



www.turkishstudies.net/economy

Turkish Studies - Economics, Finance, Politics

eISSN: 2667-5625

Research Article / Araştırma Makalesi



INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY
Sponsored by IBU

Alışveriş Merkezi Çalışanlarına Yönelik Bir Model Önerisi: İşyeri Esaslı Sosyal Diyalog Modeli*

A Model Suggestion for Shopping Mall Workers: Workplace-Based Social Dialogue Model

Kenan Özmen** - Adnan Küçükali***

Abstract: The precariat is one of the concepts developed over the last quarter-century to elucidate the shifts global capitalism has brought about in class structure. With the dominance of neoliberal economic policies in the 21st century, the concept of the precariat, which is utilized to indicate precarious workers (labor market security, employment security, job security, work security, skill reproduction security, income security, and representation security) in the labor market, is used in the literature to describe workers in new forms of employment, the number of which is increasing day by day. The purpose of this study is to investigate the problems of shopping mall workers considered in the precariat class for various variables and to develop social policy recommendations accordingly. In the study, a case study method from qualitative research methods was preferred. Within this scope, face-to-face interviews were held with 30 workers employed in different sectors at 16 Malls within the boundaries of Istanbul city in 2021 using a semi-structured interview form developed by scientists specializing in this field. Apart from their demographics, participants were asked about their working life. The obtained data were interpreted by analyzing it with the help of the NVivo Pro 12 computer software. According to the research findings, there was no discrimination in workplaces and no wage discrimination among Mall workers. It was also determined that employees' wage satisfaction levels were low, the approach of being unionized was not getting enough attention among employees, and employees' views on changes at the workplace were not being taken into consideration. As a result of the research, a model of "workplace-based social dialogue" was proposed to enable employees to participate in management practices.

* Bu araştırma, Kenan Özmen'in, Doç. Dr. Adnan Küçükali danışmanlığında Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda 25.08.2022 tarihinde savunularak kabul edilen "Çalışma Hayatında Yaşanan Değişimler Bağlamında Güvencesizleştirme Prekaryalaştırma Örüntüleri: Avım Çalışanları Üzerine Alan Araştırması" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir. Araştırmanın etik izni 28.07.2021 tarihinde 88656144-000.E.2100195061 evrak sayı numarasıyla Atatürk Üniversitesinden alınmıştır.

** Sorumlu Yazar: Öğr. Gör. Dr., Muş Alparslan Üniversitesi, Bulanık Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü.

Corresponding Author: Lecturer Dr., Muş Alparslan University, Bulanık Vocational School, Office Services and Secretarial Department.

ORCID 0000-0003-4179-9712

k.ozmen@alparslan.edu.tr

*** Doç. Dr., Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. Assoc. Prof., Ataturk University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Labor Economics and Industrial Relations.

ORCID 0000-0002-3908-3400

adnankucukali@atauni.edu.tr

Cite as/ Atıf: Özmen, K. & Küçükali, A. (2023). Alışveriş merkezi çalışanlarına yönelik bir model önerisi: İşyeri esaslı sosyal diyalog modeli. *Turkish Studies - Economy*, 18(1), 255-271. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.66523>

Received/Geliş: 22 November/Kasım 2022

Accepted/Kabul: 20 March/Mart 2023

Published/Yayın: 25 March/Mart 2023

Checked by plagiarism software

© Yazar(lar)/Author(s) | CC BY-NC 4.0

Structured Abstract: The rapid growth in economic and social inequalities throughout the world has necessitated a more contemporary approach to the concept of class. Although debates continue on the thesis that class formation is based on periods before the capitalist mode of production, it is accepted that the traditional working class in particular emerged simultaneously with the capitalist mode of production. In the 20th century, the rejection of traditional class theories and the development of new class theories emerged as a result of transformations in the capitalist mode of production (Oran, 2015, p.237).

The increment in capital accumulation along with globalization and the submission to capitalism and acceptance of its superiority by non-capitalist and radical nationalist regions of the world have revealed a new global worker class (Munck, 2013, p.747). The increase in flexibility in the labor market in the new capitalist system has revealed risky and precarious working conditions. This situation has pushed employees to a disadvantageous position. Thus, it has led to the formation of a new global 'precariat' class that does not have any stability, which refers to the millions of people spread across the globe (Standing, 2019, p.11).

It is observed that contrary to other occupational groups, no sense of career or professional identity develops in precariat workers. Because in this way, employees live in fear of unemployment at all times because they work in a precarious way.

Standing describes the precariat as the new class of workers encountered in the 20th century in his book "The Precariat: The New Dangerous Class". These employees are predominantly the class that does business to labor markets with limited-contract, part-time shifts, and project-based contracts. The main factor in the definition is that it is seen as a class working in jobs that do not have permanent job security and continuity. According to him, this class lacks seven guarantees of labor under industrial citizenship. These guarantees are labor market security, employment security, job security, work security, skill reproduction security, income security, and representation security (Standing, 2019, p.11-45).

Precarious working is a social problem that can have implications beyond the work lives of individuals in academic and political discourses. As a result of globalization and neoliberal policies, the spread of non-standard work causes the issue of precarious work to remain on the agenda. As the situation of labor vis-à-vis capital has deteriorated, the use of the term precariousness has become widespread around the world, both to describe the expansion of flexible working structures and to indicate the increase in perceptions of insecurity among workers (Alberti, et al., 2018, p.448).

Precarious workers are forced to work on a knife edge. Industrial and service workers of all kinds can now be unseated not only by workers who want to work elsewhere for cheaper but also by new computer-driven production and communication systems that replace labor. Thanks to technology, companies and investment capital can cancel their activities at the speed of an electronic signal or move them anywhere in the world without the need for any democratic approval. The vast majority of people on the planet have been radically disempowered, and the global corporate system, billed under the saleable 'free trade' category, has brought employees into the era of disposable humanity (McMurtry, 1999, p.62).

Method

In this context, since Mall employees, who constitute an important place in today's working life, are considered in the precariat class, the need to investigate the working relationships and conditions of this new class has prompted scientific investigations. This research was carried out using qualitative research methods in a total of 20 workplaces in 16 shopping malls located in Istanbul. In the research, a case study from qualitative research methods was preferred. In this context, interviews were conducted with the participants using a semi-structured interview form consisting of two parts, prepared by scientists specialized in this field. The interviews were based on volunteering and a voice recorder was used. To keep the privacy and information of the participants confidential, their real names were not denoted and the participants were coded as K1, K2, K3...

The content analysis method, which is often used in qualitative research methods, was used in the research. The content analysis method is a method that aims to present the problem systematically and impartially. In addition, the NVivo Pro 12 computer software was used to analyze the obtained data. After the data analysis process is completed, the data was presented with a trilogy of code, category, and theme.

Results

According to the results of the research, it was concluded that there was no discrimination and wage discrimination among the employees in the same workplace, that the unionization among the shopping mall employees was very low, and that the approach of the employees to the union was negative. In addition, it was determined that the wage satisfaction levels of the employees were low. As a result of the research, a model was proposed to improve the working life of employees.

In developed, underdeveloped, and developing democratic countries, working life is mainly regulated by dialogue and agreements between workers and employers. Unions are involved in the social dialogue to represent the worker groups. The concept of social dialogue, which originated in the West, is one of the concepts put forward to regulate and clarify the relations in working life. This concept, which emerged after World War II, is mainly based on the idea of social reconciliation and peace (Atasayar, 2011). ILO states that social dialogue contributes to the overall cohesion of societies and is very important for well-functioning and productive economies (ILO, 2019a).

The decline of union organizations causes employees to be underrepresented in the dialogue process. In shopping malls, where the unionization rate is low, employees are hired with individual contracts due to their non-unionized working conditions. With this research, the "Workplace-Based Social Dialogue" model was proposed to eliminate the negativities experienced by shopping mall employees in their working life or reduce them to a low level. According to the model, social dialogue can be carried out in the form of bilateral (employee-employer representatives, employee or employer), or trilateral dialogue (employee-employer-state). It will only be possible to carry out social dialogue in a healthy way through unions by sufficiently increasing union organization within shopping malls. The nature of industrial democracy and labor relations in enterprises will be regulated either through union representatives or by individual employees. With the social dialogue model proposed in this research, comprehensive obligations were also proposed for the Turkish Employment Agency (ISKUR), which represents the state in labor relations.

Keywords: Precariat, working life, globalization, social dialogue, industrial democracy

Öz: Prekarya, küresel kapitalizmin sınıf yapısında meydana getirdiği değişimleri açıklamak için son çeyrek yüzyılda geliştirilen kavramlardan biridir. 21. yüzyılda neoliberal ekonomik politikaların hâkim olmasıyla birlikte işgücü piyasasında güvencesiz çalışanları (iş piyasası güvencesi, istihdam güvencesi, iş güvencesi, çalışma güvenliği, vasıfların yeniden üretiminin güvencesi, gelir güvencesi ve temsil güvencesi) tanımlamak için kullanılan prekarya kavramı, literatürde, sayıları her geçen gün artan yeni istihdam şekillerinde çalışanları tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır. Bu çalışmanın amacı, prekarya sınıfında değerlendirilen Alışveriş Merkezi (AVM) çalışanlarının sorunlarını çeşitli değişkenler açısından incelemek ve bu doğrultuda sosyal politika önerileri geliştirmektir. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması tercih edilmiştir. Bu kapsamda, 2021 yılında İstanbul ili sınırları içerisinde 16 AVM’de, değişik sektörlerde istihdam edilen 30 çalışan birey ile alanda uzman akademisyenler tarafından geliştirilmiş yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak, herhangi bir zaman kısıtı olmaksızın yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara demografik bilgileri dışında, çalışma hayatı ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Elde edilen veriler NVivo Pro 12 bilgisayar programı yardımıyla analiz edilerek yorumlanmıştır. Araştırma bulgularına göre; AVM çalışanları arasında işyerlerinde ayrımcılık yapılmadığı ve ücret ayrımcılığının olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların ücret memnuniyet düzeylerinin düşük olduğu, çalışanlar arasında sendikali olma yaklaşımının yeterince ilgi görmediği, çalışanların işyerinde meydana gelen değişikliklerde görüşlerinin alınmadığı belirlenmiştir. Araştırma sonucunda çalışanların yönetime katılmalarının sağlanabilmesi adına "işyeri esaslı sosyal diyalog" modeli önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Prekarya, çalışma hayatı, küreselleşme, sosyal diyalog, endüstriyel demokrasi

Giriş

Farklı mimari yapıları ve estetik görünüşleriyle AVM’ler, her geçen gün müşteri potansiyelini geliştiren yeni pazarlar oluşturmakta (Şentürk ve Tekin, 2015) ve burada çalışan birey sayısını artırmaktadır. ICSC raporuna göre AVM’ler dünya genelinde istihdam yaratma kapasitesi

açısından ön plana çıkan yerler konumundadır (ICSC, 2018, s.7-14; Özkaplan, Ruben ve Öztan, 2016). Günümüzde AVM'ler öğrenciler, emekliler, düşük vasıflı/egitimli olanlar ve kadınlar dâhil olmak üzere esnek çalışma fırsatları arayanların uğrak noktası konumundadır (ICSC, 2018, s.14). Bu kapsamda Türkiye'deki mevcut AVM'ler yaklaşık 500.000 kişiye çalışma imkânı sunmaktadır (Saruhan, 2017, s.39).

Güvencesiz çalışma akademik ve siyasi söylemlerde bireylerin iş yaşamlarının ötesinde etkilere sahip olabilen toplumsal bir sorundur. Küreselleşme ve neoliberal politikalar sonucunda standart dışı çalışmanın yaygınlaşması güvencesiz çalışma konusunun gündemde kalmasına neden olmaktadır (Güler, 2015). Emeğin sermaye karşısında durumu kötüleştiğçe hem esnek çalışma yapılarının genişlemesini tanımlamak hem de işgörenler arasındaki güvensizlik algılarındaki artışı belirtmek için güvencesizlik teriminin kullanımı dünya genelinde yaygınlaşmaktadır (Alberti, vd., 2018, s.448).

Güvencesiz çalışmayı Standing'in prekarya tanımı ile açıklamak mümkündür. Çünkü Standing prekarya sınıfını işgücü piyasasında çeşitli güvencelerden yoksun olmak şeklinde tanımlamıştır. Bu güvenceler iş piyasası güvencesi, istihdam güvencesi, iş güvencesi, çalışma güvenliği, vasıfların yeniden üretiminin güvencesi, gelir güvencesi ve temsil güvencesidir (Standing, 2019, s.26). İşgücü piyasasıyla bağlantılı olarak ortaya çıkan bu güvencesizlik türleri hizmet sektöründe istihdam edilen AVM çalışanlarının işgücü piyasasındaki varoluşlarını da betimlemektedir.

Zaniello (2020)'ya göre prekarya, işverenleriyle olan geçici ve zayıf ilişkilerinin sonucunda çoğunu herhangi bir zamanda işten çıkarma ve işten çıkarılmada sorumlu kılınan geniş bir küresel iş gücünden meydana geldiğini belirtmektedir (Zaniello, 2020, s.1). Çalışanların işverenleriyle zayıf ilişkileri ve işten çıkarılmada istifaya zorlanmaları, mobbinge maruz bırakılmaları (Saruhan, 2017, s.66) AVM çalışanlarının prekarya sınıfı içerisinde değerlendirilmesine neden olmaktadır.

Çalışanların işverenleriyle ilişkilerinin zayıf olmasının başlıca nedeni sosyal diyalogun yetersiz olmasıdır (Cam, 2010). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne göre sosyal diyalog, zor sorunları çözmeye ve sosyal uyumu güçlendirmeye yardımcı olan güçlü bir araçtır (ILO, 1999). Sosyal diyalog işyerlerinde endüstriyel demokrasinin sağlanması, işçi ve işveren arasında güven oluşumunun sağlanması açısından birincil derece öneme sahiptir (Cam, 2010).

Türkiye'de AVM'lere yönelik yapılan çalışmalarda genellikle tüketim kültürü üzerine yapılan araştırmalar ağırlıktadır. Ancak son yıllarda AVM çalışanlarının da konu edildiği çalışmalarda dikkate değer bir artış söz konusudur. Bu çalışmalardan bazıları şunlardır. Şentürk ve Tekin (2015), "Örgütsel Bağlılığın İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri" Yenihan, Öner ve Balcı (2016), "AVM Çalışanlarının İş Doyumu ve Yaşam Doyumu", Coşkuner ve Şentürk (2017), "Dönüşümcü ve İstismarcı Liderlik Davranışlarının İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi", Başol ve Saruhan (2018), "AVM Çalışanlarının Çalışma Koşullarının İnsan Onuruna Yakınsız İş Bağlamında Değerlendirilmesi" Öztürk Başol (2020) "İş Stresi, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkileri" şeklinde sıralanabilir. Bu araştırma, güvencesiz bir şekilde çalışan ve AVM'lerde istihdam edilen emekçilerin çalışma koşullarını, sosyoekonomik düzeylerini ve sendikali olup/olmama nedenlerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Alt amaçlar:

Bu alt amaçlar aşağıda başlıklar halinde verilen sorular çalışanlarla yapılan mülakatlardan elde edilen veriler neticesinde şekillendirilmiştir:

- İşyerlerinde personel arasında herhangi bir ayrımcılık yapılıyor mu?
- İşyerinizde eşit işe eşit ücret uygulanıyor mu?
- Herhangi bir sendikaya üye misiniz? Sendika üyesi olmanız halinde size sağlayabileceği katkıları değerlendirir misiniz?

- Yaptığımız iş karşılığında almış olduğunuz ücreti nasıl değerlendirirsiniz?
- Çalıştığımız bu işyerinde işverenle bir diyalog ortamınız mevcut mu? Sizin görüşlerinize önem veriliyor mu?

Yöntem

Araştırmada yöntem olarak nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmalar, kişilerin kendi deneyimlerine nasıl bir anlam yükledikleri ile ilgilenen bir yöntem (Merriam, 2013) olduğundan bu araştırmada tercih nedeni olmuştur. Ayrıca nitel araştırmalar geleneksel araştırma yöntemleriyle ifade edilmesi zor olan sorulara cevap bulmak için kullanılan bir yöntem olmasının yanı sıra sosyal olaylarla ilgili nicel araştırmalara göre daha derinlemesine bilgi sağlarlar (Büyüköztürk vd. 2020, s. 252). Bu araştırma yöntemi yeterince anlaşılmayan herhangi bir olgunun arkasında ne olduğunu ortaya çıkarmak, olguyu anlamak ve olgu hakkında derinlemesine bilgiye ulaşmak için araştırmacılar için uygun yöntemlerdir (Strauss & Corbin, 1990). Araştırmada AVM çalışanlarının çalışma hayatlarına ilişkin fikirlerini derinlemesine incelemek, çalışanların deneyimlerini tespit edebilmek adına çalışanlarla görüşmeler gerçekleştirilmiş, çalışanların görüşleri tema ve kategoriler halinde sunulmuştur.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması tercih edilmiştir. Durum çalışması, gözlemsel verilere dayanarak bir durumun derinlemesine araştırılmasıdır (Gerring, 2007, s.28). Araştırmacının gerçek yaşam ve güncel bir durum hakkında detaylı ve derinlemesine bilgi topladığı ve sonunda bir durum betimlemesi ya da durum temaları ortaya koyduğu nitel bir yaklaşımdır (Creswell, 2021, s.99). Araştırmaya katılan AVM çalışanları arasında ayrımcılık (personel ve ücret ayrımcılığı) yapılıp yapılmadığı, çalışanların sendika hakkında düşünceleri, ücret memnuniyeti ve sosyal diyalog ile alakalı beş soruluk, alanında uzman akademisyenlerce hazırlanan geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış yarı yapılandırılmış görüşme formu eşliğinde görüşmeler yüz yüze mülakat şeklinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Çalışma Grubu

Nitel araştırmalarda ilk adım araştırmanın çalışma grubunun seçilmesidir (Marvasti, 2004, s.9). Bu araştırmada çalışma grubunun belirlenmesi ve araştırma evreninin oluşturulmasında amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Creswell (2021), amaçlı örnekleme türü için üç konunun önemli olduğunu ve bu konuların yaklaşımın özelliğine göre değişebileceğini ifade etmektedir. Birinci konu, *örneklemede yer alan katılımcılar*, yer alan katılımcılar hakkında mümkün olduğunca bilgi verilmelidir. Bu araştırmada katılımcılar hakkında detaylı bilgi verilmiştir. İkinci konu, *örnekleme seçme türleri*, amaçlı örneklemede araştırmacı katılımcıları araştırılacak konu doğrultusunda seçmek zorundadır. Bu araştırmada araştırmanın katılımcıları araştırma doğrultusunda AVM çalışanları arasından kartopu örnekleme (snowball sampling) yöntemiyle seçilmiştir. Kartopu örnekleme nitel araştırmada sıklıkla kullanılan bir yöntemdir (Yağar ve Dökme, 2018). Üçüncü konu, *katılımcı sayısı ve araştırılan durum*, durum çalışmalarında dört veya beş durumdan daha fazlasının olmaması gerekmektedir (Creswell, 2021, s.156-159). Araştırmada katılımcı sayısının belirlenmesinde veri doygunluğu ölçüt alınmış ve otuz katılımcı araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırma AVM’lerde çalışanların güvencesizleştirme bağlamında ele alındığından tekli bir durumdan oluşmaktadır. Görüşülen katılımcıların mahremiyeti ve bilgilerinin gizli kalması amacıyla gerçek isimlerine yer verilmemiş, bunun yerine katılımcılar K1,K2,K3...şeklinde kodlanmıştır. Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Medeni Durumu	İşyerindeki Pozisyonu	Hizmet Yılı	Sendika Üyelik Durumu
K1	Kadın	34	Lise Mezunu	Bekâr	Departman Müdürü	14 Yıl	Sendikalı
K2	Erkek	36	Yüksek lisans mezunu	Evli	Satış Danışmanı	8 Yıl	Sendikasız
K3	Kadın	21	Önlisans Mezunu	Bekâr	Karşılama Hostesi	2.5 Yıl	Sendikasız
K4	Erkek	32	Lise Mezunu	Bekâr	Güvenlik Görevlisi	15 Yıl	Sendikasız
K5	Kadın	33	Lisans Mezunu	Evli	Satış Danışmanı	6 Yıl	Sendikasız
K6	Erkek	31	Lisans Mezunu	Bekâr	Satış Danışmanı	4 Yıl	Sendikasız
K7	Kadın	27	Lisans Mezunu	Bekâr	Satış Danışmanı	3 yıl	Sendikasız
K8	Kadın	20	Lise Mezunu	Bekâr	Satış Danışmanı	1 Yıl	Sendikasız
K9	Kadın	23	Lise Mezunu	Bekar	Satış Danışmanı	2 Yıl	Sendikasız
K10	Erkek	37	Lisans Mezunu	Evli	Satış Danışmanı	2 Yıl	Sendikasız
K11	Erkek	33	Lise Mezunu	Evli	Süpervizör	8 Yıl	Sendikalı
K12	Erkek	31	Lisans Mezunu	Evli	Kasiyer	4 yıl	Sendikasız
K13	Erkek	32	Lisans Mezunu	Evli	Reyon Görevlisi	4 Yıl	Sendikasız
K14	Erkek	31	Lise Mezunu	Evli	Satış Danışmanı	15 Yıl	Sendikasız
K15	Erkek	67	İlkokul Mezunu	Evli	Fırın Ustası	47 Yıl	Sendikasız
K16	Kadın	21	Lise Mezunu	Bekar	Garson	4 Yıl	Sendikasız
K17	Erkek	39	Lise Mezunu	Evli	İşletme Müdürü	22 Yıl	Sendikasız
K18	Kadın	20	Lise Mezunu	Bekar	Karşılama Hostesi	1 Yıl	Sendikasız
K19	Erkek	50	Lisans Mezunu	Evli	Mağaza Müdürü	5 Yıl	Sendikasız
K20	Erkek	25	Önlisans Mezunu	Bekar	Satış Danışmanı	6 Yıl	Sendikasız
K21	Erkek	40	Lise Mezunu	Evli	Mağaza Müdürü	20 Yıl	Sendikasız
K22	Erkek	30	Lisans Mezunu	Bekar	Satış Danışmanı	3 Yıl	Sendikasız
K23	Erkek	30	Önlisans Mezunu	Evli	Satış Danışmanı	7 Yıl	Sendikasız
K24	Erkek	33	Önlisans Mezunu	Evli	Satış Danışmanı	7 Yıl	Sendikasız
K25	Erkek	37	Lisans Mezunu	Evli	Kasiyer	7 Yıl	Sendikasız
K26	Erkek	37	Yüksek lisans mezunu	Evli	Satış Danışmanı	7 Yıl	Sendikasız
K27	Erkek	37	Lise Mezunu	Evli	Garson	20 Yıl	Sendikasız
K28	Kadın	24	Önlisans Mezunu	Bekar	Garson	6 Yıl	Sendikasız
K29	Erkek	31	Lise Mezunu	Evli	Satış Danışmanı	8 Yıl	Sendikasız
K30	Erkek	22	Önlisans Mezunu	Bekar	Satış	3 Yıl	Sendikasız

Tablo 1 verilerine göre, araştırmaya katılanların %70'i (21 katılımcı) erkeklerden, %30'u (9 katılımcı) kadınlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayandığından kadın katılımcıların daha isteksiz davrandıkları gözlemlenmiş bu nedenle daha çok sayıda erkek katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcıların yaşları 20-67 yaş arasında ve yaşlarının ortalaması 32,13'tür. Katılımcıların eğitim durumları ise bir kişi ilköğretim mezunu, on iki kişi lise mezunu, altı kişi ön lisans mezunu, dokuz kişi lisans mezunu, iki kişi yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların medeni durumları on üç kişi bekâr, on yedi kişi evlidir. Katılımcıların işyerindeki pozisyonları incelendiğinde on beş katılımcı satış danışmanından oluşmaktadır. Diğer katılımcılar ise dört kişi müdür (mağaza, işletme, departman), üç kişi garson, iki kişi karşılama hostesi, iki kişi kasiyer, bir kişi reyon görevlisi, bir kişi güvenlik görevlisi, bir kişi süpervizör, bir kişi fırın ustası olarak çalışmaktadır. Çalışma sürelerinin ortalaması ise 8,71 yıldır. Son olarak sendika üyelik durumları incelenmiş yalnızca iki çalışanın (%6,6) sendikaya üye olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Bu araştırmada, nitel araştırmalarda en çok kullanılan yöntem olan görüşme yöntemi kullanılmıştır. Görüşme yönteminde araştırmacı belli bir süre içerisinde belirli bir bağlam üzerinde iletişim kurarak bilgi almaya çalışır (Baltacı, 2021, s.51). Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu hazırlanmadan önce birkaç süreç gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya başlamadan önce alanda uzman farklı üniversitelere mensup beş akademisyenle görüşülerek sorular hazırlanmıştır. Bu bağlamda soruların iç geçerliliğini artırmak, kapsam, anlaşılabilirlik ve açıklığı sağlayıp, sağlamadığını anlamak için ayrıca nitel çalışma alanında uzman iki akademisyenin de görüşleri alınmıştır. Son olarak Muş ve Erzurum illerinde AVM'lerde çalışanlar arasında pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulamadan sonra sorulara son şekli verilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik bilgileri yer alırken ikinci bölümde araştırma kapsamında beş soru yer almaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu esnek bir görüşme ortamı sağlamış ve verilen bilgilerin derinlemesine incelenmesine olanak tanımıştır.

Görüşmeler İstanbul'un Anadolu ve Avrupa yakasında bulunan on altı AVM'de Haziran-Ağustos 2021 tarihleri arasında toplam yirmi işyerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışanlar arasında tam zamanlı veya yarı zamanlı çalışma ayrımı yapılmadan toplamda otuz katılımcıya ulaşılmıştır. Görüşme öncesinde katılımcılar konu hakkında bilgilendirilmiştir. Görüşme esnasında ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Katılımcılarla görüşmeler en az 25 en fazla 47 dakika olarak gerçekleştirilmiştir. Toplam görüşme süresi 16 saat 26 dakikadır.

Çalışma yürütülürken etik kurallara riayet edilmiş ve Atatürk Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başkanlığı Etik Kurulundan 28.07.2021 tarihinde 88656144-000.E.2100195061 evrak sayı numarasıyla etik onay alınmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmanın veri analizi aşamasında nitel veri analizi tekniklerinden içerik analizi kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda veri analizi, analiz için verilerin hazırlanmasını ve organizasyonunu (transkript), verileri kodlamayı ve kodların bir araya getirilmesiyle temalara ulaşmayı ve analizin sonunda verileri şekiller ve tablolar halinde sunmayı içermektedir (Creswell, 2021, s.182). Bu araştırmada verilerin işlenmesi beş aşamada tamamlanmıştır. Bunlar; (1) Verilerin kodlanması, (2) Kategorilerin oluşturulması (3) Temaların bulunması, (4) Kodların ve temaların düzenlenmesi ve (5) Bulguların tanımlanması ve yorumlanmasıdır.

Bilgisayar ortamında yazıya dökülen görüşme kayıtları (16 saat 26 dakikalık) toplam 105 sayfalık bir görüşme raporu (transkript) haline getirilmiştir. Bu rapor birçok kez okunduktan sonra

veriler, NVivo 12 Pro bilgisayar programına yüklenmiştir. Yüklenen verilerle birkaç süreç gerçekleştirilmiştir. Bilgisayar programına yüklenen verilerin ilk önce kodları oluşturulmuştur. Daha sonra benzer kodlar birbiriyle ilişkilendirilerek gruplandırılmış ve kategorilere ulaşılmıştır. Kategorilerden yola çıkılarak temalar elde edilmiştir. Kodlama işlemi tamamlandıktan sonra tüm veriler kategoriler ve temalar esas alınarak frekanslar halinde tablolarla sunulmuştur. Araştırmada, veriler mülakatlardan yapılan alıntılarla desteklenmiştir.

Araştırmada kodlayıcılar arası görüş birliğinin sağlanması açısından verilerin uyumunu karşılaştırmak için elde edilen verileri araştırmacının yanı sıra nitel çalışmada uzman iki akademisyen analiz etmiştir. Daha sonra yapılan kodlamalar karşılaştırılarak (Güvenirlilik = [Görüş Birliği / (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı)] x 100) formülü aracılığıyla (Miles ve Huberman, 1994, s.64) uyuşum yüzdesi %95 olarak hesaplanmıştır.

Bulgular

Bu bölümde araştırma bulguları, araştırmanın amacına ve araştırma sorularına uygun şekilde oluşturulan kod, kategori ve temalar ele alınmıştır.

Kelime Bulutu

Bu araştırmada yapılan görüşmeler sonucunda veriler NVivo Pro 12 bilgisayar programına yüklenmiş ve kelime bulutu oluşturulmuştur. Kelime bulutu, bir metnin verilerini grafiksel olarak göstermenin en popüler yollarındandır (DePaolo ve Wilkinson, 2014). Türkiye’de yapılan araştırmalarda kelime bulutu analizinin kullanıldığı çalışmaların sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Şekil 1’de AVM’lerde çalışanların en çok kullandıkları kelimeler kelime bulutu şeklinde sunulmuştur.



Şekil 1: Kelime Bulutu

Şekil 1’de görüldüğü üzere görüşmelerde en fazla kullanılan kelimeler istatistiki olarak çalışma, ücret, kariyer, eşit, işyeri, ayrımcılık, sendika gibi çalışma hayatını ilgilendiren kelimeler olduğu görülmektedir.

Katılımcılardan alınan cevapların analizinde benzer veya ortak kodların durumuna göre aşağıda açıklandığı şekilde tema, kategori ve alt kategoriler sunulmuştur.

Tema: Çalışma Hayatının Güvencesi

Araştırma kapsamında “İşyerinizde personel arasında ayrımcılık yapılıyor mu?” ve “İşyerinizde eşit işe eşit ücret uygulanıyor mu?” sorularına karşılık ‘Ayrımcılık Durumu Kategorisi’ oluşturulmuştur. Ayrımcılık durumu kategorisine iki alt kategori oluşturulmuştur. ‘Personel Arasında Ayrımcılık Yok’ ve ‘Ücret Ayrımcılığı Yok’ ayrımcılık durumunun alt kategorileridir. Sendikaya Bakış Açısı’nın alt kategorileri, ‘Herhangi Bir Bakışa Sahip Olmayanlar’, ‘Olumlu Bakışa Sahip Olanlar’ ve ‘Olumsuz Bakışa Sahip Olanlar’dır. ‘Ücret Memnuniyeti’nin alt kategorileri ise, ‘Memnun’ ve ‘Memnuniyetsiz’dir. ‘Sosyal Diyalog Kategorisi’nin alt kategorileri ise ‘Görüş Alınıyor’ ve ‘Görüş Alınmıyor’dur. Tema-Kategori-Alt Kategoriler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Tema, Kategoriler ve Alt Kategoriler

Tema-Kategoriler-Alt Kategori	f	%	Katılımcılar (K)
Tema: Çalışma Hayatının Güvencesi			
Kategori 1. Ayrımcılık Durumu			
Alt Kategori 1. Personel arasında ayrımcılık yok	27	90,00	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,28
Alt Kategori 2. Ücret ayrımcılığı yok	28	93,33	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,28,30
Kategori 2. Sendikaya Bakış Açısı			
Alt Kategori 1. Herhangi Bir Bakışa Sahip Olmayanlar (Nötr)	11	36,67	3,7,8,9,10,15,16,24,27,29,30
Alt Kategori 2. Olumlu Bakışa Sahip Olanlar (Pozitif)	4	13,33	6,11,17,19
Alt Kategori 3. Olumsuz Bakışa Sahip Olanlar (Negatif)	15	50,00	1,2,4,5,12,13,14,18,20,21,22,23,25,26,28
Kategori 3. Ücret Memnuniyeti			
Alt Kategori 1. Memnun	7	23,33	1,6,14,15,18,23,28
Alt Kategori 2. Memnuniyetsiz	23	76,67	2,3,4,5,7,8,9,10,11,12,13,16,17,19,20,21,22,24,25,26,27,29,30
Kategori 4. Sosyal Diyalog			
Alt Kategori 1. Görüş alınmıyor	10	33,33	1,3,5,6,16,17,18,19,20,28
Alt Kategori 2. Görüş alınmıyor	20	66,67	2,4,7,8,9,10,11,12,13,14,15,21,22,23,24,25,26,27,29,30

Alt Kategori 1: Personel Arasında Ayrımcılık Yok

Ayrımcılığı bireye şahsi özelliklerinden ötürü diğer kimselerden farklı davranılması ve bu farklılıktan dolayı mağdur edilmesi şeklinde tanımlamak mümkündür (Demir, 2022). Bu kapsamda işyerlerinde ayrımcılık yapıp yapılmadığı katılımcılara sorulmuştur. Araştırmaya katılanların %90,00’ı (27 katılımcı) işyerlerinde personeller arasında ayrımcılık yapılmadığını ifade etmişlerdir;

K2: Çalıştığımız yerde ayrımcılık yapılmıyor. Çalıştığımız işyeriyle duygusal bir bağımız yok. Performansınıza göre değerlendiriliyorsunuz. Kapitalist bir sistemde yaşıyoruz. Para kazandırdığınız sürece iyi karşılırsınız.

K5: Pozisyonlar arasında ayırım var ama çalışanlar arasında ayrımcılık yok. Çalışanlar bakış açıları aynı diyebilirim.

K6: Ayrımcılık yapılmıyor. Çalışanların performansı önemlidir.

K14: Sosyal haklar konusunda herkes eşit. Ondan yana bir sıkıntımız yok. Performansına ve sürekliliğine göre herkesin yükselme şansı var. Ayrımcılık yapılmıyor.

K16: Patronumuz ile herhangi bir sıkıntımız yok. Herkese eşit davranır.

Elde edilen veriler aynı pozisyonda çalışanlar arasında “ayrımcılık yapılmıyor”, “bakış açıları aynı” ve “herkes eşit” gibi ifadelerinin kullanıldığını göstermektedir. Böylelikle işyerlerinde aynı pozisyonda çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Alt Kategori 2: Ücret Ayrımcılığı Yok

Çalışma hayatında yapılan iş ve hizmetin karşılığı olan ücret çalışanlar için hayati bir öneme sahiptir. Bu kapsamda katılımcılara “İşyerinizde eşit işe eşit ücret uygulanıyor mu? sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların %93,33’ü (28 katılımcı) ücret konusunda herhangi bir ayrımcılığın yapılmadığını ifade etmişlerdir.

K8: Herkes aynı ücreti alıyor. Yaptığın satış kadar da prim alıyoruz.

K9: Herkes asgari ücret ve prim alıyor. Ayrımcılık yok yani.

K14: Kurumsal bir firma olduğu için ayrımcılık yok. Herkes aynı ücreti alıyor.

K17: Eşit işlerde çalışan herkes eşit ücret alıyor. Ayrımcılık yok.

Yukarıda verilen örnek alıntılar doğrultusunda aynı pozisyonda çalışanlar arasında “ayrımcılık yok”, “herkes asgari ücret” ve “aynı ücret” gibi ifadelerin kullanıldığı görülmektedir. AVM çalışanlarının minimum asgari ücretle işe başladıkları ve performanslarına göre aldıkları prim ve bahşişlerin değiştiği ifade edilmiştir. İşyerlerinde aynı pozisyonda çalışanlar arasında ücret ayrımcılığının olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kategori 2: Sendikaya Bakış Açısı

AVM çalışanlarının sendika hakkındaki görüşlerinin belirlenmesi amacıyla “Herhangi bir sendikaya üye misiniz? Sendika üyesi olmanız halinde size sağlayabileceği katkıları değerlendirir misiniz?” sorusu sorulmuştur. Alınan cevaplar doğrultusunda sendika üyelik durumları demografik bilgilere eklenmiş, sendika üyesi olmanız durumunda sağlayacağı katkılar ise NVivo Pro 12 bilgisayar programına yüklenmiş ve kategorilere ayrılmıştır. Bu kapsamda üç kategori oluşturulmuştur.

Alt Kategori 1: Herhangi Bir Bakışa Sahip Olmayanlar (Nötr)

AVM çalışanlarının sendika hakkında görüşleri incelendiğinde araştırmaya katılanların % 36,67’si (11 katılımcı) sendika hakkında herhangi bir görüşlerinin ve düşüncelerinin olmadığını ifade etmişlerdir.

K3: Sendika hakkında pek bilgim yok. Babam emekli olmadan önce sendikalıydı. Ara sıra evde konuşurduk onların hakkını savunuyormuş ama bizde öyle bir durum yok.

K16: Sendika ne onu bilmiyorum. Hiç duymadım.

Elde edilen veriler katılımcıların sendika hakkında “bilgim yok” ve “bilmiyorum” gibi ifadeleri kullanıldığını göstermektedir.

Alt Kategori 2: Olumlu Bakışa Sahip Olanlar (Pozitif)

Araştırmaya katılanların bir kısmı % 13,33’ü (4 katılımcı) sendika hakkında olumlu bakışa sahiptirler.

K6: Sendikanın ne olduğunu biliyorum. Çalışanın korunması adına yasal olarak kurulan bir kurum. Bizim haklarımızı koruyan bir sendika var mı bilmiyorum. Olursa üye olurum.

K11: Sendikayı biliyorum. Sendika üyesiyim.

K17: Sendikalı değilim. Sektörle alakalı sendika var onu biliyorum. Çalışanlarımız sendikaya üye değil. Şirketimiz sendikaya girmemize karışmaz.

Elde edilen veriler katılımcıların sendika hakkında “biliyorum” ve “sendika üyesiyim” gibi ifadeleri kullandığını göstermektedir.

Alt Kategori 3: Olumsuz Bakışa Sahip Olanlar (Negatif)

Katılımcıların % 50,00’si (15 katılımcı) sendika hakkında olumsuz bakışa sahiptirler. Olumsuz bakışa sahip olanlar genellikle sendikaların işlevlerini kaybettiklerini iddia ederek sendikaya olumsuz yaklaşmaktadırlar. Buna göre;

K1: Sendika üyesiyim. Sendikalı olmasam zaten burada çalışmam. Burada başlandığı zaman haklardan yararlanabilmek için sendikalı olmak gerekiyor. Çalışanların hepsi sendikalıdır. Sendikanın ne olduğunu biliyorum ama günümüzdeki sendikalar hiçbir işe yaramıyor. Şirket izin vermiyor izin verirlerse sendikayı hemen bırakırım. Sendikanın bizi orada tutacak herhangi bir gücü yok. Sadece bizim üzerimizden para kazanan bir şirket olarak varlığına devam ediyor.

K2: Sendikaların içinin boşaltıldığını biliyorum. Sendika ilgimi çekmiyor.

K12: İşletme okuduğum için sendikayı biliyorum. Ama herhangi bir sendika üyeliğim yok. Üyede olmayı düşünmüyorum.

K14: Sendikalı değilim. Hiç düşünmedim. Zaten firmamızın sendikaya bakış açısını da bilmiyorum.

Alıntılar, katılımcılar “içi boş”, “işe yaramıyor”, “hiç düşünmedim” gibi ifadeleri kullandığını göstermektedir. AVM çalışanlarının sendika hakkında bilgilerinin yetersiz olduğu ve sendika üyeliğine yaklaşımlarının olumsuz olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kategori 3: Ücret Memnuniyeti

Araştırma kapsamında katılımcıların yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücreti değerlendirmeleri istenmiştir. Katılımcıların vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda iki alt kategori oluşturulmuştur. Bu kategoriler Memnun ve Memnuniyetsiz’dir.

Alt Kategori 1: Memnun

Araştırmaya katılanların küçük bir kısmı %23,33’ü (7 katılımcı) aldığı ücretten memnun olduğunu ifade etmiştir. Ücret memnuniyeti cinsiyet açısından incelendiğinde kadın katılımcılar arasında ücretinden memnun olanların oranı % 33,33 (3 katılımcı) iken erkekler arasında bu oran %19,04 (4 katılımcı)’tür. Medeni durumları göz önüne alındığında bekâr katılımcıların %30,76 (4 katılımcı) ücretinden memnunken evli katılımcılar arasında bu oran %17,64 (3 katılımcı)’tür. Buna göre;

K1: Türkiye şartlarında ben bekâr biri olarak aldığım ücret yeterli. Bizim mağazamızda 2 ayda bir çift maaş alıyorum. Mağazadan aylık 500 TL alışveriş hakkım var ama bir müdür olarak bu maaşı alıyorum ve bekârım.

K6: Kurumsal bir firmada çalıştığım için memnunum. Sadece ücret düzeyinden bakmıyorum ben bu olaya kurumsal olduğu için şartlarından memnunum. Evli olursam bu ücret yetmez. Evlenirsem eşim çalışmazsa bu ücret yetmez. Bunun farkındayım. Onun için evlenmiyorum.

K14: Benim pozisyonum için güzel. Asgari ücretten daha fazla alıyorum. Firmamı ve işimi seviyorum. Ama farklı semtlerden gelen ve asgari ücret alan arkadaşlarıma aldıkları ücret yetmiyor.

Örnek alıntılar katılımcıların ücret memnuniyetini “memnunum”, “yeterli” ve “güzel” şeklinde ifade ettiklerini göstermektedir.

Alt Kategori 2: Memnuniyetsiz

Araştırmaya katılanların % 76,67'si (23 katılımcı) aldığı ücretten memnun olmadığını ifade etmiştir. Ücret memnuniyetsizliği cinsiyet açısından incelendiğinde ücretinden memnun olmayan kadınların oranı % 66,67 (6 katılımcı) iken erkekler arasında bu oran % 80,96 (17 katılımcı)'dır. Buna göre;

K2: Çalışma hayatımı ekonomik açıdan değerlendirebilirim. Biz yılda bir defa zam alıyoruz. Kullandığımız bütün ürünler her gün zamlanıyor. Aldığımız ücret bu yüzden yetmiyor.

K10: Günde en az sekiz saat çalışıyoruz. Evliyim. Çocuğum var asgari ücret yetmiyor.

K16: Aldığımız ücret yeterli değil. Ama biz garsonlar arasında bahşiş olayı var. Zengin bir muhitte kaliteli müşterilerimiz var. Onların bırakmış olduğu bahşişi akşam iş bittikten sonra kendi aramızda bölüşüyoruz.

Katılımcılar ücret memnuniyetsizliklerini “yeterli değil”, “yetmiyor” ve “işin karşılığı değil” gibi ifadelerle açıklamaktadırlar. Elde edilen verilerle katılımcıların almış oldukları ücretten memnun olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Kategori 4: Sosyal Diyalog

AVM çalışanlarına, “çalıştığınız işyerinde işverenle bir diyalog ortamınız mevcut mu, sizin görüşlerinize önem veriliyor mu?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda Görüş Alınıyor ve Görüş Alınmıyor diye iki alt kategori oluşturulmuştur. Bu alt kategoriler ve alıntılar aşağıda sunulmuştur.

Alt Kategori 1: Görüş Alınıyor

Katılımcıların %33,33 (10 katılımcı) işyerlerinde meydana gelen değişikliklerde görüşlerinin alındığını ifade etmişlerdir. Buna göre;

K5: İşvereni biz görmüyoruz. Bizden sorumlu şef var. Bir değişiklik yapmak istesek ona iletiriz o uygun görürse değişiklik yapıyor. Bizim sözlerimizi ciddiye alıyor.

K20: Toplantı yapıyoruz. Toplantılarda bizim düşüncelerimize önem veriyor. Patron işi bizim yaptığımızı ve bu yüzden değişikliklerde düşüncelerimizin önemli olduğunu düşünüyor.

K28: İşveren bir değişiklik yapacağı zaman bizimle toplantı yapıyor. Bizim görüşlerimize önem veriyor.

Katılımcılar “diyalog ortamı var”, “ciddiye alınıyoruz” ve “bize danışılır” gibi ifadeleri kullanmıştır.

Alt Kategori 2: Görüş Alınmıyor

Derinlemesine görüşmelerde katılımcılar işyerlerinde meydana gelen değişikliklerde, personellerin çalışma koşulları ve işyeri değişikliklerinde kendilerine danışılmadığını belirtmişlerdir. Çalıştıkları firmaların belli bir sistemlerinin olduğu ve çalışanların o bu düzenlemelere uymak zorunda olduğunu ifade etmişlerdir. Katılımcıların %66,67'si (20 katılımcı) işyerlerinde herhangi bir diyalogun olmadığını, çalışanların yöneticiler tarafından verilen emirleri yerine getirdiklerini belirtmişlerdir. Buna göre;

K8: Değişiklik konusunda bizi dinlemez. Değişiklik yapıyor sonradan bize haber veriyor. Kararları kendisi alıyor.

K11: İşverenimizi görmüyoruz. Bizden sorumlu müdür değişiklikle bizim pozisyonumuzda olan personellerle görüşüyor.

K12: İşyerinde sadece işle ilgili konuşulur. Çok ciddi bir işyerimiz var. İşvereni görmüyoruz zaten. İşyerindeki değişiklikler bize bildirilir. Görüşümüz alınmaz.

Alıntılardan görüldüğü üzere katılımcılar “diyalog ortamımız yok”, “değişiklikler bildirilir” ve “görüş alınmaz” gibi ifadeleri kullanmıştır. Genel olarak katılımcıların işyerlerinde meydana gelen değişikliklerde ve yönetimde herhangi bir görüşlerinin alınmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tartışma

AVM çalışanlarının prekarya sınıfı olarak değerlendirildiği bu çalışmada elde edilen bulgular çerçevesinde AVM çalışanlarına yönelik bir takım sosyal politikalar geliştirilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların önemli bir çoğunluğu erkeklerden (%70) oluşmaktadır. Medeni durumları ise tüm katılımcıların %56’sı evlidir. Katılımcıların %40’ı lise mezunudur. Katılımcıların %50’si satış danışmanı pozisyonunda çalışmaktadır. Çalışanlarda sendikal örgütlenme %6,6 düzeyindedir.

Araştırmaya katılan katılımcılar; aynı pozisyonda çalışanlar arasında işyerlerinde herhangi bir ayrımcılığın yapılmadığını belirtmişlerdir (%90). Araştırmada ayrımcılık cinsiyet açısından ele alınmamış çalışan personeller arasında dil, din, ırk, siyasi görüş vb. konularında genel olarak ayrımcılık yapıp yapılmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Daha önceki yapılmış benzer çalışmalarda araştırmacılar AVM çalışanlarının (dil, din, ırk, ten rengi, siyasi görüş vb.) konularında ayrımcılığa maruz kalmadıkları sonucuna ulaşmışlardır (Başol ve Saruhan, 2018).

AVM çalışanlarının görüşlerine göre; işyerinde aynı pozisyonda çalışanlar arasında ücret konusunda ayrımcılık yapılmadığı (%93,33) sonucuna ulaşılmıştır. AVM çalışanlarının hepsi asgari ücretle çalıştırıldıkları ve bunun yanında performansına göre ek ödemeler aldıkları bulgulanmıştır. Bu bulgu diğer araştırmalarla uyumludur (Özkaplan, Öztan ve Ruben, 2017, s.145; Yılmaz, 2016). Çalışanlar elde etmiş oldukları ücreti iş arkadaşlarının almış olduğu ücretle kıyaslama yoluna giderler. Bu nedenle işyerlerinde ücret adaletinin sağlanması çalışan memnuniyeti sağlanması açısından önemlidir. Nitekim araştırmalarda ücrette adalet sağlanmasının çalışan memnuniyeti üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşıldıkları görülmüştür (Zaim ve Koçak, 2010; Çınar, 2018).

Sendikal örgütlenme ve sendikalaşmaya yaklaşımın değerlendirildiği sorulardan elde edilen bulgulara göre; AVM içerisinde sendikal örgütlenmenin çok düşük olduğu %6,6 tespit edilmiştir. Görüşmelerde çalışanların sendikaların etkinliğinden memnun olmadıkları görülmüştür. Nitekim çalışanların yalnızca %13,33’ü bir sendikaya üyesi olmaya olumlu yaklaşmıştır. Yine bu bağlamda katılımcıların %36,67’si sendika hakkında herhangi bir görüşlerinin olmadığını ifade ederken, %50’si sendikaya karşı olumsuz bakış açısına sahip olduklarını belirtmişlerdir. Gezer-Aydın (2021) AVM çalışanları üzerine yapmış olduğu çalışmada sendikal örgütlenme konusunda bu çalışma ile paralel bulgulara ulaşmıştır (Gezer-Aydın, 2021).

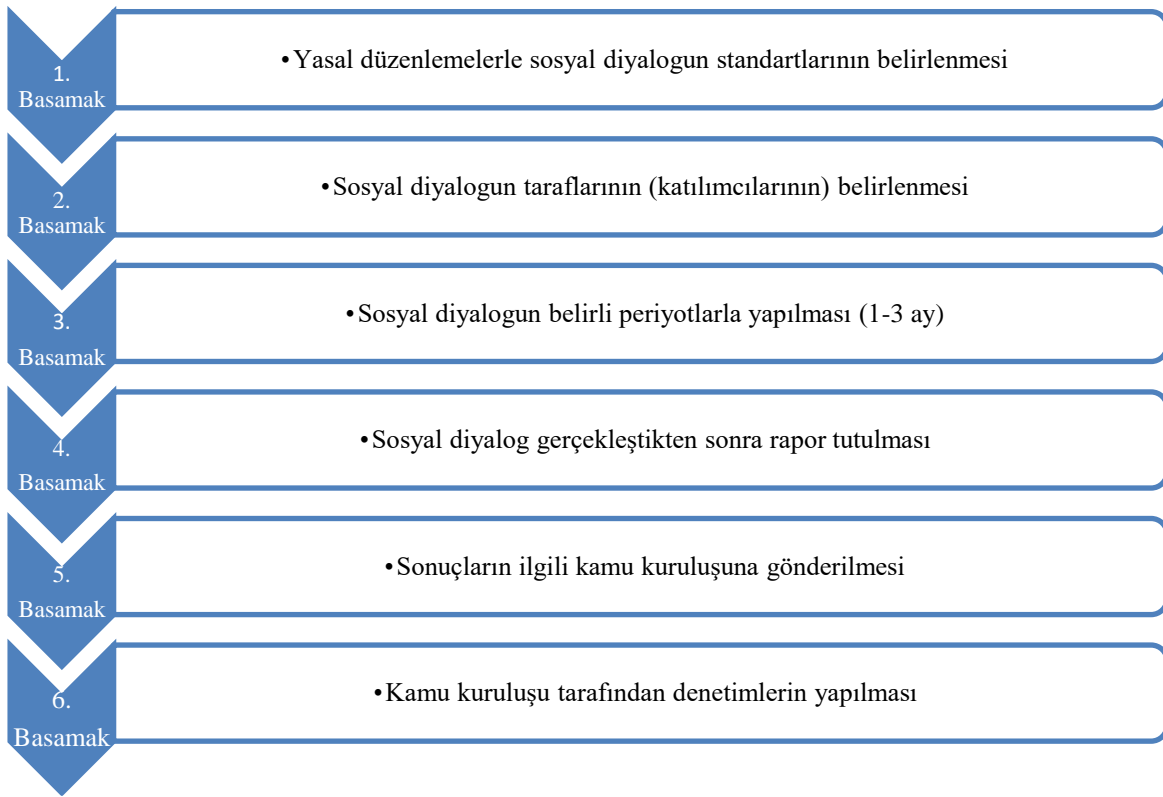
Araştırma sonucunda AVM çalışanlarının ücret memnuniyetinin %76,67 düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ücret memnuniyeti cinsiyet açısından incelendiğinde; kadın çalışanlar arasında ücret memnuniyetsizliği %66,67 iken erkek katılımcılar arasında bu oran %80,96’dır. Genel olarak ücret memnuniyeti ile ilgili yapılan araştırmalar incelediğinde memnuniyet düzeyinin düşük çıktığı görülmektedir (Emhan ve Gök, 2011; Ünal, 2016). Bu araştırma ile de benzer sonuca ulaşılmıştır. Böylelikle ücret memnuniyetsizliğindeki düşüklük Türkiye şartlarında mevcut durumu yansıtan bir gerçek olarak kabul edilebilir.

Prekaryanın temel handikaplarından birisi de işverenle istenilen düzeyde sağlıklı sosyal diyalog kuramamasıdır. Bu nedenle işçi işveren ilişkileri oldukça zayıf bir yapıya sahiptir. Araştırmaya katılan katılımcıların %66,67’si işyerlerinde yapılan değişikliklerde çalışma

koşullarının iyileştirilmesine yönelik herhangi bir görüşlerinin alınmadığını ifade etmişlerdir. Çalışanların işyerlerinde meydana gelen değişikliklerde önerilerini dile getirebilmeleri için uygun iletişim kanallarının oluşturulması çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırabilir (Holland vd, 2011; Mao ve Andrea, 2019; Zhu vd, 2022).

Sonuç

Bu araştırma ile AVM çalışanlarında çağdaş çalışma ilişkilerinin oluşturulması hedeflenmiştir. Çalışma sonucunda önerilen İşyeri Esaslı sosyal diyalog modeli ile çalışanların endüstriyel demokrasiye sahip olmalarının önündeki engelleri kaldırmak amaçlanmıştır. Önerilen modelle çalışanlarda verimlilik ve memnuniyet düzeylerinin arttırılması hedeflenmiştir. Altı aşama şeklinde oluşturulan İşyeri Esaslı Sosyal Diyalog modelini basamakları aşağıda Şekil 2’de gösterildiği gibidir.



Şekil 2: İşyeri Esaslı Sosyal Diyalog Modeli

Önerilen işyeri esaslı sosyal diyalog modeline göre; birinci basamak, yasal düzenlemelerle sosyal diyalogun standartlarının belirlenmesidir. Bu kapsamda yasal düzenleme yapılması ve sosyal diyalogun standartlarının belirlenmesi gerekmektedir. İkinci basamak, sosyal diyalogun taraflarının belirlenmesidir. Modele göre sosyal diyalog ikili (işçi-işveren temsilcileri, işçi veya işveren), veya üçlü diyalog (işçi-işveren-devlet) şeklinde gerçekleştirilebilir. Bu kapsamda eğer sosyal diyalog sendikalar aracılığıyla gerçekleştirilecekse öncelikle AVM içerisinde sendikal örgütlenmenin arttırılması hedeflenmelidir. Taraflar belirlendikten sonra taraflara kamu veya özel teşebbüsün oluşturacağı birimlerce çalışanlara sosyal diyalog eğitimleri verilmelidir. Üçüncü basamak, sosyal diyalogun belirli periyotlarla tekrarlanmasıdır. Dördüncü basamak, gerçekleştirilen diyaloglar sonucu sonra rapor tutulmasıdır. Bu bağlamda diyalog sonucunda çalışanları ilgilendiren hususlar çalışanlara tebliğ edilmeli ve görebilecekleri yerlere asılmalıdır. Beşinci basamak, diyalogla elde edilen kazanımların kamu kurum ve kuruluşlarına gönderilmesidir.

Altıncı basamak, ilgili kamu kurum ve kuruluşu tarafından denetimlerin yapılması gerekmektedir. Çalışma hayatında işçi işveren ilişkilerinde aktif rol oynayan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) bu kapsamda ilgili kurum olarak önerilebilir. Ayrıca sözleşmeyle kayıt altına alınan kazanımların ihmalinin cezai bir karşılık bulması sağlanmalıdır.

Türkiye Cumhuriyeti'nin, Avrupa Birliği'ne katılım müzakerelerinin devam ettirdiği bugünlerde işletmelerde Avrupa Birliği standartlarına uygun endüstri ilişkileri sistemlerini uygulamak Türkiye'nin uyum ve katılım sürecini kolaylaştıracaktır. Türkiye'de çalışanların arzu edilen düzeyde örgütlenme ve sosyal diyalog kültürüne kavuşmaları toplumsal barışın sağlanması adına atılmış önemli bir adım olacaktır.

Kaynakça

- Alberti, G., Bessa, I., Hardy, K., Trappmann, V., & Umney, C. (2018). In, against and beyond precarity: work in insecure times. *Work, Employment and Society*, 32(3), 447-457. <https://doi.org/10.1177/0950017018762088>
- Atasayar, K. (2011). Dünya'da sosyal diyalog uygulamaları ve türk çalışma hayatı. *In Journal of Social Policy Conferences*, 41(42), 91-104. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/9545>
- Baltacı, A. (2021). Nitel veri toplama araçları. Adulkadir Uzunöz (Ed.). *Bilimsel Araştırma Becerileri ve Araştırmada Güncel Desenler Makale İncelemeleri ve Örnek Makale Çalışmalarıyla* içinde (ss.41-69). Pegem Akademi.
- Başol, O., & Saruhan, O. (2018). Alışveriş merkezi çalışanlarının çalışma koşullarının insan onuruna yakışır iş bağlamında değerlendirilmesi: Nitel bir inceleme. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (36), 122-147. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kosbed/issue/43239/525092>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Cam, E. (2010). *İşyeri düzeyinde sosyal diyalog ve sosyal tarafların görüşleri*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Coşkun, M., & Şentürk, F. K. (2017). Dönüşümcü ve istismarcı liderlik davranışlarının işe adanmışlık üzerine etkisi: avm çalışanları örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (2), 165-195. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/615156>
- Creswell, J.W. (2021). *Nitel araştırma yöntemleri beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. (Selçuk Beşir Demir ve Mesut Bütün Çev. Ed.) Siyasal Yayın Dağıtım.
- Çınar, M. (2018). Çalışanların memnuniyetini etkileyen faktörler: bursa örneği. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 39-62. <https://doi.org/10.17218/hititsosbil.369391>
- Demir, K. (2022). İşverenin eşit davranma borcunun sınırı: 6701 sayılı kanun'da ayrımcılık yasağının istisnaları. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 12(1), 19-34. <https://doi.org/10.32331/sgd.1135307>
- DePaolo, C. A. & Wilkinson, K. (2014). Get your head into the clouds: using word clouds for analyzing qualitative assessment data. *TechTrends*. 58(3), 38-44. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11528-014-0750-9.pdf>

- Emhan, A. & Gök, R. (2011). Bankacılık sektöründe personel memnuniyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (51), 157-173. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/426908>
- Gerring, J. (2007). *Case study research: Principles and practices*. Cambridge University Press.
- Gezer-Aydın, G. (2021). İşgücünün prekerleşmesi sürecinde beyaz yakalılar: AVM’de çalışanlar üzerine bir alan araştırması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(40), 197-219. <https://doi.org/10.46928/iticusbe.767413>
- Güler, M. A. (2015). Ulusal istihdam stratejisi bağlamında Türkiye’de güvencesiz çalışma. *Çalışma ve Toplum*, 46(3), 155-190. <https://calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-6635-ea774ab0.pdf>
- Holland, P., Pyman, A., Cooper, B. K., & Teicher, J. (2011). Employee voice and job satisfaction in Australia: The centrality of direct voice. *Human Resource Management*, 50(1), 95-111. <https://doi.org/10.1002/hrm.20406>
- International Civil Service Commission (ICSC) Rapor, 2018. Erişim Tarihi: 02.08.2022 <https://documents.pub/document/4-letter-from-the-ceo-20-financials-4-letter-from-the-ceo-5-letter-from-the.html?page=5>
- International Labour Organization (ILO) Rapor, 1999. Erişim Tarihi: 15.03.2023 <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- International Labour Organization (ILO) Rapor, 2019. Erişim Tarihi: 02.08.2022 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf
- Mao, C. M., & DeAndrea, D. C. (2019). How anonymity and visibility affordances influence employees’ decisions about voicing workplace concerns. *Management Communication Quarterly*, 33(2), 160-188. <https://doi.org/10.1177/08933189188132>
- Marvasti, A.B. (2004). *Qualitative research in sociology*. Sage Publications.
- McMurtry, J. (1999). *The cancer stage of capitalism*. Pluto Press.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber* (S. Turan, Ed. ve Çev.). Nobel Yayın Dağıtım.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis an expanded source book*. Sage Publications.
- Munck, R. (2013). The precariat: a view from the south. *Third World Quarterly*, 34 (5), 747-762. <https://doi.org/10.1080/01436597.2013.800751>
- Oran, S. (2015). Kitap incelemesi: modern zamanların tutunamayanları prekarya: sınıf mı, sınıftan kaçış mı?. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(1), 237-247. <https://kitaplar.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/53331/21124.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Özkaplan, N., Ruben, E. & Öztan, E. (2016). Alışveriş merkezinde çalışan kadın satış elemanlarının çalışma yaşamları: meslek algıları ve kariyer beklentileri. *The World Bank*.
- Özkaplan, N., Ruben, E. & Öztan, E. (2017). *AVM’lerin yorgun gençleri: tezgaharlıktan satış elemanlığına emeğin dönüşümü*. Sosyal Araştırmalar Vakfı.
- Öztürk Başol, R. (2020). İş stresi, iş doyum ve işten ayrılma niyeti ilişkileri: avm çalışanları üzerine bir araştırma. *Is, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 22(2).

<https://www.proquest.com/openview/695c047d7694ae65939c0b38436a8ac5/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2042730>

- Saruhan, O. (2017). *AVM çalışanlarının insana yakışır iş standartları bağlamında değerlendirilmesi: lüleburgaz örneği* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Standing, G. (2019). *Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf*. (Çev.: Ergin Bulut). İletişim Yayınları.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1990). *Basics of Qualitative Research*. Sage publications.
- Şentürk, F., & Tekin, Y. (2015). Örgütsel bağlılık, örgütsel destek ve iş arkadaşı desteğinin işgören performansı üzerine etkileri: avm çalışanları örneği. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2). <https://dergipark.org.tr/en/pub/uaifd/issue/21603/232035>
- Ünal, Ö. F. (2016). Hizmet sektöründe çalışan memnuniyeti: şirketler grubuna bağlı kargo şirketi ve kırtasiye mağazalar zinciri üzerine ampirik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(1), 161-176. <https://dergipark.org.tr/en/pub/esad/issue/38968/456112>
- Yağar, F., & Dökme, S. (2018). Niteliksel araştırmaların planlanması: araştırma soruları, örneklem seçimi, geçerlik ve güvenilirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 1-9. <https://dergipark.org.tr/en/pub/gsbdergi/issue/39953/474327>
- Yenihan, B., Öner, M., & Balcı, B. (2016). İş doyumu ve yaşam doyumunun demografik özelliklerle ilişkisi: sakarya'daki avm'lerin çalışanları üzerine bir araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 33-49. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1023604>
- Yılmaz, K.R. (2016). Değişen mekan, değişen sınıfsallıklar: samsun kenti örneğinde avm'lerde çalışan kadın satış temsilcileri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 48(1). <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2576478>
- Zaim, H. & Koçak, O. (2010). Bilgi çalışanının memnuniyeti. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 5(18), 2985-2994. <https://dergipark.org.tr/en/pub/jyasar/issue/19130/203000>
- Zaniello, T. (2020). *The Cinema of the Precariat: The Exploited, Underemployed, and Temp Workers of the World*. Bloomsbury Publishing.
- Zhu, H., Khan, M. K., Nazeer, S., Li, L., Fu, Q., Badulescu, D., & Badulescu, A. (2022). Employee Voice: A Mechanism to Harness Employees' Potential for Sustainable Success. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph19020921>

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Araştırmacıların katkı oranı beyanı / Contribution rate statement of researchers:

1.Yazar/First author %50,

2.Yazar/Second author %50.

2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).