

Toplum ve Sosyal Hizmet

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

Derleme Makale / Review Article

Kurumsal Sosyal Sorumluluğun İşyerinde Sosyal Hizmet Bağlamında Değerlendirilmesi

Evaluation of Corporate Social Responsibility in the Context of Social Work at Workplace

Gülşen ŞİMŞEK¹, Fatih ALTUN²

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı,
gulsen5621@gmail.com,
ORCID: 0000-0001-7258-1287

² Dr. Öğr. Üyesi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Yüksekokulu Sosyal Hizmet ve Danışmanlık Bölümü,
fatihaltun75@gmail.com,
ORCID: 0000-0001-5464-0909

Başvuru: 26.01.2021
Kabul: 11.05.2021

Atıf:
Şimşek, G. ve Altun, F. (2021). Kurumsal sosyal sorumluluğun işyerinde sosyal hizmet bağlamında değerlendirilmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 32(3), 1061-1077. DOI: 10.33417/tsh.868998

ÖZET

Sosyal hizmet bireyin iyilik halinin sağlanmasını, insan haklarının korunmasını, sosyal değişimi ve bu bağlamda ortak sorumlulukların desteklenmesini esas alan bir meslek ve disiplindir. İnsanın olduğu her alanda savunucu, güçlendirici ve özgürleştirici rolleri ile sosyal hizmet mesleği yerini alabilmektedir. Bu anlayışla sosyal hizmetin genişleyen uygulama alanları içerisinde işyerinde sosyal hizmet uygulamaları da önemli yer tutmaktadır. Bu alan işyerinde ortaya çıkan sorunlar üzerine üretilen çözümleri ve çalışan haklarının korunması için savunuculuk faaliyetlerini kapsamaktadır. Öte yandan çalışanların ve toplumun refahına ve mutluluğuna odaklanan bir başka alan olarak kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri doğrultusunda çalışanlarının ve toplumun beklentilerine karşılık verebilen işletmeler, toplumun ve paydaşlarının daha mutlu olmasını amaçlamaktadır. Bu faaliyetlerle çalışanların refahını arttırmak, iş motivasyonu, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu sağlamak amaçlanmaktadır. Bu bağlamda çalışmada işyerinde sosyal hizmet uygulamaları ve sosyal sorumluluk faaliyetlerinin ortak noktaları, amaçları ve kapsamları ele alınmıştır. Çalışmanın amacı kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri ile işyerinde sosyal hizmet uygulamalarının ilişkisini ortaya koymaktır. Böylece bu iki alan kapsamında çalışan refahına yönelik faaliyetler için olası iş birliği zemininin ortaya koyulması hedeflenmektedir. Literatür üzerinden gerçekleştirilen bu çalışmada kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında yürütülen faaliyetler ile işyerinde çalışanlara yönelik gerçekleştirilen sosyal hizmet faaliyetleri arasındaki ilişki, sosyal hizmet uygulamalarında sıkça faydalanan ekolojik yaklaşım ve güçlendirme yaklaşımı perspektifinde ele alınmıştır.

Anahtar kelimeler: Kurumsal sosyal sorumluluk, işyerinde sosyal hizmet, çalışma yaşamı

ABSTRACT

Social work is a profession and discipline based on ensuring the well-being of the individual, protecting human rights and supporting common responsibilities in this context. The social work profession can take its place with its defensive, empowering and liberating roles in every field where people exist. With this understanding, the application area of social work has expanded over the years. One of these areas is social service in the workplace, which is based on employee welfare. This area covers the solutions produced for the problems that arise in the workplace and advocacy activities for the protection of employee rights. On the other hand, corporate social responsibility activities are carried out as another area that focuses on the welfare and happiness of employees and society at workplaces. Businesses that can respond to the expectations of their employees and society in line with their corporate social responsibility activities aim to make the society and its stakeholders happier.

With these activities, it is aimed to increase the welfare of the employees of the institution, to provide job motivation, organizational commitment and job satisfaction. In this context, the common points, objectives and scopes of social service and social responsibility activities, which include welfare-oriented practices for employees in the workplace, are discussed. The aim of the study is to reveal the relationship between corporate social responsibility activities and social work practices in the workplace. Thus, it is aimed to lay down the possible cooperation ground for activities aimed at employee welfare in these two areas. In this study conducted through the literature, the relationship between the activities carried out within the scope of corporate social responsibility and the social work activities carried out for employees in the workplace is discussed in the perspective of the ecological approach and empowerment approach, which is frequently used in social work practices.

Keywords: *Corporate social responsibility, occupational social work, working life*

GİRİŞ

Sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak toplumun tüm üyelerine yeterli bir gelir ve yaşam standardının sağlanması, uygun çalışma koşullarının sağlanarak çalışanların emeğinin korunması, gelir adaletinin, sosyal güvenliğin ve nihayetinde sosyal adaletin sağlanması, bireylerin mesleki, fizyolojik, psikolojik ve sosyo ekonomik risklerden korunması amacıyla bazı temel sosyal politika araçlarından yararlanılmaktadır (Danış, 2007). Bir sosyal politika aracı olan sosyal haklarla devletler, bireyleri sosyal açıdan güvence altına almaktadır. Sosyal haklar; çalışma hakkı, sosyal güvenlik hakları, sendika özgürlüğü, grev hakkı, toplu sözleşme hakkı ve dinlenme hakkı olarak sıralanabilir (Kaboğlu, 2010). Bu hakların tam olarak kullanılabilmesi için çalışma yaşamında ortaya çıkan farklı sorunların da tüm boyutlarıyla ele alınarak değerlendirilmesi ve her biri için farklı çözüm alanları oluşturulması gerekmektedir. Çalışma ve işgücünün temelini 'birey' yani 'çalışan' olduğu düşünüldüğünde çalışma hayatındaki sorunların temelden çözümlenmesi ve nitelikli çalışma süreçlerinin elde edilebilmesi için personellerin her açıdan desteklenmesi önem arz etmektedir.

Çalışanların; iş güvenliği, iyi bir çalışma ortamı, insan onuruna yaraşır muamele görme ve yeterli ücret alma gibi temel hak ve istekleri vardır. Bu hak ve olanakların belirli ölçüde karşılanması çalışanların iş motivasyonu açısından oldukça önem taşımaktadır. Aynı zamanda kurumların verimli bir biçimde faaliyet sürdürebilmesi için, çalışanlarının ve çevresinde aktif ilişkiler sürdürdüğü bireylerin ve örgütlerin psiko-sosyal durumunu iyi bilmesi gerekir. Nitekim grup içindeki iş birliğinin ve motivasyonun sağlanması, her şeyden önce kurum içindeki çalışanlar arasındaki uyuma bağlıdır. İşyerinde yöneticiler ve çalışanların birbirlerinden beklentileri arasında uyumsuzluk yaşandığı durumlarda kurum ve çalışanlar arasında çatışmalar ortaya çıkabilmektedir (Eryılmaz, 2013). Endüstri ilişkilerinde yaşanan bu çatışmaların uzlaşmaya dönüştürülmesinde psikoloji, sosyoloji, sosyal hizmet ve insan kaynakları gibi farklı disiplinlerden yararlanılmaktadır. Nitekim refah devletlerinin çalışma ve endüstri yaşamındaki sorunların çözümünü ele alan yeni bir oluşum olarak 'işyerinde sosyal hizmet' gösterilebilir. Bu alanda bireylerin psiko-sosyal ve ailevi sorunlarını çalışma yaşamlarına yansıtılmalarını engellemek, çalışma yaşamındaki sorunlarını da sosyal hayata ve aile içine taşımalarını önlemek ve bu tür sorunların getirebileceği iş kazası ve sosyal risklere yönelik uygulamalar yürütülmektedir (Demir vd., 2018). İş yerinde sosyal hizmet uygulamaları doğrultusunda işletmeler, sosyal hizmetin temel yaklaşım ve tekniklerinden faydalanarak çalışanlarının psiko-sosyal sorunlarını çözmeyi ve daha verimli bir iş ortamı sağlamayı amaçlamaktadır (Altun, 2019; 15).

Kurumlar ve işyerleri, çalışanlarına ve topluma yönelik psiko-sosyal destek sağlamak, sosyal refaha katkıda bulunmak amacıyla kimi zaman bizzat kendi bünyelerinde girişimlerde bulunurken kimi zamanda diğer kuruluşlar tarafından yürütülen sosyal girişimleri destekleyici olmaktadır (Kotler & Lee, 2006).

Öte yandan, sosyal sorunlara çözüm bularak çalışanlarına destek sağlamayan işletmelerin kurumsal itibarı olumsuz etkilenmektedir. Kurumsal itibarı yüksek olan şirketler iş güvenliği ve eşit çalışma

koşulları çerçevesinde faaliyet yürüten, etik ilkelere önem veren ve aynı zamanda toplum ve çevreye yönelik sosyal sorumluluklarının bilincinde olan kurumlardır (Çiftçioğlu & Gök, 2018). Bu bağlamda önemli bir kavram olan kurumsal sosyal sorumluluk; kurumların, kurum içindeki çalışanlarının, çevresindeki bireylerin ve diğer kurumların beklentilerine uygun bir iş ahlakı ve çalışma politikası yürütmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Baran & Çelik, 2017). Dolayısıyla çalışanlar, kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin paydaşlarıdır. Bu kapsamda kurum çalışanlarına yönelik koruyucu, önleyici ve iyileştirici programlarla sosyal sorunları çözümleyen iş uygulamaları yürütülmekte ve yatırımlar yapılmaktadır. Bu uygulamalar refah, sağlık ve sosyal güvenliğin yanı sıra psiko-sosyal ihtiyaçlara da yönelik olabilmektedir (Kotler & Lee, 2006).

Bu çerçevede hem işyerinde sosyal hizmet uygulamalarının hem de kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin, çalışanların psiko-sosyal sorunlarını çözümlenmek, yaşam kalitelerini arttırmak ve onlara nitelikli bir çalışma alanı oluşturabilmek amacıyla yürütüldüğü söylenebilir. Bu bağlamda çalışma, kurumsal sosyal sorumluluğun sosyal hizmet disiplini ile olan ilişkisini değerlendirmek amacıyla, bu iki kavramın kesişim noktası olan işyerinde sosyal hizmet ve çalışan bireyler bağlamında yapılmıştır. Çalışmada önce temel kavramlar üzerinden literatür analizi yapılmış daha sonra bu kavramların birbirleriyle olan ilişkileri esas alınarak iş yerlerinde çalışan bireylere yönelik yaklaşımlar sosyal hizmet bakış açısıyla değerlendirilmeye çalışılmıştır. Literatürde konuya ilişkin yeterli çalışmanın olmaması araştırmanın hem sınırlılığını oluşturmakta hem de önemini ortaya koymaktadır. Bu nedenle çalışmanın bir diğer amacı da konuya ilişkin literatüre katkı sağlamaktır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sosyal Hizmet

Sosyal hizmet; bireylerin, ailelerin, toplulukların ve örgütlerin sosyal işlevselliğinin artırılması ve kapasitelerinin güçlendirilmesi için uygun toplumsal koşulları sağlamaya çalışan uygulamaya dayalı bir meslek ve disiplindir. Bir sosyal hizmet uzmanı, çalıştığı müracaatçısının bireysel sorunları ile bireyin toplum içinde ve örgütlerde karşılaştığı ortak sosyal sorunlara etkin bir şekilde müdahale edebilecek becerilere sahip olmalıdır (Zastrow, 2015). Bu sorunların çözümüne yönelik müdahaleler bireylerin, grupların ve örgütlerin 'güçlendirilmeleri ve desteklenmeleri' yoluyla uygulanmaktadır. Bu açıdan sosyal hizmet mesleğinin esas temeli, insan hakları ve sosyal adalet çerçevesinde bireylerin, ailelerin, örgütlerin ve toplumun iyilik halini arttırmaya dayanmaktadır (Yolcuoğlu, 2014). Sosyal hizmetin bireylerin problem çözme ve baş etme kapasitelerini arttırmak, kaynak ve hizmetlerle müracaatçılar arasında bağlantı kurmak, sistemlerin insancıl ve etkili çalışmasını sağlamak, sosyal politikaların gelişimine katkı sağlamak, sosyal adaleti gerçekleştirmek ve güçler yaklaşımı ve iş birliği yoluyla müracaatçıları güçlendirmek gibi amaçları vardır (Duyan, 2003). Bu amaçları gerçekleştirirken bireyi sosyal bir varlık olarak ele alır ve onu sosyal 'çevresi içinde' değerlendirir. Dolayısıyla sosyal hizmet disiplini, mesleki uygulamalarında çoğu zaman ekolojik yaklaşım ve güçlendirme yaklaşımından yararlanmaktadır.

Bu yaklaşımlardan ekolojik sistem yaklaşımına göre insan sosyal bir varlık olarak çevresiyle sürekli etkileşim halindedir. Bireyin davranışı ve sosyal ilişkileri, içinde bulunduğu sosyal çevreyle kurduğu etkileşimlere göre şekillenmektedir. Bireyin sosyal çevresinde aile, okul, toplum, ev, iş gibi sistemler bulunmaktadır. Bu sistemlerin herhangi birinde yaşanan bir durum diğer sistemleri de etkilemektedir (Danış, 2006). Örneğin aile içinde yaşanan sorunlar anne babaların çalışma yaşamında strese neden olabilirken çocukların da okul başarısını etkileyebilmektedir. Dolayısıyla sosyal hizmet müdahaleleri gerçekleştirilirken bir sistemde yaşanan sorunun diğer sistemlere olan etkisi de değerlendirilmeli ve müdahale süreci bu doğrultuda planlanmalıdır.

Sosyal hizmet uygulamalarında ekolojik yaklaşımla birlikte sıklıkla güçlendirme yaklaşımından da yararlanılmaktadır. Sosyal hizmette güçlendirme; bireylere, ailelere, örgütlere ve toplumlara içsel motivasyon oluşturarak güçlerini keşfetmelerini ve bilinçli farkındalık kazandırarak çevresel kaynaklarını kullanabilmelerini sağlamayı ifade etmektedir (Duyan, 2018). Güçlendirme yaklaşımına göre müracaatçı; aktif, katılımcı ve potansiyel güç sahibidir. Bu açıdan güçlendirme yaklaşımının amacı; eleştirel düşünebilmelerini desteklemek, baskıcı uygulamalara karşı güçlü durabilmek, özgüven duygusunu geliştirmek ve bireyin kendi haklarının savunuculuğunu yapabilmesini sağlamaktır (Erbay, 2019).

Sosyal hizmet mesleğinin bu yaklaşım ve müdahaleleri bireylere, örgütlere ve topluma yönelik olabilmektedir. Bu uygulamalar çeşitli sosyal sorunların çözümüne yönelik olabilir. Nitekim sosyal hizmet mesleği topluma çok farklı konularda hizmet sağlamaktadır. Bu açıdan sosyal hizmetin ilgi alanları; gelir dağılımından sağlık hizmetlerine, eğitimden sosyal adalet kadar geniş bir çerçeveyi kapsamaktadır (Bingöl, 2015). Bu geniş perspektif sosyal hizmet mesleğinin uygulama alanlarının da çeşitliliğini sağlamaktadır. Bu uygulama alanları; aile ve çocuk hizmetleri, gençlik hizmetleri, kadınlara yönelik hizmetler, okul sosyal hizmeti, yaşlı ve engelli hizmetleri, tıbbi sosyal hizmet, sosyal ekonomik destek hizmetleri, göçmenler ve mültecilere yönelik hizmetler, adli sosyal hizmet, orduda sosyal hizmet, afet odaklı hizmetler, manevi hizmetler, klinik sosyal hizmet, psikiyatrik sosyal hizmet, psiko-sosyal destek hizmetleri ve işyerinde sosyal hizmet uygulamaları şeklinde sıralanabilir. Uygulama alanlarındaki bu çeşitlilik, uygulayıcı kurum ve örgütlerin de çeşitliliğini sağlamaktadır. Nitekim günümüzde, sosyal hizmet sunumunun yalnızca devletin görevi olduğu düşüncesi hakimiyetini yitirmiştir. Devletin yanı sıra diğer örgütlerin de sosyal hizmet uygulamalarındaki rolü artmaktadır. Bu bağlamda örgütlerin, yeniliği ve yenilikçiliği ön planda tutması ve uygulaması sosyal hizmet uygulamalarının kalitesini ve etkinliğini arttıracaktır (Birinci, 2018). Bu çerçevede işletmelerin de birer örgüt olduğu göz önüne alındığında hem kendi çalışanlarına yönelik sosyal hizmet uygulamalarına sahip olmaları hem de yenilikçi yaklaşımlar sergilemeleri önem arz etmektedir.

Bununla birlikte sosyal hizmet, bireylerin günlük yaşamında karşılaştığı her türlü sosyal soruna çözüm üretmeyi amaçlamaktadır. Bu açıdan sosyal hizmet mesleği, günlük yaşamda büyük bir zaman diliminin çalışmaya ayrılmasından dolayı iş ve meslek yaşamıyla da yakından ilgilenmekte

ve çalışanların karşılaştığı sosyal sorunlara çözümler üretmektedir. Bu bağlamda çalışanların refahıyla birlikte iş doyumu, örgütsel bağlılık ve kurumsal performansı arttırmaya çalışmaktadır. Bunun için sosyal hizmet mesleği, kimi zaman sosyal sorumluluk projeleriyle kimi zaman da işyerinde sosyal hizmet uygulamalarıyla çalışmalar yürütmektedir. Bu konuyla ilgili olarak makalenin bundan sonraki kısmında işyerinde sosyal hizmet uygulamalarının ve kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin çalışanlara yaklaşım biçimi ele alınmaktadır.

İşyerinde Sosyal Hizmet

İşyerinde sosyal hizmet, sosyal hizmet mesleğinin çalışma yaşamında çalışanların refahını sağlamayı amaçladığı, ortaya çıkan sorunlar üzerine çözümler ürettiği ve çalışan haklarının korunması için savunuculuk rolünü üstlendiği mesleki bir alt disiplindir (Demir vd., 2018). İş ve endüstri yaşamındaki sosyal hizmet uzmanları; çalışan destek programı koordinatörü, çalışan danışmanı, endüstriyel sosyal hizmet uzmanı, çalışan kaynakları yöneticisi, mesleki sosyal hizmet uzmanı gibi farklı unvanlar kullanmaktadır (Zastrow, 2015). Öte yandan literatürde daha geniş bir ifade olarak örgütlerle sosyal hizmet kavramı da kullanılmaktadır. Ancak örgütlerle sosyal hizmetin kapsamı; hizmet örgütleri, ekonomik örgütler, sivil toplum örgütleri gibi çok geniş bir yelpazeye sahiptir. İşletmeler ise bu örgüt türlerinden ekonomik örgütlerin altında değerlendirilmektedir (Hicks & Gullett, 1974, akt. Genç, 2016) Bunun yanında işletme kavramı da genellikle işyerine göre daha geniş bir kapsama sahiptir. İşletme tek bir işyerinden de oluşabilmekle beraber çok sayıda işyerinden de oluşabilir (Albayrak Zincirlioğlu, 2018). Bu nedenle işyerinde sosyal hizmet uygulamaları ayrı bir literatür altında ele alınmaktadır.

Sosyo-ekonomik koşullar ve çalışma ilişkilerine bağlı olarak farklılaşan işyerinde sosyal hizmet uygulamaları, her ülkede farklılık gösterse de dar anlamda mavi yakalı çalışanların geniş anlamda tüm çalışanların öncelikle psikososyal iyiliklerinin artırılması amacıyla yürütülen mesleki uygulamalardır (Yanardağ & Yanardağ, 2020). Bunun yanı sıra bireysel ve mesleki sorunları çözerek, çatışmaları azaltan sosyal hizmet mesleği, işyerlerinin verimliliğinin artırılması için oldukça önemlidir. Bu doğrultuda sosyal hizmet uzmanı, çalışanları ve çalışma koşullarını etkileyen durumları belirleyip bu durumların ortadan kaldırılması veya en aza indirgenmesi için mesleki uygulamalarda bulunmaktadır (Demir vd., 2018). Özetle işyerinde sosyal hizmet başta çalışanların bireysel ve ailevi ihtiyaçları olmak üzere iş ortamındaki ilişkilerine kadar sürdürülen birçok psikolojik ve sosyal destek programının bütününe kapsamaktadır (Altun, 2019)

Değişen iş yapış biçimleri ve çalışmanın yapısında meydana gelen değişimler toplumsal yapıda olduğu kadar örgütsel yapılarda da köklü dönüşümlere yol açmıştır (Doru, 2020). Diğer taraftan, geleneksel personel yaklaşımları ve uygulamaları, günümüzde işyerlerinde çalışan ilişkilerinin gerektirdiği yeni ihtiyaçları karşılamada yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle çalışma hayatında insan merkezli bir yaklaşım ortaya koymak; insanı yetiştirmek, geliştirmek ve bilgilerini iş hayatında uygulamasını sağlamak amacıyla işyerlerinde; çalışanların motivasyonu, performans değerlendirmesi, çatışmaların önlenmesi, birey ve gruplar arası ilişkilerin geliştirilmesi, değişime

yönelik bir kurum kültürü oluşturulması, çalışanların eğitimi ve geliştirilmesine kadar birçok politika ve uygulamaların yürütülmesi önem arz etmektedir (Eryılmaz, 2013). Çalışma çağındaki bireylerin günlük yaşamlarının üçte birinin işyerinde geçtiği göz önüne alındığında çalışma koşullarının bireyin fizyolojik, psikolojik ve sosyal sağlığı üzerinde önemli etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Çalışanlar için nitelikli çalışma koşulları; sosyal koruma, statü ve kişisel gelişim imkânı sağlamanın yanında çalışanları fiziksel ve sosyal risklerden koruyabilmelidir. Diğer yandan çalışanların özgüvenini, sosyal sağlığını ve sosyal ilişkilerini de geliştirmelidir. Nitekim mesleki hastalıklara yol açabilecek fiziksel, ruhsal ve sosyal riskler arttıkça çalışanların ve ailelerinin karşılaştığı sosyal sorunlar da artmakta ve yaşam kalitelerini olumsuz etkilemektedir (Şimşek & Yaghmaei, 2019). Bu durumda bireylerin dezavantajlı duruma düşmemeleri, yaşam kalitelerinin korunması veya artırılması için işyerinde sosyal hizmet uzmanları çalışanlara iş kazaları, sağlık sorunları, ailevi ve sosyal hayatındaki sorunlar gibi durumlarda destek sağlamaktadır (Demir vd., 2018).

Dolayısıyla işyerinde sosyal hizmet uzmanları, iş birliği yoluyla çalışanların desteklenmeleri ve güçlendirilmeleri için çaba göstermektedir. Sosyal hizmetin güçlendirme yaklaşımı açısından değerlendirildiğinde çalışanları güçlendirme; bir yandan iş doyumunu, iş verimi ve örgütsel bağlılığı artırırken diğer yandan iş katılımını sağlayarak işyerinde demokratik süreç oluşumuna katkı sağlamaktadır. Çalışma yaşamı kalitesini arttırmaya yönelik faaliyetler, çalışanları özgür kılmaya ve çalışmayla ilişkili bazı sorunların çözümü için çalışanların bilgi ve becerilerini desteklemeye yöneliktir (Turan, 2014). İşletmelerin en önemli unsurunun insan olduğu düşünüldüğünde personel güçlendirmenin önemine de değinmek gerekmektedir. Personel güçlendirme ile yöneticilerin gücü paylaşması, çalışanların yetki ve sorumluluklarının artırılması, problem çözme kapasitelerinin desteklenmesi, motivasyonlarının artırılması, eğitim ve kariyerlerinin desteklenmesi, böylece çalışanların tüm hayatında olumlu etkilerin sağlanması hedeflenmektedir (Topal & Atay, 2015). Diğer yandan günümüzde artık çalışanlara yönelik daha kapsamlı uygulamalar, insan kaynakları yönetimi aracılığı ile sürdürülmektedir. İnsan kaynakları yönetimi anlayışı çerçevesinde işletmeler çalışanlarına daha fazla değer vermekte onların eğitim ve gelişimlerini desteklemektedir. Bu sayede çalışanların yaptıkları işte kendilerini değerli hissetmelerini, o işin bir parçası gibi görmelerini ve güçlenmeleri hedeflenmektedir (Giderler, 2015)

Bu açıdan çalışanlara içsel motivasyon kazandırmak, başarı düzeylerini arttırmak için kapasitelerini geliştirmek ve ihtiyaç duydukları kaynaklara erişebilmek için bilgi sahibi olmalarını sağlamak için işyerinde sosyal hizmet uygulamaları personel güçlendirme amaçlarına yardımcı olabilmektedir. Bununla birlikte 'çevresi içinde birey' olarak çalışanların iş yaşamı dışındaki yaşam kaliteleri ne kadar iyi olursa bu durum çalışma biçimine yansımakta ve çalışma ortamını doğrudan etkilemektedir. Bu noktada bireyin sosyal çevresinde bulunan sosyal sistemlerde karşılaştığı sorunların çözümü için desteklenmesi, gerekli hizmetlere erişim sağlayabilmesi işyerinde sosyal hizmet uygulamalarına işlevsellik kazandırmaktadır.

İnsan kaynakları yönetimi anlayışı doğrultusunda işletmeler amaçlarına ulaşabilmeleri için insana önem vermeye, eğitmeye, geliştirilmeye, yetki ve sorumluluk vermeye, kararlara katılımlarını sağlamaya, inisiyatif alma düzeylerini arttırmaya ilişkin uygulamalar geliştirmekte ve böylece çalışanların yaptıkları işte kendilerini değerli hissetmelerini, hatta o işin sahibi gibi görmelerini ve güçlenmelerini amaçlamaktadırlar.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Çalışma hayatında önemli bir diğer konu olan kurumsal sosyal sorumluluk; kurumların etik, ekonomik, sosyal, çevresel ve kültürel sorunlar karşısında duyarlı davranarak yürüttüğü faaliyetlerin zamanla sosyal sorumluluk kavramına kurumsal kimlik kazandırmasıyla ortaya çıkan bir kavramdır (Demir, 2014). Günümüzde sosyal sorumluluk olarak kavramsallaşan sosyal destek sağlayıcı hayırseverlik ve yardımlaşma faaliyetleri aslında insanlık tarihinin çok eski dönemlerinden beri süregelen bir uygulamadır (Tekin, 2019). Türkiye ve Osmanlı'da hayırseverlik faaliyetleri vakıflar, hayır kurumları, dernekler, kamu kurumları ve şirketler gibi farklı örgütlenmelerle daima sürdürülmüştür. Ancak Türkiye Cumhuriyeti'nin gelişim sürecinde sosyo-ekonomik ve toplumsal yapıda yaşanan dönüşümlerle birlikte hayırseverlik yaklaşımları da önemli değişimler göstermiştir (Alakavuklar, Kılıçaslan & Öztürk, 2009; 104). Bu değişimler sonucunda sosyal sorunların çözümüne yönelik olarak devletler, yerel yönetimlere, özel sektöre ve sivil toplum kuruluşlarına da sorumluluklar yükleyerek ortak bir yönetim oluşturmaya başlamıştır (Şimşek & Altun, 2020). Devletlerin kamusal sosyal hizmetlerden çekilmesi kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin altyapısını oluşturmaya başlamıştır (Alakavuklar, Kılıçaslan, & Öztürk, 2009). Bu değişim ve dönüşümle birlikte sosyal hizmet faaliyetleri 'kamusal bir hak' olarak sunulmaktan ziyade kurumların sosyal sorumluluk bilincine bırakılmaya başlanmıştır. Bu doğrultuda günümüzde sosyal fayda sağlayıcı hizmetler, işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk ya da sosyal girişimcilik gibi isimlerle topluma ve çalışanlarına yönelik sunduğu faaliyetleri yansıtmaktadır (Akyıldız, 2010).

Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri doğrultusunda çalışanlarının ve toplumun beklentilerine karşılık verebilen işletmeler, toplumun ve paydaşlarının daha mutlu olmasını sağlamaktadır (Büyükyılmaz & Fidan, 2015). Diğer yandan kurumların, sosyal sorumluluk bilincini toplumun her kesimine yerleştirebilmesi yaşam kalitesi ve refah toplumu için de oldukça önemlidir (Özgen, 2017). Bu doğrultuda yürütülen kurumsal sosyal sorumluluk kampanyaları ile ekonomik açıdan farklı sınıflar ortak hareket etmekte sınıflar arası ilişkiler geliştirilmektedir. Dolayısıyla sosyal bunalım ve sosyal risklerin azaltılmasına da katkı sağlanmaktadır (Orçan, 2007). Nitekim sosyal sermaye teorisine göre; kurumların, ekonomik güç ve prestij sağlama amacıyla çalışanlar, müşteriler, kurumlar ve toplumla kurduğu ilişkiler, topluma ve bireylere ekonomik ve sosyal fayda sağlamaktadır. Bu bağlamda kurumlar tarafından yürütülen sosyal faaliyetler, firma verimliliği ve rekabeti güçlendirirken diğer yandan sosyal sorunların çözümü noktasında da aktif olabilmektedir (Öztopçu, 2017).

Teknolojinin ve sosyal ağların gelişmesiyle birlikte kurumların ve işyerlerinin faaliyetleri iç ve dış paydaşlar tarafından kolaylıkla denetlenebilmekte ve takip edilebilmektedir (Koçyiğit & Gök, 2019).

Buna bağlı olarak çalışanlar ve diğer kurumsal paydaşlar, şirketlerin sorumluluk bilincinin yüksek olmasını ve aynı zamanda şeffaf ve hesap verebilir olmalarını talep etmektedir. Tüm dünyada yaşanan ekonomik, sosyal ve çevre ile ilgili sorunlara yönelik kurumlardan beklenen, çözüm sürecine dahil olmaları ve tüm paydaşlarının çıkarlarını koruyabilmesidir (Engin & Akgöz, 2013). Sürdürülebilir kalkınmanın da önemli parçalarından biri olan kurumsal sosyal sorumluluğun amacı, kurumun hem iç hem de dış paydaşlara karşı sorumlu davranması ve etik bilincinin yüksek olmasını sağlamaktır. Sorumlu davranışın temeli, kurumun yalnızca kendi çıkarları doğrultusunda değil toplumun varlığını da kabul ederek toplumsal ve sosyal sorunlara yönelik adımlar atabilmesidir (Peltekoğlu, 2007). Bu açıdan kurumsal sosyal sorumluluk, sosyal sorunlara karşı yükümlülükleri, sivil toplum kuruluşlarına gerekli desteği vermeyi, çevreye duyarlı olmayı ve genel anlamda topluma ve kamuoyuna yönelik sorumluluğu ifade etmektedir (Akgeyik, 2007). Dolayısıyla kurumların sosyal faydaya yönelik etkinlikleri çevresel ve sosyal düzenlemelerin yanında sosyal bir hedef ve anlayış oluşturma anlamına gelmektedir (Paul ve Siegel, 2006 akt. Yılmaz, 2009).

Öte yandan günümüzde yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler ve küreselleşmenin getirdiği yüksek rekabet ortamında örgütlerin de ayakta kalabilmeleri ve başarılı olabilmeleri için dinamik, iyi organize edilmiş, çevresel duyarlılığı yüksek ve iyi yönetilen yapılara sahip olmaları gerekmektedir (Birinci, 2021). Toplumun ve paydaşlarının beklentilerini karşılayabilen örgütler hedef kitlelerin gözünde pozitif yönde bir algı ve kurumsal itibar oluşturabilmektedir. Dolayısıyla tercih edilebilirlik ve karlılık noktasında da artış yaşanmaktadır. Bu sayede toplumdaki kazandığıyla topluma kazandırma yani kazan-kazan düşüncesinin hakim olduğu sosyal sorumluluk bilinci ile kurumlar, sosyal sorunlara yönelik uygulamalar geliştirebilmektedir (Tekin, 2019). Bu açıdan kurumsal sosyal sorumluluğun hedefi; paydaşları nezdinde itibarlı kurumsal vatandaş algısı yaratmak ve sosyal paydaşların beklentilerini karşılayarak sürdürülebilirliği yakalamaktır (Gürel, 2010).

Kurumsal sosyal sorumluluğun temel faaliyet alanları; eğitim, sağlık, çevre ve sosyal destek olarak gruplanabilir. Bu faaliyetler detaylı olarak; yaşam kalitesini yükseltmek, yerel kalkınmayı sağlamak, istihdam oluşturmak, toplumsal hayatı kolaylaştırmak, toplumsal güvence yaratmak, doğal yaşamı ve çevreyi korumak, gerekli görülen konularda eğitim programları düzenlemek, kültürel mirasın gelecek kuşaklara aktarımını sağlamak gibi birçok farklı şekilde açıklanabilir (Gürel, 2010). İnsani Gelişme Vakfı'nın 2019 yılında yayımladığı bir rapora göre, Türkiye'deki şirketlerin en fazla eğitim alanında sosyal sorumluluk faaliyeti yürüttüğü tespit edilmiştir. Eğitim alanını takip eden diğer alanların sırasıyla çevre, sosyal destek ve kültür-sanat olduğu belirtilmektedir. Rapora göre ilk sırada olan eğitim faaliyetlerindeki hedef kitle; çocuklar, gençler, kadınlar ve engellilerden oluşmaktadır. Çocuk ve gençler için sağlanan destekler burs verilmesi, eğitim kurumlarının yenilenmesi, atölye, kütüphane ve laboratuvar kurulması olarak sayılabilir. Diğer yandan engellilere yönelik faaliyetler de eğitim çalışmaları, kurum içi personele yönelik farkındalık ve engellilerin iş hayatında aktifleşmesini kolaylaştıracak faaliyetler olarak gruplandırılmaktadır. Kadınların eğitim faaliyetleri ise kurum içinde kadına yönelik problemler hakkında farkındalık oluşturulması ve kadınların meslek yaşamında aktif

rol olması gibi konuları içermektedir. Eğitim faaliyetlerinin dışında doğal hayatı ve hayvanları koruma, tarımın geliştirilmesi, enerji verimliliğini artırma gibi çevreye yönelik sosyal sorumluluk çalışmaları da yürütülmektedir (İNGEV, 2019).

Kurumsal sosyal sorumluluk, yalnızca müşteriler ve sosyal çevre gibi dış paydaşlar için değil, kurumun iç paydaşları için de önemlidir (Tekin, 2019). İşletmelerin iç paydaşlarından birisi de “çalışanlar”dır. Freeman çalışanları meyve ağacının yapraklarına benzeterek firmanın büyümesi için çalışanların gerekliliğini vurgulamaktadır (Freeman, 1984 akt. Yılmaz, 2009). Dolayısıyla kurumların çalışanlara karşı olan sorumlulukları işyeri verimliliği açısından önem arz etmektedir. Mesai saatleri, ücretler, izinler, sağlık, eğitim, sigorta, iş sağlığı ve güvenliği gibi konular kurumların sosyal performansını ölçmek açısından önemli bir imaj unsuru haline gelmiştir. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi’ ne göre kurumsal sosyal sorumluluk; insan haklarının ve çalışma standartlarının geliştirilmesine, çevrenin korunmasına ve yolsuzlukla mücadelenin güçlenmesine katkı sağlamaktadır. Bu çerçevede şirketler insan haklarına saygılı olmanın yanında çalışanların emeğini korumalı, örgütlenmeyi desteklemeli aynı zamanda çalışma ortamında baskı, ayrımcılık, dışlanma oluşmasını ve çocuk işçiliğini engellemelidir (Yılmaz, 2009). Bu faaliyetler, kurum çalışanlarının toplumsal alanda değer yaratan bir oluşum içinde olmalarını sağlamak ve bu durum çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve iş performanslarını yükseltmektedir (Özgen, 2017).

İŞYERİNDE SOSYAL HİZMETİN VE KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK FAALİYETLERİNİN KAPSAMI VE AMAÇLARI

Kurumların yürüteceği projeler için belirleyeceği sorun ve ihtiyaçlar sosyal paydaş gruplarına göre farklılaşmaktadır. Bu açıdan çalışanlara yönelik planlanan projelerle, toplumsal sorunlara ve çevreye yönelik oluşturulan projelerin kapsamı birbirinden farklılık göstermektedir (Gürel, 2010). Dolayısıyla kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin çalışanlara ve toplumsal çevreye yönelik projeler şeklinde ayrıştırıldığı; işyerinde sosyal hizmet uygulamalarının ise direkt olarak kurum çalışanlarını hedef kitle olarak belirlediği görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin ve işyerinde sosyal hizmet uygulamalarının kesişim noktasının çalışanları güçlendirmek olduğu, bu doğrultuda çalışanların refahını artırarak kurum içi performansı destekleyici ve iş doyumu, motivasyon ve örgütsel bağlılığı sağlayıcı faaliyetlerin bu iki kavram için ortak nokta olduğunu söylemek mümkündür.

Kurum tarafından uygulanan sosyal sorumluluk ve sosyal hizmet faaliyetlerinin etkilediği ilk grup çalışanlardır. Bu çerçevede işletmeler çalışanlarının beklentilerini dikkate alarak refahını sağlamalıdır. Çalışanların işletmenin sosyal sorumluluk bilincine yönelik algıları, çalışanların verimliliğini, iş motivasyonunu ve iş tatminlerini doğrudan etkilemektedir (Baran & Çelik, 2017). İş ve çalışma yaşamına yönelik geleneksel yaklaşımlarda işgücü, kurum içinde insana değer veren bir anlayıştan ziyade, ekonomik bir değer olarak tanımlanmaktadır (Akgeyik, 2007). Oysaki günümüzde kurumların küresel ortamda rekabet üstünlüğünü yakalayabilmeleri ve çalışanların bilgi, beceri ve kabiliyetlerinden maksimum seviyede faydalanılabilmesi, çalışanların iş motivasyonlarının

yükseltilmesi ile mümkün olmaktadır (Ceylan, 2016). Bu kapsamda gerek işyerinde sosyal hizmet uygulamaları olsun gerekse kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri olsun atılacak olan adımlarda çalışanlara önem verilmesi ve bu önemin onlara yansıtılması kurumun hem maddi hem de manevi kazançlar sağlamasını ve sürdürülebilir kalkınma gerçekleştirmesini sağlayacaktır. Bu sayede sağlıklı bir çalışma ortamı yaratılarak çalışanlarda iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve iş motivasyonunun sağlanmasının yanı sıra kurum içinde imaj ve itibar algısı da artacaktır.

İş yerinde sosyal hizmet uygulamaları ve kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleriyle birlikte kurum içinde oluşan olumlu kurumsal imaj ve kurumsal itibar algısı zamanla kurumun ilişki içinde olduğu tüm çevreye yayılacaktır. Bu algının yayılması için kurumsal iletişim artırılmalı ve sosyal sorumluluk bilinci geliştirilmelidir (Tekin, 2019). Yapılan bir araştırmada kurumların sosyal sorumluluklarını yerine getirmelerinin çalışanların iş tatminlerini sağlamada büyük rol oynadığı ortaya çıkmıştır (Baran & Çelik, 2017). İş tatmini sosyal açıdan değerlendirildiğinde çalışanlara karşı adil davranış ve kurum içindeki örgütsel davranışlara bağlı olduğu görülmektedir (Udechukwu, 2009 akt. Baran & Çelik, 2017).

Günümüz çalışma koşulları ve iş yaşamındaki genel stres, performans düşüklüğüne sebep olmaktadır. Yöneticiler ve çalışanlar için bireysel yaşamdaki yükümlülükleri yerine getirmek zorlaşmakta ve bunun yanında çalışanların işyerine uyum sağlamaları ve dengeleri kurlmaları beklenmektedir. Bu durum, çalışanların hem yaşam kalitesini hem çalışma verimliliğini zayıflatmaktadır (Dinçer & Dinçer, 2011). Modernleşmeyle birlikte gelişen yeni çalışma düzeninde, sorunlara her zaman her yerde geçerli olan katı ve tek boyutlu yöntemlerle yaklaşmak mümkün değildir. Yeni çalışma düzeninde başarı ve motivasyon farklı yollarla elde edilebilir (Sezal, 2014). Bu açıdan bakıldığında, enformasyon çağında en önemli üretim unsurunun “insan” olduğu, beşerî ve sosyal sermaye açısından insana yapılan yatırımın işyerlerinin vasfını arttıracığı anlaşılmış ve bu sayede kalkınmanın daha hızlı, kaliteli ve sürdürülebilir olacağı görülmüştür (Ören & Yüksel, 2012). Nitekim çalışanlar arasındaki ilişkiler ve bu ilişkiler sonucunda ortaya çıkan sosyo-ekonomik etkiler; kurum açısından ekonomik büyüme, kalkınma, firma verimliliğinde artış ve rüşvetin azalması gibi olumlu sonuçlar yaratmaktadır (Öztopçu, 2017). Bu kapsamda çalışanlar için iş sağlığı açısından güvenli ortamlar oluşturulması, biyo-psiko-sosyal sağlığın korunması, çalışma ortamının insan dinamizmi ile uyumlandırılması gibi konularda yeni çalışmalar yapılmakta ve önlemler alınmaktadır (Altuntaş, 2010). Bu doğrultuda işletmeler, kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri, insan kaynakları yönetimi, sosyal girişimler ve işyerinde ‘sosyal hizmet uygulamaları gibi farklı disiplinlerden yararlanarak politikalar izlemektedir. Bu çerçevede yürütülen sosyal faaliyetlerin büyük bölümü ‘Çalışan Destek Programları’ (ÇDP) tarafından sağlanmaktadır. Sosyal çalışmacılar ÇDP’ler için öncelikli uzman grubudur (Zastrow, 2015). Bu programlar, çalışanlara yönelik psiko-sosyal destek sağlamakta ve çalışanların sosyal ve bireysel sağlıklarını koruyucu önlemleri içermektedir (Ramanathan, 1991 akt. Altun, 2019). Bu çerçevede işyerinde sosyal hizmet uygulamaları ve çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri; ailevi sorunlar, kariyer planlaması ve iş

yeri ile ilgili sorunlar, iş stresi, mobbing, depresyon, aile içindeki yaşlı ve bakıma muhtaç kişilerle ilgili problemler, ekonomik sorunlar, alkol ve uyuşturucu bağımlılığı ve travma etkisi yaratan sorunlar gibi çok farklı alanları kapsamaktadır. İş yerinde sosyal hizmet uygulamaları iş kaybı, düşük performans, devamsızlık gibi sorunları çözüme kavuşturarak kurumsal verimliliği arttırmayı amaçlamaktadır (Altuntaş, 2010).

İŞYERİNDE SOSYAL HİZMET UZMANLARININ SOSYAL HİZMET VE KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK ROLLERİ

İşyerinde mesleki sorunlar, iş sağlığı, iş güvenliği ve sosyal risklere yönelik hukuksal düzenlemeler; sosyal açıdan desteklenmediği sürece bu tür düzenlemeler istenilen başarıya ulaşmamaktadır (Yılmaz, 2009). Nitekim çalışanlar, psiko-sosyal açıdan çalışma yaşamı ile aile ve sosyal çevrenin etkileşimi içinde kalmaktadır (Ören & Yüksel, 2012). Bireyin içinde yer aldığı akraba, aile, sosyal faaliyetler, akran grupları, kulüpler, demekler gibi iş dışı yaşam unsurları ve iş yaşamındaki değişim ve gelişimler, çalışanın çalışma hayatını yakından ilgilendiren faktörlerdir. Dolayısıyla sosyal çevreyle geliştirilen olumlu ilişkiler çalışanın performansını ve motivasyonunu arttırmaktadır (Ören & Yüksel, 2012). Ailevi sorunlar, ekonomik güçlükler, kişiler arası problemler ve iş yeri kaynaklı sorunlar iş stresine neden olabilmektedir. Bunların yanında çalışma saatleri, vardiya sistemi ile çalışma, fiziksel ve sosyal riskler, sorumlulukların fazla olması ve işsizlik korkusu gibi faktörler de iş stresine sebep olan diğer faktörlerdir (Yolcuoğlu, 2014b). Bu açıdan çalışma ortamında ve çalışanın sosyal çevresinde çalışanların sağlığını olumsuz etkileyen unsurları en aza indirmek ve stres faktörleriyle baş etmek için kurum seviyesinde, koruyucu tedbirler geliştirmek, potansiyel stres faktörlerine önceden müdahale etmek ve çatışma konularını en aza indirerek çalışanları korumak hem çalışanların sağlığı hem de iş verimi açısından önemli bir noktadır (Yolcuoğlu, 2014b). Bu noktada devreye giren işyeri sosyal hizmet uzmanının işlevleri genel olarak profesyonel danışmanlık, organizasyonel arabulucuk, iş motivasyonunun kaybı ve performans düşüklüğüne yönelik örgütsel ve çevresel faktörlerin belirlenmesi ve bunlara yönelik koruyucu-önleyici faaliyetlerin geliştirilmesi olarak sayılabilir. Bu açıdan sosyal hizmet uzmanları, sosyal hizmet uygulamaları ve kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında, çalışanların iş yaşamıyla ilgili sorunlara çözüm üretirken sosyal çevre, toplumsal koşullar, kurum kültürü, çalışanın bireysel özellikleri ve baş etme kapasitesi gibi faktörleri göz önünde bulundurmalı ve çok boyutlu değerlendirme yapabilmelidir.

İş yerinde sosyal hizmet uzmanlarının yürüttüğü faaliyetler; şikâyetlerle ilgilenme, uygun kaynaklara ihtiyaç duyan çalışanlar arasında bağlantı kurma; madde kullanımı ve ruhsal bunalımlara yönelik danışmanlıklar; kariyer, eğitim ve aile ile ilgili danışmanlıklar, kredi danışmanlığı ve emeklilik planlaması gibi sıralanabilir. Sosyal çalışmacılar, çalışanlara ailevi sorunlar, pozitif ayrımcılık, yabancılaşma, hukuki sorunlar, sağlık sorunları, ruhsal ve zihinsel problemler, alkol ve madde bağımlılığı ve dinlenmeyle ilgili sorunlara yönelik yardımcı olmalı ve çözüm önerileri sunabilmelidir. Aynı zamanda çalışanların eğitilmesi, iş hayatının risklerine yönelik önlemlerin düzenlenmesi, stres yönetimi programları, sosyal çevre konusunda danışmanlık yürütülmesi, şirketin ilişki içinde

bulduğu sivil toplum kuruluşlarıyla iletişim halinde olunması ve topluluk hizmetleri için kaynak yaratılması / planlanması, iş düzenlemelerinin yapılması gibi çalışmalar da sosyal hizmet uzmanları tarafından yürütülür (Zastrow, 2015). Sosyal hizmet uzmanları, bu çalışmaları yürütürken savunuculuk, danışmanlık, bağlantı kurucu, eğitici, iş yükü yöneticisi ve süpervizör gibi farklı mesleki rolleri gereği görevleri yerine getirirler.

İş yerinde çalışanlara yönelik yürütülen sosyal destek programlarıyla amaç çalışanlar ve yöneticiler arasında iş birliği sağlamak ve çatışmaları önleyerek sağlıklı endüstri ilişkileri geliştirmektir. (Kocabaş, 2004). Bu amaç doğrultusunda sosyal hizmet uzmanları, çalışanların sorunlarının daha büyük olumsuz sonuçlar doğurmasına izin vermeden sorunlara çözüm getirmekte ve işe devamsızlık, performans düşüklüğü ve sağlıksız iş ortamı gibi sorunları ortadan kaldırmaya odaklanmaktadır (Altuntaş, 2010). İş yaşamının ve çalışma stresinin getirdiği olumsuz durumlara yönelik çözümler ise bireysel, örgütsel ve çevresel çözümler olarak gruplanabilir. Bireysel çözümler, nefes egzersizleri ile etik ve mesleki kurallara bağlılık bilinci geliştirme; örgütsel çözümler stres ve zaman yönetimi, katılımcı yönetim anlayışı, iş doyumunu ve kurumsal adalet anlayışının yerleştirilmesi; çevresel çözümler ise mesleki eğitimle birlikte iş sağlığı ve güvenliği eğitimi olarak sıralanabilir (Yüksel, 2014). Bu doğrultuda işyeri sosyal hizmet uzmanı eğitici, vaka yöneticisi, süpervizör, savunucu ve sosyal değişim faili gibi rollerini kullanarak çalışanlara çözüm tekniklerini uygulama noktasında hizmet vermelidir.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Çalışma yaşamında çalışanların sosyal haklarının tam anlamıyla kullanılabilmesi, nitelikli çalışma koşullarının sağlanması ve firma verimliliğinin artırılması için çalışanların karşılaştıkları problemlerin ve işyerinde ortaya çıkan sorunların tüm boyutlarıyla değerlendirilmesi ve her bir soruna yönelik çözüm alanları oluşturulması gerekmektedir. Bu bağlamda işyerinde sosyal hizmet uygulamaları ve kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri; çalışanların psiko-sosyal sorunlarını çözmek, yaşam kalitelerini arttırmak ve onlara nitelikli bir çalışma alanı oluşturabilmek amacıyla faaliyet yürütmektedirler. Nitekim kurumsal sosyal sorumluluk ve işyerinde sosyal hizmet uygulamalarının ortak hedef kitlesinin çalışanlar olduğu, bu doğrultuda çalışanların refahını arttırarak kurum içi performansı destekleyici ve iş doyumunu, motivasyonu ve örgütsel bağlılığı sağlayıcı faaliyetlerin bu iki kavram için ortak nokta olduğunu söylemek mümkündür. Kurum içinde çalışanları güçlendirmek için; onların sorunlarını çözüme kavuşturmak, iş ve yaşam koşullarını iyileştirmek için uygulanan faaliyetlerde rol alan sosyal çalışmacılar farklı mesleki roller gerçekleştirilmektedir. Sosyal çalışmacılar bu rolleri gerçekleştirirken çalışan bireylerin sosyal çevresinde bulunan sistemlerin iş yaşamına olan etkisini de göz önünde bulundurur ve gerekli gördüğü durumlarda bu sistemlerin uyumlu çalışması ve çalışanların güçlendirilmeleri için çözüm stratejileri geliştirir. Sosyal çalışmacıların gerek işyerinde sosyal hizmet gerekse kurumsal sosyal sorumluluk çerçevesinde uyguladıkları bu faaliyetlerle sağlıklı çalışma koşulları oluşturulmaktadır.

Sonuç olarak bireylerin yalnızca çalışma hakkını elde ederek bir işe sahip olması günümüzde yaşam kalitesini iyileştirmek için yeterli değildir. Sosyal çevrede ve iş yaşamında karşılaşılan sorunlar ve dezavantajlar, çalışan bireyleri sosyal ve ekonomik açıdan olumsuz etkileyebilmektedir. Bu olumsuzluklar bazen ekonomik yoksunluk, bazen ailevi sorunlar, bazen de sosyal dışlanmaya sebep olabilir. Bu sorunların çözümlenmesi ve önlenmesi çalışanların yaşam kalitesini iyileştirecek ve bu durum iş performansı ve iş tatminine de yansiyarak çalışma ortamındaki verimliliği de sağlayacaktır. Nitekim sosyal hizmet mesleğinin temel amacı da bireylerin yaşamındaki her alanda iyileşme ve gelişmeyi sağlayabilmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluğun da öncelikli amacının kurumsal itibar olduğu düşünüldüğünde, çalışanların her alanda iyileştirilmesi hem çalışanların hem de işyerlerinin beklentilerini karşılayacak ve her iki tarafın da memnuniyet düzeyleri artacaktır. Sonuç olarak kurumsal sosyal sorumluluk ve işyerinde sosyal hizmet uygulamalarına başarıyla eğilim gösterebilen işyerleri, toplumsal refahın topyekün iyileştirilmesine katkı sağlayarak çalışanlarıyla birlikte hem topluma hem de kendisine maddi ve manevi önemli kazançlar elde edecektir.

YAZAR KATKI ORANI BEYANI

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

ÇATIŞMA BEYANI

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır

KAYNAKÇA

- Akgeyik, T. (2007). İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla Kurumsal Sosyal Sorumluluk: (Bir Alan Araştırması). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 65-106.
- Akyıldız, F. (2010). Sosyal Devlet Tarihe Gömülürken "Kamu Yararı" Ve "Sosyal Hizmet" Kavramlarını Yeniden Düşünmek. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi*, 46-58.
- Alakavuklar, O. N., Kılıçaslan, S., & Öztürk, E. B. (2009). Türkiye'de Hayırseverlikten Kurumsal Sosyal Sorumluluğa Geçiş: Bir Kurumsal Değişim Öyküsü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 103-143.
- Albayrak Zincirlioğlu, C. (2018). İş hukukunda işyeri ve işletme kavramlarının önemi. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*(31), 425-450.
- Altun, F. (2019). İşyerinde Sosyal Hizmet Uygulamalarının Çalışanların İş Tatminine ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi.
- Altuntaş, C. (2010). Çalışan Destek Programları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 57-75.
- Baran, M., & Çelik, Y. (2017). Çalışanların İşletmenin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine Yönelik Algısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Kimya/ Boya Sektöründe Bir Araştırma. *İş'te Davranış Dergisi*, 63-79.
- Bingöl, O. (2015). Genel Bağlarıyla Sosyal Hizmet ve Toplum. *Mavi Atlas*, 69-77.
- Birinci, M. (2018). Sosyal hizmet örgütleri ve yenilikçi yaklaşımların önemi üzerine bir değerlendirme.

- Sosyal Çalışma Dergisi*, 2(2), 43-62.
- Birinci, M. (2021). Stratejik Yönetim ve Sosyal Hizmet Örgütleri Açısından Önemi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 32(1), 251-273.
- Büyükyılmaz, O., & Fidan, Y. (2015). Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Kavramsal Bir Bakış. *Academic Platform*, 364-381.
- Ceylan, H. (2016). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Çalışanların Verimliliği Üzerindeki Etkisi; İspark A.Ş. Örneği. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*.
- Çiftçioğlu, B. A., & Gök, B. (2018). Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Kurumsal İtibara Etkisi ve Bir Uygulama. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 183-196.
- Danış, M. Z. (2006). Davranış Bilimlerinde Ekolojik Sistem Yaklaşımı. *Aile ve Toplum*, 45-53.
- Danış, M. Z. (2007). Sosyal Hizmet Mesleği ve Disiplininde Sosyal Politikanın Yeri ve Önemi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 51-64.
- Demir, Ö. (2014, Eylül). "Sivil Toplum Kuruluşları", "Sosyal Girişimcilik", "Kurumsal Sosyal Sorumluluk" Ve "Sosyal İşletme". *The Journal Of Academic Social Science*(6), 347-356.
- Demir, S., Durgun, B., Yavru, M. R., Yavuzdeğer, O., Yetim, G., & Kaylı, D. Ş. (2018). *Endüstri Alanında Sosyal Hizmet Uzmanlarına İstihdam Oluşturulması Sürecinin İncelenmesi: Manisa Organize Sanayi Bölgesi Örneği*. Manisa: Manisa Celal Bayar Üniversitesi.
- Dinçer, C., & Dinçer, B. (2011). Performans Yönetiminde Çalışan Destek Programları Ve Etkileri. 11. *Üretim Araştırmaları Sempozyumu* (s. 448-453). İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları.
- Doru, İ. (2020). Sanayi Sonrası Toplum Kuramcılarında Çalışma, Bilgi ve İletişim. O. Bayrakçı içinde, *Kelebek Etkisi Çalışma Yaşamında Değişim ve Dönüşüm* (s. 1-23). İstanbul: Kriter Yayınevi.
- Duyan, V. (2003). Sosyal Hizmetin İşlev ve Roller. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 1-22.
- Duyan, V. (2018). Güçlendirme Yaklaşımı. V. Duyan içinde, *Sosyal Hizmet Kuramları ve Yaklaşımları*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Engin, E., & Akgöz, B. E. (2013). Sürdürülebilir Kalkınma ve Kurumsal Sürdürülebilirlik Çerçevesinde Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Değerlendirilmesi. *Selçuk İletişim Dergisi*, 85-94.
- Erbay, E. (2019). Güç ve Güçlendirme Kavramları Bağlamında Sosyal Hizmet Uygulaması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 41-64.
- Eryılmaz, B. (2013). *Kamu Yönetimi: Düşünceler, Yapılar, Fonksiyonlar, Politikalar*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston.
- Genç, Y. (2016). Sosyal Hizmette Aile, Grup, Örgüt ve Toplumla Çalışma. Y. Genç içinde, *Sosyal Hizmet Bilimine Giriş* (s. 233-259). Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.
- Giderler, C. (2015). Sosyal Hizmet İşletmelerinde Personel Güçlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*(Sosyal Hizmet Özel Sayısı), 58-88.
- Gürel, T. (2010). Kurumsal Sosyal Sorumlulukta Yeni Yaklaşımlar ve Tartışılan Konular. *Selçuk*

İletişim, 111-122.

- Hicks, H. G., & Gullett, C. (1974). *Modern Business Management. A Systems and Environmental Approach*. New York: Mc Graw Hill series in management.
- İNGEV. (2019, Mart). *Türkiye'de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Almanak Çalışması*. 12 05, 2020 tarihinde İnsani Gelişme Vakfı: <https://ingev.org/raporlar/Ingev-Rapor-KSS.pdf> adresinden alındı
- Kaboğlu, İ. (2010). Anayasa'da Sosyal Haklar: Alanı ve Sınırları. P. Üniversitesi (Dü.), *Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu* içinde (s. 43-60). İstanbul: Petrol-İş Yayıncılık.
- Kırlıoğlu, M. (2019). Güçler Temelli Yaklaşım ve Güçlendirme: Kolektif Kimlik, Bilgi-Beceri, Benlik Kavramı, Eleştirel Farkındalık, Harekete Geçme. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 2248-2277.
- Kocabaş, F. (2004). Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(10), 33-53.
- Koçyiğit, S. Ç., & Gök, G. (2019). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk*. Ankara: İksad Publishing House.
- Kotler, P., & Lee, N. (2006). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk*. (S. Kaçamak, Çev.) İstanbul: MediaCat Yayınları.
- Orçan, M. (2007). Yoksullukla Mücadelede Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kampanyaları. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 27-37.
- Ören, K., & Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *HAK- İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 35-59.
- Özgen, E. (2017). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projeleri*. Profil Kitap.
- Öztopçu, A. (2017). *Sosyal Sermaye Teorisi ve Sürdürülebilir Yerel Kalkınma*. Yeni İnsan Yayınevi.
- Paul, C. J., & Siegel, D. S. (2006). Corporate Social Responsibility and Economic Performance. *Journal of Productivity Analysis*, 207-211.
- Peltekoğlu, F. B. (2007). *Halkla İlişkiler Nedir*. İstanbul: Beta Basım.
- Ramanathan, C. S. (1991). Occupational Social Work and Multinational Corporations. *The Journal of Sociology & Social Welfare*, 135-147.
- Sezal, İ. (2014). *Sosyolojiye Giriş*. İstanbul: Beta Basım.
- Şimşek, G., & Altun, F. (2020). Sosyal Belediyecilikte Sosyal Hizmetlerin ve Sosyal Girişimci Faaliyetlerin Rolü. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 55-61.
- Şimşek, Z., & Yaghmaei, S. E. (2019). Mevsimlik Genç Tarım Çalışanları Örneğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Sosyal Hizmet Uygulamalarına Yaklaşım. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 767-795.
- Tekin, İ. K. (2019). Çalışanlardaki Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılarının Kurumsal Marka İmajı ve Kurumsal İtibara Etkisi. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Topal, Z., & Atay, E. (2015). Örgüt Kuramları ile Sosyal Hizmet İşletmelerinin Anlamak. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi Yıl*, 9-20.
- Turan, S. (2014). Psikolojik Güçlendirme İle İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin

İncelenmesi:Hizmet Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama. Gaziantep: Hasan Kalyoncu Üniversitesi.

- Udechukwu, I. I. (2009). Correctional Officer Turnover: Of Maslow's Needs Hierarchy and Herzberg's Motivation Theory. *Public Personnel Management*, 69-82.
- Yanardağ, U., & Yanardağ, M. Z. (2020). İş Yerinde Sosyal Çalışmayı Türkiye İçin Düşünmek. *Çalışma ve Toplum*, 2249-2270.
- Yılmaz, F. (2009). İş Sağlığı ve Güvenliğinin İyileştirilmesinde Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Önemi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 519-546.
- Yolcuoğlu, İ. G. (2014a). *Bireylerle, Ailelerle, Gruplarla ve Toplumla Sosyal Hizmet*. İstanbul: Nar Yayınevi.
- Yolcuoğlu, İ. G. (2014b). *Stres Yönetiminde Uсталık*. İstanbul: Nar Yayınevi.
- Yüksel, H. (2014). Çalışma Yaşamı ve Stres Kavramı; Durumsal Bir Yaklaşım. *Manas Journal Of Social Studies*, 109-131.
- Zastrow, C. (2015). *Sosyal Hizmete Giriş*. Nika Yayınevi.