

SUNUMLU SEMPOZYUM ÖRNEĞİ

İŞYERİNDE SİĞİNMACI/ GÖÇMEN OLMAK: GÖÇLER ÇAĞINDA ORTAYA ÇIKAN YENİ İSTİHDAM PRATİKLERİ VE BİREY-ÖRGÜT İLİŞKİSİ FORMLARI

SEMPOZYUMU ORGANİZE EDEN:

Bilçin Tak Meydan

Uludag Üniversitesi, Türkiye

btak@uludag.edu.tr

TARTIŞMACI¹:

Adı, soyadı

Mensubu olduğu üniversite

e.mail adresi

SUNUM YAPACAKLAR VE DİĞER YAZARLAR²

1. Yasa Dışı Ama Meşru : Türkiye’de Enformel Suriyeli Sığınmacı İstihdam Pratiklerinin Meşruiyet Kazanma Sürecinin Analizi - Bilçin Tak Meydan
2. Örgütsel Davranış Alanına Dair Kavramsal Yapılarla Göçler Çağında Algı Tutum ve Davranış Ölçmek Mümkün mü? - Yazar adları
3. Etnik Kimlik mi Örgüt Üyeliği Kimliği mi? Sığınmacı Çalışanların Örgüt ile Aralarında Bağ İnşasında Dini Kimlikler kolaylaştırıcı Rol Oynayabilir mi? - Yazar adları
4. Etnik Farklılıkları Kapsayıcı Örgüt Kültürü İnşası: Sığınmacı İstihdam Eden Örgütler İçin Bir Kültürel Değişim Modeli Önerisi - Yazar adları

¹ Bu doküman örnek olarak paylaşıldığı için organize eden hariç tüm isimler silinmiştir. Sunumlu sempozyum önerilerinde tartışmacı adı mutlaka yer almalıdır.

² Bu doküman örnek olarak paylaşıldığı için yazar adları çıkarılmıştır.. Sempozyum önerileri tekli- kör hakem süreci ile gerçekleştirilecektir. Bu nedenle yazarlar ile önceden görüşülerek sempozyuma destek vermek üzere mutabık kalınmış olması ve çalışma özetleri ile birlikte adlarına yer verilerek sisteme yüklenmesi gerekmektedir.

ÖNERİLEN SEMPOZYUM FORMATI

Toplam süre: 90 Dakika

0-5 dakika	Hoşgeldiniz ve sempozyumun tanıtımı	Sempoyumu düzenleyen	Bilçin Tak Meydan
5-65 dakika arası	Bildirilerin sunumu - Her çalışma için 15'er dakika	Konuşmacılar	1. Bilçin Tak Meydan 2. Çalışmayı sunacak kişi adı 3. Çalışmayı sunacak kişi adı 4. Çalışmayı sunacak kişi adı
65-80 dakika arası	Teorik ve pratik sonuçlar açısından genel tartışma	Tartışmacı	Tartışmacı adı
80- 90	Gelecek araştırmalar için öneriler	Dinleyici katılımlı grup Tartışması	Tüm panelist ve dinleyiciler

SEMPOZYUMUN GENEL ÇERÇEVESİ HAKKINDA BİLGİ

İşyerinde Sığınmacı/Göçmen Olmak: Göçler Çağında Ortaya Çıkan Yeni İstihdam Pratikleri ve Birey-Örgüt İlişkisi Formları Sempozyumu, sığınmacı ve göçmen istihdamına dair dinamikleri alan, örgüt ve birey düzeyinde ele almaktadır. İşyerinde sığınmacı olmaya dair ilgili kuramlar geliştirmeyi veya mevcut kuramları test etmeyi amaç edinen kuramsal ve ampirik çalışmalar sempozyumda tartışılacaktır. Bu kapsamda sempozyumda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

(1) Sığınmacı istihdamına yönelik olarak örgütsel alanlarda yayılan yeni istihdam pratikleri ve formları nelerdir? Bazı bağlamlarda enformel sığınmacı istihdam pratikleri ve formları yasal olmamasına rağmen nasıl meşru bir form haline dönüşmektedir? Kurumsal ve kaynak çevresinden gelen baskılar örgütleri enformel sığınmacı istihdam etme pratiğini benimsemeye motive mi etmekte veya caydırmakta mıdır? Enformel olarak sığınmacı istihdam eden örgütlerin kimliği, repütasyonu ve meşruiyeti içeride (yerel etnik kimliğe sahip diğer çalışanları gözünde) ve genel olarak toplumda tartışmalı hale gelmekte midir?

(2) Göçler çağında sığınmacı ve göçmen statüsündeki çalışanlar kendilerini etnik kimleri ile mi tanımlamaktadırlar? Eğer öyle ise, bazı ulusal ve örgütsel bağlamlarda örgüt üyesi kimliği inşa etmek zorlu bir süreç midir? Sığınmacı ve göçmen istihdam eden örgütlerde etnik ayrımcılık örgüt kültüründe gömülü ile bu durumda hem sığınmacı/göçmen ve hem de yerel işgücü grupları arasında çatışma sözkonusu mudur? Etnik temelli aşağılayıcı ve ö'tekileştirici' bir söylemin hakim olduğu örgütlerde farklı etnisiteye sahip çalışanların 'etnik kimlikleri mi baskın sosyal kimlik' haline gelmektedir? Sığınmacı ve göçmenlere karşı düşmanca ve suçlayıcı ve aynı zamanda din temelli kapsayıcı bir ulusal politik retoriğin hakim olduğu bağlamlarda etnik temelli kutuplaşma güçlenirken din temelli yakınsama artmakta mıdır? Bu kutuplaşma ve yakınlaşmanın aynı örgütte çalışan aynı dine ama farklı etnisitelere sahip bireyler arasındaki ilişkilere yansımaları nedir? Söz konusu kompleks bağlamlarda örgütlerin izlediği örgütsel kimlik regülasyonu stratejileri ve sonuçları nelerdir?

(3) Örgütsel davranış alanında algı, tutum ve davranışların öncül ve ardıklarını ölçmek amacıyla kullanılan kavramsal yapılar, sığınmacı ve göçmenlerden oluşan örneklerde operasyonel olarak edilebilir mi? Örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, örgütsel özdeşleşme,

yönetime ve iş arkadaşlarına güven, iş performansı gibi ölçeklerin temsil ettiği kavramsal yapılar arasında ilişki örüntülerine dair hipotezler sığınmacı ve göçmen statüsündeki deneklerden oluşan örneklemeler üzerinde test edildiğinde, mevcut yazında genel kabul gören öncül veya ardıllara dair farklı bulgulara ulaşmak söz konusu olabilir mi? Bu farklılık ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliğine dair bir endişeye yol açar mı?

(4) Örgütler sığınmacıları kapsayıcı bir örgüt iklimini nasıl inşa edebilirler? Nasıl bir değişim Yönetimi ve örgüt geliştirme projesi yürütülebilir? İyi uygulama örnekleri -Örneğin Çalışılacak En İyi Şirketler Listesi, DiversityInc, Fortune 500 gibi listelerde yer alan ve En İyi Etnik Temel Boyutunda İşgücü Çeşitliliği Yönetimi ve Kapsayıcılık Pratiklerine sahip, farklı etnisiteleri kapsayıcı örgüt iklimini inşa etmiş şirketler- dikkate alınarak bir model önerisi getirilebilir mi?

Anahtar Sözcükler³: İstihdam formları ve pratikleri, enformel istihdam, yayılım ve benimsenme, kurumsal baskı, sığınmacı ve göçmen istihdamı, meşruiyet elde etme, baskın kimlik, kimlik regülasyonu ve kurumsal işi, etnik kimlik, din temelli kimlik, örgüt üyeliğinden elde edilen kimlik, polarizasyon, self-kategorizasyon, işgücü çeşitliliği paradigmatları, değişim yönetimi, kapsayıcı örgüt iklimi.

Potansiyel olarak sempozyuma sponsor olabilecek ilgi grupları⁴: Örgüt ve Yönetim Teorisi (OMT), Örgütsel Davranış (OB), Çeşitlilik ve Kapsayıcılık (D&I)

³ Örnek olarak verilmiştir. Panelde sunulacak bildiriye göre anahtar sözcükler değişkenlik gösterecektir.

⁴ Sempozyum temasına göre değişkenlik gösterecektir. En fazla 3 ilgi grubu sponsor olarak gösterilebilir.

İLGİ GRUPLARININ SEMPOZYUM TEMASI İLE İLGİSİ

Sempozyumun OMT, OB, D&I olmak üzere üç ilgi grubunun ortak sponsorluğunda gerçekleştirilmesi planlanmıştır. Her bir ilgi grubunun kuramsal zemini bazında önerilen sempozyumun ana teması ve kapsamı ile ilgileri aşağıda açıklanmıştır. Bu kapsamda her üç ana akımdan *sığınmacı ve göçmenlere* dair çalışmalar yürüten akademisyenler, sempozyum içeriği kapsamı hakkında bilgilendirilerek sempozyuma davet edilmiştir.

1. ÖRGÜT VE YÖNETİM TEORİSİ İLGİ GRUBU (OMT)

Örgüt kuramına dair yazında yeni örgütsel form ve pratiklerin nasıl ortaya çıktığı, nasıl kurumsallaştığı, örgütsel alanlarda meşruiyetlerini nasıl elde ettikleri gibi sorular yapısal ve aktör (agency) temelli zeminler üzerinde kapsamlı ekilde incelenmiştir. Ancak, göçler çağında örgütler tarafından benimsenen -başta insan kaynakları pratikleri olmak üzere- yeni örgütlenme biçimleri ve çalışan-örgüt bağı formlarının ekstrem bağlamlarda incelenmesi önemli görünmektedir. Örneğin, yasal olmayan ancak örgütsel alanlarda neredeyse 'sorgulanmaksızın kabul gören' ve yerleşik hale gelen kayıt dışı göçmen istihdamına dair yeni ve dual pratiklerin neler olduğunun, toplumsal düzeyde sığınmacı ve göçmenlere karşı düşmanca ve ayrımcı ve bu pratikleri benimseyen örgütleri suçlayıcı retoriklerin, örneğin, organize ve bireysel aktörleri nasıl etkilediğini incelemek mümkündür. Bu kapsamda toplumsal düzeydeki göçmen karşıtı retorüğün örgütün meşruiyetini paydaşlarının ve genel olarak toplumun gözünde tartışmalı hale getirip getirmediğinin ampirik olarak gösterilmesi de önemli görünmektedir. Benzer şekilde kayıt dışı sığınmacı ve göçmen istihdam pratiğini dini kimlik temelli kapsayıcı ve ülkenin rekabet gücüne katkı sağladığı argümanı ile meşru kılmaya çalışan bir retorüğün de yasa dışı istihdam pratiklerinin yayılımı ve meşruiyet süreci üzerindeki etkilerinin analiz edilmesi faydalı olabilecektir. Sonuç olarak göçler çağında ortaya

ıkan yeni örgütlenme biçimleri ve örgütsel pratiklerin farklı kuramlardan beslenerek incelenmesinin, kuramsal gelişime katkı potansiyeli taşıyacağı düşünülmektedir.

2. ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK İLGİ GRUBU (D&I)

Etnik kimliklerin gruplar arası bağlamda analizi önemli görünmektedir. Türkiye gibi yoğun göç alan ve sığınmacılara karşı hem din temelli kapsayıcılığın ve hem de etnik köken temelinde ayrımcı ve düşmanca bir politik retoriğin yüksek sesle dile getirildiği bir ulusal bağlamda, sığınmacı/göçmen statüsünde kayıtlı veya kayıt dışı olarak istihdam eden ve edilen popülasyonların incelenmesi önemli görünmektedir. Örneğin iş arkadaşları ve yöneticilerinin etnik ayrımcı ve aşağılayıcı söylemlerinin ve kayıt dışı sığınmacı çalıŐanlara spesifik iŐe alma, rol atama ve cretleme gibi pratiklerin normalize olarak ‘işyerinde hayatın olağan akıŐının bir parçası haline geldiği ‘ bir örgütsel bağlamda, etnik kimliğin baskın sosyal kimlik olması beklenebilecektir. Bu nedenle işgücü çeŐitlilięini yönetme paradigmaları, sosyal kimlik kuramı ve self- kategorizasyon kuramlarından beslenen, pozitivist veya eleŐtirel lensle ‘gler çağında kimliklerin nasıl yapılandığı ve yeniden yapılandı(rıldı)ęını anlamaya dair teorik ve ampirik çalışmaların sempozyuma önemli katkı yapacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan kapsayıcı bir örgüt ikliminin nasıl inşa edilebileceğinin iyi uygulama örneklerine dayalı olarak modellenmesi ve tartıŐılmasının özellikle pratisyenler açısından değer yaratacağı açıktır.

3. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ İLGİ GRUBU (OB)

Örgütsel Davranış alanına dair ana akım çalıŐmalarda bireyin algı, tutum ve davranıŐlarının bireysel ve örgütsel sonuçları ve bu sonuçların ortaya çıkmasına yol açan öncül ve

düzenleyici/aracı değişkenlerin neler olduğu sorularına cevap aranmaktadır. Nitekim ortalama bir batı ülkesinde yerleşik bağlamdan toplanan verilerle geliştirilmiş ölçekler , farklı bağlamlara uyarlanarak veya sadece tercüme edilerek çalışmalar yürütülmektedir. Bu derin tartışmalar bir yandan sürerken göçler çağında ‘ aynı bağlamda çalışan fakat farklı etnik kökene sahip bireylerden oluşan örneklemelerden’ elde edilen veri setleri üzerinde yürütülen analizlere dayalı bulgular, güvenilirlik ve geçerlilik endişesi nedeniyle tartılmalı hale gelebilmektedir.Örneğin, kayıt dışı (enformel) olarak istihdam edilen sığınmacıların mobiliteleri zaten sıfır iken deneklerin ‘işten ayrılma niyetlerini veya ‘ahlaki bulmadıkları (normatif bağlılık) için mi yoksa daha iyi koşullar sunan başka iş teklifi olmadığı (devamlılık bağlılığı) için mi’ örgüte bağlandıklarını ölçen maddelerine verdikleri puanlar üzerinden ‘gerçeğe ulaşmak’ mümkün olmayabilecektir. Bu nedenle Örgütsel Davranış alanında çalışan çalışan akademisyenlerin göçler çağında örgütsel bağlılık, örgüte aidiyet, işten ayrılma niyeti ve davranışı, güven gibi kavramsal yapıları (construct) ölçtüğü varsayılan ölçüm araçları ile araştırma tasarlanmanın olası komplikasyonlarını ve çözüm önerilerini tartışmaları kuramsal katkı potansiyeli taşımaktadır.

SUNULACAK ÇALIŞMALARIN ÖZETLERİ

(Her bir çalışmanın aşağıda belirtilen beş başlık altında an fazla 3 sayfa olacak şekilde hazırlanması beklenmektedir.)

1. Yasa Dışı Ama Meşru : Türkiye’de Enformel Suriyeli Sığınmacı İstihdam Pratiklerinin Meşruiyet Kazanma Sürecinin Analizi

Bilçin Tak Meydan

Giriş:

Kuramsal Arka Plan:

Metodoloji (kavramsal çalışmalar hariç):

Bulgular:

Sonuç ve Tartışma:

2. Örgütsel Davranış Alanına Dair Kavramsal Yapılarla Göçler Çağında Algı Tutum ve Davranış Ölçmek Mümkün mü?

Yazar adları

Giriş:

Kuramsal Arka Plan:

Metodoloji:

Bulgular:

Sonuç ve Tartışma:

3. Etnik Kimlik mi Örgüt Üyeliği Kimliği mi? Sığınmacı çalışanların etnik kimliklerinin baskın sosyal kimlik olarak yapılanmasına yol açan bağlamsal faktörlerin analizi

Yazar adları

Giriş:

Kuramsal Arka Plan:

Metodoloji:

Bulgular:

Sonuç ve Tartışma:

4. Etnik Farklılıkları Kapsayıcı Örgüt Kültürü İnşası: Sığınmacı İstihdam Eden Örgütler İçin Bir Kültürel Değişim Modeli Önerisi

Yazar adları

Giriş:

Kuramsal Arka Plan:

Metodoloji:

Bulgular:

Sonuç ve Tartışma:

Referanslar: 5

Ashforth B.E., 1989. Social Identity Theory and The Organization in *Academy of Management Review*, 14(1):20-39

Hogg, M.A., & D.I. Terry. 2000. Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts. *Academy of Management Review*, 25(1): 121–140.

Tajfel, H. 1982. Social Psychology of Intergroup Relations. *Annual Review Psychology*, 33: 1–39.

Tajfel, H., & Turner, J.C. 1979. An Integrative Theory of Intergroup Conflict in W.G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*: 33-47. Monterey, CA: Brooks/Cole.

Tajfel, H. & Turner, J.C. 2004. The Social Identity Theory of Intergroup Behavior in J.T. Jost & J. Sidanius (Eds.), *Key Readings in Social Psychology: Political Psychology*: 276-293. New York: Psychology Press.

Turner, J.C. 1991. *Social Influence*. Buckingham: Open University Press

⁵ Örnek olarak verilmiştir. Sempozyumda sunulacak çalışmalara göre değişecektir. Tüm çalışmalara ait referanslar, sempozyum önerisinin sonunda toplu olarak ve yazım kurallarına uygun şekilde yeracaktır.