

Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasına katılım ve uyumları üzerine fenomenolojik bir araştırma

Tamilla ŞAHİN¹, Yusuf ALPER²

¹Bağımsız Araştırmacı, Bursa, Türkiye

²Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Bursa, Türkiye

Araştırma Makalesi/Research Article

DOI: 10.70736/ijoess.1672

Gönderi Tarihi/ Received:

Kabul Tarihi/ Accepted:

Online Yayın Tarihi/ Published:

16.03.2024

29.05.2025

15.06.2025

Öz

Fenomenoloji yöntemiyle yürütülen bu araştırmanın amacı, Bursa ilinde yaşayan Güzellik ve Kişisel Bakım Sektöründe çalışan Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasına katılım ve uyumlarını ortaya koyarak uyum sorunlarını tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda sektörde aktif olarak çalışan 20 Ahıska Türkü kadınla, 19 sorunun yer aldığı yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak röportajlar yapılmıştır. Toplanan veriler deşifre edilmiş ve içerik analizine tabi tutulmuştur. Analizler neticesinde 9 tema elde edilmiş, bu temalar altında toplamda 27 kategori belirlenmiş ve bu kategoriler altında toplanan 493 kod değerlendirilmiştir. Sonuç olarak Ahıska Türkü kadınların geldikleri ülkelerde ayrımcılık ve dışlanmaya maruz kaldıkları sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için Türkiye'ye göç ettikleri anlaşılmıştır. Kadınların Güzellik ve Kişisel Bakım Sektöründe çalışmalarında, dişil meslek algısı, mesleğin evrensel oluşu, Eski Sovyet ülkelerinden alınan mesleki eğitim ve ilgi/yeteneklerin etkili olduğu görülmüştür. Katılımcılar, Türkiye'de Güzellik ve Kişisel Bakım Sektörünün gelişmediğini ve Ahıskalı uzmanlara ihtiyaç duyulduğunu düşünmektedirler. Ek olarak Ahıska Türkü kadınlarının işgücü piyasasına uyumlarında, mesleki yeterlilik, dişil meslek algısı, Türkiye ile dil-din-etnik köken benzerliği ve mesleklerinin kazancının diğer sektörlere nazaran daha yüksek olmasının kolaylaştırıcı birer unsur olduğu ortaya çıkmıştır. Ahıska Türkü kadınlar yaptıkları işten genel olarak memnun olmakla birlikte mesleğin kendine has zorlukları ile diploma denkliği, oturma izni ve vatandaşlık alma gibi resmi işlemlerde yaşanan aksaklıklar, kadınların işgücü piyasasına uyumlarını geciktirmekte ve zorlaştırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Ahıska Türkü kadınları, fenomenoloji, işgücü piyasası, güzellik ve kişisel bakım sektörü, göçmen

A phenomenological research on Meskhetian Turkish women's participation and integration into the labor market

Abstract

This phenomenological research aims to identify the adaptation problems of Meskhetian Turkish women working in the Beauty and Personal Care Sector in Bursa province by revealing their participation and adaptation to the labor market. The purpose of this study is to identify integration challenges faced by these women. The interviews were conducted with 20 Meskhetian Turkish women using a semi-structured format comprising 19 questions. The collected data were transcribed and analyzed through content analysis, resulting in 27 categories under 9 themes with 493 codes. Findings reveal that Meskhetian Turkish women migrated to Turkey due to discrimination and exclusion in their countries of origin, as well as to fulfill specific social needs. Factors such as perceptions of a feminine and universal profession, vocational training in post-Soviet countries, and personal interests/talents facilitate their employment in BPCS. These women believe that the Beauty and Personal Care Sector in Turkey is underdeveloped and that expertise from Meskhetian professionals is essential. Key factors facilitating their integration include professional competence, the perception of BPCS as a feminine profession, cultural and linguistic similarities with the Turkish population, and higher earnings compared to other sectors. Despite their general satisfaction with their profession, Meskhetian Turkish women face challenges such as difficulties in obtaining diploma equivalence, residence permits, and citizenship, which complicate their integration into the labor market.

Keywords: *Meskhetian Turkish women, phenomenology, labor market, beauty and personal care sector, migrant*

Sorumlu Yazar/ Corresponded Author: Tamilla Şahin, E-posta/ e-mail: tamilla@uludag.edu.tr

GİRİŞ

Göç, genişleyen endüstriyel ekonominin bütünleştirici etkisiyle gerçekleşmesi yanı sıra politik güçlerle ulus ve farklı kültürlerin parçalanmasını destekleyen bir olgudur (McKeown, 2004). 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren, özellikle yerel ekonomik koşulların kötüleşmesine bağlı olarak insanlar, daha iyi koşullara erişmek üzere, buldukları yerlerden göç etme eğilimi göstermektedirler (Massey ve ark., 1994.). Piore (1979) göçün, gelişmiş ulusların ekonomik yapısının doğasında olan kalıcı bir göçmen işgücü talebinden kaynaklandığını savunmaktadır. Piore'e (1979) göre göç, gönderen ülkelerdeki itici faktörlerden (düşük ücretler, yüksek işsizlik) ziyade, göç alan ülkelerdeki çekici faktörlerden (kronik ve kaçınılmaz yabancı ihtiyacı) kaynaklanmaktadır. Ravenstein (1889) ise kötü yasaların, ağır vergilerin, çekici olmayan iklim koşullarının, uygun olmayan sosyal çevrenin ve politik baskıların yer aldığı itici faktörlerin, göç akımlarını meydana getirdiğini ve göçün, insanların doğasında var olan "daha iyiye erişme" arzusundan kaynaklandığını öne sürer. Piore (1979) göçe ekonomik açıdan yaklaşırken Ravenstein (1889) sosyopolitik itici güçlerle birlikte bireysel ihtiyaçlara vurgu yapmıştır. Bu noktada göçün; ekonomik, sosyal, politik ve duygusal yanları olan, dinamik ve çok boyutlu bir olgu olduğu gerçeği ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla göçün nedenleri, insanların fiziksel veya başka bir tehdit nedeniyle kendi ülkelerini terk etme ihtiyacından, ekonomik ve sosyal refahlarını iyileştirme isteklerine kadar değişebilir.

Göç bir yer değiştirme hareketidir ve mesafesine, gönüllü ya da gönülsüz yapılmasına, zorluğuna ya da kolaylığına, dış ya da iç göç olmasına bakılmaksızın bu eyleme, başlangıç ve sonuçları arasında devam eden süreç bakımından odaklanılır (Lee, 1966, s. 49). Bu yönleriyle göç, küreselleşmenin neden ve sonucu olarak algılanmaktadır. Ancak Castles (2000), göçün yalnızca küreselleşmenin ana faktörü olmadığını, aynı zamanda "ulus devletinin aşınmasına" yardımcı olan bir güç olduğunu belirtir (s. 278). Sonuç olarak devlet, insanların hareketlerini kontrol etmenin giderek zorlaştığını hissettikçe, kendini tehdit altında hisseder ve bu da güvenlik önlemlerinin ve sınır kontrollerinin artmasına neden olur. Ulus devletlerin çok sayıda insanı bünyesinde barındırma konusundaki başarısızlığı ise zorunlu göçe, diğer bir ifadeyle sürgüne yol açmaktadır (Castles, 2000).

Sürgün kelimesi hukuk terminolojisinde açıklamasına yer verilmeyen bir kavramdır. Ne insan hakları ne de mülteci sözleşmeleri sürgün konusuna değinmemektedir. Ancak sürgün, sadece yasal bir maddeye gönderme yapmaktan çok daha fazlasıdır. Duygusal ve psikolojik çağrışımlar taşır, insanların kişisel deneyimlerine ve kolektif hafızasına hitap eder, tarih yaratır ve "biraz yanıt, biraz katılım gerektirir" (Meerzon, 2017, s. 24).

Tarih boyunca sürgüne gönderilmiş olan insan ya da insan toplulukları, rejimlerin değişmesi ya da alınan politik kararların geri çekilmesiyle sürgün edildikleri yerlere geri dönme hakkına sahip olmuşlardır. Örneğine az rastlansa da sürgün edilmişlerin ana vatanlarına dönüşlerine konulan engellerin devam ettiği de görülmektedir. Nitekim Ahıska Türkleri, 1944 yılında Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği'nin (SSCB) emniyet ve güvenliğini tehdit ettikleri suçlaması ile vatanlarından sürgün edilmiş ve günümüz itibarıyla 80 yıldır ana vatanlarına geri dönüşleri engellenmiş olan bir topluluktur (Kütükçü, 2006). "44 Sürgünü" olarak bilinen ve dönemin SSCB lideri olan Stalin kontrolünde gerçekleştirilen bu olay, kolektif hafızada ve göçmenlerin yaşam hikâyelerinde izlerini halen daha korumaktadır.

Ahıska Türkleri, sürgün edildikleri tarihten itibaren bitmeyen göçe tabi olan bir topluluktur. Ahıska Türklerinden kimilerinin gittikleri yerlerde dışlanmaları, kimilerinin baskı rejimi ile karşılaşmaları, kimilerinin ise yaşam koşulları elverişsiz olan bölgelerden memnun olmamalarına bağlı olarak sürgünden sonra da göç etmek zorunda kalanlar ya da gönüllü olarak yer değiştirmeyi tercih edenler olmuştur. Göçü birden fazla kez deneyimleyen Ahıska Türkleri, gittikleri yerlerde sürdürdükleri sosyal ve beşeri hayatlarında çeşitli sorunlar yaşamışlardır ve yaşamaya da devam etmektedirler. Sürgün ve göçten en fazla zarar görenler, hiç şüphesiz kadın, çocuk ve yaşlılar olmuştur. II. Dünya Savaşı döneminde meydana gelen sürgünden hemen önce Ahıska Türkü erkekleri cepheye gönderilmiş, geride kalan kadınlar ise evdeki nüfusa bakma görevini üstlenirken Stalin yönetiminin kendilerine dayattığı ağır işlerde de zorla çalıştırılmışlardır (Bobkov, 2003). Bundan sonraki süreçte ise sürekli göç hadiseleri yaşanmış ve bu süreçte erkekler kayıt dışı çalışırken kadınlar, hane içindeki sorumluluklarını yerine getirmeye çalışmış ve başlarda ekonomik faaliyetlerin dışında kalmışlardır.

Çalışkan, yetenekli, başarılı ve uyumlu bir halk olarak bilinen Ahıska Türklerinin (Kurt & Açıkgöz, 2017: 107) kadınları, sürgünden sonraki yeniden göç süreçlerinde önceleri vasıfsız işlerde çalışmışlarsa da bir süre sonra eğitim faaliyetlerine katılmış ve çocuklarını bu yönde yetiştirmek için çaba sarf etmişlerdir. 21. yüzyılda ise Ahıska Türkü kadınlarının işgücü piyasasında, hizmet sektöründe, üst düzey işlerde çalıştıkları bilinmektedir (Yılmaz & Türk, 2014).

Göçmen Ahıska Türkü kadınları için işgücüne katılım süreci, dünyadaki göçmen kadınların seyriyle benzerlik gösterir. Tarihsel olarak dünyada göçmen kadınların işgücüne katılımlarına bakıldığında, doğum yapıp anne olana kadar veya çocuklarını büyüttükten sonra işgücüne katılma eğiliminde oldukları görülmektedir. Göçmen kadınlar başlarda, kendileri veya

aileleri için ek gelir elde etme amacıyla çalışmayı tercih etmişlerdir. Onlar, evin geçimini sağlayan kişiler değillerdir ve temel sosyal kimlikleri kız kardeş, kız çocuğu, eş veya annedir. Bu sebeple düşük ücretlere ve istikrarsızlığa katlanmışlardır ve kazançları erkekler tarafından tamamlayıcı olarak görülmüştür (Massey ve ark., 1994). Ancak değişen günümüz dünya şartlarıyla göçmen kadınlar, kazançları tamamlayıcı nitelikte olan zayıf gruplar olmaktan öte, işgücü piyasasında var olan güçlü kimlikler olarak algılanmaktadır (Schieckoff, 2023: s.16-17). Göçmen Ahıska Türkü kadınları da işgücü piyasasında artık güçlü karakterler olarak vardılar. Ancak bu varoluşun, göç sürecinin zorlu şartlarıyla birlikte ele alınmasına, deneyimin, biriktirilen hikâyelerin ve gerçekliğin gücüyle tanımlanmasına ihtiyaç vardır. Bu noktadan hareketle bu araştırmanın amacı, Türkiye’de yaşayan Ahıska Türkü kadınlarının işgücü piyasasına uyumlarını, göç dinamikleriyle birlikte değerlendirmek ve analiz etmektir.

Ahıska Türklerinin Türkiye’de ikamet ettikleri illere bakıldığında dengeli bir dağılım olmadığı görülmektedir. Bursa, Ahıska Türklerinin Türkiye’de en yoğun yaşadığı şehirdir. Ayrıca Bursa, Türkiye’deki göçmen işgücünün büyük bir kısmını kapsamaktadır. Bu sebeple bu araştırma, Bursa ilinde gerçekleştirilmiştir. Ek olarak eski SSCB ülkelerinde kadınlara atfedilen “bakımlı” olma nitelendirmesinin, bu ülkelerde daha önce bulunmuş olan Ahıska Türkü kadınlarının “Güzellik ve Kişisel Bakım (GKBS)” sektöründe yer almalarında önemli bir faktör olduğu düşünülmektedir. Buna bağlı olarak bu araştırma, Bursa ilinde Güzellik ve Kişisel Bakım Sektöründe (GKBS) çalışan Ahıska Türkü kadınlarının, işgücü piyasasına uyumlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasına katılım ve uyumlarını çeşitli yönlerden ele almak ve uyumu tüm argümanlarıyla ortaya koymak amacıyla aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

1. Ahıska Türkü kadınları Türkiye’ye hangi nedenlere bağlı olarak göç etmişlerdir?
2. Ahıska Türkü kadınlarının GKBS’de çalışmalarında etkili olan unsurlar nelerdir?
3. Ahıska Türkü kadınlarının Türkiye işgücü piyasasına uyum süreçlerini kolaylaştıran ve zorlaştıran etkenler nelerdir?
4. Ahıska Türkü kadınlar, Türkiye’deki çalışma koşullarından memnun mudurlar?
5. Türkiye’de göçmenlerin işgücü piyasasına uyumlarını kolaylaştırmak için ne tür politikalara ihtiyaç vardır?

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Ahıska Türklerinin göçü

Ahıska Türkleri, anavatanları olan Ahıska'da (Gürcistan – Türkiye sınırına yakın Samtshe-Cavaheti bölgesinin merkezi), Osmanlı Devleti bünyesinde 1578 yılından 1828 yılında meydana gelen Rus işgaline kadar yaşamlarını barış içinde idame ettirmişlerdir (Yılmaz & Mustafa, 2012). İşgal sonrasında gerçekleştirilen Edirne Antlaşması gereğince bölge, Ruslara bırakılmıştır (Devrisheva, 2018). Bu tarihten sonra Ahıska Türkleri, Sovyetler Birliği ve Çarlık Rusya'nın izlemiş olduğu acımasız politikalara bağlı olarak dünyanın pek çok bölgesine sürgün edilmiş, II. Dünya Savaşı'nda Rus cephelelerinde savaştırılmış, gittikleri bölgelerde ırkçı baskılara maruz kalmış ve sürekli olarak yerlerinden edilmişlerdir (Seferov & Akış, 2008).

Stalin yönetimi, Rus güvenliğini tehdit ettikleri suçlamasıyla Ahıska Türklerini 1944 yılında diğer etnik gruplarla birlikte göçe zorlamıştır. 23 Mayıs 1989 tarihinde Özbekistan'ın Fergana bölgesine bağlı Kuvasay ilçesinde sebebi tam olarak bilinmeyen bir nedenle pazar yerinde başlayan kavga, ayaklanmaya dönüşmüş; yaklaşık 2 hafta kadar süren bu kargaşa, 11 Haziran 1989 tarihinde Sovyet ordusunun müdahalesiyle sona ermiştir (Faigov, 2015). Bu olaylar üzerine yeni bir göç dalgası başlamıştır. Fergana olayları öncesi 106 bin Ahıska Türkünün bulunduğu Özbekistan'daki Ahıska Türkü sayısı, 1 hafta gibi kısa bir süre içerisinde 40 bine düşmüştür (Alpbaz, 2022: s.28).

Ahıska Türkleri, Fergana Olaylarının hemen arkasından 1990 yılında Özvatan bildikleri Türkiye Cumhuriyeti'nde yaşama arzularını Türk hükümetine bildirmişlerdir. Bunun üzerine dönemin Cumhurbaşkanı olan Turgut Özal'ın talimatıyla Ahıska Türklerinin Türkiye'ye kabulü ve iskânına yönelik çalışmalar başlatılmıştır. Bu çalışmalar neticesinde Ahıska Türklerinin Türkiye'ye göçüne yönelik bir politika belirlenmiştir (Alim ve ark., 2006). 2 Temmuz 1992 tarihinde çıkarılan 3835 sayılı "Ahıska Türklerinin Türkiye'ye Kabulü ve İskânına Dair Kanun" sayesinde, dünyanın çeşitli bölgelerinde yaşayan Ahıska Türklerinin Türkiye'ye yasal olarak girişinin yolu açılmıştır (Resmi Gazete- 21281 sayılı karar, 1992). Kanunun yürürlüğe girmesinden hemen sonra 150 Ahıska Türkü aile Iğdır iline yerleştirilmiştir. Bu kanundan faydalanmak isteyen diğer Ahıskalılar ise kendi imkânlarıyla Türkiye'ye giriş yaparak pek çok şehre dağılmışlardır. Bursa ili, Ahıska Türklerinin en çok tercih ettiği illerden biri olmuştur (Zeyrek, 2006). Bursa'nın merkezi başta olmak üzere; Gürsu, İnegöl ve Yıldırım ilçeleri, Ahıska Türklerinin yoğun olarak yaşadığı bölgelerdir.

Türkiye'ye çeşitli zamanlarda giriş yapan Ahıska Türkleri, her ne kadar din, dil ve etnik köken bakımından Türkiye'deki yerli halkla benzerlik taşısalar da göçmen statülerine bağlı

olarak uyum sorunları yaşamışlardır. Yerli halkla ile olan sosyal benzerliğin uyumda kolaylaştırıcı faktör olduğu bilinse de özellikle ekonomik uyum; mesleki yetkinlik ve dil gibi becerilerle birlikte göç edilen devletin ekonomi politikalarıyla ilgili olduğundan, üzerinde önemle durulması gereken bir konudur.

Göçmenlerin uyum sorunu

Uyum sorunu; iş hayatı, barınma, sağlık ve eğitim, dil sorunu, politik ve kamusal alana katılım, etnik ya da dini kimlikler arası etkileşim, cinsiyet, yaş ve etnik ayrımcılığı içeren uzun dönemli ve çok yönlü politik bir süreci ifade etmektedir. Göçmen uyumu, farklı amaçlarla göç eden gruplar (göçmenler, uluslararası öğrenciler, geçici çalışma için gelenler, mülteciler, etnik kültürel gruplar, insani koruma, sığınmacı) için önemini günden güne artırmaktadır (Constant & Zimmermann, 2011: s.159). Göçmen akışının yoğunluğuna bağlı olarak hükümetler, göçmenlerin ülkeleriyle uyumunu kolaylaştırmak için yeni politikalar geliştirmektedirler.

Entzinger ve Biezeveld tarafından 2003 yılında Avrupa Birliği için hazırlanan “Göçmen Entegrasyonunda Karşılaştırmalı Değerlendirme- Benchmarking in Immigrant Integration” isimli raporda uyumun boyutları; “Ekonomik uyum”, “Kültürel uyum” ve “Yasal ve siyasi uyum” olmak üzere üç kategoride incelenmişlerdir (Entzinger & Biezeveld, 2003). Bununla birlikte “Alıcı toplumların tutumları” adlı bir başlıkla daha uyumun dördüncü boyutu çalışmada yer almıştır. Bu boyutun diğerlerinden ayırt edilmesinin sebebi, alıcı toplumların tutumlarının diğer üç boyutun her birinde etkili rol oynamasıdır.

Göçmenlerin alıcı toplum ve devletle uyumunda en önemli başarı göstergelerinin, göçmenlerin iş gücü piyasasına katılımı ile eğitim ve dil becerilerini teşvik eden veya engelleyen faktörlerle ilgilidir (Joppke, 1999). İşgücü piyasasına katılım, göçmenlerin ücretli bir işe sahip olmaları yanı sıra kendi işlerini kurmaları anlamına da gelmektedir. Ancak göçmenlerin işgücü piyasasında varoluşları, her zaman ekonomik uyumun sağlandığı anlamına gelmez. Nitekim ekonomik uyumun başarısını; göçmenlerin genel olarak vasıf gerektirmeyen ya da düşük vasıf gerektiren işlerle temsil edilip edilmediği ya da bunun aksine kendi eğitim seviyelerine ve mesleklerine uygun işlerde çalışıp çalışmadıklarına yönelik veriler oluşturmaktadır (Entzinger & Biezeveld, 2003).

Ekonomik uyumun diğer göstergeleri ise sosyal güvenlik, refah ve diğer sosyal politika araçlarının kullanım düzeyidir. Bazı Avrupa Birliği üye devletleri bu noktada kaynaştırma politikaları uygulamaktadır. Özellikle eğitim alanında kaynaştırma yapılmasının amacı, kısmen göçmenlerin etiketlenmesinden kaçınmak ve göçmenlerle ev sahibi toplum arasında ortaya

çıkabilecek olumsuz duyguları önlemektir (Cook & Davíðsdóttir, 2021). Türkiye’de de göçmenlerin işgücü piyasasına uyumlarını kolaylaştırmak adına çeşitli politik girişimlerde bulunmakta ve kurumlar, işbirliği içinde hareket etmektedirler. Öyle ki göçmenlerin, yerel gruplar içine kaynaştırılarak eğitim almaları sağlanmakta, belirli kriterleri sağlayanlar ise devlet kurumlarında dahi özel kadrolara dâhil edilebilmektedir. Ancak bu politikaların etkililiği, yeterliliği ya da yerli vatandaşlar açısından kabul edilebilirliği, ayrı sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşgücü piyasasında göçmenler

Hızlı kentleşme ve teknolojik gelişmeler işgücü piyasası için yeni faydalar sağlasa da milyonlarca savunmasız insanı, özellikle kadınlar, gençler, engelliler ve göçmenleri şehir merkezlerindeki işlere bağlamanın zorluklarını da beraberinde getirmektedir. Küresel değişimle bağlantılı fırsat ve zorluklara ek olarak, dünya genelinde işgücü piyasalarına, özellikle eşitsizlik ve kayıt dışılık gibi önemli yapısal sorunlar hakimdir. İşe erişimde ve iş kalitesinde eşitsizlikler devam etmektedir. Bunlar, ülkeden ülkeye, hatta ülkelerin kent ve kırsal alanlarında çalışanların istihdam biçimlerine, cinsiyetlerine, yaşlarına veya konumlarına göre değişim göstermektedir. Birçok kadın dünyanın çeşitli ülkelerinde işgücünün dışında kalmaktadır. Kadınlar genel olarak çalıştıklarında, ücretin düşük olduğu ve ilerleme fırsatlarının yetersiz olduğu faaliyetlerde bulunurlar (Dünya Bankası, 2021).

Göçmen işçiler; sosyal güvencesiz çalışma, ikamet, sosyal dışlanma, sosyal eşitsizlik ve bu grupların yaşadığı ayrımcılığın bir sonucu olarak sağlık eşitsizlikleri yaşamaktadır. Bu durum, pek çok hükümetin, mevcut durumdan yararlanan güçlü ekonomik ve siyasi yapılar yüzünden göçmenlerin çalışma sorunlarını çözemediğinin bir göstergesidir. Aynı zamanda göçmenlerin yeteneklerinin yeterince kullanılmaması nedeniyle ekonomik kayıplar meydana geldiği göz önüne alındığında, mevcut durumun sürdürülemez olduğu ve gelişen dünyada dönüşümün beklendiği açıktır (Syed, 2016).

Göçmenlerin işgücü piyasasına entegrasyonunun göstergesi, onların aktif olarak ücretli iş arama veya bir işe katılmalarıdır. Araştırmalar, erkek göçmenlerin göçten önce yüksek işgücü katılım oranlarına sahip olduğunu ve bunun göçten sonra da devam ettiğini göstermektedir (Höhne, 2016). Kadınların işgücüne katılımları ise yaşam koşullarıyla ilgilidir. Başka gelir kaynaklarına (eşinden veya ebeveynlerinden) sahip olan hanelerde yaşayan kadınlar için ev ekonomisine maddi katkıda bulunma zorunluluğu olmayabilir. Ancak 21. yüzyıl şartlarında tek maaşla bir haneyi geçindirmek giderek zorlaşmaktadır. Bu durum da kadın göçmenlerin ücretli

işte çalışması için ekonomik teşvikler yaratmakta ve kadınların işgücüne katılım oranlarını artırmaktadır.

Türkiye işgücü piyasasında Ahıska Türkü kadınlar

Ataerkil aile yapısı, Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasında yer almasını sınırlandırırsa da özellikle göçmen ailelerde tüm yetişkinlerin ev ekonomisine katkı sağlamasını gerektiren şartlar, kadınların çalışmasının önünü açmıştır (Yılmaz & Türk, 2014). Ek olarak Ahıska Türkü kadınlarının ev nüfusu ve işlerinden sorumlu olan kimliklere sahip olmaları, kendilerini eğitimle geliştirmelerine engel olamamıştır. Aslında Ahıska Türkleri için ataerkil yapı, sosyal hayat içerisindeki iş bölümünün de bir ifadesidir.

Türkiye’de yaşayan Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasında vasıflı veya vasıfsız işlerde kayıtlı veya kayıtsız olarak istihdam edildikleri bilinmektedir. Çanakkale’de yaşayan Ahıska Türkleri ile gerçekleştirilen bir çalışmada kadınların balık fabrikasında işçilik, temizlik işçiliği, çaycılık, dadılık, terzilik, tercümanlık ve tezgâhtarlık gibi nispeten dişil mesleklerde çalıştıkları tespit edilmiştir (Kahraman & İbrahimov, 2013). Çakıcı’nın (2003) çalışmasında ise Ahıska Türkü kadınların en çok butik, tuhafiyeye, çiçekçi, parfümeri ve hediyelik eşya mağazalarında çalıştıkları bulunmuştur. Ahıska Türkü kadınlarının büyük çoğunluğunun işçi olarak bahçelerde çalıştıklarına ilişkin nitel bulgular da vardır (Feyzullah, 2022). Ek olarak Ahıska Türklerinin özellikle Rus turistlerin yoğun olduğu mekânlarda çalışmaya eğilimi olduğu bilinmektedir (Demirtaş, 2019). Ancak bahsi geçen çalışma alanlarının, kayıtsız işçi istihdamı için uygun bir zemine sahip olduğu söylenebilir.

Arı ve Güngör (2022) Türkiye’nin batı illerinde Ahıska Türkü kadınlarının bayan kuaförlerinde yoğun olarak çalıştığını öne sürmüştür. Çakıcı (2003) da benzer olarak hizmet sektöründeki Ahıska Türkü kadınların %43,7’sinin kuaför ve güzellik salonu olduğunu bildirmiştir. GKBS’de çalışanların büyük çoğunluğunu kadınların oluşturmasını Baştürk (2015), ataerkil ailelerin yaşam şartlarına bağlamaktadır. Ataerkil aile yapısına sahip olan Ahıska Türklerinin GKBS’ye yönelmeleri bu sebeple şaşırtıcı değildir. Bu çalışmada, GKBS’de çalışan Ahıska Türkü kadınların konu edilmesi, Ahıska Türklerinin ilgili meslekleri tercih etmesinde ataerkil toplum yapısının rolünü de ortaya koyması açısından önemlidir.

YÖNTEM

Araştırma deseni

Araştırma için Bursa Uludağ Üniversitesi Araştırma ve Yayın Etik Kuruluna başvurulmuştur. Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulunun 27 Mayıs 2022

oturum tarihi ve 2022 – 05 oturum sayısı kararında; “Ahıska Türklerinin İşgücü Piyasasına Katılım ve Uyumlarının Analizi: Bursa İlinde Kişisel Bakım ve Güzellik Sektöründe Çalışan Ahıska Türkü Kadınlar Üzerine Bir Araştırma” konulu Genel Araştırma Projesi (GAP) kapsamında uygulanacak anket ve görüşme sorularının değerlendirilmesi yapılarak anket ve görüşme sorularının uygun olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.

Araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan Fenomenoloji yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma, nicel araştırmaya bir tepki olarak doğan, insanın doğasına, duygularına ve deneyimlerine profesyonel olarak yaklaşmayı hedefleyen ve onun iç dünyasını anlamaya çalışan bir paradigmadır (Patton, 2014). Bu yöntemin en yaygın olarak kullanılan tekniklerinden biri olan Fenomenoloji ise deneyim dünyasının felsefi yönünü ifade eder. Psikoloji, eğitim ve antropoloji dahil olmak üzere insan ve toplum bilimlerine dahil olan pek çok alan bu yöntemi, nitel araştırmalar için bir paradigma olarak kullanmıştır (Patton, 2014). Deneyimin, birinci tekil şahıs bakış açısıyla araştırıldığı yaklaşıma Fenomenolojik Yöntem araştırması denir ve bu yöntem, fenomeni deneyimleyen kişinin bakış açısından deneyimin doğasına odaklanan felsefi bir hareket olarak başlamıştır (Creswell & Poth, 2018). Bir fenomenolog araştırmacı, deneyimin niteliklerini veya özünü, araştırmacının ilgisini çeken deneyimi yaşayan insanlarla yapılan röportajlar, hikâyeler veya gözlemler yoluyla inceler.

Veri toplama araçları

Bu çalışmada katılımcıların deneyimleri, Görüşme/Röportaj tekniği kullanılarak öğrenilmiştir. Görüşme-Röportaj, belirli bir durumda, birinin görüşmeci, diğersinin ise görüşülen kişi olarak kayda geçtiği, iki kişi arasındaki etkileşim olarak tanımlanır (Creswell & Poth, 2018). Sohbetler yoluyla insanlar tanınır, onların deneyimleri, duyguları ve umutları öğrenilir ve içinde yaşanan dünya anlaşılır. Araştırmada görüşmeler sırasında Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu kullanılmıştır. Magaldi ve Berler (2020), yarı yapılandırılmış görüşmeyi keşif görüşmesi olarak tanımlamaktadır. Görüşmelerde kullanılan form, görüşülen kişilerin bakış açılarının ölçeklerde olduğu gibi sınırlandırılmasından ziyade, makul bir şekilde tasarlanmış ancak farklı soruları yöneltme konusunda esneklik sağlar. Yapılandırılmış görüşmede resmileştirilmiş, sınırlı bir dizi soru bulunurken, yarı yapılandırılmış görüşme, görüşme sırasında görüşülen kişilerin söylediklerinin bir sonucu olarak yeni soruların ön sürülmesine olanak tanır (Magaldi & Berler, 2020).

Araştırma için görüşme formu hazırlamak üzere kapsamlı literatür taraması yapılmış ve daha önce konuyla ilgili yapılmış araştırmalarda (Gericke ve ark., 2018; Mawa, 2018;

McGinnity ve ark., 2018; Ruck, 2018; Naseem & Adnan, 2019; Khan-Gökkaya & Mösko, 2021) kullanılan sorulardan bir havuz oluşturulmuştur. Ardından araştırma amacına uygun olarak sorular yeniden tasarlanmış ve forma eklenmiştir. Netice itibariyle 19 açık uçlu sorudan oluşan bir yarı yapılandırılmış görüşme formu elde edilmiştir.

Görüşme formunun geçerlilik ve güvenilirliği

Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirliği sağlamak için çok çeşitli yöntemler mevcuttur. Bu araştırmada gerek yarı yapılandırılmış görüşme formunun oluşturulması gerekse de verilerin analizi sürecinde; “Görüşme Süresi”, “Katılımcı sayısı” ve “Uzman Değerlendirmesi” geçerlilik yöntemlerinden faydalanılmıştır. Nitel araştırmalarda görüşme sırasında katılımcıya fazla vakit ayrılması, katılımcı ve araştırmacı arasında güven oluşumunu destekler. Bu sayede katılımcı, şeffaf cevaplar vermeye daha çok yaklaşır (Patton, 2002). Bu araştırmada her bir katılımcı için ortalama 1.5-2 saat zaman ayrılmış ve görüşmeler, samimi bir ortamda gerçekleştirilmiştir.

Nitel araştırmalarda, nicel araştırmalarda olduğu kadar fazla katılımcı yer almaz. Daha fazla katılımcı, araştırmacının her bir katılımcıya belirli süre zaman ayırması gerektiği göz önünde bulundurulduğunda, araştırmanın geçerliliğini zedeleyen bir durumun oluşmasına sebebiyet verir (Patton, 2022) Bu sebeple nitel araştırmalarda katılımcı sayısı maksimum 20-30 aralığında tutulmalıdır (Creswell & Porth, 2018). Bu araştırmada ise katılımcı sayısı 20 ile sınırlandırılmıştır.

Uzman görüşü tekniğiyle gerek görüşme formu gerekse de verilerin analizi sürecinde okumalar gerçekleştirilerek araştırmacının geçerli çalışma yapmasına destek olunur. Uzman grup okumalarını bitirip notlarını aldıktan sonra araştırmacıyla bir araya gelerek bahse konu olan araştırma üzerinde tartışmalar gerçekleştirilir. Bunun sonucunda görüşme formu ya da veri analizi sonucu oluşan yapı, ortak görüşle karara bağlanır (Patton, 2002). Bu araştırmada araştırmacı tarafından oluşturulan formla birlikte, araştırma konu ve kapsamı, alanda uzman olan üç kişiyle paylaşılmış ve formun geçerliliğini test etmeleri istenilmiştir. Üç uzmandan gelen dönütler ışığında form güncellenerek son halini almıştır.

Tüm bilimsel araştırmalarda, araştırmacının objektif olması, analiz sırasında kendi duygu ve düşüncelerini analizden beri tutması, topladığı verileri açık ve şeffaf olarak sunması önemli bir güvenilirlik ölçütüdür (Denzin & Lincoln, 2011). Araştırma, araştırmacının görüşme sırasında yönlendirici olmaktan kaçınması, görüşmeler sırasında izinle ses kaydı alması, bu kayıtları olduğu gibi deşifre etmesi, her bir cevabı analiz sürecine dâhil etmesi, veri analizine

kendi duygu ve düşüncelerini yansıtmaması ve veri kümesiyle birlikte analiz sonuçlarını uzman grupla paylaşım onay almasına bağlı olarak, güvenilirliği oldukça yüksek bir çalışmadır. Araştırmada kullanılan bir diğer güvenilirliği sağlama yöntemi ise Miles ve Huberman'ın (1994) bulunduğu formülle elde edilen kodlama güvenilirliğidir. Buna göre uzman grup ve araştırmacının kodlaması kıyaslandığında kodlama güvenilirliği (kodlamalardaki uyum) %92 çıkmıştır. Bu oran %70'in üzerinde olduğundan, araştırmanın güvenilir olduğundan söz edilebilir.

Araştırmanın örnekleme

Denzin ve Lincoln'a (2011) göre nitel çalışmalarda örneklem sayısını; kuramsal örnekleme, veri miktarı veya araştırmanın odağı belirler. Bu çalışmada örneklem büyüklüğünü, yeni bir kuram oluşturulmadığı için, veri miktarı ve araştırmanın odağı belirlemiştir. Araştırmada örneklem gruba dâhil olan kişiler, "Bursa ilinde yaşayan", "Ahıska Türkü kadın" ve "GKBS'de makyaj uzmanı, el-ayak bakım uzmanı, saç uzmanı veya kaş tasarımı uzmanı olarak çalışanlardan" seçilmiştir. Bu sebeple araştırmada ölçüt örnekleme ve amaçlı örnekleme tekniklerinden faydalanılmıştır. Örneklem gruba, Dünya Ahıska Türkleri Birliği (DATÜB) merkez ofisi ve Ahıskalılar Kültür, Dayanışma ve Yardımlaşma Derneği yardımıyla ulaşılmıştır.

Aşağıdaki tabloda, çalışmaya katılan örneklem gruba ait demografik verilerin frekans ve yüzde değerleri yer almaktadır.

Tablo 1. Örneklem gruba ait demografik bilgiler

Değişkenler	Kategoriler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Yaş	15-24	6	30
	25-34	8	40
	35-44	5	25
	45-55	1	5
Eğitim durumu	Okuryazar değil	0	0
	Lise	17	85
	Lisans	3	15
Medeni durum	Evli	12	60
	Bekâr	3	15
	Boşanmış	4	20
	Dul	1	5
Çocuk sayısı	Yok	5	25
	1	2	10
	2	8	40
	3	5	25
Hanede yaşayan kişi sayısı	2	2	10
	3	4	20
	4	3	15
	5 ve üzeri	11	55
Hanede çalışan kişi sayısı	Sadece ben	5	25
	2	14	70
	4	1	5

Değişkenler	Kategoriler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Yabancı dil bilgisi	Var	17	85
	Yok	3	15
Bilinen diller	Rusça	16	80
	İngilizce	4	20
	Ukraynaca	3	15
	Özbekçe	2	10
	Kazakça	2	10
	Azerice	5	25
	Gürcüce	1	5
Türkçe dil yeterliliği	Türkçe anlamıyorum	0	0
	Türkçe anlıyor ve konuşabiliyorum	1	5
	Türkçe anlıyor ve konuşabiliyorum ama yazamıyorum	1	5
	Türkçe anlıyor, konuşuyor ve yazabiliyorum	18	90
Türkiye’de kalma süresi	6 ay – 2 yıldan az	0	0
	2 – 4 yıldan az	3	15
	4 – 6 yıldan az	3	15
	6 – 8 yıldan az	3	15
	8 yıl ve üzeri	11	55
İşyerindeki statü	İşveren	10	50
	İşçi	7	35
	Stajyer	2	10
	Serbest çalışan	1	5
Son iş yerinde kalma süresi	1 yıldan az	8	40
	1 – 3 yıldan az	7	35
	3 – 5 yıldan az	3	15
	5 – 7 yıldan az	1	5
	7 yıl ve üzeri	1	5
Ücret düzeyi	5.000 TL’den az	5	25
	5.001 – 7.500 TL	6	30
	7.501 – 9.500 TL	2	10
	9.501TL ve üzeri	7	35

Tablo 1’de yer alan bilgilere bakıldığında araştırmaya en çok 25-34 yaş aralığında (f=8), lise mezunu (f=17), evli (f=12), 2 çocuklu (f=8), hanesinde 5 ve üzeri kişiyle yaşayan (f=11) ve 2 kişinin çalıştığı (f=14), yabancı dili olan (f=17) ve Rusça bilen (f=16), Türkçeyi anlayıp konuşup yazabilen (f=18), 8 yıldan fazla süredir Türkiye’de (f=11) yaşayan, işveren olan (f=10), son iş yerinde 1 yıldan az kalan (f=8), aylık geliri ise 9.501 TL ve üzeri olan (f=7) Ahıskalı Türk kadınlarının katıldığı anlaşılmaktadır. Araştırmanın gerçekleştirildiği dönemde net asgari ücret 5.500,35 TL, 1 ABD doları ortalama olarak 18.6 TL civarında (seviyesinde) değişmektedir.

Verilerin analizi

Araştırma kapsamında örneklem grup ile 01.10.2022 - 09.11.2022 tarihleri arasında görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan toplanan verilerin analizi için nitel araştırma veri analizi yöntemlerinden biri olan içerik analizi tekniği kullanılmıştır. İçerik analizinde

tümevarımsal olarak metinlerin derinlemesine okuması yapılır ve metinler kodlara ayrılır. Kodların frekanslarını hesaplamak veya farklı içerikler arasında istatistiksel korelasyonlar bulmak için var olan içerik öğelere ayrılır. Buna genel olarak tematik analiz denilmektedir (Denzin & Lincoln, 2011).

Çalışmada üç ayrı kodlama süreci gerçekleştirilmiş, araştırma konu, kapsam ve amacıyla birlikte veri kümesi, bu kümeden elde edilen tema, kategori ve kod tablosu, alanda uzman üç kişiyle paylaşılmış ve kod tablosuna son hali verilmiştir. Tema ve kategori isimleri ile birlikte hesaplanan kod frekans değerlerinin yer aldığı tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 2. Temalar ve kategoriler

Tema	Kategori	Kod Frekansı
1 Türkiye'ye göç etme nedenleri	Ayrımcılık ve dışlanma	19
	Türkiye'yi özvatan bilme	15
	İnsani ilişki ağı	10
	Kültür ve inanç birlikteliği	6
	Yaşam şartları	15
2 GKBS'de çalışma nedenleri	Bireysel, ailesel ve kültürel nedenler	4
	Sadece kadınlara hizmet verilmesi	3
	Mesleğin evrenselliği	2
	Hobi ve yeteneklerin profesyonel işe aktarımı	17
3 Türkiye'ye gelmeden önceki meslek	Ekonomik nedenler	6
	----- alt kategori yok-----	20
4 Türkiye'de eğitim ve iş hayatı	Türkiye'de çalışılan işler	30
	Çalışma izni	9
	Aile ve çevre desteği	34
	Sektörle alakalı eğitim	8
5 Türkiye'de karşılaşılan zorluklar	Eğitim ve iş hayatında ayrımcı davranışlar	15
	İş arama sürecindeki dezavantajlar	19
	Mesleki zorluklar	22
6 Türk yetkililerden beklentiler	Talepler	31
	Entegrasyon için gerekli politikalar	23
7 Mesleki memnuniyet	Genel iş memnuniyeti	20
	Çalışma saatleri memnuniyeti	23
	Müşterilerle ilişkiler	20
8 GKBS'ye kalıcı adım attıktan sonraki süreç	Türkiye'de iş yeri açma	20
	İş yeri açarken karşılaşılan zorluk ve kolaylıklar	12
	Çalışma kültürü açısından kaynak ülke - Türkiye kıyaslaması	37
9 Mesleğe yönelik genel düşünceler	Gerçekte arzu edilen meslek	21
	Kadınların manikür-pedikür işlerinde çalışmayı tercih etme nedenleri	31
Toplam		493

Tablo 2'den de anlaşılacağı üzere, verilerin içerik–tematik analizi sonucunda toplamda 9 tema, 27 kategori ve 493 adet kod elde edilmiştir.

BULGULAR

Tema 1. Türkiye'ye göç etme nedenleri

Bu tema altında 'Ayrımcılık ve dışlanma (19)', 'Türkiye'yi özvatan bilme (15)', 'İnsani ilişki ağı (10)', 'Kültür ve inanç birlikteliği (6)' ve 'Yaşam şartları (15)' olmak üzere 5 ayrı kategori bulunmaktadır. 'Ayrımcılık ve dışlanma' kategorisi altında yer alan kodlara bakıldığında, 20 katılımcıdan 12'sinin ayrımcılık ve dışlanmaya yönelik söylemleri olduğu görülmektedir. 6 katılımcı geldiği yerde ayrımcılığa uğradığını belirtmiş, diğer 6 katılımcı da hiçbir zaman ayrımcılığa uğramadığını, dışlanmadığını ifade etmiştir. 8 katılımcı ise bu konuyla ilgili hiçbir yorumda bulunmamıştır. Katılımcılardan üçü Rusya'da, biri Kazakistan'da, biri hem Kazakistan hem Azerbaycan'da, biri ise Ukrayna'da ayrımcılığa uğradığını ifade etmiştir. Hiçbir zaman ayrımcılığa uğramadığını ifade edenler ise Rusya (4 kişi), Azerbaycan ve Ukrayna'dan geldiklerini söylemişlerdir. Hem ayrımcılığa uğrayan hem de uğramayan kişiler daha önce aynı ülkelerde yaşadığından, katılımcıların geldikleri ülkeler referans alınarak Ahıska Türklerine karşı hangi ülkelerin ayrımcı tavırlar sergilediği hususunda bir yorum yapılamaz. İlgili kategori altında yer alan kodlara bakıldığında, ayrımcılığa uğradığını söyleyenler, gerek sosyal çevrelerinde gerekse de resmi kurumlarda ayrımcı davranışlara maruz kaldıklarını belirtmişlerdir: "Sürekli sen Türk'sün, burada ne işin var, kendi memleketinize neden gitmiyorsunuz diyorlardı. (K9)"

Daha önce Rusya'da yaşayan 3 katılımcının, Türk olmalarına vurgu yapılarak sözlü tacize uğraması, bu kişilerin ayrımcı tavırlara maruz kalmalarında etnik kökenlerinin etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Ahıska Türklerinin Türkiye'ye göç etmelerinin bir diğer nedeni ise Türkiye'yi Özvatan olarak görmeleridir. 12 katılımcı, Türkiye'yi Özvatan olarak gördüğünü belirtmiş, 8 katılımcı ise konuyla ilgili yorum yapmamıştır. Ahıska Türkleri, Türkiye'yi kendi vatanları olarak benimsedikleri ve artık bu ülkede hayatlarını idame ettirmeleri gerektiğini düşünmektedirler: "Türk olduğumuz için, burası bizim vatanımız olduğu için geldik. (K2)". K14 ise Türkiye'ye olan bağlılığını, diğer yorumlardan farklı olarak "Çocuklarımın kendi ülkesinin (Türkiye) marşını bilmelerini ve söylemelerini istiyordum." şeklinde açıklamış ve İstiklal Marşı'nı yürekten sahiplendiğini ifade etmiştir.

Bu tema altındaki bir diğer kategori ise "İnsani ilişki ağıdır". 4 katılımcı evlilik dolayısıyla Türkiye'ye geldiğini ifade ederken, bir katılımcı bunların aksine: "Eşim Türkiye'ye gelmek istemediği için ondan boşanıp geldim. (K1)" yorumuyla,

Türkiye'ye gelmek pahasına eşinden boşandığını ifade etmiştir. Diğer katılımcıların tamamı, kendilerinden önce akrabalarının veya diğer Ahıska Türklerinin Türkiye'ye yerleştikleri ve onlar için bu durumun, göç etmede bir avantaj olduğunu ifade etmişlerdir.

Bir diğer göç etme nedeni olan “Kültür ve inanç birlikteliği” kategorisidir. Konuyla ilgili ifadelerden, Ahıska Türkü kadınların, geldikleri topraklarda asimile olmaktan endişe duydukları anlaşılmaktadır. K11'in “3 tane çocuğum var, onların Müslüman toplumunda yaşamalarını istediğim için geldim.” şeklindeki yorumu, dini açıdan asimile olma korkusunu yansıtırken; “Çocuklarımın Türk kültürü ile büyümelerinin istiyordum. (K14)” yorumu ise kültürel açıdan asimile olma kaygısına vurgu yapmaktadır.

“Yaşam şartları” bu temanın son kategorisidir. Bazı katılımcıların, Türkiye'de özellikle ekonomik açıdan daha iyi şartlara sahip olmayı umdukları anlaşılırken bazıları daha kaliteli eğitim almak, bazıları da güvenlik ihtiyacı nedeniyle Türkiye'ye göç etmişlerdir. Tüm bunlar, göç etmede makro faktör olarak ele alınabilir. Dolayısıyla Türkiye'nin, Ahıska Türkleri açısından daha yüksek standartlara sahip bir ülke olduğundan söz edilebilir.

Tema 2. GKBS'de çalışma nedenleri

Bu tema altında “Bireysel, ailesel ve kültürel nedenler (4)”, “Sadece kadınlara hizmet verilmesi (3)”, “Mesleğin evrenselliği (2)”, “Hobi ve yeteneklerin profesyonel işe aktarımı (17)” ve “Ekonomik nedenler (6)” kategorileri bulunmaktadır.

Bu tema altında yer alan “Bireysel, ailesel ve kültürel nedenler” kategorisine 4 katılımcının yorumları dâhil edilmiştir. Her ne kadar ataerkil toplum yapısı günümüz ekonomik ve kültürel değişimleri karşısında kırılmalar yaşasa da Ahıska Türkleri, bu yapıyı korumak için direnmektedir. Örneğin K1, bir işte çalışmasının önünde eski eşinin engel olduğunu ifade etmiş ve “Boşanma sürecinde Rusya'da güzellik sektörü kapsamında eğitim aldım, kursa gittim ve çalıştım. Yıllar geçtikçe de bu işte başarılı olduğumu gördüm.” sözleriyle, boşandıktan sonra iş hayatına atıldığını vurgulamıştır.

Bir başka katılımcı ise “Benim bu sektöre girmemin en büyük nedeni beyaz önlük giymektir. Hemşirelik okudum, orda da beyaz önlük var ama mesleğimi yapamadım. (K11)” şeklinde, bireysel ve psikolojik açıdan ele alınabilecek bir durumdan söz etmiştir. Katılımcı, beyaz önlük giymeyi sevdiği için hemşirelik

okulunu tamamlamışsa da bir takım olumsuzluklar yüzünden mesleğini yapamamış ve beyaz önlük giyebileceği GKBS’de çalışmaya başlamıştır.

GKBS’nin, Rusya ve Eski Sovyet ülkelerinde oldukça güçlü bir piyasa değeri vardır (Osipova & Kazmina, 2021). Bir katılımcının “Ailemde ve akrabalarım da bu mesleği yapan çok fazla kişi olduğu için ben de bu sektöre yöneldim. (K6)” ifadeleri, bu durumu desteklemektedir.

Güzellik salonları, Türkiye’nin özellikle batısında yer alan kentlerinde son yıllarda karma hizmet sunsalar da çok büyük bir bölümü sadece kadınlara veya sadece erkeklere hizmet vermektedir. Bu kapsamda katılımcılardan bazıları için GKBS’de çalışma nedeni, salonların yalnızca kadınlara hizmet veriyor olmasıdır: “Eşim kıskanç birisi, müşterilerin sadece kadınlardan oluşması bu sektörde çalışmamda etkili. (K9)” Bu çıkarımla oluşturulan “Sadece kadınlara hizmet verilmesi” kategorisi altında yer alan kodlardan, Ahıska Türkü kadınların GKBS’de daha rahat oldukları anlaşılmaktadır: “Ben göz önünde olmayı seven bir insanım, işe giderken bile özenli ve bakımlı olarak gidiyorum. Güzellik sektöründe çalıştığım için burada genellikle kadınlar var, erkeklerin tacizine uğramıyorum. Sadece kadınların olması, bu sektörde bulunmamda en büyük etken. (K20)”

GKBS kapsamına giren tüm mesleklerde odak noktası, el işçiliğidir. Sektörde bireysel yeteneklerin önemli olması, diğer sektörlerde aranan pek çok özelliği bu sektörde geri plana atmaktadır. Bu da sektöre evrensel olma niteliği kazandırmaktadır. “Mesleğin evrenselliği” kategorisi, katılımcıların konuyla ilgili benzer söylemleri ışığında oluşturulmuştur: “Bu sektörde her zaman, her yerde iş bulabilirsiniz. Dil bilmesen bile, herhangi bir farklı ülkeye göç ettiğinde rahatlıkla iş bulabilirsiniz. (K3)”

“Hobi ve yeteneklerin profesyonel işe aktarımı” kategorisi kapsamında ele alınan kodlara bakıldığında, araştırmaya katılan 20 kişiden 17’sinin, hobi ve yeteneklerini mesleklerinin ana malzemesi yaptıkları anlaşılmaktadır. Diğer 3 kişi, bu kategori altında yer alabilecek herhangi bir söylemde bulunmasa dahi, bu kişilerin röportaj sırasındaki diğer söylemlerinden, sektöre ilgi duydukları anlaşılmaktadır.

Katılımcılar bu kapsamda;

- a) Mesleğe ilgi duyduklarını – “Bu sektörde çalışıyorum çünkü ilgim var, merakım var. (K2)”,
- b) Mesleklerini sevdiklerini – “Bu mesleği seviyorum ayrıca yeteneğim var bu konuda. (K9)”,
- c) El yeteneklerinin olduğunu – “En başta sevdiğim için bu işi seçtim. Yaptığım işe yönelik yeteneğim ve el yatkınlığım var. (K3)”
- d) Başkalarını güzelleştirmeden mutluluk duyduklarını – “İnsanları mutlu etmeyi, güzelleştirmeyi, dinlemeyi seviyorum. (K4)”
- e) Mesleğin eğlenceli olduğunu – “Bu alanı seviyordum, diğer işlerde de çalışınca benim için en uygun ve eğlenceli iş olduğu için seçtim. Aynı zamanda yeteneğim ve el yatkınlığım da var. (K19)” şeklinde ifade etmişlerdir.

Ahıska Türkü kadınların güzellik sektöründe çalışmaları, tüm bunların ötesinde “Ekonomik nedenlere” bağlıdır. İnsanların iş hayatında yer almaları, yukarıdaki kodlardan da anlaşılacağı üzere sosyal, kültürel ya da bireysel nedenlere bağlı olsa da aslında ekonomik kazanç elde etmek birincil ihtiyaçtır. Nitekim katılımcı “Meslek liselerindeki öğretmenler bile öğretmenliklerini bırakıp tırnak sektörüne geçiyorlar. Çünkü geliri öğretmenliğe göre çok çok daha iyi. (K15)” şeklinde bir iddiada bulunmuş, ekonomik getirisinin yüksek olmasına bağlı olarak, kendisinin ve hatta öğretmenlik gibi iyi bir statü olarak değerlendirilebilecek meslek sahiplerinin dahi bu mesleği tercih ettiklerini belirtmiştir.

Tema 3. Türkiye’ye gelmeden önceki meslek

Bu temada herhangi bir kategori oluşturulmamış ve 20 adet kod doğrudan bu tema altında toplanmıştır. Verilere bakıldığında katılımcılardan 4 kişinin kuaför, 1 kişinin öğretmen, 3 kişinin hemşire/ebe, 1 kişinin ekonometrist, 10 kişinin ise herhangi bir mesleğinin olmadığı anlaşılmaktadır. 1 kişi ise tarlada çalıştığını ifade etmiştir. Dolayısıyla katılımcıların Türkiye’ye gelmeden önce çalıştıkları sektörler; güzellik, eğitim, sağlık, hizmet ve tarım şeklindedir.

Tema 4. Türkiye’de eğitim ve iş hayatı

Bu tema altında “Türkiye’de çalışılan işler (30)”, “Çalışma izni (9)”, “Aile ve çevre desteği (34)” ve “Sektörle alakalı eğitim (8)” olmak üzere 4 kategori mevcuttur. “Türkiye’de çalışılan işler” kategorileri bulunmaktadır. Konuya ilişkin katılımcılara doğrudan soru yöneltildiği için 20 katılımcının tamamı kod üretmiştir. Buna göre katılımcılardan sadece

kuaförlük (saç tasarım, cilt bakımı, tırnak tasarım) mesleğini yapanlar olduğu gibi; daha önce fabrika veya konfeksiyon atölyesinde işçi, dadı, ev temizlik işçisi, turizm otel işletmeni, satış elamanı ve komi olarak çalışanlar da olmuştur. Bu kişilerin çalışma izinlerinin olup olmadığı, çalışma izni olanların ise çalışma izni alana kadar geçirdikleri süreç “Çalışma izni” kategorisi altında yer alan kodların çözümünden anlaşılmaktadır. 9 katılımcı çalışma iznine dair yorum yapmıştır. Bunlardan yalnızca biri, 2002 yılında vatandaşlık aldığını ve bu yüzden çalışma konusunda hiçbir hukuksal problemle karşılaşmadığını belirtirken diğer 8 kişi, çalışma izni olmadan muhtelif işlerde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Ancak “Çalıştığım zamanlarda, oturma izni ile sigortasız, daha düşük ücretle çalıştım. (K19)” yorumundan da anlaşılacağı üzere, katılımcılardan, izinsiz ve sigortasız çalıştığı için emek sömürsüne maruz kalanlar olmuştur.

En fazla kodun yer aldığı “Aile ve çevre desteği” kategorisine bakıldığında, katılımcıların tamamının konuya ilişkin birden fazla kod ürettiği görülmektedir. Tüm kodlar birlikte değerlendirildiğinde, göçmenlerin iş hayatına atılmalarında aile desteğinin veya sosyal çevrelerinin büyük bir öneme sahip olduğu anlaşılmaktadır: “Bu işi daha önce yapan hem Ahıskalı hem de yerli (burada ki yerleşik insanlardan) tanıdıklarım yol gösterdiler. (K2)” Bu ifadelerden sadece Ahıskalı Türklerden değil, yerli halktan da destek görüldüğü anlaşılmaktadır.

Ahıska Türklerinin, birbirlerini sosyal ve ekonomik açıdan destekleyen, birbirlerine güvenen, yardımsever bir halk olduğu: “Bir Ahıskalı işyeri açıysa, bir salonu varsa, diğer Ahıska Türkleri de o salona hizmet almak için gider. Çünkü bilirler ki, oraya güvenebilirler hem de böylece destek oluyolar hemşerilerine. (K9)” yorumundan anlaşılabilir.

“Sektörle alakalı eğitim” kategorisi değerlendirildiğinde; kimi katılımcıların doğrudan Türkiye’de GKBS ile alakalı eğitim aldığı, kiminin yaygın eğitim gördüğü, kiminin ise hem geldikleri ülkede hem de Türkiye’de örgün eğitim aldıkları anlaşılmaktadır: “Bu eğitimlerin bir kısmını Rusya’dan aldım, hem de 1 sene Türkiye’de eğitim aldım. (K5)”. Her ne kadar GKBS’de el yeteneği önemli bir faktör olsa da katılımcıların söylemlerinden de bir güzellik salonunda çalışabilmek için örgün ya da yaygın fark etmeksizin mutlaka profesyonel bir eğitim alınması gerektiği anlaşılmaktadır.

Tema 5. Türkiye’de karşılaşılan zorluklar

Bu tema altında; “Eğitim ve iş hayatında ayrımcı davranışlar (15)”, “İş arama sürecindeki dezavantajlar (19)” ve “Mesleki zorluklar (22)” olmak üzere 3 kategori bulunmaktadır. İlgili tema altında yer alan kodların çözümüne bakıldığında, geldikleri yerlerde dışlanan Ahıska Türklerinin çoğunun, Türkiye’de de ayrımcı söz ve davranışlara maruz kaldıkları anlaşılmaktadır. Göçmenlerin Türkiye’de uğradığı bu türden olumsuz davranışların geldikleri ülkelerdekinden daha az olduğu, katılımcıların Türkiye’yi Özvatan olarak nitelendirmesinden anlaşılabilir. Ancak bir katılımcının: “İş hayatında değil de Türkiye’ye ilk geldiğimiz 1994 yılında, okulda okuduğumuz zaman ayrımcılığa uğradım. Sürekli olarak; ‘Rusya’dan gelenler kötüdür’ minvalinde sözlü tacizlere uğradım. (K4)” sözleri, ayrımcılığı anlatmaktadır. Aynı katılımcı devamında: “Türkiye’ye şimdi göç eden Ahıska Türkleri çok şanslılar çünkü hiçbir eziyet görmüyorlar burada. Biz geldiğimiz zaman kimse yoktu. Gelen altıncı aileydik. (K4)” şeklinde bir yorum yaparak yaşadıklarının nedenini, 90’lı yılların başında, yerli halkın Ahıska Türklerini tanımamalarına bağlamıştır. Bu düşüncüyü K1’in “Türkiye’ye ilk geldiğimiz zamanlar, yabancı olduğumuz için çok güvenmiyorlardı. (K1)” şeklindeki yorumu onaylamaktadır. Yerli bir halkın göçmen gruba karşı önyargılı olması olağan bir durumdur (Morey ve ark., 2018).

Ayrımcı davranışların bir diğeri ise K20’nin “İlk kuaförde çalıştığımda normalde asgari ücret verilmesi gerekirken yabancıyım diye daha az para veriyorlardı.” yorumundan da anlaşılacağı üzere, hukuki hakların kısıtlı olması nedeniyle düşük ücretle çalıştırılma durumudur. Hukuki statüye bağlı bir diğer ayrımcı davranışı ise K10: “İşyerimizde ilk zamanlar yabancı olduğumuz için zabıta falan çok fazla denetlemeye geliyorlardı.” sözleriyle ifade etmiştir. Bu söylemlerden, yerli halk ile göçmenler aynı etnik kökene bağlı olsalar dahi göçmen statüsüne sahip olan insanların ayrımcı ve dışlayıcı davranışlara maruz kalabildiği anlaşılmaktadır.

Ahıska Türkü kadınlar, birtakım dezavantajlara sahip olmaları yüzünden iş arama sürecinde sıkıntılar yaşadıklarını belirtmişlerdir. “İş arama sürecindeki dezavantajlar” kategorisi altındaki kodlardan, bunun nedeninin çoğunlukla ‘dil’ sorununa bağlandığı anlaşılmaktadır. Diğer nedenler ise yabancı olma, vatandaşlığın olmaması, izinsiz çalışma ve bireysel nedenler (evli veya çocuklu olmak, kimseyi tanımıyor olmak, özgüven sorunu yaşamak) olarak sıralanabilir.

İş gücü piyasasına uyumu zorlaştıran bir diğer önemli sorun ise vatandaşlık konusudur. Katılımcılar, vatandaşlık almalarının uzun sürmesinin, hak kaybı yaşamalarına neden olduğunu belirtmişlerdir: “İlk çalıştığım yerde vatandaşlığım ve çalışma iznim yoktu. O dönemki işverenim de çalışma izni ile uğraşmak istemedi ben de sigortasız çalışmak zorunda kalmıştım. Maaşım düşüktü. (K13)”. Yine bazı katılımcılar, çocuklarının küçük olmasından veya evli olmalarından dem vürmüş, bazıları yabancı olmalarının uyumu zorlaştırdığını ifade etmiş, bir katılımcı ise kendi özgüvensizliği yüzünden iş yaşamının sektöre uğradığını belirtmiştir.

İşgücü piyasasına uyumu zorlaştıran bir diğer faktör ise “mesleki zorluklardır”. Katılımcılar, birbirinden çok farklı mesleki zorluklara değinmiş ve bunların işgücü piyasasına uyumlarını zorlaştırdığını dile getirmişlerdir. Bu yorumlardan bazıları şöyledir:

“Kalifiye eleman bulmakta zorlanıyoruz”. (K1)

“Sürekli fiyat artışları ve fırsatçılık var. Kimse yaptığı işin ve kullandığı malzemelerin kalitesine bakmıyor. En iyisini en ucuza istiyorlar”. (K3)

“Kadın müşteriler ile anlaşmak zor oluyor”. (K5)

“Güzellik sektörüne ilişkin verilen eğitim çok kötü ve yetersiz”. (K7)

“Erkek müşterilerin yoğun olarak geldiği yerde çalışmak benim için oldukça zor. Bursa’da belli bölgelerde özellikle erkek müşteriler gelebiliyor. Ben bu müşterilere hizmet vermek istemedim. Bu yüzden işveren benimle çalışamayacağını belirtti. Ben de istifa edip çıktım o işten. Yani kişiye seçme hakkı tanımıyorlar”. (K15)

Bu yorumlara bakılarak, GKBS’de kalifiye eleman açığının olmasının büyük bir mesleki sorun olduğu ve bunda, meslek için verilen eğitimlerin yetersiz olması ve sektörde istikrarın sağlanamamasının etkili olduğundan söz edilebilir.

Tema 6. Türk yetkililerden beklentiler

Bu tema altında “Talepler (31)” ve “Entegrasyon için gerekli politikalar (23)” olmak üzere 2 kategori yer almaktadır. “Talepler (31)” kategorisi, yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan ve maddeleri araştırmacı tarafından belirlenmiş olan talepleri içermektedir. Buna göre; 20 kişiden 17’sinin mesleki eğitiminin, 8’inin Türkçe dil eğitiminin, 6’sının ise istihdamda devlet desteğinin verilmesini talep ettiği anlaşılmaktadır. Bu sebeple katılımcıların Türk yetkililerden öncelikli beklentilerinin mesleklerine yönelik kalifiye eğitim verilmesi olduğu söylenebilir. Daha önce tartışılan tema ve kategorilerde, özellikle sosyal uyum ile ayrımcılığa maruz kalma durumlarında, dil bilmenin önemine vurgu yapılmıştı. Ancak bu

kategori altındaki kodlardan da anlaşılacağı üzere, işgücü piyasasına uyumda belirleyici faktörün, sektörün tipine göre farklılık gösterebileceği açıktır. Güzellik sektörü, el becerisinin sergilendiği alanları ihtiva etmektedir ve yeteneği olan kişiler, iyi bir eğitim sayesinde profesyonelleşebilir. Bu durum, katılımcıların ilgili kategori için sağladıkları kodların çözümünden de net bir şekilde anlaşılabilir. Ahıska Türkü kadınların ‘dil eğitimi’ ve ‘istihdamda devlet desteği’ beklentilerinin ‘kendi mesleklerine uyum sağlamaları’ için mi olup olmadığı, bu kategori altındaki kodlar açısından belirsizdir. Ancak ‘mesleki eğitim’ faktörünün ‘dil eğitimi’ ve ‘istihdamda devlet desteği’ faktörlerinden açık ara farkla daha çok işaretlenmesi, GKBS piyasasına uyumda, mesleki eğitimin çok büyük bir öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

“Entegrasyon için gerekli politikalar” kategorisine ait kod çözümleri, güzellik sektöründe çalışan kadınların işgücü piyasasına uyumlarını hangi politikaların kolaylaştıracağına daha net bir şekilde anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Bu kodlar bütün olarak ele alındığında, bir önceki kategoride vurgulananın aksine ki mesleki eğitimin yetersizliğine bu kategori altında yalnızca bir kişi vurgu yapmıştır, çalışma izni ve vatandaşlık gibi ‘istihdam için devlet desteği’ faktörünün ön plana çıktığı görülmektedir.

“Oturma izni ile birlikte çalışma izni verilse iş bulmak kolay olur. Çalışma izni olmayınca işe almıyorlar, alırlarsa da sigortasız ve daha düşük maaşla çalışmak zorunda kalıyorsun. Bütün haklardan mahrum kalıyorsun, emeklilik, sağlık tazminatı gibi”. (K11)

Yorumdan da anlaşılacağı üzere, çalışma izin belgelerinin daha kısa sürede çıkması ve kolaylaştırılmış prosedürlerle vatandaşlık alınması, Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasına uyumlarını kolaylaştırabilir. Göçmenlerin, geldikleri ülkelerde edindikleri diplomalara denklik verilmesinin işgücü piyasasına uyumlarını kolaylaştırıcı bir faktör olabileceği de: Ahıska Türklerinin diploma denkliklerini verseler herkes kendi mesleğinde çalışır. Türkiye’ye gelen insanlar, bir gelir elde etmek için yeniden meslek öğrenmek zorunda kalıyorlar. Ancak bu insanlar her şeyini geldikleri ülkelerde bırakıp geldikleri için burada çalışıp para kazanmak ve ailelerini geçindirmek zorundalar. (K11)” yorumundan anlaşılabilir.

Bunlara ek olarak apostil fiyatlarının yüksek oluşunun, Türkiye’ye gelen ve maddi zorluk yaşayan göçmenler açısından zorlayıcı olduğu ve bu konuda da devletin yeni düzenlemelerine ihtiyaç duyulduğu gelen yorumlar arasındadır. Ayrıca göçmenlerden yalnızca birinin işgücü

piyasasına uyumda dil sorununa değindiği görülmektedir. Türkçe dili, Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde, farklı formlarda (yöresel ağızlarla) kullanılır. Ahıska Türklerinin konuştuğu dilin işgücü piyasasına uyumlarına engel olmaması, lehçelerinin Türkiye'nin Kars ilinde konuşulana benzer oluşuyla (Mirkhanova, 2006) açıklanabilir.

Tema 7. Mesleki memnuniyet

Bu tema altında “Genel iş memnuniyeti (20)”, “Çalışma saatleri memnuniyeti (23)” ve “Müşterilerle ilişkiler (20)” olmak üzere toplamda 3 kategori bulunmaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda, katılımcıların iş memnuniyetlerine yönelik sorular yer aldığından, bu tema altında yer alan kategoriler için tüm katılımcılar kod üretmiştir.

“Genel iş memnuniyeti” kategorisine bakıldığında, 9 kişinin sadece “Memnunum”, 5 kişinin ise “Çok memnunum” şeklinde cevap verdiği görülmektedir. Ek olarak bu kategori altındaki kodlarda hiçbir olumsuz ifade bulunmamaktadır.

“Çalışma saatleri memnuniyeti” kategorisi altında yer alan kodlara bakıldığında, 13 kişinin çalışma saatlerinden memnun olduğu ve memnuniyetlerinde, randevu ile çalışma ya da serbest çalışma düzeninin etkili olduğu anlaşılmaktadır. Çalışma saatlerinden memnun olmadığını yalnızca bir kişi: “Türkiye’de bu konuda devlet hiç destek olmuyor..... (K14)” sözleriyle ifade etmiştir. Diğer katılımcılar ise 09.00 ila 17.00 veya 18.00 saatleri arasında, daha düzenli bir şekilde çalışmayı istediklerini belirtmişlerdir. Bununla birlikte kod çözümlerinden, hiç izin yapmayan çalışanların da olduğu anlaşılmaktadır. İş yeri sahiplerinin tamamı çalışma düzeninden memnun olsalar da çalışanlardan bazıları haftada bir ya da iki gün izinli olunması gerektiğini düşünmektedir.

Görüşme sırasında müşteri ilişkisini sorgulayan bir sorunun katılımcılara doğrudan yöneltilmesine bağlı olarak “Müşterilerle ilişkiler” kategorisine katılımcıların tamamı kod üretmiştir. İlgili soruya verilen cevaplara bakıldığında ise katılımcıların tamamının müşterilerinden, müşterilerin de katılımcılardan memnun olduğu anlaşılmaktadır. K11: “Karşılıklı memnuniyetimiz yüksek düzeyde. Gerçekten de öyle. Çok iyidir çok. Müşterilerimin bana söyledikleri şey şu: ‘Senin anlatış biçimin, konuşma tarzın bize güven veriyor’ diyorlar. Ben de onlardan çok memnunum. Aslında müşterilerimin çoğu da yabancı olduğum için geliyorlar. Ahıskalıları da seviyorlar ‘Sizin oradakiler bu işi daha iyi biliyor ve daha iyi yapıyor’ diyorlar. (K11)” şeklindeki yorumu, müşterilerle kurulan güven bağına

ek olarak yerli halkın Ahıska Türklerine duyduğu sevgiyi ve onların güzellik ve kişisel bakımla ilgili işlerde daha başarılı olduklarını düşündüklerini ifade etmektedir.

Tema 8. GKBS'ye kalıcı adım attıktan sonraki süreç

Bu tema altında “Türkiye’de iş yeri açma (20)”, “İş yeri açarken karşılaşılan zorluk ve kolaylıklar (12)” ve “Çalışma kültürü açısından kaynak ülke - Türkiye kıyaslaması (37)” olmak üzere 3 kategori bulunmaktadır. “Türkiye’de iş yeri açma” kategorisindeki kodlara bakıldığında, 10 kişinin Türkiye’de kendi işini kurduğu, 10 kişinin ise Türkiye’de kendi işini kurmak istediği görülmektedir. Türkiye’de işyeri olan katılımcılar, “Türkiye’de iş kurarken karşılaşılan zorluk ve kolaylıklar” kategorisi için kod üretmiştir. Bu kodlar birlikte çözümlendiğinde, ikamet tezkeresi ile iş yeri açmanın bir kolaylık olduğu anlaşılmaktadır. Ancak iş yerini ikamet tezkeresi ile açarken K13’ün de ifade ettiği gibi: “Çok fazla evrak prosedürü var. Vatandaşlığım olmadığı için işyerini açarken bir sürü evrak denkliği, çevirisi, onayı gerekiyor. Bu işlemler uzun ve de çok maliyetli, apostil yaptırıyorsunuz o da dolar üzerinden.” türlü zorluklarla karşılaşılmaktadır. İş yeri açarken vatandaşlığın olması ise K4’ün de: “Salonumu çok büyük bir bütçe ile açmadım, ailemin desteği ile açtım. Vatandaşlığım olduğu için cüzi miktarda da olsa kredi alabilmişim ve diğer evrak problemlerinden kurtulmuş oldum.” şeklinde ifade ettiği gibi oldukça kolaylaştırıcı bir faktördür.

Bu yorumlardan, vatandaşlığı olmayan göçmenlere ikamet tezkeresi ile işyeri açma imkânı verilmesinin bir avantaj olduğu ancak bu kişilerin devlet desteği ve banka kredilerinden mahrum olmalarının süreci zorlaştırdığı anlaşılmaktadır. Ek olarak, her ne kadar belirtilen imkânlardan faydalanmak için vatandaşlığın olması önemli bir hukuki kazanım olsa da evrak kabul sürecinin uzun sürmesi ve denklik almak için zorunlu olan apostil uygulamasının ücretinin çok yüksek ve dolar bazında olması bir dezavantajdır.

Bu temanın bir diğer kategorisi “Çalışma kültürü açısından kaynak ülke - Türkiye kıyaslamasıdır”. Bu kategori için toplamda 37 kod üretilmiştir. İlgili kategorideki kodlara bakıldığında; disiplin, ücret, cinsiyete göre hizmet, çalışma saatleri, uzmanlık alanı, müşteri potansiyeli, hijyen ve kalite faktörleri açısından kıyaslamaların yapıldığı görülmektedir. Disiplin faktörü açısından yapılan kıyaslamalardan ikisi aşağıdaki gibidir:

“Rusya’da daha disiplinli bir çalışma ortamı var. Çalışanlar işyerindeki kurallara uymak zorundalar, kıyafetine, bakımına. Hatta giyilen topuklu ayakkabı ses çıkarmasın diye topuk altına lastik yaptırıldığını biliyorum. Çalışanlar müşteri

ile çok samimi olamazlar, sakız çiğneyemezler ve saygı konusunu göz ardı edemezler. Ama Türkiye’de çalışma, müşteri ilişkileri, çalışan ve işveren arasındaki ilişki çok disiplinli değil”. (K1)

“Oradaki insanlar daha sert ve soğuk konuşurlar, Türkiye’de ise daha sıcakkanlı ve tatlı dille konuşurlar çalışanlarla”. (K7)

Bu yorumlardan, Eski Sovyet ülkelerindeki güzellik merkezlerinin, resmi ve kurumsal düzenle hareket ettiği, GKBS’nin ruhuna uygun olarak, öncelikle hizmeti sunan kişilerin temiz, bakımlı ve disiplinli olduğu anlaşılmaktadır. Buna ek olarak gelen ülkelerdeki müşterilerin de Türk müşterilerden daha disiplinli olduğu: “Rusya’da müşteri randevusuna biraz geç gelince işleme almıyorduk. Türkiye’de ise yarım saat geç kalıyorlar, haber vermiyorlar, gelince de işleme almak zorundasınız. (K13)” yorumundan anlaşılabilir. Ücret faktörüne bakıldığında, bu faktörün de resmiyet, disiplin ve belirli kurallar çerçevesinde ele alındığı K1’in: “Rusya’daki salonlarda her işlem için sabit bir fiyat vardır. Bu fiyat müşteriye göre değişiklik göstermez. İşverenler böyle bir şey yapmıyorlar. Türkiye’de ise müşterinin giyimine, dış görünüşüne göre fiyatlar artırılıyor. (K1)” ifadelerinden anlaşılabilir.

Çalışma saatleri açısından yapılan kıyaslamalara bakıldığında; “Orada (Rusya) Türkiye’de ki gibi esnek saatle çalışmıyorlar. (K5)” şeklinde mesainin belirgin olmaması eleştirilirken, Kazakistan’dan gelen bir başka katılımcı, geldiği yerde de mesai kavramının olmadığını: “Çalışma saatleri burayla aynı (Kazakistan). Ben orada da % 100 usulü ile çalışıyordum. (K9)” sözleriyle ifade etmiştir.

Uzmanlık alanıyla ilgili olarak ise katılımcılar, sektör çalışanlarının tamamının tek bir alanda uzmanlaştıklarını belirtmişlerdir. K10 konuyla ilgili olarak: “Orada bir çalışan hangi alanda uzman ise sadece o işlemi yapıyor, burada ise bir kişiye her işi yaptırmaya çalışıyorlar. Çalışan bilse de bilmeseyse de o işlemi yapıyor. Dolayısıyla kalite farkı ortaya çıkıyor. Bu yüzden işe girerken, bilmeseler bile her işlemi bildiklerini söylüyorlar.” şeklinde önemli bir konuyu gündeme getirmiş ve Türkiye’de tek bir alanda uzmanlaşmanın önündeki en büyük engelin, her alanda hizmet verme esnekliği olduğunu ifade etmiştir. Aynı katılımcının “Kazakistan’da çalışanlar/uzmanlar müşteriye memnun etmeye çalışıyorlar çünkü kârın belli yüzdesini alarak çalışıyorlar. Burada maaş bazında çalıştıkları için elemanlar müşteriyle çok ilgilenmiyorlar. Çünkü müşteriyle az da ilgilense çokta ilgilense aynı maaşı alacağım düşüncesi hâkim. O

yüzden burada müşteri memnuniyetini önemsemiyorlar ve maaşları yine sabit olduğundan eğitim vb. ile kendilerini geliştirmiyorlar. (K10)” yorumu, Eski Sovyet ülkelerinde uzmanların primle çalışmasının, çalışanları ve sektörü geliştirdiği vurgusunu içermektedir.

Bir katılımcı, geldiği ülkedeki salonların, Türkiye’deki salonlardan daha hijyenik olduğunu öne sürmüştür. Buna ek olarak “kalite” de bu kategori altında bir kıyaslama unsuru olmuştur: “Orada kendini daha çok geliştirmelisin, daha fazla uzmanlaşmalısın. Çünkü orada güzellik sektörü çok ilerde ve gelişmiş durumda. Bu sektördeki gelişmişlik Türkiye’ye sonradan geliyor. Ben de eğitimimi oradan aldım. (K12)”. Bu yorumdakine benzer olarak çoğu katılımcı, Eski Sovyet ülkelerindeki güzellik merkezlerinde Türkiye’den daha kaliteli hizmet sunulduğu ve bunun bir nedeninin de alınan eğitimden kaynaklı olduğunu düşünmektedir.

Tüm kodlar birlikte değerlendirildiğinde, Ahıska Türkü kadınların geldikleri ülkelerde GKBS’nin Türkiye’den her açıdan daha başarılı olduğunu düşündükleri anlaşılmaktadır. Ancak bir katılımcının: “Burada çalışmak isteyene her iş var ama Rusya’da yok. (K17)” şeklindeki yorumu, Türkiye’de iş bulmanın Rusya’dan daha kolay olduğuna vurgu yapmaktadır.

Tema 9. Mesleğe yönelik genel düşünceler

Bu tema altında “Gerçekte arzu edilen meslek (21)” ve “Kadınların manikür-pedikür işlerinde çalışmayı tercih etme nedenleri (31)” olmak üzere iki kategori yer almaktadır. Çalışanların mesleklerine yönelik genel düşüncelerini, önceki kategorilerde yer alan kodlardan da anlamak mümkündür. Ancak doğrudan bu temayı ilgilendiren röportaj sorularına verilen cevaplardan, katılımcıların çok farklı düşüncelere de sahip oldukları anlaşılmaktadır.

“Gerçekte arzu edilen meslek” kategorisi altında yer alan kodlara bakıldığında, her ne kadar mesleklerinden memnun olsalar da katılımcılar arasında hemşire, okul öncesi öğretmeni, müzisyen, oyuncu, galerici ve polis olmak isteyenlerin de bulunduğu görülmektedir. 12 katılımcı ise şu an için yaptıkları meslekten başka bir işle uğraşmayı düşünmediklerini ifade etmiştir.

Araştırma katılımcıları, diğer kadınların manikür-pedikür işlerinde çalışmayı tercih etme nedenleri yanı sıra kendilerinin bu alanda neden çalıştıklarına ilişkin yorumlarda bulunmuşlardır. Katılımcılar; yüksek ücret, mesleğin yaygınlaşması, kaliteli eğitim, dışıl meslek algısı, ilgi duyma, arz-talep, iş ortamının uygunluğu ve kolaylık (esneklik) faktörlerinin, manikür-pedikür işlerinde çalışmayı tercih etmede etkili olduğunu öne sürmüşlerdir:

Yüksek ücret: “Manikür –pedikür işleminin getirisinin iyi olması sebebi ile tercih ediyorlar. (K1)”

Mesleğin yaygınlaşması: “Bu mesleğin Türkiye’de yaygınlaşmasında yurt dışından gelenlerin (Rusya, Ukrayna) etkisi büyük. Çünkü onların geldikleri yerde manikür-pedikür kültürü çok yaygın ve sıradan bir şey. Ahıska Türklerinin de bu mesleğin popülerliğinin artmasında payı var. (K4)”

Kaliteli eğitim: “Yurt dışından gelen Ahıskalıların bu işi yapmaya başlamaları ve yaptıkları işlemlerin kaliteli ve güzel olması, buradaki kişilerin de dikkatini çekti. Ayrıca eğitimleri geldikleri ülkeden almaları, onların eğitim vermeleri konusunda başka bir talep de doğurdu. Ahıska Türkü uzmanlar tarafından burada el-ayak bakım işlemi için 4-5 günlük özel eğitimler veriliyor. (K3)”

Dişil meslek algısı: “Daha çok kadın mesleği olduğu için. (K4)”

İlgi duyma: “Sanırım sevdikleri için. Çünkü manikür –pedikür işi çok temiz bir iş olmadığı için herkesin yapabileceği bir meslek değil. (K5)”

Arz-talep: “Artık kadınlar iş hayatında daha fazla yer almaya başladılar ve daha bakımlı olmak istiyorlar. Bu da mesleğe olan talebi arttırıyor. (K9)”

İş ortamının uygunluğu: “Bazıları temiz ve sakin bir ortamda çalışmak istedikleri için tercih ediyorlar. (K10)”

Kolaylık (esneklik): “Herkes evinde bile müşteri kabul edebiliyor, bu da önemli bir şey. (K11)”

Yorumlardan, katılımcıların mesleklerine yönelik olumlu düşüncelere sahip oldukları anlaşılabilir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Türkiye’ye göç eden, Bursa ilinde yaşayan ve GKBS’de çalışan Ahıska Türkü kadınların iş gücü piyasasına uyum ve katılımlarının araştırıldığı bu çalışmada; Ahıska Türkü kadınların Türkiye’ye göç etme ve GKBS’de çalışma nedenleri, kadınların işgücü piyasasına uyumlarında kolaylaştırıcı ve zorlaştırıcı unsurlar, Türkiye’deki çalışma koşullarından duydukları memnuniyet ve işgücü piyasasına uyumlarını kolaylaştırıcı politikaların neler olabileceği, göçmen bakış açısından değerlendirilmiştir.

Ahıska Türkü kadınların geldikleri ülkelerde ayrımcı ve dışlayıcı davranışlarla rahatsız edilmesi, Türkiye’yi öz vatan olarak görmeleri, Türkiye’ye daha önce yerleşen yakınlarının onlara güven vermesi, dil, din ve kültürel öğelerinin Türkiye halkınıkiyle benzerlik göstermesi ve Türkiye’de daha iyi yaşam şartlarına (eğitim, sağlık, güvenlik, ekonomik, sosyal hayat) sahip

olma inançları, onların göç etmelerinde etkili olmuştur. Literatüre bakıldığında, Ahıska Türklerinin göç etme nedenleriyle ilgili olarak yurtlarından ilk çıkarılma sürecine yoğun olarak değinildiği görülmektedir. Ahıska Türklerinin toplu göçü, Ahıska bölgesinden *sürgün* edilmeleriyle başlamıştır (Günay, 2012; Yılmaz & Mustafa, 2014; Mutlu, 2017; Demirtaş, 2019; Poyraz & Güler, 2019). Sürgün sonrası dağıldıkları Asya ülkelerinde de çeşitli zorluklarla karşılaşan Ahıska Türklerinin birçoğu, yeniden göç etmek zorunda kalmıştır. Özbekistan’da 45 yıl kaldıktan sonra Fergana Olayları yüzünden iç savaştan kaçan Ahıskalıların bir kısmı Azerbaycan’a göç etmiş ve burada da Hocalı Katliamında kayıplar vermişlerdir (Hayta & Toprak, 2017). Yine 2016 yılında Ukrayna-Rusya arasında çıkan savaş da bölgeden çok fazla Ahıska Türkünün tahliye edilmesine neden olmuştur (Akpınar, 2016). 2022 yılında yeniden patlak veren Ukrayna-Rusya savaşı da benzer sonuçlar doğurmuştur (Faik, 2022). Dolayısıyla mevcut literatür, Ahıskalı Türklerin göç etmesinde *savaşın* etkili olduğundan söz etmektedir. Ancak bu çalışmada Ahıskalı Türkü kadınlar, göç etme nedeni olarak *savaştan* hiç söz etmemişlerdir.

Kantekin (2021) çalışmasında, Sovyet iktidarı boyunca Ahıskalı Türklerin ayrımcı muamelelere maruz kaldıklarını, bu yüzden Türkiye’ye göç etmeyi çok istediklerini belirtmiştir. Bu araştırmanın katılımcılarının büyük çoğunluğu da geldikleri ülkelerde ayrımcılığa uğradıklarını ve dışlandıklarını ifade etmişlerdir. Ahıskalı Türklerin, Türkiye’de din, dil ve etnik köken bakımından yerli halkla benzerlik taşımaları (Seferov & Akış, 2008), Türkiye’yi öz vatan olarak görmelerinin bir öncülüdür (Aydın, 2007: s.340). Ayrıca Topçu ve Kaya (2020) çalışmalarında, Ahıska Türklerinin geldikleri yerlerde dini vecibelerini tam olarak yerine getiremedikleri, Türkiye’de ise bu anlamda çok rahat ettiklerini vurgulamıştır. Bu çalışma, Ahıska Türklerinin Türkiye’ye göç etme nedenleri arasında din, dil ve kültür birlikteliğinin etkili olması ve bunlara bağlı olarak Türkiye’yi öz vatan bilmeleri açısından literatürle benzer sonuçlar içermektedir.

Kolukırık’a (2011) göre Ahıskalı Türkler, akrabalık ilişkilerine son derece önem veren bir millettir. Ahıskalıların gittikleri yerlerde barınma ve iş bulma gibi konularda zorluk yaşamamalarının en temel nedeni, bölgeye daha önce göç etmiş olan yakınlarının yeni göç edenlere destek olmasıdır (Açıkgöz & Kurt, 2017: s.110). Bu araştırmanın katılımcıları da göç etmelerinde, akrabalarının Türkiye’de olmalarının etkili olduğunu beyan etmişlerdir.

İnsanlar çoğunlukla yaşam şartlarını iyileştirmek için göç ederler (Demirtaş, 2019). Sovyetler Birliğinin dağılmasından sonra Ahıska Türkleri daha çok, yaşam koşullarını

iyileştirmek adına yer değiştirmek istemişlerdir (Özdemir, 2018). Bu çalışmada da Ahıska Türkü kadınları daha iyi yaşam şartlarına sahip olmak için göç ettiklerini belirtmişlerdir. Nitekim 1992 yılında Türkiye’de Ahıska Türklerine özel çıkan ve halen yürürlükte olan kanun sayesinde Ahıskalılar, eğitim, iş ve barınma imkânları bakımından devlet tarafından desteklenmişlerdir (Yılmaz & Mustafa, 2014).

Ahıska Türkü kadınların Türkiye’de GKBS’de çalışmalarında etkili olan faktörler temelde; *bireysel yaşantı olarak*; mesleğe duyulan ilgi, mesleğin gerektirdiği yeteneklere sahip olma, mesleğini Türkiye’de devam ettirme isteği, hayallerine ulaşma ve başkalarını güzelleştirmekten mutluluk duyma, *ailesel yaşantı olarak*; kuaförlüğün aile mesleği olması ve kadın mesleği olarak nitelendirilmesi, *kültüre bağlı olarak*; Ahıska Türklerinin Eski Sovyet ülkelerinde baskın olan güzellik ve bakım kültüründen etkilenmesi, *eğitim geçmişi ile ilgili olarak*; Eski Sovyet ülkelerinde GKBS ile ilgili mesleki eğitim alınması ve Türkiye’de sertifika programlarının bulunması, *mesleğin nitelikleriyle ilgili olarak*; düzenli iş yapmayı gerektirmemesi, randevulu çalışma sisteminin olması, yalnızca kadınlara hizmet verilmesi, gelirinin diğer mesleklerden daha yüksek olması, çalışma şartlarının diğer sektörlerden daha esnek olması, Türkiye’de eleman açığı olması ve mesleğin evrenselliğine bağlıdır. Topçu ve Kaya’ya (2020) göre Ahıskalı Türkler kültürlerine ve ailelerine son derece bağlı, çalışkan ve yetenekli bir halktır. GKBS yeteneğin ön plana çıktığı bir sektör olduğundan Ahıskalı Türklerin sektöre kolaylıkla uyum sağlamaları beklenen bir durumdur.

Amasyalı (2021), Suriyeli göçmen kadınların kuaförlük mesleğinde yoğunlaşmalarının nedenini, geldikleri ülkedeki ataerkil toplum yapısına ve Türkiye’de toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü olmasına bağlamıştır. Bu çalışmada da Ahıska Türklerinin ataerkil yapısının, mesleki tercihlerinde belirleyici olduğu görülmüştür. İş bulma olanağının yüksek olması ve mesleğin kişinin kabiliyetlerine uygun olması meslek tercihinde en etkili olan faktörler arasındadır (Yılmaz & Doğan, 2015). Kuaförlük/Berberlik mesleği ayrıca Ticaret Bakanlığı Esnaf, Sanatkârlar ve Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü’nün [TBESKGM] (2021) yayınladığı Berberlik ve Kuaförlük Meslek Kılavuzu’na göre sürekli devam eden evrensel bir meslektir. Bu çalışmada da Ahıska Türkü kadınlar mesleği tercih etmelerinde, kabiliyetlerinin olmasının, mesleğin evrensel nitelikte ve devam eden bir meslek olmasının etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Ahıska Türkü kadınların Türkiye’deki işgücü piyasasına uyumlarını; ayrımcı davranışlara maruz kalmaları, mesleklerinin Türkiye’de Eski Sovyet ülkelerinden daha zorlayıcı şartlara sahip olması, çalışanların tek bir alanda uzmanlaşmalarına elverişli bir ortamın güzellik

salonlarında bulunmaması, Türkiye’de çalışma düzeninin daha disiplinsiz (mesai saatlerinin belirsiz oluşu, uzmanı olunmayan alanda hizmet vermek zorunda kalmak, hijyene daha az dikkat edilmesi, müşterilerin randevulara geç gelmesi) ve ücretlerin daha düşük olması, göçmenlerin iş kurma süreçlerinde hukuki zorluklar bulunması, Türkiye’deki mesleki eğitimin yetersiz oluşu, Türkiye’de iş bulmanın zor olması, dil yetersizliği, çalışma izni veya vatandaşlık almanın uzun ve meşakkatli olması ve bir takım bireysel özellikler (evli veya çocuklu olmak, kimseyi tanımıyor olmak, özgüven sorunu yaşamak) zorlaştırmaktadır.

Ahıskalılar her ne kadar Türk olsalar da bazıları Türkiye’ye ilk geldiklerinde yabancı oldukları için ayrımcı davranışlara maruz kalmışlardır (Ramadanova, 2014). Bu araştırma katılımcılarından da benzer yorumlar alınmıştır. Ahıska Türklerinin iş hayatlarında yaşadıkları diğer zorluklara gelince; bu halkın Türkçe dışında pek çok dil bilse de Türkiye Türkçesini iyi konuşup yazamaması, özellikle resmi işlerde göçmenleri zorlamaktadır (Kahraman & İbrahimov, 2013). Dil sorunu, Ahıska Türklerinin meslek hayatlarına da olumsuz etki etmektedir. Özaşçılar (2010) Amerika’da gerçekleştirdiği araştırmada, müşterilerin kuaförleriyle evlilikleri dâhil her türlü konuda konuştuklarını bulmuştur. Dolayısıyla dilin akıcılığı, GKBS bakımından işgücü piyasasına uyumda oldukça önemli bir faktördür.

Ahıskalı Türklerin işgücü piyasasına uyumlarına diploma denkliği alamama, uzmanlık alanıyla ilgili işlerde çalışamama, sigortasız veya çok ucuza çalışma sorunları engel olmaktadır (Mutlu, 2017). Ramadanova (2014) da Ahıskalı kadınlar kendi mesleklerinden ziyade turizm ve hizmet sektöründe çalıştıklarını, bazılarının ise kendi işlerini kurduklarını ifade etmiştir. Ek olarak kaynak ülkelerindeki emeklilik haklarını Türkiye’ye transfer ettiremeyen emekliler, göçmenler arasındaki en dezavantajlı grupturlar (Ramadanova, 2014). Bir diğer bürokratik zorluk ise hukuki işlemlerde alınan ücretlerin çok yüksek olmasıdır (Aydingün, 2007: s.340). Bunların dışında GKBS’nin kendine has zorlukları bulunmaktadır. Çalışırken evin sorumluluğunu devam ettirme, kadın müşterileri memnun etmeye çalışma, astım ve hepatit-B gibi hastalıklara yakalanma ihtimalinin yüksek oluşu, düşük hijyen ve ücretlerin düşük olması, mesleki zorluklar arasındadır (Baştürk, 2015). Bu araştırmada da benzer sonuçlar elde edildiğinden, çalışmanın literatürü desteklediğinden söz edilebilir.

Meslek sahibi olan ve göç ettiği yerde mesleğini icra eden göçmen kadınların işgücü piyasasına uyumları daha kolaydır. Nitekim Arpacı (2020) tarafından gerçekleştirilen nitel bir çalışmanın katılımcıları olan göçmen ve kuaför Afgan kadınlar, İran ve Türkiye’de mesleklerini yapmanın göç sürecinde kendilerine büyük kolaylıklar sağladığını belirtmişlerdir. Ek olarak

göçmenlerin, yerli halkla etnik benzerlikleri arttıkça, iş bulma olasılıkları artmakta, bu da göçmenlerin işgücü piyasasına uyumlarını kolaylaştırmaktadır (Çetin & Akıllı, 2020). Dahası, göçmenlerin gittikleri yerlerde sosyal ağlara sahip olmaları, kendilerine uygun iş bulmalarında kolaylaştırıcı bir etkidir (İçduygu, 2004). Bu çalışmanın sonucuna göre Ahıska Türklerinin işgücü piyasasına uyumlarını; birtakım farklılıklar olsa da Türkçe konuşmaları, yerlilerle aynı etnik kökenden gelmeleri, sosyal ağlara sahip olmaları, bildikleri işle ilgili meslekleri icra etmeleri, vatandaşlık aldıktan sonra sigortalı çalışabilmeleri ve yeterli gelir elde edebilmeleri kolaylaştırmaktadır. Ayrıca güzellik ve bakım işlerine her zaman ihtiyaç duyulması, GKBS'nin dışıl meslek gruplarını ihtiva etmesi, esnek çalışma saatleri ve diğer pek çok meslekten daha yüksek kazanç elde etme imkânının bulunması, göçmenlerin işgücü piyasasına daha çok katılmalarını sağlamaktadır. Ahıskalı kadınların işgücü piyasasına yaptıkları en önemli katkı ise kalıcı oje, takma tırnak ve kalıcı makyaj gibi uygulamaları Eski Sovyet ülkelerinde öğrenerek Türkiye'deki güzellik salonlarına taşımalarıdır. Türkiye'de bu sektör yeni yeni gelişmeye başladığından, alanında uzman kişilere ihtiyaç vardır. Ahıskalı kadınların bu alanda uzman olmaları tercih edilebilirliklerini artırmakta ve işgücü piyasasına uyumlarını kolaylaştırmaktadır.

Lordoğlu'na (2007) göre göçmenler, geldikleri ülkede eğitimini aldıkları alanlarda çalışmamakta, ülkenin ucuz işçi ihtiyacı olan sektörlerle yasa dışı olarak kaydırılmaktadırlar. Bu durum, göçmen işçilerde memnuniyetsizliğe neden olmaktadır. Ahıska Türkleri bağlamında mesele ele alındığında, bunun aksini söylemek mümkündür. Nitekim Demirtaş'ın (2019) çalışmasına katılan Ahıskalı Türklerin yalnızca %21,2'si geldiği ülkedeki işinden memnunken, %75,3'ü Türkiye'deki işinden memnundur. Bu çalışmanın sonucunda da Ahıska Türkü kadınların, yaptıkları işten, çalışma koşullarından, çalışma ortamından ve müşterilerinden yüksek seviyede, çalışma saatleri ve çalışma düzenlerinden ise orta seviyede memnun oldukları ortaya çıkmıştır.

Her ne kadar Ahıska Türkü kadınlar mesleklerinden memnun olsalar da yasal prosedürlerin daha hızlı işletilmesiyle işgücü piyasasına uyumları kolaylaştırılabilir. Türk kökenli olan göçmenlerin Türkiye'deki iş hayatlarını kolaylaştırma ve düzenleme amacıyla 1981 yılında çıkarılan 2527 sayılı "Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını serbestçe yapabilmelerine, Kamu, Özel kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun" ile belirli süreliğine Türk kökenli göçmenlere çalışma izni verilmektedir. Ancak bu yasa ve düzenleme, göçmen Türkler için, yerli Türklerle rekabet edebilecekleri meslek ve sektörlerde istihdama izin vermemektedir. 2003 yılında çıkarılan 4817 sayılı "Yabancıların

Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun (YÇİHK)” ile AB’ye üye devletlerin vatandaşları için çalışma izni kolaylaştırılmıştır (Güzel & Bayram, 2007: s. 66). Dolayısıyla bu yasa temelde kalifiye ve profesyonel işgücünü düzenleyip desteklemektedir, kayıt dışı çalıştırılan göçmenlerin durumlarına değinmemektedir (İçduygu, 2010: s.45). Bu kanunlar birlikte ele alındığında, Türk kökenli olsa bile bir göçmenin istihdamında *alanında uzman* olmasının önemi ortaya çıkmaktadır. Alptekin’in (2013) çalışmasında Ahıskalı Türkler, göçmenlerin vatandaşlık sorunlarını çözmek için devlet yetkililerinin çaba sarf ettiği ancak bu çabalara rağmen hızlı sonuç alamadıklarını belirtmişlerdir. Bu araştırma kapsamında Ahıskalı kadınların çalışma izni ve vatandaşlık süreçlerinin daha hızlı ve esnek geçmesine yönelik talepleri, yasalardaki tutum ve ağır işleyen hukuki prosedürlere yapılan bir eleştiridir.

Ahıskalı Türklerin yetkililerden bir başka talepleri de mesleki eğitim ve dil eğitimi ile ilgilidir. Bu alanlarda verilecek daha kaliteli eğitimlerin yalnızca göçmenlerin değil, yerli halkın da işgücü piyasasına uyumlarını kolaylaştıracağı düşünülmektedir (Jacobson ve ark., 2003; Ereş, 2017; Çoban, 2018; Elmas & Kaya, 2023).

Yapılan kapsamlı literatür taraması neticesinde, Türkiye’de ve hatta dünyada, daha önce GKBS’de çalışan Ahıskalı Türklerle gerçekleştirilmiş herhangi bir akademik çalışmaya rastlanmadığından bu araştırma alanyazına büyük katkı sağlamaktadır.

Öneriler

Çalışma süresi, çalışmanın kapsamı ve alanda başlangıcı temsil etmesi dikkate alındığında gelecek araştırmalar için GKBS bağlamında göçmenlerin işgücü piyasasına uyumlarını ölçen ölçeklerin geliştirilerek daha fazla katılımcıya ulaşan çalışmaların yapılması önerilir.

KAYNAKLAR

- Açıkgöz, M. A., & Kurt, H. (2017). ABD’de yaşayan Ahıska Türkleri. *MUTAD*, 4(1), 107-127.
- Akalın, A. (2023). Görsel-işitsel eserler üzerinden Ahıska Türklerinde kadın imgesi. *Ahıska Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 27-40.
- Akpınar, E. (2016, Ekim 13-14). *Donetsk’ten Erzincan’a: Ahıska sürgünlerinin son göçü*. Erzincan Üniversitesi TÜCAUM Uluslararası Coğrafya Sempozyumu, Ankara, ss. 327-343.
- Alim, M., Doğanay, S., & Şimşek, O. (2006). Ülkemize yönelik göçlere bir örnek: Ahıska Türkleri. *Doğu Coğrafya Dergisi*, 11(15), 303-322.
- Alpbaz, E. (2022). *Geri Dönüş Yasası Çerçevesinde Ahıska Türklerinin Gürcistan Cumhuriyeti’ne Dönüşü*. Kronoloji Yayınları.

- Alptekin, M. Y. (2013). ABD-Colorado’da yaşayan Ahıskalı Türk topluluğunda ekonomik, sosyal ve kültürel hayat. *Sosyoloji Konferansları*, 47 (2013-1), 1-30.
- Amasyalı, G. N. (2021). *Patriyarkal kapitalizm kaskacında göçmen kadın olmak: Şanlıurfa’daki Suriyeli Kadınların Deneyimleri*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- Arı, F., & Güngör, F. (2022). Ahıska Türklerinin Türkiye’ye göç sonrası sosyal uyum sorunları: Bursa-Gürsu ilçesi örneği. *Turkish Studies- Social*, 17(6), 1047-1073.
- Arpacı, M. (2020). Ulus aşırı göç ve toplumsal cinsiyet: Erzincan’da yaşayan Afgan kadınlar örneği. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (1), 135-154.
- Aydingün, A. (2007). *Resettlement and belonging among cultural and ethniv kin: The Meskhetian Turks in Turkey*. İçinde T. Trier, & A. Khanzhin (Eds.), *The Meskhetian Turks at a Crossroads: Integration, Repatriation Or Resettlement?* (pp. 340). Lit;London: Global Book Marketing.
- Baştürk, H. Ç. (2015). *Kadın Emeğinin Dış Mesleklerdeki Yeri: Kuaför ve Güzellik Salonlarında Çalışan Kadınlar*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Bobkov, F. (2003). *KGB i Vlast. Moskva*: ESKMO.
- Boyd, M. (1989). Family and personal networks in international migration: Recent developments and new agendas. *The International Migration Review* 23(3), 638-670.
- Castles, S. (2000). International migration at the beginning of the twenty-first century: Global trends and issues. *International Social Science Journal*, 52(165), 269-281. <https://doi.org/10.1111/1468-2451.00258>
- Cook, D., & Davıösdöttir, B. (2021). An appraisal of interlinkages between macro-economic indicators of economic well-being and the sustainable development goals. *Ecological Economics*, 184, 1-11.
- Constant, A. F., & Zimmermann, K. F. (2011). *Migration, ethnicity, and economic integration*. *International Handbook of Economic Integration*, 4620, 145-168.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Sage Publications.
- Çakıcı, A. (2003). *Mersin’deki Kadın Girişimcilerin İş Kurma Öyküsü ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler*. 11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, ss. 59-71, Afyon.
- Çetin, V., & Akıllı, H. S. (2020). Rasyonel ve normatif politikaya uyma davranışı: Suriyelilerin işgücü piyasasına entegrasyonunda işverenlerin yabancıları kayıtlı çalıştırma niyetlerini etkileyen faktörler. *Ekonomi, Politika & Finans Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 43-65.
- Çoban, B. (2018). Türkiye’de işsizlik profili bağlamında Suriyeli gençlerin İstanbul işgücü piyasasına katılım sorunları. *Çalışma ve Toplum*, 1, 193-216.
- Demirtaş, S. (2019). *Göç ve Değişim: Antalya İlinde Yaşayan Ahıska Türkleri Örneği*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Karabük Üniversitesi.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). *The Sage Handbook of Qualitative Research*. Sage Publications.
- Devrisheva, K. (2018). Ahıska Türklerinde aile kültürü. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri*, 4(7), 1-8.
- Devrisheva, K. (2019). Ahıska Türklerinin bitmeyen göçü. *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, (45), 333-352.

- Elmas, F. Y., & Kaya, A. (2023). Kırsal bölgelerde göçmenlerin işgücü piyasasına katılımı ve yerel ekonomiye etkisi: Karacabey Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 2(77), 1123-1170.
- Entzinger, H., & Biezeveld, R. (2003). Benchmarking in immigrant integration. European Commission under contract No. DG JAI-A-2/2002/006.
- Ereş, F. (2017). *Mesleki eğitim merkezine devam eden göçmenlerin meslek kurslarına yönelik sorunları*. TÜBAV, 10(2), 93-101.
- Faigov, O. (2015). *Ahıskalı Türklerin Türk Basınında Sunum Biçimi 1944 Ahıska Sürgünü, 1989 Fergana Faciası, 2004 Krosnodar Göçü ve 2010 Kırgızistan Çatışması Örnek Olayları*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi.
- Faik, O. (2022). *Ahıskalı Türklerin yeni medyada siyasal kimlik sorunu*. İçinde Y. Korkut (Edt), *Siyasal İletişimde Dijitalleşme*, Eğitim Yayınevi, ss. 75-86.
- Feyzullah, M. (2022). *Türkiye'ye Göç Eden Nitelikli İşgücünün Çalışma Yaşamına Katılımlarında Karşılaştıkları Sorunlar: Ahıska Türkleri Örneği*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Akdeniz Üniversitesi.
- Gericke, D., Burmeister, A., Löwe, J., Deller, J., & Pundt, L. (2018). How do refugees use their social capital for successful labor market integration? An exploratory analysis in Germany. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 46-61.
- Günay, N. (2012). Osmanlı'nın son döneminde Ahıska Türklerinin Anadolu'ya göç ve iskânı. *Bilig*, 61, 121-142.
- Güzel, A., & Bayram, F. (2007). *Türk Hukukunda Yabancıların Çalışma Hakları ve Çalışma İzinleri, Türkiye'de Yabancı İşçiler*. Derin Yayınları: İstanbul.
- Hasanoğlu, İ. (2016). Ahıska Türkleri: Bitmeyen bir göç hikâyesi. *Türk Dünyası İncelemeleri Dergisi/Journal of Turkish World Studies*, 16(1), 1-20.
- Hayta, Y., & Toprak, S. (2017). *Ukrayna'dan Ahlat'a bir göç hikayesi: Ahıska Türkleri örneği*. Uluslararası 11. Kamu Yönetimi Sempozyumu, 28-30 Eylül 2017 Elazığ, ss. 2082-2092.
- Höhne, J. (2016). *Migrantinnen und Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt*. Vergleich der Jahre 2005 und 2013. WISTA-Sonderheft Arbeitsmarkt und Migration, 24-40.
- İçduygu, A. (2004). *Türkiye'de Kaçak Göç*. İTO Yayınları.
- Jacobson, E., Degener, S., & Purcell-Gates, V. (2003). Creating authentic materials and activities for the adult literacy classroom: A handbook for practitioners. *Cambridge, MA: National Center for the Study of Adult Learning and Literacy*. <http://www.ncsall.net/fileadmin/resources/teach/jacobson.pdf>
- Joppke, C. (1999). *Immigration and the Nation-state. The United States, Germany, and Great Britain*. Oxford, Oxford University Press.
- Kahraman, S. Ö., & İbrahimov, A. (2013). Kafkaslar'dan sürgün bir toplumun bitmeyen göçü: Çanakkale'de Ahıska Türkleri. *Ege Coğrafya Dergisi*, 22(2), 77-90.
- Kantekin, M. O. (2021). *Ahıskalı Türklerde vatan algısı: İstanbul örneği*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi Ortadoğu ve İslam Ülkeleri Araştırmaları Enstitüsü.
- Khan-Gökkaya, S., & Mösko, M. (2021). Labour market integration of refugee health professionals in Germany: challenges and strategies. *International Migration*, 59(4), 105-126.

- Kolukırcık, S. (2011). Sürgün, toplumsal hafıza ve kültürel göç: ABD'deki Ahıska Türkleri üzerine bir araştırma. *Bilig*, 59(Güz), 167-190.
- Kütükçü, M. A. (2005). Uluslararası hukuk çerçevesinde Ahıska Türklerinin anavatanlarına dönüş sorunu. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13, 272-273.
- Lee, E. S. (1966). *A Theory of Migration*. *Demography*, 3(1), 47-57. <https://doi.org/10.2307/2060063>
- Lordoğlu, K. (2007). Türkiye'deki çalışma hayatının bir parçası olarak yabancı çalışanlar. *Yabancı Çalışmalar*, 3, 11-31.
- Magaldi, D., & Berler, M. (2020). *Semi-structured Interviews*. In: Zeigler-Hill V., Shackelford T.K. (Eds.) *Encyclopedia of personality and individual differences* (ss. 4825–4830). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_857
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). *Theories of international migration: A review and appraisal*. *Population and Development Review*, 20(4), 431-466. <https://doi.org/10.2307/2938462>
- Mawa, J. (2018). Garo migrant women in Dhaka city: A study in the marginality, aspirations, and realities of Garo beauty workers. *Peoples' Preface*, 2(2), 41-54.
- McGinnity, F., Grotti, R., Groarke, S., & Coughlan, S. (2018). *Ethnicity and nationality in the Irish labour market*. *Ethnicity and Nationality in the Irish Labour Market*. https://iris.unitn.it/bitstream/11572/328024/1/2018_Ethnicity%20and%20Nationality%20in%20the%20Irish%20Labour%20Market.pdf
- McKeown, A. (2004). Global migration, 1846-1940. *Journal of World History*, 15(2), 155-189. <http://www.jstor.org/stable/20068611>
- Meerzon, Y. (2017). On the paradigms of banishment, displacement, and free choice. In J. Rudakoff (Ed.), *Performing Exile: Foreign Bodies* (pp. 17–36). Intellect. <https://doi.org/10.2307/j.ctv9hj90p.5>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *An Expanded Sourcebook: Qualitative Data Analysis* (2th Edition). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Mirkhanova, M. (2006). People in Exile: The Oral History of Meskhetian Turks (Akhyskha Türkleri). *Journal of Muslim Minority Affairs*, 26(1), 33-44.
- Morey, B. N., Gee, G. C., Muennig, P., & Hatzenbuehler, M. L. (2018). Community-level prejudice and mortality among immigrant groups. *Social Science & Medicine*, 199, 56-66.
- Mutlu, N. (2017, Ekim, 12-14). *Ahıskalı Türkler ve Türkiye'ye 25 yıllık göç süreci*. KAYES 2017 I. Uluslararası Kahramanmaraş Yönetim, Ekonomi ve Siyaset Kongresi, ss. 10-25.
- Naseem, J., & Adnan, W. (2019). Being a second generation Muslim woman in the French labour market: Understanding the dynamics of (visibility of) religion and gender in labour market access, outcomes and experiences. *Research in Social Stratification and Mobility*, 61, 79-93.
- Osipova, Y., & Kazmina, L. (2021). *Priority areas of international activity as a growth driver of the beauty industry in the Rostov region*. E3S Web of Conferences 273, 09020, 1-11.
- Özaşçılar, M. (2010). *Kadınlar arası iletişim ortamı olarak kuaför salonları. Kadın ve mekân: Tutsaklık mı? Sultanlık mı?* Der. Ayşen Akpınar ve ark., Turkuvaz Yayınları.
- Özdemir, H. (2018). Turgut Özal ve Avrasya. *Avrasya Dünyası*, 2, 4-15.

- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3th Edition). Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. Çev. M. Bütün, S. B. Demir. Pegem Akademi.
- Pentikäinen, O., & Trier, T. (2004). *Between integration and resettlement: the Meskhetian Turks*. (ECMI Working Paper, 21). Flensburg: European Centre for Minority Issues (ECMI). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-63131>
- Piore, M. J. (1979). *Birds of passage: Migrant labor in industrial societies*. Cambridge University Press.
- Poyraz, T., & Güler, A. (2019). Ahıska kimliğinin göç sürecinde inşası: Amerika'ya göç eden Ahıska Türkleri. *Bilig*, (91), 187-216.
- Ramadanova, S. (2014). *Antalya'da yaşayan Ahıska Türklerinin sosyo-kültürel yapısı*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ravenstein, E. G. (1889). *The laws of migration*. *Royal Statistical Society*, LII(June), 241-301. <https://doi.org/10.2307/2979333>
- Resmi Gazete, 21281 sayılı karar. [11.07.1992]. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/21281.pdf>
- Ruck, N. (2018). Beauty industry. *Krisis-Journal for Contemporary Philosophy*, 2, 9-11.
- Schieckoff, B. (2023). *Disentangling disadvantages: The labor market entry of recent immigrant women in Germany*. [Doctoral thesis]. Universitat Konstanz.
- Seferov, R., & Akış, A. (2008). Sovyet döneminden günümüze Ahıska Türklerinin yaşadıkları coğrafyaya göçlerle birlikte genel bir bakış. *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 24, 393-411.
- Syed, I.U. (2016). Labor exploitation and health inequities among market migrants: A political economy perspective. *Journal of International Migration and Integration*, 17(2), 449-465.
- TBESKGM. (2021). *Berberlik ve kuaförlük meslek kılavuzu*. <https://esnafkoop.ticaret.gov.tr/data/619c0c9413b8764af463e28a/Berberlik%20ve%20Kuaf%20C3%B6rl%20C3%BCk%20Meslek%20K%C4%B1lavuzu%2012.11.2021.pdf>
- Topçu, D., & Kaya, K. (2020). Türkiye'deki Ahıska Türklerinin sosyolojik görünümü: İnegöl ilçesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (50), 60-76.
- World Bank [Dünya Bankası]. (2021). Labor Markets. <https://www.worldbank.org/en/topic/labormarkets#1>
- Yılmaz, A., & Mustafa, R. (2014). 1992 sonrası Türkiye'ye göçen Ahıska Türklerinin göç, iskân ve uyum sorunlarına ilişkin bir araştırma, Bursa örneği. *Studies of The Ottoman Domain (Osmanlı Hâkimiyet Sahası Çalışmaları)*, 4(6), 1-19.
- Yılmaz, N., & Doğan, N. (2015). İlköğretim matematik öğretmen adaylarının meslek tercihlerini etkileyen faktörler: Hacettepe Üniversitesi Örneği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 405-421.
- Yılmaz, S., & Türk, F. (2014). Çimkent Ahıska Türkleri Derneği başkanı Latif Şen ve Ahıska gazetesi genel yayın yönetmeni Ruşen Mehmetoğlu ile söyleşi. *Elektronik Siyaset Bilimi Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 56-79.
- Zeyrek, Y. (2006). *Ahıska araştırmaları*. Ankara: Kozan Ofset Matbaacılık.

EKLER

Ek 1. Yarı yapılandırılmış görüşme formu

Sorular	Uyarlama
1 Sizin veya ebeveynlerinizin göç etme ve Bursa'ya yerleşme nedenlerinizden bahseder misiniz?	Mawa'nın (2018) çalışmasından uyarlanmıştır.
2 Türkiye'ye gelmeden önceki mesleğiniz nedir?	
3 Türkiye'de hangi işlerde çalıştınız?	
4 Şu anda yaptığınız işi kimin aracılığı ile buldunuz?	
5 İş hayatınız sırasında göçmen kimliğinize bağlı olarak (kültür, etnisite, cinsiyet, statu vb) herhangi bir ayrımcı politikayla karşılaştınız mı? Açıklayınız.	Naseema ve Adnan'nın (2019) çalışmasından uyarlanmıştır.
6 İş arama sürecinde hangi konuda kendinizi dezavantajlı görüyorsunuz? Aşağıdakilerden hangisinin işe girmede yardımcı olacağını düşünüyorsunuz?	
7 (<input type="checkbox"/>) İstihdamda devlet desteği (<input type="checkbox"/>) Türkçe dil eğitimin verilmesi (<input type="checkbox"/>) Mesleki eğitimin verilmesi	
8 Sosyal ilişkileriniz ve toplumsal ağlarınız iş bulma ve geliştirmeniz için herhangi bir kolaylık/ kaynak sağladı mı?	Gericke ve diğerlerinin (2018) çalışmasından uyarlanmıştır.
9 Yaptığımız işten memnun musunuz?	
10 Çalışma saatleriniz ve çalışma şekliniz nasıl? Çalışma saatlerinizin nasıl olmasını isterdiniz?	
11 Geldiğiniz ülkedeki çalışma kültürüyle, Türkiye'deki çalışma kültürü arasında benzerlik ve farklılıklar nelerdir?	Khan-Gökkaya ve Mösko'in (2021) çalışmasından uyarlanmıştır.
12 Güzellik sektöründe çalışma nedenlerinizi, yetenekleriniz, cinsiyete dayalı iş bölümü ve bölge ihtiyaçları kapsamında açıklar mısınız? Niçin başka bir iş değil de güzellik uzmanlığı?	Ruck'ın (2018) çalışmasından uyarlanmıştır.)
13 Türkiye'de güzellik sektöründe çalıştığınız sırada karşılaştığımız zorluklar nelerdir?	Khan-Gökkaya ve Mösko'in (2021) çalışmasından uyarlanmıştır.
14 İş yerine gelen müşterilerinizle ilişkileriniz ve müşterilerinizin sizden memnuniyetleri ne düzeyde?	Khan-Gökkaya ve Mösko'in (2021) çalışmasından uyarlanmıştır.
15 Sizce kadınlar niçin manikür-pedikür gibi işlerde çalışmayı tercih ediyorlar?	
16 Hangi meslekte çalışmak istersiniz/isterdiniz?	
17 Türkiye'de kendi işinizi kurmak ister misiniz? Evet, ise hangi alanda? Açıklayınız.	
18 Kendi işyerinizi açarken karşılaştığınız sorunlar/kolaylıklar var mıydı?	
19 Sizce, işgücü piyasasına entegrasyonunuzu kolaylaştırmak için hangi sosyal politikalara (düzenlemelere) ihtiyaç var? (Khan-Gökkaya ve Mösko'in (2021) çalışmasından uyarlanmıştır.)	

KATKI ORANI <i>CONTRIBUTION RATE</i>	AÇIKLAMA <i>EXPLANATION</i>	KATKIDA BULUNANLAR <i>CONTRIBUTORS</i>
Fikir ve Kavramsal Örgü <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Tamilla ŞAHİN Yusuf ALPER
Tasarım <i>Design</i>	Yöntem ve araştırma desenini tasarlamak <i>To design the method and research design.</i>	Tamilla ŞAHİN Yusuf ALPER
Literatür Tarama <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak <i>Review the literature required for the study</i>	Tamilla ŞAHİN
Veri Toplama ve İşleme <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlemek ve raporlaştırmak <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Tamilla ŞAHİN
Tartışma ve Yorum <i>Discussion and Commentary</i>	Elde edilen bulguların değerlendirilmesi <i>Evaluation of the obtained finding</i>	Tamilla ŞAHİN

Destek ve Teşekkür Beyanı/ Statement of Support and Acknowledgment

Bu çalışma, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bilimsel Araştırma Projeleri kapsamında gerçekleştirilen “Ahıska Türklerinin İşgücü Piyasasına Katılım ve Uyumlarının Analizi: Bursa İlinde Kişisel Bakım – Güzellik Sektöründe Çalışan Ahıska Türkü Kadınlar Üzerine Nitel Bir Araştırma” projesinin sonuçları esas alınarak hazırlanmıştır. BAP birimi proje konusunun belirlenmesinden itibaren kabulü, uygulanması ve sonuçlandırılması aşamalarının tamamında yakın ilgi göstererek ve çok yönlü destek vererek projenin sonuçlandırılmasını mümkün kılmıştır. Projemizin ilgili kesimler için yararlı sonuçlar üretmesi dilek ve temennisiyle, Bursa Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü başta olmak üzere projenin sonuçlanmasına katkı sağlayan ve destek veren bütün BAP Koordinasyon Birimi yönetici ve çalışanlarına teşekkür ederiz.

Dünya Ahıska Türkleri Birliği (DATÜB) merkez ofis yetkilileri, Bursa ofis temsilcileri ve Ahıskalılar Kültür, Dayanışma ve Yardımlaşma Derneği başkan ve yetkililerine araştırma grubuna ulaşmamızda verdikleri bilgi, destek ve yol göstericiliği için teşekkür ederiz. En büyük teşekkürümüz ise bu çalışmanın ortaya çıkmasına vesile olan ve araştırmaya katılan Ahıska Türkü kadın katılımcılarına. Araştırma konusuna göstermiş oldukları ilgi ve verdikleri samimi cevapları için teşekkür ederiz.

This study is based on the results of the project “Analysis of the Participation and Adaptation of Meskhetian Turks to the Labor Market: A Qualitative Research on Meskhetian Turkish Women Working in Personal Care - Beauty Sector in Bursa Province” project. The BAP unit made it possible to finalize the project by showing close interest and providing multifaceted support in all stages of acceptance, implementation and finalization from the determination of the project subject. With the wish and hope that our project will produce useful results for the relevant segments, we would like to thank the Rectorate of Bursa Uludag University and all the BAP Coordination Unit managers and employees who contributed and supported the finalization of the project.

We would like to thank the central office officials of the World Union of Meskhetian Turks (WUAS), Bursa office representatives and the president and officials of the Ahıskalılar Culture, Solidarity and Assistance Association for their information, support and guidance in reaching the research group. Our biggest thanks go to the Ahıska Turk women participants who were instrumental in the creation of this study and who participated in the research. We would like to thank them for their interest in the research topic and their sincere answers

Çatışma Beyanı/ Statement of Conflict

Araştırmacıların araştırma ile ilgili diğer kişi ve kurumlarla herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.

Researchers do not have any personal or financial conflicts of interest with other people and institutions related to the research.

Etik Kurul Beyanı/ Statement of Ethics Committee

Bu araştırma, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulunun 27.05.2022 tarihli ve 2022- 05 sayılı kararı ile yürütülmüştür.

This research was conducted with the decision of Bursa Uludag University Social and Human Sciences Research and Publication Ethics Committee dated 27.05.2022 and numbered 2022 - 05.



Bu eser [Creative Commons Atf-Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) ile lisanslanmıştır.