyutlanmış bir kapalı sistem olarak ele almaktadır.

## Neo-Klasik Yönetim Kuramı

Örgütün sosyal ve beşeri yönünü öne çıkaran neo-klasik yönetim kuramının öncüleri Mayo (1933), Roethlisberger (1941) ve onların izinden yürüyen Bakke, White, Gardner ve Moore (1955), Davis (1957), McGregor (1960), Dubin ve Likert gibi bilim adamlarıdır. Neo-klasik yönetim kuramı, klasik yönetim kuramının aksine, ilk kez çalışanları insan olarak araştırıp “sosyal insan” kavramını ortaya koyan ve insan unsurunu ön plana çıkaran bir yaklaşımla klasik yönetim kuramının kavramlarına yeni kavramlar eklemiştir.

**DİKKAT:** İlk yönetim kuramı olarak klasik yönetim kuramı örgütlerde insan unsurunu ikinci plana itmekte ve örgütün toplumsal ve beşeri yönünü dikkate almamaktadır. Buna karşın neo-klasik yönetim kuramı ise klasik yönetim kuramının ikinci plana ittiği insan unsurunu, örgütün toplumsal ve beşeri yönünü ön plana çıkarmaktadır.

Neo-klasik yönetim kuramı adı altında iki ayrı yaklaşım bulunmaktadır. Bunlardan birincisi öncülüğünü Mayo'nun yaptığı “İnsan İlişkileri Yaklaşımı”dır. İkincisi ise öncülüğünü McGregor'un yaptığı “Davranışsal Yaklaşım”dır.

**İnsan İlişkileri Yaklaşımı:** Örgütün teknik ve fiziksel şartlarının değişmesinin örgütsel verimliliğe etkilerini ortaya koymak için yaptıkları Hawthorne Araştırması, “insan ilişkileri kuramını” ortaya çıkarmıştır.

Hawthorne araştırmasının sonuçları şu şekilde özetlenebilir:

- Yapılan işin miktarını, çalışanın ‘fiziki kapasitesi’ değil, ‘sosyal kapasitesi’ belirler.
- Ekonomik olmayan ödüllendirmeler, işçilerin mutluluğunu etkilemekte önemli bir rol oynamaktadır.
- Yüksek düzeydeki uzmanlaşma, işbölümünün yeterli düzeyde olduğunu göstermez.
- Çalışanlar, yönetim ve onun kurallarına birey olarak değil, grup üyesi olarak uyarlar.
- Bireyleri teknik, fiziki ve ekonomik faktörlerden daha çok, sosyal ve psikolojik faktörler motive eder.

**Davranışsal Yaklaşım:** Davranışsal yaklaşımın öncüsü olan Douglas McGregor’a göre, örgüt içindeki yöneticilerin davranışları, diğer bireyleri algılama biçimi ve görüş sekline bağlıdır. Bu görüşten hareketle yönetim ve insan doğasıyla ilgili olarak (X) ve (Y) kuramlarını geliştirmiştir.

**DİKKAT:** X kuramı ile insan davranışlarını dıştan kontrole tabi tutmak ve insanları yumuşak baslı hâle sokmak, söyleneni tepki göstermeksizin aynen yerine getirecekleri koşulları oluşturmak amaçlanırken, buna karşılık Y kuramı ise motivasyon açısından insanın büyük ölçüde kendi kendini kontrol edebildiği ve kendine yön verebildiği ilkelerini benimsemiştir.

## Modern Yönetim Kuramı

Modern yönetim kuramı, örgütü birer kapalı sistem olarak ele alan klasik ve neo-klasik kuramların aksine örgütü çevresiyle etkileşim içinde olan bir açık sistem olarak ele alan bir kuramdır.

Klasik yönetim kuramı insanı “rasyo-ekonomik” olarak ele alırken, neo-klasik kuram “sosyal insan” kavramını, modern yönetim kuramı ise “karmaşık insan” kavramını ortaya koymuştur.

**DİKKAT:** Klasik yönetim kuramı insanı “rasyo-ekonomik” olarak ele alırken, neo-klasik kuram “sosyal insan” kavramını, modern yönetim kuramı ise “karmaşık insan” kavramını ortaya koymuştur. Ayrıca klasik yönetim kuramı ile neo-klasik yönetim kuramında örgütü kapalı sistem olarak inceleyen yaklaşımlar söz konusu iken, modern yönetim kuramında ise örgütü açık sistem olarak inceleyen yaklaşımlar söz konusudur.

Modern yönetim kuramının temelini iki ayrı yaklaşım oluşturmaktadır. Bunlardan birincisi “Sistem Yaklaşımı”dır. İkincisi ise “Durumsallık Yaklaşımı”dır.

### **Sistem Yaklaşımı**

Sistem yaklaşımı, modern yönetim kuramının temelini oluşturmaktadır. İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra egemen olmaya başlamış ve temelde biyoloji ve fizikte kullanılan bir yaklaşım olmasına rağmen, sistem yaklaşımı son yıllarda da geçerliliğini koruyan ve örgütlerde de başarılı bir şekilde uygulanan bir yaklaşım hâline gelmiştir.

### **Durumsallık Yaklaşımı**

Durumsallık yaklaşımı, klasik ve neo-klasik kuram yaklaşımları ile bir modern yönetim kuramı yaklaşımı olan sistem yaklaşımının yerini alan bir yaklaşım değil, ancak onlarla birlikte ele alınan ve söz konusu yaklaşımların hangi durumlarda daha faydalı ve etkili olabileceğini araştıran ve aynı zamanda örgütleri birer sistem olarak gören bir yaklaşımdır. Başka bir deyişle durumsallık yaklaşımı, adeta kendinden önce gelen yaklaşımların bir sentezidir.

### **Yönetimin Görevleri**

Yönetimin dört önemli temel görevi vardır. Bunlar; örgütün önceden belirlediği hedeflere ulaşması, çalışanları yönetme, örgütün amaçları doğrultusunda verimliliği ve etkililiği ve yönetim işlevlerini yerine getirmedir.

### **Yönetimin İşlevleri**

Daha önce değinildiği üzere örgütler, farklı ve sonsuz insan ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulur. Örgütün yasayan bir yapı olduğu söylenebilir. Bu yönüyle bakıldığında örgütler de diğer canlılar gibi yaşamlarını sürdürme çabası içindedir. Örgütler, ekonomik yaşamlarını sürdürme çabasına paralel olarak, çevresel değişimlere uyum sağlamak ve rakiplerine karşı üstünlük elde etmek üzere sürekli değişmek zorundadırlar.

### **Planlama**

Planlama, yöneticilerin örgütsel hedefleri belirlediği, bu hedeflere ulaşmak üzere atılacak adımları tanımladığı, belirlenen faaliyetleri yerine getirmek üzere belli kişilere veya birimlere sorumluluk verdiği, hedeflerle elde edilen sonuçları kıyaslayarak örgütsel başarıyı ölçtüğü ve düzenli olarak işletme planlarını gözden geçirdiği biçimsel bir süreç olarak tanımlanabilir.

### **Örgütlenme**

Örgütlenme, örgütsel amaçlara ulaşmak üzere gerçekleştirilen faaliyetlerin sistematik bir şekilde düzenlenmesi olarak tanımlanabilir.

### **Yönelme**

Yönelme kavramı, örgütsel amaçlara ulaşmak üzere işletme içerisinde çalışan bireylerin güdülenmesi, etkilenmesi ve yönlendirilmesi süreci olarak tanımlanabilir. Örgütün stratejik vizyonunun tanımlanması ve bu vizyonun örgüt içerisindeki yayılımının sağlanması da yönelme işlevinin görevleri arasında sayılabilir.

### **Denetim**

Denetim, hedefler üzerinden işletme performansının izlenmesi olarak tanımlanabilir. Hedeflerden sapma olduğunda, sapmalara müdahâle edilmesi ve düzeltici adımların atılması denetim sürecinin parçasıdır.

Denetim sürecine ait bu aşamalar:

- **Standartların Belirlenmesi:** İşletmelerin amaçlarına ulaşıp ulaşmadığı veya hangi ölçüde başarı sağladığının saptanması, bazı ölçülerin varlığı ile anlaşılabilir.
- **Performansın Ölçülmesi:** Denetim sürecinin ikinci aşaması performansın ölçülmesidir
- **Performans ile Standartların Karşılaştırılması:** Denetim sürecinin üçüncü aşaması, performans sonuçları ile önceden belirlenmiş standartların karşılaştırılmasıdır.
- **Sonuçların Değerlendirilmesi ve Düzeltici Adımların Atılması:** Denetim sürecinin son aşamasında, elde edilen sonuçlar değerlendirilir ve düzeltici faaliyetler yerine getirilir.

## YÖNETİCİ KAVRAMI

### Tanımı

Yönetim kavramı hakkında bilgiler verdikten sonra yönetici kavramını incelemek yararlı olacaktır. Yönetici, örgütsel amaçlara ulaşmak üzere beşeri, finansal ve bilgi kaynaklarının işletme içerisindeki tahsisini planlayan, örgütleyen, yönlendiren ve denetleyen kişi olarak tanımlanabilir.

### Türleri

Yöneticileri yaptıkları işlerin niteliğine, yönetim kademelerine ve güç kullanım biçimlerine göre değişik şekillerde sınıflandırmak mümkündür.

### Yaptıkları İşlerin Niteliğine Göre Yönetici Türleri

Yaptıkları işlerin niteliğine göre yöneticiler; “fonksiyonel yöneticiler” ve “genel yöneticiler” şeklinde iki kategoride incelenebilir:

#### Fonksiyonel Yöneticiler

Fonksiyonel yöneticiler, muhasebe, insan kaynakları, satış, finans, pazarlama gibi belli alanlarda uzmanlığa sahip olan çalışanları yöneten yöneticilerdir. Fonksiyonel yöneticiler genellikle, yönetmekte oldukları alanlarda yüksek tecrübeye ve teknik uzmanlığa sahip yöneticiler olarak kabul edilebilirler.

#### Genel Yöneticiler

Genel yöneticiler ise daha karmaşık birimlerin faaliyetlerinden sorumlu yöneticilerdir.

**DİKKAT: Fonksiyonel yöneticiler tarafından gerçekleştirilen faaliyetlerin kapsamı daha darken, genel yöneticilerin gerçekleştirdiği faaliyetlerin kapsamı daha geniştir.**

### Yönetim Kademelerine Göre Yönetici Türleri

Örneğin alt kademe yöneticilerin hedefleri, görev ve sorumlulukları, CEO'nun görev ve sorumluluklarından tamamen farklıdır. Çeşitli yönetim kademeleri görülmektedir.

#### Alt Kademe Yöneticiler

Genel anlamda alt kademe yöneticiler, ürünlerin ve hizmetlerin üretiminden doğrudan sorumlu olan yöneticilerdir. İşletmeden işletmeye geçişle birlikte satış yöneticileri, üretim nezaretçileri gibi yönetim kademeleri alt kademe yöneticiler arasında sıralanabilir. Bu yöneticilere bağlı çalışanlar, genellikle ürün ve hizmet üretim etkinliklerini gerçekleştiren çalışanlardır.

#### Orta Kademe Yöneticiler

Genel anlamda orta kademe yöneticiler, üst yönetimden gelen kapsamlı stratejileri ve politikaları alırlar ve bunları alt kademe yöneticilerin uygulaması için ayrıntılı hedeflere ve planlara dönüştürürler.

#### Üst Düzey Yöneticiler

Örgütün bütüncül olarak yönlendirilmesi üst düzey yöneticilerin sorumluluğudur. Üst düzey yöneticiler, bütün örgütü ilgilendiren hedefleri, politikaları ve stratejileri geliştirirler. Sonuç olarak hiyerarşi basamakları boyunca yukarıdan başlayarak örgüt içerisindeki her bir çalışana ulaşacak olan hedefleri belirlerler. CEO'lar ve başkanlar, örgütlerini, toplumsal ilişkilerde, iş anlaşmalarında ve devletle olan ilişkilerde temsil ederler.

### Güç Kullanım Biçimlerine Göre Yönetici Türleri

Örgütlerinin büyüklüğüne, işgal ettiği hiyerarşi kademesine göre güçlerini kullanan yöneticileri gücün kullanım biçimine göre, “otokratik yöneticiler”, “katılımcı yöneticiler” ve “özgür bırakıcı yöneticiler” şeklinde kategorize etmek mümkündür.

#### Otokratik Yöneticiler

Gücü ve karar verme yetkisini kendilerinde toplayan yöneticilere otokratik yöneticiler denir.

## Katılımcı Yöneticiler

Yetkiyi dağıtan ve bölüşen yöneticilere katılımcı yöneticiler denir. Katılımcı yöneticiler tek yanlı karar almazlar. Uygulamalar danışılarak çalışanların katılımı ile oluşur.

## Özgür Bırakıcı Yöneticiler

Yönetici grup dışındaki kişilerle ilişki kurmak ve grubun isini başarması için gerek duyduğu bilgiyi toplamak ve kaynakları sağlamakla görevlidir.

## Yönetimsel Beceriler ve Yöneticilerin Sahip Olmaları Gereken Yeterlikler

### Yönetimsel Beceriler

Üst düzey yöneticiler, alt kademe yöneticilere göre daha fazla kavramsal becerilere sahip olmak durumundadır. Alt kademe yöneticilerin teknik becerileri daha yüksek olmalıdır. Bununla birlikte beşeri becerilerin önemi ve ağırlığı bütün yönetim kademeleri için yaklaşık olarak eşit düzeydedir.

### Teknik Beceriler

Teknik beceriler ile kastedilen, yöntem, süreç, prosedür veya teknik gibi özel birtakım unsurları kapsayan faaliyetlerin anlaşılması ve bu faaliyetlerde yetkinlik sahibi olunmasıdır

### Beşeri Beceriler

Teknik beceriler büyük ölçüde süreçler ve fiziksel nesnelere ile ilgili becerileri ifade ederken, beşeri beceriler, diğer insanlarla iş birliği ve uyum içerisinde çalışabilme becerilerini temsil etmektedir. Etkili yöneticilerin özelliklerinden biri de insan ilişkileri becerilerinin yüksek olmasıdır. İnsan ilişkileri becerisi, "diğer kişileri anlayabilme, onlarla birlikte çalışabilme ve iyi geçinebilme becerisi"dir.

### Kavramsal Beceriler

Kavramsal beceriler ile kastedilen, analitik düşünebilme, farklı koşulları teşhis ve analiz edebilme, mevcut durumun ilerisini görebilme becerileridir. Başka bir ifade ile kavramsal beceri, yöneticinin tüm örgütün karmaşıklıklarını anlaması, her bir örgüt biriminin örgüt hedef ve amaçlarına katkısını değerlendirme becerisidir.

- **İletişim (Haberleşme) Becerileri:** İletişim becerisi, örgütte belirlenen amaçlara ulaşmak için yazılı veya sözlü bilgi sağlama becerisine denir.
- **Analitik Beceriler:** Analitik beceriler, sorunların çözümünde mantıksal ve bilimsel yaklaşım ve teknikler kullanabilme becerileridir.
- **Karar Alma Becerileri:** Karar alma becerileri, sorunların tanımlanması ve bu sorunların çözümüne yönelik en uygun adımların seçilmesi becerileri olarak tanımlanabilir.

## Yöneticilerin Sahip Olmaları Gereken Yeterlikler

Yeterlik kavramı, "bir şeyin nasıl olduğunu belirten, onu başka şeylerden ayıran özellik, bir şeyin iyi ya da kötü oluşu" (Türk Dil Kurumu [TDK], 1988, 1089), "bir işi veya görevi yapabilme gücü ya da sahip olunması gereken nitelikler" (TDK, 1988, 1626) olarak tanımlanabilir.

Gereken yeterlikler şu şekilde sıralanabilir:

- Emrinde çalışanlarla iyi ilişkiler kurma
- Emrinde çalışanlara ilgili oldukları konularda bilgi verme
- Emrinde çalışanlardan ilgili oldukları konularda görüş alma
- Emrinde çalışanların kendi kendine çalışmasını sağlama
- Diğer temel görevleri ile uğraşacak zaman bulma
- Hiyerarşik kademede yükseldiği oranda daha az emir verme
- Emrinde çalışanların çalışmalarından haberdar olma
- Kuruluşu ile ilişkisini devam ettirme ve kuruluş çalışmalarından haberdar olma

## YÖNETİM VE LİDERLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yönetim ve liderlik arasındaki ilişkiyi açıklayabilmek için öncelikle liderlik kavramını açıklamak, ardından da yönetimle olan ilişkisine değinmek gerekir.

## Liderlik Kavramı

Liderlik, dünya literatürüne 14. yüzyılda girmiş olmasına rağmen, son iki yüzyıldır oldukça sık kullanılan bir kavramdır. Liderlik kavramının daha çok liderlerin sahip oldukları perspektiflere ve önemli buldukları olgulara göre tanımlandığı görülür.

Bu tanımlara birkaç örnek şu şekilde sıralanabilir:

- “Liderlik bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilmektir. Liderlik bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme bilgi ve yeteneklerinin toplamıdır”.
- “Liderlik, bireyleri ortaklaşa yaratılan vizyon çerçevesinde bir araya getirerek, istekli ve coşkulu bir şekilde ortak amaçları benimsemesini ve gerçekleştirmesi sağlayan enerjik bir süreçtir”.
- “Liderlik, karşılıklı davranış ve fikir birliği ile yapıyı harekete geçirmek ve bu hareketi devam ettirmektir”.

Genel olarak kabul edilen lider özellikleri şu şekilde sıralanabilir

- **Lider, Yeni Liderlerin Yaratıcısıdır:** İyi bir lider, değişimin tek bir liderle gerçekleşmeyeceğini bilen kişidir.
- **İnandırmak İçin İnanmak Gerekir:** İnsanları, şirketleri, kurumları ve toplumları ikna etmek için önce kendinizin inandığını göstermeniz ve çevrenin güvenini kazanmanız önem taşır.
- **İletişim Liderlerin İnanırcılık Sanatıdır:** Takımın ve çevrenin vizyona inandırılması değişime öncülük eden lidere düşer. Değişim lideri, onlara güven aşılayabilmek için iletişim gücünü kullanmalıdır.
- **Eylem ve Söylem Birliği:** İnanırcılık ve güven için söylemlerin yanı sıra eylemlerde de vizyona inandığınızı göstermeniz gereklidir.
- **Değişim Noktalarını Yakalayabilmek:** Geleceği şekillendirebilmek için kritik önem taşıyan başka bir konu, hangi değişim noktalarını etkileyebileceğimizi belirlemektir.
- **Belirsizlikler Özgüvenle Aşılabilir:** Büyük vizyonerlerin ortak özelliklerinden bir tanesi, yüksek özgüvene sahip olmalarıdır.

## Liderliğin Yönetimle İlişkisi

Liderlik, “belli amaçları gerçekleştirebilmek için başkalarını ikna edebilme yeteneği”dir.

Yönetici, planlama, örgütleme, motive etme ve kontrol etme gibi birtakım temel yönetim fonksiyonlarını yerine getirir. Bütün bu fonksiyonlar arasında yol gösterme ve önderlik etme fonksiyonları da bulunmaktadır. Bu nedenle bir yöneticinin yön verme konusundaki yeteneği, onun yönetme hususundaki yeteneğini etkileyebilir; halbuki bir lider, yalnızca başkalarının davranışlarını etkileyebilme gereksinimi içindedir.

## YÖNETİCİ OLARAK SOSYAL ÇALIŞMACI

Sosyal çalışmacıların mesleki yeterlikleri ile “mesleklerini etkin ve verimli bir şekilde yürütebilmeleri için sahip olmaları gereken nitelikler” kastedilmektedir.

Sosyal çalışmacıların mesleklerini etkin ve verimli bir şekilde yürütebilmeleri için sahip olmaları gereken nitelikler “Bilgi”, “Beceri”, “Tutum, Davranış ve Mesleki Yetkinlikler” ana başlıkları altında şu şekilde sıralanabilir:

### Bilgi

- Sosyal hizmetin kapsadığı bütün alanlar hakkında yeterli bilgiye sahip olmaları,
- Sağlık etiği ve sosyal etik konusunda yeterli bilgiye sahip olmaları,
- Sosyal hizmet kurumları ve sağlık ile ilgili yasal mevzuat hakkında geniş bilgi sahibi olmaları,
- İletişim ve insan davranışları hakkında geniş bilgi sahibi olmaları,
- Toplumsal yapı ve aile sistemi hakkında geniş bilgi sahibi olmaları,
- Klinik öncesi, klinik ve klinik sonrası çalışmalar hakkında geniş bilgi sahibi olmaları,
- Toplumun gelir olarak, yoksul ve muhtaç gruplarına, verilecek hizmetler hakkında bilgi sahibi olmaları,
- Çocuk, ergen, genç ve yetişkinlere uygulanacak terapi hizmetleri konusunda geniş bilgi sahibi olmaları ve uygulama stajlarını iyi derecelerle başarmış olmaları,

### Beceri

- Kuramsal bilgileri, staj deneyimlerini uygulamaya dökme,
- İrk, din, dil gözetmeksizin etik kurallara bağlı olarak vaka ve aile görüşmeleri, grup çalışma uygulamaları yapabilme,
- Toplumsal yapı ve kültürünü tanıma, uygulamalarda bu yapıyı değerlendirebilme,
- Meslek elemanlarının ve diğer mesleklerin, uygulamalarına değer verme, ekip çalışmasını yürütebilme,



- İletişim ilke ve tekniklerini, yönlendirme tekniklerini kullanabilme,
- Bireysel, grup ve aile görüşmelerini dosyalama, rapor tutma işlevlerini yürütebilme, konsültasyona açık olma,
- Davranış bozukluklarını tanıma, normal olan davranışla normal olmayana ayırt edebilme,
- Liderlik yapabilme, liderlik becerilerini kullanabilme,
- Sosyal hizmetlerle ilgili yasal mevzuatı bilme yönetim yapabilme,
- Yurt içi ve yurt dışı araştırma sonuçlarını takip edip eleştirel düşünme,

### **Tutum, Davranış ve Mesleki Yetkinlikler**

- Sosyal inceleme raporu hazırlama,
- Aile ve çocuk mahkemelerinde inceleme yapıp, mahkeme heyetine rapor sunmak,
- Sosyal hizmet kurumları, hukuksal mevzuatı ile yönetim yapma,
- Aile terapilerini yürütme,
- Psikososyal teşhis ve tedavi yapma, (Birey, grup, aile ve toplum),
- Koruyucu aile ile ilgili yasal mevzuata göre karar verme,
- Evlatlık edinme ile ilgili yasal mevzuata göre karar verme,
- Yoksulluk ve muhtaçlıkla ilgili toplumsal kaynakları bilme, yoksulluk ve muhtaçlık kararı verme, kararın niteliğine göre hizmetleri organize etme,
- Korunmaya muhtaç çocuk, yaşlı, özürli istismar tanımlarına göre mesleki işlevleri yapma,
- Birey, grup ve aile için terapi hizmetlerini yürütme,
- Kendini, bireyi, aileyi, grubu, toplumu tanıma,
- Etkili iletişim becerileri edinme,
- Toplumsal kaynakları kullanabiliyor olma,
- Sosyal etik, sağlık etiği ve genel etik kurallarına göre davranma,
- Sosyal çalışma temel bilgilerini edinme, analiz, sentez yapma, yeni bilgi ve deneyimlere açık olma, sorgulama, karar verme,
- Mülakat ilke ve tekniklerini uygulama,
- Genel hukuk ve ilgili yasal mevzuatı biliyor olma,
- Rapor tutma ilkelerini, sunma becerilerini edinmiş olma,

**Bu Özetin tamamını,Çıkmış Sorularını,Deneme Sorularını adresinize gönderiyoruz!...**

**Tıklayınız**



<https://www.kolaysinavlar.com/sosyal-hizmet-yonetimi-ady212u?search=SHZ204U>