



ISSN 1304-8120 | e-ISSN 2149-2786

Derleme Makale * Review Article

İş Yerinde Sosyal Hizmet Uygulamaları: ABD, Çin ve Fransa Örnekleri
Social Work Practices at Workplace: Examples from the USA, China and France

Buğra YILDIRIM

Doç. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü
bugrayildirim58@gmail.com
Orcid ID: 0000-0002-2840-3624

Feyza Nur AYDOĞAN

Yüksek Lisans Öğrencisi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü
fezzaayydg@gmail.com
Orcid ID: 0000-0003-3448-7681

İhsan ESEN

Doktora Öğrencisi, Gülhane Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Sosyal Hizmet Bölümü
alpersakalar@gmail.com
Orcid ID: 0000-0002-3794-1504

Öz: İşletmeler, çalışma koşullarını iyileştirirken ve çalışanların psikososyal sorunlarına yönelik çözümler geliştirirken sosyal hizmet mesleğinin önemini fark etmişlerdir. İş yeri sosyal hizmeti; işletmelerde veya fabrikalarda çalışanların fiziksel yetenekleri, alkolizm, depresyon, madde kullanımı, stres, evlilik sorunları, akıl-ruh sağlığı sorunları gibi bireysel sorunların yanı sıra; işe başlama, devamsızlık, iş arkadaşlarıyla ve iş yeriyle yaşanan sorunlar gibi çalışanların iş yeri kaynaklı sorunlarını da mikro ve mezzo bağlamda değerlendirmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın temel amacı, ABD, Çin ve Fransa gibi farklı kültürler ve ülke örnekleri üzerinden iş yerinde sosyal hizmet uygulamalarını ortaya koymaktır. ABD’de bir bakır şirketine özel bir sosyal hizmet danışmanlık firması tarafından çalışanlara hizmet verilen bir program göze çarpmaktadır. Cigna Group” Özel Sağlık Sigortası Şirketi ve CuraLinc Healthcare” EAP (Çalışan Destek Programı) ise diğer Amerikan örnekleridir. Çin’de iş yerinde sosyal hizmet uzmanları; yüksek teknoloji bölgelerinde ve göçmen işçilere yönelik hizmetlerde, cenazeevi endüstrilerinde ve sendikalarda istihdam edilebilmektedir. Diğer taraftan lüks giyime, güzellik ürünlerine, zevk ve eğlenceye düşkünlüğü ile bilinen Fransız kültüründe iş yerinde sosyal hizmet uzmanları, üzüm yetiştiriciliği ve şarap üretiminde, güzellik ve kozmetik şirketlerinde ve Disneyland eğlence parkında istihdam edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş yeri sosyal hizmeti, iş yerinde sosyal hizmet uygulamaları, iş yerinde sosyal hizmet uzmanları, ABD, Çin, Fransa.

Abstract: Enterprises have realized the importance of the social work profession while enhancing working conditions and developing solutions for employees' psychosocial problems. Social work at workplace evaluates employees' workplace-related problems, such as starting work, absenteeism, problems with colleagues and the workplace, in a micro and mezzo context, in addition to individual problems such as physical abilities of employees in enterprises or factories, alcoholism, depression, substance use, stress, marital problems, and mental health problems. Hence, the main purpose of the present study is to reveal social work practices at workplace through examples of different cultures and countries, such as the USA, China, and France. A program

Geliş Tarihi:19.09.2023

Kabul Tarihi:02.10.2023

Yayın Tarihi:31.12.2023

Atıf: Yıldırım, B., Aydoğan, F.N. & Esen, İ. (2023). İş yerinde sosyal hizmet uygulamaları: ABD, Çin ve Fransa örnekleri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 1129–1143. Doi: 10.33437/ksusbd.1363165

in which a private social work consultancy firm provides services to employees of a copper company in the USA draws attention. The Private Health Insurance Company "Cigna Group" and the EAP (Employee Assistance Program) "CuraLinc Healthcare" are other examples from the USA. In China, social workers at workplace can be employed in high-tech areas and services for migrant workers, funeral home industries and unions. On the other hand, in the French culture, which is known for its fondness for luxury clothing, beauty products, pleasure and entertainment, social workers at workplace are employed in grape growing and wine production, beauty and cosmetics companies, and Disneyland Amusement Park.

Keywords: Social work at workplace, social work practices at workplace, social workers at workplace, USA, China, France.

GİRİŞ

Modern iş yerleri; farklı kültürlerden gelen insanların yan yana çalıştığı, kültürel çeşitlilik bakımından oldukça zengin ortamlardır. Bu yönüyle iş yeri ortamları; farklı eğitime, dine, etnik ve sosyal geçmişe sahip bireyler arasındaki kültürel iletişimi artırarak yaygınlaştırmaktadır. İşletmeler ve şirketler, günümüzde dünyanın herhangi bir yerinden işe alım yapabilmekte ve coğrafi konumdan bağımsız olarak bireyleri istihdam edebilmektedir. Ancak Akay (2013)'a göre işletmeler için farklı kültürlerden çalışanlar arasında iş birliğini sağlamak "ön yargılar, dil problemleri, kültür farklılıkları" gibi nedenlerle zor olabilmektedir. İşletmelerin, çalışma ortamında kültürel farklılıklardan dolayı özellikle göçmen işçilerin dışlandıklarını anlamaları üzerine çalışanlar arasındaki ilişkileri düzenlemek için farklı bir profesyonele daha ihtiyaç duymuşlardır. İş yeri ortamlarındaki bu kültürel zenginliğin görünürlük kazanması, Sanayi Devrimi sonrası endüstriyel sosyal hizmet adıyla ortaya çıkan, günümüzde ise iş yeri sosyal hizmeti olarak devam eden özel bir uygulama alanının gelişmesine bağlıdır.

Sanayi Devriminden önce işçi sınıfının ihtiyaçları, küçük işletmelerde, yöneticilerin çalışanlarla doğrudan iletişim kurabilmesiyle bir aracıya ihtiyaç duyulmadan hızlı bir şekilde karşılanmaktaydı. Sanayi Devriminden sonra ortaya çıkan daha büyük organizasyonlarda ise çalışanların yöneticilerle doğrudan ilişki kurabilmesi oldukça zorlaşmıştı. Bu durumun nedeni yönetim ve çalışanlar arasındaki iletişimin resmi olmasına, çalışanların yalnızca karar verici olmayan üstlerine ve astlarına erişim sağlayabilmesine bağlanabilirdi. Organizasyonların büyümesiyle doğru orantılı olarak sorunların da gittikçe çeşitlenmesi ve karmaşıklık kazanması, çalışanların sorunlarını iletebilecekleri profesyonellere olan ihtiyacı gün yüzüne çıkardı (Sehgal, 2010). Esasen bu ihtiyaç iş yerinde sosyal hizmeti, bireylerin çevreleriyle maksimum uyumu geliştirmeleri için tasarlanmış, iş yaşamının insani ve toplumsal ihtiyaçlarına farklı uygulamalarla yanıt veren sosyal hizmetin özel bir uygulama alanı olarak tanımlandı. Tanım kapsamında endüstriyel ortamlarda istihdam edilen sosyal hizmet uzmanları, çalışanlar arasında mavi ve beyaz yakalı ayrımı yapmamakla birlikte; çalışanların iş yeri başta olmak üzere, aile ve sosyal çevrelerinden kaynaklı sorunların çözümünde önemli bir yere sahip oldu (Çavuşoğlu, 2020).

Bir işletmede istihdam edilen sosyal hizmet uzmanları, işletme için çalışırken çalışanlara hizmet ederek doğrudan üretimin, dolaylı olarak ülkelerin sosyal refahının artmasına katkıda bulunurlar. Geçmişte alkol, madde bağımlılığı, akıl sağlığı gibi sorunları yaşayan işçilerin, profesyonel yardım almadan işten çıkartılmaları yaygın iken günümüz endüstrilerinde ne çalışan ne de işveren açısından böylesi bir tutum tercih edilen bir uygulama değildir (Masi, 1982). Bir işletmenin ya da endüstrinin çalışanların sorunlarını çözmeye yönelik programlar geliştirmeleri ise günümüzde beklenen yaklaşımdır. Aksi takdirde endüstriyel ortamın işçiler üzerindeki olumsuz etkisi, büyük sosyal maliyetleri; iş yerinde giderek artan stres, devamsızlık, işten ayrılma gibi sorunlar geniş örgütsel maliyetleri beraberinde getirebilmektedir (Sehgal, 2010). Endüstriyel ortamlarda iş gücünün %10'luk kısmını aktif alkolikler, %2 ile %3 arasındaki kısmı yasal ya da yasa dışı uyuşturucu bağımlıları ve %6 ile %7'lik kısmını duygusal güçlük yaşayan çalışanlar oluşturmaktadır (Masi, 1982). Bu nedenle de işletmeler, çalışma koşullarını iyileştirirken ve çalışanların psikososyal sorunlarına yönelik çözümler geliştirirken sosyal hizmet mesleğinin önemini fark etmişlerdir (Aslan ve Aslan, 2017; Yıldırım ve Kılıç, 2021).

Çalışan gücünün genel işleyişini iyileştirme çabasındaki işletmeler, sosyal hizmet uygulamalarını araştırmış ve sosyal hizmet uzmanlarını bünyelerinde istihdam etmişlerdir. Bu noktada önemli bir rapor (Sehgal, 2010) endüstriyel ortamlarda sosyal hizmet mesleğinin bireylerin veya grupların çalışma durumuna uyum sağlamasında engel teşkil eden sorunların çözülmesinde ve çalışanların çalışma

gereksinimlerini karşılamaında önemli bir yere sahip olduğunu; sosyal hizmet uygulamalarının ise çalışanların iş yeri kaynaklı sorunlarının olumsuz etkilerinin azaltılması, iş yerinin çalışanların sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya uygun hale getirilmesi ve nihayetinde bir bütün olarak topluluğun işleyişinin iyileştirilmesi olarak üç yönlü bir uygulama olduğundan bahsetmiştir. Endüstriler, verimliliği sağlamak, sorumluluklarını yerine getirmek ve bünyesi altında çalışanların refahını arttırmak için oluşturdukları personel departmanında endüstriyel ilişkiler, çalışanların ücret yönetimi, yasal yükümlülüklere uyum, istihdam hizmeti, refah yönetimi ve iş yeri sosyal hizmeti gibi konulara yer vermişlerdir.

İş yeri sosyal hizmeti; işletmelerde veya fabrikalarda çalışanların fiziksel yetenekleri, alkolizm, depresyon, madde kullanımı, stres, evlilik sorunları, akıl-ruh sağlığı sorunları gibi bireysel sorunların yanı sıra; işe başlama, devamsızlık, iş arkadaşlarıyla ve iş yeriyle yaşanan sorunlar gibi çalışanların iş yeri kaynaklı sorunlarını da mikro ve mezo bağlamda değerlendirmektedir. Ayrıca işe alma prosedürlerini değerlendirme, işletmeleri vergi konuları hakkında eğitime, çalışan ve ailesini gerekli görülmesi halinde mevcut programlarla buluşturma, okuldan işe geçiş programları oluşturma, mentorluk eğitimleri başlatma, iş-toplum iş birlikleri oluşturma, iş yönetimi konseyi, komiteler ve toplantılara katılma, yerel, eyalet ve ulusal düzeylerde politika desteği organize etme gibi çalışmalarda sosyal hizmet uygulamaları kapsamında yer alabilmektedir (Iversen, 1998).

Modern dünyada şirketlerin, küresel ölçekte başarı elde etme isteği, iş gücünde en iyileri ortaya çıkartma arayışı dünyanın çeşitli ülkelerinden çeşitli kültürleri iş yerinde buluşturmaktadır. İş yerinde sosyal hizmet uygulamaları kapsamında sunulan şirket içi programlar tüm etnik kökenden çalışanları kapsamakla birlikte şirket dışında çalışanlara hizmet sağlayan danışmanlık programları da kapsamını genişleterek, dünyanın çeşitli ülkelerinde çalışanların refahını iyileştirmek üzere çalışmalar yapmaktadır. Örneğin, uluslararası düzeyde çalışanların refahını iyileştirmeyi amaçlayan “Çalışan Destek Programları (EAP)”, şu anda pek çok ülkede hizmetlerine devam etmektedir (Peterson, 2010). Bu programların yanı sıra ülkeler, farklı endüstrilerde, farklı uygulamalarla kendi kültürleri ile iş yerinde sosyal hizmet uygulamaları arasında boşluk kalmayacak şekilde iş yerlerinde sosyal hizmet uygulamalarını desteklemektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın temel amacı; ABD, Çin ve Fransa gibi farklı kültürler ve ülke örnekleri üzerinden iş yerinde sosyal hizmet uygulamalarını ortaya koymaktır.

Amerika Birleşik Devletleri’nde İş Yerinde Sosyal Hizmetin Tarihsel Süreci

19. yüzyılın sonlarında ve 20. yüzyılın başlarında hızla gelişen sanayileşme, sanayide iş gücü ihtiyacını belirgin hale getirmişti. İş gücü ihtiyacını karşılamaya yönelik nüfusun, kırdan kente göç hareketleri toplum yapısında hızlı bir dönüşüme yol açmıştı. Serbest piyasaya müdahalenin azami seviyede olduğu bu dönemde, kentlerdeki nüfusun çoğunluğunu oluşturan işçi sınıfının, çalışma koşulları ve ücretleri arasında bir dengesizlik oluşmaya başlamıştı (Eser ve diğ., 2011). Oluşan dengesizlik sonucunda işverenler tarafından yeni iş gücünü kontrol altında tutabilmek için işçilerin iş yeri ve çevre kaynaklı sorunlarının çözüme kavuşturulması gerekli görülmüştü (Brandes, 1976).

O dönemin Amerika’sında özellikle birçok şirket, hastalık veya kaza durumunda çalışanlarına yardım etmek için yeni programlar başlatmıştı. İşverenler işçiler için beyzbol takımları, kütüphane kulüpleri, şirket tatil köyleri ve gezileri gibi eğlence programları düzenlemişlerdi. Daha sonra bazı şirketler, zor duruma düşen çalışanlara, eski çalışanlara veya ailelerine maddi yardımda bulunmaya başlamıştı, çalışanların barınma sorununu çözmek için lojmanlar inşa etmişti. İşçilerin refahını arttırmayı amaçlayan bu programlarda da istihdam edilecek personel zorunluluğu ortaya çıkmıştı (Poppo, 1981). Bu zorunluluk sanayi ortamında yeni bir çalışma deneyimini beraberinde getirerek; çalışma koşullarının uygunlaştırılması, güvenliğin denetlenmesi, sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesi ve işçilerin barınma sorununu çözümlenmesine yönelik çalışmalar yapması için sosyal yardım sekreterleri veya refah sekreterleri adında bir mesleğin doğmasını sağladı. Kurzman (2013) ilk aşamada herhangi bir eğitim almadan göreve başlayan sosyal yardım sekreterlerinin, I. Dünya Savaşından sonra resmi bir eğitime tabii tutulduğunu vurgulamıştır. Sosyal yardım sekreterleri iş yerinde sosyal hizmet uzmanlarının ilk formuydu.

İlk iş yerinde sosyal hizmet uzmanı rolünün, 1875 yılında Pitts’daki H.J. Heinz şirketi için sosyal yardım sekreteri olarak işe alınan Aggie Dunn’a ait olduğu tahmin edilmektedir. Aggie Dunn, bir turşu fabrikasında mülakat yapmak, işe alım yapmak gibi görevlerin yanı sıra kadın çalışanların çoğunlukta bulunduğu bu fabrikada istihdam edilen 1200 genç kadına danışmanlık hizmeti sağlamıştır. Daha sonra

sosyal yardım sekreterleri, uygulamalarını tüm çalışma gruplarını kapsayacak, işverenler ve çalışanlar arasındaki iletişim boşluklarını kapatacak şekilde genişletmeye başlamıştır (Googins ve Godfrey, 1985; Solmaz ve Kutlu, 2021). Diğer taraftan ekonomik nedenler ve istihdam arayışı ile ülkelerinden ayrılan göçmenlerin (Karaca ve Doğan, 2014), hızla yükselen fabrikalara akın etmesi, bazı göçmen işçilerin kötü niyetle çalışmasını beraberinde getirmiş, haklarını tek başına savunamayan işçilerin bir araya gelerek örgütlenmesi sanayide sendikal faaliyetleri ortaya çıkarmıştı (Kozak, 1992). Göçmenlerin kötü niyetle çalışmasını engellemek, işçilerin sendikal hareketlerle özdeşleşmesini ve sendikaların sanayide yer edinmesini önlemek gibi gizli sorumluluklara sahip olan sosyal yardım sekreterleri, bu görevleri yerine getirirken işçilere polislik yaptığı gerekçesiyle güven kaybetmişti. 1920'lerde gittikçe azalan sosyal yardım sekreterlik faaliyetleri, 1935 yılına gelindiğinde tamamen ortadan kalkmıştı (Kurzman, 2013).

Ekonomik buhrandan sonra 1940'lı yıllarda ABD, işçilerle iş birliği geliştirerek ülke ekonomisini II. Dünya Savaşı'na hazır hale getirmişti. Yine 1940'lı yıllarda sosyal hizmet uzmanları ilk kez endüstriyel sosyal hizmet uzmanı adıyla, fabrikalarda istihdam edilmeye başladı ve işçilerin yanı sıra savaş nedeni ile silah arkadaşlarının ölümüne tanık olan, stresle başa çıkmakta zorluk yaşayan silahlı kuvvet personellerine de hizmet verdi (Akabas ve Kurzman, 2005). En önemlisi Bertha C. Reynolds olmak üzere sendikalar tarafından istihdam edilen endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarının büyük çoğunluğu bu dönemde "mühimmat, havacılık, gemicilik" endüstrilerinde yer almışlardı. Bertha C. Reynolds, Amerikalı denizcilerin ve ailelerinin, ABD hükümetinin askeri ve sivil personelinin, uluslararası denizcilik endüstrisinde faaliyet gösteren tüm ulusların denizcilerinin refahını destekleyen "United Seamen's Service" (Birleşik Denizciler Hizmeti) programında istihdam edilmişti. Reynolds'un II. Dünya Savaşı'ndaki bu öncü çalışması, sendikalaşmış iş gücü ile sosyal hizmet mesleği arasındaki bağları güçlendirmiştir (Kurzman, 2013; Solmaz ve Kutlu, 2021). II. Dünya Savaşı sırasında ABD'de karşılaşılan bir diğer sorun işçiler arasında gittikçe yaygın hale gelen alkol kullanımı olmuştur. Endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarının değerlendirmeleri sonucunda alkol kullanımının iş performansını düşürdüğü, üretimi ve ekonomik verimliliği olumsuz etkilediği sonucuna ulaşıldı (Steele, 1989).

II. Dünya Savaşı'ndan sonra ABD'de endüstriyel sosyal hizmetin iş yerinde sosyal hizmete evrilme süreci Boston'daki Polaroid Şirketi¹ yönetiminin aldığı kararlar sayesinde hız kazandı. Yönetim; bir sosyal hizmet uzmanı tarafından organize edilen çalışan danışmanlığı programını, şirketin sorunlarını kesin olarak çözüme kavuşturan önemli bir program olarak nitelendirdi. Sosyal hizmet uzmanının şirketin bir parçası olması gerektiğine karar verdi. Yine bu dönemde Sidney Hillman'ın Sağlık Merkezi'nde işçi temelli bir ruh sağlığı ve rehabilitasyon programı oluşturması alanın büyümesine zemin hazırlamıştır. İlk iş yerinde sosyal hizmet uzmanları, mesleki alkolizm programlarında (OAP) geliştirilen yöntem ve teknikler konusunda araştırmalar yaparak ve ek dersler alarak çalışmalar yapmış olsa da 1970'lerin sonlarında mesleki alkolizm programlarının (OAP), modern çalışana destek programlarına (EAP) dönüşmeye başlamasında etkili olmuşlardır (Hughes ve diğ., 2018).

Daha sonra 1970 yılında Columbia Üniversitesi Sosyal Hizmet Okulu'nda Endüstriyel Sosyal Hizmet Refah Merkezi kurulmuş, 1974 yılında Boston Koleji, Hunter Koleji ve Utah Üniversitesi'ndeki sosyal hizmet okullarında iş yerinde mesleki sosyal hizmet programları başlatılmıştır. 1978 yılında Columbia Üniversitesi ve Hunter Koleji, Çalışma ve Endüstriyel Ortamlarda Sosyal Hizmet Uygulaması konulu birinci konferansa sponsor olmuştur (Kurzman, 2013). Sosyal hizmet okullarında başlatılan eğitimlerin yanı sıra 1990'lı yıllardan itibaren, çok sayıda girişimci sosyal hizmet uzmanı, çalışan destek programları ile ilgili yerel ve bölgesel işletmeler kurmuş, mentorluk eğitiminden geçerek "Çalışana Destek Uzmanlığı" sertifikası almışlardır. Yeni kurulan bu işletmelerde krize müdahale, davranışsal risk değerlendirme, iş yaşam ilişkisini dengeleme, sağlıklı yaşamı desteklemeye yönelik programlar bulunmaktadır (Kurzman, 1993; Hughes ve diğ., 2018). İş yerinde sosyal hizmet uygulamaları ABD'de ilk olarak personel departmanlarında verilmeye başlanmış yakın zamanda da insan kaynakları departmanı hizmetleri arasında yer almıştır (Googins ve Godfrey, 1985).

ABD'de (Amerika Birleşik Devletleri'nde) İş Yerinde Sosyal Hizmet Uygulamaları

¹1937 yılında Edwin Land tarafından kurulan Polaroid şirketi, polarizör teknolojisinden yararlanarak, üç boyutlu filmleri, köpekler için parlamayı azaltan gözlükleri, polaroid fotoğraf makinelerini, II. Dünya Savaşı sırasında kızılotesi görüntüleme cihazlarını üretmiştir.

ABD; Beyaz, Siyah, Latin, İspanyol, Asyalı vb. ırksal ve etnik açıdan çeşitli bir nüfusa sahip olsa da “bağımsızlık ve çok çalışmak” kavramları Amerikan toplumunun ortak kültürel unsurlarını oluşturmaktadır. ABD'nin ekonomik sistemi, üretim araçlarının özel mülkiyetine ve kâr amacı taşımasına dayanmaktadır. Bu nedenle Amerikalılar, günlerinin büyük bir bölümünü geçirdikleri iş yerinde farklı kültürlerle, ortak bir amaç üzerine birlikte çalışmaktadır. Bazı çalışmalar (Yanardağ ve Yanardağ, 2020; Solmaz ve Kutlu, 2021) ABD'de iş yeri sosyal hizmet uzmanlarının; çalışanların iş ve aile yaşamı ile toplumsal açıdan daha etkili bir şekilde işlev görmeleri için sendikalarda, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında, kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarında, çalışan destek programlarında istihdam edildiğini belirtmektedir.

İş yeri sosyal hizmet uzmanları, işletmelerin, derneklerin ve şirketlerin yöntem ve yapılarını yeniden tasarlamalarına yardımcı olmakta, işletmelerde ve şirketlerde, çalışanların moralini iyileştirerek; mesleki uyumu, yaratıcılığı ve üretkenliği arttırmaktadır. Sosyal hizmet uzmanları ayrıca madde kullanımı, aile içi şiddet, tek ebeveynlik, bekâr annelik gibi konularda ruh sağlığı hizmetlerini sağlayabilmektedir. ABD'de sosyal hizmet uzmanları, birçok şirkette Çalışan Destek Programı ve diğer programlar dışında bir sendika çatısı altında da çalışabilmekte ve iş danışmanlığı örgütlenmesinde yer alabilmektedir. Dahası, sosyal hizmet uzmanlarının iş yerinde karşılaştığı sorunlar karmaşıktır. Örneğin bir şirkette çalışan sosyal hizmet uzmanı yöneticisinin başka bir şirketi devralmasının stresıyla başa çıkmasına yardımcı olabilirken, iş yerinde yoğun kaygı yaşayan genç bir stajyere de aynı anda danışmanlık hizmeti verebilmektedir (NASW, 2023).

Öte yandan ABD'de bir bakır şirketine özel bir sosyal hizmet danışmanlık firması tarafından çalışanlara hizmet verilen bir program da göze çarpmaktadır. Üç aşamadan oluşan programın ilk aşamasını danışmanlık hizmeti veren bir telefon görüşmesi oluşturmaktadır. Görüşmede ele alınan çalışanların başlıca sorunları arasında “aile ve evlilik ilişkileri, alkolizm, mali ve yasal zorluklar ve uyuşturucu kullanımı” konuları yer almaktadır. İkinci aşama, çalışanı ihtiyacı olan uygun toplumsal kaynağa yönlendirmeyi ve takibini sağlamayı içermektedir. Son aşamada ise çalışanın 24 saat boyunca erişebileceği bir acil durum hizmeti yer almaktadır (Bakalinsky, 1980). “Cigna Group Özel Sağlık Sigortası Şirketi ve CuraLinc Healthcare” EAP (Çalışan Destek Programı) ise diğer Amerikan örnekleridir.

Utah Kennecott Bakır Şirketi IN-SIGHT Programı Sosyal Hizmet Uzmanı

1904 yılında faaliyete geçen günümüzde ABD'deki en büyük ikinci bakır üreticisi olan Utah Kennecott Bakır şirketi, ABD'nin yıllık bakır üretiminin yaklaşık %8'ini karşılamaktadır. Verimlilik ve iş ilişkileri konusunda endişe duyan şirket, IN-SIGHT adında bir program oluşturmuştur. Program ilk aşamada kişisel sorunları olan çalışanlara bir sosyal hizmet uzmanı sağlayarak iş yeri devamsızlığında %44'lük bir azalma elde etmiştir. Programın başarısından memnun kalan şirket, uygulamalarını tüm çalışanların kişisel ve sosyal problemlerini kapsayacak şekilde genişletmeye karar vermiştir. İş yerinde sosyal hizmet uzmanının istihdam edildiği programda “iş yeri devamsızlığı, alkolizm, evlilik ve aile sorunları, hüküm giymiş çalışanlar” ile ilgili çalışmalar yapılmıştır.

Devamsızlık sorunu yaşayan ve 30 yıldır alkol aldığını itiraf eden bir çalışan, IN-SIGHT tarafından Utah Üniversitesi Alkol ve Uyuşturucu Bağımlılığı Kliniğine yönlendirilmiş, tedavi sonrası evli çiftler için bir terapi grubuna katılmaları için düzenlemeler yapılmıştır. IN-SIGHT programı devamsızlık ve alkol problemi konularında sorun yaşayan çalışana devamlılık sağlama, alkol bağımlılığından kurtulma, evlilik, aile, mali ve yasal sorunlarda yardımcı olmuştur. Uyuşturucu bağımlısı bir başka çalışan program sayesinde tedavi olmayı kabul ederek uyuşturucu kullanmayı bırakmış, evliliğinin kurtarmış ve işinde düzen sağlayabilmiştir. Şirket, sosyal hizmet uzmanlarının insani ve profesyonel hizmetlerinden çalışanların yararlanabilmesi, şirkete üretkenlik ve ekonomik açıdan avantaj sağlaması nedeniyle IN-SIGHT programı uygulamalarını yıllarca desteklemiş, sosyal hizmet uzmanı istihdam etmenin şirkete ekonomik katkısının yüksek olduğuna kanaat getirmiştir (Skidmore ve diğ., 1974).

“Cigna Group” Özel Sağlık Sigortası Şirketi Medicare Bakım Yöneticisi Sosyal Hizmet Uzmanı

ABD'de devlet tarafından finanse edilen sağlık hizmetleri engelli vatandaşlar ve 65 yaş ve üzerindeki vatandaşlar için medicare (Oral, 2002), çocuklar, hamile kadınlar ve düşük gelirli vatandaşlar için medicaid (Glassock, 2010) olarak belirli grupları kapsayacak şekilde sunulmaktadır.

Diğer sağlık hizmetlerinin büyük bir çoğunluğu, ödemelerin doğrudan yapıldığı ülkede çok sayıda bulunan özel sigorta şirketleri tarafından sunulmaktadır (Daştan ve Çetinkaya, 2015). Dolayısıyla sağlık hizmetleri gelirlerinin büyük bir kısmını özel sigortalar oluşturmaktadır (Kırılmaz ve diğ., 2017). Bireylerin kendi piyasa kazançlarını elde etmeye çalıştıkları liberal refah modelinin benimsendiği ABD’de de kâr amacı güden ve gütmeyen çok sayıda özel sağlık sigortası şirketi yer almaktadır (Koçak, 2011). ABD’de sosyal hizmet uzmanları yalnızca sanayi şirketlerinde değil özel sağlık sigortası şirketlerinde de hizmet sağlayabilmektedir.

Cigna, kâr amacı gütmeyen, 190 milyondan fazla müşterisi bulunan, uluslararası sağlık sigortası sunan bir Amerikan sağlık ve sigorta şirkettir. Cigna şirketinde istihdam edilen sosyal hizmet uzmanı bakım yöneticisi rolünü benimseyerek uygun maliyetli, kaliteye dayalı sağlık hizmetlerinin sunumunun koordinasyonu için risk altındaki üyelerle çalışmaktadır. Sosyal hizmet uzmanı bakım yöneticisi, sigorta şirketi müşterilerinin ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılayarak, sağlıklı davranışları teşvik ederek sağlık eşitliğini ve sağlık endişelerinin sosyal belirleyicilerini değerlendirmektedir (Indeed, 2023).

“CuraLinc Healthcare” EAP (Çalışan Destek Programı) Bakım Savunucusu ve Danışmanı Sosyal Hizmet Uzmanı

ABD’de devlet tarafından ya da farklı sektörler aracılığı ile yürütülmekte olan iş yeri merkezli Çalışan Destek Programları, işyeri sorunları başta olmak üzere, kişilerarası anlaşmazlıklar, bağımlılık, anksiyete, depresyon, travma sonrası stres bozukluğu vb. sorunları çözüme kavuşturmak için geniş kapsamlı hizmetler sağlamaktadır. Çalışan Destek Programları her zaman bir iş yeri içinde hizmet vermemektedir. Bunun nedeni Çalışan Destek Programı üyelerinin aynı zamanda şirketlerin birer çalışanı olması durumunda gizlilik konusunda personelin sorun yaşayabilme ihtimalidir. Şirketler gizlilik konusunda sorun yaşamamak için daha çok şirket dışındaki Çalışan Destek Programlarını tercih etmektedir (Altuntaş, 2010).

CuraLinc Healthcare EAP (Çalışan Destek Programı) program katılımcılarına kişiselleştirilmiş rehberlik ve savunuculuğun yanı sıra telefon ve dijital destek sağlamaktadır. CuraLinc Healthcare EAP, dünyada binlerce işverene ve milyonlarca çalışana dönüştürücü akıl sağlığı hizmeti sunmaktadır. CuraLinc Healthcare EAP kapsamında çalışan sosyal hizmet uzmanı, çalışanlara ve çalışanların bakmakla yükümlü oldukları kişilere danışmanlık ve rehberlik hizmeti sağlar, mevcut sorunların, iş-yaşam zorluklarını belirler, risk ve güvenlik endişelerinin taranması dahil olmak üzere kapsamlı bir klinik değerlendirme gerçekleştirir. Her çalışanın ihtiyaçlarını ayrı ayrı ele almak için bireyselleştirilmiş bakım planı geliştirir. Kısa Süreli EAP danışmanlığı için randevu alma konusunda katılımcılara yardımcı olur, sorun tespiti ve değerlendirmesi, kısa vadeli sorun çözümü, izleme ve takip uygulamaları ile diğer hizmetleri yerine getirir (CuraLinc Healthcare, 2023).

Çin Halk Cumhuriyeti’nde İş Yerinde Sosyal Hizmetin Tarihsel Süreci

Çin’de iş yerinde sosyal hizmetin gelişimini anlamak için öncelikle sosyal hizmetin gelişimini bilmek gerekmektedir. Çin’in zaman içinde geleneksel toplumdaki modern topluma, tarım toplumundan sanayi toplumuna ve planlı ekonomiden piyasa ekonomisine geçiş sürecinde küreselleşme, sanayileşme, kentleşme, piyasalaşmanın iç içe geçmesi kapsamlı ve derin değişikliklere yol açmış, bir dizi toplumsal sorunu beraberinde getirmiştir (Xiaojiang, 2017). Yaşanan insani sorunları çözümlenme isteği Çin’de sosyal hizmet mesleğinin temelini oluşturmuştur (Liuqing, 2005). Sanayileşme, sistem reformu, sosyal sorunların ağırlaşması gibi birçok faktör sosyal hizmetin Çin’deki gelişimine katkı sağlamıştır (Sibin, 1995).

Toplumun kültürel değerlere sıkı sıkıya bağlı olan Çin’de, bir sosyal hizmet modeli geliştirebilmek, kültürel değerlerle sosyal hizmet uygulamaları arasında boşluk bulunmasını önlemek, sosyal hizmetin Çin halkı tarafından benimsenmesini sağlamak için Çin hükümeti sorumluluk üstlenmiştir. Sosyal hizmet mesleğinde, meslekleşme açısından devlete, uzmanlaşma açısından ise üniversitelere yüksek düzeyde bağlılık söz konusudur (Ning, 2020). Çin’de sosyal hizmet uygulamaları, hükümet tarafından resmi yaptırımlar ve program ihaleleri yoluyla desteklendiği için hangi alanlarda sosyal hizmet uzmanlarının bulunacağına kamu karar verir. Çin’deki özel vakıf vb. kurumlar, bağımsız olarak varlığını sürdürememektedir (An ve Chapman, 2014).

Çin'de, Batılı ülkeler ve Japonya tarafından işgal edildiği, ardından iç savaşa sürüklendiği yıllarda herhangi bir sosyal hizmet uygulaması mevcut değildi. Sosyal hizmet mesleği Çin'e ilk kez 1920'li yıllarda batılı misyonerler aracılığı ile gelmiştir (Bai, 2014). Çin'de iş yerinde sosyal hizmet uygulamaları olarak adlandırılacak sanayi sektöründe işçilere yönelik sosyal hizmet uygulamalarının 1927 yılından 1937 yılına kadar süren ikinci iç savaş sırasında başladığı söylenebilir. Bu yıllarda Çin yönetimi, kamu fabrikalarının işçilerin refahını sağlamada önemli görevler üstlenmesi gerektiğini düşünmüştür (Ning, 2009). 1949 yılında Çin Devrimi ile Çin Komünist Partisi iktidara gelmiş ve Çin'in planlı ekonomik sistemi, tüm sosyal refah faaliyetlerinin devletin kontrolü altına alınmasını sağlamıştır. İstihdam, sigorta, eğitim, barınma gibi günlük ihtiyaçlar ve evlilik, yaşlıların ihtiyaçları ve cenaze masrafları gibi hizmetlerin karşılanması dâhil olmak üzere tüm sosyal ihtiyaçlar ve hizmetler hükümet politikası kapsamında değerlendirilmiştir. Ayrıca komünist gençlik birlikleri, kadın federasyonları, sendikalar, yaşlılar için kuruluşlar da dâhil olmak üzere bazı sivil toplum kuruluşları da gayri resmi sosyal yardım hizmetleri sunmaya başlamıştır (An ve Chapman, 2014).

Ülkede sosyal hizmet uygulamalarını canlandırmak isteyen Çin, ancak 1980'li yıllara gelindiğinde Hong Kong'a ve farklı ülkelere delegeler göndererek diğer ülkelerdeki uygulamaların Çin'e entegrasyonunun yollarını araştırmıştır. İlk defa 1984 yılında Çin Sivil İşler Bakanlığı kapsamındaki eğitim heyeti, Hong Kong'un sosyal refah sistemini ve sosyal hizmet uygulamaları sunan kurumlarını araştırmak için Hong Kong'a gitmiştir. Daha sonra 1987 yılında Sivil İşler Bakanlığı eğitim heyeti, sırasıyla Norveç ve İsveç gibi ülkelere de giderek, sosyal güvenlik, sosyal yardım ve sosyal hizmet eğitimlerini incelemiştir. Aynı yıl Sivil İşler Bakanlığı, Pekin'e sosyal hizmet eğitimi üzerine bir toplantı yapmak üzere Devlet Eğitim Komisyonu'nun ilgili bölümlerinin başkanlarının yanı sıra sosyal hizmet uzmanları ve akademisyenleri davet etmiştir. Bu toplantı sonucunda Pekin Üniversitesi'nde ilk Sosyal Hizmet ve Yönetim Ana Bilim Dalı ile Sivil İşler Bakanlığı Sosyal Hizmet Eğitimi Araştırma Merkezi kurulmuştur (Yuen-Tsang ve Wang, 2008; Chan ve diğ., 2009).

Çin Halk Cumhuriyeti'nde İş Yerinde Sosyal Hizmet Uygulamaları

Çin, diğer Batı ülkelerinden farklı olarak sosyalist sistem kapsamında, kırsal alanlar da dâhil olmak üzere geniş bir arazide büyük ölçekli ve kapsamlı bir sosyalist sanayileşme süreci geçirmiştir. Çin, "ülkeyi terk etmeden toprağı terk etme" felsefesi doğrultusunda kırdan kente göç hareketlerini desteklemek yerine işçi ve çiftçiyi tamamlama, emeği yerinde transfer etme ve gibi yöntemleri benimsemiştir. Böylece kırsal kesimde geçimini sağlayan ailelerin göç etmesi engellenerek kırsal toplumun büyük ölçekte yer değiştirmesinin önüne geçilmiştir. Bu durum kırsal sosyal sorunların Batı'nın erken gelişme dönemindeki kadar belirgin olmasını engellerken bir yandan da sanayileşmenin kırsal toplum üzerindeki etkisini azaltmıştır.

1990'lı yılların ortalarında ve sonlarında, ekonomik sistem reformunun tetiklediği idari yönetim sistemi reformu, bazı kolejlerin ve üniversitelerin departman kadrolarını eğitmek yerine bağımsız sosyal hizmet departmanları kurma sürecine geçmiştir. Ayrıca çalışanların refah hizmetleri üzerindeki yüklerini azaltmak ve böylece iş verimliliğini artırmak için işletmelerin ve birimlerin işlevlerini uzmanlaştırmak, reformun temel hedefi haline gelmiştir. Hizmetlerin toplumsallaştırılması yoluyla işletmeler ve birimler, çalışanlara sağlanan yan hakların ve hizmetlerin bir kısmını topluma aktarmış, böylece özel sosyal hizmet kuruluşları da gelişmeye başlamıştır (Sibin, 1995).

2002 yılında Çin Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği, Çin Sosyal Hizmet Forumu'nu düzenlemiştir. 2003 yılında ise Sosyal Hizmet Ajansı kurulmuştur. Bu ajans Çin'de kurulan ilk sivil toplum sosyal hizmet kuruluşu olmuştur (Yuen-Tsang ve Wang, 2008; Chan ve diğ., 2009). 2004 yılında, Sivil İşler Bakanlığı, sosyal hizmet uzmanlarının profesyonelleşmesine ilişkin uygulamaları araştırmak üzere ilgili birimlerini ABD ve Hong Kong'u ziyaret etmeleri için yeniden organize etmiştir. Bu ziyaret sonucunda 2006 yılında Amerikan Ulusal Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği ve Çin Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği delegasyonları Pekin'de Çin-Amerikan Sosyal Hizmet Forumu'nu düzenlemiştir. 2008 yılında ilk ulusal sosyal hizmet uzmanı profesyonel seviye sınavı yapılmış, 20.086 kişi sosyal hizmet uzmanı yardımcılığı mesleki düzey sertifikası, 4105 kişi de sosyal hizmet uzmanı sertifikası almıştır (Liuqing, 2005; Yuen-Tsang ve Wang, 2008; Chan ve diğ., 2009). 2014 yılına gelindiğinde Çin'de hükümet ve sosyal hizmet akademisyenleri arasında sosyal hizmetin misyonunun sosyal sorunları çözmek, sosyal istikrarı sürdürmenin yanı sıra ekonomik kalkınmayı da desteklemek olduğu konusunda bir fikir birliği

oluşmuştur (Bai, 2014). Günümüzde Çin'de 1.5 milyondan fazla sosyal hizmet uzmanı istihdam edilmiştir (Tu ve diğ., 2022).

Çin'de iş yerinde sosyal hizmet uzmanları; yüksek teknoloji bölgelerinde ve göçmen işçilere yönelik hizmetlerde, cenaze evi endüstrilerinde ve sendikalarda istihdam edilebilmektedir. Özellikle Çin'de göçmen işçilerin maruz kaldığı sosyal ve kültürel ayrımcılık onları damgalanmış bir sosyal grup haline getirmiştir. İş yerinde sosyal hizmet uygulamaları kapsamında, çalışma ortamında farklı kültürlerin iletişiminin ve etkileşiminin başarılı bir şekilde sağlanması için damgalamanın ve ön yargıların ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Çalışma ortamında "göçmen işçiler" unvanlarının "çalışanlar", "genç çalışanlar" veya "yeni çalışanlar" gibi damgalanma içermeyen unvanlarla değiştirilmesi iş yerinde sosyal hizmetin yeni dönemdeki çalışmaları arasında yer almaktadır (Ning, 2020). Cenaze evi endüstrisi ve sendika örnekleri ise aşağıda sırasıyla açıklanmıştır.

Lotus Dağı Cenaze Evi Endüstrisi Sosyal Hizmet Uzmanları

Çin bir kültür ve görgü ülkesidir. Çinliler, geleneksel görgü kurallarına uluslarının karakterlerinin özünü oluşturduğu gerekçesiyle büyük önem vermektedir. Antik çağdan gelen birçok geleneksel kültür günümüzde Çin'de geçerliliğini korumaktadır. Cenaze kültürü de bunlardan biridir. Cenaze kültürü, Çinlilerin ölüye olan saygısını ve görgü kurallarını ifade etmektedir. Çinlilerin cenaze kültürüne bu denli özen göstermeleri, Çin'de cenaze evi endüstrilerinin gelişmesine zemin hazırlamıştır. 2010 yılında kurulan Lotus Dağı Cenaze Evi; iş yerinde sosyal hizmet uygulamalarının cenaze evi endüstrisinde kullanımını temsil eder.

Cenaze evi endüstrisinde istihdam edilen sosyal hizmet uzmanı yalnızca cenazeye ve yakınlarına değil aynı zamanda topluluklara ve cenaze evi personeline de hizmet vermektedir. Bu sayede cenaze evi sosyal hizmet uzmanları, sosyal hizmet uygulamalarının etkisini en üst düzeye çıkarmaktadır. Cenaze evi sosyal hizmeti uygulamaları, ölüm sonrası bakım ve ruh sağlığındaki boşlukları dolduracak niteliktedir. Ancak bu uygulamalar palyatif bakım, hospis bakım, darülaceze, yaşam sonu ve yas faaliyetlerinden farklıdır. Palyatif, hospis ve yaşam sonu bakım gibi konularda çalışan sosyal hizmet uzmanları, yaşamın son aşamasındaki hastalarla ve aileleriyle hastanelerde, hospis tesislerinde ve huzurevlerinde çalışırken, bu yeni türdeki sosyal hizmet uzmanları cenaze evlerinde görev yapar ve ölümlerden sonra bakım sağlamada uzmandırlar (Huang ve diğ., 2021; Tu ve diğ., 2022).

Çin'de ortaya çıkan cenaze evi sosyal hizmeti, müşteri kitlesi açısından benzersizdir. 2010 yılından beri, kendi bünyesinde sosyal hizmet uzmanları çalıştıran cenaze evi endüstrileri, zihinsel sağlık hizmeti ve sosyal hizmet uygulamaları geliştirmektedir. Cenaze evi sosyal hizmet uzmanlarının hizmetlerinin temel bileşenlerinden biri, kuruluştaki diğer profesyoneller için personel desteği sağlamaktır. Cenaze evlerinde, personelin bir kısmı her gün insan cesetleri ve yakılan kalıntılarla ilgilenirken bazıları ise sürekli olarak yaşamlarında yakınlarının vefat etmesi nedeniyle büyük bir kayıp ve önemli bir duygusal sıkıntı yaşayan cenaze sahipleriyle etkileşim halindedir (Huang ve diğ., 2021).

China Baowu Group (Demir-Çelik Şirketi) Shanghai Sendikası Sosyal Hizmet Uzmanları

Çin'de sendika örgütleri, iş yerleri ile yerelliği birleştirme ilkesini eksiksiz bir şekilde uygulamış, bu sayede sendikal faaliyetlerin Çin'e kalıcı olarak yerleşmesini sağlamıştır. Çin sendikalarının hizmet odaklı sendikalara dönüşmesi sendika çalışması reformunun hızını artırarak Çin'de iş yerlerinde sosyal hizmetin faaliyet alanını genişletmiştir. Ülkenin arz yönlü yapısal reformunun derinleşmesi ve China Baowu Group'un (Demir-Çelik Şirketi) endüstriyel dönüşümü ile 26 sosyal hizmet uzmanı Shanghai Sendikası aracılığı ile burada çalışmaya başlamıştır (Ning, 2020).

Shanghai Sendikasında istihdam edilen sosyal hizmet uzmanları, bir aylık kapalı eğitimden geçmekte, sendikalarla ilgili çalışma yöntemleri ve ilgili eğitim yeterlilik sınavına girmektedir. Daha sonra düzenli olarak eğitime katılmak ve sürekli olarak güncel teorileri, yeni fikirleri ve sendikal çalışma yöntemlerini öğrenmektedirler. Baowu Group'ta sendika aracılığıyla istihdam edilen sosyal hizmet uzmanlarının kurumsal çalışmalarda zengin bir deneyime, yoğun çalışma ortamına, işletmeyi ve işçileri anlayan bir yapıya sahip olması sendikadaki ve işletmedeki eksiklikleri gidermektedir (Industry Development, 2019).

Fransa'da İş Yerinde Sosyal Hizmetin Tarihsel Süreci

ABD'de iş yerinde sosyal hizmetin tarihsel süreci başlığında değinilen Sanayi Devriminde tarım işçiliğinin yerini fabrikaların alması, Fransa'da da önemli bir toplumsal değişime sebep olmuştur ancak Avrupa'da başlangıçta teknik olarak görülen Devrim, buhar makinesinin gelişmesiyle birlikte makineleşmeyi ön plana çıkararak büyük ölçekli fabrikaların gelişimini sağlamıştır. Buhar kazanları; dokuma fabrikalarında, demiryolu ulaşımında, denizcilik endüstrisinde ve diğer endüstriyel uygulamalarda aktif olarak kullanılmıştır.

Bu dönemde Avrupa'da en büyük işletmelere Belçika, İngiltere ve Almanya'da rastlanmakla birlikte; Fransa ve İspanya gibi ülkelerde orta ölçekli işletmeler de görülmektedir. Sanayi Devrimi ile İngiltere'den Fransa'ya göç hareketlerinin ilki büyük çapta olmamakla birlikte dokuma tezgâhlarının, Fransa'daki Troyes komününe, matbaanın ve çeşitli makinelerin ise Paris'e kazandırıldığı göç hareketidir. Daha sonra 1850-1860 yılları arasında Batı ülkelerinden Fransa'ya daha büyük bir göç hareketi başlamıştır. O dönemde Fransa'nın kuzey doğusunda Belçika sınırında yer alan sanayi şehri olan Roubaix'te istihdam edilen terzilerin dörtte birini Belçika'dan gelen işçiler oluşturmuştur. 1880'li yıllarda hızlı sanayileşmeyle birlikte Fransa'da güçlü bir bunalım yaşanmış, bunalım beraberinde yüksek işsizlikle birlikte, iş gücünde önemli sorunları getirmiştir. 1890'lı yıllarda, işletmelerde organizasyonu sağlayabilmeye yönelik çalışmalar kapsamında çalışma büroları kurulmuştur. Aynı zamanda bu dönemde işletmelerde istihdam edilen kadınları ve çocukları korumaya yönelik bir yasa uygulamaya konulmuştur. Yasa ile kadınların gece çalışması yasaklanmış, iş yerinde çocuk işçilerin yaşı sınırlandırmış, iş kazaları önlenmeye çalışılmıştır (Bohart, 2021).

Fransa'da Henry Germain'in, bazı iş adamları ve ipek işçileriyle birlikte Credit Lyonnaise adında bir banka kurması iş yerinde sosyal hizmetin gelişimi açısından önemlidir. Credit Lyonnaise'deki sosyal hizmet uzmanı, örgütsel iletişimin, iş birliğinin geliştirilmesi ve netleştirilebilmesi için yönetimi, sendikaları ve diğer personel temsilcilerini bir araya getirerek çalışma koşullarındaki eksiklikleri ve fazlalıkları, çalışanların rollerini, yaşlı çalışanların ihtiyaçlarını ve bankada ihtiyaç duyulan diğer sorunları açık bir şekilde belirlemeye ve çözümlenmeye yönelik çalışmalar yapmıştır (Googins ve diğ., 1986; Solmaz ve Kutlu, 2021).

1900'lü yıllara gelindiğinde Fransa'nın ileri gelen şirketlerinde çalışma koşullarını iyileştirmeye ve iş yerindeki verimliliğini arttırmaya yönelik çocuk işçiler ve kadınları kapsayan çalışmalar yapıldığı görülmektedir (Thénard-Duvivier, 2011). Bu şirketlerden biri 1919 yılında Fransa'da kuruluşu tamamlayan Citroen'dir. Citroen'in kuruluşu ile sosyal hizmet uzmanı istihdamı şirket bünyesinde gündeme gelmiştir. Citroen'de çalışan sosyal hizmet uzmanları, asıl görevlerini işçiler ve yönetim arasında var olan sorunları çözmek olarak tanımlamışlardır. Citroen'deki sosyal hizmet uzmanlarının başarıları; fabrikada aktif olarak bulunmaya, tüm çalışanlarla bireysel görüşmeler yapabilmelerine, iş planlarını günlük olarak belirlemelerine, şirketteki ürünlerin özelliklerini bilmelerine ve kuruluşun doğasını anlamalarına bağlıdır (Googins ve diğ., 1986; Solmaz ve Kutlu, 2021).

O yıllarda Fransa'da bir diğer önemli konu orduların mekanik ihtiyacını karşılama arayışının devletler arasında petrol rekabetini ortaya çıkartmasıdır. Standart Oil, Royal Dutch Shell ile Amerikalılara ve İngilizlere bağımlı olan Fransa'nın petrol talebini bağımsız olarak karşılama ihtiyacı doğrultusunda ülkede bağımsız bir Fransız petrol şirketi kurulmasına karar verilmiştir. 1924 yılında kurulan Total Energies şirketi dünyanın en iyi petrol yataklarını ortaya çıkartarak, Fransa'nın petrol rafinerilerinde o zamana kadarki en iyi ürün ve hizmeti sağlamıştır (Total Energies, 2023). Total Energies petrol şirketi bünyesindeki bir serviste iş yeri sosyal hizmet uzmanlarına aktif görevler verilmiştir. Alkol farkındalık kampanyaları gibi sağlığın teşviki, çalışanlar arasında ekonomik problemler, konut sorunları, aile içi yardım, kariyer ve iş danışmanlığı, çalışan ilişkileri, psikiyatrik yönlendirmeler, emeklilik danışmanlığı ve tüm yeni çalışanların oryantasyonu gibi alanlarda iş yerinde sosyal hizmet uzmanları çalışmalar yapmıştır (Googins ve diğ., 1986).

İş yerinde sosyal hizmet uygulamalarında kayda değer gelişme gözlemlenirken 1940 yılından sonra Fransa'da çalışma saatlerinin artması beraberinde tekrar yüksek işsizliği ortaya çıkartmıştır. 1940 yılında Paris'te işsiz sayısının bir milyona ulaşması üzerine vasıflı uçak işçileri gibi sanayi işçileri yasal yollarla çalışma saatlerini azaltması için çalışmalar yapmışlardır (Seidman, 1991). 1940 ve 1944 yılları arasında Fransa'da II. Dünya Savaşı nedeni ile fabrikaların kapanması yüzünden işçilerin sosyal yaşamında kırılma meydana getirmiştir. Böylece tekstil, gıda ve madencilik sektörlerindeki Fransız

fabrikalarında gözle görülür ölçüde insan gücünde bir düşüş oluşmuştur. Ancak daha önceden uçak fabrikasında nadiren görülen kadın istihdamı, 1944 yılına gelindiğinde savaş nedeni ile %26 artmıştır (Fridenson ve Robert, 1992).

1950'li yıllara gelindiğinde Fransa'da çoğu sosyal hizmet kuruluşu, kademeli olarak karmaşık devlet hizmeti alanına entegre edilmiş, böylece merkezi devlet, sosyal hizmeti, zorunlu sigorta sistemi kapsamında olmayan veya ek hizmetlere ihtiyaç duyanlara ayrıcalıklı bir yardım şekli olarak yeniden tanımlamıştır (Ward, 2011). 1975 yılında Fransa'da sanayi sektörü yeniden canlanmış ve Fransa'da çalışan işçi sayısı 8.2 milyona ulaşmıştır. Özellikle Renault şirketi olmak üzere otomotiv sektöründeki genişlemenin işçi sayısında artışı sağladığı söylenebilir (Vigna, 2017). Bütün bu gelişmeler doğrultusunda Fransa'da iş yerinde sosyal hizmet uygulamalarında şirketlerde ve iş yerlerindeki çalışanları desteklemeye yönelik danışmanlık programlarının ağırlık kazandığını belirtmek yanlış olmayacaktır.

Fransa'da İş Yerinde Sosyal Hizmet Uygulamaları

Fransa'da iş yerinde sosyal hizmet uygulamaları farklı alanlarda karşımıza çıkmaktadır. Bu uygulamalar ya dernekler ya da şirketlere yönelik danışmanlık programları aracılığıyla sunulur. AIPSSIE Şirketler Arası Sosyal Hizmet Derneği ve Group SOS iş yerinde sosyal hizmet uygulamaları sunan derneklere örnektir. Çalışanların bireysel ve aile hizmetlerini sağlamaları için şirketlerde sosyal hizmet uzmanlarını görevlendirirler. Social Ergie, Presta Social, Acse, El-Ma, Focsie, Claire Le Boucher, Nivalis Conseil, Acsie, Co-reso, APE ise iş yerinde sosyal hizmet uygulamalarının aktif olarak yürütüldüğü başlıca danışmanlık programlarıdır. Bu danışmanlık programlarında yer alan sosyal hizmet uzmanları, çalışanların mesleki faaliyetleri üzerinde olumsuz etkisi olan sorunlarının çözümü için çalışmalar yaparken şirketin yöneticileri ile çalışma hayatının iyileştirilmesine yönelik toplantılarda ve projelerde de yer alabilmektedir (Jaujard ve diğ., 2022).

Diğer taraftan lüks giyime, güzellik ürünlerine, zevk ve eğlenceye düşkünlüğü ile bilinen Fransız kültüründe şarap da büyük bir öneme sahiptir. Bu nedenle iş yerinde sosyal hizmet uzmanları, İş yoluyla yardımın kurulması ve hizmeti (ESAT) tarafından zihinsel engelli bireylerin istihdam edildiği bir sektör olan üzüm yetiştiriciliği ve şarap üretiminde, güzellik ve kozmetik şirketlerinde ve Disneyland eğlence parkında istihdam edilmektedir.

İş Yoluyla Yardımın Kurulması ve Hizmeti (ESAT): Zihinsel Engelli Şarap Üretimi İşçileri

İş yoluyla yardımın kurulması ve hizmeti (ESAT), Fransa'da engelli bireylerin sosyal ve mesleki entegrasyonlarını sağlamak amacıyla 2005 yılında kurulmuştur. ESAT'lar, sağlıklı bireylerin istihdam edildiği şirketlerde veya bir şirkette çalışamayacak durumda olan engelli bireyleri, mesleki bir faaliyet yürütmeleri ve mesleki becerilerini geliştirmeleri için desteklemektedir. ESAT'ların bünyesinde yer alan psikologlar, sosyal hizmet uzmanları ve doktorlardan oluşan mediko-sosyal ekip engellilerin iş yaşamında karşı karşıya kaldığı sosyal eşitsizliklerin azaltılmasını ve engellilerin iş yaşamına katılabilmesini hedeflemektedir (Jaujard ve diğ., 2022).

Şarap; aile bireylerini tek bir masa etrafında birleştirici etkisine sahip olduğu gerekçesiyle Fransız kültürünün önemli sembollerinden biridir. Fransa'da şarap üretiminin unsurlarını oluşturan, mimari tasarımlarıyla ünlü şarap mahzenleri, ahşap şarap fıçısı üretimi, şarap turizmi ve üzüm işçiliği oldukça önemli bir yere sahiptir. Fransızlar tarih boyunca süregelen kültürlerinin bir parçasını oluşturduğu gerekçesiyle şarap üretimleriyle gurur duymaktadır. Fransa'da organik şarap üretimi, üzüm asmaları ile yetiştiği bölge arasındaki ilişkinin korunması, insanların topraklarına bağlılığının sağlanması hedefleri doğrultusunda günümüzde daha çok teşvik edilmektedir (Binet, 2021). ESAT kapsamındaki zihinsel engelliler, şarap dünyası tarafından önemli görülen Bercail'de üzüm bağlarında ve şarap üretiminde çalışmaktadır.

Loreal Paris İş Yerinde Sosyal Hizmet Uzmanı

Fransız kültüründe, lüks giyim markaları, bu markaların ürünlerinin yaratıldığı moda-tekstil endüstrileri, kozmetik ve cilt bakım ürünleri büyük öneme sahiptir. İlk olarak 1854 yılında, Paris'te üretilen Louis Vuitton, günümüzde dünyaca ünlü bir marka haline gelmiştir. 1909 yılında bir diğer lüks marka olan Chanel kurulmuş ve dünyaca kabul gören ürünler üretmeyi başarmıştır. Yine aynı yıl

Fransa'daki iş hayatına atılan kadınların saçlarını boyatma istekleri üzerine saç boyası tasarlamasıyla dünyaca ünlü Loreal Paris şirketinin temelleri atılmıştır.

Günümüzde 5 kıtada ve 150 ülkede hizmetlerine devam eden Loreal Paris, 2014 yılından itibaren iş yerinde sosyal hizmet uzmanı istihdam etmeye başlamıştır. Loreal şirketinde sosyal hizmet uzmanının görev ve sorumlulukları arasında, çalışanlar ve aileleri için bireysel ve sosyal hizmetler sağlamak, işyeri hekimliği departmanı ve insan kaynakları departmanı ile işbirliği içinde engelli veya uzun süreli hastalığı olan çalışanların istihdamının sürdürülmesine yardımcı olmak, çalışanların hakları ve dosyaların oluşumu hakkında bilgi vermek (maluliyet durumları, emekli maaşları vb.), çalışanların devamsızlıkları hakkında araştırmalar yapmak, devamsızlık sırasında bağlantıyı sürdürmek, devam için destek sağlamak (pozisyonun uyarlanması, çalışma süresinin uyarlanması vb.) çalışanların yaşam kalitesini iyileştirmeye yönelik şirket politikası geliştirilmesine katkıda bulunmak, çalışanların psiko-sosyal risklerini önlemek (zor durumdaki çalışanlara destek sağlamak), çalışanların bakım ve gözetim sağlamak durumunda oldukları küçük yaşta çocukları için kreş taleplerinin yönetmek ve organize etmek yer almaktadır (LinkedIn Corporation, 2023a).

DisneyLand Paris İş Yerinde Sosyal Hizmet Uzmanı

Başlangıçta Amerikan kültürünün sembolü olarak görülen Disneyland eğlence parkı, ABD'den sonra Tokyo ve Fransa'da kurularak, günümüz Fransa'sında Avrupalı aileler için vazgeçilmez bir unsur haline gelmiştir. Disneyland parkı, Paris'in ileri gelen turistik mekânlarının ve Fransa'nın ünlü mimari eserlerinin de değerini arttırmaktadır. Fransa turizm gelirine büyük bir katkı sağlayan Disneyland Paris'te birçok farklı alanda çalışan çok sayıda personel istihdam etmektedir.

Ziyaretçiler için oldukça eğlenceli olan Disneyland, yaklaşık 15.000 çalışana sahiptir ve çalışanlar için katı kurallar söz konusudur. Disneyland Paris'te yolda yürüyen prensesler de dâhil olmak üzere, Disney karakterlerinin konuşması yasaktır. Bunun nedeni çocukların hayal dünyalarında gerçek olan çizgi film karakterlerinin orijinalliğini kaybetmesinin önüne geçmektir. Disneyland Paris'in personeli, kusursuz saç ve tırnaklara sahip olmak zorundadır. Çalışanlar ayakta uzun çalışma saatlerine maruz kalsalar da daima gülümsemek zorundadır. Disneyland'da her 30 metrede bir çöp kutusu vardır ve çöpler çalışanlar tarafından düzenli toplanmaktadır (Pujol, 2017).

2010 yılında Disneyland'da iki çalışan intihar etmiştir. Bu çalışanlardan ilki, intihar etmeden önce manevi tacizden şikayetçi olarak depresyon nedeniyle uzun süre hastalık iznine ayrılmıştır. İkincisi, parkta tek başına bulunan Mickey karakteridir. O da intihar etmeden önce gerçek yaşamda Mickey'e dönüşmek istemediğini belirten bir mesaj bırakmıştır. Dev bir eğlence parkı olan Disneyland Paris işletmesinde sosyal hizmet uzmanları 2017'den itibaren çalışanlar arasında uyumu sürdürmek, çalışanları desteklemek, kolektif eylemlerin gerçekleştirilmesini sağlamak amaçları doğrultusunda istihdam edilmeye başlamıştır (LinkedIn Corporation, 2023b).

SONUÇ

Sanayi Devriminin ortaya çıkardığı sorunlar arasında yer alan, işçi sınıfının insani kaygılardan yoksun ortamlarda istihdam edilmesi, istihdam arayışıyla farklı ülkelere göç eden göçmen işçilerin yeni iş özelliklerine ve içinde buldukları kültüre uyum sağlama gibi konularda yardıma ihtiyaç duymaları, işletmelerin büyümesi nedeni ile işçilerin yöneticilerle doğrudan iletişim kuramaması ve bu yüzden bir aracıya ihtiyaç duyulması iş yeri sosyal hizmetinin uygulama alanını genişletmiştir.

İş yerindeki sorunlar, sosyal hizmet uzmanlarının bütüncül uygulamaları sayesinde çözüme kavuşmaktadır. İş yerinde sosyal hizmet uygulamaları; şirket bünyelerinde sağlığı geliştirme programları, çalışan destek programları kapsamında sunulsa da iş yerinde sosyal hizmet uygulamaları ülkelere ve kültüre göre farklılık gösterebilmektedir. Bu çalışmada yer verilen ABD, Çin ve Fransa'da iş yeri sosyal hizmet uygulamaları, iş yerinde sosyal hizmetin gelişimsel sürecine, ülkelerin yürütmekte oldukları politikalara, ülkelerin sosyal hizmet uygulamalarını sunma biçimlerine, kültürel özelliklerine ve işletmelerin işleyişlerine göre parçalı-dağınık bir yapı göstermektedir.

Farklı kültürlerin etkileşim halinde olduğu ABD'de, hayatta ilerleme sağlayabilmek için sıkı çalışmak gerektiği anlayışı hakimdir. Uzun çalışma saatlerinde ve mesai sonrasında çalışarak, işletmelerin üretkenliğini arttırmak, ABD'nin çalışma kültürü için oldukça normal olarak görülmektedir.

Bu nedenle çalışanların iş yeri, aile ve çevre sorunlarının çözümüne yönelik ilk sosyal hizmet uygulamalarının ABD’de başlaması da bir tesadüf değildir. Sosyal hizmet uygulamalarının sunumunda hükümetin etkisinin hâkim olduğu Çin’de ise iş yerinde sosyal hizmetin daha iyi bir çalışma ortamı inşa etmedeki gücü kısıtlanmıştır. Ancak, Çin’de iş yeri sosyal hizmeti kendi kültürel özelliklerine uygun olarak gelişmeye devam etmektedir.

Öte yandan Fransa çalışma kültüründe, ABD ve Çin’in aksine “yaşamak için çalışın, çalışmak için yaşamayın” şeklindeki Avrupa’da yaygın olan inanış etkindir. Çalışma koşullarının işçiler için uygun olmasına Fransa’da önem verilir. Bugün Fransa’da çok sayıda işçi dostu kanun olmakla birlikte çalışanlar işten çıkartılmaya karşı korunmaktadır. Sonuçta ABD, Çin ve Fransa kendi kültürel yapılarına göre çalışanların iş yeri, bireysel, ailesel ve çevresel sorunlarının çözüme kavuşturulması, çalışma koşullarının iyileştirilerek çalışanların haklarının gözetilmesi için sosyal hizmet uzmanlarını istihdam etmekte ya da bünyesinde sosyal hizmet uzmanı bulunan danışmanlık programlarından yararlanmaktadır. Ülkelerin iş yerinde sosyal hizmet uygulamalarını kullanması, işletmelerde sosyal hizmet uygulamalarının ve sosyal hizmet uzmanlarının önemini ortaya koymaktadır.

KAYNAKÇA

Akabas, S. H. ve Kurzman, P. A. (2005). *Work and the workplace: A resource for innovative policy and practice*. Columbia University Press.

Akay, R. (2013). Kültürlerarası iletişimde iletişimsel yetinin rolü. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(3), 307-323.

Altuntaş, C. (2010). Çalışan destek programları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(1), 57-75.

An, Q. ve Chapman, M. V. (2014). The early professional experience of a new social worker in China. *Journal of Social Work Education*, 50(2), 322-333.

Aslan, H. ve Aslan, M. (2017). Uzun süreli işsizlik ve etkileri üzerine karşılaştırmalı bir analiz. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(4), 103-132.

Bai, J. (2014). What is the role of social work in China? A multi-dimensional analysis. *Advances in Social Work*, 15(2), 495-506.

Bakalinsky, R. (1980). People vs. profits: Social work in industry. *Social Work*, 25(6), 471-475.

Binet, A. M. (2021). *Open edition journals. Le Vin Et Ses Métamorphoses: De La Nature à la Culture*. 15 Temmuz 2023 tarihinde <https://journals.openedition.org/carnets/12779#article-12779> web adresinden alınmıştır.

Bohart, S. P. (2021). *Industrialisation, travail et question sociale au XIXe siècle. Les Clionautes*. 14 Temmuz 2023 tarihinde <https://www.clionautes.org/industrialisation-travail-question-sociale-xixe-siecle.html> web adresinden alınmıştır.

Brandes, S. D. (1976). *American welfare capitalism, 1880-1940*. Chicago: University of Chicago Press.

Chan Kam Tong, T., Ip Fu Keung, D. ve Lau Siu Mei, A. (2009). Social work professionalization in China: The case of Shenzhen. *China Journal of Social Work*, 2(2), 85-94.

CuraLinc Healthcare. (2023). *EAP Care Advocate (licensed counselor/social worker) in CuraLinc Healthcare*. 10 Haziran 2023 tarihinde <https://www.salary.com/job/curalinc-healthcare/eap-care-advocate-licensed-counselor-social-worker/j202305122338402097289> web adresinden alınmıştır.

Çavuşoğlu, O. (2020). *Endüstriyel sosyal hizmet bağlamında iş doyumu ve iş-aile yaşamı çatışması ilişkisinin incelenmesi*, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.

Daştan, İ. ve Çetinkaya, V. (2015). OECD ülkeleri ve Türkiye’nin sağlık sistemleri, sağlık harcamaları ve sağlık göstergeleri karşılaştırması. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 5(1), 104-134.

Eser, H. B., Memişoğlu, D. ve Özdamar, G. (2011). Sosyal siyasetin üretilmesi sürecinde refah devletinden neo-liberal devlete geçiş: Devletin kamu hizmeti sunma işlevinin değişimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 201-217.

Fridenson, P. ve Robert, J. L. (1992). Les ouvriers dans la France de la Seconde Guerre mondiale Un bilan. *Le Mouvement Social*, 1(158), 117-147.

Glasscock, R. J. (2010). Health care reforms in America: perspectives, comparisons and realities. *QJM: An International Journal of Medicine*, 103(9), 709-714.

Googins, B. ve Godfrey, J. (1985). The evolution of occupational social work. *Social Work*, 30(5), 396-402.

Googins, B., Reisner, E. ve Milton, J. (1986). Industrial social work in Europe. *Employee Assistance Quarterly*, 1(3), 1-23.

Huang, Y., Tan, W. ve Tat Tsang, A. K. (2021). Social work in funeral homes, a unique Chinese practice?. *OMEGA-Journal of Death and Dying*, 82(3), 488-499.

Hughes, D., Olsen, M. C. ve Newhouse, C. (2018). Occupational social work education for employee assistance practice. *Journal of Teaching in Social Work*, 38(4), 379-397.

Indeed. (2023). *Cigna social work jobs*. 16 Temmuz 2023 tarihinde <https://www.indeed.com/q-Cigna-Social-Work-jobs.html?vjk=592644a4f3ad32b9> web adresinden alınmıştır.

Industry Development. (2019). *26 "Iron Man" are employed as social workers of the Shanghai trade union, and the number will increase to 150 by 2022*. 15 Temmuz 2023 tarihinde <http://trade.swchina.org/control/2019/1120/35272.shtml> web adresinden alınmıştır.

Iversen, R. R. (1998). Occupational social work for the 21st century. *Social Work*, 43(6), 551-566.

Karaca, S. ve Doğan, U. (2014). *Suriyeli göçmenlerin sorunları çalıştay sonuç raporu*. Mersin: Mersin Üniversitesi Bölgesel İzleme Uygulama Araştırma Merkezi.

Kırılmaz, H., Amarat, M. ve Ünal, Ö. (2017). Türkiye ve Amerika Birleşik Devletleri sağlık sistemlerinin karşılaştırmalı analizi. *Strategic Public Management Journal*, 3(6), 78-104.

Koçak, O. (2011). Refah devleti ışığında sağlık hizmetleri ve Türkiye’de sağlık sektöründeki gelişmeler. *İş Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(4), 61-82.

Kozak, İ. E. (1992). İşçi sendikalarının tarihsel gelişimi (İngiltere Örneği). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1(37-38), 63-81.

Kurzman, P. A. (2013). Encyclopedia of social work. İçinde: T. Mizrahi ve L. E. Davis (Eds.), *Occupational social work* (ss. 1-16). NASW & Oxford University Press.

Kurzman, P. A. (1993). Employee assistance program staffing: Past, present and future. *Employee Assistance Quarterly*, 8(2), 79-88.

Jaujard, F., Dubruc, N., Fawaz, M. ve Kostantin, K. (2022). Les établissements et services d’aide par le travail (ESAT), un accompagnement au développement du pouvoir d’agir en situation capacitante. *RIMHE: Revue Interdisciplinaire Management, Homme (s) & Entreprise*, 48(11), 87-97.

LinkedIn Corporation. (2023a). *Assistante sociale du travail chez L’Oréal*. 12 Temmuz 2023 tarihinde <https://www.linkedin.com/in/laure-bernard-88679775/> web adresinden alınmıştır.

LinkedIn Corporation. (2023b). *Assistante sociale du personnel chez Disneyland Paris*. 15 Temmuz 2023 tarihinde <https://www.linkedin.com/in/cindy-hendrickx-61b0a6189/> web adresinden alınmıştır.

Liuqing, Z. (2005). A comparative study on the professionalization of social work in China and the United States. *Journal of Social Work Research*, 1(1), 86-101.

- Masi, D. A. (1982). *Human services in industry*. Lexington, MA: DC Heath & Company.
- NASW. (2023). *Types of social work*. 15 Haziran 2023 tarihinde <https://www.socialworkers.org/News/Facts/Types-of-Social-Work> web adresinden alınmıştır.
- Ning, Q. (2009). *Industrial social work*. Higher Education Press.
- Ning, Q. (2020). Social work of enterprises in new times: Practical dilemma and development thinking. *Journal of Xihua University*, 39(3), 1-8.
- Oral, İ. (2002). ABD ve İngiltere kamu sağlık sigortası programları üzerine karşılaştırmalı bir değerlendirme. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 61-78.
- Peterson, J. (2010). *Health and wellbeing: International employee assistance programmes*. *Employee Benefits*, 11 Haziran 2023 tarihinde <https://employeebenefits.co.uk/issues/october-2010/health-and-wellbeing-international-employee-assistance-programmes/> web adresinden alınmıştır.
- Popple, P. R. (1981). Social work practice in business and industry, 1875-1930. *Social Service Review*, 55(2), 257-269.
- Pujol, A. (2017). *Ces secrets stupéfiants sur le parc Disneyland que les employés ne vous dévoileront jamais!*. *Aufeminin*, 11 Haziran 2023 tarihinde <https://www.aufeminin.com/culture/album1306390/30-secrets-stupefiants-sur-le-parc-disneyland-que-les-employes-ne-vous-devoilero-0.html#p1> web adresinden alınmıştır.
- Sehgal, R. (2010). Social work intervention with individuals and groups. İçinde: G. Thomas (Ed.), *Interviewing in social casework-I* (ss. 69-97). New Delhi: Gandhi National Open University.
- Seidman, M. (1991). *Workers against work: Labor in paris and barcelona during the popular fronts*. Berkeley: University of California Press.
- Sibin, W. (1995). Experience and development of social work in China. *China Social Sciences Journal*, 1(2), 1-7.
- Skidmore, R. A., Balsam, D. ve Jones, O. F. (1974). Social work practice in industry. *Social Work*, 19(3), 280-286.
- Solmaz, U. ve Kutlu, İ. (2021). İşyerinde sosyal hizmet mümkün mü? Farklı ülkelerdeki iş yerinde sosyal hizmet uygulamaları. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 172-185.
- Steele, P. D. (1989). A history of job-based alcoholism programs: 1955–1972. *Journal of Drug Issues*, 19(4), 511-532.
- Thénard-Duvivier, F. (Ed.). (2011). *Les mondes du travail en France de 1800 à nos jours*. Paris: Les cahiers du Chatefp.
- Total Energies. (2023). *Total Energies, a pioneering spirit*. 7 Temmuz 2023 tarihinde <https://totalenergies.com/fr/groupe/identite/histoire> web adresinden alınmıştır.
- Tu, B., Luo, X., Sitar, S. ve Huang, C. (2022). Job demands, resources, and task performance in Chinese social workers: Roles of burnout and work engagement. *Frontiers in Public Health*, 1(10), 1-19.
- Vigna, X. (2017). Des luttes et des textes. Les ouvriers face à la désindustrialisation en France des années 1950 à nos jours. İçinde: J. C. Daumas, İ. Khraba ve P. Mioche (Eds.), *La désindustrialisation: Une fatalie?* (ss. 43-59). Presses universitaires de Franche-Comté.
- Ward, J. (2011). *Three decades of social work in France: From security within the welfare state to a state of disembedded modernity*. *Regional Institute of Social Work*, 11 Temmuz 2023 tarihinde <https://ejournals.bib.uni-wuppertal.de/index.php/sws/article/view/157/548> web adresinden alınmıştır.

Xiaojiang, W. (2017). Social work research on Chinese women, marriage and family. *Journal of the National School of Administration*, 1(1), 1-4.

Yanardağ, U. ve Yanardağ, M. Z. (2020). İş yerinde sosyal çalışmayı Türkiye için düşünmek. *Çalışma ve Toplum*, 4(67), 2249-2270.

Yıldırım, B. ve Kılıç, C. (2021). Post-endüstriyel çağda endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları. *Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, (66), 201-220.

Yuen-Tsang, A. W. ve Wang, S. (2008). Revitalization of social work in China: The significance of human agency in institutional transformation and structural change. *China Journal of Social Work*, 1(1), 5-22.