

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANA BİLİM DALI  
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**GEÇİCİ KORUMA STATÜSÜNDEKİ SIĞINMACILARIN  
İSTİHDAMINDA ÖRGÜTSEL SOSYALİZASYON SORUNLARI:  
İNEGÖL İMALAT İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ**

**(DOKTORA TEZİ)**

**Canan BAYSAL**

**KOCAELİ 2022**

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**GEÇİCİ KORUMA STATÜSÜNDEKİ SIĞINMACILARIN  
İSTİHDAMINDA ÖRGÜTSEL SOSYALİZASYON SORUNLARI:  
İNEGÖL İMALAT İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ**

**(DOKTORA TEZİ)**

**Canan BAYSAL**

**Prof. Dr. Muhsin HALİS**

**KOCAELİ 2022**

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**GEÇİCİ KORUMA STATÜSÜNDEKİ SIĞINMACILARIN  
İSTİHDAMINDA ÖRGÜTSEL SOSYALİZASYON SORUNLARI:  
İNEGÖL İMALAT İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ**

**(DOKTORA TEZİ)**

**Tezi Hazırlayan: Canan BAYSAL**

**Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No: 28.01.2022/04**

**KOCAELİ 2022**

## ÖNSÖZ

*“Savaşın patlak vermesinden bir süre sonra elektirikler kesildi, sular kesildi, fabrikalar kapandı, fırınlar çalışmaz oldu, insanları aç bıraktılar. Kalmaya devam etseydik açlıktan ölecektik. Eğer sıcak savaş olsaydı, savaşırdım ancak biz yoksullukla savaşamadık. Göç etmekten başka çare bırakmadılar.”*

(Suriyeli Sığınmacı, Yaş 34, Halep)

*“Bize üç seçenek verdiler, ‘ya bizimle birlikte savaşacaksınız ya ülkeden gideceksin ya da öleceksin’ dediler.”*

(Suriyeli Sığınmacı, Yaş 25, İdlib)

### ***Göçe zorlanmış tüm insanlara ithafen...***

Bu çalışmanın konusunun belirlenmesinde ve hazırlanma sürecinde desteklerini esirgemeyen danışman hocam Prof. Dr. Muhsin HALİS’e ve değerli bilgilerini benimle paylaşan, kendisine ne zaman danışsam bana kıymetli zamanını ayırıp sabırla ve büyük bir ilgiyle bana faydalı olabilmek için elinden gelenden fazlasını sunan Prof. Dr. Hasan TUTAR’a teşekkürü borç bilirim. Bana her daim yeni ufuklar açan ve cesaretlendiren Prof. Dr. Hülya GÜNDÜZ ÇEKMECELİOĞLU’na, toplanılan verilerin analiz aşamasında ise beni yönlendiren ve her konuda teşvik eden Prof. Dr. Ayşe GÜNSEL’e teşekkür ederim. Doktora yeterlik komitemde yer alan, değerli fikirleri ve yapıcı eleştirileri ile bana yol gösteren Prof. Dr. Oğuz TÜRKEY’a ve tez izleme jürimde olan Prof. Dr. Ali TAŞ’a teşekkürlerimi iletirim. Tez savunma jürimde yer alan kıymetli hocamız Doç.Dr. Abdullah OĞRAK’a ve İnegöl’de bulunduğum süre içerisinde saha çalışmasının verimli bir şekilde yürütülmesi her türlü desteği sağlayan Abdurrahman OĞRAK’a teşekkürlerimi sunarım.

Tezimin saha çalışmasının gerçekleştirilmesi aşamasında her türlü maddi ve manevi imkânı bana sağlayan İnegöl Belediyesine ve İnegöl Belediye Başkanı Alper TABAN’a, saha çalışmasının gerçekleştirildiği süre boyunca yardımlarını esirgemeyen, yönlendirdiği kişiler sayesinde İnegöl’de bulunduğum süre içerisinde işlerimi büyük ölçüde kolaylaştıran İnegöl Belediyesi Strateji Geliştirme Müdürü Mehmet Akif ARSLAN’a teşekkürlerimi arz ederim.

Veri toplama sürecinde firmalar ile iletişime geçme konusunda destek sağlayan İTISO genel sekreteri Mustafa ŐENTÜRK ve MUSİAD Őube başkanı Mehmet DÖNGEL’e teşekkürlerimi sunarım.

İnegöl ii ulaşım konusunda yardımcı olan İnegöl Belediyesi personeli İlyas ŐEKER’e ve İnegöl’de görüşme yapmak için kapılarını aldığım ve isimlerini burada zikredemediğim tüm firma sahiplerine ve katılımcılara teşekkürü borç bilirim.

Hayatım boyunca yanımda olan, bu zorlu yolda desteklerini esirgemeyen en büyük destekçilerim babam Ali BAYSAL’a, annem Berlin BAYSAL’a, manevi annem Havva BAYSAL’a ve kardeşim Hüseyin BAYSAL’a sonsuz Őükranlarımı sunarım. Merhametin ve koŐulsuz sevginin büyük bir nimet olduğunu öğreten ve Őu an hayatta olmayan ablalarım Meryem ve Aynur’a, abilerim Zafer ve Aydın’a teşekkür ederim.

Ayrıca bu süreçte elinden gelenin hep en fazlasını yapmaya alışan Yiğit BAYKUŐ’a ve tüm arkadaşlarıma destekleri için çok teşekkür ederim.

**18.02.2022**

**Canan BAYSAL**

## İÇİNDEKİLER

|                         |      |
|-------------------------|------|
| ÖNSÖZ.....              | i    |
| İÇİNDEKİLER.....        | iii  |
| ÖZET.....               | vi   |
| ABSTRACT .....          | vii  |
| KISALTMALAR DİZİNİ..... | viii |
| TABLolar DİZİNİ .....   | ix   |
| ŞEKİLLER DİZİNİ .....   | xi   |
| GİRİŞ .....             | 1    |

## BİRİNCİ BÖLÜM

|                                                                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.GÖÇ: TEORİK VE HUKUKİ ÇERÇEVE.....                                                                          | 6  |
| 1.1.GÖÇ KAVRAMI.....                                                                                          | 6  |
| 1.2. GÖÇ KİMLİKLERİ VE HUKUKİ STATÜLERİ.....                                                                  | 6  |
| 1.2.1. Göçmen Statüsü .....                                                                                   | 7  |
| 1.2.2. Mülteci Statüsü .....                                                                                  | 8  |
| 1.2.3. Sığınmacı Statüsü.....                                                                                 | 9  |
| 1.2.4. Geçici Koruma Statüsü.....                                                                             | 9  |
| 1.2.4.1. Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair<br>Yönetmelik .....                      | 10 |
| 1.3. DÜNYADAN VE TÜRKİYE'DEN GÖÇ GÖSTERGELERİ .....                                                           | 11 |
| 1.4. GÖÇ KURAMLARI .....                                                                                      | 18 |
| 1.4.1.Ravenstein'in Göç Kanunları .....                                                                       | 18 |
| 1.4.2. Everett S. Lee'nin İtme- Çekme Kuramı.....                                                             | 19 |
| 1.4.3. Petersen'in Göç Modelleri.....                                                                         | 20 |
| 1.4.4.İlişkiler Ağı (Network) Kuramı .....                                                                    | 22 |
| 1.5. TÜRKİYE'DE GEÇİCİ KORUMA STATÜSÜNDEKİ SİĞINMACILARIN<br>İSTİHDAM KOŞULLARI .....                         | 23 |
| 1.6. İŞVERENLERİN VE YEREL HALKIN, GEÇİCİ KORUMU<br>STATÜSÜNDEKİ SİĞINMACILARIN İSTİHDAMINA BAKIŞ AÇISI ..... | 24 |
| 1.7. PREKARYALAŞMA SORUNU VE GÖÇMEN İŞÇİLER .....                                                             | 26 |

## İKİNCİ BÖLÜM

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| 2. ÖRGÜTSEL SOSYALİZASYON ..... | 31 |
|---------------------------------|----|

|                                                                                          |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>2.1.SOSYALİZASYON VE ÖRGÜTSEL SOSYALİZASYON KAVRAMLARI.....</b>                       | <b>31</b> |
| <b>2.2.ÖRGÜTSEL SOSYALİZASYONUN BOYUTLARI .....</b>                                      | <b>32</b> |
| 2.2.1. Chao ve Arkadaşları Tarafından Geliştirilen Örgütsel Sosyalizasyon Boyutları..... | 33        |
| 2.2.2. Taormina Tarafından Geliştirilen Örgütsel Sosyalizasyon Boyutları .....           | 34        |
| <b>2.3.ÖRGÜTSEL SOSYALİZASYONUN ÖNEMİ .....</b>                                          | <b>36</b> |
| <b>2.4.ÖRGÜTSEL SOSYALİZASYON TAKTİKLERİ .....</b>                                       | <b>37</b> |
| 2.4.1. “Kolektif’e Karşı “Bireysel” Sosyalizasyon Taktikleri .....                       | 38        |
| 2.4.2. “Bıçimsel’e Karşı “Bıçimsel Olmayan” Sosyalizasyon Taktikleri.....                | 38        |
| 2.4.3. “Ardışık’a Karşı “Rastgele” Sosyalizasyon Taktikleri .....                        | 39        |
| 2.4.4. “Sabit’e Karşı “Değişken” Sosyalizasyon Taktikleri.....                           | 40        |
| 2.4.5. “Sıralı’ya Karşı “Kopuk” Sosyalizasyon Taktikleri .....                           | 40        |
| 2.4.6. “Atamalı’ya Karşı “Yoksun Bırakma” Sosyalizasyon Taktikleri.....                  | 40        |
| <b>2.5.PROAKTİF SOSYALİZASYON TAKTİKLERİ.....</b>                                        | <b>41</b> |
| <b>2.6.ÖRGÜTSEL SOSYALİZASYON MODELLERİ .....</b>                                        | <b>43</b> |
| 2.6.1.Buchanan’ın Üç Aşamalı Erken Kariyer Modeli.....                                   | 43        |
| 2.6.2.Feldman’ın Üç Aşamalı Sosyalizasyon Modeli .....                                   | 44        |
| 2.6.3.Schein’in Üç Aşamalı Sosyalizasyon Modeli.....                                     | 47        |
| <b>2.7. ÖRGÜTSEL SOSYALİZASYON TEORİLERİ .....</b>                                       | <b>48</b> |
| 2.7.1.Belirsizlik Azaltma Teorisi.....                                                   | 49        |
| 2.7.2.Sosyal Değişim Teorisi .....                                                       | 52        |
| 2.7.3.Sosyal Kimlik Teorisi.....                                                         | 53        |
| 2.7.4. Ait Olma İhtiyacı Teorisi.....                                                    | 54        |

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

|                                                                                                                                          |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>3.GEÇİCİ KORUMA STATÜSÜNDEKİ SİĞİNMACILARIN İSTİHDAMINDA ÖRGÜTSEL SOSYALİZASYON SORUNLARI: İNEGÖL İMALAT İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ .....</b> | <b>55</b> |
| <b>3.1.ARAŞTIRMANIN AMACI .....</b>                                                                                                      | <b>55</b> |
| <b>3.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ .....</b>                                                                                                     | <b>56</b> |
| <b>3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİNİN TERCİH GEREKÇESİ.....</b>                                                                                | <b>56</b> |
| <b>3.4. ARAŞTIRMANIN DESENİNİN TERCİH GEREKÇESİ .....</b>                                                                                | <b>57</b> |
| <b>3.5. ÇALIŞMA GRUBU .....</b>                                                                                                          | <b>57</b> |
| <b>3.6. VERİ TOPLAMA SÜRECİ VE VERİ TOPLAMA ARACI.....</b>                                                                               | <b>60</b> |

|                                                                                          |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>3.7. NİTEL ARAŞTIRMALARDA GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK .....</b>                            | <b>63</b>  |
| <b>3.8. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ.....</b>                                         | <b>65</b>  |
| <b>3.9. ARAŞTIRMACININ ROLÜ .....</b>                                                    | <b>67</b>  |
| <b>3.10. GÖRÜŞME SORULARININ BELİRLENMESİ.....</b>                                       | <b>68</b>  |
| <b>3.11. ARAŞTIRMA BULGULARININ ANALİZİ VE RAPORLANMASI .....</b>                        | <b>70</b>  |
| 3.11.1. Yöneticilerden/İşverenlerden Toplanan Bulguların Raporlanması .....              | 70         |
| 3.11.2. Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacılardan Toplanan Bulguların Raporlanması..... | 109        |
| 3.11.3. Türk Vatandaşı İşgörenlerden Toplanan Bulguların Raporlanması .....              | 149        |
| <b>SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER.....</b>                                                  | <b>183</b> |
| <b>KAYNAKÇA.....</b>                                                                     | <b>194</b> |
| <b>EKLER.....</b>                                                                        | <b>207</b> |
| <b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>                                                                    | <b>231</b> |

## ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı, geçici koruma statüsündeki Suriyeli sığınmacıların istihdamında yaşanan örgütsel sosyalizasyon sorunlarını incelemektir. Araştırmada ayrıca sığınmacıların sosyalizasyonu için kullanılan örgütsel sosyalizasyon taktiklerinin neler olduğunu incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın verileri; sığınmacılar, sığınmacılar ile aynı ortamda çalışan Türk vatandaşları ve Türk işverenler/yöneticilerden toplanmıştır. Katılımcıların görüşlerini derinlemesine araştırmak ve örtük bilgiyi açığa çıkarabilmek için araştırma, nitel araştırma yöntemi olarak tasarlanmıştır. Güncel bir durumun değerlendirilmesi amaçlandığı için araştırmada nitel araştırma desenlerinden “*durum çalışması (örnek olay)*” deseni tercih edilmiştir. Bunda mevcut durumun devam ediyor olmasının ve analiz birimi haline getirilmesinin mümkün olması söz konusu tercihte etkili olmuştur. Araştırmanın örnekleme nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan “*amaçlı örnekleme*” tekniğine göre belirlenmiştir. Araştırmanın verileri İnegöl’de bulunan Hamza Bey OSB, Ağaç işleri ihtisas OSB, Yenice OSB ve İnegöl OSB’de bulunan 13 firmada çalışan katılımcılardan toplanmıştır. Verilerin analizinde “*betimsel analiz ve nitel içerik analizi*” tekniğinden yararlanılmıştır. Verilerin analiz edilmesinde ve çözümlenmesinde MAXQDA Analytics Pro 2020 programı kullanılmıştır. Verilerin analizinden elde edilen bulgulara göre sığınmacıların karşılaştıkları örgütsel sosyalizasyon sorunları; “*iletişim sorunu*”, “*iş disiplini sorunu*”, “*sosyal uyum sorunu*” ve “*çalışma izinlerinin olmayışı*” sorunu kategorileri etrafında toplandığı tespit edilmiştir. Sığınmacılar, yaşadıkları örgütsel sosyalizasyon sorunlarını; “*kişiler arası ilişkiler sorunu*”, “*işin yapısı ve işleyişi sorunu*”, “*iletişim sorunu*”, “*önyargılı davranışlar sorunu*” ve “*güven sorunu*” olarak belirtmişlerdir. Türk vatandaşı işgörenlerin bakış açısından sığınmacıların yaşadıkları örgütsel sosyalizasyon sorunları ise “*iletişim sorunu*”, “*işin yapısı ve işleyişi sorunu*” ve “*kişilerarası ilişkiler sorunu*”dur. Katılımcı grubun ifadelerinden örgütsel sosyalizasyon sorunlarına karşı kullanılan taktiklerin; “*bireysel taktikler*”, “*kurumsal taktikler*” ve “*yetersiz sosyalizasyon taktikleri*” olduğu anlaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Sığınmacılar, İstihdam Sorunu, Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Uyum, Sosyalleşme Taktikleri.

## ABSTRACT

The main purpose of this research is to examine the organizational socialization problems experienced in the employment of Syrian refugees under temporary protection status. The research also aimed to examine the organizational socialization tactics used for the socialization of asylum seekers. The data of the research; asylum seekers were collected from Turkish citizens and Turkish employers/managers working in the same environment with asylum seekers. The research was designed as a qualitative research method to investigate the participants' views in-depth and reveal tacit knowledge. Since it is aimed to evaluate a current situation, the "*case study*" design, one of the qualitative research designs, was preferred in the research. The fact that the current situation continues and it is possible to turn it into an analysis unit has been effective in this choice. The study sample was determined according to the "purposive sampling" technique, which is frequently used in qualitative research. The research data were collected from the participants working in 13 companies located in Hamza Bey OIZ, Ağaçışleri İhtisas OIZ, Yenice OIZ and İnegöl OIZ. The "*descriptive analysis and qualitative content analysis*" technique was used in the data analysis. The MAXQDA Analytics Pro 2020 program was used to analyze and analyze the data. According to the findings obtained from the analysis of the data, organizational socialization problems faced by asylum seekers; It has been determined that are grouped around the categories of "*communication problem*," "*work discipline problem*," "*social adaptation problem*," and "*lack of work permits*." Asylum seekers, their organizational socialization problems; They stated it as "*interpersonal relations problem*", "*job structure and functioning problem*", "*communication problem*," "*biased behavior problem*" and "*trust problem*." From the point of view of Turkish citizens employees, the organizational socialization problems experienced by asylum seekers are "*communication problem*", "*work structure and functioning problem*" and "*interpersonal relations problem*". From the statements of the participant group on the tactics they use against organizational socialization problems; It has been understood that there are "*individual tactics*", "*institutional tactics*" and "*inadequate socialization tactics*".

**Keywords:** Asylum seekers, Employment Problem, Organizational Socialization, Organizational Cohesion, Socialization Tactics.

## KISALTMALAR DİZİNİ

**ABD:** Amerika Birleşik Devletleri

**AFAD:** Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı

**BM:** Birleşmiş Milletler

**ÇSGB:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

**GKÇİY:** Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik

**HÜGO:** Hacettepe Üniversitesi Göç ve Siyaset Araştırmaları Merkezi

**İGAM:** İltica ve Göç Araştırmaları Merkezi

**İK:** İnsan Kaynakları

**İTSO:** İnegöl Ticaret ve Sanayi Odası

**MÜSİAD:** Müstakil Sanayici ve İş adamları Derneği

**OIZ:** Organized Industrial Zone

**ORSAM:** Ortadoğu Araştırmaları Merkezi

**OSB:** Organize Sanayi Bölgesi

**STK:** Sivil Toplum Kuruluşu

**TDK:** Türk Dil Kurumu

**UNHCR:** Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği

**Vd :** Ve Diğerleri

**YUUK:** Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu

## TABLÖLAR DİZİNİ

### Tablo

### Sayfa

|                                                                                                                                                                   |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Tablo 1:</b> Yıllara Göre Süreli Toplam Mülteci ve Sığınmacıların Çalışma İzinleri ....                                                                        | 10  |
| <b>Tablo 2:</b> Uluslararası Göçmenler, 1970–2019.....                                                                                                            | 11  |
| <b>Tablo 3:</b> Türkiye’de Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin Yaş ve Cinsiyet Dağılımları.....                                                              | 16  |
| <b>Tablo 4:</b> Örgütsel Sosyalizasyon Taktiklerinin Sınıflandırılması .....                                                                                      | 38  |
| <b>Tablo 5:</b> İşveren/Yönetici (Beyaz yaka) Katılımcıların Demografik Özellikleri .....                                                                         | 58  |
| <b>Tablo 6:</b> Suriye Uyruklu Sığınmacı Katılımcıların Demografik Özellikleri.....                                                                               | 59  |
| <b>Tablo 7:</b> Türk Vatandaşı İşgören Katılımcıların Demografik Özellikleri.....                                                                                 | 60  |
| <b>Tablo 8:</b> Araştırmanın Yapıldığı Firmalar Hakkında Genel Bilgiler .....                                                                                     | 61  |
| <b>Tablo 9:</b> Yöneticilerin/İşverenlerin Bakış Açısından Örgütsel Sosyalizasyon Sorunlarına İlişkin Belge ve Bölüm Temelli Kod Frekansları.....                 | 72  |
| <b>Tablo 10:</b> Sosyal Uyum Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri .....                                                                                           | 74  |
| <b>Tablo 11:</b> İletişim Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri.....                                                                                               | 78  |
| <b>Tablo 12:</b> İş Disiplini Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri .....                                                                                          | 82  |
| <b>Tablo 13:</b> Çalışma İzinlerinin Olmayışı Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri .....                                                                          | 85  |
| <b>Tablo 14:</b> Yöneticilerin/İşverenlerin Bakış Açısından Örgütsel Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Belge ve Bölüm Temelli Kod Frekansları.....               | 88  |
| <b>Tablo 15:</b> Kurumsal Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri .....                                                                            | 90  |
| <b>Tablo 16:</b> Bireysel Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri.....                                                                             | 97  |
| <b>Tablo 17:</b> Yetersiz Sosyalizasyona İlişkin Katılımcı İfadeleri.....                                                                                         | 101 |
| <b>Tablo 18:</b> Yöneticilerin/İşverenlerin Bakış açısından Sığınmacıların İşgücü Piyasasına Etkilerine İlişkin Belge ve Bölüm Temelli Kod Frekansları .....      | 102 |
| <b>Tablo 19:</b> Yöneticilerin/ İşverenlerin Bakış açısından Sığınmacıların İşgücü Piyasasına Etkilerine İlişkin Katılımcı ifadeleri.....                         | 103 |
| <b>Tablo 20:</b> Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların Bakış Açısından Örgütsel Sosyalizasyon Sorunlarına İlişkin Belge ve Bölüm Temelli Kod Frekansları..... | 111 |
| <b>Tablo 21:</b> İşin Yapısı ve İşleyişine İlişkin Katılımcı ifadeleri.....                                                                                       | 113 |
| <b>Tablo 22:</b> Kişiler Arası İlişkiler Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri .....                                                                               | 118 |
| <b>Tablo 23:</b> İletişim Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri.....                                                                                               | 122 |
| <b>Tablo 24:</b> Önyargılı Davranışlar Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri .....                                                                                 | 126 |
| <b>Tablo 25:</b> Güven Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri .....                                                                                                 | 129 |

|                                                                                                                                                                         |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Tablo 26:</b> Sığınmacıların Proaktif Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Belge ve Bölüm Temelli Kod Frekansları .....                                                | 132 |
| <b>Tablo 27:</b> Proaktif Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri .....                                                                                  | 133 |
| <b>Tablo 28:</b> Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların Bakış Açısından Örgütsel Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Belge ve Bölüm Temelli Kod Frekansları .....     | 138 |
| <b>Tablo 29:</b> Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların Bakış Açısından Kurumsal Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri .....                        | 140 |
| <b>Tablo 30:</b> Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların Bakış Açısından Bireysel Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri .....                        | 144 |
| <b>Tablo 31:</b> Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların Bakış Açısından Yetersiz Sosyalizasyona İlişkin Katılımcı İfadeleri .....                                    | 146 |
| <b>Tablo 32:</b> Türk Vatandaşı İşgörenler Bakış Açısından Örgütsel sosyalizasyon Sorunlarına İlişkin Belge ve Bölüm Temelli Kod Frekansları.....                       | 149 |
| <b>Tablo 33:</b> İletişim Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri .....                                                                                                    | 151 |
| <b>Tablo 34:</b> İş Disiplini Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri .....                                                                                                | 153 |
| <b>Tablo 35:</b> Kişilerarası İlişkiler Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri .....                                                                                      | 155 |
| <b>Tablo 36:</b> Türk Vatandaşı İşgörenlerin Bakış Açısından Örgütsel Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Belge ve Bölüm Temelli Kod Frekansları .....                   | 157 |
| <b>Tablo 37:</b> Türk Vatandaşı İşgörenlerin Bakış Açısından Kurumsal Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri .....                                      | 159 |
| <b>Tablo 38:</b> Türk Vatandaşı İşgörenlerin Bakış Açısından Bireysel Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri .....                                      | 161 |
| <b>Tablo 39:</b> Türk Vatandaşı İşgörenlerin Bakış Açısından Sığınmacıların Sosyalizasyonu İçin Yapılabileceklerle İlişkin Belge ve Bölüm Temelli Kod Frekansları ..... | 164 |
| <b>Tablo 40:</b> Türk Vatandaşı İşgörenler Bakış Açısından Firma Destekli Sosyalizasyon Uygulamalarına İlişkin Katılımcı İfadeleri .....                                | 166 |
| <b>Tablo 41:</b> Türk Vatandaşı İşgörenler Bakış Açısından Devlet Destekli Sosyalizasyon Uygulamalarına İlişkin Katılımcı İfadeleri .....                               | 169 |
| <b>Tablo 42:</b> Türk Vatandaşı İşgörenlerin Sığınmacılar Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Belge ve Bölüm Temelli Kod Frekansları .....                                   | 171 |
| <b>Tablo 43:</b> Türk Vatandaşı İşgörelere Bakış Açısından Sığınmacılar Hakkındaki Olumlu Görüşlere İlişkin Katılımcı İfadeleri .....                                   | 174 |
| <b>Tablo 44:</b> Türk Vatandaşı İşgörelere Bakış Açısından Sığınmacılar Hakkındaki Olumlu Görüşlere İlişkin Katılımcı İfadeleri .....                                   | 179 |

## ŞEKİLLER DİZİNİ

| <u>Sekil</u>                                                                                                                                       | <u>Sayfa</u> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Şekil 1: 2011-2021 Yılları Arasında Yerinden Edilen Kişilerin Sayıları .....                                                                       | 12           |
| Şekil 2: Ülke İçinde Yerinden Edilmiş Kişilerin Sayı .....                                                                                         | 13           |
| Şekil 3: Dünyada Sığınmacı ve Mültecilere Ev Sahipliği Yapan İlk Beş Ülke .....                                                                    | 13           |
| Şekil 4: Suriyeli Sığınmacıların Bulundukları Ülkeler .....                                                                                        | 14           |
| Şekil 5: Yıllara Göre Geçici Koruma Statüsündeki Suriyeli Sığınmacılar .....                                                                       | 15           |
| Şekil 6: Geçici Koruma Statüsünde Bulunan Suriyelilerin İlk 10 ile Göre Dağılımı ..                                                                | 15           |
| Şekil 7: 15-64 Yaş Arası Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları .....                                                                            | 17           |
| Şekil 8: Menşei Yer ve Hedeflenen Yer ile İlgili Faktörler .....                                                                                   | 19           |
| Şekil 9: Örgütsel Sosyalizasyonun Dört Boyutu .....                                                                                                | 34           |
| Şekil 10: Veri Çözümlemesinin Bileşenleri: Etkileşimli Model .....                                                                                 | 66           |
| Şekil 11: Yöneticilerin/İşverenlerin Bakış Açısından Sığınmacıların Örgütsel Sosyalizasyon Sorunları Temasının Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli ..... | 71           |
| Şekil 12: Sosyal Uyum Sorununa İlişkin Kod-Alt Kod Bölümler Modeli .....                                                                           | 73           |
| Şekil 13: İletişim Sorununa İlişkin Kod-Alt Kod Bölümler Modeli .....                                                                              | 78           |
| Şekil 14: İş Disiplini Sorununa İlişkin Kod-Alt Kod Bölümler Modeli .....                                                                          | 81           |
| Şekil 15: Çalışma İzinlerinin Olmaması Sorununa İlişkin Kod-Alt Kod Bölümler .....                                                                 | 84           |
| Şekil 16: Yöneticilerin/İşverenlerin Bakış Açısından Örgütsel Sosyalizasyon Taktikleri Temasının Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli .....               | 87           |
| Şekil 17: Kurumsal Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Kod- Alt Kod Bölümler Modeli .....                                                           | 89           |
| Şekil 18: Bireysel Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Kod- Alt Kod Bölümler Modeli .....                                                           | 96           |
| Şekil 19: Yöneticilerin/ İşverenlerin Bakış açısından Sığınmacıların İşgücü Piyasasına Etkilerine İlişkin Kod-Alt Kod Bölümler Modeli .....        | 102          |
| Şekil 20: Yöneticiler/İşverenler ile Yapılan Görüşme Sonrası Ortaya Çıkan Kod Bulutu .....                                                         | 108          |
| Şekil 21: Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların Bakış Açısından Örgütsel Sosyalizasyon Sorunları Temasının Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli ..... | 110          |
| Şekil 22: İşin Yapısı ve İşleyişi Sorununa İlişkin Kod- Alt Kod Bölümler Modeli ..                                                                 | 112          |
| Şekil 23: Kişiler Arası İlişkiler Sorununa İlişkin Kod- Alt Kod Bölümler Modeli ..                                                                 | 117          |
| Şekil 24: İletişim Sorununa İlişkin Kod- Alt Kod Bölümler Modeli .....                                                                             | 122          |
| Şekil 25: Önyargılı Davranışlar Sorununa İlişkin Kod- Alt Kod Bölümler Modeli ..                                                                   | 125          |
| Şekil 26: Güven Sorununa İlişkin Kod- Alt Kod Bölümler Modeli .....                                                                                | 128          |

|                                                                                                                                                            |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Şekil 27:</b> Sığınmacıların Proaktif Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Kod-Alt Kod Bölümler Modeli.....                                               | 131 |
| <b>Şekil 28:</b> Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların Bakış Açısından Örgütsel Sosyalizasyon Taktikleri Temasının Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli ..... | 137 |
| <b>Şekil 29:</b> Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların Bakış Açısından Kurumsal Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Kod- Alt Kod BölümlerModeli.....    | 139 |
| <b>Şekil 30:</b> Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların Bakış Açısından Bireysel Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Kod- Alt Kod Bölümler Modeli.....   | 143 |
| <b>Şekil 31:</b> Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacılar ile Yapılan Görüşme Sonrası Ortaya Çıkan Kod Bulutu.....                                          | 148 |
| <b>Şekil 32:</b> Türk Vatandaşı İşgörenlerin Bakış Açısından Örgütsel Sosyalizasyon Sorunları Temasının Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli .....                | 149 |
| <b>Şekil 33:</b> İletişim Sorununa İlişkin Kod- Alt Kod Bölümler Modeli .....                                                                              | 150 |
| <b>Şekil 34:</b> İş Disiplini Sorununa İlişkin Kod- Alt Kod Bölümler Modeli.....                                                                           | 152 |
| <b>Şekil 35:</b> Kişilerarası İlişkiler Sorununa İlişkin Kod- Alt Kod Bölümler Modeli ...                                                                  | 154 |
| <b>Şekil 36:</b> Türk Vatandaşı İşgörenler Bakış Açısından Örgütsel Sosyalizasyon Taktikleri Temasının Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli .....                 | 157 |
| <b>Şekil 37:</b> Kurumsal Taktikler Kod- Alt Kod Bölümler Modeli .....                                                                                     | 158 |
| <b>Şekil 38:</b> Bireysel Taktikler Kod- Alt Kod Bölümler Modeli .....                                                                                     | 161 |
| <b>Şekil 39:</b> Türk Vatandaşı İşgörenler Bakış Açısından Örgütsel Sosyalizasyon Uygulaması Temasının Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli .....                 | 163 |
| <b>Şekil 40:</b> Firma Destekli Uygulamalar Kod- Alt Kod Bölümler Modeli .....                                                                             | 165 |
| <b>Şekil 41:</b> Devlet Destekli Uygulamalar Kod- Alt Kod Bölümler Modeli .....                                                                            | 168 |
| <b>Şekil 42:</b> Türk Vatandaşı İşgörenlerin Sığınmacılar Hakkındaki Görüşleri Temasının Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli.....                                | 171 |
| <b>Şekil 43:</b> Türk Vatandaşı İşgörenler Bakış Açısından Sığınmacılar Hakkındaki Olumlu Görüşler Kod- Alt Kod Bölümler Modeli .....                      | 173 |
| <b>Şekil 44:</b> Türk Vatandaşı İşgörenler Bakış Açısından Sığınmacılar Hakkındaki Olumsuz Görüşler Kod- Alt Kod Bölümler Modeli .....                     | 178 |
| <b>Şekil 45:</b> Türk Vatandaşı İşgörenler ile Yapılan Görüşme Sonrası Ortaya Çıkan Kod Bulutu.....                                                        | 182 |

## GİRİŞ

Göç, ekonomik, siyasi, sosyal ve kültürel etkileri bakımından hem göç eden kitle hem de ev sahibi toplum üzerinde derin etkiler bırakabilmektedir. Çeşitli sebepleri bulunan göç, temelde insanların mevcut konumlarından daha iyi bir yaşam düzeyine geçme arzusuna dayanmaktadır. Zorunlu göç etme hareketlerinin içerisinde yer alan ve tüm dünyada büyük yankı uyandıran zorunlu göçlerden biri de Suriye iç savaşı nedeniyle yaşanmıştır. 2011 yılında başlayan Suriye iç savaşı nedeniyle ülkesini terk edenler başta Türkiye olmak üzere çeşitli Avrupa ülkelerine sığınmışlardır. Çatışma, şiddet ve zulüm sebebiyle zorla yerinden edilen kişilerin sayısı küresel çapta rekor düzeylere ulaşırken; dünyada yaklaşık dört milyon Suriyeli sığınmacıya ev sahipliği yapan ülke Türkiye olmuştur.

“*Arap Baharı*” olarak adlandırılan olayların sürdüğü 15 Mart 2011’de Suriye’nin güneyinde yer alan Dera ilinde bir grup gencin okul duvarlarına Beşşar Esad’e hitaben “*Ey doktor (Beşşar Esad) şimdi sıra sende*” yazmasıyla Suriye’deki iç savaşın fitili ateşlenmiştir. Duvarlara yazdıkları yazılar yüzünden tutuklanan ve işkenceye maruz kalan gençlerin başta aileleri olmak üzere, çocuklarının serbest bırakılması için sokağa dökülmüş ve sonrasında on binlerce kişi bu isyan hareketine katılmıştır. Çok sayıda sivilin ölümü ile sonuçlanan bu kanlı savaşta BM, ölümleri teyit edilenlerin sayısının 350 bin olduğunu ancak gerçek sayının bunun çok üzerinde olduğunu söylemektedir. 2021 yılı sonunda sunulan Suriye İnsan Hakları Gözlemevi’nin raporuna göre Suriye iç savaşında ölü sayısı 494 bin 438 olarak kayda geçmiştir. Esad rejiminden kaçan Suriyeli sığınmacılara, Türkiye’nin 2011 yılından beri uyguladığı açık kapı politikası ile geçen 10 yılı aşkın süre zarfında sayısı 4 milyona yakın sığınmacılara ev sahipliği yapan Türkiye elli milyar dolar gibi bir maliyet üstlenmek durumunda kalmıştır. Ne var ki savaşın ilk yıllarında misafir gözüyle bakılan sığınmacıların ülkelerindeki karışıklığın önlenememesi ile kalıcılıklarına dair düşünceler hükümet politikalarını yönlendirmeye devam etmektedir. Suriyeli sığınmacıların ülkemizde yaşadıkları başlıca sorunlar arasında kayıt dışılık, dil sorunları, eğitim ve sağlık hizmetlerinden yetersiz yararlanma ve istihdam sorunları yer almaktadır. Sığınmacıların istihdamına yönelik politikalarla iş yaşamına kazandırılması, devlet üzerinde oluşturdıkları yükü azaltırken onların toplumsal olarak kabul edilmelerine olumlu katkı sağlamaktadır.

Sığınmacıların kültürel, sosyal ve ekonomik olarak toplumsal kabullerinin sağlanması, aidiyet duygularının geliştirilebilmesi, kültürlerarası etkileşimin güçlendirilmesi ve topluma entegrasyonlarının sağlanması kısa vadede üstesinden gelinebilecek bir sorun değildir. Sığınmacıların Türkiye’de sosyal bütünleşmelerinin sağlanmasında ekonomik olarak yeterli durumda olmaları süreci hızlandıran önemli bir faktördür. Bu nedenle sığınmacıların işgücü piyasasına katılmaları hem ekonomik olarak hem de sosyal olarak toplumsal bütünleşmeye önemli bir katkı sağlayacağını ileri sürebiliriz. Sığınmacıların istihdam sorunları yaşanan sosyal, ekonomik, kültürel, eğitim gibi birçok sorundan sadece biridir. Bununla birlikte örgüt düzeyinde konu ele alınınca sığınmacı sosyalizasyonun emek verimliliği bakımından hızlıca çözülmesi gereken bir sorun olduğunu düşünülmektedir. İstihdam edilen sığınmacıların verimliliklerinin, etkililiklerinin ve performanslarının artırılması hususunda örgüt yönetiminin önemli sorumluluklardan biri de sığınmacıların işe, işyerine ve diğer işgörenlere adaptasyonlarında ve oryantasyonlarında bazı taktiklere başvurma gerekliliğidir. Örgütsel verimlilik ve işgören tatmini açısından büyük bir öneme sahip olan örgütsel sosyalizasyon sürecinin başarılı bir şekilde sonuçlandırılması ile işgören devir hızının azalması, işe bağlılığın sağlanması ve iş tatmininin artması beklenebilir (Cooper- Thomas ve Anderson, 2006:493; Özer ve Kaçmaz, 2020:47). Yapılan araştırmalar başarılı bir sosyalizasyon sürecinin işgörenlerin düşük iş stresi, yüksek örgütsel uyum ve düşük rol belirsizliği yaşamalarına katkı sağladığını göstermiştir (İplik vd, 2012:112; Çalık, 2003). İşgörenlerin örgütsel sosyalizasyon sorunlarının ve örgütsel sosyalizasyon sürecinde kullanılabilecek sosyalizasyon taktiklerinin tespit edilmesi örgütsel verimlilik bakımından büyük önem taşımaktadır. Buraya kadar ileri sürülen nedenlerle araştırmanın temel sorusu “geçici koruma statüsündeki sığınmacıların istihdamında yaşanan örgütsel sosyalizasyon sorunları nelerdir” şeklinde belirlenmiştir. Bu temel soruya bağlı olarak aşağıdaki alt soruların cevaplandırılması amaçlanmıştır:

- Sığınmacı işgörenlerin adaptasyonunu kolaylaştırmak için hangi sosyalleştirme taktikleri kullanılmaktadır?
- Geçici koruma statüsündeki sığınmacıların adaptasyon sürecinde uyguladıkları proaktif sosyalizasyon taktikleri nelerdir?

- İşverenlerin sığınmacı işgörenleri iş performansları hakkındaki kanaatleri nelerdir?
- Türk vatandaşı işgörenlerin geçici koruma statüsündeki sığınmacı işgörenlerin performansları hakkındaki görüşleri nelerdir?
- Türk vatandaşı işgörenlerin sığınmacı işgörenlerin sosyalizasyon sorunlarına karşı alınabilecek öneme dair görüşleri nelerdir?

Geçici koruma statüsündeki sığınmacıların istihdamında yaşanan örgütsel sosyalizasyon sorunlarının tespit edilmesi amacıyla yapılan bu çalışmada elde edilen bulguların yorumlanmasıyla örgütsel sosyalizasyon taktiklerine ilişkin hem uygulayıcılara hem de politika yapıcılara yönelik bazı önerilerde bulunulmuştur. Bunun aynı zamanda yönteme, kurama ve uygulamaya önemli katkısının olacağı düşünülmektedir. Söz konusu katkının sağlanabilmesi için aşağıda ifade edilen amaçların gerçekleştirilmesi gerekmektedir:

- Geçici koruma statüsündeki sığınmacıların işyerine adaptasyon sürecinde kullandıkları proaktif sosyalizasyon taktiklerinin tespit edilmesi,
- İşverenlerin/yöneticilerin, sığınmacıların istihdamına ilişkin görüşlerinin tespit edilmesi,
- Sığınmacılar ile iş deneyimi yaşayan Türk vatandaşı işgörenlerin sığınmacılar hakkındaki düşüncelerinin tespit edilmesi.
- Türk vatandaşı işgörenlerin sığınmacı işgörenlerin sosyalizasyon sorunlarına karşı alınabilecek öneme dair görüşlerinin araştırılması

Alan yazın incelendiğinde, geçici koruma statüsündeki sığınmacıların sosyal uyumlarını çeşitli açılardan inceleyen çalışmalar bulunmasına rağmen uyum konusunu örgütsel sosyalizasyon çerçevesinde ele alan bir çalışmanın olmayışı literatürde bir boşluğa neden olmaktadır. Bu durumun tespiti çalışmayı özgün, orijinal ve işlevsel kılmaktadır. Sığınmacı uyumu ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, sığınmacıların sosyal uyumlarında yerel yönetimlerin etkisi, yerel halkın Suriyelilere yönelik tutumlarının sosyal uyum ile ilişkilendirilmesi, STK tarafından sağlanan non-formal eğitim aktivitelerinin mültecilerin sosyal uyumundaki rolünün araştırılması, sığınmacıların sosyo-ekonomik durumları ile sosyal uyumlarının ilişkisi gibi sığınmacıların sosyal uyumlarına ağırlık verilen çalışmaların yoğunlukta olduğu

görülmektedir. (Yanık,2019; Sığirtmaç,2021; Kölge, 2021; Atmaca, 2109). Örgütsel sosyalizasyon konusu ile ilgili YÖK-TEZ ve Google Akademik'te yayınlanan çalışmalar incelendiğinde ise örneklem alınan kitlenin bir çoğunun eğitim sektöründe olduğu, okul müdürleri, öğretmenler, öğretim elemanlarından oluştuğu görülmektedir. Ayrıca beyaz yakalı çalışanlar, banka çalışanları, belediye çalışanları, polisler, otel işletmesi çalışanları örgütsel sosyalizasyon konusunun örneklemine oluşturmuştur. Dolayısıyla alanyazında örgütsel sosyalizasyon konusunu sığınmacılar örneklemine ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu yönüyle araştırmanın alana, kurama ve uygulamaya katkısının olacağı düşünülmektedir.

Alanyazına ve iş yaşamına katkıda bulunmak üzere ele alınan bu araştırma, bir örgütte yeni çalışmaya başlayan sığınmacı işgörenlerin karşılaştıkları sosyalizasyon sorunlarının tespitini ve bu sorunların üstesinden gelmek için kullanılacak sosyalizasyon taktiklerinin neler olduğunu tüm yönleri ile belirleyen, araştırmacı ve katılımcı görüşleri çerçevesinde uygulamaya dayalı ilk bilimsel çalışma olması yönüyle özgün bir niteliğe sahiptir. Sığınmacıların sosyalizasyon sürecinde yaşamış oldukları sorunların ve kullanılan örgütsel sosyalizasyon taktiklerinin işveren/yönetici, Türk vatandaşı işgören ve sığınmacı işgören bakış açıları ile ayrı ayrı değerlendirip karşılaştırma imkânı sunmaktadır.

Bu çalışma, bir olayın, durumun, sosyal grubun ya da birbirine bağlı sistemlerin derinlenmesine incelenmesine ihtiyaç duyulduğu durumlarda kullanılan nitel araştırma desenlerinden *durum çalışması (case study)* desenine göre tasarlanmıştır. Durum çalışması desenlerinden *çoklu durum deseni* incelenen konuya uygunluğu nedeniyle tercih edilmiştir. Araştırma için üç ayrı çalışma grubu oluşturulmuştur. İlk grup *geçici koruma statüsündeki sığınmacılar*, ikinci grup sığınmacılar ile birlikte aynı örgütte çalışan *Türk vatandaşı işgörenler*, üçüncü grup ise örgütün *işverenleri/yöneticileridir*. Araştırma problemine uygun özellikleri taşıyan kişileri örneklem dâhil edilerek “*amaçlı örnekleme*” tekniğinden yararlanılmıştır. Verilerin toplanması için yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme sorularının hazırlanmasında sosyalizasyon taktikleri için alan yazında yer alan Jones (1986) ve Van Maanen ve Schein (1979)'in örgütsel sosyalizasyon taktikleri sınıflandırmasından yararlanılmıştır. Ayrıca sığınmacıların kendilerinin sosyalizasyonunu sağlamak için kullandıkları proaktif taktiklerin neler olduğunu belirlemek için Ashford ve Black'in

(1996) proaktif davranış tipolojisinden yararlanılmıştır. Bu davranış tipolojisi, yeni gelenlerin; bilgi arayışı, geri bildirim arayışı, pozitif bakış açısı, genel sosyalleşme, üstlerle ilişki kurma, iş değişikliği müzakeresi ve sosyal ağ kurma şeklinde davranışlar geliştirerek çevresel belirsizlikleri azaltacağını savunmaktadır. Toplanan verilerin çözümlenmesinde *nitel içerik analizi* ile *betimsel analiz yöntemi* birlikte kullanılmıştır.

Belli bir örnekleme kapsayan bu saha çalışmanın bazı sınırlılıklarının olduğu ve sonuçlarının sadece analitik genellemeye elverişli olduğu baştan kabul edilmelidir. Bu çalışmanın ilk sınırlılığı örnekleme dâhil edilen kitlenin sadece İnegöl’de bulunan sanayi işletmelerini kapsamasıdır. Sektör çeşitliliği açısından Cam, Mobilya ve Metal sektörü tercih edilse de zaman ve maliyet kısıtı dolayısıyla örnekleme dâhil edilmeyen Tekstil, Gıda, Kimya gibi sektörlerden kişiler örnekleme dâhil edilememiştir. Örnekleme dâhil edilen katılımcıların sadece biri kadındır. Görüşmeler mesai saatleri içerisinde ve işyerinde yüz yüze yapılmıştır.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. *İlk bölümde* göç kavramının teorik ve hukuki çerçevesi, Suriyelilerin hukuki statüsü, sığınmacıların çalışma izinleri ile ilgili mevzuat, Türkiye’den ve dünyadan göç istatistikleri ve göç kuramları ele alınan başlıca konulardandır. Ayrıca, yerel halkın ve işverenlerin Suriyeli sığınmacıların istihdamına bakış açısı ile ilgili önceki çalışmalar derlenmiş ve ülkemizin yeni prekaryaları olarak adlandırılan Suriyeli sığınmacıların prekarya olma durumları incelenmiştir. *İkinci bölümde*, sosyalizasyon ve örgütsel sosyalizasyon kavramlarına örgütsel sosyalizasyonun boyutlarına, örgütsel sosyalizasyonun önemine, örgütsel sosyalizasyon taktiklerine ve proaktif sosyalizasyon taktiklerine yer verilmiştir. Ayrıca örgütsel sosyalizasyon modelleri ve örgütsel sosyalizasyon teorilerine değinilmiştir. Çalışmanın *üçüncü bölümünde* ise, araştırmanın amacı, araştırmanın problem durumu, araştırmanın yöntemi, araştırmanın deseni, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ve saha çalışmasından elde edilen verilerin MAXQDA Analytics Pro 2020 programı ile analiz edilen verilerin raporlarına yer verilmiştir. *Tartışma, sonuç ve öneriler* bölümünde ise analizler sonrası elde edilen verilerin yorumlanması ve sığınmacı istihdam eden şirketlere ve politika yapıcılara birtakım önerilerde bulunarak çalışma sonlandırılmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1.GÖÇ: TEORİK VE HUKUKİ ÇERÇEVE

#### 1.1.GÖÇ KAVRAMI

İnsanlık tarihinin başlangıcından itibaren bir yer değiştirme hareketi olarak ifade edilen göçlerin niteliği zaman içerisinde değişikliğe uğramıştır. Göçlerin ilk zamanlar açlık, kıtlık, savaş, iklim koşulları gibi sebeplerden kaynaklanmakta iken günümüzde kültürel, siyasal, ekonomik, din çatışmaları gibi nedenlerden kaynaklandığı da görülmektedir (Akıncı vd, 2015: 60-61). Türk Dil Kurumu sözlüğünde göç; *“ekonomik, toplumsal ve siyasi sebeplerle bireylerin veya toplulukların bir ülkeden başka bir ülkeye, bir yerleşim yerinden başka bir yerleşim yerine gitme işi, taşınma, hicret, muhaceret”* anlamlarına gelmektedir. Göçün sebebi her ne olursa olsun farklı kültürlerden gelen insanların bir arada yaşamlarını sürdürme zorunluluğu, uyum ve çatışmaya yönelik önemli sorunları gündeme getirmektedir; dolayısıyla kültürel farklılıklardan kaynaklı uyum sorunları pek çok toplumun öncelikli sorunlarından biri haline gelmiştir (Aksoy, 2012:293). Göç sonucunda bireyler ve toplumlar sadece fiziki olarak mekân değiştirmekle kalmamış, aynı zamanda bireysel ve sosyal hayatını kuşatan tüm ilişkilerini de yeniden kurmak zorunda kalmıştır. Göçmenlerin hayat tecrübeleri, yaşam tarzları, inançları, dilleri, kültürleri, anıları ve hatta hayalleri de onlarla birlikte gitmiştir (Adıgüzel, 2019:3).

Genel ifade ile göç, daha iyi yaşam koşulları için sosyal, ekonomik, toplumsal, kültürel ve çevresel faktörlerin de etkisi ile sürekli ya da geçici olarak bir bölgeden diğer bölgeye yapılan yer değiştirme hareketi olarak tanımlanabilir. Göç, nüfusun yer değiştirme hareketi olarak düşünülse de sonuçları itibariyle ekonomik, kültürel, siyasal ve psikolojik birçok öğeyi içinde barındırmaktadır. Günümüz göçmenleri, menşei ülke, ırk ve etnik köken, konuşulan dil, din ve çoğu zaman farklı değer sistemleri açısından çok daha büyük bir çeşitliliği temsil etmektedir.

#### 1.2. GÖÇ KİMLİKLERİ VE HUKUKİ STATÜLERİ

Asya, Avrupa ve Afrika kıtalarının kesişim nokasında yer alan Türkiye, zengin Batı ülkeleri ile ekonomik ve politik açılarından gelişmemiş ülkeler arasında bir köprü niteliği taşımakta ve göç etmek isteyenler için transit güzergah olarak

kullanılmaktadır. Türkiyenin sahip olduğu jeopolitik konumu dolayısıyla Ortadoğu, Kafkasya ve Balkanlardan ülkemize bir çok kitlesel göç yapılmıştır. Bu göçler sonucunda ülkemize sığınan kişilere statü vermek ve hukuki olarak hak ve yükümlülüklerini belirlemek amacıyla bir takım düzenlemeler yapılmıştır. Dolayısıyla, göçmen, mülteci ve sığınmacı, geçici koruma statüsü gibi kavramlar birbirlerinden tamamen farklı kavramlar olup, milletler arası hukukta farklı muamele görmektedirler.

### 1.2.1. Göçmen Statüsü

Uluslararası kabul görmüş bir göçmen tanımı bulunmamakla birlikte, genellikle göçmen, dış faktörlerin müdahalesi olmaksızın kişinin kendi özgür iradesiyle ve ‘kişisel uygunluk’ sebepleri ile göç etme kararı alan kişi olarak ifade edilmektedir. Bu ifade ile göçmen, kendisi ya da ailesi için ekonomik ve sosyal koşulların daha iyi olduğu başka bir bölge ya da ülkeye hareket eden kişiler için geçerli kabul edilmektedir (Akkaya, 2019:360). Birleşmiş Milletlerin tanımına göre ise göçmen, göç etme sebepleri ya da hukuki statüsünden bağımsız olarak bulunduğu ülkeden ayrılarak başka bir ülkeye giden ve bir yıldan fazla göç ettikleri ülkeden bulunan kişilerdir.

Her ülkenin göçmen kabulü için farklı ölçütleri bulunmakla birlikte, göçmenlerin, mülteciler gibi uluslararası koruması bulunmamaktadır. Göçmenler kendi ülkelerinin korumasından yararlanmaya devam etmektedirler. Türkiye’de kimlerin göçmen kabul edileceği 5543 sayılı iskân kanununda yer almaktadır. İskân kanununa göre göçmen; *“Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, yerleşmek amacıyla tek başına veya toplu halde Türkiye’ye gelip bu kanun gereğince kabul olunanlardır”* şeklinde ifade edilmektedir (www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi:25.03.2021).

Göçmen, vatandaşı olduğu ülkesinden ayrılırken, göç edecekleri ülkeye varışta bazı ülkelerin güzergâhını kullanırken ya da göç ettikleri ülkelerde bulunduğu süre zarfında o ülkenin yasalarına uyup-uymama durumuna göre **“yasal göçmen”** ya da **‘yasadışı göçmen’** şeklinde tanımlanmaktadır. Göçler farklı şekillerde gerçekleşmekle birlikte, göçlerin hangi yönde ve ne zaman olacağı kestirilememektedir. Göç eden grupların ya da kişilerin sosyal, demografik ve ekonomik özelliklerinin değişkenlik göstermesi ile birlikte sığınmacı, transit ve mekik göçlerini içeren göçlere **‘düzensiz**

**göç’ (irregular migration)** adı verilmektedir. Göç eden grubun ya da kişinin ulaşmak istediği ülkeye göçü sırasında diğer ülkelerde geçici bir süre için kalmasına transit göç, bu göçü gerçekleştiren kişilere ise **‘transit göçmen’** denilmektedir. Avrupa’ya ulaşmak isteyen Afgan bir göçmenin Türkiye’yi kullanarak göç etmesi buna örnektir. Ülkesinden ayrılma ve ülkesine geri dönme süresinin belirli bir zamanı kapsamaması durumuna **‘mekik göç’** denilmektedir. Rusya ve Türkiye arasında bavul ticareti yapmak isteyen bir kişi mekik göçmen olarak nitelendirilmektedir (Yılmaz, 2014:1687).

### 1.2.2. Mülteci Statüsü

Türkiye’de mültecilik mevzuatının temelini 1951 yılında imzalanan Cenevre Sözleşmesi oluşturmaktadır. Bu sözleşmeye göre mülteci *“ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşünceleri yüzünden, zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan ya da söz konusu korku nedeniyle, yararlanmak istemeyen yahut tabiiyeti yoksa ve bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen her şahıs”* şeklinde tanımlanmıştır. Ancak Türkiye 1961 yılında bu sözleşmeyi imzalarken *“coğrafi çekince”* koyarak Avrupa dışından mülteci kabul etmeyeceğini beyan etmiştir. Dolayısıyla Türkiye sadece Avrupa’dan gelen kişileri mülteci statüsünde kabul etmekte, Avrupa dışından gelenleri ise mülteci olarak değil de *“sığınmacı”* olarak tanımlamaktadır (Koç vd, 2015:71; Şimşek, 2018:375; Göç ve İltica mevzuatı, 2005:8).

Türkiye, bu sözleşmeye *“coğrafi çekince”* koymasının nedeni, coğrafi konumu sebebiyle şiddet ve çatışma yaşanan bölgelerden gelebilecek göçleri engellemek içindir. Bu sebeple 2011 yılından itibaren ülkemize yoğun bir şekilde göç eden ve ülkemizde hâlihazırda barınan Suriyeliler, ikincil koruma statüsü, mültecilik, ya da şartlı mültecilik verilmemiş olup *“geçici koruma statüsünde”* misafir edilmektedir. (Türk, 2020:163).

### 1.2.3. Sığınmacı Statüsü

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 14. Maddesinde “*Herkesin zulüm altında başka ülkelere sığınma ve sığınma olanaklarından yararlanma hakkı vardır*” şeklinde yer alan ifade ile sığınmanın herkese verilen yasal bir hak olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla zulüm, savaş, çatışma, insan hakları ihlali ve yaşam tehdidi gibi bir dizi nedenlerden ötürü kendi ülkelerinden ayrılıp başka bir ülkeye sığınan ve koruma talebinde bulunan kişi/kişiler “**sığınmacı**” olarak nitelendirilmektedir (Bacaian, 2011: 17). Göç terimleri sözlüğüne göre sığınmacı; “*Zulüm veya ciddi zarardan korunmak amacıyla, kendi ülkesi dışında bir ülkede güvenlik arayışında olan ve ilgili ulusal ya da uluslararası belgeler çerçevesinde mültecilik statüsüne ilişkin yaptığı başvurunun sonucunu bekleyen kişi*” olarak tanımlanmaktadır (Göç terimleri sözlüğü, 2013:74). Mülteci statüsü almak için başvuruda bulunan ve başvuru yaptığı ülkenin yetkilileri tarafından başvurusu sonuçlanmamış kişiler “*sığınmacı*” kabul edilmektedir (Barışık, 2020: 15).

Yukarıda ayrımı yapılan göçmen, mülteci ve sığınmacı kavramlarını özetlersek, nedeni ve hukuki dayanağı ne olursa olsun göç eden herkes “göçmen”, göç etmek zorunda kalan kişiler “mülteci”, ülkesini değiştirmek zorunda kalan ancak mültecilik statüsü alamayan kişiler ise “sığınmacı” olarak kabul edilmektedir.

### 1.2.4. Geçici Koruma Statüsü

Geçici Koruma Yönetmeliği’nin yürürlüğe konulması, İçişleri Bakanlığı’nın 13.8.2014 tarihli ve 8027 sayılı yazısı üzerine, 4.4.2013 tarihli ve 6458 sayılı “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun” 91 inci maddesine göre, Bakanlar Kurulu’nca 13.10.2014 tarihinde kararlaştırılmıştır. Bu maddede; “*Ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancılara geçici koruma sağlanabilir*” ifadesi yer almaktadır (<https://www.resmigazete.gov.tr/>, Sayı:29153). Bu yönetmelik ile birlikte “Geçici Koruma” hukuki bir dayanak kazanmıştır. Geçici Koruma Yönetmeliği ile birlikte Suriye’den kaçarak ülkemize sığınan ve YUUK uyarınca bireysel uluslararası koruma sağlayan mülteci, şartlı mülteci ya da ikincil koruma statülerinden yararlanmayan Suriyelilerin hukuki statüleri de açıklık kazanmıştır.

#### 1.2.4.1. Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik

Geçici koruma statüsünde bulunan Suriyeli sığınmacıların çalışma izinlerine dair yönetmelik 15.01.2016 tarihli 29594 sayılı resmî gazetede yayımlanmıştır. Bu yönetmeliğe göre mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılar, çalışma izni muafiyeti kapsamındadır. Çalışma izni muafiyeti başvuruları, geçici koruma sağlanan il valiliğine yapılır. Bu başvurular, ilgili valilik tarafından Bakanlığa bildirilir. Bakanlıkça, mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılara ilişkin il ve kota sınırlaması getirilebilir (GKÇİY, Madde 5). Aynı maddede “Geçici koruma sağlanan yabancılar, geçici koruma kayıt tarihinden altı ay sonra çalışma izni almak için bakanlığa başvuruda bulunabilir” ibaresi yer almaktadır. Bu hüküm geçici koruma sağlanan Suriyeli sığınmacıların kayıt dışı ekonomiye yönelmeleri ile sonuçlanmaktadır. Çalışma iznine başvuru işyerlerinde geçici koruma sağlanan yabancı sayısının Türk vatandaşı sayısının %10’unu geçemeyeceği belirtilmiş ve toplam çalışan sayısının 10’dan az olduğu yerlerde ise en fazla 1 geçici koruma sağlanan yabancı çalışmasına izin verilmiştir (GKÇİY, Madde 8). Geçici koruma sağlanan yabancılara verilecek ücret ise asgari ücretin altında olmayacaktır (GKÇİY, Madde 10).

**Tablo 1: Yıllara Göre Süreli Toplam Mülteci ve Sığınmacıların Çalışma İzinleri**

| YILLAR | Çalışma izni verilen Suriyeli sığınmacılar | Çalışma izni verilen toplam mülteciler |
|--------|--------------------------------------------|----------------------------------------|
| 2011   | 118                                        | 17,466                                 |
| 2012   | 220                                        | 32,279                                 |
| 2013   | 794                                        | 45,823                                 |
| 2014   | 2,541                                      | 52,295                                 |
| 2015   | 4,019                                      | 64,521                                 |
| 2016   | 13,290                                     | 73,549                                 |
| 2017   | 20,966                                     | 87,182                                 |
| 2018   | 34,573                                     | 115,837                                |
| 2019   | 63,789                                     | 145,232                                |

**Kaynak:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), <https://www.csgb.gov.tr/> (Erişim tarihi: 25.11.2021).

Tablo 1’de görüldüğü üzere yıllar itibarıyla çalışma izni verilen toplam yabancı uyruklu sayısında ve Suriyeli sığınmacı sayısında sürekli olarak bir artış görülmektedir.

### 1.3. DÜNYADAN VE TÜRKİYE'DEN GÖÇ GÖSTERGELERİ

Küresel ölçekte çeşitli sebeplerle göç etme kararı veren kişilerin sayısı önemlidir. Ölçekteki değişikliklerde ortaya çıkan eğilimler ve sosyo-ekonomik dönüşümlerle değişen demografik bilgileri bilmek, değişen dünyayı anlamlandırmamıza ve geleceği planlamamıza yardımcı olmaktadır. Uluslararası göç hareketlerindeki artışın yıllar içerisinde hem sayısal hem de oransal olarak tahmin edilenden daha hızlı gerçekleştiği görülmektedir. Aşağıdaki tabloda 1970 ve 2019 yılları arasında göç edenlerin sayıları ve göçmenlerin dünya nüfusu içindeki payları gösterilmektedir.

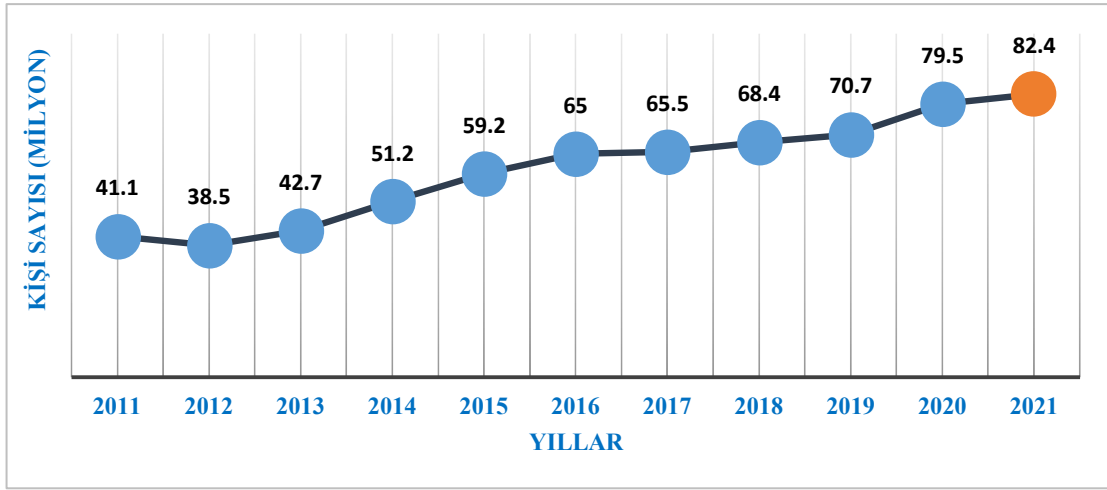
**Tablo 2:**Uluslararası Göçmenler, 1970–2019

| Yıl  | Göçmenlerin Sayısı | Göçmenlerin Dünya Nüfusu içindeki payı (%) |
|------|--------------------|--------------------------------------------|
| 1970 | 84.460,125         | %2,3                                       |
| 1975 | 90.368,010         | %2,2                                       |
| 1980 | 101.983,149        | %2,3                                       |
| 1985 | 113.206,691        | %2,3                                       |
| 1990 | 153.011,473        | %2,9                                       |
| 1995 | 161.316,895        | %2,8                                       |
| 2000 | 173.588,441        | %2,8                                       |
| 2005 | 191.615,574        | %2,9                                       |
| 2010 | 220.781,909        | %3,2                                       |
| 2015 | 248.861,296        | %3,4                                       |
| 2019 | 271.642,105        | %3,5                                       |

**Kaynak:** World Migration Report, 2020

Küresel düzeyde 1970 yılında doğduğu ülkeler dışında bir ülkede yaşayanların sayısı tahmini 84 milyon iken, 2019 yılında bu sayı yaklaşık üç kat artmış ve 272 milyon civarında olmuştur. İki yüz yetmiş iki milyon uluslararası göçmen dünya nüfusun yaklaşık olarak %3,5'ini oluşturmaktadır. Genel olarak bakıldığında verilen yıllar itibariyle sürekli bir artışın olduğu görülmektedir. World Migration Report, (2020) verilerine göre uluslararası göçmenlerin %52'si erkek, %48'i ise kadınlardan oluşmakta ve tüm uluslararası göçmenlerin %74'ü (20-64 yaş aralığı) çalışma çağındadır. Amerika Birleşik Devletleri en çok, uluslararası göç alan ülke olarak 2020 yılında 50,7 milyon göçmene ev sahipliği yapmıştır. ABD'yi Almanya (16 milyon civarı), Suudi Arabistan (13 milyon), Rusya Federasyonu (12 milyon) ve Birleşik Krallık (9 milyon) izlemektedir.

**Şekil 1:** 2011-2021 Yılları Arasında Yerinden Edilen Kişilerin Sayıları

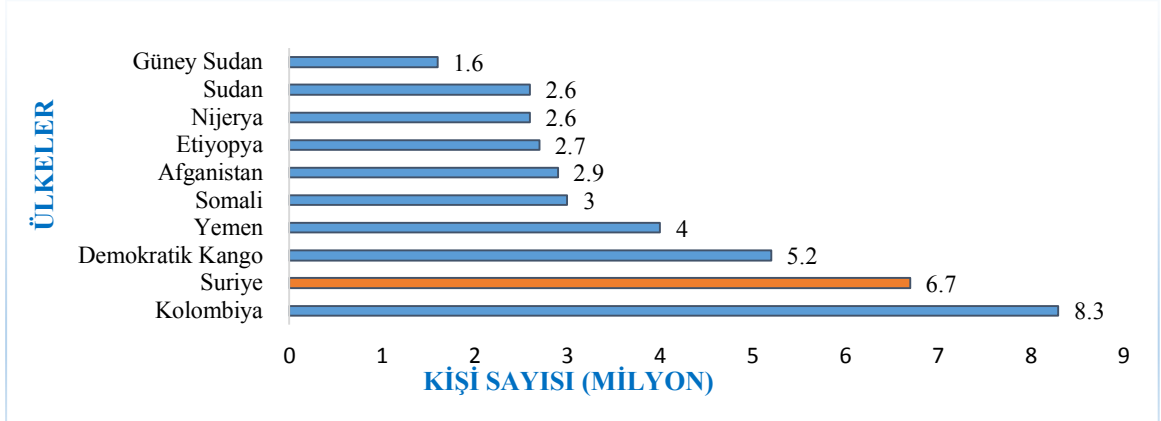


**Kaynak:** UNHCR(2020), <https://www.nrc.no/shortand/fr/82.4-million-people-displaced-in-the-year-of-the-pandemic/index.html> (Erişim Tarihi: 22.10.2021).

UNHCR (2020) raporuna göre dünya çapında zulüm, çatışma, şiddet, insan hakları ihlalleri ve kamu düzenini ciddi şekilde bozan olaylar sonucunda, 82,4 milyon kişi zorla yerinden edilmiştir. 2011 yılından 2021 yılına kadar geçen süreçte yerinden edilen kişi sayısının yaklaşık 41 milyon kişiden 82 milyona yükseldiği görülmektedir.

Türkiye'nin sınır komşusu olan Suriye'de yaşanan iç karışıklığın ülke içerisinde kaosa dönüşmesi sonucu 2011 yılından itibaren Suriye vatandaşların başta can güvenliklerinin tehlikeye girmesiyle birlikte dış göçe katılmak zorunda kalmışlardır. Uzun yıllar devam eden bu savaş sürecinde 10 milyona yakın Suriyeli vatandaş yerinden edilmiş ve yaklaşık 6,5 milyon mülteci legal ya da illegal yollardan ülkesini terk ederek komşu ülkelere ve Avrupa ülkelerine sığınmak zorunda kalmışlardır (AFAD, 2018).

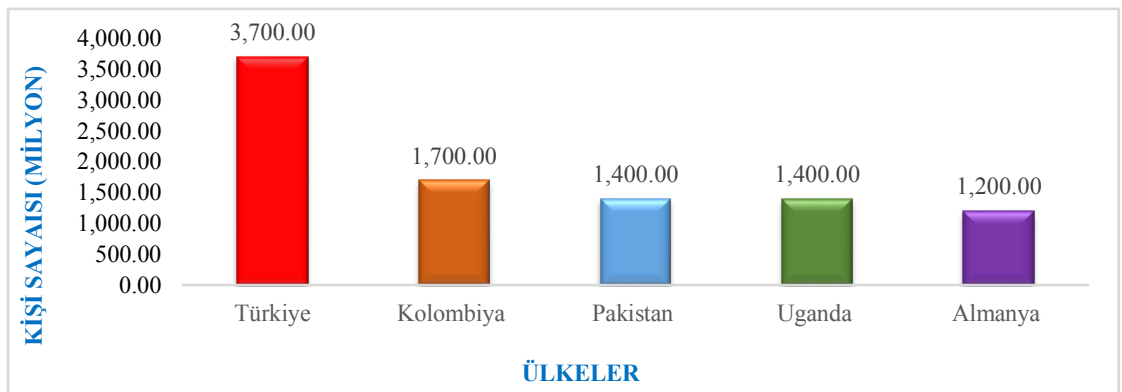
**Şekil 2:** Ülke İçinde Yerinden Edilmiş Kişilerin Sayısı



**Kaynak:** <https://www.unhcr.org/statistics/unhcrstats/60b638e37/global-trendsforced-displacement-2020.html> (Erişim Tarihi:23.10.2021).

İstatistiklere göre, küresel düzeyde 2020 yılı sonu itibariyle 8,3 milyon kişi Kolombiya’da yerinden edilmiştir. Suriye’de ise 10 yıldır devam eden çatışmanın ardından 6,7 milyondan fazla insan ülke içinde yerinden edilmiş durumdadır. Demokratik Kongo Cumhuriyeti’nde ülke içinde yerinden edilenlerin sayısı 2020’nin sonunda 5,2 milyona yükselmiştir. Yemen’de ise ülke içinde yerinden edilmiş nüfus 4 milyon kişiye ulaşmış ve yerinden edilmiş aileler şiddet, hizmetlerin durma noktasına gelmesi ve uzun süreli yerinden edilme nedeniyle akut bir kıtlık riskiyle karşı karşıya kalmıştır. 2020 sonu itibariyle Afganistan’da 2,9 milyon, Etiyopya’da 2,7 milyon, Nijerya ve Sudan’da 2,6 milyon ve Güney Sudan’da 1,6 milyon kişi yerinden edilmiştir.

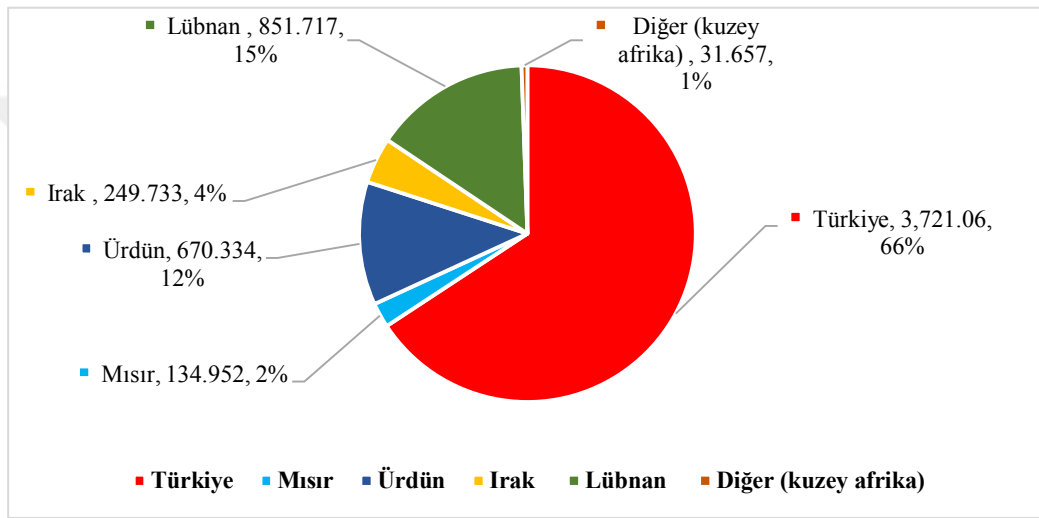
**Şekil 3:** Dünyada Sığınmacı ve Mültecilere Ev Sahipliği Yapan İlk Beş Ülke



**Kaynak:** <https://www.unhcr.org/statistics/unhcrstats/60b638e37/global-trendsforced-displacement-2020.html> (Erişim Tarihi:23.10.2021).

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği'nin (UNHCR) Cenevre'de açıkladığı rapora göre dünya üzerinde 82 milyon 400 bin insan şiddet ve insan hakları ihlalleri nedeniyle yerinden edilmiş, ülkelerini terk etmek zorunda kalmışlardır. Türkiye 3,7 milyon ile dünyanın en büyük mülteci nüfusuna ev sahipliği yapmaya devam ederken, onu 1,7 milyon ile Kolombiya, 1,4 milyon ile Pakistan ve Uganda ve 1,2 milyon ile Almanya izlemektedir (<https://p.dw.com/p/3v8oV>, Erişim Tarihi:22.10.2021).

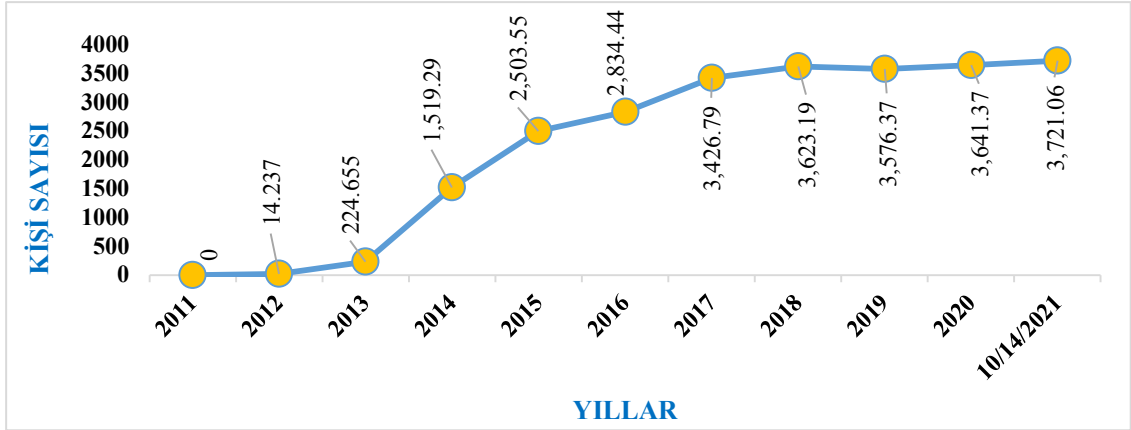
**Şekil 4: Suriyeli Sığınmacıların Bulundukları Ülkeler**



**Kaynak:** <https://data2.unhcr.org/en/situations/syria> (Erişim tarihi: 22.10.2021).  
<https://www.unhcr.org/cy/2021/03/18/syria-refugee-crisis-globally-in-europe-and-in-cyprus-meet-some-syrian-refugees-in-cyprus/> (Erişim tarihi: 22.10.2021).

Suriyeli sığınmacıların bulundukları ülkelere bakıldığında Türkiye’de 3.721.06 (%66), Lübnan’da 851.717 (%15), Ürdün’de 670.334 (%12), Irak’ta 249.733 (%4), Mısır’da 134.952 (%2) ve Kuzey Afrika’da 31,657 (%1) (Suriyeli sığınmacı bulunmaktadır. Avrupa ülkelerinde ise en çok Suriyeli sığınmacı ve mülteciye ev sahipliği yapan iki ülke Almanya (%59) ve İsveç’tir (%11). Avusturya, Yunanistan, Hollanda ve Fransa %2 ila %5 arasında ev sahipliği yaparken, diğer ülkeler %2’nin altında ev sahipliği yapmaktadır. Kıbrıs’ta ise, 12.000’den fazla Suriyelinin sığınma talebinde bulunulduğu ifade edilmektedir. Sığınma talebinde bulunanların yaklaşık 8.500’üne ikincil koruma statüsü verilmiş (%96,4) ve geri kalanı ise mülteci statüsündedir.

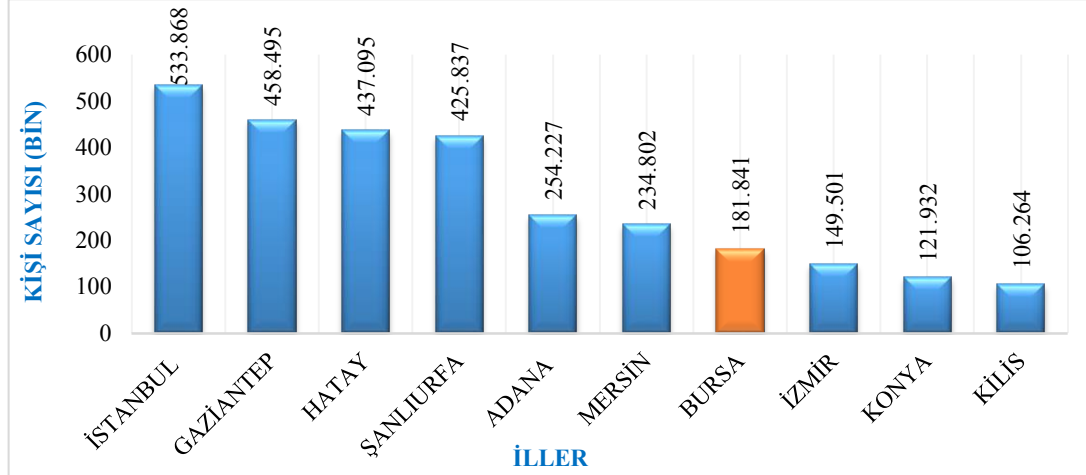
**Şekil 5:**Yıllara Göre Geçici Koruma Statüsündeki Suriyeli Sığınmacılar



**Kaynak:** <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638> (Erişim Tarihi: 22.10.2021).

Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nden alınan verilere göre 14.10.2021 tarihi itibarıyla Türkiye'de geçici koruma kapsamında 3.721,057 Suriyeli sığınmacı bulunmaktadır. 2012 yılından beri artan bir şekilde yıllar itibarıyla bir göç dalgasının olduğu görülmektedir.

**Şekil 6:**Geçici Koruma Statüsünde Bulunan Suriyelilerin İlk 10 ile Göre Dağılımı



**Kaynak:** <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638> (Erişim Tarihi: 22.10.2021).

Geçici koruma kapsamındaki Suriyeli sığınmacıların illere göre dağılımına bakıldığında ilk beş sırayı 533.868 kişi ile İstanbul, 458.495 kişi ile Gaziantep, 437.095 kişi ile Hatay, 425.837 kişi ile Şanlıurfa, 254.227 kişi ile Adana oluşturmaktadır. Bursa ise 181.841 kişi ile Türkiye'de en çok Suriyeli sığınmacı barındıran yedinci ildir. Suriyelilerin en az olduğu şehirler ise 25 kişi ile Bayburt, 44 kişi ile Tunceli ve 45 kişi ile Artvin'dir.

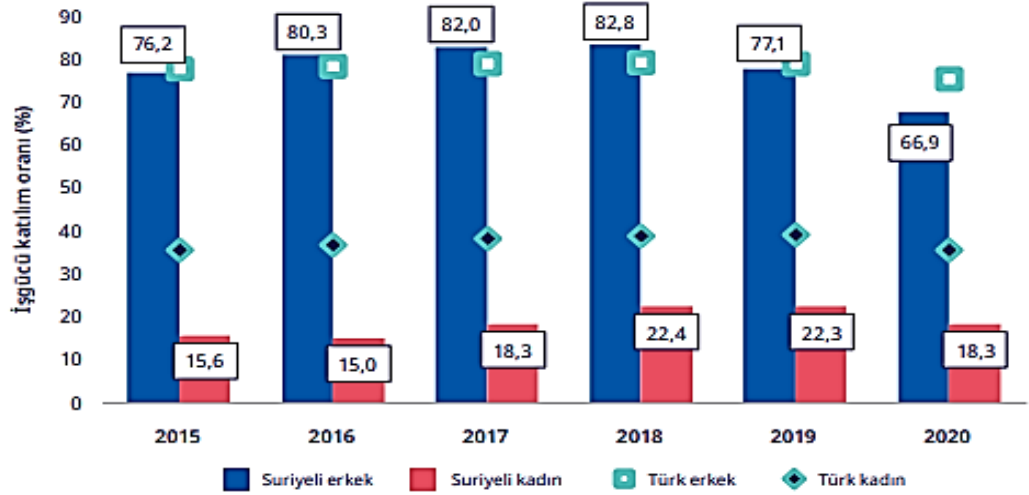
**Tablo 3:**Türkiye’de Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin Yaş ve Cinsiyet Dağılımları

| YAŞ           | ERKEK            | KADIN            | TOPLAM           |
|---------------|------------------|------------------|------------------|
| 0-4           | 263,193          | 245,693          | 508,886          |
| 5-9           | 293,298          | 275,465          | 568,763          |
| 10-14         | 220,442          | 207,086          | 427,528          |
| 15-18         | 139,215          | 119,230          | 258,445          |
| 19-24         | 285,916          | 215,405          | 501,321          |
| 25-29         | 222,921          | 161,783          | 384,704          |
| 30-34         | 168,102          | 122,003          | 290,105          |
| 35-39         | 126,134          | 98,779           | 224,913          |
| 40-44         | 86,192           | 75,147           | 161,339          |
| 45-49         | 58,423           | 57,116           | 115,539          |
| 50-54         | 46,347           | 45,206           | 91,553           |
| 55-59         | 35,265           | 35,316           | 70,581           |
| 60-64         | 23,248           | 24,004           | 47,252           |
| 65-79         | 15,142           | 15,986           | 31,128           |
| 70-74         | 8,948            | 9,857            | 18,805           |
| 75-79         | 4,401            | 5,454            | 9,855            |
| 80-84         | 2,411            | 3,217            | 5,628            |
| 85-89         | 1,147            | 1,694            | 2,841            |
| 90 +          | 784              | 1,087            | 1,871            |
| <b>TOPLAM</b> | <b>2.001,529</b> | <b>1.719,528</b> | <b>3.721,057</b> |

**Kaynak:** <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638> (Erişim Tarihi: 22.10.2021)

Göç idaresi genel müdürlüğünden alınan verilere göre Geçici koruma statüsündeki Suriyelilerin 2.001,529’u erkeklerden 1.719,528’i ise kadınlardan oluşmaktadır. Yaş dilimi açısından çocuklar ve gençler Suriyelilerin çok büyük bir bölümünü oluştururken, 30’lardan sonra yaş ilerledikçe sayı düşmektedir. 0-14 yaş aralığındaki Suriyelilerin sayısı 1.505,177 iken, 15-29 yaş aralığındaki Suriyelilerin sayısı 1.144.47’dir. 30-39 yaş arasında 290.329; 40-49 yaş arasında 276.878; 50-59 yaş arasında 162,134; 60 yaş ve üzerinde ise 107,525 Suriyeli bulunmaktadır. Tablonun geneli itibariyle bakıldığında çocuk ve genç nüfusun yaşlı nüfusa oranla daha fazla olduğu görülmektedir.

**Şekil 7: 15-64 Yaş Arası Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları**



**Kaynak:** [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_831510.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_831510.pdf) (Erişim tarihi: 07.01.2022).

Suriyeli erkeklerin işgücü katılım oranı Türk erkeklerinkine benzer düzeyde olmasına rağmen Suriyeli kadınların işgücü katılım oranı Türk kadınlardan çok daha düşüktür. BM Kadın Biriminin yayımladığı raporda Suriyeli kadınların kayıtlı istihdamdaki oranının %15 olduğu ve %90'ından fazlasının çalışma izini mevzuatından haberdar olmadığı tespit edilmiştir. Suriyeli kadınların işgücü pazarına yetersiz erişim sağlamasının gerekçeleri olarak, Suriye'deki kültürel ve toplumsal cinsiyet normları, Suriyeli kadınların ev işlerinin büyük çoğunluğunu üstlenmeleri, bulabildikleri iş fırsatlarının düşük gelirli ve çalışma saatleri uzun olduğu yerler olmaları, aile bireyleri ya da eşlerinin ev dışında çalışmasına karşı çıkması gibi nedenler sayılabilmektedir. (İGAM, 2019:3; Leghtas, 2019:5).

Suriye'de kadınlar iş piyasasına girerken muhafazakâr toplum olmanın da nedeni ile ciddi engeller ile karşılaşmaktadır. Suriye'de kadınların sınırlı sayıda istihdama katıldığı, istihdama katılanların ise eğitim ve sağlık gibi sektörlerde beyaz yakalı olarak hizmet verdiği bazı araştırmalarda ortaya konulmuştur. Eğitim düzeyi düşük olan Suriyeli kadınların ise mevsimlik tarım işçisi olarak ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı ifade edilmektedir (Duruel, 2017:209). Sığınmacıların toplumla bütünleşmesi için gerekli olan şeylerin başında dil öğrenmek gelirken iş yaşamında rol almaya başlamaları da entegrasyon sürecini hızlandırmaktadır. İstihdam vasıtasıyla entegrasyon sağlanırken sığınmacılar yeni sosyal ağlar geliştirmekte, dil öğrenme

umutları artmakta ve ekonomik olarak özgürlüğünü kazanmak için yeni fırsatlar yakalayabilmektedir (Cheung ve Phillimore, 2014:521; Aygöl ve Kaba, 2019:1259).

#### **1.4. GÖÇ KURAMLARI**

Göç olgusu üzerine kavramsal çalışmalar 19. yüzyıldan itibaren sistematik olarak incelenmeye başlanmış ve bu olguyu açıklamak üzere birçok kuram geliştirilmiştir. Geliştirilen kuramların esasında aynı olguyu açıklamasına rağmen birbirinden oldukça farklı hipotez, kavram ve önermelere sahip olduğu görülmektedir (İnce, 2019:2581). Çalışma kapsamında ele alınacak olan göç kuramları ve modelleri, Ravenstein'in Göç Kanunları, Everett S. Lee'nin İtme- Çekme Kuramı, Petersen'in Göç Modelleri, İlişkiler Ağı (Network) Kuramı şeklindedir.

##### **1.4.1.Ravenstein'in Göç Kanunları**

Göç konusu üzerine yapılan ilk sistematik çalışmalar Ravenstein'in 1885 ve 1889 yıllarında yayımlanan "Göç Kanunları" (The Laws of Migration) isimli makalelerdir. Ravenstein, bu çalışmalar için 1881 yılı İngiliz nüfus sayımı verilerini kullanmış ve çalışma sonucunda yedi temel göç yasası belirlemiştir. Bu yedi yasa, sırasıyla şunlardır; (Ravenstein, 1885:198-199; Ravenstein, 1889).

- Göçmenlerin büyük bir çoğunluğu sadece kısa mesafeli yerlere göç etmektedirler. Kısa mesafelere yapılan göçler büyük bir göç akımı yaratmakta ve büyük sanayi ve ticaret merkezlerine doğru yönelim sağlamaktadır.
- Sanayileşme ve ticari faaliyetlerin gelişmesi ile birlikte hızlı ekonomik büyüme karşısında, kenti çevreleyen yakın yerlerdeki insanların kente doğru göç ettikleri görülmektedir; dolayısıyla bu göç hareketi kırsal bölgelerin boşalmasına neden olmaktadır. Bu boşalan alanlar ise, uzak bölgelerden gelen göçmenler ile doldurulmaktadır. Uzak bölgelerde yer alan göçmenlerin bulundukları yerin terk edilmesi sonucu boşalan yerler ise daha yakın yerlerden göç eden kişiler tarafından doldurulacaktır. Sonuç olarak basamaklı bir şekilde ülke geneline yayılan göçmen hareketliliği ülke genelinde kendini hissettirecektir.
- Yayılma süreci ile emme (kendine çekme) süreci birbirinin zıttı süreçleri içerse de benzer özellikler taşımaktadır.

- Göç hareketlilikleri dengeli bir şekilde olmaktadır. Göç veren merkezlerin aynı zamanda göç aldıkları da söylenmektedir.
- Uzun mesafeler kat eden göçmenlerin genellikle büyük sanayi ve ticaret merkezlerinin olduğu yerleri tercih ettiği görülmektedir.
- Kırsal kesimlerde yaşayan insanların kentsel bölgelerde yaşayanlara göre daha çok göç etme eğilimde oldukları görülmektedir.
- Kadınların erkeklere göre daha fazla göç etme eğilimi bulunmaktadır.

Ravenstein ortaya koyduğu ilk beş göç kanunu ile temelde iki göç modelinden bahsedilmektedir. İlk modele göre göç, kısa mesafeli ve sanayi merkezlerine doğru basamaklı bir şekilde gerçekleşmektedir. İkinci modelde ise göç, uzun mesafeli ve dolaysız olarak sanayi merkezlerine doğru basamaksız bir şekilde gerçekleşmektedir. Dolayısıyla göç modellerinin ortak noktası ticaret ve sanayi merkezlerinin geliştiği yerlere doğru yapıldığı yönündedir. (Çağlayan, 2006: 70). Ravenstein'e göre bireyin göç etme eyleminin altında ekonomik durumu iyileştirme düşüncesi bulunmaktadır. Sanayinin ve ticaretin gelişmesi ile göçlerin süreklilik arz edeceğine savunmaktadır.

#### 1.4.2. Everett S. Lee'nin İtme- Çekme Kuramı

Lee (1966), itme-çekme kuramını oluştururken Ravenstein'den etkilenmiştir. Ravenstein, sanayi ve ticaret merkezlerinin birer cazibe merkezi olduklarını ve göç eden kişiler için tercih sebebi olduğu düşüncesi, itme çekme kuramının oluşturulmasında esin kaynağı olmuştur. Lee (1966:49-50), "A Theory of Migration" (Bir Göç Teorisi) adlı çalışmasında göç kararını ve göç sürecini etkileyen faktörleri dört başlık altında açıklamaktadır. Bunlar; *menşei ülke ile ilgili faktörler*, *hedef ülke ile ilgili faktörler*, *engelleyici faktörler*, *kişisel faktörler* şeklindedir. Bu faktörlerden ilk üçünün işleyişi aşağıdaki gibi şematize edilmiştir.



**Kaynak:** Lee, 1966, A Theory of Migration s: 50.

İnsanları, menşei yer ve hedeflenen bölgeye çeken sayısız çekici faktör var iken onları itme eğilimde olan başka faktörlerde bulunmaktadır. Yukarıdaki şemada çekici faktörler (+) ve itici faktörler (-) şeklinde gösterilmiştir. (0)'lar ise göçe etkisi bulunmayan kayıtsız faktörleri ifade etmek için kullanılmıştır. Ancak bu faktörler, kimi insanlar için çekici olurken kimi insanlar için ise itici olabilmektedir. Örneğin; eğitim sistemi açısından değerlendirildiğinde kaliteli bir eğitim sisteminin varlığı çocuk sahibi ebeveynler tarafından çekici bulunurken, çocuksuz aileler tarafından nötr olabilmektedir (Lee, 1966:50). İtici faktörler; ülkenin gelişmişlik seviyesi, işsizlik, yüksek oranlı vergiler, yoksulluk, ayrımcı davranışlara maruz kalma, alt yapı eksikliği, ibadet özgürlüğü ve dinler üzerindeki kısıtlamalar örnek gösterilmektedir. Bunun yanı sıra olumsuz iklim koşulları da itici faktör olarak değerlendirilmektedir. Çekici faktörler olarak ise; gelişmişlik seviyesinin yüksek olduğu yerler, güvenlik, aile ve arkadaş bağları, siyasi özgürlük, iyi eğitim fırsatı, işgücü piyasasına erişim fırsatı gibi faktörler sayılabilmektedir (Gurieva ve Dzhioev, 2015: 102; Eren ve Çakran, 2017:9).

İtme -çekme kuramı kapsamında önemle üzerinde durulması gereken menşei yer ile hedeflenen yer arasında bulunan engelleyici faktörlerdir. Yaşanılan menşei yer ile ulaşılacak istenen hedef yerdeki bütün faktörler eşitlendiğinde göçe yönelme sebebini kişisel faktörler ile açıklamaya çalışmak yetersiz kalabilir, bu yüzden göç analizinin içine engelleyici faktörlerinde katılması gerekmektedir (Çağlayan, 2006: 74). Engelleyici faktörler göçün önündeki potansiyel engelleri ifade etmektedir. Bu engeller arasında, seyahat maliyeti, hedef yer ile menşei yer arasındaki kültürel ve mekânsal mesafe, aile bağları, kişisel kaygı, fırsatlar ve koşullar hakkındaki bilgi eksikliği ve hukuki kısıtlamalar sayılabilmektedir (Parnwell, 1993:80; Gurieva ve Dzhioev, 2015: 102).

#### **1.4.3. Petersen'in Göç Modelleri**

Uluslararası göç teorilerinin birçoğunda genellikle bir ülkeden diğer ülkeye doğru yapılan hareketler üzerine odaklanılmış ve göç ile ilgili yapılan çalışmaların birçoğu tek bir tarihsel dönemi ele almıştır. Bu nedenle Petersen (1958), "A General Typology of Migration" (Göçün Genel Bir Tipolojisi) adlı makalesinde, genel bir göç teorisi oluşturmak için hem iç hem de uluslararası göçün bazı önemli analizlerini tek bir tipolojide bir araya getirme girişiminde bulunmuştur. Bu tipolojiyi oluştururken

Fairchild tarafından oluşturulan ve en iyi bilinen model olarak tanımladığı tipolojiden yararlanmıştır (Petersen, 1958: 256).

Petersen, itme-çekme faktörlerinin altında yatan sebepleri araştırmış ve tarihsel döngü içerisinde belirli zaman sürecinde göç için itici olan faktörlerin başka bir zaman sürecinde çekici olabileceğine ve ekonomik faktörlerin göç etmede önemli olduğuna vurgu yapmıştır. Yaptığı araştırmalar sonucunda; ilkel göçler, zoraki göçler, yönlendirilen göçler, serbest göç, kitlesel göç olmak üzere beş farklı göç tipi tanımlamıştır (Çağlayan, 2006:75-78; Petersen, 1958:260-264).

*İlkel (Primitive) Göç Tipi:* İlkel göç tipi çevreyle ilgili bir itmeden kaynaklanan göçü ifade etmektedir. İlkel göçün ilkel insanlarla ilişkilendirilmesi yönünde bir eğilim olmasına karşın burada ıllıllıktan kastedilen insanların doğa olayları ile baş edememesinden kaynaklı yer değıştirme hareketi anlatılmak istenmektedir. Bu göç tipi doğal çevreden kaynaklanan kuraklık, şiddetli soğuklar, tarım arazilerinin verimsizliği gibi itici faktörlerin etkisi ile gerçekleşmektedir. “Bütün insanlar doğası gereği göçmen ise, neden bazıları göçmen iken bazıları değildir” sorusunu cevaplamaya çalışan Petersen, göçü “muhafazakâr” ve “yenilikçi” olmak üzere ikiye ayırmıştır. Muhafazakâr göç, benzer özelliklere sahip yerlere yapılan coğrafi olarak yer değıştirme şeklinde bir göç iken, yenilikçi göç, mevcut durumlarını değıştirmek isteyenlerin yaptıkları yer değıştirme hareketi şeklinde tanımlamıştır. Sanayi öncesi dönemlerde göç eden kişilerin muhafazakâr tutumlar içerisinde olduğu kendi alışkanlıklarına benzer yerlere göç etme eğilimde olduğu görülmektedir. Doğa ile iç içe yaşamaya alışmış insanlar hayatlarını devam ettirirken otlak arazilerde kalmayı tercih ederler. Bu tür muhafazakâr göçler, itme ve çekme ile değil, itme ve kontrolün karşılıklı etkileşimi ile belirlenmektedir.

*Zorunlu (Forced) ve Yönlendirilen (İmpelled) Göç Tipi:* İlkel göçlerde itici faktör çevreyle ilgili baskılar iken, zorunlu göçlerde itici faktörü devlet ya da işlevsel olarak eş değer bir sosyal kurum oluşturmaktadır. Göç etme kararını vermede kendisinin karar verici olunduğu durumlarda yönlendirilmiş göç gerçekleşirken, bireylerin karar vermede söz sahibi olmadığı durumlar da zorunlu göç gerçekleşmektedir.

*Serbest (Free) Göç Tipi:* İlkel, zorunlu ve yönlendirilen göç tiplerinde göç edenlerin iradesi görece önemsiz bir faktör iken serbest göç tipinde üç göç tipinden

farklı olarak göçmen iradesinin göç etme kararını almada belirleyici bir özellik taşıdığı ve itici bir faktörün bulunmadığı görülmektedir. Bu göç tipinde, kitleler halinde göç etme değil, bireysel tercihe bağlı olarak kişisel bir göç söz konusudur.

*Kitlesel (Mass) Göç Tipi:* Bireylerin yenilik ve değişiklik arama istekleri yaygın olan olarak gerçekleşen bir durum değildir; dolayısıyla serbest (free) göçler, çok sık yapılan bir göç türü değildir. Ancak göç eden insanlar, göç etme kararı almak isteyen kişiler için yol gösterici olabilmektedirler. Bu durum göçü, kolektif bir davranış haline getirmektedir. Avrupa kıtasına göç eden bireyler, öncü bir göçmen olarak deneyimlerini, göç ettikleri ülkeden edindiklerini kazanımlarını takipçilerine aktarma yoluyla onları cesaretlendirerek kitlesel göç başlatabilmektedirler.

#### **1.4.4.İlişkiler Ağı (Network) Kuramı**

İlişkiler ağı (Network) kuramının temelini, göç alan ülke ve göç veren ülkeler arasındaki ve göç edenlerin göç ettikleri ülkede kurdukları sosyal ağlar ve bu ağların göçler üzerindeki karşılıklı etkisi oluşturmaktadır (Çağlayan, 2006: 85). Göç sürecinde sosyal ağlar birçok olumlu ve olumsuz fonksiyonu yerine getirmektedir. Birincisi, göçmen ağları sayesinde göç etmek isteyenler, ülkeye giriş yolları, gerekli evrakların temini, iltica prosedürleri ve sosyal yardımlar, hedef devletlerin gözetimi ve sınır dışı etme politikaları gibi konularda bilgi sahibi olabilmektedirler. İkincisi, sosyal ağlar göç etme sürecinde maliyeti düşürerek finansman desteğini kolaylaştırmaktadır. Üçüncüsü, sosyal ağların olumsuz bir özelliğini oluşturmaktadır. Sosyal ağlar göç etmek isteyenlerin güvencesiz ve gizli yollardan yapıldığı durumlarda alt yapı desteği sunarak düzensiz göçün önünü açabilmektedir. Son olarak ise, bu ağlar göçmenlerin hedef ülkeye ulaştıklarında, onlara geçim olanakları ve istihdam desteği sağlamaktadır (Crisp, 1999:5-7).

İlişkiler ağı kuramı açıklanırken azalan maliyetler ve azalan riskler kavramları kullanılmaktadır. Yeni bir yere göç etmek için hazırlanan ilk göçmenlerin sosyal ağları olmadığı için, yeni bir ülkeye giriş yapmaları oldukça maliyetli olmaktadır. Ancak zaman içerisinde ilk göçmenler göç ettikleri yerde sosyal ağlar kurmakta ve geride kalan tanıdıkları için bilgi alışverişi, mali yardım, iş bulmalarına yardım etme gibi konularda destek sağlamakta; dolayısıyla kendinden sonra göç etmek isteyen aile üyeleri ve arkadaşları için maliyeti önemli ölçüde azaltmaktadırlar. İlk göç edenler,

göç ettikleri yerde oluşturdukları sosyal ağlar sayesinde deneyimlerini kendinden sonra gelecek kişilere aktararak göçün güvenli bir şekilde gerçekleşmesini sağlamaktadırlar. Bu durum karşılaşılmaması muhtemel riskleri azaltmaktadır (Massey vd, 1993: 449; Gelekçi, 2014:182).

### **1.5. TÜRKİYE’DE GEÇİCİ KORUMA STATÜSÜNDEKİ SĞINMACILARIN İSTİHDAM KOŞULLARI**

Türkiye’ye gelen Suriyeli sığınmacıların yaşadıkları yerler onların sınıfsal ve ekonomik konumları ile yakından ilişkili olmaktadır. En alt gelir düzeyinde bulunanların kamplarda ikinci alt grup kent varoşlarında ya da kırsal alanlarda, üçüncü grup orta seviyede bir gelire sahip ve kentlerde ikamet edenlerden oluşmaktadır. Dördüncü grup ise, yüksek bir kazanca sahip olmakla birlikte batı ülkelerine göç edenler ya da göç etme hazırlığında olanlar olarak sınıflandırılmaktadır (Lordoğlu ve Aslan, 2016:805).

Toplumsal entegrasyon açısından bakıldığında sığınmacıların istihdam edilmesinin önemi ile birlikte onların çalışma yaşamına katılmaları temel bir haktır. İşgücü fazlası bulunan ve istihdam sorunu yaşanan bölgelerde yerel halk ile sığınmacılar karşı karşıya gelirken, işgücü açığının yaşandığı bölgelerde ve sektörlerde sığınmacılar ülke ekonomisine katkı sağlayacak bir potansiyele sahiptirler (Zenginkuzucu, 2020: 16). Çalışma izni bulunsun ya da bulunmasın, kayıtlı olsun ya da olmasın göçmenlerin/sığınmacıların/mültecilerin yaptıkları işlerin benzer nitelikte olduğu görülmektedir. Sığınmacıların yaptıkları işler genellikle tarım, hayvancılık, küçük atölye işleri, lokanta-otel hizmetleri, mevsimlik işler, inşaat, seyyar satıcılık, ev hizmetleri, eğlence ve fuhuş şeklindedir. Genel olarak bu işlerin, düşük ücretli, iş güvenliği bulunmayan, marjinal, emek sömürsüne yatkın, dışlanma ve ayrımcılığa neden olan işler olmaları ortak özelliğidir (Toksöz, 2008:92).

Suriyelilerin birçoğunun kendi ülkelerinde mesleklerinin olduğunu ancak Türkiye’de kendi mesleklerini dışına yöneldikleri ya da işsiz durumda oldukları görülmektedir. Erkeklerin büyük bir kısmı Suriye’de esnaf, zanaatkâr ya da profesyonel olarak bir meslek icra ederken şu an yevmiyeli ya da ücretli işçi konumunda yaşamlarını idama ettirmektedirler (Çetin, 2016:1006). Sığınmacılar

sadece yevmiyeli ya da ücretli işçi olarak çalışmakla kalmamış, kendi iş yerlerini açarak üretime katılmaya başlamışlardır. Sığınmacılar girişimsel faaliyetlerde bulunarak lokanta, tatlıcı, pastane, hazır giyim, kahvehane, berber, fırın, ayakkabı dükkânı gibi küçük çaplı işletmeler kurarak ekonomiye katkı sağlamaktadırlar. Sığınmacıların çalışma izinleri ile ilgili hukuki ve yasal prosedürlerin yakın zamanda hayata geçirilmiş olması sebebiyle bu işletmelerin birçoğu kaçak durumdadır. Dolayısıyla vergi mükellefiyetleri ve işyeri açma ruhsatlarının bulunmayışı yerel halk tarafından tepki ile karşılanmaktadır (ORSAM,2015:18; Lordoğlu ve Aslan, 2016:792-793).

#### **1.6. İŞVERENLERİN VE YEREL HALKIN, GEÇİCİ KORUMU STATÜSÜNDEKİ SIGINMACILARIN İSTİHDAMINA BAKIŞ AÇISI**

Geçici koruma statüsündeki sığınmacıların istihdam konusu uzun yıllardır gündemde olup bu konu üzerine çalışmalar yapılmış hala da yapılmaya devam etmektedir. Kimi araştırma sonuçlarına göre sığınmacıların iş yaşamında aktif rol oynamaya başlamasından ev sahibi ülkedeki işsizlik oranları etkilenmezken kimi araştırma sonuçları da tam tersini söylemektedir. Sadece Türkiye için değil dünyanın hemen hemen her yerinde mülteci/sığınmacı işgücünün istihdamında 3D olarak adlandırılan (dirty= pis, dangerous=tehlikeli, demeaning=küçük düşürücü) işlerde çalıştırılma eğiliminin olduğu görülmektedir (Aygül, 2018:75).

Çalışmanın bu bölümünde ülkemizde bu konu üzerine yapılan çalışmalarda işverenlerin ve yerel halkın sığınmacıların istihdamına bakış açısının incelendiği çalışmaların sonuçlarına kısaca değinilecektir.

Paksoy vd, (2015), geçici koruma kapsamındaki Suriyeli sığınmacıların Kilis ilinde meydana getirdikleri sosyal ve ekonomik etkileri incelemiştir. Çalışmanın sonucuna göre, Suriyeli sığınmacıların hem ekonomiye pozitif katkılarının olduğu hem de zarar verdikleri ortaya çıkmaktadır. Katılımcılar, Suriyeli sığınmacıların, ucuz emek olarak görüldüğünü, onların istihdam edilmesi nedeniyle yerel halkın işsizlik oranında artış olduğunu, Suriyelerin işçiliklerinde kalitenin daha düşük olduğunu ve kayıt dışı ticarete artış yaşandığını dile getirmişlerdir.

Aygül (2018), Suriyeli sığınmacıların Türkiye işgücü piyasasına etkilerini incelediği çalışmanın sonuçlarına göre Suriyeli sığınmacıların emeği, esnek, ucuz ve güvencesiz görülmektedir. Dolayısıyla bu durum yerli işgücünün istihdam ilişkilerini etkilemektedir. Ayrıca ucuz emeğin sürdürülebilir ekonomik büyüme açısından önemli olduğuna vurgu yapılmaktadır.

Kaygısız (2017), Suriyeli sığınmacıların işgücü piyasasında yaşadıkları zorlukların neler olduğunu araştırmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, sığınmacıların işgücüne katılmasının önündeki en büyük engel, dil bilmemektir. Ayrıca diploma denkliklerinin olmayışı, düşük ücretler, ayrımcı davranışlar, uzun çalışma süreleri iş piyasasına erişimde yaşanan diğer zorluklar arasındadır.

Ceritoğlu vd, (2015), Suriyeli sığınmacıların istihdam piyasasına etkilerini araştırmıştır. Çalışmada, sığınmacı gençler, kadınlar ve eğitim seviyesi düşük Suriyelilerin Türkiye işgücü piyasasını en çok etkileyen kesim olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmadan ulaşılan bir diğer önemli sonuç ise, sığınmacıların ülkemize geldikten sonra Türk işçilerin, işsizlik oranlarının arttığı, işte çalışma sürelerinin azaldığı ve iş arama sürelerinin arttığıdır.

Pınar vd, (2016), Şanlıurfa'da işverenlerin ve işçilerin Suriyeli sığınmacı istihdamına bakış açısını araştırmıştır. Çalışmada işverenlerin yarısından fazlası, sığınmacıların güvenlik sorunlarına neden olduğunu, dil bilmemesinden kaynaklı sorunlar yaşadıklarını, düzeni bozduklarını, yeterli bilgi ve donanımına sahip olmadıklarını dile getirmiştir. Ayrıca işverenler Suriyeli çalıştırmanın maliyetli olduklarını da düşünmektedirler. Ancak devlet destekli istihdam olanakları sağlarsa Suriyeli istihdamı hakkında olumlu görüş bildiren kişilerde bulunmaktadır. İşçiler ise, kayıt dışı istihdamın önemli bir sorun olduğunu dile getirmekle beraber, kendilerine ve işverenlerine maliyetinin düşük olması nedeniyle tercih ettiklerini dile getirmişlerdir. İşçilerde devletin Suriyelilere yönelik politikalar geliştirmesi önerisinde bulunmaktadır.

Taş ve Tekkanat (2018), sığınmacıların Elâzığ ili üzerine etkilerini incelediği saha çalışmasında, katılımcıların büyük çoğunluğu sığınmacıların ülke ekonomisine büyük zarar verdiklerini, düşük ücretle ve güvencesiz çalışarak yerel halkın iş

imkânlarını ellerinden aldıklarını; dolayısıyla işsizlik oranlarını arttırdıklarını dile getirmişlerdir.

Budak vd, (2017), yerel halkın Suriyeli sığınmacılara bakış açısını irdeledikleri çalışmalarında yerel halkın yarısından fazlası işsizliğin sığınmacılar geldikten sonra arttığı yönünde görüş bildirmiştir. Ayrıca ev kiralarının arttığı, suç oranları arttırdıkları, yaşam biçimi farklılığı, kültür ve dil sorununu nedeniyle uyum sorunu yaşadıklarını dile getirmişlerdir.

Yılmaz ve Güler (2019), Y Kuşağı Çalışanlarının Suriyelilerin İstihdamına bakış açısını inceledikleri çalışmanın sonuçlarına göre Suriyelilerin emek piyasasına girişte kendi istihdam olanaklarını kısıtladığını düşünmektedirler.

Özkan ve Bayrakçıl (2021), Türk işçilerin sığınmacı çalışanlara yönelik tutumlarını incelemiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre Türk vatandaşı işçiler sığınmacılara karşı din ve ırk temelli ayrımcılık uygulamamaktadır. Bununla birlikte, sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel bağlamda sığınmacılara yönelik negatif tutumlar içerisinde oldukları söylenmektedir. Ayrıca ülkede çalıştırılması gereken sığınmacıların eğitilmiş ve kalifiye olmalarını istediklerini dile getirmişlerdir.

## **1.7. PREKARYALAŞMA SORUNU VE GÖÇMEN İŞÇİLER**

Precarious ve Proletariat (Proletarya) kelimelerinin birleşimi ile oluşan Precaria + riat (Prekarya) sözcüğü, güvencesiz gelire sahip olan kimseler için kullanılmaktadır. Proletarya, alt sosyal sınıfı tanımlamak için kullanılan işçiler ya da emekçilerden oluşan bir sosyolojik bir terimdir. Prekarya, proleteriyadan farklı bir sınıfı ifade etmektedir. Proletarya, uzun dönemli ve sabit zamanlı istihdam edilen, sendikalı ve toplu sözleşmeye tabi olarak çalışan sınıfı ifade ederken, prekarya, güvencesiz ve geçici işlerde istihdam edilen, bir kariyer hedefi olmayan ve mesleki bir kimliğe ait olduklarını hissetmeyen kişilerden oluşan grubu ifade etmektedir (Çakır, 2018: 71; Özalp, 2020; 4398). Standing, bir sınıf olmaktan ziyade “oluşmakta olan yeni bir sınıfı” tanımlamak için “prekarya” kavramını ortaya atmıştır (Standing, 2014:11; Standing, 2011:7; Standing, 2020:21). Prekarya, bireylerin maddi ve manevi refah düzeylerini yakından etkileyen esnek ve güvencesiz çalışma koşullarında bulunan kişilerin oluşturduğu sosyal gruba verilen isimdir. Proteler sınıfa karşın, prekaryalar

hem emek piyasasında kısmi bir varoluş sergilerken hem de yaşanabilir bir gelir seviyesine ulaşmak için faaliyetlerini ve çalışmalarını arttırmaktadırlar (Dedeoğlu vd, 2019:2587).

Prekaryalaşma (güvencesizleştirilme), iş ve yaşam tarzı yoluyla elde edilen güvenli bir kimlik ve gelişme duygusu olmadan, güvencesiz bir varoluşa yol açan baskı ve deneyimlere maruz kalınması şeklinde tanımlanmaktadır (Standing, 2011: 16; Standing, 2020: 36). Güvencesiz çalışma, yüksek derecede esneklik, zayıf sosyal koruma seviyeleri veya hiç sosyal korumanın olmaması ile karakterize edilen uzun vadeli iş ilişkilerinden ziyade kısa vadeli iş ilişkilerini ifade etmektedir (Pajnik, 2016:160). Prekaryalar için çalışma süreleri, sigorta, çalışılan ortam, sendikalı olma gibi birçok konuda süreklilikten söz edilmemektedir (Çakır, 2018: 76).

Prekaryalaşmak, herhangi bir kariyer hissi ya da mesleki kimlik duygusuna sahip olmayan bir statüye sahip olmak demektir (Standing, 2020:48). Standing'in bu tanımından terfi etmede ve kariyer planlamasında zorluk yaşanmıyorsa, sosyal haklardan ve ikramiyelerden güvenli bir şekilde yararlanabiliyorsa, iş tanımının sınırları çizilmişse, dolgun bir maaş ve gelecek kaygısı yaşanmayan bir statüye sahip olan bireylerin prekarya olmaktan çıktığı anlaşılmaktadır (Çakır, 2015:156). Prekaryaların işgücü piyasasında yer edinmesi için sürekli yeniden eğitilmeleri, ağ oluşturmaları, yeni işlere başvurmaları gerekmektedir (Standing, 2014:10). Prekaryalaşma (güvencesizleşme), toplumun hemen hemen tüm kesimlerinde gözlemlenebilmektedir. Bu bakımdan prekarya homojen bir yapıya sahip değildir. Prekaryaların her biri emeklerinin araçsal (yaşamak için), fırsatçı (payına ne düşerse) ve güvencesiz olduğu hissini paylaşmaktadırlar (Standing, 2020: 31).

Genel olarak bakıldığında dünyanın her yerinde farklı dönemlerde sınıflardan bahsedilse de Standing, günümüzde yedi çeşit sınıf tanımlamaktadır. En tepede, sayıca az ve aşırı derecede zengin olan, forbes dergisinde en iyiler arasında yer alan, küresel sermayeyi büyük oranda elinde bulunduran ve hükümetlere etki edebilen “*seçkinler (elitler)*” sınıfı vardır. Seçkinler sınıfının altında ve bu sınıfa geçmeyi isteyen “*maaşlılar*” yer almaktadır. Maaşlılar sınıfı üyeleri genel olarak büyük şirketlerde ve kamu kuruluşlarında istihdam edilmektedir. Maaşlılar sınıfından sonra profesyonel ve teknisyen sözcüklerinin birleşiminden oluşan “*profisyoneller*” vardır. Yüksek vasıflı ve sözleşmeye dayalı olarak yüksek gelire sahip olmakla birlikte kendileri için çalışanlar

ve danışmanlar bu gruba girmektedirler. Profisyonerler sınıfının altında el emeği ile çalışan “işçi” sınıfı gelmektedir. Bu dört grubun altında ise giderek büyüyen “*prekarya*” sınıfı yer almaktadır. Prekarya’dan sonra ise, “*işsizler*” ve “*lumpen prekarya*” sınıfları gelmektedir (Standing, 2020: 21). Standing (2016), prekaryaları da kendi içersisinde üç gruba ayırmaktadır. İlk grup “*atacılar*” olarak da adlandırılan eski işçi sınıfı ve ailelerinden oluşmaktadır. İkinci grup ise “*nostaljikler*” olarak anılmaktadır. Bu grubun içerisinde göçmenler, mülteciler ve sığınmacılar gibi aidiyetten yoksun kişiler bulunmaktadır. Üçüncü grup ise eğitim almış kişilerden oluşmaktadır.

Prekeryalaşma sürecinin temel göstergeleri olarak “esneklik” ve “güvencesizlik” kavramlarına vurgu yapılmaktadır. Esneklik; *ücret esnekliği*, *istihdamda esneklik*, *iş esnekliği* ve *vasıflarda esneklik* şeklinde dört kategoride ele alınmaktadır. “*Ücret esnekliği*”, ücretin talebe göre belirlenmesini yani ücretlerin düşürülmesini; “*istihdam esnekliği*”, firmaların istihdam düzeylerini, özellikle aşağıya doğru, kolay ve maliyetsiz bir şekilde değiştirebilme kabiliyetini; “*iş esnekliği*”, çalışanların şirket içerisinde kolaylıkla yer değiştirebilmesini; “*vasıf esnekliği*” ise, işgörenlerin becerilerinde kolaylıkla yapılan değişiklikleri ifade etmektedir (Standing, 2011:6; Standing, 2020:19).

Fransız sosyologlar, geçici ve mevsimlik işçileri tanımlamak için prekarya kavramını kullanmışlardır (Standing, 2020:24). Ancak Guy Standing’in, “prekarya” tanımlaması kapsamında, işçi sınıfı ya da sanayi proletaryası için izlenen siyasetin kapsamına giren emeğe dair yedi tip güvenceden yoksun kişiler bulunmaktadır. Bu güvenceler; işgücü piyasası güvencesi, istihdam güvencesi, iş güvencesi, çalışma güvencesi, vasıfların yeniden üretimi güvencesi, gelir güvencesi ve temsil güvencesi şeklindedir. “*İşgücü piyasası güvencesi*”; devletin makro düzeyde müdahalesi ile tam istihdamın sağlanması ve işgörenlerin gelir elde edebilecekleri fırsatlara sahip olmasıdır. “*İstihdam güvencesi*”; işgörenlerin keyfi olarak işten çıkarılmasına karşı koruma ve işe alımlar ile ilgili hukuki düzenlemeler, kurallara uymayan işverenlere karşı mali yaptırımları içermektedir. “*İş güvencesi*”; işinde belirli bir yer elde etme fırsatı ve becerisi, statü ve gelir açısından yukarı doğru hareketlilik fırsatlarını ifade etmektedir. “*Çalışma güvencesi*”; güvenlik ve sağlık düzenlemeleri, hastalık ve kazalar için doğan tazminatın ödenmesi, çalışma sürelerinin sınırlandırılması ve gece

mesaisi düzenlemeleri gibi durumlar için önlemleri içermektedir. “*Vasıfların yeniden üretimi güvencesi*”; *çıraklık* ve eğitimler yoluyla beceri kazanma ve yetkinliklerden yararlanma fırsatlarıdır. “*Gelir güvencesi*”; eşitsizliğin azaltılması ve düşük gelirli kişileri desteklemek için asgari ücret düzenlemelerinin yapılması, kapsamlı bir şekilde sosyal güvenlik haklarının takibi, aşamalı vergilendirme ve ücret endeksleme gibi yöntemlerle istikrarlı ve yeterli gelirin sağlanmasıdır. “*Temsil güvencesi*”; grev hakkına sahip bağımsız sendikalar aracılığıyla işgücü piyasasında kolektif söz hakkına sahip olmayı ifade etmektedir (Standing, 2011:10; Wright, 2016:125; Standing, 2020:26).

Standing (2020), esnek ve güvencesiz şartlarda istihdam edilen herkesin prekarya sınıfına dâhil olacağını belirtmiş ve genç, yaşlı, kadın, stajyer, engelli ve kriminalleşmiş olanlarında dâhil edildiği geniş bir sınıflandırma yapmıştır. İşgücü piyasasında dezavantajlı konumları itibariyle göçmenler, sığınmacılar ve mültecileri de esnek ve güvencesiz çalışma koşullarından dolayı prekaryalar olarak nitelendirilmiştir. Ayrıca esnek çalışma sistemine dâhil olan taşeron sisteminde çalışanlar, bilgi işçileri, internet aracılığı ile para kazananlar, mühendislik çalışmaları yapanlar ve mevsimlik işçiler de prekaryayı oluşturan kitle içerisinde yer almaktadırlar (Çakır, 2018: 106).

2011 yılında Suriye’de yaşanan iç savaş, Suriyelilerin ülkesini terk etmesine ve başta sınır ülkeler olmak üzere birçok ülkeye göç etmesine neden olmuştur. Türkiye, uyguladığı açık kapı politikası sayesinde sayısı milyonlarla ifade edilen Suriyeli sığınmacılara ev sahipliği yapmaktadır. Yetersiz dil seviyeleri, kimliklerinin tanınmaması ya da kültürel farklılıklar gibi nedenlerden dolayı dezavantajlı konumda olan Suriyeli sığınmacılar asgari ücretin altında, kötü çalışma koşullarında ve kayıt dışı işlerde istihdam edilmeleri gibi nedenlerden dolayı yeni prekaryalar olarak karşımıza çıkmaktadırlar (Dedeoğlu, 2018: 51; Şahankaya, 2018:20). Sığınmacılar, sektör fark etmeksizin esnek ve ucuz işgücü olarak görülmektedir. Şahankaya (2018), Suriyeli iş gücünün neden prekerya olarak nitelendirilmesi gerektiğini, Standing’in prekerya tanımlamasında yer alan işgücü piyasası güvencesi, istihdam güvencesi, iş güvencesi, çalışma güvencesi, vasıfların yeniden üretimi güvencesi, gelir güvencesi ve temsil güvencesi açısından ele alarak irdelemiştir. Suriyeli sığınmacılara, ücret garantisinin sağlanamıyor olması, devamlılığı olan bir iş garantisinin belirli

sınırlamalar dâhilinde verilmesi ve kariyer olanaklarından yoksun oluşları, korumasız şartlar altında çalışıyor olmaları, kendi ülkelerinde eğitimli ve diplomalı olanların da düşük vasıf gerektiren işlerde çalışıyor olmaları gibi nedenlerden dolayı sığınmacıları Türkiye'nin yeni prekaryaları olarak nitelendirilmektedir.



## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. ÖRGÜTSEL SOSYALİZASYON

#### 2.1.SOSYALİZASYON VE ÖRGÜTSEL SOSYALİZASYON KAVRAMLARI

Sosyalleşme kavramı, Almanca “*sozialization*”, Fransızca “*socialisation*”, İngilizce “*socialization*” kelimeleri ile ifade edilmektedir. Türkiye’de ise pek çok kaynakta sosyalizasyon, toplumsallaşma ve sosyalleşme kelimelerinin aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde “sosyalleşme” ve “sosyalizasyon” kavramlarına bir arada yer verilecektir.

Sosyalizasyon, bireylerin sosyal çevreleri ile olan ilişkileri ile ilgilenmektedir. En temel ifadeyle, sosyalizasyon, bireylerin çevreleriyle maddi, sosyal ve zihinsel ilişkilerinde başkalarıyla etkileşimin bir sonucu olarak üretilen değişikliklerin toplamı anlamına gelmektedir (Camilleri ve Malewska-Peyre, 1997:41). Sosyalizasyon, bireylerin yaşadığı kültürü ve dolaylı olarak bu kültürden hareketle diğer kültürleri öğrenmesi olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin toplumun kural ve değerlerine uymayı öğrenmesi ve bu değerleri içselleştirmesi de sosyalizasyon olarak ifade edilmektedir (Yavuzer, 1979:20).

Sosyalizasyonun, bir bireyin genellikle aynı türden olan diğer bireylerle ilişki kurduğu bir süreç olduğu bilinmektedir. Yaygın olarak kullanılan ve sosyalizasyon ile yakından ilgili olan “sosyallik” grup halinde yaşayan ve benzerlerin küme oluşturmaya anlamına gelmektedir. Sosyallik, hem bireylerin gruplar (kümeler) halinde bir araya gelmelerini hem de kendi aralarında iş birliği yapmalarını gerektirmektedir (Thomas ve Anderson, 2013:3).

Örgütler, zaman içerisinde kendilerine özgü nitelikler ve kurallar geliştirmekte ve kurallarında hem mevcut çalışanlar hem de örgüte yeni katılanlar tarafından benimsenmesini ve uygulanmasını istemektedirler. Örgütsel amaçlar, yönetim politikaları, kural-ilke ve normlar zamanla örgüt bünyesinde bir kültüre dönüşmekte ve örgütlerin kendilerine has örgüt kültürlerini meydana getirmektedir (Gökçen Kapusuz, 2019: 236). Örgüt üyelerinin bir bütün olarak, örgütte geçerli kurallar ve

normlar, değerler, anlayışlar, önyargılar vb. kültürel iklime adapte olmaları örgütsel sosyalizasyon olarak ifade edilmektedir (Aytaç, 2004: 196). En genel anlamıyla, örgütsel sosyalizasyon, bir bireyin örgütsel bir rol üstlenmek için gerekli sosyal bilgi ve becerileri edindiği süreçtir (Van Maanen ve Schein, 1979: 211).

Schein (1971), örgütlerin bireyler (sosyalleşme süreçleri yoluyla) ve bireylerin örgütler üzerinde (yenilikçi fikirlerle) hareket ettiğini belirterek, birey ve örgüt arasındaki ilişkileri incelemenin önemine ilk işaret eden araştırmacılardandır. Bir toplum içinde sosyalizasyon, zaman içinde çeşitli yeni rolleri öğrenmenin devam eden bir süreci olduğu gibi (çocukluk, ergenlik, yetişkinlik, yaşlılık) örgütsel sosyalizasyon da uzun vadeli bir süreçtir. Bu yüzden örgütsel sosyalizasyonun ölçümü, sadece işletmeye yeni gelmiş bireyleri değerlemek için değil, aynı zamanda örgüt üyelerinin, örgütteki çalışmaları sırasındaki sosyalizasyon düzeylerini değerlemek için de kullanılmaktadır (Taormina, 2004: 77). Örgütsel sosyalizasyon, örgütsel bilgi ve becerileri edinmenin dinamik bir sürecidir; dolayısıyla, insanların bir grup veya örgüt içinde çalışmak için gerekli normları ve rolleri öğrendikleri bir süreçtir. Nitekim örgütlerdeki sosyalizasyon, sürekli bir öğrenme süreci, bilginin deneyim dönüşümü yoluyla yaratıldığı yansımalar ve eylemler ile ilgili sürekli yenilenen bir süreci ifade etmektedir (Njegovan ve Kostic, 2014: 35).

Örgütsel sosyalizasyon, bir örgütün kültürel değerlerinin liderlerden ve kıdemli çalışanlardan yeni çalışanlara aktarılmasını içermekte ve onlara örgütsel rolleri ve görevleri başarılı bir şekilde gerçekleştirmek için gereken sosyal bilgi ve becerileri sağlamaktadır. Sosyalizasyon, bir yabancıyı alarak örgütün temel değerlerini ve inançlarını öğrenmeye teşvik ederek ve güçlendirerek bu kişiyi içeriden biri haline getirmeye çalışmaktadır. (Hellriegel vd, 2010: 499). Ashforth vd. (2007) göre örgütsel sosyalleşme, yeni çalışanların etkili ve örgüte katkıda bulunan üyeler haline geldiği bir uyum sürecini temsil etmektedir. Örgütsel sosyalizasyon sadece yeni gelenlerin uyum sağlamasına ve özümsemesine yardımcı olmakla kalmamakta, aynı zamanda yeni gelenlerin kariyerlerindeki uzun vadeli başarıyı da etkilemektedir.

## **2.2.ÖRGÜTSEL SOSYALİZASYONUN BOYUTLARI**

Alan yazında en fazla kullanılan ve yararlanılan Taormina (1997) ve Chao ve arkadaşlarının (1994) ortaya koymuş olduğu modellerde belirtilen örgütsel

sosyalizasyon boyutlarıdır. Chao ve arkadaşları örgütsel sosyalizasyonun alt boyutlarını, performans gerekleri, insan ilişkileri, politika, dil, tarih, örgütsel amaç ve değerler şeklinde sıralamıştır. Taormina (1997) ise, eğitim, örgütü anlama, iş arkadaşı desteği ve gelecek beklentileri şeklinde dört boyutta incelemiştir.

### **2.2.1. Chao ve Arkadaşları Tarafından Geliştirilen Örgütsel Sosyalizasyon Boyutları**

Alan yazında en fazla kullanılan modellerden biri Chao ve arkadaşlarının (1994) ortaya koymuş oldukları örgütsel sosyalizasyon modelidir. Bu modelde örgütsel sosyalizasyonun alt boyutları, performans gerekleri, insan ilişkileri, politika, dil, tarih, örgütsel amaç ve değerler şeklinde sıralanmaktadır. (Chao, 1994:731-732).

*Performans Gerekleri:* Örgütsel sosyalleşme sürecinde nelerin öğrenilmesi gerektiği ile çalışanın gerekli bilgi, yetenek ve kabiliyetlerini ne kadar geliştirebildiği önem taşımaktadır; dolayısıyla çalışanın gerekli bilgi, yetenek ve yetkinliklerinde ne kadar ustalık gösterdiği örgütsel sosyalleşmeden doğrudan etkilenmektedir

*İnsan İlişkileri:* Sosyalleşmenin örgütsel üyelerle başarılı ve tatmin edici iş ilişkileri kurmayı içerdiği fikri, literatürde ana tema olmuştur. Fisher (1986), örgüt, çalışma grubu ve iş hakkında bilgi edinilecek doğru kişi veya kişileri bulmanın sosyalleşmede çok önemli bir rol oynadığını öne sürmektedir. Bu iş ilişkileri tipik olarak örgütsel üyelerin işle ve işle ilgili olmayan bireysel özellikleri ile şekillenmektedir. Kişilik özellikleri, grup dinamikleri ve iş dışı ilgi alanlarının benzerliği, iş etkileşimleri ve yapısal olarak tanımlanmış örgütsel ilişkiler, bireyin sosyal becerilerinin ve davranışlarının diğer örgüt üyeleri tarafından kabullenilmesini etkilemektedir.

*Politika:* Politika, bireyin örgüt içindeki resmi ve gayri resmi iş ilişkileri ve güç yapıları hakkında bilgi edinmedeki başarısı ile ilgilidir.

*Dil:* Bu boyut, bireyin mesleğin teknik dili hakkındaki bilgisinin yanı sıra kuruma özgü kısaltmalar, argo ve jargon bilgisini tanımlamaktadır.

*Örgütsel Amaç ve Değerler:* Bu boyut örgütün spesifik amaç ve değerlerinin öğrenilmesini ifade etmektedir.

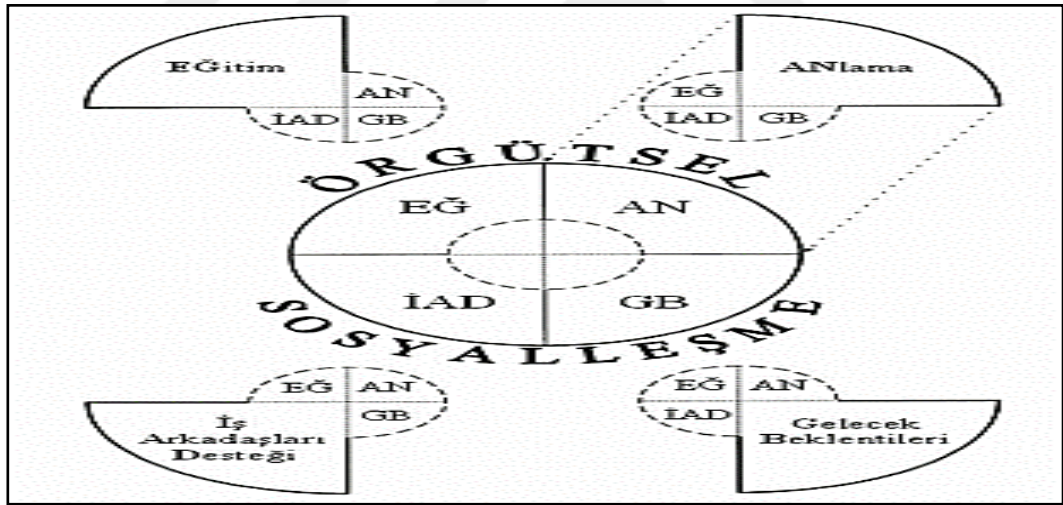
*Tarih:* Örgütün gelenek ve görenekleri, mitleri ve ritüellerinin öğrenilmesi, kültürel bilginin örgüte yeni gelen üyelerine aktarılması, yeni gelenlerin örgüt üyeliğini sürdürmesi üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Kısaca işgörenin, çalıştığı

örgüt ve çalışma grubunun geçmişini öğrenmesini ve örgütün kültürünü benimsemesini içermektedir (Erdoğan, 2012: 57). Şirket tarihinin bilgisi, belirli örgüt üyelerin kişisel geçmişleri hakkında bilgi, bireyin belirli etkileşimlerde ve koşullarda hangi tür davranışların uygun veya uygunsuz olduğunu öğrenmesine yardımcı olmaktadır (Schein, 1968).

### 2.2.2. Taormina Tarafından Geliştirilen Örgütsel Sosyalizasyon Boyutları

Taormina (1997) örgütsel sosyalizasyonun boyutlarını oluştururken her bir alanın birkaç içerik alanı içerdiği ve her bir alanın diğerleriyle sürekli ve eşzamanlı olarak etkileşim halinde olduğu dört alan önermektedir. Bu alanlar; “eğitim”, “örgütü Anlama”, “iş arkadaşı desteği” ve “gelecek beklentileri” şeklindedir. Örgütsel sosyalizasyonun bileşenleri olarak etki alanlarının bir modeli ve bunların birbirleriyle nasıl ilişkili oldukları şekil 9’da sunulmaktadır.

Şekil 9:Örgütsel Sosyalizasyonun Dört Boyutu



**Kaynak:** Taormina, Robert J. (1997), “Organizational socialization: a multidomain, continuous process model”, International Journal of Selection and Assessment, 5(1): 29-47. S:30.

Model, her biri diğerleriyle örtüşen ve bütünsel bir sentezlenmiş sürece uyan dört alanı göstermektedir. Her bir alanın faaliyetlerinin ve içeriğinin ayrıntılı açıklamalarına aşağıda yer verilecektir. Yapılarıyla ilgili olarak, her alan kavramsal bir alan olarak düşünülmelidir. Chao vd. (1994)’nin oluşturduğu 6 boyutlu sosyalizasyon modeli ile Taormina (1997)’nin oluşturduğu 4 boyutlu sosyalizasyon modeli bileşenler açısından birbiri ile iç içe geçmiş durumda olduğu

söylenilmektedir. Performans gerekleri, “eğitim” alanında; dil, tarih, politika, örgütsel amaç ve değerler, “örgütü anlama” alanında; insan ilişkileri, “iş arkadaşları desteği” alanında örtüşme sağlamaktadır.

*Eğitim:* Eğitim, bir kişinin belirli bir iş yapmak için gerekli olan herhangi bir işlevsel beceri veya yetenek kazandığı bir eylem, süreç veya yöntem olarak tanımlanmaktadır. Kısaca eğitim, iş ile ilgili olan beceri ve yeteneklerin geliştirilmesi olarak ifade edilmektedir (Taormina, 1997:31). Eğitim biçimsel ya da biçimsel olmayan olarak ikiye ayrılmaktadır. Biçimsel eğitim örgüt tarafından, yönetsel veya idari iş becerileri de dâhil olmak üzere işgörenlerin iş becerilerini geliştirmek için düzenlenen atölye eğitimi, işlevsel iş eğitimi, iyileştirici eğitim ve yeniden eğitim gibi eğitim programlarıdır. Biçimsel olmayan eğitim ise bir işgörenin işyerinde iş becerilerini edindiği veya geliştirdiği herhangi bir öğrenme programına dâhil edilmeden verilen eğitimlerdir. Bu eğitim, deneme yanılma yöntemi, iş arkadaşlarını gözlemleme veya vasıflı iş arkadaşlarından belirli bir işi göstermelerini isteme gibi birçok şekilde gerçekleşmektedir. Örgütler ayrıca yeni işgörenler için kıdemli personellerini mentör olarak atayabilmekte veya yeni işgörenler, kıdemli personele iş başında eğitim şeklinde yardımcı olmak için çırak olarak atanabilmektedir (Taormina, 1997:31). Kısacası uygun bir eğitim, işgörelere doğrudan işleriyle ilgili becerileri geliştirme fırsatı sağlayabilmektedir. Ayrıca eğitim işgörenlerin gerekli görevlerini yerine getirmesine yardımcı olması dışında iş becerilerinde yetkin duruma gelmesi ile işgörelere pozitif bir algı sağlamakta ve özgüvenlerinin artmasına sebep olmaktadır (Taormina ve Law, 2000:91).

*Örgütü Anlama:* Anlama, bir şeyin doğası, önemi veya açıklaması hakkında net bir fikre sahip olmaya dayanan kavramları uygulama gücü veya yeteneğidir. Örgütü anlama ise; özellikle bir işgörenin örgüt, iş, çalışanlar ve örgütün kültürü hakkındaki bilgileri tam olarak ne ölçüde kavradığını ve uygulayabildiğini ifade etmektedir. Dolayısıyla “anlama” örgütsel sosyalizasyonun başından sonuna kadar yayılmış durumdadır; çünkü bir işgören makine eğitimi almadan makineyi kullanmanın potansiyel tehlikelerini anlamak zorundadır (Taormina, 1997: 34). Örgütsel sosyalizasyon sürecinde işgören, örgütü ve bu örgütün nasıl işlediğine dair çeşitli bilgi türlerini ne kadar iyi anladığının bir değerlendirmesini yapmaktadır. Örgütü anlama,

örgütün amaç ve hedeflerini, nasıl çalıştığı, işlerin nasıl yapılacağı vb. hakkında değerlendirmeleri içermektedir (Taormina,2004: 79).

*İş Arkadaşları Desteği:* İş arkadaşı desteği, kaygı, korku veya endişeyi hafifletmek amacıyla çalışılan örgütte diğer çalışanlar tarafından maddi bir karşılık beklenmeksizin sağlanan duygusal, manevi veya araçsal yardımlar şeklinde tanımlanmaktadır. Burada üzerinde durulan üç ana unsur bulunmaktadır. İş arkadaşı desteğinin kritik yönleri olarak kabul edilen duygusal ve manevi destek, izin verildiği takdirde sarılmalar gibi davranışsal teselli içermesine rağmen esas olarak sözlü cesaretlendirmeyi ifade etmektedir. Araçsal destek ise ekipmanın ödünç verilmesi gibi malzeme yardımını kapsamaktadır (Taormina, 1997: s37-38). İş arkadaşları desteği boyutu, bir işgörenin örgüt içi sosyal ilişkilerine odaklandığından ve bir işgörenin diğer işgörenler tarafından ne ölçüde kabul edildiğine işaret ettiğinden alan yazında kabul gören sosyalizasyon tanımları ile uyumlu olduğu görülmektedir (Taormina, 2009:54). Dolayısıyla örgütsel sosyalizasyon sürecinde iş arkadaşları tarafından sağlanan destek, meslektaşları tarafından kabul edildiği algısı yaratmaktadır. Ayrıca günlük etkileşimler sırasında kendilerine yardımcı olunması da işe yeni başlayanlar için oldukça önemlidir (Taormina, 2004:80).

*Gelecek Beklentileri:* Bir işgörenin istihdam edildiği örgüt içerisinde ödüllendirici bir kariyer sahibi olmasını beklediği kapsam olarak tanımlanmaktadır (Taormina, 1997:40). Sosyalleşme teorisi açısından, bir organizasyon tarafından sunulan ödüller, ikramiyeler ve ilerleme fırsatları gibi organizasyon kültürünün yerleşik yönlerinden birini temsil etmekte ve çalışanların bu tür ödüllerin mevcudiyetine ilişkin algıları açısından ölçülmektedir (Taormina, 2009:654).

### **2.3.ÖRGÜTSEL SOSYALİZASYONUN ÖNEMİ**

Örgütsel sosyalizasyon, işe yeni başlayan bir bireyin, örgütün hedefleri ve bunların önemi hakkında bilgi sahibi olması ve işgörenin örgüt içindeki kendi konumunu keşfetmesi bakımından için oldukça önemlidir. Ayrıca örgütsel sosyalizasyon işgörenlerin tutum ve davranışları üzerinde kalıcı bir etkiye sahip olması yönüyle örgüt kültürünün aktarılması ve sürdürülmesinin başlıca yollarından biridir (Saks ve Gruman, 2011:14-15). Hem örgütler hem de işgörenler açısından büyük bir öneme sahip olan (Cooper- Thomas ve Anderson, 2006:493) örgütsel sosyalizasyon sürecinin başarılı bir şekilde sonuçlandırılması işgören devir hızının azalması işe

bağlılık sağlaması ve iş tatmininin artması beklenmektedir. İşgörenlerin örgüt, grup ve iş düzeyinde sosyalizasyonlarına bağlı olarak örgüte olan bağlılıkları, yaptıkları işten duydukları memnuniyetleri ve performans düzeyleri yükselmektedir. Bunun yanı sıra başarılı sosyalizasyon sürecinde işgörenler düşük seviyede stres, yüksek örgütsel uyum ve düşük rol belirsizliği göstermektedirler (İplik vd, 2012:112; Çalık, 2003). Ayrıca örgüte yeni bir üye olarak işe başlayan işgörenin uyumsuzluk ve çatışma problemlerinin en aza indirilebilmesi için başarılı bir sosyalizasyon sürecinden geçmesi gerekmektedir. İşgörenin işin gereği olan bilgi ve yeteneklere sahip olması her zaman yeterli değildir. İşgörenin formal ve informal kuralları öğrenmesi, kendisinin ve diğer çalışanların rolleri hakkında da bilgi sahibi olması gerekmektedir (Doğan,1997:69). Etkili bir sosyalizasyon süreci geçirmek, nitelikler ile yaptıkları işler arasında uyuşma olması, işe ve işyerine kolaylıkla adaptasyon sağlanması, üretken, doyum sağlayıcı, sağlıklı bir kariyer elde etme ve işyerinde mutlu olma açısından oldukça önemlidir (Pelit ve Kahyaoğlu, 2015:100).

#### 2.4.ÖRGÜTSEL SOSYALİZASYON TAKTİKLERİ

Van Maanen ve Schein (1979) işe yeni başlayan üyelerin öğrenme ve tepkilerinin nasıl etkilendiğini incelemiş ve bu etkiyi yaratan tutum ve davranışları örgütsel sosyalizasyon taktikleri olarak isimlendirerek, örgütsel sosyalizasyona ilişkin kuramsal temeli oluşturmuştur. Jones (1986), Van Maanen ve Schein (1979) 'un altı örgütsel sosyalizasyon taktiklerini faktör analizi ile operasyonel hale getirmiştir. Örgütsel sosyalizasyon taktiklerini **bağlam** (kolektif ve bireysel, biçimsel ve biçimsel olmayan), **içerik** (sabit ve değişken, ardışık ve rastgele) ve **sosyal** (sıralı ve kopuk, atamalı ve yoksun bırakma) şeklinde üç gruba ayırmıştır. Bu taktikler örgüte yeni gelen bireylerin benimsediklerini rol yönelimlerini ve örgüte uyumlarını etkilemektedir (Saks ve Ashforth, 1997: 236).

**Tablo 4: Örgütsel Sosyalizasyon Taktiklerinin Sınıflandırılması**

|               | <b>Kurumsallaşmış</b> | <b>Bireyselleşmiş</b>        |
|---------------|-----------------------|------------------------------|
| <b>Bağlam</b> | Kolektif<br>Bıçimsel  | Bireysel<br>Bıçimsel olmayan |
| <b>İçerik</b> | Ardışık<br>Sabit      | Rastgele<br>Değişken         |
| <b>Sosyal</b> | Sıralı<br>Atamalı     | Kopuk<br>Yoksun bırakma      |

**Kaynak:** Jones, Gareth R. (1986). Socialization Tactics, Self-Efficacy and Newcomers' Adjustments to Organizations, Academy of Management Journal, 29 (2): 263.

#### 2.4.1. “Kolektif’e Karşı “Bireysel” Sosyalizasyon Taktikleri

İlk iki taktik türü, örgütlerin yeni gelenlere bilgi sağladıkları bağlamlara göre değişmektedir. İlk olarak, kolektif ve bireysel sosyalleşme taktiklerinin farklı rol yönelimleri üreteceği varsayılmaktadır. Kolektif taktikler, yeni gelenlerin statükoyu kabul ettikleri ve görevlerin veya rollerin temel gereksinimlerini pasif bir şekilde kabul ettikleri anlamına gelmektedir. Öte yandan bireysel taktikler, yeni gelenlere farklılaştırılmış yanıtlar geliştirme ve rollere yönelik yenilikçi yönelimler benimseme fırsatları sunmaktadır. (Jones, 1986: 264). Kolektif sosyalleşme taktikleriyle, yeni gelenler bir grup veya topluluk gibi ortak öğrenme deneyimleri yaşarken, bireysel taktikler ile her yeni gelen üye bireysel olarak öğrenme deneyimlerine maruz kalmaktadır (Allen,2006:240). Kolektif sosyalizasyon, grubun yeni üyelerini alma ve onları ortak bir deneyim kümesine sokma taktiğini ifade ederken bireysel sosyalizasyon, yeni üyelerin bir dizi benzersiz deneyim yoluyla tek başına ve tecrit halinde sosyalizasyon süreci geçirmesini ifade etmektedir (Norton, 1995:25).

#### 2.4.2. “Bıçimsel’e Karşı “Bıçimsel Olmayan” Sosyalizasyon Taktikleri

Sosyalleşme taktiklerinin ikinci kategorizasyonu, bıçimsel ve bıçimsel olmayan sosyalizasyon taktikleri, bilginin yeni başlayanlara sunulduğu bağlamla da ilgilendiği için kolektif ve bireysel organizasyon taktikleri ile yakından ilişkilidir. Örgütler bıçimsel taktikler kullandıklarında, yeni gelenler rollerinin sorumluluklarını öğrenirken diğer örgüt üyelerinden ayrılmaktadırlar. Bıçimsel olmayan taktiklerde, işe yeni başlayanlar çalışma gruplarının bir parçası haline gelmekte ve öğrenme örgüt içerisinde kendiliğinden gerçekleşmektedir. Sonuç olarak, bıçimsel taktikler, özellikle kolektif uygulamalarla birleştiğinde, yeni gelenlerin kendi organizasyonlarındaki önemli kişiler tarafından sunulan durumların tanımlarını kabul etme eğilimini

arttırmaktadır. Bu da doğal olarak yeni gelenlerin ortak normları, değerleri ve tutumları paylaşma ve gözetim yönelimleri geliştirme derecesini attırmaktadır. Buna karşılık, biçimsel olmayan ve bireysel taktikler, yeni gelenlere farklılaştırılmış yanıtlar verme konusunda büyük bir serbestlik sağlamak ve yenilikçi davranış geliştirmelerini sağlamaktadır (Jones, 1986: 264).

Biçimsel sosyalizasyon süreci, yeni üyeleri belirli bir role hazırlanmanın yanı sıra bu rolle ilgili “doğru” tutumları üstlenmeye hazırlamaktadır. Biçimsel taktikler genellikle bir örgütte bir şey elde etmek için uygun veya kabul edilen yolları vurgulamaktadır. “Tecrübe” yolu ile sağlanan biçimsel olmayan öğrenme süreci biçimsel öğrenme sürecinden oldukça farklıdır. Yeni grup üyeleri biçimsel olmayan sosyalizasyon sürecinden geçerken kendi sosyalleşme ajanlarını seçmektedirler. Ayrıca biçimsel olmayan sosyalleşme sürecinde yapılan hatalar işyerinde meydana geldiği için daha maliyetli olduğu düşünülmektedir (Norton, 1995: 25).

Biçimsel sosyalizasyon süreçleri genellikle sosyalleşmenin ilk aşamasında gerçekleşirken biçimsel olmayan sosyalizasyon süreci örgüte yeni gelenlerin, belirlenen göreve yerleştikten sonra departmanındaki gerçek uygulamaları gayri resmi yollardan öğrenmek zorunda kaldığında gerçekleşmektedir. İlk aşama işe yönelik genel beceri ve tutumları vurgularken ikinci aşama yeni gelenin kendisine verilen rolü gerçekleştirmek için gerekli olan kendine özgü nüanslarının bulunduğunu vurgulamaktadır (Van Maanen, 1978:21).

#### **2.4.3. “Ardışık’a Karşı “Rastgele” Sosyalizasyon Taktikleri**

Sosyalizasyon taktiklerinden “ardışık ve rastgele” taktikler, örgüte yeni gelen üyelere verilen bilgilerin içerikleri ile ilgilidir. Ardışık taktikler, yeni gelen üyelere örgütte yaşayacakları deneyimler veya faaliyetler dizisi ile ilgili açık bilgiler sunmaktadır (Jones, 1986: 264). Ardışık taktikler, yeni gelenlere öğrenme etkinlikleri ve deneyimlerinin sırası hakkında özel bilgiler sağlarken, bu sıra rastgele sosyalizasyon sürecinde bilinmemektedir. Örneğin, belirli eğitim etkinliklerinin sırasını gösteren taktikler süreç belirsizliğini azaltmaya yöneliktir. Yeni gelenler, rutinler ve kişisel kontrol duygusu oluşturmak isterler, bu nedenle sıralı taktiklerin yeni

bir ortama uyum sağlamayla ilişkili kaygı ve stresi azalttığı söylenmektedir (Allen, 2006: 240).

#### **2.4.4. “Sabit’e Karşı “Değişken” Sosyalizasyon Taktikleri**

Sosyalizasyon taktiklerinden “sıralı ve rastgele” taktikler gibi “sabit ve değişken” taktiklerde de örgüte yeni gelen üyelere verilen bilgilerin içerikleri ile ilgilidir (Jones, 1986: 264). Bu taktik, çeşitli adımların kesin bir zaman çizelgesine ne ölçüde bağlı kaldığını ifade etmektedir. Sabit sosyalizasyon taktiği, ilk sosyalleşme ve entegrasyon süreci için belirlenmiş bir zaman çizelgesi sağlarken, değişken sosyalizasyon taktiği, belirlenmiş bir zaman çizelgesi sağlamamaktadır (Griffin,2000:461). Sabit sosyalleşme süreçleri, yeni üyeye sosyalleşme sürecinin ne kadar süreceği hakkında belirli bilgiler sağlarken; değişken sosyalleşme süreçleri, yeni üyeye bir sonraki adımı ne zaman bekleyeceği konusunda sadece birkaç gösterge vermektedir. Değişken sosyalizasyon sürecinde örgüte yeni gelen üyeler sürecin bir sonraki adımının ne zaman gerçekleşebileceğini tahmin etmek için ipuçlarını aramak zorunda kalmaktadırlar (Norton, 1995: 26).

#### **2.4.5. “Sıralı’ya Karşı “Kopuk” Sosyalizasyon Taktikleri**

“Sıralı” sosyalizasyon süreci, örgütün deneyimli üyelerinin benzer pozisyonları üstlenmek üzere olan yeni üyelere koçluk yaptığı bir süreci ifade etmektedir. Sosyalizasyon sürecinin, yeni üyelerin öncekilerin ayak izlerini takip etmediği ve hiçbir rol modelinin bulunmadığı durumlarda “kopuk” sosyalizasyon gerçekleşmektedir (Norton, 1995: 26). Bir başka ifadeyle sıralı sosyalizasyon süreçleri, yeni gelenlerin kuruluşun deneyimli bir üyesi tarafından sosyalleştirilmesiyle karakterize edilirken, kopuk süreçlerde yeni üyelere yol gösterecek belirli mentör bulunmamaktadır (Griffin,2000: 461).

#### **2.4.6. “Atamalı’ya Karşı “Yoksun Bırakma” Sosyalizasyon Taktikleri**

Bu taktik, örgüte giren yeni üyelerin deneyimli olan örgüt üyelerinden ne ölçüde olumlu ya da olumsuz sosyal destek aldıkları ile ilgilidir. Bu nedenle bu iki kategori sosyalizasyon sürecinin sosyal veya kişilerarası yönlerini yansıtmaktadır (Jones, 1986: 265). Atamalı taktikler, örgüte yeni gelenlerin mevcut kimliğini korumaya teşvik eden taktikler iken yoksun bırakma taktikleri örgüte yeni gelenleri önceki kimliğinden

soyutlamaya ve örgütün kimliğini benimsemeye teşvik etmektedir. Atamalı taktiklerinin kullanımının altında yatan varsayım, kişinin mevcut kimliğinin yeni geldiği örgüt için değerli bir varlık olarak görülmesidir. Oysa yoksun bırakma taktiklerinin kullanılması, örgütün yeni gelen için yeni bir kimlik şekillendirmek istediğini, mevcut kimliğin örgüt için uygun olmadığını varsaymaktadır (Dossinger,2016: 35).

Özetle; yeni gelenleri resmi olarak gruplara yönlendirerek, istikrarlı bir kariyer dizisi sağlayarak, yeni gelenler için içeriden rol modelleri sağlayarak ve yeni gelenlere kişilerarası destek ve kabul sağlayarak daha **kurumsallaşmış taktikler** kullanan kuruluşların, örgütsel değerleri anlayan ve kabul eden daha uyumlu çalışanlar sağladığı düşünülmektedir. Bireysel yönelimi, daha değişken kariyer ilerlemesini, az sayıda rol modelini içeren ve yeni gelenleri kendi kimliklerini değiştirmeye zorlayan **bireyselleştirilmiş taktiklerin**, statükoyu daha az kabul eden daha yenilikçi çalışanlar sağladığı düşünülmektedir. (Jones, 1986; Van Maanen ve Schein, 1979; Akt: Griffin vd, 2000:462-463). Bireyselleştirilmiş taktiklerin işgörenlerin girişimlerini teşvik etmesi beklenirken kurumsallaştırılmış taktiklerin işgörenlerin proaktif davranışlarına engel oluşturması beklenmektedir (Nguyen vd, 2020: 5).

## 2.5.PROAKTİF SOSYALİZASYON TAKTİKLERİ

Örgütler pasif veya aktif olarak, yeni gelenlerin farklı sosyalizasyon taktiklerini temsil eden ve yeni ortamlarına uyum sağlamalarına katkı sunmak için güçlü veya zayıf durumlar yaratmaktadırlar. Yeni gelenler ise örgütün uyguladığı bu taktiklere tepki olarak ya da kendilerinin işe ve işyerine uyumunu kolaylaştırmak için proaktif olarak bilgi aramaktadırlar. Hem yeni gelenlerin proaktif davranışlar sergileyerek bilgi araması hem de örgütün sosyalleşme taktikleri ile işgörenleri işe ve işyerine uyumlaştırma çabaları yeni gelenlerin örgüte giriş aşamasında yaşadıkları belirsizliği azaltmak için yapılmaktadır (Bauer vd, 2007:709). Sosyalizasyon taktikleri ile ilgili literatür, yeni gelenleri örgütsel çabalarının ve bilginin nispeten pasif alıcıları olarak tasvir ederken, proaktif taktikler, yeni gelenlerin iş bağlamlarını öğrenmede ve değiştirmede oynadıkları aktif rolü vurgulamaktadır (Crant, 2000). Crant, proaktif davranışı “mevcut koşulları iyileştirmek veya yeni koşullar yaratmak için inisiyatif

almak; mevcut koşullara pasif bir şekilde adapte olmaktan ziyade mevcut duruma meydan okumayı içermek” şeklinde tanımlamaktadır (Crant 2000: 436).

Ashford ve Black'in (1996) örgüte yeni gelenlerin sosyalizasyonlarına yardımcı olabilecek proaktif davranışları tanımlamış ve temelde bu taktiklerin belirsizliği azaltma ve kontrol sağlama arzusundan kaynaklandığını ifade etmiştir. Bu proaktif davranış tipolojisi, bilgi arayışı, geri bildirim arayışı, pozitif bakış açısı, genel sosyalleşme, üstlerle ilişki kurma, iş değişikliği müzakeresi ve sosyal ağ kurma şeklinde 7 boyutta ele alınmıştır. **“Bilgi arayışı”** yeni gelenlerin sosyalizasyonlarını kolaylaştırmak için belirli bilgi türlerini aramanın sosyalizasyon üzerinde kolaylaştırıcı etki yaptığı öne sürülmektedir (Morrison, 1993:174). Yeni gelen işgörenlerin yaptıkları iş ve işyeri ile ilgili ya da sosyal çevreleri ile ilgili işverenlerden, müdürlerinden, iş arkadaşlarından ya da bir takım yazılı kaynaklardan bilgi sağlama çabası bilgi arayışı olarak ifade edilmiştir (Güngörmez vd, 2017:14). **“Geri bildirim arayışı”** işgörenlerin performansları hakkında işverenlerinden, yöneticilerinden ya da iş arkadaşlarından geri bildirim talep etmesini içermektedir. (Gruman vd.,2006: 96; Güngörmez vd,2017:14). **“Pozitif bakış açısı”** olayları iyimser bir şekilde görmeye çalışmasını, **“genel sosyalleşme”** şirket tarafından düzenlenen sosyal etkinliklere katılım sağlamasını, (Ashforth vd, 2007:451), **“üstlerle ilişkiler kurma”** işgörenlerin işverenlerini ve yöneticilerini tanıma ve onlara kendini tanıtmaya karşı olan istekliliğini, **“sosyal ağ kurma”** işgörenlerin örgüt içinde farklı bölüm ve departmanlardaki kişileri tanımaya ve onlarla arkadaşlık kurmaya yönelik çabasını, **“iş değişikliği müzakeresi”** ise işgörenlerin kendisine verilen görevleri yerine getirmek için kullanmış olduğu tutum ve araçları değiştirme arzusunu dile getirmesini ifade etmektedir (Güngörmez vd,2017:14).

Bu çalışmada sığınmacıların proaktif olarak hangi davranışlar sergilediklerini belirlemek için Ashford ve Black'in (1996) proaktif davranış tipolojisinden yararlanılacaktır. Proaktif bir yönelime sahip işgörenlerin, güçlü bir sorumluluk duygusuna sahip olacağı, kolay kolay pes etmeyeceği, harekete geçmek için fırsat arayacağı, başarı için yüksek umutlara sahip olacağı ve aktif olarak bilgi arayacağı varsayılmaktadır (Parker vd, 2006:638). Proaktif davranışın öneminin farkına varmak, sosyalizasyon sürecine olumlu katkılar sağlamaktadır. Yeni gelen kişinin kendi sosyalleşmesindeki aktif rolü, bilgi arayışının bir tür ilerleme biçimi olarak

vurgulanması, bilginin sosyalleşmede oynadığı önemli rolü anlamamıza yardımcı olmaktadır (Weatherly, 1999:41).

## **2.6.ÖRGÜTSEL SOSYALİZASYON MODELLERİ**

Örgütsel sosyalleşme modelleri içinde en fazla kabul gören modeller arasında “Buchanan’ın Üç Aşamalı Erken Kariyer Modeli”, “Feldman’ın Üç Aşamalı Sosyalizasyon Modeli” ve “Schein’in Üç Aşamalı Sosyalizasyon Modeli” yer almaktadır. Bu modellere aşağıda kısaca yer verilecektir.

### **2.6.1.Buchanan’ın Üç Aşamalı Erken Kariyer Modeli**

Buchanan örgütsel sosyalizasyonu üç aşamada incelemiş ve işe yeni başlayan üyelerin her aşamada yaşayabilecekleri deneyimleri şu şekilde özetlemiştir (Buchanan, 1974: 538).

Birinci Aşama: Temel Eğitim ve İşe Kabul (İlk Yıl): Buchanan (1974: 535)’e göre ilk yılda işe yeni alınan üyeler için “temel eğitim ve başlangıç” olarak adlandırılan bir süreç ifade edilmektedir. Örgütsel etki açısından bakıldığında, ilk yıl işe yeni başlayan üyeler için kariyerlerindeki en kritik yıldır; çünkü işe yeni başlayan üyeler kariyerlerine karar vermiş olup bu kariyer gerçekliğinin kendi iç benlik duygularıyla uyumlu olup olmadığını sorgulayan genç kişilerdir. Hall ve Nougaim (1968:26)’a göre bu aşamada işe yeni başlayan üyelerin temel endişesi, iş güvencesi, örgütteki diğer kişilerle iyi ilişkiler kurma ve örgüt tarafından kabul edilmek ile ilgili hususlardır.

İkinci Aşama: Performans (İkinci, Üçüncü ve Dördüncü Yıllar): Buchanan (1974:536)’e göre ikinci aşama, “performans” olarak ifade edilmekte ve işteki ikinci, üçüncü ve dördüncü yılı kapsamaktadır. Performans aşaması olarak nitelenen bu dönemde ise işte kalmaya dönük kaygılar ortadan kalkmış, güvenlik ve emniyetten daha çok başarı ve tanınma arzuları daha baskın hale gelmiştir.

Üçüncü Aşama: Örgütsel Güvenirlilik ve Sadakat (Beşinci Yıl ve Sonrası): Buchanan (1974:537)’e göre “örgütsel güvenirlilik ve sadakat” olarak adlandırılan üçüncü aşama, bir işgörenin örgüt üyeliğinin beşinci yıldönümü olup, sosyalizasyonun sonuç aşamasının başlangıcı olarak ifade edilmektedir. Bunun nedeni ise geçen beş yılda işgörenlerin tutum ve davranışlarının örgüt tarafından kabul edilebilir (olgun) seviyeye gelmiş olmasıdır. Bu aşama, bir işgörenin kariyer yıllarının çoğunu

kapsamakta ve işgörenlerin örgütsel bağlılığın oluştuğu ve sürdürülmesi gerektiği düşünülmektedir. Örgütsel bağlılığın güçlenmesinin nedenleri olarak, işin cazip hale gelmesi, bireysel olarak işyerine verilen emek ve hak edişler, iş arkadaşları ve işverenler ile kurulan iyi ilişkiler sayılabilmektedir.

### **2.6.2.Feldman'ın Üç Aşamalı Sosyalizasyon Modeli**

Feldman sosyalleşme sürecinde üç aşama olduğunu önermekte ve işgörenlerin her aşamada dâhil olduğu farklı faaliyet kümelerini tanımlamaktadır. Yeni bir üye olarak işgörenin örgüte kabul edilmeden önce sahip olduğu tüm deneyimler birinci aşama (ön sosyalleşme) olarak ifade edilmektedir. İşe kabul edilen yeni işgörenin, örgüt hakkındaki görüşleri ile bazı değerlerinde, yeteneklerinde ve tutumlarında meydana gelen değişiklikler ise ikinci aşamayı (uyum) oluşturmaktadır. Örgüt üyelerinin işin gereği olan yeteneklerde ustalaşmaları, çalışma grubuna, örgütsel değer ve hedeflere tatminkâr düzeyde uyum sağlamaları ve kendi grubu ile kendinden beklentileri olabilecek diğer gruplar arasındaki çatışmalarla uğraşmaları ise üçüncü aşamada (rol yönetimi) gerçekleşmektedir (Feldman, 1981: 380).

**Birinci Aşama- Ön Sosyalleşme:** Modelin ilk aşaması olan ön sosyalleşme, bireylerin örgüte girmeden önce gerçekleşen öğrenmeyi içermektedir. Bireyin bu aşamada gerçekleştirdiği ana faaliyetler, işlerle ilgili beklentiler oluşturmak, potansiyel işverenlere bilgileri iletmek, almak ve değerlendirmek ve istihdamla ilgili kararlar vermek şeklindedir. Bu aşamada gerçekçilik ve uygunluk olmak üzere iki süreç değişkeni söz konusudur (Dubinsky vd, 1986: 19, Feldman, 1976b:434).

**Gerçeklik:** Gerçekçilik, bireylerin örgütteki yaşamın gerçekte nasıl olduğuna dair tam ve doğru bir fikre sahip olma derecesidir (Dubinsky vd, 1986:194, Feldman, 1976b: 434). İstihdamda bilgi paylaşımının ve bilgi değerlendirme bölümünün ne kadar başarılı bir şekilde tamamladığını göstermektedir (Feldman, 1976b:434)

**Uygunluk:** Örgütün kaynaklarının bireysel ihtiyaç ve becerilerinin karşılıklı olarak tatmin edici olduğu düzeye ulaşmış ulaşmadığının derecesini ifade etmektedir. Bireylerin istihdamı ile ilgili karar verirken ne kadar başarılı olduklarını göstermektedir (Dubinsky vd, 1986:194; Feldman, 1976b: 435).

İkinci Aşama- Uyum: Bu aşama, bireyin örgütün gerçekte neye benzediğini gördüğü ve katılımcı bir üye olmaya çalıştığı dönemdir. Bu aşamada yeni çalışanların dahil olduğu ana faaliyetler, yeni görevleri öğrenmek, iş arkadaşları ile ilişkilerde bulunmak, örgütteki rollerini netleştirmek ve örgütteki ilerlemelerini değerlendirmek şeklindedir (Feldman, 1976b:435). Uyum aşamasında sosyalizasyon yoluyla ilerlemeyi gösteren dört süreç değişkeni bulunmaktadır. (Dubinsky vd, 1986:195; Feldman, 1976'a:65; Feldman, 1976b: 435). Bunlar; göreve başlama, rol tanımı, değerlendirmenin uygunluğu, gruba giriş şeklindedir. Bu süreç değişkenleri, örgüte katıldıktan sonra “işe alınanlarla ve onlarla ne yapılacağı” ile ilgilidir. (Dubinsky vd, 1986:194).

Göreve Başlama: Bu süreçte, yeni işgören kendini iş için yeterli görmekte ve tam bir iş ortağı olarak kabul edildiğini hissetmektedir. Örgüt içerisinde işgörenin kendisine verilen görevleri ne kadar başarılı bir şekilde öğrendiğini göstermektedir.

Rol Tanımı: Rol tanımı, işgörenin hangi görevleri yerine getireceği ve bu görevler için önceliklerin ve zaman tahsisinin ne olacağı konusunda çalışma grubuyla yapılan üstü kapalı veya açık bir anlaşmadır. Rol tanımı işgörenlerin rollerini tam anlamıyla açıklığa kavuşturma düzeyini göstermektedir. Yeni çalışanların kendi çalışma gruplarındaki rollerini netleştirmeleri gerekmektedir. Dolayısıyla ilk birkaç hafta ve ay boyunca, işgörenler tam olarak hangi görevleri yapmaları gerektiğini, bu görevler arasında önceliklerin neler olduğunu ve çalışma zamanlarını nasıl tahsis edeceklerini tanımlamaya çalışmaktadırlar. Benzer şekilde, çalışanların işleri hakkında sahip oldukları tablo ne kadar gerçekçi olursa, işte neyin beklenip beklenmediğini keşfetmeleri de o kadar kolay olmaktadır; çünkü eksik veya yanlış bilgilere sahip olduklarını düşünen işgörenler, tam olarak ne yapmaları gerektiğini anlamakta zorlanmaktadırlar (Feldman,1981:312).

Değerlendirmenin uygunluğu: Bu, işgören ile yöneticinin, işgörenin örgüt içerisindeki ilerlemesini değerlendirme ölçüsüdür. İşgörenler ve yöneticiler arasında, işgörenlerin örgütteki genel ilerlemesini ve güçlü ve zayıf yanları hakkında fikir birliğinin derecesini göstermektedir.

Gruba Giriş: Bu süreçte yeni işgören, iş arkadaşları tarafından kabul edildiğini ve kendisine güvenildiğini hissetmektedir. İşgörenler kişilerarası ilişkiler kurmakta ve işinde başarılı olduğunu hissetmektedirler.

Üçüncü Aşama- Rol Yönetimi: Sosyalizasyonun üçüncü aşamasında, işgörenler kendi çalışma gruplarındaki sorunlara geçici de olsa çözümler getirmeye ve diğer gruplarla kendi çalışma grupları arasındaki çatışmalara aracılık yapmaya başlamışlardır. Bu noktada, özellikle önemli iki süreç değişkeni bulunmaktadır. Bunlar, aşağıdaki gibidir (Feldman, 1976'a: 69-70; Feldman, 1976b: 435, Feldman,1981: 312-313).

İş Yaşamı ve Özel Yaşam Arasındaki Çatışmalar: Bu süreç değişkeni işgörenlerin özel yaşam ve iş yaşamı arasındaki çatışmalardan ne ölçüde etkilendiğini ve bu çatışmaların üstesinden gelmek için bazı kararları ne ölçüde verdiğini göstermektedir. Bu çatışmalara çalışılacak günlerin sayısı ile önceden programlanan tatil zamanları ve çalışanın ailesinin istek ve ihtiyaçları ile işin özel yaşamın kalitesi üzerindeki etkisi örnek gösterilebilir. Yeni işe alınan işgörenlerin, iş yaşamı ve kişisel yaşamı arasındaki çatışmalarla başa çıkması gerekmektedir. Bu çatışmaları çözemeyen işgörenler kendilerini fiziksel ya da psikolojik olarak işyerinden soyutlanmış hissedecekler ya da kişisel yaşamlarında denge sağlamak zorlanacaklardır (Feldman,1981:312-313).

Örgüt İçindeki Diğer Gruplar ile Kendi Çalışma Grubu Arasındaki Çatışmalar: Bu değişken, çalışanların iş yerindeki gruplar arasındaki çatışmalardan ne kadar etkilendiğini ve bu çatışmalarla başa çıkmak için neler yaptığını ya da neler yapmasını gerektiğini göstermektedir.

Örgütsel sosyalleşmenin olası sonuçları olarak dört değişken tanımlanmıştır (Feldman, 1976b: 435-436). Bunlar;

Genel doyum: Bu değişken, çalışanın işinde tam bir doyum elde etme ve mutlu olma düzeyinin ölçüsünü ifade etmektedir.

Karşılıklı etki: Bu değişken, çalışanların bölümlerinde gerçekleştirilen işler üzerinde bir ölçüde güç ya da kontrol hissetme derecesi olarak tanımlanmaktadır.

İş ile İlgili İçsel Motivasyon: Bu değişken, bir çalışanın işinde daha etkili bir performans gösterebilmek için kendisini motive etme düzeyi olup genellikle iş performansı ile ilişkilendirilmektedir.

İşe bağlılık: Bu değişken, çalışanların kişisel olarak işlerine bağlanma ve işlerini benimseme derecesini göstermektedir.

### **2.6.3.Schein'in Üç Aşamalı Sosyalizasyon Modeli**

Schein'in üç aşamalı sosyalleşme modeli, örgüte giriş, sosyalleşme ve karşılıklı kabul aşamalarından oluşmaktadır. Bu model örgüte yeni katılanların giriş aşamasında işgörenin yapacağı iş hakkında doğru bilgileri aradığını, örgüt ile yeni katılan işgören arasında karşılıklı sınırların ve yanlış beklentilerin oluştuğunu varsaymaktadır. Sosyalleşme aşamasında işgören değişime dirençle ve belirsizlikle başa çıkmasının yanında örgüt iklimin ve yeni katılan işgörenin ihtiyaçları arasında mutabakatın yaşandığı aşamadır. Bunun yanı sıra bu aşamada örgüte yeni katılan işgörenin performans değerlendirmesi de yapılmaktadır. Son aşama olan karşılıklı kabul aşamasında ise, örgüte yeni katılan işgörenin artık hem işyerine hem de işine karşı sadakat duyduğu, işgörenin ve örgütün karşılıklı olarak birbirini kabul ettiği süreç ifade edilmektedir (Kılıçoğlu ve Yılmaz, 2013:1044).

*Birinci Aşama- Örgüte Giriş:* Schein (1978)'ya göre örgüte giriş aşaması hem işe yeni başlayan üyeler hem de örgüt açısından iki farklı bakış açısına göre değerlendirilmesi gerekmektedir. Örgüte giriş, bireyin bakış açısına göre, bir işin yapılması için gereken temel noktaları öğrenme, örgüte kabul edilmek neler yapılabileceğini ve diğer üyelerle nasıl geçinileceğini keşfetme sürecini ifade etmektedir. Örgüt açısından ise aynı süreç, bireyin kuruluşun temel norm ve değerlerine göre tanıtılması, temel eğitimi ve sosyalizasyonu ile yeni çalışanları bir işe ve kariyer yoluna doğru bir şekilde yerleştirmeyi mümkün kılmak için test etmektir. Bu iki bakış açısına göre giriş aşaması, "işe alınan kişiler" ile birlikte çalıştıkları "örgütsel üyeler" arasında bir tür müzakere olarak görülmektedir. Bireyin örgüte kazandıracağı şeyler ile örgütün bireyden almayı beklediği şeyler arasında bir eşleşme sağlamaktadır (Schein, 1978:81).

Örgüte giriş dönemi, yeni işgörenler için bir dizi gelişimsel görevleri içermektedir. Bu görevler şunlardır. İlk görev olarak işgören ne tür bir eğitim ve öğretimin takip edileceğini belirlemeli ve bir tür ön mesleki seçim yapmalıdır. İkinci görev, kişinin yeteneklerinin, değerlerinin ve hırslarının çıkış noktası olarak hizmet edebilecek mesleğin veya örgütün yararı için "amaç" geliştirilmelidir. Üçüncü görev; kişinin seçtiği mesleği başarmak için gerekli olan tutumları ve değerleri geliştirmek için, “ileriye dönük sosyalleşme” yoluyla erken kariyer için kendini hazırlaması gerekmektedir. Sonuncu görev ise, eğitim ve öğretim dönemi sona erdiğinde birey, ilk iş bulmanın gerçekleri olan “işgücü piyasasına giriş” için kendini hazırlamalıdır.

*İkinci Aşama- Sosyalizasyon:* İkinci aşama olan sosyalizasyon aşaması bireyin örgüte girdikten sonra örgütte işlerin nasıl yürüdüğünü, nelerin nasıl yapılması gerektiğini öğrendiği süreci ifade etmektedir. Bu aşamada; bireyin örgüt gerçeklerini kabul etmesini, değişime direncin üstesinden gelmesini, örgütsel iklim ve işgörenin gereksinimleri arasında örtüşme sağlanması ve yeni katılanın performansının değerlendirilmesi gibi durumları içerir.

*Üçüncü Aşama- Karşılıklı Kabul:* Karşılıklı kabul, yeni işgören ile istihdam eden örgüt arasındaki ilişkinin daha net bir şekilde tanımlandığı geçiş sürecini ifade etmektedir. İşgören ile örgüt arasında kabul edilebilir çalışma koşulları, ücret ve sosyal haklar şeklinde örgütsel ödüller, terfi vaadi veya kariyer gelişim biçimleri gibi çeşitli şekillerde “psikolojik sözleşme” oluşmaktadır. Bu sözleşme "psikolojiktir" çünkü gerçek şartlar üstü kapalı kalmakta ve hiçbir yere yazılmamaktadır. Ancak işgören ve işveren arasında oluşan karşılıklı beklentiler bir sözleşme gibi işlev görmektedir. Taraflardan biri beklentileri karşılayamazsa, motivasyon kaybı, kariyerinde ilerleme ya da ilerletme isteksizliği veya işten çıkarma gibi ciddi sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Schein, 1970).

## **2.7. ÖRGÜTSEL SOSYALİZASYON TEORİLERİ**

Alan yazın incelendiğinde, örgütsel sosyalizasyonun birçok teori ile açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir. Pek çok teori, bireylerin yeni bir örgütteki pozisyonlara neden ve nasıl adapte olduklarını açıklamaya yardımcı olmaktadır. Bununla birlikte, yaygın olarak benimsenen örgütsel sosyalizasyon sürecini ve

içeriğini tanımlayan evrensel bir teori bulunmamaktadır. Örgütsel sosyalizasyon için teorik bir temel sağlamak amacıyla insan ihtiyaçları ve kişilerarası etkileşimler üzerine dört genel teori vurgulanmaktadır. Bu teorilerden ilk ikisi ihtiyaç teorilerinden “belirsizlik azaltma” teorisi ve “ait olma ihtiyacı” teorisidir. Bu teoriler bireylerin örgütsel rollerine uymasının neden önemli olduğunu tanımlamaktadır. Diğer iki teori ise sosyal psikoloji teorilerinden “sosyal değişim” teorisi ve “sosyal kimlik” teorisidir. Bu teoriler ise bireylerin örgütsel rollerini nasıl tanımladıklarını ve anlamlandırdıklarını ele almaktadır (Chao, 2012:8).

“*Ait Olma İhtiyacı Teorisi*” ve “*Belirsizlik Azaltma Teorisi*” İnsanlar neden örgütsel sosyalleşmeye katılır?" sorusuna cevap ararken, “*Sosyal Değişim Teorisi*” “Bir örgütte insanlar nasıl sosyalleşir?” “*Sosyal Kimlik Teorisi*” ise “Örgütsel sosyalleşme neden önemlidir?" sorularına yanıt aramaktadır (Chao, 2012:12). Bu dört teori -belirsizlik azaltma teorisi, ait olma ihtiyacı teorisi, sosyal değişim teorisi ve sosyal kimlik teorisi- örgütsel sosyalleşmeyi anlamak için bir temel sağlamaktadır.

### **2.7.1.Belirsizlik Azaltma Teorisi**

Örgütsel sosyalizasyon sürecinde, işe sonradan katılan bireyler, ilk olarak önemli bir belirsizlikle karşı karşıya kalmaktadırlar. Berger ve Calabrese (1975)’e göre belirsizlik bir dizi olası tahmin veya açıklamalara sahip olmak olarak tanımlanmaktadır. Alternatiflerin sayısı arttıkça ortaya çıkan belirsizlik derecesi de artmaktadır. Bu nedenle belirsizlik, bir şeyi açıklamaya veya tahmin etmeye çalışırken birçok olasılığı göz önünde bulundurduğumuz bilişsel bir süreç olarak ifade edilmektedir. Belirsizlik azaltma öncelikle bir şeylerden anlam çıkarmakla ilgilidir. Bir şeyi anlamlandırmak, genellikle alternatif açıklamaların sayısını azaltarak onu doğru bir şekilde tahmin etme veya açıklama yeteneğinizi arttırmak anlamına gelmektedir (Redmond, 2015’a:7). Belirsizlik azaltma teorisindeki temel varsayım, iki yabancıların ilk etkileşiminde ortaya çıkan davranışların belirsizliğini azaltması veya tersine öngörülebilirliği artırması gerektiği fikridir. Bir ilişkide hangi davranışların örgüt tarafından uygun, umut edilen ya da ödüllendirilen davranışlar olduğunu anlamak, bireylerin kültürel ve sosyal normlarının veya görgü kurallarının ötesine geçmelerine ve daha anlamlı etkileşimlerde bulunmasına yardımcı olması gerekmektedir (Chao, 2012:9).

Belirsizliğin nasıl azaltılacağı bireyin ve örgütün bakış açısından farklı şekillerde olabilmektedir. *Bireyin bakış açısından*, yeni başlayanlara örgütsel normlar hakkında bilgi verebilecek örgütsel üyelerle etkileşime girerek belirsizlik azaltılabilir. Bu etkileşim sayesinde uygun davranışlar belirlenecek ve yeni başlayanların örgütte başarılı olma olasılığını değerlendirmelerine yardımcı olacaktır. *Örgüt açısından bakıldığında* ise, yeni gelenlerin belirsizliği, açık hedeflerle tutarlı bir kurumsal kimlik iletilerek ve yeni gelenlere, performansları hakkında geri bildirim sağlanarak azaltılabilir. Üyeliğe kabul ritüelleri veya örgütün kuruluş hikâyelerinin anlatılması gibi örgütsel faaliyetler, yeni gelenlere örgüt tarafından değer verilmesi ve ödüllendirilmesi gibi davranışlarla yeni gelenlerin belirsizliğini azaltmalarına yardımcı olabilmektedir (Chao, 2012:9).

Bireylerin birbirlerinden nasıl etkilendiğini açıklamaya ve tahmin etmeye çalışan bu teori, bilhassa ilk kez karşılaşmalar ve kişilerarası iletişim sürecine odaklanmaktadır (Berger ve Calabrese, 1975). Belirsizliği azaltma teorisinin temel varsayımı, insanların birbirleriyle tanışırken birincil endişelerinin, birbirlerinin davranışları hakkında öngörülebilirliği artırmak için kendileri ve birbirleri hakkındaki belirsizliği azaltmak olduğudur. Bu nedenle teori, bir belirsizlik durumunda, bireyin belirli çevreye ilişkin bilgileri arayarak o durum hakkındaki belirsizliği azaltmaya çalıştığını savunmaktadır (Westerman vd, 2008:752). Bu teori etkileşim anında insanların belirsizliği azaltmak için diğer kurumlar ve bireyler hakkında daha fazla bilgiye ihtiyaç duyduğunu iddia etmektedir ve 7 temel aksiyom (axioms) ortaya koymaktadır (Berger ve Calabrese, 1975). Bunlar;

*Sözlü iletişim:* Giriş aşamasının başlangıcında mevcut olan yüksek düzeyde belirsizlik göz önüne alındığında, yabancılar arasındaki sözlü iletişimin miktarı arttıkça, ilişkideki her etkileşim için belirsizlik düzeyi azalacaktır. Belirsizlik daha da azaldığından sözlü iletişim miktarı artacaktır.

*Sözsüz İletişimde Samimiyet:* Sözsüz iletişimde samimiyetin derecesi arttıkça, ilk etkileşim durumundaki belirsizlik seviyeleri de azalacaktır.

*Bilgi Arayışı:* Yüksek düzeyde belirsizlik, bilgi arama davranışında artışlara neden olmaktadır. Belirsizlik seviyeleri düştükçe, bilgi arayışında azalmalar meydana gelmektedir.

*Kendini ifade etme:* Bir ilişkideki yüksek düzeyde belirsizlik, iletişim içeriğinin samimiyet düzeyinde azalmaya neden olmaktadır. Düşük düzeyde belirsizlik, yüksek düzeyde yakınlık meydana getirmektedir.

*Karşılıklılık:* Bilgileri paylaşma konusunda karşılıklı bir samimiyet ve isteklilik gösterilmesini ifade etmektedir.

*Benzerlik:* Çevredekiler arasında yakınlık kurma ve benzer örüntüler yakalamayı ifade etmektedir. Kişiler arasındaki benzerlikler belirsizliği azaltırken, farklılıklar belirsizlikte artışlara neden olmaktadır.

*Beğeni:* Kişi hakkında ne kadar çok bilgi edinilirse o kadar takdir edileceğini ifade etmektedir. Belirsizlik düzeyindeki artışlar beğenide azalmalara neden olur iken belirsizlik seviyesindeki düşüşler beğenide artışa neden olmaktadır.

Sahip olduğumuz belirsizlikler bilişsel ve davranışsal olarak iki genel kategoriye ayrılmaktadır. Bilişsel belirsizlik, başka bir kişinin ne düşündüğüne ilişkin belirsizlik veya kişinin kendi düşünceleriyle ilgili belirsizliktir. Davranışsal belirsizlik, bir başkasının davranışını öngörebilmek veya açıklamakla veya bizden hangi davranışların veya eylemlerin beklendiğini bilmekle ilişkilidir (Redmond, 2015'a:6). Yeni gelenler örgüte giriş sürecinde yüksek düzeyde belirsizlik yaşamaktadırlar. Örgütlerde sosyalizasyon üzerine yapılan araştırmaların birçoğunda, yeni çalışmaya başlayan üyelerin "işe giriş" aşamasında nasıl hissettiklerini anlamaya çalışırken belirsizlik azaltma teorisi kullanılmıştır; çünkü işe giriş aşamasında yeni çalışmaya başlayan üyeler belirsizlik yaşamakta ve bu belirsizliği azaltmak için ellerinden geleni yapmaktadırlar (Lewis, 2014:20).

Yeni gelenler, herhangi bir örgütün üyesi gibi, çalışma ortamının daha öngörülebilir, anlaşılır ve nihayetinde kontrol edilebilir hale gelmesi için belirsizliklerini azaltmak için motive olmaktadır. Belirsizlik, çeşitli iletişim kanalları aracılığıyla sağlanan bilgilerle, özellikle üstler ve akranlarla sosyal

etkileşimler yoluyla azaltılabilmektedir. Belirsizlik azaldıkça, yeni gelenler görevlerini yerine getirmede daha becerikli hale gelmekte ve işlerinden daha memnun kalmakta, dolayısıyla da örgüte kalma olasılıkları artmaktadır. Sosyalleşme programları, yüksek seviyedeki belirsizlik ve kaygılarını azaltarak yeni gelenlerin bu konudaki uyumlarını etkilemektedir (Saks ve Ashforth, 1997:236). Yeni gelenler ve örgüt arasındaki olumlu ilişkiler geliştikçe, değişimlerin daha öngörülebilir hale gelmesi, belirsizliğin azalmasıyla sonuçlanmasının yanı sıra, bireylerin örgütsel kimlikler oluşturmaya ve işlerinden anlam çıkarmasına olanak tanımaktadır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

### **2.7.2.Sosyal Değişim Teorisi**

Blau tarafından 1960'lı yıllarda geliştirilen Sosyal Değişim Teorisi (Social Exchange Theory), sosyal değişimlerdeki insan davranışını açıklamak için ortaya atılmıştır. Blau (2009)' a göre sosyal değişim, bireylerin elde etmeyi umdukları geri dönüşler aracılığıyla motive oldukları gönüllü davranışları ifade etmektedir. Sosyal Değişim Teorisinin ana önermesi, insanların başkalarıyla sosyal olarak etkileşime girmeleridir; çünkü bunu yaptıkları için işgörenlerin kazanç sağlamaları ve karşılığında, diğer işgörenlerin de bir kazanç elde etmesi beklenmektedir. Bu süreç, birbirine bağlı ilişkiler yaratmaya hizmet etmektedir. Ayrıca, bu etkileşim kişiye bir ödül sağlamazsa kişiler arasındaki ilişkinin sona ermesi de muhtemel görünmektedir (Redmond, 2015b). Sosyal değişim teorisi, "karşılıklılık normu"na vurgu yaparak sosyal değişimlerde bir kişiye karşı olumlu bir davranış sergilendiğinde, bu kişi için karşılığında belirlenmemiş bir olumlu davranış gösterme yükümlülüğü doğduğunu söylemektedir (Swift ve Virick, 2013:718). Karşılıklılık normunun birbiriyle ilişkili iki önemli düşüncesi, insanlar kendilerine yardım edenlere yardım etmeli ve insanlar kendilerine yardım edenlere zarar vermemelidir şeklindedir (Gouldner, 1960:171). Dolayısıyla karşılıklılık normu, insanların kendilerine yardım edenlere yardım etmesi gerektiğini ve yardım ettiğiniz kişilerin de size yardım etme yükümlülüğü olduğunu kabul etmektedir (Gouldner, 1960:173). Başkalarına çok şey veren kişiler onlardan çok şey almaya çalışmakta ve başkalarından çok şey elde eden kişiler onlara çok şey vermeleri için kendilerini baskı altında hissetmektedirler (Homans, 1958:606).

Sosyal değişime konu olan yükümlülükler ekonomik değişimde olduğu gibi net olarak belirtilmediğinden sosyal değişim teorisi, ekonomik değişim teorisinden farklıdır. Sosyal değişim teorisinde ekonomik metaların aksine, sosyal değişime dâhil olan faydaların kesin bir fiyatı yoktur ve getirinin doğası hakkında pazarlık yapılamaz. Bu nedenle sosyal değişim teorisi, kişisel yükümlülük, minnettarlık ve güven duygusu yaratma eğilimindedir. Örneğin, bir örgüte yeni gelen bir kişiye ilk bilgi teklifi dostça bir ilişki gerektirmekte ve yardımı alan kişi kendini karşılık verme yükümlülüğü hissetmektedir. Yeni gelenler uygun şekilde karşılık verirlerse, kendilerine güvenilir olduklarını kanıtlayacaklar ve karşılıklı değişim ilişkileri kurulacaktır. Bu nedenle, sadece dışsal faydalar değil, aynı zamanda sosyal birliktelikten kaynaklanan içsel faydalar da bilgi paylaşımının temel belirleyicisi olarak düşünülmelidir (Bock ve Kim, 2002:1115).

### **2.7.3.Sosyal Kimlik Teorisi**

Sosyal kimlik teorisi (Tajfel 1974, 1978'a; Tajfel ve Turner 1979), insanların sosyal kimliklerinin çeşitli gruplara üyeliklerinden kaynaklandığı varsayımı ile başlamaktadır. Ayrıca, bireylerin olumlu bir benlik imajı elde etmek için motive olduklarını ve bunun kişinin kendi grubunun olumlu bir değerlendirmesi ile geliştirilebileceğini varsaymaktadır. Sosyal kimlik teorisinin 3 temel varsayımı bulunmaktadır (Van Dick, 2001:269) Bunlar;

- Bireyler pozitif bir benlik saygısı elde etmek veya bu saygıyı sürdürmek için motive edilmektedirler.
- Bireylerin benlik saygısı kısmen grup üyeliklerinden kaynaklanan sosyal kimliklerine dayanmaktadır.
- Olumlu bir sosyal kimlik elde etmek için bireyler, grubun (iç grup) diğer gruplarla karşılaştırıldığında olumlu değerlendirilmesine ihtiyaç duymaktadır.

Örgütsel sosyalizasyon sosyal kimlik teorisi perspektifinde, bir örgüt veya alt birimini ayırt edici ve kalıcı merkezi özellikler açısından tanımlayarak, durumsal olmasa da yeni başlayanların kendi kendini sembolik olarak yönetme girişimi olarak görülebilmektedir. Sosyal kimlik, bireyin örgütü somutlaştırabileceği ve kendisine sadık ve bağlı hissedebileceği bir mekanizma ve sosyalizasyonun örgütsel değer ve inançların içselleştirilmesini artırabileceği dolaylı bir yol sağlamaktadır (Ashforth ve

Mael, 1989:29). Sosyal kimlik, "bireyin benlik algısının, bir sosyal gruba ya da gruplara üyeliğine ilişkin bilgisinden ve bu üyeliğe yüklediği değerden ve duygusal anlamlılıktan kaynaklanan bir parçasıdır (Tajfel,1982:2). Sosyal kimlikler aynı zamanda belirsizliğin azaltılması ihtiyacını da karşılayarak kişinin kim olduğunu, neye inanması gerektiğini ve nasıl davranması gerektiğini ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle, bireyler kimliklerinin tehdit edildiğini veya aşağılandığını hissedersen, kendilerini desteklemek için harekete geçecekler, böylece özgüvenlerini koruyacaklar ve belirsizlikten kaçacaklardır (Herriot, 2004:76).

#### **2.7.4. Ait Olma İhtiyacı Teorisi**

Baumeister ve Leary (1995), ait olma ihtiyacının tüm kültürlerde mevcut olan temel bir insan motivasyonu olduğunu ileri sürmektedir. Ait olma ihtiyacının iki önemli özelliği bulunmaktadır. İlk olarak, insanların diğer kişiyle devamlı bir kişisel teması veya etkileşime ihtiyacı vardır. İdeal olarak, bu etkileşimler duygusal olarak olumlu veya olumsuz olacaktır, ancak esas olarak çoğunluğun çatışma ve olumsuz etkilerden uzak olması önemlidir. İkincisi, insanlar öngörülebilir gelecekte istikrar, duygusal endişe ve devamlılık gibi kişilerarası bir bağ veya ilişki olduğunu algılamalıdır. Bu yön, kişinin diğer kişiyle olan etkileşimlerine ilişkisel bir bağ sağlar ve bu nedenle bağın algılanması ait olma ihtiyacını karşılamak için gereklidir (Baumeister ve Leary,1995:500). Maslow (1943), bir gruba ait olma ve olumlu kişiler arası ilişkilere sahip olma ihtiyacının insanlar için temel bir gereklilik olduğu tezini savunmuştur. Maslow, bir bireyin fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları karşılandıktan sonra, “genel olarak insanlarla, sevgiye dayalı ilişkilere karşı istekli olacağını ve bu hedefe ulaşmak için büyük yoğunlukta bir çaba göstereceğini” teorileştirmiştir (Maslow, 1943: 381).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3.GEÇİCİ KORUMA STATÜSÜNDEKİ SIĞINMACILARIN İSTİHDAMINDA ÖRGÜTSEL SOSYALİZASYON SORUNLARI: İNEGÖL İMALAT İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ

#### 3.1.ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın temel amacı, geçici koruma statüsündeki sığınmacıların istihdamında yaşanan sosyalizasyon sorunlarının ve sığınmacıların sosyalizasyonu için uygulanan taktiklerin neler olduğunu belirlenmesidir. Bu amaçla Geçici koruma statüsündeki Suriyeli işgörenler, Türk vatandaşı işgörenler ve işverenler/yöneticiler ile ayrı ayrı görüşmeler yapılarak veriler toplanmış ve analiz edilerek yorumlanmıştır. Çalışmanın temel sorusu “geçici koruma statüsündeki sığınmacıların istihdamında yaşanan örgütsel sosyalizasyon sorunları nelerdir” şeklinde belirlenmiştir. Çalışmanın temel sorusundan hareketle alt soruları aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

**Araştırma Sorusu 1:** Geçici koruma statüsünde bulunan Suriyeli sığınmacıların örgütsel sosyalizasyon sorunları nelerdir?

**Araştırma Sorusu 2:** Sığınmacı işgörenlerin adaptasyonunu kolaylaştırmak için hangi sosyalleştirme taktikleri kullanılmaktadır?

**Araştırma Sorusu 3:** Geçici koruma statüsündeki sığınmacıların adaptasyon sürecinde uyguladıkları proaktif sosyalizasyon taktikleri nelerdir?

**Araştırma Sorusu 4:** İşverenlerin sığınmacı işgörenleri iş performansları hakkındaki kanaatleri nelerdir?

**Araştırma Sorusu 5:** Türk vatandaşı işgörenlerin geçici koruma statüsündeki sığınmacı işgörenlerin performansları hakkındaki görüşleri nelerdir?

**Araştırma Sorusu 6:** Türk vatandaşı işgörenlerin sığınmacı işgörenlerin sosyalizasyon sorunlarına karşı alınabilecek öneme dair görüşleri nelerdir?

Araştırmanın temel ve alt sorularının cevaplandırılması ile aşağıdaki amaçların gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir:

- Geçici koruma statüsündeki sığınmacıların işyerine adaptasyon sürecinde kullanmış oldukları proaktif sosyalizasyon taktiklerin tespit edilmesi,
- İşverenlerin/yöneticilerin, sığınmacıların işgücü piyasasında yer almaları yönündeki görüşlerinin tespit edilmesi,

- Sığınmacılar ile iş deneyimi yaşayan Türk vatandaşı işgörenlerin sığınmacılar hakkındaki düşüncelerinin tespit edilmesidir.

### 3.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bu çalışma, imalat işletmelerinde dezavantajlı grup olan sığınmacıların sosyalizasyon sürecinin nasıl gerçekleştiği, örgütsel sosyalizasyon sorunlarının neler olduğu ve bu sorunların giderilmesi ya da en aza indirilmesi için kullanılacak taktiklerin neler olduğunun birlikte incelendiği geniş kapsamlı bir çalışma olması dolayısıyla sığınmacıların sosyalizasyonlarına dair kuramsal bir alt yapı sağlaması açısından işverenler, araştırmacılar ve politika yapıcılar açısından önem arz etmektedir.

Alanyazına ve iş yaşamına katkıda bulunmak üzere ele alınan bu araştırma, bir örgütte yeni çalışmaya başlayan sığınmacı işgörenlerin karşılaşmış oldukları sosyalizasyon sorunlarının tespitini ve bu sorunların üstesinden gelmek için kullanılacak sosyalizasyon taktiklerinin neler olduğunu tüm yönleri ile belirleyen, araştırmacı ve katılımcı görüşleri çerçevesinde uygulamaya dayalı ilk bilimsel çalışma olması sebebiyle özgün bir niteliğe sahiptir. Bu doğrultuda sığınmacıların sosyalizasyon sürecinde yaşamış oldukları sorunların ve kullanılan örgütsel sosyalizasyon taktiklerinin işveren/yönetici, Türk vatandaşı işgören ve sığınmacı işgören bakış açıları ile ayrı ayrı değerlendirip karşılaştırma imkânı sunmaktadır.

### 3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİNİN TERCİH GEREKÇESİ

Nitel araştırma “*gözlem görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma*” olarak tanımlanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2018:41). Araştırılmak istenen konu bağlamdan kopuk olmadan doğal ortamlarında gözlemlenmesi isteniyorsa, hipotezlerden değil de bir araştırma probleminin hareket noktası olduğu durumlarda, çok sayıda kişiden az veri değil de az sayıda kişiden çok veri toplanmasının arzu edildiği ve sürecin de sonuç kadar önemli olduğu durumlarda nitel yöntemin tercih edilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Tutar ve Erdem, 2020: 159).

### 3.4. ARAŞTIRMANIN DESENİNİN TERCİH GEREKÇESİ

Araştırmada, örgütsel sosyalizasyon konusunda geçici koruma statüsündeki sığınmacıların ve aynı iş yerinde çalışan Türk vatandaşı işgören ve işverenlerin görüşlerinin incelenmesine ve konunun derinlemesine araştırılmasına gerek duyulduğu için bu araştırma nitel araştırma desenlerinden *durum çalışması (örnek olay)* desenine göre tasarlanmıştır. Creswell (1994)' e göre bir örnek olay, tek bir kişi, program, olay, süreç, kurum, organizasyon, sosyal grup veya fenomen, uygun veri toplama araçlarının bir kombinasyonu kullanılarak belirli bir zaman çerçevesi içinde incelenmektedir (Gupta ve Awasthy, 2015:24). Yin (1984), örnek olayı, bir araştırmada “*nasıl*” ve “*niçin*” sorularına odaklanıldığında, olaylar üzerinde araştırmacının çok az kontrolünün olduğu ya da hiç kontrolünün olmadığı durumlarda kullanılmasını önermiştir. Ayrıca örnek olay, araştırmanın kendi doğal yaşam çerçevesinde incelendiği, olay ve gerçek yaşam arasındaki bağ yeterince açık olmadığı zamanlarda kullanılan bir araştırma deseni olarak tanımlamaktadır (Subaşı ve Okumuş, 2017: 420). Gummesson (1988: 76), örnek olay araştırmasının önemli bir avantajının, sürece bütünsel bir bakış açısı fırsatı sunduğunu savunmaktadır. “Örnek olay” yönteminin gerektirdiği ayrıntılı gözlemler, sorunun birçok farklı yönü incelememizi, bunları birbirleri ile ilişkili olarak değerlendirerek süreci doğal ortamı içinde görmemizi sağlamaktadır. Bu nedenle, bu çalışma karmaşık bir sosyal olgunun bağlam içinde incelenmesi için gerekli şartları sağladığı için *örnek olay (durum çalışması)* deseni tercih edilmiştir.

### 3.5. ÇALIŞMA GRUBU

Araştırma için üç ayrı çalışma grubu oluşturulmuştur. İlk grup *geçici koruma statüsündeki sığınmacılar*, ikinci grup sığınmacılar ile birlikte aynı örgütte çalışan *Türk vatandaşı işgörenler*, üçüncü grup ise örgütün *işverenleri/yöneticileridir*. Araştırma problemine uygun özellikleri taşıyan kişileri örnekleme dâhil edilerek “amaçlı örnekleme” tekniklerinden “*ölçüt örnekleme tekniği*” kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme, önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan durumların derinlemesine çalışılmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 122). Bu çalışmada ölçüt bir örgüt içerisindeki geçici koruma statüsündeki sığınmacıların Türk işveren tarafından istihdam ediliyor olmaları ve Türk vatandaşı işgörenlerle birlikte çalışıyor olmalarıdır.

Araştırma kapsamında “geçici koruma statüsündeki sığınmacılar”, “Türk vatandaşı işgörenler” ve “işverenler/yöneticiler” için ayrı ayrı görüşme formları hazırlanmıştır. Soruların hazırlanmasında kavramsal çerçeveden yararlanılmıştır. Görüşme sorularının hazırlanmasında, soruların kolay anlaşılır nitelikte olmasına, yönlendirici sorular sormaktan kaçınmaya, açık uçlu sorular yazmaya, alternatif sorular ve sondalar hazırlamaya, soruların mantık çerçevesi içinde odaklı ve sıralı olmasına dikkat edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 136). İşverenler/yöneticiler Y1, Y2, Y3, ...Y<sub>n</sub>, şeklinde, Geçici koruma statüsündeki sığınmacılar S1, S2, S3, ... S<sub>n</sub>, şeklinde, Türk vatandaşı İşgörenler ise T1, T2, T3, ...T<sub>n</sub> şeklinde, şeklinde kodlanmıştır. Görüşme sağlanan katılımcıların demografik özellikleri aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

**Tablo 5:** İşveren/Yönetici (Beyaz yaka) Katılımcıların Demografik Özellikleri

| Katılımcı Kodu | Yaş | Cinsiyet | Pozisyon                   | İşletmenin faaliyet alanı | Eğitim düzeyi | Medeni durum |
|----------------|-----|----------|----------------------------|---------------------------|---------------|--------------|
| Y1             | 45  | Erkek    | İşveren                    | Mobilya                   | Lisans        | Evli         |
| Y2             | 37  | Erkek    | Genel Müdür                | Mobilya                   | Lisans        | Evli         |
| Y3             | 42  | Erkek    | İşveren- Ar-ge sorumlusu   | Mobilya                   | Lise          | Evli         |
| Y4             | 31  | Erkek    | İnsan Kaynakları sorumlusu | Mobilya                   | Lisans        | Evli         |
| Y5             | 43  | Erkek    | İşveren                    | Mobilya                   | Ortaokul      | Evli         |
| Y6             | 46  | Erkek    | İşveren                    | Mobilya                   | Lisans        | Evli         |
| Y7             | 41  | Erkek    | İşveren                    | Mobilya                   | İlkokul       | Evli         |
| Y8             | 28  | Erkek    | Yönetici                   | Mobilya                   | Lisans        | Bekâr        |
| Y9             | 30  | Kadın    | İnsan kaynakları sorumlusu | Cam                       | Yüksek Lisans | Evli         |
| Y10            | 33  | Erkek    | İşveren                    | Cam                       | Lise          | Evli         |
| Y11            | 29  | Erkek    | Genel müdür                | Metal kaplama             | Yüksek Lisans | Bekâr        |
| Y12            | 29  | Erkek    | İşveren                    | Metal kaplama             | Doktora       | Evli         |
| Y13            | 37  | Erkek    | İşveren                    | Metal kaplama             | Lise          | Evli         |

Yönetici/işveren pozisyonunda olan 13 katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcıların pozisyonları ile ilgili özellikle farklı grupların da örnekleme dâhil edilmesinin çalışmaya farklı bakış açısı katacağı düşünüldüğü için idari kadrodan farklı pozisyonlarda görev alan kişilerle görüşülmesi tercih edilmiştir. Katılımcıların 7’si

işveren, 2'si genel müdür, 2'si insan kaynakları sorumlusu ve 1'i yönetici pozisyonundadır. Katılımcıların yaşları 28 ila 46 arasında değişiklik göstermektedir. Bu katılımcıların 8'i mobilya sektöründe, 3'ü metal kaplama sektöründe ve 2'si cam sektöründe çalışmaktadır. Katılımcıların 12'si erkek iken 1'i kadındır. Eğitim düzeyleri çeşitlilik göstermekle birlikte; 1'i doktora, 2'si yüksek lisans, 5'i lisans, 3'ü lise, 1'i ortaokul ve 1'i ilkokul mezunudur. Katılımcılardan 11'i evli, 2'si bekârdır.

**Tablo 6:** Suriye Uyruklu Sığınmacı Katılımcıların Demografik Özellikleri

| Katılımcı Kodu | Yaş | Cinsiyet | İşyerinde çalışma süresi | Sektör-Pozisyon          | Eğitim düzeyi             | Medeni durum | Göç etmeden önceki mesleği             |
|----------------|-----|----------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------|----------------------------------------|
| S1             | 34  | Erkek    | 8 ay                     | Mobilya-Ambalaj          | Lisans terk (felsefe)     | Evli         | Ayakkabı tamircisi                     |
| S2             | 19  | Erkek    | 2 yıl                    | Mobilya-Zımpara          | İlkokul                   | Bekâr        | Öğrenci                                |
| S3             | 27  | Erkek    | 2 yıl                    | Mobilya-iskeletçi        | Lise terk                 | Bekâr        | Tatlıcı                                |
| S4             | 31  | Erkek    | 2 yıl                    | Mobilya-Ür-ge sorumlusu  | Yüksek lisans-Mühendislik | Bekâr        | Öğretim görevlisi-Mekatronik mühendisi |
| S5             | 28  | Erkek    | 3 yıl                    | Mobilya-son kat boyacısı | Ortaokul                  | Evli         | Boyacı                                 |
| S6             | 40  | Erkek    | 2 yıl                    | Cam-Rodajcı              | Ortaokul terk             | Evli         | Ayakkabı tabanı üreticisi              |
| S7             | 25  | Erkek    | 5 ay                     | Cam-Bizoteci             | Ortaokul                  | Bekâr        | Hemşire (savaş sırasında öğrenmiştir)  |
| S8             | 26  | Erkek    | 1 yıl                    | Metal-kaplamacı          | Lise                      | Evli         | Öğrenci                                |
| S9             | 33  | Erkek    | 1 yıl 3 ay               | Metal-polisaj            | Lisans-Muhasebe           | Bekâr        | Öğrenci                                |
| S10            | 37  | Erkek    | 7 ay                     | Metal-Mühendis           | Lisans-Mühendislik        | Evli         | Mühendis                               |
| S11            | 29  | Erkek    | 1 ay                     | Metal-Boyacı             | Lise terk                 | Evli         | Boyacı                                 |

Geçici koruma statüsünde bulunan işgörenlerden toplamda 11 katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcıların yaşları 19 ila 40 arasında ve katılımcıların son işyerlerindeki çalışma süreleri 1 ay ila 3 yıl arasında değişiklik göstermektedir. Tüm katılımcıların cinsiyeti erkektir ve 6'sı evli iken 5'i bekârdır. Mobilya sektöründen 5,

cam sektöründen 2 ve metal sektöründen 4 katılımcı ile görüşmeler yapılmıştır. Katılımcıların eğitim düzeyleri ilköğretim ve yüksek lisans arasında değişiklik göstermektedir. Göç etmeden önceki mesleklerine bakıldığında ise bazılarının savaşın başladığı yıllarda öğrenci olduğu görülmektedir. Diğerlerinin ise ülkelerinde farklı sektörlerde meslekleri vardır.

**Tablo 7: Türk Vatandaşı İşgören Katılımcıların Demografik Özellikleri**

| Katılımcı Kodu | Yaş | Cinsiyet | İşyerinde çalışma süresi | Sektör-Pozisyon           | Eğitim düzeyi | Medeni durum |
|----------------|-----|----------|--------------------------|---------------------------|---------------|--------------|
| T1             | 48  | Erkek    | 1 yıl 8 ay               | Mobilya-Ustabaşı          | Lise          | Evli         |
| T2             | 53  | Erkek    | 5 yıl                    | Mobilya-Yardımcı sorumlu  | Ortaokul      | Evli         |
| T3             | 47  | Erkek    | 10 yıl                   | Mobilya-Bölüm sorumlusu   | Lise          | Evli         |
| T4             | 35  | Erkek    | 6 yıl                    | Mobilya-Tasarım Çizim     | Lise          | Evli         |
| T5             | 27  | Erkek    | 2 yıl                    | Cam-Yönetim sorumlusu     | Ön lisans     | Bekâr        |
| T6             | 32  | Erkek    | 3 yıl 6 ay               | Cam-Sevkiyat sorumlusu    | Lisans        | Evli         |
| T7             | 19  | Erkek    | 2 ay                     | Metal- İşçi-Nikel kaplama | Lise          | Bekâr        |

Türk vatandaşı işgörenlerden toplamda 7 katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcıların yaşları 19 ila 53 arasında ve katılımcıların son işyerlerindeki çalışma süreleri 2 ay ila 10 yıl arasında değişiklik göstermektedir. Görüşülen tüm katılımcıların cinsiyeti erkektir ve 5'i evli iken 2'si bekârdır. Mobilya sektöründen 4, cam sektöründen 2 ve metal sektöründen 1 katılımcı ile görüşme yapılmıştır. Katılımcıların eğitim düzeyleri ortaokul ve lisans arasında değişiklik göstermektedir.

### 3.6. VERİ TOPLAMA SÜRECİ VE VERİ TOPLAMA ARACI

Bursa sınır ili olmamasına rağmen sanayi ili olduğu için Suriye uyruklu yabancıların en yoğun yaşadığı yedinci il olma özelliğine sahiptir. Bu kapsamda araştırmamız imalat işletmelerini ele aldığı, sanayinin geliştiği ve sığınmacıların yoğun yaşadığı yer olduğu için görüşmeler İnegöl'de yürütülmüştür. Görüşmeler 25.10.2021 ila 03.11.2021 tarihleri arasında İnegöl'de bulunan Hamza Bey Organize Sanayi Bölgesi, Ağaç işleri İhtisas Organize Sanayi Bölgesi ve Yenice Organize

Sanayi Bölgesinde yer alan firmalarda gerçekleştirilmiştir. Görüşülen firmalara ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

**Tablo 8:** Araştırmanın Yapıldığı Firmalar Hakkında Genel Bilgiler

| <b>Firma Kodu</b> | <b>Firmanın Faaliyet Alanı</b> | <b>Firma Hakkında Genel Bilgiler</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>A</b>          | <b>Mobilya</b>                 | Firma 2009 yılında iki ortaklı olarak sektörde adını duyurmuştur. 2015 yılında modern koltuk üzerine yoğunlaşmış ve kısa süredeki başarısıyla modern koltuk alanında adını ilk 3'e yazdırmayı başarmıştır. %80 oranında yurtdışı pazarında faaliyet göstermektedir. Uluslararası mobilya fuarlarında ürünlerinin tanıtımını yapmaktadır. Orta doğu ülkeleri, Balkanlar, Uzak Doğu ülkeleri, Kanada ve Avrupa olmak üzere koltuk ihracatı yapmaktadır. Yurtiçinde 50 noktada corner bayilik ve yurtdışında 38 ülkede satış noktası bulunmaktadır. Ayda 350-400 koltuk üretme kapasitesine sahip olan firmanın imalat kısmında 60 çalışanı vardır. 2 tane Suriyeli sığınmacı istihdam etmektedir. |
| <b>B</b>          | <b>Mobilya</b>                 | Firma 1978 yılından beri ev mobilyaları üzerine üretim yapmaktadır. 48 çalışanı bulunan firma ağırlıklı olarak satışlarını yurt içinde gerçekleştirmekle birlikte bazı ülkelere ihracat yapmaktadır. Yemek odası, oturma odası, yatak odası, TV ünitesi, zigon ve orta sehpa üretimi yapmaktadır. Toplamda 7 tane Suriyeli sığınmacı istihdam etmektedir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>C</b>          | <b>Mobilya</b>                 | 2005 yılında koltuk üretimi ile faaliyetlerine başlayan firma daha sonra bünyesine ahşap mobilya koleksiyonu katarak büyümeye gitmiştir. Yatak odası, yemek odası, koltuk takımı, salon takımı ve duvar ünitesi üreten firmada toplam 110 çalışan bulunmaktadır. Kumaş ve hammadde ithalatı da yapan firma 45 ülkeye ihracat gerçekleştirmektedir. 10 adet kurumsal mağazası bulunan firmanın ayrıca ülkenin hemen hemen birçok ilinde bayisi bulunmaktadır. Şu an 4 tane Suriyeli sığınmacı çalıştıran firmada farklı uyruklardan kişiler de yer almaktadır.                                                                                                                                   |
| <b>D</b>          | <b>Mobilya</b>                 | Firma 2003 yılında kurulmuştur. Ev mobilyaları üzerine imalat yapan firmanın toplamda 160 çalışanı bulunmaktadır. Çoğunlukla Arap ülkeleri ve Avrupa ülkelerine ihracat yapmaktadır. İstihdam ettiği Suriyeli sığınmacı sayısı 20 olup farklı uyruklardan kişilerde bünyesinde yer almaktadır.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>E</b>          | <b>Mobilya</b>                 | Mobilya yüzey aksesuarları üreten firma 2010 yılında 3 ortaklı kurulmuştur. Firma, yurt içinde mobilya üreticilerine aksesuar konusunda hizmet vermektedir. Toplamda 30 çalışanı bulunan firmada 12-14 civarında Suriyeli sığınmacı çalışmaktadır.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

**Tablo 8: Araştırmanın Yapıldığı Firmalar Hakkında Genel Bilgiler (devam)**

|          |                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>F</b> | <b>Mobilya</b>       | İlk olarak 1997 yılında hazır mutfak üzerine İzmit'te faaliyete başlayan firma, 2015 yılında İnegöl'de 5 kardeşin ortaklığı ile mobilya sektörüne geçiş yapmıştır. Genel olarak ihracat yapan bir firma olup, proje üretimler gerçekleştirmektedir. Otel, konut ve restoran projeleri hazırlamakta ve onlara mobilya üretimi yapmaktadır. Avrupa, Ortadoğu ve Afrika ülkelerine ihracat yapmaktadır. Türkiye'de ise büyük mobilya firmalarına model tasarımı ve teknik destek hizmeti sağlamaktadır. 23 çalışanı bulunan firma, 6 Suriyeli sığınmacı istihdam etmekte olup firmada farklı uyruklardan kişilerde yer almaktadır. |
| <b>G</b> | <b>Mobilya</b>       | 2005 yılında kurulan firma, mobilya ve ev aksesuarları üretmektedir. Yaklaşık 100 çalışanı bulunan firmada toplamda Suriyeliler dâhil 10 yabancı uyruklu kişi istihdam edilmektedir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>H</b> | <b>Mobilya</b>       | 2015 yılında sandalye üretimi ile faaliyete başlayan firma masa, sandalye ve ev aksesuarları için tamamlayıcı ürünler üretmektedir. Toplamda 38 çalışanı bulunan firmada 8 Suriyeli sığınmacı istihdam edilmektedir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>I</b> | <b>Cam</b>           | 2015 yılında ilk fabrikasını kuran firma cam işleme ve mobilya dekorasyon alanında faaliyet göstermektedir. Mobilya üreticileri için cam tasarım işlemleri yapmakta olup şu an 35 kişiye istihdam sağlamaktadır. Şirket bünyesinde farklı uyruktan kişiler de olan firmada, 1 adet Suriyeli sığınmacı çalışmaktadır.                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>İ</b> | <b>Cam</b>           | 2010 yılında, 3 ortaklı kurulan firma, cam işleme ve ayna işleme alanında faaliyet göstermektedir. Mobilya sektörüne hizmet sağlayan firma, çoğunlukla yurtiçi firmaları ile çalışmakta ve nadir de olsa ithalat ve ihracat yapmaktadır. Mobilya sektörü dışında cam balkon ve duşa kabin sektörlerine de hizmet sağlamaktadır. Firma bünyesinde toplamda 50 kişi çalıştırmakta ve bu çalışanların 10 tanesi farklı uyruktan çalışanlardan oluşturmaktadır.                                                                                                                                                                     |
| <b>J</b> | <b>Metal kaplama</b> | 2004 yılında faaliyetine başlayan firma mobilya sektörüne metal kaplama alanında hizmet sunmaktadır. Aile şirketi olan firmada tahmini 100 çalışan bulunmakta ve Suriyeli sığınmacıların da dâhil olduğu yabancı uyruklu yaklaşık 40 çalışanı bulunmaktadır. 2010 yılında büyümeye giderek bünyesine X markasını dâhil etmiştir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>K</b> | <b>Metal kaplama</b> | 2019 yılının sonunda 4 ortak tarafından kurulan yeni bir firma olup metal kaplama alanında faaliyet göstermektedir. Daha çok yarı mamul ürünler üreterek mobilya firmalarına hizmet sunmaktadır. Bunun yanı sıra ihracat yaptığı ülkeler de vardır. 20 çalışanı olan firmada yaklaşık 8 adet Suriyeli sığınmacı çalışmaktadır.                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>L</b> | <b>Metal kaplama</b> | 2019 yılında kurulan firma metal kaplama üzerine faaliyet göstermektedir. Mobilya firmaları için metal işleme yapan firmanın 50 çalışanı bulunmaktadır. Çalışanlarının yaklaşık yarısını göçmenler ve Suriyeli sığınmacılar oluşturmaktadır. Genellikle satışlarını yurtiçi gerçekleştirmekle birlikte firmanın ihracatları da bulunmaktadır.                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

Görüşmeye başlamadan önce her bir katılımcıya araştırma ve araştırmacı hakkında ayrıntılı bilgiler verilerek güvenlerinin kazanılması sağlanmıştır. Ayrıca her bir yöneticiye sunulan görüşme formu ile de görüşme süresince verilecek tüm bilgilerin sadece bu araştırmada kullanılacağı ve kişisel bilgilerin kesinlikle gizli tutulacağı beyan edilmiştir. Bilgilerin gizliliği ve sığınmacıların çekimser tavırları da göz önüne alınarak ses kaydı alınmamıştır. Görüşmede edinilecek bilgileri, analiz sürecine aktarabilmek adına katılımcılardan görüşme süresince not alınması için zaman tanınması rica edilmiş dolayısıyla görüşmelerin en azı 30 dakika en fazlası ise 2 saate yakın sürmüştür. Tamamlanan görüşmeler sonrası yazılı dokümanlar dijital ortama aktarılarak analiz için hazır hale getirilmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak “*yarı yapılandırılmış görüşme formları*” kullanılmıştır. Görüşme formunda katılımcıların kişisel bilgilerini belirlemek için demografik bilgi sorularına ve kuramsal çerçeveden yararlanılarak üretilen açık uçlu sorulara yer verilmiştir. Katılımcılarla görüşmek için işverenlerden/yöneticilerden izin alınmış olup, görüşmeler mesai saatleri içerisinde işyerinde gerçekleştirilmiştir.

### **3.7. NİTEL ARAŞTIRMALARDA GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK**

Nitel araştırmaların doğasına uygun olarak iç geçerlik yerine “*inandırıcılık*”, dış geçerlik yerine “*aktarılabilirlik*”, iç güvenirlik yerine “*tutarlılık*” ve dış güvenirlik yerine “*teyit edilebilirlik*” kavramlarının kullanıldığı görülmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 277; Patton, 2018:546).

Nitel araştırmalarda geçerlik, yapılan çalışmanın inandırıcılığının ve aktarılabilirliğinin sağlanmasına yönelik süreçlerdir. Bulguların gerçeklikle uyum düzeyi inandırıcılık olarak ifade edilirken bulguların diğer bağlamlara ne düzeyde uyarlanabildiği aktarılabilirlik olarak ifade edilmektedir (Arastaman vd, 2018:51).

➤ İç Geçerliğin-İnandırıcılığın (Credibility) Sağlanması: İnandırıcılık, nicel araştırmalardaki iç geçerliliğe benzer şekilde, katılımcıların deneyimlerinin yorumlanması yoluyla diğerlerinin çalışmada yer alan deneyimleri tanımasını sağlayan unsurdur. İnandırıcılığın elde edilmesi, verilerin bir bütün olarak temsil edilebilirliği kontrol edilerek gerçekleşmektedir (Thomas ve Magilvy 2011: 152). İnandırıcılığın arttırılması için veri çeşitliliği, uzman görüşlerine başvurulması ve

betimleme gibi yöntemlere başvurulmaktadır. Betimsel analizlerin yanı sıra kod, kategori ve temalara ulaşarak sonuçların güvenilirliği arttırılmaktadır. İnandırıcılık katılımcıların ifade ettikleri görüşlerin okuyucuya ne derecede doğru aktarıldığının ölçütüdür (Tutar ve Erdem, 2020: 337). İnandırılığı sağlamanın etkili yollarından biri de katılımcılarla kurulan uzun süreli etkileşimdir. Uzun süreli etkileşim sayesinde araştırmacı, çalışma yaptığı grubun kültürünü ya da tutumlarını öğrenerek derinlemesine bir anlayış geliştirmektedir. Görüşme süresinin uzunluğu arttıkça güven ortamı gelişmekte ve katılımcılar soruları daha içtenlikle yanıtlamaktadır. Bu gibi nedenler araştırmanın inandırıcılığını arttırmaktadır (Kocaman ve Tüfekçi, 2017:54).

➤ Dış Geçerliğin – Aktarılabilirliğin (Transferability) Sağlanması: Araştırma bulgularını veya yöntemlerini bir gruptan diğerine aktarma yeteneği veya “belirli bir araştırmanın bulgularının diğer bağlamlarda veya diğer katılımcılarla ne ölçüde uygulanabilir olduğu” nitel dilde aktarılabilirlik olarak ifade edilmektedir (Lincoln ve Guba, 1985: 290; Thomas ve Magilvy 2011:153).

➤ İç Güvenirliğin – Tutarlılığın (Dependability) Sağlanması: Araştırmacının görevlerinden biri de araştırma sürecinin ayrıntılı bir şekilde tanımlanmasıdır. Benzer çalışmalar yürütecek kişilere yol gösterme açısından araştırmanın yeterince ayrıntılı verilmesi çalışmanın farklı bir ortamda yapılıp yapılmayacağına karar vermeye yardımcı olmaktadır. Elde edilen sonuçlar farklı grup ya da ortamlara bu sayede aktarılabilir (Başkale, 2016:26; Kocaman ve Tüfekçi, 2017:56). Lincoln ve Guba’ya (1985) göre, araştırma sonuçlarını etkileyebilecek tüm faktörler kontrol altına alındığında ve araştırmacının tarif ettiği gibi çalışma tekrar yapıldığında elde edilen bulguların önceki bulgularla olan benzerliği ile tutarlılık sağlanabilmektedir. Bu araştırmada iç güvenirliği sağlamak için, katılımcılara yöneltilecek olan görüşme sorularının hazırlanması aşamasında alanında uzman üç farklı akademisyenin görüşüne başvurularak görüşme formu hazırlanmıştır.

➤ Dış Güvenirliğin – Teyit Edilebilirliğin (Confirmability) Sağlanması: Teyit edilebilirlik, araştırmanın objektif olmadığı kabulüne dayanmaktadır. Bulgular, araştırmacının inanç ve arzularından ziyade araştırılan durumu temsil etmelidir. (Morrow, 2005:252). Nitel bir çalışmada teyit edilebilirlik kriterinin karşılanması için araştırmacının kişisel inanç ve önyargılarından uzaklaşması, nesnel bir tutum

içerisinde araştırılan fenomenin doğru bir şekilde yansıtılması gerekmektedir (Creswell, 2012). Nitel araştırmalarda teyit edilebilirlik (doğrulanabilirlik) ölçütünün karşılanması için araştırmacı bulguları ortaya koyarken kişisel inanç veya önyargılarından uzaklaşmalı ve nesnel bir tutum takınarak araştırdığı fenomeni doğru bir şekilde yansıtmaya çalışmalıdır. Bu araştırmada dış güvenirliğin sağlanması için araştırmanın tüm aşamalarının ayrıntılı bir şekilde açıklanmasına özen gösterilmiştir.

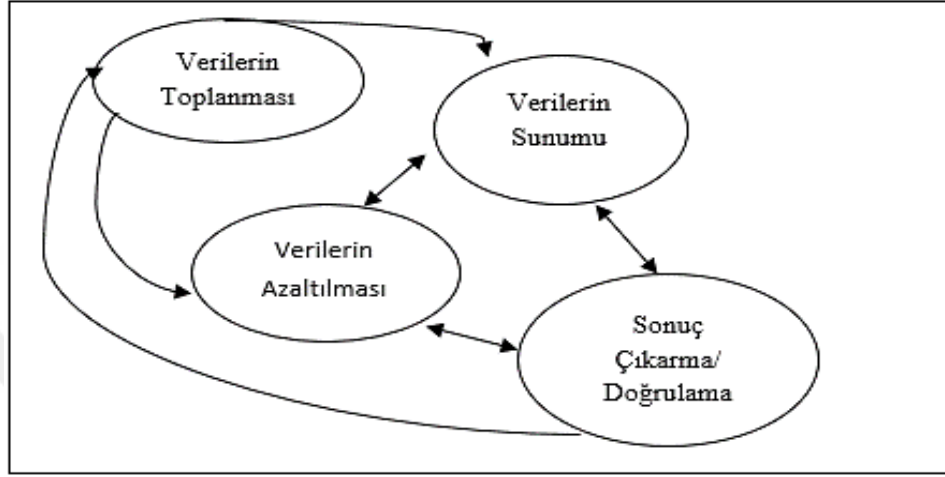
### 3.8. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ

Nitel araştırmalar geniş bir dağılım ve çeşitlilik göstermektedir; dolayısıyla araştırma sonunda elde edilen verilerin yaratıcı, esnek ve çeşitli tekniklerle analizi gerçekleştirilmelidir. Nitel araştırmalarda veri analizinde en sık kullanılan teknikler betimsel analiz, içerik analizi ve söylem analizidir (Balcı, 2018:40). Bu araştırmada elde edilen verilerin analizinde betimsel analiz ve içerik analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Betimsel analiz tekniğinde elde edilen veriler ilk aşamada sistematik bir şekilde özetlenmekte ve açık bir biçimde betimlenmektedir. İkinci aşamada ise betimlemelerin açıklanması, yorumlanması, sebep-sonuç ilişkilerinin irdelenmesi ve sonuç çıkarılması işlemleri bulunmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 239-240). Betimsel analizde görüşme transkriptleri, doküman metinleri ve gözlem notları doğrudan alıntılama yapılarak probleme ilişkin kod ve kategori altında açıklanmakta ve sunulmaktadır (Tutar ve Erdem, 2020:383).

İçerik analizi tekniği ise, betimsel analize göre daha ayrıntılı şekilde analize tabi tutulmaktadır. Toplanan veriler ilk olarak defalarca okunarak verilere aşinalık kazanılmakta ve kavramsallaştırmaya gidilmektedir. Veri setinde ilk işlem *kod* belirlemedir. Benzer ifadeli kodlardan hareketle *kategori*ler belirlenmektedir. Son aşamada ise verilerin yorumlanarak soyut bir hale getirildiği *temalar*a ulaşılmaktadır (Tutar ve Erdem, 2020:386). İçerik analizinde amaç, katılımcıların görüşleri ve doküman incelemesi yoluyla elde edilen verilere açıklık getirecek olan ilişkilere ulaşılmasıdır. Araştırmacı betimsel analizle özetlediği ve yorumladığı verileri içerik analizi yöntemiyle derinlemesine bir işleme tabi tutmaktadır. İçerik analizinde birbirine benzeyen ifadelerin birtakım kavram ve temalar çerçevesine okuyucunun anlayabileceği şekilde bir araya getirilmesi esastır (Baltacı, 2019:377).

Verilerin çözümlenmesinde Miles-Huberman (1984, 1994) modelinden yararlanılmıştır. Bu modele göre yapılan analiz, *verilerin azaltılması (data reduction)*, *verilerin sunulması (data display)* ve *sonuç çıkarma /doğrulama (conclusion drawing/ verification)* şeklinde üç temel aşamadan oluşmaktadır.

**Şekil 10:**Veri Çözümlemesinin Bileşenleri: Etkileşimli Model



**Kaynak:** Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (1984). Drawing valid meaning from qualitative data: Toward a shared craft. *Educational researcher*, 13(5), 20-30:23

➤ **Verilerin Azaltılması (Data Reduction):** Verilerin azaltılması işleminde elde edilen ham verilerin çalışma için önemli olacak kısımlarının seçilmesi, belirli kısımlar üzerine odaklanılması, basit bir şekilde ifade edilmesi, özetlenmesi ve soyutlanması süreçlerini kapsamaktadır. Veri azaltma işleme projenin başından sonuna kadar devam etmektedir. (Miles ve Huberman, 1984:23). Veri azaltmada araştırma sorularının cevaplarını bulmak için gereksiz ayrıntılar üzerinde durmaktan kaçınılmalı ve önemli yerler gün yüzüne çıkarılmalıdır. Verilerin kodlanarak azaltılmasında ilk olarak kategoriler oluşturulmalıdır. Kategorilerin tanımlanması, araştırma problemi, sorusu ve araştırmacının önemli gördüğü yerlerinde üzerinde duruluğu geniş bir süreci ifade etmektedir. Kategoriler verilerin önemli görülen kısımlarının gözden geçirilerek, içinden temel temalar, ilişkiler ve örüntüler ortaya çıkarılarak oluşturulmaktadır. Kodlama işine başlamadan önce kategoriler oluşturulmalıdır. Bu kategoriler referans alınarak ham veriler yeniden organize edilmekte ve işlenmektedir. Gerek duyulduğunda ise yeni kategoriler eklenmektedir (Türnüklü, 2000:555).

➤ **Verilerin Sunulması (Data Display):** İlk aşamada azaltılan verilerin bir takım sunum yöntemleri ile sistematik bir şekilde, okuyucunun daha kolay anlayabilmesi için

sergilenmesine ihtiyaç vardır. Sunum için araştırmacı, grafik, diyagram, çizelge, ilişki ağları, şema, nedensel modeller, kolon ve satırlardan oluşan matrisler, gibi pek çok uygulama yöntemi kullanabilmektedir. Bu uygulamaya yöntemlerinin kullanımındaki amaç, uzun metinsel ifadelerin görsel ve sistematik bir şekilde ilgili verilerin farklı parçaları arasındaki ilişkiyi okuyucuya sunmaktır. Okuyucunun iç görüler elde etmesine ve ayrıntılı bir bakış açısı kazanmasına olanak sağlamaktadır (Verdinelli ve Scagnoli, 2013:360; Baltacı, 2017:6).

➤ Sonuç Çıkarma /Doğrulama (Conclusion Drawing/Verification): Sonuç çıkarma ve doğrulama aşaması analizin son basamağı gibi görünse de çalışmanın başından itibaren sonuna devam etmesi gereken bir süreçtir. Analist veri toplamının başından itibaren sonuç çıkarmaya olguların ne anlama geldiğine karar vermeye, düzenleme yapmaya, açıklamalarda bulunmaya, nedensel ilişkileri ve örüntüleri açıklamaya olası konfigürasyonları not etmeye başlamalıdır. Yetkin bir araştırmacı ilk olarak belirsiz olan sonuçları zaman içerisinde açık ve net bir şekilde ortaya koyarak temellendirir (Miles ve Huberman, 1984:26). Verilerin azaltılması ve sunulmasındaki amaç sonuçlara ulaşmaya yardımcı olmaktadır. Aslında sonuç çıkarma, veri azaltımı ve sunumundan sonra gerçekleşse de hemen hemen onlarla eşzamanlı olarak gelişmektedir. Muhtemel sonuçlar veri çözümlemenin ilk aşamalarında not edilebilir ancak ilk aşamalarda muğlak ve iyi derecede biçimlenmemiş şekillerdedir (Punch, 2016:193).

Verilerin çözümünde Miles ve Huberman modeli kullanılarak ilk aşama olan verilerin azaltılması aşamasında katılımcıların ifadelerinden çalışmanın amacına hizmet etmediği düşünülen olaylar kapsam dışı bırakılmıştır. Verilerin sunumu aşamasında sadeleştirilen ifadeler analiz programı aracılığı ile görsel hale getirilmiştir. Son aşamada ise, tümevarımcı bir yöntemle sonuca ulaşmaya çalışılmıştır.

### **3.9. ARAŞTIRMACININ ROLÜ**

Nitel bir çalışmada araştırmacının rolü nicel bir çalışmanınkinden farklıdır. Nicel çalışmalarda araştırmacı, araştırılan konuya ilişkin bilgiler toplamakta ve bu bilgileri sayısal analizlere tabi tutarak sunmaktadır. Nitel çalışmalarda ise, araştırmacı bizzat araştırma sorusunu cevaplandırmak için deneklerle birebir iletişim halinde olan

görüşmeler sırasında yaşadığı deneyimleri analizinde kullanan kişidir. Nitel araştırmacı, araştırma sürecinin doğal bir parçası haline gelmekte ve veri toplama aracı olarak işlev görmektedir (Yıldırım, 1999:10-11). Nitel araştırmalarda araştırmacı, araştırma sürecini tasarlar, yürütür, sonlandırır ve raporlaştırır (Balcı, 2018:37). Araştırmacı tezin literatür araştırması sürecinde ve veri toplama sürecinde çeşitli göç sempozyumlarına katılmış, göç idaresi genel müdürlüğünün düzenlediği seminerlere katılım sağlayarak, sığınmacıların çalışma hayatındaki rolü hakkında öngörü kazanmıştır. Ayrıca görüşmeler gerçekleştirilirken katılımcıları gözlemleme imkânı bulmuştur.

### **3.10. GÖRÜŞME SORULARININ BELİRLENMESİ**

Araştırma kapsamında Sığınmacı işgörenler, Türk vatandaşı işgörenler ve yöneticiler/işverenler için ayrı ayrı yapılandırılmış görüşme soru formu hazırlanmıştır. Her bir grup için soru sayıları farklılık göstermekle birlikte örgütsel sosyalizasyon sorunlarının ve sosyalizasyon için kullanılacak taktiklerin neler olabileceği üç ayrı grubun bakış açısından ele alınacak şekilde gruplara uyarlanarak tasarlanmıştır.

***Geçici Koruma Statüsündeki Suriyeli sığınmacı işgörenler için hazırlanan sorular;*** Geçici koruma statüsündeki sığınmacılar için, ilk olarak 10 adet demografik soru hazırlanmıştır. Bunlar; görüşülen kişinin cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, medeni durumu, şirket içerisindeki pozisyonu, ailesinde kaç kişi olduğu, iş piyasasına erişirken kimlerden destek aldığı, göç etmeden önceki hayatının nasıl olduğu, Türkiye’ye hangi yıl geldiği ve neden Türkiye’yi tercih ettiği gibi katılımcıyı tanımaya yönelik sorulardır. Araştırmanın amacı doğrultusunda sığınmacıların işyerinde karşılaşmış olduğu sosyalizasyon sorunlarının neler olduğu ve işyerinde onların sosyalizasyonu için hangi taktiklerin kullandığı sorulmuştur. Ayrıca sığınmacıların kendilerinin sosyalleşmesi için kullandıkları proaktif sosyalizasyon taktiklerinin neler olduğu sorulmuştur. Ana sorulara ek olarak sondaj sorular hazırlanarak ele alınan sorunun derinlemesine incelenmesi amaçlanmıştır. Hazırlanan görüşme formu Ek-2’de yer almaktadır. Sosyalizasyon taktikleri için alan yazında yer alan Jones (1986) ve Van Maanen ve Schein (1979)’in örgütsel sosyalizasyon taktikleri sınıflandırmasından yararlanılmıştır. Ayrıca sığınmacıların kendilerinin sosyalizasyonunu sağlamak için

kullandıkları proaktif taktiklerin neler olduğunu belirlemek için Ashford ve Black'in (1996) Proaktif davranış tipolojisinden yararlanılmıştır. Bu davranış tipolojisi, yeni gelenlerin; bilgi arayışı, geri bildirim arayışı, pozitif bakış açısı, genel sosyalleşme, üstlerle ilişki kurma, iş değişikliği müzakeresi ve sosyal ağ kurma şeklinde davranışlar geliştirerek çevresel belirsizlikleri azaltacağını savunmaktadır.

***Türk vatandaşı işgörenler için hazırlanan sorular;*** Türk vatandaşı işgörenler için, ilk olarak 6 adet demografik soru hazırlanmıştır. Bunlar; görüşülen kişinin cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, medeni durumu, şirket içerisindeki pozisyonu, ailesinde kaç kişi olduğu, kaç yıldır şirkette görev yaptığı gibi katılımcıyı tanımaya yönelik sorulardır. Türk vatandaşı işgörenler bakış açısından sığınmacıların yaşadıkları örgütsel sosyalizasyon sorunlarının neler olduğunun ve kullanılan taktiklerin neler olduğunun öğrenilmeye çalışıldığı sorulara ek olarak, sığınmacıların iş piyasasında yer almalarını nasıl değerlendirdikleri ve sığınmacıların sosyalizasyonu için neler yapılabileceği sorulmuştur. Ana sorulara ek olarak sondaj sorular hazırlanarak ele alınan sorunun derinlemesine incelenmesi amaçlanmıştır. Sosyalizasyon taktikleri için alan yazında yer alan Jones (1986) ve Van Maanen ve Schein (1979)'in örgütsel sosyalizasyon taktikleri sınıflandırmasından yararlanılmıştır. Hazırlanan görüşme formu Ek-2'de yer almaktadır.

***Yöneticiler/işverenler için hazırlanan sorular;*** Yöneticiler/işverenler için ilk olarak 6 adet demografik soru hazırlanmıştır. Bunlar; görüşülen kişinin cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, medeni durumu, şirket içerisindeki pozisyonu, firmanın faaliyet alanı ve firmayı kısaca tanıtmayı gibi hem katılımcıyı hem de firmayı tanımaya yönelik sorulardır. Yöneticiler/işverenler için hazırlanan sorular çeşitli düzeyden kişilerin düşüncelerine de yer verilmesi açısından işverenler, genel müdürler, yöneticiler, insan kaynakları müdürleri ya da sorumluları ile görüşmelerin gerçekleştirilmesine dikkat edilmiştir. Araştırma problemi doğrultusunda, işverenlerin bakış açısından geçici koruma statüsündeki sığınmacıların örgütsel sosyalizasyon sorunlarının neler olduğunun, sığınmacıların sosyalizasyonu için yöneticilerin kullandığı taktiklerinin neler olduğunun ve iş piyasasında sığınmacıların nasıl bir etkileri olduğunun araştırılması için yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Ana sorulara ek olarak sondaj sorular hazırlanarak ele alınan sorunun derinlemesine incelenmesi amaçlanmıştır. Sosyalizasyon taktikleri için alan yazında yer alan Jones (1986) ve Van

Maanen ve Schein (1979)'in örgütsel sosyalizasyon taktikleri sınıflandırmasından yararlanılmıştır. Hazırlanan görüşme formu Ek-2'de yer almaktadır.

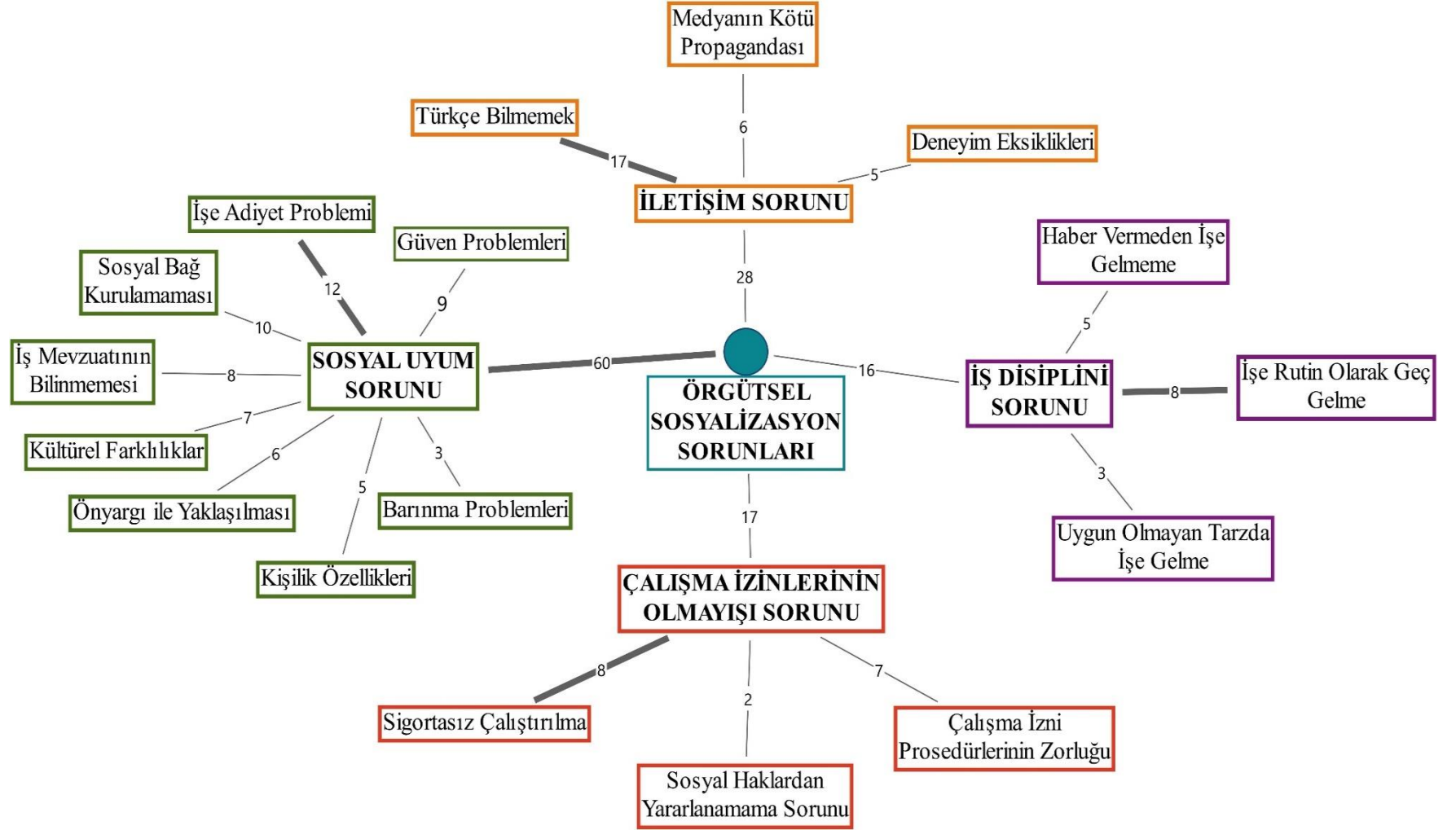
### **3.11. ARAŞTIRMA BULGULARININ ANALİZİ VE RAPORLANMASI**

Araştırmanın bulgularının analizini içeren bu bölümde, Geçici koruma statüsünde bulunan sığınmacılar, yöneticiler/işverenler ve Türk vatandaşı İşgörenler ile gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde elde edilen bulguların açıklanması ve araştırma sonuçlarının raporlanmasına ilişkin işlemler gerçekleştirilmiştir. Verilerin kodlanmasında Miles ve Huberman tarafından belirlenen tümevarımsal kodlama tekniği kullanılmıştır. Analiz edilen veriler; kod, kategori ve temalar halinde hiyerarşik kod- alt kod haritası ile sunulmuştur. Ayrıca her bir kategori için belge ve bölüm temelli kod frekans tablosu ve kod bulutlarından yararlanılmıştır. Kod bulutlarında kodlamanın kalınlığının derecesinin artması belgelerde yer alan kodlama yoğunluğunu ifade etmektedir.

#### **3.11.1. Yöneticilerden/İşverenlerden Toplanan Bulguların Raporlanması**

Yöneticilerin/işverenlerin bakış açısından geçici koruma statüsündeki Suriyeli sığınmacıların örgütsel sosyalizasyon sorunlarının neler olduğunun belirlenmesi için katılımcılara “*Sizce sığınmacıların işe ve işyerine uyum sağlama konusunda karşılaştıkları sorunlar nelerdir?*” şeklinde soru yöneltilmiştir. Katılımcıların verdikleri yanıtlar doğrultusunda bulguların analizi şekil 11’de sunulmuştur.

**Şekil 11:**Yöneticilerin/İşverenlerin Bakış Açısından Sığınmacıların Örgütsel Sosyalleşme Sorunları Temasının Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli



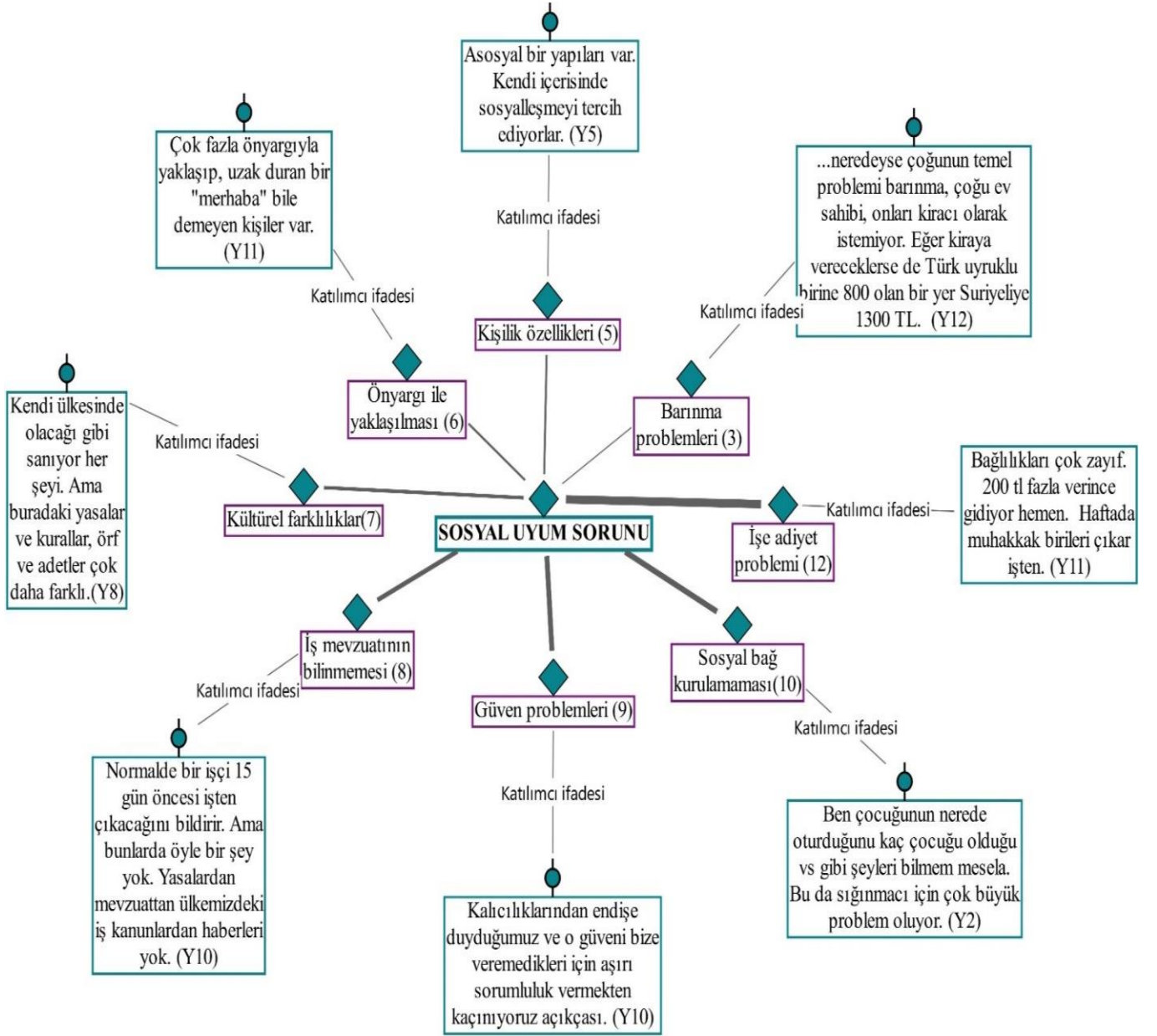
**Tablo 9:**Yöneticilerin/İşverenlerin Bakış Açısından Örgütsel Sosyalizasyon Sorunlarına İlişkin Belge ve Bölüm Temelli Kod Frekansları

| Belge temelli kod                   | Frekans    |
|-------------------------------------|------------|
| Sosyal Uyum Sorunu                  | 13         |
| İletişim Sorunu                     | 13         |
| İş Disiplini Sorunu                 | 8          |
| Çalışma İzinlerinin Olmayışı Sorunu | 7          |
| Kodlanmış Belgeler                  | 13         |
| Kodlanmamış Belgeler                | 0          |
| ANALİZ EDİLEN BELGELER              | 13         |
| Bölüm Temelli Kod                   | Frekanslar |
| Sosyal Uyum Sorunu                  | 60         |
| İletişim Sorunu                     | 28         |
| Çalışma İzinlerinin Olmayışı Sorunu | 17         |
| İş Disiplini Sorunu                 | 16         |
| TOPLAM                              | 121        |

Örgütsel sosyalizasyon sorunlarına ilişkin kodların analizi neticesinde; belge temelli analiz sonuçlarına göre görüşülen firmaların hepsinde de en çok yer verilen ifadelerin “sosyal uyum sorunu (13)” ve “iletişim sorunu (13)” kategorisi altında toplandığı görülmektedir. Daha sonra ise sırasıyla “iş disiplini sorunu (8)” ve “çalışma izinlerinin olmayışı sorunu (7)” gelmektedir. Yukarıda detaylı yer verilen şekil üzerinden bakıldığında ise, Sosyal uyum sorunu kategorisinde katılımcıların üzerinde daha çok durduğu ifadelerin sırasıyla “işe aidiyet problemi (12)”, “sosyal bağ kurulamaması (10)” ve “güven problemleri (9)”; iletişim sorunu kategorisinde ise “Türkçe bilmemek (17)” ve “medyanın kötü propagandası (6)” yer almaktadır. İş disiplini sorunu kategorisinde “işe rutin olarak geç gelme (8)” ve “işe haber vermeden gelmeme (5)”; çalışma izinlerinin olmayışı sorunu kategorisinde ise, “sigortasız çalıştırılma (8)” ve “çalışma izni prosedürlerinin zorluğu (7)” yer almaktadır.

Örgütsel sosyalizasyon sorunları teması çerçevesinde “sosyal uyum sorunu” kategorisi etrafında oluşan kodlara ve katılımcıların ifadelerine şekil 12’de yer verilmiştir.

**Şekil 12:**Sosyal Uyum Sorununa İlişkin Kod-Alt Kod Bölümler Modeli



Sosyal uyum sorununa ilişkin kodların analizi neticesinde; katılımcıların sosyal uyum sorununa ilişkin verdiği yanıtlar ilgili kod başlıkları kapsamında frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 10’da sunulmuştur.

**Tablo 10:** Sosyal Uyum Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri

***İşe Aidiyet Problemi***

*Bağlılıkları çok zayıf, 200 TL fazla verince gidiyor hemen. Haftada muhakkak birileri işten çıkar. (Y11)*

*Suriyeli çalışanlarımızda biz istikrarlı bir çalışma göremediğimiz için bir sorumluluk vermek istemiyoruz. Çünkü 4000 maaş veriyoruz 100 lira için yan tarafa gidiyor. (Y12)*

*Manevi bir bağlılığı yok işyeri için. Tamamen para kazanmak odaklılar. Biz çok emek harcıyoruz onlar için, buna rağmen kim 50 lira fazla verse oraya gider. (Y9)*

*İşini yapan herkese sorumluluk alma şansını da veriyoruz. Ancak bu bizi bazen endişelendiriyor hata mı yapıyoruz diyoruz. Çünkü manevi yönden bağ kurulmadığı için maddiyata tercih edip işi bırakabiliyorlar. (Y4)*

*İş sahiplenme durumu da Suriyelilerde yok. %30 u çok bağımlı ise %70 ise günü geçirmenin derdinde. Belki de bu ülkede kalıcı olacaklarını düşünmedikleri içindir. (Y1)*

*Çünkü ne biz onları ne de onlar kendilerini burada kalıcı olarak görüyorlar. Daha o noktaya geldiğimizi düşünmüyorum. Belki kalıcı olduklarını düşünseler işlerine daha çok bağlılık duyabilirlerdi. (Y8)*

*Çalışma izni için biz onlara destek oluyoruz ama bir iki gün sonra karşı firma 100 lira fazla versin hemen bırakıp gider oraya. (Y4)*

*.... İşe bağlılıkları oldukça düşük oluyor. Parayı tehdit olarak kullanıyorlar yani. Beni şu paraya çağırınlar var giderim diyor. Kolay iş değiştiriyorlar. 50 TL fazla veren bir şirkete rahatça açıklama bile yapmadan çıkıp gidiyorlar. Kimsenin haberi bile olmuyor yani gittiğinden. (Y10)*

**Tablo 10:** Sosyal Uyum Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

*Bir Türk 4000 liraya anlaştı ise sene sonuna kadar zam talebinde bulunmaz iken sığınmacılar da o aidiyet yoksunluğu sürekli piyasalarda gezmelerini sağlıyor. Kim fazla para verirse oraya gidiyor. (Y13)*

*Ben elemanı işe alıyorum emek harcıyorum o külfete katlanıyorum başka bir yer biraz fazla para versin çekip gidiyor. Firmayı sahiplenme hisleri olmadığı için işverenleri çabuk harcayabiliyorlar. (Y1)*

#### **Sosyal Bağ Kurulamaması**

*Ben çoğunun nerede oturduğunu, kaç çocuğu olduğu vs. gibi şeyleri bilmem mesela. Bu da sığınmacı için büyük problem oluşturuyor. (Y2)*

*Mola saatleri ya da yemek saatlerinde üretime inip gözlem yaptığımda gördüğüm şey Ahıskalılar ayrı bir yerde, Suriyeliler ayrı bir yerde Türkler ayrı bir yerde oturup, muhabbet ediyor. Birbirleri ile ilgilenmiyorlar. (Y6)*

*İş ile alakalı konularda birbirlerine destek olurlar, molalara birlikte çıkarlar. Ancak mesai bittikten sonra birbirlerine gidip gelen ya da arkadaşlıklarını devam ettiren bu iş yerinde görmedim ben. (Y2)*

*Gruplaşma durumları oldukları için birbirlerinin yaptıkları işleri kontrol edip birbirlerine laf sokuyorlar bunu görebiliyoruz birbirlerinin yaptıkları işleri beğenmiyorlar. (Y10)*

*Dil problemleri sosyal ilişkilerini çok azaltıyor. (Y11)*

#### **Güven Problemleri**

*Kalıcılıklarından endişe duyduğumuz ve o güveni bize veremedikleri için sorumluluk vermekten kaçınıyoruz açıkçası. (Y10)*

*Örnek veriyorum bir kişinin performansı iyi diyelim ustabaşı olacak seviyede ancak biz yine de düşünüyoruz. Gruplaşma durumları çok fazla olduğu için. Kendilerine yakın gördüğü kişilere tolerans geçebilir mi, ya da bir sıkıntı olduğunda toplu iş yavaşlatma yaparlar mı diye güven problemleri duyuyoruz. (Y7)*

*Güven problemleri yaşıyoruz, bir sığınmacı 5 kişiyi yanında getirirken aynı zamanda 5 kişiyi yanında da götürebiliyor. (Y8)*

**Tablo 10:** Sosyal Uyum Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

***İş Mevzuatının Bilinmemesi***

*Yasaları ve iş mevzuatını bilmeyen, çalışma saatlerini bilmeyen, işi bırakma ya da işe geç kalma durumlarındaki yaptırımlardan haberi olmayan bir sürü sığınmacı var. (Y12)*

*İş kanunları ile alakalı Suriyelilerin bilinçlendirilmesi gerekiyor. Adam hakkını bilmiyor. Biz işe alınca bu adama yasaları öğretmek zorunda kalıyoruz. (Y8)*

*Suriye'deki çalışma kuralları ile buradaki kurallar farklı. Bunların bilgisinin verilmesi gerekiyordu. Bunun için geç kalındı. (Y6)*

*Normalde bir işçi 15 gün öncesi işten çıkacağını bildirir. Ama bunlarda öyle bir şey yok. Yasalardan mevzuattan ülkemizdeki iş kanunlarından haberleri yok. Dolayısıyla devletin uğraşması gereken şeylerle işverenler uğraşmak zorunda kalıyor. (Y10)*

*İş sağlığı ve güvenliği alakalı bir şeyi bile Suriyeli çalışana uygularken ekstra zorluk yaşıyorum ben. Çünkü adam böyle bir yasa olduğunu bilmiyor. (Y8)*

*Adam haftalık çalışma saatinin 45 saat olduğunu bilse, çalışma saatlerine uyulması gerektiğini bilse, sosyal haklarını bilse daha vs. çok daha az problem yaşarız. (Y8)*

***Kültürel Farklılıklar***

*Kendi ülkesindeki gibi olacağını sanıyor her şeyin. Ama buradaki yasalar ve kurallar, örf ve adetler çok daha farklı. (Y8)*

*Giydikleri kıyafetler çok rahat, terlikle işe geliyorlar. Onların rahatlıkları Türk çalışanların gözüne batıyor. (Y13)*

*Çok salaş insanlar, giydiklerine pek dikkat etmezler, şortla, terlikle tatile geliyorlar gibi işe gelirler. Saç, sakal kesme alışkanlıkları da pek yok. (Y2)*

*Mesleki yeterliklerini bir şekilde firma sağlıyor ama sosyal uyumları yok, kültür farklılıkları uyumlarını sekteye uğrattıyor. (Y12)*

**Tablo 10:** Sosyal Uyum Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

**Önyargı ile Yaklaşılması**

*Çok fazla önyargı ile yaklaşıp, uzak duran bir “merhaba” bile demeyen kişiler var. (Y11)*

*Hafta sonuna denk geldiği için maaşının hesabına daha geç yatacağını bile anlatmakta zorlanıyoruz. Onu sömürdüğümüzü, maaşını vermeyeceğimizi düşünüyor. (Y13)*

*Çok fazla önyargıyla yaklaşıyor çalışanlar. Sığınmacılar memleketini bırakıp kaçmış, bizim Türk askerimiz orada savaşıyor bunlar burada keyif çatıyor gibi bir düşünce var çoğu Türk vatandaşı. (Y7)*

**Kişilik Özellikleri**

*Ama şunu rahatça söyleyebilirim ki sığınmacıların misafir ülkede olmanın verdiği bir çekimserliği ve ekstra nezaketli davrandıklarını, verilen işleri güzel yaptıklarını ve sözlü münakaşaya sebebiyet olan durumlarda kendini geri çektiklerini düşünüyorum ben. (Y8)*

*Asosyal bir yapıları var kendi içerisinde sosyalleşmeyi tercih ediyorlar. (Y5)*

**Barınma Problemleri**

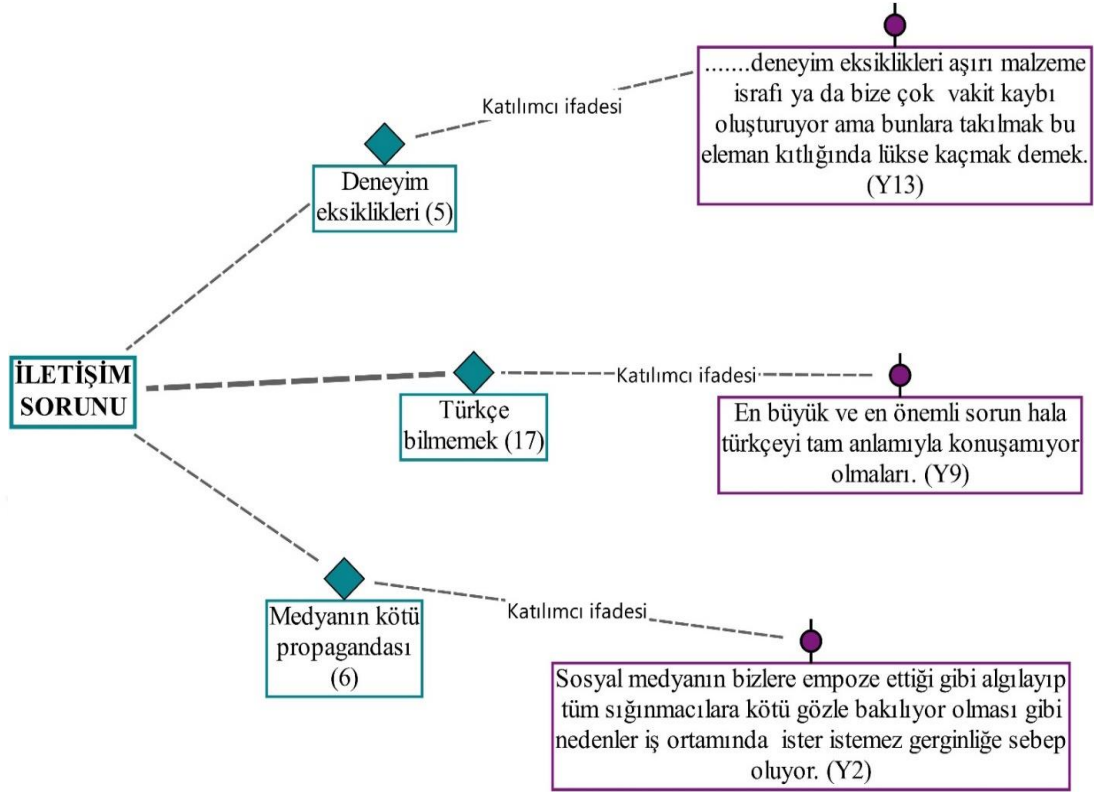
*...neredeyse çoğunun temel problemi barınma, çoğu ev sahibi onları kiracı olarak istemiyor. Eğer kiraya verecekse de Türk vatandaşı olan birine 800 olan bir yer Suriyelilere 1300 TL. (Y12)*

*Sığınmacıların sosyal hayatları da yolunda değil, insani olmayan koşullarda aynı evi paylaşan kişiler tanıyorum, barınma problemleri, yiyeceklere, giyeceklere erişim problemleri olanlar var. (Y8)*

*Özellikle bunların aşması gereken barınma problemleri var. Bu durum iş bulmalarını da geciktiriyor. (Y6)*

Örgütsel sosyalizasyon sorunları teması çerçevesinde “**iletişim sorunu**” kategorisi etrafında oluşan kodlara ve katılımcıların ifadelerine şekil 13’te yer verilmiştir.

**Şekil 13:** İletişim Sorununa İlişkin Kod-Alt Kod Bölümler Modeli



Bu kategori altında sırasıyla “Türkçe bilmemek”, “medyanın kötü propagandası” ve “deneyim eksiklikleri” kodlarının yer aldığı görülmektedir. İletişim sorununa ilişkin kodların analizi neticesinde; katılımcıların iletişim sorununa ilişkin verdiği yanıtlar ilgili kod başlıkları kapsamında frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 11’de sunulmuştur.

**Tablo 11:** İletişim Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri

| <b><i>Türkçe Bilmemek</i></b>                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Yüzdeye vuracak olursam %30’u uyum sağlıyor. %70’i ise dil problemleri yüzünden uyum sağlayamıyor. (Y1)</i>                                                                                |
| <i>Şu an bir muhasebeci çalışıyorum işçi statüsünde ama bilgisine güveniyorum. Ancak dil problemi var. Onu aşmadığı için ben muhasebe konusunda yükselteceğim onu ya da eğiteceğim. (Y12)</i> |

**Tablo 11:** İletişim Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

*Sosyalleşme durumları ne yazık ki dil bilmedikleri için olmuyor. İş ile ilgili çoğu şey de el kol hareketleri ya da tane tane konuşuyorlar anlaması sığınmacının. (Y3)*  
*Uyumlarını geciktiren ilk problem, dil bilmemeleri, Türkçeyi konuşmakta ve yazmakta sıkıntıları çok fazla. (Y6)*

*İletişim kurmak zor olabiliyor onlarla çünkü Türkçe bilmiyor çoğu, maaş zamanı bir gün geciktiğinde, hafta sonu olması, resmî tatil olması gibi pazartesi yatacak hesabına diyoruz bunu bile anlatamıyoruz. (Y7, Y5)*

*İkinci problem dil. İki taraf için de geçerli. İletişimsizlikten ve Arapçanın kaba bir dil olmasından kaynaklı ses tonları da yüksek çıktığı için birde birbirlerinin konuştuklarını anlamadıklarından bana hakaret mi ediyor diye düşünüyor Türk çalışan. Böyle olunca sesler karşılıklı yükselebiliyor. (Y7)*

*Dil konusunda şöyle bir durumda oluyor onlar. Gerçekten işinde iyi ve yapabiliyor bu işi. Sorumluluk verilme kapasitesine sahip biri ama Türkçe bilmeyişi ona sorumluluk vermemizi engelliyor. Onun dil öğrenmesi için şirketin yapabilecekleri kısıtlı. 6 bin maaş alabilecek kapasitedeyken 3 bin alıyor mesela. (Y11)*

*Türkçe anlamadıkları, yazamadıkları ve konuşamadıkları için sosyal yönden kendilerini geliştirme imkânı bulamıyorlar. (Y4)*

*Üretimde dil eksikliği kaynaklı hatalar oluyor. Ustabaşları bu konuda elinden geldiğince uğraşır, sabırlılar. Ancak bazen “abi niye aldın anlamıyor hiçbir şeyi” falan diyorlar. (Y7)*

*Açıkçası dil bilmiyor olmaları önemli bir problem ancak işimizi aksatacak seviyede değil. Dil yüzünden yapılan hataları tolere ediyoruz. (Y2)*

*Bu işyerinde benim yaşamış olduğum iş ile alakalı çözülmecek problemleri yok sığınmacıların. Tek sıkıntı sorunların çözümü zaman alıyor. Bir Türk çalışanımızla da problem yaşayabiliriz ama aynı dili konuştuğumuz için, kendi haklarının ve işletmenin olanaklarının ve ona neler verip veremeyeceğinin farkında olduğu için daha kolay çözülür. Sığınmacılarda bu durum bazen dil bilmedikleri için zor çözüme kavuşturuluyor. (Y13)*

**Tablo 11: İletişim Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)**

*Dil bilmemeleri, onlara daha fazla zaman ayırmaya ve daha fazla kontrol altında tutulmaya sevk ediyor bizi. (Y12)*

*Dil bilmemeleri yüzünden aşırı malzeme israfı yapıldığı zamanlarda oldu, çok şükür büyük hatalara sebep olmadılar. Bunu aşmak için devlet bizi desteklerse biz, eğitim almaları için destek sunabiliriz, ama şu şartlarda bizim onları dil konusunda amatör desteklemekten başka elimizden gelen bir şey yok. (Y6)*

#### **Medyanın Kötü Propagandası**

*Sosyal medyada yer alan Suriyeliler hakkında ki duyumlar bizim var olan önyargımızı arttırıyor. Dolayısıyla birinin yapmış olduğu hatada genelleme yaparak bunun sonucunu herkese mal ediyoruz. (Y7)*

*Sosyal medyada birkaç keyif çatan Suriyeli gördük diye, denize giden Suriyeli gördük diye hepsini aynı kefeye koyamayız, sosyal medya ya da haber siteleri iş ortamındaki algıyı çok hızlı bir şekilde değiştirip, yabancı düşmanı insanlar yapıyor çalışanları, dolayısıyla büyük bir iletişimsizlik doğuyor. (Y8)*

*Medyanın kötü propagandası sığınmacıların motivasyonunu ve verimini büyük ölçüde azaltıyor. Sığınmacılar kendilerini de ifade edemedikleri için kötü bakış açısına maruz kalmak zorunda kalıyorlar. (Y6)*

*Daha dün haberlerde çıkan bir olay var, bir yerli röportajda biz muz alamıyoruz. Suriyeliler muz yiyor gibi bir şey söyledi. Sonra Suriyeliler hakaret içeren boyutta sosyal mecralarda dalga geçtiler. Sonra onlar sınır dışı edilmiş orası ayrı ama demek istediğim bunun gibi yaşanan olaylar iş yerinde yerli halkı tetikliyor. Bireysel tepkilere neden oluyor, fiziksel şiddet gibi değil ama laf sokma gibi psikolojik olarak tacize neden oluyor. (Y2)*

*Özellikle sosyal medyanın manipüle etmesi kaynaklı genel algı sığınmacıların kötü olduğu yönünde.... Dolayısıyla sığınmacılar ile yerli halk asgari düzeyde iletişim kurmayı tercih ediyor. (Y5)*

#### **Deneyim Eksiklikleri**

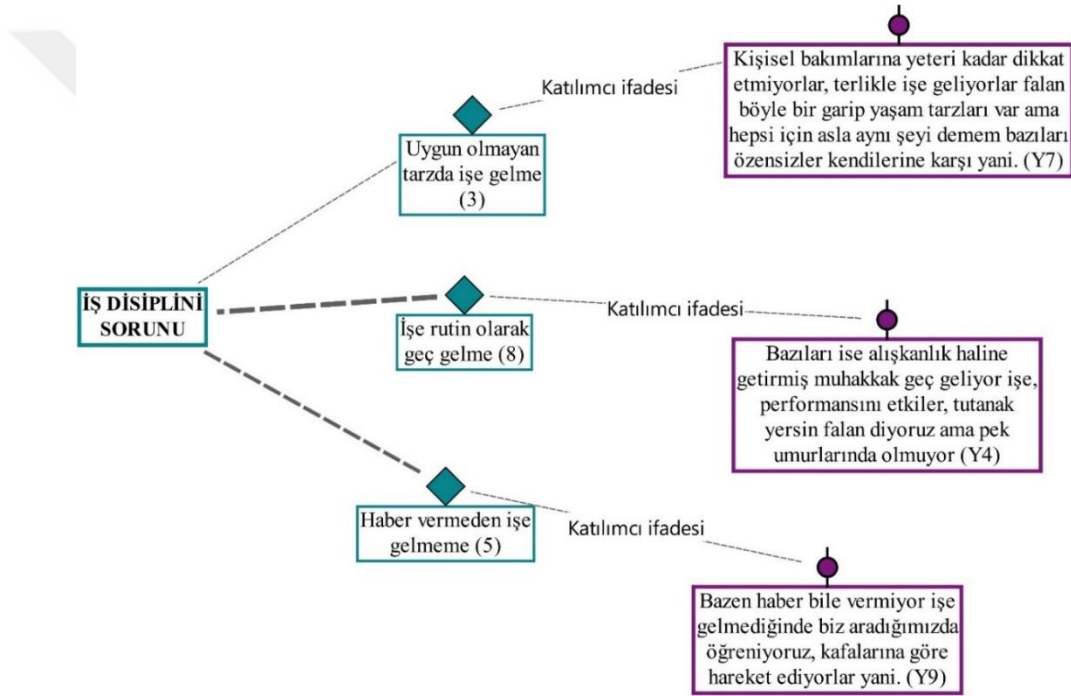
*Teknik bilgi yetersizlikleri çok fazla. Bu sadece sığınmacılar için genel olarak tüm çalışanlarda gözlemlediğimiz bir problem aslında. Biz mesleki eğitim sürecine tabi tutuyor olsak da amatör düzeyde bir eğitim onların gelişimine çok fazla katkı sağlamıyor. (Y6)*

**Tablo 11:** İletişim Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

*Bir sığınmacı bize ilk geldiğinde ilk olarak eğer hiçbir bilgisi yok ise iş ile alakalı, işveren için ona deneyim kazandırmak uğraştırıcı, çünkü işin içine dil bilmemeleri de giriyor. Daha da zorlanıyoruz. (Y7)*

Örgütsel sosyalizasyon sorunları teması çerçevesinde “iş disiplini sorunu” kategorisi etrafında oluşan kodlara ve katılımcıların ifadelerine şekil 14’te yer verilmiştir.

**Şekil 14:** İş Disiplini Sorununa İlişkin Kod-Alt Kod Bölümler Modeli



Bu kategori altında sırasıyla “işe rutin olarak geç gelme”, “haber vermeden işe gelmeme” ve “uygun olmayan tarzda işe gelme” kodlarının yer aldığı görülmektedir. İş disiplini sorununa ilişkin kodların analizi neticesinde; katılımcıların iş disiplini sorununa ilişkin verdiği yanıtlar ilgili kod başlıkları kapsamında frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 12’de sunulmuştur.

**Tablo 12: İş Disiplini Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri**

**İşe Rutin Olarak Geç Gelme - Haber Vermeden İşe Gelme**

*Haber bile vermiyorlar yani işe gelmediğinde biz aradığımızda öğreniyoruz, kafalarına göre hareket ediyorlar yani. (Y9)*

*Keyfine düşkün insanlar, bu kadar çok çalışmaya ve disipline de kendi ülkelerinde alışmamışlar sanırım bizden üç gün evlilik izni istiyorlar on gün gelmiyorlar. (Y4)*

*Geç kalacak işe haber vermiyor ya da işe gelemeyecek haber vermiyor. Kafalarına buyruk yaşıyorlar. Patrondan çekinceleri yok. (Y10)*

*İşe devam konusunda gerekli özeni gösteren çok nadir maalesef, geç gelme, hiç gelme ya da haber vermeden çekip giden sığınmacılar var. (Y3)*

*Bazen işi bırakıp gittiğinden haberimiz bile olmaz, acil bir işi çıkar ve gider. Belki başka şehirlerde bu soruyu sorsanız farklı cevaplar alacaksınız ama İnegöl'de sığınmacının kolay iş bulabilmesi ve değiştirebilmesi onları rahat davranmaya teşvik ediyor, bana iş mi yok diyorlar yani. (Y2)*

*Mazeretsiz geç kalmalar çok fazla. Bazen de hiç gelmemeler. Adam işe gelemeyecek haber verme zahmetinde bulunmuyor bile. Türklerde bu yok. (Y13)*

*İşi yeteri kadar sahiplenmediklerindendir belki diye düşünüyorum işe geç kalma durumları var, uyanamıyorlar sabah, servisi kaçırmıyorlar illaki, evinin önüne kadar servis gelsin istiyorlar. (Y7)*

*İşe geliş saatlerine asla dikkat etmezler, ya da erken geldi diyelim işe onun için mesai başlangıç saati ne ise o zaman başlarlar. Ne kadar az çalışırsam o kadar kar gibi bakıyorlar sanırım. Mesai 18.00 da bitiyorsa 17.45te çoğu kapıya dikilmiş olur zaten, bu sadece sığınmacılar için değil Türk çalışanlarda aynı yani. (Y2)*

*Çok fazla izin alma ve geç gelme durumları var. Haftada bir iki gün muhakkak işe geç gelirler. (Y9, Y12)*

*Bazıları ise alışkanlık haline getirmiş geç gelmeyi, performansını etkiler bak sene sonu geliyor, dikkat et, tutanak yeme falan diyoruz ama pek umurlarında olmuyor. (Y9, Y4)*

**Tablo 12:** İş Disiplini Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

***Uygun Olmayan Tarzda İşe Gelme***

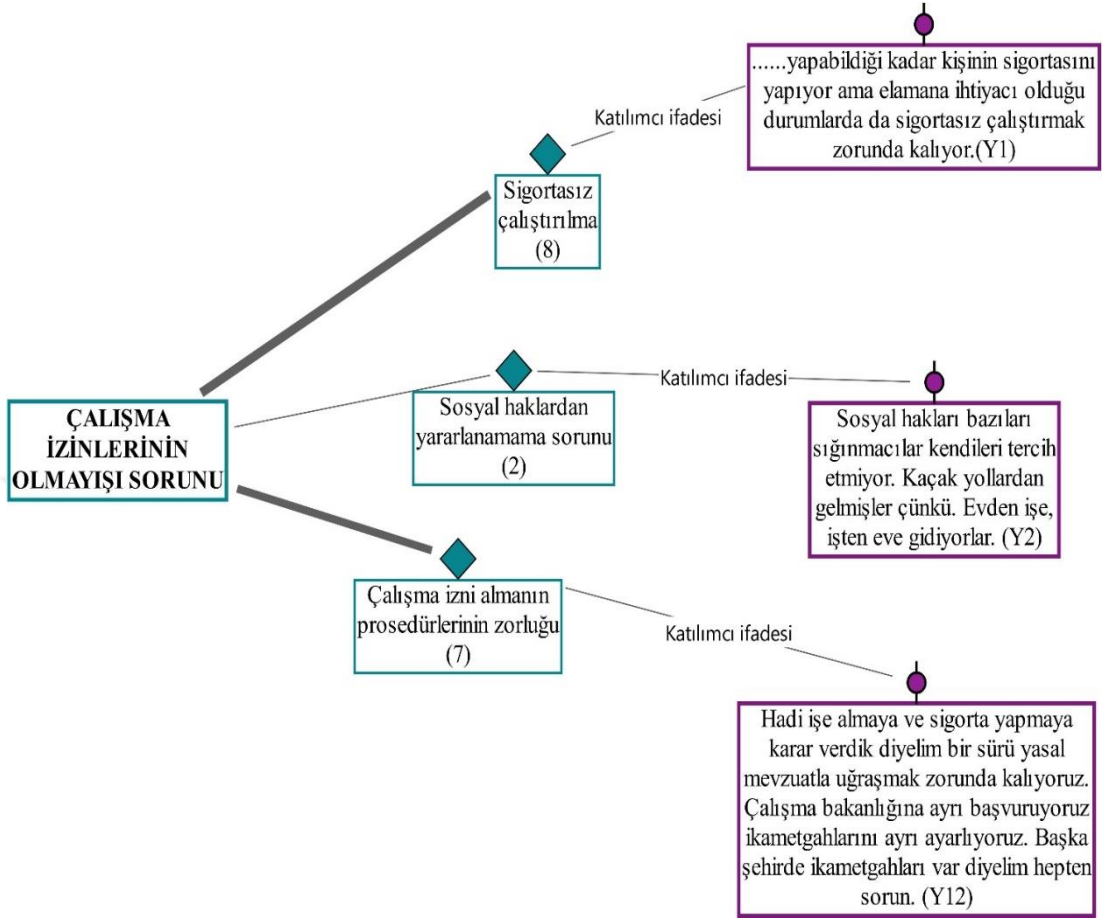
*Kişisel bakımlarına yeteri kadar dikkat etmiyorlar, terlikle işe geliyorlar falan böyle garip bir yaşam tarzları var, ama hepsi için asla aynı şeyleri demem bazıları özensizler kendilerine karşı yani. (Y7)*

*Çok salaş insanlar, giydiklerine pek dikkat etmezler, şortla, terlikle tatile geliyorlar gibi işe gelirler. Saç, sakal kesme alışkanlıkları da pek yok. (Y2)*

*Giydikleri kıyafetler çok rahat iş ortamında değiller gibi, terlikle işe geliyorlar. Onların rahathıkları Türk çalışanların gözüne batıyor. (Y13)*

Örgütsel sosyalizasyon sorunları teması çerçevesinde “çalışma izinlerinin olmayışı sorunu” kategorisi etrafında oluşan kodlara ve katılımcıların ifadelerine şekil 15’te yer verilmiştir

**Şekil 15:**Çalışma İzinlerinin Olmayışı Sorununa İlişkin Kod-Alt Kod Bölümler Modeli



Bu kategori altında sırasıyla “sigortasız çalıştırılma”, “çalışma izni almanın prosedürel zorluğu” ve “sosyal haklardan yararlanama sorunu” kodlarının yer aldığı görülmektedir. Çalışma izinlerinin olmayışı sorununa ilişkin kodların analizi neticesinde; katılımcıların çalışma izinlerinin olmayışı sorununa ilişkin verdiği yanıtlar ilgili kod başlıkları kapsamında frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 13’te sunulmuştur.

**Tablo 13:** Çalışma İzinlerinin Olmayışı Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri

**Sigortasız Çalıştırılma**

*Bazı sığınmacılar kayıt dışı yollardan gelmişler Türkiye'ye. Sigorta yapılmıyor onlara. Sosyal çevrede görünme korkuları var. Polise bile denk gelmekten korkuyorlar. (Y2)*

*Ne yazık ki bizimde dönem dönem sigortasız şekilde çalıştırdığımız kişiler oluyor. Tehlikeli işlerde kullanmadan sigorta haklarını maaşa ekleyerek çalıştırmak zorunda kalıyoruz. (Y10)*

*İnegöl işgücü anlamında çok açık yaşıyor, haliyle de işverenler işgücü ihtiyacını karşılamak için çalışma izinleri almadan sigortasız bir şekilde işe alıyorlar, zamandan tasarruf etmek istiyorlar, o külfete katlanmak istemiyorlar, istikrarsız oldukları için sığınmacılar da kabul edince sigortasız çalışmayı, işlerine geliyor işverenlerin. (Y10)*

*Haftada muhakkak birileri çıkar işten başkası daha iyi teklifte bulundu diye. Onların bu yönünü bilince sigorta yapamıyoruz. Daha önce çok denedik ama tutunmadılar işe, o yüzden şu an sigorta yapmama kararı aldık. (Y11)*

*Bu işyerinde ben sigortasız eleman çalıştırmıyorum, işi bırakıp gitme olasılıklarına rağmen çalışma izni almak için uğraşıyorum. Kesici işler var, tehlikeli makineler var. O riski göze alamam ben. Ama ne yazık ki işverenlere de hak veriyorum bu konuda, çalışacak eleman bulamadıkları için böyle yasadışı çalıştırmayı göze alan çok işletme var. (Y3)*

*Kayıt dışı çalıştırmaya bağlı olarak sosyal haklar ve yan ödemeler konusunda sığınmacıların hakkı yeniyor olabilir. İşverenin vicdanına kalmış bir durum oluyor genelde. (Y1)*

*Biz işverenler olarak en önemli sıkıntımız Suriyeli çalıştırmak istediğimizde çalışma iznin %10 kotası olması. Sanayinin gelişmiş bir yer burası çalışacak Suriyeli, Afgan kim olursa ihtiyacımız var onlara. (Y12)*

*Bazı sığınmacılar ise, devlet yardımı almaya devam etmek için sigortasız çalışmayı kendi istiyor. (Y1)*

**Tablo 13:** Çalışma İzinlerinin Olmayışı Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

***Çalışma İzni Almanın Prosedürel Zorluğu***

*Çalışma izni almanın yasal prosedürleri çok uzun. Türk biri geldiğinde yarın gel işe başla derken sığınmacı için böyle olmuyor. Bu mevzuat işverenleri zorluyor. (Y2)*

*Sığınmacıların çalışma izninin alınması çok kolay değil. Kolay olmadığı içinde işverenler sigortasız çalıştırmaya teşvik edilmiş oluyor. İşverenler yasalar dâhilinde çalıştırabileceği kadar kişinin sigortasını yapıyor ama elamana ihtiyacı olduğu durumlarda da sigortasız çalıştırmak zorunda kalıyor. (Y1)*

*Eleman ihtiyacımız çok fazla ama çalışma izinleri belirli bir oranda veriliyor. Biz onları işe almak istiyoruz ama buna yasalar engel oluyor. (Y10)*

*Çalıştırmak istiyorsun ceza yiyorsun, çalıştırmıyorsun sosyal entegrasyon sağlanamıyor ihtiyacı olan biri ya dileniyor ya da başka yollara başvuruyor. İşverenler olarak biz tıkanma yaşıyoruz ne yapmamız gerektiği konusunda. (Y12)*

*Çalışma izni almak tamamen külfet hem pahalıya mal oluyor hem de çok kısa sürede sonuçlanmıyor. (Y3)*

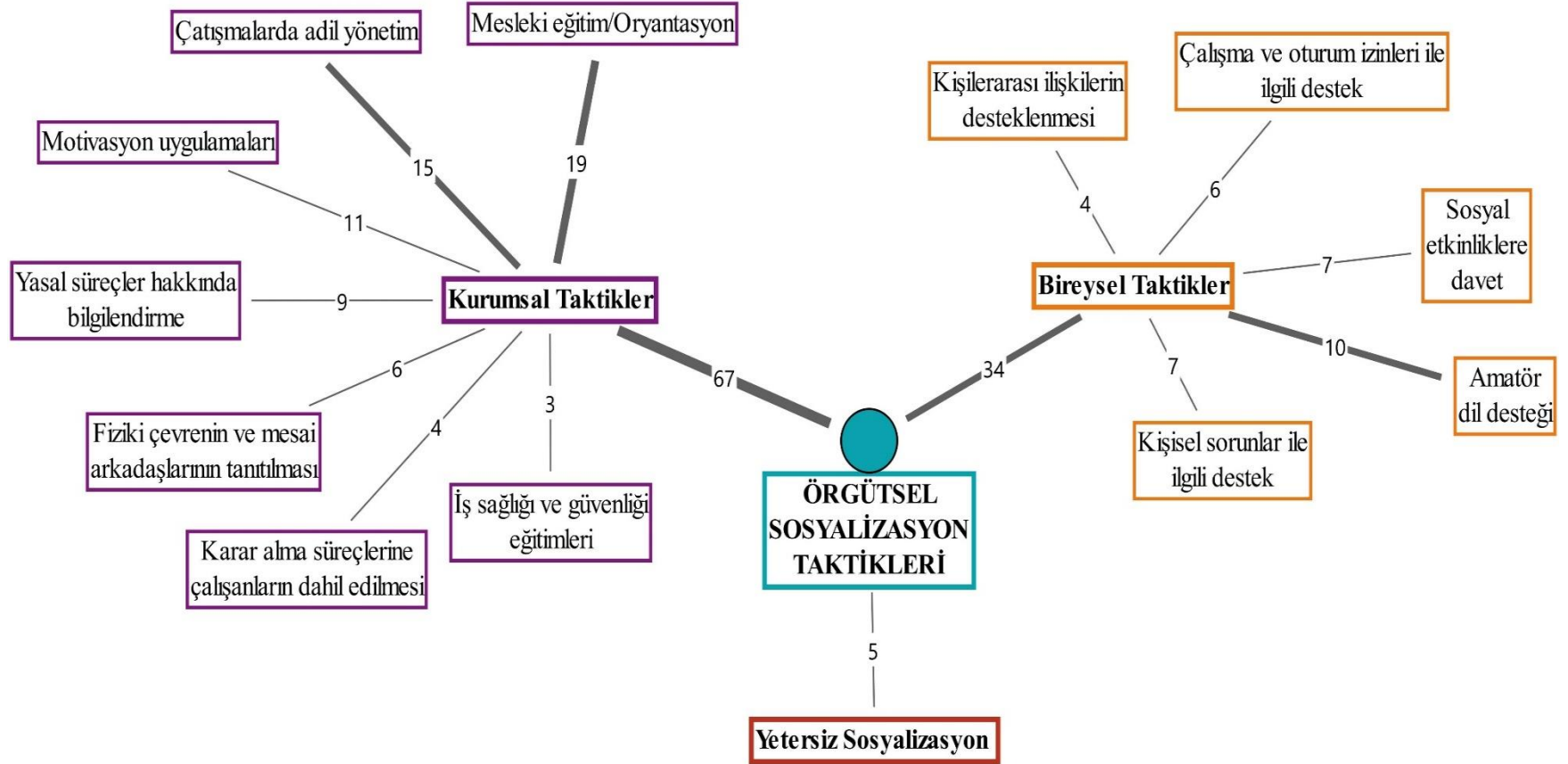
*Kredi çekmek istiyorum büyümek için bana istihdam şartı koyuyor banka, çalıştıracak kişi bulamıyorum ki nasıl istihdam taahhüttü vereyim. Böyle yasal süreçler zor olmasa Türkü nasıl kolay işe alabiliyorsak onları da işe alabilsek, onları çalıştırma kotası olmasa ben büyüyeceğim. Büyüyemiyorum böyle yasal işler yüzünden. (Y8)*

***Sosyal Haklardan Yararlanamama Sorunu***

*.....rapor alamıyor, doğum izni alamıyor, hastaneye gittiğinde cebinden ödemek zorunda kalıyor. (Y1)*

Yöneticilerin/işverenlerin bakış açısından geçici koruma statüsündeki Suriyeli sığınmacıların örgütsel sosyalizasyonu için kullandıkları taktiklerin neler olduğunun belirlenmesi için onlarla yöneltilen soruların analizi neticesinde edilen bulguların raporu şekil 16'da yer almaktadır.

**Şekil 16:** Yöneticilerin/İşverenlerin Bakış Açısından Örgütsel Sosyalizasyon Taktikleri Temasının Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli



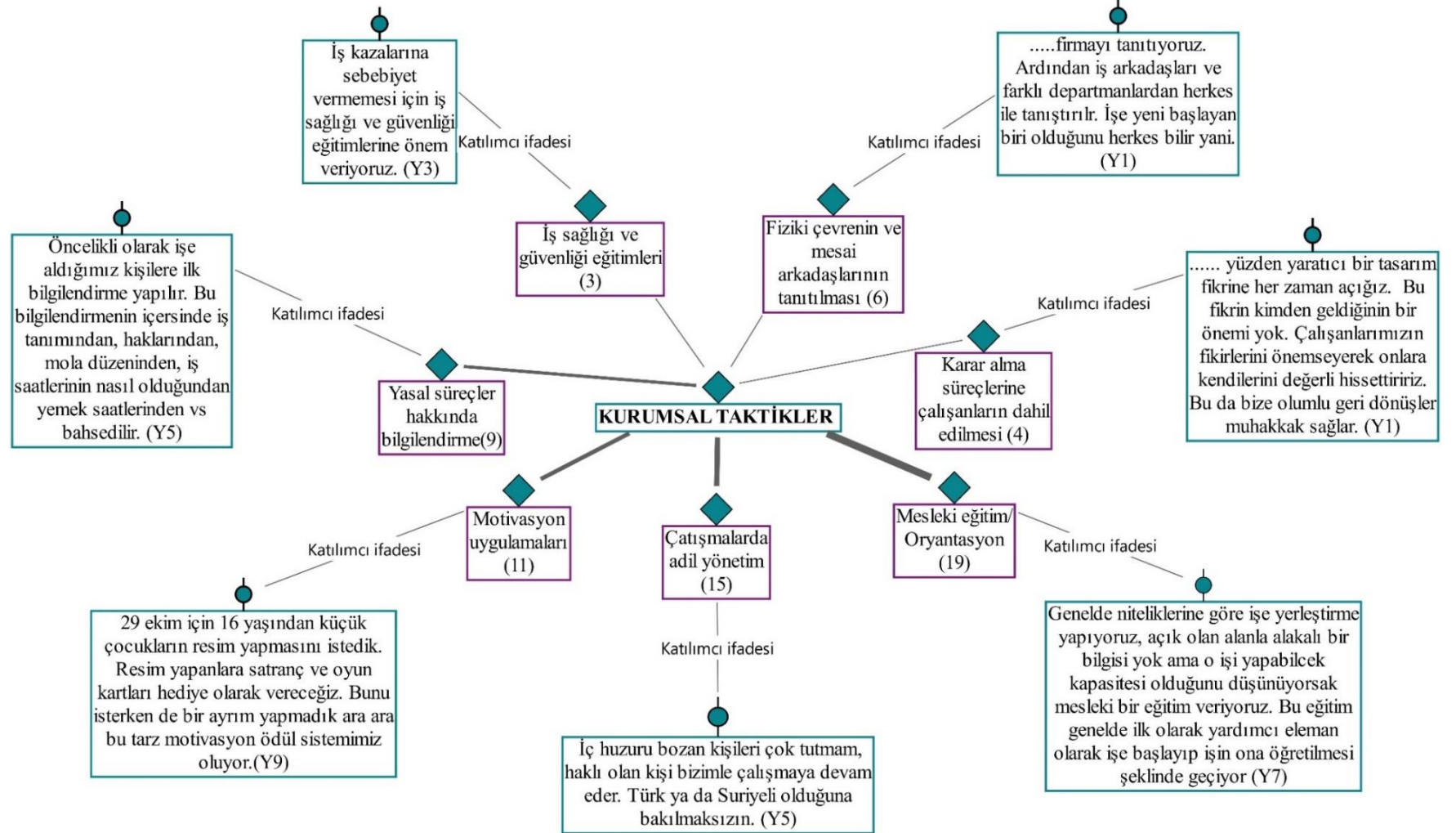
**Tablo 14:**Yöneticilerin/İşverenlerin Bakış Açısından Örgütsel Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Belge ve Bölüm Temelli Kod Frekansları

| <b>Belgeler</b>        | <b>Frekans</b> |
|------------------------|----------------|
| Kurumsal Taktikler     | 13             |
| Bireysel Taktikler     | 12             |
| Yetersiz Sosyalizasyon | 5              |
| Kodlanmış Belgeler     | 13             |
| Kodlanmamış Belgeler   | 0              |
| ANALİZ EDİLEN BELGELER | 13             |
| <b>Bölümler</b>        | <b>Frekans</b> |
| Kurumsal Taktikler     | 67             |
| Bireysel Taktikler     | 34             |
| Yetersiz Sosyalizasyon | 5              |
| <b>TOPLAM</b>          | <b>106</b>     |

Örgütsel sosyalizasyon taktiklerine ilişkin kodların analizi neticesinde; belge temelli analiz sonuçlarına göre görüşülen firmaların hepsinde de en çok yer verilen ifadelerin “*kurumsal taktikler*” kategorisi altında toplandığı görülmektedir. Bu kategoriye daha sonra “*bireysel taktikler*” takip etmektedir. Beş firma yöneticisi ise “*yetersiz sosyalizasyona*” dair görüş bilmiştir. Kurumsal taktikler kategorisi altında toplanan kodlara bakıldığında en çok görüş bildirilen kodların “*mesleki eğitim/oryantasyon (19)*”, “*çatışmalarda adil yönetim (15)*” ve “*motivasyon uygulamaları (11)*”; bireysel taktikler kategorisinde toplanan kodların ise, “*amatör dil desteği (10)*”, “*kişisel sorunlar ile ilgili destek (7)*” ve “*sosyal etkinliklere davet (7)*” olduğu görülmektedir.

Örgütsel sosyalizasyon taktikleri teması çerçevesinde “*kurumsal taktikler*” kategorisi etrafında oluşan kodlara ve katılımcıların ifadelerine şekil 17’de yer verilmiştir.

Şekil 17: Kurumsal Sosyalleşme Taktiklerine İlişkin Kod- Alt Kod Bölümler Modeli



Bu kategori altında sırasıyla “mesleki eğitim/oryantasyon”, “çatışmalarda adil yönetim”, “motivasyon uygulamaları”, “yasal süreçler hakkında bilgilendirme”, “fiziki çevrenin ve mesai arkadaşlarının tanıtılması”, “karar alma süreçlerine çalışanların dâhil edilmesi” ve “iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri” kodlarının yer aldığı görülmektedir. Kurumsal sosyalizasyon taktikleri kategorisine ilişkin kodların analizi neticesinde; katılımcıların kurumsal sosyalizasyon taktiklerine ilişkin verdiği yanıtlar ilgili kod başlıkları kapsamında frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 15’te sunulmuştur.

**Tablo 15:** Kurumsal Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri

**Mesleki Eğitim/Oryantasyon- Fiziki Çevrenin ve Mesai Arkadaşlarının Tanıtılması**

*Vasıfsız kişilere yönelik özel bir mesleki eğitim süreci oluyor. Genelde bu deneyimli kişilerin mentorluğunda yürütülüyor. (Y3, Y13)*

*Mesleki olarak bilgileri yok ise biz çalışanı vasıfsız olduğunu bilerek işe aldysak hemen ilk günden hatasız bir iş yapmasını beklemiyoruz. Zaman tanıyoruz onlara. İlk bir hafta işi öğrenme süreci şeklinde. Makineleri tanıyor, tecrübeli ustabaşının yaptıkları işi izliyorlar. İki haftadan sonra onun kendi başına bir şey yapmasını bekliyoruz. (Y11)*

*Sigortasız işçi çalıştırmıyorum ben. Ben başvurularını yapıp gerekli izinleri aldıktan sonraki süreç ise dediğim gibi standart işliyor. Eğer deneyimsiz ise oryantasyon sürecinden geçmesi, mesleki eğitim verilmesi vs. hepsi eşit, bir işçi alındığında prosedür ne ise sığınmacı içinde aynısı geçerli. (Y8)*

*Hangi tarz işlere yatkınlığı var, nitelikleri ne o ne yapabilir ya da bizim ne alanda açığımız var, eğitilebilecek düzeyde ise ihtiyaç olan bölüme göre mesleki bir eğitim oluyor. Genelde bir- iki hafta sonrası işi genel düzeyde öğrenmiş oluyor sonrası ise, sürekli gözetleniyor. (Y12)*

*İşe ilk başlayan bir sığınmacıda ilk yaptığımız şey onların niteliklerinin yatkınlıklarının tespiti. Çünkü her şekilde işçiye ihtiyacımız var. Niteliklerine göre pozisyona yönlendirme yapılır. Mesleki bir eğitim sürecinden geçiyorlar genelde 15 gün kadar ustabaşları ve bilen birinin yanında yardımcı eleman olarak çalışmaya başlar. (Y2)*

**Tablo 15:** Kurumsal Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

*İlk olarak bu işi yapıp yapamayacağını anlamak için yardımcı eleman olarak deneyimli kişilerin yanında çalıştırmaya başlıyoruz. Ya da ambalajlama ve sevkiyat gibi basit işlere veriyoruz. (Y4)*

*Genelde niteliklerine göre işe yerleştirme yapıyoruz, açık olan alanla alakalı bir bilgisi yok ama o işi yapabilecek kapasitesi olduğunu düşünüyorsak mesleki bir eğitim veriyoruz. Bu eğitim genelde ilk olarak yardımcı eleman olarak işe başlayıp işin ona öğretilmesi şeklinde geçiyor. (Y7)*

*Basit makinelerden başlatıyoruz. Riskli bölgelerde kullanmıyoruz. Yanında bir bilen biri ile işi öğreniyorlar. (Y10)*

*Genelde deneyimli kişileri işe alıyoruz ama mesleki anlamda bir eleman açığına ihtiyaç duyulursa kısa bir eğitimden geçerek ona tecrübe kazandırmaya çalışırız. Bu genelde usta çırak ilişkisi gibi tecrübeli birinin yanına vererek onu gözetim altında tutarak başlatılır. (Y5)*

#### **Motivasyon Uygulamaları**

*Yarın tüm çalışanlara 29 Ekim vesilesi ile bayrak ve balon dağıtacağımız çocukları için, çocuğu olmayanlar akrabalarına verirler. (Y9)*

*Gelen zamlar karşısında enflasyona yenik düşmesinler diye tüm çalışanlarımıza 500 TL ek ödeme yaptık. Böyle uygulamalar çalışanları işe karşı motive ediyor ancak biz o niyetle yapmadık, tamamen maddi olarak biraz desteğimiz olsun diye yaptık. (Y6)*

*..... zımpara bölümünden örnek vereyim o alandan birisine muhtemelen yaşlı biri olur teknik bir sorumluluk değil de iş takibini yapması için onu seçebiliriz. Bugün 10 tane masa zımparası yapılacak, bak bunu yaptır bunlara deriz. (Y8)*

*Mesleki olarak terfi ediliyor genelde hem daha karmaşık ve zor bir makineye geçiriyoruz hem de farklı bir makine öğrenmiş oluyor. Bu adam 3-4 yıldır bizde çalışıyor kalıcı olacak belli o yüzden farklı bir alanda da tecrübesi olsun istedik. (Y9)*

*Memnuniyet anketi yaptık ve anket sonuçlarını çok ciddiye alıyoruz. Mesela 3 çalışanımız bir daha bu firmada çalışır mısınız sorusuna “hayır”*

**Tablo 15:** Kurumsal Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

yanıtını vermiş. Daha fazla motive edici ödüller olması gerektiği söylenmiş. Bununla alakalı çalışmalar yapıyoruz. (Y9)

29 Ekim için 16 yaşından küçük çocukların resim yapmasını istedik. Resim yapanlara satranç ve oyun kartları hediye olarak vereceğiz. Bunu isterken de bir ayırım yapmadık ara ara bu tarz onları motive ödül sistemimiz oluyor. (Y9)

#### ***Yasal Süreçler Hakkında Bilgilendirme***

Öncelikli olarak işe aldığımız kişilere işin ve işyerinin yapısı hakkında bilgilendirme yapılır. Bu bilgilendirmenin içerisinde iş tanımından, haklarından, mola düzeninden, iş saatlerinin nasıl olduğundan yemek saatlerinden vs. bahsedilir. (Y5)

İK sorumlusu olarak çalışma saatleri, sosyal hakları, fiziki olarak firmanın tanıtımı, firmanın kısa bir özgeçmişi neler yapıldığı bu zamana kadar, bölümlerin tanıtımı, makinelerin tanıtımı, yemekhane durumumuz, amirlerinin tanıtımı, iş arkadaşlarının tanıtımı gibi şeyleri ben anlatıyorum. Giriş çıkışlarda kart basmaları gerektiği, kıyafetlerinin teslim zamanları, onlara verdiğimiz koruyucu maskeler, ayakkabılar gibi şeyleri teslim ettikten sonra, imzasını alarak başlatıyoruz. (Y9)

İlk işe alım sırasında yapılması gereken şeyler neler ise, işte işi anlatmak, işi öğretmek, haklarından bahsetmek, işyerinin fiziki çevresini tanıtmak gibi genel bir bilgilendirme yapılıyor. İş onlara öğretecek ustabaşını tanıtıyoruz. Çaycısından yemekhane görevlisine kadar herkesle tanışıyor. Genel bir fiziki tanıtım yapılıyor yani. (Y7, Y3, Y12)

İşletme politikası çerçevesinde izin hakları ya sosyal ve hakları neler ise sığınmacı çalışanlar için o uyguluyor. Bunun bilgisini veriyoruz ilk işe girdiğinde. Emeginin altında bir uygulama yapmıyoruz. (Y2)

İlk olarak tüm sistemi anlatıyoruz onlara, mola saatleri, geç gelme durumlarındaki yaptırımlar, ilk birkaç gün sizin deneme süreciniz olduğunu sonra karşılıklı olarak devam edip etmeme durumunu yeniden konuşacağımızı anlatıyoruz. (Y11)

**Tablo 15:** Kurumsal Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

***Karar Alma Süreçlerine Çalışanların Dâhil Edilmesi***

*Tasarım konusunda özellikle orta sınıf kitlenin fikirlerini de almaya özen gösteririm. Özellikle kadınların fikirlerine değer veriyorum. Müşterimiz onlar. Birlikte dışardan iş yaptığımız Suriyeli bir mimar çalışmamız var. Onun fikirlerini muhakkak alırım bir iş yapacağım da. (Y6)*

*Bu iş yeri modern koltuklar üzerine üretim gerçekleştirmekte bu yüzden yaratıcı bir tasarım fikrine her zaman açığız. Bu fikrin kimden geldiğinin bir önemi yok. Çalışanlarımızın fikirlerini önemseyerek onlara kendilerini değerli hissettiririz. Bu da bize olumlu geri dönüşler muhakkak sağlar. Ayrıca ahşap işlemeciliğinde çok kalifiye sığınmacılar var, onlardan öğrenecek çok şeyimiz olabilir bizim. (Y1)*

*Bir kere bir işveren olarak şunu rahatlıkla söyleyebilirim ki çalışan herkesin düşüncelerine önem veriyoruz. Üretim alt kattaydı onu üst kata taşıyacaktık onda bile tüm çalışanların fikirlerini aldık sizce nasıl olur diye. Onun dışında yemekhanemizde sıkışıklık oluyordu. İkiye böldük. Nasıl olur sizce dedik. Böyle basit kararlarda bile onlara göre hareket ediyoruz. (Y3)*

***İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri***

*İş kazalarına sebebiyet vermemesi için iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine önem veriyoruz. (Y3)*

***Çatışmalarda Adil Yönetim***

*Türk ya da sığınmacı fark etmeksizin problem oluşturanları önce uyarıyoruz hala devam ederlerse işten çıkarıyoruz. Üretim işi gerçekten önemli, çünkü onların yarım saat bir saat anlaşmazlık yüzünden işi aksatması bize pahalıya mal olabilir. (Y4)*

*Patronumuzun adaletinden şüphem olmadığı için gönül rahatlığı ile şunu söyleyebilirim ki iç huzuru kaçıran kişinin tespiti durumunda uyruk fark etmeksizin, tazminatı verilip iş akdi sonlandırılır. (Y9)*

*Milliyetçi duygularla hareket edilmiyoruz. Ticarethane burası o yüzden haksız olan tarafın işten gönderilmesi üzerine bir uygulamamız var. Uyrukların bir önemi yok. (Y7)*

**Tablo 15:** Kurumsal Sosyalleşme Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

*İlk yanlışında ya da ilk uyumsuzluğunda gönderme taraftarı değilim. Çok büyük şeyler olduğunda genelde kopma noktasına geliyorum. Türk, Afgan, Suriyeli fark etmeksizin işletme çıkarlarına aykırı davranan ve iç huzuru bozan kişileri çok fazla barındırmam burada. (Y13)*

*Güvenlik tehdidi ya da firma çıkarlarını tehlikeye atma durumuna kadar aslında sabrediyoruz. Bunda Suriyeli ya da Türk ayırt etmeksizin sosyal düzeni bozan kişiye tazminatını verip göndeririz. (Y6)*

*İki yıl önce yerli çalışanlarımız Suriyeliyi dövmeyle kalkmışlar tartışma anında. Biz şirket olarak hepsinin de işine son verdik. Bu firmada kimsenin kimseden üstünlüğü yoktur. Hatta Suriyeli çalışanlardan 2, yerli çalışanlardan 4 kişiyi işten çıkardık. (Y1)*

*Genellikle ustabaşının kendi inisiyatifini kullanarak çözemeyeceği problemler bize yansıyor bu da genelde maaşın azlığı, izin isteme, doğum iznine ayrılma gibi hakların talebi ve bunların suiistimal derecesi ile ilgili şeyler oluyor. Burada işletme politikaları neyi gerektiriyorsa onu yapıyoruz. Herhangi bir uyruk ayırımımız olmuyor. (Y11)*

*Genelde sözlü münaakaşalarda biz işveren olarak direkt olay yerine iniyoruz. Karşılıklı olarak sorunlarını dinleyip çözüm sağlama odaklıyız. Bizi aşan bir durum olduğunda, sosyal düzen bozulmaya başladığında sorunu çıkaran her kimse onu işten çıkarıyoruz. (Y7)*

*Etnik kimlik diye bir şey yok, kişiler var. İşini iyi yapanlar ve işini iyi yapamayanlar. İşini iyi yapamayanlar dediğim sadece teknik bilgi anlamında değil. Huzuru kaçıran, verimliliği azaltanlar Türk ya da Suriyeli olduğuna bakılmaksızın çok uzun devam etmez bu iş yerinde. (Y5)*

*Sözlü ve veya fiziksel şiddet noktasına getireni işten gönderiyorum. Ben yaklaşık 4 yıldır yönetici vasfındayım ve bugüne kadar kimseye sesimi yükseltmedim. Bir ustabaşımız kadın bir çalışana sesini yükseltmişti. Sıkıntı kadın çalışanımızda idi ama ben ustabaşını gönderdim. Kimse kimseye sesini yükseltmez işyerinde. (Y8)*

*Eğer iyileştirilecek uyumsuzluklar var ise bunun için zaman tanınıyor onlara. Ustabaşı elinden geleni yapıyor. Eğer uyumsuzlukları başkalarını rahatsız seviye de ise burada izlenecek yol aslında bellidir.*

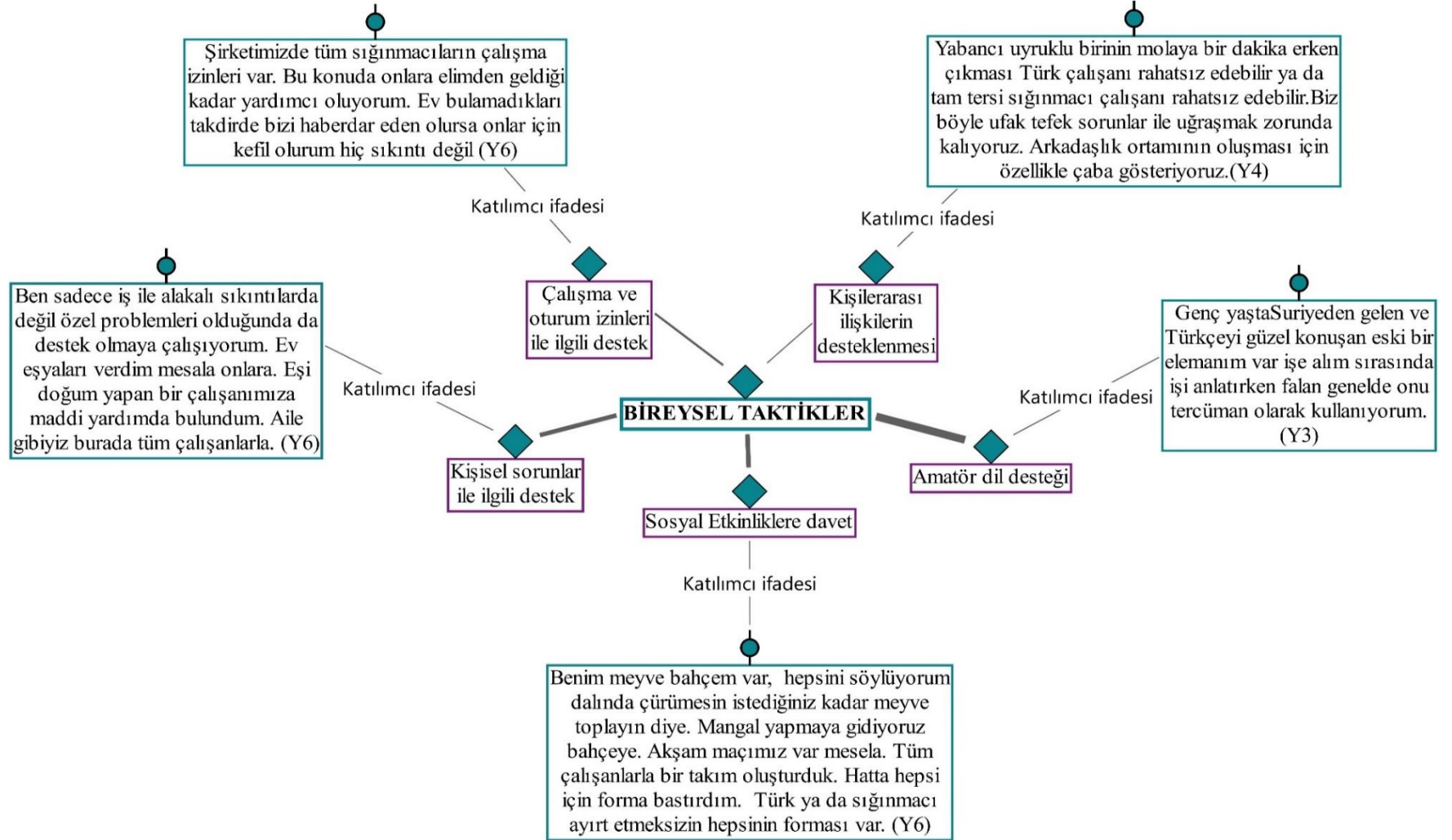
**Tablo 15:** Kurumsal Sosyallezyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)  
*Türk ya da yerli ayırt etmeksizin yollarımızı ayırırız. (Y1)*

*Iskelet hanede bir kavga çıktı. Birden fazla çalışan bir Suriyeli çocuğun üzerine çullanmışlar. Sonra toplu olarak o kavga yapan Türk çalışanlarımız geldiler bu çocuğu işten göndereceksin dediler. Dedim ben çocuğu asla göndermem kamera görüntülerini izledim hata sizde. Dedim hepinizi tazminatsız işten çıkarırım. Gittiler barıştılar. Bir kere 5 -6 kişinin bir kişinin üzerine çullanması bile hata. Gelip bize söylesinler. Biz olayı kendi bildiğimiz şekilde çözelim. O yüzden özellikle bu tarz çatışmaları kendi aralarında değil de bizlere söyleyerek çözmelerini söylüyoruz. Adaletli davranmak onların entegrasyonlarını kolaylaştırıyor. Arkalarında onları düşünen birilerinin olduğunu bilmeleri güvende hissettiriyor. (Y3)*

*Bizim işyerinde yaşanan bir durumu örnek vereyim. Aslında kendi aralarında bir problemdi ama burası sonuçta işletme ve kar odaklı değerlendirmeliyiz. O yüzden biz hangisi daha verimli çalışıyor ise onu tuttuk diğerini gönderdik. Etnik kimliklerinin bir önemi yok. Aynı şey Türk ve sığınmacı arasında da yaşansa işletme için verimli olanı tercih ederiz.(Y2)*

Örgütsel sosyallezyon taktikleri teması çerçevesinde “**bireysel taktikler**” kategorisi etrafında oluşan kodlara ve katılımcıların ifadelerine şekil 18’de yer verilmiştir.

**Şekil 18: Bireysel Sosyalleşme Taktiklerine İlişkin Kod- Alt Kod Bölümler Modeli**



Bu kategori altında sırasıyla “amatör dil desteği”, “kişisel sorunlar ile ilgili destek”, sosyal etkinliklere davet”, “çalışma ve oturum izinleri ile ilgili destek” ve “kişilerarası ilişkilerin desteklenmesi” kodlarının yer aldığı görülmektedir. Bireysel sosyalizasyon taktikleri kategorisine ilişkin kodların analizi neticesinde; katılımcıların bireysel sosyalizasyon taktiklerine ilişkin verdiği yanıtlar ilgili kod başlıkları kapsamında frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 16’da sunulmuştur.

**Tablo 16:** Bireysel Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri

| <b>Amatör Dil Desteği</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Türkçesi iyi olan Suriyeli var ise onu tercüman olarak kullanıyoruz en fazla. Ne yazık ki bu sektörde anca bu kadarını yapabiliyoruz iletişim sağlamak için. (Y1)</i>                                                                                                                                                                                                              |
| <i>..... Türkçe diyaloglara katılmalarını istiyoruz. Dilini anlamadığınız biriyle iletişim kurmak zor oluyor kendi aralarında da bazıları Türkçe bildikleri halde Arapça konuşmayı tercih ediyorlar. Bütünlük olması açısından Türkçe konuşmalarını istiyoruz ki hem Türkçelerini geliştirsinler hem de bize dertlerini, sıkıntılarını anlatabilsinler ki çözüm bulabilelim. (Y4)</i> |
| <i>Doğrudan resmi olarak sertifikalı bir Türkçe eğitim desteği sunmuyoruz ama Türkçelerini geliştirmeye yönelik olarak onları Türkçe konuşmaya zorluyoruz. Dertlerini Türkçe anlatmalarını istiyoruz. Diğer çalışanlardan onlarla tane tane Türkçe konuşmasını istiyoruz. (Y9)</i>                                                                                                    |
| <i>Bilen birilerini tercüman olarak kullanıyoruz en fazla. Ama bizi çok zorluyor bu durum hatta ben sırf onlarla iletişim kurmak için Arapça öğrenmek için çalışıyorum. (Y3)</i>                                                                                                                                                                                                      |
| <i>Dil problemleri için ekstra bir çabamız olmuyor ne yazık ki. Bu süreci bilen birinin yardımı ile aşıyoruz. Teknik terimlerin neler olduğunu zamanla duya duya öğreniyor. O konuda eksiklikleri var ne yazık ki. Bizim bu konuda yapabileceğimiz en fazla şey yerli arkadaşlarımızdan onları çok sıkıkmaması ve yardımcı olmaları için istekte bulunmak oluyor. (Y2)</i>            |
| <i>Dil engelini aşmaları için firmaların tek başına buna ne maddi gücü ne de ayıracak zamanı var. Bu sorumluluğu sanayi odaları ya da devlet kanalının yüklenmesi gerekiyor. Bizim en fazla yaptığımız şey profesyonelce olmayan bir şekilde kişisel bir çaba içerisine girip öğretmeye çalışmak olur. Mümkün olduğu kadar Türkçe konuşmasını teşvik ederiz. (Y6)</i>                 |

**Tablo 16:** Bireysel Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

**Kişisel Sorunlar İle İlgili Destek**

*Gelip rahatça maddi yönden sıkıntılarını paylaşır çalışanlarımız bizimle. Mesela bir Suriyeli çalışanımız geldi, arkadaşım evlenecek altın almam lazım dedi para verdim. İki üç maaş önden isterler acil durumları vardır diye geri çevirmeyiz. (Y13)*

*Sadece sigorta konusunda değil ben onların ev bulmasına, eğer evlenecekse eşyaları için bile yardım yapıyorum. Bir Suriyeli çalışanımız evlenecekti, gittim eşya pazarlığını bizzat kendim yaptım. 12 bin dediler hayır dedim 7 bin olacak dedim. Beyaz eşyalarını aldığım çalışanlarım var. Kendi cebimden aldım yani buzdolabını, çamaşır makinesini. Hatta evlen düğün araban benim arabam olacak dediklerim de oldu. Düğün yapanların düğününe kesinlikle katılım sağlarız tüm çalışanlar olarak. Ramazan aylarında iftar organizasyonlarına davet edilir hepsi, herhangi bir ayrımcılık olmaksızın, havanın güzel olduğu zamanlarda yine piknik tarzı etkinlikler yapılır. (Y3)*

*Yaptıkları iş başına prim ücretleri verilir, sosyal hayatında bir sıkıntısı varsa gelip rahatça bana anlatır, dışarda bir sıkıntısı olduğunda gel çekinme anlat bize deriz. İyi niyetimizi bir kişi suiistimal etti diye faturayı hepsine kesmeyiz. Bazıları abi 10.000 bile verseler ben seni bırakıp gitmem diyor. (Y13)*

*Bizim burada bir çalışanımız var Suriyeli. İşten sonra evine yürüyerek gidiyormuş. Ama bunu bize hiç söylemedi. Bizim elemanlar geldiler abi böyle böyle Suriyeli bir arkadaş evine yürüyerek gidiyor dedi. O kadar da gururlular mesela. Biz onun maaşına ilave bir ekleme yaptık. Böyle sıkıntılarınız varsa gelin anlatın diyoruz. (Y7)*

*Bizde bir takım hayat sıkıntılarından dolayı doğduğumuz yeri terk edip başka bir ile yerleşmek zorunda kaldık, ben onların durumunu anlayabiliyorum, çok zor vatansız olmak o yüzden elimizden geldiği ölçüde sıkıntı çıkaran değil de sıkıntılarını çözen taraf olmak için uğraşırız. (Y8)*

*İş yerinde bu zamana kadar bizi çok zarara uğratan ya da iç huzuru engelleyen sığınmacı çalışanımız hiç olmadı çok şükür, bizim onlara bakış açımız her zaman iyimser yönde. Eşi doğum yapan çalışanımıza maddi yardımda bulunuruz, evde herhangi bir eşyaya ihtiyacı varsa onu temin etmeye çalışırız bunun gibi onun kişisel yaşamında kendinin aşamayacağı şeyleri biz halletmeye çalışırız. (Y6)*

**Tablo 16:** Bireysel Sosyalleşme Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

*Bazı çalışanların ev bulmalarına destek bile olduk. Gittik evi bulduk, koşturduk, pazarlık yaptık. Geçim sıkıntısı sonuçta dışarda kafası dolu insan içeride de mutsuz ve verimsiz çalışır. Elimizden geldiğince sosyal sorunlarına da çözüm bulmaya çalışıyoruz. (Y7)*

#### **Sosyal Etkinliklere Davet**

*Dönemsel yemek organizasyonlarımız oluyor. Hepsinin katılmasını istiyoruz. Orası aslında onların kaynaşmaları için güzel bir şans olabiliyor ama onlar yine gruplaşıp kendi aralarında oturup kendi aralarında konuşmayı tercih ediyorlar. (Y2)*

*Temmuz ağustos aylarında bir yer belirleyip tüm çalışanlarla denize gideriz. Piknik mangal, halı saha falan ayda bir muhakkak yapılır. Böyle şeyler yapıldığında kaynaşma ortamı oluşsa güzel olur ama hem Türkler hem de sığınmacılar genelde gruplaşmayı tercih ediyorlar. (Y5)*

*Ramazan aylarında iftar organizasyonlarına hepsi davet edilir, herhangi bir ayrımcılık olmaksızın, havanın güzel olduğu zamanlarda yine piknik tarzı etkinlikler yapılır. (Y3)*

*Pazar günleri kaynaşma kahvaltısı tarzında etkinliklerimiz olur dönem dönem ya da iftar yemekleri düzenleriz. Tabi ki sığınmacı ya da Türk ayırt etmeksizin hepsini davet ederiz. (Y4)*

*Kahvaltı organizasyonlarımız oluyor genelde. Yanda huzur evi var. Orada kalanları çağırıp hep birlikte bir mangal yapma planımız var. (Y9)*

#### **Çalışma ve Oturum İzinleri ile İlgili Destek**

*Çalışan tüm sığınmacıların çalışma izinlerini aldık, bu konuda gereken desteği sağlıyoruz, %10 kotası olmasa daha çok sığınmacı için izin alıp çalıştırırım. Çünkü şu an çalışacak kişi bulamıyorum ben. (Y8)*

*İkameti başka yerde görünen sığınmacılar için çalışma izni alınmıyor, şu an bizde tek bir sığınmacı var, onu çıraklık eğitimi vasıtasıyla buraya dâhil ederek resmi kanallardan burada çalıştırıyoruz. Hem firmanın hem de çalışanın mağdur olmaması için. Çünkü cam tehlikeli bir sektör o yüzden sigortasız işçi çalıştırmak riskli. (Y9)*

**Tablo 16:** Bireysel Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

*Sığınmacılar için çalışma izni almaya ve sigortasız çalıştırmamaya önem veriyoruz. Mobilyada makineler tehlikeli. Ben sakar birini bile sigortası olduğu halde makinenin başına koymam, çok gözetlerim eğer dalgınlık hissedersen hemen daha risksiz bir yere yerleştiririm ya da işine son veririm. Kardeşim bu iş sana göre değil derim. Kendine uygun bir iş bul derim yani. Riski göze alamam. (Y2)*

*Biz çalışanlarımıza sigorta yapıyoruz. Sığınmacıları sigortasız çalıştırmak gibi bir şey kabul edilemez bir durumdur. Bu konuda hassasız. Bir sigorta 4 bin TL'ye mal oluyor. Çalışma izni almak çok kolay değil yasal süreçleri çok uzun. Bir Türk vatandaşlığı olan bir çalışanı işe almak kadar kolay olsa bizler için daha iyi olacak. (Y1)*

*Ben sigortasını yapmadığım kimseyi çalıştırmıyorum. Bu yüzden onlar için özel olarak çalışma izinleri için uğraşırım. Ama işi her an bırakma durumları bizim onlara bakış açımızı değiştiriyor ne yazık ki. (Y5)*

#### **Kişilerarası İlişkilerin Desteklenmesi**

*Toplantılarda genellikle o herkesin eşit şartlarda burada olduğunu kimsenin kimseden üstünlüğü olmadığını tüm çalışanlarımıza söylüyoruz. Durum böyle olunca haliyle kimse kimseye üstünlük taslama, emir verici ifadeler kullanma ya da aşağılama, ırkçı söylemlerde bulunma gibi şeyler yapmıyor. Burada kişinin milliyeti, cinsiyeti, ırkı konusunda eşitlikçi davrandığımızı hissettiriyoruz. İşverenin tutumunun olumlu olması Türk çalışanlarında tutumunu olumlu yönde değiştiriyor. (Y6)*

*İşyerinde önemli bir çalışmamız ise onlara bakış açısını değiştirmeye çalışmak. Önyargı ile yaklaşan kişiler çok fazla. Bu durumu engellemek istiyoruz. Bu algıyı kırmak için biz işverenlere de iş düşüyor, İşyeri ortamında huzurlu bir ortam sağlanması için elimizden geleni yapıyoruz. (Y11)*

*Bizimle çalışanlar aile ortamını hissediyorlar. Ustabaşılarımıza hep derim hep bir adama iş verip gitmeyin, arkanızı dönmeyin, yanında olun, güzel yaklaşın, Türkçesi zayıf ise tane tane anlatın. Çalışanların aralarının iyi olması işimize gelir çünkü gergin bir ortam şirket çalışanlarının enerjisini de düşürür verimliliği de düşürür. (Y7)*

Bazı katılımcılar ise, işyerinde bazı konularda herhangi bir önlem almadıklarını dile getirmişlerdir. Katılımcıların dile getirdiği bu ifadeler ise yetersiz sosyalizasyon olarak kategorileştirilmiştir. Bu kapsamda katılımcıların verdiği yanıtlar frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 17’de sunulmuştur.

**Tablo 17: Yetersiz Sosyalizasyona İlişkin Katılımcı İfadeleri**

*Genelde işi iş esnasında öğreniyorlar. Önceden bir eğitime tabi tutmuyoruz. Bu bizler için zaman kaybı, ekstra çaba ve malzeme sarfiyatına neden olsa da göze alıyoruz onu. Özel olarak bir eğitime tabi tutulmuyorlar. (Y6)*

*Genelde bizim işyerine alınan sığınmacılar bir tanıdıkları vasıtasıyla işe girmişler. İlla birbirine tanıyan kişilerimiz var iş yerinde. O yüzden o ilk yabancılik hissetme olayını yaşamıyorlar. Zaten kendi dilinden anlayan kişiler oluyor. Onlarla daha çok iletişim kuruyorlar. Bizim özel bir çabamıza gerek kalmıyor. (Y11)*

*Çok nadir birbirleri ile muhabbet ediyorlar. Kişisel bir tercih açıkçası muhabbet edip etmemesi, çalışanlarımıza onlarla iyi geçinin muhabbet edin destek olun, yok iş dışında da görüşün gibi şeyler söylemiyorum, çünkü ben de iş dışında görüşmeyi tercih etmiyorum. Aralarının iyi olup olmaması kendi tercihleri ile ilgili bir şey. (Y2)*

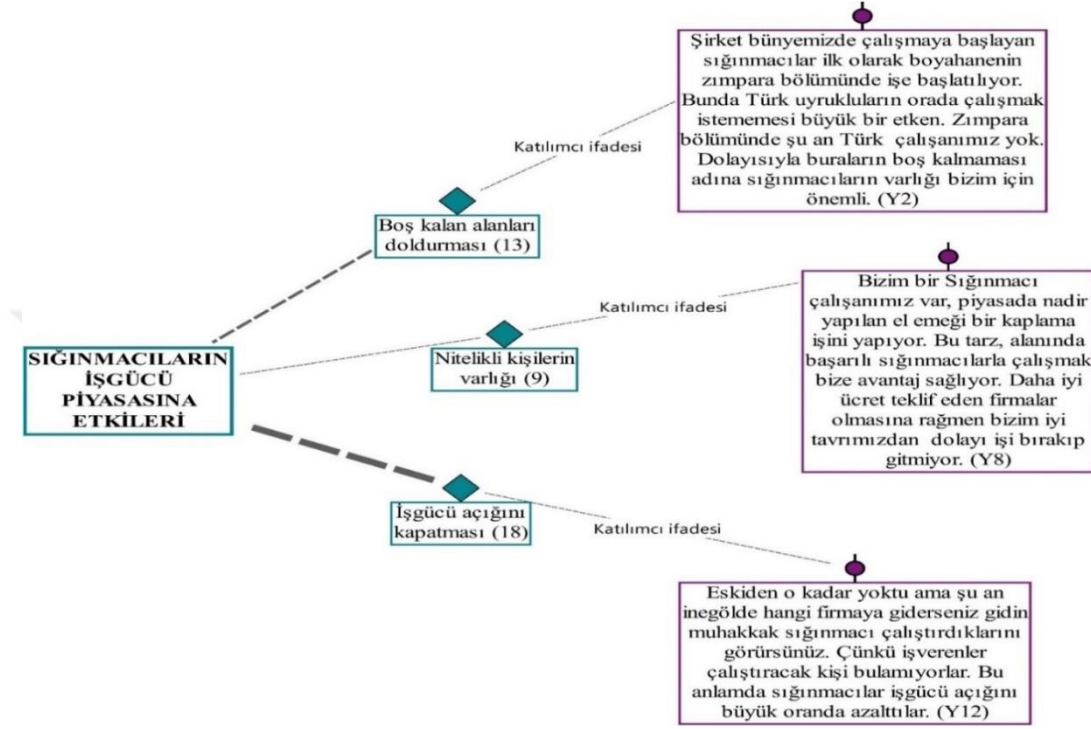
*Bizim işte Suriyelilerin iletişim kurmasının çokta önemi yok verilen iş kas gücü ya da el becerisi gerektiren işler olduğunda onların dil konusunda bizler kadar iyi konuşup konuşmaması bizim için çok önemli değil. Zaten duya duya zamanla öğreniyorlar. Bizim bu konuda çabamız yok. Zaten ne yapacağız ki kursa mı gönderelim. (Y4)*

*Bazen işini gerçekten iyi yapan sığınmacılar da var ama biz onları yükseltip terfi veremiyoruz. Yerli çalışanların tepkilerini de düşünmeliyiz. Çekememezlik olur illaki. Sonuçta burası işletme ve ben kar odaklı yaklaşmalıyım. Yerli çalışanların tepkilerinden çekindiğimiz için sığınmacılara öyle bir ustabaşılık sorumluluğu verme işine hiç girmiyoruz. (Y1)*

Yöneticilerin/işverenlerin bakış açısından geçici koruma statüsündeki Suriyeli sığınmacıların işgücü piyasasındaki etkileri hakkında neler düşündüğünü öğrenmek

için onlarla yöneltilen soruların analizi neticesinde edinilen bulguların raporu şekil 19’da yer almaktadır.

**Şekil 19: Yöneticilerin/ İşverenlerin Bakış açısından Sığınmacıların İşgücü Piyasasına Etkilerine İlişkin Kod-Alt Kod Bölümler Modeli**



**Tablo 18: Yöneticilerin/İşverenlerin Bakış açısından Sığınmacıların İşgücü Piyasasına Etkilerine İlişkin Belge ve Bölüm Temelli Kod Frekansları**

| Belgeler                      | Frekans |
|-------------------------------|---------|
| İşgücü Açığını Kapatması      | 12      |
| Boş Kalan Alanları Doldurması | 9       |
| Nitelikli Kişilerin Varlığı   | 5       |
| Kodlanmış Belgeler            | 12      |
| Kodlanmamış Belgeler          | 1       |
| ANALİZ EDİLEN BELGELER        | 13      |
| Bölümler                      | Frekans |
| İşgücü Açığını Kapatması      | 18      |
| Boş Kalan Alanları Doldurması | 13      |
| Nitelikli Kişilerin Varlığı   | 9       |
| TOPLAM                        | 40      |

Sığınmacıların işgücü piyasasına ilişkin kodların analizi neticesinde; belge temelli analiz sonuçlarına göre işgücü açığını kapatması (12), boş kalan alanları doldurması (9) ve nitelikli kişilerin varlığı (5) kodlamalarının olduğu görülmektedir. Sığınmacıların işgücü piyasasına etkileri kategorisine ilişkin kodların analizi neticesinde; katılımcıların verdiği yanıtlar ilgili kod başlıkları kapsamında frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 19’da sunulmuştur.

**Tablo 19:** Yöneticilerin/ İşverenlerin Bakış açısından Sığınmacıların İşgücü Piyasasına Etkilerine İlişkin Katılımcı ifadeleri

***İşgücü Açığını Kapatması***

*Zaten bu sektörde nitelikli eleman bulamıyoruz. O yüzden bizim için çok değerli tüm iş arayan gençler. Suriyelisi, Afgan’ı, Gürcü’sü fark etmeksizin hepsine kapımız açık. (Y7)*

*Uygun fiyatlı krediler var kredi kullanmak istiyorum ancak banka bana istihdam arttırma şartı koyuyor. Adam bulabilsem çalıştıracak tabi ki istihdamı arttırırım. İnegöl’de çalışacak birini bulabilmek büyük problem. Sığınmacılar İnegöl için en azından işgücü açığını kapatabilecek potansiyelde. (Y8)*

*Tehlikesi olan makinelerin olduğu ya da kesicilik özelliği fazla olan işlerde özellikle sigorta yapmak istemeyen işverenler sığınmacıları boyahanede değerlendiriyor. Boyahanede çalışan sığınmacıların fazla olmasının bir diğer nedeni ise Türk çalışanın orada çalışmak istememesi ve o alanlarda çalışacak kimsenin bulunamayışı işverenler için sığınmacı çalıştırma mecburiyeti doğuruyor. (Y6)*

*Şu konjonktürde sığınmacılar kesinlikle İnegöl özelinde işgücü açığını azalttılar. Bu kadar sığınmacıya rağmen hala benim elaman ihtiyacım var, şu an kapıdan kim girerse girsin yarın gel işe başla derim. (Y13)*

*Sığınmacıların olumsuz yönlerinden ziyade olumlu yönlerine odaklanarak onları kazanmaya çalışmamız gerektiğini düşünüyorum ben. Şu an İnegöl için sığınmacıların entegrasyon sorunlarına rağmen, çalıştıracak eleman bulamadığımız için alıyoruz onları işe. (Y5)*

**Tablo 19:** Yöneticilerin/ İşverenlerin Bakış açısından Sığınmacıların İşgücü Piyasasına Etkilerine İlişkin Katılımcı ifadeleri (devam)

***İşgücü Açığını Kapatması***

*Rasyonel bakıldığında doğru insanlar doğru bir şekilde değerlendirildiğinde her zaman bir ülkeye avantaj sağlar. Nüfus bir ülkedeki en büyük güçtür. Türkiye bugün bu politikalara rağmen hala ayakta ise sebebi 85 milyon nüfuslu bir ülke olması. Bu nüfus, 85 milyonluk bir tüketim demek. Göçmenler bir ülkeyi her zaman kaldırmıştır. Amerika Amerika'ysa göçmenler sayesinde, İngiltere İngiltere'ye yine Hindistan ve Pakistan sayesinde. O yüzden göçmenlerden nasıl faydalanabiliriz onu düşünmeliyiz. Önceki yıllar imalatla çalışacak kimseyi bulamazken şu an biz sığınmacılardan yararlanıyoruz. (Y8)*

*İş istiyorum diyen birini geri çevirmeyiz. Bu piyasa şartlarında da kimseyi kaçırmak istemiyoruz. İmalat sektörü için uyrukların bir önemi yok ticarethane burası milliyetçi düşünmemek gerekiyor ki dediğim gibi bu piyasa şartlarında çalıştıracak kimseyi bulamıyor iken biz sığınmacıları kaçırmak istemeyiz. (Y12)*

*İnegöl iş potansiyeli çok yüksek olduğu bir ilçe, ben işsizlik diye bir şeyin olduğunu düşünmüyorum burada, yoldan geçeni işe alacak durumdayız, Türklerde iş beğenmeme durumu çok fazla olduğundan Sığınmacılar İnegöl'de mobilya piyasasını çok rahatlattı. (Y4)*

*İnegöl bölgesinde ciddi bir eleman açığı var. Bu yüzden işverenler Afgan, Suriyeli, Ahıskalı fark etmeksizin işe alıyorlar. İşimizi elimizden alıyor diyenlerin doğru söylediğini düşünmüyorum, iş isteyen İnegöl'de işsiz kalmaz. (Y1)*

*En başta sığınmacılar ile çalışmaya sıcak bakmayan herkes sığınmacı çalıştırmak zorunda kaldı. Ülkenin şartları bunu gerektirdi. Şu an sığınmacıları alın bu şirketten burası batar. Kesinlikle firmalara işgücü bakımından büyük destekleri oluyor Suriyelilerin. (Y11)*

*Bir kere şu cümlemi özellikle not edin. Sığınmacılar bu işyerinde olmasın, ben batırım. Kepenk indiririm büyük ihtimal. Kepenk indiririm büyük ihtimal. Piyasada denge sağladıklarını düşünüyorum.*

**Tablo 19:** Yöneticilerin/ İşverenlerin Bakış açısından Sığınmacıların İşgücü Piyasasına Etkilerine İlişkin Katılımcı ifadeleri (devam)

**İşgücü Açığını Kapatması**

*Ucuz işgücü olarak kullanmak diye bir şey yok zaten onları ama onlar olmasaydı şu an bir Türk'e verilen maaş x5 olurdu belki de. (Y13)*

*Ben sığınmacıların kesinlikle ülkesine geri döneceğini düşünmüyorum. Açıkçası dönmelerini de istemem. Bu yüzden onların iyileştirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Geri döneceğini ve geçici olduklarını düşünenler Türkiye ekonomisinin gerçeğini ve bizim sanayide ne kadar işçiye muhtaç olduğumuzu göremeyenler. (Y3)*

*Açıkçası biz şu an piyasada çalıştıracak adam bulamıyoruz. Yeter ki çalışacak birisi olsun gözüyle bakıyoruz. Irkı, dili, dini, cinsiyeti, etnisitesi hiçbir şeyi umurumuzda değil. İşgücü eksikliğinden dolayı şu an biz zaten Türk ya da sığınmacı arasında ayırım yapabilecek konumda değiliz. Diğer türlü işgücü fazlalığının olduğu bir senaryo henüz yaşamadık. O zaman onlara bakış açımız nasıl olurdu bilmiyorum. (Y8)*

*On bir senedir ben ilk defa bu sene sığınmacı eleman almak zorunda kaldım. Çünkü eleman ihtiyacım var ve çalışacak Türk vatandaşı birini bulamıyorum. Eleman buldum diyelim kolay kolay tutunmuyorlar, özellikle ağır işlerde genç Türk işçiye tutamıyorsun, iş bulamamak değil iş beğenmeme durumu var yani, sığınmacıların mecburiyet durumlarından dolayı iş beğenmeme lüksleri olmuyor. O yüzden Türklerin tercih etmediği iş sahalarında genellikle sığınmacılar kullanıyor. (Y10)*

*Başka iller için durum farklı olabilir belki ama İnegöl'e sığınmacılar geldikten sonra çoğu işyeri onlar sayesinde büyümüştür. Türkler ağır işte çalışmayı tercih etmiyorlar, özellikle sanayi ortamında yetişecek genç işçiler kalmadı artık. O yüzden Suriyeliler İnegöl için faydalı oldu. (Y2)*

**Boş Kalan Alanları Doldurması**

*Zor işlerde Türklerin beğenmedikleri alanlarda sığınmacılar çalışıyor. Seçiciliklerinin daha az olması ve çalışmaya muhtaç olmaları da işverenlerin işine geldi. (Y1, Y2)*

**Tablo 19:** Yöneticilerin/ İşverenlerin Bakış açısından Sığınmacıların İşgücü Piyasasına Etkilerine İlişkin Katılımcı ifadeleri (devam)

**Boş Kalan Alanları Doldurması**

*Yerlilerin beğenmediği birçok alanda sığınmacılar çalışıyor yani, Türklerde rahat iş olsun düşüncesi var, masa başı iş istiyorlar. (Y3, Y13)*

*Sığınmacıların hayatlarını devam ettirmek için çalışmaya mecbur olması ve alternatiflerinin az olması her yerde çalışmalarını ile sonuçlanıyor dolayısıyla boş kalan yerlerde hep sığınmacılar çalışıyor. (Y13)*

*Rahata alışmış bir Z kuşağı var, tozlu ortamda genç nesil kuşağı 3 günden fazla çalıştıramazken onlar çalışıyor. (Y5)*

*Genelde zaten sığınmacıları istihdam ettiğimiz işler Türklerin tercih etmediği işler oluyor. Bu anlamda sığınmacı istihdam etmek zorunda kalıyoruz. Eskiden sığınmacı çalıştırmak istemiyordum ama şu an piyasa şartlarından dolayı çalıştırmak zorunda kaldım. (Y4)*

*Boyahane bölümünde filtrasyonlu maskeler kullanıyoruz çalışanlara. Ona rağmen Türk çalışanlar özellikle kimyasalın zararlı olduğu algısından dolayı o bölümlerde çalışmak istemiyorlar. Sığınmacıların böyle konularda seçicilikleri ya da iş beğenmeme durumları yok. (Y6)*

*Firmalarda çoğu alanı sığınmacılar doldurdu, zımpara ve boya gibi pis ve kimyasal alanlarda çalışmayı Türkler tercih etmiyor. (Y13)*

**Nitelikli Kişilerin Varlığı**

*Üretim geliştirme sorumlusu bir sığınmacı çalışanın var. Türk birini de tercih edebilirdim ama ben onları gerçekten değerli görüyorum. Şirket karını yarı yarıya arttıracak proje fikirleri ile geldi. SSH, satış sonrası hizmet diye bir şey var bundaki problemleri neredeyse sıfıra indirdi. Özellikle ülkesinde bir diploma sahibi olanların kültür düzeyi yüksek olanların çok yaratıcı fikirler sunduğunu bizzat olarak yaşadım. (Y5)*

*Kaynakların dağılımı ile ilgili büyük problem var, aslında nitelikli birçok sığınmacı var, duyuyorum yaptıkları işleri, ama bunların nerede olduğu, hangi alanda yeterli olduğunun bir bilgisi yok elimizde. Bizim bir elemanımız var piyasada nadir yapılan el emeği bir kaplama işini yapıyor. Duyuyorum daha iyi ücret teklifleri geliyor ona ama o bırakıp gitmiyor. (Y8)*

**Tablo 19:** Yöneticilerin/ İşverenlerin Bakış açısından Sığınmacıların İşgücü Piyasasına Etkilerine İlişkin Katılımcı ifadeleri (devam)

**Nitelikli Kişilerin Varlığı**

*İşini güzel yapan donanımlı çalışanlarımız da var, kendi memleketinde diplomalı, muhasebe bölümünden üniversite mezunu, burada metal tozunun içinde iş yapıyor, ayrıca inanılmaz güzel resimler yapıyor. İmalathane bölümüne indiğimizde görmenizi*



*isterim duvarlarda metal tozundan yapmış olduğu resimler var. (Y12)*  
*Sığınmacı bir mühendis çalışmam var. Türk birini de tercih edebilirdim ama işini iyi yapan birisi. Bana çok faydası oluyor, fikirleri yaratıcı. Ben de onunla*



*çalışmaktan gayet memnunum. Milliyetçi düşünmeye gerek yok burada. (Y13)*

*Suriyeli sığınmacılardan da öğrenecek çok şeyimiz olabiliyor. Mesela ahşap işçiliği çok zordur. Ama bunu çok iyi yapan bir Suriyeli tanıdığım var. Ondan öğreneceğimiz çok şey var. Bilginin kimde olduğu belli olmuyor. (Y6)*

*Ben açıkçası bana çok problem çıkaran, beni zorlayan bir sığınmacı görmedim. Genel olarak Türk çalışanlarla yaşadığımız problemlerin benzerleri onlarla da yaşanıyor. Açık konuşmak gerekirse bende çalışan sığınmacıların %80 i iş disiplini olan ahlaki olan insanlar. İletişim kurmak zor olabiliyor sadece. Verdiğimiz işi düzgün yapan insanlar hepsi. Türkler gibi hır gür çıkaran, kapris yapan tarafları da yok. İşinin ve ekmeğinin peşinde benimle çalışan sığınmacılar. (Y5)*

**Şekil 20: Yöneticiler/İşverenler ile Yapılan Görüşme Sonrası Ortaya Çıkan Kod Bulutu**



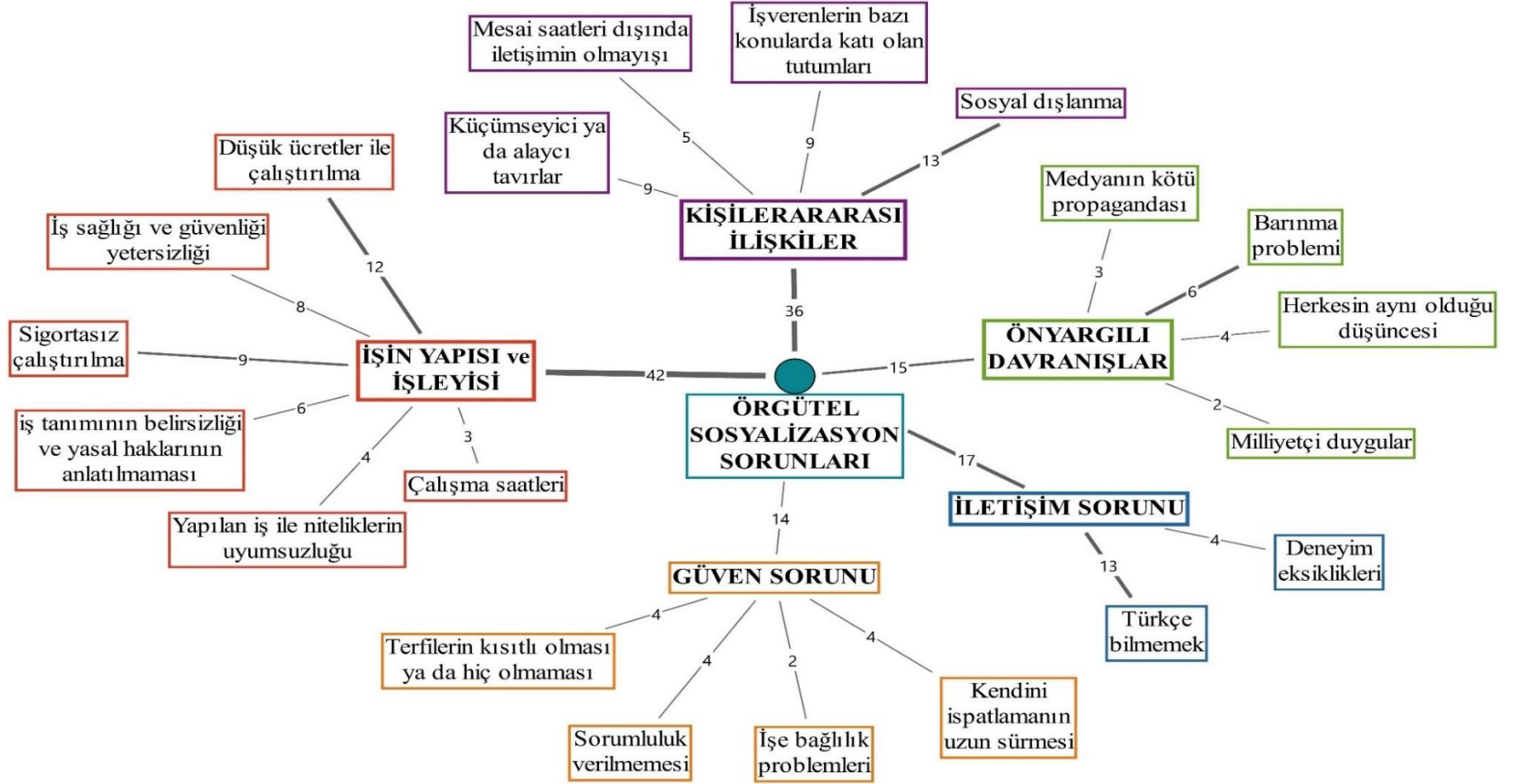
108

çatışmalarda adil yönetim ve işe aidiyet problemi şeklindedir. Katılımcıların ifadeleri doğrultusunda yapılan analizler sonucu en sık tekrar eden kodların sosyalizasyon sorunu olarak Türkçe bilmeyişleri ve işe aidiyetlerin olmayışı olduğu görülmektedir. Örgütsel sosyalizasyon taktikleri olarak en sık kullanılan taktiğin mesleki eğitim/oryantasyon ve çatışmaları yönetmek için uygulanan adil yönetim olduğu ön plana çıkmaktadır. Sığınmacıların işgücü piyasasında yer almaları ile ilgili düşüncelerinde ise, boş kalan alanları doldurması ve işgücü açığını kapatması en sık tekrar edilen kodlamalardandır.

### **3.11.2. Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacılardan Toplanan Bulguların Raporlanması**

Geçici koruma statüsündeki Suriyeli sığınmacılara yöneltilen “işe ve işyerine uyum sağlama aşamasında olduğunuz sosyalizasyon sorunları nelerdir?” sorusuna verilen yanıtlar neticesinde oluşturulan rapor şekil 21’de gösterilmektedir.

**Şekil 21:** Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların Bakış Açısından Örgütsel Sosyalizasyon Sorunları Temasının Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli



**Tablo 20:** Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların Bakış Açısından Örgütsel Sosyalizasyon Sorunlarına İlişkin Belge ve Bölüm Temelli Kod Frekansları

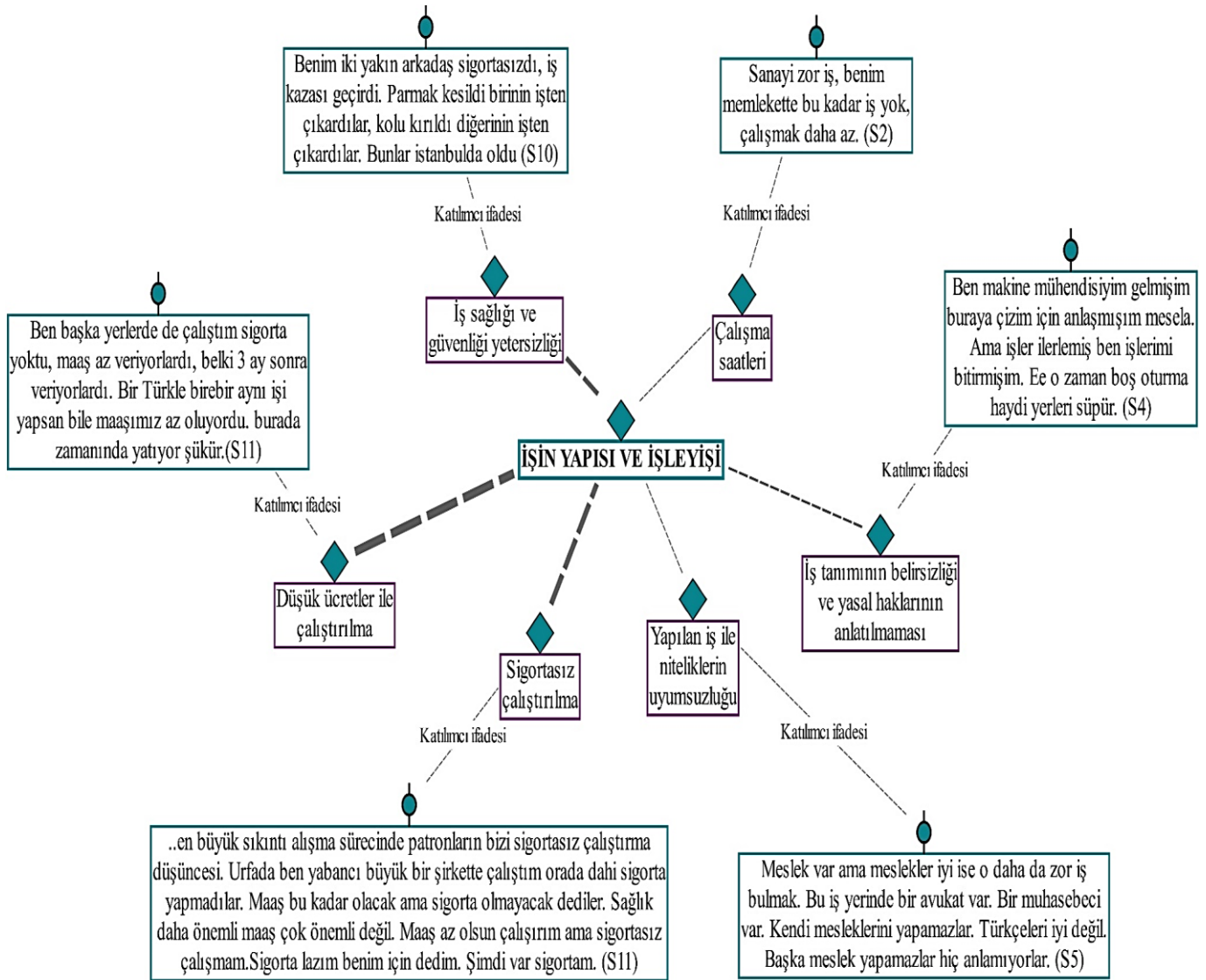
| Belgeler                       | Frekans    |
|--------------------------------|------------|
| Kişilerarası ilişkiler Sorunu  | 11         |
| İşin yapısı ve işleyişi Sorunu | 11         |
| İletişim sorunu                | 10         |
| Önyargılı davranışlar Sorunu   | 7          |
| Güven sorunu                   | 5          |
| Kodlanmış BELGELER             | 11         |
| Kodlanmamış Belgeler           | 0          |
| Analiz Edilen Belgeler         | 11         |
| Bölümler                       | Frekans    |
| İşin yapısı ve işleyişi        | 42         |
| Kişilerarası ilişkiler         | 36         |
| Önyargılı davranışlar          | 15         |
| İletişim problemleri           | 17         |
| Güven problemleri              | 14         |
| <b>TOPLAM</b>                  | <b>124</b> |

Örgütsel sosyalizasyon sorunlarına ilişkin kodların analizi neticesinde; belge temelli analiz sonuçlarına göre görüşülen sığınmacıların tümünde en çok yer verilen ifadelerin “*kişilerarası ilişkiler (11)*” ve “*işin yapısı ve işleyişi*” kategorisi altında toplandığı görülmektedir. Daha sonra ise sırasıyla “*iletişim sorunu (10)*” ve “*önyargılı davranışlar (7)*” ve “*güven sorunu (5)*” gelmektedir. Yukarıda detaylı yer verilen şekil üzerinden bakıldığında ise, Kişilerarası ilişkiler kategorisinde katılımcıların üzerinde daha çok durduğu ifadeler arasında sırasıyla “*sosyal dışlanma (13)*”, “*küçümseyici ya da alaycı tavırlar (9)*”, ve “*işverenlerin bazı konularda katı olan tutumları (9)*” yer almaktadır. İşin yapısı ve işleyişi kategorisinde katılımcıların üzerinde daha çok durduğu ifadeler arasında sırasıyla “*düşük ücretler ile çalıştırılma (12)*” ve “*sigortasız çalıştırılma (9)*” yer almaktadır. Önyargılı davranışlar kategorisinde katılımcıların üzerinde daha çok durduğu ifadeler arasında sırasıyla “*barınma problemleri (6)*” ve “*herkesin aynı olduğu düşüncesi (4)*” yer almaktadır. Güven sorunu kategorisinde katılımcıların üzerinde daha çok durduğu ifadeler

arasında sırasıyla “kendini ispatlamanın uzun sürmesi (4)”, “sorumluluk verilmemesi (4)”, “terfilerin kısıtlı olması ya da hiç olmaması (4)” yer almaktadır.

Örgütsel sosyalizasyon sorunları teması çerçevesinde “işin yapısı ve işleyişi” kategorisi etrafında oluşan kodlara ve katılımcıların ifadelerine şekil 22’de yer verilmiştir.

**Şekil 22:** İşin Yapısı ve İşleyişi Sorununa İlişkin Kod- Alt Kod Bölümler Modeli



Bu kategori altında sırasıyla “*düşük ücretler ile çalıştırılma (12)*” ve “*sigortasız çalıştırılma (9)*”, “*iş sağlığı ve güvenliği yetersizliği (8)*”, “*iş tanımının belirsizliği ve yasal haklarının anlatılmaması (6)*”, “*yapılan iş ile niteliklerin uyumsuzluğu (4)*” ve “*çalışma saatleri (3)*” kodlarının yer aldığı görülmektedir. İşin yapısı ve işleyişi kategorisine ilişkin kodların analizi neticesinde; katılımcıların verdiği yanıtlar ilgili kod başlıkları kapsamında frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 21’de sunulmuştur.

**Tablo 21:** İşin Yapısı ve İşleyişine İlişkin Katılımcı ifadeleri

***Düşük Ücretler İle Çalıştırılma***

*Benim şu an en önemli sıkıntım para. Burayı seviyorum burada kalmak istiyorum ama yetmiyor para. (S6)*

*Türkler her zaman bir Suriyeliden daha fazla maaş alır. (S1)*

*İlk geldiğimizde buraya herkesin tabi ki tek derdi geçim sağlamak, para kazanmak eğer ailesi hala Suriye’de ise onlara para göndermek. Verdikleri maaş yetmiyor bizim maaş bence daha düşük kalıyor. (S4)*

*Her şey çok pahalı ülkeme de dönemiyorum orada çünkü hiç iş yok. Anneme babama para gönderiyorum ben. Hakkımızı alsak yeter yani. Fazlasını istemiyoruz. Çünkü hayat pahalı. (S9)*

*Her ne kadar patronlar bize burada hepiniz aynısınız dese de bence bize hak ettiğimizden daha az maaş veriyorlar (S1)*

*Biz Suriyelilere hep daha az para verme düşüncesi patronlar. Böyle olunca gidip başka bir iş buluyorsun. O zaman yine en baştan başlıyorsun her şeye. (S1)*

*Biz anlaştık patronla. Güzel insanlar. İnsanlık iyi. Ama hayat pahalı, market pahalı, kira pahalı, kış geliyor faturalar artıyor. Patronlar beni seviyor bırakmıyorlar. Babam Suriye’de ona para gönderiyorum. Belki daha iyi olabilir maaş. (S2)*

*Ben tek başımayım burada ailemden hiç kimse yok. Ailem yaşlı onlar gelemiyor onlara para gönderiyorum ben. Maaşlar yetmiyor o zamanda. Türklerden daha az para veriyorlar bence bize, hepiniz aynısınız diyorlar ama duyuyorum ben biraz farklı ücretler. (S7)*

*Ben başka yerlerde de çalıştım sigorta yok, maaş az ya da maaşlar geç yatıyor. Bir Türk ile birebir aynı işi yapsan bile maaşımız bir tık daha az. (S11)*

**Tablo 21:** İşin Yapısı ve İşleyişine İlişkin Katılımcı ifadeleri (devam)

***Düşük Ücretler İle Çalıştırılma***

*Aynı işi yaptığım kişilerden hep daha az para aldım. (S8)*

*Ancak bizim işten kovulmamız daha kolay burada. Bir hata yaptığımızda kolaylıkla affetmiyorlar. Sen git başkasını mı yok sanki gibi bir şey var. O zaman gelsinler Türkler çalışsınlar. (S8)*

*Genelde eşit işlerde eşit ücretimiz yok. Muhakkak bize birazda olsa az para veriyorlar. İnegöl’de biraz daha yakın ücretler alıyoruz ama başka illerde bize çok düşük maaşlar veriyorlardı. (S10)*

***Sigortasız Çalıştırılma***

*Türkiye’de vasıfsız elamanlar daha kolay iş buluyor sanayi ortamlarında özellikle. Ya da birkaç yerde deneyim edinmişse işe dair patronlar daha az maaş veriyoruz nasıl olsa diye bir Suriyeli tercih ediyor. Çünkü sigorta yapmadan çalıştırıyorlar çoğu yerde. (S10)*

*Suriyelilere işe alma nedenleri de sigorta yapmamak ve az para vermek içindi. Ben başka yerde çalıştım daha önce sigortam yapılmadı. (S8)*

*Sigortasız kimse çalışmıyor burada ama çok var sigortasız çalışan tanıdıklarım. (S4)*

*Sigorta yapıyor bizim patron ben daha önce çok sigortasız çalıştım ama sağlık önemli o yüzden artık sigortasız çalışmak istemiyorum. (S5)*

*Patronlar genelde sigorta yapma konusunda isteksizler. (S9)*

*İstenmeyen, ne iş olsa yapar düşüncesinde herkes bizim için, az maaş verip çok saatler çalıştırılmak. Sigortasız çalışmak. (S7)*

*En önemli sorun çalışma izni birde. Yasal prosedürler çok fazla. Benim kimlik başka bir ilde ama ben başka bir yerde iş buldum o büyük sıkıntı. Patronlar bu yasal işlerle çok uğraşmak zorunda kalıyor. Uğraşmak istemeyenlerde sigortasız işe başlatıyor. (S9)*

*Bu işyerinde patronumuz herkese sigorta yapıyor diye biliyorum ben ama duyduğum çoğu işyerinde hala önemli bir sorun çalışma izni almak istemiyor birçok işveren. (S1)*

*Bizim en büyük sıkıntımız alıştırma sürecinde patronların bizi sigortasız çalıştırma düşüncesi. Sağlık daha önemli maaş çok önemli değil. Maaş az olsun çalışırım ama sigortasız çalışmam. Sigorta lazım benim için dedim. (S11)*

**Tablo 21:** İşin Yapısı ve İşleyişine İlişkin Katılımcı ifadeleri (devam)

***İş Sağlığı ve Güvenliği Yetersizliği***

*Sigorta yapmadıkları çalışanları tehlikeli ve kesici işlerde kullanmıyorlar genelde. Ona dikkat ediyorlar. Çok güvenliğe dikkat edilmiyor. (S7)*

*En önemlisi güvencesizlik yani sigorta yapmadan çalışmak ikincisi de makinelerin güvenliği iyi değil. Makine kullanımı ile ilgili eğitim az. (S10)*

*En önemli şey sağlık bence. Çünkü çok iş kazası olabiliyor işyerlerinde, emniyet çok yok. (S11)*

*En önemli sorun güvencesizlik. İş sağlığı yok burada. Bazı makineler güvencesiz sağlığımızı tehlikeye sokuyor. Patronlar bununla ilgilenmiyor. (S10)*

*Burada sektörler iş kazalarına çok müsaait ancak işin riskleri ile ilgili bilgi verilmiyor. Türk ya da yabancı olması fark etmiyor. Tehlikeli işlerin neler olduğunun anlatılmaması da bizim işe uyumumuzu zorlaştırdı. (S4)*

*Burada makineler çok tehlikeli. Patronlar bir şey yapsa önlem gibi ama bana bir şey olmaz diye çalışanlar kurallara uymuyorlar. Tehlikeli işlerde makinelerin kuralına göre kullanılması gerekiyor. (S7)*

*Böyle tutarsan elin kesilmez gibi bilgi vermez. Bilgi istemeyince nasıl çalışırsa çalışsınlar diyorlar. Ama burada asıl problem iş güvenliği. (S4)*

*Benim iki yakın arkadaş sigortasızdı, iş kazası geçirdi. Parmak kesildi birinin işten çıkardılar, kolu kırıldı diğerinin işten çıkardılar. Bunlar İstanbul'da oldu. (S10)*

***İş Tanımının Belirsizliği ve Yasal Haklarının Anlatılmaması***

*Türkçe bilmeyince, hakkını savunmak zor. Her işi sana yaptırmak istiyorlar. Ben zımparadayım ama ne iş söylenirse yapmak zorundayım. (S2)*

*Sadece bu firmalarda değil büyük firmalarda da vasıfsızlık çok var. İş tanımı genelde olmuyor. İşini bitirdiysen başka bir alanda birine yardım ediyorsun. Onu bekliyor işverenler senden. (S4)*

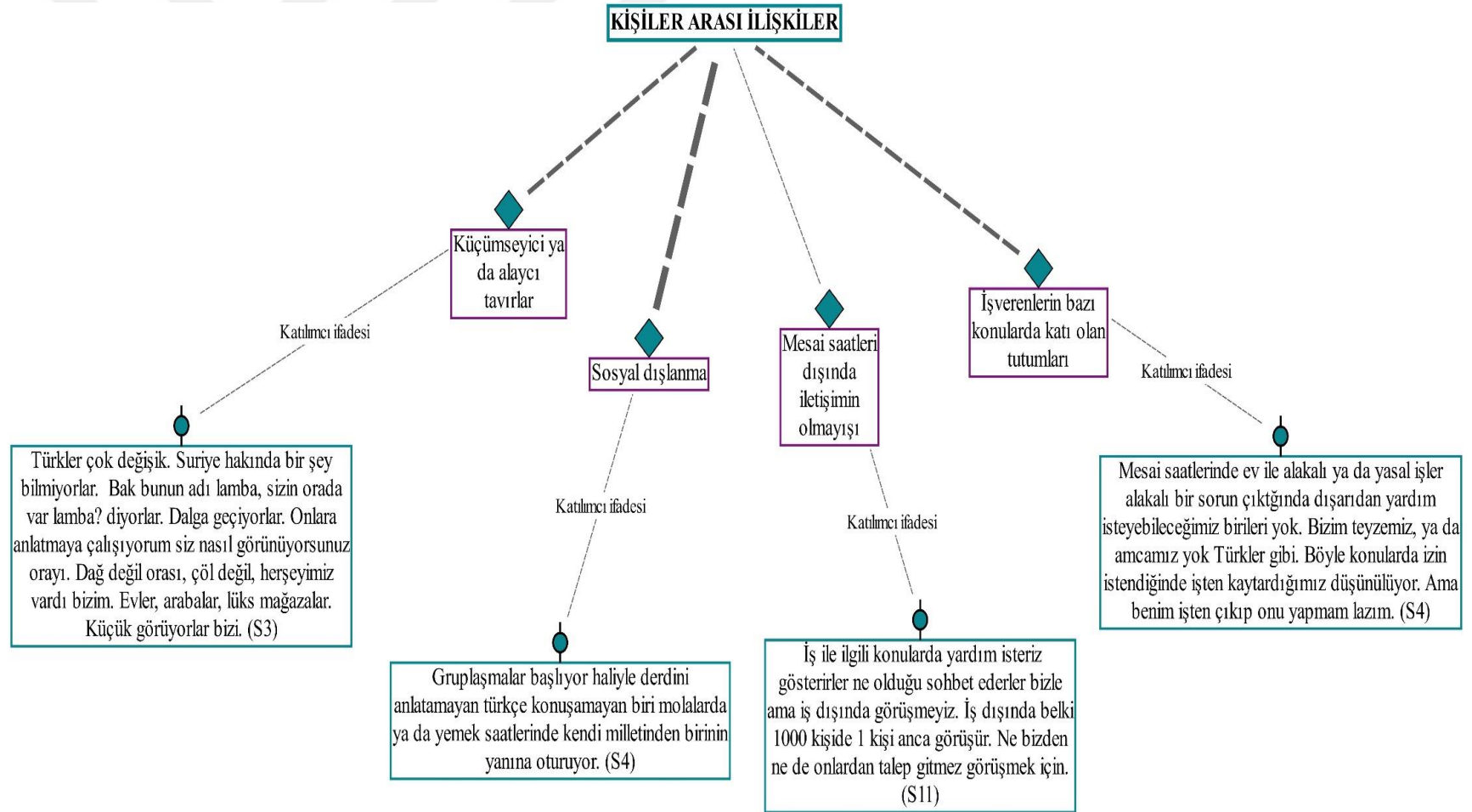
*Patronlarda şöyle bir durum oluyordu, onlar bize muhtaç biz ne dersek onu yapmak zorunda, örnek veriyorum bize işe alırken sen şu işi yapacaksın diyorlardı ama her işi yaptırıyorlardı, en pis işleri biz yapıyorduk. (S9)*

**Tablo 21:** İşin Yapısı ve İşleyişine İlişkin Katılımcı ifadeleri (devam)

|                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b><i>İş Tanımının Belirsizliği ve Yasal Haklarının Anlatılmaması</i></b>                                                                                                                                                                     |
| <i>Genelde getir götür, ortalığı temizle gibi böyle kendi işin olmayan şeyleri yaptırmaya çok seviyor patronlar. (S3)</i>                                                                                                                     |
| <i>Ben makine mühendisiyim gelmişim çizim için anlaştım mesela. Ama işler ilerlemiş ben işlerimi bitirmişim. Ee o zaman boş oturma haydi yerleri süpür. (S4)</i>                                                                              |
| <i>Bazen 1 sene çalışmış ama hiç yıllık izin kullanmayanlar oluyor. Patronlar demiyor senin iznin var kullan diye. Biz de bazen bilmiyoruz böyle bir hakkımız olduğunu. Böyle şeyler yaşayanlarda oluyor. (S5)</i>                            |
| <b><i>Yapılan İş ile Niteliklerin Uyumsuzluğu</i></b>                                                                                                                                                                                         |
| <i>Mecbur olmasak bu işleri yapmayız biz. Ben muhasebe okudum ama burada işçiyim. Allaha şükür kazanıyoruz, ama yetmiyor. (S9)</i>                                                                                                            |
| <i>Biz geldik buraya meslek bilmeden ben ülkemde hemşireydim başka iş bilmezdim. Buraya geldim bir sürü iş yaptım para kazanmak için. (S7)</i>                                                                                                |
| <i>Ben mühendisim benim için daha zor iş bulmak. Çünkü dilim çok iyi değil. O yüzden mühendis olarak almıyorlar beni işe. (S10)</i>                                                                                                           |
| <i>Meslek var ama meslekler iyi ise o daha da zor. Bu iş yerinde bir avukat var. Bir muhasebeci var. Kendi mesleklerini yapamazlar. Türkçeleri iyi değil. Başka meslek yapamazlar hiç anlamıyorlar. İşverenler de onları kullanıyor. (S5)</i> |
| <b><i>Çalışma Saatleri</i></b>                                                                                                                                                                                                                |
| <i>Sanayi zor iş, benim memlekette bu kadar iş yok, çalışmak daha az. (S2)</i>                                                                                                                                                                |
| <i>Burada patronlar çok iyiler. Bizi seviyorlar. Herkese karşı iyiler ama iş çok ağır çalışma saatleri uzun burada ama biz mecburuz çalışmaya. O yüzden çalışmaktan başka ne yapalım ki. (S3)</i>                                             |
| <i>Az maaş çok iş. İş saatleri çok fazla. Türkiye’de mecburuz çalışmaya. (S5)</i>                                                                                                                                                             |

Örgütsel sosyalizasyon sorunları teması çerçevesinde “**kişilerarası ilişkiler**” kategorisi etrafında oluşan kodlara ve katılımcıların ifadelerine şekil 23’te yer verilmiştir.

**Şekil 23: Kişiler Arası İlişkiler Sorununa İlişkin Kod- Alt Kod Bölümler Modeli**



Bu kategori altında sırasıyla “sosyal dışlanma (13)” ve “küçümseyici ya da alaycı tavırlar (9)” “işverenlerin bazı konularda katı olan tutumları (9)” ve mesai saatleri dışında iletişimin olmayışı (5)” kodlarının yer aldığı görülmektedir. Kişilerarası ilişkiler kategorisine ilişkin kodların analizi neticesinde; katılımcıların verdiği yanıtlar ilgili kod başlıkları kapsamında frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 22’de sunulmuştur.

**Tablo 22:** Kişiler Arası İlişkiler Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri

**Sosyal Dışlanma**

*Türklerle biz çok muhabbet etmeyiz fazla. Bir kıskançlık var onlarda bize karşı. İş dışında da çok görüşmeyiz. Zaten iş yorucu eve gidip yemek ye, sonra uyu sonra tekrar işe gel. (S7)*

*Türklerin bizi bazen kıskandığını düşünüyorum. Gerçekten çalışkan ve zeki insanlar da var Bazıları geldi burada iş kurdu. Altında arabaları olanlar var. Türkler şöyle düşünüyor bunlar savaştan kaçtı geldi ama bizden daha iyi şartlarda yaşıyorlar. Böyle şeyler yüzünden Suriyelileri sevmiyorlar. Arkadaş, dost, kardeş gibi görmüyorlar yani. (S1)*

*Türk çalışanlar ile asgari düzeyde iletişim kurabiliyoruz. İstenmeyen kişiler olduklarımızı bazen hissediyoruz. Herkes için değil ama bazı çalışanlarda Suriyeli düşmanlığı var. Molalar ya da yemek saatlerinde genelde gruplaşma bir oturma düzeni oluyor. (S1)*

*Paradan da önemli şeyler var. Bizi kabullenmenizi, bize güvenmenizi istiyoruz. İş ortamında hissediyoruz bizi istemediklerini bazı şeylere davet edilmiyoruz Türkler tarafından. (S3)*

*Para falan sonraki aşamaydı benim için. Sonra arkadaşlık yapmaya başlıyorsun dil bilersen. Çünkü iletişimin ilk basamağı konuşmak, konuşamayınca ortamda uzak kalıyorsun, dışlanmış gibi hissediyorsun kendini. (S4)*

*Hepsi değil ama bazıları bizi istemiyor işyerinde. Siz gidin, niye geldiniz ki. Savaşın ülkenizde diyor. Biz anlatıyoruz ama anlamak istemiyorlar. (S8)*

*Gruplaşmalar başlıyor haliyle derdini anlatamayan Türkçe konuşamayan biri molalarda ya da yemek saatlerinde kendi uyruğundan birinin yanına oturuyor. (S4)*

**Tablo 22:** Kişiler Arası İlişkiler Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

**Sosyal Dışlanma**

*Biz yapı olarak içe kapanmış biraz. İş yerinde iş ile alakalı konuşuruz. İş dışında görüşürüz bazen ama çok değil. Bizim geçici olduklarımızı düşündükleri için açıkçası bizi kabullenme durumları çok fazla değil. (S9)*

*Ben dil az bildiğim için konuşmuyorum işyerinde kimseyle. Onlarda benimle az iletişim kuruyor. Kolay gelsin, günaydın dışında bir şey konuşmuyoruz. Bir de onların bizi sevmediğini ve istemediğini bildiğim için uzak duruyorum onlardan. Bize karşı daha sıcak olsalar güzel olabilirdi. (S10)*

*Ben çok fazla konuşmam Türklerle. İçlerinden var güzel, var güzel değil. Sadece iş yerinde iş ile ilgili. Öğle yemeklerinde yemek yiyince uyumaya çıkarım. Sohbet etmem çok. (S2)*

*Bazen Türkler bizi istemiyor, bizimle konuşmak istemiyor. Bazen aynı ortamda bile bulunmak istemiyor. Ama hepsi değil bazıları. (S8)*

*Abla bana sorma böyle şeyler. Ben Allaha havale ettim. Bir ben bir Allah biliyor. Onlar hakkında konuşmak istemiyorum. Ben Müslüman biriyim, namaz var ben de oruç var bende. Çok küfrediyorlar ben küfür etmem hiç, onlarla sadece iş. İş bitince ya da molalarda konuşmam. (S6)*

**Küçümseyici ya da Alaycı Tavrılar**

*Türkler çok değişik. Suriye hakkında bir şey bilmiyorlar. Bak bunun adı lamba, sizin orada var lamba? diyorlar. Dalga geçiyorlar. Onlara anlatmaya çalışıyorum siz nasıl görünüyorsunuz orayı. Dağ değil orası, çöl değil, her şeyimiz vardı bizim. Evler arabalar, lüks mağazalar. Böyle şeyler işte, küçük görüyorlar bizi. (S3)*

*Sonra ustabaşı falan değil birisi ama bana emir veriyor. Şunu yap, şunu getir. Sonra ben dedim. Sen benim ustabaşım değilsin bana emir yok. Sonra sen git buradan seni istemiyoruz gibi şeyler dediler. (S3)*

*Patronlarla sıkıntı yok ama bazen Türkler alaycı konuşur bizimle bunun için patronların yapacak bir şeyleri olmaz. (S9)*

*Kültür farklılığındandır belki bilmiyorum ama Türkler çok ağır şaka yapıyor. Bir şey söylüyor mesela kalp kırıcı bir şey o. Sonra şaka yaptım diyor.*

**Tablo 22:** Kişiler Arası İlişkiler Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

***Küçümseyici ya da Alaycı Tavrılar***

*Psikolojik olarak destek sağlamanın en güzel yanı o insana güvenip onu kabullenmek bence. Bazı yerlerde yaşadım o duyguyu İstanbul'da mesela daha yumuşaktı insanlar. Belki kültür seviyesindendir. Ama İnegöl'ün insanların sert bir yapısı var belki de sanayi ortamındandır bilmiyorum. (S4)*

*Kötü düşünceler çok fazla bizim hakkımızda biz eğer tembel bir millet olsak böyle her bulduğumuz işte çalışır mıydık? (S7)*

*Eski işyerimde bize hiç iyi bakmazlardı. Sen Suriyelisin diye herkes küçük görüyordu. Sanki sokaktan toplamışlar getirmişler fabrikaya. Çalışanlarda öyle bakıyordu sanki onlar patron biz işçi, köle gibi davranıyorlardı. Patronlar da aynı şekilde “en ufak hatanda koyarım kapı dışarı senin gibi 10 tane alırım” diyordu. Bu gibi aşağılayıcı laflardan çok duyardık. (S9)*

*Bizim en büyük problemimiz Suriyeli olarak ikinci sınıf insan muamelesi görmek. Kolayca gözden çıkarılacağımız düşüncesi var hepimizde. İnsanların küçümseyici bakışlarından bunu anlayabiliyoruz. Bu durum İnegöl için biraz farklı çünkü çalıştıracak eleman bulamıyorlar. (S1)*

*Bir şey sormadan cevap vermez çoğu, bazıları da alaycı konuşur. Bizi istemediklerini bildiğimiz için bizde zaten çok yaklaşmayız onlara. (S5)*

*Bazen Suriyeliyiz diye kötü sözler duyuyoruz. İstanbul'da çalışırken Bir kere “cehennem olsun gitsin” gibi bir şey duymuştum. (S1)*

***İşverenlerin Bazı Konularda Katı Olan Tutumları***

*Türkçe bilmeyince derdini de anlatamıyorsun. Ya geç geliyorsun işe ya da hiç gelmiyorsun. Böyle olunca da Türklerin bize bakış açısı değişiyor. İşveren yarın gece de gel derse mecbur gidecek evde ne problem olursa olsun. Gelmiyorum derse de işten çıkarılacak. (S4)*

*Bizim dışarıda işlerimi yapacak kimsemiz olmadığı için kendimiz gitmek zorundayız. Bizde kadınlar da çıkmaz pek sokağa. Çocuğum hasta olduğunda ben izin almak zorundayım. Eşim götüremez hastaneye. (S8)*

*Mesela izin alma konusunda falan katı olabiliyor patronlar. Çocuğumuz hasta olabiliyor. Bazen işe gelemeyince mesaiden kesiyorlar. (S1)*

**Tablo 22:** Kişiler Arası İlişkiler Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

***İşverenlerin Bazı Konularda Katı Olan Tutumları***

*Mesai saatleri içerisinde iş dışında ev ile alakalı ya da yasal işler alakalı bir sorun çıkığında dışarıdan yardım isteyebileceğimiz birileri yok. Bizim teyzemiz, ya da amcamız yok Türkler gibi. Böyle konularda izin istendiğinde işten kaydardığımız düşünülüyor. Ama benim işten çıkıp onu yapmam lazım. (S4)*

*Dediğim gibi biraz şey görürler bunlar bize mecbur her şeyi kabul ederler, her şeyi katlanırlar. Tavırlarından bizi kullandıklarını anlıyoruz patronların ama bir şey gelmiyor elimizden mesela bir gün geç gel işe hemen maaş kesintisi, bir gün gelme üç günlük para kesme gibi şeylerde oluyordu eki çalıştığım yerde. (S8)*

*Bizim burada çok tanıdık olmadığı için dışarda işler için izin istemek zorunda kalıyoruz. Sağ olsunlar onlarda veriyorlar izin. Ama her yer aynı değil, hemen maaş kesintisi yapıyorlar. 1 gün gelmedi kes üç gün maaş diyen yerler var. Öyle çalışan yerler biliyorum. (S3)*

*Bazı yerlerde imkânsız izin almak çek git izin yok iş beğenmiyorsan senin gibi çok var çalışacak derlerdi. Burada çok şükür yolunda. (S5)*

*Ben mobilyada çalışmaktan iki tane fitik oldu. Şimdi ağır kaldıramam, 5 kilo bile yasak. Ben doktora gittim fitik için, patronlar işe gelmedim diye maaşımdan kesmiş. (S10)*

***Mesai Saatleri Dışında İletişimin Olmaması***

*İş dışında pek görüşmeyiz biz. (S8)*

*İş dışında da görüşmeyiz. İş- ev, iş- ev. (S2)*

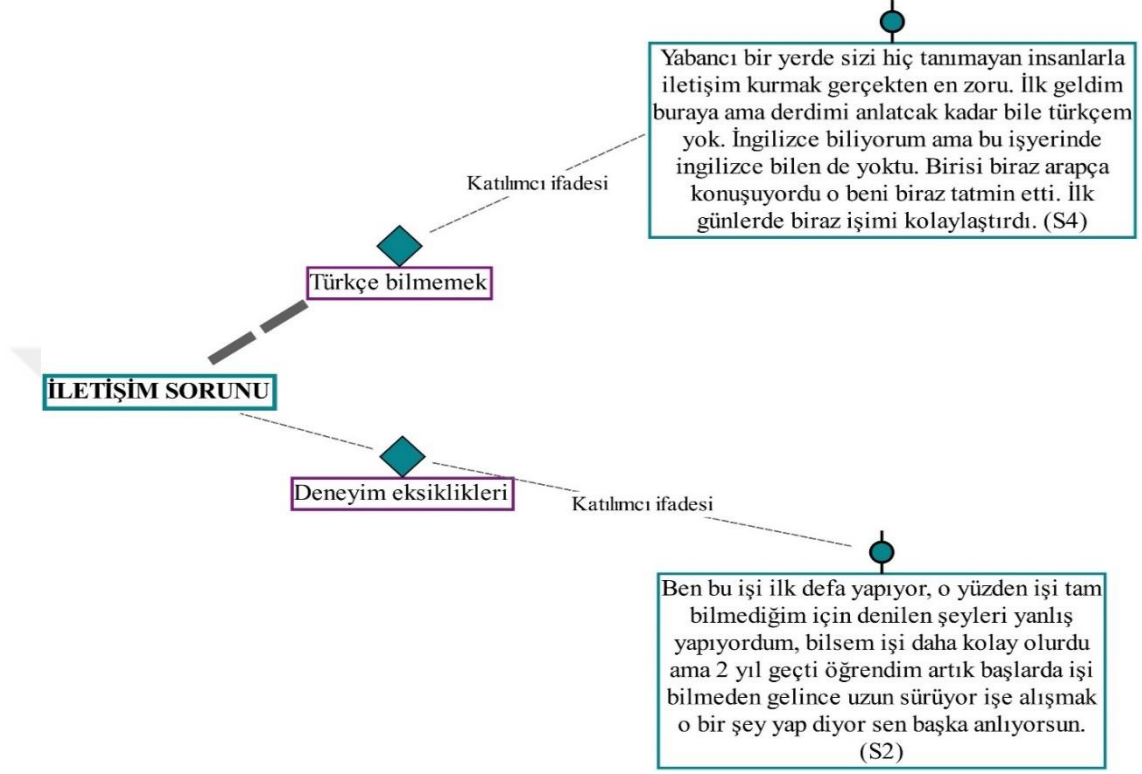
*Bu fabrikada iyi. O kadar sıkıntılı değil. İş ile ilgili konularda yardım isteriz gösterirler ne olduğu sohbet ederler bizle ama iş dışında görüşmeyiz ama iş dışında belki 1000 kişide 1 kişi anca görüşür. Ne bizden ne de onlardan talep gitmez görüşmek için. (S11)*

*Ben çok konuşmam herkesle, sohbet başlatmam onlar konuşursa konuşurum. İş bitince zaten aramam onları onlarda beni aramazlar. (S6)*

*Ben ailemle yaşadığım için dışarda arkadaşlarıma vakit ayırmıyorum fazla. (S4)*

Örgütsel sosyalizasyon sorunları teması çerçevesinde *iletişim sorunu*” kategorisi etrafında oluşan kodlara ve katılımcıların ifadelerine şekil 24’te yer verilmiştir.

**Şekil 24:** İletişim Sorununa İlişkin Kod- Alt Kod Bölümler Modeli



Bu kategori altında sırasıyla “*Türkçe bilmemek (13)*” ve “*deneyim eksiklikleri (4)*” kodlarının yer aldığı görülmektedir. İletişim sorunu kategorisine ilişkin kodların analizi neticesinde; katılımcıların verdiği yanıtlar ilgili kod başlıkları kapsamında frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 23’te sunulmuştur.

**Tablo 23:** İletişim Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri

| <b><i>Türkçe Bilmemek</i></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Hiç Türkçe bilmeyenler ile biraz Türkçe bilenler arasında fark var. Türkçe biraz bilenler daha güzel geçiriyor. Ben biraz biliyorum. (S3)</i>                                                                                                                                                                               |
| <i>Yabancı bir yerde sizi hiç tanımayan insanlarla iletişim kurmak gerçekten en zoru. İlk geldim buraya ama derdimi anlatacak kadar bile Türkçe yok. İngilizce biliyorum ama bu işyerinde İngilizce bilen de yoktu. Birisi biraz Arapça konuşuyordu o beni biraz tatmin etti. İlk günlerde biraz işimi kolaylaştırdı. (S4)</i> |

**Tablo 23:** İletişim Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

***Türkçe Bilmemek***

*Türkçe bilmeyince, hakkını savunmak zor oluyor. (S2)*

*İlk başta sıfırdım hiç Türkçe yoktu, çok zorlandım. Patron bana nasılsın diyormuş ben suratına bakıyorum. Diyorum bu ne diyor acaba diye. (S3)*

*Dil bilmeyenler hala uyum sağlayamadılar iş yerine. (S4)*

*Bizi zorlayan şeyler dil bilmemek oluyor genelde. Arkadaş edinmemizi geciktiriyor. Başka bir iş söylendiğinde çok çabuk anlamıyoruz. Hatalı iş yapabiliyoruz. (S8)*

*Biz bu iş yerinde aile gibiyiz. Ben zaten iş bildiğim için kolay uyum sağladım. Türk çalışanlar destek oldu. Ama dil bilmemek zor. En zor o oluyor. (S5)*

*Ben Türkiye'ye ilk geldiğimde iki sene Suriyelilerin yanında çalıştım hiçbir şey öğrenemedim. Sonra Ankara'ya gittim çalışmaya sadece Türkler vardı orada onlarla konuşa konuşa öğrendim. 2 -3 ayda öğrendim. Mecburum yani. O şekilde öğrendim. Ama hala dil bilmeyenler var. Onlar çok zorlanıyorlar. (S9)*

*Ben Türkçe konuşmakta zorlanıyorum. Derdimi anlatamıyorum kimseye. Ustabaşımıza ya da patrona. Bazen yazılacak şeyler oluyor onları da yazamıyorum. Dil bilmemek en büyük zorluk, ben 6 yıldır Türkiye'deyim ama hala tam bilmiyor Türkçe. (S6)*

*Ben Türkçe biliyorum ama dil öğrenmek gerçekten zor halk eğitimin kurs saatleri bize uymuyor sürekli çalıştığımız için en azından haftada bir gün bizim kursa gitmemize izin verebilirler. Bu kendilerinin de işine gelir yani. (S1)*

*Ben hala tam olarak uyum sağlamadım. Dil az biliyorum. Anlıyorum dediklerini ama konuşmam hala çok iyi değil. (S2)*

*Ben çok şükür çok güzel Türkçe konuşuyorum. Annem- babam Türkmen olduğu için çok önceden beri biliyordum Türkçeyi. Hatta ben söylemesem kimse anlamıyor bile Suriyeli olduğumu. O yüzden dil benim için problem değil ama dil bilmeyen arkadaşlarım için büyük sorun. Dil bilmeyince dertlerini de anlatamıyorlar. Onların söylediği şeyleri yanlış da anlayabiliyorlar. (S1)*

*Türkçe konuşmak en önemlisi yani. Çok pişmanım yani kursa gitmediğim için. Geceleri bilgisayardan kendim Türkçe öğrenmeye çalıştım. (S4)*

**Tablo 23:** İletişim Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

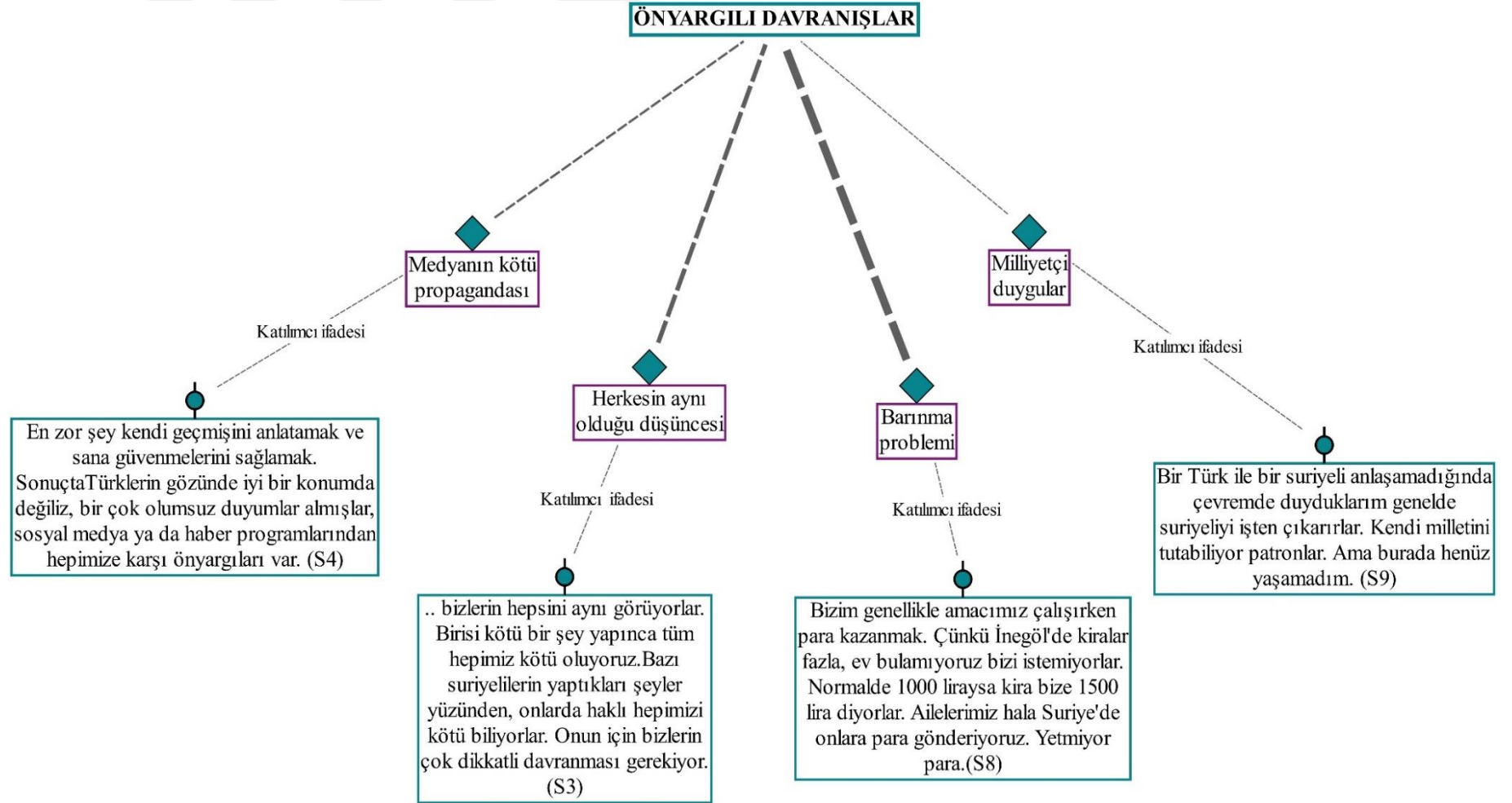
***Deneyim Eksiklikleri***

*Ben hiç iskelet işini bilmezdim. Tatlıcıyım Suriye’de, hiç anlamam iskelet nedir. Burada bana gösterdiler böyle böyle olacak diye. İş hiç bilmeyince, sürekli kafanı onunla meşgul etmek zorundasın, bazen uzun sürüyor bazen kısa sürüyor öğrenmek. (S3)*

*Ben bu işi ilk defa yapıyor, o yüzden hem işi tam bilmediğim için denilen şeyleri yanlış anlıyorum, bilsem işi daha kolay olurdu ama 2 yıl geçti öğrendim artık başlarda işi bilmeden gelince uzun sürüyor işe alışmak o bir şey yap diyor sen başka anlıyorsun. (S2)*

Örgütsel sosyalizasyon sorunları teması çerçevesinde **“önyargılı davranışlar”** kategorisi etrafında oluşan kodlara ve katılımcıların ifadelerine şekil 25’te yer verilmiştir.

Şekil 25: Önyargılı Davranışlar Sorununa İlişkin Kod- Alt Kod Bölümler Modeli



Bu kategori altında sırasıyla “barınma problemi (6)”, “herkesin aynı olduğu düşüncesi (4)” “medyanın kötü propagandası (3)” ve “milliyetçi duygular (2)” kodlarının yer aldığı görülmektedir. Önyargılı davranışlar kategorisine ilişkin kodların analizi neticesinde; katılımcıların verdiği yanıtlar ilgili kod başlıkları kapsamında frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 24’te sunulmuştur.

**Tablo 24: Önyargılı Davranışlar Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri**

| <b>Barınma Problemleri</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>İş buluyoruz bu sefer ev bulanmıyoruz. Hep sıkıntı. Kimi ev sahipleri Suriyeliye ev yok diyor. Biz iyi biri olsak dahi bize ev vermeme durumları var. Çok kötü şartlarda hele bir de bekârsak kalabalık gruplar halinde yaşamak zorunda kalabiliyoruz. Ben evliyim ama yine de çok zor ev buldum. (S11)</i> |
| <i>İş bulunuyor İnegöl’de ama ev bulmak daha sıkıntı. Ben 7 bekâr ile aynı evde kalıyorum. Suriyeliyiz hepimiz. Çok uğraştık ev bulmak için. Aaa sen bekâr bir de Suriyeli ev yok sana diyorlar. Tek başıma ev tutmam imkânsız zaten. (S9)</i>                                                                 |
| <i>Kira pahalı, bekâra ev yok. Suriyeli aileye belki veriyorlar ama bekâr çok zor buluyor ev. (S7)</i>                                                                                                                                                                                                         |
| <i>İnegöl’de iş bulmaktan daha zoru ev bulmak, Suriyeliye ev yok diyor çoğu, genelde kalabalık gruplar halinde yaşadığımız için hoşgörü yok bize karşı. Ya da adam Suriyeliye kiraya verecekse çok pahalı veriyor. (S1)</i>                                                                                    |
| <i>Bizim genellikle amacımız para kazanmak. Çünkü İnegöl’de kiralar fazla ev bulamıyoruz bizi istemiyorlar. Normalde 1000 liraysa kira bize 1500 lira diyorlar. Ailelerimiz hala Suriye’de onlara para gönderiyoruz. (S8)</i>                                                                                  |
| <i>Başını sokacak bir yer bulmak bunlar çok zor Türkiye’de, İnegöl’de çok daha zor pahalı zaten kiralar. (S4)</i>                                                                                                                                                                                              |
| <b>Herkesin Aynı Olduğu Düşüncesi</b>                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <i>İşyerinde en önemli şey bir de güven problemi. Bize daha az şans verirler. He bu Suriyeli o zaman kesin bu hatalıdır derler. (S1)</i>                                                                                                                                                                       |
| <i>Bize güvenmelerini istiyoruz en çok. Çünkü hep kötü olduğumuz düşüncesi var. Eğer savaş olmasaydı biz ülkemizi terk etmezdik. Bunu anlamak istemiyorlar. Onun için bizi istemiyorlar. (S11)</i>                                                                                                             |

**Tablo 24: Önyargılı Davranışlar Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)**

***Herkesin Aynı Olduğu Düşüncesi***

*Bir de en önemli sorun bizlerin hepsini aynı görüyorlar. Birisi kötü bir şey yapınca tüm hepimiz kötü oluyoruz. Bazı Suriyelilerin yaptıkları şeyler yüzünden, onlarda haklı hepimizi kötü biliyorlar. Onun için bizlerin çok dikkatli davranması gerekiyor. (S3)*

*Ama zamanla beni tanıdıkça, biz çok önyargı yapmışız sana diyenler oldu. Bence bize şans versinler bizi severler. Hep medyadaki Suriyeliler gibi görüyorlar bizi. (S1)*

***Medyanın Kötü Propagandası***

*En zor şey kendi geçmişini anlatmak ve sana güvenmelerini sağlamak. Sonuçta Türklerin gözünde iyi bir konumda değiliz, birçok olumsuz duyumlar almışlar, sosyal medya ya da haber programlarından hepimize karşı önyargıları var. (S4)*

*Bazı Türklerde kıskançlık var. Bizim ülkemiz onlar rahat diyorlar sosyal medya yüzünden. Biz rahatlık seviyor olsak böyle işlerde çalışmayız. Bizim tek derdimiz ekmek parası. Bize anlayış göstermelerini bekliyoruz. (S11)*

*Ama zamanla beni tanıdıkça, biz çok önyargı yapmışız sana diyenler oldu. Bence bize şans versinler bizi severler. Hep medyadaki Suriyeliler gibi görüyorlar bizi. (S1)*

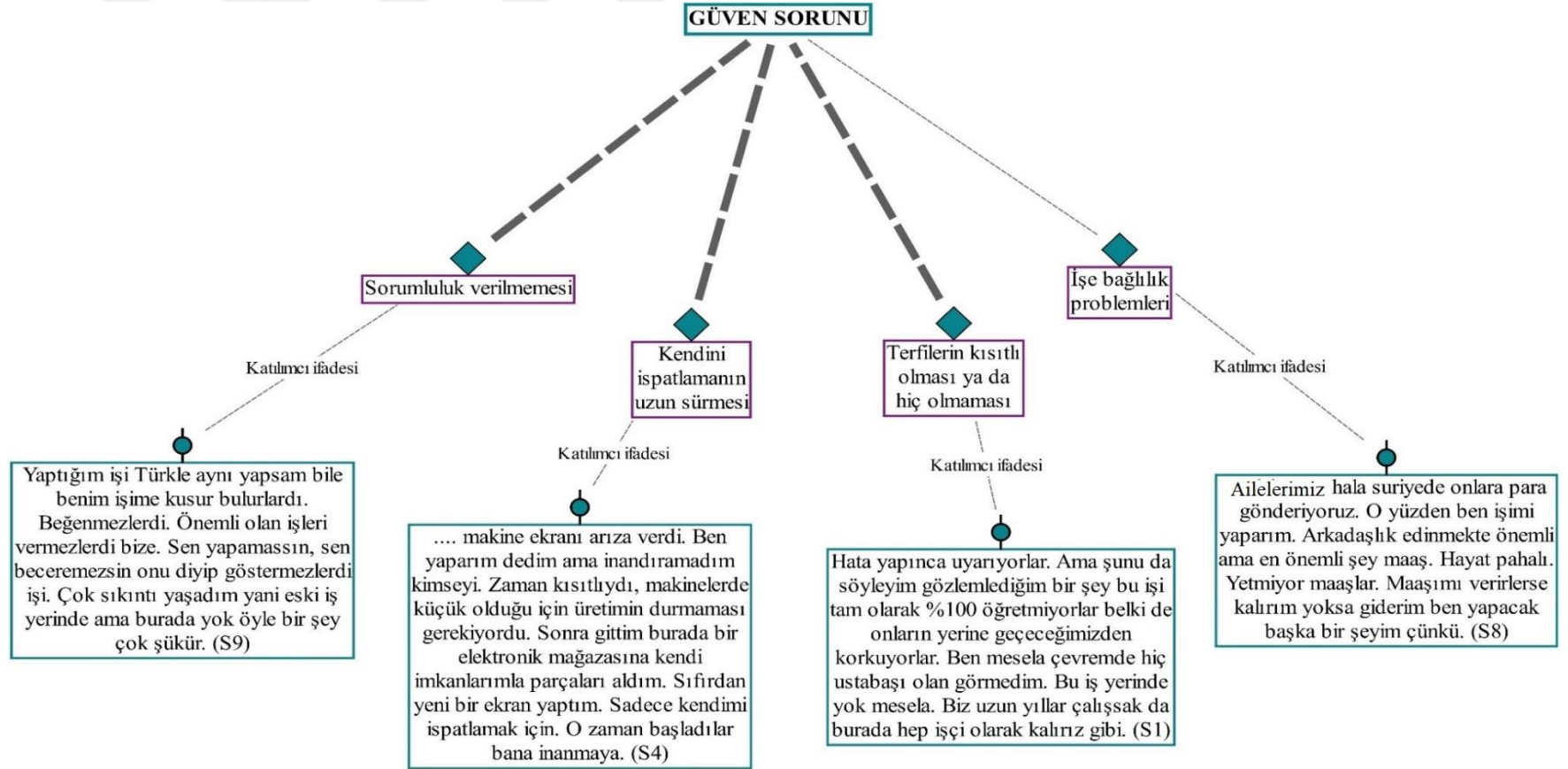
***Milliyetçi Duygular***

*Biz bunu patronlara söylediğimizde o Türk vatandaşı çalışanın tarafını tutuyor. Aman bu gider diğeri gelir gibi anlatabiliyor muyum? Ayrımcılık yapıyorlar. Ama her yerde aynı şey geçerli değil. (S1)*

*Bir Türk ile bir Suriyeli anlaşılmadığında çevremde duyduklarım genelde Suriyeliyi işten çıkarırlar. Kendi milletini tutabiliyor patronlar. Ama burada henüz yaşamadım. (S9)*

Örgütsel sosyalizasyon sorunları teması çerçevesinde “**güven sorunu**” kategorisi etrafında oluşan kodlara ve katılımcıların ifadelerine şekil 25’te yer verilmiştir.

Şekil 26: Güven Sorununa İlişkin Kod- Alt Kod Bölümler Modeli



Bu kategori altında sırasıyla “Sorumluluk verilmemesi (4)” ve “kendini ispatlamanın uzun sürmesi (4)”, “terfilerin kısıtlı olması ya da hiç olmaması (4)” ve “işe bağlılık problemleri (4)” kodlarının yer aldığı görülmektedir. Güven sorunu kategorisine ilişkin kodların analizi neticesinde katılımcıların verdiği yanıtlar ilgili kod başlıkları kapsamında frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 25’te sunulmuştur.

**Tablo 25:** Güven Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Sorumluluk Verilmemesi</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <i>Yaptığım işi Türk ile aynı yapsam bile benim işime kusur bulurlardı. Beğenmezlerdi. Önemli olan işleri vermezlerdi bize. Sen yapamazsın, sen beceremezsin onu deyip göstermezlerdi işi. Çok sıkıntı yaşadım yani eski iş yerinde ama burada yok öyle bir şey çok şükür. (S9)</i>                                                                           |
| <i>Ustabaşı oluyorlar ama çok az genelde Türkler bizi yönetir. Belki kendi tarafımızı kayıracağımızdan korkuyorlardır. Belki de bize güvenmiyorlardır. İş güzel yapacağımızı düşünmüyorlar, öğretseler bizde yapabiliriz ama dediğim gibi bazen sorumluluk vermek istemiyorlar, basit işlerde kullanıyorlar. (S8)</i>                                         |
| <i>Hata yapınca uyarıyorlar. Ama şunu da söyleyeyim gözlemlediğim bir şey bu işi tam olarak %100 öğretmiyorlar belki de onların yerine geçeceğimizden korkuyorlar. (S1)</i>                                                                                                                                                                                   |
| <i>Herkesin şüphesi vardı ben makine biliyorum ama buna kimse inanmıyor. Patronları da inandırmak zordu. Bana sorumluluk vermiyorlardı. (S4)</i>                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Kendini İspatlamanın Uzun Sürmesi</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <i>Sonra makine ekranı arıza verdi. Ben yaparım dedim ama inandıramadım kimseyi. Zaman kısıtlıydı, makinelerde küçük olduğu için üretimin durmaması gerekiyordu. Sonra gittim burada bir elektronik mağazasına kendi imkânlarımla parçaları aldım. Sıfırdan yeni bir ekran yaptım. Sadece kendimi ispatlamak için. O zaman başladılar bana inanmaya. (S4)</i> |
| <i>Bu işyerinde iyiyiz arkadaşlarla. Ama böyle olmam kendimi onlara sevdirmem çok zaman alıyor. İlk zamanlar işe gelesim gelmiyordu. (S1)</i>                                                                                                                                                                                                                 |
| <i>Biz işimizi ne kadar iyi de yapsak bunu ispat edemeyiz, biz kendimizi anlatamıyoruz patrona ya da diğer çalışanlara. (S1)</i>                                                                                                                                                                                                                              |
| <i>Ama sonra en zor aşama geliyor. Kendini ispatlamak. Sana güvenmelerini sağlamak. (S4)</i>                                                                                                                                                                                                                                                                  |

**Tablo 25:** Güven Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

***Terfilerin Kısıtlı Olması ya da Hiç Olmaması***

*Ben mesela çevremde hiç ustabaşı olan görmedim. Bu iş yerinde yok mesela.*

*Biz uzun yıllar çalışsak da burada hep işçi olarak kalırız gibi. (S1)*

*Burada ustabaşı olan yabancı yok olan yerler duyuyorum. (S8)*

*Bir de Türkler buna razı gelmeyebilirler. Ben Suriyeliden mi emir alacağım diyebilirler. Patronlarda böyle olmasın diye karışıklık çıkmasın diye bizim yükselmemizi istemeyebilir. (S1)*

*Ben Türkiye'ye geldiğimden beri çok fazla işte çalıştım çaycılıkta yaptım başka illerde fabrikalarda da çalıştım, ancak kendi ülkemdeki mesleğim olan işi yapmamıştım buraya gelene kadar, ben kendi ülkemde de boyacıydım ama mobilya üzerine değildi boya. Burada bu işi de öğrendim. Eğer imkân verilirse kendimi gösterip yetkili bir pozisyona gelmek isterim. Ama ben çok yükselen iyi yerlere gelen görmedim kendilerinden olanları tercih ederler diye düşünüyorum. (S11)*

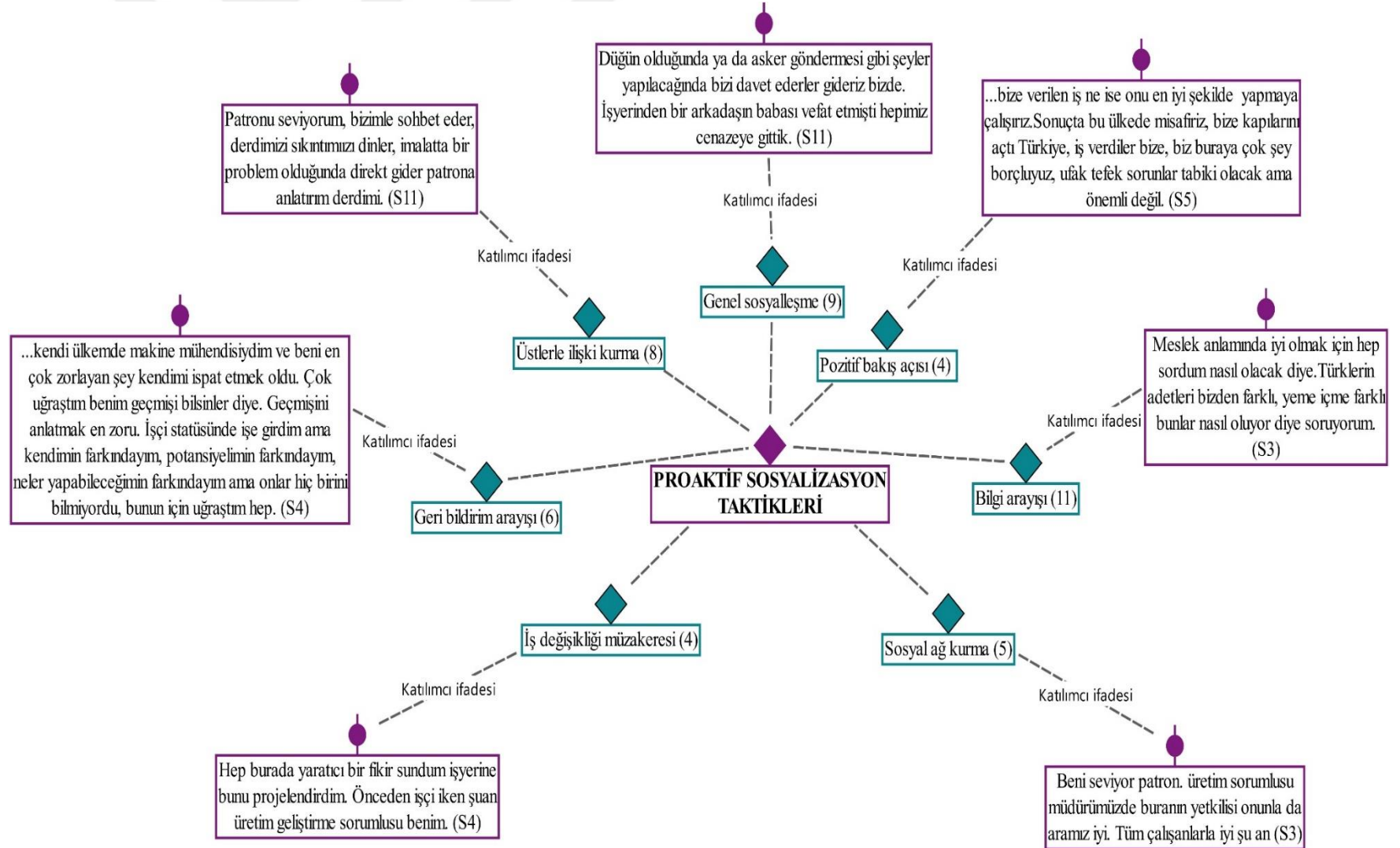
***İşe Bağlılık Problemleri***

*Yalan yok maaş önemli hepimiz için daha çok veren bir yere giderler. Çünkü hepimizin Suriye'de akrabaları var onlara para göndermek zorundayız. (S11)*

*Ailelerimiz hala Suriye'de onlara para gönderiyoruz. O yüzden ben işimi yaparım. Arkadaşlık edinmekte önemli ama en önemli şey maaştır. Hayat pahalı. Yetmiyor maaşlar. Maaşımı verirlerse kalırım yoksa giderim ben yapacak başka bir şeyim çünkü. Benden para bekleyen, yaşlı çalışamayan anne babalarımız var Suriye'de. (S8)*

Yeni işgörenin bir işte çalışmaya başladığında çevresinde algıladığı belirsizliği azaltmak ve iş yerine adaptasyonunu hızlandırmak için kendilerinin de çaba harcaması proaktif davranış göstermesi beklenmektedir. Bu bakımdan sığınmacıların işe ve işyerine uyumlu bir işgören haline gelmesi için kendilerinin uyguladıkları proaktif davranışların neler olduğu sorusuna verilen yanıtlar neticesinde oluşturulan rapor şekil 27'de gösterilmektedir.

Şekil 27: Sığınmacıların Proaktif Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Kod-Alt Kod Bölümler Modeli



**Tablo 26:** Sığınmacıların Proaktif Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Belge ve Bölüm Temelli Kod Frekansları

| <b>Belgeler</b>           | <b>Frekans</b> |
|---------------------------|----------------|
| Bilgi arayışı             | 8              |
| Üstlerle ilişki kurma     | 7              |
| Geri bildirim arayışı     | 6              |
| Genel sosyalleşme         | 6              |
| İş değişikliği müzakeresi | 4              |
| Sosyal ağ kurma           | 4              |
| Pozitif bakış açısı       | 3              |
| Kodlanmış Belgeler        | 11             |
| Kodlanmamış Belgeler      | 0              |
| ANALİZ EDİLEN BELGELER    | 11             |
| <b>Bölümler</b>           | <b>Frekans</b> |
| Bilgi arayışı             | 11             |
| Genel sosyalleşme         | 9              |
| Üstlerle ilişki kurma     | 8              |
| Geri bildirim arayışı     | 6              |
| Sosyal ağ kurma           | 5              |
| İş değişikliği müzakeresi | 4              |
| Pozitif bakış açısı       | 4              |
| <b>TOPLAM</b>             | <b>47</b>      |

Sığınmacıların proaktif sosyalizasyon taktiklerine ilişkin kodların analizi neticesinde; belge temelli analiz sonuçlarına göre görüşülen firmaların hepsinde de en çok yer verilen ifadelerin *bilgi arayışı (8)*” kategorisi altında toplandığı görülmektedir. Bu kategoriyi daha sonra “*üstlerle ilişkiler kurma (7)*”, “*geri bildirim arayışı (6)*”, “*genel sosyalleşme (6)*”, “*iş değişikliği müzakeresi (4)*”, “*sosyal ağ kurma (4)*” ve “*pozitif bakış açısı (3)*” takip etmektedir.

Proaktif sosyalizasyon taktikleri kategorisine ilişkin kodların analizi neticesinde; katılımcıların verdiği yanıtlar ilgili kod başlıkları kapsamında frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 27’de sunulmuştur.

**Tablo 27:** Proaktif Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri

**Bilgi Arayışı**

*Meslek anlamında iyi olmak için hep sordum nasıl olacak diye. Türklerin adetleri bizden farklı, yeme içme farklı bunlar nasıl oluyor diye soruyorum. (S3)*  
*Türkçe az konuşuyor ben, patronlar nasıl yapacağımı bilmiyor, güvenmiyor. İşçi olarak işe alıyorlar ama ben o işi yapmak istemiyorum, mühendisim ülkemde kendimi kanıtlamak patronlara mühendislik yapacağımı göstermek için hep uğraştım. (S10)*

*Benim Türkçe var ama çok değil, o yüzden Türklerden bir şeyler öğrenmek için çalışıyorum. Sürekli onlara soruyorum bunu siz nasıl söylüyorsunuz diye. (S8)*  
*Türkçe öğrenmek için uğraştım en çok, ilk geldiğimde çalıştığım yer Suriyeli yeriye. Orada hiç Türkçe öğrenemedim sonra Türk çalışanların yanında işe başladım Türkçe öğrenirim diye. En çok internet kullandım Türkçe öğrenmek için, gramer hala yok ama anlıyorum her şeyi. (S3)*

*Özellikle makineler ile ilgili her şeyde yetenekliyim, mekatronik mühendisliği okudum, ben biliyorum bunu ama onlar bilmiyor. Bir fırsat kolladım hep nasıl kendimi anlatırım onlara diye, bir gün makine bozuldu, söyledim ben yaparım bunu diye, bana inanmaları için bir makine ekranını baştan tasarladım. Tüm parçalarını kendim aldım. Ancak o zaman bana inanmaya başladılar. (S4)*

*Mola saatlerinde ben özellikle Türklerle muhabbet etmek istiyorum. Kelimelerin Türkçesi ne diye soruyorum. (S3)*

*İlk işe başladığın günler çok zor, belirsiz her şey, iş söylediler sana şunu yap diye ama yapabilecek miyim bilmiyorum, kimseyi tanımıyorum, konuşmak istersem beni yanlış anlarlar mı diyorum. Hep gözlüyorsun insanları, yaptıkları işleri takip ediyorsun. (S2)*

*Ben hiç Türkçe konuşamıyordum geldiğimde, şimdi iyiyim ama. Kursa gittim, kitaplar aldım. Konuşmak güzel ama yazma yok. Şimdi yazı yazmayı öğrenmeye çalışıyorum. (S11)*

**Tablo 27: Proaktif Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)**

**Bilgi Arayışı**

*Ben ilk buraya geldim hiçbir şey bilmiyordum. Türkçe öğrenmek için çok uğraştım. Ama halk eğitime gidemiyorum. İş saatleri tutmuyor. Özel kurs 300 lira para istiyor. Ona da gittim pahalı olduğu için bıraktım. Eğer param yetse bana devam etmek isterdim. Dil öğrenmek için en çok çaba gösterdim. (S3)*

*Bazen ben bir şeyler soruyorum anlamadığım ya da merak ettiğim konularda sadece iş değil, işi öğrendim. Gelenek, görenek, adetler ile ilgili şeyler öğrenmeye çalışıyorum. Benzer şeyler ama bazen hiç bilmediklerimde oluyor. (S5)*

**Genel Sosyalleşme**

*Bizim patronların meyve bahçesi var, elma, kestane var bahçelerinde, onlardan toplamaya gideriz bazen, bazen mangal yaparız orada, tüm çalışanlar ve patronlar olarak birlikte futbol maçlarımız olur. (S5)*

*İlk işe başladığımda Türkler bu kadar iyi davranmıyordu bize ama zamanla aramız iyi oldu, şimdi çok iyiyiz beraber molalara çıkıyoruz, çay kahve içiyoruz, bazıları ile dışarda da görüşürüz. (S3)*

*Burada mesela biz Türklerle karışık şekilde her hafta halı saha maçı yaparız. Bugün akşamda maç yapacağız. (S1)*

*Dışarda görüşmek pek olmuyor, ama işyerinde mola saatlerinde beraber otururuz, beraber yemek yeriz, sadece Suriyeliler ile değil hepsi ile muhabbet ederim ben. (S9)*

*Sosyal etkinlikler yapmayı sever patronlar bizim. Herkes katılır onlara, doğum günleri kutlanır bazen, mangal gibi şeyler yaparız hep birlikte. (S4)*

**Üstlerle İlişki Kurma**

*Patron birini sevmeyince Suriyelilere iş yok diyor. Patrona kendini kanıtlamak önemli bence. Aran iyi olursa senin yaptığın işleri severse, dürüst olursan, ahlaklı olursan bizi korur hep. Onun için anlatıyorum ben hep kendimi, yaptığım işleri, o bilsin ki benim hakkımda kötü şeyler duyarsa bana inansın diye. (S3)*

*Patronumuz çok iyi kendisi de işçilikten gelmiş, sanayide yetişmiş o yüzden bizim sıkıntılarımızı anlayabiliyor. Hepimize selam verir. Bir izin ya da avans isteme durumu olduğumuzda yanına çıkar kendimiz anlatırız sorunlarımızı. (S1)*

**Tablo 27:** Proaktif Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

**Üstlerle İlişki Kurma**

*Patronlar zaten çok güzel insanlar, sadece iş değil başka sıkıntılarımızı da çözmeye çalışırlar, biz aile gibi olduk onlarla. (S5)*

*Geçinmek için çalışmak zorundayım. İşimi kaybetmek istemiyorum o yüzden patronlara kendimi sevdirmeliyim diye işimi güzel yapmaya çalışıyorum. (S7)*

*Bu işyerinde patronlar iyi. Maaşları zamanında yatırırlar. Aram bozulsun istemem patronla. İmalat kısmındaki kişilerle problemler oluyor ama patronlar haklının yanında olur. (S9)*

*Kendini sevdirmek bir de güven kazanmak önemli. Patron sever beni. Sadece ustabaşını ve patronun dediklerini yapıyorum ben. Diğer arkadaşlarla çok konuşmam. Bir sorun gördüğümde ya da bana kötü bir şey söylediklerinde gidip patrona anlatırım. Kavga ya da kötü laf yapmam kimseye. (S2)*

**Geri Bildirim Arayışı**

*İlk başta sürekli soruyorsun yaptığın iş olmuş mu olmamış mı diye ustabaşından onay istiyorsun, patrondan onay istiyorsun ama sonra öğrendim şu an bir sıkıntı yaşamıyorum. Sadece takdir edilmeyi bekliyorum. (S11)*

*Benim Türkçe az, bazen şunu yap diyorlar ben başka bir yer yapıyordum, yanlış iş oluyordu. O yüzden iyice anlayana kadar bir şey yapmamalı, sabırlı Türkler anlatıyorlar sorunca ama hepsi değil. (S6)*

*Hatalı üretim yapmamak için tamamen anlayana kadar her şeyi sormaya çalışıyorum. Sadece ustabaşı değil, işi bilen daha uzun süre bu işi yapmış arkadaşlara da soruyorum. Onlarda sağ olsunlar anlatıyorlar hep. (S5)*

*Bize verilen işleri güzel ve hatasız yapmaya çalışırız. Sorarız hep, nasıl olmuş mu diye. Eğer olmamış ise neden olmamış, bunu öğrenmek önemli, o hatayı tekrarlamamak için. (S1)*

**Tablo 27:** Proaktif Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

**Sosyal Ağ Kurma**

*Bence işyerinde en önemli olan şey bir arkadaşının olması, o zaman daha kolay oluyor bazı şeyler. Kendimizi sevdirmek ve onlara kendimizi anlatmak için çok kişiyle arkadaşlık yapmak gerekiyor. Seni tanımadan sevmiyorlar, önyargıları hep oluyor bize karşı. (S8)*

*Onlar bana güneydin nasılsın gibi şeyler demese bile ben onlara soruyorum. İşim biterse eğer yardıma ihtiyacı olan diğer işçilere soruyorum yardım gerekli mi diye. Konuşmaya çalışıyorum onlarla. Ama Suriyeliler genelde kendi içlerinde arkadaşlık yapıyorlar. Ben öyle değilim. (S5)*

*Arkamdan konuşuyorlar hep kulağıma geliyor işini güzel yapıyor bu çocuk diye. Yüzüme de söylüyorlar sen hızlı yapıyorsun elin çabuk senin diyorlar. Hepsi sever beni bu iş yerinde. Hepsiyle muhabbet ederim. (S11)*

**Pozitif Bakış Açısı**

*Bizlerin hepsini aynı görüyorlar. Birisi kötü bir şey yapınca tüm hepimiz kötü oluyoruz. Bazı Suriyelilerin yaptıkları şeyler yüzünden hepimizi kötü biliyorlar. Onun için bizlerin çok dikkatli davranması gerekiyor. Kötü bakış açısını değiştirmek bizim elimizde olan bir şey. (S3)*

*Bize verilen iş ne ise onu en iyi şekilde yapmaya çalışıyoruz. Sonuçta bu ülkede misafiriz bize kapılarını açtı Türkiye, patronlar seviyor, biz buraya çok şey borçluyuz, kötü şeyler olduğunda bunun lafını etmek hoş olmaz. (S5)*

*Genelde dil çok bilmediğimiz için kendi içlerimizde gruplaşma oluyor. Öyle olunca herkes bizlerin kapalı kutu olduğunu düşünür. Ben Türklere bazen hak veriyorum, onlarda haklılar ülkelerinde hiç tanımadıkları insanlar geldiler bazen haberlerde hakkımızda kötü şeyler duyuyorlar, sevmiyorlar bizi. (S1)*

**İş Değişikliği Müzakeresi**

*Hep burada yaratıcı bir fikir sundum işyerine bunu projelendirdim. Önceden işçi iken şu an üretim geliştirme sorumlusu benim. Benim bir şey talep etmeme gerek kalmadan onlar kendileri teklif ettiler. Paradan daha önemli için saygın bir konumda olmak. Çünkü benim ülkemde ben statüsü yüksek biriydim. (S4)*

**Tablo 27:** Proaktif Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)  
**İş Değişikliği Müzakeresi**

*Ben yardımcı eleman olarak girdim işe, işi öğrenince bizote diye bir makine var onu kullanmaya başladım. Şimdi de rodaj işini öğrenmeye çalışıyorum.*

(S6)

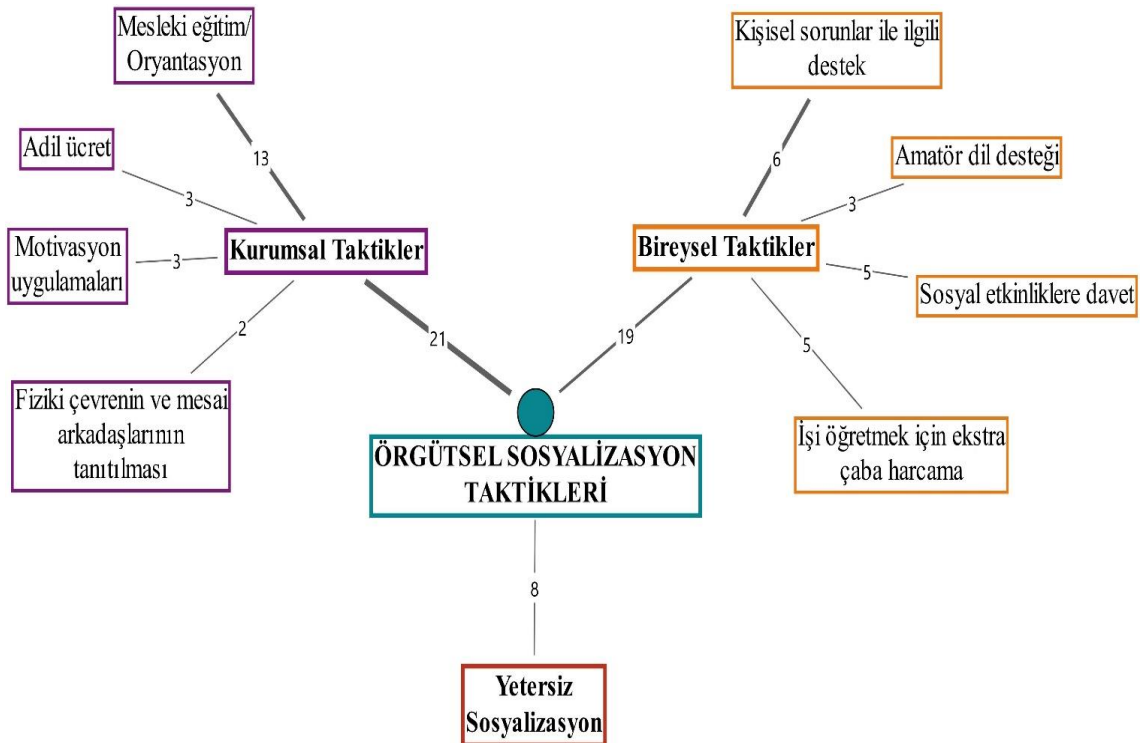
*Ben üniversitede muhasebe bitirdim. Türkçemi geliştirmeye çalışıyorum şimdi, kendimi göstermek istiyorum, çünkü metal kaplama değil benim asıl meslek ama bu işi de öğrenip başka işleri öğrenmek istiyorum.*

*İlk yardımcı eleman olarak başladım şimdi bizote yapıyorum, eğer iyi yaparsam başka makineleri de öğrenirim.*

(S7)

Geçici koruma statüsündeki sığınmacıların bakış açısından kendilerinin işe ve işyerine uyumlu bir işgören haline getirilmesi için işverenler ya da çalışma arkadaşları tarafından hangi sosyalizasyon taktiklerin kullanıldığı sorusuna verilen yanıtlar neticesinde oluşturulan rapor şekil 28’de gösterilmektedir.

**Şekil 28:** Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların Bakış Açısından Örgütsel Sosyalizasyon Taktikleri Temasının Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli



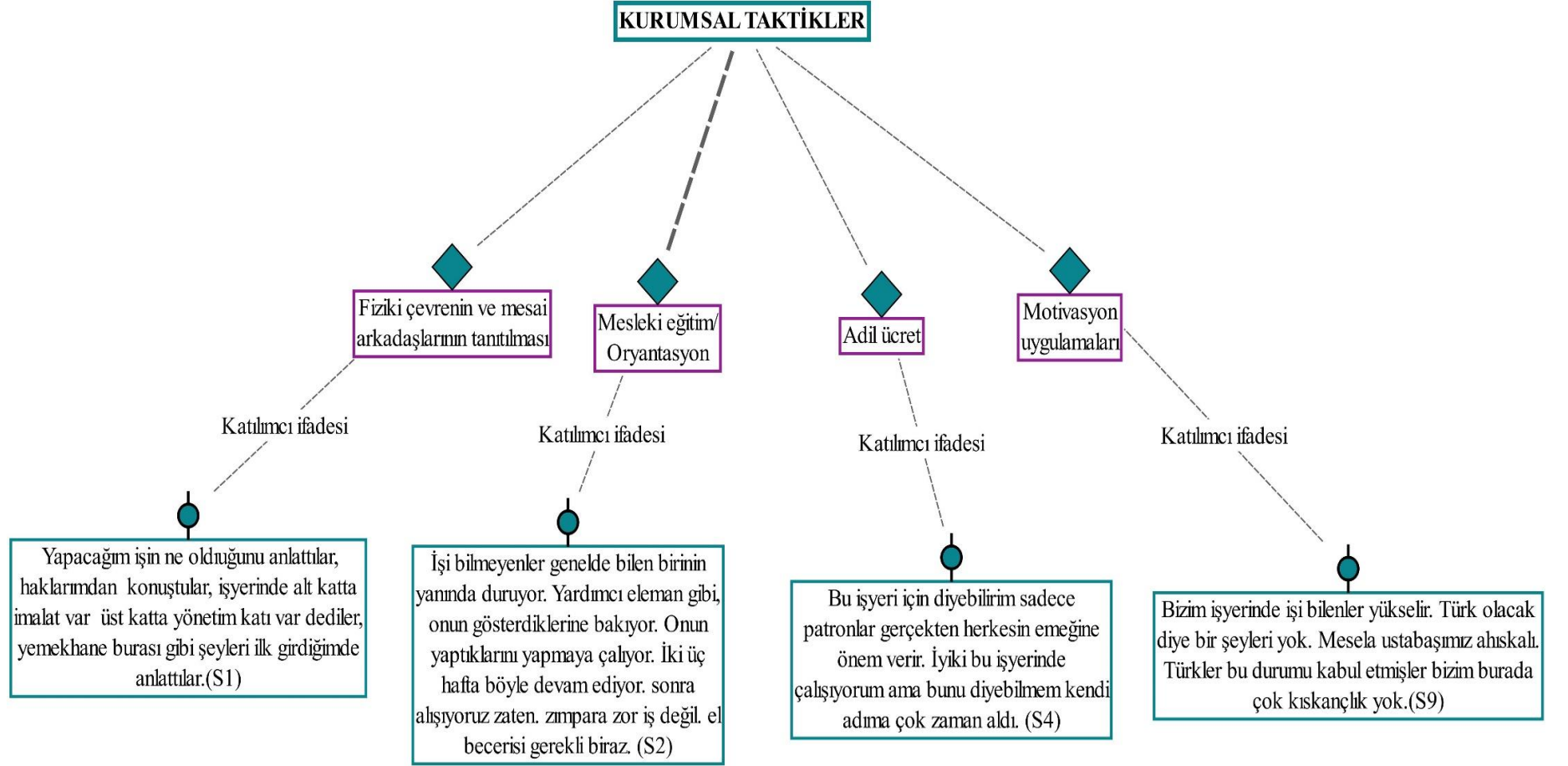
**Tablo 28:** Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların Bakış Açısından Örgütsel Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Belge ve Bölüm Temelli Kod Frekansları

| <b>Belgeler</b>        | <b>Frekans</b> |
|------------------------|----------------|
| Kurumsal Taktikler     | 11             |
| Bireysel Taktikler     | 9              |
| Yetersiz sosyalizasyon | 8              |
| Kodlanmış Belgeler     | 11             |
| Kodlanmamış Belgeler   | 0              |
| ANALİZ EDİLEN BELGELER | 11             |
| <b>Bölümler</b>        | <b>Frekans</b> |
| Kurumsal Taktikler     | 21             |
| Bireysel Taktikler     | 19             |
| Yetersiz sosyalizasyon | 8              |
| <b>TOPLAM</b>          | <b>48</b>      |

Sığınmacıların bakış açısından çalıştıkları firmalarda gözlemledikleri örgütsel sosyalizasyon taktiklerine ilişkin kodların analizi neticesinde; belge temelli analiz sonuçlarına göre görüşülen firmalarda en çok yer verilen ifadelerin *kurumsal taktikler (11)*” kategorisi altında toplandığı görülmektedir. Bu kategoriye daha sonra *bireysel taktikler (8)*” izlemiştir. Ayrıca katılımcıların “*yetersiz sosyalizasyona (8)*” dair görüş bildirdikleri de kaydedilmiştir.

Örgütsel sosyalizasyon taktikleri teması çerçevesinde “*kurumsal taktikler*” kategorisi etrafında oluşan kodlara ve katılımcıların ifadelerine şekil 29’te yer verilmiştir.

**Şekil 29:** Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların Bakış Açısından Kurumsal Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Kod- Alt Kod BölümlerModeli



Bu kategori altında sırasıyla “mesleki eğitim/oryantasyon”, “adil ücret”, “motivasyon uygulamaları” ve “fiziki çevrenin ve mesai arkadaşlarının tanıtılması”, kodlarının yer aldığı görülmektedir. “Kurumsal taktikler” kategorisine ilişkin kodların analizi neticesinde katılımcıların verdiği yanıtlar ilgili kod başlıkları kapsamında frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 29’da sunulmuştur.

**Tablo 29:** Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların Bakış Açısından Kurumsal Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri

**Mesleki Eğitim/Oryantasyon**

*Vasıfsız olarak, hiç iş bilmeden gelen biriye eğer ustanın yanında duruyordu. Usta çırak ilişkisi ile iş öğreniyorlar. (S4)*

*İş bilmeyenler genelde bilen birinin yanında duruyor. Yardımcı eleman gibi, onun gösterdiklerine bakıyor. Onun yaptıklarını yapmaya çalışıyor. İki üç hafta böyle devam ediyor. Sonra alışıyorduk zaten. Zımpara zor iş değil. El becerisi gerekli biraz. (S2)*

*İş bilmiyor ise, bize zaman tanıyorlar işi öğrenmek için, bilen birisi bize gösteriyor. Türk oluyor ustabaşımız genelde o gösteriyor zaten o hep kontrol ediyor bizi. (S7)*  
*Genelde işyerine deneyim sahibi kişiler aranıyor. Ama İnegöl öyle değil. Vasıfsız bile olsan işi öğretiyorlar. Çünkü ihtiyaç var. (S11)*

*Eğer iş ile alakalı bir bilgimiz yok ise, bizi ilk önce bilen birinin yanına koyuyorlar. Onu izliyoruz, neler yapıyor makineyi nasıl kullanıyor diye. Sonra bize bırakıyorlar işi ama hep gözlemliyorlar. (S1)*

*Burada patron iyi. İş bilmeyenlere sabırla işi öğretiyor. Deneyimli olmak her zaman daha iyi ama daha kolay iş buluyorsun ama iş bilmeyince de iş bulabiliyorsun İnegöl o yönden daha iyi. Biz genelde yardımcı eleman olarak ya da basit işlerden başlıyoruz. Bize işi öğretmesi için birinin yanına veriyorlar. (S8)*

*Biz ilk geldiğimizde bir şey bilmeden geliyorsak işi ustabaşımız her şeyi gösteriyor. Makineleri tanıtıyor. Arıza durumuna nasıl geçer, nasıl arızası giderilir. Öyle durumlarda ne yapılır gibi şeyler genelde. Genelde ilk olarak zaten yardımcı eleman olarak başlıyoruz bilen birinin yanında duruyoruz birkaç hafta. (S3)*

*Bir işe başladığımda ustabaşı beni kontrol ediyor. Doğru yaptığımı görünce bir şey demiyor. (S6)*

**Tablo 29:** Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların Bakış Açısından Kurumsal Sosyalleşim Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

**Mesleki Eğitim/Oryantasyon**

*Ben işi bilmiyordum ustabaşı bana gösterdi öyle öğrendim. (S2)*

*Ben daha önce polisaj bildiğim için işi öğretmek için bana bir şey yapmadılar zaten deneyimliydim bu konuda. Ancak hiç iş bilmeyenler genelde bir ustabaşının yanına veriliyor. Onlar öğretiyor. Usta bana işi öğretmek değil de kontrol etmek amaçlı yanımda durur. Mesleki eğitim değil yani. (S9)*

*Ben daha önce İstanbul'da çalıştım İzmir'de çalıştım ama hiç insanlık görmedim. İş yapamayınca hemen gönderirlerdi. Burada öyle değil, patron bana işi öğretti, şimdi yapıyorum işi. Bazen hatalar oluyor ama öğreniyorum. Gösteriyorlar hep. (S6)*

*Ama meslek bilmeyenler genelde deneyimlilerin yanında işi öğreniyorlar. Genelde zor değil makineler kolay öğreniliyor. (S5)*

*Ama buraya genç özellikle giren işçiler işi bırakıyor. Tozlu ortam, pis kokuyor güzel bir çalışma ortamı yok yani. Burada ya Suriyeliler ya da emekli olmuş ama paraya ihtiyacı olanlar yaşlı insanlar çalışıyor. Sizin Türk gençleri beğenmez bu işleri. Böyle olunca da kıymetli olduk patronlar her gün bana sorar varsa tanıdık gelsin buraya diye. Fark etmez iş bilmemesi öğretiriz der. (S8)*

**Adil Ücret**

*Yaptığım işin altında bir para alınca burada kalmak istemem ben ama çok şükür veriyor patronlar. Eşit bence herkes belki uzun yıllar burada olanlar daha çok alıyordur maaş ama oda normal bir şey. (S3)*

*Patronlar için işini yapan herkes aynı parayı alır böyle diyorlar bize, inanıyoruz onlara. Belki fark vardır bizi rahatsız etmiyor bu. (S5)*

*Bu işyeri için diyebilirim sadece patronlar gerçekten herkesin emeğine önem verir. İyi ki bu işyerinde çalışıyorum ama bunu diyebilmem kendi adıma çok zaman aldı. (S4)*

**Motivasyon Uygulamaları**

*Patronlar cömert insanlar, mesai ücretimizi aksatmazlar. Ben burada ilk boyacıydım sonra son kat boyacı yaptılar beni işimi beğendiler benim. (S6)*

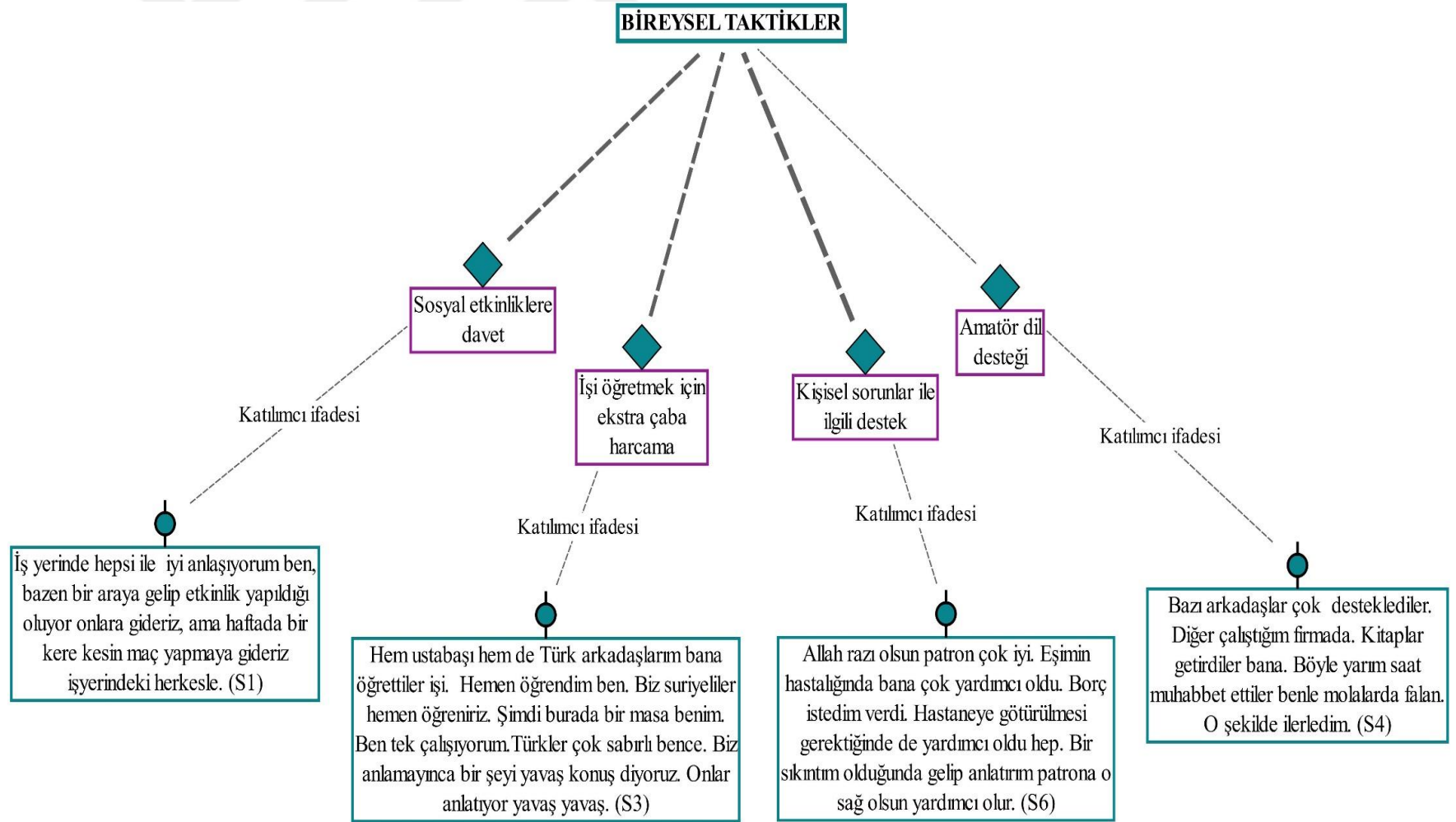
*Prim ücretlerinde herkese eşit verirler. (S3)*

**Tablo 29:** Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların Bakış Açısından Kurumsal Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Motivasyon Uygulamaları</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <i>Bizim işyerinde işi bilenler yükselir. Türk olacak diye bir şeyleri yok. Mesela ustabaşımız Ahıskalı. Türkler bu durumu kabul etmişler bizim burada çok kıskançlık yok. (S9)</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Fiziki Çevrenin ve Mesai Arkadaşlarının Tanıtılması</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <i>İlk haftalar daha zor geçiyor ortamı ve işi bilmeyince ama genelde yardımcı oluyorlar iş yeri ilgili tanıtım yapıyorlar. (S2)</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <i>Ben ilk işe geldiğimde zorluk yaşadığım bir şey olmadı pek. Çünkü Türkmen'iz biz Türkçem hep iyiydi. İş zaten Türkçe bilirsin daha kolay öğreniyorsun. Patronları çok zorlamadım, yapacağım işin ne olduğunu anlattılar, haklarımdan konuştular, işyerinde alt katta imalat var üst katta yönetim katı var dediler, yemekhane burası gibi şeyleri ilk girdiğimde anlattılar. Eğer iş ile alakalı bir bilgimiz yok ise, bizi ilk önce bilen birinin yanına koyuyorlar. (S1)</i> |

Örgütsel sosyalizasyon taktikleri teması çerçevesinde **“bireysel taktikler”** kategorisi etrafında oluşan kodlara ve katılımcıların ifadelerine şekil 30’da yer verilmiştir.

**Şekil 30:** Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların Bakış Açısından Bireysel Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Kod- Alt Kod Bölümler Modeli



Bu kategori altında sırasıyla “*kişisel sorunlar ile ilgili destek*” “*sosyal etkinliklere davet*”, “*iş öğretmek için ekstra çaba gösterme*” ve “*amatör dil desteği*”, kodlarının yer aldığı görülmektedir. “Bireysel taktikler” kategorisine ilişkin kodların analizi neticesinde katılımcıların verdiği yanıtlar ilgili kod başlıkları kapsamında frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 30’da sunulmuştur.

**Tablo 30:** Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların Bakış Açısından Bireysel Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri

***Kişisel Sorunlar İle İlgili Destek***

*Patronumuzu çok seviyor yardımsever hep Suriyelilere karşı, ihtiyacımız olunca ona gidip anlatırız her şeyi. Ev bulamayınca bile söylüyoruz çözmeye çalışıyor. (S3)*

*Erzak yardımı yaparlar, bir izin alma durumu olduğunda hastalık gibi ya da aileden birini çocuğun okul toplantısı gibi böyle şeylerde de izin verirler yani. (S5)*

*İş ile alakalı konularda yardım ederler. Bizim başka sıkıntımız olduklarında bizi dinlerler. Seviyorum ben Türkleri. (S8)*

*İhtiyacımız olup avans istersek veriyorlar. Birisi evleneceğinde ya da doğum yaptığında falan para yardımı yapıyor. Hastalık durumlarımız olduğunda Bursa’ya falan gitmemiz gerektiğinde ellerinden geleni yapmaya çalışırlar. (S5)*

*Benim kurulu düzenim var çok şükür T.C. vatandaşlığı da aldığım için tüm haklardan yararlanıyorum. Patronumuz beni ayrı tutar yani dışarda bir sorunum olduğunda izin istediğimde falan verir. (S1)*

*Allah razı olsun patron çok iyi. Eşimin hastalığında bana çok yardımcı oldu. 4000 lira borç istedim verdi. Hastaneye götürülmesi gerektiğinde de yardımcı oldu hep. Bir sıkıntım olduğunda gelip anlatırım patrona o sağ olsun yardımcı olur. (S6)*

**Tablo 30:** Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların Bakış Açısından Bireysel Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

**Sosyal Etkinliklere Davet**

*Ramazan ayında erzak ya da prim ücretlerinde herkese eşit verirler. Geçen patronun oğlu evlendi. Hepimizi davet ettiler. Mangal falan yaparız bazen. Gezi yaparlar. (S3)*

*İşyerinde patronlar bizim için bir şey yapamıyor ama iş dışında bazı zamanlar mangal yapmaya gidiyoruz. (S5)*

*İş yerinde hepsi ile gayet iyi anlaşıyorum ben, nadirde olsa bir araya gelip etkinlik yapıldığı oluyor onlara gideriz, ama haftada bir kere kesin maç yapmaya gideriz işyerindeki herkesle. (S1)*

*Bizim patronun meyve bahçesi var. Meyve toplamaya gidiyoruz oraya. Bize hep diyor ihtiyacınız olduğunda izin bile istemeyin gidin toplayın diye. Geçen hafta hep birlikte bahçede mangal yapmaya gittik. Böyle şeyler yapıyorlar patronlar. (S5)*

*Ekstra olarak etkinlikler yapılıyor ama sosyalleşmemiz için mi bilmiyorum. Mangal gibi etkinlikler yapıyor firmalar. Doğum günlerimiz kutlanıyor. (S4)*

**İşi Öğretmek İçin Ekstra Çaba Gösterme**

*Patron diyor ustabaşına buna işi öğret göz kulak ol. Ustabaşıda daha çok ilgileniyor bizle. (S2)*

*Hem ustabaşı hem de Türk arkadaşlarım bana öğrettiler işi. Hemen öğrendim ben. Biz Suriyeliler hemen öğreniriz. Şimdi burada bir masa benim. Türkler çok sabırlı bence. Biz anlamayınca bir şeyi yavaş yavaş konuşuyoruz. Onlar anlatıyor yavaş yavaş. (S3)*

*Çok fazla iş var çalışacak işçi yok o yüzden bize ihtiyaçları oluyor. O yüzden biz işi bilmesek bile bize işi öğretmeye çalışıyorlar. (S9)*

*Burada iş kolay bulunuyor. Patronlar güler yüzlü insanlar. Sabır gösteriyorlar işi öğretiyorlar işi çünkü eleman yok çalışacak o yüzden bizi koruyup kollarlar başka bir yere gitmeyelim diye. (S11)*

*İrkçılık yapan çok kişi var, daha yeni yeni bizi kabullendi patronlar. Türklerin çalışmadıklarını görünce biz kıymetli olduk bence, önceden bizi umursamayan patronlar İnegöl'de işten çıkmayalım diye uğraşırlar. İş bize öğretmeye çalışırlar hep. (S1)*

**Tablo 30:** Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların Bakış Açısından Bireysel Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

**Amatör Dil Desteği**

*Türkçem çok iyi değil ama diğer arkadaşların da kötü bazen kendimiz Arapça konuşunda patron diyor Türkçe konuş diye, bazen beni konuşturmaya çalışıyor. Güzel öğrenmemizi istiyorlar ama yapacak bir şeyimiz yok. Kurs olsa öğrenirdim ama pahalı her şey bana yetmiyor para babama para gönderiyorum. (S2)*

*Patron benim için çok uğraşıyor, Türkçe öğrenmem için elinden geleni yaptı bir kitap verdi bana. Ama benim zaman yok 3 tane çocuk var, okula gidiyorlar, eşim hasta onlarla ilgilenmem gerek. (S6)*

*Allah razı olsun bazı arkadaşlar çok desteklediler. Diğer çalıştığım firmada. Kitaplar getirdiler bana. Böyle yarım saat muhabbet ettiler benle molalarda falan. O şekilde ilerledim. (S4)*

Bazı katılımcılar ise, işyerinde bazı konularda herhangi bir uygulama olmadığını, kendi hallerine bırakıldığını dile getirmişlerdir. Katılımcıların dile getirdiği bu ifadeler ise yetersiz sosyalizasyon olarak kategorileştirilmiştir. Bu kapsamda katılımcıların verdiği yanıtlar frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 31’de sunulmuştur.

**Tablo 31:** Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların Bakış Açısından Yetersiz Sosyalizasyona İlişkin Katılımcı İfadeleri

*Tecrübelilerin yaptıklarını izliyoruz. Onlardan göre göre öğreniyoruz. (S5)*  
*Hata yapınca uyarıyorlar. Ama şunu da söyleyeyim gözlemlediğim bir şey bu işi tam olarak %100 öğretmiyorlar belki de onların yerine geçeceğimizden korkuyorlar. Ben mesela çevremde hiç ustabaşı olan görmedim. Bu iş yerinde yok mesela. Biz uzun yıllar çalışsak da burada hep işçi olarak kalırız gibi. (S1)*  
*Genel anlamda maaş konusunda kesinlikle bizi ayırt ettiklerini düşünüyorum. Bizim yükselme şansımızda pek olmaz. Dil bilmeyince tabi ki sıkıntı dil öğrenmemiz için bir çabaları yok en fazla Türkçe konuşun diye uyarırlar bizi. Bir kelimenin Türkçesini söylerler. Böyle söyle bak bunun Türkçede karşılığı bu falan derler. (S1)*

**Tablo 31:** Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların Bakış Açısından Yetersiz Sosyalizasyona İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

*Firma sahipleri üretimde çıktıya odaklanır. Bizim sosyal becerilerimiz ya da iletişimimiz için ekstra uygulamalar, dil kursları gibi bir şey yapmazlar. Ekstra olarak etkinlikler yapılıyor ama sosyalleşmemiz için mi bilmiyorum. (S4)*

*Bizim hatalarımızın iyileştirilmesi için çok fazla zaman tanınmıyor. Zaman tanınırsa eğer bize biz uyum sağlayabiliriz. (S1)*

*Bizi kaybetmemek için işyerinin de bir şey yaptığını düşünmüyorum. O yüzden sen gidersen git bana eleman mı yok sanki diyorlar. Öyle olunca da sabit kalamıyoruz bir iş yerinde. Bu iş yeri için değil ama genel anlamda bizlere kötü gözle bakılıyor. (S1)*

*Bir de Türkler buna razı gelmeyebilirler. Ben Suriyeliden mi emir alacağım diyebilirler. Patronlarda böyle olmasın diye karışıklık çıkmasın diye bizim yükselmemizi istemeyebilir. (S1)*

*Bir de eğer tanıdık vasıtasıyla işe geldi isek daha kolay oluyor. Genelde Suriyeliler bize destek oluyorlar. Askerlik gibi düşünün nasıl kendine yakın gördüğü insanları koruyup kollayan birileri oluyorsa burada da öyle, hemen zaten daha önce işe başlayan Suriyeliler bize anlatır buradaki düzeni. (S9)*

Geçici Koruma statüsündeki Suriyeli sığınmacılar ile yapılan görüşmelerin içerik analizi sonucu en sık atanan kodlar şekil 31’de verilmiştir.

**Şekil 31:** Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacılar ile Yapılan Görüşme Sonrası Ortaya Çıkan Kod Bulutu

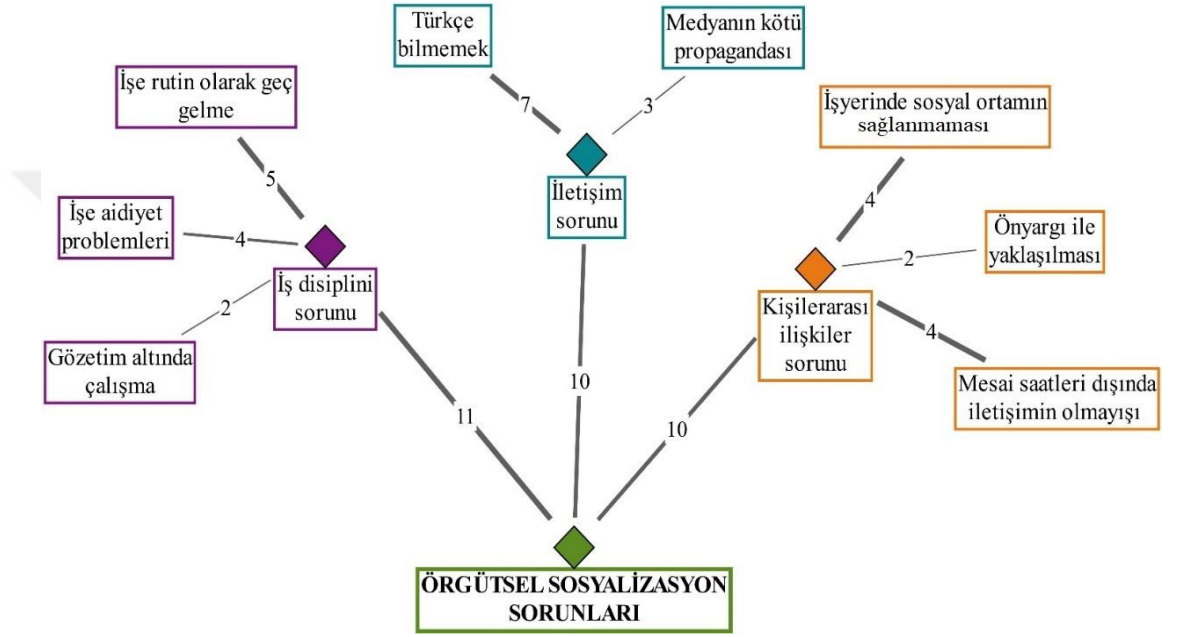


Geçici koruma statüsündeki Suriyeli sığınmacılar ile yapılan görüşmelerin içerik analizi sonucu en sık atanan kodlar şekil 31’de verilmiştir. Şekil 31’de en sık tekrarlanan kodların daha büyük puntolarla görselleştirilmesi ile oluşturulan kod bulutunda en sık tekrarlanan kodlar; Türkçe bilmemek, düşük ücretler ile çalıştırılma, sigortasız çalıştırılma, sosyal dışlanma, işverenlerin bazı konularda katı olan tutumları, küçümseyici ya da alaycı tavırlar, iş sağlığı ve güvenliği yetersizliği, mesleki eğitim/oryantasyon, bilgi arayışı ve genel sosyalleşme şeklindedir. Katılımcıların ifadeleri doğrultusunda yapılan analizler sonucu en sık tekrar eden kodların sosyalizasyon sorunu olarak Türkçe bilmeyişleri, sosyal dışlanmaya maruz kalıyor olmaları, düşük ücretlerle ve sigortası çalıştırılmaları, iş sağlığı güvenliği yetersizlikleri, küçümseyici ya da alaycı tavırları olduğu görülmektedir. Örgütsel sosyalizasyon taktikleri olarak en sık kullanılan taktik ise mesleki eğitim/oryantasyondur. Sığınmacıların kendilerinin sosyalleşmesi için kullandıkları Proaktif taktikler ise, bilgi arayışı ve üstlerle ilişkiler kurma olarak en sık tekrar edilen kodlama olduğu görülmektedir.

### 3.11.3. Türk Vatandaşı İşgörenlerden Toplanan Bulguların Raporlanması

Türk vatandaşı işgörenler bakış açısından sığınmacıların işe ve işyerine uyumunda karşılaştıklarını sosyalizasyon sorunları nelerdir? Sorusuna verilen yanıtlar neticesinde oluşturulan rapor şekil 32’de gösterilmektedir.

**Şekil 32:** Türk Vatandaşı İşgörenlerin Bakış Açısından Örgütsel Sosyalizasyon Sorunları Temasının Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli



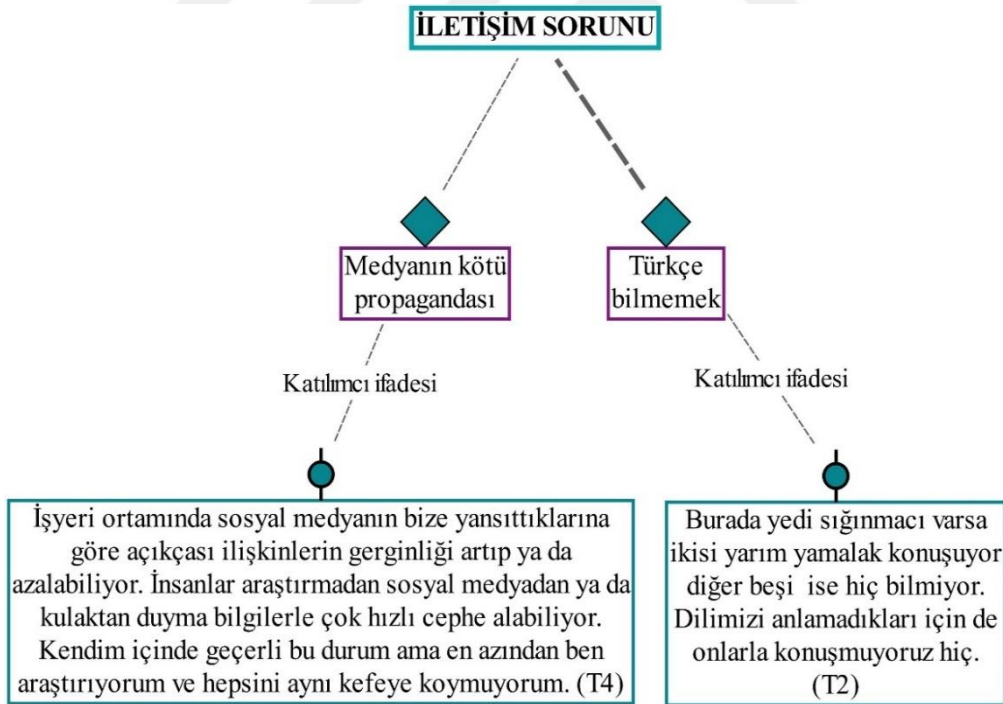
**Tablo 32:** Türk Vatandaşı İşgörenler Bakış Açısından Örgütsel sosyalizasyon Sorunlarına İlişkin Belge ve Bölüm Temelli Kod Frekansları

| Belgeler                      | Frekans |
|-------------------------------|---------|
| İletişim sorunu               | 7       |
| Kişilerarası ilişkiler sorunu | 6       |
| İş disiplini sorunu           | 4       |
| Kodlanmış Belgeler            | 7       |
| ANALİZ EDİLEN BELGELER        | 7       |
| Bölümler                      | Frekans |
| İş disiplini sorunu           | 11      |
| İletişim sorunu               | 10      |
| Kişilerarası ilişkiler sorunu | 10      |
| TOPLAM                        | 31      |

Türk vatandaşı işgörenlerin bakış açısından sığınmacıların örgütsel sosyalizasyon sorunlarına ilişkin belge temelli analiz sonuçlarına göre Türk vatandaşı işgörenlerin en çok üzerinde durdukları ifadelerin “*iletişim sorunu (7)*” ve “*kişilerarası ilişkiler sorunu (6)*” ve iş disiplini sorunu (4)” kategorisi altında toplandığı görülmektedir. İletişim sorunu kategorisi altındaki kodlamalar, Türkçe bilmemek ve medyanın kötü propagandası; iş disiplini sorunu kategorisi altındaki kodlamalar, işe rutin olarak geç gelme, işe aidiyet problemi ve gözetim altında çalışma; kişilerarası ilişkiler sorunu altındaki kodlamalar ise işyerinde sosyal ortamın sağlanamaması, önyargı ile yaklaşılması, mesai saatleri altında iletişimin olmayışıdır.

Örgütsel sosyalizasyon sorunları teması çerçevesinde “*iletişim sorunu*” kategorisi etrafında oluşan kodlara ve katılımcıların ifadelerine şekil 33’te yer verilmiştir.

**Şekil 33:** İletişim Sorununa İlişkin Kod- Alt Kod Bölümler Modeli



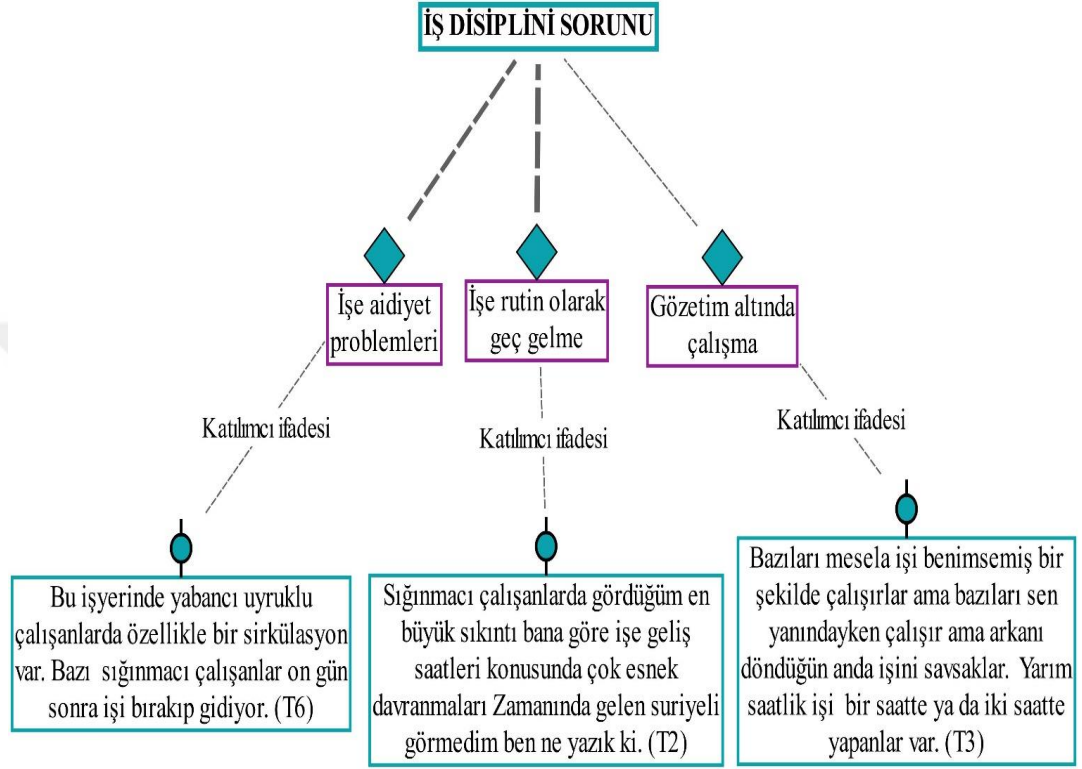
Bu kategori altında sırasıyla “Türkçe bilmemek” ve medyanın kötü propagandası” kodlarının yer aldığı görülmektedir. İletişim sorunu kategorisine ilişkin kodların analizi neticesinde; katılımcıların verdiği yanıtlar ilgili kod başlıkları kapsamında frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 33’te sunulmuştur.

**Tablo 33:İletişim Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b><i>Türkçe Bilmemek</i></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <i>En önemli problem dil konusunda oluyor. Anlaşamadığımız zamanlarda ise internetten programlar vasıtasıyla iletişim kuruyoruz. Daha önce burada çalışan Arapçası iyi olan biri vardı. Onu çağırıyor, onu tercüman olarak kullanıyor patron. (T1)</i>                                                                                 |
| <i>Burada 7 sığınmacı varsa ikisi yarım yamalak konuşuyor diğer 5’i ise hiç bilmiyor. Dilimizi anlamadıkları için de onlarla konuşmuyoruz hiç. (T2)</i>                                                                                                                                                                                |
| <i>Dil bilmemeleri iletişimi kısıtlıyor. (T3)</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <i>Sığınmacıların uyum konusunda en çok zorlandıkları şey dil. Hem bizim için hem de onlar için bunun bir an önce çözüme kavuşturulması gerekiyor. (T4)</i>                                                                                                                                                                            |
| <i>İşyerinde onların en büyük sıkıntılarından biri de Türkçeyi tam olarak konuşamaması, bazen dediklerimizi anlıyor ama yeterli düzeyde kendi ifade edecek kadar konuşamıyor, konuştuğunu da yazamıyor. (T5)</i>                                                                                                                       |
| <i>İşe alımda bence en önemli sorunların başında dil bilmemek geliyor. (T6)</i>                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <i>En önemli sıkıntı yaşadığımız şey Türkçe bilmemeleri oluyor. Onu da el kol hareketleri ya da uygulamalar yoluyla aşmaya çalışıyoruz. Bazıları Türkçe biliyor az buçuk, onlardan çeviri yapmasını istiyorum bu şekilde gidiyor şimdilik. (T7)</i>                                                                                    |
| <b><i>Medyanın Kötü Propagandası</i></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <i>Medya da görüldüğü gibi Suriyeliler kötü şartlarda çalışıyor olayı en azından İnegöl için doğru değil. Hepimiz aynı şartlardayız ancak onların vatansız oluşu, ailelerinden uzak oluşu onlar için durumu daha da zor kılıyor. (T1)</i>                                                                                              |
| <i>İşyeri ortamında, sosyal medyanın bize yansıttıklarına göre açıkçası ilişkilerin gerginliği artıp ya da azalabiliyor. İnsanlar araştırmadan sosyal medyadan ya da kulaktan duyma bilgilerle çok hızlı cephe alabiliyor. Kendim içinde geçerli bu durum ama en azından ben araştırıyorum ve hepsini aynı kefeye koymuyorum. (T4)</i> |
| <i>Bir de savaşmadılar kaçtılar ülkelerinden böyle şeyler sosyal medya da onlar hakkında çıkan haberler. Bu yüzden sevmiyorlar onları. (T7)</i>                                                                                                                                                                                        |

Örgütsel sosyalizasyon sorunları teması çerçevesinde “iş disiplini sorunu” kategorisi etrafında oluşan kodlara ve katılımcıların ifadelerine şekil 34’te yer verilmiştir.

**Şekil 34:** İş Disiplini Sorununa İlişkin Kod- Alt Kod Bölümler Modeli



Bu kategori altında sırasıyla “işe rutin olarak geç gelme” ve “işe aidiyet problemi” ve “gözetim altında çalışma” kodlarının yer aldığı görülmektedir. İş disiplini kategorisine ilişkin kodların analizi neticesinde; katılımcıların verdiği yanıtlar ilgili kod başlıkları kapsamında frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 34’te sunulmuştur.

**Tablo 34: İş Disiplini Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri**

***İşe Rutin Olarak Geç Gelme***

*Sığınmacı çalışanlarda gördüğüm en büyük sıkıntı bana göre işe geliş saatleri konusunda çok esnek davranmaları Zamanında gelen Suriyeli görmedim ben ne yazık ki. (T2)*

*Suriye’de yaşamları maddi olarak sanırım daha rahatmış, iş saatleri daha kısaymış böyle olunca ciddi bir adaptasyon sorunu yaşıyorlar. Belli bir saatten sonra iş yapma hevesleri kalmıyor. (T2)*

*İçlerinden bazıları uyumlu iken bazıları uyumsuz oluyorlar. Bu söylediklerim hepsi için değil ama genel anlamda hepsinde bir disiplinsizlik söz konusu. İş saatlerine dikkat etmeme, haber vermeden çekip gitme gibi şeyler. (T3)*

*O yüzden işe devam etme konusunda, geç gelme konusunda, ayın bir haftası gelmez mesela ya da haftanın 3 günü kesin geç gelirler. Mola saatlerine dikkat konusunda inanılmaz vurdumduymazlar. (T5)*

*Bazıları ama işe geç kalma ya da mola saatlerine uyma konusunda dikkatsizler. Ama hepsi için değil bazıları için geçerli bu durum. (T6)*

***İşe Aidiyet Problemleri***

*İşi benimsediklerini düşünmüyorum tabi ki. Başka bir firma biraz yüksek meblağ verse oraya gider. (T2)*

*Bu işyerinde yabancı uyruklu çalışanlarda özellikle bir sirkülasyon var. Bazı sığınmacı çalışanlar 10 gün sonra işi bırakıp gidiyor. Ya iş ağır geliyor ya da daha iyi bir maaş veren bir firmayı tercih ediyor. (T6)*

*Ustabaşılık düzeyine geçen Suriyeli görmedim ben bu iş yerinde çünkü onlarda her an işi bırakma düşüncesi, daha fazla veren yere giderim düşüncesi olduğu için patronlarımız sorumluluk vermemeyi tercih ediyorlar. Onlar da haklı bence. O kadar emek verip işi öğretip sorumluluk veriyorlar. Pat diye çekip gidiyor. Güvendikleri Türk çalışanlara sorumluluk vermeleri daha doğru. Zaten gruplaşmayı sevdikleri için, Suriyeli ustabaşı kendi uyruğundan olanları kayırabilir. Bu da bence çatışmalara yol açar. (T8)*

*Bana göre tek beklentileri de para zaten. Kim daha fazla verirse anında bırakıp giderler. Eğer maaşını zamanında yatırırlarsa, ayrımcı durumla karşılaşmazlar ise uzun süre kalırlar işte. (T6)*

**Tablo 34:** İş Disiplini Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

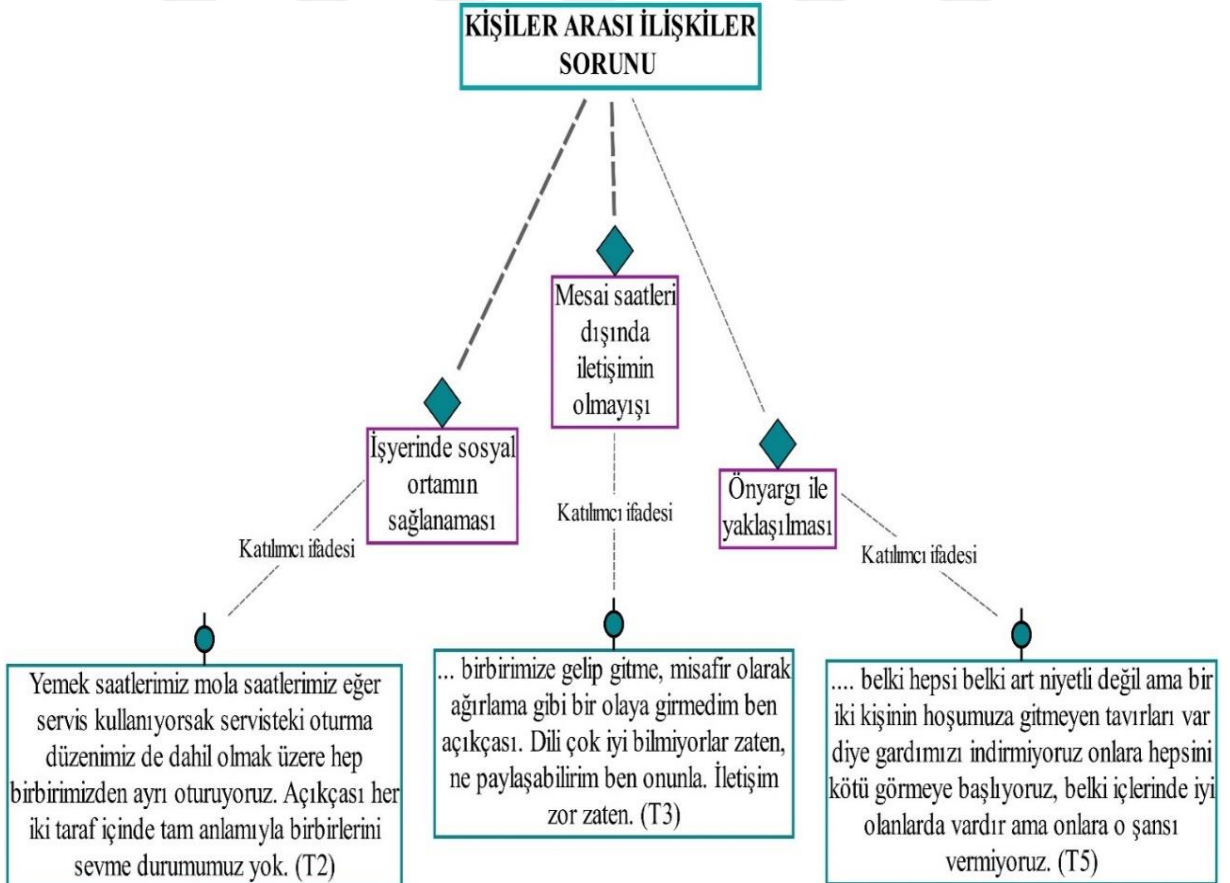
**Gözetim Altında Çalışma**

Bazıları mesela işi benimsemiş bir şekilde çalışırlar ama bazıları sen yanındayken çalışır ama arkanı döndüğün anda işini savsaklar. Yarım saatlik işi 1 saatte ya da 2 saatte yapanlar var. Bunu bilinçli mi bilinçsiz mi yapıyorlar bilmiyorum. Dil bilmemeleri iletişimi kısıtlıyor. (T3)

Bence bizim burada çalışan her şeyi anlıyor ama işine geleni yapıyor. Tüm derdini anlatıyor isteyince işine geleni yapıyor yani. Bir şey söylüyorsun yap diye aslında onu anlıyor ama yanlış yapıyor, yanlış yaptığı ortaya çıkınca ben anlamamıştım diyor. Çalışıyorlar ama kaçarak çalışıyorlar. Sen olmayınca yanında duruyorlar, çalışmayı bırakıyorlar. (T5)

Örgütsel sosyalizasyon sorunları teması çerçevesinde “**kişilerarası ilişkiler sorunu**” kategorisi etrafında oluşan kodlara ve katılımcıların ifadelerine şekil 35’te yer verilmiştir.

**Şekil 35:** Kişilerarası İlişkiler Sorununa İlişkin Kod- Alt Kod Bölümler Modeli



Bu kategori altında sırasıyla “işyerinde sosyal ortamın sağlanamaması” ve “mesai saatleri dışında iletişimin olmayışı” ve “önyargı ile yaklaşılması” kodlarının yer aldığı görülmektedir. Kişilerarası ilişkiler sorunu kategorisine ilişkin kodların analizi neticesinde; katılımcıların verdiği yanıtlar ilgili kod başlıkları kapsamında frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 35’te sunulmuştur.

**Tablo 35:** Kişilerarası İlişkiler Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri

***İşyerinde Sosyal Ortamın Sağlanamaması***

*Dilimizi anlamadıkları için de onlarla konuşmuyoruz hiç. Onlar hep kendi aralarında sosyalleşmeyi tercih ediyorlar. Böyle olunca ne biz onları yeteri kadar tanımış oluyoruz ne de onlar bizi yeteri kadar tanımış oluyorlar. (T2)*

*Yemek saatlerimiz mola saatlerimiz eğer servis kullanıyorsak servisteki oturma düzenimiz de dâhil olmak üzere hep birbirimizden ayrı oturuyoruz. Açıkçası her iki taraf içinde tam anlamıyla birbirlerini sevme durumumuz yok. (T2)*

*Çalışma ortamlarından genelde çok konuşmaz kimse onlarla. Zaten çoğu Türkçe de bilmiyor, kimisi anlıyor konuşmıyor, kimisi konuşuyor yazamıyor, tam olarak anlatabiliyor muyum bilmiyorum ama o sağlıklı iletişim hiçbir zaman gerçekleşmiyor, Çok sohbet dönmüyor açıkçası, Belirli kelimeler dışında, nasılsın, günaydın, hayırlı akşamlar, çaya gidelim mi, yemek yiyelim mi, o yüzden çok irtibat yok, irtibata girilse daha farklı şeyler çıkabilir ortaya. (T5)*

*Onlar kendi aralarında biz kendi aramızda daha çok muhabbet ediyoruz. Molalarda falanda onlar kendi aralarında takılıyor. Çok bulaşmamaya çalışıyoruz onlara. (T7)*

***Mesai Saatleri Dışında İletişimin Olmayışı***

*Zamanla bir arkadaşlık bağı gelişiyor. Ama iş anlamında. İş dışında görüşenler nadir oluyor. (T1)*

*İmalat işinde herkesin işi kendine özgü olsa da yardımlaşmaya muhakkak gerek duyulan bir alan. İş yerinde normal bir vatandaşmış gibi konuşuruz yemek yeriz, işi konusunda yardımcı oluyoruz. Ama iş dışında çok nadir olur görüşmeler. Ben de mesela iş dışında görüşmemeyi tercih ediyorum. (T3)*

**Tablo 35:** Kişilerarası İlişkiler Sorununa İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

*Ama öyle birbirimize gelip gitme, misafir olarak ağırlama gibi bir olaya girmedim ben açıkçası. Çünkü farklı kültürlerimiz var. Dili çok iyi bilmiyorlar zaten, ne paylaşabilirim ben onunla. İletişim zor olur. Sağlıklı bir ortam olmaz yani. (T3)*

*Sosyo-Kültürel yönden de kendini geliştiremeyen insanlar çok fazla. Sosyal becerilerden yoksun olup genelde grup halinde kendi içerisinde sosyalleşmeyi tercih ederler. İş dışında fazla Türk ile görüşmezler. (T4)*

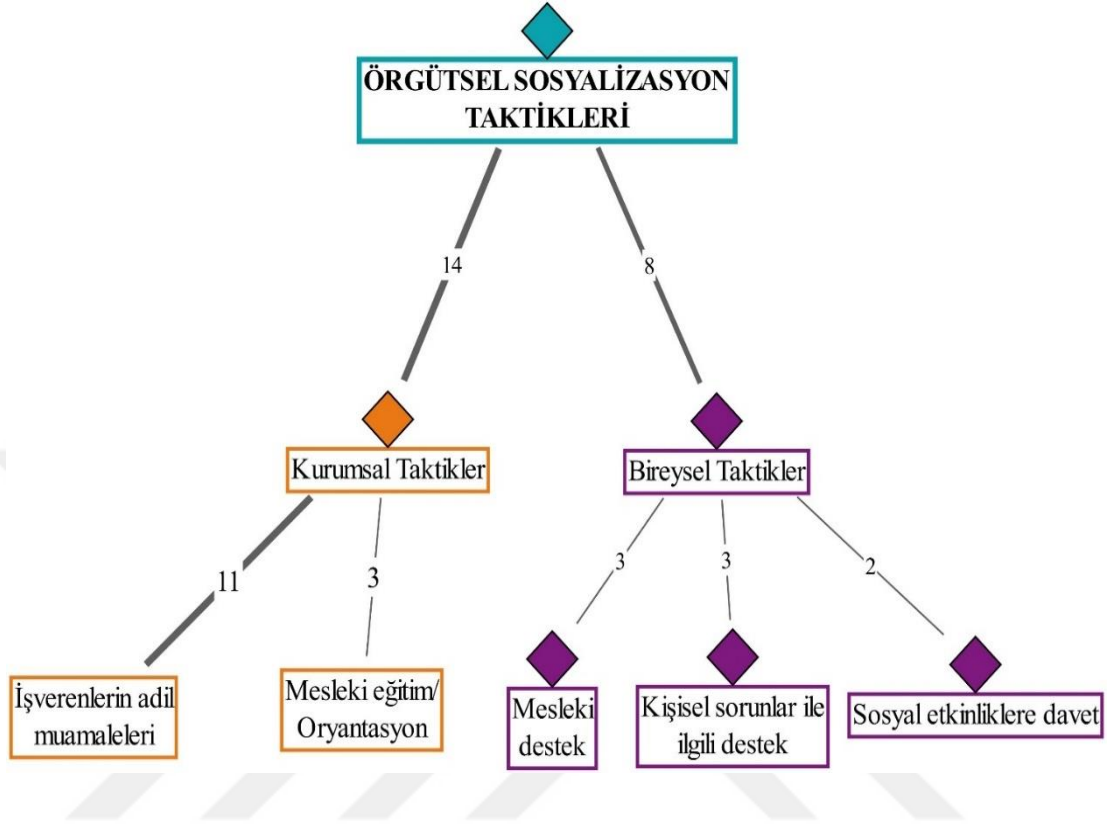
#### **Önyargı ile Yaklaşılması**

*İşyerine bir Suriyeli çalışan geldiğinde gerçekten önyargı ile yaklaşıyor. Bunu aşmak zaman alıyor. (T1)*

*Onların gelenek görenekleri farklı. Kadınlarımıza bakış açısı farklı işte sorun da burada başlıyor hepsi belki art niyetli değil ama bir iki kişinin hoşumuza gitmeyen tavırları var diye gardımızı indirmiyoruz onlara hepsini kötü görmeye başlıyoruz, belki içlerinde iyi olanlarda vardır ama onlara o şansı vermiyoruz. (T5)*

Türk vatandaşı işgörenler bakış açısından sığınmacıların işe ve işyerine uyumu konusunda uygulanan taktikler nelerdir? Sorusuna verilen yanıtlar neticesinde oluşturulan rapor şekil 36’de gösterilmektedir.

**Şekil 36:** Türk Vatandaşı İşgörenler Bakış Açısından Örgütsel Sosyalizasyon Taktikleri Temasının Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli



**Tablo 36:** Türk Vatandaşı İşgörenlerin Bakış Açısından Örgütsel Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Belge ve Bölüm Temelli Kod Frekansları

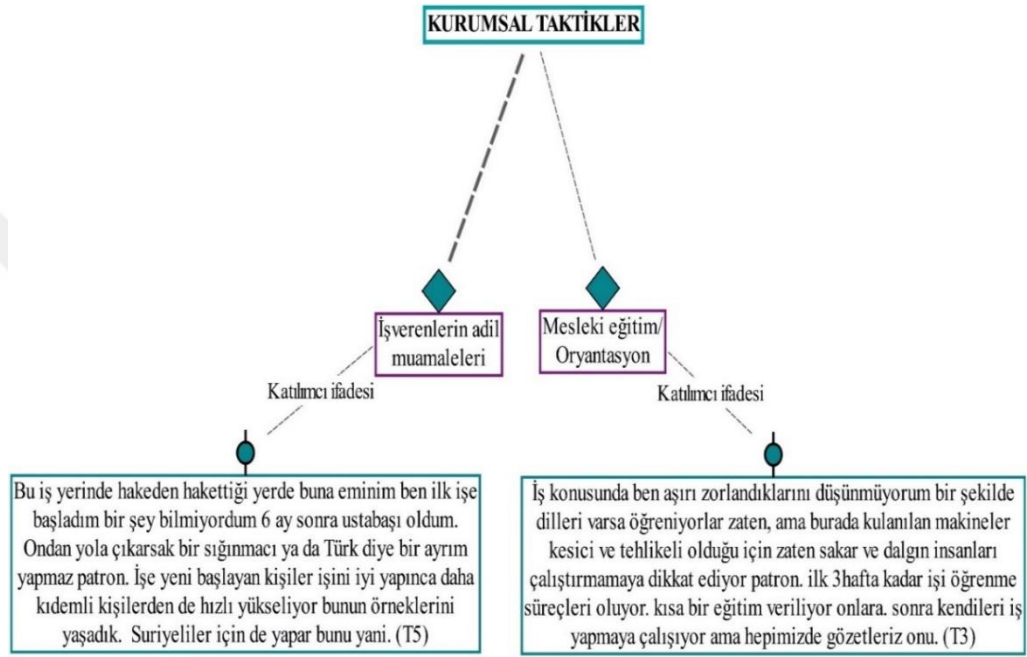
| Belgeler               | Frekans |
|------------------------|---------|
| Kurumsal Taktikler     | 7       |
| Bireysel Taktikler     | 6       |
| Kodlanmış Belgeler     | 7       |
| Kodlanmamış Belgeler   | 0       |
| ANALİZ EDİLEN BELGELER | 7       |
| Bölümler               | Frekans |
| Kurumsal Taktikler     | 14      |
| Bireysel Taktikler     | 8       |
| TOPLAM                 | 22      |

Türk vatandaşı işgörenlerin bakış açısından sığınmacılara uygulanan örgütsel sosyalizasyon taktiklerine ilişkin belge temelli analiz sonuçlarına göre Türk vatandaşı

işgörenlerin en çok üzerinde durdukları ifadelerin “kurumsal taktikler (7)” ve “bireysel taktikler (6)” kategorisi altında toplandığı görülmektedir.

Örgütsel sosyalizasyon taktikleri teması çerçevesinde “kurumsal taktikler” kategorisi etrafında oluşan kodlara ve katılımcıların ifadelerine şekil 37’de yer verilmiştir.

**Şekil 37:** Kurumsal Taktikler Kod- Alt Kod Bölümler Modeli



Bu kategori altında sırasıyla “işverenlerin adil muameleleri” ve “mesleki eğitim/oryantasyon” kodlarının yer aldığı görülmektedir. Kurumsal sosyalizasyon taktikleri kategorisine ilişkin kodların analizi neticesinde; katılımcıların verdiği yanıtlar ilgili kod başlıkları kapsamında frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 37’de sunulmuştur.

**Tablo 37:** Türk Vatandaşı İşgörenlerin Bakış Açısından Kurumsal Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri

***İşverenlerin Adil Muameleleri***

*Patronlarımızın çalışanlarının sigortasını yapar. Çalışma izni almak için uğraşır. Maaşları da bizimle aynı seviyedir yani. Sorumlu müdür bildiğim Suriyeliler var yani eğer emek verip çok çalışırsan yükselme şansında sunulur işverenler tarafından. (T1)*

*Bu iş yeri için ben adaletsizlik görmüyorum. İşverenler hakkını yememeye özen gösteriyor. Mesela bazı çalışanlar burada çıkan yemekleri yemiyorlar. Patronlar illa yiyeceksiniz demiyor. Onlara yemeklerinin parasını yatırıyor. Onlar da evleri yakınsa evlerinde gidip yiyor. Ya da evlerinden yemek getiriyor öğlen yemeği için. (T2)*

*Patronlarımız çalışanlarının sigortasını yapar. Çalışma izni almak için uğraşır. Maaşları da bizimle aynı seviyedir yani. Sorumlu müdür bildiğim Suriyeliler var yani eğer emek verip çok çalışırsan yükselme şansında sunulur işverenler tarafından. (T1)*

*Bu iş yeri için ben adaletsizlik görmüyorum. İşverenler hakkını yememeye özen gösteriyor. Mesela bazı çalışanlar burada çıkan yemekleri yemiyorlar. Patronlar illa yiyeceksiniz demiyor. Onlara yemeklerinin parasını yatırıyor. Onlar da evleri yakınsa evlerinde gidip yiyor. Ya da evlerinden yemek getiriyor öğlen yemeği için. (T2)*

*Benim ustabaşı tanıdığım iskelet hanede çalışan Suriyeli var. İşverenlerin ben sanmıyorum işin menfaatini düşünmeden milliyetçi düşüncelerle işe almayacaklarını ya da yükseltmeyeceğini. Dil önemli olduğu kadar el becerisi de önemli yani. El becerisi güzel olan tabi ki iyi yerlere gelsinler. (T3)*

*Suriyeli arkadaşlarımızın sömürüye açık bir konumda oluşları onları açıkçası rahatsız ediyor. Eğitimle iyileşeceklerin farkında bu yüzden eğer çok uyumsuz ve asi değillerse onların etnik farklılıkları onların yükselmesi için engel değil. Benim çok tanıdığım kişi oldu sorumluluk verilen. Burada maaş belirlenirken performans artı kıdem önemlidir. Zaten asgari ücret olayı 2800 gibi bir şey değil. 3 buçuk 4 ten aşağı maaş alan olmuyor. Benden daha fazla maaş alan Suriyeli çalışanımız var. (T4)*

**Tablo 37:** Türk Vatandaşı İşgörenlerin Bakış Açısından Kurumsal Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

***İşverenlerin Adil Muameleleri***

*Kendini gösteren fark yaratan Suriyeliler iyi pozisyonlarda değerlendiriliyor. Buna şöyle bir örnek vereyim tanıdık başka bir firma sığınmacı birini dış ticaret birimine getirmiş çünkü birden fazla dil biliyor ve işini iyi yapıyor diye. Asıl mesleği muhasebe ama başka alanda değerlendirmeyi tercih etmiş. Böyle şeyler duyuyorum. Dışardan müşteri bağlama durumları da olabiliyor onların Arapçayı çok iyi konuştukları için orta doğu ülkelerinden müşteri bağlayabiliyor. (T5)*

***Mesleki Eğitim/Oryantasyon***

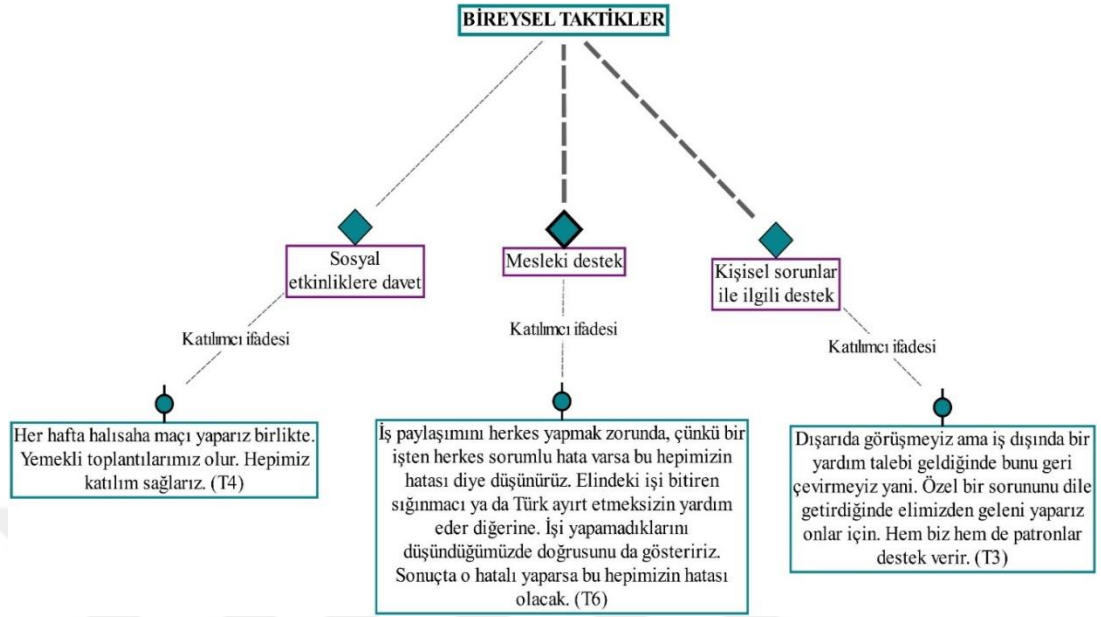
*İşyerleri genelde vasıflı eleman arıyor ama İnegöl’de zor eleman bulmak, o yüzden vasıfsızlara razılar, gelsin yeter ki biz öğretiriz işi diyorlar. Genelde öyle de oluyor önce biraz alışma sürecine giriyor, zaten işin iyi yapar çabuk öğrenirse tek başına iş yapmaya başlıyor ama genelde ilk yardımcı eleman oluyorlar, işin nasıl bir iş olduğunu görmeleri için. (T2)*

*İş konusunda ben aşırı zorlandıklarını düşünmüyorum bir şekilde dilleri varsa öğreniyorlar zaten, ama burada kullanılan makineler kesici ve tehlikeli olduğu için zaten sakar ve dalgın insanları çalıştırmamaya dikkat ediyor patron. İlk 3hafta kadar işi öğrenme süreçleri oluyor. Kısa bir eğitim veriliyor onlara. Sonra kendileri iş yapmaya çalışıyor ama hepimizde gözetleriz onu. (T3)*

*İşe yeni başlayan kişilere genelde İK’cımız tüm haklarını anlatır, firmayı tanıtır, makineleri tanıtır, ekip arkadaşları ile tanıştırır. Eğer bilgisi yok ise meslek hakkında zaten yardımcı eleman oluyor çoğu, zamanla bilen birilerinin ona göstermesiyle öğreniyor. (T5)*

Örgütsel sosyalizasyon taktikleri teması çerçevesinde “**bireysel taktikler**” kategorisi etrafında oluşan kodlara ve katılımcıların ifadelerine şekil 38’de yer verilmiştir.

**Şekil 38:** Bireysel Taktikler Kod- Alt Kod Bölümler Modeli



Bu kategori altında sırasıyla “mesleki destek” “kişisel sorunlar ile ilgili destek” ve “sosyal etkinliklere davet” kodlarının yer aldığı görülmektedir. Bireysel sosyalizasyon taktikleri kategorisine ilişkin kodların analizi neticesinde; katılımcıların verdiği yanıtlar ilgili kod başlıkları kapsamında frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 38’de sunulmuştur.

**Tablo 38:** Türk Vatandaşı İşgörenlerin Bakış Açısından Bireysel Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri

**Mesleki Destek**

*Mesleki olarak iş saatleri içerisinde iş ile alakalı durumlarda her iki tarafında da birbirine yardım etmesi gerekiyor zaten böyle de oluyor zaten. Kalifiye ustalarımız bırakın yapsınlar düşüncesinde değiller öğrenene kadar uğraşırlar. (T2)*

*Elimizden geldiğince mesleki olarak zaten işi öğrenmesi için herkesin çabası oluyor aksi düşünülemez. (T4)*

*İş paylaşımını herkes yapmak zorunda, çünkü bir işten herkes sorumlu hata varsa bu hepimizin hatası diye düşünürüz. Elindeki işi bitiren sığınmacı ya da Türk ayırt etmeksizin yardım eder diğerine. İş yapamadıklarını düşündüğümüzde doğrusunu da gösteririz. Sonuçta o hatalı yaparsa bu hepimizin hatası olacak. (T6)*

**Tablo 38:** Türk Vatandaşı İşgörenlerin Bakış Açısından Bireysel Sosyalizasyon Taktiklerine İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

**Kişisel Sorunlar İle İlgili Destek**

*Ben ustabaşı olduğum için diğer çalışanlara da örnek olması açısından hepsine kucak açıyorum. Başta dindaşımız onlar bizim. Burada bir çalışanımız vardı annesi Suriye’de vefat etmiş o buradaydı gidemedi cenazesine kaç yıldır da görmüyormuş. Böyle şeyler olduğunda biz yanında oluruz. Hepimiz çok üzüldük onun o acısını paylaştık. Onun yerinde biz de olabilirdik. Vatansız kalmak zor yani. Evsiz kalmıştı yalnız diye kimse ev vermiyordu, ev bulmasına yardımcı olduk o çocuğun. (T1)*

*Dışarıda görüşmeyiz ama iş dışında bir yardım talebi geldiğinde bunu geri çevirmeyiz yani. Özel bir sorununu dile getirdiğinde elimizden geleni yaparız onlar için. Hem biz hem de patronlar destek verir. (T3)*

*Biz toplantılarımız olur ihtiyaç durumunda ya da talepler dâhilinde sorunlar ya da konuşulması gereken konular arttığı zamanlar genelde toplantı talep edilir. Üretim sorumlusu katılır patronlar katılır. Önce biz konu başlıklarını değerlendiririz. Daha sonra tüm çalışanların dâhil olduğu bir toplantı düzenlenir. Sonra patronumuz toplantıda onları dile getirir ekstra söyleyeceğiniz şeyler var mı der. İnanın herkes her derdini söyler. Ayakkabısı yırtık olan onu bile söyler yani. Patronumuzdan kimse çekinmez yani üretime girdiğinde herkesin yanına gider muhabbet eder yani. Bazı patronlardan öyle bir davranış göremezsiniz. Patronumuzun davranışları gösterebilsem keşke size bir kamera olsa da keşke. Patronun Mercedes arabası var düğün yapacağında gel al dedi. Herkese der yani istediğinizde lazım olduğunda gelin isteyin diye. (T5)*

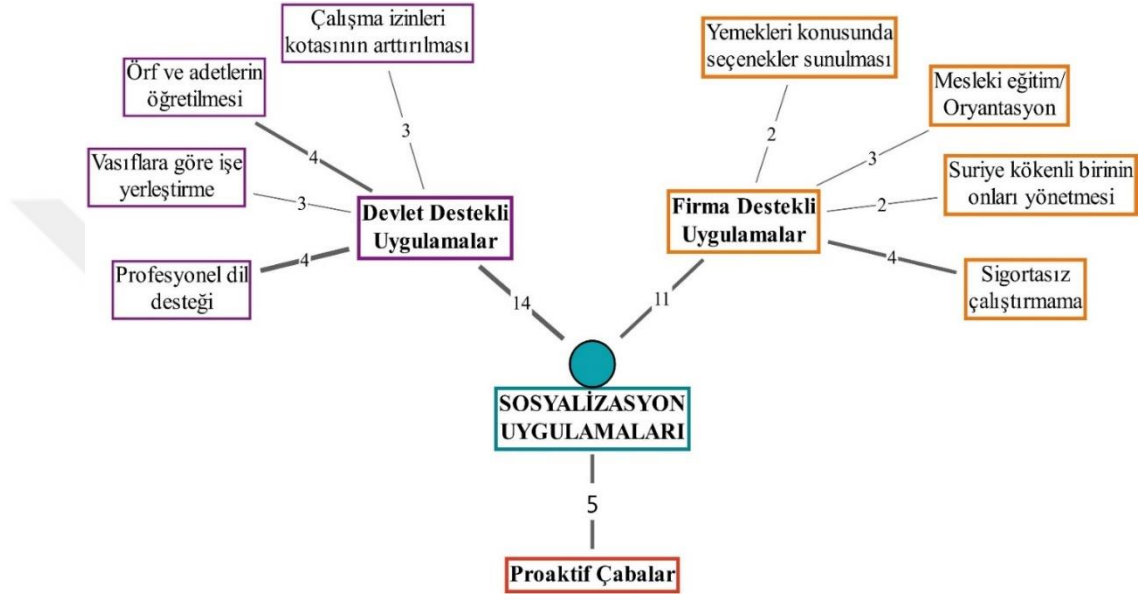
**Sosyal Etkinliklere Davet**

*Her hafta halı saha maçı yaparız birlikte. Yemekli toplantılarımız olur. Hepimiz katılım sağlarız. (T4)*

*Her hafta maç yaparlar bizim elemanlar. Katılırlar Suriyeliler de patronlar da gelir işleri yoksa bazen mangal yapan pikniğe giden işyerleri de duyuyorum buranın da öyle bir planı var ama henüz yapmadık daha. (T1)*

Türk vatandaşı işgören katılımcılara sizce sığınmacıların sosyalizasyonu hangi neler yapılabilir şeklinde soru yöneltilmiştir. Bu soruya katılımcıların verdikleri yanıtlar doğrultusunda oluşturulan rapor şekil 39’de sunulmuştur.

**Şekil 39:** Türk Vatandaşı İşgörenler Bakış Açısından Örgütsel Sosyalizasyon Uygulaması Temasının Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli

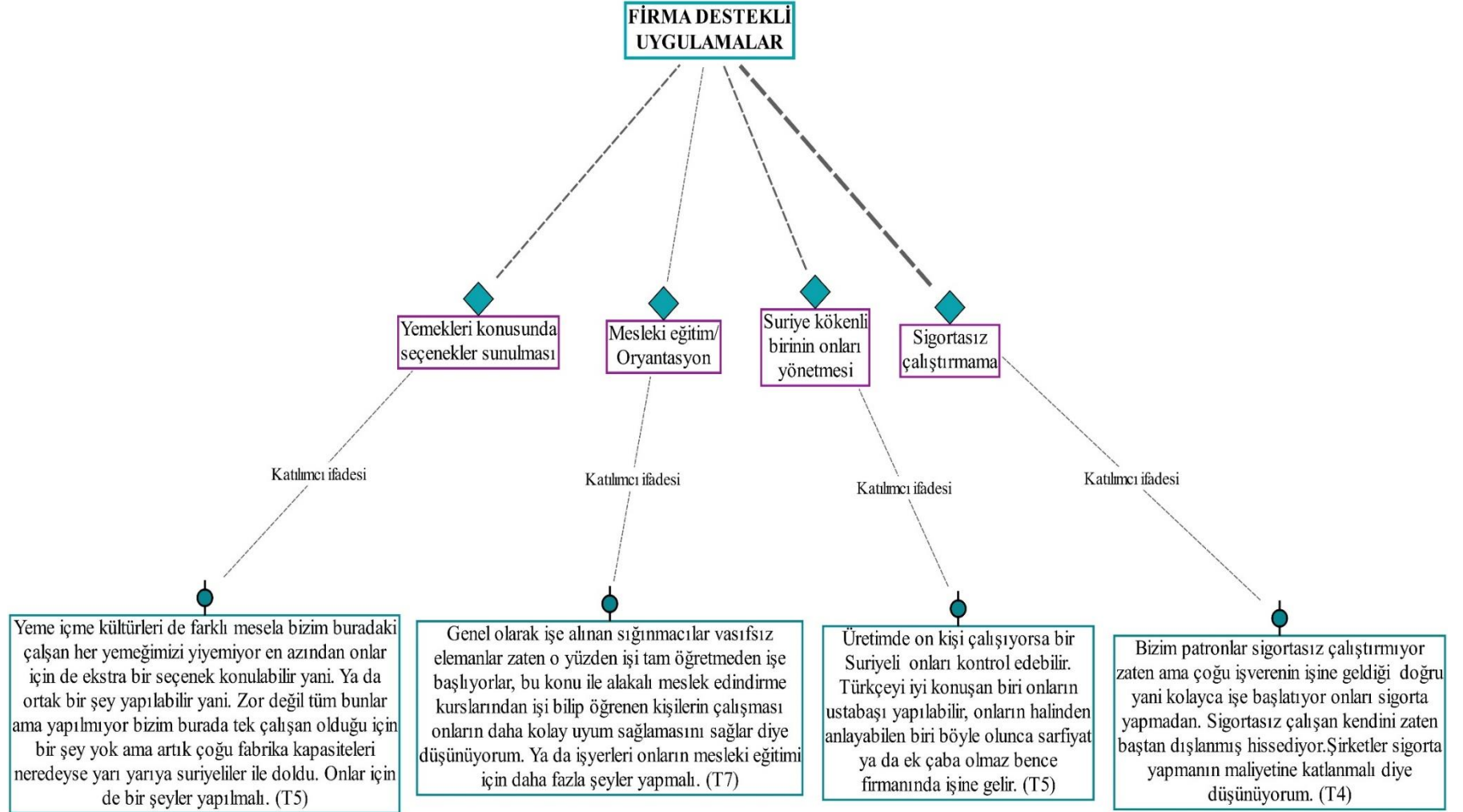


**Tablo 39:**Türk Vatandaşı İşgörenlerin Bakış Açısından Sığınmacıların Sosyalizasyonu İçin Yapılabileceklerle İlişkin Belge ve Bölüm Temelli Kod Frekansları

| <b>Belgeler</b>             | <b>Frekans</b> |
|-----------------------------|----------------|
| Firma destekli uygulamalar  | 7              |
| Devlet destekli uygulamalar | 7              |
| Proaktif çabalar            | 5              |
| Kodlanmış Belgeler          | 7              |
| Kodlanmamış Belgeler        | 0              |
| ANALİZ EDİLEN BELGELER      | 7              |
| <b>Bölümler</b>             | <b>Frekans</b> |
| Devlet destekli uygulamalar | 14             |
| Firma destekli uygulamalar  | 11             |
| Proaktif çabalar            | 5              |
| TOPLAM                      | 30             |

Türk vatandaşı işgörenlerin bakış açısından sığınmacıların örgütsel sosyalizasyonu için neler yapılabilir sorusuna verilen yanıtlar çerçevesinde; belge temelli analiz sonuçlarına göre Türk vatandaşı işgörenlerin en çok üzerinde durdukları ifadelerin “*firma destekli uygulamalar (7)*” ve “*devlet destekli uygulamalar (7)*” kategorisi altında toplandığı görülmektedir. Bu kategoriyi daha sonra “*proaktif çabalar (5)*” izlemiştir. Örgütsel sosyalizasyon uygulamaları teması çerçevesinde “*firma destekli uygulamalar*” kategorisi etrafında oluşan kodlara ve katılımcıların ifadelerine şekil 40’ta yer verilmiştir.

Şekil 40: Firma Destekli Uygulamalar Kod- Alt Kod Bölümler Modeli



Bu kategori altında sırasıyla “sigortasız çalıştırmama”, “mesleki eğitim/oryantasyon”, “Suriye kökenli birinin onları yönetmesi” ve “yemekleri konusunda seçenekler sunulması” kodlarının yer aldığı görülmektedir. Firma destekli uygulamalar kategorisine ilişkin kodların analizi neticesinde katılımcıların verdiği yanıtlar ilgili kod başlıkları kapsamında frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 40’ta sunulmuştur.

**Tablo 40:** Türk Vatandaşı İşgörenler Bakış Açısından Firma Destekli Sosyalleşim Uygulamalarına İlişkin Katılımcı İfadeleri

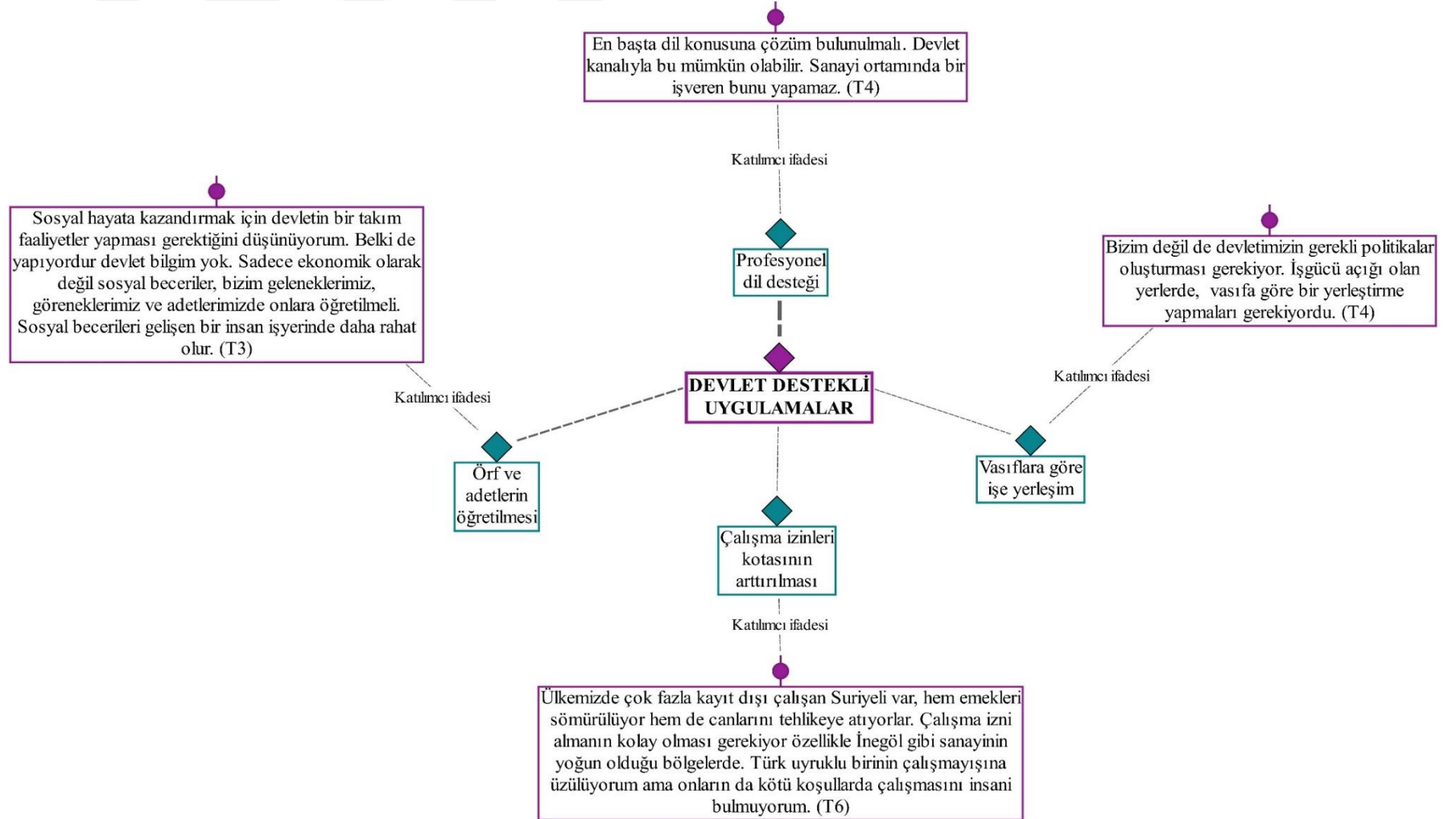
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Sigortasız Çalıştırmama</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <i>Kendini güvencesiz hissetmeleri de kötü bir şey bence. Patronların işine geliyor onları sigortasız çalıştırmak bence çalışma izinlerini alırsa patronlar onların da işi daha çok benimseyeceğini düşünüyorum. (T1)</i>                                                                                                                                                                        |
| <i>Bu işyerinde sigortasını yapıyor patronlar ama yapmayan çok yer var o yüzden sigortasını yapmaya dikkat etmeleri gerekiyor. Türk ya da Suriyeli fark etmeksizin çünkü sanayi tehlikeli bir yer. (T2)</i>                                                                                                                                                                                      |
| <i>Devlet eğer onların çalışma izinlerini kolaylaştırırsa işverenler en azından İnegöl için sigortasını yapar diye düşünüyorum ben çünkü çok ihtiyaç var elemana. Böylelikle Türk vatandaşlarının yerine Suriyelinin tercih edilmesi de engellenebilir. Patronlar sigorta konusunda gerekli hassasiyeti göstermeli diye düşünüyorum. (T3)</i>                                                    |
| <i>Bizim patronlar sigortasız çalıştırmıyor zaten ama işverenlerin işine geldiği doğru yani kolayca işe başlatıyor onları sigorta yapmadan. Sigortasız çalışan kendini zaten baştan dışlanmış hissediyor. (T4)</i>                                                                                                                                                                               |
| <b>Mesleki Eğitim/Oryantasyon</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <i>Genel olarak işe alınan sığınmacılar vasıfsız elemanlar zaten o yüzden işi tam öğretmeden işe başlıyorlar, bu konu ile alakalı meslek edindirme kurslarından işi bilip öğrenen kişilerin çalışması onların daha kolay uyum sağlamasını sağlar diye düşünüyorum. Ya da işverenler mesleki eğitim verebilirler kısa süreli, çoğu işyeri öyle yapar ama bazıları buna vakit ayırmazlar. (T7)</i> |
| <i>Çoğu vasıfsız zaten, sırf eleman ihtiyacından herkes doldu sanayiye. İş öğretmeleri için de amatör düzeyde verilen destek. (T2)</i>                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <i>Meslek bilgileri çoğunun yok yani, burada işi aldıktan sonra göre göre öğreniyorlar. (T4)</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

**Tablo 40:** Türk Vatandaşı İşgörenler Bakış Açısından Firma Destekli Sosyalizasyon Uygulamalarına İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Suriye Kökenli Birinin Onları Yönetmesi</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <i>Üretimde on kişi çalışıyorsa bir Suriyeli onları kontrol edebilir. Türkçeyi iyi konuşan biri onların ustabaşı yapılabilir, onların halinden anlayabilen biri böyle olunca sarfiyat ya da ek çaba olmaz bence firmanın da işine gelir. (T3)</i>                                                                                                                                                               |
| <i>Bu firmada daha çok Suriyeli olduğunu düşünelim onların başına onların dertlerini daha iyi gözlemlesin diye Suriyeli birini başına dikerdi yani patronumuz. Ben en azından öyle yapılırsa en azından daha kolay adapte olacaklarını düşünüyorum. (T5)</i>                                                                                                                                                    |
| <b>Yemekleri Konusunda Seçenekler Sunulması</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <i>Yemek kültürleri bize göre biraz farklı onlar daha baharatlı şeyler tüketiyorlar burada çıkan bazı yemekleri isteyerek yemiyorlar. Bence işyeri onların yiyebildiği yemekleri de günlük yemek listesine ekleyebilir. (T1)</i>                                                                                                                                                                                |
| <i>Yeme içme kültürleri de farklı mesela bizim buradaki çalışan her yemeğimizi yiyemiyor en azından onlar için de ekstra bir seçenek konulabilir yani. Ya da ortak bir şey yapılabilir yani. Zor değil tüm bunlar ama yapılmıyor bizim burada tek çalışan olduğu için bir şey yok ama artık çoğu fabrika kapasiteleri neredeyse yarı yarıya Suriyeliler ile doldu. Onlar için de bir şeyler yapılmalı. (T5)</i> |

Örgütsel sosyalizasyon uygulamaları teması çerçevesinde “**devlet destekli uygulamalar**” kategorisi etrafında oluşan kodlara ve katılımcıların ifadelerine şekil 41’de yer verilmiştir.

**Şekil 41:** Devlet Destekli Uygulamalar Kod- Alt Kod Bölümler Modeli



Bu kategori altında sırasıyla “örf ve adetlerin öğretilmesi”, “profesyonel dil desteği”, “çalışma izinleri kotasının arttırılması” ve “vasıflara göre işe yerleştirme” kodlarının yer aldığı görülmektedir. Devlet destekli uygulamalar kategorisine ilişkin kodların analizi neticesinde; katılımcıların verdiği yanıtlar ilgili kod başlıkları kapsamında frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 41’de sunulmuştur.

**Tablo 41:**Türk Vatandaşı İşgörenler Bakış Açısından Devlet Destekli Sosyalizasyon Uygulamalarına İlişkin Katılımcı İfadeleri

**Örf ve Adetlerin Öğretilmesi**

*Sosyal hayata kazandırmak için devletin birtakım faaliyetler yapması gerektiğini düşünüyorum. Belki de yapıyordur devlet bilgim yok. Sadece ekonomik olarak değil sosyal beceriler, bizim geleneklerimiz, göreneklerimiz ve adetlerimizde onlara öğretilmeli. Sosyal becerileri gelişen bir insan işyerinde daha rahat olur. (T3)*

*Onun dışında dediğim gibi geleneklerimiz de onlara tanıtılmalı. Şunu böyle yapmalısın, bunu yapmazsan bunun cezası bu olur gibi şeyleri çoğu sığınmacı bilmiyor. (T4)*

*Sosyal hayata adaptasyonları da yok. Cenazemizde, düğünlerimizde neler yapılır, iş mevzuatını zaten geçtim, haklarını da bilen yok. Ama örf ve adetlerimizi hepsinin bilmesi gerekiyor. (T5)*

**Profesyonel Dil Desteği**

*Daha öncede belirttiğim gibi sosyalleşmenin ilk aşaması dil bilmek. Dil bilmeyince aradaki uçurum artıyor.Hatta çalışma izni için dil bilme şartı konulmalı. Çünkü her şey çalışmak değil. Bu kişinin derdini anlatması, hakkını savunması, ezilmemesi için dilini halletmesi gerekiyor. (T1)*

*İlk olarak dil sorununu halletmeleri gerekiyor onların.Ancak devletin işverenleri teşvik etmesi gerekiyor. Çünkü iş saatleri ile kurs saatleri çakıştığı için gidemiyorlar. (T2)*

*En başta dil konusuna çözüm bulunulmalı. Devlet kanalıyla bu mümkün olabilir. Sanayi ortamında bir işveren bunu yapamaz. (T4)*

*Açıkçası dil olarak onlara yeteri kadar yardım edilmiyor. Konuşabiliyorlar ama konuştuklarını yazamıyorlar, yazılanları okuyamıyorlar. Çat pat bildikleri için onlar için bir çaba yok yani. (T5)*

**Tablo 41:** Türk Vatandaşı İşgörenler Bakış Açısından Devlet Destekli Sosyalizasyon Uygulamalarına İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

**Çalışma İzinleri Kotasının Arttırılması**

*Madem kalıcılıkları kesinleştirdi o zaman sağda solda işsiz gezeceklerine dıleneceklerine çalışma izinlerinin daha rahat verilmesini sağlayın. Bu konuda devletin bir şeyler yapması gerekiyor. (T3)*

*Ülkemizde çok fazla kayıt dışı çalışan Suriyeli var hem emekleri sömürülüyor hem de canlarını tehlikeye atıyorlar. Çalışma izni almanın kolay olması gerekiyor özellikle İnegöl gibi sanayinin yoğun olduğu bölgelerde. Türk vatandaşı birinin çalışmayışına üzüliyorum ama onların da kötü koşullarda çalışmasını insani bulmuyorum. (T6)*

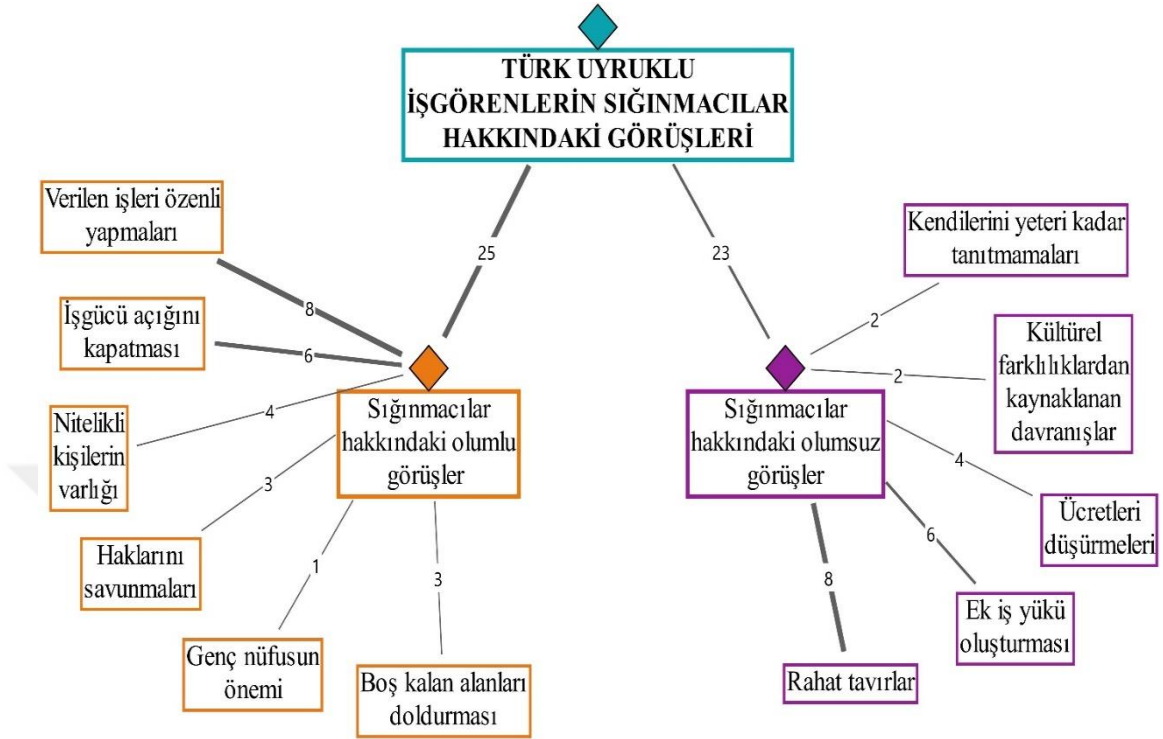
**Vasıflara Göre İşe Yerleştirme**

*Meslek edindirme kursları var buralarda sığınmacıların gerekli eğitimleri alması gerekiyor. Sonra işe yerleşsinler, iş bilmeyen kişi gelince herkes çok uğraşmak zorunda kalıyor onun için. (T1)*

*Bizim değil de devletimizin gerekli politikalar oluşturması gerekiyor. İşgücü açığı olan yerlerde, vasıfa göre bir yerleştirme yapmaları gerekiyordu. (T4)*

Sığınmacılar ile birlikte iş deneyimi yaşayan Türk vatandaşı işgörelere, sığınmacıların iş piyasasında yer almalarını nasıl değerlendiriyorsunuz şeklinde soru yöneltilmiştir. Katılımcıların bu soruya verdikleri yanıtlar doğrultusunda oluşan rapor şekil 42’de gösterilmektedir.

**Şekil 42:** Türk Vatandaşı İşgörenlerin Sığınmacılar Hakkındaki Görüşleri Temasının Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli



**Tablo 42:** Türk Vatandaşı İşgörenlerin Sığınmacılar Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Belge ve Bölüm Temelli Kod Frekansları

| Belgeler                                 | Frekans |
|------------------------------------------|---------|
| Sığınmacılar Hakkındaki Olumlu Görüşler  | 7       |
| Sığınmacılar Hakkındaki Olumsuz Görüşler | 6       |
| Kodlanmış Belgeler                       | 7       |
| Kodlanmamış Belgeler                     | 0       |
| ANALİZ EDİLEN BELGELER                   | 7       |
| Bölümler                                 | Frekans |
| Sığınmacılar Hakkındaki Olumlu Görüşler  | 25      |
| Sığınmacılar Hakkındaki Olumsuz Görüşler | 23      |
| TOPLAM                                   | 48      |

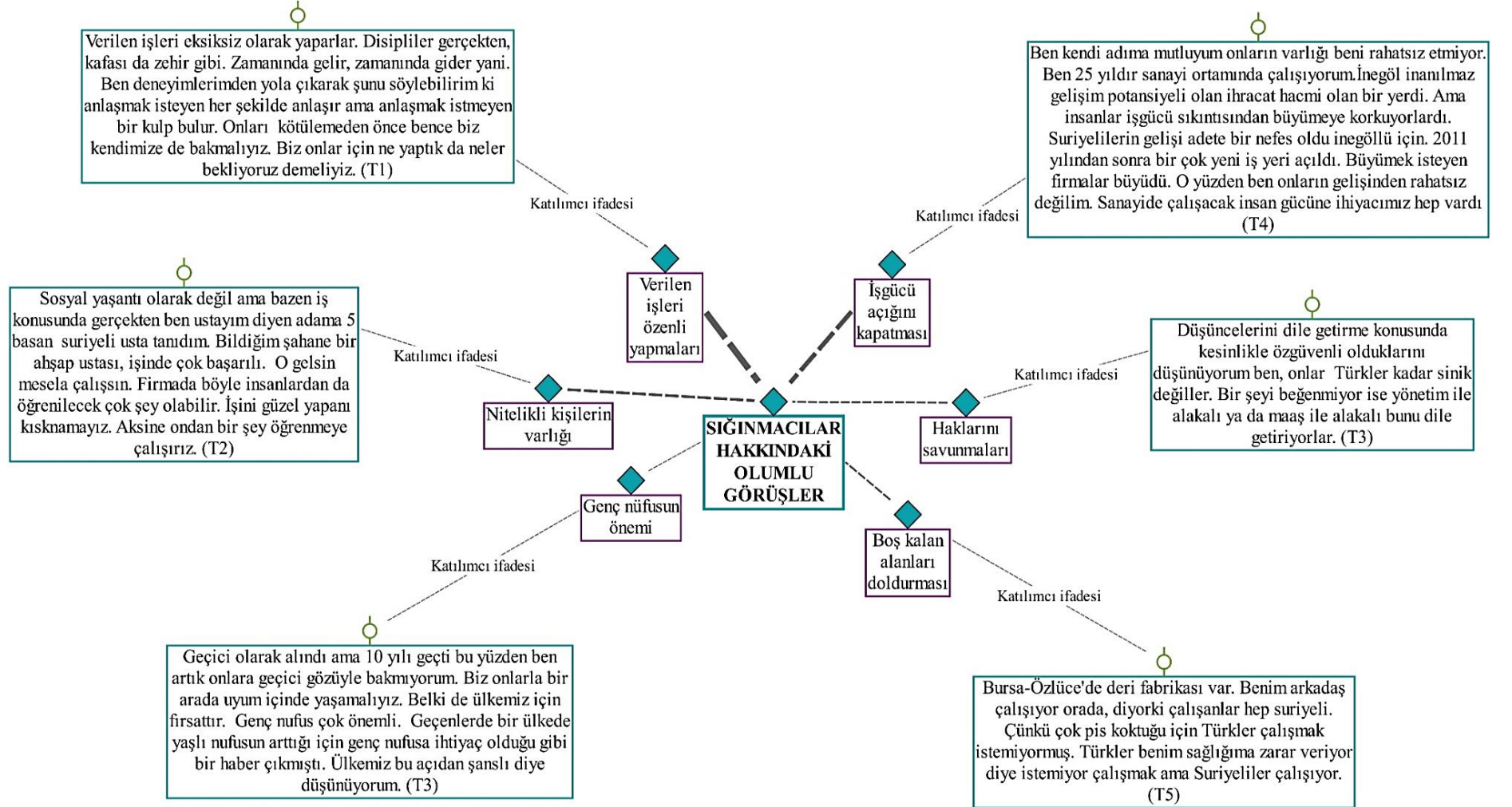
Türk vatandaşı işgörenlerin bakış açısından sığınmacılar hakkındaki görüşler kategorisine ilişkin belge temelli analiz sonuçlarına göre Türk vatandaşı işgörenlerin en çok üzerinde durdukları ifadelerin “sığınmacılar hakkındaki olumlu görüşler (7)”

kategorisi altında toplandığı gör÷lmektedir. Bu kategoriyi daha sonra “*sığınmacılar hakkındaki olumsuz gör÷şler (6)*” izlemiştir.

Türk vatandaşı işğörenlerin sığınmacılar hakkındaki gör÷şleri teması çerçevesinde “*sığınmacılar hakkındaki olumlu gör÷şler*” kategorisi etrafında oluşan kodlara ve katılımcıların ifadelerine şekil 43’te yer verilmiştir



**Şekil 43:** Türk Vatandaşı İşgörenler Bakış Açısından Sığınmacılar Hakkındaki Olumlu Görüşler Kod- Alt Kod Bölümler Modeli



Bu kategori altında sırasıyla “verilen işleri özenli yapmaları”, “işgücü açığını kapatması”, “nitelikli kişilerin varlığı”, “haklarını savunmaları”, “boş kalan alanları doldurması” ve “genç nüfusun önemi” kodlarının yer aldığı görülmektedir. Sığınmacılar hakkındaki olumlu görüşler kategorisine ilişkin kodların analizi neticesinde; katılımcıların verdiği yanıtlar ilgili kod başlıkları kapsamında frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 43’te sunulmuştur.

**Tablo 43:** Türk Vatandaşı İşgörelere Bakış Açısından Sığınmacılar Hakkındaki Olumlu Görüşlere İlişkin Katılımcı İfadeleri

***Verilen İşleri Özenli Yapmaları***

*Benim ustabaşı olarak gözlemlediğim eskiye nazaran daha uyumlular. Saygılılar. Verilen işi elinden geldiğince yapıyorlar. (T1)*

*Verdiğim işi eksiksiz olarak yaparlar. Disiplinliler gerçekten, kafaları da zehir gibi. Zamanında gelir işe zamanında gider. Ben deneyimlerimden yola çıkarak şunu söyleyebilirim ki anlamak isteyen her şekilde anlaşır ama anlamak istemeyen bir kulp bulur. Onları kötülemeden önce ben biz kendimize de bakmalıyız. Biz onlar için ne yaptık da neler bekliyoruz demeliyiz. (T1)*

*İşi yapış şekilleri ve verilen işi zamanında, eksiksiz yapmaları bakımından açıkçası çalışkan bir millet olduklarını görüyorum ama çalışmayı sevmiyorlar. (T2)*

*Uyum sağlayanlar zaten iş yerinde kalmaya devam edenler oluyor. Genç ve asi olanlar da var muhakkak duyuyoruz. Ama bu iş yeri için oturmuş bir kadro var. Hepsi de gayet uyumlular. Verilen işleri layıkıyla yapanlar. (T4)*

*Genel olarak hepsi çok çalışkanlar ama Suriyeliler genelde bizim insanımıza nazaran kendilerini daha çok çalıştırdığımızı düşünüyorlar o yüzden onlarda uyanıklık yapmak zorunda hissediyorlar kendilerini. (T5)*

*Verilen işleri düzgün yapmaya çalışanlarda var. Disiplinliler yani onlarda. (T6)*

*Ben 2 aydır bu işyerinde çalışıyorum. O yüzden şu an için bir problem yaşadıklarını görmedim. Bizler gibi onlar da çalışıyor. (T7)*

**Tablo 43:** Türk Vatandaşı İşgörelere Bakış Açısından Sığınmalar Hakkındaki Olumlu Görüşlere İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

***İşgücü Açığını Kapatması***

*Açık konuşmak gerekirse İnegöl işçi açığı olan bir yer olduğu için işverenler çalışanlarına adil davranmak zorunda kalıyor. İstanbul ya da İzmir gibi büyük şehirlerde durum farklı olabilir ama burada tamamen adil olmasa da onların emeğinin sömürüldüğü bir ortam yok bana göre. (T1)*

*Eskiden böyle değildi ama İnegöl piyasasında işgücüne olan ihtiyacı fark ettiler. Onlar bu açığı karşıladı. (T3)*

*Ben kendi adıma mutluyum onların varlığı beni rahatsız etmiyor. Ben 25 yıldır sanayi ortamında çalışıyorum. İnegöl inanılmaz gelişim potansiyeli olan ihracat hacmi olan bir yerdi. Ama insanlar işgücü sıkıntısından büyümeye korkuyorlardı. Suriyelilerin gelişi âdete bir nefes oldu İnegöllü için. 2011 yılından sonra birçok yeni iş yeri açıldı. Büyümek isteyen işyerleri büyüdü. O yüzden ben onların gelişinden rahatsız değilim. Sanayide çalışacak insan gücüne ihtiyacımız hep vardı. (T4)*

*İnegöl'de işçi bulmak gerçekten çok zor. Bence işsizliğin olmadığı bir yer burası. Çalışmak isteyen gerçekten iş çok. Hatta burada özellikle kiralarda fazla olduğunda asgari ücret mantığı yok. Asgari ücretli çalışan çok azdır. Burada asgari ücret anlayışı genellikle 3500-4000 TL arasındır. (T4)*

*Patronlarımızda işçi sıkıntısı çektiği için alıyor onları işe ama benim şahsi görüşüm bir Türk ile çalışmayı tabi ki tercih ederdim. (T6)*

***Nitelikli Kişilerin Varlığı***

*Olumlu olarak ise onlardan farklı şeyler öğrenebiliyoruz. Değişik adetleri var. Bu zamana kadar Suriye'yi hep haritada bir sınır konuşuşu olarak bildik yani. İlk tanıştığımız Suriyeliye bu kötüdür diye genelleme yapmadan önce bence ona şans vermeliyiz. (T1)*

*Sosyal yaşantı olarak değil ama bazen iş konusunda gerçekten ben ustayım diyen adama 5 basan Suriyeli usta tanıdım. İşinde çok başarılı şahane bir ahşap ustası tanyorum. O gelsin mesela çalışsın. Firmada böyle insanlardan da öğrenilecek çok şey olabilir. İşini güzel yapanı kıskanmayız. Aksine ondan bir şey öğrenmeye çalışırız. (T2)*

**Tablo 43:** Türk Vatandaşı İşgörelere Bakış Açısından Sığınmaılar Hakkındaki Olumlu Görüşlere İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

#### **Nitelikli Kişilerin Varlığı**

*Bazı sığınmacıların bizim bakış açımızı değiştirdiğini de düşünüyorum onlara denk gelebilmek mesele. Başarılı sığınmacıları ülkemizde istemiyorlar. Çünkü aklıyla fark atıyor. Bunu yaparsanız daha iyi olur bunu yaparsanız böyle kar yaparsınız diyorlar. (T5)*

*Mesela iş yerinde Suriye’de gerçekten meslek sahibi olan durumları iyi olan kişilerde var. Okumuş, kültürlü insanlar, kimisi evli, Suriye’de kalan akrabalarına maddi yardım yapıyorlar. (T6)*

#### **Haklarını Savunmaları**

*Düşüncelerini dile getirme konusunda kesinlikle özgüvenli olduklarını düşünüyorum ben Türkler kadar sinik değiller. Bir şeyi beğenmiyor ise yönetim ile alakalı maaş ile alakalı bunu dile getiriyorlar. (T3)*

*Haklarından belki birkaç sene öncesine göre haberdar olmayan çalışanlar çok sömürüldüler. Onlarda gardını almak zorunda kaldılar. Haksızlığa açıkçası tahammülleri olmuyor. Resmî tatilinde gelip çalışırsa mesai ücretini isteyen, yıllık iznini kullanan, hukuki boyutlarından haberdar olanların sayısı her geçen gün artıyor. Bence artmalı da. (T4)*

*Şeffaf davranmak zorundayız bazı konularda eğer birisi bir fikirle geldiğinde bize iletğinde biz bunu üst yönetime söylemezsek gelip bize sorarlar zaten ben sana söyledim böyle böyle neden söylemedin der yani. Onlara o özgüveni veriyoruz. (T5)*

#### **Boş Kalan Alanları Doldurması**

*Sanayide çalışacak insan gücüne ihtiyacımız hep vardı. Çünkü Türk halkı masa başı işi seviyor. Kas gücü gerektirmeyen yorucu olmayan işlerde çalışayım mantığında. Birilerinin sanayide çalışması gerekiyor, üretim zincirinde tüm işler önemli. Türklerde aklını kullanıp gelsinler çıraklıktan yetişsinler iş öğrensınler. Ama Z kuşağını sanayiye sokamayız biz. (T4)*

*Bursa -Özlüce de deri fabrikası var benim arkadaş çalışıyor orada diyor ki çalışanlar hep Suriyeli. Çünkü çok pis koktuğu için Türkler çalışmak istemiyormuş. Türkler benim sağlığıma zarar veriyor diye istemiyor o kokuda. Ama Suriyeliler çalışıyor.*

**Tablo 43:** Türk Vatandaşı İşgöreciler Bakış Açısından Sığınmacılar Hakkındaki Olumlu Görüşlere İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

***Boş Kalan Alanları Doldurması***

*Özellikle ağır sanayide metal de çalışacak Türk kalmadı. Bir Türk aynı işi yaparken 10000 alması gerekirken Suriyeli aynı işi 2000 liraya yapıyor. Suriyelilere iş lazım çünkü işverenlere de affedersiniz bu işi ucuza yaptırarak keriz lazım. İşverenler tabi ki memnunum Suriyelilerin gelmesinden der işlerine geliyor çünkü. (T5)*

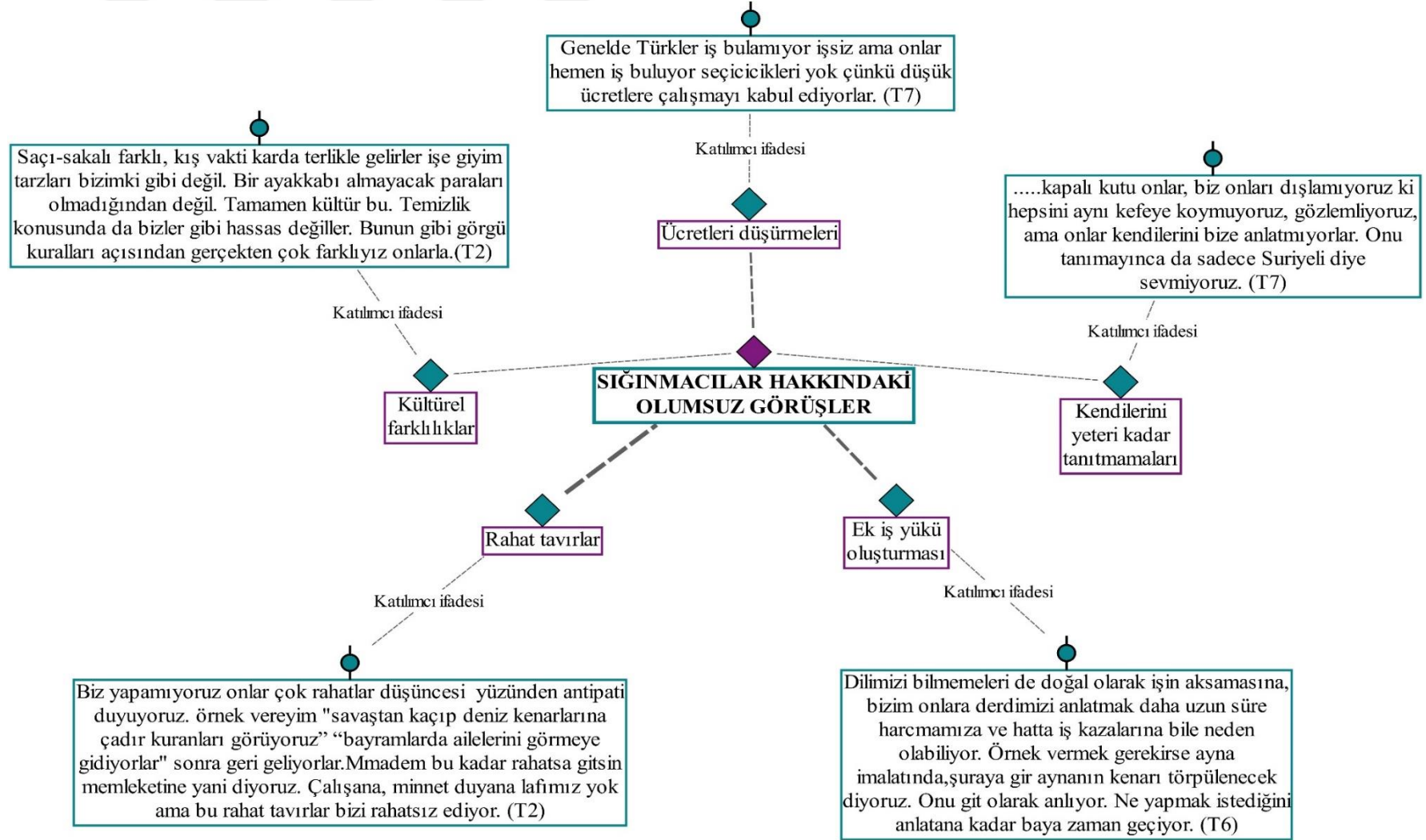
*Ama şunu söyleyebiliyorum Türkler tozlu ortamlarda çalışmayı sevmiyor. Metal gibi ağır sanayide çalışanlara hep bakın sığınmacıdır. Bu yüzden işverenlerin işine geliyor Suriyelileri çalıştırmak. (T7)*

***Genç Nüfusun Önemi***

*Geçici olarak alındı ama 10 yılı geçti bu yüzden ben artık onlara geçici gözüyle bakmıyorum. Biz onlarla bir arada uyum içinde yaşamalıyız. Belki de ülkemiz için fırsattır. Genç nüfus çok önemli diye düşünüyorum. Geçenlerde bir ülkede yaşlı nüfusun arttığı genç nüfusa ihtiyaç olduğu gibi bir haber çıkmıştı. Ülkemiz bu açıdan şanslı diye düşünüyorum. (T3)*

Türk vatandaşı işgörenlerin sığınmacılar hakkındaki görüşleri teması çerçevesinde “**sığınmacılar hakkındaki olumsuz görüşler**” kategorisi etrafında oluşan kodlara ve katılımcıların ifadelerine şekil 44’te yer verilmiştir

**Şekil 44:** Türk Vatandaşı İşgörenler Bakış Açısından Sığınmacılar Hakkındaki Olumsuz Görüşler Kod- Alt Kod Bölümler Modeli



Bu kategori altında sırasıyla “rahat tavırlar”, “ek iş yükü oluşturmaları”, “ücretleri düşürmeleri”, “kültürel farklılıklardan kaynaklanan davranışlar” ve “kendilerini yeteri kadar tanıtmamaları” kodlarının yer aldığı görülmektedir. Sığınmacılar hakkındaki olumsuz görüşler kategorisine ilişkin kodların analizi neticesinde; katılımcıların verdiği yanıtlar ilgili kod başlıkları kapsamında frekans büyüklüğüne göre sırasıyla tablo 44’te sunulmuştur.

**Tablo 44:** Türk Vatandaşı İşgörelere Bakış Açısından Sığınmacılar Hakkındaki Olumlu Görüşlere İlişkin Katılımcı İfadeleri

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b><i>Rahat Tavırlar</i></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <i>Biz yapamıyoruz onlar çok rahatlar düşüncesi “örnek vereyim savaştan kaçıp deniz kenarlarına çadır kuranları görüyoruz” “bayramlarda ailelerini görmeye gidiyorlar düşüncesi” madem bu kadar rahatsa gitsin memleketine yani diyoruz. Çalışana minnet duyana lafımız yok ama bu rahat tavırlar bizi rahatsız ediyor. (T2)</i> |
| <i>Ya da rahata alışmış olduklarının verdiği bir şey belki de 2 saat çalıştıysa 3 saat dinlenmek istiyorlar. (T3)</i>                                                                                                                                                                                                            |
| <i>Ama bizim buradaki Suriyeli için söyleyeyim 4 tane çocuğu var asla umursamıyor. Devlet yardımı almasından geldiğini düşünüyorum bu rahatlığın, bir de onların bizler gibi seçicilikleri yok, şunu giyeyim, şunu yiyeim, demedikleri için de rahatlar, o yüzden işi tamamen maddiyat olarak görüyorlar. (T5)</i>               |
| <i>Bir de kafalarına göre takılıyorlar, inanılmaz rahatlar, misafir gibi değiller yani sanki onlar ev sahibi toplum. Her yerde market vs. açmışlar Arapça tabelalar vs. bundan rahatsız olduklarını söylüyorlar genelde Türkler. Ondan sevmiyoruz. (T7)</i>                                                                      |
| <i>Onların çok rahat tavırlarından dolayı onlara antipati duyuyoruz. (T4)</i>                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b><i>Ek İş Yükü Oluşturması</i></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <i>Dil problemi ile alakalı, hata çok yapıyorlar. Çünkü iletişim kurarken zorlanıyoruz. Her ne kadar biz dikkat etsek de onların gözünden bir şey kaçıyor. Ya da bizim gözümüzden. Dolayısıyla zaman kaybına neden oluyor bizler için. (T1)</i>                                                                                  |

**Tablo 44:** Türk Vatandaşı İşgörelere Bakış Açısından Sığınmacılar Hakkındaki Olumlu Görüşlere İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

**Ek İş Yüğü Oluşturması**

*Özellikle bizi çok yavaşlattıklarını düşünüyorum. Bir Türk'e 30 saniyede anlatacağım şeyi bir sığınmacı çalışana anlatmam 5 dakika sürüyor. Ya da el kol hareketleri ile iletişim sağlamaya çalışıyoruz. Bazen ise anlattığımı sanıyorum o bambaşka bir şey anlamış onu yapmış. İşi hızlandırmak yerine geriletebiliyoruz. (T2)*

*Dil problemleri işi bilen insan için mesleki anlamda bir problem değil ama sosyal yönleri gelişmiyor. İşi bilmeyen insan için dil problem oluşturuyor. Hata oranı fazla oluyor. Ya da işi anlatmak uzun sürüyor. Bizi ekstra yoruyor. (T3)*

*Dilimizi bilmemeleri de doğal olarak işin aksamasına, bizim onlara derdimizi anlatmak daha uzun süre harcamamıza ve hatta iş kazalarına bile neden olabiliyor. Örnek vermek gerekirse ayna imalatında, şuraya gir aynanın kenarı törpülenecek diyoruz. Onu git olarak anlıyor. Ne yapmak istediğini anlatana kadar baya zaman geçiyor. (T6)*

*Bir kere dil bilmedikleri için onlara özellikle iş ile alakalı bir şey anlatmak bizim için zaman kaybı oluyor. Dil bilmedikleri içinde aramızdaki mesafe açılıyor. (T6)*

**Ücretleri Düşürmeleri**

*Afganlılar mesela işlerini çok güzel yapıyorlar, haklarının da farkındalar, biz burada sığınmacıyız diye her dediğinizi yapmak zorunda değiliz diyorlar, haklarımızı esnetemeyiz diyorlar. Senin ülkendeki para birimi bu sana bunun üzerinden maaş vereceğiz diyen bir işverene hayır ben burada çalışıyorum hakkım ne ise onu vereceksin diye seslerini çıkarabiliyorlar yani. Bu insanlar sana bir şeyler öğrettiği için minnet duyuyorsun ama Suriyeliler haklarının da farkında olamadı ucuza çalıştı piyasada dengeyi sarstı yani şu an bir Türk vatandaşı yerine Suriyeli tercih edilir duruma geldi. (T5)*

*Ama Suriyelilerin çalışmaya mecbur olduklarını bildikleri için onlara her işi yaptırıyorlar, yer süpürmek, sevkiyat için mal taşımak gibi kendi işi olmayan şeyleri yapıyorlar. Bunları yaparken de Türklerden daha düşük ücrete çalışıyorlar. (T2)*

**Tablo 44:** Türk Vatandaşı İşgörelere Bakış Açısından Sığınmacılar Hakkındaki Olumlu Görüşlere İlişkin Katılımcı İfadeleri (devam)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ücretleri Düşürmeleri</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <i>Genelde Türkler iş bulamıyor işsiz ama onlar hemen iş buluyor seçicilikleri yok çünkü onların, düşük ücretlere çalışmayı kabul ediyorlar. Böyle olunca işverenler Türk yerine Suriyeli çalıştırmayı istiyor. (T7)</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Kültürel Farklılıklardan Kaynaklanan Davranışlar</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <i>İnanılmaz rahat insanlar. Saçı sakalı farklı, kış vakti karda terlikle gelirler işe giyim tarzları bizimki gibi değil. Bir ayakkabı almayacak paraları olmadığından değil. Tamamen kültür bu. Temizlik konusunda da bizler gibi hassas değiller. Bunun gibi görgü kuralları açısından gerçekten çok farklıyız onlarla. (T2)</i><br><i>Onun dışında kültürleri de farklı Türk çalışanların gözüne batıyor bunlar, mesela adam mutfak lavabosunda ayağını yıkıyor. Belki onun memleketinde normaldi bu ama burada normal değil. Bunun gibi şeyler oluyor. (T6)</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Kendilerini Yeteri Kadar Tanıtılmaları</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <i>Ben askere gitmeden önce tepkim yoktu sığınmacılara karşı ayrımcılık hissetmiyordum tüm tepkim askerlik deneyimimden sonra oluştu. Bu iş yerinde ya da genel gözlemlediğim kimse durduk yere sen yabancı uyruklusun diye, Suriyelisin diye tepki göstermiyor, önce konuşmaya tanımaya çalışıyor, gözlemliyor hal ve hareketlerini, arkadaşlık yapmaya da çalışıyor ama karşı tarafta gözlemlediği olumsuz şeylerden sonra kendini geri çekiyor. Açıkçası karşı tarafın ekstra nezaketini görmek istiyor Türkler onu sevmek için bir neden göremeyince de uzak duruyor hatta genelleme yapmak zorunda hissediyorlar kendilerini. Bizim buradaki Suriyeli kimseyle çok konuşmadığı için direkt onu Suriyeli diye sevmiyorlar yani. (T5)</i><br><i>Kapalı kutu onlar, biz onları dışlamıyoruz ki hepsini aynı kefiye koymuyoruz, gözlemliyoruz, ama onlar kendilerini bize anlatmıyorlar. Böyle olunca aralarından iyi olanları seçip onlarla bir bağ kurma şansımız kalmıyor. (T7)</i> |

Türk vatandaşı işgörenler ile yapılan görüşmelerin içerik analizi sonucu en sık atanan kodlar şekil 45’te verilmiştir.

**Şekil 45:** Türk Vatandaşı İşgörenler ile Yapılan Görüşme Sonrası Ortaya Çıkan Kod Bulutu



Türk vatandaşları işgörenler ile yapılan görüşmelerin içerik analizi sonucu en sık atanan kodlar Şekil 45’te verilmiştir. Şekil 45’te en sık tekrarlanan kodların daha büyük puntolarla görselleştirilmesi ile oluşturulan kod bulutunda en sık tekrarlanan kodlar; Türkçe bilmemek, işverenlerin adil muameleleri, işe rutin olarak geç kalma, ek iş yükü oluşturma, rahat tavırlar, işgücü açığını kapatması ve verilen işleri özenli yapmaları şeklindedir. Katılımcıların ifadeleri doğrultusunda yapılan analizler sonucu en sık tekrar eden kodların sosyalizasyon sorunu olarak Türkçe bilmeyişleri ve işe rutin olarak geç kaldıkları kodlamalarının olduğu görülmektedir. Örgütsel sosyalizasyon taktikleri olarak en sık kullanılan taktik ise işverenlerin adil muameleleridir. Sığınmacılar hakkında olumlu görüş bildirenler ise, en sık olarak iş gücü açığını kapattıklarını, verilen işleri özenli yaptıklarını dile getirmişlerdir. Sığınmacılar hakkında olumsuz görüş bildirenler ise, en sık olarak rahat tavırlarından dolayı antipati duyduklarını ve kendilerine ek iş yükü oluşturduklarını ifade etmişlerdir.

## SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Geçici koruma statüsündeki sığınmacıları istihdam eden firmalarda örgütsel sosyalizasyon sorunlarının neler olduğunun ve örgütsel sosyalizasyonu sağlamak için hangi taktiklerin kullanıldığının belirlenmesi için, bu çalışma kapsamında İnegöl’de faaliyet gösteren imalat işletmelerinde Suriyeli sığınmacılar, Türk vatandaşı işgörenler ve Türk yöneticiler/ işverenler ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. İmalat işletmelerinde gerçekleştirilen görüşmelerde sektör çeşitliliği açısından mobilya, cam ve metal kaplama sektörü tercih edilmiştir. Ele alınan konunun derinlemesine çalışılıp betimlenmesi için nitel araştırma yönteminin bir veri toplama tekniği olan “*derinlemesine görüşme tekniği*” kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formları hazırlanırken konunun farklı bakış açısı ile irdelenmesi için aynı amaca hizmet eden soruların Türk vatandaşı işgörelere, Geçici koruma statüsündeki Suriyeli işgörelere ve Türk işverenlere göre uyarlanarak sorulmasına dikkat edilmiştir.

•Örgütsel sosyalizasyon sorunlarını tespit etmek için; “*Geçici koruma statüsündeki Suriyeli sığınmacılara; işe alışma ve işyerine uyum sağlama sürecinizde hangi sorunlar ile karşılaştınız? Türk vatandaşı işgörelere; sizce firmanızda çalışan geçici koruma statüsündeki Suriyelilerin işe ve işyerine uyum sağlama konusunda yaşadıkları sorunlar nelerdir? Yöneticilere/İşverenlere; sizce sığınmacıların işe ve işyerine uyum sağlama konusunda karşılaştıkları sorunlar nelerdir?*” şeklinde sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların verdikleri yanıtlar doğrultusunda yöneticiler/işverenler bakış açısı ile “*iletişim sorunu*”, “*sosyal uyum sorunu*”, “*iş disiplini sorunu*”, ve “*çalışma izinlerinin olmayışı sorunu*” tespit edilen örgütsel sosyalizasyon sorunlarındandır. Alan yazın incelendiğinde Suriyeli sığınmacıların yaşadıkları sorunların en başında Türkçe bilmemelerinden kaynaklı yaşanan “*iletişim sorunları*” gelmektedir (Uzman ve Tösten, 2016; Tüfekçi, 2020; Özyürek vd, Kocadaş, 2018; Soyhanoğlu,2018). Görüşmelerin tamamına yakın bir kısmında dile getirilen “Türkçe bilmeme” problemi doğrudan sağlıklı bir iletişim ortamının olmayışına neden olurken dolaylı olarak birçok soruna da yol açmaktadır. Türkçeyi yeteri kadar iyi konuşamayan sığınmacıların, dolaylı olarak ekstra iş yükü ve zaman kaybı oluşturduğu, hatalı işlerin yapılmasına ve malzeme israfına sebep olduğu ve sosyal bir bağ kurulamadığı dikkat çeken bulgular arasındadır. Bunun dışında iletişimin artması ya da azalmasında önemine değinilen bir diğer bulgu da “*medyanın kötü propagandası*”dır. Sosyal

medyada sığınmacılar hakkında çıkan haberler, işyerinde Türk vatandaşı işgörenler ile sığınmacı işgörenler arasında gerginliğe neden olabilmektedir. Genellikle sığınmacılar hakkında üretilen haberler, sığınmacıların sosyal ve ekonomik ayrıcalıklara sahip olan bir grup olmaları ve şiddet eylemleri ile ilişkilendirilerek kamu güvenliğini tehdit etmeleri yönündedir (Taş ve Taş, 2018:199). Yapılan bazı çalışmalar ile sığınmacılar hakkındaki olumsuz haberlerin, yerel halkın sığınmacılara yönelik tutum ve davranışlarını da olumsuz etkilediğini oraya koymaktadır (Kosho, 2016; Torun ve Demirtaş, 2018). Dolayısıyla, alanyazında yer alan bu çalışmaların bulguları ile mevcut çalışmanın bulguları arasında paralellik olduğu görülmektedir.

Yöneticiler/işverenler tarafından üzerinde önemle durulan ve sığınmacıların işyerine adaptasyonlarını geciktiren önemli bir konu ise *sosyal uyumları* ile ilgilidir. Sığınmacıların, gündelik yaşamda karşılaştıkları *barınma problemleri, önyargılardan doğan dışlanma ve ayrımcı muamelelere maruz kalmaları, ev sahibi ülkenin kültürüne uyum sağlayamamaları, yasaları ve mevzuatı bilmemeleri, işe aidiyet duymamaları* ve hatta sığınmacıların *kişilik özellikleri* gibi sosyal uyumlarını geciktiren problemler, sığınmacıların işyerindeki sosyalizasyon durumlarını da sekteye uğrattığı gözlemlenmiştir. Katılımcıların hemen hepsi İnegöl’de iş bulmanın ev bulmaktan daha kolay olduğunu dile getirmiştir. Sığınmacılar, ev bulamama, ev bulunsa dahi kirayı karşılamak için birkaç ailenin aynı evi paylaşmak zorunda olmasından dolayı kötü koşullarda yaşamak zorunda kalmaktadırlar. Sığınmacıların başlıca problemlerinden biri olarak ele alınan konut probleminin alan yazında birçok çalışmada yer aldığı görülmektedir. Ev sahiplerinin Suriyeli sığınmacılara evlerini kiraya vermek istememesi, sığınmacıların buldukları evlerin ise, eski, harabe, doğalgazı olmayan ve yüksek kiralı evler oldukları ve yerli halk gözünde, ev kiralarının artmasının sorumlusu olarak görülmesi sığınmacıların temel problemlerindendir (İnanç, 2018:27; Karataş, 2015:149; Taş ve Tekkanat, 2018:84). Yönetici/ işveren katılımcılar, sığınmacıların *işe aidiyetleri* konusunda ciddi problem yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Sığınmacı işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri Tük işgörelere nazaran istenilen seviyeye ulaşamamıştır. Katılımcılara göre, sığınmacılar kim daha çok para teklifinde bulunursa işini kolaylıkla bırakıp, firma değiştirmektedir. Bu iş değişikliğinin ise sadece Suriyeli sığınmacılara özgü bir durum olmadığı, Türk vatandaşı işgörenlerin de iş piyasasında maddi olanakların fazla olduğu bir yere kolaylıkla geçtiği düşüncesini dile getiren

katılımcılarda bulunmaktadır. Türk vatandaşı işgörenlerin kolaylıkla iş değiştirmesinin nedenleri arasında İnegöl sanayisinde işgücü açığı olmasından ve işverenlerin eleman bulmakta zorlanmasından ileri geldiği öne sürülmektedir. Suriyeli sığınmacıların ise, İnegöl piyasasındaki işgücü açığından kaynaklı iş değiştirmeye ek olarak ekonomik olarak kendilerini idame ettirmelerinin yanı sıra Suriye’de yaşayan yaşlı aile büyüklerine para yardımında bulunmaları ve sigortasız çalıştırılmaya bağlı olarak işverene bir aidiyet hislerinin oluşmadığı görülmektedir. Dolayısıyla, işgörenler tüm şartların eşit olduğu varsayıldığında 100 TL fazla ücret teklif eden firmayı kolaylıkla tercih etmektedirler. Caro (2020), Türk işgücü piyasasında Suriyeli sığınmacıları ele aldığı raporunda, Suriyeli sığınmacıların işgücü piyasasında oldukça istikrarsız olduğunu ve bir işten diğerine geçişlerin sık sık yaşandığını ortaya koymuştur. Alan yazın incelendiğinde bu konuya dair paralel bulguların yanı sıra zıt görüşlerinde olduğu görülmektedir. Cebeci (2017), yapmış olduğu saha çalışmasında, Şanlıurfa’da Suriyeli işgörenlerin çalıştıkları firmalarda uzun yıllar çalıştıkları sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel sosyalizasyon sorunlarından bir diğer önemli sorun ise “iş disiplini” ile ilgilidir. Katılımcıların yarısından fazlası sığınmacıların işe geliş-gidiş saatlerine gereken özeni göstermediklerini, işe geç gelmeyi alışkanlık haline getirdikleri, kılık kıyafet konusunda özensiz davrandıklarını dile getirmiştir. Yönetici/işveren bakış açısından, örgütsel sosyalizasyon sorunları olarak ifade edilen sığınmacıların “çalışma izinlerinin olmayışı” sorunu da beraberinde birçok probleme yol açabilmektedir. Çalışma izinleri olmayan sığınmacıların sosyal haklardan yararlanmadığı, sigortasız çalıştırıldığı ve çalışma izni almanın yasal prosedürlerinin oldukça külfetli olduğu katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Birtakım haklardan mahrum olan ve kendini ötekileşmiş hisseden sığınmacıların örgütsel sosyalizasyonunun sağlanması Türk vatandaşlara göre oldukça zor olmaktadır.

Geçici Koruma statüsündeki Suriyeli sığınmacıların bakış açısı ile “örgütsel sosyalizasyon sorunları” teması altında; “*Kişilerarası ilişkiler sorunu*”, “*önyargılı davranışlar sorunu*”, *işin yapısı ve işleyişi sorunu*” “*iletişim sorunu*” ve “*güven sorunu*” kategorileri bulunmaktadır. Sığınmacılar ile yapılan görüşmelerde katılımcıların *kişilerarası ilişkilere* dair yaşadıkları sorunlar kategorisinde sığınmacı katılımcıların birçoğu Türk vatandaşı işgörenler ile hem mesai saatleri dışında görüşmediklerini hem de işyerinde bazı konularda sosyal olarak dışlandıklarını dile

getirmişlerdir. Ayrıca işverenler ile ilişkilerinde, işverenlerin bazı konularda katı bir tutum sergilediklerini ve izin alma durumlarında ya da mesailerin ücretlerinin ödenmesi konusunda ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Ancak katılımcılar bu durumun diğer çalıştıkları illere nazaran İnegöl’de daha az olduğunu ve memnuniyetlerini dile getirdikleri görülmektedir. Geçici koruma statüsündeki Suriyeli sığınmacıların işyerinde karşılaşmış oldukları örgütsel sosyalizasyonu engelleyen sorunlardan biri de *önyargılı davranışlar* sorunudur. Sığınmacılara karşı birçok konu ve olaydan dolayı önyargı ile yaklaşılabilir. Sığınmacılar, medyanın provakatif içerikli haberler yayınlaması, milliyetçi duygularla hareket edilmesi, tüm sığınmacıların aynı olduğu düşüncesi ya da ev kiralamak isterken yerel halkın onlara kötü bakış açılarını önyargılı davranışlar sorunu ile ilişkilendirmiştir. Ezberci (2015:92), Viranşehir’de sığınmacılar ile gerçekleştirdiği saha çalışmasında, yerel halkın milliyetçi tutumlarından ve sadece Suriyeli oldukları için halkın onlardan uzak durmaya çalıştıklarından söz etmiştir. Benzer durum bu çalışmada da görülmüştür. Sığınmacılar *işin yapısı ve işleyişine* ilişkin olarak, *çalışma saatlerinin uzunluğu, yapılan iş ile niteliklerin uyumsuzluğu, iş tanımının belirsizliği ve yasal haklarının anlatılmaması, sigortasız ve düşük ücretler ile çalıştırılma ve iş sağlığı güvenliği uygulamalarının yetersizliği* hakkında görüş bildirmişlerdir. Bu konular ile ilgili alan yazın tarandığında, sığınmacıların yerli işgücünden daha düşük ücret ve uzun çalışma saatlerine razı olmaları, sigortasız çalışmaları, Türklerin çalışmak istemediği işleri yapmaları gibi nedenlerden ötürü işverenler tarafından tercih edildiği görülmektedir (Kocadaş, 2018:6; Taş vd,2016:270; Kutlu, 2015:8). Sığınmacıların yerli işgücünden daha düşük ücretler ile çalıştırıldığının farkında olduğu ancak işverenin bir anlamda onu işe alarak risk aldığı ve “iyilik” yaptığını düşündüklerinden bu durumu kabullendikleri görülmektedir. (Çetin, 2016:1009). İnegöl sanayisi açısından bu durum değerlendirildiğinde sığınmacılar, kendi emeğinin öneminin farkına varmış ve düşük ücretler ile çalışmayı reddedecek bir konuma ulaşmıştır.

Yöneticilerin/işverenlerin bakış açısı ile sığınmacıların iş piyasasında yer almaları ile ilgili ne düşündüklerini öğrenmek “*Geçici koruma statüsünde bulunan Suriyeli sığınmacıların işgücü piyasasında yer almalarını nasıl değerlendiriyorsunuz?*” şeklinde soru yöneltilmiştir. Bu soruya katılımcıların verdikleri yanıtlar doğrultusunda “*işgücü açığını kapatması*”, “*boş kalan alanları*

*doldurması*” ve “*nitelikli kişilerin varlığı*” kodlamaları ön plana çıkmıştır. İnegöl sanayisi nezdinde neredeyse tüm yönetici katılımcıların sığınmacıların iş piyasasında yer almalarından duydukları memnuniyet dikkat çekmiştir. Alan yazın incelendiğinde Erdoğan ve Ünver’in (2015:61) Türkiye’nin 18 ilinde çeşitli sektörlerden işverenler ile gerçekleştirdiği saha çalışmasında işverenler, Suriyeli sığınmacıların genellikle niteliksiz işgücünü oluşturduklarını ve tarım, hayvancılık, imalat gibi nitelik gerektirmeyen sanayi işletmelerinde işgücü açığını kapatacak potansiyelde olduklarını dile getirmişlerdir. Ayrıca sığınmacıların, işletmelerin kapasitelerini arttıracak ve ekonomik rekabeti geliştirecek pozitif bir unsur olduklarını ifade etmişlerdir. Benzer çalışmalarda ise sığınmacıların inşaat, tarım ve sanayi işçisi olarak ekonomiye olumlu katkı sağladığı (Paksoy ve Özgüven, 2017: 76), vasıfsız işgücü gerektiren işlerde boş kalan alanları doldurduğu (Sayın vd, 2016:9; Orhan ve Gündoğar, 2015:18) ve iş dünyasında sığınmacıların varlığının hoş karşılandığı görülmektedir (Kocadaş, 2015:7). Katılımcıların büyük bir bölümü sığınmacıların çalışma izinlerinin %10 kotası ile sınırlı olmasından şikâyet etmekte ve eğer sığınmacı çalıştırmak için bu kota arttırılırsa onları istihdam etmeye hazır olduklarını ifade etmekteydiler. İnegöllü işverenler yasaların izin verdiği ölçüde sığınmacılar için çalışma izni almakta onlar için sigorta yapmakta, ancak ihtiyaç duyulduğunda işgücü ihtiyacını karşılamak için çalışma izni almadan sığınmacı çalıştırmak zorunda kalmaktadırlar. İnegöl sanayi sektöründe işgücüne olan ihtiyaç nedeniyle, düşük vasıflı işlerde -özellikle imalat sektöründe tercih edilmeyen alanlarda Suriyeli çalıştırmanın uygun olacağı işverenler tarafından kabul edilen bir durumdur. Pınar vd. (2016: 21)’nin, Şanlıurfa’da işverenlerin Suriyeli sığınmacı istihdamına bakış açısını araştırdıkları saha çalışmasında görüşme yapılan işverenlerin %60’ının gerekli durumlarda Suriyeli sığınmacı istihdam edebileceklerini, %64 gibi önemli bir orana sahip işverenlerin ise, devlet desteği ile sığınmacı istihdamına olumlu baktıklarını ifade etmişlerdir. Çetin’e (2016: 1006) göre ise, işverenlerin Suriyeli istihdamına sıcak bakmasının temelinde sığınmacıların ucuz emeğinden yararlanma düşüncesi bulunmaktadır. Ayrıca işverenler, devletin sigorta primlerine destek vermesi, asgari ücretin mümkün olan en düşük seviyede tutulmasına ve her halükârda sığınmacıların Türk işçiden daha düşük ücretlerle çalıştırıldığı bir düzenleme beklentisi içerisinde olduklarıdır.

Örgütsel sosyalizasyon taktiklerini tespit etmek için, “*Geçici koruma statüsündeki Suriyeli işgörenlere; İşe alışma ve uyum sağlama sürecinizde sizlerin sosyalizasyonu için hangi taktikler kullanılmaktadır? Türk vatandaşı işgörenlere; Sizce geçici koruma statüsünde bulunan Suriyeli sığınmacıların işe ve işyerine uyumu için sizlerin ya da işverenlerin kullandığı taktikler nelerdir? İşverenlere/yöneticilere; Şirket bünyenizde istihdam edilen geçici koruma statüsündeki Suriyeli sığınmacıların işe ve işyerine uyumunu sağlamak için hangi taktikleri kullanıyorsunuz?*” şeklinde sorular yöneltilmiştir. Alanyazında yer alan Van Maanen ile Schein (1979)’un “kurumsal taktikler” ve “bireysel taktikler” olarak belirlediği örgütsel sosyalizasyon taktikleri üzerinden değerlendirilmiştir. Bu görüşe göre; kurumsal sosyalizasyon taktiklerinde, sosyalizasyonu yönlendiren örgüttür ve tamamen örgüt tarafından yönetilir; bireysel sosyalizasyon taktiklerinde, örgüt tarafından daha az yönlendirilme yapılmakla birlikte bireysel olarak işgörenlerin adaptasyonları sağlanmaya çalışılır. Gericke vd. (2017), sığınmacılara yönelik uygulanan örgütsel sosyalizasyon taktiklerinin neler olduğu tespit etmek için bir saha çalışması gerçekleştirmiş ve sonunda kurumsallaştırılmış ve bireyselleştirilmiş taktikler belirlenmiştir. Gericke vd. (2017) bulgularının bu bulgular ile örtüşen yönlerine rağmen, görüşülen firmaların hiçbirinde profesyonel olarak dil kursları için destek sağlanmadığı, yapılandırılmış staj programlarının ise, daha çok oryantasyon ve amatör mesleki eğitim şeklinde olduğuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak Gericke vd. (2017), çalışması ile bu çalışmanın bazı bulguları desteklenmiştir. Bu kapsamda, yöneticilerin/işverenlerin sığınmacılar için uyguladıkları örgütsel sosyalizasyon taktiklerinden, kurumsal taktikler olarak, “*mesleki eğitim/oryantasyon*”, “*çatışmalarda adil yönetim*”, “*motivasyon uygulamaları*”, “*yasal süreçler hakkında bilgilendirme*”, “*fiziki çevrenin ve mesai arkadaşlarının tanıtılması*”, “*karar alma süreçlerine çalışanların dahil edilmesi*”, “*iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri*”, kodlarına ulaşılmıştır. Bireysel taktikler olarak ise “*kişilerarası ilişkilerin desteklenmesi*”, “*çalışma ve oturma izinleri ile ilgili destek*”, “*sosyal etkinliklere davet*”, “*amatör dil desteği*”, “*kişisel sorunlar ile ilgili destek*” kodları ortaya çıkmıştır. Bunun dışında bazı firmalarında yetersiz sosyalizasyona dair ifadeler yer verilmiştir. Geçici koruma statüsündeki Suriyeli sığınmacıların ise, çalıştıkları firmalarda gözlemledikleri kurumsal sosyalizasyon taktikleri olarak, “*mesleki eğitim/oryantasyon*”, “*adil ücret*”, “*motivasyon uygulamaları*”, “*fiziki çevrenin ve mesai arkadaşlarının tanıtılması*”, bireysel sosyalizasyon taktikleri olarak

ise, “*kişisel sorunlar ile ilgili destek*”, “*amatör dil desteği*”, “*sosyal etkinliklere davet*”, “*işi öğretmek için ekstra çaba gösterme*” ve “*yetersiz sosyalizasyona*” dair kodlamalar ortaya çıkmıştır. Türk vatandaşlar bakış açısından; kurumsal taktikler olarak “*mesleki eğitim/oryantasyon*”, “*işverenlerin adil muameleleri*”, bireysel taktikler olarak ise “*mesleki destek*”, “*kişisel sorunlar ile ilgili destek*”, “*sosyal etkinliklere davet*” kodlamaları yapılmıştır. Alanyazın incelendiğinde örgütsel sosyalizasyon sürecinde en yaygın kullanılan yöntemin mesleki eğitim/oryantasyon şeklinde olduğu görülmektedir. Oryantasyonun yeni işgörenlerin örgütün işleyiş ve prosedürlerini öğrenmesine yardımcı olduğunu, üyesi olduğu grubun bir parçası gibi hissetmeye başladığını ve böylelikle iş ve işyeri ile ilgili endişelerin üstesinden gelinmeye başlandığını ortaya koymuştur. (Demirbilek, 2009:371)

•Geçici koruma statüsünde bulunan Suriyeli sığınmacıların proaktif olarak hangi sosyalizasyon taktiklerini kullandıklarını tespit etmek için, sığınmacılara, “*işe ve işyerine uyum sağlama adına sizlerin kullandığı taktikler nelerdir?*” şeklinde soru yöneltilmiştir. Ashford ve Black (1996), işe yeni başlayanların sosyalizasyon sürecine yardımcı olması ve çevresindeki belirsizliği azaltması için kullanılabilecekleri 7 adet taktik ortaya koymuştur. Söz konusu taktikler; bilgi arayışı davranışı, geri bildirim arayışı, pozitif bakış açısı, genel sosyalleşme, üstlerle ilişkiler kurma, sosyal ağ kurma, iş değişimi müzakeresi şeklindedir. Bu çalışma kapsamında sığınmacıların söz konusu taktiklerin hepsini kullandığı ortaya konulmuştur. Sığınmacılar sosyalizasyon süreçlerinde en çok “*bilgi arayışı*” ve “*üstlere ilişki kurma*” davranışları ile çevrelerinde oluşan belirsizliği gidermeye çalışmaktadırlar. “*Geri bildirim arayışı*” ve “*genel sosyalleşme*” davranışları ise yine sığınmacıların kullandıkları taktiklerdendir. “*Pozitif bakış açısı*” ise sığınmacıların en az başvurdukları proaktif sosyalizasyon taktiklerindendir. Alan yazın incelendiğinde, yeni işgörenlerin, iş çevresinden edindiği bilgiler, iş arkadaşları ve patronlarından aldıkları geri bildirimler ve başarılı sosyal ağlar sayesinde örgüt tarafından kabul edildiğini hissettiği ortaya konulmuştur (Güngörmez vd, 2017:22).

•Sığınmacılar ile aynı iş yerinde çalışan Türk vatandaşı işgörelere; “*Geçici koruma statüsünde bulunan Suriyeli sığınmacılar ile birlikte çalışmak sizi nasıl etkilemektedir? Olumlu ve olumsuz açıdan değerlendiriniz.*” şeklinde soru yöneltilmiştir. Katılımcıların Suriyeliler hakkında bildirdikleri olumlu görüşler, “*verilen*

*işleri özenli yapmaları”, “işgücü açığını kapatması”, “nitelikli kişilerin varlığı”, “haklarını savunmaları”, “genç nüfusun önemi” ve “boş kalan alanlar doldurması”, şeklinde kodlanmıştır. Olumsuz görüşler ise “kendilerini yeteri kadar tanıtmamaları”, “kültürel farklılıklardan kaynaklanan olumsuz davranışlar, ücretleri düşürmeleri”, “ek iş yükü oluşturmaları” ve “rahat tavırlar” şeklinde kodlanmıştır. Alan yazında bu konu ile ilgili çalışmalar incelendiğinde; Önür ve Onur (2021), yapmış oldukları saha çalışmasında katılımcıların %70,1’inin Suriyeli sığınmacıların yerel halkın elinden iş imkânlarını aldığını ve %80’ine yakınının ise ücretleri düşürdüklerini ortaya koymuştur. Türk vatandaşı çalışanların sığınmacıların istihdam edilmeleri ile ilgili genel görüşü “sığınmacılar işimizi elimizden alıyorlar” yönünde olmasına rağmen İnegöl’de böyle bir görüş bildirilmemiştir. İnegöl’de aksine Türk vatandaşı çalışanların genel düşüncesi, kimsenin çalışmak istemediği alanlarda sığınmacıların çalışması ile boş kalan alanları sığınmacıların doldurduğu yönündedir. Bu yönüyle Türk vatandaşı işgörenlerin de işverenler gibi genel kanaati “kimse kimsenin işini almıyor, Türk vatandaşlar pis, tozlu, kokan ve tehlikeli yerlerde çalışmak istemiyor” yönündedir. Aksi düşüncelere sahip birkaç katılımcı olsa da genel düşünce sığınmacıların İnegöl’de büyük bir avantaj sağladığı yönündedir.*

• Sığınmacıların sosyalizasyonu için hangi uygulamaların yapılabileceğini tespit etmek için Türk vatandaşı işgörenlere; *Geçici koruma statüsünde bulunan Suriyeli sığınmacı işgörenlerin sosyalleşmesi için sizce neler yapılmalıdır?* şeklinde soru yöneltilmiştir. Bu soruya verilen yanıtlar neticesinde, devlet destekli uygulamalar olarak, *“çalışma izinleri kotasının arttırılması”, “örf ve adetlerin öğretilmesi”, “vasıflara göre işe yerleştirme”, ve “profesyonel dil desteği”* kodlamalarına, firma destekli uygulamalar olarak, *“yemekleri konusunda seçenekler sunulması”, “mesleki eğiti ve oryantasyon uygulamalarının profesyonel düzeyde yapılması”, “Suriye kökenli birinin onları yönetmesi”, ve “sigortasız çalıştırmama”,* kodlamalarına ulaşılmıştır. Bir grup katılımcı ise, sığınmacıların sosyalleşmelerinin kendi çabalarına bağlı olduğuna dair yanıtlar vermişlerdir. Bu yanıtlar ise, *“proaktif çabalar”* şeklinde kodlanmıştır.

• Türk vatandaşı işgörenlerin bakış açısı ile sığınmacıların iş piyasasında yer almaları ile ilgili ne düşündüklerini ve sığınmacıların Türk vatandaşı işgörenleri nasıl etkilediğini öğrenmek için *“Geçici koruma statüsündeki Suriyeli sığınmacıların iş*

*piyajasında yer almalarını nasıl değerlendiriyorsunuz? Sığınmacılar ile birlikte çalışmak sizi nasıl etkilemektedir?* şeklinde soru yöneltmiştir. Bu soruyu katılımcıların verdikleri yanıtlar doğrultusunda “*sığınmacılar hakkındaki olumlu görüşler*” kategorisi altında, işgücü açığını kapatması, nitelikli kişilerin varlığı, verilen işleri özenli yapmaları, boş kalan alanları doldurmaları, genç nüfusun önemi ve haklarını savunmaları kodlamaları yer almaktadır. Yerel halkın sığınmacı istihdamı ile ilgili düşüncelerinin ele alındığı çalışmalar incelendiğinde görüş çeşitliliğinin olduğu görülmektedir. Ersoy ve Ala (2019:1352), sığınmacıların istihdamı hakkında yerel halkın düşüncelerini ele aldığı çalışmada katılımcıların bir kısmı sığınmacıların istihdamının istihdam edilmelerinin gerekli olduğunu ve hırsızlık, uyuşturucu kaçakçılığı gibi sorunlarına daha az bulaşacaklarını ifade ederken bir kısmı ise, devlet tarafından yardımlar yapıldığını ve ucuz işgücü olarak çalıştıkları için yerleşik halkın işsiz kalmasına neden olduklarını dile getirmiştir. Mevcut çalışmada da görüş birliği olmadığı, sığınmacılar hakkında olumlu görüşler kadar olumsuz görüşlerin de olduğu görülmektedir. “*Sığınmacılar hakkındaki olumsuz görüşler*” kategorisi altında ise, *ücretleri düşürmeleri, ek iş yükü oluşturması, rahat tavırlar, kültürel farklılıklardan kaynaklanan olumsuz davranışlar ve kendilerini yeteri kadar tanıtmamaları* kodlamaları bulunmaktadır. Alan yazın tarandığında sığınmacılar hakkındaki olumsuz görüşler için fikir birliğinin olduğu görülmektedir. Bu çalışmada katılımcıların en çok üzerinde durdukları konu sığınmacıların rahat tavırlarının antipati oluşturması ile ilgilidir. Türk vatandaşı işgörenler sığınmacıların misafir ülkede olmanın verdiği çekimserliği hissetmek ve ekstra nezaketini görmek istemektedirler. Mevcut çalışmadaki bir başka olumsuz görüş ise sığınmacıların ücretleri düşürmeleri ile ilgilidir. Alan yazında sığınmaların ücretleri düşürdüğü yönünde görüş bildirilen birçok çalışma bulunmaktadır. Taş ve Tekkanat (2018:81), Elâzığ ilinde gerçekleştirdiği saha çalışmasında, yerel halkın %72’si sığınmacıların ücretleri düşürdüklerini ve düşük ücretlerden dolayı işlerini kaybettiklerini dile getirmişlerdir. Sığınmacılar hakkında olumsuz düşünülmesinin nedeni olarak ekonomik rekabeti arttırmaları ve ücretleri düşürmeleri görülmektedir (Ezberci, 2015:26; Duruel, 2017:211, Üstün, 2016:7;). Alan yazın ile mevcut çalışmanın bulgularının paralellik gösterdiği görülmektedir.

Betimleyici nitelikte yürütülen bu saha çalışmanın sınırlılıkları olduğu göz önünde bulundurulmalı ve sonuçlar bu açıdan değerlendirilmelidir.

- Bu çalışmanın ilk sınırlılığı örnekleme dahil edilen kitlenin sadece İnegöl'de bulunan sanayi işletmelerinden rastgele seçilen kişilerden oluşmasıdır.
- Sektör çeşitliliği açısından Cam, Mobilya ve Metal sektörü tercih edilse de zaman ve maliyet kısıtı dolayısıyla örnekleme dâhil edilmeyen Tekstil, Gıda, Kimya gibi sektörlerden kişiler örnekleme dâhil edilememiştir.
- Örnekleme dâhil edilen katılımcıların 1 tanesi dışında hepsi erkektir. Geçici koruma statüsünde bulunan ve cinsiyeti kadın olan sığınmacı işgörenler ve Türk İşgörenler ile görüşme yapılamamıştır.
- Görüşmelerin hepsi mesai saatleri içerisinde ve şirket içerisinde yapıldığı için katılımcıların çekimser davrandıkları ve düşüncelerini net bir şekilde ifade edemedikleri ihtimali de göz önünde bulundurulmalıdır.

Çalışma sonucunda sığınmacı istihdam eden firmalara ve politika yapıcılara bir takım öneriler sunulmuştur. Bunlar;

- Suriyeli sığınmacıların 10 yılı aşkın süredir Türkiye'de bulunduğu ve geri dönmelerinin imkânsızlığı düşünüldüğünde, ekonomik ve sosyal sisteme entegrasyonları oldukça önem arz etmektedir. Her şeyden önce yasal statüleri ve çalışma izinleri durumlarının iyileştirilmesi gerekmektedir.
- Sığınmacılar istihdam edilirken dil bilmeden ve iletişim kurmadan çalışmaya devam etmektedirler. Özellikle 30 yaşın üzerindeki sığınmacılar Türkçe öğrenme konusunda oldukça zorlanmaktadırlar. Sağlıklı bir iletişim ve sosyal bütünleşme açısından sığınmacıların dil öğrenmeleri gerekmektedir. Bu konuda devletin de işverenleri teşvik etmesi gerekmektedir.
- Sığınmacıların Türkiye'deki çalışma yaşamına intibakının sağlanması için mentörlük ve koçluk programlarına önem verilmedir.
- Örgütsel sosyalizasyonun başarılı bir şekilde gerçekleşmesi için, firma sahiplerinin ve yöneticilerinin politikalar belirlemesi gerekmektedir.
- İşverenler, sosyalizasyon sürecinin başından sonuna kadar işgörenlerinin yanında olmalı, süreci takip etmeli ve birtakım düzenlemeler yapmalıdırlar. Deneme ve yanılma yöntemi ile sosyalizasyon istenilen başarıya ulaşamamaktadır.

- İşverenler, örgütsel sosyalizasyonu sağlarken farklı kişiler ve farklı durumlar karşısında farklı tekniklerin kullanılmasını esas alan *durumsallık yaklaşımını* benimsemelidirler.
- İşverenler, sığınmacıların proaktif yönelimli davranışlar geliştirmelerini teşvik etmeli ve karar alma süreçlerine onların da dâhil edilmesi sağlanmalıdır.
- Suriyeliler ile yapılan görüşmelerde, Suriyelilerin emek arzı açısından homojen bir grup olmadıklarını, son derece vasıflı kişilerinde (öğretim görevlisi, mühendis, avukat) sanayi ortamında çalıştıkları görülmektedir. Bu kişilerin diploma denkliklerin önündeki engellerinin kaldırılması için çalışmalar yürütülmesi gerekmektedir.
- Sığınmacıların vasıflarının detaylandırarak işverenlere rapor halinde sunulması ve işgücü açığının o uygulama sayesinde giderilebileceğine dair işverenler öneri sunmuşlardır. Bu konuda politika yapıcıların sanayi ile iş birliği ile içerisinde çalışmalar yürütmesi gerekmektedir.
- İnegöl sanayisi işgücü açığı yaşayan bir yer olmakla birlikte işverenlerin ve yerel halkın sığınmacılara yönelik çekincelerine rağmen olumlu yönde görüşler mevcuttur. Bu yönüyle araştırmanın geniş bir coğrafyayı kapsayan örnekleri ile bu çalışmanın sonuçları karşılaştırılabilir.

Amaç ve sonuçları göz önünde bulundurulduğunda, mevcut çalışmanın alan yazına şu katkılar sağlaması beklenmektedir.

- Örgütsel sosyalizasyon sorunlarının tespiti ve literatürde yer alan sosyalizasyon taktiklerinden farklı olarak sığınmacıların sosyalizasyonu için özel taktikler belirleyen bu çalışma örgütsel davranış literatürüne teorik katkının yanı sıra, sığınmacı istihdam eden firma yöneticilerine pratik faydalarının da olacağı ileri sürülebilir.
- Bu çalışma ile sanayinin gelişmiş olduğu ve işgücü açığının yaşandığı bölgeler için sığınmacıların varlığının işveren nezdinde ne kadar önemli olduğu ortaya konulmuştur. Bölgesel ve sektörel işgücü analizinin yapılması ile sığınmacıların ihtiyaç duyulan sektör ve bölgelere kaydırılmasının hem işverenler için hem de işsiz sığınmacılar faydalı olacağı ileri sürülebilir.

## KAYNAKÇA

### 1.Kitaplar

- Adıgüzel, Yusuf. (2019). Göç sosyolojisi, 3. Baskı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Balcı, Ali. (2018). Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler, 13. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Barışık, Salih. (2020). Küreselleşen Dünyada Fırsat Eşitliği Arayışında Uluslararası Göç ve Türkiye'nin Suriye Deneyimi. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Blau, Peter M. (2009). Exchange and Power in Social Life, Thirteenth Printing, New Jersey: Transaction Publishers.
- Camilleri, C., Malewska-Peyre, H. (1997). Socialization and identity strategies. In J. W. Berry, P. R. Dasen, & T. S. Saraswathi (Eds.), Handbook of cross-cultural psychology: Vol. 2, Basic processes and human development (pp. 41-67). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Chao, Georgia T. (2012). Organizational socialization: Background, basics, and a blueprint for adjustment at work. In S. W. J. Kozlowski (Ed.). The Oxford Handbook of Organizational Psychology. (pp. 579-614). New York: Oxford University Press.
- Creswell, John W. (2012). Nitel araştırma yöntemleri. (Çev. M. Bütün ve S. B. Demir) Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çakır, Mukadder. (2018). "Bilgi Toplumu Kuramları ve Prekarya Tartışmaları." Şu kitapta: Ed Mukadder Çakır. Bilgi Toplumu Tartışmaları. İstanbul: Pales Yayınları, 19-114.
- Don Hellriegel, John Slocum, John W. Slocum, Jr. (2010). Organizational Behavior, 13 edition, Cengage Learning.
- Göç Terimleri Sözlüğü. (2013). Eds. Richard Perruchoud, Jillyanne Redpath Cross, Uluslararası Göç Örgütü (IOM).
- Gupta, Rajen K., Richa Awasthy. (2015). Qualitative research in management: Methods and experiences. India: SAGE Publications.
- Lincoln, Yvonna S. & Egon, G. Guba. (1985). Naturalistic inquiry. Beverly Hills, CA: Sage.
- Miles, Matthew B. & A. Michael Huberman. (1994). Qualitative data analysis: An expanded sourcebook. (2nd Edition). California: SAGE Publications.

- Norton, Scott Martin. (1995). The socialization of beginning principals in Louisiana: Organizational constraints on innovation. *Diss. Louisiana State University and Agricultural & Mechanical College*.
- Patton, Michael Quinn. (2018). Qualitative research and evaluation methods (Çev.M. Bütün, S.B, Demir) 3. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Punch, Keith. (2016). Sosyal Araştırmalara Giriş. Nicel ve Nitel Yaklaşımlar (Çev. D. Bayrak H.B. Arslan, Z. Akyüz). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Standing, Guy. (2020). “Prekarya, Yeni Tehlikeli Sınıf. (Çev. E. Bulut), 6. Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Tajfel, Henri, John C. Turner. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. Austen & S. Worchel (eds.) *The social psychology of intergroup relations*. Monterey, Calif.: Brooks Cole.
- Tajfel, Henri. (1978’a). Social categorization, social identity and social comparison. *Differentiation between social group*. London: Academic Press. 61-76.
- Tajfel, Henri. (1982). *Social identity and intergroup relations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Thomas, Sophia, Ethan L. Anderson. (2013). *Socialization: Theories, processes and impact*. Nova Science Publishers.
- Tutar, Hasan & Ahmet Tuncay, Erdem. (2020). *Örnekleriyle Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve SPSS Uygulamaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Van Maanen, John & Edgar Henry, Schein. (1979). “Toward a theory of organizational socialization”. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 1). Greenwich, CT: JAI Press.
- Yıldırım, Ali & Hasan, Simsek. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. 11 baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

## **2. Makaleler, Bildiriler, Diğer Basılı Yayınlar**

- Akıncı, Buket, Ahmet Nergiz, & Ercan Gedik. (2015). “Uyum süreci üzerine bir değerlendirme: Göç ve toplumsal kabul.” *Göç araştırmaları dergisi* (2): 58-83.
- Aksoy, Zeynep. (2012). Uluslararası Göç ve Kültürlerarası İletişim. *Journal Of International Social Research*, 5(20): 292-303.
- Allen, David G. (2006). "Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover?." *Journal of management* 32(2): 237-256.

- Arastaman, Gökhan, İnci, Öztürk Fidan & Tuncer Fidan. (2018). “Nitel araştırmada geçerlik ve güvenirlik: Kuramsal bir inceleme”, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 15(1): 37-75.
- Ashford, Susan J & J. Stewart, Black. (1996) "Proactivity during organizational entry: The role of desire for control." *Journal of Applied psychology* 81(2): 199-214.
- Ashforth, Blake E., David M. Sluss & Alan M. Saks. "Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models." *Journal of vocational behavior* 70.3 (2007): 447-462.
- Atmaca, Betül, (2019), Suriyeli mülteciler ve sosyal uyum: Sivil toplum kuruluşlarının sağladığı non-formel eğitimlerin niteliksel analizi. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Bilgi Üniversitesi, İstanbul.
- Aygül, Hasan Hüseyin, & Emine Merve Kaba. (2019), "Suriyeli Kadınların İşgücüne Katılımı ve Deneyimleri (İstanbul-Sultanbeyli Örneği)." *Social Sciences* 14(4): 1255-1275.
- Aygül, Hasan Hüseyin. (2018). "Mülteci emeğinin Türkiye işgücü piyasalarındaki görünümü ve etkileri." *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi* 9(20): 68-82.
- Aytaç, Ömer. (2004). “Örgütler: Sosyolojik bir perspektif”. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1): 189-217.
- Bacian, Livia Elena. (2011). The protection of refugees and their right to seek asylum in the European Union. Doctoral dissertation, University of Geneva.
- Baltacı, Ali. (2017). “Nitel veri analizinde Miles-Huberman modeli”, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 3(1): 1-14.
- Baltacı, Ali. (2019). “Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır?”, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 5(2):368-388.
- Başkale, Hatice (2016). “Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi.” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1): 23-28.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007).” Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods”. *Journal of Applied Psychology*, 92(3): 707-721.
- Baumeister, Roy F. & Mark R. Leary. (1995). "The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation." *Psychological bulletin*. 117(3):497-529.

- Berger, Charles R., & Richard J. Calabrese. (1974) "Some explorations in initial interaction and beyond: Toward a developmental theory of interpersonal communication." *Human communication research* 1(2): 99-112.
- Bock, Gee W.& Young-Gul Kim. (2002) "Breaking the myths of rewards: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing." *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 15(2): 14-21.
- Buchanan, Bruce. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19:533-546.
- Budak, Pelin, Merve Sefa, Demir, Mehmet, Tan & Murat Sarı. (2017). "Yerel Halkın Algısında Suriyeli Sığınmacılar ve Toplumsal Etkileri: Elâzığ İli Örneği". *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(62): 543-564.
- Cebeci, Ayşe. (2017). "Göçmen Emeği ve Sermaye Birikimine Etkileri: Suriyeli Sığınmacıların İstihdamı, Şanlıurfa Örneği." *Göç Konferansı 2017 Seçilmiş Bildiriler*. Transnational Press London, 61-72.
- Ceritoğlu, Evren, Burcu, Yüncüler, Huzeyfe, Torun & Semih, Tumen. (2015). "The Impact of Syrian Refugees on Natives' Labor Market Outcomes in Turkey: Evidence from a Quasi-Experimental Design" *Munich Personal RePEc Archive*. 1-47.
- Chao, Georgia T., Anne M, O'Leary-Kelly, Samantha, Wolf, Howard J. Klein, & Philip D. Gardner. (1994). "Organizational socialization: Its content and consequences". *Journal of Applied Psychology*, 79(5): 730- 743.
- Cheung, Sin Y. & Jenny, Phillimore. (2014). Refugees, social capital, and labour market integration in the UK. *Sociology*, 48(3): 518-536.
- Cooper- Thomas, Helena & Neil Anderson. (2002): "Newcomer adjustment: The relationship between organizational socialization tactics, information acquisition and attitudes." *Journal of occupational and organizational psychology* 75 (4): 423-437.
- Crant, J. Michael. (2000). "Proactive behavior in organizations" *Journal of Management* 26 (3): 435-462.
- Crisp, Jeff (1999). Policy challenges of the new diasporas: migrant networks and their impact on asylum flows and regimes. UNHCR, Geneva.
- Çağlayan, Savaş. (2006). "Göç kuramları, göç ve göçmen ilişkisi." *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17: 67-91.
- Çakır, Gencer. (2015). "Prekarya ne anlatmaktadır?" *Diskar Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü Bülteni*, 4: 155-161.
- Çalık, Temel. (2003). İş görenlerin Örgüte Uyumunu (Örgütsel Sosyalleşme). *Türk Eğitim Bilimler Dergisi*. 1(2): 163-177.

- Çetin, İhsan. (2016). "Suriyeli Mültecilerin İşgücüne Katılımları ve Entegrasyon: Adana-Mersin Örneği", *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 15 (4): 1001-1016.
- Dedeoğlu, Saniye, Sinem Sefa, Bayraktar, Özgür, Çetinkaya. (2019). "Yoksulun Umudu Çocuk: Türkiye'de Suriyeli Tarım İşçisi Çocuklar." *Çalışma ve Toplum*, 63: 2585-2610.
- Demirbilek, Tunç (2009). Örgütsel Sosyalleşmede İşe Alıştırma Eğitiminin Yeri ve Önemi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18): 353-374.
- Doğan, Selen. (1997). "İnsan kaynakları potansiyelini arttırmada işletmeleri etkinliğe götüren yol: örgüt kültürü". *Türkiye Ortadoğu ve Amme İdaresi Dergisi*, 30(4): 53-74.
- Dossinger, Karyn. (2016). I'M New Here, Let'S Work Together: Proactive Collaboration and Creative Performance During Organizational Entry. *University of Minnesota, Ph.D. Thesis. Digital Conservancy*.
- Dubinsky, Alan J., Roy.D, Howell, Thomas N., Ingram, & Danny N, Bellenger. (1986). *Salesforce Socialization. Journal of Marketing*, 50(4): 192-207.
- Duruel, Mehmet. (2017). "Suriyeli sığınmacıların Türk emek piyasasına etkileri fırsatlar ve tehditler." *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(2): 207-222.
- Erdoğan M. Murat ve Can Ünver. (2015). Türk İş Dünyasının Türkiye'deki Suriyeliler Konusundaki Görüş, Beklenti ve Önerileri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara.
- Erdoğan, Ufuk. (2012). İlköğretim Okullarının Bürokratik Yapıları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki (Malatya İli Örneği). *Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Malatya.
- Eren, Veysel & Şebnem Çakran. (2017). "Mülteci Politikası: Avrupa Birliği ve Türkiye Karşılaştırması". *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(39): 1-30.
- Ersoy, Ali Fuat, & Mehtap Ala. (2019). "Suriyeli sığınmacı ve mültecilere ilişkin görüşler: Osmaniye'de nitel bir araştırma." *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(3): 1343-1356.
- Ezberci, Leyla. (2015). Suriyeli sığınmacıların Viranşehir'in toplumsal yapısına etkileri. Yüksek Lisans Tezi. *Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Konya.
- Feldman, Daniel C. (1976b). "A contingency theory of socialization". *Administrative Science Quarterly*, 21: 433-454.

- Feldman, Daniel C. (1976'a). "A practical program for employee socialization". *Organizational Dynamics*, 57(2): 64-80.
- Feldman, Daniel C. (1981). "The Multiple Socialization Of Organization Members". *Academy of Management Review*, 6(2): 309-318.
- Gelekçi, Cahit. (2014) "Avusturya'da yaşayan Türklerin Türkiye ile bağları ve evlilik göçü." *Bilig*, 71: 179-204.
- Gouldner, Alvin W. (1960) "The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement", *American Sociological Review*, 25(2): 161-178.
- Griffin, Andrea EC, Adrienne Colella & Srikanth Goparaju. (2000). "Newcomer and organizational socialization tactics: An interactionist perspective", *Human resource management review*, 10(4): 453-474.
- Gruman Jamie A., Alan M. Saks & David I. Zweig. (2006). Organizational socialization tactics and newcomer proactive behaviors: An integrative study, *Journal of Vocational Behavior*, 69 (1): 90-104.
- Gurieva, Lira K. & Aleksandr V. Dzhioev. (2015). "Economic theories of labor migration". *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(7): 101-109.
- Güngörmez, Dilek, Orkun, Demirbağ & Uğur, Yozgat. (2017). A Research on the Socialization Tactics Applied by Newcomers to the Institutions. *The Journal of International Scientific Researches*, 2 (8): 12-24.
- Hacettepe Üniversitesi Göç ve Siyaset Araştırmaları Merkezi (HÜGO). (2014). "Türkiye'deki Suriyeliler: Toplumsal Kabul ve Uyum Araştırması". Ankara.
- Hall, Douglas T. & Khalil E. Nougaim. (1968). "An examination of Maslow's need hierarchy in an organizational setting", *Organizational behavior and human performance*, 3(1): 12-35.
- Herriot, Peter. (2004). "Social identities and applicant reactions". *International Journal of Selection and Assessment*, 12(1- 2): 75-83.
- Homans, George C. (1958). "Social behavior as Exchange". *American journal of sociology*, 63 (6):597-606.
- Izza Leghtas. (2019), Türkiye'deki Mülteciler için Güvensiz bir Gelecek: Zorla Geri Gönderme ve Yasal İş İmkanlarına Erişimdeki Sorunlar, *Saha Araştırması Raporu*, <https://static1.squarespace.com/static/506c8ea1e4b01d9450dd53f5/t/5d82c5804a7bdd5ae62f8902/1568851331059/Turkey+Report++%28Turkish%29+---+September+2019+--+1.0+copy.pdf> (Erişim Tarihi:10.01.2022).

- İGAM. (2019), Suriyeli Mültecilerin Türkiye'deki İş Gücü Piyasasına Entegrasyonu: Engeller ve Fırsatlar, <https://igamder.org/uploads/belgeler/DSP-IGAM-Turkey-Final-Policy-brief-Feb-2019-Tur.pdf>, (Erişim Tarihi: 10.01.2022).
- İnaç, Merve. (2018). Sığınmacı kadınların ruh sağlığını etkileyen durumların araştırılması (Ege Bölgesi örneği). Yüksek Lisans Tezi. *Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Gaziantep.
- İnce, Celal. (2019). "Göç Kuramları ve Suriye Göçü Üzerine Bir Değerlendirme." *OPUS International Journal of Society Researches*, 11 (18), 2579-2615.
- İplik, Esengül, Fatma Nur İplik & İ. Efe Efeoğlu. (2012). "İşgörenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin İş Tutumları Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma." *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2): 100-115.
- Jones, Gareth R. (1986). "Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations". *Academy of Management journal*, 29(2): 262-279.
- Kapusuz, Ayşe G. (2019). "İş hayatında duygusal zekâ perspektifinden örgütsel sosyalleşme süreci". *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1): 231-245.
- Karataş, Mustafa. (2015): "Türk yazılı basınında Suriyeli sığınmacılar ile halk arasındaki ilişkinin incelenmesi." *Göç Araştırmaları Dergisi* 1(2): 112-151.
- Kaygısız, İrfan. (2017) "Suriyeli mültecilerin Türkiye işgücü piyasasına etkileri." *Friedrich Ebert Stiftung*: 1-21.
- Kılıçoğlu, Gökhan & Derya Yılmaz. (2013). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşmeleri Üzerine Yordamsal Bir Analiz." *İlköğretim Online* 12 (4): 1041-1055.
- Kocadaş, Bekir. (2018). "Suriyeli sığınmacılar ve çalışma hayatı: Sorunlar, tespitler ve öneriler." *Sosyolojik Düşün*, 3(1-2): 1-13.
- Kocadaş, Bekir. (2018). Suriyeli Sığınmacılar ve Çalışma Hayatı: Sorunlar, Tespitler ve Öneriler. *Sosyolojik Düşün*, 3 (1-2): 1-13.
- Kocaman, Gizem & Ömer Kürşad Tüfekci. (2017). "The Role of Marketing Communication in Sports Sponsorship: A Research on the Positioning Strategy of the Turkish Archery Federation." *Journal of Strategic Research in Social Science* 3(3): 47-68.
- Koç, Muzaffer, İbrahim Görücü & Nihat Akbıyık. (2015). "Suriyeli sığınmacılar ve istihdam problemleri". *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1): 63-93.
- Kosho, Joana (2016). Media influence on public opinion attitudes toward the migration crisis. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 5(5): 86-91.

- Kölge, İbrahim, (2021), Yerel halkın Suriyelilere yönelik tutumlarının sosyal uyumla ilişkilendirilmesi: Şanlıurfa örneği, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova Üniversitesi, Yalova.
- Kutlu, Zümray. (2015). “Bekleme Odasından Oturma Odasına: Suriyeli Mültecilere Yönelik Çalışmalar Yürüten Sivil Toplum Kuruluşlarına Dair Kısa Bir Değerlendirme”. *Anadolu Kültür & Açık Toplum Vakfı*.
- Lee, Everett S. (1966) "A theory of migration." *Demography*, 3(1): 47-57.
- Lewis, LaKeta L. (2014). “Understanding the newcomer socialization process: A phenomenological study” Ph.D. Thesis.
- Lordoğlu, Kuvvet & Mustafa Aslan. (2016). “En Fazla Suriyeli Göçmen Alan Beş Kentin Emek Piyasalarında Değişimi: 2011-2014”. *Çalışma ve Toplum*, 49(2): 789-808.
- Maslow, Abraham Harold. (1943). “A theory of human motivation”. *Psychological review*, 50 (4): 370- 396.
- Massey, Douglas S., Joaquin Arango, Graeme Hugo, Ali Kouaouci, Adela Pellegrino & Edward J. Taylor. (1993). “Theories of international migration: A review and appraisal.” *Population and development review*, 19(3): 431-466.
- Miles, Matthew B & A. Michael Huberman. (1984) “Drawing valid meaning from qualitative data: Toward a shared craft.” *Educational researcher* 13(5): 20-30.
- Morrison, Elizabeth W. (1993). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of Applied Psychology*, 78(2): 173-183.
- Morrow, Susan L. (2005). “Quality and trustworthiness in qualitative research in counseling psychology.” *Journal of counseling psychology*, 52(2): 250-260.
- Nguyen, Thi Nhu Trang, Thi Hong Thai Bui & Thi Hong Hanh Nguyen. (2020). “Improving employees’ proactive behaviors at workplace: The role of organizational socialization tactics and work engagement”, *Journal of Human Behavior in the Social Environment* 31(2): 1-16.
- Njegovan, Biljana & Branislava Kostić. (2014). “Impact of organizational socialization towards employees' social adaptation”, *Journal of engineering management and competitiveness (JEMC)*, 4(1): 34-40.
- Orhan, Oytun & Sabiha Gündoğar. (2015) “Suriyeli Sığınmacıların Türkiye’ye Etkileri Raporu”, *Orsam- Tesev Rapor No: 195*, Ankara.

Ortadoğu Stratejik Araştırmalar Merkezi (ORSAM) ve Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV) (2015). “Suriyeli Sığınmacıların Türkiye’ye Etkileri”, Rapor No: 195.

Özalp, Birsen. (2020). “Beyaz Yakalılar Bir Prekaryalaşma Sürecinde Mi?” *İşletme Araştırmaları Dergisi* 12(4): 4396-4412.

Özer, Songül & Kaçmaz, Satiye (2020), “Örgütsel Sosyalleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Otel Çalışanları Açısından Değerlendirilmesi.” *Journal of Academic Tourism Studies* 1(1): 46-58.

Özkan, Ahmet, Murat & Ali, Oğuz, Bayrakçıl. (2021). “Çalışma Yaşamında Sığınmacılar: Türk İşçilerin Sığınmacı İş Arkadaşlarına Yönelik Tutumu Üzerine Bir Alan Araştırması.” *Omer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3): 706-719.

Özyürek, Arzu, Pelin, Kapçı, & Sedat, Yılcı. (2019). Farklı Yaş Grubundan Bireylerin Türkiye’deki Suriyeli Mültecilerin Durumu Hakkındaki Görüşlerinin İncelenmesi. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1):56-69

Paksoy, Hacı Mustafa, Hüseyin, Koçarslan, Erhan, Kılınç & Ahmet, Tunç. (2015). “Suriyelilerin Ekonomik Etkisi: Kilis İli Örneği.” *Birey ve Toplum Dergisi*. 5(9). 143-173.

Paksoy, Sadettin & Mine Karadeniz Özgüven. (2017). "Suriyeli Sığınmacıların Kilis Ekonomisine Etkisi." *Assam Uluslararası Hakemli Dergi* 4(9): 56-78.

Parker, Sharon K., Helen M. Williams & Nick Turner. (2006). “Modeling the antecedents of proactive behavior at work”, *Journal of applied psychology* 91(3): 636-652.

Pelit, Elbeyi & Mehmet Kahyaoğlu. (2015) “Örgütsel sosyalleşme taktiklerinin işgörenlerin kariyer planlamaları üzerine etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma.” *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* 11(2): 99-118.

Petersen, William. (1958). “A general typology of migration.” *American sociological review* 23(3): 256-266.

Pınar, Abuzer, Esra Siverekli & Murat Demir. (2016) “Şanlıurfa’da İşverenlerin ve işçilerin Suriyeli istihdamına bakışı.” *ILO-Türkiye Ofisi*.

Ravenstein, Ernest George. (1885). “The laws of migration”, *Journal of the statistical society of London*, 48(2): 167-235.

Ravenstein, Ernest George. (1889). "The laws of migration." *Journal of the royal statistical society*, 52(2): 241-305.

- Redmond, Mark V. (2015'a). "Uncertainty Reduction Theory" English Technical Reports and White Papers. 3.
- Redmond, Mark V. (2015b). "Social Exchange Theory". English Technical Reports and White Papers, 5:1–36.
- Saks, Alan M & Blake E. Ashforth. (1997). "Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future". *Journal of vocational Behavior* 51(2): 234-279.
- Saks, Alan M & Jamie A. Gruman. (2011). "Organizational socialization and positive organizational behaviour: Implications for theory, research, and practice". *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1): 14-26.
- Sayın, Yusuf, Ahmet Usanmaz & Fırat Aslangiri. (2016) "Uluslararası göç olgusu ve yol açtığı etkiler: Suriye göçü örneği." *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 18(31): 1-13.
- Schein, Edgar, H. (1968). Organizational socialization and the profession of management. *Industrial Management Review*, 9: 1-16.
- Sığırtmaç, Aydın (2021), Suriyelilerin sosyal uyumunda yerel yönetimlerin etkisi: Şahinbey Belediyesi örneği, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gazi Antep Üniversitesi, Gaziantep.
- Soyhanoğlu, Süleyman. (2018). Suriyeli Sığınmacıların Gözünden Türkiye'de Yaşam: Ankara Örneği. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 2(2): 231-248.
- Standing, Guy (2011). "The Precariat: The New Dangerous Class." London, New York: Bloomsbury Academic." *The unmaking of Arab socialism* 300.
- Standing, Guy. (2014). "The precariat." *Contexts*, 13(4):10-12.
- Standing, Guy. (2016). "Meet the precariat, the new global class fuelling the rise of populism." *World Economic Forum*. (Vol. 9).
- Subaşı, Münevver & Kübra Okumuş. (2017). "Bir araştırma yöntemi olarak durum çalışması", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2): 419-426.
- Swift, Michele L. & Meghna Virick. (2013). "Perceived support, knowledge tacitness, and provider knowledge sharing", *Group & organization management* 38(6): 717-742.
- Şahankaya, Aslı. (2018). "Türkiye'de Yeni Prekarya Suriyeli İşgücü Mü?" *Çalışma ve Toplum*, 56(1):13-36.
- Şimşek, Doğuş. (2018). "Mülteci Entegrasyonu, Göç Politikaları ve Sosyal Sınıf: Türkiye'deki Suriyeli Mülteciler Örneği", *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, Göç Özel Sayısı, 2: 367-392.

- Tajfel, Henri. (1974). "Social identity and intergroup behaviour", *Social science information*, 13(2):65-93.
- Tajfel, Henri. (1982). "Social psychology of intergroup relations". *Annual review of psychology*, 33(1): 1-39.
- Taormina, Robert J. & C.M., Law. (2000). "Approaches to preventing burnout: the effects of personal stress management and organizational socialization". *Journal of Nursing Management*, 8(2): 89-99.
- Taormina, Robert J. (1997). "Organizational socialization: a multidomain, continuous process model", *International Journal of Selection and Assessment*, 5(1): 29-47.
- Taormina, Robert J. (2004). "Convergent validation of two measures of organizational socialization" *The International Journal of Human Resource Management*, 15(1): 76-94.
- Taormina, Robert J. (2009). "Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture", *Journal of Managerial Psychology*, 24(7):650-676.
- Tas, H. Yunus, Mahmut Küçükoğlu & Bahar Menteşe. (2016). "Türkiye'deki Suriyeli Sığınmacıların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar" *TURAN: Stratejik Araştırmalar Merkezi*, 8(32): 265-273.
- Taş, Duygu & Semiha Sultan Tekkanat. (2018). "Yerel halk ve Suriyeli sığınmacılar arasında bir kent: Elâzığ örneği." *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(4): 77-90.
- Taş, Oğuzhan & Tuğba, Taş. (2018). "Post-Hakikat Çağında Sosyal Medyada Yalan Haber ve Suriyeli Mülteciler Sorunu." *İleti-s-im*, 29: 183-207.
- Thomas, Eileen & Joan Kathy, Magilvy. (2011). "Qualitative rigor or research validity in qualitative research." *Journal for specialists in pediatric nursing*, 16 (2):151-155.
- Toksöz, Gülay. (2008). Enformel İşgücü Piyasaları ve Göçmen İşçilere Talep: Karşılaştırmalı Perspektiften Türkiye'nin Durumu. Türkiye İşçi Sınıfı ve Emek Hareketi Küreselleşiyor mu? (89-107). *İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı (SAV), Türkiye Sınıf Araştırmaları Merkezi (TÜSAM)*.
- Tüfekçi, Yusuf. (2020). Gaziantep'teki Suriyeli sığınmacıların Türk eğitim sistemine entegrasyonunda yaşanan sorunlara ilişkin STKların görüşleri ve çözüm önerilerinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Gaziantep*.
- Türk, Emrullah. (2020). "Suriyeli göçmenlerin Türk vatandaşlığı hakkındaki görüş ve beklentileri", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 43:162-176.

- Türnüklü, Abbas. (2000). “Eğitim-bilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilecek nitel bir araştırma tekniği: Görüşme.” *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*, 24(24):543-559.
- Uzman, Nasrullah ve Rasim Tösten. (2016). “Suriyeli Akademisyenlerin Bakış Açısından Türkiye-Suriye İlişkileri ve Sığınmacılar Meselesi. *Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi* (24): 251-272.
- Üstün, Nazlı. (2016). “Suriyelilerin Türk İşgücü Piyasasına Entegrasyonu Sorunlar-Öneriler.” *Konya Ticaret Odası, Ekonomik Araştırmalar ve Proje Müdürlüğü*, 1-10.
- Van Dick, Rolf. (2001). “Identification in organizational contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology”, *International Journal of Management Reviews*, 3(4): 265-283.
- Van Maanen, John. (1978). “People processing: Strategies of organizational socialization”, *Organizational dynamics* 7(1): 19-36.
- Verdinelli, Susana & Norma I. Scagnoli. (2013). “Data display in qualitative research.” *International Journal of Qualitative Methods*, 12(1): 359-381.
- Weatherly, Elizabeth Wier. (1999). “Newcomer and insider proaction in organizational socialization. *PhD dissertation, University of Georgia*.
- Westerman, David, Brandon Van Der Heide, Katherine A. Klein & Joseph B. Walther. (2008). “How Do People Really Seek Information About Others?: Information Seeking Across Internet and Traditional Communication Channels”, *Journal of Computer- Mediated Communication*, 13(3):751-767.
- Wright, Erik Olin. (2016). “Is the precariat a class?” *Global Labour Journal*, 7(2): 123-135.
- Wrzesniewski, Amy & Jane E. Dutton. (2001) “Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work”, *Academy of management review*, 26(2): 179-201.
- Yanık, Osman (2019). Geçici koruma altındaki Suriyelilerin sosyo ekonomik durumları ile sosyal uyum ilişkisi: Sultanbeyli örneği. Yüksek Lisans Tezi. Eğitim Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Yavuzer, Haluk. (1979). “6-12 yaş çocuklarının psiko-sosyal gelişmesi”, *Psikoloji Dergisi*, 5: 20-24.
- Yıldırım, Ali. (1999). Nitel araştırma yöntemlerinin temel özellikleri ve eğitim araştırmalarındaki yeri ve önemi. *Eğitim ve Bilim*, 23(112):7-12.
- Yılmaz, Abdurrahman. (2014). “Uluslararası Göç: Çeşitleri Nedenleri ve Etkileri.” *Turkish Studies Türkoloji Araştırmaları Dergisi*, 9(2): 1685-1704.

Yılmaz, Betül, & Çiğdem, Güler. (2019). “Y Kuşağı Çalışanlarının Suriyelilerin İstihdamına Bakışı: Akademik Personel Üzerine Bir Çalışma.”, *Bandırma Onyed Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi* 2(2): 231-253.

Zenginkuzucu, Dikran M. (2021). Sığınmacılar ve Toplumsal Kabul: Esenyurt İlçesi Üzerine Bir İnceleme, *ieSBAD*, 1 (1): 1-23.

### **3.Elektronik Kaynaklar**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2021), <https://www.csgb.gov.tr/> (Erişim tarihi:25.11.2021).

Göç İdaresi Başkanlığı (2021), <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638> (Erişim Tarihi: 22.10.2021).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_831510.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_831510.pdf) (Erişim tarihi: 07.01.2022).

Resmi Gazete, (2021), <https://www.resmigazete.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 20.07.2021)

UNHCR (2021),<https://www.unhcr.org/statistics/unherstats/60b638e37/global-trends-forced-displacement-2020.html> (Erişim Tarihi:23.10.21021).

UNHCR (2020),<https://www.nrc.no/shorthand/fr/82.4-million-people-displaced-in-the-year-of-the-pandemic/index.html> (Erişim Tarihi: 22.10.2021).

UNHCR (2021), <https://www.unhcr.org/cy/2021/03/18/syria-refugee-crisis-globally-in-europe-and-in-cyprus-meet-some-syrian-refugees-in-cyprus/> (Erişim tarihi: 22.10.2021).

UNHCR (2021),<https://data2.unhcr.org/en/situations/syria> (Erişim tarihi:22.10.2021).

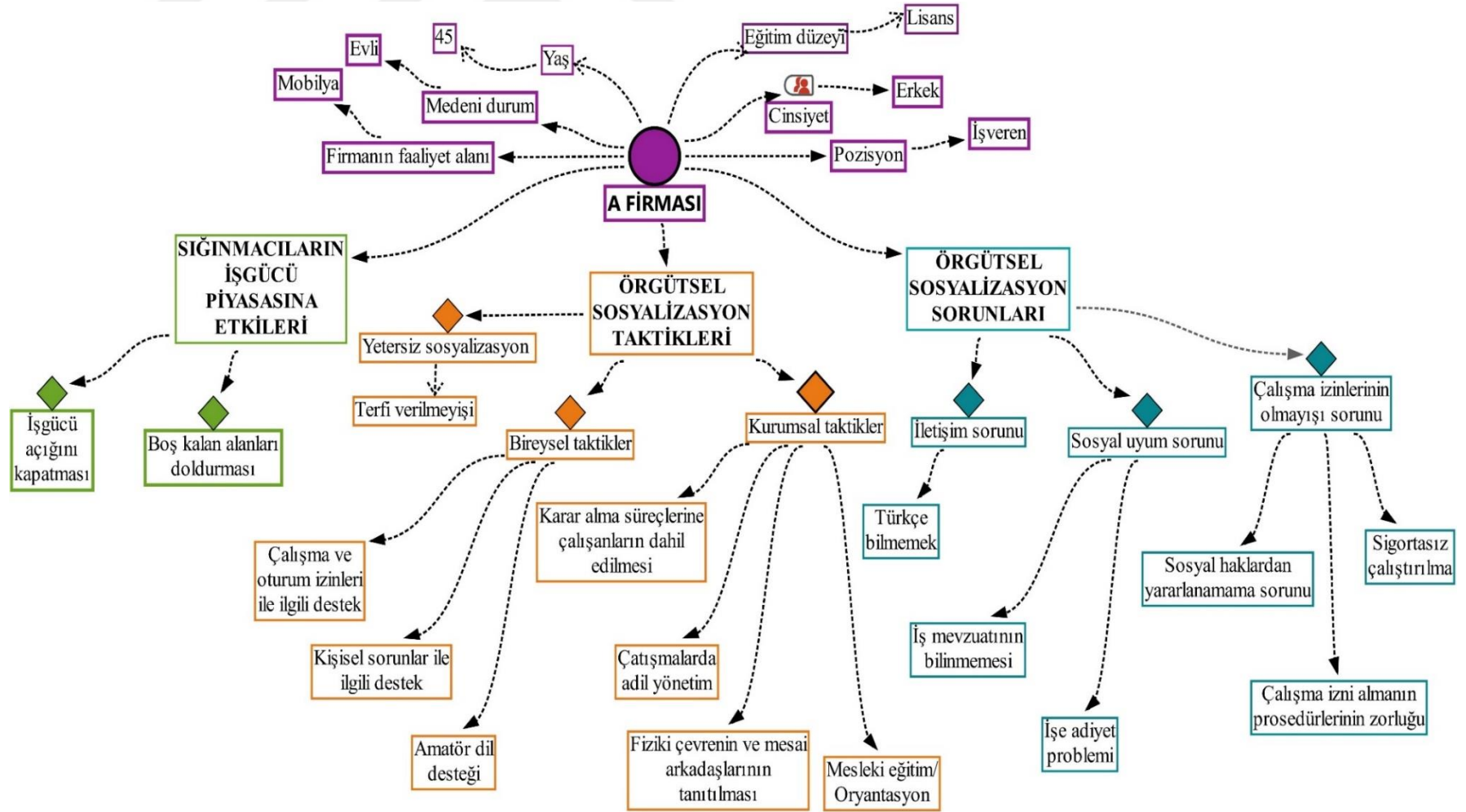
[www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr) (Erişim Tarihi:25.03.2021).

<https://p.dw.com/p/3v8oV> (Erişim Tarihi:22.10.2021).

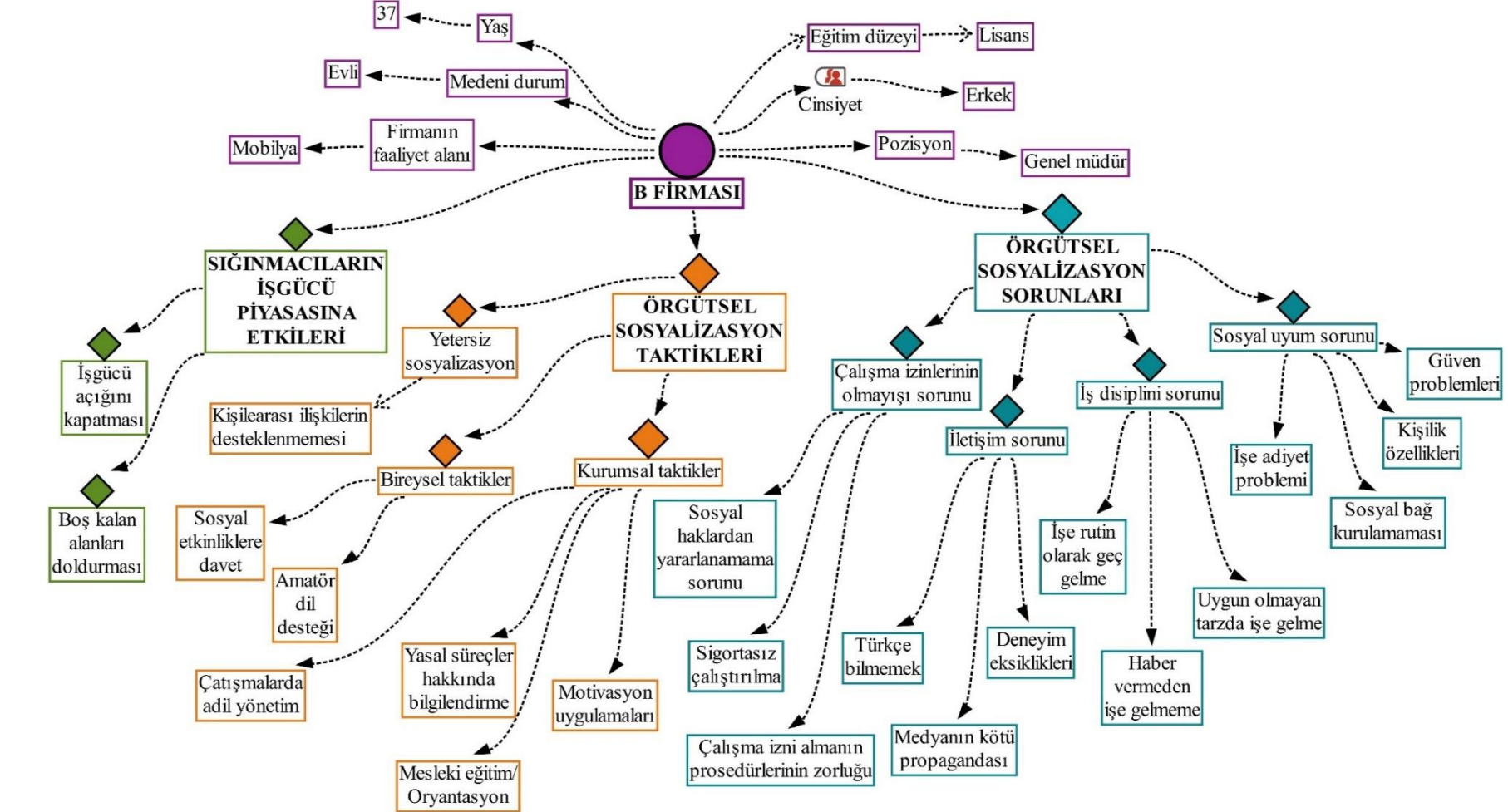
## EKLER

### EK-1: Tek-Vaka Modeli (Kod Hiyerarşisi)

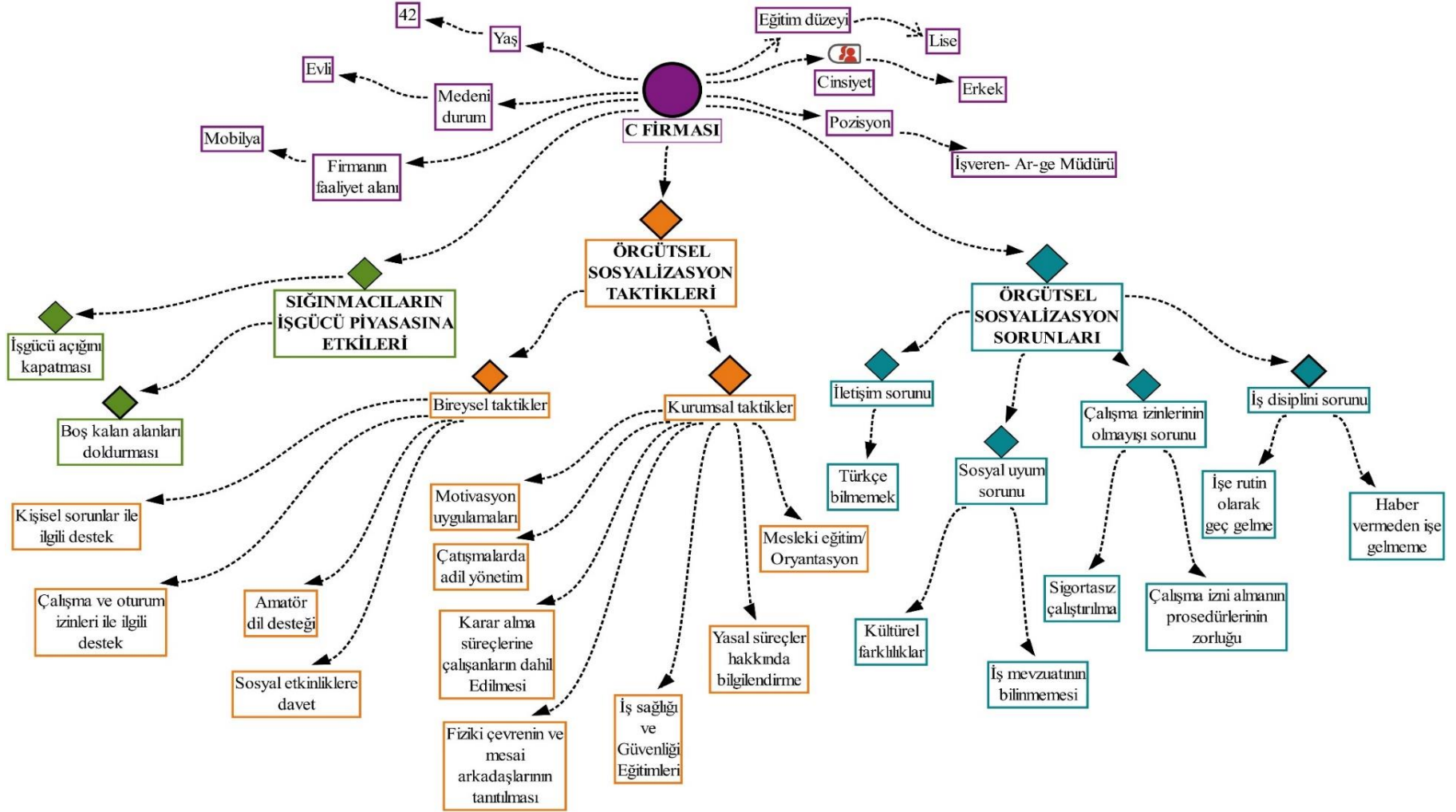
#### Tek Vaka Modeli (Kod Hiyerarşisi) – Yönetici-1



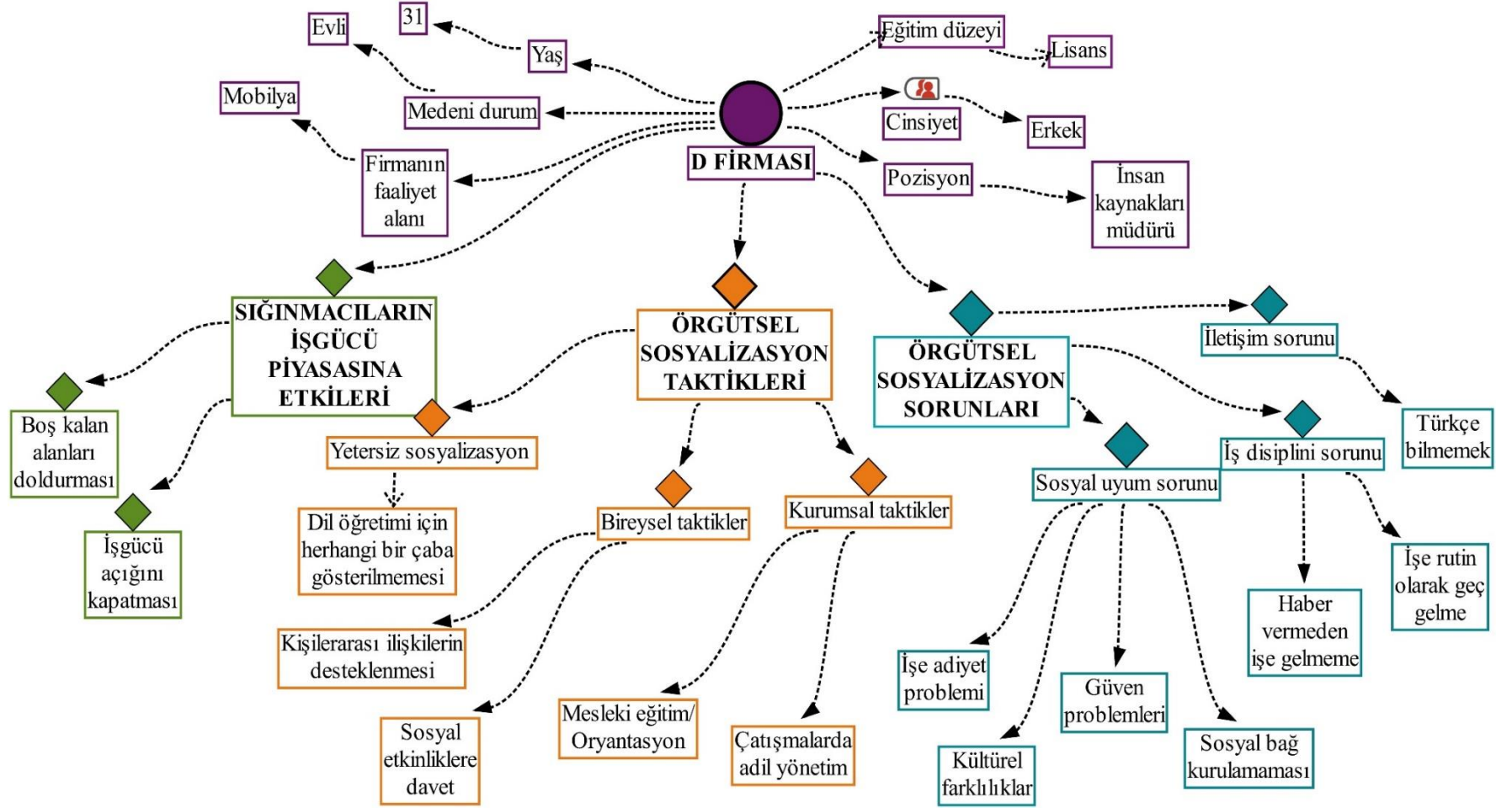
**Tek-Vaka Modeli (Kod**



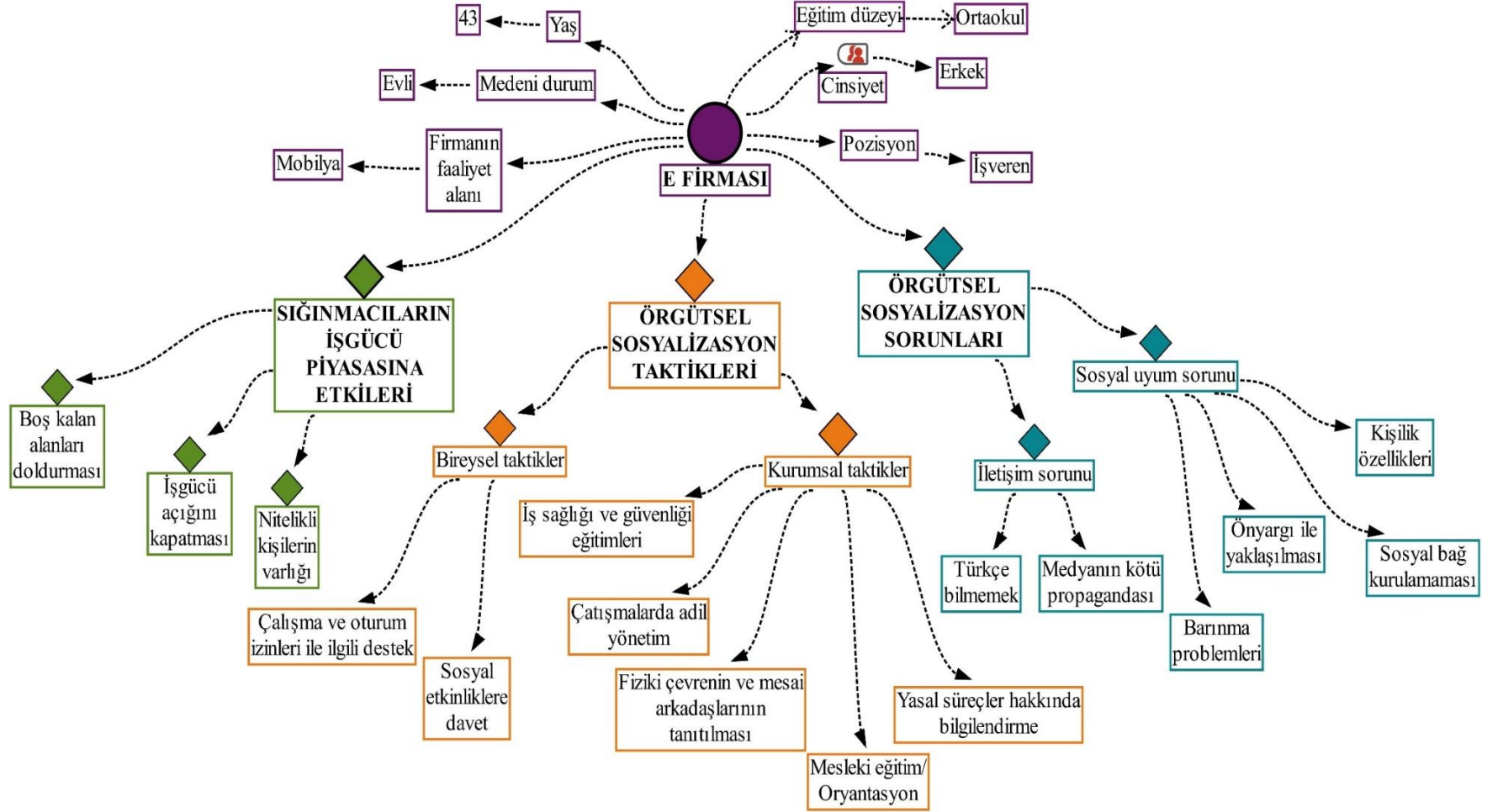
### Tek-Vaka Modeli (Kod Hiyerarşisi) - Yönetici 3



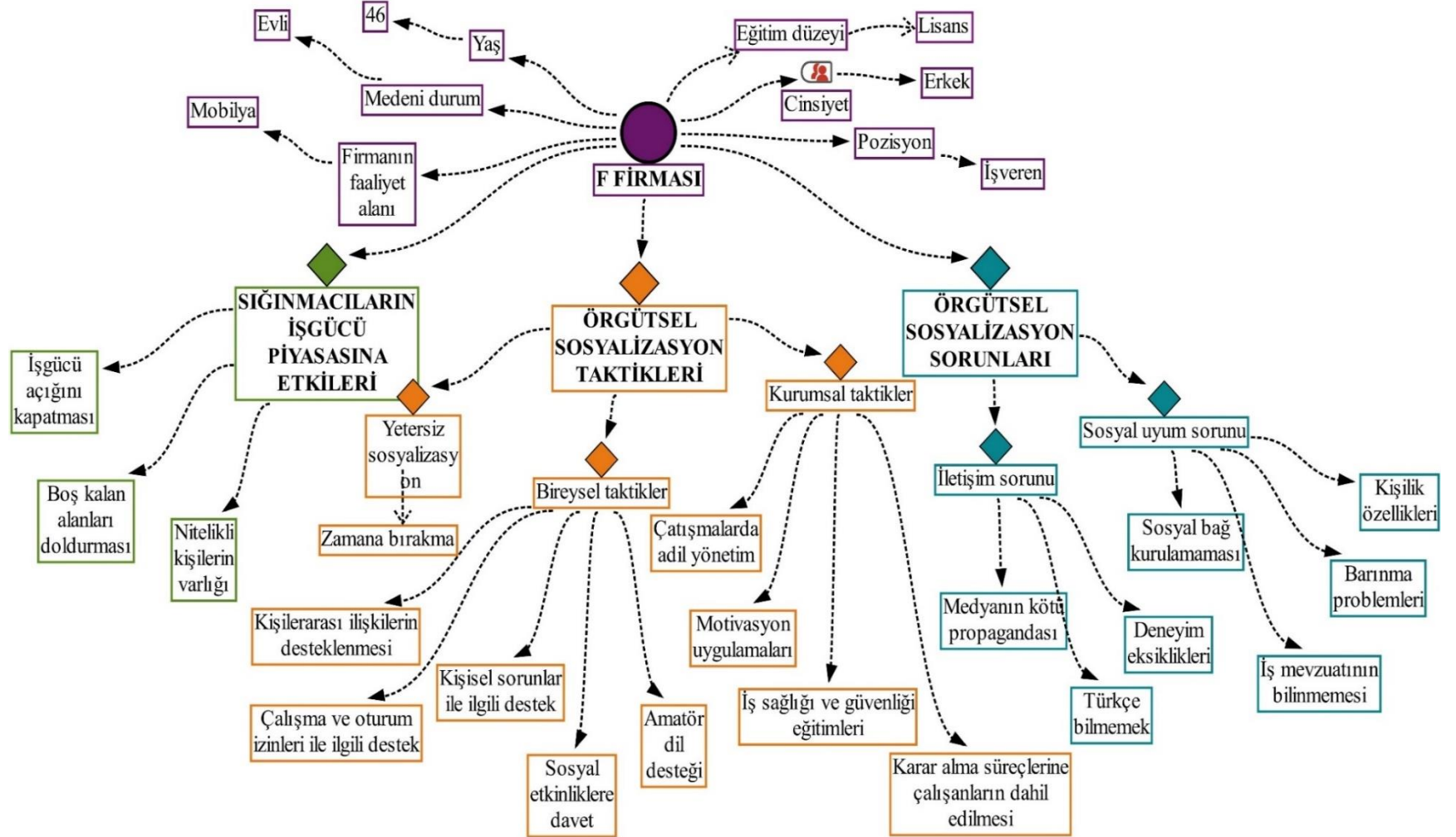
## Tek-Vaka Modeli (Kod Hiyerarşisi)- Yönetici 4



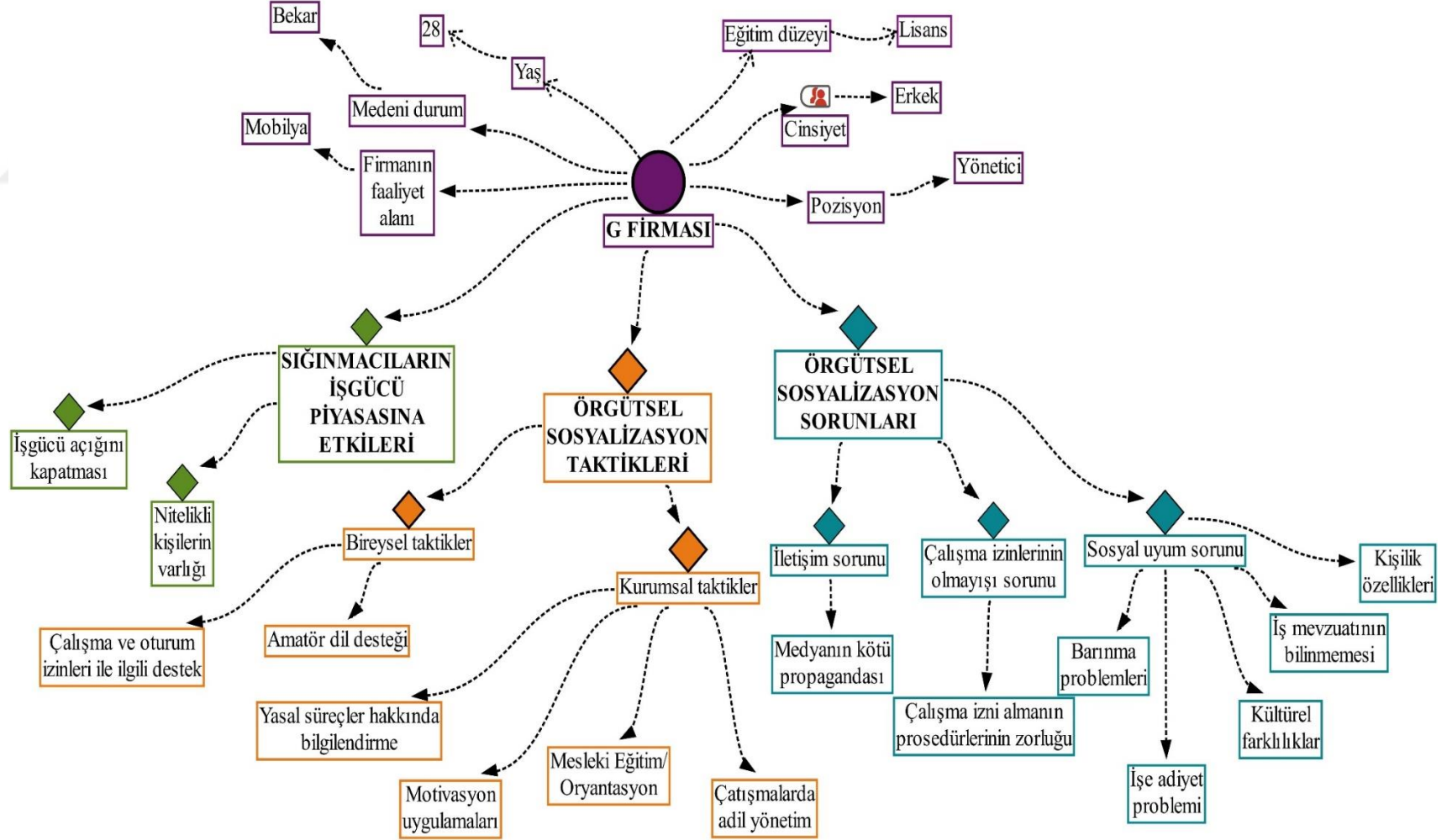
## Tek-Vaka Modeli (Kod Hiyerarşisi) - Yönetici 5



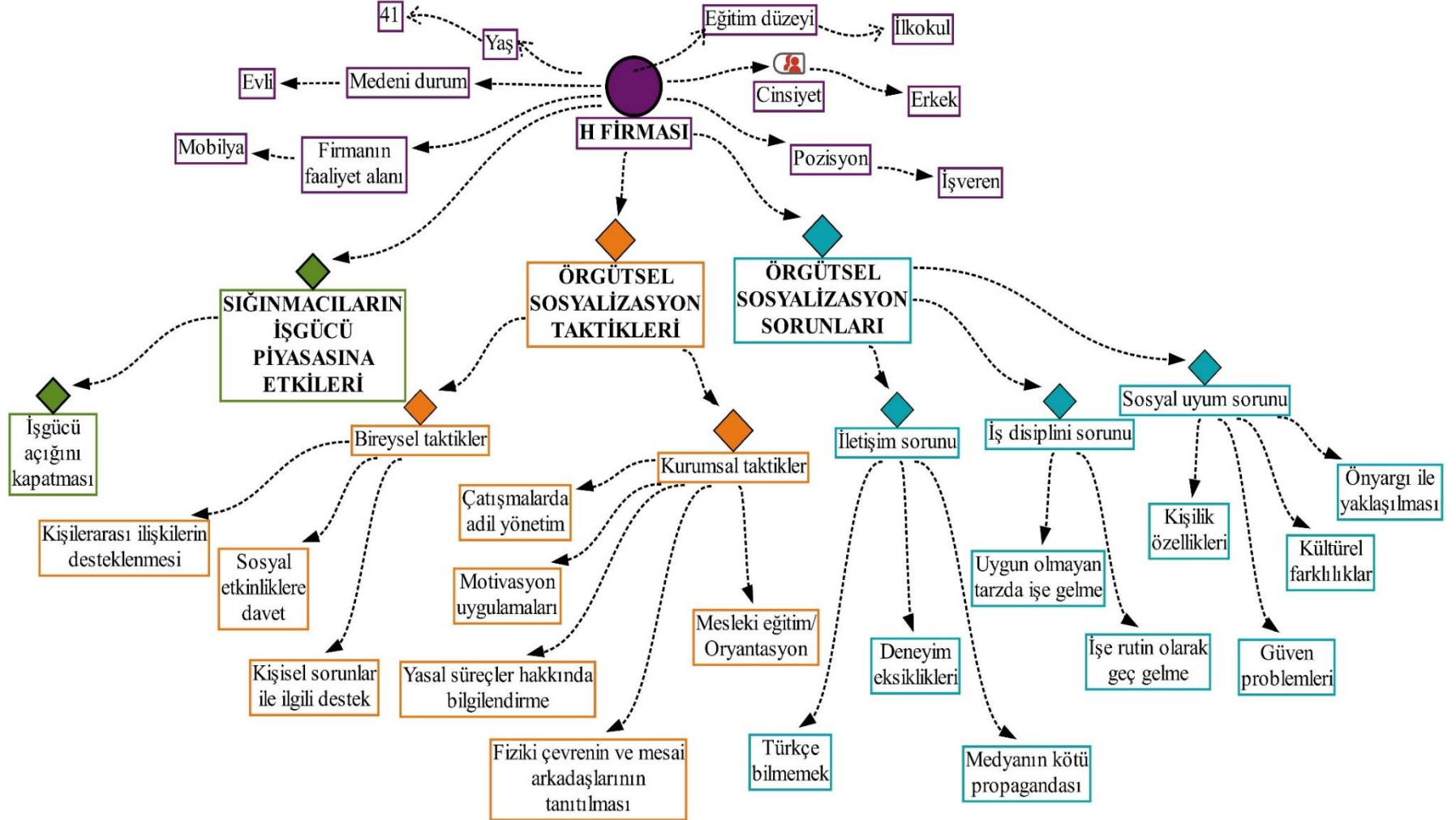
## Tek-Vaka Modeli (Kod Hiyerarşisi)- Yönetici 6



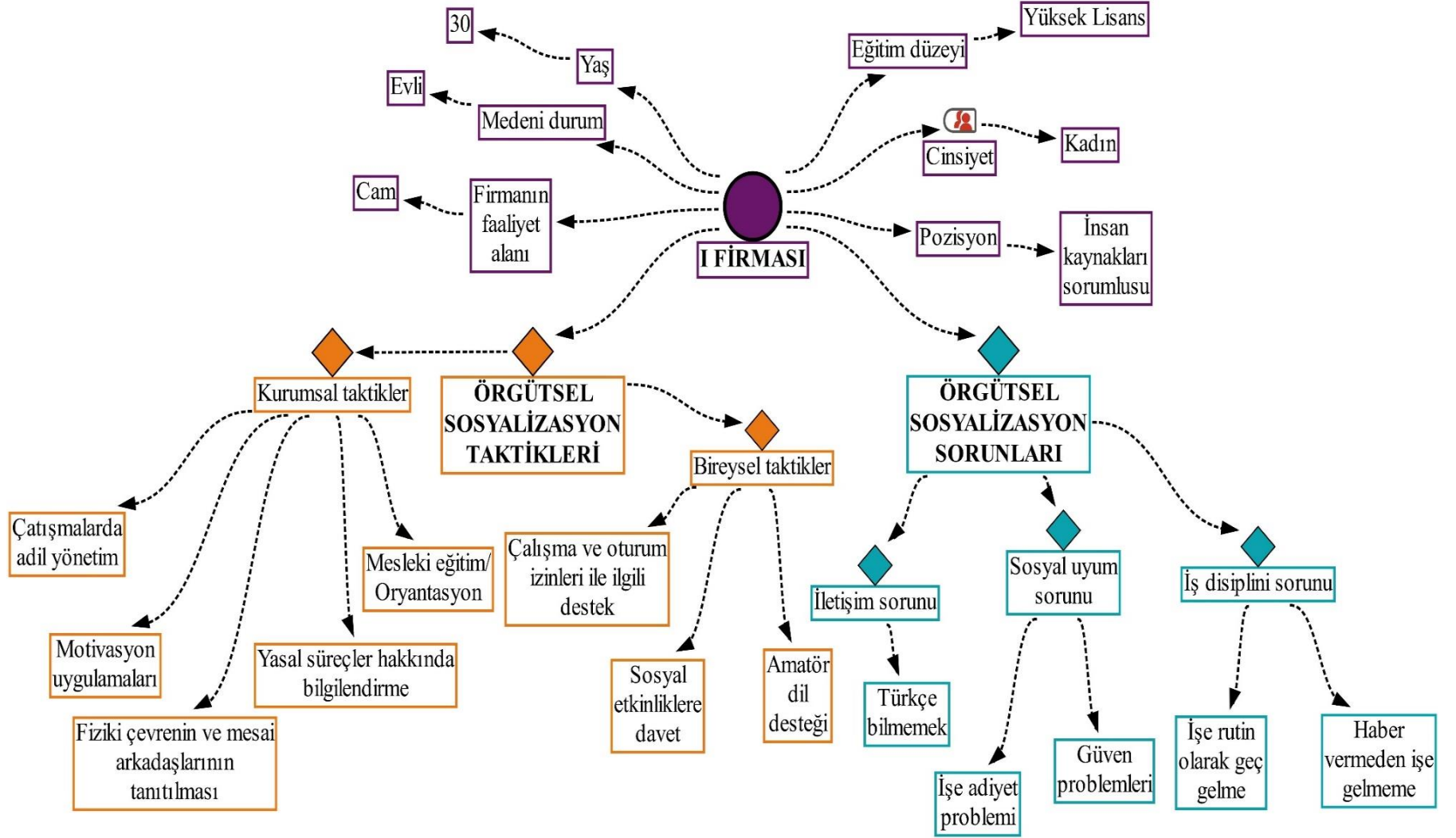
## Tek-Vaka Modeli (Kod Hiyerarşisi) - Yönetici 7



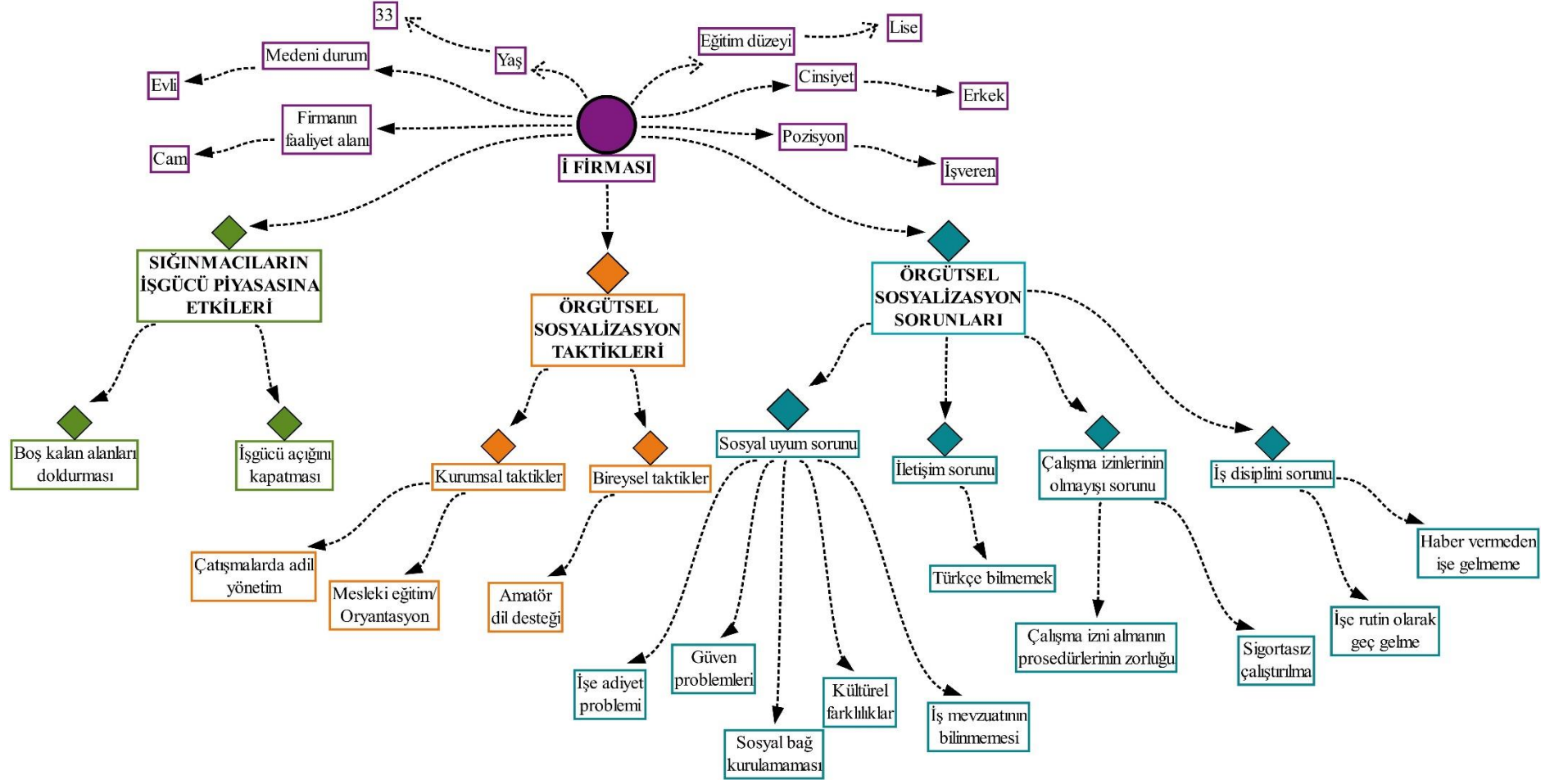
## Tek-Vaka Modeli (Kod Hiyerarşisi) - Yönetici 8



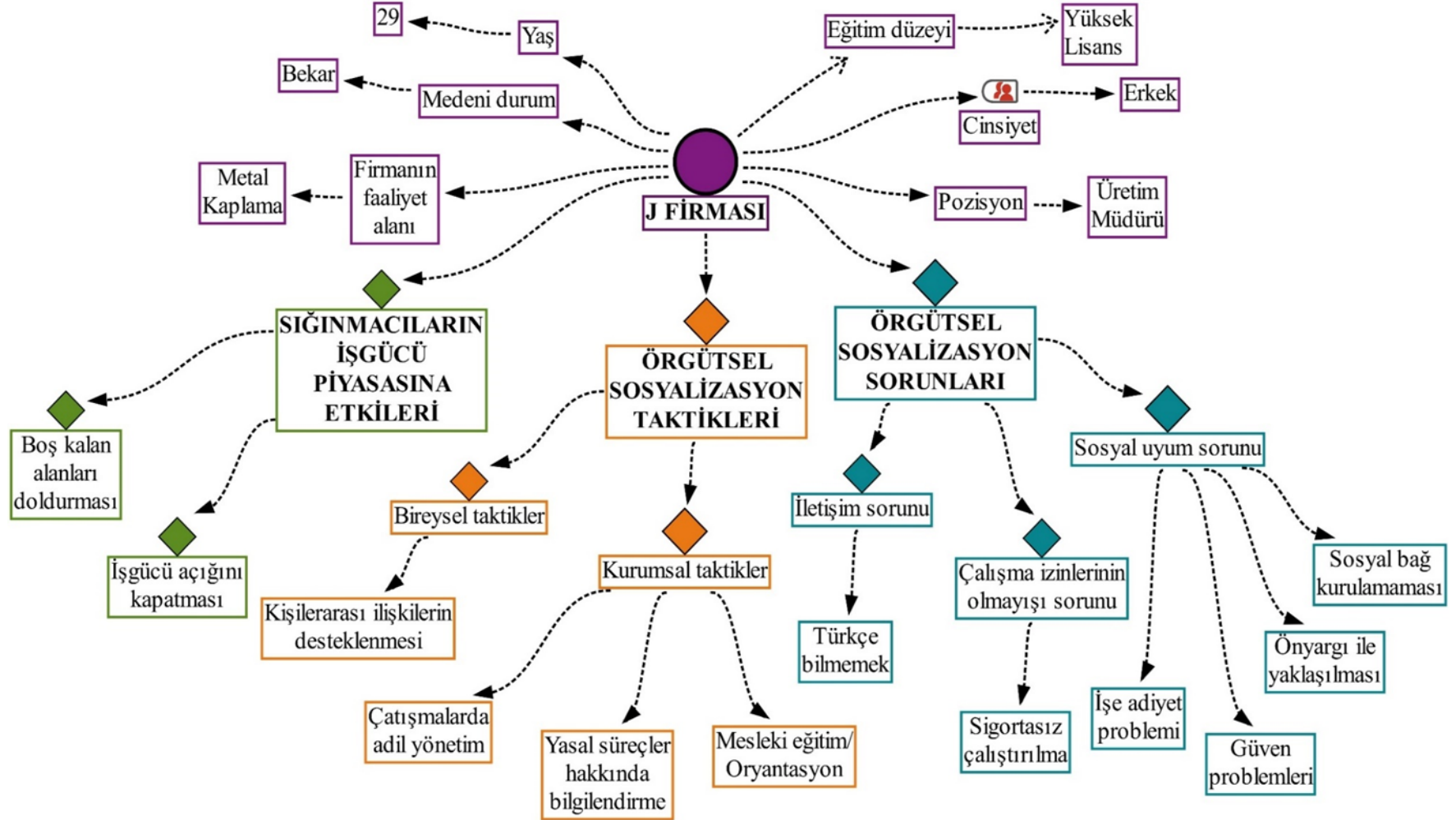
## Tek-Vaka Modeli (Kod Hiyerarşisi) - Yönetici 9



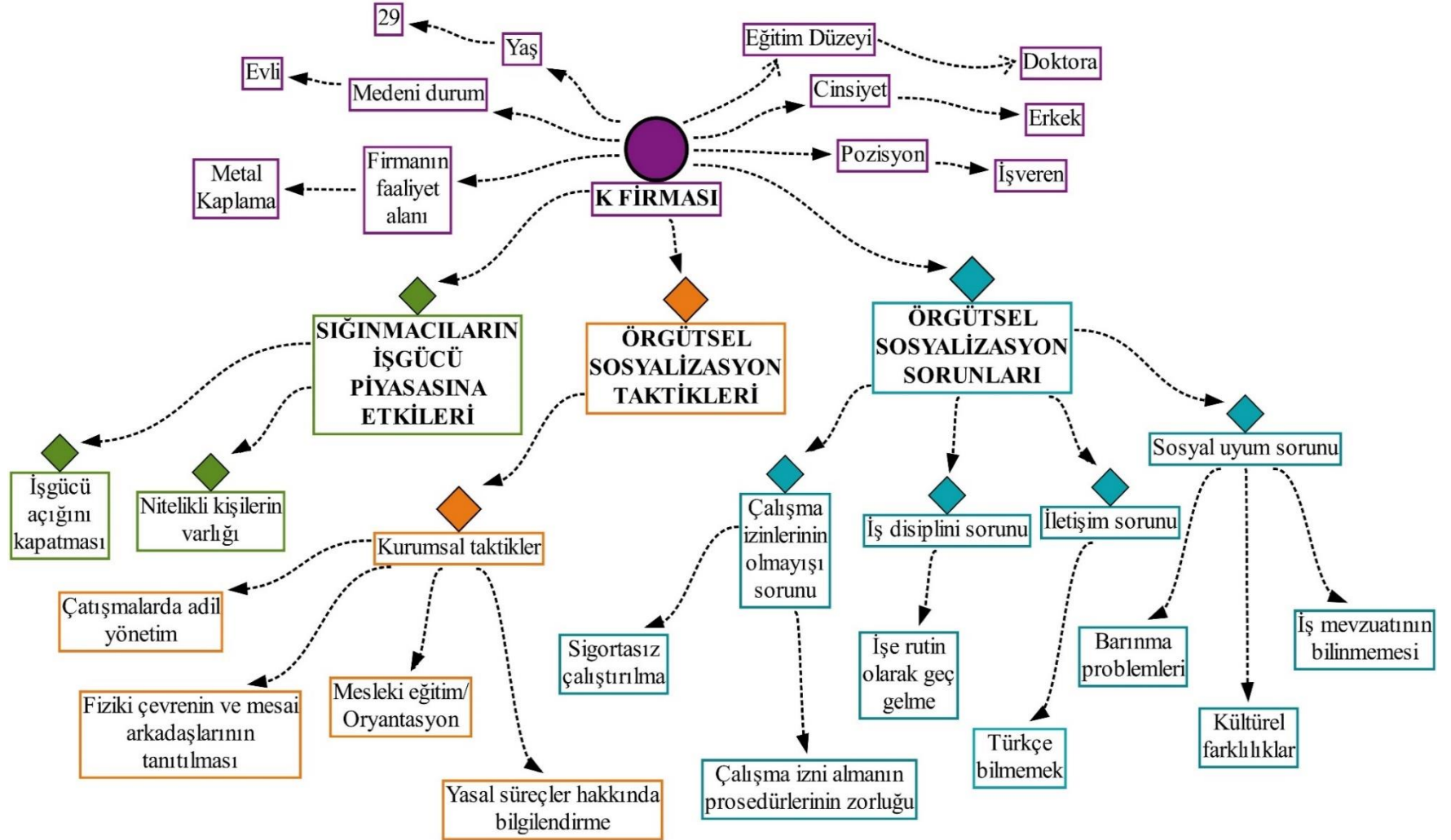
## Tek-Vaka Modeli (Kod Hiyerarşisi) - Yönetici 10



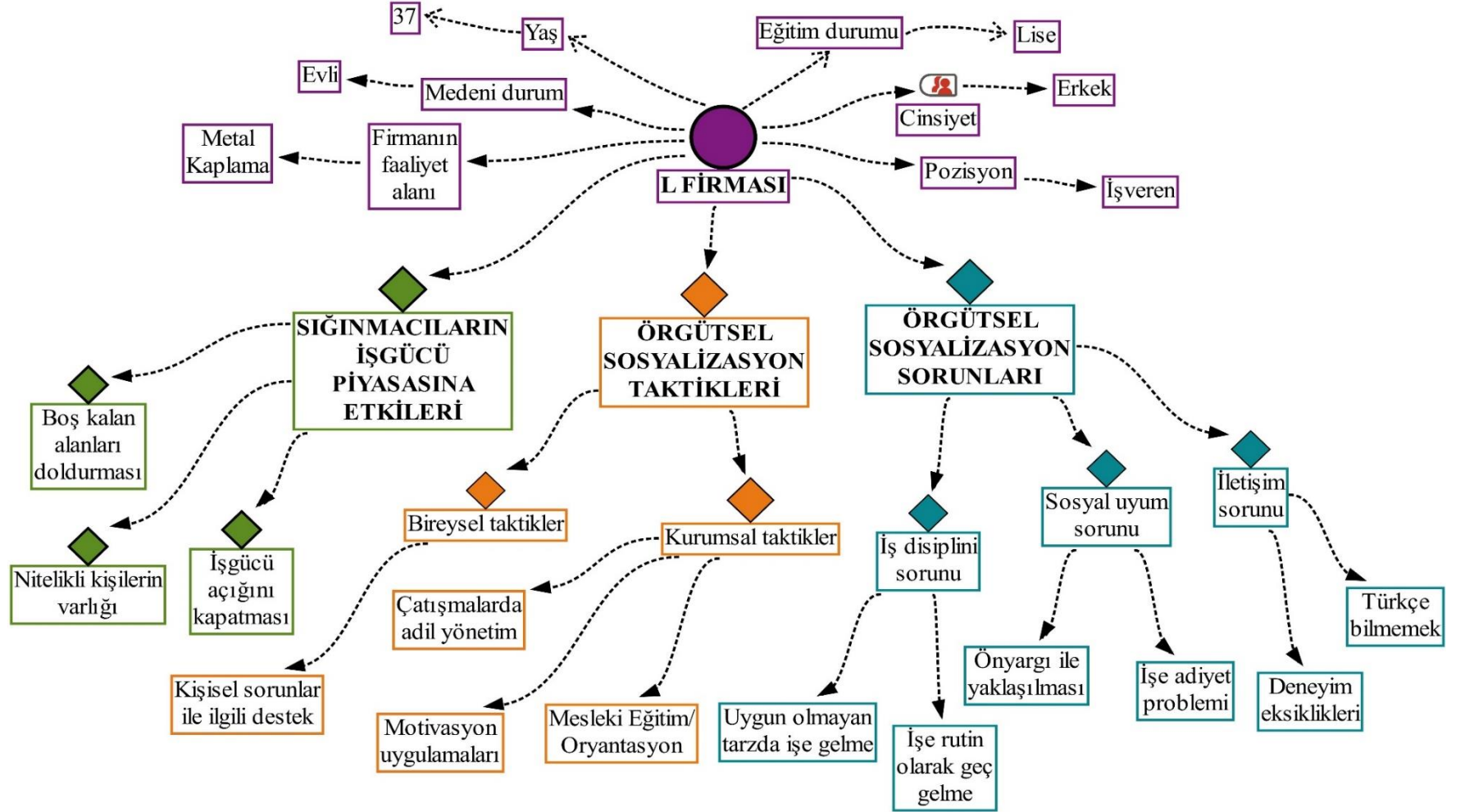
## Tek-Vaka Modeli (Kod Hiyerarşisi) - Yönetici 11



## Tek-Vaka Modeli (Kod Hiyerarşisi)- Yönetici 12



## Tek-Vaka Modeli (Kod Hiyerarşisi) – Yönetici



## EK-2: Görüşme Soruları

| <b>YÖNETİCİLER/İŞVRENLER İÇİN HAZIRLANAN GÖRÜŞME<br/>PROTOKOLÜ<br/>AÇIKLAMALAR</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Öncelikle, görüşmeyi kabul ettiğiniz için çok teşekkür ederim. Kısaca kendimi tanıtmak isterim; ismim Canan BAYSAL, Kocaeli Üniversitesinde Yönetim ve Organizasyon bilim dalında doktora yapıyorum. Doktora tezim kapsamında “<i>Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların İstihdamında Örgütsel Sosyalleşim Sorunları: İnegöl İmalat İşletmeleri Örneği</i>” başlıklı tezi danışmanım Prof. Dr. Muhsin HALİS ile birlikte yürütmekteyim. Bu kapsamda yarı yapılandırılmış görüşmeler yaparak veri toplamaktayım. Görüşmenin akışına bağlı olarak yaklaşık olarak 30 ila 60 dakika sürecektir. Görüşmenin amacı, şirketinize ve size ait özel bilgiler almak değil, sizin deneyimlerinizi öğrenmektir. Bu süreçte elde edilen bilgiler sadece akademik bir çalışma için görüşmeci ve şirket ismi verilmeden kullanılacaktır. Bu çalışmaya sağlayacağınız destek, yönetim literatürüne katkı sağlamak açısından son derece önemli olacaktır. Bu nedenle değerli zamanınızı ayırdığınız için teşekkür ederim. Dilerseniz şimdi görüşmemize başlayabiliriz.</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME SORULARI</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>1.Soru</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p><b>Sizce sığınmacıların işe ve işyerine uyum sağlama konusunda karşılaştıkları sorunlar nelerdir?</b></p> <p><b>Sonda:</b></p> <p>İletişim eksikliklerinden kaynaklı nasıl sorunlar yaşıyorsunuz?</p> <p>İş disiplinleri ile ilgili nasıl sorunlar yaşıyorsunuz?</p> <p>Sosyal uyumları ile ilgili nasıl sorunlar yaşıyorsunuz?</p> <p>Çalışma izinlerinin olmaması ile ilgili nasıl sorunlar yaşıyorsunuz?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>2.Soru</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p><b>Şirket bünyenizde istihdam edilen geçici koruma statüsündeki Suriyeli sığınmacıların işe ve işyerine entegrasyonunu sağlamak için hangi taktikleri kullanıyorsunuz?</b></p> <p><b>Sonda:</b></p> <p>Sığınmacıların uyumu için mesleki eğitim ve oryantasyon (alıştırma) uygulamalarına yer veriliyor mu?</p> <p>Fiziki çevrenin ve mesai arkadaşlarının tanıtımı yapılıyor mu?</p> <p>Karar alma süreçlerinde tüm çalışanların fikirlerini dikkate alıyor musunuz?</p> <p>Çalışma ve oturma izinleri ile ilgili destek sağlıyor musunuz?</p> <p>Sosyal etkinlikler yapılıyor mu?</p> <p>Sığınmacıların dil becerilerini geliştirmeleri için firmanızın herhangi bir desteği var mı?</p> |

|               |                                                                                                                               |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|               | Sığınmacılar ile Türk vatandaşı çalışanlar arasında oluşan çatışmaları nasıl yönetiyorsunuz?                                  |
| <b>3.Soru</b> | <b>Geçici koruma statüsünde bulunan Suriyeli sığınmacıların işgücü piyasasında yer almalarını nasıl değerlendiriyorsunuz?</b> |



**GEÇİCİ KORUMA STATÜSÜNDEKİ SURİYELİ SİĞINMACILAR İÇİN  
HAZIRLANAN GÖRÜŞME PROTOKOLÜ  
AÇIKLAMALAR**

Öncelikle, görüşmeyi kabul ettiğiniz için çok teşekkür ederim. Kısaca kendimi tanıtmak isterim; ismim Canan BAYSAL, Kocaeli Üniversitesinde Yönetim ve Organizasyon bilim dalında doktora yapıyorum. Doktora tezim kapsamında “*Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların İstihdamında Örgütsel Sosyalleşim Sorunları: İnegöl İmalat İşletmeleri Örneği*” başlıklı tezi danışmanım Prof. Dr. Muhsin HALİS ile birlikte yürütmekteyim. Bu kapsamda yarı yapılandırılmış görüşmeler yaparak veri toplamaktayım. Görüşmenin akışına bağlı olarak yaklaşık olarak 30 ila 60 dakika sürecektir. Görüşmenin amacı, şirketinize ve size ait özel bilgiler almak değil, sizin deneyimlerinizi öğrenmektir. Bu süreçte elde edilen bilgiler sadece akademik bir çalışma için görüşmeci ve şirket ismi verilmeden kullanılacaktır. Bu çalışmaya sağlayacağınız destek, yönetim literatürüne katkı sağlamak açısından son derece önemli olacaktır. Bu nedenle değerli zamanınızı ayırdığınız için teşekkür ederim. Dilerseniz şimdi görüşmemize başlayabiliriz.

**DEMOGRAFİK BİLGİLER**

Tarih:-----  
Görüşme Başlangıç Saati: -----  
Görüşme Bitiş Saati: -----  
Görüşülen Kişinin Cinsiyeti:-----  
Görüşülen Kişinin Medeni durumu:-----  
Görüşülen Kişinin Yaşı: -----  
Görüşülen Kişinin Eğitim Düzeyi:-----  
Görüşülen Kişinin Ailesindeki Kişi Sayısı:-----  
Şirket İçindeki Pozisyonu/Görevi:-----  
Kaç Yıldır Bu Şirkette Görev Yaptığı: -----  
Bu İşyerinden Önce Çalıştıkları Yerler:-----  
Suriye’nin hangi şehriden geldiniz? -----  
Göç Etmeden Önceki Hayatınızdan Kısaca Bahseder Misiniz? (Mesleğiniz, Maddi Durumunuz, Aile Yaşantınız) -----  
-----  
Türkiye’ye Ne Zaman Göç Ettiği (hangi yıl) ve Neden Türkiye’yi tercih ettiği?-----  
-----

**YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME SORULARI**

|               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1.Soru</b> | <b>İşe alışma ve uyum sağlama sürecinizde hangi problemler ile karşılaştınız? Deneyimlerinizden bahseder misiniz?</b><br><b>Sonda:</b><br>Kişilerarası ilişkilerinizde nasıl bir sorun ile karşılaştınız?<br>İşin yapısı ve işleyişine ilişkin nasıl bir sorun ile karşılaştınız?<br>İletişim kaynaklı nasıl bir sorun ile karşılaştınız?<br>Önyargılı davranışlara ilişkin nasıl bir sorun ile karşılaştınız? |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|               | Güven ile ilgili nasıl bir sorun ile karşılaştınız?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>2.Soru</b> | <p><b>İşe alışma ve uyum sağlama sürecinizde sizlerin sosyalizasyonu için hangi taktikler kullanılmaktadır?</b></p> <p><b>Sonda:</b></p> <p>İlk işe başladığınız gün, belirsizliklerin giderilmesi için neler yapıldı?</p> <p>İş tanımlarınızın sizlere yeteri kadar açıklandığını düşünüyor musunuz?</p> <p>Mesleki eğitim ya da işe alıştırma (oryantasyon) uygulamaları yapılmakta mıdır?</p> <p>Dil problemlerinizi aşmanız için firmanın çalışmaları oluyor mu?</p> <p>Sosyal kutlamalar ya da etkinlikler yapılıyor mu?</p> <p>Tüm çalışanlar için adil bir politika uygulandığını düşünüyor musunuz?</p> <p>Kişisel sorunlarınız ile ilgili işverenlerinizden destek alıyor musunuz?</p> |
| <b>3.Soru</b> | <p><b>İşe ve işyerine uyum sağlama adına sizlerin kullandığı taktikler nelerdir?</b></p> <p><b>Sonda:</b></p> <p>Bilgi arayışı açısından kendinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?</p> <p>Üstlerle ilişki kurma açısından kendinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?</p> <p>Geri bildirim arayışı açısından kendinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?</p> <p>Pozitif bakış açısı ile davranma açısından kendinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?</p> <p>Genel sosyalleşme açısından kendinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?</p> <p>İş değişikliği müzakeresi açısından kendinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?</p> <p>Sosyal ağ kurma açısından kendinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?</p>                           |

**TÜRK VATANDAŞI İŞGÖRENLER İÇİN HAZIRLANAN GÖRÜŞME  
PROTOKOLÜ  
AÇIKLAMALAR**

Öncelikle, görüşmeyi kabul ettiğiniz için çok teşekkür ederim. Kısaca kendimi tanıtmak isterim; ismim Canan BAYSAL, Kocaeli Üniversitesinde Yönetim ve Organizasyon bilim dalında doktora yapıyorum. Doktora tezim kapsamında *“Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların İstihdamında Örgütsel Sosyalleşme Sorunları: İnegöl İmalat İşletmeleri Örneği”* başlıklı tezi danışmanım Prof. Dr. Muhsin HALİS ile birlikte yürütmekteyim. Bu kapsamda yarı yapılandırılmış görüşmeler yaparak veri toplamaktayım. Görüşmenin akışına bağlı olarak yaklaşık olarak 30 ila 60 dakika sürecektir. Görüşmenin amacı, şirketinize ve size ait özel bilgiler almak değil, sizin deneyimlerinizi öğrenmektir. Bu süreçte elde edilen bilgiler sadece akademik bir çalışma için görüşmeci ve şirket ismi verilmeden kullanılacaktır. Bu çalışmaya sağlayacağınız destek, yönetim literatürüne katkı sağlamak açısından son derece önemli olacaktır. Bu nedenle değerli zamanınızı ayırdığınız için teşekkür ederim. Dilerseniz şimdi görüşmemize başlayabiliriz.

**DEMOGRAFİK BİLGİLER**

Tarih:-----  
Görüşme Başlangıç Saati: -----  
Görüşme Bitiş Saati: -----  
Görüşülen Kişinin Cinsiyeti:-----  
Görüşülen Kişinin Medeni durumu:-----  
Görüşülen Kişinin Yaşı: -----  
Görüşülen Kişinin Eğitim Düzeyi:-----  
Görüşülen Kişinin Ailesindeki Kişi Sayısı:-----  
Şirket İçindeki Pozisyonu/Görevi:-----  
Kaç Yıldır Bu Şirkette Görev Yaptığı: -----

**YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME SORULARI**

|        |                                                                                                                                                                                                                            |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.Soru | Geçici koruma statüsündeki Suriyeli sığınmacıların iş piyasasında yer almalarını nasıl değerlendiriyorsunuz? Sığınmacılar ile birlikte çalışmak sizi nasıl etkilemektedir?                                                 |
| 2.Soru | Geçici koruma statüsünde bulunan Suriyeli sığınmacı işgörenlerin sosyalleşmesi için sizce neler yapılmalıdır?<br>Sonda:<br>Firma destekli neler yapılabilir?<br>Devlet destekli neler yapılabilir? Değerlendiriniz.        |
| 3.Soru | Sizce geçici koruma statüsünde bulunan Suriyeli sığınmacıların işe ve işyerine uyumu için sizlerin ya da işverenlerin kullandığı taktikler nelerdir?<br>Sonda:<br>Mesleki eğitim ve oryantasyon uygulamaları yapılıyor mu? |

|               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|               | <p>Kişisel sorunlar ile ilgili destek sağlanıyor mu?</p> <p>Sosyal etkinlikler yapılıyor mu?</p> <p>İşverenlerinizin tüm çalışanlar için adil bir yönetim mekanizması var mı?</p> <p>Mesleki destek ve psikolojik destek sağlıyor musunuz?</p>                                                                                                                           |
| <b>4.Soru</b> | <p><b>Sizce firmanızda çalışan geçici koruma statüsündeki Suriyelilerin işe ve işyerine uyum sağlama konusunda yaşadıkları sorunlar nelerdir?</b></p> <p><b>Sonda:</b></p> <p>Kişiler arası ilişkilerini nasıl değerlendiriyorsunuz?</p> <p>İletişim becerilerini nasıl değerlendiriyorsunuz?</p> <p>İş disiplinlerini ve iş ahlaklarını nasıl değerlendiriyorsunuz?</p> |

### EK-3: Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 24.03.2020-E.25670



T.C.  
**KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ**  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu



Sayı : 10017888-044/  
Konu : Anketler

#### SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 10/03/2020 tarihli, 21756 sayılı ve "Anketler" konulu yazı

Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 19/03/2020 tarih ve 2020/04 nolu toplantısında alınan 5 ve 6 sıra sayılı kararı aşağıda sunulmuştur.

Gereğini arz ederim.

**Prof.Dr. Adem ÇAYLAK**  
Kurul Başkanı

**Karar No 5:** Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 10/03/2020 tarih ve 21756 sayılı yazısı görüşüldü. Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Canan BAYSAL'ın, Prof. Dr. Muhsin HALİS'in danışmanlığında yürüttüğü "Geçici Korunma Kapsamındaki Sığınmacıların İstihdamında Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Etkinliği ve Farklılıklarının Yönetimi Rolüne İlişkin Bir Araştırma" başlıklı tezi kapsamında, yapacağı nitel bir çalışma olan yarı yapılandırılmış mülakat çalışmada kullanacağı görüşme formunda, bilimsel araştırma ve yayın etiği açısından bir sakınca olmadığına oy birliği ile karar verildi.

## EK-4: Kurum Araştırma İzni



T.C.  
KOCAELİ VALİLİĞİ  
İl Göç İdaresi Müdürlüğü



Sayı :E-77112491-000-7289

01.04.2021

Konu :Öğrenci Canan BAYSAL'ın Araştırma İzni  
İht.

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : a) 17.03.2021 tarihli ve 35260 sayılı yazı.  
b) 30.03.2021 tarihli ve 62103649-000/14404 sayılı yazı.  
c) 22.03.2021 tarihli ve 62103649-000/12881 sayılı yazı.

İlgi (a) sayılı yazınız ile Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Doktora Programı öğrencisi Canan BAYSAL'ın Prof. Dr. Mahsin HALİS danışmanlığında "Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacıların İstihdamında Örgütsel Sosyalleşim Süreci ve Çeşitliliklerin Yönetimi Rolüne İlişkin Bir Araştırma" konulu tez çalışması için "Geçici Koruma Statüsündeki Sığınmacılar" ile mülakat yapmak suretiyle veri toplayabilmesi için gerekli izinlerin verilmesi istenmiştir.

Bu minvalde Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nün ilgi (b) sayılı yazısında belirtildiği gibi söz konusu çalışma 6458 sayılı "Yabancılar ve Uluslar arası Koruma Kanunu" 94 üncü maddesi ile 2014/6883 karar sayılı Geçici Koruma Yönetmeliği 51 inci maddesinde belirtilen gizlilik ilkelerine gerekli hassasiyetin gösterilmesi; çalışmaya konu kişilerden ve/veya aile üyelerinden yapılacak araştırmanın hiçbir aşamasına ad, soyad, telefon, e-posta adresi, ikametgah adresi ile din, mezhep, etnik gruba mensubiyet gibi hassas bilgilerin istenmemesi, konunun hassasiyeti göz önünde bulundurularak kişilerin rızalarının alınması, gönderilen sorular dışında soru sorulmaması ilgi (c) sayılı yazıda belirtilen hususlara dikkat edilmesi; ses/video kayıt alınmaması ve Covid-19 Pandemisi kapsamında Sağlık Bakanlığının önerilerine uygun hareket edilmesi kaydı ile gerekli izinlerin verildiği hususunu;

Bilgilerinize arz ederim.

#### EK-5: Sığınmacıların Kısa Yaşam Öyküsü

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>S1</b> | <p>Şu an 34 yaşında olan S1, savaş başlamadan önce Şam Üniversitesi'nde Felsefe okuyordu. Savaş başlayınca eğitim hayatını bırakmak zorunda kalmış ve 2012 yılında Türkiye'ye sığınmıştır. Ailesinde 2 kız ve 7 erkek kardeşi bulunan S1, savaş başlamadan önce çok güzel bir hayatı olduğunu dile getirmiştir. Suriye'de savaş öncesinde Erkek kardeşleri ayakkabı imalatında çalışırken anne ve babası tarımla uğraşarak geçim sağlıyordu. Türkiye sınırına yakın bölgede yaşadığını, aslında kaçtığı şeyin sıcak çatışma olmadığını, yoksulluk olduğunu ifade etmiştir. İşsizliğin çok fazla olduğunu, elektrik ve suların sürekli kesik olduğunu, fırınların kapalı olduğunu, savaş mücadelesi verdikleri şeyin ekonomik koşullar olduğunu söylemiştir. Ülkesinde istikrar sağlanırsa geri dönme planı olduğunu söyleyen S1, şu an evli ve 2 çocuk babasıdır.</p>                                                                                                                                                                |
| <b>S2</b> | <p>Şu an 19 yaşında olan S2, savaşın başladığı yıllarda çocuktur. Savaşın patlak vermesinden önce ilkokula giderken savaş başlayınca okulunu bırakmak zorunda kalmıştır. Toplamda 7 kardeş olan S2'nin 5 kız ve 2 erkek kardeşi vardır. Türkiye'ye amcasının oğlu ile birlikte 5 yıl önce göç etme kararı almış ve Suriye'de kalan akrabalarına maddi yardımda bulunmak için çalışmak zorunda olduğunu dile getirmiştir. Babası hala Suriye'de iken annesi geçen yıl vefat etmiştir. Daha önce İnegöl'de farklı imalat işletmelerinde çalışan S2 şu an bir fabrikada zımpara işi yapmaktadır.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>S3</b> | <p>Şu an 27 yaşında olan S3, savaş başlamadan önce lise eğitimine devam ediyordu. 9.sınıfta iken savaşın başlamasıyla birlikte okulunu terk etmek zorunda kalmıştır. Savaşın yaşandığı yıllarda ülkesine bir süre tatlıcılık yapmıştır ama durumlar kötüleşince çalışamaz olmuştur. Uzun süre göç etmemek için direndikleri dile getiren S3, 2017 yılında Türkiye'ye sığınmak zorunda kalmıştır. Sıcak çatışmaların meydana geldiği bir zamanda yakınlarına bomba düşmüş ve geçirdiği kaza sonucu ayağına platin takılmıştır. Babası devlet memuru olan S3'ün maddi durumları gayet iyi iken savaş başlayınca iki tane evini ve arabasını kaybetmiştir. Savaş anında arabasına bomba düşen kişi, yaşadığı kaybı anlatmak için şunları söylemiştir: <i>"12 bin dolara araba almıştık savaş sırasında bomba düştü üzerine ve sadece motor kaldı çalışan onu da 400 dolara satmak zorunda kaldık."</i> Ülkesini çok sevdiğini ve şartlar eskiye dönerse ülkesine gitmeyi düşünmektedir. Şu an bir mobilya firmasında çalışmaktadır.</p> |

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>S4</b> | <p>Şu an 31 yaşında olan S4, Savaş başlamadan önce Şam Üniversitesinde otomasyon (mekatronik mühendisliği) bölümünden lisans bitirmiş ve aynı bölümde yüksek lisans derecesini almıştır. Şam Üniversitesinde öğretim görevlisi olarak çalışmakta olan S4, yoğun bir hayatı olduğunu ve hep hayallerinin peşinden gittiğini dile getirmiştir. Haftada 16 saat ders veren S4, okulunu bölüm ikincisi olarak bitirip ödül almıştır. Bunun dışında “akıllı evler” adlı bir projenin yürütücülüğünü yapmakta idi. Toplamda 8 kardeş olan S4’ün 7 erkek kardeşi ve 1 kız kardeşi vardır. Erkek kardeşlerinin hepsi de kendisi gibi mühendislik mezunudur. Ablası ise ilahiyat fakültesini bitirmiştir. 2015 yılında Türkiye’ye göç etmiş ve ardından 2 ay sonra anne babası da Türkiye’ye gelmiştir. Şu an bekâr olan S4, yakın zamanda evlenecektir. Üretim geliştirme sorumlusu olarak İnegöl’de bir fabrikada çalışmaktadır.</p> |
| <b>S5</b> | <p>Şu an 28 yaşında olan S5, savaş başlamadan önce kendi ülkesinde boyacılık yapıyordu. Savaşın ilk yıllarında önce Lübnan’a göç etmiş ancak oradaki şartlarında kendi ülkesindeki gibi olduğunu görünce 2014 yılında Türkiye’ye gelmiştir. İnegöl’de bir mobilya firmasında son kat boyacı olarak çalışmaktadır. Evli ve 2 çocuk babasıdır.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>S6</b> | <p>Şu an 40 yaşında olan S6, savaş başlamadan önce kendi ülkesinde ayakkabı tabanı imalatında çalışıyordu. Savaşın şiddetlenmesiyle dükkânı kapatmış ve 2015 yılında Türkiye’ye gelmiştir. Bir yıl önce de eşi ve çocuklarını yanına aldırıştır. Toplam 4 çocuğu vardır. Türkiye’de daha önce İzmir ve İstanbul’da sanayide çalışmıştır. Şu an ise İnegöl’de bir fabrikada çalışmaktadır.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>S7</b> | <p>Şu an 25 yaşında olan S7, 3 yıl 6 ay önce göç etmeye mecbur bırakılmıştır. Bütün ailesini geride bırakarak tek başına Türkiye’ye gelmiştir. S4, başka çaresinin kalmadığını şu sözlerle dile getirmiştir. “<i>Ya savaşacaksın ya gideceksin bu ülkeden ya da öleceksin dediler bize. Başka bir seçeneğimiz yoktu. Bende Türkiye’ye geldim.</i>” Türkiye’de para kazanıp Suriye’deki ailesine yardım etmektedir. Savaş sırasında, savaşta yaralanan kişilere hemşirelik yapmıştır. Türkiye’de daha önce bir dönerci yanında çalışmıştır. Şu an ise İnegöl’de bir fabrikada çalışmaktadır.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>S8</b> | <p>Şu an 26 yaşında olan S8, 2014 yılında, oradaki yoksulluğa dayanamayıp Türkiye’ye sığınma kararı almıştır. Bir süre savaş biter umuduyla beklese de işlerin içinden çıkılamayak bir hale geldiğini görünce artık sabretmenin bir anlamı olmadığını düşünmüş yurdunu terketmiştir. Savaşın başladığı yıllarda lise öğrencisi iken eğitim hayatını devam ettirememiş ve ailesiyle birlikte tarım ve hayancılıkla uğraşmıştır. Türkiye sınırını yakın bir yerde yaşadığı için ve Türkiye’nin kapılarını onlar için açmasından faydalanarak buraya geldiğini ve ailesine para göndermek zorunda olduğu için çalışmak zorunda olduğunu dile getirmiştir. İlk geldiği yıllarda İstanbul’da çalışmış bir arkadaşının çağırması üzerine İnegöl’e gelmiştir. 1 yıldır İnegöl’de kaplama işinde çalışmaktadır.</p>                                                                                                                   |
| <b>S9</b> | <p>33 yaşında olan S9, Türkiye’ye 2014 yılında tek başına gelmiştir. Tüm ailesi Suriye’dedir. Onlara para göndermek için çalışmak zorunda olduğunu o yüzden Türkiye’ye geldiğini dile getirmiştir. Muhasebe okuyan S9,</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            | <p>üniversite 3. sınıfta iken savaş başlamış ve okulunu bitirememiştir. Ailesi çiftçilikle geçimi sağlamaktadır. Türkiye’de ağırlıklı olarak inşaat işçisi olarak çalışmıştır. İnegölde 1 yıl 3 aydır bir metal kaplama firmasında polisaj işi yapmaktadır. İçe kapanık olduğunu dile getiren S10 çoğunlukla boş zamanlarını kitap okuyarak ve resim çizerek geçirmektedir. Şu an bekardır.</p>                                                                                                                                                          |
| <b>S10</b> | <p>7 yıl önce Türkiye’ye göç eden S10 lise eğitimine devam ederken savaş başlamış ve bir süre dirense de göç etme kararı almıştır. Savaşın başladığı yıllarda kısa dönemli mobilya sektöründe boyacılık yapmıştır. Türkiye’ye geldiğinde çeşitli alanlarda iş deneyimi yaşamıştır. İlk olarak Urfa’ya göç etmiş orada 4 yıl kalmıştır. Benzin istasyonunda, çay ocağında ve temizlik işlerinde çalışmıştır. İnegöl’de iş bulmanın daha kolay olduğunu dile getiren S10 şu an inegöl’de bir firmada 1 aydır çalışmaktadır. Evli ve 2 çocuk babasıdır.</p> |
| <b>S11</b> | <p>Şu an 37 yaşında olan S11’in asıl mesleği tasarımcılıktır. 5 yıl önce Türkiye’ye göç etmek zorunda kalmış ve ilk olarak İstanbula yerleşmiştir. İstanbul’da ise kendi mesleğini yapabileceği bir iş bulamamış işçi statüsünde vasıfsız işlerde çalışmıştır. Vasıfsız olarak iş bulmanın daha kolay olduğunu dile getiren S10 kendi mesleğini yapabileceği yer bulmakta oldukça zorlanmıştır. 6-7 aydır inegölde bir metal kaplama firmasında mühendis olarak çalışmaktadır. Evli ve 4 çocuk babasıdır.</p>                                            |

## ÖZGEÇMİŞ

**Adı Soyadı:** Canan BAYSAL

| Derece        | Alan                                          | Üniversite              | Yıl        | Not Ortalaması |
|---------------|-----------------------------------------------|-------------------------|------------|----------------|
| Doktora       | Yönetim ve Organizasyon                       | Kocaeli Üniversitesi    | 2018- 2022 | 3.80 /4.00     |
| Yüksek Lisans | Yönetim ve Organizasyon                       | Dumlupınar Üniversitesi | 2013-2018  | 3.30 /4.00     |
| Lisans        | İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi- İşletme | Dumlupınar Üniversitesi | 2009-2013  | 3.02 / 4.00    |

**Yüksek Lisans Tezi Başlığı ve Tez Danışmanı:** Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranış İlişkisine Yönelik Akademisyenler Üzerine Bir İnceleme, Doç.Dr. Fulya MISIRDALI YANGİL

### Uluslararası Bilimsel Toplantılarda Sunulan ve Bildiri Kitabında (Proceedings) Basılan Bildiriler

BAYSAL, Canan, MISIRDALI YANGİL, Fulya & SEVİM, Şerafettin (2018), “Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranış İlişkisine Yönelik Akademisyenler Üzerine Bir İnceleme”, III. INES International Education and Social Science Congress, 28 Nisan – 1 Mayıs 2018, Alanya / ALANYA.

BAYSAL, Canan, KAĞAN, Gamze, YIKILMAZ, İbrahim & GÜNDÜZ ÇEKMECELİOĞLU, Hülya, (2018) “Relation of Emotional Labor and Counter-productive Work Behaviors” ISMC 2018-14th International Strategic Management Conference 12-14 Temmuz, prague/CZECHIA

BAYSAL, Canan & HALİS, Muhsin, (2018), “Üniversite Öğrencilerinin Yaratıcılık Özelliklerinin Kariyer Geleceği Algısına Yönelik Araştırma: Kültürel Bir Karşılaştırma.”, Bilge kağan 1. International science congress 26-29 october, Amsterdam/ NEDERLAND.

GÜNDÜZ ÇEKMECELİOĞLU, Hülya & BAYSAL, Canan (2018), “İçsel ve Dışsal Motivasyonun Çalışanlarda Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarını Engellemedeki Rolünün İncelenmesi.”, SADAP II. Uluslararası Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Sempozyumu, 21-23 Ekim, Belek/ ANTALYA.

TUTAR, Hasan, ÖZTÜRK BAŞPINAR, Nuran & BAYSAL, Canan, (2021), Türkiye’de Tarımsal İstihdamın Cinsiyete Dayalı Yapısı: Betimsel Bir İnceleme, Ispec 7 Th. International Conference on Social Sciences & Humanities- September 18-19, 2021 / MUS, TURKEY (THE PROCEEDINGS BOOK).

#### **Uluslararası ve Ulusal Hakemli Dergilerde Yayımlanan Makaleler**

BAYSAL, Canan, HALİS, Muhsin & SAV, Duygu (2019), “Investigation of The Relationship Between the Perceived Career Prospects and Self-Efficacy: Comparison of Demographic Characteristics” *Tourism and Recreation* 1 (1): 38-43. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tourismandrecreation>

BAYSAL, Canan, MISIRDALI YANGİL, Fulya & SEVİM, Şerafettin, (2020), “Analysis of the Relationship Between Organizational Commitment and Counter Productive Work Behaviour on Academicians” *Serbian Journal of Management*, 15 (1): 143 – 157.

#### **Ulusal/Uluslararası Kitaplar veya Kitaplardaki Bölümler**

HALİS, Muhsin, SAV, Duygu & BAYSAL, Canan (2020), “Kariyer Geliştirme” H. Tutar (Ed.) Kariyer Planlaması ve Yönetimi, (1.Baskı) içinde 239-260. Ankara: Seçkin Yayıncılık.