

İşyerinde Sosyal Hizmet Mümkün mü? Farklı Ülkelerdeki İşyerinde Sosyal Hizmet Uygulamaları

Is Social Work Possible at Work? Social Work Practices at Work in Different Countries

Umut SOLMAZ¹ ve İhsan KUTLU²

¹ Sosyal Hizmet ve Danışmanlık, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, umut.solmaz@ibu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1112-3041.

² Sosyal Hizmet, Sakarya Üniversitesi, ikutlu@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5668-3491.

Öz

Sosyal hizmet, toplum refahını hedefleyen, çeşitli alanlarda mikro, mezzo ve makro uygulamaları içeren bir meslek dalıdır. Bu alanlardan biri olan işyerinde sosyal hizmet, çalışanların ailevi, kültürel ve iş kaynaklı sorunlarının çözümünü hedeflemektedir. Endüstriyel sosyal hizmet olarak adlandırılan bu alan zaman içerisinde işyerinde sosyal hizmet, mesleki sosyal hizmet gibi farklı isimler almıştır. İşyerinde sosyal hizmet alanında sorunlar bütüncül uygulamalar ile çözüme kavuşturulmaktadır. Sağlığı geliştirme programları, danışmanlık programları ve çalışan destek programları işyerinde sosyal hizmetin uygulama çerçevesini oluşturmaktadır. İşyerinde sosyal hizmetin bu uygulamaları çeşitli ülkelerde gerçekleştirilmektedir ancak bu alan Türkiye'de yeterli düzeyde tanınmamakta ve uygulanmamaktadır. Bu derlemenin amacı, işyerinde sosyal hizmet alanını tanıtmak ve farklı ülkelerdeki uygulama örneklerini okuyucuya aktarmaktır. Çalışmanın sonuç bölümünde ise Türkiye'de işyerinde sosyal hizmetin uygulanabilirliği konusunda öneriler getirilmiştir.

Anahtar kelimeler: İşyerinde Sosyal Hizmet, Endüstriyel Sosyal Hizmet, İşyeri Sosyal Hizmeti, Mesleki Sosyal Hizmet, Sosyal Politika.

Abstract

The social work is a profession that targets social welfare and includes micro, mezzo and macro applications in various fields. Social work in the workplace, one of these areas, aims to solve the family-related, cultural and work-related problems of the employees. This field, which is called social work in the workplace, has taken different names such as industrial social work and occupational social work over time. Problems in the field of social work into the workplace are solved with holistic practices. Health promotion programs, counseling programs and employee assistance programs form the implementation framework of social work in the workplace. Social work practices in the workplace is carried out in various countries, but these fields are not recognized sufficiently in Turkey and enforced. The aim of this review is to introduce the field of social work in the workplace and to convey the application examples in different countries to the reader. In the conclusion section of the study, recommendations on the applicability of social work in the workplace were introduced in Turkey.

Keywords: Social Work in the Workplace, Industrial Social Work, Occupational Social Work, Social Policy.

*Derleme Makale
Review Article*

Makale Atfı: Solmaz, U. ve Kutlu İ. (2020). İşyerinde Sosyal Hizmet Mümkün mü? Farklı Ülkelerdeki İşyerinde Sosyal Hizmet Uygulamaları. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi* 5(2), 172-185

Alındı 27.07.2021
Kabul Edildi 20.12.2021
Yayınlandı 31.12.2021



Telif hakkı: © 2021 yazarlar tarafından. Lisans Sahibi Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi, Rize, Türkiye. Bu makale, Creative Commons Attribution (CC BY) lisansının (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) hüküm ve koşulları altında dağıtılan açık erişimli bir makedir.

1. Giriş

İnsanların yerleşik hayata geçmesi gerek toplumsal hayatta gerekse çalışma hayatında değişimleri beraberinde getirmiştir. Değişime uğrayan çalışma hayatı tarım toplumu, sanayi toplumu ve sanayi sonrası toplum olarak üç biçimde ele alınabilmektedir. Tarım toplumlarında çalışma hayatının ilk formları yer almaktadır. Bu dönemlerde kitlesel olmayan tezgâh ve zanaat makineleri kullanılmış, sınırlı ve yakın pazarlara yönelik üretim söz konusu olmuştur. Bu tarz üretimde çalışma disiplininin ve kültürünün yerleşmediği görülmektedir (Serdar, 2017: 8-9). 18. yüzyılda genel olarak makinelerin kol gücünün yerini aldığı ve küçük zanaat üretimi yerine fabrika üretimine geçildiği Sanayi Devrimi ortaya çıkmıştır. Bu teknik gelişmeler toplumsal hayatta ve çalışma hayatında kaçınılmaz değişimler getirmiştir (Talas, 1967: 2). Tarım toplumundan sanayi toplumuna doğru olan bu geçiş pek çok alanda değişime yol açmıştır. Sanayileşmeyle toplumsal yapıda meydana gelen en önemli değişimlerden biri işçi ve işveren adlı iki yeni sınıfın doğmuş olmasıdır (Serdar, 2017: 16). Yaşanan sınıfsal farklılaşma çalışma şartlarında da değişimleri beraberinde getirmiştir. Yeni dönemle birlikte makinelerin kullanımı artmaya ve kas gücünün yerini buhar gücü almaya başlamıştır.

Sanayi Devrimi döneminde çalışma koşullarında da değişimler meydana gelmiştir. Bu değişim yeni bir sınıfı doğurmuş ve bu sınıf "işçi sınıfı" olarak adlandırılmıştır. Bu dönemde yeni bir toplumsal sınıf olarak ortaya çıkan işçiler (işçi sınıfı) yoksullaşmış, çok düşük ücretler ve sağlıksız koşullarda 20 saate yakın sürelerde çalışmaya başlamıştır. Aynı zamanda kadın ve çocukların daha fazla çalıştırıldığı görülmüştür (Serdar, 2017: 16-17). Bu gibi eşitsizlikler ve düzensizlikler çalışma hayatına müdahale gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu müdahalelerin profesyonel ve sistematik olması adına zaman içerisinde sosyal hizmet ve daha özelden işyerinde sosyal hizmet alanları gelişim göstermiştir.

Bilindiği gibi sosyal hizmet, "uygulamaya dayalı bir meslek ve sosyal değişimi, sosyal uyumu ve insanların güçlendirilmesini teşvik eden akademik bir disiplin" olarak tanımlanmaktadır (IFSW, 2014). Sosyal hizmetin tanımında yer alan amaçlar işyerinde sosyal hizmet alanı için de geçerlidir. Bu kapsamda işyerinde sosyal hizmet yukarıda kısaca bahsedilen çalışan sorunlarının çözümünü amaçlayan bir alandır. Endüstriyel sosyal hizmet zaman içerisinde işyerinde sosyal hizmet, mesleki sosyal hizmet gibi adlarla da anılmıştır. İşyerinde sosyal hizmet uzmanı ise profesyonelleşmeden önce refah sekreteri (Chima, 2004), işyeri danışmanı (Zastrow, 2014) olarak isimlendirilmiştir. Profesyonelleşmenin ardından işyerinde sosyal hizmet uzmanı unvanlı personeller tarafından hizmetler vermeye başlanmıştır.

Türkiye özelinde yapılan literatür taraması sonucunda işyerinde sosyal hizmet alanıyla ilgili çalışmaların bulunduğu fakat sayıca az olduğu saptanmıştır (Kahramanoğlu, 1992; Yüksel, 1996; Işıkhan, 2013; Aktaş, 2014; Altun, 2019; Solmaz, 2019; Yanardağ ve Yanardağ, 2020; Yıldırım ve Kılıç, 2021). Oysa işyerinde sosyal hizmet, çalışan sorunlarının sosyal hizmet bakış açısıyla mikro, mezo ve makro düzeyde ele alınmasına ve bu çerçevede çözüm önerileri getirilmesine imkan tanıyarak önemli bir fırsatı içerisinde barındırmaktadır. Belirtilen doğrultuda bu çalışmanın amacı literatürde yer alan teorik boşluğu doldurmaya yönelik bir derleme sunarak işyerinde sosyal hizmet alanının tanınırlığını sağlamak, farklı ülkelerdeki uygulamaları okuyucuya aktarmak ve Türkiye açısından uygulanabilecek çözüm önerileri sunmaktır.

Bu amaçlar doğrultusunda temel araştırma soruları şu şekilde oluşturulmuştur:

- İşyerinde sosyal hizmet ne anlama gelmektedir?
- Sosyal hizmetin işyeri alanındaki uygulamaları nelerdir?
- Farklı ülkelerde işyeri sosyal hizmeti hayata nasıl geçirilmiştir?
- Türkiye için işyerinde sosyal hizmet uygulamasına dair nasıl bir değerlendirme yapılabilir?

2. Araştırmanın Metodolojisi

Derleme bir çalışma olarak hazırlanan bu araştırmada doküman analizi tekniğiyle literatür taraması yapılmıştır. Araştırma kapsamında işyerinde sosyal hizmet alanı için ilgili kaynaklar incelenmiştir. Literatür taraması, araştırılan konuda diğer düşünür, araştırmacı ve uygulayıcıların ürettikleri bilgilerin bulunması, değerlendirilmesi ve sentezlenmesi ile mevcut durumun öğrenilmesi için yürütülen sistematik bir süreçtir (Karasar, 2016: 94).

Konuyla ilgili literatür taraması kapsamında ilk olarak işyerinde sosyal hizmet ile alakalı kavramlar belirlenmiştir. Bu doğrultuda dünya literatüründe yer alan endüstriyel sosyal hizmet, işyeri sosyal hizmeti, işyerinde sosyal hizmet anahtar kavramları üzerinden kaynak araştırması yapılmıştır. Araştırmada makale ve kitap bölümlerine rastlanılmış ve bu metinler Türkçe'ye çevrilerek alanyazın taraması tamamlanmıştır. Bu sürecin ardından okunan makaleler belirli başlıklarla sınırlandırılmış ve bir düzen halinde okuyucuya aktarılmıştır. Diğer bir ifadeyle mevcut literatür sistematik biçimde derlenerek bir bütünlük sağlanmıştır. Bu bağlamda öncelikle işyerinde sosyal hizmetin ne olduğu, işyerinde sosyal hizmet uygulamalarının neler olduğu, farklı ülkelerdeki işyerinde sosyal hizmet uygulamalarının durumu aktarılmış. Sonuç bölümünde ise işyerinde sosyal hizmet alanının Türkiye'deki teorik ve pratik çerçevesi değerlendirilmiş ve mevcut bilgiler sentezlenerek işyerinde sosyal hizmet uygulamalarının gelişmesi ve yaygınlaşması adına öneriler getirilmiştir.

3. İşyerinde Sosyal Hizmet

Sosyal hizmet, uygulamalı bir bilim olarak birden fazla alanda faaliyet göstermektedir. Okul sosyal hizmeti, sokak sosyal hizmeti, madde bağımlılığı ve sosyal hizmet, yoksulluk ve sosyal hizmet, tıbbi sosyal hizmet, engelli bireylerle sosyal hizmet gibi alanlar bu dallardan bazılarıdır (Zastrow, 2014). Sayılan bu alanlara ek olarak bireylerin çalışma ve aile hayatı sorunlarını ele alan ve kökeninin Sanayi Devrimi'nden geldiği bir alan da bulunmaktadır. İşyerinde sosyal hizmet, olarak adlandırılan bu alan İngilizcede "occupational social work, industrial social work" olarak tanımlanmaktadır.

İşyerinde sosyal hizmet, çeşitli sektörlerde çalışanların sorunlarıyla ilgilenmek adına sosyal hizmet uzmanlarının görevlendirildiği alanlardan birisidir. İşyerinde sosyal hizmet, "sosyal hizmet uzmanlarının çalışanların sosyal ihtiyaçlarına katkıda bulunduğu bir alan" olarak tanımlanmaktadır (Googins ve Godfrey'den akt: Iversen, 1998: 555). Bir başka tanımda ise işyerinde sosyal hizmet, "kuruluşların ve sendikaların istihdam ettiği ve çalışan statüsünde bireye odaklanılan uygulama alanı" şeklinde ifade edilmektedir (Abakas ve Kurzman'dan akt: Bargal, 1999: 140). Turner, (2005: 332) işyerinde sosyal hizmeti; işyerinde çalışanlara verilen psikolojik ve sosyal desteğe odaklanan ve çalışanların bireysel ve çevresel sağlıklarını korumaya yönelik olan uygulamalar olarak tanımlamaktadır. BM Ekonomik ve Sosyal İşler Dairesi ise işyerinde sosyal hizmeti, "işçinin refahını teşvik eden veya koruyan ve herhangi bir grup tarafından yürütülen çeşitli düzeylerde programlar, uygulamalar ve faaliyetler" olarak tanımlamaktadır (United Nations, 1971: 3). Tanımlardan görüldüğü üzere işyerinde sosyal hizmet alanı çalışanların sorunlarıyla ilgilenilmesi adına sosyal hizmet uzmanlarının görevlendirildiği bir faaliyet alanıdır.

Sanayi Devrimi'nin de etkisiyle Amerika'da bulunan fabrikalarda sosyal hizmet uzmanlarının çalıştığı bilinmektedir. 1920'lere gelindiğinde Taylorist anlayışın etkisiyle işyerinde sosyal hizmet uygulamalarında bir gerileme meydana gelmiştir (Newman, 2005: 193). 1920'lerden II. Dünya Savaşı'na kadar endüstri danışmanı veya müşaviri unvanıyla işyerinde sosyal hizmet uygulamalarının devam ettiği görülmektedir. 1960'lara gelindiğinde kişiler arası ilişkiler, ailevi ve kişisel sorunlar, barınma vb. konularda yöneticilere eğitimler verilmiştir (Zastrow, 2014: 532-533). Aynı yıllarda Peru'da işyerinde sosyal hizmet uygulamalarını gerçekleştirmek için 100 veya daha fazla çalışanı olan işletmelerde bir işyeri sosyal hizmet uzmanının olması kanunla zorunlu hale getirilmiştir (Işıkhani, 2013: 335-338). İşyerinde sosyal hizmetin gelişimine bakıldığında inişli-çıkışlı bir grafik sergilediği

görülmektedir. Sonuç olarak çalışanların iş ve aile hayatı sorunlarının bulunması işyerinde sosyal hizmet alanının gerekliliğini ortaya koymaktadır.

İşyerinde sosyal hizmetin gelişim göstermesi endüstri alanında sosyal hizmetin uygulanmasında etik tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Sosyal hizmet uzmanları arasında hem kapitalist düzenden uzak kalan bir sosyal hizmet anlayışı hem de endüstri alanında gelişmenin topluma sunulan hizmetleri geliştireceğine yönelik iki farklı görüş ortaya çıkmıştır. İlk görüşte, sosyal hizmetin çalışma hayatına dâhil olmasıyla işverenler tarafından çalışanların grev ve eylemlere katılmasının engelleneceği düşünülmektedir (Jacobsen'den Akt. Altun, 2019: 17). Diğer görüşte ise sosyal hizmet uzmanlarının çalışma hayatına katılmasının toplumdaki hizmetleri daha da çoğaltacağı ve refahın artacağı düşüncesi hâkimdir (Sarkar'dan Akt. Altun, 2019: 17). İki yönlü değerlendirildiğinde işyerinde sosyal hizmetin artı ve eksi yönleri olduğu görülmektedir ancak sosyal hizmet alanının toplum ve bireylerin sorunlarını çözmeye yönelik faaliyetler içermesi işyerinde sosyal hizmet alanının olumlu yönde katkıda bulunacağına işaret etmektedir.

İşyerinde sosyal hizmet uzmanı olarak çalışan bireyler çalışanların iş ve aile hayatı sorunlarını irdelerken danışman, arabulucu (Katan, 2008: 88); savunucu, eğitici ve rollerini kullanmaktadır (Plessis, 1999: 103). Bunlara ek olarak Bargal ve Karger (1992: 102-107) işyerinde bulunan sosyal hizmet uzmanlarının danışmanlık, vaka yöneticiliği, konsültasyon, avukatlık ve politik formülasyon gibi rollerinin bulunduğunu belirtmiştir. Bahsedilen rollere ek olarak işyerinde çalışan sosyal hizmet uzmanlarının bağlantı kurucu, işyükü yöneticisi, sosyal değişme ajanı (Duyan, 2019: 22), harekete geçirici, toplumu bilgilendirici, araştırmacı, hızlandırıcı, muktedir kılıcı (Miley vd., 1998: 15-20) rollerinin de yararlı olacağı öngörülebilir.

İşyerinde sosyal hizmet uzmanı olarak çalışanların birtakım görevleri bulunmaktadır. Bu görevler sosyal hizmet rolleri ile bütünleşmiş roller olup müracaatçı odaklıdır. Sosyal hizmet uzmanlarının gerçekleştirmesi gereken roller aşağıdaki gibidir:

1. Bireysel sorunlara yönelik danışmanlık yapmak ve performans artışında yardımcı olmak.
2. Çalışanların gereksinimlerini karşılamak için toplum hizmetleri ile arabulucu rol üstlenmek.
3. Sendika temsilcisi, ustabaşı, nezaretçi gibi birinci derece yetkili kişilerin veya işçinin iş performansının düşmesi ve bireysel sorunlarının olması durumunda sosyal hizmet uzmanının birincil derecede yetkili kılması.
4. Hizmetlerle alakalı bilgi toplanmasını ve veri elde etmeyi sağlayan sendika vb. toplulukların iletişim sisteminin işleyişini geliştirmek.
5. İnsan kaynağına ilişkin politika geliştirmek için işyerinde karar verenlere danışmanlık yapmak.
6. İşyerindeki programların gelecekte alacağı biçim ile ilgili olarak giderilmemiş ihtiyaçların belirlenmesi ve eksiklerin giderilmesini sağlamak.
7. Halen faal olarak görevde bulunan işçiler veya emekliler için sosyal refah, toplum sağlığı, boş zamanların değerlendirilmesi veya eğitim programlarının başlatılmasına yardım etmek.
8. Sosyal yardım ve sağlık hizmetlerinin yerine getirilmesine ve bu konularda yeni girişimlerin planlanmasına yardımcı olmak.
9. Kadınlar ve engelliler için uygun eylem planlarının geliştirilmesi ve gerçekleştirilmesinde danışmanlık yapmak.
10. Sosyal refah mevzuatının geliştirilmesi ile ilgili olarak örgütsel çabaların oluşturulmasını sağlamak (Abakas ve Kurzman'dan akt: Kahramanoğlu, 1992: 32-33).

4. İşyerinde Sosyal Hizmet Uygulamaları

İşyerinde sosyal hizmet alanının bütüncül bir uygulama içerdiği söylenebilir. Bu alanda uygulamada bulunurken sosyal hizmet uzmanlarının işyerinde sağlığı geliştirme programları, danışmanlık programları ve çalışan destek programlarını baz alarak hareket etmesi gerekmektedir (Altun, 2019: 31).

Sosyal hizmet uzmanları çalışanların sorunlarını bütüncül ele alırken uygulamalardan birini kullanılabileceği gibi üç uygulama türü bir arada da kullanılabilir.

4.1 İşyerinde Sağlığı Geliştirme Uygulamaları

Teknolojik gelişmeler ve bilimin ilerlemesiyle birlikte insanlık tarihinde sağlık harcamalarına düşen pay da artış göstermektedir. Bu durum çalışma hayatını da etkilemiştir. Sağlık harcamalarında maliyetlerin artması işverenlerin alternatif programlara yönelmesine sebep olmuştur. Bu kapsamda geliştirilen işyerinde sağlığı geliştirme programları, çalışanların sağlığına odaklanan ve işyerinde davranışların sağlıklı olması için tasarlanan bir programdır. Bir başka tanımla işyerinde sağlığı geliştirme programları, çalışanların ruh ve beden sağlığının iyileştirilmesine yönelik uygulamalardır (Transamerica Center, 2015: 6). Programın amacı çalışanların sağlık risklerinin azaltılması ve yaşam kalitesinin artırılmasını sağlamaktır (Michaels and Greene, 2013: 473). Bu programlarda madde bağımlılığı, obezite gibi sağlık sorunlarıyla mücadele edilmektedir (Silberman, 2007: 3). Aynı zamanda işverenler, çalışanın moral ve motivasyonunu yükseltmek, verimliliği arttırmak, işten ayrılmayı önlemek gibi durumlar için işyerinde sağlığı geliştirmeye yönelik uygulamalara başvurmuşlardır (Global Wellness Institute'den Akt. Altun, 2019: 33). Programın bu amaçları hem işgören hem de işveren yönünden olumlu sonuçlar doğurmaktadır.

İşyerinde sağlığı geliştirme programları ilk zamanlar klasik sağlık bilgi seminerlerini içermekteyken günümüzde sağlık risk değerlendirmeleri, bire bir sağlık koçluğu ve mobil sağlık kaynakları gibi hizmetleri içermektedir (Health Advocate, 2017). Bu programlar işyerinde çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını korurken çalışanın devamlılığını sağlayarak işverene de katkıda bulunmaktadır. Bundan dolayı işverenler işyerinde sağlığı geliştirme programlarını uygulamaktadır. Bu uygulamaların koordinasyonu, uygulamalarda verilecek eğitimlerin planlanması, sağlık ile alakalı ekibin kurulması gibi görevler ise işyerinde sosyal hizmet uzmanları tarafından sağlanabileceği düşünülmektedir.

4.2 İşyerinde Danışmanlık Programları

İşyeri danışmanlığı, işyerinde sağlık programlarından farklı olarak çalışanlara kısa psikolojik danışmanlığın yapıldığı programlardır. İşyerinde sağlık programlarında olduğu gibi maliyet işveren tarafından karşılanmaktadır. İşyerinde olabileceği gibi harici hizmet olarak da verilebilmektedir. Bu hizmet ortalama 6-8 seansta sunulmakta ve makul seviyede sorunun azaltılması amaçlanmaktadır (McLeod and Henderson'dan Akt. Altun, 2019: 34).

İşyeri danışmanlığı, 6-8 seans olmasından dolayı kısa süreli bir uygulamalıdır. Eğer çalışanın sorunu 6-8 seans ile çözülemeyecek durumdaysa çalışanlar birincil bakım kaynaklarına yönlendirilmektedir. İşyerinde çalışanlara yönelik hizmet verilmesi işverenler tarafından gerçekleştirilmektedir (Collins vd., 2012: 84). Bu programlar çalışanların ruhsal problemlerinin çözülmesi adına gerçekleştirildiğinden onların anksiyete, stres gibi problemlerinin ortadan kaldırılmasını sağlamaktadır (Henderson vd., 2015: 899). İşyeri danışmanlığı programları, bireylerin başvurması halinde bireylere yönelik sunulan destek hizmetlerini içermekte ve bu yönüyle işyerinde sosyal hizmet alanının bir bölümünü oluşturmaktadır. Bireyler bu hizmetlerle sorunlarına çözüm bulacak kurumlara da erişim sağlayabilmektedir.

4.3 Çalışan Destek Programları

Çalışan destek programları, çalışanların işyeri merkezli sağlık, evlilik, aile, yasal konular, alkol, duygusal sıkıntılar gibi sorunlarına odaklanan ve işyeri verimini arttırmayı hedefleyen uygulamalardır (Altuntaş, 2010: 59). Bu programlar devlet veya özel sektör tarafından yürütülmektedir ve çalışanların iş performansını ciddi anlamda etkileyen sorunlarına yardım edebilmek amacıyla tasarlanmıştır (Colantonio, 1989: 14). Çalışanlara bilgi ve danışmanlık hizmetinin verilmesinin yanında destek hizmetlerine sevk edilmesi amacıyla oluşturulan programlardır (Cooper ve Cartwright, 1997: 8). İşyerinde sosyal hizmet ve çalışan destek programları eş anlamlı olarak kullanılsa da çalışan destek

programları daha dar kapsamlıdır (Wyers and Kaulukukui, 1984: 167). Bundan dolayı işyerinde sosyal hizmet uygulamaları çalışan destek programlarını kapsayıcı bir özelliğe sahiptir. Bu yönden çalışan destek programlarından ayrılmaktadır.

Çalışan destek programlarında görev yapan sosyal hizmet uzmanları hem çalışanın hem de işverenin sorunlarına yardımcı olmaktadır. Bu alanda çalışan sosyal hizmet uzmanları sağlıklı davranış geliştirme, krize müdahale, iş hayatı sorunları, kariyer planlaması, madde bağımlılığı ve sağlık konularında program geliştirme gibi çok sayıda konuda çalışarak işverene destek sunmaktadır (Ritte Jessica vd., 2009: 114). Bu programlarının uygulandığı işyerlerinde çalışanlara aile, sosyal yaşam ve iş kaynaklı stresin azalması, aile ve evlilik sorunlarının çözümü, psikolojik destek, çocuk ve yaşlı bakımı, aile içi şiddet, AIDS danışmanlığı, damgalanmayı azaltma gibi konularda destek sağlanmaktadır. İşverenler açısından ise üretkenliğin artması, devamsızlığın düşmesi, strese bağlı hastalık izinlerinin azaltılması, çalışanların moral ve motivasyonlarının yükseltilmesi, çalışanlar arasındaki iletişimin artırılması gibi avantajları bulunmaktadır (Sutherland and Cooper'dan Akt. Altun, 2019: 37). Bu kapsamda değerlendirildiğinde çalışan destek programları hem işçi hem de işveren odaklıdır. İşveren açısından iki taraftan yararının olması uygulama açısından teşvik edici olabilmektedir.

İşyerinde sağlığı geliştirme programları, işyeri danışmanlığı programları ve çalışan destek programları işyerinde sosyal hizmetin uygulama modelleridir. Bu programlar bir bütün halinde işyerinde uygulanarak işyerinde sosyal hizmetin çatısını oluşturmaktadır. Programlar uygulanırken sosyal hizmet uzmanlarının rol ve fonksiyonları devreye girmektedir. Aynı zamanda bu programlar dahilinde işyerinde sosyal hizmet uygulamaları her ülkede değişik formlarda uygulanmaktadır.

5. Farklı Ülkelerde Bulunan İşyerinde Sosyal Hizmet Uygulamaları

Bu kısımda farklı ülkelerdeki işyerinde sosyal hizmet alanları irdelenmiş ve Amerika, Almanya, Fransa, Hollanda, İrlanda, Avustralya'daki uygulamalara yer verilmiştir.

5.1. Amerika

İşyerinde sosyal hizmet alanının gelişme gösterdiği ülkelerden ilki Amerika'dır. Amerika'da işyerinde sosyal hizmet alanının gelişiminde Sanayi Devrimi sürecindeki Northern States Power ve H. J. Heinz fabrikalarının etkili olduğu söylenebilir. Heinz şirketinin 1875'te sosyal hizmet uzmanı istihdam etmesi ve bu uzmanın işveren sorunları, sigorta işlemleri, iş eğitimi, göçmen bireyler vb. konularında çalışması işyerinde sosyal hizmet uygulamalarına örnek verilebilmektedir (Fleisher, 1917: 53). Aynı yıllarda Macy firmasının da sosyal hizmet uzmanı istihdam ettiği bilinmektedir (Masi, 1982). Bu gelişmelerin yanında sosyal hizmet uzmanlarının projeler vesilesiyle de işyerinde sosyal hizmet alanında istihdam edildiği görülmektedir. Ulusal Denizciler Birliği ve Birleşik Denizci Servisi'nin ortak projesiyle istihdam edilen sosyal hizmet uzmanları psiko-sosyal destek vermiştir (Reynolds'tan akt: Maiden, 2001: 122). 1970'lere gelindiğinde çalışan destek programlarının ortaya çıkmasıyla işyerinde sosyal hizmet uygulamalarının tanınırlığı daha da artmıştır. Çalışan destek programlarının 1940'lardan itibaren alkolizm gibi sorunlarla mücadele etmesi işyerinde sosyal hizmetin gelişmesinde büyük pay sahibidir (Tanner, 1991: 75).

Amerika'da işyerinde sosyal hizmet uzmanlarının birden fazla görevi bulunmaktadır. Bu görevler kısa süreli danışmanlık, yönetim danışmanlığı, etnik duyarlılık, cinsiyet sorunları, engelli çalışanların barınması gibi konularda eğitimler verme, sendikalarda çalışanlar adına temsilcilik yapma ve sendikalarda görev alma, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına entegre olma şeklinde sıralanmaktadır (Maiden, 2001: 131-141). Bu görevlere ek olarak işyerinde çalışan sosyal hizmet uzmanlarının kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarını oluşturmak ve bunları yürütmek gibi bir görevi de bulunmaktadır (DeSilva, 1982: 287). Amerika'da işyerinde sosyal hizmet faaliyetleri, çalışan destek programları, eğitimler, kısa süreli danışmanlık, sendika temsilciliği ve kurumsal sosyal sorumluluk gibi alanları içermektedir. Amerika'nın sosyal hizmet alanındaki ilerlemesi işyerinde sosyal hizmet alanının

modellenmesinde de bir rehber olmuştur. Diğer ülkelerde de işyerinde sosyal hizmet faaliyetlerine ilişkin çalışmalar gerçekleştirmiş lakin Amerika kadar kapsamlı uygulamalar her ülkede var olamamıştır.

5.2. Almanya

Almanya'da 19. yüzyılın sonuna doğru işçilerin yaşam koşullarının kötüleşmesi işyerinde sosyal hizmetin gelişimine vesile olmuştur. Almanya'da işyerinde sosyal hizmeti uzmanlarının çıkışında ilk olarak "Fabrikpfliegerinnen" olarak adlandırılan fabrika hemşirelerinin atanması etkili olmuştur. 1930'lara kadar fabrika hemşireleri yönetimde yer almış ve çalışanlarla ilgilenmeleri için dört haftalık bir eğitimden geçmişlerdir. Bu hemşireler kadın işçilere odaklanmış, üretim şartlarına uyum sağlaması konusunda çalışmalar yürütmüş ve nafaka, vesayet, sigorta, çocuk bakımı gibi konularda işçilere eğitimler vermişlerdir. 1935'ten sonra sosyal fabrika çalışmacısı olarak isimleri değişmiştir. 1945'lerden 1960'lara kadar işyerinde sosyal hizmet uzmanları, refah işçisi olarak adlandırılmış ve çoğu kez yönetimde görev almışlardır. Refah işçileri olarak çalışan işyerinde sosyal hizmet uzmanlarının eğitimleri refah ve eğitim okullarında gerçekleştirilmiştir. Bu eğitimlerde en önemli nokta refah işçilerinin iş başında eğitim sürelerinin de bulunmasıdır. 1960'larda işçilerin maddi ihtiyaçları hem yasalarla hem de toplu iş sözleşmeleriyle güvence altına alınmıştır. 1960 ve 1980'lerde kavramsal değişimle birlikte işyerinde sosyal hizmet uygulamaları personel departmanlarının bir parçası haline gelmiştir. 1971 yılında bu alana özgü kurs tanımlanmıştır (Gelhenborg, 2008: 18-20). Almanya'da işyerinde sosyal hizmet, çoğunlukla büyük sanayi ve hizmet şirketleri ile kamu sektöründe kurum içi hizmet olarak sunulmaktadır. Son 30 yılda ise büyük sigorta şirketleri, bankalar ve havacılık şirketleri gibi hizmet sektörlerinde de yer almaktadır. İşyerinde sosyal hizmet faaliyetleri en az 2000 çalışanı olan büyük kuruluşlar tarafından sunulmaktadır. İşyerlerinde sosyal hizmet uzmanı olarak çalışan yaklaşık 1000 sosyal hizmet uzmanı olduğu bilinmektedir (Gelhenborg, 2008: 25).

5.3. Fransa

Fransa'da işyerinde sosyal hizmet alanı fabrikalar üzerinden temellendirilmiştir. 1919 yılında Citroen, çalışanlara tıbbi destek ve sosyal hizmet uygulamalarını bir arada sunmaktaydı. 1936 yılında Fransa'da sosyal danışmanlık kavramı yasal metinlere yerleştirilmiştir. Bu kavramla birlikte işyerinde sosyal hizmet uzmanlarının çalışma hayatına daha fazla katılması gündeme gelmiştir. Vichy Hükümeti döneminde işyerinde sosyal hizmetin odağında işçilere yardım, örgütlenme gibi konular bulunmaktaydı (Googins vd., 1986: 9).

Citroen firmasına ek olarak Phillips, Kredi Lyonnaise ve Total Petrium gibi şirketlerin de işyerinde sosyal hizmet uzmanı istihdam ettiği bilinmektedir. Şirketlerde sosyal hizmet faaliyetleri gerçekleştirilirken barınma, maddi yardım, yabancı çalışanların uyumu gibi konular uygulamaların odağını oluşturmuştur. Örneğin Total Petrium şirketinde işyerinde sosyal hizmet uzmanı olarak çalışan uzmanların ilgili birimlere ve şirket merkezine raporlar gönderdiği bilinmektedir. Sosyal hizmet uzmanlarının iş kazaları, iş koşullarının ve sağlığın geliştirilmesi, psikiyatrik sevkler, emeklilik danışmanlığı ve yeni çalışanların yönlendirilmesi gibi sorumlulukları bulunmaktadır. Citroen firmasında ise sosyal hizmet uzmanlarının çalışan ve yönetim arasındaki sorunlara odaklandığı bilinmektedir (Googins vd., 1986: 9-11). Görüldüğü gibi Fransa'da da farklı şirketler ve fabrikalarda işyerinde sosyal hizmet uygulamaları bulunmaktadır. Bu uygulamalar gerek bir birim gerekse birimden ayrı çalışan sosyal hizmet uzmanları tarafından yönetilmektedir. Uygulamaların işlerliği açısından sosyal hizmet uzmanların rapor vermesi veya sendikalarla da iletişimde bulunması önemli bir gelişmedir. Fransa'da yer alan işyerinde sosyal hizmet uygulamalarında Amerika'daki gibi faaliyetlerin tümü bulunmasa da çalışanların sorunlarına odaklanan meslek elemanlarının bulunması önem arz etmektedir.

5.4. Hollanda

Hollanda sosyal hizmet eğitiminin başlangıç ülkesidir. Sosyal hizmet eğitimine yönelik ilk okulun Amsterdam'da açılması işyerinde sosyal hizmet alanının gelişimine de katkıda bulunmuştur. Bu kapsamda bakıldığında 1939 yılında telekomünikasyon müdürünün Sosyal Hizmet Akademisi'ne işyerinde sosyal hizmet alanı için önerilerde bulunması örnek gösterilebilmektedir. Bu öneriler ışığında 1946 yılında Posta ve Telekomünikasyon şirketinde "Sosyal Refah Departmanı" kurulmuştur. Bu departmanda 1950'li yıllarda 21 adet sosyal hizmet uzmanının çalıştığı bilinmektedir. Departman, işçilerin maddi yardıma duyulan ihtiyacının azalması için çalıştıktan sonra kişisel ve ailevi problemleri üzerine yoğunlaşmıştır (Googins vd., 1986: 14). Sosyal hizmet alanının doğuşunda pay sahibi olan Hollanda'da 1940'lı yıllarda şirketlerde böyle bir birimin kurulması örnek gösterilebilecek bir davranıştır. Farklı ülkelerde değişik uygulamalar gelişmiştir. Ancak sayıca belirli miktarda sosyal hizmet uzmanının istihdam edildiği nadir görülmektedir.

Hollanda'da çalışan işyerinde sosyal hizmet uzmanlarının işçilerin aile ve finansal problemlerine yönelme, psiko-sosyal yardım, işyerindeki dezavantajlı bireylerle çalışma, yönetime danışmanlık yapma, personel politikalarına katkıda bulunma, yaşlanan işgücünün sorunları, alkolizm, kadın sorunları, iş-aile çatışması sorunlarıyla ilgilendiği bilinmektedir. 1920'lerin ortalarında, ondan fazla insanı istihdam eden tüm çalışma organizasyonlarında İşçi Konseyleri kurulması konusundaki hükümet mevzuatı, işyerinde sosyal hizmet uzmanlarının hem işçi haklarını destekleme hem de işçileri savunma konusunda çok daha kolay hareket etmesini sağlayan bir ortamı kolaylaştırmıştır. 1980'lerde yapılan son düzenlemelerle birlikte İşçi Konseylerinin gözetim yetkisi artırılmıştır. İşyerinde çalışan sosyal hizmet uzmanlarının bu süreçte faaliyetleriyle sosyal ekiplere katılması sağlanmıştır (Googins vd., 1986: 14-16). Hollanda'da bulunan işyerinde sosyal hizmet uygulamaları aynı şekilde fabrikalardan başlayarak yayılmaya devam etmiştir. Amerika, Fransa ve Almanya'dan farklı olarak işyerlerinde İşçi Konseylerinin kurulması işyerinde sosyal hizmet uygulamalarının fabrikalarda denetimine de öncü olmuştur. Diğer ülkelerden ayrılan yönüyle uygulamaların denetlenmesi Hollanda'daki işyerinde sosyal hizmet faaliyetlerinin gelişimi için olumlu bir etkidir.

5.5. İrlanda

İrlanda'da işyerinde sosyal hizmet uygulamalarının odağında yoksulluk, aile içi şiddet, çocuk istismarı gibi aile hayatı sorunlarına da bulunmaktadır. İşyerinde sosyal hizmet uzmanları ilk olarak refah memuru olarak isimlendirilmiştir. Refah memurları Almanya'da olduğu gibi kadınların çalışma şartlarına odaklanmıştır. Buna ek olarak boş zamanların değerlendirilmesi adına çalışanlara çeşitli eğitimler vermişlerdir. 1930'larda refah memurluğu, yerini profesyonel personel yönetimi adı altında yeni bir alana bırakmıştır. Profesyonel personel yönetimi alanında çalışanlar, hem sağlık, çalışma koşulları ve kişisel sorunlarla hem de danışmanlık, hastalık yardımı ve personel kredisi gibi bireysel hizmetlerle ilgilenmiştir (Powell, 2008: 65-68). 1970'lere gelindiğinde işyerinde sosyal hizmet alanının gelişimindeki bir diğer etken olarak çalışan destek programları ortaya çıkmıştır. İrlanda'da bu uygulamalar Ulusal Çalışan Destek Programları Enstitüsü tarafından işyerinde sağlığı geliştirme programları olarak tanımlanmıştır (Quilan'den akt: Powell, 2008: 70). İrlanda'da son on yılda çalışan destek programları Endüstri Konfederasyonu tarafından desteklenmektedir (Power'dan akt: Powell, 2008: 71). İrlanda'da Almanya, Hollanda ve Fransa gibi yoğun bir işyerinde sosyal hizmet uygulaması bulunmamaktadır. Bulunan hizmetler refah memurluğu, personel yönetimi, çalışan destek programları etrafında şekillendirilmiştir.

İrlanda'da çok az sayıda işyerinde sosyal hizmet uzmanı istihdam edilmektedir. 1969 yılında Guinness Bira Fabrikası, işyerinde sosyal hizmet uygulamaları gerçekleştirmek adına sosyal hizmet uzmanı istihdam etmiştir (Powell, 2008: 69). 1990'lara gelindiğinde ise fabrikaların yanında Merkez Bankası gibi kurumlara da sosyal hizmet uzmanları atanmıştır. Çeşitli alanlara atanan sosyal hizmet uzmanları barınma sorunları, maddi yardımlar veya sağlık hizmetleri ile aile danışmanlığı konularında

personellere destek vermişlerdir (Ennis, 1992). İrlanda'da işyerinde sosyal hizmet uygulamalarının başlarda fabrikalarda refah memuru adıyla çalıştırılan bireylerle gerçekleştirildiği görülmektedir. 1900'lere gelindiğinde ise Amerika, Hollanda, Fransa ve Almanya'da olduğu gibi fabrikalarda sosyal hizmet uzmanlarının istihdam edilmesiyle kapsamının geliştirilmesi söz konusu olmuştur. Kapsam geliştirilmesinde meslek elemanı olarak sosyal hizmet uzmanlarının bulunması işyerinde sosyal hizmetin temelini de oluşturmaktadır.

5.6. Avustralya

Avustralya'da işyerinde sosyal hizmetin gelişimde siyasi nedenler etkili olmuştur. 1980'lerden itibaren İşçi Partisi'nin Milletler Topluluğu'nda iktidara gelmesiyle birlikte endüstriyel ilişkilerde daha uzlaşmacı bir yaklaşım gelişmiştir. Bu gelişmelerle birlikte işletme sahipleri iç danışmanlık departmanları geliştirmişlerdir. Bu departmanın görevi yöneticilerin ve çalışanların şikayetleri sorun haline gelmeden önce olası çatışma sorunlarını ortaya koymaları için tarafsız bir zemin ortaya koymaktır. İç danışmanlık departmanı altında kurulan sosyal hizmet birimi çalışanların sorunlarını danışabileceği meslek elemanlarına ulaşması için bir köprü görevi görmüştür. Aynı zamanda Telekom Avustralya, Avustralya Postası gibi kurumlar sık ortaya çıkan çatışma durumlarında sorunları gidermek için takım liderleri olarak sosyal hizmet uzmanlarını görevlendirmişlerdir. İşyerinde sosyal hizmet uzmanları bunun yanı sıra endüstriyel haklar konusunda çalışanlar için kaynak geliştirilmesine, çalışanlar arasındaki anlaşmazlıklarda arabuluculuğa ve sağlık güvenliği içeren işyeri anlaşmalarına da katkıda bulunmuşlardır (Logan, 2001: 4). İlk olarak iç danışmanlık departmanlarıyla başlayan işyerinde sosyal hizmet uygulamaları zamanla telekomünikasyon ve posta şirketlerindeki sorunların çözümünde sosyal hizmet uzmanlarının atanmasıyla gelişme göstermiştir.

Bu süreçte işyerinde sosyal hizmet alanının gelişiminde çalışan destek programlarının da etkili olduğu söylenebilmektedir. Çalışan destek programları kariyer gelişimi, iş performansının değerlendirilmesi, alkol ve madde bağımlılığı gibi konulara yönelmiştir (Logan, 2001: 7-8). İşyerinde sosyal hizmet alanının bir parçası olan çalışan destek programları bireylerin sorunlarına odaklanmanın yanında iş verimini de arttırmayı hedeflemiştir. İş veriminin arka planda kalması ve çalışan sorunlarının çözülmesi ise işyerinde sosyal hizmet uzmanları tarafından sağlanabilecektir. Bundan dolayı çalışan destek programları işyerinde sosyal hizmet alanının bir dalı olarak kalmıştır.

6. Sonuç

İşyerinde sosyal hizmet alanı, sosyal hizmetin spesifik alanlarından biridir. Bu alanda sosyal hizmet uzmanları çalışanların iş ve sosyal hayatla ilgili sorunlarına bütüncül bir şekilde yaklaşmaktadır. Sanayi Devrimi ile birlikte kötüleşen çalışma şartlarının bulunduğu söylenebilir. İşyerinde sosyal hizmetin profesyonel olarak şirketlerde yer almadığı dönemlerde çalışan kişiler çalışma şartları ve verim üzerine odaklanırken gelişen dünyayla birlikte sosyal hizmet perspektifinden sorunlara bütüncül bir yaklaşım geliştirilmiştir.

İşyerinde sosyal hizmet alanı ülkelere göre farklı şekillerde gelişmiştir. Amerika, Hollanda, Fransa, Güney Afrika gibi ülkelerde işyerinde sosyal hizmet alanının gelişim gösterdiği literatür taraması sonucu tespit edilmiştir. Bu ülkelere ek olarak başka ülkelerde işyerinde sosyal hizmet uygulamalarının faaliyet gösterdiği ifade edilmelidir. Ancak direkt olarak ve sistematik bir işyerinde sosyal hizmet uygulamasının varlığı bulunmamaktadır. Bahsi geçen ülkelerin farklı uygulamaları mevcuttur. Lakin ülke geneline yayılan ve sistematik bir işyerinde sosyal hizmet uygulamasının tam anlamıyla oturmadığı düşünülmektedir. Türkiye'de de durum bundan farklı değildir.

Türkiye'de işyerinde sosyal hizmet alanında gelişmeleri teorik ve pratik olarak iki açıdan değerlendirmek gerekmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi akademik açıdan Türkiye'de sınırlı denilebilecek bir literatür vardır. Pratik açısından ise bütüncül bir şekilde işyerinde sosyal hizmet uygulamalarının bulunmadığı görülmektedir. Bu duruma alternatif olarak Türkiye'de işyerinde sosyal

hizmet alanı daha çok çalışan destek programları çerçevesinde faaliyet göstermektedir. Türkiye’de çalışan destek programları ilk defa 2007 yılında Avita Çalışan Destek Hizmetleri adlı firma ile uygulanmıştır (Altuntaş, 2010: 71). Ayrıca Mutluluk Müdürlüğü (DeFacto, 2011) gibi bazı kurumsal şirketlerde işyerinde sosyal hizmet uygulamalarının alternatifleri mevcuttur.

Çalışan destek programları işyerine fayda sağlamaktadır. Çalışan Destek Profesyonelleri Derneği’nin yapmış olduğu bir çalışmada çalışanların en çok aile sorunları (%25), stres (%23) ve depresyon (%21) sorunları için çalışan destek programlarına başvuru yaptığı görülmektedir (EAPA’dan akt: Altuntaş, 2010: 68). Fakat çalışan destek programları işyerinde sosyal hizmet alanı gibi geniş kapsamlı uygulamaları içermemektedir. Bundan dolayı çalışanın sağlık, eğitim, danışmanlık ve sorunlarının çözümünü geniş kapsamlı ele alan işyerinde sosyal hizmet alanının faaliyete geçirilmesi gerekmektedir.

Bu çalışma ile işyerinde sosyal hizmetin ne olduğuna dair bilgiler derlenmiş; işyerinde sosyal hizmet kapsamında gerçekleştirilen uygulamalara değinilmiş; farklı ülke örnekleriyle bu alana dair bilgi çerçevesi genişletilmiş ve son olarak Türkiye’deki durum değerlendirilmiştir. Bu aşamada işyerinde sosyal hizmet alanının uygulamaya geçirilmesi için aşağıdaki çözüm önerilerinin uygulanması teklif edilmektedir:

- İşyerinde sosyal hizmet alanında yapılacak önerilerden ilki kavramsal düzlemedir. Alanın Türkiye’de henüz yeterince tanımlanmamış olması kavramsal bir tanımlama zorunluluğunu da beraberinde getirmektedir. Yukarıda bahsedildiği üzere işyerinde sosyal hizmet alanı farklı isimlerle tanımlanmıştır. Ancak endüstriyel sosyal hizmet kavramının öncelikli olarak üretim sektörü, sanayi ve fabrika gibi çağrışımlarının olması; mesleki sosyal hizmet kavramının işyeri içinde sosyal hizmet uzmanının bulunmasını tam olarak ifade edememesinden ve yukarıda bahsedilen uygulamaları bütünüyle kapsamamasından dolayı literatürde işyerinde sosyal hizmet kavramının kullanılması önerilmektedir.

- Yapılan literatür taraması sonucunda Türkiye’de işyerinde sosyal hizmet alanında çalışmaların az olduğu görülmektedir. Bu sebeple işyerinde sosyal hizmet alanının tanınırlığını sağlamak ve kuramsal temellerini daha güçlü hale getirebilmek adına literatür çalışmaları desteklenmelidir. Bu alanda yapılacak olan çalışmalar çalışma ve aile hayatı sorunlarıyla ilgili olabileceği gibi sendika, iş sağlığı ve güvenliği gibi spesifik alanlara da odaklanabilir.

- Çalışanların kültürel, sosyal, ailevi ve işyeri kaynaklı sorunları olduğu bilinen bir gerçektir. Bundan dolayı fabrikalardan başlayarak işyerlerinde kamu kurum ve kuruluşları da dahil olacak şekilde sosyal hizmet uzmanları istihdam edilmesi için projeler geliştirilmelidir.

- Üniversitelerin sosyal hizmet bölümlerinde lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencileri fabrikalara ve diğer kurumlara stajyer olarak gönderilerek uygulama yapması sağlanmalıdır. Bu sayede çalışanların sorunlarına ilişkin veri elde edilecek ve sosyal hizmet uygulamaları geliştirilebilecektir.

- İşyerinde sosyal hizmet alanında verilecek olan seminerlerle sivil toplum kuruluşları, sendikalar, işverenler eğitilmelidir. Alanın bilinirliği böylece artırılmış olacaktır.

- İşletmelerle Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı arasında bir protokol imzalanarak sosyal hizmet danışmanlığı verilmelidir.

- İşletmelerin personel sayılarına bakılarak sosyal hizmet uzmanı çalıştırma zorunluluğuna ilişkin mevzuat düzenlemesi yapılmalıdır.

- Sosyal hizmet akademisyenlerinin ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nda yer alan sosyal hizmet uzmanlarının işyerinde sosyal hizmet alanına ilişkin politika yapıcı bir rol üstlenmesi gerekmektedir.

- İşyerinde sosyal hizmet alanında yapılacak gelecek çalışmalarda, çalışanların sorunlarının bütüncül bir şekilde değerlendirilmesi ve çalışma hayatı sorunlarının ana odak olması önerilmektedir.

Fon

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde herhangi bir fondan faydalanılmamıştır.

Not

Bu çalışmada araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur.

Kaynakça

- Aktaş, A. (2014). Çalışma Hayatında Kadınlara Karşı Psikolojik Taciz: Türkiye'deki Durum ve İşyerinde Sosyal Hizmet Odağında Önerilen Çözüm Mekanizmaları. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 3(10), 1-23.
- Altun, F. (2019). İşyerinde Sosyal Hizmet Uygulamalarının Çalışanların İş Tatminine ve Örgütsel Bağlılığına Etkisi. (Doktora Tezi). *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı*, İstanbul.
- Altuntaş, C. (2010). Çalışan Destek Programları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(1), 57-75.
- Bargal, D. ve Karger, J. H. (1992). Occupational Social Work and The New Global Economy. *Administration Social Work*, 15(4), 95-109.
- Bargal, D. (1999). The Future Development of Occupational Social Work. *Administration in Social Work*, 23(3), 139-156.
- Chima, F. (2004). Depression and The Workplace: Occupational Social Work Development and Intervention. *Employee Assistance Quarterly*, 19(4), 1-20.
- Colantonio, A. (1989). Assessing The Effects of Employee Assistance Programs: A Review of Employee Assistance Program Evaluations, *The Yale Journal of Biology and Medicine*, 62, 13-22.
- Cooper, C. L. ve Cartwright, S. (1997). An Intervention Strategy for Workplace Stress. *Journal of Psychosomatic Research*, 43(1), 7-16.
- Collins, J., Gibson, A., Parkin, S., Parkinson, R., Shave, D. ve Dyer, C. (2012). Counselling In The Workplace: How Time-Limited Counselling Can Effect Change In Well-Being. *Counselling and Psychotherapy Research*, 12(2), 84-92.
- DeFacto. (t.y.). DeFacto'da Mutluluk. Erişim adresi: <https://kurumsal.defacto.com.tr/defactoda-mutluluk.html>
- DeSilva, G. (1988). Services to Customers: Customer Assistance Programs. (Editör: G.M. Gould ve M. L. Smith). *Social Work in the Workplace: Practice and Principles*. (s. 283-298). New York: Springer Publications.
- Duyan, V. (2019). *Sosyal Hizmet (Temelleri, Yaklaşımları, Müdahale Yöntemleri)*. İstanbul: Nar Yayınevi.
- Ennis, M. (1992). Occupational Social Work in The Forces. *Irish Social Worker*, 1, 2.
- Fleisher, A. (1917). Welfare Services For Employees. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 69, 50-57.

- Gelhenborg, J. (2008). Occupational Social Work in Germany: A Continuously Developing Field of Practice, (Editör: Paul Maiden). *Global Perspectives of Occupational Social Work*. (s. 17-41). New York: Haworth Press.
- Global Wellness Institute. (2017). *Global Wellness Economy Monitor Report*. USA.
- Googins, B., Reisner, E. ve Milton, J. (1986). Industrial Social Work in Europe. *Employee Assistance Quarterly*, 1(3), 1-23.
- Health Advocate. (t.y.). Guide to Workplace Wellness. Erişim adresi: <http://www.healthadvocate.com/downloads/whitepapers/WorkplaceWellnessGuide.pdf>.
- Henderson, M., Hotopf, M. ve Wessely, S. (2015). Workplace Counselling. *Occup Environ. Med.*, 60(12), 899-900.
- IFSW. (2014). Global Definition of Social Work. Erişim Adresi: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>
- Iversen, R. R. (1998). Occupational Social Work For The 21st Century. *Social Work*, 43(6), 551-566.
- Işıkhan, V. (2013). Endüstriyel Sosyal Hizmet. (Editör: Acar, H. , Negiz N. ve Akman E.). *Sosyal Politika ve Kamu Yönetimi Bileşenleriyle Sosyal Hizmet Temelleri ve Uygulama Alanları*. Maya Akademi: Ankara.
- Jacobsen, R. (1974). Industrial Social Work in Context: Points and Viewpoints. *Social Work*, 19, 655-656.
- Kahramanoğlu, E. (1992). İşçi Refahı ve Endüstriyel Sosyal Hizmet. *Sağlık ve Sosyal Yardım Vakfı Dergisi*, 2, 4.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Katan, J. (2008). Occupational Social Work in Israel. *Journal Employee Assistance Quarterly*, 17(1), 81-96.
- Logan, G. (2001). The Shadow Boxer: Occupational Social Work in Australia. (Editör: Paul Maiden), *Global Perspectives of Occupational Social Work*. (s. 1-15). New York: Haworth Press.
- Maiden, R. P. (2001). The Evolution and Practice of Occupational Social Work in the United States. *Employee Assistance Quarterly*, 17(1-2), 119-161.
- Masi, D. (1982). *Human Services in Industry*. Maryland: Lexington Books.
- Michaels, C. N. ve Greene, M. A. (2013). Worksite Wellness: Increasing Adoption of Workplace Health Promotion Programs. *Health Promotion Practice*, 14(4), 473-479.
- Miley, K. K., O'Melia, M. ve DuBois, B. (1998). *Generalist Social Work Practice: Empowering Approach*. Boston: Allyn Bacon.
- McLeod, J. and Henderson, M. (2003). Does Workplace Counselling Work?. *British Journal of Psychiatry*, 182(2), 103-104.

- Newman, P. (2005). Industrial Social Work. (Ed: Francis J. Turner). *Encyclopedia of Canadian Social Work*. (s. 192-197). Canada: Wilfrid Laurier University Press.
- Powell, A. M. (2008). Occupational Social Work in Ireland. *Journal of Behavioral Health*, 17(1), 65-79.
- Ritte, J. A., Halaevalu, F. ve Ofahengaue, V. (2009). *Careers in Social Work*. New York: Springer Publications.
- Sarkar, S. (2008). Industrial Social Work to Corporate Social Responsibility: A Transformation of Priority. *Journal of Human Values*, 14(1), 31-48.
- Serdar, B. A. (2017). Sosyal Politika Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Türkiye’de Sosyal Politika. Aysen Tokol ve Yusuf Alper (Ed.). *Sosyal Politika* (s. 1-77). Bursa: Dora Yayıncılık.
- Silberman, R. (2007). Workplace Wellness Programs: Proven Strategy or False Positive?. *Michigan Journal of Public Affairs*, 4, 1-8.
- Solmaz, U. (2019). Çalışanların İş ve Aile Hayatı Sorunlarına İşyeri Sosyal Hizmeti Perspektifinden Bakış: İstanbul’da Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). *İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sosyal Hizmetler Anabilim Dalı, İstanbul*.
- Sutherland, V. ve Cooper, C. (2000). *Strategic Stress Management: An Organizational Approach*. London: MacMillan Press.
- Talas, C. (1967). *Sosyal Politika*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Tanner, R.M. (1991). Social Work: The Profession Of Choice For Eaps. *Employee Assistance Quarterly*, 6(3), 71-83.
- Transamerica Center for Health Studies. (2015). *From Evidence to Practice: Workplace Wellness that Works*. USA.
- Turner, F. J. (2005). *Encyclopedia of Canadian Social Work*. Canada: Wilfrid Laurier University Press.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs. (1971). *Industrial Social Welfare*. New York: UN Publications.
- Wyers, N. L. ve Kaulukukui, M. (1984). Social Services in the Workplace: Rhetoric vs. Reality. *Social Work*, 29(2), 167-172.
- Yanardağ, U. ve Yanardağ, M. Z. (2020). İşyerinde Sosyal Çalışmayı Türkiye İçin Düşünmek. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 2169-2190.
- Yıldırım, B. ve Kılıç, C. (2021). Post-Endüstriyel Çağda Endüstriyel Sosyal Hizmet Uygulamaları. *Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 66, 201-220.
- Yüksel, T. F. (2001, Ekim). *Çalışma Yaşamında (Endüstriyel) Sosyal Hizmet*. Sosyal Hizmet Sempozyumu (Toplumsal Gelişme ve Değişme Sürecinde Sosyal Hizmet). Ankara.
- Zastrow, C. (2014). *Sosyal Hizmete Giriş*. Ankara: Nika Yayınevi.

Yazar Biyografisi/Biyografileri

Umut SOLMAZ, Öğr. Gör., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Hizmet ve Danışmanlık Bölümü'nde öğretim görevlisi olarak çalışmaktadır. Endüstriyel sosyal hizmet, işyeri sosyal hizmeti, çalışan sorunları gibi konularda çalışmalar yapmaktadır.

İhsan KUTLU, Dr. Öğr. Üyesi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü'nde öğretim üyesi olarak çalışmaktadır. Sağlık sosyolojisi, aile içi şiddet, rasyonelite, ritüeller gibi konularda çalışmalar yapmaktadır.