Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi
Third Sector Social Economic Review
58(1) 2023, 413-437
doi: 10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.23.03.2068

Araştırma Makalesi

Normalleştirme Mekanları Olarak İşletmeler: Mültecilerin Enformel Sektöre Dahil Olmasında Etiketlemenin Dinamiği

Businesses as Places of Normalization: The Dynamics of Labeling in Refugees' Involvement in the Informal Sectors

Cihat ERBİL
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü
cihat.erbil@hbv.edu.tr
https://orcid.org/0000-0003-0474-7016

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
10.01.2023	**03.03.2023**

Öz

Mültecilerin misafir oldukları ülkelerde, toplumsal yaşama dahil olmalarında birtakım engeller vardır. Mültecilere toplum tarafından atfedilen olumsuz özellikler, yani etiketler, mültecilerin karşılaştığı engellerden biridir. Dünyada en fazla mülteciye ev sahipliği yapan ülke olan Türkiye'de de etiketler, mültecilerin toplumsal yaşama dahil olmasındaki engellerden biri olarak öne çıkar. Kimi mülteciler ise, etiketlere rağmen çeşitli ekonomik sistemlere dahil olabiliyor. Türkiye'deki mülteciler için enformel sektör böyle bir ekonomik sistemi temsil ediyor. Bu çalışmanın amacı, enformel sektördeki ilişkilerin, mültecileri nasıl normalleştirdiğini anlamak. Bu açıdan çalışma, etiketlemenin ilişkilerdeki dinamiğine odaklanıyor. Araştırma, Türkiye'deki enformel sektörün bir parçası olan Ankara oto sanayindeki işletmelerde gerçekleştirildi. İşletmelerdeki bireyler (mülteci işçiler, Türk işçiler ve işverenler) arasındaki ilişkiler üzerinden sembolik etkileşimci bir yaklaşımla analiz edildi. Araştırma, mülteci işçilerle ile Türk işçilerin, işyerinde, benzer dini değerler üstünden birbiri ile yakınlık kurduğunu ortaya koyuyor. Hem mülteci işçilerin hem de Türk işçilerin yaşam hikayelerinin bireysel zorluklar ve mücadeleler içermesi de her iki tarafın birine yakınlaşmasında etkili. İşverenler ise işçilerle pragmatik bir ilişki kuruyor. Bu pragmatik ilişkide kimlik ya da milliyet önemsizleşiyor, performans ve maliyet odaklı beklenti ve çıkarlar ön plana çıkıyor. Etiketli mültecilerin işverenlerin pragmatik beklentilerine uyum sağlamak zorunda kalması, mültecilerin normalleşmesinde belirleyici.

Anahtar Kelimeler: *Etiketleme kuramı, enformel sektör, sembolik etkileşimcilik, eleştirel yönetim çalışmaları, mülteci*

Abstract

Refugees encounter difficulties in gaining acceptance into the social fabric of their host country due in part to negative perceptions held by society that can impede their integration. One of the main problems in Turkey regarding refugees is their inclusion in social life. This study aims to understand the mechanisms of normalizing refugees in the informal sector. Through a qualitative analysis of the relationships between refugees, Turkish workers, and Turkish employers using the symbolic interactionist approach, the research found that refugees and Turkish workers could establish a connection based on shared religiosity in the workplace. The individual

Önerilen Atıf /Suggested Citation
Erbil, C., 2023 Normalleştirme Mekanları Olarak İşletmeler: Mültecilerin Enformel Sektöre Dahil Olmasında Etiketlemenin Dinamiği, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi,* 58(1), 413-437

struggles and challenges in the life stories of refugees and Turkish workers also brought the two groups closer. According to the research, employers are forming a pragmatic relationship with workers. In this pragmatic relationship, identity or nationality becomes irrelevant, and performance and cost-oriented expectations and interests come to the forefront. The requirement for labeled refugees to meet the pragmatic expectations of employers leads to their normalization.

Keywords: *Labeling theory, informal sector, symbolic interactionism, critical management studies, refugee*

1. Giriş

2010'lu yıllar, yakın dünya tarihinin nüfus hareketliliği bakımından en hareketli döneminin başladığı dönemdir. Birleşmiş Milletler'e (United Nations [BM], 2019) göre, bugün, 270 milyondan fazla birey doğduğu ülkede yaşamıyor. Ulaşım olanaklarının artması, gelişmiş işgücü piyasalarının farklı ırklardan, kimliklerden, yaşlardan, kültürlerden gelen bireyleri kabul etmesi hareketliliği hızlandıran unsurlar arasında. Söz konusu hareketli nüfusu oluşturan insanların önemli bir kısmı da gönülsüz olarak kendi ülkelerinden ayrılmak durumunda kalanları kapsıyor. Bireylerin kendi ülkelerinde geçimini sağlayacak olanaklara erişememesi, kendilerini gerçekleştirme ya da ifade etme imkanı bulamaması, kendi ülkelerinden terk etmelerine neden oluyor. Önemli bir kısmı da ülke içerisindeki baskı, çatışma ya da savaş koşulları nedeniyle, açık şiddetten kendilerini korumak için ülkelerinden ayrılan bireyler. Gelecek yıllarda, iklim krizi nedeni ile, gönülsüz hareketliliğin artacağı öngörülüyor (Garlick ve Michal, 2022).

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komisyonu (United Nations High Commissioner on Refugees [BMMYK], 2022a), 2022 yılı itibarıyla 100 milyondan fazla insanın zorla yerinden edildiğini (forced displacement) raporluyor. 2010 yılında Suriye'de başlayan iç çatışma ve 2021 yılında Rusya'nın Ukrayna'ya müdahalesi, zorla yerinden edilme konusunda öne çıkan iki önemli küresel olay. Türkiye, hem Suriye iç çatışmasından hem de Rusya'nın Ukrayna'ya müdahalesinden doğrudan etkilendi. Temmuz 2022 itibarıyla, BMMYK'ye (2022b) göre, dünya genelinde 5 milyon 610 bine yakın kayıtlı mülteci bulunuyor[1]. Türkiye, 3 milyon 652 bin ile, dünyada en fazla Suriyeli mülteciye ev sahipliği yapıyor. Yine BMMYK'ye (2022c) göre, Ukraynalı mülteci sayısı da 6 milyon 307'den fazla ve 145 bini Türkiye'de. Türkiye'de, Suriyeli ve Ukraynalı mültecilerin yanı sıra, Afgan, Iraklı, İranlı ve diğer milletlerden olmak üzere kayıtlı 322 bin mülteci barınıyor (UNHCR, 2022d).

Mültecilerin sığındıkları ülkelerdeki kalış süresinin uzaması, mültecilerin entegrasyonlarına ilişkin yönetsel müdahalelerin yetersizliği, ekonomik daralma ile birlikte toplumlardan mültecilere ve göçmenlere yönelik olumsuz tepkilerin yükselmesi ve kuvvetlenmesi, tüm dünyada etkisini hissettiren ve yükselen bir sorun olarak gündemde yer alıyor. Örneğin, Birleşik Krallık'ın Avrupa Birliği'nden ayrılması, *Brexit*, küresel etkilere sahip en somut yükselen tepkilerden biri (Outhwaite ve Menjívar, 2019; Benson ve ark., 2022). Türkiye'de de benzer sorunlar kendini yoğun bir şekilde hissettiriyor (Outhwaite ve Menjívar, 2019). Mültecilerin bireysel potansiyellerini ve yaşam hikayelerini dikkate almayan kamuoyu görüşü ve politikalar da, bu nedenle, kendi içinde güçlükler ve tutarsızlıklar taşıyor.

Akademik çalışmalar da büyük ölçüde bu tartışmaların etkisi altında. Mültecilere yönelik akademik çalışmaların temel motivasyonu, genellikle dışlama mekanizmalarını anlamayla ilgili. Kapsayıcı uygulamalara ve politikalara yön vermeyi amaçlayan çalışmaların olduğunu da görüyoruz. Bu çalışmada, onlardan biri. Olumsuz nitelikler atfedilen mültecilerin, hangi bağlamda, nasıl normalleştiğini anlamaya çalışıyorum. Bağlam olarak, Türkiye'deki mültecilerin ekonomik sisteme dahil olmalarını mümkün kılan enformel sektörü tercih ettim (Badalič, 2023). Bunun için devam eden kısımda, enformel sektör içinde mültecilerin konumu değerlendiriyorum. Etiketleme kuramı, sosyal ilişkilerle bireylere atfedilen olumsuz nitelikleri anlamada işlevsel olduğu için etiketleme kuramından yararlandım. Bu nedenle sonrasında, etiketleme kuramı ve kuramın mülteciler için işleyişini ele alıyorum. Sonraki kısımda ise araştırma yöntemine ve bulgulara yer verdim.

[1] Cenevre Antlaşmasına göre, Türkiye için, mülteci sıfatı Avrupa'dan, tanımlanan şartlara uygun olarak gelenlere verilmektedir. Özellikle son dönemde, Türkiye'ye Suriye'den giriş yapan bireyler, Türk kanunlarına göre, geçici koruma statüsüne sahiptir. Ancak, Birleşmiş Milletler, Avrupa Komisyonu, yazılı ve görsel medya söz konusu bireyler için mülteci ifadesini kullandığından, bu çalışma için de mülteci sıfat olarak tercih edilmiştir.

2. Enformel Sektör ve Mülteciler

Keith Hart, kavramsal olarak enformel sektörü ilk tanımlayan sosyal antropolog. Hart'a (1973) göre enformel sektör, kentsel işgücünün bir parçasıdır ve formal sektörün dışında kalan, yasalarla regüle edilmeyen ve işgücünün yasal koruma altında bulunmadığı alanı temsil eder. Bu anlamda, Türkiye'deki toplam işgücünün yüzde 35'i enformel sektörde yer aldığını söyleyebiliriz (Öztek, 2021). Enformel sektörde yer alan işçiler, formel sektördekilere kıyasla daha az ücret elde ediyor. Formel sektörlerde olduğu gibi, enformel sektörde de ücret farkı dezavantajlı gruplardan bireylerin aleyhine yüksek (Demir, 2021; Aracı, 2022).

Enformel sektörlerin oluşumunda birtakım makro koşullar belirleyici. Badalič (2023), ülkelerde enformel sektörlerinin oluşmasında üç nedenden söz ediyor. Bunlardan biri, yasal sistemin kaynaklara erişim becerisi olmayan, gelir düzeyi düşük şehirli bireyleri kapsayıcı olmaması. Bir diğer neden, piyasayı domine eden büyük şirketlerin, düşük maliyetler nedeniyle enformel sektördeki işletmeleri teşvik etmesi. Sonuncusu neden ise, kendi işini icra eden, küçük çaplı girişimcilerin yüksek maliyetler ve çeşitli yasal sorumluluklardan kurtulmak için kendi isteği ile enformel sektörde yer alması. Türkiye'nin enformel sektörü teşvik eden kendine özgü koşullarından söz etmek mümkün. Eğitim düzeyinin düşüklüğü, gelir dağılımındaki dengesizlikler, bölünmüş işgücü piyasası, rekabetçilik, genç işsizliğindeki artışlarla birlikte Türkiye'nin kendi ekonomik ve demografik dinamikleri (Tansel, 1999; 2001; Tansel ve Kan, 2012; Berker, 2015) işletmeleri ve bireyleri enformel sektöre yönlendiriyor.

Türkiye'deki mültecilerin çok büyük kısmı da enformel sektörler ile ekonomik sisteme dahil olabiliyor (Öztek, 2021). Zira, mültecilerin pek çoğu geçici koruma statüsünde, pek çoğunun çalışma izni yok.Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2020) tarafından yayınlanan rapora göre, Türkiye, yalnızca 124 bin civarında yabancı uyruklu çalışma iznine sahip. Bunların da yarıya yakını Suriyeli. Çalışma izinlerinin olmaması da mültecileri enformel sektörlere yönlendiren etkenlerden bir diğeri (Badalič, 2023).

Mültecilerin toplum ile kurduğu ilişki, toplumsal uyum sağlama kapasitelerinin yetersizliği, toplum tarafından algılanma biçimleri ve toplumsal önyargılar da mültecilerin formel ekonomik sisteme dahil olmasını güçleştiriyor. Mültecilerin bir kısmının Türkiye'yi Batı ülkelerine geçiş yolu olarak görmesi de mültecileri enformel sektörlere teşvik eden bir diğer neden. Bunların yanı sıra, mültecilerin Türkçe bilmemesi ya da diploma denkliği veya mesleki denklik işlemlerinin gerçekleştirilmesindeki güçlükler, mültecilerin çalışma yaşamına dahil olmasında öne çıkan nedenler arasında yer alıyor (Erbil ve ark., 2023). Bunların yanı sıra, toplumun, mültecilerin hırsızlığa ve diğer yasa dışı eylemlere eğilimli olduğunu düşünmesi, toplumsal huzuru ve ahlakı bozduğuna ilişkin yaygın bir kanıya sahip olması, Türklerin işini elinden aldığı kanaatinde olması, mültecilerin ekonomik sistemlere dahil olmasını güçleştiren nedenler arasında (Erdoğan, 2014; Erdoğan, 2015; Özpınar ve ark., 2016; Erdoğan ve ark., 2017; Konda, 2017; Taştan ve ark., 2017; Goksel, 2018; Kırdar ve ark., 2022). Bu tür nedenleri açıklamada etiketleme kuramı işlevsel. Bir sonraki kısım, etiketleme kuramını ve mültecilerin nasıl etiketlendiğini anlatıyor.

3. Etiketleme Kuramı ve Mültecilerin Etiketlenmesi

Sosyal yaşam içerisinde genel kabul gören tutum, davranış ve özellikler *norm* kabul edilir. Norm dışında kalan bireyler, normu benimseyen ya da benimsiyor gibi davranan bireyler tarafından *sapkın (deviant)* olarak tanımlanır. Norm dışında kalan bireylerin sapkın olarak işaretlenmesi *etiketleme* olarak ifade edilir. Etiketleme kuramı da, bireyleri sapkın olarak işaretlenmesi sürecini, sürecin dinamiklerini ve süreç içerisindeki bireylerin davranışlarını anlamaya ve açıklamaya çalışan sistemli bir bakış sunar (Hayes, 2000; Bernburg, 2017).

Etiketleme kuramı, sembolik etkileşimcilikten (symbolic interactionism) etkilenir. Sembolik etkileşimciliği Amerikan sosyolog George Herbert Mead kavramsal hale getirmiştir. Sembolik etkileşimcilik, bireylerin, bağlam içerisinde sembollere verdikleri anlamları ve bu anlamlara bağlı olarak davranışlarını anlamaya çalışır. Sembolik etkileşimciliğe göre, bireylerin şeylere atfettiği anlamlardaki benzerliklerle ilişki kurar veya atfedilen anlamlar ilişki içerisinde değişir. Birey-sembol-anlam ilişkilerinin çözümlenmesi sosyal ilişkilerin dinamiğini anlamaya olanak sağlar (Thompson, 2014). Bu bakımdan sembolik etkileşimcilik, ilişkilere hem yorumlayıcı hem de analitik yaklaşır. Bireysel

ilişkilerden hareketle sosyal yapıları anlamaya çalışır (Solomon, 1983; Denzin, 1992/2008). Sembolik etkileşimci yaklaşım, ilişkilerin dinamiklerine ve ilişkilere atfedilen anlamlara bakarak, mikrodan (bireysel düzeyden) makroya (toplumsal düzeye) köprü kurmayı olanak kılar (Alexander ve Gieshen, 1987). Etiketleme kuramı da, bireylere atfedilen olumsuz niteliklerin ilişkiler üstünden anlamaya odaklanır. Howard Becker (1963/2008; 1995; 2003), ilişkiler içinde bireylerin nasıl etkilendiğini süreç olarak şu şekilde tanımlar:

- Normla uyumlu olmayan bireyler, sosyal normları belirleyen, benimseyen ve işleten topluluklar tarafından, "sapkın" olarak görülür –*etiketlenir*.
- Normları ihlal etmeseler dahi, kimi bireyler, normları ihlal eden ya da normları ihlal ettiği varsayılan, *norm-ihlalci,* gruba ait olduğu varsayılarak etiketlenir. Bu nedenle, etiketleme, esas olarak, normu ihlal eden bireylerin eylemlerinin bir sonucu değildir; normu benimseyen ve işleten toplulukların atfıdır.
- Bir davranış, kimi topluluklar için norm ihlali olarak kabul edilirken, kimi topluluklar için ihlal değildir. Ayrıca, etiketlenenler, kendilerini etiketleyenleri norm dışı bulabilir –onları etiketleyebilir. (Bu iki durum da, etiketlerin, toplulukların atfı olduğunun bir dayanağı olarak kabul edilir.)
- Bireylerin etiketlenmesi, topluluğa dahil olma sürecini ve benliğini etkiler.

Becker'a (1963/2008; 1995; 2003) göre, mülteciler de etiketli bireyler grubunda yer alır. Nitekim, mültecileri etiketleme kuramı ele alan çalışmalar da, mülteciler, genellemelerle, norm dışı davranışlar sergilememiş olsa dahi etiketlendiğini ortaya koyar (Gupte ve Mehta, 2007; Plumer, 20112, Dequeen, 2013).

4. Araştırma

4.1. Literatür ve amaç

Mültecilerin dahil olması ve dahil olma sürecinde işletmelerin rolünü ele alan çalışmalar, genellikle iki konu üstüne eğiliyor: (1) Mültecilerin dahil olmasına engel olan unsurlar ve (2) mültecilerin dahil olmasını kolaylaştıracak örgütsel düzenlemeler ya da makro düzey müdahaleler.

Mültecilerin, topluma ve ekonomik sisteme dahil olmasında, örgütsel düzeyde karşılaşılan sorunları değerlendiren çalışmaları da kendi içinde iki alt başlıkta değerlendirmek mümkün (Özbilgin ve ark., 2023). Birincisi, düzenlemelerin olduğu ülkeleri içerir. Mültecilerin entegrasyonuna ilgili düzenlemelerin bulunduğu ülkelerde, makro düzeyde uygulamaların iyileştirilmesine yönelik öneriler sunan çalışmalar da bulunur. Ancak bu ülkeler özellinde gerçekleştirilen çalışmalarda, mültecilerin dahil olmasına engel olan koşullar ve unsurlara ilgi örgütsel düzeye yöneliyor. Örneğin, Knappert ve arkadaşlarının (2020) Almanya bağlamında yaptığı araştırma, mültecilerin entegrasyonunda, işletmelerin stajyerlik ya da gönüllülük esaslı programların yetersizliğine işaret ediyor. Örgütsel düzeyde ayrımcılıkların önüne geçilmesi için politikaların oluşturulması da, mültecilerin dahil olmasında araştırmacıların değindiği bir başka sorun alanı olarak karşımıza çıkıyor. Hande ve arkadaşları (2019) da, Kanada bağlamında, ülkedeki yasal düzenlemelere rağmen, mülteci işçilerin elverişsiz çalışma koşulları nedeni ile nasıl kırılganlaştığını değerlendiriyor. Araştırmacılar, haklarından haberdar olmayan mültecilerin sömürüye açık hale gelmesinde işletmelerin rollerini değerlendiriyor. Aynı zamanda, psikolojik taciz, çalışma güvencesi yoksunluğu gibi olumsuz işyeri koşulları nedeniyle mültecilerin dahil olmalarının güçleştiğine işaret ediyor.

Mültecilerin dahil olmasına yönelik düzenlemelerin olmadığı ya da yetersiz kaldığı ülkelere yönelik yapılan çalışmalar ise, örgütsel düzeydeki mülteci deneyimlerine bakmayı ve deneyimlerden yola çıkarak makro çözüm önerileri sunmayı tercih ediyor. Örneğin, Aygüler ve arkadaşları (2021), Türkiye'deki mültecilerin Türkçe bilmemesinden ve mesleki eğitime erişme imkanlarının kısıtlı olmasından dolayı kendi becerileri ile ilgili işlere giremediğinden, bu nedenle mevcut işletmelerine ve işlerine uyum sağlayamadığından bahsediyor. Söz konusu sorunların çözümü için makro düzeyde girişimlere ihtiyaç olduğuna işaret ediyor. Aslantürk ve Tunç (2018) ile Sunata (2018), eğitim düzeyi yüksek mültecilerin, diplomalarını ya da mesleki deneyimlerini kullanmasına olanak sağlayan düzenlemelerin bulunmamasından dolayı nitelikli işlere erişemediğinden bahsediyor. Araştırmacılar, bu

nedenle mültecilerin düşük nitelikli işlerle sosyal sistemlere uyum sağlamasının güçleştiğine işaret ediyor. Akcapar ve Simsek (2018) de, çalışma izni düzenlemelerinin yetersizliğinden dolayı mültecilerin örgütsel düzeyde benzer sorunlarla karşılaştığından söz ediyor.

Mültecilerin dahil olmasında örgütsel düzenlemelere odaklanan çalışmalar da var. Yukarıdaki ayrıma paralel olarak, küresel düzeydeki çalışmalar, işletmelerin muhtemel rolleri üstünde dururken, Türkiye eksenli olanların bu yaklaşımdan henüz uzak olduğu görülüyor. Örneğin, Guo ve arkadaşları (2020), mültecilerin yerleştirilmesinde işletmelerin kapsayıcı politikalar kurgulamasının önemine, örgütsel adalet kuramına bağlı yorumlamaları ile işaret ediyor. Bu bağlamda, Birleşmiş Milletler gibi, uluslararası örgütlerin düzenlemelerinin önemine vurgu yapıyor. Hirst ve arkadaşları (2021) insan kaynakları yönetim repertuarının, işletmelerin mültecilerin entegrasyonunu sağlamadaki rolünü değerlendiriyor. Araştırmacılar, stajyerlik, oryantasyon ve iş zenginleştirme gibi uygulamaların mültecilerin dahil olmasındaki etkinliğine işaret ediyor. Groutsis ve arkadaşları (2020), örgütsel politikaların mültecilerin dahil olmasındaki önemine değinirken, mültecilerin bireysel deneyimlerin söz konusu politikaların gözden geçirilmesindeki öneminin altını çiziyor. Türkiye bağlamlı çalışmalar,işletmelerin mültecilerin entegrasyonunu ele almaktan çok, mültecilerin kendi girişimleri ile ekonomik sisteme dahil olmasına odaklanıyor (Örneğin, Deniz ve Reyhanoğlu, 2018; Pehlivan ve Karaatlı, 2020; Karan ve ark., 2020; Chang, 2022). Bununla birlikte, mültecilerin niteliksiz işlerde, düşük ücretlerle çalıştırılmasını konu edinen çalışmalar da var (Örneğin, Aygül, 2018; Altındağ, 2022). Ancak bu çalışmalar mültecilere 'faydacı' bir perspektifle yaklaşıyor;mültecilerin Türkiye'deki varlığını 'fırsat' olarak yorumlama eğilimi taşıyor. Yanı sıra, mültecilerin entegrasyonu makro açıdan ele alan, işletmelerin entegrasyonun bir parçası olarak gören sınırlı sayıda çalışma da bulunuyor (Örneğin, Okyay, 2017; Şimşek, 2020).

Çalışma, sahip olduğu motivasyonla, yukarıda kategorize edilen çalışmalardan ayrışıyor. Bu çalışma, etiketli bireyler olarak mültecilerin, enformel sektöre dahil olmasını olanaklı kılan ilişkileri, mültecileri normalleştiren ilişkileri ve ilişkilerde etiketlemenin dinamiğini keşfetmeyi amaçlıyor. Çalışma kapsamında, Ankara oto sanayi bölgesinde yer alan işletmeler içindeki ilişkiler ele alınıyor. Çalışma, mülteci işçi-Türk işçi-işveren ilişkilerine odaklanıyor.

4.2. Yöntem

Mülteci işçi-Türk işçi-işveren arasındaki ilişkilerin mültecileri normalleştirmedeki rolünün anlamlandırmak için nitel bir araştırma yapıldı. Nitel araştırmada için sembolik etkileşimcilikten yararlanıldı (Taylor ve ark., 1949/2015; Hatch, 2002; Denzin, 2004). Sembolik etkileşimcilik, etiketli bireylerin, bağlam içinde kendini ve diğerlerini anlamlandırma biçimlerini, benlik (self) ve kimlik (identity) algılarını (Mead, 1934/2009), yani norma yaklaşma (normalleşme) (ya da normdan uzaklaşma) durumlarını anlamaya olanak sağladı. Nitel araştırmada sembolik etkileşimcilik, Blumer (1969)'in post-pozitivist varsayımları üzerinde temellenir. Bu araştırma söz konusu varsayımları taşıyor:

- Bireyler, şeylere karşı, şeylerin kendisi için taşıdığı anlam temelinde eylemde bulunur.
- Şeylerin anlamı, bireylerin muhatabı ile etkileşimden kaynaklanır.
- Anlamlar, yorumsal bir süreç ile ele alınır ve değişime uğrar.

Sembolik etkileşimci nitel araştırma, toptancılığı, genellemeleri reddeder; "Niçin?" sorusuna değil, "Nasıl?" sorusuna yanıt arar. Bunu yaparken de, deterministik olmamakla birlikte, tarihi göz ardı etmez. Bireylerin yaşam öykülerinin birbirleri ile etkileşimlerine ilişkin deneyimlerinin önemi vardır. Araştırmanın yapıldığı ölçeğe ait yerel anlatımlar üzerinden anlama ulaşmaya çalışır (Denzin, 2004; Jeon, 2004). Örgütler, bireylerin etkileşim içerisinde olduğu alan olarak kabul edildiği için (Taylor ve ark., 1949/2015; Dennis ve Martin, 2005) yönetim çalışmaları için de uygundur.

4.3. Veri ve Araç

Araştırmada veri, durum çalışması ile, birincil kaynaklardan elde edildi. Durum çalışması, "araştırmacının gerçek yaşam, güncel sınırlı bir sistem (bir durum) ya da belirli bir zaman içerisindeki çoklu sınırlandırılmış sistemler (durumlar) hakkında, çoklu veri kaynakları aracılığıyla detaylı ve derinlemesine bilgi topladığı, bir durum betimlemesi ya da durum temaları ortaya koyduğu nitel bir

yaklaşım" (Creswell, 2013:97). "Sınırlı bir sistemin derinlemesine betimlenmesini ve incelenmesini" (Merriam, 2013: 40) ifade eden durum çalışması, sembolik etkileşimci yorumlamaya imkan sunar.

Durum çalışması için, oto sanayii sektörü tercih edildi. Bu tercihte, erişim kolaylığı ve zaman kısıdı belirleyici oldu. Ankara'nın Etimesgut ilçesinde yer alan oto sanayide faaliyet gösteren, neredeyse tamamı küçük ölçekli olan işletmelerden, araştırmaya katılmayı kabul eden yedisi çalışmaya dahil edildi. Çalışmaya dahil edilecek işletmelerde üç temel çalışan profilinin yer alması ve bu profildeki çalışanların en az birinin çalışmayı katılmaya gönüllü olması; çalışanların kayıt dışı olması, Türkçe ya da İngilizce konuşabiliyor olması gözetildi: (1) çalışma izni bulunmayan *mülteci işçi*, (2) Türkiye Cumhuriyeti *vatandaş*ı *olan işçi* ve (3) işletmenin yöneticisi ve sermayedarı olarak *işveren*.

Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanıldı. Yukarıda tanımlanan profile uygun üç farklı form geliştirildi Formlar::

- Mülteci çalışanların; Türkiye'deki yaşam koşullarına, toplumun, işverenlerinin, çalışma arkadaşlarının kendilerine yönelik bakış açılarına ilişkin algıları, kendilerini nasıl gördükleri;
- İşverenlerin, Türk ve mülteci çalışanlara ilişkin yaklaşımları, bu yaklaşımlarında zamanla değişim olup olmadığı ve bunun nedenleri; bulundukları sektörün çalışma koşullarına yönelik algıları;
- İşveren ve Türk işçilerin; mültecilere, kendi işletmelerindeki ve diğer mülteci çalışanlara, işlerine, işletmeye ve sektöre ilişkin yaklaşımları; bu yaklaşımların zamanla değişip değişmediği ve bunun nedenleri üstüne odaklandı. .

Her bir katılımcı için, katılımcıların kimliğini gizlemek amacıyla, takma isim tanımlandı. Yedi işletmeden, araştırmaya toplam yirmi üç kişi katıldı. Katılımcıların yedisi işveren, on altısı işçidir. Mülteci işçilerin beşi Suriyeli, biri Afgan, biri de Iraklı. Araştırmaya katılanların tamamı erkek (diğer detaylara Tablo 1'de yer alıyor). Görüşmeler, 2017 yılının Kasım ayı ile 2018 yılının Nisan ayı arasında gerçekleştirildi Görüşmeler, katılımcıların isteği üzerine, herhangi bir cihazla kaydedilmedi. Görüşmeler sırasında, katılımcıların söylemleri araştırmacı tarafından bire bir not edildi. Görüşmeler esnasında araştırmacı tarafından yapılan gözlemler memo olarak kaydedildi.

4.4. Analiz

Veri, tematik olarak analiz edildi. *Etiketliler* olarak mültecilerin, normlarına uyarak dahil oldukları enformel sektörde, *diğerleri* ile olan etkileşimleri üstünde duruldu. Analiz sürecinin ilk aşamasında, verinin analize uygun hale getirildi. Bu bakımdan görüşmelerde alınan notlar elektronik ortama aktarıldı, saha notları derlenmiş ve açıklamalı şekilde kaydedildi. Araştırmacı, veri kaybının yaşanmaması için, bu işlemleri her görüşme sonrasında yerine getirdi. Analize hazır olan veri, Braun ve Clarke (2006) tarafından ortaya konulan prosedüre uygun olarak kodlandı ve analiz edildi. Literatüre bağlı bir kodlama listesi oluşturuldu Kodlanmış veri arasındaki arasındaki anlamlı ilişkiler keşfedildi ve temalar oluşturuldu (Tablo 2).

Tablo 1. Araştırmaya katılanların profili

İşletme	Katılımcı	Milliyeti	Pozisyon	Yaş	Eğitim	İşletmedeki çalışma süresi	Görüşme süresi (dakika)
A	Ali	Türkiye	İşveren	39	Lise	12 yıl	56
	Ahmet	Türkiye	İşçi	21	Ortaokul	30 ay	67
	Aazar	Afganistan	İşçi	23	Ortaokul	1 yıl	68

B	Baha	Türkiye	İşveren	44	İlkokul	15 yıl	48
	Bekir	Türkiye	İşçi	20	Ortaokul	20 ay	61
	Bülent	Türkiye	İşçi	21	Ortaokul	25 ay	61
	Baasim	Suriye	İşçi	18	İlkokul	10 ay	49
C	Cahit	Türkiye	İşveren	45	Lise	15 yıl	69
	Cenk	Türkiye	İşçi	23	Ortaokul	42 ay	45
	Chand	Suriye	İşçi	18	İlkokul	24 ay	72
D	Demir	Türkiye	İşveren	45	Lise	9 yıl	69
	Deniz	Türkiye	İşçi	19	Ortaokul	15 ay	71
	Dinç	Türkiye	İşçi	21	Ortaokul	20 ay	44
	Daoud	Irak	İşçi	23	İlkokul	15 ay	55
E	Efe	Türkiye	İşveren	47	Ortaokul	13 yıl	74
	Emir	Türkiye	İşçi	25	Ortaokul	60 ay	65
	Edin	Suriye	İşçi	20	İlkokul	9 ay	81
F	Faruk	Türkiye	İşveren	39	Lise	12 yıl	48
	Fehmi	Türkiye	İşçi	22	Ortaokul	2 yıl	49
	Faarih	Suriye	İşçi	21	Ortaokul	1 yıl	52
G	Galip	Türkiye	İşveren	38	Ortaokul	9 yıl	36
	Gencer	Türkiye	İşçi	23	Ortaokul	18 ay	63
	Ghadi	Suriye	İşçi	21	İlkokul	9 ay	40

Tablo 2. Kodlar, alt temalar ve temalar

Kodlar	**Birinci kademe alt tema**	**İkinci kademe alt tema**	**Tema**
"imkan sağlama", "iş verme", "kabul etme", "ekmek verme"	Pragmatizmi meşrulaştırma	Mülteci işçilerin işverene bakışı	Mülteci işçilerin bakışı
"müslümanız", "inanıyoruz"	Dini değerlerde yakınlık	Mülteci işçilerin Türk işçilere bakışı	
"Türk olsaydım…", "Ailem burada olsaydı…", "Türkiye'de okusaydım…", "Türkçe bilseydim…", "yazabilseydim…", "hızlı konuşsam…"	Kaynaklarda üstünlük		
"hasret", "gurbet", "geçim", "kader", "mücadele", "göç", "sığınma"	Yaşam koşullarında benzerlik	Türk işçilerin mülteci işçilere bakışı	Türk işçilerin bakışı
"Müslümanız", "inanıyoruz", "din kardeşi"	Dini değerlerde yakınlık		
"imkan sağlama", "iş verme", "ekmek verme", "şükür", "fırsatçı"	Pragmatizmi meşrulaştırmama	Türk işçilerin işverene bakışı	
"söz dinleme", "itiraz", "bahane"	Çalışma normlarına uyum	İşverenin mülteci işçilere bakışı	İşverenin bakışı
"düşük ücret", "fazla mesai", "maliyet, "para", "vergi"	Ekonomik çıkarlara uyum		
"ben de işçiydim, ama…", "aynı performans", "tek farkı…"	Farksızlaştırma	İşverenin Türk işçilere bakışı	

4.5. Bulgular

Görüşmelerden elde edilen veri, mülteciler ile işletme içindeki işveren ve işçiler arasındaki ilişkinin, etiketleme ile mültecilere atfedilenleri bulanıklaştırdığını gösteriyor. Türk ve mülteci işçiler, kişisel yaşam öyküleri ve inançsal değerlerle yakınlaştığı görülüyor. İşverenler ile mülteci ilişkisinde, pragmatik beklentiler ve kişisel çıkarların karşılanıyor olması işlevsel. İşverenler ile Türk işçiler arasındaki ilişkide benzer bir pragmatizmin olması, Türk-mülteci geriliminin ve mültecilerin etiketlemesinin zayıflamasına olanak sağlıyor.

Mültecilerin işletme içindeki ilişkilerde nasıl normalleştiğini açıklamak üzere, mülteci işçilerin işverene ve işçilere bakışına, Türk işçilerin işverene ve mülteci işçilere bakışına, işverenlerin Türk ve mülteci işçilere bakışına etkileşimsel olarak aşağıda yer veriliyor. Bulgular, söz konusu taraflar arasındaki etkileşimin, mülteciliğe atfedilen anlamları nasıl dönüştürdüğü, etiketlemenin etkilerini nasıl zayıflattığını ortaya koyuyor.

4.5.1. Mülteci İşçiler

Araştırmaya katılan mülteci işçiler, kendi ülkelerindeki iç savaş ve siyasi gerilim ortamından dolayı Türkiye'ye gelmeyi tercih ettiğini belirtiyor. Konu ile ilgili çalışmalar, eğitim düzeyi düşük, formasyona dayalı bir eğitimi olmayan mültecilerin enformel sektörlerde çalıştığını raporluyor(Mutlu ve ark., 2018; Rittersberger-Tılıç ve Sevil, 2019). Araştırmaya katılan mülteci işçilerin profili, söz konusu araştırmalardaki mülteci işçi profili ile örtüşmekte. Mülteci işçilerin, işverenler ve Türk işçilerle olan ilişkilerinde normalleştiren üç dinamik ön plana çıkıyor (Tablo 3).

Tablo 3. Mülteci işçilerin işverene ve Türk işçilere bakışı

	İşverene bakışı	**Türk işçilere bakışı**
Mülteci işçiler	***Pragmatizmi meşrulaştırma***: Kendilerini, işyerine sağladıkları katkıya göre değerlendirdiğine inanıyorlar.	***Dini değerlerde yakınlık***: Benzer dini değerlere sahip olmalarından dolayı yakın görüyorlar. ***Kaynaklarda üstünlük***: Türk işçilerin yaşam koşullarının onları daha dayanıklı kıldığını düşünüyorlar.

Mülteci işçiler, işverenlerin kendilerinden ekonomik beklentilerinin farkında. Katılımcı mülteci işçiler, işverenlerin kendilerini işletmeye sağladıkları katkı ölçüsünde benimsendiğini ifade ediyor. Çalışma koşullarının güçlüğü ve bu güçlüklere karşı göğüs gerebilme kapasitesine bağlı olarak işverenin kendilerine yaklaşımının değiştiğini, bu açıdan işverenlerin, kendilerine, Türk işçilerine kıyasla farklı yaklaşmadıklarını düşünüyor. Mülteciler, bu anlamda, işverenlerin ***pragmatizmini meşrulaştırıyor***. Mülteciler, çalışma ortamında karşılaştıkları zorlukların, mülteci olmanın sosyal hayatta kendilerine yüklendiğini düşündükleri zorluklardan daha fazla olmadığını inancında. Böylece mültecilerin, kendi pragmatik değerler sistemini inşa ederek, işverenlerin pragmatik yaklaşımını meşrulaştırıyor. Dryland ve arkadaşları (2021), bu meşrulaştırma mekanizmasını güçlüklere karşı direnmek üzere geliştirilmiş pragmatizm (resilient pragmatism) olarak açıklıyor. Araştırmacılara göre bu türden pragmatizm, etiketli bireylerin, kendi varlıklarını ve kimliklerini koruyabilmek için hakim normlara uymalarını ifade eder. Bir anlamda ilişkiler ile harekete geçen bir normalleşme yaklaşımı. Araştırmaya katılan mülteci işçilerden biri olan Chand'ın aktardıkları anlamlı. Chand, işverenlerin hakim olduğu işyeri normlarına

nasıl ve niçin uyum sağladığını açıklarken, mültecilerin dayanıklı pragmatik değerleri hakkında fikir edinmemizi olanaklı kılıyor

> *Allah razı olsun, patronum bana ailemi geçindirme imkanı veriyor. Çalışmaya başlamadan önce korkuyordum. Suriyeli olduğum farklı bir muamele görür müyüm diye düşünüyordum. İşimi doğru düzgün yapıyorum, paramı alıyorum. Hiçbir zaman patronumun Türk arkadaşlarıma ya da bana farklı davrandığını düşünmüyorum. Ekmek kazanmak zor. Hepimize zor. Hepimiz mücadele ediyoruz. (Chand, Suriyeli, 24 yaşında)*

Mülteci işçiler, Türk işçilerin onların içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal durumların zorluluğunun farkında olduğunu düşünüyor. Kendileri ile Türk işçilerini bir arada tutan birtakım değerler ve deneyim ortaklarından söz ediyor. Mülteci işçilere göre ortak deneyimler ve değerler, Türk işçilerle birlikte çalışmalarını kolaylaştırıyor. Mülteci işçilere göre, bu ortaklıklardan birisi, ***dini değerler***. Farklı sosyal gruplardan bireylerin bağ kurmasını, Putnam (2000) köprülendiren sosyal sermaye kavramı (bridging social capital) ile açıklıyor. Köprülendiren sosyal sermaye, farklı sosyal gruplardan bireylerin dayanışmasını, birlikte öğrenmesini ya da işbirliğini kolaylaştırmakta. Harris ve Young (2010), dini yakınlıkların köprülendiren sosyal sermayenin inşasında etkili olduğunu işaret ediyor. Wuthnow (2002), din eksenli kurulan köprülendiren sosyal sermayenin kimlik inşa etmedeki rolüne işaret ediyor. Buradan hareketle, mültecilerin Türk işçilerle din üstünden kurduğu sosyal ilişkilerin onların normalleşmesine olanak sağlayan sosyal ağ mekanizmasından söz etmemizi olanaklı kılıyor. G işletmesinde çalışan mülteci işçinin ifadeleri bu açıdan anlamlı. İşletmede 12 aydır çalışan, daha önce Türkiye'de farklı iş deneyimleri olan Ghadi, Türk işçiler ile mülteci işçilerin ne açıdan ortaklaştığını özetliyor:

> *Türk arkadaşlar da, biz de [mülteciler] sonuçta insanız, Allah'a inanıyoruz. Paylaşamayacağımız bir şey yok. Kavgamız yok, olamaz. [...] Bakıyorum, dertler de aynı. Yaşam mücadelesi. Savaştan da kaçsak, burada da [Türkiye'de] doğsak, derdimiz aynı. (Ghandi, Suriye, 24 yaşında)*

Mülteci işçiler, Türk işçilerle ortaklıklarından bahsederken, Türk işçilerden kendilerini ayırdıklarını düşündükleri birtakım farklılıklardan da söz ediyor. Bu farklılıklar, mülteciler açısından ***Türk işçilerin kendilerine göre sahip olduğu üstünlükler***e işaret ediyor. Örneğin, mülteci işçiler, aile üyelerinin iş bulmada karşılaştıkları zorluklar nedeniyle, Türklere göre daha fazla sorumluluğa sahip olduğunu düşünüyor. Ayrıca, mülteci işçilere göre, vatandaşlık bağı ile bağlı olduğu topraklarda hayatını sürdürüyor olması, anadilleri ile çalışabilmesi Türklere üstünlük sağlıyor. Mülteci işçilerin deneyimleri, Türk işçilerinin üstünlüğünü, onların ayrıcalığı olarak yorumlamalarına neden oluyor. Özbilgin ve arkadaşları (2022), dezavantajlı gruplardan bireylerin, ayrıcalıklı kesimlerle kurduğu ilişkilerde bu türden ayrımcılıkları kabul ederek normalleştirdiğine işaret ediyor. Bu bakımdan, mültecilerin, Türk işçilerle kurduğu ilişkilerde karşılaşmaları muhtemelen ayrımcılıkları olağanlaştırmalarını, normalleşme girişimlerinin parçası olarak görmek mümkün. Nitekim, Daoud'un aşağıdaki ifadeleri mültecilerin ayrımcılıkları normalleştiren yaklaşımlarına örnek teşkil ediyor:

> *Herkes için yaşam zor. Bizim için daha zor. Türk arkadaşlarım da zorluklardan bahsediyor. Geçim sıkıntısı. Ama bazen Türk olsaydım da, geçim sıkıntısı yaşasaydım diyorum. Kendi vatanındasın. 'Yabancı' değilsin. [...] Hem bakıyorum, genç değilsen, erkek değilsen, mülteci olarak iş bulman zor. [...] Gencim, iş buldum. Ama benim için de kolay olmadı. Allah razı olsun [işverenden], burada iş verdi. Başka yere gidiyorsun 'hırsız' gibi bakıyorlar. Patron bakmasa, iş arkadaşın öyle bakıyor sana. Gelmişim, işini çalmışım gibi davranıyor. Burada [şu anki işyerimde] böyle değil. Dedim ya, başkası olsa kendi vatanlarında, kendi kanından insanlarla çalışmak istediğini sana belli ediyor. Buradaki arkadaşlar sağ olsun öyle davranmıyor. (Daoud, Irak, 23 yaşında)*

4.5.2. Türk İşçiler

Türk işçilerin, mülteciler ve işverenlerle olan ilişkilerinde, mültecilere atfedilen olumsuz nitelikleri etkisizleştiren ve mültecileri normalleştiren üç dinamik ön plana çıkıyor (Tablo 4). Bunlardan ikisi, Türk işçilerin ve mültecilerin yaşam koşullarında benzerlik, dini değerlerindeki yakınlıktır. Diğeri ise, Türk işçilerin, işverenlerin çıkarcı tutumlarına yönelik olumsuz tepkileridir.

Tablo 4. Türk işçilerin işverene ve mülteci işçilere bakışı

	Mülteci işçilere bakışı	**İşverene bakışı**
Türk işçiler	***Yaşam koşullarında benzerlik***: Yaşam koşullarının kendileri için de mülteciler için de zor olduğunu düşünüyorlar. Memleketlerinden uzak olma, en benzeştirici deneyim. ***Dini değerlerde yakınlık***: Dini değerlerin yakınlaştırdığına inanıyorlar.	***Pragmatizmi meşrulaştırmama***: Kendi kazancına uygun hareket edenler arasında ayrım yapmadığına inanıyorlar.

Toplumdaki genel algının aksine, araştırmaya katılan Türk işçiler, mültecilerin toplumsal huzuru tehdit etmediği kanaatinde Ancak, mülteci işçilerin işgücüne katılımının, Türk işçilerin iş bulmasını zorlaştırdığına ilişkin genel görüşü de paylaşıyor. Fakat Türk işçiler, bu görüşlerinin, birlikte çalıştıkları mülteci işçilere ilişkin yaklaşımlarını etkilemediğini belirtiyor. Türk işçiler, birlikte çalıştıkları mülteci işçiler ile kendi ***yaşam koşulları arasında benzerlikler*** olduğunu düşünüyor. Araştırmaya katılan Türk işçilere göre bu benzerlik, onlara olan yakınlıklarını artırıyor. Türk işçilere göre, mültecilerle kendilerini en fazla yaklaştıran olay iç göç deneyimleri. Araştırmaya katılan Türk işçilerinin neredeyse tamamı, Ankara'ya farklı şehirlerden göç etmiş bireylerden oluşuyor. Türk işçilerin kendi göç deneyimleri ve bulunduğu şehirlere kendilerini ait hissedememe durumu, mülteci işçilerle kendilerini özdeşleştirmede belirleyici. Nitekim Alfahdli ve Drury (2018), bireylerin benzer zorlukları deneyimlemesi ve kader ortak ortaklığı hissetmesinin, ortak kimlik yaratımına imkan sağladığına işaret ediyor. Bu bakımdan, Türk işçilerin, mülteci işçilerle zorluklar ve deneyimler üstünden kurduğu yakınlığın, mültecileri normalleşmesinde işlevseldir. Nitekim, Bülent'in ifadeleri Türk işçilerin, mülteci işçilere yaklaşımını, mülteci işçilerle kurdukları söz konusu türden yakınlığı ortaya koyuyor:

> *Suriyelilere, Afganlara bakıyorum da, aslında çok farkımız da yok. Ben de memleketim de değilim, onlar da değil. Bazen kendimi mülteci gibi hissediyorum bu nedenle. Onlar da yaşamak için buraya [Ankara'ya] gelmiş. Biz de [Türk işçiler de] geçim için buradayız. Fakirlerin tamamı mülteci bu dünyada galiba. (Bülent, Türkiye, 23 yaşında)*

Ayrıca, Türk işçiler de mülteci işçilerle benzer dini inanca sahip oldukları düşüncededir. ***Dini değerlerdeki yakınlık da Türk işçiler açısından mültecilerle***ilişki kurmada önemli rol oynuyor. Cenk'in aşağıdaki ifadeleri, söz konusu yakınlığı anlatıyor:.

> *Abi ben şimdi şuna inanıyorum: Hepimiz Allah'ın bir kuluyuz, Müslümanız. Oymuş, buymuş, orda doğmuş, buraya gelmiş, bunlar bizim kendi hikayelerimiz. Özünde hepimiz aynıyız. Burda da çalışıyoruz işte. Hepimizin derdi aynı. Bence 'mülteci şöyledir, Türk böyledir' gibi ayrım yapmak anlamsız. (Cenk, Türkiye, 23 yaşında)*

Mülteci işçilerin işgücü piyasasına dahil olması ile Türk işçilerin çalışma fırsatlarının ve olanaklarının daraldığına ilişkin toplumda paylaşılan görüş, Türk işçiler tarafından, ima edilmekle birlikte, kuvvetli bir şekilde dile getirilmiyor. Araştırmaya katılan Türk işçilerin, bu görüşü sahiplenmemesinin altında, işverenlerine ilişkin düşünceleri belirleyici. . Araştırmaya katılan Türk işçilere göre, işverenlerin, mülteci işçilerin hayatta kalma mücadelelerinde kendilerinin sunacağı iş fırsatlarına muhtaç olduğundan hareketle mültecilerden yararlanma eğiliminde olduğunu ifade ediyor. Bu bakımdan, Türk işçilere göre işveren pragmatik davranıyor Türk işçiler, işverenin mülteci işçileri ucuz bir işgücü kaynağı olarak gördüğünü, sunulan çalışma koşullarında çalışmaya razı olmayan Türk işçileri mülteci işçilerle ikame ettiğini ifade ediyor. Bu nedenle, Türk işçilere göre asıl ***sorun*** mülteci işçilerin varlığı değil, işverenlerin ***pragmatik yaklaşım***ı.Türk işçilerin yaklaşımını, Rosette ve Tost (2013) hiyerarşiler arası eşitsizlik ile açıklıypr. Araştırmacılara göre, bireyler, hiyerarşik olarak kendilerinin altında olduğunu düşündüğü bireylerin karşılaştığı eşitsizliği, kendi üstündekilerle olan deneyimleri ile anlayabilir. Bireyler,

hiyerarşik olarak kendi üstünde olduğunu düşündükleri sosyal gruplar kendilerini kıyasladığında, haksızlığa uğradığını düşünüyorsa, alt gruplardan bireyleri anlamaya yönelir. Alt gruplardan bireylerin etiketlenmiş olması, kendileri için önemsizleşir. Böylelikle alt gruplardan bireyler normalleşir. Bu bakımdan, G işletmesinden araştırmaya katılan Gencer'in, Türk işçilerin sosyal konumundan üstte olduğunu düşündüğü işverenlere yönelik yaklaşımları anlamlı. Böyle bir yorumlamanın Türk işçilerin mülteci işçilere bakışını nasıl etkilediğini ortaya koyması açısından temsilidir:

> *İş bulmak zorlaştı. İşe sahip çıkmak daha da zorlaştı. Ama ben savaştan kaçıp gelenlere kızmıyorum. Kural olsa, düzen olsa, vicdan olsa, bu sorunlar [iş bulma sorunları] yaşanmaz. Adam [işveren] benim de, onun da [mülteci işçilerin] de işe muhtaç olduğunu biliyor. Ben yirmiye çalışıyorsam, Suriyelinin beşe çalışacağını da biliyor. Şimdi sorun beşe çalıştırmak değil, insan emeğini küçümsemek. [İşveren] herkese hakkını vermesi gerektiği bilincinde olsa, Suriyeli olmuş, Türk olmuş, fark etmez. [...] İşimizi çalan mülteciler değil. Kendi cebini düşünenler [işverenler]. (Gencer, Türkiye, 26 yaşında)*

4.5.3. İşverenler

İşverenlerin, mülteciler ve Türk işçilerle olan ilişkilerinde, mültecileri normalleştiren üç dinamik ön plana çıkıyor (Tablo 5). İşverenlerin, mültecilerle olan ilişkilerinde kendi çıkarlarına uyum sağlama eğiliminde olduğunu görüyoruz.. Türk işçilerle olan ilişkilerinde ise, mültecilerle kurdukları pragmatik ilişkiyi meşrulaştırma çabaları dikkat çekiyor.

Tablo 5. İşverenin Türk işçilere ve mülteci işçilere bakışı

	Mülteci işçilere bakışı	**Türk işçilere bakışı**
İşveren	***Çalışma normlara uyum***: Uyumlu ve çalışkan olduğu müddetçe, toplumda mültecilere atfedilenlerin öneminin olmadığını düşünüyorlar. ***Ekonomik çıkarlara uyum***: Yevmiyelerinin daha düşük olması nedeniyle tercih ediyorlar.	***Karşılaştırma***: Türklerin işçileri geçici görmesinin, onları mültecilerden farksızlaştırdığına inanıyorlar.

Araştırmaya katılan işverenlerin, mültecilerin toplumsal huzuru tehdit ettiğine ilişkin yaygın toplumsal görüşü paylaştığı görülüyor. Ancak, bu düşünceleri işverenleri işletmelerinde mülteci çalıştırmaktan alıkoymuyor. İşverenlere göre, Türk ya da mülteci işçinin, işin gereğini yerine getirdiği müddetçe, mültecilerin işletmelerinde çalışmasında herhangi bir engel bulunmuyor. İşverenlere işçi seçiminde, işçilerin işletmeye ve kendi ***çalışma normlarına uyum*** sağlaması temel ölçüt.İşverenlerin bu yaklaşımını nesneleştirme (objectification) ile açıklamak mümkün (Gündüz, 2017). Marks (1844/1964), nesnelleştirmeyi, işverenlerin, hakları, duyguları, düşünceleri olan bir kişi olarak görmeden, işçileri, üretim aracına indirgenmesi olarak tanımlar. İşçileri, uzuvları ya da çeşitli şekillerde yerine getirdiği işlevlerle yarattığı ekonomik değer ölçüsünde kabul eder. İşçilerin yabancılaşması ve tükenmişliği nesneleştirmenin beklenen psikolojik sonuçlarıdır (Schantz ve ark., 2014). Cheng ve arkadaşları (2022), nesneleştirmenin, işçilerin, bireyi diğerlerinden ayıran ve kendisi yapan özelliklerini, yani otantikliklerini yitirmelerine neden olduğunu da ortaya koyar. Buradan hareketle, işverenlerin mülteci işçiler ile kurduğu nesneleştirici ilişkinin, mültecilerin kimliklerini sessizleştirerek mültecileri normalleştirdiği yorumunu yapabiliriz. Nitekim, bir işveren olarak Efe'nin aşağıdaki ifadeleri de, işverenlerin işçileri yönelik nesneleştirici yaklaşımını gözler önüne seriyor:

> *Bu insanların [mültecilerin] ülkemize gelmesi iyi olmadı belki. Çevremden de duyuyorum, sokağa çıkarken çekiniyor falan diyorlar. [Mültecilerin] sayıları fazla. Rahatsız edici olabilir. [...] Ben işin nasıl yapıldığına bakıyorum. İşyerine uyumlu mu, değil mi, bakıyorum. Bakıyorum uyumlu. Sorun yok. Uyumsuz bir işçiyi Türk diye çalıştırmam. Uyumlu bir işçiyi de Suriyeli, Iraklı diye [işten] çıkarmam. (Efe, Türkiye, 47 yaşında)*

Araştırmaya katılan işverenler, Türk işçiler ile mülteci işçiler arasında ayrım yapmadıklarını ifade etseler de, yeni bir işçi çalıştırmak istedikleri zaman tercihlerini mültecilerden yana kullanma eğiliminde olduğunu belirtiyor. İşverenler tercihlerini, daha az ücretle çalışmayı kabul ederek ***ekonomik çıkarlar***ına hizmet eden mültecilerden yana kullanma eğiliminde. Mültecilere atfedilen olumsuz nitelikler, işverenlerin ekonomik çıkarları ile ödünleşim ilişkisi ile etkisiz hale geliyor. Haslam (2006), bu ödünleşimi insandışılaştırma (dehumanization) kavramı ile açıklıyor. İnsandışılaştırma, güçlü konumdakilerin, belli gruptan bireylere, insanlara özgü olduğu düşünülen hissetme, düşünme, analiz etme, duygulanma gibi özelliklerden mahrum olduğu varsayımı ile muamele etmesini ifade eder. İnsani özelliklerden mahrum olduğu varsayılan gruplardan bireyler, hem ekonomik ilişkiler içinde hem de sosyal hayatın çeşitli alanlarında sömürüye ve hak ihlaline açık hale gelir. İnsandışılaşmış bireylerin güç sahipleri tarafından sisteme kabul edilmesi, bir anlamda "lütuf" olarak görülür. Güçlü ve güçsüz arasındaki ilişki, ödünleşim ilişkisine dönüşmüş olur. Bu ödünleşimi kabul eden bireyler, ilişki içinde normalleşir. Demir'in aşağıda yer verilen ifadeleri, işverenlerinin mültecilere maliyet odaklı, insan dışılaştırıcı yaklaşımlarını ortaya koyuyor:

> *İşçi olmak zor. İşletme yönetmek de ayrı zor. Her şeyin maliyetine bakmak zorundayız. Şimdi adam [mülteci işçi] geliyor, [Türk işçiye ödediğim paranın] yarısına aynı işi yapıyor. İşini yaparken hırsızlık mı yapıyor, başka insanlara mı sataşıyor [mülteci işçi]? Hayır. Bu durumda neden mültecileri dışlayalım ki? Gelsin, çalışsın. [...] Ekstra bir iş olursa, biri işten çıkarsa da, mülteci işçileri almaktan çekinmiyorum, çekinmem de. (Demir, Türkiye, 45 yaşında)*

İşverenler, Türk işçileri ile olan ilişkilerini, kendileriyle ve mültecilerle ***karşılaştırma*** yaparak değerlendiriyor . Bu karşılaştırmalar, işverenlerin mültecileri normalleştiren bir etkiye sahip. Karşılaştırmalarda, işverenlerin yukarıda işaret edilen beklentileri (çalışma normlarına ve ekonomik çıkarlara uyum) ön plana çıkıyor. İşverenler, Türk işçilerin kendilerini mülteci işçilerden ayıracak birtakım yaklaşım farklılıklarına sahip olmasını beklendiğini ifade ediyor. Örneğin, Türk işçilerin işlerini geçici görmeden işlerini ve işletmeyi sahiplenmesi, işverenlere göre onları mülteci işçilerden ayırabilir. Ancak, işverenlere göre Türk işçilerin işletmelerinde uzun vadeli çalışma eğilimlerinin olması, işi öğrenmek için çaba harcamaması, onları mültecilerden farksızlaştırıyor. Ayrıca işverenler, kendi yaşam hikayelerini Türk işçilerinin hikayeleri ile karşılaştırarak da Türk işçileri mültecilerden farksızlaştırma yoluna gidiyor. Bu kıyaslamalara da, genellikle, Türk işçilerinin onlara göre olumsuz olan davranışlarından ya da özelliklerinden bahsederken başvuruyor. İşverenlerin farksızlaştırma yaklaşımını sosyal yargı kuramı (social judgement theory) ile açıklamak mümkün. Sherif ve Hovland'a (1961) göre, bireyler, etrafındaki olayları durumları ya da elde ettiği bilgiyi, kendi kuvvetli tutumlarına bağlı muhakeme eder. Bireyler, tutumları ile uyuşan bilgiyi kabul etme; tutumları ile kuvvetli bir şekilde çelişen bilgiyi de reddetme eğilimindedir. Reddetme eğilimini meşrulaştırmak için de karşılaştırmaya (contrast) başvurur. Bu bakımdan, işverenlerin mülteci işçilere yönelik tutumunu meşrulaştırmak için Türk işçilerle karşılaştırma eğilimi sosyal yargı kuramı açısından anlamlıdır. Etiketlemenin de sosyal bir yargı olduğu göz önünde bulundurulduğunda (Judd ve ark., 2005), olumsuz bir sosyal yargıyı, karşıt bir sosyal yargı ile nörtleştirmek, mültecilerin işletmelerde normalleşmesine hizmet eder. Baha'nın aşağıda yer verilen ifadeleri, işverenlerin tutumlarını meşrulaştırırken başvurduğu karşılaştırmaların bir örneğidir:

> *Haberleri okuyunca, 'mültecilerin ülkeye gelmesi ne kadar korkunç' diye bakıyorum. Ama işi yapana bakınca da, kim mülteci, kim değil, bu ayrım benim için anlamsız hale geliyor. [...] Ben çırakken sesimi çıkarmadan çalışırdım. Mülteciler de öyle. Bizimkilere [Türk işçilere] bakıyorum bambaşka dünyadalar. (Baha, Türkiye, 44 yaşında)*

5. Sonuç

Bu çalışmada, etiketlenmiş bireyin, sosyal yaşamın bir parçası olan ekonomik sistemlere nasıl ve neden dahil edildiğini anlamaya çalıştım. Ankara oto sanayi bölgesindeki işletmedeki mülteci işçi-Türk işçi-işveren arasındaki ilişkileri ve ilişkinin motivasyonu, mültecilere atfedilen olumsuz özelliklerin nasıl ve neden görünmez hale geldiğini anlamamıza olanak sağladı. Mülteci işçiler ile Türk işçiler arasında, karşılıklı çekim sağlayan dinamiklerin mültecilerin normalleşmesine olanak sağladığını buldum. Bu dinamiklerden biri bireylerin dini değerlerindeki yakınlıklar; diğer de zorlu yaşam koşullarını deneyimlemiş olmalarıdır. İşçilerin işverene yaklaşım farklılıkları da dikkat çekicidir. Mülteciler, işverenlerin kendi kimliklerini ve benliklerini göz önünde bulundurmayan beklentilerine uyum sağlama eğilimindedir. Bu eğilimde pragmatik bir var olma refleksi vardır. Türk işçiler ise, işverenlerin çıkarcı yaklaşımlarına görünür biçimde tepkilidir. Türk işçilerin hiyerarşik olarak yukarı yönelmiş tepkisi, kendilerinden daha altta gördükleri mültecilerin üstündeki olumsuz atıfları önemsizleştirmektedir. Türk işçilerin bu yaklaşımı, işçiler arasındaki ilişkide mültecilerin normalleşmesini açıklayan bir diğer bulgudur.

İşverenlerin işçilerle kurduğu ilişkinin dinamikleri, işverenlerin beklentileri ve çıkarlarına köklüdür. Etiketli mültecilerin hayatta kalma motivasyonu, işverenle olan ilişkinin dinamiklerine uygun hareket etmeye teşvik etmektedir. Bu bulgu, Spitzer'in (1975) çalışmasını mikro düzeyde destekler niteliktedir. Etiketli bireyler, geçimlerini sağlamak üzere ekonomik sisteme dahil olmak için, sistemin normlarına uyma eğilimindedir. Bu da mültecilerin normalleşmesine olanak sağlamaktadır. İşverenlerle ile Türk işçiler arasındaki ilişkide gerilimler bulunmaktadır. İşverenler, Türk işçileri anlamak için değil, mültecilerle kurduğu pragmatik ilişkiyi meşrulaştırmak amacıyla ilişki kurmaktadır. Türk işçiler ise, az önce bahsettiğimiz gibi, hiyerarşiye odaklanarak işverenlerin haksız muamelelerini eleştirmektedir.

Çalışmanın bulgularını, mülteci çalışmalarına indirgemeden okumak akademisyenler, politika yapıcılar ve uygulamacılar için daha geniş bir perspektif sağlayacaktır. Çalışma, her ne kadar Türkiye'deki enformel sektör içindeki mülteci işçi-Türk işçi-işveren ilişkilerine odaklanmış olsa da, dezavatajlı kesimlerden bireylerle ilişkilerde etiketleme mekanizmasının dinamiği hakkında fikir vermektedir. Nitekim, Erbil (2022) de farklı sosyal sınıflardan, etnik kimliklerden gelen atık toplayan işçilerle yaptığı çalışma, atfedilen olumsuz nitelikler ile bireylerin ekonomik ilişkilerde istismara açık hale geldiğini ortaya koymaktadır. Diğer kırılgan kesimden bireyler için de çalışmalar bulunmaktadır. Gülçubuk (2014), çocuk işçilerin; Hennekam ve arkadaşları (2023), ruhsal rahatsızlığa sahip bireylerin; Dill ve Duffy (2022), siyahi kadınların iş ilişkilerinde haklarının nasıl istismar edildiğine ve sömürüldüğüne işaret etmektedir. Bu bakımdan, farklı kesimlerin dahil olduğunu iş ilişkilerinde etiketlemenin dinamiğini anlamada çalışmamızın bulguları yön gösterici olabilir.

Gelecek çalışmalar, çeşitli bağlamlarda, farklı kesimlerden bireylerin dahil olduğu bu iş ilişkilerini anlamak için kurgulanabilir. Bu çalışmada olduğu gibi tek bir kesime, mültecilere, odaklanmak yerine, araştırmacılar kesişimsel (intersectional) bir yaklaşımla çalışmalarını kurgulayabilir. Nitekim, Türkiye'deki mültecilerin enformel sektörlere dahil olması, bulundukları şehirler, cinsiyetleri ve yaşlarına göre farklı zorluklar arz etmektedir. Örneğin, ileri yaştaki mültecilerin ya da kadın mültecilerin enformel sektörlere dahil olması daha da güç olduğu, hatta yoğun beden gücüne dayalı kimi sektörler için imkansız olduğu görülür (Doğrul, 2012; Suzuki ve ark., 2020). Gelecek çalışmalarda, örneğin, kadın mültecilere, yaşlı mültecilere, farklı sosyal sınıflardan mültecilere bakabilir.

Çalışmanın birtakım kısıtlılıkları vardır. Bunlardan birisi, araştırmanın 2018 yılı içinde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Son beş yıl içinde Türkiye'de yaşananların, işletme içindeki ilişkileri farklı şekillerde etkilemiş olma ihtimali vardır. Yaşanan ekonomik daralma ile mültecilere olan öfkenin artması (Fahim, 2022), mülteci karşıtı seçim propagandalarının yaygınlaşması (Hacaoğlu, 2023), Türkiye'nin uluslararası ilişkiler politikalarındaki değişiklikler (Pierini, 2023) bunlardan bazılarıdır. Bu makalenin hakemlik sürecinde, 6 Şubat 2023 tarihinde, kısa aralıklarla meydana gelen, Suriye'yi de etkileyen Kahramanmaraş merkezli iki büyük depremle yaşanan felaketin dahi araştırmaya konu edilen ilişkileri etkilemesi muhtemeldir. Depremden sonra bölgedeki mültecilerin başka şehirlere gitmesi, mültecilerin sunulan yardım hizmetlerinden yararlanması/yararlanamaması, afet bölgesindeki güvenlik sorunları ile mültecileri ilişkilendiren siyasi yaklaşımların karşılık bulması, Türkiye'de mültecilerle ilişkilere çeşitli şekillerde etki edeceğini ön görebiliriz. Çalışma, bu anlamda bir kısıtlılık içermek ile birlikte, gelecek

yıllarda yapılacan çalışmalarda elde edilecek bulgularla kıyaslama olanağı sunarak değişimlerin ne yönde olduğunu anlama fırsatı da sunmaktadır. Görüşmelerin Türkçe yapılmış olması da bir diğer kısıttır. Mülteci katılımcılarla anadilleri ile yapılacak görüşmeler farklı bulgular elde edilmesine olanak sağlayabilir. Araştırmanın oto sanayi bölgesinde yapılmış olmasının, katılımcılarda cinsiyet dağılımını olanaklı kılmaması, katılımcıların tamamının erkeklerden oluşması da çalışmanın bir diğer kısıtlılığıdır.

Kaynakça

Akcapar, S. K. ve Simsek, D. (2018). The politics of Syrian refugees in Turkey: A question of inclusion and exclusion through citizenship. *Social Inclusion*, *6*(1), 176-187.

Alexander, J.C. ve Gieshen, B (1987). From reduction to linkage: The long view of the micro-macro debate. C. Alexander, B. Gieshen, R. Munch ve N. J. Smelser (eds) *The micro-macro link*. J Univ of California Press.

Alfadhli, K. ve Drury, J. (2018). The role of shared social identity in mutual support among refugees of conflict: An ethnographic study of Syrian refugees in Jordan. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, *28*(3), 142-155.

Altındağ, O., Bakış, O. ve Rozo, S. V. (2020). Blessing or burden? Impacts of refugees on businesses and the informal economy. *Journal of Development Economics*, *146*, 102490.

Aracı, D. T., Demirci, M. ve Kırdar, M. G. (2022). Development level of hosting areas and the impact of refugees on natives' labor market outcomes in Turkey. *European Economic Review*, *145*, 104132.

Aslantürk, O. ve Tunç, Y. E. (2018). Türkiye'de Yabancıların Çalışma İzinleri ve Suriyeliler. *Ombudsman Akademik*, *5*(9), 141-180.

Avrupa Komisyonu (European Commision) (2017). European civil protection and humanitarian aid operations: Turkey. http://ec.europa.eu/echo/files/aid/countries/factsheets/turkey_syrian_crisis_en.pdf, Erişim: 03/01/2018.

Aygül, H. H. (2018). Mülteci emeğinin Türkiye işgücü piyasalarındaki görünümü ve etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, *9*(20), 68-82.

Aygüler, E., AYALP, M. Ç., AKER, D. Y. ve Sema, B. U. Z. (2021). Türkiye'deki sığınmacı istihdamının beşerî sermaye açısından değerlendirilmesi. *Sosyoekonomi*, *29*(47), 159-180.

Badalič, V. (2023). Trapped in the underground economy: Syrian refugees in the informal labour market in Turkey. *Third World Quarterly*, 1-18. https://doi.org/10.1080/01436597.2023.2170224

Becker, H. (2003). Labelling theory. *Key Ideas in Sociology*, 134-9.

Becker, H. S. (1963/2008). *Outsiders*. Simon and Schuster.

Becker, H. S. (1995). Moral entrepreneurs: The creation and enforcement of deviant categories. *Deviance: A symbolic interactionist approach*, 169-178.

Benson, M., Sigona, N., Zambelli, E. ve Craven, C. (2022). From the state of the art to new directions in researching what Brexit means for migration and migrants. *Migration Studies*, *10*(2), 374-390.

Berker, A. (2015). Kayıtdışı çalışma ile yasam ve is memnuniyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi: Birlikte değişim analizinin bulguları. *METU Studies in Development*, *42*(2), 173.

Bernburg, J. G. (2019). Labeling theory. Krohn, M.D., Lizotte, A.J. & Hall, G.P. (eds) *Handbook on crime and deviance*. Springer, Cham.

Birleşmiş Milletler (2019). 270 million people are migrants, who send home a staggering $689 billion. https://news.un.org/en/story/2019/11/1052331 Erişim tarihi: 12/06/2022

Birleşmiş Milletler (United Nations) (2017). Turkey: October 2017 (Fact Sheet). https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/UNHCRTurkeyFactSheet-October2017.pdf, Erişim: 03/01/2018.

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (United Nations High Commissioner for Refugees) (2022a). UNHCR: Global displacement hits another record, capping decade-long rising trend. https://www.unhcr.org/news/press/2022/6/62a9d2b04/unhcr-global-displacement-hits-record-capping-decade-long-rising-trend.html#:~:text=UNHCR%202021%20Global%20Trends%20Report,events%20seriously%20disturbing%20public%20order. Erişim tarihi: 12/06/2022

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (United Nations High Commissioner for Refugees) (2022b). Situation. https://data.unhcr.org/en/situations/syria Erişim tarihi: 15/06/2022

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (United Nations High Commissioner for Refugees) (2022c). Situation. https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine Erişim tarihi: 15/06/2022

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (United Nations High Commissioner for Refugees) (2022d). Global focus: Türkiye. https://reporting.unhcr.org/turkey#:~:text=Turkey%20hosts%20four%20million%20refugees,and%20Iran%20in%20the%20country. Erişim tarihi: 12/06/2022

Bitektine, A. ve Haack, P. (2015). The "macro" and the "micro" of legitimacy: Toward a multilevel theory of the legitimacy process. *Academy of Management Review*, *40*(1), 49-75.

Braun, V. ve Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, *3*(2), 77-101.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2020). Yabancıların çalışma izinleri. https://www.csgb.gov.tr/media/87487/yabanciizin2020.pdf Erişim tarihi: 15/06/2022

Chang, C. A. (2022). The economically rich refugees: A case study of the business operations of Istanbul-based Syrian refugee businesspeople. *International Migration*, *60*(3), 38-51.

Cheng, L., Li, Z., Hao, M., Zhu, X. ve Wang, F. (2022). Objectification limits authenticity: Exploring the relations between objectification, perceived authenticity, and subjective well-being. *British Journal of Social Psychology*, *61*(2), 622-643.

Creswell, J. W. (2013). Beş nitel araştırma yaklaşımı, (Çeviren: Miraç Aydın, Çeviri Editörleri: Mesut Bütün, Selçuk Beşir Demir). Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşıma Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Yöntemi, Ankara: Siyasal Kitabevi, 69-110.

De Haas, H. (2005). International migration, remittances and development: myths and facts. *Third World Quarterly*, *26*(8), 1269-1284.

Demir, Ö. (2021). Gender inequality in the labour market: comparison of Turkey and OECD countries by multidimensional scaling method. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, *28*(2), 377-397.

Deniz, D. ve Reyhanoğlu, M. (2018). İten ve Çeken Faktörler Temelinde Türkiye'deki Suriyeli Mültecilerin Girişimci Olma Nedenleri. *Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, *7*(2), 33-66.

Dennis, A. ve Martin, P. J. (2005). Symbolic interactionism and the concept of power. *The British journal of sociology*, *56*(2), 191-213.

Denzin, N. K. (1992/2008). *Symbolic interactionism and cultural studies: The politics of interpretation*. John Wiley & Sons.

Denzin, N. K. (2004). *Symbolic interactionism.* A Companion to Qualitative Research (Editörler: U. Flick, E. Kardorff ve I. Steinke), Sage.

Dequen, J. P. (2013). Constructing the refugee figure in France: ethnomethodology of a decisional process. *International journal of refugee law*, *25*(3), 449-469.

Dill, J. ve Duffy, M. (2022). Structural Racism And Black Women's Employment In The US Health Care Sector: Study examines structural racism and black women's employment in the US health care sector. *Health Affairs*, *41*(2), 265-272.

Doan, R. M. (1992). Class differentiation and the informal sector in Amman, Jordan. *International Journal of Middle East Studies*, *24*(1), 27-38.

Doğrul, H. G. (2012). Determinants of formal and informal sector employment in the urban areas of Turkey. *International journal of social sciences and humanity studies*, *4*(2), 217-231.

Dryland, R., Carroll, J. A. ve Gallegos, D. (2021). Moving beyond coping to resilient pragmatism in food insecure households. *Journal of Poverty*, *25*(3), 269-286.

Erbil, C. (2020). *Erkeğe Karşı Erkeklik, Güce Karşı Güçsüzlük, Örgüte Karşı Örgütsüzlük: Attık Topklama Endüstrisindeki Öteki Erkekler*, 28. Ulusal Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi.

Erbil, C., Özbilgin, M. & Bağlama, S. H. (2023). Duality of language as a tool for integration versus mobility at work: utility of a polyphonic perspective. In Lecomte, P., Vigier, M., Gaibrois, C.& Beeler, B. (Eds) *Understanding the Dynamics of Language and Multilingualism in Professional Contexts Advances in Language-Sensitive Management Research*, Edward Elgar Publishing.

Erdoğan, M. M. (2014). Perceptions of Syrians in Turkey. *Insight Turkey*, *16*(4), 65-75.

Erdoğan, M. M. (2015). Türkiye'deki Suriyeliler: Toplumsal Kabul ve Uyum, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Erdoğan, M., Kavukçuer, Y. ve Çetinkaya, T. (2017). Türkiye'de Yaşayan Suriyeli Mültecilere İlişkin Medya Algısı, Özgürlük Araştırmaları Derneği.

Erol. E., Gümüşcan İ., Mısırlı K. Y., Kahveci M. ve Mutlu P. (2017). Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'de Emek Piyasasına Dahil Olma Süreçleri ve Etkileri. Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul.

Fahim, K. (2022). *With nationalism rising, Turkey turns against refugees it once welcomed*. https://www.washingtonpost.com/world/2022/08/21/turkey-immigrants-economy-erdogan/ Erişim tarihi: 20/08/2022

Flick, U., von Kardoff, E. ve Steinke, I. (Eds.). (2004). *A companion to qualitative research*. Sage.

Garlick, M. ve Michal, I. (2022). Human mobility, rights and international protection: responding to the climate crisis. *Forced Migration Review*, (69), 58-61.

Goksel, G. U. (2018). Integration of Syrian Refugees in Turkey. *Integration of Immigrants and the Theory of Recognition* (pp. 145-175). Palgrave Macmillan, Cham.

Groutsis, D., Vassilopoulou, J., Kyriakidou, O. ve Özbilgin, M. F. (2020). The 'new' migration for work phenomenon: The pursuit of emancipation and recognition in the context of work. *Work, Employment and Society*, *34*(5), 864-882.

Guo, G. C., Al Ariss, A. ve Brewster, C. (2020). Understanding the global refugee crisis: Managerial consequences and policy implications. *Academy of Management Perspectives*, 34(4), 531-545.

Gupte, J. ve Mehta, L. (2007). Disjunctures in labelling refugees and oustees. *The power of labelling: how people are categorized and why it matters*, 64-79. EDİTÖRLER Joy Moncrieffe,Rosalind Eyben

Gündüz, O. (2017). "Burden on Our Shoulders" Rhetoric: Objectification of Syrian Refugees in Turkey through Political and Economic Discourse. *Refugee Review Special Focus Labour*, *34*(3), 34-43.

Hacaoğlu, S. (2023). *Turkey's Rising Anti-Refugee Sentiment Adds to Erdogan's Challenges*. https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-05-27/erdogan-faces-turkey-election-worry-from-rising-tensions-over-syrian-refugees?leadSource=uverify%20wall Erişim tarihi: 10/02/2023

Hennekam, S., Richard, S. ve Özbilgin, M. (2023). How Social Structures Influence the Labour Market Participation of Individuals with Mental Illness: A Bourdieusian Perspective. *Journal of Management Studies*, *60*(1), 174-203.

Harris, M. ve Young, P. (2010). Building bridges: the third sector responding locally to diversity. *Voluntary Sector Review*, *1*(1), 41-58.

Haslam, N. (2006). Dehumanization: An integrative review. *Personality and social psychology review*, *10*(3), 252-264.

Hallett, T. ve Ventresca, M. J. (2006). Inhabited institutions: Social interactions and organizational forms in Gouldner's Patterns of Industrial Bureaucracy. *Theory and society*, *35*(2), 213-236.

Hayes, T. A. (2000). Stigmatizing indebtedness: Implications for labeling theory. *Symbolic interaction*, *23*(1), 29-46.

Hirst, G., Curtis, S., Nielsen, I., Smyth, R., Newman, A. ve Xiao, N. (2021). Refugee recruitment and workplace integration: An opportunity for human resource management scholarship and impact. *Human Resource Management Journal*. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12349

Jeon, Y. H. (2004). The application of grounded theory and symbolic interactionism. *Scandinavian journal of caring sciences*, *18*(3), 249-256.

Judd, C. M., James-Hawkins, L., Yzerbyt, V. ve Kashima, Y. (2005). Fundamental dimensions of social judgment: understanding the relations between judgments of competence and warmth. *Journal of personality and social psychology*, *89*(6), 899-913.

Karan, O., Çakır, B. ve Kurtarır, E. (2020). Hatay'daki Suriyeli Mültecilerin Girişimcilik Alanındaki Deneyimleri ve Mekânsal Faktörler. *Göç Dergisi*, 7(1), 77-94.

Kırdar, M. G., Cruz, I. L. ve Türküm, B. (2022). The effect of 3.6 million refugees on crime. *Journal of Economic Behavior & Organization*, *194*, 568-582.

Knappert, L., van Dijk, H. ve Ross, V. (2020). Refugees' inclusion at work: a qualitative cross-level analysis. *Career Development International*, *25*(1), 32-48.

Konda. (2016). Konda Barometresi: Suriyeli Sığınmacılara Bakış, https://konda.com.tr/uploads/1602-barometre62-suriyeli-siginmacilar-e06655351ffcbcfd811e8e1f8ea8c9b59c62b697457d2dd8bd4af985b75d6185.pdf, Erişim tarihi: 12/23/2022

Marks, K. (1844/1964). *Karl Marx: early writings*. McGraw-Hill.

Mead G. H. (1934/2009). Mind, Self and Society: From the Standpoint of a Social Behaviorist. The University of Chicago Press.

Merriam, S. B. (2010). Nitel Araştırma: Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber (İlgili Bölümleri Çevirenler: Engin Karadağ, Erkan Dinç, Çeviri Editörü: Selahattin Turan), Nobel Akademik Yayıncılık.

Mutlu, P., Mısırlı, K. Y., Kahveci, M., Akyol, A. E., Erol, E., Gümüşcan, İ., Pınar, E. & Salman, C. (2018). Suriyeli Göçmen İşçilerin İstanbul Ölçeğinde Tekstil Sektörü Emek Piyasasına Eklemlenmeleri ve Etkileri. *Calisma ve Toplum*, *56*(1), 69-92.

Okyay, A. S. (2017). Labour market integration of Syrian refugees in Germany and Turkey: Challenges and prospects. *Global Turkey in Europe Working Paper*, *18*.

Outhwaite, W. ve Menjívar, C. (2019). Migration crisis and "Brexit". *The Oxford handbook of migration crises*, 93-110.

Özbilgin, M. F., Erbil, C., Baykut, S. ve Kamasak, R. (2022). Passing as resistance through a Goffmanian approach: Normalized, defensive, strategic, and instrumental passing when LGBTQ+ individuals encounter institutions. *Gender, Work & Organization*. https://doi.org/10.1111/gwao.12928

Özbilgin, M., Erbil, C. ve Dipalma, A. (2023, kabul edilen). Migrant diversity: introducing the migrant diversity category to diversity management. In Meardi, G. (Ed) *Research Handbook on Migration and Employment*. Edward Elgar Publishing.

Özpınar, E., Çilingir, Y. S. ve Düşündere, A. T. (2016). Türkiye'deki Suriyeliler: İşsizlik ve Sosyal Uyum. *TEPAV Yayını (Değerlendirme Notu), Ankara*.

Öztek, A. S. (2021). Refugees and the informal labour market: evidence from Syrian inflows to Turkey. *Journal of Economic Theory and Econometrics*, *32*(2), 1-53.

Peberdy, S. (2000). Mobile entrepreneurship: Informal sector cross-border trade and street trade in South Africa. *Development Southern Africa*, *17*(2), 201-219.

Pehlivan, U. ve Karaatlı, B. (2020). Kavramsal, kuramsal ve hukuki bağlamda mülteci girişimciliği: Türkiye'deki Suriyeli mülteci girişimciliğinin analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *25*(1), 15-41.

Pierini, M. (2023). *Turkey's Profound Transformation Matters to Europe*. https://carnegieeurope.eu/strategiceurope/88887 Erişim tarihi: 10/02/2023

Plummer, K. (2011). *The labelling perspective forty years on*. Langweiliges Verbrechen (Editörler: H. Petters ve M. Dellwing). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Prost, A. (2006). The problem with 'rich refugees' sponsorship, capital, and the informal economy of Tibetan refugees. *Modern Asian Studies*, *40*(1), 233-253.

Rittersberger-Tılıç, H. ve Sevil, B. A. L. (2019). Türkiye Emek Piyasasinda Mülteciler/Göçmenler: Görünmeyen Emek ve Görünen Politika Üzerine Bir Değerlendirme. *Nüfusbilim Dergisi*, *41*(1), 26-51.

Rosette, A. S. ve Tost, L. P. (2013). Perceiving social inequity: When subordinate-group positioning on one dimension of social hierarchy enhances privilege recognition on another. *Psychological Science*, *24*(8), 1420-1427.

Sherif, M. ve Hovland, C. (1961). *Social judgment: Assimilation and contrast effects in communication and attitude change*. New Haven, CT: Yale University Press.

Shantz, A., Alfes, K. ve Truss, C. (2014). Alienation from work: Marxist ideologies and twenty-first-century practice. *The International Journal of Human Resource Management*, *25*(18), 2529-2550.

Solomon, M. R. (1983). The role of products as social stimuli: A symbolic interactionism perspective. *Journal of Consumer research*, *10*(3), 319-329.

Spitzer, S. (1975). Toward a Marxian theory of deviance. *Social problems*, *22*(5), 638-651.

Sunata, U. (2018). Suriyeli Sığınmacıların Emek Piyasasına Katılımları. In Kartal, B. & Manço, U. (Eds) *Beklenmeyen Misafirler: Suriyeli Sığınmacılar Penceresinden Türkiye Toplumunun Geleceği* (pp. 169-195). Transnational Press London.

Suzuki, K., Paul, S., Maru, T. ve Kusadokoro, M. (2019). *An Empirical Analysis of the Effects of Syrian Refugees on the Turkish Labor Market*. ADBI Working Paper 935.

Şimşek, D. (2020). Integration processes of Syrian refugees in Turkey:'Class-based integration'. *Journal of Refugee Studies*, *33*(3), 537-554.

Tansel, A. (1999). Formal versus informal sector choice of wage earners and their wages in Turkey, Working Paper No. 9927, Economic Research Forum, Cairo.

Tansel, A. (2001). Wage earners, self employed and gender in the informal sector in Turkey, Working Paper No. 0102, Economic Research Forum, Cairo.

Tansel, A., ve Kan, E. (2012). Labor mobility across the formal/informal divide in Turkey: Evidence from individual level data.

Taylor, S. J., Bogdan, R.,ve de Vault, M. (1949/2015). *Introduction to qualitative research methods: A guidebook and resource*. John Wiley & Sons.

Taştan, C., Haklı, S. Z. ve Osmanoğlu, E. (2017). Suriyeli Sığınmacılara Dair Tehdit Algısı: Önyargılar ve Gerçekler, Polis Akademisi Başkanlığı, Ankara.

Thompson, G. A. (2014). Labeling in interactional practice: Applying labeling theory to interactions and interactional analysis to labeling. *Symbolic Interaction*, *37*(4), 458-482.

Wuthnow, R. (2002). Religious involvement and status-bridging social capital. *Journal for the scientific study of religion*, *41*(4), 669-684.

Research Article

Normalleştirme Mekanları Olarak İşletmeler: Mültecilerin Enformel Sektöre Dahil Olmasında Etiketlemenin Dinamiği

Businesses as Places of Normalization: The Dynamics of Labeling in Refugees' Involvement in the Informal Sectors

Cihat ERBİL

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İşletme Bölümü

cihat.erbil@hbv.edu.tr

https://orcid.org/0000-0003-0474-7016

Extensive Summary

Context and Aim

According to the United Nations (2019), over 270 million people are living outside their country of birth as of 2019, marking the 2010s as a particularly active time in population mobility. The increase in transportation opportunities and the acceptance of diverse individuals in developed labor markets contribute to this trend. However, a significant portion of the mobile population comprises individuals forced to leave their home country due to a lack of opportunities or personal safety. Examples of this include the internal conflict in Syria (beginning in 2010) and Russia's intervention in Ukraine (in 2021), which have resulted in large numbers of forced displacement. Involuntary mobility is expected to continue to increase due to the climate crisis (Garlick and Michal, 2022). The United Nations High Commissioner on Refugees (UNHCR, 2022a) estimates that there will be over 100 million forcibly displaced individuals by 2022.

As of July 2022, there are nearly 5 million 610 thousand registered refugees worldwide, with Turkey hosting the most significant number of Syrian refugees at 3 million 652 thousand (UNHCR, 2022b). Turkey has also been directly affected by the Russian intervention in Ukraine, with over 6 million 307 Ukrainian refugees, 145 thousand of whom are in Turkey (UNHCR, 2022c). In addition to Syrian and Ukrainian refugees, there are 322,000 registered refugees in Turkey of various nationalities, including Afghan, Iraqi, Iranian, and others (UNHCR, 2022d).

The prolonged presence of refugees in host countries and a lack of support for their integration have led to adverse reactions towards refugees and immigrants. This issue has gained greater importance due to the global economic recession. For instance, Brexit has had significant global implications (Outhwaite and Menjívar, 2019; Benson et al., 2022). Similarly, refugees in Turkey have faced significant challenges (Outhwaite and Menjívar, 2019). Furthermore, despite their potential and life stories, refugees often face negative stereotypes and labels from various social groups, making it difficult for them to integrate into society. However, some refugees can still find a place in the economy.

This study aims to understand how refugees can participate in the economy by examining the systems of relationships that facilitate their inclusion. The research, which used a qualitative approach and a symbolic interactionist perspective informed by labeling theory, focused on the dynamics and motivations of relationships between refugees, Turkish workers, and Turkish employers in the informal sector of the automotive industry in Ankara. I interviewed refugee workers, Turkish workers, and

Turkish employers to explore the normalization of labeled individuals and the parties that label them in different contexts. The study specifically looked at unregistered employment and the lack of job security in this sector.

Data

The research aimed to understand how refugees are normalized through their relationships with Turkish workers and employers within the business context. I collected data by interviewing 23 male participants from seven businesses. I used a semi-structured interview form. Of these, seven were employers, and 14 were workers. Five of the refugee workers were Syrian, one was Afghan, and one was Iraqi. The interviews took place between November 2017 and April 2018, and notes were taken, but no recordings were made at the request of the participants. Table 1 reveals the details of the participants.

Table 1. Demographics of participants

Business	Participant	Nationality	Position	Age	Education	Tenure	Interview duration (minute)
A	Ali	Turkey	Employer	39	High school	12 years	56
	Ahmet	Turkey	Worker	21	Middle School	30 months	67
	Aazar	Afghanistan	Worker	23	Middle School	1 year	68
B	Baha	Turkey	Employer	44	Primary school	15 years	48
	Bekir	Turkey	Worker	20	Middle School	20 months	61
	Bülent	Turkey	Worker	21	Middle School	25 months	61
	Baasim	Syria	Worker	18	Primary school	10 months	49
C	Cahit	Turkey	Employer	45	High school	15 years	69
	Cenk	Turkey	Worker	23	Middle School	42 months	45
	Chand	Syria	Worker	18	Primary school	24 months	72
	Demir	Turkey	Employer	45	High school	9 years	69

D	Deniz	Turkey	Worker	19	Middle School	15 months	71
	Dinç	Turkey	Worker	21	Middle School	20 months	44
	Daoud	Iraq	Worker	23	Primary school	15 months	55
E	Efe	Turkey	Employer	47	Middle School	13 years	74
	Emir	Turkey	Worker	25	Middle School	60 months	65
	Edin	Syria	Worker	20	Primary school	9 months	81
F	Faruk	Turkey	Employer	39	High school	12 years	48
	Fehmi	Turkey	Worker	22	Middle School	2 years	49
	Faarih	Syria	Worker	21	Middle School	1 year	52
G	Galip	Turkey	Employer	38	Middle School	9 years	36
	Gencer	Turkey	Worker	23	Middle School	18 months	63
	Ghadi	Syria	Worker	21	Primary school	9 ay	40

Analysis

As the initial step in the analysis process, I took the necessary precautions to ensure the integrity of the data by transferring my notes from the interviews to a digital format after each meeting. I also created an encoding list based on relevant literature and used it to code and analyze the data according to the procedure outlined by Braun and Clarke (2006). Through this process, I identified meaningful relationships and themes in the data.

Findings

The findings indicate that the relationship between refugees and Turkish employers and coworkers complicates the categorization and attribution of refugees. Turkish and refugee workers develop closer ties through their shared personal experiences and religious values. In the employer-refugee relationship, practical considerations and meeting personal interests play a decisive role (Table 2, Table 3, and Table 4 indicate detailed findings).

Table 2. Refugee workers' view

	How they see Turkish employers	**How they see Turkish workers**
Refugee workers	***Legitimizing pragmatism***: They believe that employers evaluate them based on their contribution to the workplace.	***Shared religiosity***: They see Turkish workers close because they think that they have similar religious values. ***Resource repertoire***: They think that the living conditions of Turkish workers make them more resilient.

Table 3. Turkish workers' view

	How they see refugee workers	**How they see Turkish employers**
Turkish workers	***Similarities in conditions***: They feel that living conditions are difficult for both them and the refugees. ***Shared religiosity***: They also think that religious values bring them closer to refugees.	***Delegitimizing pragmatism***: They believe that employers do not discriminate between those who act in their interests.

Table 4. Turkish employers' view

	How they see refugee workers	**How they see Turkish workers**
Turkish employers	***Conformity to work norms***: They believe that societal attitudes towards refugees are irrelevant as long as they are adaptable and hardworking. ***Acceptance of economic interests:*** They also prefer hiring refugee workers because their wages are lower than those of Turkish workers.	***Contrasting***: They believe that the failure of Turkish workers to stay in their jobs makes them no different from refugees.

Conclusion

In this study, we attempted to understand how and why the labeled individual is included in the economic systems that are part of social life. The relationship and motivation between the refugee worker, Turkish worker, and employer allowed us to understand how and why negative attributes assigned to refugees become invisible in the workplace. The dynamics provide mutual attraction between the refugee and Turkish workers. One of these is the shared religious values. The other is their shared experience of challenging living conditions. These commonalities have an impact on the normalization of refugees in the workplace. The workers' differences in approach to the employer are also noteworthy. We see the refugees' tendency to comply with the employer's expectations without considering their identity and self as a pragmatic survival reflex. Turkish workers' adverse reaction to the employer's self-interested approach is visible. Turkish workers' hierarchically upward response minimizes the negative references about refugees they see as lower than themselves. This kind of worker's response is another finding that explains the normalization of refugees in the worker relationship.

The relationships between employers and workers also affect the normalization of refugees. The dynamics of the relationship between employers and workers are rooted in the expectations and interests of the employers. The survival motivation of labeled refugees is encouraged to act under the dynamics of the relationship with the employer. This finding supports Spitzer's (1975) study at a micro level. Labeled individuals are inclined to conform to the norms of the system in order to secure their livelihoods, which allows for the normalization of refugees. There are tensions in the relationship between Turkish workers and employers. Employers initiate relationships with Turkish workers not to understand them but to legitimize their pragmatic relationship with refugees. Turkish workers, on the other hand, as mentioned earlier, focus on hierarchy and criticize the unjust treatment by employers.

The findings of our study on understanding the dynamics of labeling in work relationships involving different sectors may serve as a guide. Researchers can concentrate on understanding work relationships involving individuals from different diversity categories in various contexts. As was done in this study, researchers can design their work with an intersectional approach rather than focusing on a single category. For example, researchers can look at female refugees, elderly refugees, and refugees from different social classes.

There are some limitations to the study. One of them is that the research was conducted in 2018. The events that have taken place in Turkey in the past five years may have affected the relationships within the business in different ways. The increase in hatred towards refugees with the economic downturn (Fahim, 2022), the widespread anti-refugee election propaganda (Hacaoğlu, 2023), and changes in Turkey's foreign policies (Pierini, 2023) are just a few of these effects. In February 2023, the two large earthquakes centered in Kahramanmaraş, which occurred at short intervals and also affected Syria, are likely to affect the relationships that are the subject of the study. The fact that the study was done in 2018 provides the opportunity to compare the findings of future studies; the evolution of relationships over time can be monitored. Another limitation is that the interviews were conducted in Turkish, and interviews with refugee participants in their native languages could provide the opportunity to obtain different findings.