

Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi
Atatürk University Journal of Faculty of Letters
Sayı / Number 66, Haziran/ June 2021, 201-220

POST-ENDÜSTRİYEL ÇAĞDA ENDÜSTRİYEL SOSYAL HİZMET UYGULAMALARI

Industrial Social Work Practices in the Post-Industrial Age

(Makale Geliş Tarihi: 23.02.2021 / Kabul Tarihi: 09.03.2021)

Buğra YILDIRIM*
Cengiz KILIÇ**

Öz

Endüstrileşen toplumla birlikte pek çok sosyal sorun ortaya çıkmış ve endüstriyel sosyal hizmet uygulamalarına duyulan ihtiyaç anlaşılmıştır. Sosyal hizmet endüstri devriminin içine doğmuş bir disiplin olarak dönemin özelliklerinden oldukça etkilenmiştir çünkü endüstri devrimi alışlageldik insan yaşamını ters yüz etmiştir. Endüstriyel sosyal hizmet; meslekte değişimin en son noktasındadır. Sıkıntıları olan bireylere, ailelerin sorunlarına ya da yeni oluşan bu sanayi toplumundan kaynaklı sorunlara yardım etmek için birçok fırsata sahiptir. İçinde bulunduğumuz çağ bilgiye hızla erişimin kolaylaştığı post-endüstriyel bir çağdır. Sosyal hizmetin tüm uygulama alanlarında olduğu gibi endüstriyel sosyal hizmet uygulamasında da bir paradigma değişimine ihtiyaç vardır ve ilgilendiği konuları etraflıca gözden geçirmenin önemli olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Dolayısıyla bu çalışma; post-endüstriyel çağda endüstriyel sosyal hizmet uygulamasında ele alınabilecek konuları ve endüstriyel sosyal hizmet uzmanının rollerini tartışma amacı taşımaktadır.

* Doç. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, Uncubozköy 45030 Manisa / TÜRKİYE. Assoc. Prof., Manisa Celal Bayar University, Faculty of Health Sciences, Department of Social Work, Uncubozköy 45030 Manisa / TURKEY. E-mail: bugra.yildirim@cbu.edu.tr / ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2840-3624>

** Dr. Öğr. Üyesi, Atatürk Üniversitesi, Açık Öğretim Fakültesi, Sosyal Hizmet Programı, 25240 Erzurum / TÜRKİYE. Asst. Prof., Atatürk University, Open Education Faculty, Social Work Program, 25240 Erzurum / TRRKEY. E-mail: cengiz.kilic@atauni.edu.tr / ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1640-0132>

Anahtar sözcükler: Endüstri devrimi, sosyal sorunlar, endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları, endüstriyel sosyal hizmet uzmanı.

Abstract

With the industrialized society, many social problems emerged, and the need for industrial social work practices was understood. As a discipline born into the industrial revolution, social work was considerably affected by the characteristics of the period because the industrial revolution reversed the usual human life. Industrial social work is at the utmost point of change in the profession. It has many opportunities to help individuals with troubles, the problems of families, or the problems arising from this nascent industrial society. The current age is a post-industrial age in which rapid access to information is easy. As in all application areas of social work, there is a need for a paradigm shift in industrial social work practice, and it would not be wrong to say that it is important to thoroughly review the issues it deals with. Therefore, this study aims to discuss the issues that can be addressed in industrial social work practice in the post-industrial age and the roles of the industrial social worker.

Key words: Industrial revolution, social problems, industrial social work practices, industrial social worker.

1. Giriş

Geçmişten günümüze kadar, dünyayı çeşitli boyutlarda etkileyen ve büyük değişim yaratan endüstri devrimi kendi içinde dört farklı süreci ifade etmektedir. Günümüzde robotik ve yapay zekâ uygulamaları, bireyleri “Endüstri 4.0” olarak tanımlanan sosyal düzeyde dijital bilgelik konumuna taşımaktadır. İletişim ve bilgi teknolojilerindeki ilerlemeler, internetin yayılması, yazılım sektöründeki dönüşüm Endüstri 4.0 devriminin zeminini hazırlamış, dijital sistemler önem kazanmıştır (Ertuğrul ve Deniz, 2018; Soylu, 2018; Görgün-Baran, 2019; Görgün-Baran ve Apaydın, 2020). 20. yüzyılda otomasyon (Endüstri 3.0) ile geliştirilen programlanabilir makineler ise sanayileşmede yeni bir dönemin habercisi olmuştur. Bu dönem bilgisayarın geliştirilmesiyle mikroişlemcileri gün yüzüne çıkarmış, bilgisayar tabanlı ya da elektroniğe bağlı üretim yapısının önemi anlaşılmıştır (Soylu, 2018).

19. yüzyılda elektrik endüstrisi (Endüstri 2.0) fabrikalarda üretim hatlarında kullanılmaya başlanmıştır. Henry Ford tarafından ilk kez otomotiv sektöründe uygulanan bant benzeri hızlı üretim biçimi, devrim niteliğinde bir etki yaratmıştır. Standart ürünlerin düşük maliyetli üretimine dayanan Henry Ford modeli yıllarca güncelliğini korumuştur (Soylu, 2018; Alçın, 2016). Endüstri devrimlerinden ilki (Endüstri 1.0) ise hammadde imalatı ile 18. yüzyılda mekanizasyon ve bir dizi hızlı üretim yapabilecek teknolojik gelişmeyle dünyadaki üretimin atölye tipi küçük işletmelerden fabrikalara dönüşmesini kolaylaştırmıştır. Bu, endüstri alanındaki ilk canlanma sayesinde özellikle Avrupa; ekonomik konular öncelikli gelmek üzere birçok

konuda farklı ülkelere oranla kayda değer ölçüde ayrıcalık kazanmış ve “Endüstri Devrimi” (Endüstri 1.0) şeklinde süreç tanımlanmıştır (EBSO, 2015).

Endüstrinin tarihsel devinimi böyle bir yol izler iken insana dair düşünme ve örgütlenme biçimleri de Endüstri Devrimi ile paralel olarak gelişmektedir. İnsan, içinde bulunduğu çevresel özelliklere müdahale edebilir veya koşullar karşısında konumunu, kendini şekillendirebilir, doğayla mücadele edip doğayı dize getirebilir. Öte yandan İnsan, basit araç-gereçler olmadan hayatını devam ettiremez. Teknolojiyi keşfettikçe insanın doğada hüküm sürmesi yadsınamaz bir gerçek haline gelir. Teknoloji ile birlikte insan-doğa etkileşiminin sonucu ve insanın değerleri kültürü oluşturmaktadır. İnsan-doğa etkileşimi, teknoloji, değerler ve kültür aynı zamanda, sosyalizasyonun alt yapısını belirler. İnsanın çabası, insanlar arasındaki ilişkiler, emek, teknolojiye bağlı üretim süreçleri, kültür; insanın çevresine ve kendisine ilişkin değişiminin itici gücünü oluşturur (Cheeran ve diğ., 2015; Cılga, 2004).

İnsana dair düşünme biçimlerinden biri de hiç şüphesiz sosyal hizmet düşüncesidir. Cılga (2004) sosyal hizmet düşüncesini; insanlığın tarihsel sürecinde, endüstri devriminin gelişimine bağlı olarak eleştirel yaratıcı aklın, üretken insan çabasının ve bilimin bütünleşmesinin bir sonucu olarak açıklamaktadır çünkü sosyal hizmetin doğuşu; toplumların tecrübe ve mücadeleleriyle yakından ilişkilidir. Nitekim endüstriyel sosyal hizmetin gelişimi de yukarıda bahsedilen süreçler sonucunda ortaya çıkmıştır. Yaşanan her bir endüstri devrimi, her toplumu köklü bir değişime sürüklemiştir. Değişim; sosyolojik, ekonomik, siyasi, teknolojik, hukuksal gibi birçok alanda etkisini göstermiştir. Bu değişimlere uyum sağlayan ülkeler kendi değerlerine muazzam bir ivme katarken, uyum sağlayamayanlar ise çağı geriden takip etmiştir. Endüstrileşen toplumla birlikte pek çok sosyal sorun ortaya çıkmış ve endüstriyel sosyal hizmet uygulamalarına duyulan ihtiyaç anlaşılmıştır.

2. Endüstriyel Sosyal Hizmetin Gelişimi

Endüstri devriminden sonra sınıf farklarını gözeten ve işçi sınıfının yıldızının parladığı, üretimde makineleşmenin ön plana çıktığı, fabrikaların merkezi bir konuma yerleştiği, yeni ve farklı bir üretimsel toplumsal düzen ortaya çıkmıştır. Kültürel, sosyal, ekonomik ve teknolojik, değişimlerin yanı sıra sosyal sınıf bilincinin de geliştiği bu dönüşüm, büyük bir dönüşümdür (Yazıcı, 2010). Bu büyük dönüşüme bağlı olarak tarihsel olayların bütünlüğünün sosyal hizmet bilim ve mesleğinin gelişimine kaynaklık ettiği düşünüldüğünde; endüstriyel toplumların doğuşu, gelişimi, sahip olduğu ana akım felsefeler, sosyal bilimlerin öneminin zamanla anlaşılması, demokratik toplum düzeninin güçlenmesi ve devlet yapısındaki değişimlerle (Cılga, 2004) endüstriyel sosyal hizmeti derinlemesine irdelemek olanaklıdır.

Endüstri toplumunun ortaya çıkması ile toplumsal sınıfların oluşumuna; aydınlanma çağıyla akılcılığa, bireyin onur ve değeriyle, özgürlüğüne; bilimlerin gelişimi ile metafizikten kopuşa ve pozitivist anlayışa; demokratik düzenin devlet yapı-

sına oturmasıyla adalet, eşitlik, insan hakları, temel hak ve özgürlüklere, refah devletine iştirak edilmektedir. Tam da bu noktada sosyal hizmet söz konusu koşullar doğrultusunda bir meslek ve bir bilim olarak doğmuştur. Sosyal hizmet endüstri devriminin içine doğmuş bir disiplin olarak dönemin özelliklerinden oldukça etkilenmiştir çünkü endüstri devrimi alışlageldik insan yaşamını ters yüz etmiştir. Hali hazırda kırsal hayatı bırakıp kente gelmiş uyum sorunu yaşayan insanları mümkün olmayan şartlarda ve zaman dilimlerinde çalıştırmak, durumu daha da kötü bir hale getirmiştir.

Endüstri devriminin başlarında hızlı gelişim gösteren makineleşme olgusu, küçük işletmelerin büyümesine ve fabrikalaşmanın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Böylece tarım işçiliğinden ziyade fabrika işçiliği önem kazanmış, muazzam bir dönüşüm yaşanmıştır. Bu dönemde işe kabul, işten ayrılma ve işe dair kayıtları tutma gibi işler, profesyonel olmayan uygulamalar ile sürdürülmekteydi. Ayrıca işletmelerin büyüyerek fabrikalaşması da organizasyonel sorunları gündeme getiriyordu. Demirkaya (2006/1) bu dönemde hızla ortaya çıkan olumsuz çalışma ortamı nedeniyle işçilerin birliktelik arayışlarının yoğunlaştığını, bu arayışın sonucunda sendikal faaliyetlerin öncelikle İngiltere’de ortaya çıktığını ve daha sonra başka ülkelere de yayıldığını ifade etmektedir.

Zamanla büyüyen fabrikalarda, pek çok sayıda işçi ile arzu ettikleri şekilde yakın bireysel ilişki kurmanın zorluğunu sezen bir takım duyarlı işveren, Amerikan Ulusal Sosyal Hizmetler Enstitüsü tarafından önerilen “endüstriyel sosyal hizmet uzmanı” istihdamına yönelik adımları 1889’da kendi ülkelerinde uygulamaya koymuştur. İlk endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarının istihdamı, erken sanayi döneminde gerçekleşmiştir (Cheeran ve diğ., 2015; Demirkaya, 2006/2; Bakalinsky, 1980; Skidmore ve diğ., 1974). İlk başta endüstriyel sosyal hizmet uzmanları, işverenler, yöneticiler ve işçiler arasında rol alarak aracı konuma sahipti. Endüstriyel sosyal hizmet uzmanları bir yandan çalışanların barınma, ekonomi ve sağlık gibi sıkıntılarının aşılmasına yardımcı olurken; diğer yandan da yönetimin onlara verdiği görevleri yerine getirmişlerdir (Baysal, 1993). Endüstriyel sosyal hizmet uzmanı uygulaması hem işçiler, yöneticiler hem de işverenler tarafından kabul görmüş bir başlangıç olup, endüstriyel sosyal hizmetin sınırlarının çizilmesine de yardımcı olmuştur. Sosyal hizmetin endüstri alanında gelişmesine dört özellik katkıda bulunmaktadır (Skidmore ve diğ., 1974):

✓ Mesleki eğitim almış sosyal hizmet uzmanlarının şimdiye kadar ulaşılmayan bir müracaatçı grubuna (işçi sınıfı) hizmet vermeye başlaması,

✓ Sosyal hizmet uzmanlarının kurumsal liderler ve sanayi üretim mekanizmaları tarafından istihdam edilmesi ve desteklenmesi, fabrikalarda işlerin ve sosyal hizmetlerin sunulması için umut verici bir fırsat yaratılması,

✓ Toplumsal koordinasyonu sağlayabilmek için kurumsal liderlerin, sosyal hizmet uzmanlarının ve sanayi üretim mekanizmalarının hizmetlerin etkin sunumunda ve kullanımında hem fikir olması,

✓ Sosyal hizmet eğitiminin, hem toplumsal sınıflarla çalışma hem de saha çalışması konularında bu yeni oluşuma uyum sağlamaya ihtiyaç duymasıdır.

Endüstriyel sosyal hizmet; meslekte değişimin en son noktasındadır. Sıkıntıları olan bireylere, ailelerin sorunlarına ya da yeni oluşan bu sanayi toplumundan kaynaklı sorunlara yardım etmek için birçok fırsata sahiptir. Skidmore ve diğerleri (1974)'e göre endüstriyel alanda sosyal hizmet uygulaması için kapı aralıktır, ancak zorluklarla doludur, sosyal hizmet uygulayıcıları ve eğitimcileri bu yeni, yaratıcı ve potansiyel gelişmeyi dikkatlice düşünmeli, kaynakları ve ihtiyaçları iyi değerlendirmeli ve buna göre uygulamalarını planlamalıdır. İçinde bulunduğumuz çağ bilgiye hızla erişimin kolaylaştığı post-endüstriyel bir çağdır. O halde endüstriyel sosyal hizmetin sadece işçilerin finans, barınma, sağlık gibi sıkıntılarının aşılmasında rol oynaması, özellikle çalışan sorunlarına yönelmesi ya da sendikal faaliyetleri organize etmesi beklenemez.

Açık bir şekilde sosyal hizmetin tüm uygulama alanlarında olduğu gibi endüstriyel sosyal hizmet uygulamasında da bir paradigma değişimine ihtiyaç vardır. Nitekim bu paradigma değişimine olan ihtiyaç çalışmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Endüstriyel sosyal hizmet uygulamalarının ilgilendiği konuları etrafıca gözden geçirmenin önemli olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Dolayısıyla bu çalışma; post-endüstriyel çağda endüstriyel sosyal hizmet uygulamasında ele alınabilecek konuları ve endüstriyel sosyal hizmet uzmanının rollerini tartışma amacı taşımaktadır.

3. Post-Endüstriyel Sosyal Hizmetin Temel Konuları - I: İş ve İşyeri Sorunları

İş, bireylerin maddi kazanım sağlamak adına faaliyette buldukları yaşamsal alanlardan bir tanesidir. İşyeri ise bu bireylerin iş hayatlarının geçtiği ortamdır. Endüstriyel sosyal hizmet, bir sosyal hizmet uygulama alanı olarak bir işyerinde çalışan bireylere verilen psikolojik ve sosyal desteği odak alan ve çalışanların bireysel ve çevresel sağlıklarını korumaya yönelik tasarlanıp yönetilen programları kapsamaktadır. Bu bağlamda sosyal hizmet uzmanları işyerinde çalışanların bireysel ve ailevi ihtiyaçları ile işyerindeki ilişkilerine yönelik çözümler üretmeyi amaçlamaktadır. Endüstriyel sosyal hizmet uygulama alanında çalışan sosyal hizmet uzmanları bu çözümleri üretirken çalışanların karşılaştığı sorunların da farkında olmalıdırlar. Sosyal hizmet uygulamaları endüstri alanında genişlerken tekeli, insanları istismar etme, çevreye ve insan sağlığına zarar verme eğiliminde olan, doğal kaynakları ve emeği sömüren kamuoyuna hesap vermeyi reddedip sorumlulardan kaçınan yapıları endüstriyel sosyal hizmet uzmanları göz ardı etmemelidir. Böylesi bir vizyon ile

işin ve işletmelerin çalışanlar üzerinde bırakacağı sosyal ve psikolojik etkiler konusunda istendik bir uygulama stratejisi endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarında geliştirebilir.

Endüstriyel sosyal hizmet uygulamalarının gerçekleştirildiği işveren kuruluşlar arasında büyük sanayi şirketleri, madenler ve fabrikaların yanı sıra sendikalar, devlet kurumları ve hastaneler, dini kurumlar ve üniversiteler gibi kâr amacı gütmeyen kuruluşlar da yer alabilmektedir. İşletmeler, sosyal hizmetin sunduğu hizmetlerden faydalanarak çalışanlarının yaşadıkları sosyal ve psikolojik sorunları çözmek ve daha verimli bir iş ortamı sunmayı hedefledikleri için sosyal hizmet uygulamalarına başvurmaktadır. Başlangıçta endüstri alanında sosyal hizmet uygulamaları ile yalnızca devamsızlık ve düşük verimliliğe bağlı sorunların önüne geçmek hedeflense de zaman içerisinde ortaya çıkan diğer sosyal sorunlar endüstriyel sosyal hizmet alanında çalışan sosyal hizmet uzmanlarının bu insani sorunları çözmeye yönelik çalışmalarına neden olmuştur. İş ve İşyeri kaynaklı endüstriyel sosyal hizmet kapsamında çözülmesi gereken sorunlardan bazıları şunlardır:

Mobbing. Leymann (1990) bu fenomeni psişik terör veya birine ekip olarak takma şeklinde adlandırırken mağdurun, haksızlıklarla ve adaletsizliklerle sistematik bir damgalanmaya maruz kaldığını hatta birkaç yıl sonra mağdurun kendi alanında iş bile bulamadığı açıklar. Bu trajik kaderden sorumlu olanlar ya iş arkadaşları ya da yönetim olabilir. Ek olarak mobbing esnasında mobbing mağduru birey, mobber (mobbingi uygulayan birey) ve seyirci kavramsallaştırmasıyla üç tip birey bulunmaktadır. Mobbing istifaya zorlama, ayrımcılık, fiziksel veya sözlü şiddet, kötü muamele hakaret, cinsel taciz, yasal hakların kullandırılmaması, iftira ve görev yeri değişikliği yani bir nevi sürgün olarak tanımladığımız farklı türler ile karşımıza çıkmaktadır (Altun, 2019).

Tükenmişlik Sendromu. Çalışanların iş ilişkilerinden doğan bir baskı ortamında çalışması, iş olanaklarından rahatsız olması, iş yerinde istemedikleri bir durumla veya sıkıntıyla karşılaşması sonucunda çalışanda gözlemlenen bıkkınlık halidir (Altun, 2019). Tükenmişlik sendromu nedeniyle bireyler fiziksel yorgunluk, uzun süreli bitkinlik, duygusal tükenme veya çöküntüler hissederek iş-aile yaşamında olumsuz yansımalar ortaya koymaktadır (Maslach ve Jackson, 1981).

Stres. Çalışanın kendine yönelen çevresel tehditler karşısında verdiği fiziksel ve ruhsal olağanüstü tepkileri ifade ederken, gerçekler ile beklentiler arasında oluşan farklılıklar karşısında yaşanan gerilim durumudur (Solmaz, 2019). İş yükünün çok fazla olması, yapılan işlerin çalışanların yeteneklerinin çok çok üzerinde sınırlayıcı ve zorlayıcı etkiler bırakması, yönetim sürecindeki olumsuzluklar, verilen görevleri tamamlayamama, kötü çalışma koşulları, güven eksikliği gibi nedenler çalışanların strese girmesine neden olabilir (Altun, 2019).

Çatışma. İnsanların, bireysel ya da grup olarak çıkarlarının ters düşmesi halinde çatışma meydana gelir, iki ya da daha fazla kişi veya grup arasında yaşanan ve

düşünsel, duygusal ya da değer yargılarındaki farklılıkların neden olduğu uyumsuzluklardır (Altun, 2019). Çatışmadan dolayı organizasyon içinde insanlar ya da gruplar kendileri dışında tüm görüşlere kapalı hale gelirler. İki veya daha çok kişi arasında yaşanan uyumsuzluklar bireyler arası çatışma olarak ifade edilmektedir. Organizasyonda bulunan farklı birimler, pazarlama ile muhasebe, yönetim ile personel arasındaki çatışmalar arasında yaşanan çatışmalar ise gruplar arası çatışmalardır. Çatışma bazen grup üyeleri arasında bazen grup ile yönetici arasında bazen grup içinde bazen organizasyon içinde ast ile üst arasında dikey yönde bazen de aynı pozisyonda olanlar arasında yatay yönde yaşanabilmektedir (Solmaz, 2019).

Tatmin Olmama. Çalışanın yaptığı işle kendi değer yargılarının örtüşmemesini fark etmesi sonucu ortaya çıkar (Solmaz, 2019). Farklı konum ve durumlardaki çalışanların değer yargıları ve ücret gibi konularda işten beklentileri değişebileceğinden organizasyon içinde sağladıkları tatmin düzeyi de farklı olabilir.

Şiddet ve Saldırganlık. İşyerinde endüstriyel sosyal hizmet uygulamasını gerektirebilen risk faktörleri arasında şiddet ve saldırganlık da yer almaktadır. Çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler bırakabilecek bu davranışlar birbirine yakın anlamlar içerse de farklı durumları ifade etmektedirler. İşyeri saldırganlığı daha geniş, şemsiye bir kavramdır ve işyeri şiddetini kapsar. İşyeri şiddeti ise çalışma ortamında fiziksel zarara neden olabilecek saldırgan davranışları ifade etmektedir (Altun, 2019).

Cinsel Taciz. İşyerinde gerçekleşebilecek en olumsuz vakalardandır, hem bir mobbing türü hem de başlı başına irdelenmesi gereken önemli bir konu olup çalışanlar üzerinde yıkıcı etkilere yol açabilmektedir. Altun (2019)'a göre genellikle işyerinde erkeklerden kadınlara yönelen, konuşma, ima, dokunma vb. istenmeyen cinsel tutum ve davranışları tanımlamak için kullanılmaktadır.

İş Yeri Devamsızlığı ve İşte Var Olamama. Devamsızlık (Absenteeism), genel olarak çalışanın hastalanması, aileden bir yakınına kaybetmesi, çocuğunun okulu ile ilgili bir takım sıkıntıların çıkması gibi çeşitli nedenlerden ötürü iş yerinde fiziki olarak bulunmaması ve bu tarz eylemleri kronik hale getirmesidir (Şenel, 2012). İşte var olamama (presenteeism), çalışanların işyerinde bedenen olmasına karşın psikolojik olarak iş yerinde yer almaması, kendini işine verememesi, işte boş vakit geçirmesi ve buna bağlı olarak iş verimliliğinin sürekli düşmesi ile karakterize olan bir durumdur (Demirgil ve Mücevher, 2017). İşte var olamamanın bir yönü ile gizli işsizlikle de örtüşmektedir.

Bireylerin hayatlarında sahip oldukları farklı rollerde, yaşadıkları sorunlar ve başarısızlıklar çalışma hayatını etkileyebilmektedir. Çalışanların iş hayatında yaşamış oldukları sorunlar kadar aile hayatında yaşadığı sorunlar da bulunmaktadır. Endüstriyel sosyal hizmet uzmanının görevi, çalışma alanı olan iş ve işyeri sorunlarıyla birlikte çalışanın aile hayatı sorunlarının da çözümünde aktif rol oynamaktır.

Bu yüzden çalışanların iş ve iş yeri sorunlarının yanında aile hayatı sorunlarını değerlendirmekte yararlı olacaktır. Aile hayatı sorunları sadece evli bireyleri kapsamaktadır. Bekâr bireylerin de aile hayatı sorunları olabileceğinden çok kapsamlı düşünülerek çalışanların aile hayatından kaynaklanan sorunları irdelenmelidir.

4. Post-Endüstriyel Sosyal Hizmetin Temel Konuları - II: Sosyal Sorunlar, Önemli Konular, Nüfus Grupları ve Aile Yaşamı Sorunları

18. yüzyılın sonlarında derebeylerin tasfiyesiyle halkın kırsal alandan endüstrinin büyük merkezlerine kitleler halinde başlattıkları hareketlilik dalgası, Avrupa'nın büyük bir kısmının kentleşmesine sebep olmuştur. Peş peşe şehirlere gelen halk, yeni bir sosyal tabakayı, işçi sınıfını, oluşturmuştur (Mahiroğulları, 2005). Aldığı ücret, tek geçim kaynağı olan bu sınıfın, üretimin kilometre taşı sermaye karşısında güçsüz kalması, işçilerin emeğinin korunamaması, çalışma koşullarının insanileştirilememesi, yaşamın pek çok açıdan sömürülmesine neden olmuştur.

4.1. Sosyal Sorunlar, Önemli Durumlar ve Nüfus Grupları

Endüstrinin gelişmesi ile birlikte emeğin istismarı için ilk önce göçmen işçiler devreye girmektedir. Marx (2004); göçmen işçileri nispi artı-nüfus kaynaklarından biri olarak değerlendirmekte ve onlar için sermayenin hafif piyadeleri yorumunu yapmaktadır. İş kazaları göçmenlerde daha çok meydana gelmektedir. İş kazalarının oranına baktığımızda yerli işçilere kıyasla Avrupa'da göçmen işçiler arasındaki iş kazaları oranının iki kat daha fazla olduğunu söyleyebiliriz (Akıl, 2015). Bu durumda, göçmen işçilerin daha çok tehlike arz eden işlerde kullanılması ve ortalama çalışma saatlerinin yerel işçilere göre daha fazla olması etkilidir (Tufan, 1994). Göçmen işçilerin durumu, tamamen ticareti yapan kişilerin merhametine kalmıştır. Göçmen işçiler kendilerine daha iyi bir gelecek kurabilmek için, iş bulmak bir yana, şiddet ve misilleme korkusu ile borçlarını ödemek için zorla çalıştırılma riski altındadırlar.

Bu nüfus grubu, büyük bir ihtimalle sözleşmesiz, izinsiz ve sigortasızdır. Aynı zamanda işçiler sağlık ve sosyal güvenlik hizmetlerinden ve ücretlerinden yoksundurlar. Göçmenlerin kayıt dışı çalıştırılması, var olan mevzuatın başarılı bir şekilde uygulanmaması gibi nedenler sayesinde işletmeler ve göçmen işçileri kullananlar bundan cesaret almakta ve işletmelerde insan hakları ihlali işlenmeye devam etmektedir. Bakalinsky (1980) tüm endüstrilerin kâr amaçlı mal veya hizmetler şeklinde ortak bir amacı olduğunu, insanların duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak için mevcut olmadıklarını özellikle vurgular. Böyle bir ortamda sosyal hizmetin endüstri devriminde doğan bir meslek olduğu gerçeği ele alındığında, endüstrinin içerisinde yer alan nüfus gruplarının sosyal hizmet uygulaması için önemli müracaatçı kitlesini oluşturduğunu rahatlıkla söylemek yanlış olmayacaktır.

Endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarının yer aldıkları organizasyonlarda bu durumların takipçisi olması, işverenler, işçiler ve sosyal çevreleriyle uygulama yap-

ması, işvereni göçmen işçiler hakkında bilgilendirmesi elzemdir. Çoğu endüstri hiyerarşiktir, otokratik bir yapı ile karakterize edilir ve yönetim, hiyerarşinin en üstünde yer alır. Yönetim başkanı, yönetim (orta düzey yöneticiler, ustabaşılar ve iş amirleri) ve mevcut olduğunda işçi sendikası, endüstriyel organizasyonun bileşenlerini oluşturur. Ek unsurlar arasında personel yöneticisi, doktor veya hemşire, endüstriyel psikolog, psikiyatrist ve sosyal hizmet uzmanı sayılabilir. Sanayinin büyüklüğü gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak, yöneticinin kaynakları ve perspektifi, bu ek bileşenlerden herhangi biri veya birkaçı bir kuruluşa bulunabilir. Tüm bu elemanların birbirine bağlanması, organizasyonun hedeflerine ulaşmasında başarılı olacaktır (Bakalinsky, 1980).

Diğer taraftan kadın işçiler, cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle toplumda ve iş yaşamında erkeklere oranla daha başka sorunları tecrübe etmektedirler. Onların çalışma yaşamı ve iş gücü piyasasındaki sorunları genel olarak; ücretlerde, terfi ya da yükselmelerde, işe kabulde kendini göstermektedir (Özkan ve Özkan, 2010). Kadınların çalışma yaşamındaki sorunlarına birde çocuk yetiştirme, ev işleri, aile hayatındaki aksaklıklar ile iş-aile yaşamı çatışmaları dâhil olmaktadır. Endüstrileşmeden önce kadınlar; ev içi ücretsiz işçi konumunda ev odaklı işlerle uğraşırken endüstrileşmeden sonra odakları piyasa eksenine doğru genişlemiş, işgücü arzı yaratmıştır. Nihayetinde kadın işsizliği ya da kadının iş bulma durumu bir sorun olarak kendini göstermiş, iş gücü piyasasında kendine yer açan kadın, erkek ile omuz omuza çalışmaya başlamıştır. Ancak bu seferde endüstrileşme yüzünden kadınlar ucuz işçi olma durumuna doğru sürüklenmiştir (Kayıkçı, 2002). Dahası, Gül ve diğerleri (2014)'e göre Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi 2013/Global Gender Gap Index 2013 raporunda 135 ülke arasında 124. sırada bulunan Türkiye'de kadınların; erkek çalışanlara oranla işyeri ortamından kaynaklı stres, mobbing gibi çeşitli psikososyal risk etmenlerine, hastalıklara maruz kalma ihtimalleri yüksektir ve gebelikle ilgili komplikasyonlara uğrama durumları her zaman mevcuttur (Gül ve diğ., 2014).

Son olarak endüstri devrimi ile birlikte hortlayan çocuk işçiliği konusu çocuk haklarının ihlal edildiği önemli bir sorun alanıdır. Sosyal bir sorun olarak çocuk işçiliği dünyadaki varlığını sürdürürken eğitimsizlik, yoksulluk, yetersiz mevzuat gibi nedenler; esnek ve ucuz işgücü olarak işverenlerin çocuklara yönelmesini kolaylaştırmaktadır. Erbay (2008) özellikle büyük endüstri işletmelerinden ziyade küçük endüstri işletmelerinde, çocuk işçiliğinin yaygın olduğunu belirtmiştir çünkü küçük sanayi işletmelerinde denetimler çok daha zor yapılmaktadır. Kaldı ki sanayide çalışma zaten çocuklar adına ciddi iş kazaları tehlikesini beraberinde getirmektedir (Erbay, 2013). Sevindirici olan 1992 yılından itibaren Türkiye'de, çocuk işçiliği sorununa karşı etkili bir mevzuat oluşturma çabasına ve çocuk işçiliğine karşı ciddi bir mücadeleye girilmiş olmasıdır (Şahin, 2009). Endüstri devrimiyle birlikte yeni toplum yapısı eğitimi öne çıkarmış ise de eğitimden yararlanma şansı herkes için aynı

erişilebilirlikte bir hak olmamıştır. Şemin (1975)'e göre eğitim olanaklarından yararlanmada ailenin ekonomik durumu, önemli bir belirleyicilik rolüne sahip olup başarısızlığın en yüksek seviyeye ulaştığı aileler; yoksul, işçi ve küçük esnaf ailelerdir.

Modern toplumlarda eğitim sayesinde statünün genellikle kazanılması eğitim ile eşitlik-eşitsizlik arasında ilişki kurulmasına neden olur. Endüstri toplumunda eğitim fırsatları yaygınlaşsa da, bazı insanlar diğerlerine kıyasla daha çok eğitim almaktadır (Önür, 2013). Endüstri devrimini hedeflerken, eğitim sisteminin bütüncül olarak güncellenmemesi ile eşitsizlikler büyüyebilir ve toplum parçalanabilir. Dezavantajlı ve risk altındaki gruplarla çalışan sosyal hizmet, çeşitli, karmaşık ve mikro, mezzo, makro düzeylerdeki çok yönlü sorunlarına çözüm bulmak için iş yerleri, sivil toplum kuruluşları, yerel yönetimler, üniversiteler gibi çeşitli kurum ve kuruluşların birlikte çalışmasını ve aralarında bağ kurulmasını desteklemelidir. Bu sayede güncel eğitim programları üretim ilişkilerinin ihtiyaçlarını karşılamaya yoğunlaşabilir. Özdemir (2011)'e göre eğitim programlarının yeniden yapılandırılma sürecinde kodlama dersleri, finansal ve dijital okuryazarlık eğitimi, girişimcilik, esneklik, serbest piyasa ekonomisi, bilgi üretimi ve risk yönetimi gibi konulara hâkim bireylerin yetiştirilmesi amaçlanabilir.

Endüstri Devrimi'nin toplumların sosyal yapısında, mühim toplumsal değişimler oluşturmasıyla birlikte korunmaya, bakıma, yardıma herkesten daha fazla gereksinim hisseden, psikososyal sıkıntıları ile yalnız bırakılmaması gereken nüfus grupları gündelik yaşamda varlığını daha çok hissettirmiştir (Özgökçeler, 2006). Özel ilgilenim gerektiren bu incinebilir nüfus gruplarından bir tanesi de engellilerdir. Toplumsal bütünleşmeyle ilgili ciddi sorunlar yaşayan engelli bireyleri topluma kazandırmanın en rasyonel yolu, onların çalışma hayatı içerisinde yer almalarını sağlamaktır. Endüstriyel sosyal hizmet, ürün ve hizmetler yaratırken incinebilir grupların haklarını göz önünde bulundurur. İnsan hakları ve sosyal adaleti ilke edinen endüstriyel sosyal hizmet; azınlıklar, engelliler gibi incinebilir konumda bulunan grupların istihdamını sağlayarak bu grupların toplumla bütünleşmelerini amaçlamaktadır. Engelli bireylerin mesleki iyileştirmesini sağlamak ve onlara istihdam oluşturmak adına kullanılan yöntemler içerisinde en kolay ve en yaygın yöntem kota uygulamasıdır. Günümüzde 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 30.maddesinde düzenlenen kota uygulaması; 50 veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işyerlerinde %3, kamu işyerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü veya terörle mücadelede yaralananların istihdamının sağlanması zorunluluğunu getirmektedir (İş Kanunu, 2003). 2016 yılında 104.966 engelli kotasına karşılık, 92.413 engelli istihdamı sağlanmıştır (Şen, 2018).

Ekonomik yeniden yapılanma ve refah politikasındaki köklü değişiklikler, özellikle engelliler, kadınlar, ırksal ve etnik azınlık gruplarının üyeleri ve gençler olmak üzere birçok kentsel bölge sakinleri arasında istihdamda ciddi bir bozulmaya ve dezavantaja neden olmaktadır. Sosyal hizmet mesleğinin yoksul insanlara tarihsel bağlılığına rağmen, iş geliştirme programlarında çok az gelişmiş endüstriyel sosyal

hizmet uygulaması rapor edilmiştir (Iversen, 1998) çünkü işverenlerin engellileri istihdam etme konusunda bazı olumsuz önyargıları mevcut olabilir. Engellilerin işyerlerinde duygusallık yaratması, iş akışını yavaşlatması, engellilere verilen işlerin nitelik açısından düşük kalifiye özellikleri sergilemesi olumsuz ön yargıların başında gelebilir. Bu olumsuz önyargıların ve düşüncelerin ortadan kaldırılması için engelli işgücü maliyetlerini azaltacak teşviklerin ve engellilerin eğitim seviyelerinin artırılması gerekmektedir. Bu kapsamda engellilerin kolayca erişebileceği ve eğitim alabileceği ilkokul, ortaokul ve liseler ile bu konuda uzman öğretmenlerin sayısının artırılması, endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarının devreye girmesi ve özel eğitim imkânlarının geliştirilmesi gerekmektedir.

İngiltere ve ABD'de farklı mesleki gruplarda ölüm oranı incelemeleri, bedensel mesleklerde çalışan ve diğer benzer sosyo-ekonomik statüdeki işlerde çalışanların üst düzeyde çalışan insanlardan daha yüksek ölüm oranlarına sahip olduklarını göstermiştir (Özen, 1993). Kaldı ki kömür madencilerinin iş kazaları ve yaralanma-hastalık oranları yüksektir. Ülkemizde bunun örneğini soma maden kazası ile zaten tecrübe etmiştik. Öte yandan orta sınıf ve işçi sınıfı grupları, farklı kültürleri oluşturur. Alt sosyal sınıf grupları daha yüksek hastalık ve ölüm oranına sahiptir. Üst sosyal sınıflarla karşılaştırıldığında, daha depresif, mutsuz, kaygılı, umutsuz, gelecekte daha az umutlu oldukları ve daha fazla sosyal dışlanmaya maruz kaldıkları bulunmuştur (Syme ve Berkman, 1986).

Önemli bir konu olarak sosyal dışlanma; insanların yoksunlukları ve farklılıkları üzerine ortaya çıkmış, siyasal ve ekonomik buhran dönemlerindeki sorunların bir doğurgusudur (Cılga, 2009). Toplumun bir kesiminin, işsizlik, yoksulluk, eğitimsizlik, yaşlılık, engellilik gibi sebepler nedeniyle sağlık, eğitim ve kültürel kaynaklardan faydalanamamasıdır. Sosyal dışlanmayı tecrübe eden bu kesim aynı zamanda üretme faaliyetlerinde bulunamaz, toplum dışına itilir, modern yaşamdan uzak tutulur, karar alma etkinliklerine katılamaz (Seyyar ve Genç, 2010). Pek çok sebeple sosyal dışlanmaya maruz kalan bireyler, kendilerini kısır bir döngü içerisinde bulur. Endüstriyel sosyal hizmetin; yukarıda bahsi geçen grupların ötekileştirilmesi ile mücadele etme ve söz konusu kısır döngü yüzünden mağduriyet yaşamış kimselere sosyal çevreleriyle bağlantılı olarak yol gösterme, onları güçlendirme gibi önemli bir görev tanımı vardır.

4.2. Aile Yaşamı Sorunları

Ekonomik krizler, gelir dağılımındaki eşitsizlikler, yoksulluğun derinleşmesi ve yapısal dönüşüm toplumsal kurumlarla birlikte aile kurumunu da olumsuz etkilemektedir. Solmaz (2019), ailenin yoksullaşmasını aile içi rolleri, aile bütçesini, iş gücüne katılım biçimlerini, ailenin toplumsal çevresiyle ilişkilerini olumsuz yönde etkileyen, eşler arasındaki uyumu bozan ve aile içi şiddet, intiharlar, suç eğilim, eğitimden uzaklaşma, yetersiz ve dengesiz beslenme, yabancılaşma gibi toplumsal sorunlara neden olan bir bakış açısıyla örneklendirmektedir. Eşler arası etkileşime

ve iletişime ket vurması muhtemel gözüken iş-aile çatışması endüstriyel sosyal hizmet uygulamalarının özel ilgi alanları arasında yer alır. Bağımsız kişisel özelliklere sahip birbirinden farklı ortamlarda yetişen insanlar tarafından kurulan aile, karşılanamayan beklentilerin, başarılı bir şekilde yürütülemeyen ilişkilerin, duygusal rahatsızlıkların, gerilim ve çatışmaların kaynağı olabilmektedir.

Gerilim ve çatışmalarla beraber eşler birlikteliklerini sonlandırabilmekte, boşanma yolunu tercih etmektedirler. Boşanma gibi hayati bir sürecin bireylerin iş yeri performansını ve işe konsantrasyonunu etkilemesi ise kaçınılmaz bir son olarak endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarınca düşünülmelidir. Bunların dışında aile yaşamında yetişmekte olan nesille kendine has bakış açısı olan ebeveyn veya yetişkinler arasında meydana gelen uyumsuzluklar da bulunur. İnsanlığın gelişmesi ve yeniliklerin meydana gelmesi kuşaklar arasında farklılıkları kaçınılmaz kılmaktadır. Toplumda meydana gelen yenilikler paralelinde ortaya çıkan yaşam tarzındaki değişiklikler, toplumun genel beğenisiyle örtüşmediğinde o toplumun değişik kuşakları arasında kültürel çatışmaların yaşanmasına sebep olmaktadır (Aydın, 2008). Aile içinde başlayan bu tartışmalar çalışanlar tarafından endüstriyel ortama taşınabilir ve endüstriyel sosyal hizmet uzmanının uygulama alanında yerini alabilir.

5. Post-Endüstriyel Sosyal Hizmetin Temel Konuları – III: İnsan Kaynakları, Mavi Yakalılar ve Beyaz Yakalılar

Toplumla ilgili çoğu kavram gibi insan kaynakları kavramı da Endüstri Devrimi'nin ortaya çıkması ile birlikte ilk kez 19. yüzyılın sonunda dillendirilmeye başlamıştır. Personel ofisleri olarak ifade edilen kavram aslında bu dönemde insan kaynakları faaliyetlerinin ilkel şeklidir. Personel yönetimi; organizasyonun işe alım, işten çıkarma ve çalışan kayıtlarının tutulmasıdır. Bu şekliyle personel yönetimi, az sayıda eylemi bünyesinde barındırır. 1980'lerden itibaren personel yönetimi işlevi yerini insan kaynaklarına bırakmıştır ancak insan kaynakları kavramının kazandığı boyut dünden bugüne personel yönetimini de aşmıştır. İnsan kaynaklarının personel yönetiminden farkı, işgücünde verimliliğin yanı sıra organizasyonun iç müracaatçısı olarak tanımlanan çalışan insanın memnuniyetini göz ardı etmemiş olmasıdır (Sabuncuoğlu, 2000). İnsan kaynakları geniş anlamıyla, organizasyonun en değerli varlığı olan çalışan insanların, üst düzey performansla işgücüne kazandırılması, iş tatmini ve motivasyonlarının pik noktadan sağlanması için geliştirilen, yerine getirilen, stratejik ve tutarlı tüm etkinliklerdir (Barutçugil, 2004).

5.1. Endüstriyel Sosyal Hizmet-İnsan Kaynakları İlişkisi

Endüstriyel sosyal hizmet ve insan kaynakları arasındaki ilişkiyi belirlemek için insan kaynakları yönetiminin ana fonksiyonlarına sosyal hizmet uzmanlarının hâkim olması gerekir. Çalışanın işletmeye girip ayrılıncaya kadar işletmede yüzleştiği insan odaklı açılımlara, insan kaynakları yönetiminin fonksiyonları adı verilir. İnsan kaynakları yönetiminde sosyal hizmet uzmanları; işletmede yer alan her işin ayrı ayrı niceliğini, niteliğini, sorumluluklarını, gereklerini ve çalışma koşullarını

doğru, etkin ve sağlıklı bir biçimde değerlendirmek amacıyla iş analizi tekniğinde yetkin olmalıdır (Bingöl, 2006). İnsan kaynağının seçimi ve yerleştirilmesinde, iş ve performans değerlemesinde, ücret ve maaş yönetiminde, insan kaynakları eğitim ve geliştirilmesinde, işin yapıldığı çevre şartlarının gözlem ve incelenmesinde endüstriyel sosyal hizmet uzmanları etkin rol üstlenebilir.

Endüstriyel sosyal hizmet uzmanları için insan kaynakları yönetiminin ana fonksiyonlarından diğeri de insan kaynakları planlamasıdır. İki temel boyutta endüstriyel sosyal hizmet uzmanları tarafından ele alınan insan kaynakları planlamasının ilk boyutu, gelecekteki insan kaynağı ihtiyacını tahmin etmesi ile ilgilidir. Böylelikle endüstriyel sosyal hizmet uzmanları doğru sayıda uygun bireyin doğru işte ve doğru zamanda bulundurulmasını sağlarlar. İkinci boyut ise nitelikli insan ihtiyacını sağlayacak kaynakların ve bu kaynakları gözden geçirme koşullarının açıklığa kavuşturulması ile ilgilidir (Mutlu, 2000). Aslında endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarının yapmış olduğu insan kaynakları planlaması, değişen ekonomik, politik ve çevresel şartlar içerisinde, işletmenin işçiler ile ilgili gereksinimlerinin belirlenmesi ve bu gereksinimleri karşılayacak program ve politikaların hazırlanması eylemidir (Tiyek ve Balkan, 2020).

Endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarının ilgilendiği son ana insan kaynakları yönetimi fonksiyonu ise çalışanlarının kariyerlerinin yönetimi ve planlanmasıdır. Kariyer planının organizasyonun amaç ve hedefleriyle paralel ve çalışanın yeteneği, ilgileri, vizyonu ile uyumlu olarak yapılması gerekir. Böylelikle hem organizasyon amaç ve hedefleri doğrultusunda ilerler hem de çalışanların kariyerlerine endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarınca yön verilir (Tiyek ve Balkan, 2020). Endüstriyel sosyal hizmet uzmanları organizasyon içinde insan kaynaklarına dair sosyal hizmet uygulamaları ve insan kaynakları yönetim fonksiyonlarıyla işçi bulma, seçme, işe alma ve yerleştirme süreçlerinde söz sahibi olabilirler. Yükselme (terfi) ve yatay geçişler (iç transfer) noktasında çalışanları endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları ile destekleyebilirler. Performans değerlendirme, ücretlendirme, sendikalar ile görüşmeler, endüstriyel ilişkiler ve çevrenin korunması, iş güvenliği ve çalışan sağlığı ile stratejik ortak arama konularında da endüstriyel sosyal hizmet uygulamalarının insan kaynakları ile arasındaki etkileşim göz ardı edilmemelidir.

5.2. Mavi ve Beyaz Yakalılar

Mavi yakalı kavramı, yoğunlukla bedensel güce dayalı işlerde görev alıp forma tarzı ve mavi renkli elbiseler kullananlar için tanımlanmıştır. Sözlük anlamında kas gücüne dayalı emeğinin karşılığını saat ücreti üzerinden alan işçileri açıklayan kavram, başlangıçta Amerika Kıtası'nda seri üretim bandında çalışanların kot kumaşından giydiği işçi kıyafetlerinden türemiştir (Bayraktaroğlu ve diğ., 2015). Mavi yaka; fiziksel koşullar, rutin işler, inşaat, madencilik, mekanik, üretim, servis ve teknik kurulum gibi diğer fiziksel çalışma şekillerinde kalifiye olmayan bireyleri ya da sınıfı betimleyen özel bir metafor olarak ta açıklanabilir (Alpaslan ve Kutanis,

2007). Uzmanlaşma ve tecrübe ile doğru orantılı olarak ücretlendirme ve yetkilendirme yöntemleri farklılaşmaktadır (Bayraktaroğlu ve diğ., 2015).

Beyaz yakalılar ise idari basamaklarda görev yapan daha profesyonel yönetici kesimi için kullanılan terimdir. Beyaz yakalıların çalışma sahası genelde tipik ofis ortamıdır. 19. Yüzyıldan itibaren beyaz yakalılar ofiste beyaz gömlek kullandıkları için bu kavramın ortaya atılmasına vesile olmuşlardır ve mavi yakalı gruptan daha fazla ücret elde eden sınıfı temsil ederler (Saithep, 2008). Günümüzde beyaz yakalılar; zihnen yorulan, eğitilmiş, otoriteye yakın konumda bulunan ya da direktörün kendisi gözükten proje tabanlı ya da aylık ücrete tabi çalışanlardır (Erday, 2012).

Mavi ve beyaz yakalıların iş, iş yeri, aile, insan ilişkileri, çevresel ve sosyal sorunlardan kaynaklı sıkıntıları endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarının her zaman ilgi alanında yer almalıdır. Demirbilek (2009); işsizlik, yoksulluk ve adaletsizlik gibi sosyal sorunlara karşı organize edilebilecek bütün sosyal hizmet uygulamalarının, birey odaklı psikososyal oluşumlardan ve klinik müdahalelerden sosyal kalkınma, sosyal planlama ve sosyal politikaya kadar uzandığını savunmaktadır. Endüstriyel değişim yalnız üretim süreçlerini dönüştürmemekte, eğitimi, ekonomiyi, toplumu, sağlık hizmetlerini de değiştirmektedir. Son tahlilde endüstriyel sosyal hizmet değişen toplum yapısının temel konularını irdelemelidir.

6. Sonuç ve Öneriler: Post-Endüstriyel Sosyal Hizmet Uzmanının Roller

Endüstriyel sosyal hizmet uzmanının rolleri arasında net bir şekilde ayırım yapılamamakla birlikte, kullanılması önerilen endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları hem mavi yakalıları hem beyaz yakalıları hem de özel nüfus gruplarını kapsayıcı ölçüde mikro, mezo ve makro boyutlarda çok yönlü şekillendirilmelidir. Endüstriyel sosyal hizmet uzmanının mikro düzeyde; çalışanların kaynaklara ulaşmasında köprü görevi gören, işçi, işveren ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamak için toplum kaynaklarını harekete geçirmek kapsamında *bağlantı kurucu rolü*; işçi hakları ve sahip oldukları diğer haklar hakkında çalışanların insan haklarının güvence altına alınmasının savunuculuğunu üstlendiği *savunuculuk rolü*; organizasyonda yer alan işçilerin gereksinim duyduğu hizmeti işçilerle birlikte sağlamak ve organizasyonun sektörden kaynaklanan insan odaklı taleplerine yanıt vermek için *iş yükü yöneticisi rolü*; çalışanlara yönelik psikososyal danışmanlık ve desteğin sağlanabileceği *danışmanlık rolü*; ihtiyaç duyulan hizmet tipi ve en uygun uygulama yaklaşımları için *vaka yöneticisi rolü*; eğitici etkinlikleri ve bilgilendirme toplantılarını düzenlemek amacıyla *öğretici rolü* ve çalışanların oryantasyonu, eğitimi ve personel yönetimine katkı için *personel geliştiricisi rolü* bulunmaktadır.

Endüstriyel sosyal hizmet uzmanları çalışanların aile ortamını ve sosyal çevrelerini değerlendirebilmek için insan kaynakları üzerinden düzenli ev ziyaretleri

planlayabilir. Ayrıca organizasyon ortamında akran destek grup çalışmaları planlamak endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarının kayda değer uygulamaları arasında yer alabilir. Boşanma, sağlık, yetişkin eğitimi, yoksulluk, iş güvencesi, tükenmişlik, stres, çatışma yönetimi, işten tatmin olamama, iş yeri devamsızlığı, işte var olamama ve iş yerinden beklentilere dair her türlü başlık akran grup çalışmalarında endüstriyel sosyal hizmet uzmanının liderliği ile mezzo düzeyde ele alınabilir. Endüstriyel sosyal hizmet alanının henüz yeteri kadar yaygın ve gelişmemiş olması, sosyal hizmet uzmanları adına makro düzeyde uygulama yapmaları için fırsat sunmaktadır. Alanın geniş bir zemine yayılması için sosyal hizmet uzmanları, Devlet-özel sektör-endüstri işbirliği ile politika bağlamında politika geliştirici makro uygulamalarda bulunmalıdırlar. Makro uygulamaların çalışan sağlığı ve güvenliği noktasında bütüncül refahın sağlanması için politikalar üretmesi, alanda aktif çalışabilme noktasında yasal dayanaklara sahip olması gerekmektedir.

Endüstriyel sosyal hizmet uzmanları işin anlamının değerlendirilmesi, çalışma ile ilgili tutum, değerler ve hedefler, genç ve engelli çalışanların çalışma deneyimi, bilgi kaynaklarının kullanımı, eğitim kazanımı, fiziksel yetenek ve iş arkadaşlığı ilişkileri ile de ilgilidirler. Dahası, endüstriyel sosyal hizmet uzmanları iş yerinde ayrımcılık ve sosyal dışlanma, alkol kullanımı ve madde bağımlılığı, mobbing ve taciz ile mücadele, zihinsel sağlık, bireysel ve örgütsel düzeyde veri toplama-yıbilme becerilerine ise mesleki yeterlilikleri doğrultusunda sahip olmalıdır. İş yerinde aileye duyarlı politikalar ve programlar oluşturmak, istihdam verilerini toplamak, kariyer zenginleştirmek ve okul-çalışma programları oluşturmak, mentorluk eğitimini başlatmak, iş dünyası-topluluk işbirlikleri oluşturmak, istihdam yaratmak için organizasyon içinde lobicilik faaliyetleri yürütmek ise endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarının başlıca hedefleri arasındadır.

Az gelişmiş ülkelerde çocuk ve anne sağlığı sorunları; gelişmiş ülkelerde ise çalışanların, engelli işçilerin ve yaşlıların sağlığı konusu Endüstri Devrimi ile birlikte kronik hastalıklar ve sosyal çevre etkileşiminin anlaşılmasında da etkili olmuştur. Endüstri Devrimi'nin yenilikleri ve rekabet ortamının yoğunluğu, emek sömürsünü beraberinde getirmiştir. Ön plana sosyal devletin çıkması ile birlikte ilkel sömürgecilik unutulmuş, işçilerin hak kazanımları, meslek hastalıkları ve iş kazalarına ilişkin çalışmalar hızla artmıştır. Endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarının, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal girişimcilik, sosyal inovasyon, risk yönetimi, sürdürülebilir işletme modelleri, aile işletmelerinde kurumsallaşma gibi endüstriyel alana dair konularda bilgi sahibi olması önemlidir.

Öte yandan ülkemizde var olan engelli istihdamına yönelik kota uygulaması 50 ve daha fazla çalışanı bulunan işletmeler için geçerlidir. Aslında bu işletmeler, Türkiye'de toplam işletmelerin çok küçük bir kısmını oluşturmaktadır. Dolayısıyla engelli istihdamı için kota kapsamına girecek işletmelerin zamanla sayısının artırılması iyi bir tercih olabilir. Çözüm olarak; mevcut işletmelerde aranan kriterleri 50 çalışandan daha az işçiye sahip işletmeler odağına taşıyabilirsek ya da bu işletmeleri

de kota uygulaması kapsamına dâhil edebilirsek engelli bireylerin güçlendirilmesi ve mevzuata dair kayda değer çıkarımlar sağlamış oluruz. İşçilerin güvenliği, varlığı ve sağlığı hem endüstri mekanizmaları hem de işverenler açısından önemlidir. Bütüncül sağlık uygulamaları kapsamında işçi sınıfı grubunun fiziksel, ruhsal ve bilişsel sağlıklarının desteklenmesi gerekmektedir. Bu noktada iş yerlerinde endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarının istihdam edilmesi önem taşımaktadır.

Aynı zamanda işçi ve işverenlere yönelik psikososyal destek çalışmaları beraberinde işçilerin verimini artırarak üretimin gelişmesine katkı sağlayacaktır. İnsan haklarına dayalı bir perspektiften, başta yoksulluk olmak üzere sosyal dışlanma riski ile karşı karşıya kalan insanlara imkânlar sunan, iktisadi ve sosyo-kültürel hayata aktif katılımları için gerekli kaynakları sağlayan ve buldukları toplumda olağan/normal sayılan yaşam koşullarını ve refahı temin eden süreçlerin endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları ile tasarlanması kolaylaşabilir. O halde şunu açıkça dile getirmekte yarar vardır; endüstriyel sosyal hizmet uzmanları sosyal dışlanma ile mücadele için sosyal içermenin önemini ortaya koyabilir. İlaveten, kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi sosyal refahın sağlanması noktasında en önemli konulardan birisidir. Çocuk işçiliği, eğitim sisteminin çocuğu çalışma yaşamına itmesi ve çocuğun eğitim sistemindeki konumu, ailelerin çocukların çalıştırmasında oynadığı etken rol vb. konuların titizlikle değerlendirilmesi bağlamında endüstriyel sosyal hizmet uzmanlarına da ayrıca büyük sorumluluk düşmektedir.

Kaynaklar

- Akıl, H. (2015). “Göçmen İşçilerin Çalışma Koşulları”. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 6/21, 12-17.
- Alçın, S. (2016). “Üretim İçin Yeni Bir İzlek: Sanayi 4.0”. *Journal of Life Economics*, 3/2, 19-30.
- Alpaslan, S. ve Kutanis, R. (2007). “Sanayi ve Bilgi Toplumu Yönetim Metaforlarının Karşılaştırılması”. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 2/2, 49-71.
- Altun, F. (2019). *İşyerinde Sosyal Hizmet Uygulamalarının Çalışanların İş Tatminine ve Örgütsel Bağlılığına Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, M.Z. (2008). “Kuşaklar Arası Çatışma Mı? Uyum Mu?”. *Anadolu Gençlik Dergisi*, (100), 10-20.
- Bakalinsky, R. (1980). “People vs. Profits: Social Work in Industry”. *Social Work*, 25/6, 471-475.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi* (Birinci baskı). İstanbul: Kariyer Yayınları.

- Bayraktaroğlu, S., Özdemir, Y., Aras, M. ve Özdemir, S. (2015). “Mavi Yakalı Çalışanlar: Neden Akademik Çalışmalar İçin Cazip Bir Örneklem Değil?”. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17/3, 141-157.
- Baysal, A.C. (1993). *Çalışma Yaşamında İnsan*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Cheeran, M.T., Joseph, G. ve Renjith, T.A. (2015). Scope of Social Work Profession in Industrial Establishment. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 4/8, 315-326.
- Cılga, İ. (2009). “Sosyal Dışlanmanın Dinamiği, Bilimin, Mesleğin Dışlanması ve Öngörüler”. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 20/2, 7-26.
- Cılga, İ. (2004). *Bilim ve Meslek Olarak Türkiye’de Sosyal Hizmet*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu.
- Demirbilek, S. (2009). *Sosyal Politika Bağlamında: Sosyal Hizmet*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.
- Demirgil, Z. ve Mücevher, M.H. (2017). “Meslek Yüksekokullarında Presenteeism: İdari ve Akademik Personel Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9/21, 237-253.
- Demirkaya, H. (2006/1). “Tarım Toplumundan Bilgi Toplumuna İnsan Kaynakları Yönetiminde Değişim”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (27), 1-23.
- Demirkaya, H. (2006/2). “İnsan Kaynakları Bölümünün Organizasyonu”. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12/2, 1-21.
- EBSO/EGE BÖLGESİ SANAYİ ODASI, (Ekim 2015). *Sanayi 4.0*. 12 Şubat 2021 tarihinde http://www.ebso.org.tr/ebsomedia/documents/sanayi-40_88510761.pdf web adresinden erişildi.
- Erbay, E. (2008). *Çocuk İşçi Olmak: Çocuk İşçiliğine Retrospektif Bir Bakış*. Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayını.
- Erbay, E. (2013). “Türkiye’de Çocuk İşçiliğinin Büyük Resmi”. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 24/1, 157-168.
- Erday, A.U. (2012). “Beyaz Yakalıların Tanımlanması Üzerine”. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14/3, 65-80.
- Ertuğrul, İ. ve Deniz, G. (2018). “4.0 Dünyası: Pazarlama 4.0 ve Endüstri 4.0”. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7/1, 158-170.

- Seyyar, A. ve Genç, Y. (2010). *Sosyal Hizmet Terimleri: Ansiklopedik Sosyal Pedagojik Çalışma Sözlüğü*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Görgün-Baran, A. ve Alpaydın, M.Ö. (2020). “A Qualitative Study on Skills of Elders to Use Digital Technology Products from Digital Divide Perspective”. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, 13/2, 107-122.
- Görgün-Baran, A. (2019). “Kuşaklararası Bilgi Transferindeki Değişimler: Yaşlılar ile Gençler Arasındaki Dijital Bölünme”. İçinde: V. Kalıncara ve İ. Sarı (Eds.), *10. Ulusal Yaşlılık Kongresi Bildiri Kitabı* (ss. 104-112). Denizli: Yaşlı Sorunları Araştırma Derneği.
- Gül, H., Yalçınoğlu, N. ve Athı, Z.C. (2014). “Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları”. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 13/2, 169-176.
- Iversen, R. R. (1998). “Occupational Social Work for the 21st Century”. *Social Work*, 43/6, 551-566.
- İş Kanunu. (2003). *İş Kanunu*. 13 Şubat 2021 tarihinde <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> web adresinden erişildi.
- Kayıkçı, D. (2002). “Türk Tekstil ve Konfeksiyon Sanayi Çalışma Alanında Gözlemlenen Başlıca Sorunlar”. *İktisat Dergisi*, 421- 428.
- Leymann, H. (1990). “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”. *Violence & Victims*, 5/2, 119-126.
- Mahiroğulları, A. (2005). “Endüstri Devrimi Sonrasında Emegın İstismarını Belgeleyen İki Eser: Germinal ve Dokumacılar”. *Sosyoloji Konferansları*, (32), 41-53.
- Marx, K. (2004). *Kapital*. Alaattin Bilgi (Çev.). Ankara: Sol Yayınları.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981). “The Measurement of Experienced Burnout”. *Journal of Organizational Behavior*, 2/2, 99-113.
- Mutlu, D. (2000). *Toplam Kalite Yönetimi ve İnsan Kaynakları Uygulamalarına Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Önür, H. (2013). *Toplumsal Eşitsizlik ve Eğitim*. İstanbul: Eğitim Yayınevi.
- Özdemir, S.M. (2011). “Toplumsal Değişme ve Küreselleşme Bağlamında Eğitim ve Eğitim Programları: Kavramsal Bir Çözümleme”. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12/1, 85-110.
- Özen, S. (1993). “Sosyolojide Bir Alan: Sağlık Sosyolojisi ve Sağlık-Toplumsal Yapı İlişkileri”. *Sosyoloji Dergisi*, (4), 73-88.

- Özgökçeler, S. (2006). *Sosyal Dışlanma Sorunsalı ve Engellilerin Sosyal Politikası Bağlamında Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Özkan, G.S. ve Özkan, B. (2010). “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”. *Çalışma ve Toplum*, 1/24, 91-104.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Saithep, R. (2008). *A Survey of Motivational Factors of White Collar and Blue Collar Employees at Mattel Bangkok Limited*. A Unpublished Master’s Project, Srinakharinwirot University, Thailand.
- Skidmore, R.A., Balsam, D. ve Jones, O.F. (1974). “Social Work Practice in Industry”. *Social Work*, 19/3, 280-286.
- Solmaz, U. (2019). *Çalışanların İş ve Aile Hayatı Sorunlarına İşyeri Sosyal Hizmeti Perspektifinden Bir Bakış: İstanbul’da Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Soylu, A. (2018). “Endüstri 4.0 ve Girişimcilikte Yeni Yaklaşımlar”. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 43-57.
- Syme, L.S. ve Berkman, L.F. (1986). “Social Class, Susceptibility, and Sickness”. *The Sociology of Health and Illness*, 2/1, 28-34.
- Şahin, B. (2009). *Çocuk İşçilerin Korunması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şemin, R. (1975). *Okulda Başarısızlık: Sosyo-Kültürel Açından Şanssız Çocuklar*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Şen, M. (2018). “Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler”. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8/2, 129-152.
- Şenel, B. (2012). “Devamsızlık Nedenleri ve Maliyetlerinin Araştırılması”. *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (3), 1-17.
- Tiyek, R. ve Balkan, E. (2020). “Sosyal Hizmet İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi: Kırklareli’nde Bir Araştırma”. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7/10, 32-42.
- Tufan, B. (1994). *Göçmen İşçilerde İş Kazaları: Almanya’da İş Kazası Geçirmiş Türkiye’ye Dönen İşçilerin Sosyal Psikolojik Özellikleri*. Ankara: Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü Yayını.

Yazıcı, E. (2010). *Dönüşen İş Kültürü: İlkçağdan Sanayi Ötesi Topluma* (Birinci baskı). Ankara: A-Kitap Yayınları.