



T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI

**AHİSKA TÜRKÜ KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIM
VE UYUMLARININ ANALİZİ: GÜZELLİK VE KİŞİSEL BAKIM
SEKTÖRÜ – BURSA İLİ ÖRNEĞİ**

DOKTORA TEZİ

TAMİLLA ŞAHİN

BURSA - 2024



T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI

**AHİSKA TÜRKÜ KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIM
VE UYUMLARININ ANALİZİ: GÜZELLİK VE KİŞİSEL BAKIM
SEKTÖRÜ – BURSA İLİ ÖRNEĞİ**

DOKTORA TEZİ

Tamilla ŞAHİN

Danışman:

Prof. Dr. Yusuf ALPER

BURSA – 2024

TEZ ONAY SAYFASI

T. C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı'nda 711713005 numaralı Tamilla ŞAHİN'in hazırladığı “**Ahıska Türkü Kadınların İşgücü Piyasasına Katılım ve Uyumlarının Analizi: Güzellik ve Kişisel Bakım Sektörü - Bursa İli Örneği**” başlıklı doktora tezi ile ilgili savunma sınavı, 11/07/2024 günü 14:00 – 15:45 saatleri arasında yapılmıştır. Alınan cevaplar sonunda adayın **başarılı** olduğuna **oybirliği** ile karar verilmiştir.

Üye

(Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu
Başkanı)

Prof. Dr. Yusuf ALPER

Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye

Prof. Dr. Barış ÖZDAL

Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye

Prof. Dr. Kamil ORHAN

Pamukkale Üniversitesi

Üye

Prof. Dr. Oğuz BAŞOL

Kırıkkale Üniversitesi

Üye

Doç. Dr. Şenol BAŞTÜRK

Bursa Uludağ Üniversitesi



DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 06/08/2024

Tez Başlığı / Konusu: Ahıska Türkü Kadınların İşgücü Piyasasına Katılım ve Uyumlarının Analizi: Güzellik ve Kişisel Bakım Sektörü – Bursa İli Örneği

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 202 sayfalık kısmına ilişkin, 06/06/2024 tarihinde şahsım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından (Turnitin)* aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 6'dır.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

06.08.2024

Adı Soyadı: Tamilla ŞAHİN

Öğrenci No: 711713005

Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Statüsü: ☐ Y.Lisans ☒ Doktora

Danışman

Prof. Dr. Yusuf ALPER – 06.08.2024

* Turnitin programına Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane web sayfasından ulaşılabilir.

YEMİN METNİ

Doktora tezi olarak sunduğum “Ahıska Türkü Kadınların İşgücü Piyasasına Katılım ve Uyumlarının Analizi: Güzellik ve Kişisel Bakım Sektörü - Bursa İli rneği” başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntılarının kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

Tamilla şAHİN

06.06.2024

Adı Soyadı: Tamilla şAHİN

Öğrenci No: 711713005

Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri / DOKTORA

Tezin Türü: ☐ Yüksek Lisans ☒ Doktora ☐ Sanatta Yeterlilik

ÖZET

Yazar adı & soyadı	Tamilla ŞAHİN
Üniversite	Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitü	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim dalı	Çalışma Ekonomisi
Tezin niteliği	Doktora
Mezuniyet tarihi	/...../2024
Tez danışmanı	Prof. Dr. Yusuf ALPER

Ahıska Türkü Kadınların İşgücü Piyasasına Katılım ve Uyumlarının Analizi: Güzellik ve Kişisel Bakım Sektörü – Bursa İli Örneği

Ahıska Türkleri, 1944 yılında Stalin yönetimi tarafından Özvatanlarından koparıldıktan bu yana sürgün hayatı yaşayan ve dünyanın dört bir yanında dağınık halde bulunan bir Türk topluluğudur. Haksız politik gerekçelerle göçe zorlanan Ahıskalılar, her ne kadar çalışkan bir grup olarak bilinseler de çoğu göçmen gibi varış noktasının işgücü piyasasına uyum sağlamada bir takım zorluklar yaşamaktadırlar. Göç, sürgün ve işgücü piyasası olguları bir arada değerlendirildiğinde ise kadınlara atfedilen dezavantajlı konumun mahiyeti genişlemektedir. Böylesi zorluklarla bütünleşmiş bir alanda Ahıska Türkü kadınların iş hayatlarında yaşadıkları zorlukları ile uyumlarını kolaylaştırıcı etkenleri ve politika yapıcılardan beklentilerini açığa çıkarmak ise işgücü piyasasına katılım ve uyum sürecini anlamayı kolaylaştırabilir.

Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasına katılım ve uyumlarını ortaya koymayı amaçlayan bu çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan ve deneyimlere odaklanan Fenomenoloji yöntemiyle yürütülmüştür. Çalışmada, Güzellik ve Kişisel Bakım Sektöründe çalışan 20 Ahıska Türkü kadınla yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak görüşmeler gerçekleştirilmiş, toplanan veriler içerik analizine tabi tutulmuş ve katılımcıların işgücü piyasasına uyumlarını açıklayan kodlar kategorize edilmiştir. Ahıska Türkü kadınların vatandaşlığa geçmelerinin veya çalışma izni almalarının zaman alması ve diploma denkliğindeki engellere bağlı olarak başlarda izinsiz veya vasıfsız işlerde çalışmaları ile sektörün Türkiye’de yeni yeni gelişmeye başlaması, işgücü piyasasına uyumlarını zorlaştırırsa da menşe ülkelerinden aldıkları nitelikli eğitim, yaptıkları işle ilgili becerilere sahip olmaları, işlerini severek yapmaları, anadillerinin Türkiye resmi diliyle benzerlik göstermesi ve sektörde çalışanlarla daha önceden bağlantılı olmaları, işgücü piyasasına katılımlarını ve uyumlarını kolaylaştırmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ahıska Türkü Kadınlar, Güzellik ve Kişisel Bakım Sektörü, Bursa’daki Ahıska Türkleri, İşgücü Piyasasına Uyum, Özvatan Türkiye, Fenomenoloji

ABSTRACT

Name & surname	Tamilla ŞAHİN
University	Bursa Uludağ University
Institute	Institute of Social Sciences
Field	Labor Economics and Industrial Relations
Subfield	Labor Economics
Degree awarded	PhD
Date of degree awarded	/...../2024
Supervisor	Prof. Dr. Yusuf ALPER

Analysis of the Participation and Adaptation of Meskhetian Turkish Women to the Labor Market: Beauty and Personal Care Sector - Bursa Province Case

Meskhetian Turks are a Turkish community that has been living in exile since they were separated from their homeland by the Stalin administration in 1944 and are scattered all over the world. Forced to migrate for unfair political reasons, Meskhetian Turks, although known as a hard-working group, like most migrants, have some difficulties in adapting to the labor market of the destination. When migration, exile, and labor market phenomena are considered together, the nature of the disadvantaged position attributed to women expands. In a field integrated with such difficulties, revealing the problems experienced by Meskhetian Turkish women in their business life, the factors that facilitate their adaptation, and their expectations from policymakers can facilitate understanding of the process of participation and adaptation to the labor market.

This study, which aims to reveal the participation and adaptation of Meskhetian Turkish women in the labor market, was conducted using the phenomenology method, one of the qualitative research methods, and focuses on experiences. The study conducted interviews with 20 Meskhetian Turkish women working in the Beauty and Personal Care Sector using a semi-structured interview form; the collected data were subjected to content analysis, and the codes explaining the participants' adaptation to the labor market were categorized. Although it took time for Meskhetian Turkish women to obtain citizenship or work permits, and they initially worked in unauthorized or unskilled jobs due to the obstacles in diploma equivalence and the fact that the sector has only recently started to develop in Turkey made it difficult for them to adapt to the labor market, the qualified education they received from their country of origin, the fact that they have skills related to their work, that they enjoy their work, that their mother tongue is similar to the official language of Turkey, and that they have previous connections with those working in the sector facilitated their participation and adaptation to the labor market.

Key Words: Meskhetian Turkish Women, Beauty, and Personal Care Sector, Meskhetian Turks in Bursa, Adaptation to the Labor Market, Homeland Türkiye, Phenomenology

TEŞEKKÜR

Bu teşekkür yazısını doktora sürecimi başarıyla tamamlamış olmanın mutluluğu ve gururuyla kaleme alıyorum. Uzun ve zorlu yolculuğun sonunda elde ettiğim bu başarının arkasında, bana destek olan birçok değerli insanın katkısı bulunmaktadır.

Öncelikle, hocam, danışmanım Prof. Dr. Yusuf ALPER'e en derin şükranlarımı sunarım. Yol göstericiliği, tecrübesi, her daim desteği ve sabrı için teşekkür ederim. Her aşamada sağladığı destek ve yönlendirmeleri, akademik gelişimimde ve bu tezi başarılı bir şekilde sonlandırmamda büyük rol oynadı.

Tez izleme komitesinde yer alan Prof. Dr. Barış ÖZDAL ve Doç. Dr. Şenol BAŞTÜRK hocalarıma ayrı bir teşekkür borçluyum. Her TİK toplantısında değerli önerileri, sabırları ve tecrübe aktarımları ile tezimin en iyi şekilde ortaya çıkmasında yadsınamaz emekleri için teşekkür ederim.

Tez savunma sınavımda yer alarak beni onure eden kıymetli Prof. Dr. Kamil ORHAN ve Prof. Dr. Oğuz BAŞOL hocalarıma değerli vakitlerini ayırarak çalışmamı değerlendirdikleri, yapıcı eleştirileri ve önerileriyle tezimi daha iyi bir seviyeye taşımamı sağladıkları için teşekkür ederim.

Doktora süreci tek başına yürünmeyecek kadar zor bir süreç. Mental anlamda, zaman zaman çöküşlerin yaşandığı ve devam edebilmek için tutunmanız gereken hedefleriniz, hayalleriniz ve sevdiklerinizin varlığı ile yola devam edebildiğiniz “uzun koşu maratonu” gibi. Dolayısıyla, sevgili annem, babam, ailem ve arkadaşlarım, sizler olmasaydınız bu yolculuğu tamamlamak çok daha zor olurdu. Bu süreçte karşılaştığım zorluklar, ve kırılma anlarımda sizlerin desteği, teşviki, moral ve motivasyon desteğiniz, sabrınız ve anlayışınız için minnettarım. Zor zamanlarda yanımda olup bana güç verdiniz.

Elbette ki en büyük teşekkürümü ise, kıymetli eşim İham ŞAHİN'e borçluyum. Gösterdiği sabır, anlayış ve sevgi için kendisine sonsuz teşekkür borçluyum. Her türlü zorluğa rağmen beni desteklemesi, motivasyonumu kaybettiğim anlarda bana moral vermesi, zaman zaman kendime olan inancımı kaybettiğimde bile her daim bana inancı ile hep yanımda oldu. Her şey için teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunarım.

Bu zorlu yolculuk sırasında kendilerine ayıramadığım zaman için kızlarıma özür ve teşekkür borçluyum. Her şeye rağmen o masum ve sevgi dolu çocuk yürekleri ile beni anlayışla karşılamaları, neşeleri ve sevgileri bana her gün yeniden başlama ve devam etme gücü verdi. Eşim ve kızlarımin varlığı ve desteği bu süreci daha anlamlı kıldı benim için.

Son olarak, araştırmaya katılarak deneyimlerini ve yaşadıklarını son derece samimiyetle aktararak çalışmanın ortaya çıkmasına neden olan Ahıska Türkü kadınlarına çok teşekkür ederim. Bu süreçte bana katkıda bulunan ve emeği geçen herkese içtenlikle teşekkürlerimi sunarım. Sizlerin desteği, bu yolculuğu başarılı kıldı.

Saygılarımla
Tamilla ŞAHİN
07.08.2024
Bursa / TÜRKİYE

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI.....	iii
DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU.....	iv
YEMİN METNİ	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	vii
TEŞEKKÜR	viii
İÇİNDEKİLER	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
TABLolar DİZİNİ	xiii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM:

HUKUKSAL, TARİHSEL VE KURAMSAL PLAN

1.1.	Uluslararası ve Türk Göç Rejimine Genel Bakış.....	9
1.1.1.	Uluslararası Göç Rejimi	9
1.1.2.	Türk Göç Rejimi ve Ahıska Türklerinin Hukuki Statüleri.....	24
1.1.2.1.	6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (YUKK)	25
1.1.2.2.	6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu (UİK)	26
1.1.2.3.	3835 sayılı Ahıska Türklerinin Türkiye’ye Kabul ve İskânına Dair Kanun	27
1.2.	Tarihsel Arka Plan.....	29
1.2.1.	Ahıska Türklerinin Göç Tarihi	29
1.2.2.	14 Kasım 1944 Sürgünü.....	31
1.2.3.	1944 – 1958 Yasaklı Dönemi – Sıkıyönetim Rejimi	32
1.2.4.	1989 Fergana Olayları.....	33
1.2.5.	1992 Dönemi – Ahıska Türklerinin İskânlı Göçmen Olarak Türkiye’ye Kabulü	34
1.2.6.	ABD Mülteci Programı Kapsamında “Yeniden Yerleştirme ve İskân” Kanunu ile “Gönüllü” Göç Programı	36
1.2.7.	Rusya Federasyonu – Ukrayna Krizinin Ahıska Türklerinin Göç Süreçlerine Etkileri.....	38
1.2.8.	Sürgün ve Göç Süreçlerinde Ahıska Türkü Kadını Olmak.....	39
1.3.	Göç Kuramları Bağlamında Ahıska Türkü Kadınların Değerlendirilmesi.....	42
1.3.1.	İtme-Çekme Kuramı Bağlamında Ahıska Türkü Kadınların Değerlendirilmesi.....	44

1.3.2.	Network Kuramı Bağlamında Ahıska Türkü Kadınların Değerlendirilmesi.....	49
1.3.3.	Dualist (İkili) İşgücü Piyasası Kuramı Bağlamında Ahıska Türkü Kadınların Değerlendirilmesi.....	55

İKİNCİ BÖLÜM:

İŞGÜCÜ PİYASASI VE AHISKA TÜRKÜ KADINLARIN UYUMU

2.1.	İşgücü Piyasası ve Ahıska Türkü Kadınların İşgücü Piyasasına Uyumu	59
2.1.1.	Uyum Kavramı ve İlgili Tanımlar.....	59
2.1.2.	Kültürel Uyum Bağlamında Ahıska Türkü Kadınların Değerlendirilmesi ...	63
2.1.3.	Yasal ve Siyasi Uyum Bağlamında Ahıska Türkü Kadınların Değerlendirilmesi.....	66
2.1.4.	Ekonomik Uyum Bağlamında Ahıska Türkü Kadınların Değerlendirilmesi	71
2.2.	Ahıska Türkü Kadınların Uyumlarının Türkiye Bağlamında Değerlendirilmesi	73
2.2.1.	Ahıska Türkü Kadınların Türkiye ile Uyumu.....	74
2.2.2.	Ahıska Türkü Kadınların Uyum Sürecinde Kültürel Benzerliğin ve Dilin Önemi.....	80
2.3.	İşgücü Piyasasına Uyum ve Bursa İşgücü Piyasasında Ahıska Türkü Kadınlar	82
2.3.1.	İşgücü Piyasasına Uyum	83
2.3.1.1.	Kadın göçmenlerin işgücü piyasasındaki konumu.....	89
2.3.1.2.	Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasındaki konumu ve yer aldıkları sektörler.....	92
2.3.2.	Bursa İşgücü Piyasasının Özellikleri	95
2.3.3.	Bursa İşgücü Piyasasında Ahıska Türkü Kadınlar.....	98

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:

YÖNTEM

3.1.	Araştırmanın Amacı ve Önemi	100
3.2.	Araştırmanın Problem ve Alt Problemleri	101
3.3.	Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Araçları	101
3.3.1.	Veri Toplama Tekniği	102
3.3.2.	Veri Toplama Araçları	103
3.3.3.	Geçerlilik ve Güvenirlilik.....	103
3.4.	Araştırmanın Katılımcıları	107
3.5.	Araştırmanın Sınırlılıkları	112
3.6.	Veri Toplama Süreci ve Zorluklar	112
3.7.	Veri Analizi Süreci.....	113

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM:

ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

4.1.	Ahıska Türkleri İçin Göç, Kanıksanmış Bir Kader mi?.....	116
4.2.	Umuda Yolculuğun Öteki Yüzü: Diasporada Yaşanan Zorluklar	120
4.3.	İşgücü Piyasasında Dişillığın İfadesi: Güzellik ve Kişisel Bakım Sektörü	125
4.4.	İşgücü Piyasasında Bir Başarı Ölçütü: Kadın Göçmenlerin İstihdam Durumu.	132

4.5. Göçmen Girişimciliği: Fırsatlar ve Zorluklar	137
4.6. İşgücü Piyasasına Uyumda Etkili Politikalar	139
4.7. Mesleki Memnuniyet – İş Tatmini Argümanları	140
4.8. Menşe Ülke ve Türkiye Arasında Sektörel Bir Kıyaslama	147
SONUÇ.....	152
KAYNAKÇA	157
EKLER.....	181
EK1. Etik Kurul Onay Formu	181
EK2. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	182
ÖZGEÇMİŞ.....	185



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Fergana Olayları Sonrasında Özbekistan'dan Göç Eden Ahıska Türklerinin Dağıldığı Bölgeler.....	34
Şekil 2. 1992 Yılında Türkiye'ye Göç Eden Ahıska Türklerinin Dağılımı.....	36
Şekil 3. Göç Kuramları.	45



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Göçmenlerin Doğum Yeri ve Cinsiyetlerine Göre İstihdam Yüzdeleri.....	91
Tablo 2. Yıllık Nüfus Artış Hızı (%)......	96
Tablo 3. Bursa İli Temel İşgücü Göstergeleri (Bin kişide yüzde (%) oranları).	96
Tablo 4. Sektörlere ve Cinsiyete Göre Bursa İlinde Çalışan Sayıları.	97
Tablo 5. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu.	106
Tablo 6. Örneklem Gruba Ait Demografik Bilgiler.	110
Tablo 7. Temalar ve Kategoriler.	114

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ATTKİDK	Ahıska Türklerinin Türkiye'ye Kabulü ve İskânına Dair Kanun
BM – UN	Birleşmiş Milletler - United Nation
BMMYK –	Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees
DATÜB	Dünya Ahıska Türkleri Birliği
EC	European Commission
IOM	International Organization for Migration - Uluslararası Göç Örgütü
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OHCHR	Office of the High Commissioner for Human Rights
RSAS	Rus Dili Açıklaması Sözlüğü
SSC	Sovyet Sosyalist Cumhuriyeti
SSCB	Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği
SGMAİR	Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından İşveren Rehberi
TDK	Türk Dil Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
ÜYEK – IDP	Ülke İçinde Yerinden Edilmiş Kişiler - Internally Displaced People
YÇİHK	Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun
YUKK	Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu

GİRİŞ

Ne zaman ve nerede ortaya çıkacağı bağlama özgü olan göç; iklim koşulları, afetler, savaşlar veya siyasi baskılar gibi tehditlere karşı otomatik bir yanıt olarak gerçekleşebilmektedir. Bunun ötesinde insanlar; eğitim, ekonomik iyileşme veya evlilik gibi fırsatları değerlendirmek ve daha iyi yaşam koşullarına erişmek için de göç edebilmektedir. Her ne kadar göçü iç ve dış göç olarak iki farklı türdeki hareket olarak açıklamak mümkün olsa da “göç” kavramı literatürde çoğunlukla “dış göçü” ifade eder ve insanların kendi ülkelerinden başka ülkelere yaptıkları hareketi ele alır. Uluslararası göçün yalın bir ifadesi olan göç, göçmenler ile göçmen olmayan insanları, göç veren ve göç alan ülkeleri, ülkeden ayrılanlar ve geride kalanları birbirine bağlayan bağları, sınırları ve uygulamaları içeren karmaşık bir süreçtir. Kaynak ve hedef ülkeler ile gidiş ve dönüş hareketleri arasındaki bağlantılar göçün ayrılmaz bir bileşenidir. Ulusötesi bir bakış açısı, göçün geri dönülemez bir süreç olmadığı, ancak tekrarlanan hareketleri ve her şeyden önce, devletlerin sınırları ötesindeki göçmenler ve göçmen olmayanlar arasında devam eden süreçleri gerektirebileceğini söyler. Göç, doğası gereği sınır ötesi bağlar ve uygulamalar doğurur. İletişim araçlarının aktif kullanımı, ziyaretler, aile buluşmaları, kamu kurum ve kuruluşlarıyla bağlantı, derneklerle iletişim, göçmenlerin kaynak ve hedef bölgelerine yaptıkları ekonomik yatırımlar, hayat düzenindeki değişimler ile barınma, geçinme, eğitim ve sağlığı devam ettirebilme, özetle hayatta kalabilmek için çaba gösterme, göç süreci içerisindeki bağlar ve uygulamaları ifade eder.

Göçün aktörleri olan göçmenlerin gerek kaynak ülkeleriyle bağlantılarını devam ettirmeleri, gerekse de hedef ülkelerdeki yeni yaşam koşullarına adaptasyonu, uzun ve meşakkatli bir süreçtir. Bazı göçmenler bu süreci başarıyla sürdürebilirken bazıları kaynak ülkeleriyle derin köklerinden kopamamakta ve bu sebeple hedef ülkesine dair hedeflerini tam manasıyla gerçekleştirememektedir. Bu sebeple göç, geri dönüşü olmayan bir hareket değildir. Ancak bazı göçmenler, yerinden edildikleri ya da belirli amaçlar uğruna ayrıldıkları yerlere daha sonra geri dönebilirken, bazıları geri dönmeyi tercih etmekte, bazılarıysa geri dönmek istese de siyasi engeller yüzünden bunu gerçekleştirememektedirler. Bu durum özellikle zorla göç ettirilen, sürgüne gönderilen insanlar için belirli ya da hiç sınırı olmayan süreler için geçerli olabilmektedir.

II. Dünya Savaşı'ndan sonra bazı siyasi gerekçelerle Sovyetler Birliği'nden Orta Asya'ya çeşitli milletler zorla göç ettirilmiştir. Bu milletler arasında yer alan Ahıska Türkleri¹, 1944 yılında sürgünle çıkarıldıkları ve Özvatan olarak adlandırdıkları Gürcistan'ın Ahıska bölgesine daha sonraki yıllarda geri dönmeyi çok istedikleri halde, kendilerine dayatılan engellere takılı kalarak Ahıska'ya yerleşemeyen tehcir edilen mağdur bir topluluktur. Ahıska Türkleri dünya tarihinde, zorla yerinden edilen, bitmeyen göçe tabi tutulan, vatanları elinden alınan ve halen dağınık olarak dünyanın çeşitli bölgelerinde yaşamak zorunda kalan, neredeyse yaşadıkları her bölgede ortaya çıkan çalkantılar yüzünden yeniden göçe zorlanan ve yasal düzenlemeler ile ülkelerine geri dönmeleri yasaklanmış olan bir gruptur.

Ahıska Türklerinin kökleri, Gürcistan'ın güneybatısındaki Mesheti -Cavaheti bölgesine dayanmaktadır. Ahıskalı olarak bilinmelerine rağmen Ahıska Türkleri, Gürcistan'ın güneybatısındaki Mesheti -Cavaheti'nin ana kasabası olan Akhaltsikhsk'ten gelen Ahıska Türkleri olarak anılmayı tercih etmektedir. Bazı araştırmacılar Ahıska Türklerini, Orta Asya, Kafkaslar, Orta Doğu ve Avrupa'da yaşayan orijinal Türk kabileleriyle bağlantıları olan ilk Osmanlı Türkleri olarak görmektedir. Türkçenin Kars lehçesini konuşan ve Sünni İslam'ın Hanefi mezhebine mensup olan Ahıska Türkleri, aslen bağlı oldukları Gürcistan'ın uzun yıllar Sovyetler Birliği içerisinde kalması ve daha sonra kontrollü olarak Eski Sovyet ülkelerine dağıtılmaları nedeniyle Komünist rejime tabi tutulan itilmiş bir grubu yansıtmaktadır.

Yirminci yüzyılın çağdaş tarihinde Ahıska Türklerinin yaşamlarına, Sovyetler Birliği'nin “böl ve yönet” politikaları ve komünizm sonrası ardıl devletlerin etnik gruplar arası çekişmeleri damgasını vurmuştur. Nitekim Stalin, 1944 yılı Kasım ayında, düşman nüfus stereotipi ile yaftaladığı Ahıska Türklerinin de aralarında yer aldığı çeşitli milletleri, aniden yük vagonlarıyla sürgüne göndermiştir. Oysaki Ahıska Türkü yetişkin erkeklerin çoğu o sırada devam eden II. Dünya Savaşı'nda cephede Rusya'yı savunmaktaydı. Dolayısıyla Ahıska Türklerinin Özvatanlarından sınırdışı edilmelerinin somut nedenleri belirsizliğini hala korumaktadır.

¹ Ahıska Türklerine Batı Literatüründe Mesket (Meskhetian) Türkleri denilmektedir. Çalışma boyunca bu halk, Türk Akademik Literatüründe yer aldığı gibi *Ahıska Türkleri* olarak geçmektedir.

Sürgün sırasındaki meşakkatli yolculuktan sağ kurtulan Ahıska Türkleri küçük gruplar halinde Kazakistan, Kırgızistan ve çoğunlukla Özbekistan topraklarına yerleştirilmiş ve burada “özel yerleşimciler” olarak anılmışlardır. Başlangıçta Sovyet rejimi yerleşik Ahıska Türklerinin çoğunu zor koşullarda tarım işleriyle görevlendirmiştir. İkâmet yerlerini değiştirmelerine izin verilmemiş, ayda bir kez resmi kurumlara imza atma zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca ekonomik ihtiyaçlar veya politik dayatmalar yüzünden çalışmak zorunda oldukları için çocukları okula gidememiştir. Stalin'in ölümünden sonra Ahıska Türkleri birkaç yıl daha Orta Asya'daki özel yerleşim yerlerinde kalmışlardır. 1954'teki SSCB Bakanlar Kurulu 16 yaşın altındaki tüm çocukları özel yerleşim görevlerinden ve zorunlu ikâmetten serbest bıraksa da Ahıska Türklerinin güney Gürcistan'daki asıl vatanlarına dönmeleri süresiz olarak engellenmiştir. Dolayısıyla Ahıska Türklerinin çoğunluğu 1980'lerin sonu ve 1990'ların başına kadar Orta Asya'da kalmıştır.

1989 yılında Özbekistan'ın Fergana Vadisi'nde Ahıska ve Özbek Türkleri arasında meydana gelen etnik çatışma, en az 100 kişinin ölümü ve binlerce Ahıska Türkünün kitlesel olarak Rusya, Azerbaycan, Kazakistan ve Ukrayna'ya yeniden göçüyle sonuçlanmıştır. Bu olayın ardından Ahıska Türklerinin ileri gelenleri Türk hükümetiyle görüşmeler gerçekleştirmiş ve Ahıska Türklerinin Türkiye'ye yerleşmesi için girişimlerde bulunmuşlardır. 1992 yılında ilk resmi adım atılmış ve Ahıska Türkleri 3835 sayılı kanunla Türkiye Cumhuriyeti topraklarına yerleştirilmeye başlanmıştır. Fergana olaylarından sonra özellikle Rusya'ya göç eden Ahıska Türkleri için zorluklar devam etmiş ve bunun sonucu olarak Amerika Birleşik Devletleri de yasayla Ahıska Türklerini bünyesinde barındırma kararı almıştır.

Yüzyıllardır sürgün veya göç hayatı yaşayan Ahıska Türkleri, gittikleri bölgelerde sürdürdükleri sosyal ve beşeri hayatlarında çeşitli problemler yaşamışlardır ve yaşamaya da devam etmektedirler. Sürgün ve göç hikâyelerinden en fazla zarar görenler, hiç şüphesiz kadın, çocuk ve yaşlılardır. Sürgünden önce Ahıska Türkü yetişkin erkekleri II. Dünya Savaşı'na katılırken, geride kalan kadın, çocuk ve yaşlılar ağır şartlarda işçi olarak çalıştırılmışlardır. Bundan sonra ise yanlarında yetişkin erkek olmadan sürgüne gönderilen Ahıska Türkü kadınlar hayatta kalma mücadelesi vermişlerdir. Ahıska

Türklerinin ataerkil toplum yapısı, kadınların sürgün sırasındaki sorumluluklarını artırmıştır. Sürgünden sonra ise yaşanan zorluklar uzun süre hafiflememiş, farklı boyutlara taşınmıştır. Ev ekonomisini ayakta tutabilmek için hedef ülkelerin çoğunda resmi işlere başvururken gerekli eğitim ve mesleki becerilerden yoksun olan Ahıska Türkü erkekleri kayıt dışı çalışırken, kadınları ise ekonomik faaliyetlerin dışında kalmışlardır. Ahıska Türkü kadınlar, ataerkil toplum yapısının bir gereği olarak sosyal bağlamda zaten erkeklerin himayesinde yaşarken, ekonomik özgürlüklerini almaları da uzun bir süre mümkün olmamıştır. Ancak çalışkan, aile bağları güçlü, erkek egemenliğini kanıksamış ve anaç yapıya sahip olan Ahıska Türkü kadınları, hane içinde kendilerine biçilen rolleri en iyi şekilde yerine getirmeye çalışırken bilhassa tarımsal faaliyetlerde aktif rol alarak erkeklere yardımcı olmuşlardır. Bununla birlikte kendilerine eğitim fırsatı verildikten sonra mesleki eğitim almaktan çekinmemişler, mesleklerini icra etmek için çaba göstermişler ve çocuklarının da bu yönde gelişmesine destek olmuşlardır.

Türkiye, benzer kültürel ve demografik özelliklere sahip olması hasebiyle Ahıska Türkleri için arzu edilen bir ülkedir. Nitekim Ahıska Türkü kadınları, Türkiye’yi Özvatan olarak bildikleri ve bu bölgeyi din, dil ve kültür bakımından kendilerine yakın gördüklerinden çocuklarının da Türkiye’de yetişmesini istemektedirler. Gerçekleştirilen bilimsel çalışmalar, Ahıska Türkü kadınların Türkiye’ye göçünden sonra her ne kadar sosyo-ekonomik sorunları devam etse de Türkiye halkı ve bölgenin kültürel normlarıyla uyum içinde yaşadıklarını ortaya koymaktadır.

Ahıska Türkleri’nin Türkiye’ye göçü, diğer göç süreçlerinden oldukça farklıdır. Nitekim Türkiye Cumhuriyeti yasaları Ahıska Türklerini “soydaş” şeklinde anmakta ve Ahıska Türklerinin Türkiye’ye girişlerini gönüllü olarak kabul etmektedir. Ahıska Türklerinin ise Türkiye’yi Özvatan olarak gördükleri, çeşitli nitel araştırmaların sonuçlarından net bir şekilde anlaşılmaktadır. Türkiye, 1992 yılında en zor durumda olanlar başta olmak üzere devlet imkânlarıyla Ahıska Türklerini topraklarına getirtmiş, güvenli yerlere yerleştirmiş ve onlara iyi koşullarda yaşama olanağı tanımıştır. Daha sonraki süreçte ise çoğu Ahıska Türkü aile, kendi imkânlarıyla Türkiye’ye gelmiş Antalya, Ankara, Bursa, İstanbul, İzmir ve Kocaeli başta olmak üzere çeşitli illere yerleşmişlerdir. Bursa, Ahıska Türklerinin en yoğun yaşadığı şehirdir. Bursa’da, Kafkaslar ve Balkanlardan göç edenler ile

Anadolu'nun farklı illerinden iç göçle gelenler yoğun olarak yaşamaktadırlar. Geçmişte İpekyolu denilen ticaret yolunun üzerinde bulunan Bursa, 21. yüzyıla kadar ticari alanda gelişmeye devam etmiş ve ekonomik çeşitliliğiyle de Türkiye için aktif ve yönlendirici bir etkiye sahip olmuştur. Gelişmiş sanayi ve ticareti ile Bursa, küresel manada önemli bir çekim alanıdır. Göçmen ili olarak anılan Bursa'nın sanayi ve ticarete gelişmiş olması, eğitim ve iş olanaklarının yüksek olması, jeopolitik avantajları ve turizm açısından zengin imkânlara sahip olması, Türkiye'ye göç eden ya da iç göçe karar veren göçmenler için onu cazip kılmaktadır. Bursa'da göçmenler, becerilerine uygun sektörlerde kayıtlı olarak iş bulabildikleri gibi, kayıtdışı olarak da istihdam edilebilmekte ve vasıfsız işlerde de çalışabilmektedirler. Özellikle kadın göçmenler, erkek göçmenlere kıyasla vasıfsız işgücünü daha fazla temsil etmektedirler.

Ahıska Türkleri, ataerkil aile yapısına sahip olduğundan, kadınların işgücü piyasasında yer almasını kısıtlayan çeşitli ailesel kuralların varlığından söz edilebilir. Ancak bu düşünce yapısı, günümüz ekonomik şartlarının ağırlığı ve değişen dünya şartları karşısında zamanla farklılaşmış ve göçmen Ahıska Türkü kadınları da ücretle çalışmaya başlamışlardır. Ancak dünyadaki diğer göçmenlerin ve bilhassa kadınların yaşadıkları emek istismarı, sanayi ve ticarete Türkiye'nin diğer illerine nispeten oldukça gelişmiş olan Bursa ilinde dahi göçmen Ahıska Türkü kadınları için varlığını sürdürmektedir. Özellikle göçmen kadınların kaynak ülkelerinde kazandıkları becerileri ya da elde ettikleri diplomaları iş hayatlarında kullanamamaları ve buna bağlı olarak kadınların vasıfsız işlerde çalışmak zorunda kalmaları, işgücü piyasasına uyumlarını zorlaştırmaktadır.

Çok sayıda çalışmalardan elde edilen bulgular göçün, erkeklerin kariyer süreçlerini genişletmeye yardımcı olurken kadınların kariyerlerini engelleyerek hanedeki toplumsal cinsiyet eşitsizliğini artırdığını güçlü bir şekilde ortaya koymaktadır. Çalışmalar, özellikle evli kadınların göçü deneyimlemelerinin; kariyerlerinin durması, ücret artışlarının yavaşlaması, işten ayrılma riskinin artması ve istihdamın azalmasına yol açtığını vurgulamaktadır. Buna ek olarak göçmen kadınlar üzerine yapılan araştırmaların çoğu, onların evlilik müessesesine bağlı hareket eden kişiler olmalarına odaklanmaktadır.

Ancak göçmen kadınlar özelinde işgücü piyasasına uyum bağlamı dikkate alındığında evli, boşanmış veya bekâr kadınların tamamını ele alan çalışmalara ihtiyaç vardır.

Göçmen kadınlar dünyanın pek çok yerinde genel olarak ev, ofis veya otel temizlikçisi ve yardımcısı, evde kişisel bakım çalışanı, sağlık görevlisi veya çocuk bakıcısı gibi özel yetenek gerektirmeyen işlerde çalışmaktadırlar. Ataerkil toplum yapısına sahip olan Ahıska Türkü kadınların çalışma alanlarının ise bunlardan farklı olduğu bilinmektedir. Nitekim Türkiye akademik literatüre bakıldığında, Ahıska Türkü kadınların büyük çoğunluğunun işçi olarak hazır giyim atölyelerinde veya Rus turistlerin tercih ettikleri kamuya açık mekânlarda çalıştıkları görülmektedir. Bunun yanı sıra güzellik ve kişisel bakım sektörü, dişil meslek gruplarını barındırdığından ataerkil toplum yapısına sahip olan kadınlar için bu alanda çalışmaları için önemli bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda güzellik ve kişisel bakım sektörü bu alanda çalışan kadınlar için önemli bir geçim kaynağını temsil etmektedir. Ahıska Türkü kadınların, güzellik ve kişisel bakım sektöründe yoğunlaşmalarının bir diğer nedeni ise Ahıska Türklerinin Rusya ve Post Sovyet ülkelerinden Türkiye'ye göç etmiş olmalarıdır. Bu ülkeler, güzellik ve kişisel bakım sektörünün doğduğu ve bu sektörün işgücü piyasa faaliyetleri arasında ilk sıralarda yer aldığı ülkeler olarak adını duyurmaktadır. Buna bağlı olarak Rusya ve Post Sovyet ülkelerinde güzellik ve kişisel bakım sektörüne insan kaynağı sağlamak adına gelişmiş eğitimler verilmektedir. Ahıska Türkü kadınları da güncel işgücü dinamiklerine kayıtsız kalmamış ve kaynak ülkelerinde sunulan özel eğitimleri alarak alanlarında profesyonelleşmişlerdir. Bu noktadan hareketle güzellik ve kişisel bakım sektöründe çalışan Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasına uyumlarını değerlendirmek yerinde olacaktır.

Tüm bu sebeplere bağlı olarak bu araştırmanın amacı, Bursa ilinde güzellik ve kişisel bakım sektöründe çalışan Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasına katılım ve uyumlarını analiz etmektir. Çalışma sahasının Bursa ilinde olmasının nedeni, gerek Bursa ilinin Türkiye'deki göçmen işgücünün büyük bir kısmını kapsıyor olması, gerek Ahıska Türklerinin bölgedeki göçmen grupları arasında yüksek yoğunluğa sahip olması, gerek

Türkiye'deki Ahıska Türklerinin yaklaşık %64'ünün Bursa ilinde yaşaması² ve araştırmacının örneklem gruba daha kolay ulaşmasına bağlıdır.

Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasına katılım ve uyumlarının analizini amaçlayan bu çalışmanın Birinci Bölümü'nde, göç olgusunun daha anlaşılır olması adına göçe ilişkin temel kavram ve kuramlar açıklanmış ve Türk Göç Rejimi içerisinde Ahıska Türklerinin hukuki statüleri ele alınmıştır. Bu bölümde ayrıca Ahıska Türklerinin göç süreci kronolojik olarak sunulduktan sonra çalışmanın ana ögesini oluşturan Ahıska Türkü kadınların göç süreçlerindeki konumu ile kuramsal değerlendirmeleri yapılmıştır.

Çalışmanın İkinci Bölümü'nde, uyum kavramı ve boyutları kapsamlı bir şekilde tanımlanmış olup, Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasına ve genel olarak Türkiye'ye uyum süreçleri değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme sürecinde, Ahıska Türkü kadınların sosyo-ekonomik, kültürel ve dilsel uyum süreçleri analiz edilmiştir. Ardından, çalışma sahası olarak seçilen Bursa ilinin işgücü piyasası ayrıntılı bir şekilde incelenmiş ve bu bölgedeki Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasına uyumları detaylandırılmıştır. Bu bağlamda, Bursa'daki ekonomik, sosyal ve kültürel dinamiklerin Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasındaki entegrasyonlarına etkisi ele alınmıştır.

Üçüncü Bölüm'de, araştırmanın yöntem ve teknikleri ayrıntılı bir şekilde açıklanmış, veri toplama ve analiz süreçleri ilgili alanyazın desteğiyle sunulmuştur. Araştırmanın metodolojik çerçevesi, kullanılan nitel ve nicel araştırma teknikleri, örneklem seçimi, veri toplama araçları ve veri analiz yöntemleri ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Bu bölüm, araştırmanın bilimsel geçerliliği ve güvenilirliğini sağlamak amacıyla detaylandırılmıştır.

Dördüncü Bölüm'de ise araştırmanın bulguları, konuyla ilgili daha önce gerçekleştirilmiş çalışmalarla birlikte değerlendirilmiştir. Bu bölümde, elde edilen veriler ışığında Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasına uyum süreçleri ve karşılaştıkları zorluklar tartışılmıştır. Bulguların analizi, literatürdeki benzer çalışmalarla karşılaştırmalı olarak yapılmış ve böylece araştırmanın sonuçları daha geniş bir bağlamda ele alınmıştır. Son

² Ahıska Türkleri Kültür ve Yardımlaşma Derneği Başkanı Hamit Muzafferoğlu'dan sözel olarak elde edilen ve resmi olmayan rakamlara Türkiye'de 110 bin ve Bursa ilinde 70 bin Ahıska Türkü yaşamaktadır.

olarak, araştırmanın genel sonuçları özetlenmiş, elde edilen bulguların politika yapıcılar ve ilgili paydaşlar için taşıdığı önem vurgulanmıştır. Bu değerlendirme, gelecekte yapılacak araştırmalara ve uygulamalara yönelik önerilerle desteklenmiştir.

Araştırmanın Ahıska Türkü kadınları ile güzellik ve kişisel bakım sektörü özelinde gerçekleştirilmesi dolayısıyla, literatür ve istatistiksel veri sınırlılığı söz konusudur. Bunun yanı sıra sektörde her iş yerinin kendine göre çalışma düzenine sahip olması, sistematik veri toplama adına bir sınırlılıktır. Tüm bunların ötesinde Ahıska Türklerinin gittikleri yerlerde sürekli olarak yer değiştirmek zorunda kalmaları ve önceleri komünist baskı yüzünden korku iklimiyle yaşamaları, araştırmaya çekinerek katılmaları adına bir sınırlılıktır.

BİRİNCİ BÖLÜM:

HUKUKSAL, TARİHSEL VE KURAMSAL PLAN

“Yaraların hissedilmesi için tanımlanmaya ihtiyaçları yoktur.”

(Amin Maalouf)

Göç veya sürgün olması fark etmeksizin insan hareketinin temel amacı, hareketten önceki yaşamdan daha iyi standartlara sahip bir yaşam arayışıdır. Popüler ve akademik söylemde, daha iyi bir yaşam için hareket eden kişilerin temel motivasyonunun ekonomik refah olduğu varsayılmaktadır. Göç ile ekonomik refah arasındaki ilişkiyi inceleyen literatürde çalışılan ortak tema ise göçten sonra gündeme gelen işgücü piyasasına uyumdur. Hiç şüphesiz göçmenlerin işgücü piyasasına uyumlarını anlamak için oldukça karmaşık öğeler barındıran göç olgusu ve göçle ilgili temel kavramların anlaşılması gerekir. Bu bağlamda bu bölümde, çalışmanın temel argümanlarına yönelik uluslararası ve Türk göç rejimi ile uluslararası ve Türk göç hukukuna ilişkin yasal düzenlemelerde yer alan göç ve göçmen benzeri kavramların tanımları yer almaktadır. Ayrıca Ahıska Türklerinin göç tarihi ortaya konularak ilgili göç kuramları açıklanmıştır. Daha sonra ise çalışmanın öznesini oluşturan Ahıska Türkü kadınların göç kuramları çerçevesinde değerlendirmesi yapılmıştır.

1.1. Uluslararası ve Türk Göç Rejimine Genel Bakış

1.1.1. Uluslararası Göç Rejimi

İnsanlar genellikle kendileri için elverişli ekonomik, politik, sosyal ve çevresel ortamın ne olduğunu bulmak adına hareket etme eğilimindedirler. Göç, insanlara zorla dayatılabildiği gibi isteyerek de gerçekleştirilebilir. Bunlara bağlı olarak göçün, bir kişinin, bulunduğu bölgenin sınırlarını aşmasını ve başka bir bölge veya ülkede ikamet etmesini içeren, gönüllü ya da zorla gerçekleşebilen bir nüfus hareketi olduğundan söz edilebilir (Bauböck, 2006). İnsanların bir bölgeden diğerine gerçekleştirdikleri bu hareket, kaynak veya hedef yer üzerinde olumlu ve olumsuz etkilere sahiptir. Servet

sahibi olmaktan, eğitim ve sosyal statünün iyileşmesine kadar değişen iyileştirilmiş ekonomik durum ve yaşam standardına erişmek, göçmen ve bulunduğu hedef bölge için olumlu etkiler oluşturabilirken, göç edenlerin çoğunlukla genç, güçlü ve yetenekli işgücüne sahip olmaları, göçmenlerin kaynak bölgeleri için olumsuz etkiler doğurur (Onebunne ve Chukwujekwu, 2019).

Göç; çevresel, ekonomik, sosyolojik ve politik nedenlere bağlı olarak gerçekleşir (Morrison ve Clark, 2011). İnsanlar her daim savaşlardan ve siyasi baskılardan kurtulmak, yeni ekonomik fırsatlar elde etmek, daha iyi eğitim alabilmek için bireysel olarak ya da grup halinde göç etmişlerdir. Ayrıca çatışma, insan hakları ihlalleri, şiddet veya zulümden kaçmak için de göç edilebilir veya göçe zorlanılabilir. İnsanların göç etmesinde, farklı fırsatlara ve hizmetlere erişmek veya zorlayıcı hava koşullarından kaçmak da etkili olmaktadır (Onebunne ve Chukwujekwu, 2019). Ekonomik göç olgusu; dünyanın küresel bir köye dönüşmesi, ulusal ekonomiyi sürdürmek için nitelikli işçilere olan talebin artmasıyla ortaya çıkmıştır. Bu göç kategorisi genel olarak, az gelişmiş bölgelerden gelen ve daha fazla gelir elde etmek için yer değiştiren göçmenlerden oluşmaktadır.

Ailevi sebepler de uluslararası göç için önemli bir unsur olmakla birlikte, iç göç durumunda yerleşik olmayan aile yapısının rolü de yadsınamaz (Boyd, 1989). Ermisch ve Mulder'a (2019) göre çocukluğundan itibaren ebeveynlerinden uzakta yaşamak zorunda kalan bireyler, yetişkinliklerinde uzun mesafeli göçe daha sıcak bakmaktadırlar. Bununla birlikte göç, kişinin arkadaş çevresine daha yakın olma isteğine bağlı olarak da gerçekleşebilmektedir. Genel olarak bu türden ekonomik olmayan nedenlere bağlı olarak göç eden kişiler, işgücü piyasasının gelişimine de katkıda bulunurlar (Clark ve Maas, 2015). Göç; boşanma ve ebeveyn ya da çocuklara yakın olma isteği gibi nedenlerle de yapılabilir (Smits, 2010). Özellikle emeklilik hakkı elde eden insanlar, çalışma yükümlülüklerinden sıyrıldıkları için çocuklarına veya torunlarına daha yakın olmayı tercih etmekte ve çocuklarının bulundukları ülkelere, bölgelere veya şehirlere göç etmektedirler.

Her ne sebeple olursa olsun, genel olarak göç zorlu bir süreçtir. Bu yüzden devletler, göç ve göçmenler için çeşitli yasal düzenlemeler yapmışlardır. Devletler göç ve göçe bağlı hakları, hukuki sınırlarla düzenlemişlerdir.

Uluslararası Göç Örgütü (International Organization for Migration / IOM) tarafından belirlenen göçe dair temel kavramlar incelendiğinde, geçmişten günümüze kavramın bir hayli geliştirildiği anlaşılmaktadır.

IOM'a (2022) göre bu kavramlar; gönüllü geri dönüş ve yeniden entegrasyon, sığınmacı, çocuğun kararı, işgücü göçü anlaşmaları, biyometri, sınır yönetişimi, sınırlar, sınır yönetimi, iklim yönetimi, toplu sınır dışı etme, hedef ülke, menşe ülke, transit ülke, yer değiştirme, çevre göçmeni, sınır dışı etme, aile birleşimi, aile birliği, dolaşım özgürlüğü, insani kabul, insani sınır yönetimi, insani vize, kimlik belgesi, göçmen, göç, entegrasyon, durdurma, iç göç, ülke içinde yerinden edilmiş kişiler, uluslararası göç, uluslararası göç hukuku, uluslararası koruma, göç konusunda devletler arası danışma mekanizmaları, düzensiz göç, işçi göçü, aile üyeleri, göçmen akışı, korunmasız göçmenler, göçmen stoku, göçmen dostu sağlık sistemleri, göçmen işçi, göç döngüsü, göç yönetişimi, göç yönetimi, göç sağlığı, göç profili, vatandaşlığa kabul, ayrımcılık yapmama ilkesi, geri göndermeme prensibi, savunmasız göçmenler için yollar, izin, düzenli göç, düzenli göç yolları, mülteci, yeniden bütünleşme, havale, güvenli göç, ayrılmış çocuklar, göçmen kaçakçılığı, sosyal havaleler, bölgesel egemenlik, vatansız kişi, insan ticareti, refakatsiz çocuklar, olağan ikamet, vize, güvenlik açığı ve yabancı düşmanlığı şeklindedir. IOM tarafından belirtilen bu kavramların özünde göçmenlerin hak ihlaline uğramasını engelleme vardır. Örgüt, çeşitli sözleşme ve deklarasyonlara atıfta bulunarak, göçmenlerin hak ihlaline uğramaması için insani ve düzenli göçü teşvik etmeye çalışmaktadır.

Göçle ilgili kavramların çeşitliliği, göç olgusunun karmaşık bir yapıya sahip olduğunun bir göstergesidir. Belirlenen bu kavramların detaylarına inildiğinde, her bir kavramın kendi alt kavramlarını doğurduğu görülmektedir. Dolayısıyla kavramlara olan ilgi arttıkça, göç daha da karmaşıklaşmaktadır. Bu sebeple göçle ilgili temel kavramların bilinmesi, bu karmaşayı en aza indirgiyecektir.

Göç, ülke içinde ya da dışındaki herhangi bir bölgeye belirli bir süreliğine gerçekleşen nüfus hareketliliğidir. Bireylerin çeşitli nedenlere bağlı olarak yaşadığı yerden ayrılıp başka bir yere yerleşmeleri olarak ifade edilebilir (Meydan ve Larousse, 1990). Bu tanım referans alınarak, göçün, süresi belirtilmeksizin, bireylerin ve toplulukların coğrafi olarak yer değiştirdiği nüfus hareketliliğini ifade ettiği söylenebilir. Bu hareketlilik neticesinde insanlar, çeşitli sorunlarla karşılaşabildiğinden, bu sorunları asgariye indirmek adına pek çok örgüt kurulmuş ve bu örgütler, uzun yıllardır göçmen haklarını korumak için faaliyet göstermektedirler. Bu etkin faaliyetlere bağlı olarak, göç yaşantısını tüm yönleriyle ele alan, dünyanın neredeyse her bölgesinde ve farklı nedenlerle gerçekleşen göçü nicel ve nitel olarak değerlendiren uluslararası örgütlerin göç kavramı tanımları kıymet arz etmektedir.

Birleşmiş Milletler (BM) / *United Nations (UN)* küresel sorunlar başlığı altında ele aldığı göç kavramı için, insanların iş veya ekonomik fırsatlar aramak, ailelerine kavuşmak veya okumak için taşınması yanı sıra bazılarının çatışma, zulüm, terör veya insan hakları ihlallerinden kaçmak için, bazılarının ise iklim değişikliği, doğal afet veya diğer çevresel faktörlerin olumsuz etkilerinden kurtulmak için hareket etmesi şeklinde bir tanımlama yapmıştır. 2016 yılında BM'ye bağlı bir kuruluş olarak faaliyetlerine devam eden IOM (2009) tarafından hazırlanmış olan Göç Terimleri Sözlüğünde göç kavramı; *“Uluslararası bir sınırı geçmek veya bir devlet içinde yer değiştirmek. Süresi, yapısı ve nedeni ne olursa olsun insanların yer değiştirdiği nüfus hareketleri. Buna, mülteciler, yerinden edilmiş kişiler, yerinden çıkarılmış kişiler ve ekonomik göçmenler dâhildir.”* şeklinde tanımlanmıştır.

Avrupa Birliği'ne (AB) bağlı yürütme organı olan Avrupa Komisyonu – *European Commission* küresel manada göçü, *“kişinin uluslararası bir sınırı veya bir devlet sınırları içinde, bir yıldan fazla bir süre boyunca, sebeplerine bakılmaksızın, gönüllü veya gönülsüz, düzenli veya düzensiz, kullanılan araçlar dikkate alınmaksızın hareketi”* olarak tanımlarken, AB bağlamında ise *“(i) daha önce başka bir AB üye devletinde veya üçüncü bir ülkede ikamet etme veya en az 12 aylık bir süre için bir AB üye devletinin topraklarında ikamet etme”* ve *“(ii) daha önce bir AB üye devletinin topraklarında ikamet etme, en az 12 aylık bir süre veya olması beklenen bir süre boyunca AB üye devletinde*

ikametini sona erdirmeye” (Immigration Portal, 2015) şeklinde tanımlamıştır. Görüldüğü gibi Avrupa Komisyonu, BM ve IOM’dan farklı olarak göçü, küresel ve Avrupa bağlamında tanımlamış ve ikamet durumuna süre sınırı koymuştur. Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (BMMYK) (*United Nations High Commissioner for Refugees – UNHCR*) daha çok mültecilerle ilgilendiğinden, göçün tanımını mülteciler bağlamında yapmıştır. Bu tanıma göre göç, karma bir harekettir ve genelde düzensiz bir şekilde, aynı güzergâhlar üzerinde ve aynı ulaşım araçlarını kullanarak ancak farklı nedenlerle, birlikte seyahat eden insan akışını ifade eder (UNHCR, 2022). Diğer tanımlamalarla ortak olarak bu tanımda göçün, bir yerden başka bir yere doğru hareket olduğu vurgulanmıştır.

Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği döneminde göçün tanımı, dönemin Rus bilim insanları tarafından tanımlanmaya çalışılmıştır (Totskiy, 1999). Bu doğrultuda göç; bireylerin farklı nedenlere bağlı olarak, belirli bölgesel sınırları geçerek, geçici veya kalıcı yer değiştirme hareketi şeklinde tanımlanmıştır. Büyük Sovyet Ansiklopedisi’nde (Prohorov, 1974) ise göç; *“İkamet değişikliğine bağlı olarak gerçekleşen nüfus hareketi”* diye geçmektedir. Rus Dili Açıklaması Sözlüğüne (RSAS, 1938) bakıldığında göçün; *“hareket, yeniden yerleşim (insanların göçü)”* olarak tanımlandığı görülmektedir. Göçün tanımına ilişkin Rusya Federasyonu (RF) Kanun ve düzenlemeleri incelendiğinde, mevzuatta bir göç tanımı bulunmamakla birlikte, “göçmen” (Federal Kanun, No:99-1999y -№ 99-ФЗ, 24 мая 1999 г) “göç süreci/geçiş süreci” ve “göç kaydı” (Federal Kanun, No:109-2006y -№ 109-ФЗ, 18 июля 2006 г) terimlerinin yer aldığı anlaşılmaktadır.

RF iç hukuk düzenlemelerinde açık bir şekilde tanımlanmış ve düzenlenmiş bir göç tanımı olmamakla birlikte, Rus Akademik literatürü incelendiğinde, bilim insanlarının, göç olgusunu tanımlarken dikkat edilmesi ve belirtilmesi gereken hususlar olduğunu vurguladıkları anlaşılmaktadır. Rus literatüründe göç; belli bir nüfusun yasal düzenlemelere (idari ve bölgesel) uygun olarak girişleri, yasaya uygun olarak kalışları ve yasal olarak çıkışları ifade eden fiziksel hareket süreci olarak betimlenmektedir (Poxlebaeva, 2005).

Göç tanımı, Türkiye Cumhuriyeti iç hukuk düzenlemeleri kapsamında, göç olgusu ile ilgili yasal düzenlemelerin yer aldığı 6458 sayılı *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu'nda*³ – YUKK (2013) geçmektedir. Bu kanunun 1. maddesinde “*Yabancıların, Türkiye’ye girişini, Türkiye’de kalışları ve Türkiye’den çıkışları ile Türkiye’den koruma talep eden yabancılara sağlanacak korumanın kapsamına ve uygulanmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir*” ibareleri yer almaktadır. Kanun açıklamasından da anlaşılacağı üzere, YUKK, yasal/düzenli ve yasadışı/düzensiz göçü ve uluslararası korumayı kapsamaktadır.

Bahsi geçen göç tanımları birlikte değerlendirildiğinde göçün temel unsurlarını;

- Bir devletin/ülkenin sınırlarının aşılması,
- Düzenli (yasal) veya düzensiz (yasadışı) hareket edilmesi,
- Belirlenen yasal sürelerle uyulması,
- İsteğe bağlı veya zorunlu olması,
- Geçici veya kalıcı olması,
- Bireysel ve kitlesel olarak yapılması oluşturmaktadır.

Türkiye’de göçe ilişkin tüm iş ve işlemleri yürüten T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü’nün göç kavramını genel manada ele almayıp, raporlarında göçü; “*Yabancıların, yasal yollarla Türkiye’ye girişi, Türkiye’de kalışı ve Türkiye’den çıkışını ifade eden düzenli göç ile yabancıların yasadışı yollarla Türkiye’ye girişi, Türkiye’de kalışı, Türkiye’den çıkışı ve Türkiye’de izinsiz çalışmasını (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2017, s.21)*” ifade eden bir kavram olarak dikkate aldığı görülmektedir. Göç İdaresi’nin bu ifadeleri değerlendirildiğinde, göçün karmaşık ve sorunlu bir süreç olduğu, düzenli ve düzensiz olmak üzere iki şekilde ele alındığı anlaşılmaktadır.

Özellikle düzensiz göç, Türkiye için çözülmesi gereken zor bir problem olarak görülmektedir. Nitekim 2010 yılı Aralık ayında başlayan, “Arap Baharı” başlıklı protestolar bir iç savaşa dönüşmüş ve kısa sürede Türkiye’nin iç ve dış politikasını

³ Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarih: 11.04.2013, Sayı: 28615, Tertip: 5, Cilt: 53.

derinden etkilemiştir (Buzkiran ve Kutbay, 2013). Benzer şekilde 2021 yılında Afganistan'da Taliban'ın yönetimi yeniden ele geçirmesi, Türkiye'ye Afgan mültecilerin göç etmesine neden olmuş ve Türkiye'de göç ve güvenlik konusu yeniden gündeme gelmiştir (Erol ve Başaran, 2021). İnsanların gerek çatışmalardan kaçarak Türkiye'de hayatlarını idame ettirmesi gerekse de Avrupa'ya geçişleri için Türkiye'yi transit yol olarak kullanmaları neticesinde, Türkiye'nin yükü oldukça ağırlaşmıştır. Bu yükü hafifletmek, göçmen ve mülteci krizini yönetmek için Türkiye, çok yönlü faaliyetler gerçekleştirmektedir.

Her göç sonrasında göç eden kişiyi tanımlamak için kullanılan kavram, *yabancıdır*. Bu kavram, *yabancı* kişinin hukuki statüsüne göre farklı tanımlar alabilmektedir. Kişinin hedef ülkeye giriş şekli, kaynak ülkesi, göç olgusunu oluşturan sebepler, ülkede bulunma süresi gibi bazı durumlar *yabancı* kişinin hedef ülkedeki statüsünü belirlemektedir. Bu yeni hukuki statü; *vatansız, göçmen, yerinden edilmiş kişiler, mülteci, sığınmacı* gibi kavramlarla ifade edilmektedir. Göç çalışmaları incelendiğinde bu kavramların zaman zaman birbirlerinin yerine kullanıldığı da görülmektedir. Göç, 21. yüzyılda hiç olmadığı kadar dinamik bir hal almıştır. Çeşitli nedenlerle bulundukları yeri değiştiren insanların hareketi, neticeleri itibariyle ülkeler için olumlu ve olumsuz etkilere sahiptir. Buna bağlı olarak yapılan sosyal araştırmalarda göç, oldukça revaçta ve kıymet verilen çalışma türlerinden olmuştur. Göçün öznesi olan insanlar için çeşitli isimler kullanılmaktadır ve bunların başında *göçmen* kavramı gelmektedir.

Göçmen, isteyerek ya da istemeyerek yerinden ayrılmış, başka bir bölgede ikamet eden kişileri ifade eden genel bir kavramdır. Göçmen kelimesinin bir hukuki tanımı olmamakla birlikte kuruluşlar ve uluslararası kurumlar, *sığınmacı, mülteci* ve *göçmenleri* müşterek bir kavram olarak ele alır. Ancak her mülteci bir göçmenken, her göçmen bir mülteci değildir. Bunun ayrımının yapılmaması, göç konusunda hukuki manada yanlış anlaşılmalara sebebiyet verir. Bu sebeple göçmen ve ilgili kavramların birlikte ele alınması, ne anlama geldiğinin açık olarak açıklanması ve sınırlarının ifade edilmesi gerekir.

IOM (2009), *Göç Terimleri Sözlüğünde* göçmen tanımını yaparken, evrensel manada kabul edilmiş bir tanım olmadığını vurgulayarak göçmenlerin göç etme konusunda aldıkları kararları, dış baskı olmaksızın, özgür iradeleriyle ve şahsi uygunluk nedenlerine bağlı olarak aldıklarını, bu sebeple, göçmenlerin, kendilerine ve ailelerine dair beklentilerini geliştirmek, sosyal ve maddi statülerini iyileştirmek amacıyla başka bir bölge veya ülkeye giden bireyler olduklarını kabul etmiştir. Aynı sözlükte BM'nin göçmen kavramını, *“Sebeplerine bakılmaksızın, kişinin kendi rızasıyla ya da zorla, düzenli ya da düzensiz göç yollarıyla, ikamet ettiği ülkeden farklı bir ülkeye giden ve burada 12 aydan fazla kalan kişi”* olarak tanımladığından bahsedilmiştir (IOM, 2009). Burada göçmenlerin ülke içinde yer değiştirmelerine hiç değinilmemesi, BM'nin misyonu ile açıklanabilir. Ayrıca tanımdan, belirli bir iş için ya da tamamen turistik gezi amaçlı olarak başka bir ülkeye ya da bölgeye giden kişilerin göçmen sayılmadığı anlaşılmaktadır. IOM'a (2009) göre mevsimsel tarım işçilerinin, tarım ürünü ekme ve hasat yapma amacıyla kısa süreli seyahatleri, onları süre şartlarından dolayı göçmen statüsüne sokmaktadır.

AB'ye bağlı Avrupa Komisyonu'na - European Commission – (2022) göre göçmen: *“Küresel bağlamda, uyruğu veya vatandaşı olduğu devletin toprakları dışında bulunan ve sebepleri ne olursa olsun, gönüllü veya gönülsüz olarak yabancı bir ülkede bir yıldan fazla ikamet eden, düzenli veya düzensiz ulaşım aracı kullanarak yer değiştiren kişidir”*. Bu tanımda da iç göçü yaşayan kişilerden bahsedilmemiş, küresel bağlamda göçmen kişi tanımı yapılmıştır.

BMMYK ise göçmen kavramına geleneksel bir tanım getirmiş ve göçmeni, çatışma veya zulümden kaçmak yerine (bu ifade mülteciler için kullanılmaktadır), uluslararası bir sınırı geçmekten ziyade, hâlihazırda yurtdışında olan aile üyelerine yakınlaşmak, yeni geçim kaynakları keşfetmek, yeni bir yaşam alanı aramak veya başka amaçlar için kendi isteğiyle hareket eden insanlar olarak tanımlamıştır.

Rusya Federasyonu iç hukukuna bakıldığında göçmenin, BDT Ekonomi Mahkemesi tarafından (Экономический Суд СНГ / Ekonomicheskiy Sud SNG, 1993) *“Sebebine ve süresine bakılmaksızın, ülke sınırları içerisinde veya dışında yer değiştiren tüm kişileri”*

tanımlamak için kullanılan bir kavram olduğu görülmektedir. Türk Hukuk Sisteminde ise göçmen ve göçmen kişiyi ifade eden kavramlar, 5543 sayılı İskân Kanunu'nun ⁴ (2006) 3. Maddesi'nde Türk ırkı bağlamında tanımlanmıştır. Buna göre;

a) Göçmen: “Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, yerleşmek amacıyla tek başına veya toplu halde Türkiye'ye gelip bu kanun gereğince kabul olunanlardır”.

b) Serbest Göçmen: “Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup yerleşmek amacıyla tek başına veya toplu halde Türkiye'ye gelip, devlet eliyle iskân edilmelerini istememek şartıyla yurda kabul edilenlerdir.”

c) İskânlı göçmen: “Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, özel kanunlarla yurt dışından getirilen ve bu kanun hükümlerine göre taşınmaz mal verilerek iskânları sağlananlardır.”

d) Münferit göçmen: “Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup yurdumuza yerleşmek amacıyla bir aile olarak gelenlerdir.”

e) Toplu göçmen: “Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, iki ülke arasında yapılan anlaşmaya göre yurdumuza yerleşmek amacıyla toplu olarak gelen ailelerdir.” (5543 S.K. md.3).⁵

5543 sayılı İskân Kanunu'nda yapılan göçmen ve göçmen benzeri kavramların tanımlarında Türklüğe yapılan açık vurgu, Parla'ya (2023) göre ulus-devlet kimliğine sahip olan ülkelerin, kolay “asimile” olma potansiyeli taşıyan topluluklara öncelik vermesi politikası ile açıklanabilir. Bu durum Danış ve Parla (2009) tarafından “*makbullük hiyerarşisi*” olarak adlandırılmış ve Türkiye'de daha makbul bir göçmen olmada Müslüman ve Türk olmanın yanı sıra göçmenlerin geldiği coğrafya da önemli bir kriter olarak öne sürülmüştür.

⁴ İskân Kanunu, Kabul Tarihi: 19.09.2006, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarih: 26.09.2006, Sayı: 26301, Tertip: 5, Cilt: 46.

⁵ Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde de ele alınacağı gibi Ahıska Türkleri, tanımları yapılan göçmen kategorilerinin hepsine dâhil olabilecek niteliklerle Türkiye'ye giriş yapmışlardır.

Kişilerin hukuksal açıdan göçmen olarak kabul edilmeleri için belirtilen şartların yanı sıra göçmen olarak kabul edilmeyecekler de 5543 Sayılı İskân Kanunu ile belirlenmiştir. Bu kişiler:

Madde 4 – (1) “Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olmayan yabancılar ile Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı bulunup da sınır dışı edilenler ve güvenlik bakımından Türkiye’ye gelmeleri uygun görülmeyenler göçmen olarak kabul edilmezler.” (5543 S.K.md.4.) şeklinde tanımlanmıştır.

Türkiye’de göçmenlerle doğrudan ilgilenen Göç İdaresi’nin raporlarında göçmen kavramından ziyade daha çok mülteci kavramına değinildiği ve göçmen kavramının tam olarak açıklanmadığı görülmekle birlikte T.C. Kalkınma Bakanlığı (2018) tarafından yayınlanan Göç Özel İhtisas Raporu’nda göçmen kavramının uluslararası hukukta bağlayıcı bir tanımının olmadığı ve Türkiye için özel bir anlamı olduğu ifade edilmiştir. Buna göre kavramı bir hukuki statü olarak algılanmakla birlikte göçmen; “*Türk soyu ve Türk kültürüne bağlı olup yerleşme niyetine sahip bulunan, bireysel ya da toplu olarak ülkeye gelen yabancıları kategorize etmek için kullanılan*” bir kavramdır (Kalkınma Bakanlığı, 2018).

Farklı kuruluşların göçmen tanımları birlikte değerlendirildiğinde göçmenin, yer değiştiren ve başka bir bölgede yaşamaya başlayan kişi olduğu anlaşılmaktadır. Ancak bahsi geçen kuruluşların göçmen kavramına ilişkin tanımlarının birbirinden farklı olduğu görülmektedir. Hiç şüphesiz bu tanımlardaki farklılıklar, kuruluşların bağlı oldukları ülke ya da birliklerin göç dinamiğiyle yüzleşme boyutları ile ekonomik, kültürel, sosyal ve coğrafi farklılıklarından ileri gelmektedir. Avrupa ülkelerindeki yaşam standartları, özellikle Orta Asya ve Afrika ülkelerinde yaşayan bireylerin erişmek istediği bir nokta olması yanı sıra Orta Asya ve Afrika ülkelerinin yoğun olarak yaşadığı çatışmalardan kaçmak da Avrupa’yı ayrıca cazip kılmaktadır. Bu sebeplere bağlı olarak uluslararası kurum ve kuruluşlarda göçmen tanımı yapılırken mecburi olarak dış göçe atıf yapılmış ve iç göç gerçekleştirmiş kişiler, ikinci plana atılmıştır. Türk Resmi kurumları ise göçmen kavramını diğer uluslararası örgütlerden oldukça farklı bir konumda ele almış ve hukuki açıdan statü olarak gördüğü göçmenliği, Türk uyruğuyla bütünleştirmiştir. Bu tanım

dışında kalanları ise *yabancı* olarak nitelendirmiştir. Bu kapsamda Türkiye’de yabancı olarak nitelendirilen kişiler, farklı ülkelerden gelen farklı uyruklara sahip bireyleri ifade etmektedir.

İlgili tanım ve açıklamalardan, Türk Hukukunda net ve genel bir göçmen tanımı olmadığı ancak göçmenlerin; gönüllü olarak yer değiştiren ve uzun veya kısa dönem için göç eden işçiler ile göç etmeye zorlanan kişiler olduğu, diğer bir deyişle sığınmacı, mülteci, ekonomik mülteci ve ekolojik göçmen (çevresel şartlardan dolayı göç etmek zorunda kalan kişiler) olmak üzere bir ayırım yapıldığı anlaşılmaktadır (Özdağ, 2021).

Sığınmacı, göçmen kavramı ile yakından ilgilidir ve uluslararası olarak koruma arayan kişiyi ifade eder (UNHCR, 2006). Her ülkenin kendine has sığınmacı politikası mevcuttur. Sığınmacı, bu politikalar bağlamında, talebini sunduğu ülke tarafından henüz nihai olarak hakkında karar alınmamış kişidir (UNHCR, 2006). Her sığınmacı, talepleri neticesinde mülteci olarak kabul edilmez ancak her mülteci başlangıçta bir sığınmacıdır. Hukuksal açıdan mülteci kavramı ortaya konulduğu ölçüde, sığınmacı ve mülteci kavramları arasındaki temel farklar anlaşılabılır.

Mülteci; “İrki, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşünceleri yüzünden, zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan ya da söz konusu korku nedeniyle yararlanmak istemeyen kişi” olarak tanımlanmaktadır (Cenevre Sözleşmesi – The Convention Relating to the Status of Refugees [Madde 1], 1951). 1951 Cenevre Sözleşmesinde düzenlenen ve 1967 tarihli Mültecilerin Hukuk Statüsüne İlişkin Protokol (The Convention Relating to the Status of Refugees) ile kapsamı genişleyen “Mültecilerin Statüsüne İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesi – Cenevre Sözleşmesi”, uluslararası mülteci koruma rejimi için temel bir çerçeve sağlamaktadır. Sözleşmeye göre 6458 sayılı YUKK’nın 61. maddesi de mülteci kavramı için Türkiye’nin taraf olduğu bu sözleşmeyle aynı tanımı yapmaktadır (YUKK, 2013). "Mülteci" ve "sığınmacı" ayırımına ilişkin olarak, genellikle bir bireyin sığınma talebi ev sahibi ülke tarafından resmi olarak işleme konulup onaylanana kadar bu kişinin sığınmacı olarak anıldığından söz edilebilir.

Başvuruları reddedilen sığınmacılar, ev sahibi ülkede kalma konusundaki yasal dayanaklarını kaybederler ve sınır dışı edilebilirler.

Değişen koşullar bağlamında Türkiye'nin göç ve sığınma politikaları ile bu rejimlere bağlı uygulamaları, dünyadaki geçerli politika, rejim ve uygulamalarla uyumlu hale getirmek için gerçekleştirilen ilk girişimin 1994 yılında yayımlanan "İltica Yönetmeliği" olduğundan söz edilebilir (Koç Üniversitesi Göç Araştırmaları Merkezi, 2014). Türkiye, 1951 yılında Cenevre Sözleşmesi'ne taraf olmuş ve bu kapsamda Avrupa'dan gelecek sığınmacılara mülteci olma hakkı tanımıştır. Cenevre Sözleşmesi bağlamında coğrafi sınırlama kriteri korunarak Türkiye'nin mültecilerin yerleştiği bir ülke olması önlenmeye çalışılmıştır. Ancak bundan sonraki süreçte AB uyum süreci dâhilinde coğrafi sınırlama koşulunun kaldırılacağı düşünülse de henüz böyle bir kanun ya da yönetmelik söz konusu değildir.

Türkiye, İskân Kanunu'nda belirlenen kurallar kapsamında, yalnızca "Türk soylu ve Türk Kültürüne" sahip olan kişilere sığınmacı ve mülteci olma fırsatı vermektedir. 29.05.2009 tarih ve 5901 sayılı Vatandaşlık Yasası'na⁶ göre ise etnik kökeni "Türk" olan herkes, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olabilir. Ancak yasal düzenlemelerin Türklerle soy bağı olanlara sunduğu vatandaşlık hakkının soy bağı olmayanlara verilmemesi, özellikle sivil toplum örgütleri tarafından eleştirilmektedir.

Soy bağı, 2001 tarih, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun⁷ 282. maddesine göre;

- a) Çocuk ile ana arasında soy bağı doğumla,
- b) Çocuk ile baba arasında soy bağı, ana ile evlilik, tanıma veya hâkim hükmüyle,
- c) Evlât edinme yoluyla üç şekilde kurulabilir.

Soy bağı yalnızca kan bağıyla değil, evlilik birliği ya da evlat edinme ile de gerçekleşebilir. Her ne kadar ilgili kanun maddesi soy bağına kan bağı ya da kanuni yollara bağlamışsa da Atatürk, Türklerin birliğini kan ile kurulan soy bağından önce

⁶ Türk Vatandaşlığı Kanunu, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarih: 12.06.2009, Sayı: 27256, Tertip: 5, Cilt: 48.

⁷ Türk Medeni Kanunu, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarih: 08.12.2001, Sayı: 24607, Tertip: 5, Cilt: 41.

gönüllülük esasına dayandırmıştır. Nitekim Söylev ve Demeçler’de (2006): “*Türkiye halkı ırken, dinen ve harsen müttehit, yekdiğerine karşı hürmet-i mütekaile ve fedakârlık hissiyatıyla meşhun ve mukadderat ve menafîi müşterek olan bir heyet-i içtimaiyedir (Atatürk’ün Söylev ve Demeçleri 1-3., 2006, s. 127)*” sözleriyle, Türkiye halkının ırk, din ve kültür birliğine sahip olduğu, nitelik olarak fedakâr ve kader birliği yapan bir millet olduğundan söz etmiştir. Resmi bir ideoloji olarak Atatürkçülük; dil, din, coğrafya, kültür tarih, soy ve kader birliğini esas almaktadır (Güzel, 1988).

Güzel’e (1988) göre Türklerin soy birlikleri kavim anlayışından ziyade din, dil, kültür gibi olguların birlikteliğinden doğar. Ancak Türkler, kendi ırklarına mensup olmayan insanlarla da iyi ilişkiler kuran bir milleti yansıtmaktadırlar. Milli sayılabilecek sınırların dışında olan herkese Türkler tarih boyunca birlik, beraberlik ve uyum çerçevesinde yaklaşmışlardır (Güzel, 1988).

Soydaşlık ile soy bağı birbirinden farklı kavramlardır. Soy bağı daha çok alt ve üst soyu ifade ederken, soydaş; aynı etnik köken, akraba, ırk, nesep ve kandan gelen aile gibi anlamlara gelen soy kökü ile ortak bir niteliğe sahip olma anlamına gelen –*daş* ekinin birleşmesiyle oluşmuş bir kavramdır (Parla, 2023). Türk Kamu Yönetimi perspektifinde bakıldığında Türk soydaşlığıyla (a) Bulgaristan, Gürcistan, Yunanistan, Irak gibi devletlerde azınlık olarak yaşayan Türk soylu birey ve topluluklar ile (b) Azerbaycan ve Türkmenistan gibi kendi bağımsız devletlerini kuran Türk soylu toplulukların kastedildiği anlaşılmaktadır (Yaldız, 2018). Parla’ya göre (2023) 5543 sayılı İskân Kanunu’nda yer alan göçmen tanımı, hukuksal olarak *soydaş* ve *göçmen* kavramlarını eşanlamlı hale getirmektedir (Parla, 2023).

Yerinden edilmiş kişiler, mülteci ve sığınmacı kavramlarıyla karıştırılan bir ifadedir. Yerinden edilmiş kişiler genel olarak mültecilerle aynı nedenlerden dolayı evlerinden ayrılmaya zorlanan kişilerdir ve bu kişiler uluslararası sınırı geçmezler/geçemezler (Goldman, 2009). Kendi devletleri tarafından zulme veya saldırıya uğrayanlar, çoğu zaman mültecilerden daha zor durumdadırlar. Hiçbir uluslararası kuruluşun onlara yardım etmek için resmi yetkisi yoktur. İç mülteciler olarak adlandırılan bu kişiler, ülke içinde yerinden edilmiş kişiler olarak bilinirler. *Avrupa Komisyonu*’na göre (European

Commission, 2022c) bir kriz patlak verdiğinde, ülke içinde yerinden edilmiş insanlar en savunmasız olanlar arasındadır.

UNHCR (2022) ülke içinde yerinden edilmiş kişilerin, evlerini terk eden ancak kendi ülkelerinde kalan ve hükümetin koruması altında olan kişilerden oluştuğunu ifade etmektedir. Benzer olarak BM (UN, 2022) de ülke içinde yerinden edilen kişilerin evlerini terk ettiklerini ancak sınırı geçemediklerini ve bu kişilerin dünya çapında yerinden edilmiş kişilerin büyük çoğunluğunu oluşturduğunu iddia etmektedir. IOM (2022), şu anda yaklaşık olarak 55 milyon kişinin çatışma, şiddet ve afetler nedeniyle kendi ülkelerinde yerinden edildiğini söylerken bu kişilerin genel olarak, iş ve hizmetlerin kısıtlı olduğu, aşırı kalabalık ve sağlıksız ortamlarda yaşadıklarını vurgulamaktadır. Ancak AB'ye bağlı Avrupa Komisyonu, 2020 sonunda dünya genelinde 82,4 milyon kişinin ülke içinde yerinden edildiğini, bunların üçte ikisinden fazlasının Suriye, Venezuela, Afganistan, Güney Sudan ve Myanmar'dan olduğunu iddia etmektedir (European Commission, 2022). Bu kişilerin büyük çoğunluğu kentsel alanlarda, ardından kamplarda ve kırsal alanlarda yaşamaktadır. Türkiye kurumlarının ülke içinde yerinden edilmiş kişilerle ilgili bir tanımı olmamakla birlikte, bu kişilerin büyük sorunlar yaşadığının bilincinde olarak, ülke içinde yerinden edilmiş kişilere ilişkin programların geliştirilmesi için proje desteği sunduğu ve bu projeler için BM ile iş birliği içerisinde çalıştığı bilinmektedir (Resmi Gazete, 2007).

Geçici koruma göçmen kavramı ile ilgili olan bir diğer kavramdır ve bu kavram YUKK 91. maddesi ile düzenlenmiştir. Ayrıca zorunlu göçmen sayısının ciddi manada yüksek olması üzerine 2014 yılında özel bir düzenleme ile Geçici Koruma Yönetmeliği⁸ çıkarılmıştır. Bu statü, ilke olarak ülkesinden ayrılmaya zorlanan, ayrıldıkları ülkelere geri dönemeyen, acil ve geçici koruma arayışıyla kitlesel bir akın halinde Türkiye sınırlarına gelen veya Türkiye sınırlarını geçen yabancılar için, uygulamada ise çoğunlukla Suriyeliler adına oluşturulmuştur. Aslında bu statü, uluslararası korumanın bir parçası değildir. Geçici koruma statüsü hem YUKK hem de ilgili yönetmelikte uluslararası korumadan ayrı düzenlenmiştir. Söz konusu statünün ayırt edici noktaları 'kitlesel akın' ve 'acil koruma'dır. Kayıt işlemleri tamamlananlara valilikler tarafından geçici koruma kimlik belgesi düzenlenir.

⁸ Geçici Koruma Yönetmeliği, Karar Tarihi/No: 13.10.2014/6883.Resmi Gazete Sayısı:29153

Geçici Koruma Yönetmenliği'nin 25. maddesine göre: “Geçici koruma kimlik belgesi, Türkiye’de kalış hakkı sağlar. Ancak bu belge kanunda düzenlenen ikamet izni veya ikamet izni yerine geçen belgelere eşdeğer sayılmaz, uzun dönem ikamet iznine geçiş hakkı tanımaz, süresi ikamet izni toplamında dikkate alınmaz ve sahibine Türk vatandaşlığına başvuru hakkı sağlamaz.” Bu düzenleme özünde, geçici koruma kimliği alan kişilerin Türkiye’de kalabileceğini gösterse de kanunda yer alan ikamet izni veya eşdeğer belgelerin yerine geçmediğini belirtmektedir. Buna ek olarak geçici koruma kimliği alan kişiler uzun bir süre ikâmet izni alamadığı gibi ilgili belge, Türk vatandaşlığı almak için bir hak oluşturmaz (Nurdoğan ve Öztürk, 2018).

Vatansız kavramı, göçmen ve benzeri kavramların ötesinde, devletler tarafından bir cezalandırma sıfatı olarak kullanılır ve çoğunlukla insan hakları ihlallerine kapı aralar. YUKK’nın *Tanımlar* başlığı altında yer alan 3. maddesine göre vatansız; “*Hiçbir devlete vatandaşlık bağıyla bağlı bulunmayan ve yabancı sayılan kişiyi*” ifade eder (YUKK, 2013). 1954 Cenevre Sözleşmesi, vatansız kişilerin asgari düzeyde insan haklarından yararlanmasını sağlamak için tasarlanmıştır. Sözleşmede vatansız kişilerin yasal tanımı, “*kendi yasalarının işleyişi kapsamında hiçbir devlet tarafından vatandaş olarak tanınmayan kişi*” olarak geçer (Vatansız Kişilerin Statüsüne İlişkin Sözleşme, 1954). Diğer bir deyişle bu tanım, vatansız bir kişinin herhangi bir ülkenin vatandaşlığına sahip olmayan kişi olduğu anlamına gelmektedir. 1954 Sözleşmesi ayrıca vatansız kişilere yönelik asgari muamele standartlarını da belirlemektedir. Bunlar temelde eğitim, istihdam ve barınma hakkını içerir. Daha da önemlisi 1954 Sözleşmesi vatansız kişilere kimlik, seyahat belgeleri ve idari yardım hakkını da garanti etmektedir.

Göçmen ve ilgili kavramların ulusal ve uluslararası tanımları birlikte ele alındığında, çalışmanın öznesini oluşturan Ahıska Türklerinin göçmen statüsünde değerlendirilebileceği açıktır. Bununla birlikte Ahıska Türklerinin Türkiye’ye Kabulü ve İskânına Dair 3835 sayılı Kanunun⁹ (ATTKİDK, 1992) birinci maddesinde Ahıska Türkleri “*Eski Sovyetler Birliğini oluşturan cumhuriyetlerde dağınık halde yaşayan ve "Ahıska" Türkleri olarak adlandırılan soydaşlarımız*” olarak geçmektedir. Türkiye

⁹ Ahıska Türklerinin Türkiye’ye Kabulü ve İskânına Dair Kanun, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarih: 11.07.1992, Sayı: 21281, Tertip: 5, Cilt: 31.

Cumhuriyeti bu zamana kadar yalnızca Ahıska Türklerini, *Türk soylu* yabancılar olarak kanunla vatandaşlığa kabul etmiştir.

1.1.2. Türk Göç Rejimi ve Ahıska Türklerinin Hukuki Statüleri

Göç hareketliliğinin yüksek hadlerde olmasına rağmen Türkiye’deki göç ve mültecilik mevzuatı oldukça genç sayılabilecek yaşıdadır. Göç olgusu, Anadolu toprakları için önem taşımaktadır. Neredeyse üzerinde yerleşim kurulduğu ilk günlerden bu yana Anadolu, birçok kez *transit bölge* olarak kullanılmış ve bir geçiş noktası olarak değerlendirilmiştir. Bu bakımdan, bahse konu tarihsel geçmişin bugüne de etkileri bulunmakla beraber, benzer hareketliliklerin farklı göç dalgalarıyla artarak devam ettiği görülmektedir. Sözü edilen durum, geç de olsa ülkemizde de *bir göç ve mültecilik mevzuatı* oluşturulmasına önayak olmuştur. Ülkemizde, göç ve mülteci hukuku ile ilgili yürürlükte bulunan çok sayıda düzenleme bulunmaktadır.

Türkiye’de göç mevzuatı hakkındaki düzenlemelerin ilki 1926 yılında yürürlüğe konulan 885 sayılı İskân Kanunu’dur. 885 sayılı İskân Kanununun eksiklikleri giderilmiş ve yerine 1934 yılında 2510 sayılı İskân Kanunu çıkarılmıştır. Türkiye, 1961 yılında taraf olduğu Cenevre Sözleşmesi’ne kadar göçmen vatandaşların hakları ve uluslararası statüleri konusunda bir göç politikası belirlememiştir. 1951 Cenevre Sözleşmesi’nde; “*zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korkan kişilerin vatandaşı olduğu ülkenin korumasından yararlanmaması ve o ülkenin dışında bulunması durumunda mülteci statüsüne sahip olacağı*” ifade edilmiştir. Ancak bu olumlu tanımlamaya karşın, *mülteci* sıfatının kapsamı dar tutulmuştur. Sözleşmede mülteci kavramına coğrafi bir sınırlama getirilmiş ve sadece Avrupa ülkelerinden gelen kişilerin mülteci sıfatına haiz olabileceği vurgulanmıştır (Öcal, 2021). Bilindiği gibi, Anayasanın 90/5¹⁰ hükmüne göre usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmünde olup, Cenevre Sözleşmesi hükümleri de Türkiye için yasa niteliği taşımaktadır.

¹⁰ <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709veMevzuatTur=1veMevzuatTertip=5>

Öte yandan, Türk göç mevzuatı bakımından yapılacak hukuk değerlendirmesinde, usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmaların yanında TBMM tarafından kabul edilen yasal düzenlemelerin de bulunduğu görülmektedir. Bunlardan en önemlisi, 04.04.2013 tarih ve 6458 sayılı YUKK'dur. Bir diğer temel düzenleme ise 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'dur. Aşağıda yer alan başlıklarda genel olarak bu temel düzenlemeler hakkında değerlendirmelerde bulunulacaktır.

1.1.2.1.6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (YUKK)¹¹

Devletler, kendi vatandaşları ile kendi vatandaşı olmayan kişiler arasında dengeli bir ayırım gözetirler. Öyle ki, yabancıların oldukça geniş haklara sahip olduğu, adeta *yabancı cenneti* sayılan hukuk düzenlerinde dahi, yabancılar ile vatandaşlar arasında statü ve düzenleme farkı bulunur. Türkiye Cumhuriyeti'nde de vatandaşların tabi olduğu hukuk düzenlemeleri ile yabancıların tabi olduğu hukuk düzeni arasında mevzuat farklılıkları bulunmaktadır. Türk Hukuk Sistemi'nde eşitlik ve genellik sistemi benimsenmiş olsa da yabancıların bazı haklarını sınırlayan veya yasaklayan düzenlemeler de bulunmaktadır. Anayasa, bu durumu öngörerek sınırlamanın/yasaklamanın ne şekilde ve hangi esaslara uygun yapılması gerektiğini 16. maddede hükme bağlamıştır. Buna göre, yabancıların temel hak ve özgürlükleri milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabilir (Erten, 2015).

6458 sayılı Kanunun amacı, 1. maddede “*Yabancıların Türkiye'ye girişleri, Türkiye'de kalışları ve Türkiye'den çıkışları ile Türkiye'den koruma talep eden yabancılara sağlanacak korumanın kapsamına ve uygulanmasına ilişkin usul ve esasları ve İçişleri Bakanlığına bağlı Göç İdaresi Genel Müdürlüğünün kuruluş, görev, yetki ve sorumluluklarını düzenlemek*” şeklinde hükme bağlanmıştır. Bu hükümden, 6458 sayılı Kanunda üç farklı konunun düzenlendiği anlaşılmaktadır:

- a. Yabancılarla ilişkin hükümler (giriş-çıkışlar, ülkede kalma süreleri vs.)
- b. Uluslararası koruma (koruma talep eden yabancılar)

¹¹ Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarih: 11.04.2013, Sayı: 28615, Tertip: 5, Cilt: 53.

c. Teşkilat (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü)

Hukuk doktrininde de ifade edildiği üzere 6458 sayılı Kanunun yürürlüğe konmasına gerek olup olmadığı sorusuna verilecek cevap, “geç bile kalındığı” yönündedir (Erten, 2015). Zira yabancıların ülkeye giriş çıkışından, göç dalgalanmaları sebebiyle ortaya çıkan *sığınmacı* kavramına kadar pek çok husus bu kanun ile yasal dayanağını bulmuş olup hukukumuzun belirsiz ve düzenlemesiz alanlarından biri daha mevzuata bağlanmıştır.

1.1.2.2.6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu (UİK)¹²

Türkiye Cumhuriyet Devleti’nde yabancıların çalışma izinleriyle ilgili olarak pek çok düzenleme yapılmıştır. 2007 sayılı *Türkiye’deki Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun* aracılığıyla, Türk vatandaşlarının istihdamını artırmak amacıyla, yabancıların birçok mesleği icra etmeleri yasaklanmıştır. 4817 sayılı *Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun (YÇİHK)* yürürlüğe girmesiyle 2007 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmış ve yabancıların çalışma izni alarak çalışabilecekleri meslekler genişletilmiştir. 12.08.2016 tarihinde *Uluslararası İşgücü Kanununun* yürürlüğe girmesiyle birlikte, UİK m. 27/7 ile YÇİHK yürürlükten kaldırılmıştır (Balcı, 2018).

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu’nun 1. maddesinde kanunun amacı belirtilmiştir. İlgili hüküm uyarınca kanunun amacı; “*çalışma izninin kime ve nasıl verilmesi ile ilgili politikanın oluşturulması, söz konusu bu politikanın uygulanması, takip edilmesi ile yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerinde yetkili ve görevli kurum tarafından takip edilecek işleri, yükümlülükleri ve uluslararası işgücü alanındaki hak ve yükümlülükleri düzenlemektir*” şeklindedir. Görüldüğü gibi, Uluslararası İşgücü Kanununda özel olarak “*çalışma izni*” ve “*çalışma iznini verecek yetkili ve görevli kurum*” gibi hususlar düzenlenmiştir. Bu bakımdan, Türkiye’nin yasal ve yasadışı yollardan yoğun bir göç aldığı düşünülecek olursa, Türkiye’de bulunan hangi

¹² Uluslararası İşgücü Kanunu, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarih:13.08.2016, Sayı: 29800, Tertip: 5, Cilt: 57.

yabancıların çalışma izni alıp alamayacağı bahsi geçen yasada belirtilen kurallar doğrultusunda belirlenecektir.

1.1.2.3.3835 sayılı Ahıska Türklerinin Türkiye'ye Kabul ve İskânına Dair Kanun¹³

02.07.1992 tarihinde 3835 Sayılı “Ahıska Türklerinin Türkiye'ye Kabulü ve İskânına Dair Kanun (ATTKİDK)” kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiştir. İlgili yasal düzenleme ile Ahıska Türkleri, en zor durumda bulunanlar öncelikli olmak üzere, Türkiye'ye kabul edilmeye başlanmışlardır. Bu kapsamda il valiliklerine komisyon kurmaları ve göçmenlerle bu komisyonların ilgilenmeleri istenilmiştir. Kanunun 3. maddesinde belirlenen üst komisyonun görevleri şöyledir:

- a) *Türkiye'ye göçmen olarak gelecek Ahıska Türklerinin kabul şartlarını, geçici ve kati iskân yerlerini belirlemek,*
- b) *Yerleştirme ve iskân programlarını hazırlamak,*
- c) *Göçmenleri üretici duruma getirmek için gerekli tedbirleri almak,*
- d) *Ahıska Türklerinden Türkiye'ye gelmek isteyenleri tespit ve bulundukları yerler ile Türkiye'ye hareket edecekleri bölgelerden toplanmalarını temin etmek, hareket sırasında iaşe, ibate ve sağlık konularında yapılacak işlemleri planlamak, bulundukları yer ülke yetkilileri ile koordinasyonu sağlayacak ön heyet oluşturmak,*
- e) *Ön heyetin yapacağı giderler ile göçmenlerin bulundukları yerlerden nakil, barındırma ve iskân masrafları için sağlanan ödeneğin miktarını belirlemek,*
- f) *Cumhurbaşkanınca verilecek diğer görevleri yapmak.”*

Bahsi geçen görev ve sorumluluk maddelerine bakıldığında, Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin göçmen olarak kabul edeceği Ahıska Türkleri için özel bir statü verme isteğinde olduğu, göçmenlere barınma ve iş olanakları sağlamak adına kanuni girişimlerde bulunduğu, göçmenlerin Türkiye'ye gelmeleri sırasındaki güvenliklerini dahi dikkate aldığı anlaşılmaktadır.

¹³ Ahıska Türklerinin Türkiye'ye Kabulü ve İskânına Dair Kanun, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarih: 11.07.1992, Sayı: 21281, Tertip: 5, Cilt: 31.

Ahıska Türklerinin Türkiye'ye Kabulü ve İskânına Dair Kanun 8 maddeden oluşmaktadır. Kanun'un 1. maddesine göre;

“1) Eski Sovyetler Birliğini oluşturan cumhuriyetlerde dağınık halde yaşayan ve “Ahıska Türkleri” olarak adlandırılan soydaşlarımızdan Türkiye'ye gelmek isteyenler, en zor durumda bulunanlardan başlamak üzere, Bakanlar Kurulunca belirlenecek yıllık sayıyı aşmamak kaydıyla, serbest veya iskânlı göçmen olarak kabul olunabilirler. Bunların kabulleri ve iskânları, bu Kanun ile 2510 sayılı İskân Kanunu³² hükümlerine göre yapılır.

2) Gayrimenkul verilerek yapılacak iskânda vali ve kaymakamlar temlikle yetkilidir. Temlik cetvelinde, ailenin bütün fertleri eşit hisselerde belirtilir ve tapuya da temlikteki gibi tescil edilir”.

3835 Sayılı Kanunun 1. maddesinde *“Ahıska Türkleri, Bakanlar Kurulunca belirlenecek yıllık sayıyı aşmamak kaydıyla, serbest veya iskânlı göçmen olarak kabul olunabilirler”* şeklinde hüküm ihdas edilmiştir. Ancak Ahıska Türkleri, ilgili kanunda belirtildiği gibi düzenli olarak iskânlı göçmen statüsünde Türkiye'ye kabul edilmemiştir. Nitekim Ahıska Türklerinin bugün yaşadığı *çalışma izni, oturma izni, vatandaşlık* gibi sorunlar büyük ölçüde çözüme ulaşmamıştır. Öyle ki maddi açıdan zor durumda bulunan Ahıska Türkleri için, *serbest göçmen* statüsünde Türkiye'ye gelebilmek neredeyse imkânsız olup yapılması ve uygulanması gereken *iskânlı göçmen* statüsüdür.

Ahıska Türklerinin Türkiye'ye Kabulü ve İskânına Dair Kanunun 6. maddesi, Ahıska Türklerine çifte vatandaşlık verilmesiyle ilgilidir. Şüphesiz vatandaşlık hakkının kısa sürede verilmesi ve göçmenlerin gelişinden önce yasal düzenleme ile güvence altına alınmasının nedeni, ev sahibi nüfus ile göçmen grubun aynı soydan gelmelerine bağlanabilir. İlgili kanuna eklenen Şubat 2009 tarihli geçici madde (Ek: 18/2/2009-5838/19 md.) şu şekildedir:

“1/1/2009 tarihinden önce ikamet tezkeresi almak suretiyle Türkiye'de ikamet eden Ahıska Türklerine bu maddenin yürürlüğünden itibaren 3 ay içinde müracaat etmeleri halinde; milli güvenlik açısından sakıncası olmamak

şartıyla, 11/2/1964 tarihli ve 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu ve diğer ilgili mevzuatta öngörülen şartlar aranmaksızın, başvuru tarihinden itibaren 6 ay içinde Türk vatandaşlığına alınarak çifte vatandaşlık statüsü sağlanır. Çifte vatandaşlık statüsü sağlananlar, Bakanlar Kurulunca belirlenen yerlerde iskân edilirler.”

Yukarıda yer alan ek maddeden, Ahıska Türklerinin vatandaşlığa kabulü, vatandaşlık için genel kabul süresinden oldukça kısa ve şartlarından oldukça basitleştirilmiş (yalnızca milli güvenlik açısından sakıncalı olmadığı takdirde) bir vaziyette gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır.

Ahıska Türkleri için Türk Hukuk Sistemi’nde alınan kararların üzerinden uzun bir zaman geçmiş olmasına karşın Ahıska Türklerinin Türkiye’ye göç süreci birçok sorunla birlikte devam etmektedir (Ganiyeva, 2012). Özellikle hukuki bağlamda yürütülen oturma, çalışma izni ve vatandaşlık gibi hakların elde edilmesi süreci zorlayıcıdır ve bu sürecin karmaşıklığı, göçmenlerin işgücü piyasası içerisindeki konumlarına doğrudan etki etmektedir.

1.2. Tarihsel Arka Plan

1.2.1. Ahıska Türklerinin Göç Tarihi

Ahıska Türklerinin bilinen tarihi, eski Gürcü kaynaklarında geçen “Bun-Türkler” adıyla başlar (Aydıngün ve Aydıngün, 2014). “Bun-Türk” adının “Yerli Türk” anlamına geldiği iddia edilmektedir (Koç, 2016). Ahıska Türkleri ve onlarla aynı etnografik özellikleri paylaşan Kuzeydoğu Anadolu Türklerine, birlikte yaşadıkları diğer etnik gruplar tarafından “Yerli Türk” adı verilmektedir (Sargın, 2006). Kura Nehri kıyısındaki bölgede yaşayan Türk kökenli Bun-Türkler, Kafkasya’nın kadim sakinlerinden biriydi (Koç, 2016). Bu bölge daha sonra İlhanlıların eline geçmiştir. İlhanlıların yıkılmasından sonra Samtskhe Atabegate, Akkoyunlu, Karakoyunlu ve Safevi Hanedanlarının koruması altında varlığını sürdürmüştür. 1578’de Osmanlı Devleti ile Safevi Hanedanı arasında yapılan Çıldır Savaşı’nın ardından bölge, Osmanlı İmparatorluğu’nun bir parçası olmuştur (Ganiyeva, 2012). Kuzey Kafkasya’da yer alan bölge üzerinde, 17.yy’ın ortalarından

itibaren Osmanlı Devleti'nin, bölgesel ve siyasal bir etkiye sahip olduğundan söz edilebilir. Rusya ise bu hâkimiyeti ortadan kaldırıp kendi hükmünü Kafkaslarda ortaya koyma ve Kafkasya'yı gerek bölgesel, gerek siyasal, gerekse de kültürel olarak tüm boyutlarıyla ele geçirme amacı gütmüştür (Günay, 2012; Memmedova, 2015). Bu sebeple Osmanlı Devleti'nin zayıflamasından faydalanarak yayılma hızını artırmaya yönelik politikalar izlemiştir. Öncelikle Aras Nehri'nin kuzeyinde bulunan tüm toprakları, Gülistan ve Türkmençayı Antlaşmalarıyla İran'ın elinden almıştır. Bu başarının ardından Rusya, Osmanlı Devleti ile yaptığı savaşta galip gelerek Edirne Antlaşması maddeleri gereğince Ahıska, Ahılkelek, Anapa, Gürcistan ve Poti'yi ele geçirmiştir (Saydam, 1990). Bu gelişmelerin ardından Rusya, Osmanlı ve İran'dan elde ettiği topraklar üzerinde yaşayan Müslüman halk üzerinde dini, sosyal ve kültürel değişimler meydana getirmek için Ermenistan'ı kurmuş ve bu bölgelere Ermenileri yerleştirmeye başlamıştır (Tanrıverdi, 2021).

Kafkasya'ya göç eden Ermenilere yerli halkın verimli arazileri verilirken Müslümanlar baskı ve şiddete dayanamadıkları için vatanlarından göç etmeye başlamışlardır (Saydam, 1990). Bu baskıyı kabullenemeyen Şeyh Şamil'in 1859 yılındaki direnişi ve Çerkezlerin Ruslarla 1861–1865 yılları arasında yaptıkları savaşı da yine güçlü ordu birlikleri olan Rusya kazanmıştır (Günay, 2012). Bu tarihten sonra ise Kafkasya'dan Osmanlı topraklarına daha yoğun bir göç dalgası gerçekleşmeye başlamıştır (İpek, 1991). Daha sonra gerçekleşen 1878 Osmanlı-Rus Savaşı'ndan da Rusya galip çıkmış ve savaş sonunda imzalanan Ayestefanos Antlaşması geçersiz sayılmıştır. Bunun yerine imzalanan Berlin Antlaşması'nda yer alan bölge halkının istediği yere göç etmesine izin verilmesi yönündeki maddeden, Ahıska Türkleri de dâhil olmak üzere birçok yerli grup etkilenmiştir (Günay, 2012).

Ahıska Türklerine uygulanan baskı ve bunun sonucunda gerçekleşen göç hareketlerinin aslında 1829 yılında imzalanan Edirne Antlaşması ile başladığından söz edilebilir (Hasanoğlu, 2016). Çarlık Rusya'nın 1917 ihtilâli ile yıkılmasından sonra Ahıska Osmanlı Devleti'ne bırakılsa da 1921 Moskova Antlaşması'yla tekrar Rusya'nın eline geçmiştir (Buntürk, 2007; Hasanoğlu, 2016; Sanal, 2011). Bu tarihten sonra ise 2024

yılında dahi etkileri devam eden bir sürgün hareketi başlamıştır. Ahıska Türklerinin göç tarihi incelendiğinde bu göçler siyasi, zorunlu ve kitlesel olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.2.2. 14 Kasım 1944 Sürgünü

1921 ile 1930 yılları arası Sovyetler döneminde Ahıska Türkleri, nispeten rahat bir süreç yaşamışlardır. Ancak Stalin yönetiminde, Müslüman azınlıklara ciddi baskılar uygulanmıştır. Özellikle halkın önde gelen kişileri tutuklanmış, sürgüne gönderilmiş ya da öldürülmüştür. Bu noktada Sovyet Rusya'nın amacının, halkın dini, milli, manevi ve kültürel öğelerini yok etmek olduğu açıktır (Demiray, 2012). 2. Dünya Savaşı'nın sonlarına doğru Türkiye Cumhuriyeti Devleti, savaşa gireceğini ilan etmişse de bu karardan kısa bir süre sonra savaş sonlanmıştır. Ahıska Türklerinin yoğun sürgünü için fitili ateşleyen hadisenin, Türkiye'nin savaşa girme kararı olduğundan söz edilebilir. Nitekim Sovyet Rusya, 2. Dünya Savaşı'nda Ahıska Türklerinin Türkiye tarafında yer alacağı ve bunun kendi aleyhine olacağını öne sürmüştür (Çitilov, 2014). Svante'ye (2000, akt. Demiray, 2012) göre bu düşünce aslında, Stalin'in, Müslüman azınlığı topraklarından kovmak için uydurduğu bir fırsattan ibarettir. Rusya, krizi fırsata dönüştürmüş ve Kafkasya'dan, Asya Türklüğünü kaldırmayı başarmıştır.

Ahıska Türkleri 14 Kasım 1944 tarihinde Sovyet Hükümeti tarafından, zorunlu tehcir (sevk ve iskân- relocation) ile Gürcistan Sovyet Sosyalist Cumhuriyeti'nden (SSC) Orta Asya'ya sürgün edilmişlerdir (Kırpızlı, 2019). 14-18 Kasım 1944 tarihleri arasında Sovyet raporlarında yer alan bilgiye göre sayıları 91.000 ila 96.000 arasında olan topluluk; Özbekistan, Kazakistan, Kırgızistan, Tacikistan ve Türkmenistan'a yük vagonlarıyla taşınmıştır (Bugay, 1995, akt. Hasanoğlu, 2016). Seferov ve Akış'a (2008) göre bu sayı 100.000 – 120.000 arasında, Wimbush ve Wixman'a (1987) göre ise 150.000 civarındadır. Bu rakamlara, sürgün sırasında ailesinin yanında olmayan ya da askere gönderilmiş olan gençler dâhil değildir.

Göç ettirilenler arasında yalnızca Ahıska Türkleri değil, sayıları toplamda 10.000 civarında olan Azeriler, Kürtler ve Hemşinler de bulunmaktaydı (Polian, 2004). Bir diğer kaynaktan ise 14 Kasım 1944 tarihinde 40.000'i Kazakistan'a, 30.000'i Özbekistan'a,

16.000'i Kırgızistan'a ve 5.000'i de çeşitli bölgelere göç ettirilen 91.000 kişinin Orta Asya içlerine dağıldığı ifade edilmektedir (Agara, 2011; Gündoğan, 1996). Zorlu ve sert sürgün koşulları nedeni ile binlerce kişinin yollarda hayatlarını kaybettiği de bilinmektedir (Demiray, 2012). Brennan'a (2003) göre sürgün sırasında açlıktan, soğuktan ve çeşitli hastalıklardan 17.000 kişi hayatını kaybetmiştir. Göçe zorlanan 125.000 kadar kişi olduğu düşünüldüğünde, yaklaşık olarak her yedi kişiden birinin öldüğü söylenebilir.

1.2.3. 1944 – 1958 Yasaklı Dönemi – Sıkıyönetim Rejimi

Ahıska Türkleri, 1944 yılından itibaren, Stalin yönetiminin baskısıyla, diğer etnik gruplarla birlikte göçe zorlanmıştır (Zeyrek, 2014). Stalin'in 1953 yılında ölümünün hemen ardından, kendisinin polis şefi olan ve Ahıska Türklerinin göçünü bizzat planlayan Lavrenti Beria da yeni yönetim tarafından idam ettirilmiştir (Hasanoğlu, 2016). Yeni yönetim, önceki yönetimden ciddi manada farklı politikalar izlemiş ve göç ettirilen, sürgüne zorlanan topluluklar üzerindeki sınırları siyasal olarak kaldırmıştır. Balkarlar, Çeçenler, İnguşlar, Karaçaylar ve Kalmıklara özel olarak “Yüksek Sovyet Kararı” çıkarılmış ve bu kararla isteyenlerin vatanlarına dönmelerinin yolu açılmıştır. Ancak sürgüne zorlanan Ahıska Türklerinin de dâhil olduğu öteki üç gruba¹⁴, ana vatanlarına dönmeleri için herhangi bir karar çıkartılmamıştır (Kütükçü, 2006; Uravelli, 2014).

Ahıska Türkleri 1956 yılına kadar sıkıyönetim rejimine tabi tutularak, seyahat etme, akraba ziyareti ve askerlik yapma gibi haklardan mahrum bırakılmışlardır. Hatta bu dönemde Ahıska Türkleri, bağlı oldukları kayıt ofisine her ay gidip imza atmak zorundaydılar (Aydınğün ve Aydınğün, 2007; Neckrich, 1978). Dolayısıyla Ahıska Türkleri, 1956 yılında çıkarılan kararnameye kadar Özel İskân Rejimine bağlı olarak bir nevi hapis hayatı yaşamışlardır. Hatta öyle ki ilginç bir politika olarak farklı yerlerde yaşayan Ahıska Türklerinin birbirleriyle evlenmelerine dahi izin verilmemiştir (Khazanov, 1995). 1956 yılında çıkarılan kararname ile Ahıska Türklerine istediği yerde yaşama hakkı tanınmıştır. Ancak bu kararnamede, Ahıska Türkleri için, eski yerlerine dönemeyeceklerine yönelik ibarelerin yer aldığı görülmektedir. Gürcistan SSC

¹⁴ Bu gruba: Volga Almanları, Kırım Tatarları ve Ahıska Türkleri teşkil etmektedir (Kütükçü, 2006).

Bakanlığı'na Ahıska Türkleri tarafından geri dönüş talepli gönderilen dilekçeye Bakanlık; "Gürcistan SSC dışında, SSCB'nin istenilen yerinde ikamet edebilirsiniz" şeklinde karşılık vermiştir (Uravelli, 2011). Bu cevap, 1956 kararnamesine açıkça aykırıdır. Nitekim kararnamede, eski yerlerine dönemezler ibaresinden kasıt, Ahıska Türklerinin eskiden yaşadığı bölgeye dönemeyecekleridir. Bakanlık ise bu kararı Gürcistan'ın tamamına yaymıştır.

Her ne kadar 1956 kararnamesinde, ana vatana dönme hususu yer almasa da Azerbaycan hükümeti, Özbekistan'da yaşayan Ahıska Türklerini kabul edeceğini duyurmuştur. Bunun yanı sıra 1957'de, Azerbaycan hükümetinin girişimi ile iki maddelik bir karar alınmış ve 1958 yılında Gürcistan'ın Ahıska bölgesine başka toplulukların yerleştiğini bildirmesi üzerine, Azerbaycan'a Ahıska Türklerinin yerleşmesi sağlanmıştır (Hasanoğlu, 2016).

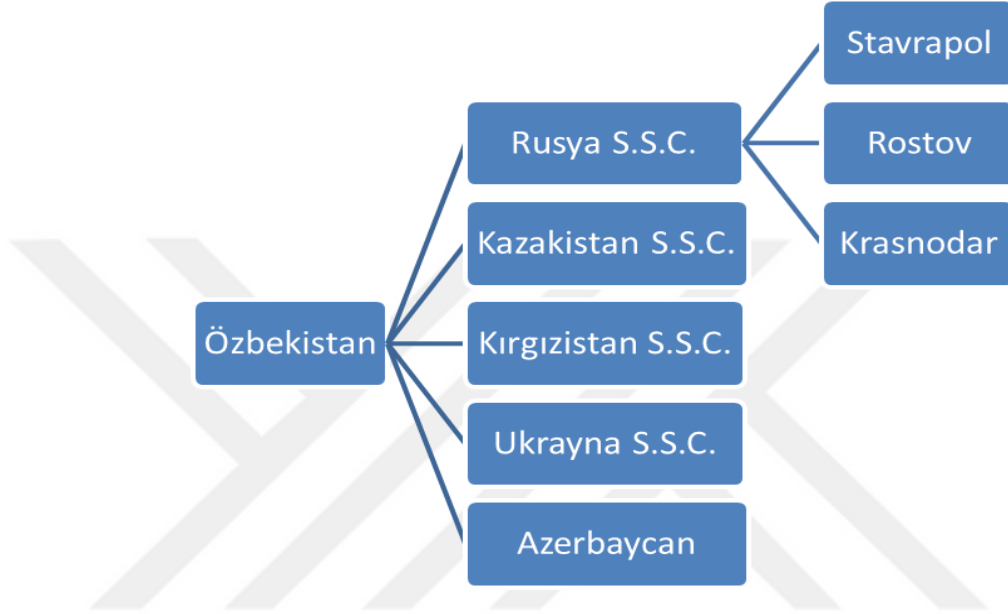
1.2.4. 1989 Fergana Olayları

1980'li yılların sonunda Özbekistan'da bulunan Ahıska Türklerinin sayısı, tüm SSCB sınırları içerisinde yaşayan Ahıska Türklerinin %51'ni oluşturmaktaydı ve bu sayı, 106 bin civarındaydı (Aydingün ve Aydingün, 2014; Buntürk, 2007). Ahıska Türkleri, Özbekistan'da kaldıkları süre içerisinde, büyük emek sarf ederek gelir elde etmişler ve çoğunluğu bölgenin asıl yerlileri olan Özbeklerden daha iyi koşullarda yaşamaya başlamışlardır. Ancak bu durum, yerliler açısından kıskançlık malzemesi yapıldığı gibi iki grubun barış içinde yaşamaları da Rusları rahatsız etmiştir (Devrisheva, 2019).

23 Mayıs 1989 tarihinde Özbekistan'ın Fergana bölgesine bağlı Kuvasay ilçesinde sebebi tam olarak bilinmeyen bir nedenle Pazar yerinde başlayan kavga ayaklanmaya dönüşmüş ve yaklaşık 2 hafta kadar süren çatışma ortamı, 11 Haziran 1989 tarihinde Sovyet ordusunun müdahalesiyle sona ermiştir (Aydingün, 1999; Rubin, 2006).

Mayıs – Haziran aylarında Fergana ve çevresinde yaşanan bu olaylarda 63'ü Ahıska Türkü olmak üzere 110 civarında kişinin öldüğü tahmin edilmektedir (Tomlinson, 2002). 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 (Buntürk, 2007). Devam eden bir yıl içerisinde ise Özbekistan'da yaşayan neredeyse bütün Ahıska Türkleri resmi merciler tarafından tahliye edilmiştir (Osipov çev. Uravelli, 2019). Bu durum, bölgede yaşayan Ahıska Türklerinin büyük bir çoğunluğunun ölüm tehlikesi ve toplumsal baskı nedeni ile göç ettiklerini göstermektedir.



Şekil 1. Fergana Olayları Sonrasında Özbekistan'dan Göç Eden Ahıska Türklerinin Dağıldığı Bölgeler.

Fergana olayları sonrasında, Şekil 1'de belirtilen ülkelere göç eden Ahıska Türklerinin sayıları bakımından net veri olmamakla birlikte en çok göç edilen yerin Azerbaycan SSC olduğu bilinmektedir. Ancak bu bölgede de Ahıska Türkleri Ermenilerle savaşmak zorunda bırakılmışlardır (Devrisheva, 2019). Ahıska Türklerinin Fergana'dan göç etme nedenleri analiz edildiğinde bu göçün *siyasi, zorunlu ve kitlesel* olduğu görülmektedir.

1.2.5. 1992 Dönemi – Ahıska Türklerinin İskânlı Göçmen Olarak Türkiye'ye Kabulü

1990 yılında Ahıska Türklerinin Türkiye yönetimine yaptıkları başvurular doğrultusunda dönemin Cumhurbaşkanı 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 (Zeyrek, 2019). 2

Temmuz 1992 tarihinde kabul edilen 3835 sayılı “Ahıska Türklerinin Türkiye’ye Kabulü ve İskânına Dair Kanun¹⁵” çerçevesinde Türkiye’ye ilk iskânlı göçler gerçekleşmiştir. Yasa kapsamında en zor koşullar altında bulunan Ahıska Türklerine öncelik verilmiştir. İlk aşamada Bakanlar Kurulu kararıyla 1992 yılında 150, 1993 yılında da 350 aileden oluşan toplam 500 Ahıska Türkü aile Türkiye’ye İskânlı göçmen olarak getirilerek Iğdır’a yerleştirilmeleri uygun görülmüştür (Aydingün, 2007; Yunusov, 2000). Mayıs 1994 tarihinde ise bu kanun kapsamında Türkiye’ye getirilen Ahıska Türklerinin, Iğdır ilinde bulunan iskân merkezlerine yerleştirilmeleri tamamlanmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti (Iğdır)				
Kazakistan Cumhuriyeti	Azerbaycan Cumhuriyeti	Kırgız Cumhuriyeti	Özbekistan Cumhuriyeti	Rusya Federasyonu
71 aile (319 kişi)	40 aile (163 kişi)	23 aile (87 kişi)	10 aile (35 kişi)	35 aile (144 kişi)

Şekil 2. 1992 Yılında Türkiye’ye Göç Eden Ahıska Türklerinin Dağılımı (Kaynak: Ahıskalılar Vakfı ve Kültür Dergisi, 2002, 46.)

Ahıska Türklerine göçmenlik ve vatandaşlık hakkı veren kanun, Bakanlar Kurulu tarafından belirlenecek olan sayıyı aşmamak kaydıyla *serbest* ve *iskânlı* göçe olanak tanımıştır. Bu kanun çerçevesinde Türkiye’ye getirilen ailelerin iş, konut, eğitim ve sosyal güvence gibi bütün ihtiyaçları karşılanmaya çalışılmıştır. Iğdır iline yerleştirilenlere ek olarak kendi imkânlarıyla gelenler ise Antalya, Ankara, Bursa, İstanbul, İzmir ve Kocaeli gibi şehirlere yerleşmişlerdir. Bu göç dalgasında Türkiye’ye gelenlerin büyük çoğunluğu, iş imkânlarının çeşitliliğine bağlı olarak Bursa ilinde yaşamaya başlamışlardır (Yılmaz ve Mustafa, 2014).

10 Şubat 1993 tarihinde Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarafından getirilen ve Iğdır ilindeki geçici iskân merkezlerine yerleştirilen 179 ailenin dağılımı; Kazakistan’dan 71 aile,

¹⁵ Ahıska Türklerinin Türkiye’ye Kabulü ve İskânına Dair Kanun, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarih: 11.07.1992, Sayı: 21281, Tertip: 5, Cilt: 31.

Azerbaycan'dan 40 aile, Kırgızistan'dan 23 aile, Özbekistan'dan 10 aile ve Rusya Federasyonu'ndan 35 aile şeklindedir.

Getirilmesi planlanan ikinci kafilenin 350 aileden müteşekkil olması planlanmıştır. Buna ek olarak 30 Aralık 1992 tarih ve 85 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile 4 yılda toplamda 5.000 Ahıska Türkünün aynı usulle Türkiye'ye getirilmesi kararlaştırılmıştır. Ancak bu karar uygulanmamış ve göç programı gerçekleştirilememiştir (Hasanoğlu, 2015).

1993 yılı itibariyle Türkiye'ye Ahıska Türkleri düzenli olarak göç etmeye başlamışlardır. Ancak 1992 yılında çıkarılan Bakanlar Kurulu kararıyla Türkiye'ye gelen ailelerin sadece 179'u iskânlı göçmendir. Bunlar dışında kalan Ahıska Türkü göçmenlerin büyük çoğunluğu serbest göçmen olarak kayıtlara geçmiştir (Ganiyeva, 2012). 1993'ten sonra ise göçler bir süreliğine duraksamıştır. Ancak 1996-1997 yılları arasında serbest göçmen statüsü taşıyan binlerce Ahıska Türkü, Türkiye'ye akın etmiştir (Aydingün ve Aydingün, 2014).

1.2.6. ABD Mülteci Programı Kapsamında “Yeniden Yerleştirme ve İskân” Kanunu ile “Gönüllü” Göç Programı

II. Dünya Savaşı'ndan sonra dünyanın çeşitli bölgelerine göç etmek zorunda kalan Ahıska Türkleri, ilk defa 2004 yılından itibaren yasal kararlar çerçevesinde ve toplu olarak okyanus aşırı olarak bilinen ve Ahıskalı Türklerin ana vatanlarından oldukça uzakta bulunan ABD'ye göç etmişlerdir. ABD'ye mülteci sıfatıyla göç eden Ahıska Türklerinin 33 eyalete dağıldığı bilinmektedir (Koriouchkina ve Swerdlow, 2007).

2002 yılında BMMYK, Ahıska Türklerinin Rusya'da kaldıkları zor durumların farkına vararak kendi temsilcileriyle birlikte ABD Göçmen Dairesi ve Moskova Büyükelçiliği yetkililerini araştırma yapmaları için bölgeye yönlendirmiştir (Bayraktar, 2013). ABD Mülteci Programı, Ahıska Türkleri ile ilgili gerçekleştirdiği araştırmalarda bu grubun uyumlu, çalışkan, geldikleri yerlerde olaylara karışmayan ve sakin bir yapıda olduğunu, bu özelliklerin ise kendi programlarıyla örtüştüğünü tespit etmişlerdir (Aslan, 2015). Хомич'ın (2006) çalışmasında yer alan Ahıska Türklerinin “uyum sağlama” yeteneklerinin yüksek olduğu vurgusu, bu iddiayı desteklemektedir. Bunun yanı sıra

incelemeler sonucunda Ahıska Türkleri; “*insani açıdan en kaygı verici durumda olan mülteciler*” şeklinde tanımlanmış ve ABD’ye yerleştirilmeleri için çalışmalar başlatılmıştır (Kurt ve Açıkgöz, 2017). Bu araştırmaları dikkate alan ABD Dışişleri Bakanlığı, Krasnodar Bölgesi’nde yaşayan Ahıska Türklerinin ‘*hiç kimse olma*’ ve ‘*vatansızlık*’ sıfatlarından kurtulmaları için, ‘Yeniden Yerleştirme ve İskân Kanunu’ çerçevesinde Amerikan Kongresi’ne bir kanun teklifi yöneltmiştir. Bu teklif nazara alınarak oluşturulan ‘Özel Kaygılar Göçmen Yasası’ çerçevesinde Ahıska Türklerinin ABD’ye her yıl kabulü onaylanmıştır. Mülteci Yasası çerçevesinde ABD Mülteci Programı oluşturulmuş ve program, 1 Şubat 2004 tarihinde uygulamaya konulmuştur. 2006 yılında 9.000 ve 2007 yılında 3.000 kişi olarak toplamda 12.000 Ahıska Türk bu programla ABD’ye göç etmiştir (Aydingün ve Aydingün, 2014).

Rusya Federasyonu/Krasnodar’da vatandaşlık verilmeyen, insan hakları ihlallerine uğradıkları dünya kamuoyunda bilinen Ahıska Türklerine yönelik uygulanan bu program kapsamında, 11 Eylül 2001 saldırılarından sonra ilk kez bu kadar kalabalık bir grubun ABD’nin çeşitli eyaletlerine yerleştirildiği görülmektedir (Swerdlow, 2006). ABD’ye göç alternatifi “gönüllülük” esasına dayandırılmış olsa da Ahıska Türklerinden bazı şartların yerine getirilmesi istenilmiştir. Bu şartlar;

- Etnik köken olarak Mesket/Ahıska Türk’ü olduklarının ispatlanması,
- Haziran 2004 tarihinden önce Krasnodar’da yaşanmış olunması,
- Özbekistan’dan kaçarak gelinmesi ve
- Krasnodar’da uyum sorunu yaşandığının ispatlanması şeklindedir (Blacklock, 2005).

İlk olarak 2004 yılının ilkbahar ayları itibariyle Amerika Birleşik Devletlerine Ahıska Türkü göçmenler mülteci olarak kabul edilmiştir ve bu göç hareketi, 2007 yılı yaz dönemine kadar sürmüştür. ABD Uluslararası Göçmenlik Kurumu tarafından sunulan verilere bakıldığında, ABD’de yaşamak için başvuru yapan 21 bin Ahıska Türkünün yaklaşık 12 bin Türk oturum hakkı elde etmiştir. Mülteci statüsüyle ABD’de yaşama hakkı elde eden Ahıska Türkleri, 33 eyalete dağılmışlardır (Koriouchkina ve Swerdlow, 2007).

1.2.7. Rusya Federasyonu – Ukrayna Krizinin Ahıska Türklerinin Göç Süreçlerine Etkileri

2001 yılı nüfus sayımına göre Ukrayna’da 9.180 Ahıska Türkü bulunuyordu. Ukrayna’da yaşayan Ahıska Türkleri, Kırım Özerk Cumhuriyeti’nin de içerisinde olduğu pek çok farklı bölgede ve genel olarak kırsal alanlarda yaşamaktaydı (Gomanyük, 2019; Malynovska, 2007). AB’ye giriş sürecinde, 2013 yılında Rus yanlısı bir hükümete sahip olan Ukrayna, ortaklık antlaşmasını imzalamama kararı almıştır. Bunun üzerine AB’ye katılmak isteyen halkın ayaklanması sonucunda, Rusya ile Ukrayna arasında büyük bir kriz meydana gelmiştir (Aktepe vd., 2017). Rusya ve Ukrayna arasında yaşanan gerginlikler ve sonrasında çıkan çatışmalar özellikle Donetsk bölgesinde yaşayan Ahıska Türklerini zor durumda bırakmıştır. Kırımın Rusya tarafından ilhak edilmesiyle, yaklaşık 3000 Ahıska Türkü ailenin yaşam ve çalışma alanları zarar görmüştür (Akpınar, 2016). Bu bölgede yaşayan Ahıska Türklerinin ölüm tehlikesiyle karşı karşıya kalmaları ve can güvenliklerinin olmaması gibi nedenlere bağlı olarak Türkiye, Ahıska Türklerinin kendi topraklarına göç etmesine izin vermiştir. Bu kapsamda Bakanlar Kurulu tarafından Ahıska Türkü 677 aile için liste hazırlanmış ve alınan kararlar 17 Mayıs 2015 tarihinde uygulamaya konulmuştur. Karar çerçevesinde 595 ailenin Erzincan’ın Üzümlü ilçesine, 82 ailenin ise Bitlis’in Ahlat ilçesine yerleştirilmesi planlanmıştır (Yerlioğlu, 2016). İskânın büyük ölçüde devletin yönetiminde olan TOKİ bölgelerine yapıldığı bilinmektedir (Akpınar, 2016).

2014 yılı Mart ayında Kırım’ın ilhak edilmesiyle, Rusya ve Ukrayna arasında büyük çatışmalar meydana gelmiş, bu tarihten itibaren de iki ülke arasındaki gerginlik devam etmiştir. 2019 yılında Zelenski, ikinci tura kalarak devlet başkanı olmaya hak kazanmıştır. Zelenski’nin vaatleri arasında en dikkat çeken ikisi; yolsuzlukla mücadele ve ülkenin doğusunda barışı sağlamaktır. Zelenski NATO üyeliğine sıcak baktığını da sürekli olarak dile getirmiştir (Euronews, 2022). Ancak bu durumdan Rusya oldukça rahatsız olmuş ve sınır güvenliğini, NATO’nun Ukrayna’da üs kurmasına bağlı olarak tehlikede görmüştür.

Rus lideri Putin, Ukrayna’yı ele geçirmek, hükümeti devirmek ve Ukrayna’nın Batılı savunma ittifakı NATO’ya katılma arzusunu tamamen sona erdirmek için Ukrayna’ya

savaş açmıştır. Bir aylık başarısızlıktan sonra, başkent Kiev'i ele geçirme hedefinden vazgeçmiş ve silahlarını Ukrayna'nın doğu ve güneyine çevirmiştir. 24 Şubat'ta işgali başlatırken Rus halkına, amacının *"Ukrayna'yı askerden, Nazilerden arındırmak ve Ukrayna hükümeti tarafından sekiz yıl boyunca zorbalık ve soykırım olarak adlandırdığı şeye maruz kalan insanları korumak"* olduğunu dile getirmiştir (BBCnews, 2022). Hâlihazırda savaş devam etmektedir ve Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği (OHCHR, 2023), savaş başladığından 24 Eylül 2023 tarihine kadar Rusya'nın Ukrayna'ya düzenlediği askeri saldırı sırasında toplamda 9.701 sivilin öldüğünü ifade etmiştir. Bunların 289'u erkek, 237'si kız çocuğuyken, 17.748 kişinin de yaralandığı bildirilmiştir. Ancak OHCHR, gerçek rakamların daha yüksek olabileceğini de belirtmiştir.

Rusya - Ukrayna Savaşı sırasında binlerce insan yerinden edilmiş ve dünyanın çeşitli bölgelerine dağılmışlardır. Avrupa ülkeleri başta olmak üzere pek çok ülke, savaştan kaçan kişilerin kabul edileceğine dair çeşitli bildiriler beyan etmişlerdir. Türkiye Cumhuriyet Devleti de savaş mağdurlarını bünyesine kabul eden bir devlet olmuştur. Dış İşleri Bakanlığınca düzenlenen organizasyonla Ahıska Türkleri, kabileler halinde Türkiye'ye güvenli bir şekilde getirilmiştir. 16 Mayıs 2022 tarihine kadar Ukrayna'dan Türkiye'ye toplamda 928 Ahıska Türkü getirilmiştir (Türkiyegazetesi, 2022). Bunun yanı sıra 4 Haziran 2022 tarih ve 5676 karar sayılı Cumhurbaşkanlığı kararnamesine göre Ukrayna başta olmak üzere, eski Sovyetler Birliğine bağlı olan ülkelerde bulunan Ahıska Türklerinden, sırasıyla en zor durumda olanlar ilk anda kabul edilmek suretiyle, 1.000 ailenin Türkiye'ye *iskânli göçmen* statüsünde kabul edilmesine karar verilmiştir (Resmi Gazete, 04 Haziran 2022).

1.2.8. Sürgün ve Göç Süreçlerinde Ahıska Türkü Kadını Olmak

Ahıska Türkü kadınların sürgün ve göç süreçlerinde yaşadıkları zorluklara ilişkin kısıtlı yazılı kaynak mevcuttur. Bunun nedeni, sürgün ve göç süreçlerinin bireysel (cinsiyet, yaş, medeni hal gibi), ailesel ve toplumsal bir ayrım gözetmeksizin herkes için zorlu geçmesi ve bunların, alanyazında çoğunlukla cinsiyet faktöründen bağımsız bir şekilde toplumsal etkilerinden bahsedilmesidir.

1944 Sürgünü II. Dünya Savaşı'ndan sonra gerçekleşmiştir. Bu sebeple sürgünde, savaşın izleri mevcuttur. Öyle ki Ahıska Türkü genç ve yetişkin erkekler, Rusya için savaşmak zorunda kalırken, geride kalan kadın ve yaşlı erkekler, Ahıska-Borjom demiryolunun inşasında ağır koşullarda çalıştırılmışlardır (Bobkov, 2003). Bu esnada kadınlar, geride kalan yaşlılara ve çocuklara bakma sorumluluğunu da üstlenmişlerdir. Savaştan sonra vuku bulan sürgünde Ahıska Türkü kadınlar, grubun diğer öğelerinin de yaşadığı gibi insanlık dışı koşullar altında yaşamak zorunda bırakılmış, vagonlara sıkıştırılarak yurtlarından uzaklaştırılmış, sağlıksız ortamlarda bulundukları için hastalanmış, tifüs salgını ile mücadele etmiş, bu mücadelede yenik düşenler ise hayatlarını kaybetmişlerdir (Bobkov, 2003). Sürgün sonrasında kadınlar, yeni yaşam koşullarına adapte olmaya çalışırken, aileiçi bakım ve destekleme sorumluluklarını yerine getirmekte oldukça zorlanmış ve ekstra çaba göstermişlerdir (Bugay, 1995).

Sürgün başlı başına zorlu bir süreçken, Ahıska Türklerinin insanlık dışı koşullarda sürgün edilmesi, onların bundan sonraki hayatlarını da derinden etkilemiştir. Güvenlik, barınma, beslenme, sağlık gibi temel ihtiyaçlardan yoksun bir şekilde hayatta kalma mücadelesi veren bu insanlar için eğitim başta olmak üzere diğer pek çok insani hak, uzun bir süre söz konusu dahi olmamıştır. Nitekim Darchiashvili'nin (2018) de belirttiği gibi sürgünden sonra gidilen yerlerin çoğunda resmi işlere başvururken gerekli eğitim ve mesleki becerilerden yoksun olan Ahıska Türkü erkekleri kayıt dışı çalışırken, kadınları ise ekonomik faaliyetlerin dışında kalmışlardır. Ahıska Türkü kadınlar, ataerkil toplum yapısının bir gereği olarak sosyal bağlamda zaten erkeklerin himayesinde yaşarken, ekonomik özgürlüklerini almaları da uzun bir süre mümkün olmamıştır.

1944 Sürgününden sonra Ahıska Türkleri, Orta Asya'nın çeşitli bölgelerine dağılmışlardır. Bu sebeple kadınların kültürel ve toplumsal rollerinin, gittikleri bölgelerin toplumsal ve coğrafi koşullarına bağlı olarak değişim gösterdiğinden söz edilebilir. Ahıska Türkü kadınlardan bazıları, geldikleri bölgelerdeki düzenlerini devam ettirerek ev ve aile üyelerinin bakımını üstlenirken, bazıları ise gittikleri yerlerdeki aile ekonomisini kalkındırma ihtiyacı ve potansiyel işçi açığı dinamiklerine bağlı olarak çalışmak zorunda kalmışlardır (Ediev, 2003). Ancak Ahıska Türkü kadınları, sürgünün travmatik etkisine

bağlı olarak geleceğe yönelik plan yapmakta ve hedef bölgenin sosyal yapısına uyum sağlamakta oldukça zorlanmışlardır.

Sürgün edilen insanlar, kaynak ülkelerinde sevdiklerini kaybetmenin acısını uzun yıllar yaşarlar. Dolayısıyla memleketlerindeki eski aile ve sosyal aidiyet ağlarından kopamazlar ve bu duygu, onların hedef ülkelerinde yeni bağlantılar kurmalarına olanak tanır. Öte yandan sürgün edilen anneler, çocuklarına aşırı derecede bağlanma eğilimi gösterir (Bylund, 1992). Ayrıca kaynak ülke kültürünü çocuklarına aşılamada, kadınlar erkeklerden daha önemli bir rol üstlenir. Nitekim Ahıska Türkü kadınlar, gittikleri bölgelerde kültürel kimliklerini korumak ve çocuklarına aktarmak için çaba göstermişler, yemek, kıyafet, müzik ve dil gibi geleneksel öğelerini gelecek nesillere aktarmaya çalışmışlardır (Qasımlı, 2013).

Sürgünün etkileri devam ederken 1989 yılında Özbekistan'ın Fergana kentinde başlayan çatışmalar, Ahıska Türklerini yeniden göç etmeye zorlayan sarsıcı bir olaydır. Sürgünün travmatik yükünü omuzlarından atamayan ve diasporada korkuyla yaşayan Ahıska Türkü kadınları, evlerini tek bir bavulla terk etmek zorunda kalmış, yeniden ekonomik ve toplumsal belirsizlik yolculuğuna çıkmışlardır. Bu süreçte aile birliği bozulan Ahıska Türkü kadınları için yaşam ve yeni bölgelere uyum sağlamak daha da zorlayıcı olmuştur (Abuyev, 2020). Yeni bölgelerde yaşam mücadelesi yeniden başlamış ve Ahıska Türkü kadınları, sürgün sonrasındaki misyonlarını burada da devam ettirmişlerdir. Buralarda tarım toplumu özelliklerini sürdürmüşler, dini ve kültürel kimliklerini korumak için çabalarırken daha içe kapanık bir ruh haline bürünmüşlerdir (Erten, 2014)

Fergana Olaylarından sonra Ahıska Türkleri dünyanın çeşitli yerlerinde, çoğunlukla geçici olarak yaşamaya başlamışlardır. Bu olaydan sonra Türkiye'de yaşamak isteyen Ahıska Türkü kadınları doğrudan Türkiye'ye giriş yapmamış, çoğunlukla Azerbaycan, Kazakistan ya da Rusya'da bir süre ikamet ettikten sonra Türkiye'ye gelmişlerdir (Aydınün, 2007). Ahıska Türkü kadınları, Türkiye'yi Özvatan olarak bildikleri, bu bölgeyi din, dil ve kültür bakımından kendilerine yakın gördüklerinden (Şahin, 2023), çocuklarının da Türkiye'de yetişmesini arzu etmişlerdir (Yılmaz ve Mustafa, 2014). Ukrayna'da meydana gelen savaşlar neticesinde Türkiye'ye göç eden Ahıska Türkü

Kadınları için de benzer düşünceler söz konusudur. Nitekim yapılan nitel çalışmalar, Ahıska Türkü kadınların Türkiye'ye göçünden sonra her ne kadar politik sorunları devam etse de Türkiye halkı ve bölgenin kültürel normlarıyla uyum içinde yaşadıklarını ortaya koymuştur.

Rusya'nın Ahıska Türkleri üzerindeki baskısı üzerine gündeme gelen ABD göçü, Ahıska Türkü kadınları için farklı bir deneyimdir. Daha önce Orta Asya'nın çeşitli bölgelerinde hareket halinde olan kadınlar, okyanus aşırı göçü de deneyimlemişlerdir. Rusya'nın, Ahıska Türkü kadınların çalışma, resmi nikâh, mülkiyet sahibi olma gibi resmi haklarını kısıtlaması üzerine ABD'ye göç büyük bir fırsat olarak değerlendirilmiştir. Burada da Ahıska Türkü kadınları kültürlerini devam ettirmişler, çalışarak hayatlarını kazanmayı başarmışlardır (Bilge, 2011).

Sonuç olarak Ahıska Türkü kadınların sürgün ve göç hikâyelerindeki konumları, diğer etnik kimliklere mensup kadınlardan büyük farklılıklar içermez. Burada üzerinde önemle durulması gereken nokta, Ahıska Türkü kadınların sürgün ve göç süreçlerini peş peşe yaşamaları, aileleri ile birlikte bir yere adapte olmaya çalışırken yer değiştirmek zorunda kalmaları ve kadınların fizyolojik yapısının erkeklerden daha hassas olmasına bağlı olarak psikolojik etkilerinin uzun yıllar devam etmesidir. Ahıska Türkleriyle ilgili gerçekleştirilen çalışmalara bakıldığında, kadınların çöküntü yaşamak yerine hayata bir yerden tutundukları, kimliklerini yeniden inşa etme yolunu denedikleri görülmektedir (Pirtskhalava, 2019). Bu deneyimler, göç kuramları çerçevesinde yeniden ele alındığında, kadınların göç süreçlerine netlik kazandırılabilir.

1.3. Göç Kuramları Bağlamında Ahıska Türkü Kadınların Değerlendirilmesi

İnsan göçüne yönelik araştırmalar; antropoloji, sosyoloji ve tarih gibi, insan ve insan topluluğuyla ilgili alanlar çerçevesinde ele alınmıştır (Lucassen, Lucassen ve Manning, 2010). Göç olgusuna antropolojik açıdan yaklaşan araştırmalar; arkeoloji, etnoloji ve kültürel antropoloji gibi pek çok disiplinden topladıkları verileri; klimatoloji, genetik, evlilik ve akrabalık gibi kültürel sistemlere dayalı teorik çerçeveler bağlamında açıklamışlardır. Dolayısıyla uluslararası göçün tüm yönlerini kapsayan tek bir kuram

olmadığı gibi, tüm yönleri açıklamaya çalışan farklılaşmış kuramlar söz konusudur. Uluslararası göç; ekonomi, sosyoloji, coğrafya, ticaret, yönetim, hukuk, siyaset bilimi, demografi ve psikoloji gibi farklı disiplinlerden etkilenmiştir. Bu sebeple bir ülkenin kalkınma perspektifinden bakıldığında, bahsi geçen tüm alanlarda göçün dinamik bir etkisi olduğundan, uluslararası göçün, hem avantajları hem de dezavantajları vardır. Örneğin hedef ülkenin vasıflı ve vasıfsız işgücünün bilgi, uzmanlık ve hizmetlerinden faydalandığı için kalkınması kolaylaşırken, aynı ülkeye mülteci olarak gelen istenmeyen göçmenler nedeniyle de zarar görülebilir. Öte yandan, gönderici ülke, kalifiye işgücünün çıkışı nedeniyle beyin göçünden zarar görebilir. Ekonomik ve politik faktörler, aile birleşimi ve doğal afetler de göçün yaşanmasına neden olmaktadır.

2024 yılında, mevcut küresel düzen içerisinde, bazı devletlerdeki iç ve dış çatışmalar, vatandaşları bu ülkelere ayrılmaya itebilmektedir. İç savaşlar nedeniyle insanların Afganistan, Irak, Libya ve Suriye gibi ülkelere göç etmesi buna örnektir. Öte yandan yoksulluk ve insanların yetkinliklerine uyan işlerin olmaması, ekonomik göç olarak değerlendirilir ve ülkeleri terk etme sebebidir. Bu durum genellikle gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere göçte görülür. Gelişmekte olan ülkelerdeki insanların daha rahat yaşam arayışıyla gelişmiş ülkelere göç etmelerine yönelik küresel bir eğilim vardır. Ayrıca daha hızlı bilgi akışı, göçün dünya çapında gerçekleşmesini de kolaylaştırmıştır. Bu nedenle göç, özellikle küreselleşmeyle birlikte, son yıllarda dünya genelinde çağdaş kalıplarla karşımıza çıkmaktadır.

Çağdaş göç kalıplarını analiz etmeye yönelik sosyolojik yaklaşımlarla kuramsal modeller üretilmiştir. Bu kuramlar özünde, kimlerin, neden ve nereye göç ettikleri ve bu hareketlerin yansımalarının neler olduğu gibi endişeleri ele almaktadır. İç ve uluslararası göç kalıplarını ele almak için büyük çoğunluğu ekonomik ilkelere dayanan çok sayıda model geliştirilmiştir (Wickramasinghe ve Wimalaratana, 2016). Bu kuramlar, Wickramasinghe ve Wimalaratana (2016) tarafından, Faist ve Faist (2000), Hagen-Zanker (2008), Hammar ve arkadaşlarının (1997) çalışmaları bazı alınarak aşağıdaki gibi modellenmiştir:



Şekil 3. Göç Kuramları (Kaynak: Wickramasinghe ve Wimalaratana, 2016).

Şekil 3'te yer alan kuramlardan en çok öne çıkan ve bu çalışmada ele alınan göçmen grupla en çok ilişkilendirilen göç kuramlarından ikisi *İtme – Çekme Kuramı* ve *Network Kuramıdır*. Bu sebeple bu çalışmada, bu iki kuram ve göçmenlerin işgücü piyasasındaki konumları için belirleyici rol oynayan ve göç kuramlarıyla yakından ilgili olan *Dualist (İkili) İşgücü Piyasası Kuramı* bağlamında Ahıska Türkü kadınların değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

1.3.1. İtme-Çekme Kuramı Bağlamında Ahıska Türkü Kadınların Değerlendirilmesi

Göçün başlangıcını ve sürecini açıklamak için genel olarak çıkış yeri ile varış yeri arasındaki koşulların farklılıklarına odaklanılmaktadır. Klasik literatürde yer alan bazı itme-çekme modelleri, göçmenlerin, ülkelerinde veya bölgelerinde düşük gelirler yüzünden itildiğini ve daha zengin bölgelerdeki daha iyi beklentiler tarafından çekildiğini ileri sürer. Bu yaklaşımı eleştirenler, zengin ülkeler tarafından sömürülen yoksul ülkelerin yüzyıllardan beri süregelen eşitsizliklerinin, daha zengin ülkelerdeki emek piyasalarının yapıları tarafından sürdürülen göçü tetiklediğini savunmaktadır (de Haas, 2010). Göçün başlangıcı ve devamı, ev ahalisi arasında karar verme gibi mikro düzeyde veya sosyal

ağlar gibi orta düzeyde de açıklanmaya çalışılmıştır. Bazıları göçü, bireysel bir meseleden ziyade, riski yayma ihtiyacıyla motive edilen bir hane halkı stratejisi olarak görmektedir. Bazı yazarlar ise göçün devam etmesinde zincirlerin, ağların ve kültürün önemini vurgulamaktadır. Bu çeşitli görüşler birlikte ele alındığında, göçün bir itici nedenle, göçülen yerdeki potansiyel çekici bir nedenin, bütünleşik olarak ele alınması gerektiğini ortaya çıkarmaktadır. Bu noktada göçe dair itme-çekme faktörlerinden söz edilebilir.

İtme-çekme kuramı, nüfus hareketliliği alanında açıklayıcı güce sahip olan bir kuramdır. Nüfus göçünü inceleyen en eski bilim adamlarından olan Ravenstein'in 1885 yılında yayımladığı "Nüfus Göçü Yasası" adlı makalesinden esinlenen Bagne ve Lee tarafından öne sürülmüştür (Wang vd., 2021). Kuram, göç ve göçün nedenlerinin, insanların göç yoluyla yaşam koşullarını iyileştirebilmelerinden kaynaklandığını savunmaktadır. Göçmenlerin giriş yaptıkları bölgelerindeki yaşam koşullarını iyileştirmelerine neden olan faktörler, hareket eden nüfusun çekici gücü haline, çıkış alanlarının olumsuz sosyo-ekonomik koşulları, hareket eden nüfusun itici gücü haline gelmiştir. Göç, dışarı akış alanlarının itme kuvvetinin ve içeri akış alanlarının çekme kuvvetinin birleşik etkisi ile gerçekleştirilir (Pan, 2019). İtme ve çekme faktörleri; ekonomik, politik, kültürel ve çevresel olabilir. İtici faktörler; yoksulluk, çölleşme, siyasi zulüm, yetersiz sağlık koşulları, doğal afetler gibi koşullarken, çekme faktörleri, itme faktörlerinin tam tersidir.

Carling ve Collins (2018), gelişmiş ülkelerde vasıflı işgücü talebinin artması yanı sıra, daha iyi ücret ve istihdam koşulları, daha iyi bilgi, işe alım ve daha ucuz ulaşım gibi çekici faktörlerin, vasıflı göçmenleri iş aramaya teşvik ettiğini iddia ederler. Nurse (2004) ise ekonomik gerileme, artan eşitsizlik, artan yoksulluk, yerinden edilme, suç ve siyasi krizlerin göçün ana itici güçleri olduğunu ortaya koymuştur. Tüm bunlara bağlı olarak göçü etkileyen başlıca itici faktörlerin, suç ve şiddet, bireyin sosyal ve ekonomik fırsatları ile kariyer ilerlemesini etkileyen istikrarsız bir ekonomiyi içerdiğinden söz edilebilir. Bunun yanı sıra Lipton (1980), zayıf iş fırsatlarının ve yavaş ekonomik büyümenin pek çok bölgede göçe katkıda bulunduğunu öne sürmektedir. Bu durum, gelişmiş ülkelerdeki fırsatların bulunabilirliğiyle birleştiğinde, göçe karar verme sürecinde hayati bir rol oynamaktadır. Thomas-Hope (2002) araştırmasında, suç ve şiddetin de en az ekonomik nedenler kadar nihai göç kararının alınmasında büyük rol oynadığını bulmuştur.

Göç için bir diğer itme faktörü, beceriler ile meslekler arasındaki uyumsuzluktur. Quinn ve Rubb (2006) göçün, bireyin becerilerine uygun işi bulamadığında meydana geldiğini öne sürmekte ve başka bir ülkeye göç etme kararında eğitim-meslek faktörünün önemli rol oynadığını savunmaktadır. Quinn ve Rubb (2006) bu gerçeğin, hükümetlerin eğitim politikası üzerinde etkisi olduğundan da bahseder. Bu nedenle politikacıların, nüfusun diğer kısmına kıyasla daha yüksek eğitim düzeyine sahip kişilerin toplu göçüne engel olmak adına, eğitim ve istihdam fırsatlarını aynı anda artırmaya odaklanmaları gerekmektedir. Gerçekte suç durumu, eğitim-meslek uygunluğu, göçmenin ve potansiyel göçmenin ekonomik ve sosyal fırsatları, yaşam kalitesi üzerinde ciddi etkilere sahiptir. Bu nedenle göç etme ya da göç etmeme kararı almak için bu faktörleri dikkate almak gerekir.

Ekonomi, siyaset, güvenlik, coğrafya veya başka bir itme faktörünün göçteki rolü zamanla değişebileceği gibi bu faktörler, bireyleri ve toplulukları farklı şekilde etkilemektedir. Van Hear, Bakewell ve Long (2017) göç faktörlerinin itici güçlerini şu şekilde kategorileştirmişlerdir:

Hazırlayıcı Etkenler: Göçün gerçekleşmesinin olası olduğu bir bağlamın açığa çıkmasına katkıda bulunur. Bu tür itici güçler, göçmenlerin geldikleri yer ile varış yeri arasındaki yapısal farklılıklarda kendini gösterir. Ayrıca küreselleşme, çevresel değişim, kentleşme ve demografik dönüşüm gibi süreçlerin sonuçlarını içerebilir. Çıkış ve varış bölgeleri arasındaki ekonomik eşitsizlikler, gelişmekte olan küresel politik ekonominin şekillendirdiği kazançlar, geçim kaynakları ve yaşam standartlarındaki farklılıkları içermektedir. Siyasi eşitsizlikler; çatışma, zulüm, insan hakları ihlalleri ve insan güvenliğinin farklı boyutlarının yaygınlığından etkilenir ve genellikle, menşe ülkelerde ulus inşası, parçalanma veya yeniden yapılanma ile ilişkilendirilir. Çevresel eşitsizlikler; kaynakların varlığı veya yokluğu, toprağın verimliliği, suyun bolluğu ve bitki örtüsünün zenginliğini içerir. Coğrafi faktörler ise kişi başına düşen milli gelir, kişi başına düşen sağlık ve eğitim harcamaları, kişi başına düşen sağlık çalışanı sayısı ve okul nitelikleri ile ilgili farklılıklar gibi ölçülebilir değerleri ifade eder (Van Hear, Bakewell ve Long, 2017).

Yakın Etkenler: Göç üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir ve göçün yapısal özelliklerinden türetilmiştir. Menşe ülkelerde ekonomik gerilemeler, güç mücadelesi tarafından üretilen güvenlik sorunu, insan hakları ihlallerinin artış göstermesi, iklim değişikliğinin yüksek etkileri gibi nedenlere bağlı olarak yerinden edilmeyi içerir. Hedef yerlerde ise ekonomik canlanma veya daha yüksek toplumsal gelişme, istihdam fırsatları, iş geliştirme, ticaret arayışı ve yeni eğitim fırsatları gibi durumları içerir (Van Hear, Bakewell ve Long, 2017).

Hızlandırıcı (Tetikleyici) Etkenler: Bireyler veya toplumlar göç ya da yerinde kalma kararları alırken hızlandırıcı etkenler hareketi tetikler. Hızlandırıcı faktörler; mali kriz, işsizlikte artış, fabrikaların kapanması, tarım ürünlerinin fiyatlarının düşmesi, yüksek vergilerin dayatılması veya sağlık, eğitim veya diğer refah hizmetlerinin sistemsizliği gibi ekonomik alanda meydana gelebilir. Bunun yanı sıra zulüm, vatandaşlık sorunları, çatışmanın tırmanması, katliam, savaş ve işgal gibi siyasi ve güvenlik nedenleri göç kararında hızlandırıcı etkiye sahiptir. Deprem, kasırga ve sel gibi doğal veya çevresel afetler de nüfus hareketlerini hızlandırabilir. Çekme tarafında, istihdam fırsatlarının açılması, küçük işletmeler için serbestleştirilmiş ortamların inşası, göç kontrollerinin ve aile birleşimi düzenlemelerinin geçici olarak gevşetilmesi gibi nedenler, göçü hızlandıran gelişmelerdir (Van Hear, Bakewell ve Long, 2017).

Aracı Etkenler: Geçiş mümkün kılar, kolaylaştırır, hızlandırır, pekiştirir veya göçü azaltabilir ve kısıtlayabilir. Yolculuk dönemi için gerekli ulaşım, iletişim, bilgi ve kaynakların varlığı ve kalitesi göçü kolaylaştıran etmenlerdir. Göçü kısıtlayan etkenler arasında, bu türden altyapıların olmaması ve hareket etmek için gereken bilgi ve kaynakların eksikliği yer alır. Ticaret, eğitim, tarım, kırsal kalkınma, refah ve konut gibi diğer alanlardaki politika ve uygulamalar da göçü mümkün kılan veya kısıtlayan itici güçlerdir. Ayrılmak istenilen ülke ve hedef ülkeleri kapsayan göçmen ağları ile gelişen kaçakçılık endüstrisi de önemli bir aracılık rolüdür. Göç etme kararı hızlandırıcı etkenler tarafından belirlenirken hareket etme isteği, göçe niyet eden kişilerin nasıl ve ne zaman ayrılacakları, hangi hane halkı üyelerinin nereye gideceklerine ilişkin kararlar, bu aracı etkenler tarafından şekillendirilmektedir (Van Hear, Bakewell ve Long, 2017).

Tüm bu itme-çekme kategorileri altında yer alan nedenler, birey ve toplumun sahip olduğu politik, ekonomik ve akademik temellere bağlı olarak değişiklikler gösterebildiği gibi, bu birikimler, göçün başlangıç ve süreci içerisinde değişimlere uğrayabilir. Bu bağlamda Ahıska Türkü kadınların göç süreçleri İtme-çekme Kuramı bağlamında şu şekilde değerlendirilebilir: Ahıska Türkleri 1944 yılında sürgün edildiklerinden (Kırpızlı, 2019), İtme-çekme Kuramı bağlamında itme nedeninin tamamen siyasi olduğu açıktır. Bu göç mecburi olduğundan, çekme kuvvetinin, itme kuvvetinin tam aksi olduğundan bahsedilemez.

Kendi kültürlerinden farklı kültürlere sahip olan bölgelere göç etmek durumunda kalan Ahıska Türkü kadınları, gittikleri yerlerde olumsuz koşullarda yaşamak zorunda kalmışlardır (Kahraman ve İbrahimov, 2013). Etnik köken bakımından Ahıska Türkleriyle Türkiye halkının büyük çoğunluğunun uyumu, politik, sosyolojik ve kültürel açıdan Ahıska Türkü kadınları için olumlu bir faktördür denilebilir. Ekonomik açıdan bakıldığında ise Ahıska Türkü kadınların göç ettikleri bölgelerde herhangi bir çekim kuvveti olduğundan bahsedilemez çünkü Ahıska Türkü kadınları, gittikleri yerlerde istidatlarına göre değil, vasıfsız rollerde uzun yıllar çalışmak durumunda kalmışlardır (Demirtaş, 2019). İtme-çekme Kuramında daha çok, göçmenlerin kendi iradeleri söz konusuysa, Ahıska Türkü kadınların sürgünde tamamen siyasi nedenlere bağlı olarak göçe zorlanmaları, bulundukları bölgeler dışındaki hiçbir bölgeyi kısa vadede çekici kılmamıştır. Vatandaşlık alan Ahıska Türkü kadınlarından kendi çabalarını ortaya koyanlar, bulundukları bölgelerde, geldikleri bölgelerden daha iyi koşullara sahip olabilmişlerdir.

Sürgün deneyimi, kadınların sosyal ilişkilerini derinden etkileyen bir olaydır (Tuls, 2023). Bu bakımdan Ahıska Türkü kadınların toplumdan izole olması beklenilebilir. Ancak sürgün ve bitmeyen göçü deneyimleyen Ahıska Türkü kadınları, sosyolojik ve kültürel yapılarının da desteğiyle, dayanışmacı kimliklerini yitirmemiş ve hedef ülkenin normlarıyla uyum içinde yaşamayı başarmışlardır (Tuls, 2023).

Ahıska Türkü kadınların sürgün ve bundan sonra gerçekleştirdikleri göçler, yoğunlukla Eski Sovyet ülkelerine doğrudur. Bununla birlikte Türkiye, Rusya, Ukrayna ve en uzak

konumda olan ABD'ye de yoğun göçler yaşanmıştır. Bu göçlerde Ahıska Türkü kadınlarının hedef ülkelerde konuşulan dili bilmeleri çekici bir faktör olarak ele alınabilir. Ancak ABD'ye yapılan göç, tamamıyla ABD'de alınan resmi kararlar ışığında gerçekleştiğinden, bu göçteki itici faktör Rusya'da Ahıska Türkü kadınların baskı altında olması, çekici faktör ise ABD'deki refah yaşam standartlarıdır (Aydıngün ve Aydıngün, 2014). 2022 ve 2023 yıllarında Ukrayna'dan Türkiye'ye gerçekleşen göçte de benzer itme-çekme faktörleri söz konusu olmuştur.

Ahıska Türkü kadınların göç süreçlerinin İtme-çekme Kuramı bağlamında değerlendirilmesi, bu kadınların sosyo-ekonomik, kültürel ve siyasi pozisyonlarının anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Diğer bir deyişle İtme-çekme Kuramı, Ahıska Türkü kadınlarının sosyal uyumlarını anlamakta belirleyici bir rol oynar. Bu da mevcut çalışmamız için önemli bir kaynak oluşturmaktadır.

Ahıska Türklerinin sürgün ve göç süreçlerini yalnızca İtme-çekme Kuramıyla açıklamak mümkün değildir. Göçün dinamik bir süreç olmasına ve bu süreçte meydana gelen değişimlerin oldukça yavaş ilerlemesine bağlı olarak İtme-çekme Kuramı, göçün çerçevesini açıklamakta yetersiz kalabilir. Bu çerçeveyi, İtme-çekme Kuramı temelinde, Network Kuramı'nın daha açık bir şekilde ortaya koyduğu söylenebilir.

1.3.2. Network Kuramı Bağlamında Ahıska Türkü Kadınların Değerlendirilmesi

1930'lu yıllarda antropologlar, sosyologlar ve psikologların, büyük ve küçük sistemler içindeki resmi olmayan ilişkilere dair araştırmaları hız kazanmıştır. Avrupa'daki çeşitli topluluklarda yapılan araştırmalar, insanlar arasındaki ağ bağlantılarının, iş bulmaya, kendilerini güvence altına almaya ve stres zamanlarında destek almaya yardımcı olduğunu ve bireyler için zorlukla başa çıkma mekanizmaları olarak hizmet ettiğini göstermiştir (Barnes, 1954). Bu araştırmalar ışığında sosyal hizmet uzmanları, Network Kuramı terminolojisini ortaya çıkarmıştır. Bu başlangıç sonrasında bireyler arasındaki bağlantılar, sosyal destek sistemleri olarak incelenmeye başlanmıştır.

1980'lerin sosyal hizmet literatürü, sosyal ve yardım ağlarına güçlü bir şekilde vurgu yapmaktadır. Ancak aynı dönemde, zamanının en iyi sosyoloji yazarları olan Whittaker ve Garbarino (1983), sosyal hizmet üzerine yaptıkları çalışmalarında, göçmen topluluklara kısıtlı düzeyde yer vermişlerdir. Yazarlar; siyahiler, Litvanyalılar, Letonyalılar, Macarlar ve Polonyalılar gibi belirli gruplar arasındaki yardım ağı modellerini anlama ihtiyacına yönelik kısa bir tanıma yer vermişler ve bunların öncelikle “yerleşik” topluluklar olduğuna vurgu yapmışlardır. Dolayısıyla o yıllarda henüz göçmenlerin birlikte kurdukları ağ topluluklarına değinilmediği için ağ kuramları oluşturulmamıştır. 1990'ların sonuna gelindiğinde ise göç kuramcıları, göç olgusuna ilişkin açıklamalarını sosyal ağ kuramına dayandırmaya başlamışlardır.

Sosyal ağlar, bireyleri ve makroskopik itme ve çekme etkilerini birbirine bağlar. Yardım almadan göçen insanlar, kendi yer değiştirmelerini düzenlerler. Bunlara yardımsız göçmenler denir. Ancak göç sırasında ağların bir kez oluşması, daha fazla bireyin göç etmesine katkıda bulunur (Portes ve Boron, 1989). Bu ağlar, göç etmek isteyen kişilerin yurt dışına çıkışlarını, seyahatlerini ve yerleşmelerini organize eder. Bu nedenle ağın kendisi, göç sürecinde bir aktör olarak rol oynar.

Literatürde göçmen ağları; giriş, uyum ve hedef noktalarında istihdamı kolaylaştırmak için göçmenleri karşılıklı yükümlülükler ağı çerçevesinde birbirine bağlayan, kişilerarası bağlar olarak tanımlanmaktadır (Massey, 1987; Boyd, 1989). Belirli bir destinasyonda göçmen deneyimi olan biriyle sosyal bağlantı, hareketi kolaylaştırmak için kullanılabilecek önemli bir kaynaktır. Bir kişinin ağ içinde bir pozisyon alması, o kişiyi, göçü kolaylaştırmak için ağ içindeki herkes tarafından kullanılabilecek değerli bir bağlantıya dönüştürür. Boyd (1989), sosyal ilişkilerin ve bunun uluslararası göçteki rolünün tanınmasının, göç eylemini, “aşırı toplumsallaşmış” determinist toplumsal yapı görüşünden uzaklaştırdığını ileri sürer. Göçle ilgili sosyal güçleri vurgulayan bu perspektif, uluslararası hareketin analizine yeniden odaklanmayı sağlamıştır. Özellikle aile ve hane ile bağlantılı olan ağları incelemek, göçü, bireysel olarak değil, sosyal bir ürün olarak anlamaya olanak tanır. Bireysel aktörler tarafından alınan kararlar, ekonomik veya politik parametrelerin tek bir sonucu olarak değil, etkileşim halindeki tüm faktörlerin bir sonucu olarak karşımıza çıkar (Boyd, 1989). Bu noktaya açıklık getiren

Network Kuramı, göçle birlikte ortaya çıkan sosyal, ekonomik ve psikolojik maliyetlerin azalmasının bir sonucu olarak, göçün *kümülatif* nedenlerini ele almaktadır. Network Kuramı, göç olgusuna sosyolojik bir boyut getirdiğinden, daha önce hüküm süren ve ekonomik çerçevede ele alınan “İtme ve çekme” kavramlarını geliştirir (Boyd, 1989). Massey, Condran ve Denton’a (1987) göre göçler, yeni göçleri besleyen ağlar oluşturur. Bu nedenle başlangıçta göçe neden olan makro-toplumsal politik/ekonomik koşullar ne olursa olsun, ortaya çıkan itme ve çekmeler, genişleyen göç süreci içerisinde, orijinal nedenlerden aşamalı olarak bağımsız hale gelir. Süreç içindeki göçler, kendilerinin başlamasına neden olan koşulları aşarak bağımsız bir varoluşa yol açar.

Göçmen ağları (network), göç davranışı için önemli bir açıklayıcı çerçevedir. Ağlar, kişiler arası akrabalık ve dostluk bağları aracılığıyla, göçmenleri, kaynak ve hedef bölgelerdeki eski göçmenler ve göçmen olmayan kişilerle ilişkilendirir. Network Kuramında ağlar, göç olasılığını artırır ve bu da ağları genişletir. Zamanla süreç, gönderen topluluğun daha geniş kesimlerini kapsayacak şekilde yayılır (Massey vd., 1993). Network Kuramının, göçün öznel sonuçlarına uygulanabilen iki yönünden söz edilebilir. Birincisi, göçmen ağlarının, iş arama sürecini geliştiren ve himaye sağlayan yönüdür (Yap, 1977). Network Kuramının göçün, öznel etkisine uygulanabilir ikinci bir yönü, ailelerin ve arkadaşların, konut edinme ve hedef topluluklarda sosyal destek sağlamadaki rolüdür. Burada, ailelerin ve arkadaşların, ekonomik ve psikolojik destek sağlamak adına edindikleri kültürel rol yükümlülüklerinin, göçmenlerin yaşam deneyimlerini ve öznel refahlarını artırması beklenir (Yap, 1977).

Göçmen ağları, göçmenlerin kaynak topluluklarıyla olan bağlantılarını, sadece göçmenleri göç etmeye iten faktörler açısından değil, aynı zamanda hedef yerleri açısından da tasvir eder. Ağlar, alıcı topluluklardaki sakinlerle, akraba ve arkadaşlarla veya yalnızca daha önce aynı yere göçmüş göçmenlerle olan ilişkileri vurgular. Bu ağlar, göçmenlerin geçişi için tampon görevi görür ve göç sürecindeki başarı olasılığını artırır. Göçmenler, istihdam ve barınma olanaklarını artıran ve genel olarak yeni kültüre ait bilgileri pratik yoldan sunan bu ağlar etrafında toplanır. Massey ve arkadaşlarına (1993) göre ağlar, hareketin maliyetini ve risklerini düşürürken, göçün beklenen getirilerini de

arttırırlar. Aynı zamanda ağ bağlantıları, bir tür sosyal sermaye oluşturlar (Massey vd., 1993).

Sosyal sermaye genellikle, göçmenlerin toplum yaşamı, kültür ve sosyal çeşitlilik üzerindeki olumlu etkilerinin yanı sıra, sosyal yardım ödemeleri, okullar, suç, fiziksel ve zihinsel sağlık üzerindeki olumsuz etkilerinin değerlendirilmesini içerir (Carrington, McIntosh ve Walmsley, 2007). Carrington, McIntosh ve Walmsley'e (2007) göre de göç etmenin sosyal faydaları, uzun vadede göç maliyetlerinden çok daha ağır basmaktadır. Göçmenler, beşeri ve sosyal sermayeye olağanüstü derecede katkıda bulunurlar. Göçmenler hedef bölgeye yerleştğinde yaptıkları ilk aksiyon genellikle aynı yöreden insanları bir araya getiren örgütlerle bağlantı kurmaktır (Carrington, McIntosh ve Walmsley, 2007). Bu komiteler fon topladıkça, ikamet ettikleri toplulukta işletmeler kurarlar. Bu işletmelerin tümü, göçmenler için gelir toplar ve göçmenleri alıcı topluluğa entegre etmeye hizmet eder. Sosyal ve kültürel sermaye bu sayede geliştirilir. Ancak bu gelişim, bir ağ aracılığıyla göçe karar vermiş ve göç etmiş kişiler için her zaman garanti oluşturmaz. Böylesi bir durum da aslında Network Kuramına yapılan en büyük eleştiridir.

Network Kuramı kendi kendine empoze ettiği bazı sınırlamalara sahiptir. Mevcut Network Kuramında ağlar, göçmenlerin konut, iş ve arkadaşlık bulmasını kolaylaştırmaktadır. Bu kolaylık, kuramın aslında varlık nedenidir. Ağlar büyüdükçe verimlilikleri de artar. Etkili ağlar, göçmen alan bölgelerde var olan her türlü işte kendini belli eder. Böylece yeni göçmenlerin buralara girişi, azami ölçüde kolaylaşır. Ancak ekonomik doygunluk, mevcut ağ kuramının en büyük sınırını oluşturmaktadır. De Haas'ın (2010) da belirttiği gibi, iş fırsatları, göç hacmi üzerinde kısıtlama uygular. Ekonomik doygunluk, bölgelerin göçmenlere sunacak iş veya barınma yeri olmadığında ortaya çıkar. Bu durumda bölgeye yeni gelen bir kişi ancak bu yere daha önce yerleşmiş olan kişi yerini boşalttığında bir iş veya konut elde edebilir. Yine de doygunluk kaçınılmaz değildir. Ancak özellikle göç akışı hızlı olduğunda ve ekonomik büyümeyi geride bıraktığında, hedef bölgelerde iş ve konut tükenebilir. Ekonomik doygunluk noktasında ağ, varlık nedenini sağlayan hizmetleri sağlayamaz. Bu yüzden geri akışlar ve işsizlik artar. Mevcut göçmen ağı bozulmaya başlar. Elbette ki göçmen ağları, yeni destinasyonlar da bulabilir. Ancak bu durumun meydana gelmesi uzun zaman alabilir.

Görüldüğü gibi Network Kuramı, göçmenlerin öncelikle ekonomik ihtiyaçlarını ve bu ihtiyaçlar çerçevesinde ele alınabilecek diğer gereksinimlerini (barınma gibi) karşılama ya da işlerini kolaylaştırmaya vurgu yapmaktadır. Ancak varış noktasının göçmenlere ihtiyaç duymaması, göçmenler arasındaki ağır gücünü geçersiz kılabilmektedir.

Sürgün edilen Ahıska Türkü kadınlardan ziyade göç eden Ahıska Türkü kadınların genel manada evlilik, akrabalarla birleşme, bulundukları bölgelerde ayrımcılığa uğrama veya daha iyi koşullarda yaşama isteklerinin olduğu bilinmektedir. Bu gibi durumlar Network Kuramı bağlamında şu şekilde değerlendirilebilir: Türkiye'ye göç eden Ahıska Türkü kadınların daha önce Türkiye'de bulunan akrabalarının yakınına yerleşmeleri, onların göçünü bir nebze de olsa kolaylaştırmıştır denilebilir (Topçu ve Kaya, 2020). Bu göçmenler, Türk toplumu ile kültür, din ve dil benzerliklerine sahip olduklarından, diğer göçmen gruplarına nazaran bölgeye daha rahat uyum sağlayabilmektedirler. Ahıska Türklerinin Türkiye'yi Özvatan olarak bilmelerinin nedenlerinden biri de aslında budur.

Ahıska Türkü kadınların vatandaşlığı kabullerinde, sosyal ağları ve dernek çalışmalarının etkisinden de söz etmek gerekir. Nitekim Ahıska Türklerinin oluşturduğu dernek toplantılarında, Ahıska Türklerinin problemleri her defasında dile getirilmekte ve bunun neticesinde, sorunların çözümü için siyasi süreç daha da hızlandırılabilir. Bu sebeplere bağlı olarak, Ahıska Türkü kadınların göç etme durumunu açıklamada, Network kuramının, İtme-çekme Kuramından daha güçlü bir yaklaşım olduğu söylenebilir.

Network Kuramı, varılan noktadaki ekonomik doyum nedeniyle sınırlılıklara sahiptir. Türkiye bağlamında, işsizlik oranlarının her geçen yıl artış gösterdiği düşünüldüğünde, göçmenlerin burada iş bulmalarının daha da zorlaştığı bilinmektedir. Bunun yanı sıra küresel sermayenin yön değiştirmesi, ticaretin e-ticaret mecralarında büyümesi, Covid-19 krizinin tüm dünyayı etkisi altına alması ve iş dünyasında pandemiden kaynaklı gerçekleşen değişimler, göç her ne sebeple gerçekleşmiş olursa olsun, yer değiştiren göçmenlerin yetkinliklerini daha da kıymetli hale getirmiştir.

Ahıska Türkü kadınları da erkeklerin olduğu kadar toprakla dost ve tarımla ilgilenen, çalışan insanlardır (Keleş, 2020). Her ne kadar ikinci, üçüncü nesillerin Türkiye topraklarında doğup büyümesine bağlı olarak Ahıska Türkü kadınların yetenekleri değişim gösterse de azınlık grup olarak anılmaları ve Ahıska Türkü kadınların tamamının vatandaşlık hakkı olmaması gibi nedenler yüzünden, ev sahibi grupla kıyaslandığında, Ahıska Türkü kadınların dezavantajlı olduğundan bahsedilebilir. Bunun yanı sıra var olan profesyonel iş kadrolarında yerleşik halkın bulunması nedeniyle göçmen kadınların ikinci sınıf işlerde çalıştırılması dahi zorlaşmaya başlamıştır. Ancak iş yeri sahibi olan Ahıska Türklerinin, çalışan olarak yine Ahıska Türklerini tercih ettikleri bilinmektedir. Bu da Network Kuramının Ahıska Türkü kadınların iş bulmasında açıklayıcı bir faktör olduğunu göstermektedir.

Keleş'e (2020) göre Ahıska Türkü kadınlar göçü yaşamadan önce yerleşim yerlerini seçerken sosyal ağlarına başvururlar. Bununla birlikte göç ettikten sonra da sosyal ağlarını güçlendirmeye çalışırlar. Bunun nedeni, hedef ülkede yaşanabilecek herhangi bir problemin çözümünü birlikte kolaylaştırmaktır. Özellikle ABD'ye yapılan göçte Ahıska Türkü kadınları uyum sorunlarının bu şekilde üstesinden gelmeye çalışmışlardır (Kurt ve Açıkgöz, 2017). Tüm bunlara ek olarak Ahıska Türkü kadınları, Ahıskalı Türklere ait derneklere sıklıkla başvurumaktadırlar. Derneklerde gerçekleştirilen toplantılarda Ahıska Türkü kadınların sorunları tartışılmakta ve çözüm için adımlar atılmaktadır.

Göçmenlerin aile bağları yanı sıra, ortak bir takım özelliklere sahip oldukları diğer göçmenlerle olan ilişkileri ve dernek gibi toplumsal kuruluşların vesilesiyle kurdukları yeni ağlar, hedef bölgedeki pek çok işi kolaylaştırmakta, göçmenlerin yeni kimlikler kazanmalarına yardımcı olmakta ve bu sayede uyumu sağlamaktadır. Bu bağlamda Ahıska Türkü kadınların sosyal ve iş-meslek hayatlarındaki akışta Network Kuramının açıklayıcı olduğu söylenebilir.

Göç ettikleri yerlerde alışılmadık hayatlar yaşamak zorunda kalan Ahıska Türkü kadınları, işgücü piyasasına uyumda çeşitli zorluklar yaşamışlardır. Bu sebeple göçmenlerin işgücü piyasasına uyumlarını anlamak için birincil ve ikincil işgücü piyasasına vurgu yapan, özellikle göçmen gruplarını istikrarsız ve kayıtdışı istihdama

zorlayan piyasa dinamiklerini açıklayan Dualist İşgücü Piyasası'na göre Ahıska Türkü kadınlarının durumlarının değerlendirilmesine ihtiyaç vardır.

1.3.3. Dualist (İkili) İşgücü Piyasası Kuramı Bağlamında Ahıska Türkü Kadınların Değerlendirilmesi

Doeringer ve Piore'nin (1971) firmalar üzerinde yaptığı çalışmalarla adını duyuran ve 1970'lerde Amerikan işgücü piyasasının koşullarını açıklamak için ortaya çıkan Dualist (İkili) İşgücü Piyasası Kuramı, işgücü piyasasının kendi kendine yeten ve birbirlerinden kesin olarak ayrılan “iyi işler” ile “kötü işler” olmak üzere iki alt bölümden oluştuğunu vurgular (Hudson, 2007). Temel olarak ikili yaklaşım, yüksek ücretli birincil iş grubu ile düşük ücretli ikincil iş grubu arasında zaman içinde bir ikiliğin geliştiğini varsayar. Birincil iş grubunda çalışma koşulları genellikle daha elverişli, istikrarlı ve daha güvenilirdir. İstihdamın organizasyonunu düzenleyen kurallar iyi tanımlanmış ve eşitlikçidir. İkincil iş grubu ise sosyal güvencesiz, düşük iş güvenliği ve çekici olmayan işleri kapsar. Bu gruba dâhil olan işçilerin ilerlemesi için çok az fırsat vardır. Ayrıca yaptıkları işler sıradan ve tekrarlayıcı olma eğilimindedir (Esteban-Pretel ve Kitao, 2021).

İşgücü piyasasındaki bölümlenme, eğitim ve öğretime dayanan işçi niteliklerindeki farklılıklardan ziyade, işlerin özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte, ikincil işler büyük ölçüde, ücretli istihdama bağlılığı geleneksel olarak zayıf olan gruplar, göçmenler, kadınlar ve gençler tarafından doldurulmaktadır. İşgücü piyasasında var olan bölümlenme öncelikle, birincil ve ikincil işlerin bulunduğu iç işgücü piyasalarının (firma içinde ücretlerin belirlenmesi, emeğin firma içinde nasıl dağıtıldı vb.) doğasını yansıtır (Müller, 2003).

Dualist İşgücü Piyasası Kuramı, işgücü piyasasını, bireylerin elde ettiği iş ödüllerini sistematik olarak farklılaştıran bir piyasa olarak görmektedir. Birincil çalışanların yüksek maaşı, yalnızca onların daha yüksek işgücü kalitesiyle açıklanamaz. Nitekim ikincil çalışanların çoğu, fırsat verildiğinde iyi performans gösterme kapasitesine sahiptir. Ancak bu durum, tüm ikincil çalışanların tüm birincil çalışanlar kadar iyi olduğu anlamına

gelmemelidir. Aynı zamanda ülkelerin ekonomisi çoğunlukla ikincil işgücü piyasasında çalışan kişilerin emeğine bağlıdır (Anderson, 2005)

Her insanın iş güvenliği yüksek ve istikrarlı koşullarda çalışma hakkına sahip olduğu düşünüldüğünde, Dualist İşgücü Piyasası Kuramı bağlamında ayrımcılık kavramına değinmek gerekir. Çeşitli teorik yaklaşımlar, ayrımcılığın neden oluştuğuna dair farklı açıklamalar sunmakta ve bunların, ayrımcılıkla mücadelede farklı türde politikalar üreteceği sonucu çıkmaktadır. Burada amaç, işgücü piyasasındaki ayrımcılıkla mücadele için bir 'piyasa çözümü' ortaya koymak ve rekabeti artıran, işverenlerin ve sendikaların kısıtlayıcı uygulamalarını azaltan politikalar önermektir. Ancak uzmanlar işgücü piyasasındaki ayrımcılığın ortadan kalkması için hükümet müdahalesinin gerekliliğini vurgulamaktadır (Piore, 2018). Bu tür bir müdahaleyi ücret düzeylerinin sabitlenmesi olarak düşünmek yanlış olur. Toplumdaki belirli grupların karşılaştığı dezavantajları telafi eden mevzuatların kabul edilmesi, ayrımcılığı azaltacak bir faktördür (Joshi ve Paci, 2001). En yaygın olarak savunulan politikalar ise, eğitim ve öğretim için daha fazla kaynak sağlanması ve dezavantajlı grupların işe alınmasını ve terfisini teşvik eden pozitif ayrımcılık içeren politikaların yapılmasıdır.

Düşük istihdam sorunu genel manada ikincil işgücü piyasasının çoğalmasıyla olmuştur (Uyanık, 1999). Nitekim ikincil (kirli-dirty) işgücü piyasasında düşük ücret, sendikalaşmanın azlığı, işten çıkarmaların rutin hale gelmesi ve ağır koşullar, istikrarsızlıkların yaşanmasına neden olmaktadır. Kararsız işgücü, ikincil işgücü piyasasının içeriğini oluşturmaktadır. Nitekim bu tür işlerde çalışan işçiler yüksek eğitim seviyesine ya da yeteneklere sahip olsalar bile diğerleriyle aynı haklara sahiptirler (Hinchliffe, 1987). Bu durum genel manada göçmen işçiler bakımından değerlendirilir. Öyle ki kaynak ülkelerinde yüksek eğitim almış, diploma sahibi olan göçmenlerin, hedef ülkeye vardıktan sonra yasal hak sahibi olana kadar hatta diploma denkliği aldıktan sonra bile kirli işlerde çalışmak zorunda kaldıklarına ilişkin sağlam kanıtlar vardır (Adserà ve Ferrer, 2014).

Kadın göçmenlerin istihdam tercihlerine ilişkin farklı görüşler mevcuttur. Bazı araştırmacılar, göçmen kadınların ikincil işçi olduklarını, çoğunlukla aile ekonomisine şu

veya bu şekilde katkıda bulunmak için işgücü piyasasına katıldıklarını ve kocalarını desteklemek için vasıfsız işlerde istihdam edildiklerini ileri sürerken (Baker ve Benjamin 1997), bazıları evli göçmen kadınların, eşlerine ekonomik açıdan bağlı kalmak yerine, yerlilerin yaptığı gibi, işgücü piyasasında kendi sermayelerine göre işgücü arzı kararları aldıklarını iddia etmektedir (Blau vd., 2007). Ancak böylesi bir durumda, kadınların annelik gibi geleneksel kadın rollerinin olup olmadığı, bilime olan yatkınlıkları, çocuk bakımını üstlenecek başka kişilerle iletişimleri, eğitim faaliyetlerine öncelik verme durumları, işgücü piyasalarında istihdamı sürdürebilen esnek çalışma düzenlemeleri ve yarı zamanlı çalışma gibi çeşitli işgücü arzı biçimleri etkilidir (Klimczuk ve Klimczuk-Kochańska, 2016).

Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasası içindeki konumları için eğitim durumları, dil becerileri, sosyolojik arka plan ve kültürel özellikler belirleyicidir ve Dualist İşgücü Piyasası Kuramı bağlamında değerlendirme yaparken, bu konulara değinilmesi gerekmektedir. Bunun yanı sıra her göçmen kadının göç etme nedeni birbirinden farklı olabileceğinden, göçün gerçekleştirilme nedenlerinin araştırılmasına ihtiyaç vardır. Ahıska Türkü kadınları 1944 yılında sürgün edildikten sonra genel olarak göç deneyimi de yaşamışlardır. Bunlardan bazıları zorunluyken, bazıları daha gelişmiş bölgelerde yaşama ve kendilerine artı değer katma amaçlıdır (Şahin, 2023). Bu sebeple Ahıska Türkü kadınları için işgücü piyasasında nihai hedeflerden birinin, birincil işgücü piyasasında aktif rol almak olduğundan söz edilebilir. Nitekim Ahıska Türkü kadınların kendilerini geliştirmeleri yanı sıra, çocuklarının ikincil işgücü piyasasında çalışmalarına engel oldukları ve onların eğitimlerine özen gösterdikleri bilinmektedir (Yılmaz ve Türk, 2014).

Ahıska Türkü kadınları göç ettikten sonra genel olarak ikincil işlerde çalışmışlardır (İslamoğlu ve Öztürk, 2020). Göçmen kadınların oturma izni, vatandaşlık ve diploma denkliği almaları uzun zaman aldığından, ikincil işlerde istihdam edilmeleri doğal karşılanabilir. Ahıska Türkü kadınları açısından bakıldığında, göçmen kadınların çalışkan ve kendini geliştiren nitelikte olmalarına bağlı olarak yasal prosedürlerin ardından birincil işgücü piyasasında yer aldıkları görülmektedir (Yılmaz, 2014). Bu noktada yerel politikaların öneminden bahsetmek gerekir. Öyleki insanların işgücü piyasasında ayrımcı davranışlara maruz kalmalarında belirgin rolü olan göçmenlik,

kadınlık ve dini yapı etiketleri, politik kararlarla aşılabılır (Jasperse vd., 2012). Ahıska Türkü kadınların Özvatan olarak nitelendirdikleri Türkiye'yi hedef ülke olarak seçmelerinde, bu argümanların, sosyo-ekonomik bağlamda etkili olduğundan söz edilebilir (Şahin, 2023).

Rusça başta olmak üzere birden fazla dili ana dil seviyesinde konuşabilen Ahıska Türkü kadınları, uzun süre turistik beldelerde tercümanlık yapmışlardır (Sürmeli, 2016). Bu durum, turizmin canlılığını yitirdiği sezonlarda istikrarsız bir hal aldığından, ikincil işgücü piyasası bağlamında değerlendirilebilir. Ahıska Türkleri, kapalı toplum özellikleri gösteren ve ataerkil toplum yapısına sahip bir halk olduğundan, kadınların çalışma koşullarının erkekler açısından tatmin edici olmadığına, çalışmaktan geri durdukları bilinmektedir. Bu durum da genel manada göçmen ve azınlık grupların nüfusunun hâkim olduğu ikincil işgücü piyasasında Ahıska Türkü kadınlarının daha iyi koşullarda yer alabileceklerinin bir işareti sayılabilir.

İKİNCİ BÖLÜM:

İŞGÜCÜ PİYASASI VE AHISKA TÜRKÜ KADINLARIN UYUMU

2.1. İşgücü Piyasası ve Ahıska Türkü Kadınların İşgücü Piyasasına Uyumu

Ahıska Türkleri, dünyanın çeşitli bölgelerinde yaşamlarını o ülke vatandaşları ile uyum ve barış içinde sürdürmeye çalışsalar da hukuki statülerine bağlı olarak işgücü piyasasında sıkıntılar yaşamaya devam etmektedirler. Bilimsel çalışmalar, işgücü piyasasında kadınlar, özellikle de kadın göçmenlerin daha dezavantajlı olduğunu kanıtlamaktadır. Nitekim Ahıska Türkü kadınlar her ne kadar son dönemde hizmet sektöründe önemli mesleklerde yer alsalar da ikamet tezkeresi alamayan, diploma denkliği onaylanmayan veya vatandaşlığa kabul edilmeyenler kayıt dışı olarak istihdam edilebilmekte ve bu durum, onların işgücü piyasasına uyumlarını zorlaştırmaktadır. Bursa ilinde yaşayan Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasına uyumlarını analiz edebilmek için öncelikle uyum kavramı ve alt boyutları ile işgücü piyasası kavramının ve Bursa ilinin işgücü piyasası özelliklerinin açıklanmasına ihtiyaç vardır.

2.1.1. Uyum Kavramı ve İlgili Tanımlar

Pozitivist paradigma çerçevesinde ilk zamanlar biyolojik bir terim olarak dikkate alınıp bilimsel çalışmaların önemli bir konusu olan uyum kavramı, antipozitivist hareketin öneminin artmasıyla, sosyolojik bir kavram olarak da ortaya çıkmıştır. Nitekim uyumun ne olduğunu Cambridge Sözlüğü, isim ve biyolojik terim olarak iki ana dalda ele almıştır. Sözlüğe göre uyumun isim olarak tanımı; “*farklı koşullara uymak için değişim süreci*” şeklindeyken, biyolojik terim olarak uyum; “*bir canlının belirli bir çevrede varlığını sürdürebilmesi için zaman içinde az da olsa değişmesi veya canlının değişim süreci*” şeklinde açıklanmıştır (Cambridge Dictionary, 2023a). Her iki tanımdan da anlaşıldığı üzere genel manada uyum, bir ortamdan aykırı durmamak için canlıda meydana gelen

değişimi ve bu değişim sürecini ifade eder. Bu çalışma, özü itibariyle göçmen uyumuna odaklandığından, uyum kavramı aşağıda kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır.

Türk Dil Kurumu'na Göre Uyum: Cambridge sözlüğünde yer alan ayrıma benzer olarak Türk Dil Kurumu da uyumu isim ve biyolojik terim olarak açıklamış olsa da Türkçe sözlükte uyum kavramı, dil bilimsel açıdan da ele alınmıştır. Buna göre uyumun sözlükteki isim anlamı; *“Bir bütünün parçaları arasında bulunan uygunluk, ahenktir”*. Bunun yanı sıra sözlükte uyum kavramı isim olarak; *“Toplumsal uyum veya duruma uyum, uyum sağlama, intibak, uyum”* şeklinde açıklanmıştır (TDK, 2023a). Bu tanımlamanın sosyolojik bir anlam ihtiva etmesi için sosyoloji alanıyla ilgili konular çerçevesinde ele alınması gerekmektedir.

11.04.2013 tarihli ve 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunun¹⁶ (YUKK) 96. Maddesine Göre Uyum: Kanunu'nda uyum kavramının ne anlama geldiği açıklanmasa da Türkiye'de yabancıların toplum ve kamu kuruluşlarıyla uyum sağlamaları adına neler yapılabileceği kanunla açıklık kazanmıştır. İlgili kanunun dördüncü kısmında yer alan 96. maddenin 1. bendi aşağıdaki gibidir:

“Genel Müdürlük, ülkenin ekonomik ve mali imkânları ölçüsünde, yabancı ile başvuru sahibinin veya uluslararası koruma statüsü sahibi kişilerin ülkemizde toplumla olan karşılıklı uyumlarını kolaylaştırmak ve ülkemizde, yeniden yerleştirildikleri ülkede veya geri döndüklerinde ülkelerinde sosyal hayatın tüm alanlarında üçüncü kişilerin aracılığı olmadan bağımsız hareket edebilmelerini kolaylaştıracak bilgi ve beceriler kazandırmak amacıyla, kamu kurum ve kuruluşları, yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ile uluslararası kuruluşların öneri ve katkılarından da faydalanarak uyum faaliyetleri planlayabilir (YUKK, 2013, Madde 96: 1).”

Bu ifadelere göre uyum, ülkemizde yaşamaya başlayan yabancıların toplumumuzla uyumlarını kolaylaştırmak ve onlara kendi ülkelerinde devam ettirebilecekleri bilgi ve becerilere sahip olmaları amacıyla destek vermek için ilgili kurumların planlı faaliyetleri

¹⁶ Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarih: 11.04.2013, Sayı: 28615, Tertip: 5, Cilt: 53.

olarak açıklanmıştır. Yine aynı maddenin 2. bendinde; “*Yabancılar, ülkenin siyasi yapısı, dili, hukuki sistemi, kültürü ve tarihi ile hak ve yükümlülüklerinin temel düzeyde anlatıldığı kurslara katılabilir (YUKK, 2013, Madde 96: 2).*” ifadeleri yer almaktadır. Bu noktadan hareketle Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin yabancıların uyum sürecine kurs desteğiyle katkıda bulunduğu söylenebilir. Maddenin 3. bendi ise;

“Kamusal ve özel mal ve hizmetlerden yararlanma, eğitime ve ekonomik faaliyetlere erişim, sosyal ve kültürel iletişim, temel sağlık hizmeti alma gibi konularda kurslar, uzaktan eğitim ve benzeri sistemlerle tanıtım ve bilgilendirme etkinlikleri, Genel Müdürlükçe kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum kuruluşlarıyla da iş birliği yapılarak yaygınlaştırılır (YUKK, 2013, Madde 96: 3).” şeklindedir.

Bu ifadelerden, yabancıların kültürel uyumları yanı sıra, kamu kurum ve kuruluşlarından nasıl faydalanacaklarını öğrenmeleri adına da onlara kursların sağlandığı anlaşılmaktadır.

Uluslararası Göç Örgütü’nün (IOM) Tanımına Göre Uyum (Integration): Uluslararası Göç Örgütü Uyum kavramına, Göç ve Entegrasyon sayfasında yer vermiştir. Bu sayfada uyumun, “sosyal uyum” ve “entegrasyon” kavramlarının açıklamasında geçtiği görülmektedir. IOM’a göre entegrasyon, göçmenlerle ev sahibi olan toplum arasındaki uyum sürecini ifade eder. Bununla birlikte IOM’a (2017) göre sosyal uyum, etkili entegrasyon politikası oluşturmada önemli bir sorundur. IOM, Türkiye’de yaşayan yabancıların toplumla sosyal uyumlarını sağlamak adına; Türk makamları, kurum ve kuruluşlarıyla eşgüdümlü olarak çalışmalar ve programlar geliştirmektedir.

AB Tanımına Göre Uyum: Uyum kavramı AB’yle birlikte ele alındığında, birliğin sürekli olarak öne sürdüğü uyum rapor ve yasal düzenlemeler akla gelmektedir. Bu rapor ve yasalar düzenlemeler incelendiğinde, AB’nin, daha önce ifade edilenlerin ötesinde, uyum kavramına çok boyutlu bir anlam yüklediği anlaşılmaktadır. Avrupa Komisyonu’nun 2017 yılında yayımlanmış olduğu 7. Uyum Paketi; kurumsal kapasite – istihdam ve yenilik anlamında hangi bölgelerin lider olduğu, bölgelerin birbiriyle olan yakınlığı, iklim değişikliği, küreselleşme ve göçe uyum konularını ele almıştır (European Commission,

2017). Bu tartışmalar çerçevesinde, AB için uyum kavramının, yabancıların diğer ülkelerle sosyal uyumu bağlamının dışında, devletlerin ve tüm insanlığın küresel çaptaki ekonomik ve sosyal sorunlara karşı aldıkları tedbirlere yönelik uyum politikalarını kapsadığı anlaşılmaktadır.

Göç alan ülkelerde, etnik tabakaların oluşması ve güçlenmesi ile sosyal mesafe ve ayrımcılık konularını ön plana çıkarmaktadır. Bireysel ve toplumsal bütünleşme sürecinde dil, birçok işlevi yerine getirdiği için önemli bir role sahiptir. Dil, özellikle eğitim ve işgücü piyasası bağlamında hem günlük iletişimin aracını hem de bir kaynağını oluşturur. Ayrıca farklı diller ve şiveler aidiyet veya yabancılık sembolü olarak görülerek farklılaşmaya ve ayrımcılığa yol açabilmektedir. Eğitime erişim, gelir, merkezi kurumlardan hizmet alma, toplumsal tanınma ve sosyal temas gibi dinamikler uyum göstergeleri olarak düşünüldüğünde, uyumun sağlanabilmesi için ulusal dile ait yeterliliğin belirleyici olduğundan söz edilebilir. Bu sebeple uyumun tanımı yapılırken dil argümanına özellikle değinilmesi gerekmektedir. Göç süreçlerinin ulusötesi karakteri bağlamında araştırmalar, ilgili göç ülkesinin kurumsal ve kültürel koşulları ile işgücü piyasasına uyum için dil ve eğitimin önemini doğrulamaktadır.

Uyum, devam eden bir süreç olduğundan, bu sürece dâhil olan kişiler, sistemler ve olguların bütün olarak değerlendirilmesi gerekir. Bu sebeple uyumun çok boyutlu yapıda olduğundan söz edilebilir. Uyum politikalarının çok boyutlu doğası ve toplumun farklı kesimlerinin bunların uygulanmasına dâhil olma seviyeleri düşünüldüğünde, uyumun, gerek siyasi liderler gerekse de sivil toplumlar için büyük bir zorlu süreç olduğu açıktır. Göçmenlerle ilgili olan uygulamadaki politikaların başarısı, onların yeni ülkelere ne ölçüde uyum sağladıklarına bağlıdır. Farklı etnik kökenden gelen azınlıkların, baskın toplumla uyum içinde yaşamalarını sağlayan hoşgörü bir yapının geliştirilememesi; sosyal dışlanmaya, ayrımcılığa, ırkçılık ve yabancı düşmanlığına yol açabilmektedir (European Commission, 2001).

Entzinger ve Biezeveld tarafından 2003 yılında AB için hazırlanan “Göçmen Entegrasyonunda Karşılaştırmalı Değerlendirme - Benchmarking in Immigrant Integration” isimli raporda uyumun boyutları “Sosyo-ekonomik uyum”, “Kültürel uyum”

ve “Yasal ve siyasi uyum” olmak üzere üç kategoride incelenmiştir (Entzinger ve Biezeveld, 2003). Bununla birlikte "Alıcı toplumların tutumları" adlı bir başlıkla daha uyumun dördüncü boyutu çalışmada yer almıştır. Bu boyutun diğerlerinden ayırıt edilmesinin sebebi, alıcı toplumların tutumlarının diğer üç boyutun her birinde etkili rol oynamasıdır.

2.1.2. Kültürel Uyum Bağlamında Ahıska Türkü Kadınların Değerlendirilmesi

Göçmenlerin genel manada sosyo-ekonomik meseleler yüzünden yer değiştirmesi düşüncesine bağlı olarak uyumun da sosyo-ekonomik alanla sınırlı olduğu düşünülebilir. Ancak bu düşünce başlı başına hatalıdır. Nitekim göçmen grupla baskın toplum arasında karşılıklı anlayış atmosferi meydana getirmek için belirli ortak temellerin gerekli olduğu düşüncesi kabul görmektedir. Bu noktada kültürel uyumun büyük bir gösterge olarak ele alınması gerekmektedir.

Kültürel olarak farklı ülkelere taşınma kararının, özellikle bu bölgelerde doğan, eğitim gören ve uyumun merkezinde yaşayan ikinci ve sonraki nesiller için pek çok sosyal ve kültürel anlamı vardır. Bu durum ise göçün sadece ekonomik emeller çerçevesinde değil, kültürel koşulların modern yönleri ve ev sahibi nüfusun kültürleşme etkilerine katılımlarının da yorumlanması gerektiğini göstermektedir. Bu sebeple göçün, sadece bir işgücü hareketi (sosyo-ekonomik faaliyet) değil, aynı zamanda gelenek ve inançlarla ilgili bir olgu olduğundan söz edilebilir (Macura vd., 2005).

Uzun vadede göçmenlerle yerli halk arasında bazı kültürel etkileşimler meydana gelir. Bu durum, göçmenlerin hayatında sosyal ve kültürel bir değişime neden olur. Bu değişim ise uzamsal ve zamansal bir olaydan ziyade kültürel bir deneyim olarak kabul edilir (İnal, 2014). Böylece göç, insanın kişiliğini ortaya koyma yeteneğini, kişinin sadakatini, değer ve bağlılıklarını açığa çıkarır (İnal, 2014). Bir diğer deyişle göç, başlı başına sosyal değişimlere yol açmakta ve bu da göçmenlerin kültür dünyasının davranış ve değer değişimlerine neden olmaktadır.

Göçmenlerin kendilerini kabul eden topluma uyum süreçlerinin değerlendirilmesinde ortaya çıkan kilit sorunlardan biri, o toplumun özünü, temel değerlerini ve kurallarını tam olarak neyin oluşturduğunu belirlemektir. Baskın kültür genel olarak tek tip değildir. Aynı durum göçmen kültürler için de geçerlidir. Kültürel uyumla ilgili iki durum söz konusudur. Bunlardan ilki, göçmenlerin asimile olmalarının beklenip beklenmediği, diğeri ise çok kültürlü bir anlayış çerçevesinde kendi kültürel kimliklerini koruyabilmeleridir (Damgaci ve Aydın, 2014). AB üye devletleri uyum politikaları genel olarak asimilasyon fikrini reddetmekte, bunun yerine çokkültürlülük biçimini hedeflemektedir.

Kültürel uyumun, temel değerlere bağlılıktan çok daha fazla yönü vardır. Bunun, göçmenlerin kiminle ilişki kurduğuna dair önemli bir sosyal bileşeni de var. Akraba evliliği, uyumun klasik göstergelerinden biridir ve göçmen topluluklar arasında görülme sıklığında büyük farklılıklar gözlemlenebilir. Özellikle Müslüman ülkelerde belirli topluluklar arasında yaygın olan bu fenomen, uyum sürecini yavaşlatmaktadır (Entzinger ve Biezeveld, 2003).

Uyumu kolaylaştıran bir diğer faktör, hedef ülkenin dilini öğrenmedir. Göçmenlerin eninde sonunda kendi ülkelerine geri dönecekleri fikrinin devam ettiği durumlarda, kaynak ülkenin dili yine de önemlidir (Entzinger ve Biezeveld, 2003). Ayrıca, kişilik gelişimlerini olumlu yönde etkileyebileceğinden, göçmen çocukların okuldaki ana dillerine dikkat edilmesi, uzmanların ortak görüşüdür.

Göçmen birey ya da topluluğun geldikleri bölgeyle olan kültürel farklılığı, uyumu zorlaştıran ana etmendir. Hatta öyle ki, adet, gelenek ve göreneklerdeki uyumsuzluk, göçmenlerle ev sahibi toplum arasında sosyolojik sorunların ortaya çıkmasına dahi neden olabilir. Bu sebeple göç, coğrafi bir fenomen olarak ele alındığı kadar, sosyal bir fenomen olarak da değerlendirilmelidir. İbn Haldun'a göre göçmenlerin, göç ettikleri bölge ve o bölgenin halkına uyum sağlaması için her biri ortalama 40 yıllık bir süreci ifade eden 4 kuşağın yaşaması gerekmektedir (İbn Haldun, 2016). İbn Haldun her bir kuşağı isimlendirmiş ve göçmenlerin kültürel uyumunu, kuşakların özellikleriyle ilişkilendirmiştir. Buna göre birinci kuşak göçmenlerine *muhafiz* denir ki bu kuşak eski

kültürün koruyucusudur. Bu kuşak göçmenleri, geldikleri yerden edindikleri kültürü devam ettirme eğilimi gösterirler. İkinci kuşak göçmenlerine verilen isim ise *mübaşirdir*. Bu kuşak göçmenleri ise yeni kültürle doğrudan temas kurarak uyumu başlatan gruptur. *Mukallid* ise üçüncü kuşaktır ve yeni kültürü taklit ederek yaşamlarını sürdürürler. Dördüncü kuşak *hadimdir* ve bu göçmenler artık geldikleri bölgenin hizmetine girmişlerdir. Dolayısıyla İbn Haldun’a (2016) göre göçmenler, dört kuşak sonunda tamamen geldikleri bölgenin üyesi olurlar. Diğer bir deyişle, dördüncü kuşağa kadar uyumu zorlaştıran faktörler olarak anılan pek çok argüman, dördüncü kuşaktan sonra etkinliğini yitirir.

Küreselleşme hareketlerinin hız kazanması ve iletişimin kolaylaşmasına bağlı olarak kültürlerarası mesafeler de daralmıştır. Hiç şüphesiz bu durum, kültürel uyumu kolaylaştırıcı etkiye sahiptir (Özer ve Obaidi, 2022). Kültürel uyumu kolaylaştıran diğer faktörler; dil ve iletişim becerileri ile değişime açıklık gibi karakteristik özellikler, eğitim seviyesi, yasal işlemlerin hızlı ilerlemesi, hedef bölge demografisiyle yapısal yakınlık, halkın yabancıları kabul etmeye istekli oluşları, bölgenin imkânları ve zorunlu hizmetlere ulaşma şeklinde sıralanabilir (Aktepe vd., 2017). Göçmenlerin kültürel uyumunu zorlaştıran faktörler ise şu şekilde özetlenebilir: Eğitim ve sağlık gibi hizmetlere ulaşımın yetersizliği, kapalı toplum yapısına sahip olmak, çekingenlik gibi karakteristik özellikler, dil bilmeme ve çaba eksikliği ve hedef bölgenin nüfusu ile kültürel mesafenin açık olması (Harunoğulları ve Cengiz, 2014). Bu noktadan hareketle göçmenlerin kültürel uyumu elde edebilmeleri için, göç kararı verirken kültürel uyumlarını kolaylaştıran ve zorlaştıran faktörleri tanıyarak hareket etmeleri gerektiği söylenebilir.

Kültürel uyum bağlamında Ahıska Türkü kadınlar değerlendirilecek olunursa, özellikle hedef bölgenin dilini bilen, bu bölge halkıyla inanç ya da kültür benzerliği olan göçmen kadınların, bölgeye daha kolay uyum sağladıkları görülmektedir (İnan, 2020). Ahıska Türkü kadınlarından Post Sovyet ülkelerinde yaşayanların çoğu, gerek Türkçe dilini, gerek bölgenin yerel dilini, gerekse de Rusçayı anadil seviyesinde konuşabilmektedirler. Bu dillerin konuşulduğu bölgelere göç eden Ahıska Türkü kadınları, kültürel uyum açısından başarı gösterebilmişlerdir (İnan, 2020). Ancak Müslüman olup Rusya veya ABD gibi farklı dinlere mensup insanların yoğun yaşadığı bölgelere göç eden Ahıska

Türkü kadınların kültürel uyumlarında zorluklar yaşanmıştır (Kolukırık, 2011). Buna ek olarak ABD’de konuşulan İngilizce diline yabancı olmak, Ahıska Türkü kadınların bölgeyle uyumunu geciktirmiştir. Ahıska Türkü kadınların Türk kültürüne, diline, inaç ve değerlerine fazlaca kıymet atfetmeleri, yabancı bölgelerde diğer Ahıska Türkü kadınlarla fazlaca vakit geçirmelerine sebebiyet vermektedir. Bu durum da hedef ülkedeki toplumlarla kültürel uyumu zorlaştırmaktadır (Bilge, 2017). Yine de ABD Mülteci Kabulü programları çerçevesinde önceden yapılan araştırmalar, Ahıska Türklerinin gittikleri her bölgeye uyum sağlayabildiklerini kanıtladığından (Kurt ve Açıkgöz, 2017), Ahıska Türklerinin kültürel uyumlarının yapısal bir yetenek olduğundan söz edilebilir.

Kültürel uyumda ele alınması gereken önemli bir konu da göçmenlerin kendi kültürlerini koruma çabası ve dolayısıyla asimile olmaya karşı gösterdikleri istikrarlı tavidir (Yurdigül vd., 2018). Ahıska Türkü kadınları öz kültürlerine sıkı sıkıya bağlı olduklarından, kendilerinden sonraki kuşaklara kültürel öğelerini benimsetmeye çalışmışlardır. Yeni bir kültüre adapte olmaya çalışırken, var olan kültürü de korumak, kadınlar için ekstra çaba anlamına gelmektedir. Ancak toplumsal dayanışma, güçlü aile bağları ve dostluklar, Ahıska Türkü kadınları için kültürel uyumu kolaylaştırıcı birer etken olarak değerlendirilebilir (Devrisheva, 2018).

Daha iyi bir gelecek algısını ifade eden sosyal umudun, göçmen ve azınlık gruplarının hedef ülkelerdeki kültürel uyumunu kolaylaştırdığı düşünüldüğünde (Keleş ve Kaya, 2023), Ahıska Türkü kadınlarında yüksek derecede sosyal umudun var olması, geleceğe umutla bakmalarına, yaşadıkları bölgelerden memnun olmalarına ve kültürel uyumu yakalamalarına sebebiyet vermiştir. Nitekim sosyal umut taşıyan Ahıska Türkü kadınların yukarı yönlü yaşam standardı isteği ve sosyal tanınma arzusu, kültürel uyum başarılarının göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Keleş ve Kaya, 2023)

2.1.3. Yasal ve Siyasi Uyum Bağlamında Ahıska Türkü Kadınların Değerlendirilmesi

AB, kişinin doğuştan ya da sonradan vatandaşlık kazanmış olmasına bakmaksızın, üye devletlerinin tüm vatandaşlarına eşit haklar verilmesine önem verir. Bu düşünce, 1999 yılında Tampere'deki Avrupa Konseyi tarafından da açıkça belirtilmiştir. Ancak tam

vatandaşlık hakları, sadece vatandaşlığa alınmayı isteyen ve alınan göçmenlere verilebilir. Bu sorunun üstesinden gelmek için Komisyon, “Toplu Göç Politikası Üzerine İletişim” isimli 2000 tarihli bildirisinde 'sivil vatandaşlık' kavramını öne sürmüştür (European Commission, 2000). Sivil vatandaşlık kavramı, göçmenlerin yıllar içinde kademeli olarak kazanacakları belirli temel hak ve yükümlülükleri garanti altına almalarıdır. Göçmenler, yasal sürecin sonunda vatandaşlığa alınmamış olsalar bile, ev sahibi devletin vatandaşları ile aynı şekilde muamele görecektir.

Uluslararası insan hakları kriterleri, göçmenlik statüsünden bağımsız olarak tüm insanlar için geçerlidir. Vatandaş veya göçmen olan herkes yaşama hakkı, özgürlük ve kişi güvenliği gibi temel insani haklardan yararlanırlar. Kölelik veya işkenceden kurtulma, yasanın eşit koruması ve ayrımcılığa uğramama hakkı, keyfi tutuklama ve gözaltına alınmama özgürlüğü, masumiyet karinesi ve örgütlenme, din ve ifade özgürlüğü gibi haklar, insan haklarına dâhildir ve tüm dünyada yaşayan insanları ilgilendirir. Bu haklar, *İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (1949)*, *Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (1966)* ve *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (1966)* dâhil olmak üzere uluslararası anlaşmalarla korunmaktadır. *Mültecilerin Hukuki Durumuna İlişkin Sözleşme (1951)* ve *Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Üyelerinin Haklarının Korunmasına İlişkin Sözleşme (1990)* de dâhil olmak üzere pek çok anlaşma, göçmenlerin insan haklarını ele almaktadır. Bu anlaşmalar; yasal süreç, aile birleşimi ve iltica dâhil olmak üzere göçmenler için büyük öneme sahip hakları özetlemektedir.

İnsan Hakları Yüksek Komiserliği Ofisi’nin (Office of the High Commissioner for Human Rights – OHCHR, 2003) uluslararası sözleşme ve bildirgelerden derlediği çalışmaya göre tüm insanların yasal hakları on iki başlık altında sıralanabilir:

- Güvenlik: Yaşama ve kişisel güvenlik hakkı.
- Barınma: Ayrımcılık olmaksızın barınmaya erişim.
- Sağlık: Sağlık için gerekli tıbbi bakım.
- Sığınma: Başka ülkelerde zulümden korunma hakkı.

- Kölelikten Özgürlük: Kölelikten, kulluktan ve diğer istem dışı çalışma biçimlerinden özgür olma hakkı.
- Gözaltında insani muamele: Gözaltındayken saygı ve haysiyetle muamele görme hakkı.
- Eşit Koruma ve Yargılama Süreci: Kanun önünde eşitlik, keyfi tutuklama ve gözaltına alınmama özgürlüğü ile adil yargılanma hakkı.
- Aile Birliği: Yasal göçmenlerin eşleri ve çocukları ile hızlı bir şekilde yeniden birleşme hakkı.
- Ayrımcılık Yapmama: Özellikle baskın kültür temelinde ayrımcılıktan uzak yaşamak.
- Adil Çalışma Koşulları: Adil ücretlere erişim, düzgün bir yaşam ve baskın topluma eşdeğer işyeri güvenlik, tatil ve sağlık standartları.
- Kültürel Süreklilik: Kendi kültürel değerlerini devam ettirme, seçilen dinin gereklerini yerine getirme ve kendi dillerini kullanma hakkı.
- Eğitim: Ebeveynlerin veya çocukların vatandaşlık statüsüne bakılmaksızın eğitimine eşit erişim¹⁷.

Tüm insanların özgür ve eşit doğması ilkesiyle ilgili olarak sıralanan bu yasal haklar, herkesin sahip olduğu ve bunların aksini oluşturan durumlarda yasal savunma hakkının doğduğunu ifade eder. Ancak “yapısal insan hakları ihlalleri” kavramı uluslararası arenada giderek daha fazla geçerlilik kazanmaktadır. Uluslararası insan hakları rejimi aracılığıyla tüm insanlara tanınan haklar arasındaki büyük eşitsizlik ve bu hakların kitlesel ve sürekli olarak ihlal edilmesi söz konusudur. Dünya gündeminde yapısal ihlaller; açlıktan ölen çocuklar, hastalıklı bedenler, umutsuz yoksulluk ve zorla yerinden edilme gibi farklı nitelikteki görüntülerle eşleşmektedir.

Göçmenlerin, hedef ülkelerde yasal ve siyasi uyumu yakalayabilmeleri, hükümetlerin politikalarıyla doğrudan ilgilidir. Dolayısıyla hükümetler, yasal ve siyasi uyumu kolaylaştıran ya da zorlaştıran faktörlerde önemli roller üstlenmişlerdir. Göçmen veya mültecilerin haklarına ilişkin keskin maddeler içeren uluslararası antlaşmaların onaylanması, ülkelerin bu sözleşme maddelerine harfiyyen uymasını gerektirir. Ancak bu

¹⁷ Ayrıca bkzn. Charter of Fundamental Rights of the European Union. (2012).

sözleşmelere taraf olmayan ülkeler de mevcuttur. Böylesi bir durumda göç edenlerin yasal haklarını belirlemek, yalnızca ülkelerin iç politikalarıyla ilgilidir. Bilinçli göçmenler, kaynak ülkelerinden, daha iyi şartlarda yaşamayı planladıkları hedef ülkelere doğru hareket ederken, bu ülkelerde elde edecekleri yasal ve siyasi hakları da öğrenirler (Görer, 2017). Ancak zorunlu göç durumu söz konusu olduğunda göçmenler, böylesi bir araştırmayı yapamayabilirler. Dolayısıyla göç edenlerin, bilinçli bir şekilde hareket etmeleri, hedef ülkelerle yasal ve siyasi uyumlarını kolaylaştırıcı bir faktördür. Göç edildikten sonra, hedef ülkede yaşamın kolaylaşması için göçmenlerin hak talebinde bulunması gerekmektedir. Oturma izni, çalışma izni, vatandaşlık ve diploma denkliği alma gibi yasal süreçler görevlilerin araştırma yapmasını gerektirdiğinden zaman alabilir. Ülkelerin bu prosedürleri akıcı bir şekilde işletmeleri, göçmenlerin yasal ve siyasi uyumunu kolaylaştırırken, bu süreçlerin zaman, para ve emek istemesi, uyumu zorlaştırmaktadır.

Ahıska Türkü kadınların yasal ve siyasi uyumları değerlendirildiğinde, 1944 sürgünü ile başlayan ve Sovyetler Birliğinin dağılmasıyla devam eden zorlu bir süreçten söz etmek gerekir. Stalin tarafından sürgüne zorlanan Ahıska Türkü kadınları, Stalin'in ölmesinin ardından yasal bir hak olarak Özvatan olarak bildikleri Ahıska bölgesine yerleşmek isteseler de bu istekleri, 1956 yılında Rus yöneticilerin aldıkları kararlarla reddedilmiştir (Uravelli, 2011). O dönem, sürgünün üzerinden 12 yıl geçmişse de Ahıska Türkü kadınları, bir gün Özvatanlarına geri dönme umudunu taşımışlar, yaşadıkları yerle yasal ve siyasi uyumu o yıllarda henüz yakalayamamışlardır.

Ahıska Türkü kadınların sürgün ve göç süreçlerinde yasal ve siyasi zorluklarla baş etmeye çalışmaları, pek çok nitel araştırmanın konusu olmuştur. Sovyetler Birliği dağıldıktan sonra bağımsız ülkelerde yaşam mücadelesi veren Ahıska Türkü kadınların yasal ve siyasi uyum sorunları, mülkiyet haklarının ellerinden alınmasıyla başlamıştır denilebilir (Göksu, 2010). Bundan sonraki süreçte özellikle 1989 yılında yaşanan Fergana Olayları, Özbekistan'da kendi emeğiyle çalışıp mülk elde eden Ahıska Türkü kadınların, mülklerini terk edip yeniden göçe yönelmelerine neden olmuştur (Suçin vd., 2018). Post Sovyet ülkelere, daha sonra da Türkiye ve ABD'ye dağılan Ahıska Türkü kadınları için yasal ve siyasi uyum süreci yeniden başlamıştır denilebilir.

Vatandaşlık, eğitim ve iş konusunda karşılaşılan zorluklar, Ahıska Türkü kadınların hedef ülkelerle yasal ve siyasi uyumlarını olumsuz yönde etkilemiştir. Her insanın birincil ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmaya ve maddi gelire ihtiyacı vardır. Göçmenlerin iş hayatında kayıtlı olarak var olmaları ise çalışma izni hakkını elde etmeleriyle mümkündür. Çalışma izni olmayan göçmenler iş yerlerinde kayıtdışı olarak istihdam edilmekte, sosyal haklardan mahrum kalabilmektedirler. Yapılan araştırmalar, Ahıska Türkü kadınlarının çalışma izni alana kadar kayıtsız bir şekilde çalışmak zorunda kaldıklarını ortaya koymaktadır (Topçu ve Kaya, 2020). Bunun yanı sıra kaynak ülkelerinde aldıkları diplomaları için denklik verilmeyen Ahıska Türkü kadınları, kayıtlı olsalar dahi kendi uzmanlık alanları dışında çalışmak zorunda kalabilmektedirler (Topçu ve Kaya, 2020). Bu da Ahıska Türkü kadınlarının hedef ülkelerdeki yasal ve siyasi uyumuna ket vuran bir argümandır.

Ahıska Türkü kadınların yasal ve siyasi uyumunu artırmak için yaşadıkları bölge hükümetlerinin daha etkili adımlar atmasına ihtiyaç vardır. Dijitalleşmenin hızlı bir şekilde her alana yayıldığı düşünüldüğünde, yasal prosedürlerin uzun zaman alması ve işlemlerin ücretli olması açıklanabilir bir durum değildir. Her gün göçmen dairelerine imza atma veya yasal hak elde edebilmek için kamu kurumlarına bizzat başvuru yapma gibi uygulamalar, Ahıska Türkü kadınların yasal ve siyasi uyumlarını geciktirmektedir (Şirin, 2021).

Ahıska Türkü kadınları gerekli yasal hakları elde ettikten ve yerli vatandaşların haklarına sahip olduktan sonra yasal ve siyasi uyumu yakalayabilmektedirler. Ancak yerli halkın ayrımcı uygulamaları söz konusu olduğunda, uyumsuzluk sorunları baş gösterebilir. Tüm bunlara rağmen zorlu yasal süreçlerin ardından Ahıska Türkü kadınları, yerel yönetimler gibi siyasi alanlarda aktif rol almak için çaba göstererek, yaşadıkları ülkeyle yasal ve siyasi uyumlarını korumaya çalışmaktadırlar (İbrahimova, 2015). Göçmen kadınların siyasi arenalarda yer edinmeleri, dezavantajlı gruplar dâhilinde olan *göçmen ve kadınların* temsili ve yasal haklarının korunması bakımından oldukça önemli bir girişimdir.

2.1.4. Ekonomik Uyum Bağlamında Ahıska Türkü Kadınların Değerlendirilmesi

Göçmenlerin alıcı toplum ve devletle uyumunda en önemli başarı göstergeleri, göçmenlerin işgücü piyasasına katılımı ile eğitim ve dil becerilerini teşvik eden veya engelleyen faktörlerle ilgilidir. İşgücü piyasasına katılım, göçmenlerin ücretli bir işe sahip olması yanı sıra kendiişlerini kurmaları anlamına da gelir. Ancak sosyo-ekonomik uyumun başarısını anlamak için göçmenlerin genel olarak düşük vasıflı işlerle temsil edilip edilmediği ya da bunun aksine kendi eğitim seviyelerine uygun işlerde çalışıp çalışmadıkları önemli veriler oluşturur. Bir diğer gösterge ise sosyal güvenlik, refah ve diğer sosyal politika araçlarının kullanım düzeyidir. Bazı AB 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 (Temiz, 2020). Ancak sosyo-ekonomik konularda güçlü bir politika izlemek, devletin kendi halkının 'pozitif ayrımcılık' suçlamalarına neden olabilir. Ülkeye gelen yabancıların sosyal ve ekonomik uyumlarını kolaylaştırmak amacıyla alınan politik kararlar, ev sahibi toplumu, hak kaybı yaşama psikolojisine itebilir. Devlet kurumlarındaki yabancı kadrolar bu kapsamda değerlendirilir. Nitekim yerli halk ile yabancılar için çalışma koşulları birbirinden farklıdır. Yine de yerli halkın yetkililere yönelttiği suçlamalar, imtiyazları kısıtlı olan azınlık gruplar için yeni projeler oluşturmayı veya bu grupların üyelerinin kamu kurumlarında işe alınmasını engellememelidir (Joppke, 1999).

İşgücü piyasasına katılımda göçmenlerin dil becerileri ile eğitim ve öğretim seviyeleri önemli etkenlerdir. Bu sebeple hükümetlerin dil ve eğitim yetkinliğini ölçecek programlara sahip olmaları gerekir. Göçmen gençlerin eğitim düzeyi, genel olarak göçmen olmayan grupların seviyesinin altındadır ve bu nedenle onların okulu bırakma oranları daha yüksektir (Entzinger ve Biezeveld, 2003). Dil ile ilgili olarak ise alıcı toplumda konuşulan ana dil(ler)deki yetkinlik, başarılı bir uyum için giderek artan bir şekilde ön koşul olarak görülmektedir. Sosyo-ekonomik uyum konusunda bir diğer gösterge ise göçmenlerin barınmalarıyla ilgilidir. Genel olarak göçmenlerin kaldıkları konutların kalitesi, ev sahibi toplumunkinden düşüktür. Sığınmacılar bir statü aldıktan sonra, genellikle kırsal alanlarda ve küçük kasabalarda konut edinirler. Bu durumun

ayrımcılıkla ilişkili olduğu düşünülse de göçmen topluluğun bir arada yaşama konusundaki özgür seçimi de dikkate alınmalıdır.

Göçmenlerin ekonomik uyumunu etkileyen; göçmenlerin sahip oldukları beşeri sermaye ve bunun transferi, farkındalık düzeyleri (Basok ve López-Sala, 2015), hedef ülkenin ekonomik refah seviyesi, işgücü piyasasına aktif katılım ve istihdam koşulları (Lissitsa ve Chachashvili-Bolotin, 2017), yerlilerle kazanç benzerliği gibi faktörler, ekonomik uyumu kolaylaştırıcı ya da zorlaştırıcı etkiye sahiptir. Göçmenler yüksek beşeri sermayeye sahiplerse, bunu gittikleri yerlere transfer edebiliyorlarsa ve farkındalıkları yüksekse, hedef ülke ekonomisi istikrarlı büyüme gösteriyorsa ve göçmenlerin işgücü piyasasında aktif rol almaları için gerekli yasal prosedürler mevcutsa, göçmenlerin istihdam koşulları (sigorta, ücret, yemek, ulaşım, barınma vs) iyiye (Remennick, 2004) ya da göçmen-yerli ayrımı yapılmaksızın ücret eşitliği sağlanıyorsa göçmenlerin yeni ülkeleriyle ekonomik uyumları kolaylaşmaktadır. Bunların aksi söz konusu olduğunda göçmenler uyum sorunları yaşamaktadırlar.

Ahıska Türkü kadınlarının istihdama katılmaya istekli olmaları, ekonomik uyumlarını başlatan önemli bir dürtüdür (Aktepe vd., 2017). Pirtskhalava'ya (2015) göre Ahıska Türkü kadınları için ekonomik kazanç ve ailenin kendi kendine yetmesi, önemli iki odak noktasıdır. Kadınların işgücü piyasasına katılımlarıyla ilgili söylemlerinde, kendilerini birey olarak açıklamaktan ziyade aile üyeleriyle birlikte istihdama katılımı vurgulamaları, ekonomik uyumları açısından aile birliğinin önemini hatırlatmaktadır (Pirtskhalava, 2015). Bu noktada Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasına katılmaya istekli oluşlarında, kişisel kazançlarının çok ötesinde, ailelerinin refah seviyesini artırmayı amaçladıkları anlaşılmaktadır (Pirtskhalava, 2015). Ahıska Türkü kadınların yeteneklerini gittikleri yerlere taşıyarak bunları ekonomik getiri için fırsat olarak görmeleri, ekonomik uyumu elde edebilmek için çabaladıklarının bir göstergesidir.

Nitelikli olan Ahıska Türkü kadınları, mavi yaka şeklinde tabir edilen işçi ya da usta sınıfında istihdama katılabilmektedirler. Bu kişilerin nitelikli olması, daha kolay iş bulmalarına destek sağlar. Ahıska Türkü kadınların, erkeklerden daha düşük oranda istihdama katılmaları, ekonomoik uyumlarını zorlaştırdığı gibi ataerkil toplum yapısı

çerçevesinde erkeğin evin ekonomisinden mesul tutulması buna sebep gösterilebilir (Arı ve Güngör, 2022). Ancak yine de hane içinde istihdama katılımın fazla olması, Ahıska Türkü kadınların ekonomik uyuma yatkınlığının bir göstergesidir. Yıldız'ın (2019) ve Demirtaş'ın (2019) Ahıska Türkleriyle gerçekleştirdikleri çalışmaların sonuçlarından Ahıska Türkü kadınların hayata tutunabilmek ve sermaye biriktirebilmek için ailece istihdama katılma eğilimlerinin olduğu tespit edilmiştir.

Her ne kadar Ahıska Türkü kadınları çalışkan ve azimli bir yapıya sahip olsalar da gittikleri yerlerdeki ekonomik koşullardan etkilenmektedirler. Yasal ve siyasi prosedürlerin göçmenlerin haklarını sınırlaması, onları kayıtdışı istihdama sürüklemektedir (Aktepe, 2017). Bu da Ahıska Türkü kadınların ekonomik uyumlarını sekteye uğratmaktadır. Buna ek olarak geldikleri bölgelerde sahip oldukları beşeri sermayenin, hedef ülkenin istihdam olanaklarıyla uyumsuz olması, başka bir uyumsuzluk göstergesidir. Kayıtdışı istihdam, kadınların emeklerinin sömürülmesine, güvencesiz çalışmak zorunda kalmalarına, ücret eşitsizliğine maruz kalmalarına ve vasıfsız işlerde çalışmalarına neden olan istikrarsız bir segmenttir.

Sürgün ve göç sonrası gittikleri yerlere ve çağın gereklerine ayak uydurmaya çalışan Ahıska Türkü kadınların çocuklarının eğitimlerine daha çok önem vermeye başlaması ekonomik uyum bağlamında ele alınabilir (Yılmaz ve Türk, 2014). Çocuklarının yüksek tahsil almaları için rehberlik eden ve vatandaşlık hakkı alan Ahıska Türkü kadınları, çocuklarının kamu kurumlarında öğretmen, mühendis veya doktor kadrolarında yer almaları için çaba göstermektedirler (Yılmaz ve Türk, 2014). Bu durum, Ahıska Türkü kadınların endişelerinin azaldığına, sosyo-ekonomik açıdan yaşadıkları ülkeye güven geliştirdiklerine ve uyum sağladıklarına işaret etmektedir.

2.2. Ahıska Türkü Kadınların Uyumlarının Türkiye Bağlamında Değerlendirilmesi

Ahıska Türkü kadınların Türkiye'yi Özvatan olarak adlandırmaları, Türkiye'de güvenle yaşadıklarının, sürgün ve göç endişesinden uzaklaştıklarının ve kültürel, yasal-siyasi ve ekonomik açıdan uyumu yakaladıklarının bir işaretidir (Şahin, 2023). Ancak her göçmenin de yaşayabildiği gibi çeşitli zorlukların ardından uyumu yakalamak büyük bir

başarı olsa da sürecin kırılganlığı, Ahıska Türkü kadınların çeşitli hikâyeler biriktirmesine sebebiyet vermiştir. Meseleyi Türkiye dışındaki ülkelere yaymak, siyasal, sosyokültürel ve sosyo-ekonomik farklılıkların da değerlendirmeye alınmasını gerektirdiğinden, meseleyi oldukça karmaşıklştırabilir. Bu sebeple Ahıska Türkü kadınlarının Türkiye bağlamında uyumlarının değerlendirilmesi bu araştırma için yerinde olacaktır.

2.2.1. Ahıska Türkü Kadınların Türkiye ile Uyum

Ahıska Türkleri, diğer ülkelerden göç edenler gibi *mülteci* veya *sığınmacı* değil, kendilerine özel çıkarılan yasal düzenleme ile *serbest göçmen* statüsüne sahip olmuş bir Türk topluluğudur. Türkiye Cumhuriyeti Devleti, göçmen gruplar arasında Türk kökenli olanlara özel imtiyazlar tanımaktadır. Bu imtiyazlar, iskân başta olmak üzere, göçmenlerin eğitim ve iş gibi sosyal hayatlarını Türkiye sınırları içerisinde kolaylaştırmaya yöneliktir. Türkiye’de, Türk kökenli olan göçmenlerin çalışabilmesi için 1981 yılında çıkarılmış bir kanun mevcuttur (Lordoğlu, 2005)¹⁸. Bu kanun sayesinde Türk kökenli olan göçmenler, işgücü piyasasına daha kolay entegre olabilmektedirler.

Daha önce iskân alan Ahıska Türkleri, Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarafından gıda, sağlık ve barınma gibi temel ihtiyaçlar bakımından desteklenmiş ve birtakım haklar elde etmişlerdir (İslamoğlu ve Öztürk, 2020). Ancak oturma izni, çalışma izni ve vatandaşlık statüsü elde edemeyenlerin sosyoe-ekonomik sorunları 2024 yılında dahi devam etmektedir (Durmaz, 2015). Bu noktadan hareketle göçmenlerin, göç ettikleri ülkelere sosyal (kültürel, politik, ekonomik vs.) uyumlarının sağlanabilmesi için kapsamlı politikalara ihtiyaç olduğundan söz edilebilir (Bayrak, 2018).

Ahıska Türkleri uzun yıllar Eski Sovyet Rejimine tabi olduklarından eğitim ve iş hayatlarına oldukça önem veren bir topluluktur (Arı ve Güngör, 2022). Ancak Türkiye’de yaşayan bütün Ahıska Türkleri diploma denkliği alamadığından, meslekleri dışındaki işlerde de çalışabilmektedirler. Bunun ötesinde Ahıska Türkleri, diğer göçmen

¹⁸ 25.9.1981 tarih ve 2527 sayılı “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını SerbestçeYapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun”

gruplarında olduğu gibi, işgücü piyasası içinde kayıt dışı olarak da yer almaktadırlar (Kuzgun, 2012). Arı ve Güngör (2022) tarafından yapılan çalışmanın sonucuna göre Bursa ilinde kayıtlı/kayıtsız Ahıska Türklerinin işgücü piyasasına katılım oranı %64'tür. Yazarlar, bu oranı, Ahıska Türklerinin işsizlik sorunu yaşamadığının bir göstergesi olarak kabul etmiştir. Feyzullah (2022) tarafından Antalya ve Bursa illerinde yapılan nitel bir çalışmada ise bu düşüncenin aksine rastlamak mümkündür. Ahıska Türklerinin çalışma hayatı içerisinde yer almamayı; mutsuzluk, mesleğine uzaktan bakmak, zaman kaybı, hayal kırıklığı, manevi eksiklik, pişmanlık, kayıt dışı çalışma zorunluluğu, maddi eksiklik, özgüven kaybı olarak tanımlamaları, onların işgücü piyasasında yer almaya olan isteklerini ortaya koymaktadır. Ancak çalışmada, Ahıska Türkleri, geldikleri ülke ile Türkiye'yi kıyasladıklarında, mesleki beklentilerinin yüksek olduğu ve bazı katılımcıların geldikleri bölgelerde iş bulmanın Türkiye'ye kıyasla daha kolay olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır (Feyzullah, 2022). Bu noktadan hareketle, Ahıska Türklerinin işgücü piyasasına katılımlarının kişiden kişiye farklılık gösterdiğinden söz edilebilir.

Arı ve Güngör'e (2022) göre Ahıska Türklerinin el becerilerinin gelişmiş olması, özellikle kendi mesleği dışında çalışmak zorunda olanlar için işsizlik sorununun çözümünde büyük bir avantajdır. Aile ekonomisinin gelişmesi bakımından avantaj sayılabilecek bir diğer husus ise Ahıska Türklerinin kalabalık aile yapısına sahip olması ve aile fertlerinin çoğunun işgücü piyasasına katılımıdır (Demirtaş, 2019). Buna ek olarak Ahıska Türkleri istihdama katılmaya oldukça istekli bir halktır (Aktepe, Tekdere ve Gürbüz, 2017). Ahıska Türklerinin çalışkan bir halk olduğunu öne süren Keleş (2020), yaptığı saha çalışmasında, Erzincan ili Üzümlü ilçesi TOKİ konutlarına yerleştirilen Ahıska Türklerinin, evlerinin bahçelerini tarım alanına dönüştürdüklerini gözlemlemiştir. Nitekim tarım, Ahıska Türklerinin oldukça tecrübeli olduğu bir faaliyet alanıdır (Kahraman ve İbrahimov, 2013). Çünkü Ahıska Türkleri, Post Sovyet ülkelerde en çok tarım sektöründe istihdam edilmişlerdir. Tarım işlerinde çalışmanın büyük emek ve güç gerektirmesi, Ahıska Türkü çocukların ebeveynlerine yardım etmelerini gerektirmiştir (Akkiyeva, 2022). Bu da işgücü piyasasına ailece katılımı sağlamaktadır.

Her ne kadar Ahıska Türkleri genel manada çalışkan, zorluklarla baş etme yeteneği yüksek, meslek erbabı, aile ile istihdama katılıma yatkın ve becerikli (Swerdlow, 2006) olsalar da Türkiye’de var olan iş bulma sorunu (Sürmeli, 2016), güvencesiz çalışan göçmenler başta olmak üzere tüm göçmen gruplarını ve dahi yerli halkı olumsuz yönde etkilemektedir (Ağaoğlu, 2011). Buna ek olarak Ahıska Türklerinin sosyal güvencenin önemini tam olarak bilmemeleri de işgücüne uyumlarını zorlaştırmaktadır (İslamoğlu ve Öztürk, 2020).

2015 yılında başlayan Ukrayna-Rusya Savaşı nedeniyle Türkiye’ye getirilen Ahıska Türkleri, Erzincan’ın Üzümlü ilçesine yerleştirilmiş ve Kaymakamlık her aileden bir kişiye kayıtlı ancak geçici iş imkânı sunmuştur (Bakioğlu ve Titiz, 2023). Ahıskalıları Erzincan ilinde özel konutlar tahsis edilmesi ve işgücü piyasasına hızlı katılımları konusu ile bölgedeki diğer göçmenlerin kamplara yerleştirilmesi ve güvencesiz işlerde çalışması durumu kıyaslandığında, devletin emek piyasasında soydaş Ahıska Türklerine daha imtiyazlı davrandığı anlaşılmaktadır (Bakioğlu ve Titiz, 2023). Ancak literatüre bakıldığında Ahıska Türklerinin bu “geçici” hakları yeterli bulmadığı görülmektedir. Nitekim devlet eliyle, Erzincan ilinde yalnızca 5 yıl kira ödemedi tahsis edilen evlerde kalınabileceğine yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Dolayısıyla Ahıska Türkleri, düzenli çalışma hayatları olmadığını öne sürerek 5 yıldan sonraki hayatları için endişe duymuşlardır. Bu endişe ve Erzincan ilinin iş imkânlarının kısıtlı olmasına bağlı olarak Ahıskalılar, yeniden iç göçe başvurmuşlardır. Vatandaşlık alamayanlar ise sigortasız ya da tarlalarda yevmiye usulü çalışmışlardır (Keleş, 2020).

Ahıska Türklerinin büyük çoğunluğunun yabancı dil bilmesi, işgücü piyasasında birtakım sektörlerde avantaj elde etmelerini sağlamıştır. Rusça bilen göçmenler başta olmak üzere çoğu genç, Türkiye’nin turistik beldelerine göçmüş ve buralarda özellikle turizm sektöründe tercüman ve transfermen olarak işgücü piyasasına katılmışlardır (Sürmeli, 2016; Toksöz, Erdoğan ve Kaşka, 2012). Türkiye’nin doğu illerine yerleşen Ahıskalılar, bu sebeplere bağlı olarak özellikle Bursa ve Antalya illerine göç etmeyi uygun görmüşlerdir (Sürmeli, 2016).

İslamoğlu ve Öztürk (2020) tarafından Bitlis'in Ahlat ilçesinde gerçekleştirilen bir araştırmanın sonuçlarına göre Ahıska Türkleri genel olarak temizlik ve güvenlik personeli olarak istihdam edilmektedirler. Ayrıca bölgede yaşanan terör saldırıları, özellikle 20-40 yaş aralığındaki Ahıskalıların, güvenlik kadrosunda korucu olmasını gerektirmiştir. Ahıska Türklerin her ne kadar işgücü piyasası içerisinde birincil ve ikincil faaliyet alanlarında görev aldıklarına yönelik literatür ağırlıkta olsa da Iğdır ilinde yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre öğretmen, memur, doktor, hemşire, avukat, öğretim görevlisi gibi hizmet sektörü kapsamında olan meslekleri de ifa etmektedirler (Alım, Doğanay ve Şimşek, 2006).

Ahıska Türkü kadınları, Türkiye Cumhuriyeti tarihi boyunca çeşitli zamanlarda ülkeye göç etmişler de ilk kitlesel göç 1992 yılında gerçekleşmiştir. Ahıska Türklerinin Türkiye halkıyla uyumunu sağlamak adına bu tarihten itibaren çeşitli dernekler kurulmuştur. Halidov'un (2011) araştırmasına göre bunların büyük bir çoğunluğu Bursa ilindedir. Bursa, Ahıska Türklerinin yoğun olarak yaşadıkları illerin başında yer alır. Ahıska Türkleri Kültür ve Yardımlaşma Derneği Başkanı Hamit Muzafferoğlu'dan 2024 yılında yüz yüze alınan ve resmi olmayan rakamlara göre dünyada yaklaşık 600 bin, Türkiye'de 110 bin ve Bursa ilinde 70 bin Ahıska Türkü yaşamaktadır.

Bu çalışma kapsamında yapılan literatür taraması neticesinde, Türkiye'de Ahıska Türkleri, ev sahibi bölge ve nüfusla uyumu üzerine yapılmış çok çeşitli çalışmaların olduğu ve bunların özellikle Bursa ilinden katılımcılarla yürütüldüğü görülmüştür. Yılmaz ve Mustafa (2014) tarafından Ahıska Türklerinin uyum sorunlarına ilişkin Bursa ilinde gerçekleştirilen araştırmaya göre Ahıska Türkü kadınların Türkiye'ye (Bursa) göç etmesinde, çocuklarının Türk kültürüyle yetişmesine dair arzuları etkilidir. Ahıska Türkü kadınları bu noktada göç ettikleri bölge halkıyla uyumlu olacaklarını düşünerek göç hareketine dâhil olmuşlardır. Aynı araştırmanın sonucuna göre Bursa'ya göç etmiş olan Ahıska Türkü kadınların yaşadıkları en büyük sorun kendi mesleklerini icra edememeleridir. Bununla birlikte göçmen grup ev sahibi toplumla her ne kadar aynı soya mensup olsa da gelenek ve göreneklerdeki farklılıklar uyumu zorlaştırmıştır. Ancak Bursa'da yaşayan Ahıska Türkü kadınların sosyal uyum sorunlarını çözmeye çalıştıkları görülmektedir. Tüm bunların ötesinde, Ahıska Türkü kadınların genel olarak düşük ve

orta seviyeli ekonomik statülere sahip olmaları, sosyo-ekonomik açıdan uyumu henüz elde edemediklerinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Ahıska Türkü kadınları Bursa’da en çok İnegöl ilçesine yerleşmişlerdir (Topçu ve Kaya, 2020). Bunda Ahıska Türkü kadınların, daha önce İnegöl’e yerleşen akrabalarının yakınına yerleşerek, bölgeye daha kolay uyum sağlamayı amaçladıklarının etkili olduğu anlaşılmaktadır. Bir diğer husus ise İnegöl ilçesindeki istihdam olanakları olarak düşünülebilir.

Topçu ve Kaya (2020) ile Ganiyeva’nın (2012) Ahıska Türkleriyle yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre Ahıska Türkü kadınların uyum problemlerinin başında vatandaşlık alamayışları gelmektedir. 3835 sayılı “Ahıska Türklerinin Türkiye’ye Kabulü ve İskânına Dair Kanun” halen daha yürürlükte olmasına rağmen vatandaşlığa alınmayan Ahıska Türkü kadınları vardır. Dünya Ahıska Türkleri Birliği (DATÜB) heyeti Genel Başkanı Kassanov’un 2017’de resmi kurumlara yaptığı çağrıyla, Ahıska Türklerinin sorunları dile getirilmiş ve vatandaşlık verilmeyen göçmenlerin eğitim, sağlık, emeklilik ve daha pek çok sorunla mücadele ettikleri ifade edilmiştir. Vatandaşlık hakkından yoksun olan Ahıska Türkü kadınların ev sahibi nüfus ve bölgeyle uyumunda büyük sorunların olduğu bildirilmiştir. Bu çağrının ardından çalışmalar başlatılmış ve uzun süren çalışmalar neticesinde Bursa İl Nüfus ve Vatandaşlık Müdürlüğü Türk vatandaşlığına alınacak kişilerin listelerini resmi web sitesinde yayımlamış ve listede ismi olan Ahıska Türkü kadınlarının ilgili belgelerle başvuru yapmalarını istemiştir.¹⁹

Vatandaşlık konusu, bir bölgede uyumun sağlanmasında oldukça önemli bir faktördür. Topçu ve Kaya’ya (2020) göre, Ahıska Türkleri kadınları vatandaşlık aldıktan sonra Türkiye’ye karşı sorumluluklarını artıracak ve Türk ekonomisine olumlu katkı sağlayacaklardır. Çünkü vatandaşlık almamış olan göçmenler kayıt dışı çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu da ekonomik açıdan devleti zayıflatan bir unsur olarak önümüzde durmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre Ahıska Türkü kadınları Türkiye’de ikamet etmekten memnundurlar. Benzer bir sonuç ise “Türkiye Barolar Birliği” tarafından

¹⁹ 2021 Ocak ayında yayımlanmış olan 7. ve son liste için bkz. <https://www.nvi.gov.tr/bursa/ahiska-turkleri-7-liste>

yayımlanmış olan “İğdır’ın Demografik Yapısında Göç ve Ahıska Türkleri Örneği” isimli çalışmada ortaya çıkmıştır. Bu çalışmanın sonucuna göre Ahıska Türkü kadınları Türkiye’de yaşamaktan son derece memnundurlar. Hatta öyle ki, kendi vatanlarındaki sosyo-etnik sorunlar çözüme ulaşsa dahi Türkiye’yi terk etmeyi düşünmemektedirler (Türkiye Barolar Birliği, 2016). Bu durum da hiç şüphesiz Ahıska Türklerinin, ev sahibi toplumla benzer dini inanç ve kültürel değerlere sahip olmasına bağlı olarak, asimilasyon sürecinin neredeyse hiç yaşanmamış olmasına bağlanabilir.

T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Başkanlığı’nın, Ahıska Türklerinin uyum sürecini kolaylaştırmak adına “Uyum mahalle buluşmalarını” gerçekleştirmesi, geç kalınmış olsa da uyum süreci için oldukça önemli bir adımdır. Bu buluşmalarda ev sahibi grup ve Ahıska Türkleri ileri gelenleriyle birlikte göçmen kadınlar bir araya gelmektedirler. Ancak bu girişimin, sadece Erzincan ilinde gerçekleştirilmesi büyük bir eksiklik olarak nitelendirilmektedir. Bu tarz etkinliklerin tüm Türkiye’de yaygınlaştırılması ve Ahıska Türkü kadınların sorunlarının dile getirilmesi, yetkililerin yeni politik adımlar atması ve göçmen uyumunu kolaylaştırması adına önemli görülmektedir.

Ahıska Türkü kadınların Türkiye’yle uyumlarını zorlaştıran, oturum izni alma ya da vatandaşlık gibi siyasal sorunlarına ek olarak işsizlik sorunlarının olduğu da bilinmektedir (Türkiye Barolar Birliği, 2016; Topçu ve Kaya, 2020). Türkiye’ye kabul edilen Ahıska Türkü kadınlarının çoğu, mesleki becerilerine göre istihdam edilmemişlerdir. Buna bağlı olarak doğu bölgelerine yerleştirilen Ahıska Türkü kadınları yerlerini terk edip turizmin canlı olduğu illere (özellikle Antalya ve Bursa) iç göç gerçekleştirmişlerdir (Türkiye Barolar Birliği, 2016). Ahıska Türkü kadınların uzun dönem Rus sömürgesi altında kalmalarına bağlı olarak Rusça dilini anadil seviyesinde konuşmaları, turizm bölgelerinde çalışma fırsatlarını güçlendirmiştir. Ancak bu durumun uyum sorunlarına yol açtığından söz edilebilir. Özünde Türk olan bu göçmen grup, etkisi altında kaldığı Rus kültürünü turizm bölgelerinde devam ettirmektedir.

Ahıska Türkü kadınların genel olarak Türkiye’ye göç etmelerinde, yaşamış oldukları ayrımcılık ve ötekileştirme politikalarından sıyrılma istekleri yatmaktadır (Sarp ve Ünal, 2020). Türkiye’ye göç etme amacı ise Türkiye’nin Ahıska Türkü kadınları tarafından

Özvatan olarak görülmesidir (Şahin, 2023). Sarp ve Ünal'ın (2020) araştırmasına göre Ahıska Türkü kadınlarının çok büyük bir çoğunluğu burada ayrımcılığa uğramazken, azınlık bir grup ötekileştirmeyi Türkiye'de de deneyimlediklerini ifade etmişlerdir. Ancak az sayıdaki bu olumsuz deneyimlerin her göçte yaşanması muhtemel bir durum olduğundan söz edilebilir.

Her ne kadar Ahıska Türkleri, etnik açıdan Türkiye halkıyla benzerliğe sahip olsa da daha önce yaşadıkları bölgelerde asimile olan özellikleri olduğundan, Türkiye'de büyük boyutlu denilemeyecek uyum sorunları yaşayabilmektedirler. Bahsi geçen sorunların giderilmesi için kamu yetkililerinin gerçekleştireceği etkili faaliyetler, Ahıska Türkü kadınların Türkiye halkı ve bölgeyle uyumunu kolaylaştırabilir. Ahıska Türkleri gelip geçici göçmen grubu olarak nitelendirilmediğinden, karşılaştıkları sorunlara kalıcı çözümlerin getirilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde Ahıska Türkü kadınları daha önce elde ettikleri yeteneklerini kaybedebilir ve bu durum, işgücünün zayıflamasına yol açabilir.

2.2.2. Ahıska Türkü Kadınların Uyum Sürecinde Kültürel Benzerliğin ve Dilin Önemi

Önceden var olan kültürel bilgi (din, dil, ırk, töre vb), benzer koşullara sahip bölgelere başarılı göçün sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Literatürde, göçmenlerin, kendi kültürlerine benzer alanlara göçmeyi tercih ettiklerine dair kanıtlar bulunmaktadır (Gross ve Schmitt, 2003). Bu tercih, göçmenler ve ev sahibi toplum arasındaki sosyokültürel ilişkiyi kuvvetlendirebilir. Göçte sosyal ağların önemi ve etnik kökene ve milliyete göre mekânsal çeşitlilik, göçmenlerin nereye göç edeceğine karar vermesi için ev sahibi nüfusun sosyokültürel benzerliğinin ne kadar kritik olduğunu göstermektedir. İnsanlar, kendi kültürlerine benzer kültürlere sahip olan toplumların daha önce yerleştiği yerlere yerleşme eğilimindedirler (Massey ve Capoferro, 2008). Bu da mevcut sosyal ağların ve bölgenin benzer olan kültürünün, göç olgusunda muhtemel sorunların birçoğunun bertaraf edilebilmesi için önemli olduğunu göstermektedir. Bu durum aynı zamanda, insanların, alışkın oldukları veya kültürel olarak benzerliğe sahip oldukları ortamlara başarılı bir şekilde göçmek istediklerinin bir göstergesidir. Çalışmanın odağı olan Ahıska Türkü kadınları ile gerçekleştirilen çalışmaların sonuçları da bu düşüncüyü doğrulamaktadır. Nitekim Ahıska Türkü kadınları, her ne kadar iş/meslek, eğitim ve

barınma gibi temel ihtiyaçlara yönelik sorunlar yaşasalar da Türkiye’yi zvatan olarak bilmeye devam etmektedirler (Aktepe, Tekdere ve Gürbüz, 2017; İslamoğlu ve ztrk, 2020).

Lee’ye (1966) göre kaynak ve hedef noktası iklımsel ve kültürel olarak benzerse, itme-çekme kuvvetleri düşük olma eğilimindedir. G olgusu düşünüldüğünde, ülkesinden sosyal, çevresel, siyasal, finansal veya eğitim kısıtı gibi nedenlere bağlı olarak ayrılan insanların daha üstün olan ortamlara taşınması beklenir. Bununla birlikte evrim kuramcıları, insan göçünün başarısının, çeşitli ortamlarda yerel olarak uyarlanabilir davranışlar edinilmesi ve insanların birbirlerinden öğrenme yeteneğiyle kültürel adaptasyonlara bağlı olduğunu öne sürmüşlerdir. Bir nüfus, kültürel olarak g ettiği bölgenin yaşam biçimine ya da benzerine zaten sahipse, aynı dil ailesinden bir dile sahipse ya da kendi dili, göç ettiği ülkenin diliyle sadece yöresel farklılıklara sahipse, adaptasyon sürecinin daha rahat olacağı iddia edilmektedir (Boyd vd., 2011).

G literatüründe baskın olan görüş, bir kültürün başka bir kültürden ne ölçüde farklı olduğunu ortaya koyan ‘kültürel mesafenin’, göçmenin ev sahibi ülkeye uyumu ile olumsuz yönde ilişkili olduğudur (Selmer, 2002). Kültürel alt yapı uyumunun, göçmenlerin yaşantısını kolaylaştıracaaını iddia eden çalışmaların aksine, çok benzer bir kültüre uyum sağlamamanın, çok farklı bir kültüre uyum sağlamak kadar zor olabileceğini tartışan çalışmalar da mevcuttur. Adler (2002), ekonomik ve dılsel olarak benzer ülkelere taşınmanın, farklı bir ülkeye taşınmak kadar kültür şokuna neden olabileceğini savunmaktadır. Suutari ve Brewster (1999) ise Almanya, Fransa, Birleşik Krallık ve İsveç’teki Finlandiyalı göçmenlerle gerçekleştirdikleri çalışmalarında, göçmenlerin kendi ülkeleri ile g ettikleri ülkeler arasında büyük farklılıklar bulmayı beklemedikleri ancak Batı Avrupa ülkelerine uyumlarının sorunlu olduğunu öne sürmüşlerdir. Selmer ve Shiu (1999) ise in’deki Hong Konglu göçmenlerle röportaj yapmışlar ve kültürel benzerliklerine rağmen, Hong Konglu gurbetçilerin in’de çalışmaya ve yaşamaya alışmalarının çok zor olduğunu bulmuşlardır. Dolayısıyla g edilen ülkeye de bağlı olarak, göçmenlerin, kendi kültürlerine benzer ortamlara g ederken oluşturdukları beklentileri karşılanmayabilir ve göçmenler, bu bölgelerde de zorluklar yaşayabilirler.

Ahıska Türkü kadınların Türkiye halkıyla kültür, inanç ve dil birlikteliğinin olması, uyum sürecini oldukça kolaylaştırıcı etkiye sahiptir. Türkiye Cumhuriyeti hükümet yetkilileri bu hususları dikkate almalı ve göçmen kadınların uyumunu kolaylaştırmak için daha fazla politika geliştirmelidir. Bu sayede diğer göçmen gruplarından farklı olarak, Türk soylu olan Ahıska Türkü kadınların Türkiye ile uyum süreleri en aza indirgenebilir.

2.3. İşgücü Piyasasına Uyum ve Bursa İşgücü Piyasasında Ahıska Türkü Kadınlar

Ülke ekonomisinin temel belirleyici ve itici gücü konumunda olan işgücü piyasası, istihdam edilen kişilerle işsiz kişilerin toplamını ifade eder (Türkiye İstatistik Kurumu - TÜİK, 2022). İkili işgücü piyasası kuramı, işgücünü birincil ve ikincil olmak üzere ikiye ayırır. Buna göre birincil işgücü piyasasında yüksek ücretler, nitelikli çalışanlar, kariyer olanakları, avans şansı ve sürekli istihdam söz konusuyken, ikincil işgücü piyasasında düşük ücretler, kariyerde ilerlemenin düşük olduğu, denetimin yüksek ve çoğunlukla çalışanın aleyhine olduğu, emekten başkalarının yüksek kazanç elde ettiği ve istihdamın dinamik olduğu bir sistem vardır (Kumaş ve Çağlar, 2017). Her iki sistem de çeşitli dinamiklerden kolay etkilenen kırılgan bir yapıya sahiptir (Cerev ve Yenihan, 2017).

İşgücü piyasası, ekonomik faktörlere ve demografik yapıya bağlı olarak değişmekteyken, Türkiye’de bilhassa demografik yapının iş gücünü etkilediğinden söz edilebilir (Koca, 2020). Demografik yapı dinamiği doğumla şekillenebildiği gibi, çeşitli nedenlere bağlı olarak ülkeye yapılan göç ya da ülkeden dışarıya gerçekleştirilen göçle de kendini belli eder. 21. yüzyıl dünyasındaki sosyal ve politik gelişmelerin bir sonucu olarak göç hareketlerinin yoğunluğu düşünüldüğünde, ülkelerin işgücü piyasalarının değişiminin de kaçınılmaz olduğu ve göçün, ülke ekonomilerinde müspet ya da menfi etkilerinin olduğu anlaşılmaktadır.

Modern göç, dünya çapında çok çeşitli biçimler olsa da insanların bir ülkeden diğerine taşınma nedenleri tamamen açıklığa kavuşmuş değildir. Ancak 21. yüzyıl dünyasındaki göç hareketlerine yüzeysel olarak bakıldığında, insanların genel olarak gelirlerini (ücretlerini) artırmak, çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek için göç ettikleri anlaşılmaktadır. İş göçüne ilişkin bilimsel görüşler; ekonomik, coğrafi, tarihsel,

demografik, sistematik, politik ve diğer yaklaşımlar çerçevesinde gelişmektedir. Buna bağlı olarak göç kuramları; ekonomik, sosyolojik, coğrafi ve karma kuramlar olarak sınıflandırılmıştır (Abdurakhmanov vd., 2019).

21. yüzyılın başından itibaren gerçekleştirilen uluslararası göç çalışmaları; yerleşim, asimilasyon ve uyum paradigmalarındaki değişimlere eleştirel bir bakış açısıyla ele alınmış, her şeyden önce, göç çalışmalarında tamamlayıcılığın yanı sıra diaspora ve ulus ötesi yaklaşımlar da dikkate alınmıştır. Refah kuramı, teknolojik gelişmeleri de dikkate alıp yeniden yerleşime vurgu yaparak her türlü göçü araştırır. Nüfus artışının, ülkenin ve bir bütün olarak insanlığın kalkınması için faydalı olduğu düşünülmekte, bu nedenle göç, işgücü piyasasının önemli bir unsuru olarak bilinmektedir (Burnley, 2016).

Türkiye açısından göçmenlerin işgücü piyasasına etkisine bakıldığında, 90'lı yıllardan itibaren düzensiz göçmen akınına uğrayan ya da transit ülke olarak kullanılan Türkiye'nin piyasa yapısında sürekli bir hareketliliğin söz konusu olduğu görülür (Lordoğlu, 2015). Bunların yanı sıra, yasayla kabul edilerek düzenli göçmen kategorisinde olan ve işgücü piyasasına aktif katılım gösteren göçmenler de mevcuttur. 4817 sayılı “*Yabancıların Çalışma İzinleri Kanunu*” çerçevesinde, özellikle yabancı ortaklı firmalarda eğitim seviyeleri yüksek işçi ve yöneticilerin işgücü piyasasına katıldığı görülmektedir (Lordoğlu, 2015). Bu göçmenlerin kayıtlı ve çeşitli haklara sahip olduğundan söz edilebilir. Ancak ülkeye yasal olmayan yollarla giriş yapan, ülkelerinde maddi - manevi şiddete maruz kalan ya da kalma korkusu taşıyan kişilere yönelik yapılan yasal düzenlemeler çerçevesinde kabul edilen bazı göçmenler, işgücü piyasasına katılımda çeşitli sorunlar yaşamaktadır.

2.3.1. İşgücü Piyasasına Uyum

İstihdam, bir toplumun tüm üyeleri için ekonomik uyum ve sosyal statü sürecinin merkezinde yer alır. İstihdam, finansal bağımsızlığı sağlarken, yoksulluk ve sosyal dışlanma riskini de azaltır. Bunun yanı sıra istihdam, göçmenlerin ekonomiye katkıda bulunmasına izin verir ve ev sahibi toplum içerisinde göçmene sosyal bir konum kazandırır. Göçmenlerin işgücü piyasası içerisinde yer almaları, bu alana uyumlarıyla doğrudan ilgilidir. Başarılı işgücü piyasası uyumu önündeki engellere dair pek çok

akademik çalışma olsa da işgücü piyasasına uyumun evrensel olarak kabul edilmiş bir tanımı yoktur. Ancak Avrupa Komisyonu (European Commission (EC)), işgücü piyasasına uyumu; *“Göçmenlerin becerilerini kullanarak ve ekonomik potansiyellerini açığa çıkararak AB Üye Devletleri vatandaşları ile aynı işgücü piyasası katılımını başarabilme düzeyleri”* şeklinde ifade ederek, işgücü piyasası uyumuna, AB perspektifinde bir tanım getirmiştir.

Göçmenlerin işgücü piyasasına uyumu; istihdam oranı, işsizlik oranı, işgücüne katılma oranı, ücret memnuniyeti, serbest meslek sahibi olma seviyeleri, çalışma koşulları ve sözleşme türleri açısından, vatandaşlar ve göçmenler arasında var olan işgücü piyasasına katılım boşlukları ve farklılıkları izlenerek ölçülür. İşgücü piyasası uyum sonuçlarını ve süreçlerini açıklamak, bireysel ve yapısal özellikler dikkate alınarak gerçekleştirilebilecek çok boyutlu bir analiz gerektirir. Bireysel düzeyde bu uyumun düzeyini açıklayan faktörler arasında; kişinin nitelikleri, eğitim düzeyi, dil yeterliliği, beceri düzeyi, yapısal düzeyde uyumun düzeyini açıklayan faktörler arasında ise mesleki yapıların bölümlenmesi, arz ve talep arasındaki uyumsuzluklar, politikalar ve kurumsal düzenlemeler, etnik tabakalaşma seviyeleri, cezalar, ayrımcılığın ve etnik grupların varlığı yer alır (McGinnity vd., 2018).

Literatüre göre yüksek gelirli ülkelere göç eden mültecilerle ekonomik göçmenler arasında, işgücü piyasasına uyumları, istihdam ve alınan ücret konusunda farklılıklar söz konusudur. Orta ve uzun vadede (10 ila 20 yıl), bu iki göçmen grubun istihdam olasılıkları yakın olsa bile, ücret farkları devam etmektedir (Brell, Dustmann ve Preston, 2020). Mevcut çalışmalar ayrıca; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve becerilere göre etkilerin daha da değiştiğini göstermektedir. Bununla birlikte bu faktörler, işgücü piyasası sonuçlarında gözlemlenen göçmen-mülteci açığındaki varyasyonun önemli bir kısmını açıklamamaktadır (Brell, Dustmann ve Preston, 2020).

Göçmenlerin işgücü piyasasına uyumunu ortaya koyabilmek için göç hareketlerinin nedenlerini de tartışmak gerekir. Göç nedenleri aynı zamanda, işgücü piyasasına uyum için belirleyici bir faktördür. Göçle ilgili çalışmalar yapan bilimadamları, göç hareketlerinin nedenlerini farklı şekillerde yorumlarlar. Bazıları bunların cinsiyetle ilgili nedenler olabileceğine inanırken, bazıları bunun politik nedenleri olduğuna, bazılarıysa

göçmenlerin eğitiminin önemine dikkat çekerek, insanların niteliklerini başka bir ülkede uygulama taleplerine işaret etmektedir. Ancak çoğu araştırma, göç hareketlerinin nedenlerinin ekonomik olduğunu öne sürer. Ariu, Docquier ve Squicciarini'ye (2016) göre yönetim kalitesi, yüksek vasıflı göçmenlerin akışına katkıda bulunmakta, kaliteli eğitim kurumları, göç yoluyla insan sermayesini etkileyebilmekte ve göçmenlerin kendi ülkelerinde meydana gelen ücret artışı, hem yüksek hem de düşük vasıflı çalışanları yer değiştirmeye zorlamaktadır. Bunların yanı sıra göç artışının temel nedenlerini; demografik dengesizlikler, ekonomik eşitsizlik, küreselleşme, siyasi istikrarsızlık ve iklim değişikliği şeklinde sıralamak mümkündür. Göç hareketlerinin temel nedenleri, elbette ki bölgeden bölgeye değişim göstermektedir. Örneğin Dustmann ve Okatenko (2014) çalışmalarında, Sahra Altı Afrika'da yaşayan insanların göç hareketlerinin (göç niyetlerinin) ana nedenlerinin; güvenlik, kamu hizmetleri, ulaşım altyapısı, barınma ve diğer yerel olanakların yetersizliğine bağlı olduğunu bulmuşlardır. Tüm bunlara ek olarak Ruysen ve Salomone (2018) kadınlara kendi ülkelerinde saygı gösterilmediğinde, bu durumun, yurtdışına göç için büyük bir aksiyon olduğunu iddia etmişlerdir. Öte yandan Docquier ve arkadaşları (2012) yüksek vasıflı kadınların yüksek vasıflı erkeklere göre çok daha yüksek oranda göç ettiklerini bulmuştur. Bu göç niyetlerinin gerçeğe dönüşme olasılığı, aile geliri, ağırlık etkisi ve aile sorumlulukları gibi daha geleneksel belirleyicilere bağlıdır. Tüm bu nedenler, göçmenlerin, işgücü piyasasına uyumlarını etkilemekte, göçmenlerin ekonomik ve sosyal hayatlarındaki değişimde belirleyici rol oynamaktadır.

Göçmenlerin işgücü piyasasında karşılaştığı zorluklar temel olarak, vasıfsız ve düşük vasıflı göçmenlerin çoğunlukla düşük pozisyonlarda çalışması, yüksek eğitilmiş göçmenlerin ise becerilerini transfer etmede zorlanması ile bağlantılıdır. Bunun yanı sıra dil yeterliliğindeki eksiklikler, göçmenlerin geldikleri ülkenin işgücü piyasasının işleyişine ilişkin sınırlı bilgiye sahip olması ve ülkeye özgü kültürel normlar, insanların işgücü piyasası adaptasyonunu zorlaştırmaktadır (Rumbaut, 2004). Tüm bunların ötesinde uyum sorunu, göçmenlerin torunlarına dahi uzanabilmektedir. Çeşitli araştırmalar, ikinci nesil gençlerde işsizliğin devam ettiğini, onların, eksik istihdam veya güvencesiz istihdama sahip olma olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Maes, Wood ve Neels, 2019).

Göçmenlerin işgücü piyasasına uyumları bazı araştırmalarda, 'etnik ceza' kavramlarıyla da ilişkilendirilmiştir (Kalter ve Kogan 2006). Bu hipoteze göre, etnik azınlıklar, işgücü piyasası uyumu üzerinde toplumsal engeller oluşturan etnik/ırksal nitelikleri nedeniyle kötü işgücü piyasası sonuçları elde ederler. Göçmenler, becerileri yerine, etnik, dini veya ırksal özelliklerine göre işe alınmakta veya terfi edilmekte, iş kariyerleri ise işyerindeki ayrımcılıktan olumsuz etkilenebilmektedir. Beşeri sermayede boşluk olmasına rağmen göçmenler, düşük ücretli işlerde çalıştırılmakta, yukarı doğru sosyal hareketlilik fırsatları düşük düzeyde olmakta ve genel olarak ikincil işgücü piyasalarında kalıcı olarak bulunmaktadır (Gracia, Vázquez-Quesada ve Van de Werfhorst, 2016).

Ülke dışına yapılan göçte, işgücü piyasasına uyum maliyetinin oldukça yüksek olduğu da üzerinde durulması gereken bir konudur. Örneğin ev sahibi ülkenin dilini sınırlı seviyede bilmek, belirli beceriler için göçmenlerin başlangıçta sahip oldukları üretkenliği azaltabilir. Bu sebeple bir ülkeye yeni gelenler, bunun üstesinden gelmek için, göçmen yerleşim bölgelerinde iş arayabilirler. Ancak işgücü piyasasında göçmenlere ayrılan alan büyükse, göçmenler, ev sahibi ülkenin dilinde daha yetkin olmak için zaman ve çaba harcayacaklardır. Bazı durumlarda iş becerileri de doğrudan aktarılamayabilir. Bu nedenle genel veya işe özel eğitim ve işgücü piyasası bilgilerinin kazanılması yoluyla insan sermayesine daha fazla yatırım yapılması gerekir. Yabancı niteliklerin kabul edilebilirliğine ilişkin kriterlerin aranması gibi kurumsal faktörler de göçmenlere maliyet yüklemektedir. Bunun nedeni, işverenlerin, yabancı nitelikler konusunda çok az anlayışa sahip olmaları veya yerli işçilerin, rekabetçi pazarlardaki kazançlarını korumaya çalışmasıdır. Ayrıca işverenler, göçmenlerin üretkenliğini, algılanan işgücü piyasası sonuçlarına dayanarak değerlendirdiğinde ve benzer yerli işçilere göre daha az iş, daha düşük ücret ve işe özel daha az eğitim sunduğunda, ayrımcılık ortaya çıkabilir. Bu durumların sonuçları, göçmenlerin, yerlilerden daha düşük kazançlara ve daha yüksek işsizlik oranlarına, deneyim-kazanç dengesizliğine ve mesleki hareketliliğe sahip olmalarına neden olabilir (Poot, 1993).

Göçün piyasalara etkisini anlamak, temel olarak göçmen ve yerli işçilerin ilgili özelliklerine ve bu özelliklerin alıcı ekonominin yapısıyla nasıl etkileşime girdiğine ilişkin kavramlara bağlıdır. Göç, bir nüfus artışı biçimidir. Nüfusları farklı olan iki ülkede

istihdam ve işgücü piyasalarının da farklı olacağı açıktır. Göçmenlerle yerli gruplar arasında; zenginlik, beceri ve yaş gibi özellikler bakımından farklılıklar söz konusudur. Göçmenlerin özelliklerine ilişkin, sermayelerinin ve becerilerinin az olduğuna dair iki tür varsayım söz konusudur. Göçmenlerin sermayeleri yoksa hedef ülkeye gelişleri, işgücü kaynaklarını artırmaz. Bunun yanı sıra bu tür göçmenler, yerli işçiler için daha düşük ücretlere ve istihdama yol açmaktadır. Ancak, sosyal bilimciler, politika yapıcılar ve halk, göçün sonuçlarını tartışırken, varsayılan sermaye eksikliğinden daha çok, göçmenlerin düşük beceri seviyelerine, dolayısıyla düşük eğitim düzeylerine odaklanmaktadırlar. Aslında bu, göçmenlerin işgücü piyasasındaki rollerinin temel belirleyicisi olarak görülmektedir (Bailey, 2021).

Gelişmekte olan ülkelere, gelişmiş ülkelere göç eden göçmenler başta olmak üzere, göçmenlerin büyük bir çoğunluğu, yerlilerden daha az eğitilidir (Schoeni, 1998). Ayrıca yüksek eğitilmiş olsalar bile, mesleklere erişimle ilgili olarak, göçmenlerin nitelikleri ev sahibi birçok ülkede kolay bir şekilde tanınmamaktadır. Beşeri sermayenin dil gibi bazı gayri resmi yönleri, genellikle ülkeden ülkeye değişim göstermektedir (Borjas, 1994). Göçmenlerin çoğu, yeni vatanlarındaki işgücü piyasasının işleyişi hakkında sınırlı bilgiye sahiptir. Buna bağlı olarak da becerilerine ve beklentilerine uygun bir iş bulmaları zordur. Bunun yanı sıra göçmenler genellikle aile desteğinden yoksundur. Bu sebeple kendilerini geçindirmek için işe ihtiyaç duyarlar. Ekonomi jargonunda, düşük ücretlere sahiptirler ve bu durum, onları, ikincil işgücü piyasalarında, düşük vasıflı işçi olmak için uygun hale getirir (Kalter ve Kogan, 2006). Benzer şekilde kısa vadeli mesleki seçimlere yol açan bir başka faktör de göçün genellikle kalıcı olmasının beklenmemesidir. Sonuç olarak, hem göçmenler hem de işverenleri, ülkeye özgü insan sermayesine yatırım yapmak konusunda göçmenler açısından isteksizdirler (Kalter ve Kogan, 2006).

George J. Borjas, 1994 yılında yapmış olduğu ampirik bir çalışmada, göçmenlerin, çalışma hayatları boyunca ekonomik açıdan dezavantajlı kalacağını gösteren kanıtlar elde etmiştir. Aynı çalışmada, bu dezavantajın kısmen göçmenlerin çocuklarına da aktarılabileceğini, göçmenlerin sosyal destek programlarına katılma olasılıklarının yerlilere göre daha yüksek olduğu ve göçün 1980'lerde gözlemlenen ücret eşitsizliğindeki artışa katkıda bulunmuş olabileceğini de vurgulamıştır (Borjas, 1994). Ancak daha önce

yaptığı farklı bir çalışmada Borjas (1987) 1970 ve 1980 yılları arasında Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) toplanan sayısal verileri kullanarak 41 ülkeden gelen göçmenlerin ABD'deki kazançlarını analiz etmiştir. Bu analizler neticesinde ortaya çıkan sonuç, nispeten kısa bir uyum süresinden sonra göçmenlerin kazançlarının, yerlilerin kazançlarını geçtiği yönündedir. Sassen'a (2016) göre ABD'nin kendisinin ve diğer ülkelerin ekonomilerini sermaye, mal, hizmet ve bilgi akışına açma çabaları, insanları göç için harekete geçiren önemli koşulları meydana getirmektedir. Dolayısıyla ABD, insanların özellikle ekonomik refah arayışlarının bir sonucu olarak göç ettikleri bir ülkedir. Bu sebeple Borjas'ın (1987) çalışmasının sonuçları şaşırtıcı değildir ve Türkiye gibi Ortadoğu ve Avrupa arasında transit geçişi sağlayan ve ekonomik gerileme yaşayan bir ülke için bağlayıcı değildir. Bununla birlikte ABD mega trendlerin geliştiği, Silikon Vadisi gibi koca bir ekosistemde yoğunluklu olarak göçmenlerin çalışmalar yaptığı, tabiri yerindeyse teknolojinin kalbinin attığı, Green Card (Yeşil Kart – Daimi İkamet Kartı) sistemiyle göçmenlere vatandaşlarından farksız haklar tanıyan bir merkezdir. Hal böyleyken ABD işgücü piyasasındaki göçmenlerin konumu ile herhangi bir ülkeyi kıyaslamak anlamsızdır.

Borjas (1995) ABD'deki metropol alanların kapalı ekonomilere sahip olmadığını ve emek, sermaye ve malların bölgeler arasında serbestçe aktığını, bu süreçte faktör fiyatlarının eşitleme eğilimi gösterdiğini vurgulamaktadır. Dolayısıyla bir ülkenin yerli işçi ve firmaları, göçmenlerin işgücü piyasasına girişine daha iyi fırsatlar sunarak yanıt verdikleri sürece, yerli ücretleri ile göçmen ücretleri arasında bir korelasyon olabileceğinden söz edilebilir (Borjas, 1995). Bu noktadan hareketle, göçmen eliyle olsun ya da olmasın, piyasa dinamiklerinin herhangi bir ülke içinde sürekli akışının, göçmenlerin işgücü piyasasına uyumlarında belirleyici olacağı açıktır.

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 mega trendlerle bağlantılı fırsat ve zorluklara ek olarak, dünya genelinde işgücü piyasalarında, özellikle eşitsizlik ve kayıt dışılık gibi önemli yapısal sorunlar hakimdir. Bu sorunlar özellikle Eski Sovyetler Birliği'nin dağılmasından sonra ivme

kazanmıştır (Kuzgun, 2012). Eski Sovyetler Birliği bünyesindeki Özerk Cumhuriyetlerin işsizlik sorununu kısa sürede çözemeyişi, halkın işgücü göçüne rağbet etmesine neden olmuş ve bunun bir sonucu olarak da göç edilen ülkelerde kayıt dışı istihdamı büyötmüştür (Kuzgun, 2012).

Dijitalleşen dünyada hala işe 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. 2022 verilerine göre dünyada kadınların işgücüne katılım oranı %39,49'dür (Qualtrics, 2023). Kadın çalışanların büyük bir çoğunluğunun kayıtsız, düşük ücretle veya ilerleme fırsatlarının yetersiz olduğu faaliyetlerde bulunduğu bilinmektedir (World Bank - Dünya Bankası, 2021).

2.3.1.1. Kadın göçmenlerin işgücü piyasasındaki konumu

Son zamanlarda işgücü piyasasında, cinsiyet eşitsizliklerinin kaynaklarını anlamaya yönelik çalışmalar hız kazanmıştır. Bu ilginin nedeni, kadınların son yarım yüzyılda işgücü piyasasında önemli ilerlemeler kaydetmesine rağmen, işgücü arzı, kazançlar ve üst düzey işlerde temsil açısından büyük cinsiyet farklılıklarının devam etmesidir. 21. yüzyılda kadınlar hala yüksek statülü ve yüksek gelirli sektörlerde, mesleklerde ve iş pozisyonlarında büyük ölçüde yetersiz oranda temsil edilmeye devam etmektedir (Blau ve Kahn, 2017). Bu oran, göçmen kadınlarda çok daha düşüktür. Hatta aynı ülkede ikamet eden farklı etnik kökenden göçmenler, benzer piyasa güçleri ve kurumlarla karşı karşıya olsalar dahi, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin farklı kültürel normlara sahip olduklarından, kadınların işgücü piyasasındaki konumları da farklılık göstermektedir (Fernández, 2013).

Göçmen kadınların, ev sahibi ülkenin işgücü piyasalarına hızlı bir şekilde dâhil edilmesi, onların uzun vadeli ekonomik ve sosyal uyumları için oldukça önemlidir (Brell, Dustmann ve Preston, 2020). Ne yazık ki, son yirmi yılda göçmen kadınlar, hem cinsiyetlerine hem de göçmen statülerine göre belirlenen dezavantajlarla karşı karşıya

kalmışlardır. Buna ek olarak göçmen kadınların işgücü piyasasındaki konumları, ne kendi içlerinde, ne de yerli kadınların ve göçmen erkeklerinkine göre iyileşme göstermemiştir. 21. yüzyılda hala, göçmen kadınların büyük çoğunluğu, düşük düzeyde yetkinlik ve fiziksel güç gerektiren temel mesleklerde çalışmaktadır. Peri, Romiti ve Rossi'ye (2013) göre kadın göçmenler genel olarak, ev, ofis veya otel temizlikçisi ve yardımcısı, evde kişisel bakım çalışanı, sağlık görevlisi veya çocuk bakıcısı olmaktadır. Yaşadığımız çağda cinsiyet eşitsizliklerine dair eleştiriler devam etmesine rağmen bu durum, AB ülkelerinde dahi değişim göstermemektedir (Peri, Romiti ve Rossi, 2013).

Göçmen işçiler; sosyal güvencesiz çalışma, ikamet, sosyal dışlanma, sosyal eşitsizlik ve bu grupların yaşadığı ayrımcılığın bir sonucu olarak sağlığa erişimde sorun yaşamaktadırlar. 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). Türkiye'de de aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında, kadın işgücünün emek piyasasına uyum sağlamalarında güçlükler yaşandığına (Özer ve Biçerli, 2003) ve buna bağlı olarak hükümetlerin, kadın istihdamını artırmak için yeni sosyal ve ekonomik politikalara başvurduğuna şahit olunmaktadır (Işığışık ve Emirgil, 2009).

Dünyanın her yerinde göçmen işgücünün genel olarak pis/kirli, tehlikeli ve küçük düşürücü (dirty jobs) işlerde çalıştıkları bilinmektedir. Göçmen kadın ve çocukların ise bu durumu daha yoğun olarak yaşadıkları, daha fazla sömürüye maruz kalmalarına dair göstergelerden anlaşılabılır (Kaygısız, 2017).

Sovyet Bloğunun 1990'ların başında çökmesiyle birlikte büyük çoğunluğunu kadınların oluşturduğu göçmenler; Moldova, Bulgaristan, Ukrayna, Özbekistan, Azerbaycan, Türkmenistan, Gürcistan ve Ermenistan'dan Türkiye'ye göç etmiştir. Kadın göçmenlerin bir kısmı bavul ticareti ile getirdikleri malları burada satarken, bir kısmı da seks işçiliği, ev hizmetçiliği veya dadılık yapmıştır (Akalın, 2007; Erder, 2007; Yüksek, 2003). Her ne kadar bu göçmenlerin amacı Türkiye'yi Avrupa'ya geçiş için transit olarak kullanmak

olsa da Türkiye’de geçici görülen iş hayatı zamanla kalıcı hale dönüşmüş ve göçmenlere dair emek sömürüsü çığ gibi büyümüştür (Parla, 2023).

Türkiye’deki yerli ve göçmen istihdam göstergeleri, dünya geneliyle paralellik göstermektedir. Türkiye işgücü piyasasına bakıldığında, kadınlar, gençler ve göçmenlerin, yerli erkeklere kıyasla daha dezavantajlı oldukları görülmektedir (Işığışık ve Emirgil, 2009). Tablo 1’de 2010-2019 yılları arasında OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development - Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) ülkelerinden biri olan Türkiye’deki göçmenlerin istihdam durumları tablolaştırılmıştır.

Tablo 1. Göçmenlerin Doğum Yeri ve Cinsiyetlerine Göre İstihdam Yüzdeleri.

Yıllar	Erkekler		Kadınlar	
	Yurt dışında doğmuş	Türkiye’de doğmuş	Yurt dışında doğmuş	Türkiye’de doğmuş
2019	65.5	68.4	26.2	32.4
2018	68.5	71	27.9	33
2017	68.4	70.8	26,7	32.4
2016	65.9	70.1	25.7	31.3
2015	64.6	69.9	26.5	30.5
2014	64.6	69.6	29.8	29,5
2013	63,5	69.6	33,5	29.6
2012	64.5	69.2	32.1	28.7
2011	65.9	69.4	27	27.9
2010	64.5	66.7	27.8	26.1
Ortalama	65.29	69,47	28,32	30,14

Kaynak: OECD, 2020.

Tablo 1’de 2010-2019 yılları arasında Türkiye’de yaşayan göçmenlerden, Türkiye’de doğmuş olan erkek göçmenlerin istihdam oranlarının (%69,47), yabancı yerde doğmuş göçmenlere (%65,29) göre genel olarak daha fazla olduğu, yine Türkiye’de doğmuş olan kadın göçmenlerin istihdam oranlarının (%30,14), yabancı yerde doğmuş göçmenlere (%28,32) göre genel olarak daha fazla olduğu görülmektedir. Bununla birlikte Türkiye’de erkek göçmen istihdam oranının, kadın göçmen istihdam oranının iki katından daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda Türkiye’deki kadın göçmenlerin işgücü piyasasında oldukça dezavantajlı konumda olduklarından söz edilebilir. Bu verileri Türkiye vatandaşlarının cinsiyetlerine göre işgücü piyasasında bulunma oranıyla da yorumlamak gerekir. Türkiye’de Temmuz 2023 temel işgücü göstergelerine göre 15 yaş ve üzeri

kadınların %31.6'si işgücü piyasası içerisinde kayıtlı olarak faaliyet gösterirken, erkeklerin %66,2'si işgücü piyasasında istihdam edilmektedir (TÜİK, 2023a). Bu oranlar, kayıtlı göçmen grup için cinsiyet ayrımı ile oluşturulan istihdam oranıyla benzerlik göstermektedir. Dolayısıyla genel olarak Türkiye’de, göçmen olsun ya da olmasın, kadınların işgücü piyasasında, erkeklere nazaran çok düşük oranda yer aldığından söz edilebilir.

2.3.1.2. Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasındaki konumu ve yer aldıkları sektörler

Ahıska Türkleri, ataerkil bir aile yapısını benimsemektedirler (Kalkan, 1998). Bu anlayış, kadının işgücü piyasasında yer almasını kısıtlasa da (Arı ve Güngör, 2022) aile ekonomisine kadının katkı sağlamasını gerektiren şartlar, göçmen Ahıska Türkü kadınlarını da ücretli çalışmaya zorlamıştır (Yılmaz ve Türk, 2014). Ancak yine de literatürde Ahıska Türkü kadınları, eşine bağlı, ev işleri yapan, çocuklara bakan, bağ-bahçe işleriyle uğraşan, kısaca evin tüm işlerinden sorumlu kişi olarak lanse edilmektedir (Akalin, 2023). Ahıskalılar için bu durum özünde, sosyal hayat içerisindeki iş bölümünün de bir ifadesidir. Durkheim’e (2006) göre iş bölümü, bireyi topluma daha sıkı bir biçimde bağlaması yanı sıra dayanışmayı da sağlar. Dolayısıyla bir kadının işgücü piyasasında yer alması da kültürel olarak ev işlerinden sorumlu olması da toplumsal uyumunun bir göstergesidir.

Türkiye’de yaşayan Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasındaki konumlarına bakıldığında kayıtlı ve kayıtsız olarak istihdam edildikleri anlaşılmaktadır. Çanakkale’ye yerleştirilen Ahıska Türkleri üzerine yapılan bir çalışmada kadınların temizlik işleri, balık fabrikasında işçilik, çaycılık, terzilik, dadılık ve tezgâhtarlık gibi işlerde çalıştıkları tespit edilmiştir. Ayrıca Çanakkale’ye yerleşen Ahıska Türkü kadınlardan bazıları, Antalya’ya tercümanlık yapmak için göç etmektedirler. İlgili araştırmada kadınların diploma denkliği alamadıkları için kendi mesleklerini yapamadıkları tespit edilmiştir (Kahraman ve İbrahimov, 2013). Çakıcı (2003) ise yaptığı araştırmada Ahıska Türkü kadınların en çok tuhafiyeye, butik, çiçekçilik, hediyelik eşya ve parfümeri mağazalarında çalıştıklarını bulmuştur. Yılmaz ve Mustafa’nın (2014) bulgularına göre Ahıska Türklerinin büyük çoğunluğu işçi olarak konfeksiyon atölyelerinde çalışmaktadır. Demirtaş (2019) ise

alışmasında Ahıska Türklerinin daha çok Rus turistlerin tercih ettikleri meknlerde çalışmaya eğilimi olduğunu belirtmiştir. Özellikle satış elemanılığı güneyde en çok tercih edilen meslektir. Giyim, aksesuar, hediyelik eşya ve halı gibi ürünlerin satıldığı büyük mağazalarda Ahıska Türkü kadınların erkeklerden daha kolay iş buldukları gözlemlenmiştir (Demirtaş, 2019). Bu durum, turistik meknlerde yabancı dili olan kadınların daha çok tercih edilmelerinden ileri gelmektedir. Demirtaş (2019) ayrıca Ahıskalı aile yapısının, başkalarının evlerinde hizmetli, yaşlı bakımı gibi işlerde kadınların çalışmasını hoş karşılamadığını ve hatta kınadığını bildirmektedir. Bu alışma alanlarının, kayıtsız işçi istihdamına açık olduğunu söylemek mümkündür. Bu sebeple Ahıskalı aileler, göçmenlere yönelik işgücü emeğinin sömürülmesinin bir sonucu olarak çocuklarının yüksek eğitim alması için çaba göstermektedirler (Kahraman ve İbrahimov, 2013).

Eskiden Ahıska Türkü kadınlar genel olarak ev işleri dışında tarım ve hayvancılıkla uğraşsalar da g sonrasında farklı sektörlerde çalışmaya başlamış, eğitim seviyeleri yükselmiş ve ocuk sayılarında düşüş yaşanmıştır (Akkaş, 2017). Ancak yine de Ahıskalı ailelerde ataerkil yapı önemini korumuştur. Ahıska Gazetesi Genel Yayın Yönetmeni Ruşen Mehmetoğlu bir söyleşisinde, Ahıska Türklerinin ataerkil yapısı ile kadınların işgücü piyasasındaki konumunu şu sözleriyle ifade etmiştir:

“Son zamanlarda Ahıskalı kadınların; öğretmenlik, doktorluk, gazetecilik, ğretim yeliği, yazarlık ve hatta iş kadınlığı gibi mesleklerde boy gösterdiklerini görüyoruz. Ancak kadın, profesör de olsa aile içinde erkeğin sözü geçer. Erkek aile içinde yegne söz sahibi olan kişidir. Tabi ki, kadınlar kararlara katılırlar ancak son söz gene de erkeğe aittir. Erkekler ev işlerinde (temizlik, yemek yapma vs.) kadınlara yardım etmez (Yılmaz ve Türk, 2014, 79).”

Bu ifadelerden, Ahıska Türkü kadınların son yıllarda işgücü piyasasında hizmet sektöründe önemli mesleklerde karşımıza çıkabildiği ancak bu itibarlı mesleklere rağmen aile hayatı içerisinde kadınların erkeklerden her zaman geri planda yer aldığı anlaşılmaktadır.

Arı ve Güngör'e (2022) göre Ahıska Türklerinin yoğunlukta yaşadığı batı kentlerinde bayan kuaförleri Ahıska Türkü kadınlardan oluşmaktadır (Arı ve Güngör, 2022). Benzer olarak Çakıcı'nın (2003) gerçekleştirdiği araştırma sonuçlarına göre hizmet sektöründe faaliyet gösteren Ahıska Türkü kadın girişimcilerin büyük çoğunluğu (%43,7) kuaför ve güzellik salonuna sahiptir. Güzellik sektöründe çalışan kişilerin çoğunlukla kadınlardan oluşmasını Baştürk (2015) ataerkil toplumların yaşam koşullarına bağlamaktadır. Nitekim Ahıska Türkleri de ataerkil aile yapısına sahiptir ve Ahıska Türkü kadınların güzellik sektörüne yönelmeleri bu sebeple şaşırtıcı değildir. Dışıl bir sektör olarak bilinen güzellik sektöründe Ahıska Türkü kadınların yer alması, hiç kuşkusuz farklı faktörlere de bağlıdır. Ancak literatüre bakıldığında, Ahıska Türkü kadınların güzellik sektöründe çalışma nedenlerine ve bu sektörde yaptıkları işlerle işgücü piyasasına uyumlarına yönelik açıklayıcı/kapsamlı araştırma yapılmadığı anlaşılmaktadır. Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasında en çok yer aldığı sektörlerden biri olan güzellik ve kişisel bakım sektörü özelinde, Ahıska Türkü kadınların uyum ve sorunlarını bilimsel araştırma yoluyla net bir şekilde ortaya koyabilmek için öncelikle sektörel kavramların açıklanmasına ihtiyaç vardır.

Türkiye'de oldukça yaygın bir hal alan güzellik ve kişisel bakım sektörü, gerek kadınlar, gerekse de erkekler için büyük bir kazanç kapısı olmaya artarak devam etmektedir. Bu sektör, yalnızca sunduğu hizmetlerle değil, ürün satışı ile de ekonomik döngünün bir parçasıdır (Özden, 2019). Bu sektör kapsamında, saç, makyaj, el-ayak-tırnak ve cilt bakımı yanı sıra lazer epilasyon, dolgu-botoks gibi işlemler de yapılabilmektedir. Bu spesifik işlemlerin her biri için ayrı eğitimler sunulmakta, çıraklık, kalfalık ve ustalık belgeleri tahsis edilmektedir. Dolayısıyla bu işlemleri yapabilmek için alanda uzman olmak gerekir (Ticaret Bakanlığı, 2021).

Ahıska Türkleri Kültür ve Yardımlaşma Derneği'nden sözlü olarak alınan ve resmi olmayan bilgilere göre, Ahıska Türkü kadınları, güzellik salonlarında yoğun olarak makyaj uzmanı, el-ayak bakım uzmanı, saç uzmanı veya kaş tasarım uzmanı olarak faaliyet göstermektedir. Makyaj uzmanı (makyöz, makyör veya make-up artist); ciltte görünmesi istenmeyen bölgeleri uygun malzemeler kullanarak gizleyen, yüzü

renklendiren, göz ve dudakların belirginleşmesi için özel teknikler kullanarak boyama yapan kişidir. Saç uzmanı ise saçı şekillendirdiği gibi yıpranmış saçları onarır ve istenilen renge boyar. El ayak bakım uzmanı tırnaklara şekil verip ve onları boyayan, profesyonel araçlarla el ve ayağın hijyenini sağlayan kişiyken, kaş tasarımı uzmanı; dağınık kaşları yüz şekline uygun olarak tasarlayan ve alan kişidir (IIEENSTITU, 2021).

Güzellik ve kişisel bakım sektöründe çalışan Ahıska Tükü kadınlara odaklanan bu araştırma Bursa ilinde gerçekleştirilmiştir. Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasına uyumlarını anlayabilmek için göçmen ili olarak tabir edilen Bursa'nın nüfus ve işgücü yapısına değinmek yerinde olacaktır.

2.3.2. Bursa İşgücü Piyasasının Özellikleri

Bursa ilinin Osmanlı Devleti'nin ilk başkenti oluşu, bu ilin, ticari ve kültürel manada gelişmesine katkıda bulunmuştur. Özellikle ipek böceği yetiştiriciliğine bağlı olarak bu ilde dokuma sanayi oldukça gelişmiştir. Osmanlı Devleti'nin zayıflamaya başlaması, bu bölgede ticaretin zayıflamasına neden olsa da endüstriyel makinelerin kullanımıyla, hammadde üretimi yapılmaya başlanmıştır. Bunun yanı sıra Sanayi Devrimi sonrasında yapılan anlaşmalarla Batı ile ticaret ağının genişlemesi sonucunda, bu ilde gelişen ticaretin sermayedarlarını yabancı kökenli ve azınlık grubun teşkil ettiği bilinmektedir (Ulukan, 2008). Dolayısıyla Bursa'nın ticari faaliyet ekseni büyük bir geçmişe dayanır ve köklü bir yapısı olduğundan bahsedilebilir. Ancak dönemsel, siyasi ve sosyal dönüşümlere bağlı olarak zamanla Bursa'nın nüfus ve ticari yapısında ciddi değişimler meydana gelmiştir. Bursa, Türkiye'nin en çok göçmen barındıran şehirlerinden biri haline dönüşmüştür. Göçmen akışı her geçen gün artmakta ve bölgenin nüfus dengesini değiştirmektedir.

Bursa ilinde 2022 verilerine göre 1.595.869 erkek, 1.598.851 kadın olmak üzere toplamda 3.194.720 kişi yaşamaktadır (TÜİK, 2023b). Bununla birlikte 2021 yılında Bursa'da 54.276 yabancı (26.679 erkek, 27.597 kadın) bulunurken, 2022 yılında 61.150 yabancı (30.324 erkek, 30.826 kadın) bulunmaktadır (TÜİK, 2023b). Bursa ilinin yıllara göre nüfus artış oranları ise Tablo 2'de sunulmuştur:

Tablo 2. Yıllık Nüfus Artış Hızı (%).

Yıllar	Değişim (%)
2007-2008	27,5
2008-2009	16,9
2009-2010	21,3
2010-2011	17,7
2011-2012	13,5
2012-2013	19,5
2013-2014	16,8
2014-2015	19,5
2015-2016	20,5
2016-2017	12,1
2017-2018	9,5
2018-2019	20,4
2019-2020	14,8
2020-2021	14,7
2021-2022	14,8
2022-2023	6,2

Kaynak: TÜİK, 2023

Tablo 2’den yıllık nüfus artış hızının en yüksek 2007’den 2008’e, en düşük ise 2022’den 2023’e geçişte yaşandığı görülmektedir. TÜİK (2023c) verilerine göre son 20 yılda Türkiye’nin nüfus artış hızı ise en yüksek 2020’den (83.6 milyon) 2021’e (85.4 milyon) geçişte, en düşük ise Bursa iline benzer olarak 2022’den (85.3 milyon) 2023’e (85.4 milyon) geçişte olmuştur.

Bursa bölgesinin işgücü yapısına bakıldığında çok çeşitli sektörlerin il genelinde mevcut olduğu, buralarda kadın ve erkeklerin istihdamının sağlandığı görülmektedir. Tablo 3’de, Bursa iline ait temel işgücü göstergeleri sunulmuştur.

Tablo 3. Bursa İli Temel İşgücü Göstergeleri (Bin kişide yüzde (%) oranları).

15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	İşgücü	İstihdam	İşsiz	İşgücüne dahil olmayanlar	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İşsizlik oranı (%)
3.321	1.857	1.693	163	1.527	54.9	50.0	8.9

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2023.

Tablo 3’e bakıldığında Bursa ilinde 15 yaş ve üzeri 3.321.000 kişi olduğu ve bunların yarısından fazlasının (%54,9) işgücüne katılım gösterdiği, istihdam oranının %50,0, işsizlik oranının ise %8,9 olduğu görülmektedir. Bu veriden Bursa ilindeki işsizlik oranının Türkiye’den daha düşük seyrettiği yorumu yapılabilir. Sektör ve cinsiyete göre nüfus dağılımı ise Tablo 4’deki gibidir:

Tablo 4. Sektörlere ve Cinsiyete Göre Bursa İlinde Çalışan Sayıları.

Sektörler	Erkek Çalışan	Kadın Çalışan	Toplam Çalışan
İmalat	217.461	87.077	304.538
Toptan ve perakende ticaret	44.338	26.630	70.967
İdari ve destek hizmetleri faaliyetleri	26.694	8.038	34.732
Ulaştırma ve depolama	17.131	2.736	19.867
Konaklama ve yiyecek hizmetleri	11.163	8.828	19.991
İnşaat	15.610	2.250	17.859
Eğitim	3.171	7.912	11.083
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	4.409	8.254	12.662
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	5.089	2.725	7.814
Diğer hizmet faaliyetleri	2.444	502	2.946
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	2.715	415	3.130
Bilgi ve iletişim	1.406	638	2.044
Madencilik ve taş ocaklığı	1.958	140	2.098
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	911	283	1.194
Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor	972	301	1.273
Gayrimenkul faaliyetleri	1.748	353	2.101
Finans ve sigorta faaliyetleri	925	897	1.822
Genel Toplam	358.143	157.977	516.120

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, 2022.

Bursa ilinde kadın nüfusu (1.574.456) erkek nüfusundan (1.573.362) fazla olmasına rağmen Tablo 4’e bakıldığında, erkek çalışanların sayısının (358.143) kadın çalışanların sayısının (157.977) iki katından fazla olduğu görülmektedir. Tablo 4’den ayrıca Bursa ilinde erkeklerin de kadınların da en çok *İmalat* sektöründe, en az ise *su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetlerinde* çalıştıkları anlaşılmaktadır. Bu verilerden, Bursa ilinde çalışma sektöründe büyük bir çeşitlilik söz konusu olduğu ancak işgücü piyasasının en çok *İmalat* sektörü etrafında şekillendiği söylenebilir.

2.3.3. Bursa İşgücü Piyasasında Ahıska Türkü Kadınlar

Türkiye'nin en gelişmiş 4. ili olan (BEBKA, 2023) Bursa'da kadın çalışanlar, şehrin işgücü piyasasının önemli bir bileşenini teşkil etmektedir. Ahıska Türkü kadınların Bursa ilinde hangi sektörlerde yer aldıklarına ilişkin herhangi bir resmi veri bulunmamaktadır. Ancak literatürde, sınırlı da olsa Bursa ilinde yaşayan Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasındaki konumlarına ilişkin bilgiler mevcuttur.

Bursa ilinde Ahıska Türkü kadınları için çok çeşitli iş fırsatları bulunmaktadır. Bölgeye göç eden kadınlar bir süre kayıtsız olarak konfeksiyon atölyelerinde veya ev ve işyerlerinde temizlikçi olarak çalışmışlardır. Tüm yasal izinler alındıktan sonra Ahıska Türkü kadınları az sayıda da olsa işçi, öğretmen, devlet memuru, girişimci, hemşire, doktor, mühendis ve esnaf gibi vasıflı çalışan sıfatları elde edebilmişlerdir (Arı ve Güngör, 2022). Ancak bunların sayısal istatistikleri henüz araştırma konusu olmamıştır.

Ahıska Türklerinin dayanışma içerisinde hareket eden bir yapıya sahip olmaları, Bursa işgücü piyasasında yer almalarını kolaylaştırıcı bir etkidir. Bursa'ya göç eden Ahıska Türkü kadınlar, kendilerinden önce bölgeye yerleşen diğer Ahıska Türklerinin yardımlarıyla iş bulabilmektedirler. Ancak genel manada Ahıska Türkü kadınların düşük ve orta seviyeli gelire sahip oldukları bilinmektedir (Yılmaz ve Mustafa, 2014).

Türkiye'nin batı illerinde iş ve çalışma alanlarının doğu illerine kıyasla daha yüksek olması, Ahıska Türkü kadınların içgöç yaşamalarına sebebiyet vermiştir (Akkaş, 2017). Öyleki Akkaş'ın (2017) çalışmasının bulgularına göre Erzincan iline yerleştirilen Ahıska Türkü kadınları, Bursa ilindeki bağlantılarını kullanarak bölgeye yerleşmeyi planlamaktadırlar. Bunun yanı sıra Ahıska Türkleri Kültür ve Yardımlaşma Derneği'nden sözel olarak alınan ve resmi olmayan bilgilere göre Türkiye'deki Ahıska Türklerinin yaklaşık olarak %64'ü Bursa ilinde yaşamaktadır ve bunda en etkili faktör, Bursa'nın işgücü piyasa çeşitliliği ve istihdam olanaklarıdır.

Ahıska Türkü kadınların Bursa ilinde çoğunlukla güzellik ve kişisel bakım sektöründe kayıtlı veya kayıtsız olarak çalıştıkları tahmin edilmektedir. Güzellik sektörü, insanlar

kişisel bakıma ihtiyaç duyduğu sürece, varlığını sürdürmeye devam edebilme potansiyeli olan bir iş alanıdır. Bu duruma, yakın geçmişte yaşanan pandemi sürecindeki kapanmalar sırasında, insanların kişisel bakım ihtiyaçlarını gidermek adına, yasakları delerek evlerine berber çağırımları örnek olarak gösterilebilir (NTV, 2020). Mesleğin icrasında dil ve akademik becerilerin çok az aranır olması ve temelde el yeteneğine ihtiyaç duyulması, göç eden ve güzellik ve kişisel bakım sektörünün alt kategorilerinden herhangi birinde uzmanlığı olan Ahıska Türkü kadınların, diğer meslekleri icra eden göçmen kadınlara kıyasla daha avantajlı olduğundan söz edilebilir. Güzellik ve kişisel bakım sektörü Ahıska Türkü kadınların geldikleri ülkelerde büyük oranda gelişim göstermiştir (Osipova ve Kazmina, 2021). Ancak literatürde Ahıska Türkü kadınların bu sektördeki istihdamına ve uyumlarına yönelik gerçekleştirilmiş herhangi bir çalışma mevcut değildir. Bu sebeple güzellik ve kişisel bakım sektöründe çalışan Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasına uyumlarına yönelik araştırmalara ihtiyaç vardır.

Bu bölümde, işgücü piyasası ve uyum kavramları detaylı bir şekilde açıklanmış, Ahıska Türkü kadınların kültürel, yasal - siyasi ve ekonomik uyumları ile uyumu kolaylaştıran ve zorlaştıran faktörler değerlendirilmiştir. Ardından Ahıska Türkü kadınlarının Türkiye ile uyumları açıklanmış, uyumda kültürel benzerliğin ve dilin önemine değinilmiştir. Buna ek olarak işgücü piyasasına uyuma ilişkin bilgiler sunulmuş, genel manada kadınların özel olarak Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasındaki konumları ve yer aldıkları sektörler tartışılmış, güzellik sektörü bağlamında bu araştırmanın katılımcılarının uzmanlık alanlarıyla ilgili kavramlar açıklanmıştır. Son olarak çalışma sahası olan Bursa'nın işgücü piyasası özellikleriyle birlikte Bursa'da yaşayan Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasındaki konumları ve güzellik sektörünün Ahıska Türkü kadınları için önemi özetlenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:

YÖNTEM

Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasına katılım ve uyum süreçlerini ortaya koyan bu araştırmanın yöntemine ilişkin açıklamalar aşağıda sunulmuştur.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın ana eksenini, güzellik ve kişisel bakım sektörüne büyük önem verilen ve bu alanda kapsamlı eğitim programlarının bulunduğu başta Rusya Federasyonu olmak üzere Post Sovyet ülkelerinden Türkiye'ye göç eden Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasına katılım ve uyum süreçlerini incelemektedir (Gladenkova, 2022). Araştırmanın temel amacı, Türkiye'ye göç eden ve Bursa ilinde ikamet eden Ahıska Türkü kadınların, güzellik ve kişisel bakım sektöründe işgücü piyasasına katılım düzeylerini, karşılaştıkları zorlukları ve uyum süreçlerini ayrıntılı bir şekilde ortaya koymaktır. Bu bağlamda, araştırma, Ahıska Türkü kadınların sosyo-ekonomik entegrasyonunu, istihdam edilebilirliklerini, mesleki yeterliliklerini ve sektördeki kariyer gelişimlerini değerlendirmeyi hedeflemektedir. Ayrıca, bu kadınların Türkiye'deki işgücü piyasasında karşılaştıkları kültürel, dilsel ve yapısal engellerin yanı sıra, sosyal ve profesyonel ağlarının işgücü piyasasına katılım üzerindeki etkileri de incelenmektedir. Böylece, bu çalışmanın, Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasındaki deneyimlerini ve uyum süreçlerini daha derinlemesine anlayarak, göç ve istihdam politikalarına yönelik somut öneriler sunması amaçlanmaktadır.

Bu araştırma, daha önce Ahıska Türkü kadınlar özelinde işgücü piyasasına uyumu derinlemesine analiz etmesi bakımından önem arz etmektedir. Nitekim ilgili literatürde özellikle Türkiye'de Ahıska Türklerini konu eden çokça akademik çalışmaya rastlanmaktadır. Bu çalışmalar, göç süreçleri ve zorlukları yanı sıra, göçmenlerin sosyo-ekonomik ve politik sorunlarını gün yüzüne çıkarmaktadır. Bu çalışma ise Ahıska Türkü kadınlarının kendi öz kültürleri, daha önce yaşadıkları eski Sovyet ülkelerinden

edindikleri kültür ile Türkiye’deki yaşam süreçlerinin bir sentezini işgücü piyasası bağlamında sunması bakımından oldukça önemlidir.

3.2. Araştırmanın Problem ve Alt Problemleri

Bilimsel araştırma yöntemine uygun olarak bu araştırmanın problemi; “Türkiye’ye göç eden, Bursa ilinde yaşayan ve güzellik ve kişisel bakım sektöründe çalışan Ahıska Türkü kadınların, işgücü piyasasına katılım düzeyleri, karşılaştıkları zorluklar ve uyum süreçleri nasıldır?” şeklinde belirlenmiştir. Bu problem çerçevesinde araştırmanın alt problemleri aşağıdaki gibidir:

1. Ahıska Türkü kadınlar Türkiye’ye neden göç etmişlerdir?
2. Ahıska Türkü kadınlar, Türkiye’de ne tür zorluklar yaşamışlardır?
3. Ahıska Türkü kadınlar, neden güzellik ve kişisel bakım sektöründe çalışmaktadırlar?
4. Ahıska Türkü kadınların Türkiye’deki eğitim ve iş hayatları nasıldır?
5. Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasındaki durumları ‘göçmen girişimciliği’ bağlamında nasıl açıklanabilir?
6. Ahıska Türkü kadınlar nazarında, göçmenlerin işgücü piyasasına uyumunu kolaylaştırabilecek politikalar nelerdir?
7. Ahıska Türkü kadınlar, mesleklerinden ne derece memnundurlar?
8. Ahıska Türkü kadınlar, geldikleri ülkelerdeki güzellik ve kişisel bakım sektörünü referans aldıklarında sektörün Türkiye’deki durumu nasıldır?

3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Araçları

Bu 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 (Creswell, 2014). Bu yöntemin en yaygın kullanılan tekniklerinden biri olan Fenomenoloji ise, deneyim dünyasının felsefi bir 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 (Smith, 2018) *Deneyimin*, birinci tekil şahıs bakış açısıyla araştırıldığı yaklaşıma *fenomenolojik yöntem* araştırması denir (Ashworth, 2016).

Çoğu başka disiplinlerden oluşan farklı niteliksel yöntemler mevcuttur. Bu yöntemlerin birçok ortak yönü vardır, ancak bazı önemli farklılıkları da söz konusudur. Fenomenoloji, fenomeni deneyimleyen kişinin bakış açısından (yaşanmış deneyim) deneyimin doğasına odaklanan felsefi bir hareket olarak başlamıştır (Creswell, 2014). Bir fenomenolog araştırmacı, deneyimin niteliklerini veya özünü, araştırmacının ilgisini çeken deneyimi yaşayan insanlarla yapılan röportajlar, hikâyeler veya gözlemler yoluyla inceler. Bu çalışmada ise katılımcıların deneyimleri, *görüşme/röportaj* tekniği kullanılarak öğrenilmiştir.

3.3.1. Veri Toplama Tekniği

Görüşme, belirli bir durumda, birinin görüşmeci, diğerrinin ise görüşülen kişi olarak kayda geçtiği, iki kişi arasındaki etkileşim olarak tanımlanır. Bu nedenle görüşme, bir tema veya ortak ilgi alanına giren bir konu hakkında sohbet eden iki kişi arasındaki görüş alışverişidir (Edwards ve Holland, 2013). Genel bir bakış açısıyla görüşme, iki veya daha fazla kişi (görüşmeyi yapan kişi ve görüşme yapılan kişi) arasında, görüşülen kişilerden bilgi almak için soruların sorulduğu bir konuşma türüdür. Sohbetler yoluyla insanlar tanınır, onların deneyimleri, duyguları ve umutları öğrenilir ve içinde yaşanılan dünya anlaşılır.

İki tür görüşme vardır. İlki, küçük sohbetleri, haber alışverişini, anlaşmazlıkları ve kişisel bilgi alışverişini ifade eden günlük konuşmalardır. Bu tür bir görüşme, bir kişinin veya bir grup insanın, konuşmada önceden belirlenmiş bir konuyu başlatması gerekmediği, genellikle gayri resmi olan görüşmedir. Bu tür konuşmaların amacı çoğunlukla grubun sosyal ilişkisini sürdürmektir (Stuckey, 2013). İkinci tür görüşme ise profesyonel bir konuşmadır ve bu sohbetler, gazetecilik röportajlarından, yasal sorgulamalardan, akademik sözlü sınavlardan, dini söylemlerden ve terapötik diyaloglardan nitel röportajlara kadar uzanır. Çoğu durumda ikincisi, belirli bir grup insan veya bir dönem

gerçekleşen olaylar hakkındaki bilgileri elde etmek için kullanılır. Bu tür bir sohbette görüşmenin temel amacı, gerekli bilgiyi elde etmektir. Bu nedenle önceden çok iyi hazırlanmalıdır. Gill ve arkadaşları (2008), nitel bir görüşmenin, bir araştırmacının sorular sorduğu ve aynı anda görüşülen kişileri dinlediği, yanıt verenlerin (görüşme yapılan kişilerin) soruları yanıtladığı bir sohbete dayandığını vurgular.

3.3.2. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada katılımcılardan bilgi toplamak amacıyla görüşme-röportaj tekniğinden faydalanılmış ve görüşmeler sırasında *yarı yapılandırılmış görüşme* formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme, sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan bir veri toplama yöntemidir. Magaldi ve Berler (2020), yarı yapılandırılmış görüşmeyi keşif görüşmesi olarak tanımlamaktadır. Bu araç, görüşülen kişilerin bakış açılarının anketlerde olduğu gibi standartlaştırılmış bir konuşma türünden ziyade, makul bir şekilde tasarlanmış ancak farklı soruları yöneltme konusunda esneklik sağlar. Yapılandırılmış görüşmede resmleştirilmiş, sınırlı bir dizi soru bulunurken, yarı yapılandırılmış görüşme, görüşme sırasında görüşülen kişilerin söylediklerinin bir sonucu olarak yeni soruların öne sürülmesine olanak tanır. Yarı yapılandırılmış görüşmede, görüşmeci genellikle keşfedilecek temalar çerçevesine sahiptir (Magaldi ve Berler, 2020).

Bu araştırma kapsamında demografik bilgiler ve açık uçlu sorular olmak üzere iki boyutta oluşturulan veri toplama aracı, toplanan demografik bilgilerin frekans değerleri, veri toplama aracının nasıl oluşturulduğu ve geçerlilik/güvenilirliğinin nasıl sağlandığı, aşağıdaki başlık altında detaylı bir şekilde anlatılmıştır. Tablo 5'te ise veri toplama aracında yer alan nihai açık uçlu sorular yer almaktadır.

3.3.3. Geçerlilik ve Güvenirlilik

Bu araştırmada kullanılan görüşme formu, kapsamlı literatür taraması yapıldıktan sonra oluşturulmuştur. Literatürde daha önce göç ve sürgüne dair antropoloji ve etnografi araştırmalarında kullanılan sorular derlenmiş ve bu araştırma çerçevesinde incelenmiştir. İlk etapta bir soru havuzu hazırlanmış ve bu sorulardan araştırma için en uygun olduğuna

karar verilen sorular ayıklanarak görüşme formu oluşturulmuştur. Bu sorular arasında ayrıca, bu araştırmanın amacına uygun orijinal sorular da yer almıştır. Daha sonra bu 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. Araştırmacı, yarı yapılandırılmış görüşme gerçekleştirdiğinden, görüşmeler sırasında katılımcıların sorulara verdiği cevapları dikkate alarak ek sorular da yöneltmiştir.

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 - 1.5 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 geçerliliğinin zedelenmesine neden olur (Lincoln ve Guba, 1986). Bu sebeple nitel araştırmalarda katılımcı sayısı 8-20 aralığında tutulmalıdır (Creswell, 2007). Bu araştırmada ise katılımcı sayısı 20 ile sınırlandırılmıştır.

Uzman görüşü, nitel araştırmaların geçerliliğini tespit etmede sıklıkla başvuru en pratik yöntemlerden biridir. Bu yöntemde, gerek görüşme formu, gerekse de verilerin analizi sürecinde okumalar gerçekleştirilerek araştırmacının geçerli çalışma yapmasına destek olunur (Creswell, 2007). Uzman grup okumalarını bitirip detaylı 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 (Creswell, 2007).

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. Araştırmacı, yarı yapılandırılmış görüşme geekleştirdiğinden, görüşmeler sırasında, katılımcıların sorulara verdiğı cevapları dikkate alarak ek sorular da yöneltmiştir. Aynı süreç, verilerin analizi sonrasında yeniden işletilmiş, oluşturulan tema ve kategoriler ile bunlar altında yer alan kodlar uzmanlar tarafından değerlendirilmiş, ayıklanmış ve son halini aldıktan sonra bulguların yazımına geçilmiştir.

Tüm bilimsel araştırmalarda, araştırmacının objektif olması, analiz sırasında kendi duygu ve düşüncelerini bertaraf etmesi, topladığı verileri açık ve şeffaf olarak sunması önemli bir güvenilirlik ölçütüdür (Denzin ve Lincoln, 2005). Bu araştırma, araştırmacının görüşme sırasında yönlendirici olmaktan kaçınması, görüşmeler sırasında izinle ses kaydı yapması, daha sonra bu kayıtları olduğı gibi deşifre etmesi, her bir cevabı titizlikle ele alarak analiz sürecine dâhil etmesi, veri analizine kendi duygu ve düşüncelerini yansıtmaması ve veri kümesiyle birlikte analiz sonuçlarını uzman grupla paylaşıp onay almasına bağılı olarak, güvenilirliğı oldukça yüksek bir çalışmadır. Buna ek olarak bu araştırmanın bulguları, analizle ortaya çıkan temalar kullanılarak oluşturulan başlıklar altında, mevcut literatürle desteklenmiştir. Bu yöntemle, araştırma güvenilirliğine katkı sağlanmıştır. Bir diğerk güvenilirliğı sağlama yöntemi ise Miles ve Huberman'ın (1994) bulduğı formülle elde edilen kodlama güvenilirliğıdir. Bu araştırmada geerliliğı sağlamak amacıyla uzman grupla yapılan görüşme, güvenilirliğı sağlamak için de önemli veriler sunar. Buna göre uzman grup ve araştırmacının kodlaması kıyaslandığında kodlama güvenilirliğı (kodlamalardaki uyum) %92 çıkmıştır. Bu oran %70'in üzerinde olduğundan, araştırmanın çok güvenilir olduğundan söz edilebilir.

Yarı Yapılandırılmış Görüşme formunda yer alan nihai sorular, aşağıdaki gibidir.

Tablo 5. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu.

Sorular	Uyarlama
1 Sizin veya ebeveynlerinizin göç etme ve Bursa'ya yerleşme nedenlerinizden bahsedermisiniz?	Mawa'nın (2018) çalışmasından uyarlanmıştır.
2 Türkiye'ye gelmeden önceki mesleğiniz nedir?	
3 Türkiye'ye gelmeden önce hangi sektörde/işte çalışıyordunuz?	
4 Türkiye'de hangi işlerde çalıştınız?	
5 Şu anda yaptığınız işi kimin aracılığı ile buldunuz?	
6 İş hayatınız sırasında göçmen kimliğinize bağlı olarak (kültür, etnisite, cinsiyet, statü vb) herhangi bir ayrımcı politikayla karşılaştınız mı? Açıklayınız.	Naseem ve Adnan'nın (2019) çalışmasından uyarlanmıştır.
7 İş arama sürecinde hangi konuda kendinizi dezavantajlı görüyorsunuz?	
8 Aşağıdakilerden hangisinin işe girmede yardımcı olacağını düşünüyorsunuz? () İstihdamda devlet desteği () Türkçe dil eğitimin verilmesi () Mesleki eğitimin verilmesi	
9 Sosyal ilişkileriniz ve toplumsal ağlarınız iş bulmanız ve geliştirmeniz için herhangi bir kolaylık/ kaynak sağladı mı?	Gericke ve arkadaşlarının (2018) çalışmasından uyarlanmıştır.
10 Çalıştığınız işten memnun musunuz?	
11 Çalışma saatleriniz ve çalışma şekliniz nasıl? Çalışma saatlerinizin nasıl olmasını isterdiniz?	
12 Geldiğiniz ülkedeki çalışma kültürüyle, Türkiye'deki çalışma kültürü arasında benzerlik ve farklılıklar nelerdir?	Khan-Gökkaya ve Mösko'in (2021) çalışmasından uyarlanmıştır.
13 Güzellik ve Kişisel Bakım sektöründe çalışma nedenlerinizi yetenekleriniz, cinsiyete dayalı iş bölümü ve bölge ihtiyaçları kapsamında açıklarmısınız? Niçin başka bir iş değil de güzellik uzmanlığı?	Ruck'ın (2018) çalışmasından uyarlanmıştır.
14 Türkiye'de güzellik sektöründe çalıştığınız sırada karşılaştığınız zorluklar nelerdir?	Khan-Gökkaya ve Mösko'in (2021) çalışmasından uyarlanmıştır.
15 İş yerine gelen müşterilerinizle ilişkileriniz ve müşterilerinizin sizden memnuniyetleri ne düzeyde?	

Sorular	Uyarlama
16 Sizce kadınlar niçin manikür-pedikür gibi işlerde çalışmayı tercih ediyorlar?	
17 Hangi meslekte çalışmak istersiniz/isterdiniz?	
18 Türkiye’de kendi işinizi kurmak ister misiniz? Evet, ise hangi alanda? Açıklayınız.	
19 Kendi işyerinizi açarken karşılaştığınız sorunlar/kolaylıklar var mıydı?	
20 Sizce, işgücü piyasasına entegrasyonunuzu kolaylaştırmak için hangi sosyal politikalara (düzenlemelere) ihtiyaç var?	Khan-Gökkaya ve Mösko’in (2021) çalışmasından uyarlanmıştır.
21 Çalışma koşulları ve aldığınız ücretten memnun musunuz?	McGinnity ve arkadaşlarının (2018) çalışmasından uyarlanmıştır.
22 Evliyseniz eşinizin eğitim durumu ve işi nedir? Eşinizin yaptığınız işe yönelik tepkileri nelerdir? (destek, eleştiri vb.)	
23 Türkiye’de çalışan Ahıska Türkü kadınların güzellik sektöründe yoğunlaşmasını nasıl açıklarsınız? Bu konuda Türkiye’deki yerleşik çalışanlara kıyasla, sizlerin avantaj ve dezavantajlarının neler olduğunu düşünüyorsunuz?	

3.4.Araştırmanın Katılımcıları

Nicel araştırmaların, pozitivist paradigma çerçevesinde yürütülmesi ve sosyal bilim alanları kapsamında düşünüldüğünde, beşerî pek çok duygu, düşünce ve ihtiyacı tam manasıyla yansıtamadığı eleştirisiyle, nicel araştırmalara bir tepki olarak ortaya çıkmış olan nitel araştırmalar, insan hayatını daha yakından tanıma ve inceleme fırsatı sunmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu sebeple nitel araştırmanın özellikle veri toplama sürecinde, araştırmacıya büyük sorumluluklar düşmektedir. Hiç şüphesiz bu sorumlulukların en önemlisi, araştırmanın yapıldığı alanın, diğer bir deyişle örneklem grubun özelliğiyle ilgilidir. Marshall ve Rosmann (1999) bu özellikleri şu şekilde sıralar:

1. Araştırma amacıyla alana dâhil olunabilir.
2. Araştırma yapılan alanda, araştırma konusu için zengin bilgiler yer alır.
3. Araştırmacı ile katılımcı arasında etkili ve güvene dayalı bir ilişki kurulur.
4. Alandan toplanan verilerden elde edilen bulgular geçerlidir.

Bu araştırma kapsamında, yukarıda yer alan dört madde dikkate alınarak alan ve örneklem grubu belirlenmiştir.

Nitel araştırmalarda, nicel araştırmalardaki kadar büyük bir örneklem grubunu araştırmaya dâhil etmek mümkündür değildir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Nitel çalışmalarda derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmesi, araştırmacının genelde görüşme ya da gözlem gibi teknikleri kullanması ve verileri tek başına toplaması, özellikle yarı yapılandırılmış ya da yapılandırılmamış görüşmelerde, verilen cevaplara göre yeni sorular türetilerek katılımcıya yöneltilmesi, görüşmelerin minimum yarım saat sürmesi, birebir görüşmeler yapılması, nicel araştırmalarda kullanılan ölçeklerde olduğu gibi sorulan sorulara kısa cevaplar verilememesi, katılımcı gruba ulaşmanın zorluğu, katılımcılardan toplanan verilerin hacminin büyük olması, bu verilerin analizinin, tekrar tekrar okumaya bağlı olarak uzun zaman alması gibi nedenler, nitel araştırmalarda örneklem sayısını kısıtlamaktadır (Creswell, 2014). Hatta öyle ki sadece bir kişi bile nitel bir çalışmanın örneklemini oluşturabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bununla birlikte nitel araştırmaların odak noktası, hiçbir zaman örnekleme evrene genellemek değildir (Güler, Halıcıoğlu ve Taşkın, 2013). Nitel çalışmaların birincil kaygısı, evrenin bir alt tabakasını temsil eden grubun zenginliğini, farklılığını, çeşitliliğini ve aykırılığını ortaya koymak ve bütüncül bir perspektif elde etmektir (Goetz ve LeCompte, 1984). Cropley'e (2002) göre nicel araştırmalarda sayısal analizler örneklem grubun sayısını belirlerken, 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.

Bu kapsamda, örneklem belirleme aşamaları aşağıdaki gibidir:

1. Araştırmacı ilk olarak, çalışma konusuyla ilgili ölçütler belirlemiştir. Buna göre örneklem gruba dâhil olan kişiler, (i) kadın ve (ii) güzellik ve kişisel bakım sektöründe; makyaj uzmanı, el-ayak bakım uzmanı, saç uzmanı veya kaş tasarım uzmanı olarak çalışanlardan seçilmiştir. Bu sebeple araştırmada *ölçüt örnekleme* tekniğinden faydalanılmıştır.

2. Çalışma konusuyla doğrudan ilgili olan kişilere ulaşmak ve Ahıska Türkleri hakkında geniş bilgi elde etmek amacıyla, *DATÜB* merkez ofis yetkilileri, Bursa ofis temsilcileri ve *Ahıskahılar Kültür, Dayanışma ve Yardımlaşma Derneği* (AKDYD) başkan ve yetkilileri ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu sebeple araştırmada kullanılan örnekleme yöntemlerinden bir diğeri, örneklem grup hakkında daha zengin bilgiler edinilebilmesi ve belirlenen konu hakkında derin çalışmalar yürütülmesini sağlayan (Patton, 1987) bir teknik olan, *amaçlı örnekleme* yöntemidir.
3. Belirlenen ölçütler çerçevesinde kurumların tavsiyesi ve kapsamlı araştırmalar, *küme örnekleme* tekniğinden faydalanılmasını da sağlamıştır. Küme örneklemede, evrenin hacminin çok büyük olması ve konuyu ilgilendiren insanların çok çeşitli yörelerde yaşaması durumunda, evren, benzer gruplara ayrılır (Tashakkori ve Teddlie, 2010). Bu çalışma çerçevesinde, Türkiye'ye göç etmiş olan Ahıska Türkleri evreni temsil ederken, küme örneklemede evren tabakalara ayrılmış ve Bursa ilinin bazı ilçelerindeki gönüllü katılımcılara ulaşılmıştır.
4. Veri toplama aşamasında ilk etapta, ulaşılan katılımcılara araştırmanın ölçütleri söylenmiş ve bu kriterlere sahip olan başka kimlerle görüşülebileceği sorusu yönetilmiştir. Onlardan alınan tavsiyelerle de farklı katılımcılara ulaşılabildiğinden, *kartopu örnekleme* tekniğinin de araştırmanın belli bir kısmında kullanıldığından söz edilebilir. Kartopu örneklemede, ulaşılan gönüllü bir katılımcının yardımına başvurularak araştırma konusuyla doğrudan ilgili olan başka insanlara ulaşılır (Creswell, 2014).
5. Tüm bu çalışmalar neticesinde araştırma Bursa ilinin; Yıldırım, Gürsu ve Nilüfer ilçelerinde yaşayan Ahıska Türkü kadınlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya, kişisel bakım ve güzellik sektöründe hem kendi hesabına bağımsız çalışan hem de işçi statüsünde çalışan kadınlar katılmıştır.

Çalışmada toplamda 20 katılımcıya ulaşılmış, her bir katılımcıyla 1 – 1.5 saat aralığında süren görüşmeler yapılmıştır. Ancak veri toplama süreci, örneklem grubun aktif ve yoğun

çalışan kişilerden oluşmasına bağlı olarak, görüşme sürelerinin toplamıyla sınırlı değildir. Bu kişilerden randevu alınması, bazen randevuların son anda iptal edilmesi, görüşmeye hazırlığın katılımcı kaynaklı olarak uzun sürebilmesi, görüşmeler sırasında ses kaydı alınması ve bu kayıtların daha sonra deşifre edilmesi oldukça uzun zaman almıştır.

Çalışmada katılımcılar K1-K2-K3... K20 şeklinde isimlendirilmiştir. Aşağıdaki tabloda, katılımcılara ait demografik verilerin de bulunduğu betimsel istatistik verileri yer almaktadır.

Tablo 6. Örneklem Gruba Ait Demografik Bilgiler.

Demografik Bilgiler	Kategoriler	Frekans (N)
Yaş	15-24	6
	25-34	8
	35-44	5
	45-55	1
Eğitim durumu	Lise	17
	Lisans	3
Medeni durum	Evli	12
	Bekâr	3
	Boşanmış	4
	Dul	1
Çocuk sayısı	Yok	5
	1	2
	2	8
	3	5
Hanede yaşayan kişi sayısı	2	2
	3	4
	4	3
	5 ve üzeri	11
Hanede çalışan kişi sayısı	Sadece ben	5
	2	14
	4	1
Yabancı dil bilgisi	Var	17
	Yok	3
Bilinen diller	Rusça	16
	İngilizce	4
	Ukraynaca	3
	Özbekçe	2

Demografik Bilgiler	Kategoriler	Frekans (N)
	Kazakça	2
	Azerice	5
	Gürcüce	1
	Türkçe anlıyor ve konuşabiliyorum	1
	Türkçe anlıyor ve konuşabiliyorum ama yazamıyorum	1
Türkçe dil yeterliliği	Türkçe anlıyor, konuşuyor ve yazabiliyorum	18
	2 – 4 yıldan az	3
	4 – 6 yıldan az	3
	6 – 8 yıldan az	3
	8 yıl ve üzeri	11
	2 – 4 yıldan az	4
	4 – 6 yıldan az	2
	6 – 8 yıldan az	5
	8 yıl ve üzeri	9
	İşveren	10
	İşçi	7
	Stajyer	2
	Serbest Çalışan	1
	1 yıldan az	8
	1 – 3 yıldan az	7
	3 – 5 yıldan az	3
	5 – 7 yıldan az	1
	7 yıl ve üzeri	1
	5.000 TL'den az	5
	5.001 – 7.500 tl	6
	7.501 – 9.500 tl	2
	9.501 ve üzeri	7

Tablo 6’da yer alan bilgilere göre araştırmaya en çok 25-34 yaş aralığında (8 kişi), lise mezunu (17 kişi), evli (12 kişi), 2 çocuk sahibi (8 kişi), hanede 5 ve üzeri kişiyle yaşayan (11 kişi), hanede kendinden ayrı çalışan en az 1 kişi olan (14 kişi), yabancı dil bilgisi sahibi (17 kişi), Rusça bilen (16 kişi), Türkçe anlayan, konuşan ve yazabilen (18 kişi), 8 yıldan fazla süredir Türkiye’de yaşayan (11 kişi), 8 yıldan fazla süredir Bursa’da bulunan (9 kişi), işveren statüsünde bulunan (10 kişi), son iş yerinde 1 yıldan az süredir bulunan (8 kişi) ve 9.501 tl ve üzerinde kazancı olan (7 kişi) kişiler katılmıştır.

Araştırmanın gerçekleştirildiği dönemde net asgari ücret 5.500,35 TL, 1 ABD doları ortalama olarak 18.6 TL seviyesinde işlem görmektedir.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma Bursa ilinde yaşayan, kişisel bakım ve güzellik sektöründe çalışan Ahıska Türkü kadınları kapsamaktadır. Çalışma;

1. 20 kadın katılımcı,
2. 20 katılımcının, kendilerine yöneltilen açık uçlu sorulara verdikleri cevaplar,
3. Kişisel bakım kapsamında makyaj, el-ayak bakım, saç bakım ve tasarım, kaş tasarım branşlarıyla sınırlıdır.

3.6. Veri Toplama Süreci ve Zorluklar

Türkiye'ye göç eden güzellik ve kişisel bakım sektöründe çalışan Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasına uyum süreçlerini ortaya koymak ve uyum düzeyleri hakkında bilgi edinmek amacıyla gerçekleştirilen bu araştırma için öncelikle Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Etik Kurulundan araştırma izni alınmıştır. Yasal izin sonrasında araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen ölçütlere uygun katılımcıları bulmak için *DATÜB* merkez ofis yetkilileri, Bursa ofis temsilcileri ve Ahıskalılar Kültür, Dayanışma ve Yardımlaşma Derneği başkan ve yetkilileri ile görüşmeler yapılmış ve veri toplama sürecinde destekleri alınmıştır. Ardından sahaya inilmiş ve gönüllü katılımcı aranmıştır. Katılımcılara, çalışmanın amacı anlatılmış ve araştırmaya katılmaları için rızaları alınmıştır. Bu meyanda katılımcılarla randevu saatleri belirlenmiştir. Ancak araştırma sırasında yaşanan en büyük zorluk, katılımcıların yoğun çalışmasına bağlı olarak randevu tarih ve saatini belirlemek olmuştur. Her bir görüşmenin en az 1 saat sürdüğü göz önünde bulundurulduğunda, katılımcıların gün içerisinde (mesai saatleri içerisinde) araştırmacıya zaman ayırmaları zorlaşmıştır. Bu sebeple katılımcıların bazısıyla iş saatleri dışında, bazısıyla ise tatil günlerinde görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bunun yanı sıra katılımcıların hepsi her ne kadar Türkçe bilseler de neredeyse tamamında yanlış cevap verme veya sorulan soruları doğru anlayamama noktasında tedirginliklerin

olduğu, görüşmeler sırasında anlaşılmıştır. Bu görüşmeler 01.10.2022 - 09.11.2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Görüşmeler sırasında, katılımcıların da rızası alınarak ses kaydı yapılmış, daha sonra bu kayıtlar deşifre edilerek metin haline dönüştürülmüştür. Tüm veriler toplandıktan sonra her bir sorunun altına verilen tüm cevaplar yazılmış ve analize hazır hale getirilmiştir.

3.7. Veri Analizi Süreci

Bu araştırmada verilerin analizi için nitel araştırmada veri analizi yöntemlerinden biri olan *içerik analizi* tekniğı kullanılmıştır. İçerik analizi, genellikle metin tabanlı veriler için yapılır. Bu veriler sözlü etkileşimlerin yazılı transkriptleri veya yazılı biçimde oluşturulan belgeleri kapsar. İçerik analizi ayrıca, resim, fotoğraf ve diğer medya türleri için de kullanılabilir. Genel bir ifadeyle içerik analizi, bir veri setindeki farklı metinlerin içeriğinin bütüncül bir özetini üretir. İçerik analizinde tümevarımsal olarak, metinlerin derinlemesine okunması kritik bir özelliktir. İçerik analizinde frekansları hesaplamak veya farklı içerikler arasında istatistiksel korelasyonlar bulmak için var olan içerik öğelere ayrılır. Buna genel olarak *tematik analiz* denilmektedir (Krippendorff, 2004).

Tematik analiz, "kodlama" olarak bilinen bir süreci içerir. Her görüşme transkripti veya belgesindeki metinleri benzer metin parçalarına ayırmak ve bir araya getirmek için kategoriler ve temalar belirlenir (Vaismoradi vd., 2013). Veriler, gerçek içeriğe dayalı olarak kodlama işlemi sırasında geliştirilir. Kodlar, araştırmacı tarafından, verilerin kendisinde olduğu gibi belirlenir (Bennett vd., 2019). Her belge/transkript birkaç kez kodlanır ve her seferinde daha rafine kodlar elde edilir. Çünkü kodlama tümevarımsaldır ve analiz edildikçe verilerin yeni yönleri keşfedilir. Yinelemeli kodlama, tanımlanan kodların yanlış olup olmadığını kontrol etmek için hayati bir adımdır. Önceki kodlama turlarında kaçırılan kodlar, yeniden keşfedilebilir.

Bu çalışmada ise üç ayrı kodlama süreci gerçekleştirilmiş ve daha sonra araştırma konu, kapsam ve amacıyla birlikte veri kümesi ile bu kümeden elde edilen tema, kategori ve kod tablosu, alanda uzman üç kişiyle paylaşılmış ve kod tablosuna son hali verilmiştir.

Çalışmanın betimsel istatistik bölümü için MS Office Excel programından faydalanılmış ve hesaplamalar yapılmıştır. *Tema* ve *kategori* isimleri ile birlikte, kategoriler altında yapılan yorum sayısını belirten *kod frekans* değerlerinin yer aldığı tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 7. Temalar ve Kategoriler.

Tema	Kategori	Kod Frekansı
Türkiye’ye göç etme nedenleri	Ayrımcılık ve dışlanma	19
	Türkiye’yi Özvatan bilme	15
	Yaşam standartları (eğitim, sağlık, güvenlik, gelir vb)	15
	İnsani ilişki ağı	10
	Kültür ve inanç birlikteliği	6
Türkiye’de karşılaşılan zorluklar	Türkiye’de güzellik ve kişisel bakım sektörüne yönelik zorluklar	22
	İş arama sürecindeki dezavantajlar	19
	Eğitim ve iş hayatında ayrımcı davranışlar	15
Güzellik ve Kişisel Bakım Sektöründe çalışma nedenleri	Çalışma koşulları, uluslararasılık ve maddi getiri	45
	Kadınların manikür-pedikür işlerinde çalışmayı tercih etme nedenleri	31
	İlgi, yetenek ve başarı	30
	Alınan nitelikli eğitim	13
	Bireysel, ailesel ve kültürel nedenler	11
	Ekonomik nedenler	6
	Sadece kadınlara hizmet verilmesi	3
	İş hayatında sosyal destek	47
Türkiye’de eğitim ve iş hayatı	Çalışma izin durumu	9
	Güzellik sektörüyle ilgili Türkiye’deki eğitim	8
Göçmen Girişimciliği	Türkiye’de iş kurma	20
Türkiye işgücü piyasası	Türk yetkililerden iş hayatına yönelik talepler	31
	Entegrasyon için gerekli politikalar	23
Mesleki memnuniyet	Çalışma saatleri memnuniyeti	23
	Arzu ve tutkular	21
	Çalışma koşulları ve ücret memnuniyeti	21
	Müşteri ile ilişkiler ve karşılıklı memnuniyet	20
	Genel iş memnuniyeti	20
	Çeşitli faktörler açısından geline ülke - Türkiye kıyaslaması	37
Sektörel kıyaslama	Karşılaşılan zorluk veya kolaylıklar	12
Toplam		552

Tablo 7’den de anlaşılaçağı üzere, verilerin içerik analizi – tematik analizi sonucunda toplamda 8 tema, 29 kategori ve 552 kod elde edilmiştir. Çalışmanın bulguları, analiz sonucu elde edilen temalar, içerdiği kod ve kategoriler çerçevesinde ne çıkan başlıklar altında dördüncü bölümde yorumlanmıştır.

Tablo 7’de yer alan verilere ek olarak, katılımcılara, Türkiye’ye gelmeden önceki meslekleri ve çalıştıkları sektörlere yönelik bir soruya verilen cevaplar da analiz edilmiş ve betimsel nitelikte cevaplar alındığından bu bölümde değerlendirilmiştir. Soruya verilen açık uçlu cevaplara bakıldığında, 4 kişinin kuaför, 1 kişinin ğretmen, 3 kişinin hemşire/ebe, 1 kişinin muhasebeci, kalan 10 kişinin ise herhangi bir mesleğinin olmadığı anlaşılmaktadır. Bir kişi ise tarlada çalıştığını ifade etmiştir. Dolayısıyla katılımcıların Türkiye’ye gelmeden önce çalıştıkları sektörler; (a) güzellik, (b) eğitim, (c) sağlık, (d) hizmet ve (d) tarım şeklinde dir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM:

ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRME

Göçmen bir grubun işgücü piyasasına uyumlarını değerlendirmek, göç olgusu ve göçmen statüsünü tüm yönleriyle ele almayı gerekli kılar. Hiç şüphesiz her göçmenin ortak olarak deneyimlediği zorluklar veya elde ettiği fırsatlar vardır. Ancak bireysel/toplumsal özellikler, bir gruba yönelik belirlenmiş politikalar, hedef ülkenin nitelikleri gibi faktörler, bu zorlukların ve fırsatların sınırlarını aşabilir, göçmenleri daha avantajlı ya da dezavantajlı duruma getirebilir. Spesifik olarak bu çalışmada Türkiye’de güzellik ve kişisel bakım sektöründe çalışan Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasına uyumları araştırıldığından; göç süreçleri, bireysel/toplumsal özellikler, menşe ülke kültürü, hedef ülkede göçmen pratik ve politikaları gibi argümanlar ön plana çıkmaktadır.

4.1. Ahıska Türkleri İçin Göç, Kanıksanmış Bir Kader mi?

Araştırma verilerinden elde edilen ilk tema “Göç etme nedenleri”dir. Bu tema, araştırmanın birinci alt problemi olan “Ahıska Türkü kadınlar Türkiye’ye neden göç etmişlerdir?” sorusuna cevap vermektedir. Göçmenlerin göç etme nedenlerine bakıldığında, ayrımcılığa uğrama, dışlanma ve daha iyi yaşam standartlarına sahip olma gibi baskı ya da olumsuz koşullardan kurtulma temeline dayanan arzuların yanı sıra, bunların ötesinde, daha müspet olarak nitelendirilebilecek ve Türkiye Cumhuriyeti Devleti özelinde değerlendirilebilecek; insani ilişki ağı, kültür ve inanç birlikteliği, Türkiye’yi Özvatan bilme düşüncelerinden doğan bir göç arzusunun varlığı da dikkat çekmektedir. Tarih boyunca insanların neden göç ettikleriyle ilgili çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Geçmişten günümüze her ne kadar dünya düzeninde büyük değişimler yaşansa da göçün her dönem benzer nedenlere bağlı olarak gerçekleştiği söylenebilir. Nitekim 1871 yılında Birleşik Krallık’ta hazırlanan bir rapora göre insanlar, ticari alanda daha çok gelişmiş olan, kendi bilgi ve yeteneklerini daha iyi sergileyebilecekleri ve bundan para kazanabilecekleri bölgelere göç etme eğilimi gösterirler (Ravenstein, 1885). Bu bulgu, insanların daha iyi yaşam standartları arayışının bir sonucu olarak göç ettiklerinin bir göstergesidir. Ravenstein’a (1889) göre bu iyicil nedenlerin ötesinde

zulüm ve baskı, göç etme akımını güçlendirmektedir. Ahıska Türkleri'nin tarihlerine bakıldığında; zulüm, baskı veya zorla yerinden edilme yanı sıra, daha iyi iş ve yaşam imkânlarına sahip olma nedenlerinin de göç etmede etkili olduğu görülmektedir. Katılımcılardan K14 “*Rusya’da da Ukrayna’da da seni kendileri gibi görmüyorlar, büyük bir ayrımcılığa uğruyorsun.*” derken, slav kökenli bu iki devlette yaşadığı baskıya vurgu yapmıştır. K5 de “*Sen Rus değilsin, sen Türksün konuşmaları oluyordu*” derken, etnik ayrımın baskı unsuru olduğuna dikkat çekmiştir. Rusya veya Ukrayna gibi slav kökenli topraklarda Türk olduğu için dışlandığını ifade eden göçmenlerin söylemleri, dışlanmada etkili olan temel faktörün *etnik köken* olabileceğini düşündürse de Kazakistan’dan göç eden K9’un “*Sürekli sen Türksün, burada ne işin var, kendi memleketinize neden gitmiyorsunuz diyorlardı.*” sözleri bu tezi çürütmektedir. Öyle ki Kazakistan, Türk kökenli bir devlettir. Gelineen ülkede ayrımcı politikalar hüküm sürerken, varılan nokta olan Türkiye’de, daha önceki ayrımcı davranışların malzemesi olan “farklı etnik köken” sembolünün aksine, birlikteliğin yaşanması, Lee’nin (1966) “İtme-Çekme Kuramı” çerçevesinde açıklanabilir. Nitekim Türkiye, Türk-İslam kökenli olan göçmenler için çekici unsurlara sahip bir ülkedir (Parla, 2023). Sadıkoğlu’na (2011) göre Osmanlı Devletinin devamı olan Türkiye Cumhuriyeti devletine kalan en büyük miras, dış politikada kucaklayıcı bir bakış açısına sahip olmaktır. Özellikle Soğuk Savaş sonrasında Türk ve İslam dünyasının karşı karşıya kaldığı meydan okuma, Türkiye Cumhuriyeti devleti yönetimini ve vatandaşlarını, özellikle Türk ve Müslüman olanlara karşı daha birleştirici bir üsluba sevk etmiştir (Oğuzlu, 2012).

1956 yılında Sovyetler Birliği tarafından alınan “Yüksek Sovyet Kararında” Ahıska Türklerinin Ahıska’ya asla yerleşemeyecekleri ifade edilmiştir. Ahıskalılar bu karardan sonra, Gürcistan sınırları içindeki başka yerlerde yaşamalarına yönelik Gürcistan SSC Bakanlığı’ndan talepte bulunsalar da Bakanlık, Ahıskalıların SSCB’nin Gürcistan dışındaki herhangi bir yerinde ikamet edebileceklerini söylemiştir (Uravelli, 2011). Bu karar sonrasında Ahıskalılar, bitmeyen bir göç hikâyesinin başkahramanı olmuşlardır. Özvatanlarında yaşayamayan ve iki defa sürgüne tabi tutulan Ahıskalılar, bugün hala endişe ile yaşamakta ve bu duygu, onları herhangi bir yerde kalıcı olmaktan veya geleceğe yönelik plan yapmaktan alıkoymaktadır (Erten, 2014).

Araştırma kapsamında 12 katılımcı, Türkiye'yi kendi vatanı gibi benimsediğini ifade etmiştir. K2'nin: *"Türk olduğumuz ve burası bizim vatanımız olduğu için geldik."* ve K19'un *"Burası bizim vatanımız, bu yüzden vatanımıza geldik."* şeklindeki söylemleri bu amacı net bir şekilde ortaya koymaktadır. K1 ise *"Rusya'da bir ayrımcılığa uğramasaydım da Türkiye'ye Özvatanımız olduğu için gelmek isterdim."* sözleriyle, Türkiye'ye göç etmelerinin asıl nedeninin geldiği ülkede yaşadığı ayrımcılık değil, Türkiye'yi Özvatan olarak görmesi olduğunu ifade etmiştir. Ancak K14: *"Türkiye'de çocuklarımın özgürce, dışlanmadan ve bir yabancı olarak görülmeden büyümelerini istediğim için taşındık."* ifadeleriyle, göç etmesinin nedeni olarak, Özvata dönmeye arzusundan önce, geldiği ülkedeki ayrımcılığa dikkat çekmiştir. Aynı katılımcı, Türkiye'ye olan bağlılığını, diğer yorumlardan farklı olarak *"Çocuklarımın kendi ülkesinin (Türkiye) marşını bilmelerini ve söylemelerini istiyordum."* demiştir. Ahıska Türkleri, Türk toplulukları içinde, kendine ait bir yönetimi olmayan tek topluluktur (Ganiyeva, 2012). Buna bağlı olarak ulusal bir marşı da mevcut değildir. Yapılan çevrimiçi taramada Ahıska Türklerinin toplantılarında Türk Bayrağının öne çıktığı görülmüştür. Bununla birlikte Ahıska Türklerine ait olan ve Oğuz Türklerinin sembolü olan ay – yıldız temasına benzer iki bayrak, Mesket Türklerine atfedilmiştir. Yapılan taramada Ahıska Türklerine ait neden iki bayrak olduğuna ilişkin herhangi bir akademik bilgiye rastlanılmamıştır.

Ahıska Türklerin Türkiye'ye göç etmelerinde etkili olan bir diğer faktör "İnsani ilişki ağıdır". 10 katılımcının yorumunun yer aldığı bu kategori, aslında göç kuramlarından biri olan "Network (Ağ) Kuramı"ni doğrulamaktadır. 4 katılımcı evlilik dolayısıyla Türkiye'ye geldiğini ifade ederken, K1 bunların aksine *"Eşim Türkiye'ye gelmek istemediği için ondan boşanıp geldim."* demiş ve Türkiye'ye gelmek pahasına eşinden boşandığını ifade etmiştir. Başka bir katılımcı ise eşinden boşandıktan sonra ailesinin yanına, Türkiye'ye geldiğini söylemiştir. 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. Aydıngün ve Aydıngün (2014) tarafından gerçekleştirilen etnografik bir çalışmanın bulgularına göre Ahıska Türkleri, akrabalık ilişkilerine son derece önem veren, onlardan kopmamak için çaba sarf

eden ve birbirlerine her alanda destek olan bir halktır. Dolayısıyla Ahıska Türklerinin, akrabalarıyla birlikte olmak için göç etmeleri şaşırtıcı değildir.

Her insan/millet, göç ettiği ülkede asimile olmaktan çekinebilir (Yılmaz, 2014). Ahıskahılar ile Türk halkı kültürel ve dinsel açıdan benzerliğe sahip olduğundan Ahıskahıların Türkiye’de asimile olmak gibi bir endişesi söz konusu değildir. Nitekim K7 bunu: *“Hristiyanların içinde değil, Müslüman topraklarında yaşamak istedik.”* sözleriyle inanç perspektifinde açıklarken K14: *“Çocuklarımın Türk kültürü ile büyümelerini istiyordum.”* şeklinde kültür faktörüyle açıklamıştır. Yılmaz ve Mustafa (2014) tarafından Ahıska Türklerinin uyum sorunlarına ilişkin Bursa ilinde gerçekleştirilen araştırmaya göre Ahıska Türklerinin Türkiye’ye (Bursa) göç etmesinde, çocuklarının Türk kültürüyle yetişmesine dair arzusu etkilidir.

Göç, insan doğasına uygun bir gerçekliktir (Nas, 2022). İnsan, doğası gereği hep daha iyi şartlarda yaşamak ister. Bu sebeple bu çalışmada göçü, yalnızca Ahıska Türklerinin sürgünü bağlamında ele almaktan ziyade, insani güdülerin bir yansıması olarak değerlendirmek yerinde olacaktır. Öyle ki katılımcılar da bu minvalde hareket ettiklerini net bir şekilde ortaya koymuşlardır. Yaşam standartları (eğitim, sağlık, güvenlik, gelir vb) bu tema altında yer alan bir kategori olmuştur. K8: *“Daha iyi yaşam standardı ve daha iyi imkânlar için geldik.”* derken K18 de: *“Azerbaycan’daki yaşam çok zor olduğu ve gelirimiz çok düşük olduğu için taşındık.”* şeklinde göç etme niyetini ekonomik nedenlere bağlamıştır. Bununla birlikte K12, eşinin İstanbul Teknik Üniversitesi’nde Bilgisayar Mühendisliği bölümünü okuduğuna vurgu yaparak göç etmelerini daha kaliteli bir eğitim ve statü ihtiyacına bağlamıştır. Tüm bunların ötesinde, her insanın birincil ihtiyacı olan can güvenliğini sağlamak için de göç edildiği, gelen cevaplar arasındadır. K20, bugün hala izleri süren Rusya-Ukrayna Savaşı’nı işaret ederek: *“Ukrayna’daki savaştan dolayı çocuklarımı alıp geldim.”* demiştir. Özetle Ahıska Türkü kadınlar, pek çok faktöre bağlı olarak göç etmişlerdir. Ahıska Türkü kadınların göçlerinde, işgücü piyasasında daha fazla var olma ve kazanç elde etme çabaları mikro (bireysel), kültür ve inanç birlikteliği, ayrımcı politikalar, baskı ve zulümden kaçma makro (devletlerarası), insani ilişki ağı ise mezzo (aile içi) düzeyde açıklanabilir (Demirbilek, 2016; İnce, 2019).

4.2. Umuda Yolculuğun Öteki Yüzü: Diasporada Yaşanan Zorluklar

Yönetici otoriteler tarafından istenmeyen unsurlara karşı köklerinden koparılmanın bir tür kasıtlı cezalandırma olduğu eski çağlardan farklı olarak, ekonomik küreselleşme, tiranlık, ağır insan hakları ihlalleri, savaş ve kutuplaşmanın hâkim olduğu modern çağımızda sürgün, insanların kitlesel göçü biçimini almıştır. İnsanlar çoğunlukla ellerinde olmayan sebeplerle göç etmek zorunda kalmaktadırlar. Bu yolculuk var olan zorluktan umuda doğru olsa da diasporadaki gruplar yeni gerçekliklerle, yeni fırsatlarla ve yeni zorluklarla karşı karşıyadır. Yerinden edilmiş grubun kendini yeniden yaratma olanağını yakalayıp yakalayamayacağı ise ilk etapta maddi güce bağlıdır (Mossallanejad, 2007). Umuda yolculuk yapan göçmenlerin maddi güç elde etmesinde belirli parametreler söz sahibidir ve bunların pürüzsüz işletilmesi, göçmenin, önyargı ve ayrımcı davranış ve politikaların berisinde hareket etmesine bağlıdır.

Çalışmada ortaya çıkan “Türkiye’de karşılaşılan zorluklar” teması, araştırmanın ikinci alt problemi olan “Ahıska Türkü kadınlar, Türkiye’de ne tür zorluklar yaşamışlardır?” sorusuna cevap vermektedir. Bu araştırma kapsamında, katılımcılara sorulan Türkiye’ye göç ettikten sonra yaşadıkları zorluklara ilişkin sorulara alınan cevaplar analiz edildiğinde, Ahıska Türkü kadınların yaşadıkları zorlukların başında “ayrımcı davranışlar” olduğu görülmüştür. Göçmenlere yönelik ayrımcılık, göçmenlerin belirli bir alanda yerli bireylere göre farklı muamele görmesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Acolin vd., 2016). Klasik ekonomik literatür, ayrımcılığın iki türü veya kaynağı olduğunu savunur. Birincisi, belirli gruplara karşı bireysel önyargıya ve zevke dayalı ayrımcılıktır. Bu önyargı, belirli bir kişi veya grubun herhangi bir kişi veya gruptan hoşlanmamasından kaynaklanmaktadır. İkinci ayrımcılık türü olan istatistiksel ayrımcılık ise grup üyeliğiyle ilişkili olan ve belirli özelliklere dayalı ayrımcılıktır (Esses, 2021). Örneğin, göçmenlerin gelir düzeyleri yerli bireylere göre daha düşükse, ev sahipleri istatistiksel ayrımcılığı kullanarak göçmenlerin kira ödememe riskinin daha yüksek olduğunu varsayabilir. Benzer şekilde, eğer göçmenlerin dil akıcılığı zayıfsa, bu, onların iş performanslarını etkileyebilir. İstatistiksel ayrımcılığın bir gruptan hoşlanmamaya değil, grup üyelerinin belirli bir alandaki performansına ilişkin beklentilere dayandığı ileri sürülmektedir. Bununla birlikte, her iki ayrımcılık türünün de

önyargıya dayandığı, zevke dayalı ayrımcılığın daha duygusal temelli olduğu ve istatistiksel ayrımcılığın stereotiplere dayanma olasılığının daha yüksek olduğu söylenebilir (Esses vd.,1998).

Geldikleri yerlerde dışlanan Ahıska Türklerinin büyük çoğunluğu, Türkiye’de zevke dayalı ayrımcılığa maruz kalmışlardır. K4’ün yaşadığı şu olay, ayrımcı davranışların şiddete dönüşebileceğinin bir göstergesidir: *“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. Ayrıca okul ve sınıf arkadaşlarım tarafından tekmelendiğimi hatırlıyorum. Bunu hem kız hem erkek öğrenciler yaptı. Eve birkaç kez üniformamda tekme izleriyle eve gittiğimi hatırlıyorum. O dönem öğretmenlerin de bize karşı olan davranışları kötüydü. Hepsi için bunu söyleyemem ama kötü olanlar vardı.”* Kupper, Wolf ve Zick (2010) göre sosyal egemenlik yönü yüksek olan kişiler, göçmenlere karşı daha olumsuz tutumlara sahiptir. Bilindiği gibi Türkiye halkı, gelenekçi bir halktır. Gelenekçiliği, itaati ve saldırganlığı içeren otoriterlik, özellikle göçmenlerin kolektif güvenliğe ve emniyete yönelik bir tehdit olarak görüldüğü durumlarda, göçmenlere yönelik olumsuz tutumlarla ilişkilendirilebilir (Cohrs ve Stelzl, 2010). Geline bölgede daha önce göçmen olmayışı, ev sahibi toplumun güvenliklerine yönelik göçmenleri tehdit unsuru olarak görmelerine neden olabilir. Nitekim K4 bu baskıyı, yerli halkın 1994 yılında Ahıska Türklerini tanınamalarına ve Ahıskalıların nüfusunun azlığına bağlı olarak onları yabancı gördüklerine bağlamıştır: *“Türkiye’ye şimdi göç eden Ahıska Türkleri çok şanslılar çünkü hiçbir eziyet görmüyorlar burada. Biz geldiğimiz zaman kimse yoktu. Gelen altıncı aileydik.”* Bu düşüncüyü K1, şu sözleriyle desteklemiştir: *“Yabancı mısınız gibi sorular soruluyor ama tabi ki Rusya’daki gibi bir durum değil bu. Türkiye’ye ilk geldiğimiz zamanlar, yabancı olduğumuz için çok güvenmiyorlardı bize.”*

Bir göçmen grubun kültürü ve normları, alıcı toplumunkinden ne kadar farklı veya alışılmadıkça, kültürel tehdidin ortaya çıkma ihtimalinin de o kadar yüksek olduğu ileri sürülmüştür (Papademetriou ve Banulescu-Bogdan, 2016). Ford (2011), göçmenlerle yaşanabilecek olası kültürel gerilimler ve değer çatışmaları endişesini göz önünde bulundurarak farklı ve benzer etnik kökenden gelen göçmenlere yönelik tutumlar ile

farklı dini inançlara sahip göçmenlere yönelik tutumları karşılaştırmıştır. Britanya'da bulunan beyaz ve kültürel açıdan bölge halkına daha fazla benzeyen göçmenler (örneğin, Avustralya ve Batı Avrupa'dan gelen göçmenler), beyaz olmayan ve kültürel açıdan daha az benzer göçmenlere (örneğin, Batı Hint Adaları ve Güney'den gelen göçmenler) nazaran yerli halk tarafından daha olumlu karşılanmaktadır. Bu durumların ötesinde Ahıskalılar Türk oldukları ve Türkiye halkıyla benzer kültürel yapıya sahip oldukları halde çıkış ülkelerinin normlarıyla anılabilmektedirler. Bazı katılımcılara uygulanan dışlayıcı davranışlar bu çerçevede düşünülebilir: *“İlk çalıştığım kuaför salonunda işverenin ailesi, geldiğimiz bölge Rus ve Hristiyan olduğu için bizi de öyle görüyordu. (K3)”, “Türk olduğumu söylesem bile kendileri gibi görmüyorlar beni. (K12)”, “Türk olsan da Türkçen kötüyse, Rusya veya Ukrayna’dan geldiysen seni yabancı olarak, Rus olarak görüyorlar. (K14)”. “İş hayatında hiç dışlanmadım ama okulda dışlanıyordum. Rus olduğumu düşünüyorlardı. Dalga geçiyorlardı benimle. Benimle arkadaş olmak istemiyorlardı. Yabancı olduğumu ve Müslüman olmadığımı düşünüyorlardı. (K19)”*

Göçmenlerin dil yetkinliği zayıfsa, bu durumdan iş performansları olumsuz etkilenebilir (Esses, 2021). Aynı zamanda erkek göçmenler, kadın göçmenlerden her zaman iş bulma konusunda daha avantajlı olmuşlardır (Schieckof ve Sprengholz, 2021): *“Bu meslekte erkeklerin ilerlemesine bağlı olarak kadın olmanın zorluğunu yaşadım ve ayrıca iş hayatında dil sorunu karşıma çıktı. (K13)”*. Özetle dil sermayesi ve cinsiyet faktörü, göçmenlerin iş hayatında uğrayabileceği ayrımcılık noktasında belirleyici rol oynayabilir. Bununla birlikte performansla ilişkili olabilecek insan sermayesi (dil becerileri, eğitim seviyesi ve iş deneyimi gibi) bertaraf edildiğinde bile yabancı uyruklu olmak iş hayatında ayrımcılığa uğramaya yeterli olabilir (Veit ve Thijsen, 2019). Nitekim Almanya, İspanya, Norveç, Hollanda ve Birleşik Krallık’taki işverenlerin Avrupalı, Orta Doğulu ve Afrika kökenli yabancılar ile yerli halktan başvuru yapanlara verdikleri yanıtlara, kültürel benzerlik ve farklılığın etkisini ortaya koymak için yapılan bir çalışma buna işaret etmektedir. Veit ve Thijsen’un (2019) araştırmalarının sonucunda, Avrupa kökenli adaylara daha olumlu yanıtlar verildiği, yabancı uyruklu Avrupalı, Orta Doğulu veya Afrika kökenli olanlara ise kültürel mesafenin korunduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum, dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi Türkiye’de de emek sömürüsü olarak kendini belli eder: *“İlk kuaförde çalıştığım zamanlarda, normalde asgari ücret verilmesi*

gerekirken yabancıyım diye daha az para veriyorlardı. (K20)”, “Bir işyerinde çalışıyordum ve paramı alamıyordum, oradan ayrılırken tehdit edildim. (K20).” Hiç şüphesiz göçmenlerin yaşadığı bu zor duruma statülerinin de etkisi büyüktür. Ancak vatandaşlığını almış olan K15 bile isminin farklı olmasının acısını çekmiştir: *“Vatandaşlığım olduğu halde ismim görülünce tavır ve davranışlar farklı oluyordu. Bu anlamaz, yapamaz, edemez diyorlardı.”* Özellikle yabancıların bulunduğu bölgelerin daha fazla denetlenmesi ise bir diğer ayrımcı uygulamadır: *“İşyerimizde ilk zamanlar yabancı olduğumuz için zabıta çok fazla denetleme yapıyorlardı (K10).”*

Tarım, inşaat, temizlik, turizm ve otelcilik gibi bazı endüstrilerde 1970'lerden bu yana yasal işgücü fırsatlarının kısıtlanması ile birlikte düşük statülü, düşük ücretli veya mevsimlik işler yapmaya istekli yerli işçi arzının eksikliği, işverenleri yasadışı göçmenleri işe almaya itmiştir (Boswell ve Straubhaar, 2004). Ancak sorun, işverenlerin, işçilerin sigortasını ödememesi, düşük maaş vermesi, daha esnek saatlerde ve standartların altındaki çalışma koşullarında çalışmaya istekli işçileri işe alarak maliyetleri en aza indirmesini de yansıtmaktadır. İşverenler bu durumların avantajını yaşarken, yasa dışı işçiler açısından durum dezavantaja dönüşmektedir. Öyleki bu araştırma katılımcılarının konuyla ilgili ürettiği kodlar; yabancı olmanın, vatandaşlık ve/veya çalışma izni alamamanın sonucu olarak “izinsiz çalışmanın” zorluğunu ortaya koymaktadır. Bunlara bir de mikro düzeyde bireysel zorluklar (dil bilmemek, evli veya çocuklu olmak, kimseyi tanımıyor olmak, özgüven sorunu yaşamak) eklenince, göçmenler için iş hayatı, daha güç ve çetrefilli bir hal almaktadır. Tüm bu eksik yönler, işgücü piyasasına uyumu da zorlaştırmaktadır. K13 bu durumu şu sözleriyle ifade etmiştir: *“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.”* Belki de K13, düşük ücretli de olsa bir iş bulabildiği için iş bulamayan göçmenler nazarında şanslı addedilmiştir: *“O dönem iş ararken vatandaşlığım olmadığı için görüştüğüm yerler beni işe almadı. (K11)”* Bazı katılımcılar ise vatandaşlık konusuna dil faktörü de eklenince daha dirençli bir iş arama süreciyle karşılaşmışlardır: *“İlk geldiğimde dil ve vatandaşlık benim için problemdi. (K17)”*

Tüm bunların ötesinde, her sektörde olduğu gibi güzellik sektörüne bağlı mesleklerin de zorlukları mevcuttur. Literatüre bakıldığında, bu sektörle ilgili gerçekleştirilmiş “mesleki zorluk” araştırmalarının neredeyse tamamı sağlık ve hijyen temalıdır. Kullanılan kimyasal maddeler, salonlara girip çıkan muhtelif müşteriler, yapılan işlemlerin hijyen gerektirmesi, çalışanların kapalı ortamda uzun süre kalması, ayakta ve eğilerek iş yapma gibi konular, çalışanlar ve müşteriler için sağlık riski oluşturmaktadır (Diab, Nielsen ve Andersson, 2014). Ancak bu araştırmaya katılan hiçbir Ahıska Türkü kadın, bahsedilen riskli durumlara atıf yapmamış, Türkiye’de güzellik alanında verilen eğitimin yetersiz oluşuna bağlı olarak kalifiye eleman bulmanın zorluğundan, yetki alanları dışında işlem yapmak zorunda bırakılmalarından, müşteri memnuniyetini sağlamak için olağanüstü çaba sarf etmeleri gerektiğinden, izin yapmamalarından, fazla mesaiye zorlanmalarından, kendilerinden beklenen yüksek performansa karşılık düşük ücret almalarından, Türkiye’de sürekli yukarı yönlü ilerleyen enflasyondan mesleğin olumsuz etkilenmesinden ve müşterilere ya da işlemlere dair kendilerine seçme hakkı tanınmamasından dert yanmışlardır: *“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)”*

Ahıska Türkü kadınların mesleğe ilişkin belirttikleri zorluklar, meslekte ilerlemelerinin önünde engel teşkil edebilir. Uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, izin yapmama ile tek bir alanda profesyonel olmaya müsaade edilmeksizin, gelen müşteriye hızlıca hizmet verebilmek adına yetki alanı dışında işlerle uğraşma gibi durumlar, alanda uzmanlaşma için nitelikli eğitim almayı zorlaştırabilir. Bonnici’ye (2019) göre güzellik sektörü, çalışanların uzmanlığını artırmayı, onların daha zorlu ve daha yüksek müşteri beklentilerini karşılamalarını sağlamayı amaçlayan temel becerilere yönelik testlerin ve yeni öğrenme standartlarının uygulamaya konulmasıyla derin değişiklikler yaşamıştır. Sonuç olarak işletmelerin ayakta kalabilmesi için bu sektörde çalışanların kendilerini sürekli geliştirmeleri ve bilgilerini güncellemeleri gerekmektedir.

4.3. İşgücü Piyasasında Dişillğin İfadesi: Güzellik ve Kişisel Bakım Sektörü

Her toplumda erkek ve kadınlara biçilmiş toplumsal cinsiyet rolleri söz konusudur (Tekin ve Değirmenci, 2022). Kız çocukları küçük yaştan itibaren saçlarını tarama, bebekleriyle oynama ve onlara bir anne gibi bakma minvalinde oyunlarla meşgul edilirler. Bu meşguliyetin yetişkinlikteki görüntüsü ise evlilik ve iş hayatındaki rollerle kendini belli eder. Nitekim kadınlar; anne olarak çocuklara bakmak, yemek yapmak ve evi temizlemek gibi ev kadınlığı yanı sıra, öğretmenlik, güzellik uzmanlığı, kuaförlük ve hemşirelik gibi mesleklerle ilişkilendirilirler (Baştürk, 2015). Bu mesleklerin dişil meslek olarak anılması, kadınlara toplum tarafından biçilen rollerin ve kalıpların dışına çıkılmaması düşüncesinin bir gereğidir. Bununla birlikte pek çok toplumda var olan bir toplumsal algı da kadınları güzel ve bakımlı olmaya itmiştir (Kurttaş, 2021). Bu algı ayrıca, güzellik ve bakım endüstrisinin doğmasına neden olmuştur. Hiç kuşkusuz güzellik ve bakım endüstrisinin gelişmesinde medyanın etkisi de büyüktür (Vigarello, 2013). Kadınların bir kısmı bu sektörden güzel olmak için faydalanırken bir kısmı da güzel olmanın yanı sıra, statü kazanma ve ticari kazanç elde etmek için sektörün paydaşı olmuştur.

Wilson ve Portes'e (1980) göre kadınlar, geçmişteki beşerî sermayelerine bağlı olarak güzellik sektörüne yönelmektedirler. Burada beşeri sermayeden kasıt, güzellik başlığı altında yer alan hizmet alanlarındaki bilgi, beceri ve deneyimlerdir. Elbette işgücü piyasasında yükselen trendler ülkeden ülkeye farklılık gösterebilir. Nitekim Rusya'da güzellik endüstrisinin gelişmesi ve alt dallarına olan yönelim, kitle kültürü ve bu alandaki faaliyetlerin artmasına yönelik modern girişimlerin bir sonucudur (Osipova ve Kazmina, 2021). Rusya ve diğer Post Sovyet ülkelerinden göç eden Ahıska Türkü kadınlar, işgücü piyasasına uyum sağlamak için geldikleri bölgelerde var olan iş/meslek kültürünü belirli ölçülerle kabul etmişler, güzellik ve kişisel bakım sektörünü, bireysel, ailesel ve kültürel boyutta benimsemişlerdir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan; “Ahıska Türkü kadınlar, neden güzellik ve kişisel bakım sektöründe çalışmaktadırlar?” sorusuna, özellikle “güzellik ve kişisel bakım sektöründe çalışma nedenleri” teması, yer yer de diğer temalar altında toplanmış olan kodlar cevap vermektedir. Ahıska Türkü kadınların güzellik ve kişisel bakım sektörünü

tercih etme nedenlerini bu noktada K1'in *"Boşanma sürecinde Rusya'da güzellik sektörüne ilişkin eğitim aldım, kursa gittim çalıştım. Yıllar geçtikçe de bu işte başarılı olduğumu gördüm."* ve K11'in *"Benim bu sektöre girmemin en büyük nedeni beyaz önlük giymekti. Hemşirelik okudum, orda da beyaz önlük var ama mesleğimi yapamadım."* yorumu bireysel, K6'nın *"Ailemde ve akrabalarım da bu mesleği yapan olduğu için ben de bu sektöre yöneldim."* yorumu ailesel ve K2'nin *"Ahıska Türkleri hep farklı kültürlerde büyüdükleri için ve o kültürleri Türkiye'de de devam ettirmek için bence bu işe giriştiler. Buradaki kadınlara da bu hizmeti vermek istediler"*, K14'ün *"Ahıska Türkü kadınlar Sovyetler Birliğinden göç etmiş kadınlardır. Türkiye'de doğup büyümediler. Sovyet ve Post Sovyet kültürü ve anlayışı var bir yerde."* ve K7'nin *"Yurtdışından geldikleri ve orada güzellik sektörü Türkiye'ye göre daha gelişmiş olduğu için Ahıska Türkü kadınları bu sektörde çalışıyorlar"* yorumları kültürel boyutta açıklamaktadır.

Katılımcılar, Post Sovyet ülkelerinde güzellik sektörünün, Türkiye'den daha gelişmiş olduğunu iddia etmişlerdir. Bu gelişim bir yerde alanda sunulan nitelikli eğitimin sebep ve sonucudur. *Eğitim*, Rus milli benliği için büyük bir güçken, *güzellik* de bilhassa mesleki eğitimi güçlendiren bir anlayıştır. Nitekim 1757 yılında Rusya'da kurulan Güzel Sanatlar Akademisi'nin misyonu da tam olarak budur (Şahin, 2014). Bununla birlikte Rusya'da açılan ilk mesleki okullar uygulamaya dönüktür (Miliukov, 1991). K1 konuyla ilgili olarak: *"Buradaki meslek liselerindeki eğitimin sadece teoriye dayanıyor olması, öğrencilerin okulda pek bir şey öğrenememelerine, uygulamaları staj yaptıkları yerde öğrenmeye çalışmalarına, mesleki yetersizliğe ve alanda uzmanlaşamamalarına neden oluyor."* sözleriyle, aldıkları eğitimin gücünün, teoriden öte uygulamaya dönük olmasına dayandığını ve iş başında eğitim almanın, kişinin uzmanlaşmasında önemli bir kriter olduğunu ifade etmiştir. Bu bağlamda Orhan (2018)'de mesleki eğitim algısı üzerine yaptığı alan araştırmasında, katılımcı 1'in ifade ettiğini doğrular nitelikte Türkiye'de mesleki eğitimin iyileştirilmesi amacıyla mevcut yasa ve yönetmeliklerde pek çok değişikliğin yapılmasına rağmen, mesleki eğitimin arzu edilen düzeye ulaşmış ve yasal düzenlemelerin yanı sıra uygulamaya yönelik daha etkili stratejilerin gerekliliğini ortaya koymuştur.

K4'ün “*Rusya veya Ukrayna ile karşılaştırsak bir tırnak eğitimine 2-3 ay gidenler var ve işleri daha net ve kaliteli. Hangi ürünü nasıl kullanacağını, hangi tırnağa nasıl çalışılacağını uzmanlaşarak öğreniyorsun. Bu yüzden yurtdışında eğitim alanlar daha çok tercih ediliyor*” sözleri, bu fikri desteklemektedir. Bu noktada araştırmada da merak edilip görüşme sırasında katılımcılara soru olarak yöneltilen, manikür-pedikür işinin Ahıska Türkü kadınlar arasında neden bu denli popüler olduğu konusuna değinmek yerinde olacaktır. Güzellik sektörünün bir alt dalı olan manikür-pedikür (el-ayak bakımı) işinin Ahıska Türkü kadınlarca nispeten diğer alanlardan daha cazip bir iş olarak görülmesi katılımcılar tarafından; ücret, yaygınlık, kaliteli eğitim, kadına yönelik meslek algısı, ilgi duyma, arz-talep, iş ortamı ve kolaylık (esneklik) faktörlerine bağlanmıştır.

Manikür-pedikür uzmanlığının Ahıska Türkü kadınlar arasında popüler olmasında en büyük etken, bu konuda alınan nitelikli eğitimidir. Buna ek olarak K1'in de ifade ettiği gibi; manikür-pedikür işlemlerinin diğer kuaförlük işlemlerinden daha kolay, temiz ve getirisinin iyi olması, mesleği cazip hale getirmiştir. Ayrıca manikür-pedikür işlemleri diğer kuaför işlemlerinde olduğu kadar alet gerektirmediğinden, güzellik salonları dışında da yapılabilir: “*Herkes evinde bile müşteri kabul edebiliyor, buda önemli bir şey. (K11)*”. Hal böyleyken manikür-pedikür işinde uzmanlaşan ve çevre edinen bir kişinin güzellik salonunda çalışmak zorunda olmadan kazanç elde edebileceği söylenebilir. Bu sistem, manikür-pedikür alanında isim yapmış bir uzmanı ekonomik anlamda memnun etse de kayıtdışı ve güvencesiz çalışmanın da önünü açmaktadır. Ek olarak tırnak bakım aksesuarlarının ev ortamındaki hijyeni, çalışan ve müşteriler için sağlık açısından riskli durumlar doğurabilir.

Gelinen ülkelerde kaliteli eğitim alınması ile Türkiye’de alana ilginin arttığının düşünülmesi, sektördeki boşluğun fark edilmesine ve Ahıska Türkü kadınların bu sektörde boy göstermesine yol açmıştır. Özellikle manikür-pedikür işlemlerinin Ahıskalıların Türkiye’de yaşadıkları bölgelerde yaygınlaşmasında, Ahıska Türklerinin etkisi olduğu düşünülmektedir: “*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. El-ayak bakımı işlemi için çok fazla Ahıska Türkü*

uzmanı tarafından burada 4-5 günlük özel eğitimler veriliyor. (K3)”, “Ahıska Türklerinin de bu mesleğin popülerliğinin artmasında payı var. (K4)” Bu söylemler, Türkiye’de özellikle “tırnak” bakımı konusunda kısıtlı eğitimin mevcut olduğuna işaret etmektedir. Aynı zamanda bu yorumlardan, tırnak eğitimini Rusya’dan alan Ahıska Türkü kadınların, Türkiye’deki öğrencilere eğitim vererek farklı bir kazanç kapısını araladıkları anlaşılmaktadır. Literatüre bakıldığında, bu durumların, daha önce yapılmış göç çalışmalarında önemle üzerinde durulan *etnik eşitsizlik* kavramına muhalif olduğu görülmektedir. Nitekim etnik eşitsizlik kavramı, göçmenlerin yerlilere göre daha az vasıflı ve daha az üretken olmasını ifade eder. Göçmenlerin çoğu gelişmekte olan ülkelerden daha gelişmiş ülkelere göç ettiğinden, geldikleri ülkelerin yerlileri kadar iyi eğitilmiş değildirlere. Ayrıca birçok yazar, göçmenlerin kendi ülkelerinde edindikleri becerilere (menşe ülke insan sermayesi), ev sahibi ülkede edindikleri becerilere göre daha az değer verildiğini ileri sürmüştür (Borjas, 1994; Duleep ve Regets, 1999; Friedberg, 2000). Çünkü göçmenlerin sahip oldukları beceriler daha düşük kalitededir, aktarılması zordur veya işverenler bu beceriler konusunda daha belirsizdir. Benzer şekilde, menşe ülkede elde edilen eğitim geçmişi ve iş deneyimi, ev sahibi ülkede edinilen eğitim ve iş deneyimiyle eşit değerde değildir (Friedberg, 2000). Genellikle göçmenlerin ev sahibi ülkeye vardıklarında işgücü piyasasında dezavantajlı oldukları ancak ev sahibi ülkenin insan sermayesini kazandıkça ekonomik konumlarını iyileştirdikleri varsayılmaktadır (Borjas, 1994). Her ne kadar pek çok araştırmacı ev sahibi ülke becerilerinin önemi hakkında teoriler geliştirmiş olsa da dilin rolüne ilişkin sağlam deneysel kanıtlar mevcuttur. Özetle göçmenlerin kendi ana dillerindeki yeterliliği, ev sahibi ülkedeki resmi dil farklı olduğunda pek işe yaramaz. Literatürde, ev sahibi ülkenin dilini edinen göçmenlerin ekonomik fırsatlarını önemli ölçüde artırdığına dair yeterli bulgular yer almaktadır (Chiswick ve Miller, 2002). Bu noktada Ahıska Türkü kadınlar ve menşe ülkeleri ile çalışmanın konusu olan güzellik sektörü özelinde durumun çok farklı olduğu açıktır. Nitekim (i) Rusya ve Post Sovyet ülkelerinde güzellik sektörü Türkiye’ye göre daha gelişmiştir, (ii) Ahıska Türkleri Türkiye’ye bu ülkelerden göç etmiştir ve (iii) Ahıska Türklerinin de Türkiye halkı gibi anadili Türkçedir.

Ahıska Türkü göçmenlerin diğer göçmenlerle kıyaslandıklarında sahip oldukları bir diğer avantaj, menşe ülkelere seyahat etmeleridir. Bu sektörün Rusya/ Post Sovyet ülkeleri -

Türkiye arasında akraba ziyareti yapan Ahıska Türkü kadınlar için kıymeti, K17'nin şu sözlerinden anlaşılabilir: *“Ahıska Türkleri de bu eğitimleri gelmiş oldukları ülkelerde aldıkları için buradakilere göre mesleğin inceliklerini daha iyi biliyor ve daha kaliteli işlem yapıyorlar. Eğitimini gelmeden önce oradan almayanlar bile yurtdışına akraba ziyaretlerine gittikleri zamanlarda, bu sektöre ilişkin eğitimleri alıp dönüyorlar. Gidemeyenler de buradaki, yurtdışından eğitim almış olan uzmanlardan eğitimlerini alıyorlar. Bu onların avantajlı ve tercih edilir olmasını sağlıyor.”*

Son yıllarda güzellik salonları, Türkiye'nin özellikle batısındaki kentlerde karma hizmet sunsalar da salonların çok büyük bir yüzdesi sadece kadınlara veya sadece erkeklere hizmet vermektedir. Bu kapsamda katılımcılardan bazıları için güzellik sektöründe çalışma nedeni, salonların yalnızca kadınlara hizmet veriyor olmasıdır. K9: *“Eşim kıskanç birisi, müşterilerin sadece kadınlardan oluşması da biraz etkili.”* ve K20'nin: *“Ben göz önünde olmayı seven bir insanım, işe giderken bile özenli ve bakımlı olarak gidiyorum. Güzellik sektöründe ‘genellikle kadınlar var’ ve erkeklerin tacizine uğramıyorum. Sadece kadınlar olması bu sektörde bulunmamda en büyük etken.”* şeklindeki yorumları, bu durumu onaylamaktadır. K18'in: *“Buraya sadece kadın müşteriler geliyor. Ben normalde kapalıyım ama salon içerisinde başım açık gezebiliyorum çünkü burada erkekler yok ve bu konuda rahatım. Bir de benim eşim biraz kıskanç olduğu için erkeklerin olduğu yerde çalışmamı istemiyor.”* yorumu ise bir kadının güzellik ve kişisel bakım sektöründe çalışmasının erkek egemen toplum yapısının bir uzantısı olduğunu ifadesidir. Ayrıca bu yorumdan, ataerkil toplumlarda dini inançların, kadına egemen olma güdüsünü beslediği anlamı da çıkarılabilir (Karakaya ve Cihan, 2017).

Güzellik ve kişisel bakım sektörünü tercih etme nedenlerine yönelik ilgili sorulara katılımcıların verdiği cevaplar “Çalışma koşulları” bağlamında ele alındığında, Ahıska Türkü kadınların mesleğe pozitif bir bakış açısı geliştirdikleri ortaya çıkmaktadır. Her katılımcı kendi zaviyesinden mesleğin olumlu bir ya da birkaç tarafını öne sürmüştür. K1'in: *“Fabrikadaki işlerden daha temiz, daha kolay ve geliri daha fazla olan bir iş. Daha esnek çalışma koşulları olduğu için tercih ediyorlar.”*, K10'un: *“Sürekliliği ve geliri iyi olduğu için bizim kadınlar da bu mesleği seçmeye başladılar. Bir konfeksiyonda sabahtan akşama kadar asgari ücretle çalışmaktansa, temiz ve iyi gelirli bir işe*

yöneldiler.” ve K18’in “*Temiz ve geliri iyi bir iş. Evli ve çocuklu olan biz Ahıska Türkü kadınlar için de esnek çalışma saatlerinin olması, randevu sistemi ile çalışılması uygun bence.*” söylemlerinden, diğer sektörleri de deneyimledikleri ve bu sayede sektörler arasında kıyas yapabildikleri anlaşılmaktadır. Her ne kadar Ahıska Türkü kadınlar sektörü “temiz” olarak nitelendirse de güzellik salonlarında her zaman hijyeni sağlamak zordur ve belirli kurallara uyulmadığı zaman, deri, tırnak ve saçlı deri mantar hastalıkları, Hepatit B, Hepatit C, Human Immunodeficiency Virus / İnsan Bağışıklık Yetmezliği Virüsü (HIV), Human Papilloma Virus / İnsan Papilloma Virüsü (HPV), pedikülozis ve impetigo gibi pek çok hastalık müşteri ve çalışanlara bulaşabilmektedir (Ünal, 2005).

Güzellik ve kişisel bakım endüstrisi, ekonomik zorluklara büyük ölçüde dayanıklı olan küresel bir sektördür. Bunun nedeni, dünya genelinde kadınların (son zamanlarda erkelerin de), her geçen gün güzelleşme arzularındaki büyümedir (Walker vd., 2021). Sektör ayrıca odağına el işçiliğini aldığından *uluslararası* olma niteliği taşımaktadır. Bu sektör çalışanında aranan birincil özellik yetenek olduğundan, iş/meslek hayatının gereği olan diğer özellikler ikinci plana atılabilir. Nitekim K3: “*Bu sektörde her zaman her yerde iş bulabilirsiniz. Dil bilmesen bile (herhangi bir farklı ülkeye göç ettiğinde) rahatlıkla iş bulabilirsin.*” kendisine yöneltilen soruyu cevaplarken, aslında yetenekli olan bir güzellik uzmanında, dil bilmek gibi farklı niteliklerin aranmayacağını öne sürmüştür.

Temizkan’a (2008) göre nitelikli çalışan olmada, mesleği sevmek, mesleğe bağlı olmak, mesleğin gerekli ve önemli olduğunu düşünmek ve kendini sürekli geliştirme gibi faktörler etkilidir. Kendilerini yaptıkları işte son derece başarılı gören Ahıska Türkü kadınların güzellik ve kişisel bakım sektöründe yer almaları da bu doğrultuda açıklanabilir. Nitekim katılımcıların hepsi, hobi ve yeteneklerini profesyonel iş hayatına aktarma eğilimi göstermiştir. Aşağıdaki faktörler, güzellik ve kişisel bakım sektöründe yer alma nedenleri için birer parametre olarak değerlendirilebilir:

- a) Mesleğe ilgi duyma – “*Bu sektörde çalışıyorum çünkü ilgim var, merakım var. (K2)*”,
- b) Mesleği sevmek– “*Bu mesleği seviyorum ayrıca yeteneğim var bu konuda. (K9)*”,

- c) El yeteneği– *“En başta sevdiğim için. Yaptığım işe yönelik yeteneğim ve el yatkınlığım var. (K3)” – “Ahıskalılar olarak bu işe yeteneğimiz ve el yatkınlığımız var. İşverenler, kesim, makyaj, tırnak konusunda bizleri tercih ediyorlar. (K9)”*
- d) Başkalarını güzelleştirmeden mutluluk duyma – *“İnsanları mutlu etmeyi, güzelleştirmeyi, dinlemeyi seviyorum. (K4)”*
- e) Mesleği icra ederken eğlenme– *“Bu alanı seviyordum, diğer işlerde de çalışınca benim için en uygun ve eğlenceli iş olduğu için seçtim. Aynı zamanda yeteneğim ve el yatkınlığımda var. (K19)”*

Ahıska Türkü kadınların güzellik sektöründe çalışmaları, tüm bunların ötesinde “Ekonomik nedenlere” bağlıdır. İnsanların güzellik sektöründe çalışmaları, yukarıdaki kodlardan da anlaşılabacağı üzere sosyal, kültürel ya da bireysel nedenlere bağlı olsa da ekonomik gelir elde etmek önemli bir ihtiyaçtır (Demir vd., 2022). K13: *“Ben meslek seçerken, karar verirken, annem bana dedi ki; ‘Kızım, nereye gidersen git ama güzellik sektöründe çalıştığın zaman bir çoraba paran her zaman olur’.... Kazınırsın parayı her zaman ve kadınlar ne olursa olsun, dünyada savaş çıksa bile kuaföre gider, saçlarını yaptırırlar.”* sözleriyle, özellikle kadınların en kötü durumda bile bakımlı olmak istedikleri, güzellik salonuna gittikleri (Akyüz, 2014), sektörü canlı tuttukları ve bunun, çalışanın kazanç elde etmesi açısından avantajını dile getirmiştir. Bu iddia, 2020 yılında ilan edilen pandemi sürecinde bile eve kuaför çağırma uygulamaları referans alınarak doğrulanabilir. Hatta öyle ki pandemi döneminde, eve kuaför çağırma uygulamaları dijital platformlarda yerini almaya başlamıştır (Teknosafari, 2020).

Güzellik sektörünün yüksek gelir getirici olması hakkında K15, önemli bir gözleminden şu şekilde bahsetmiştir: *“Meslek liselerindeki öğretmenler bile öğretmenlik mesleğini bırakıp tırnak sektörüne geçiyorlar. Çünkü geliri öğretmenliğe göre çok çok daha iyi.”* Berberlik ve kuaförlük mesleğinde kazanç alt sınırı asgari ücretken, üst sınır belirsizdir (Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından İşveren Rehberi - SGMAİR, 2015). Özellikle Türkiye’nin batı illerinde sektördeki kazancın çok yüksek olduğu tahmin edilmekte, mesleğinde nam salmış kuaförlerin kazançlarının dudak uçuklattığı bilinmektedir (Mülakat Merkezi, 2023).

Konuyla ilgili olarak katılımcıların cevaplarından, kadınlar için büyük bir kazanç kapısı olarak değerlendirilen güzellik ve kişisel bakım sektörünün, meslek erbabı kadınların sosyal hayatlarında ‘kadın değerini’ ekonomik güç kanalıyla yükselttiğini düşündükleri anlaşılmaktadır. K15’in “*Bir kadın olarak kendi gelirimin olmasını çok istedim. Bence bir kadının kendi işinin olması, kendi gelirinin olması ve kendi ayakları üzerinde durması çok önemli. Öncelikle bu düşünceyle bu işe girdim.*” şeklindeki cevabı, güzellik ve kişisel bakım sektöründe çalışmanın ekonomik gelir elde etmenin ötesinde, kendini ifade etme ve statü elde etme ihtiyacını karşıladığının bir göstergesidir (Can ve Karataş, 2007).

4.4. İşgücü Piyasasında Bir Başarı Ölçütü: Kadın Göçmenlerin İstihdam Durumu

Parçalı asimilasyon kuramı, göçmenlerin uyum yörüngelerinin sadece işgücü piyasası sermaye donanımları tarafından belirlenmediğini, hedef ülkedeki gruba özgü kabul bağlamlarının da belirleyici olduğunu belirtmektedir (Portes ve Zhou, 1993). Bu bağlamlar; hükümetin göç ve uyum politikaları, ev sahibi toplumun algıları ve mevcut etnik topluluk tarafından oluşturulmaktadır. Göç kanalının doğasında var olan engeller, bazı ‘istenmeyen’ grupların diğerlerine kıyasla dezavantajlı olmasına neden olur (düşük ücretli sektörlerde çalışmak gibi). Baskın grup tarafından hem sosyal hem de işgücü piyasasında yapılan ayrımcılık, göçmen işgücü piyasası sonuçlarını etkileyen kabul bağlamlarını da belirler.

Parçalı asimilasyon gibi kuramlar, genel olarak göçmen işgücü piyasası uyumunu açıklamakta faydalı olsalar da kendi başlarına cinsiyet hususlarını içermemektedirler. Örneğin Becker (1985), geleneksel göçmen erkeklerin evin geçimini sağlama rolünü üstlendiğini, özellikle evli ve çocuklu göçmen kadınların ise işgücünün dışında bir yer aldığını öne sürmüştür. Ancak önceki söylemlere zıt olarak zamanla araştırmacılar, kadınların çoğunlukla heterojen işgücü piyasası profillerine sahip olduğunu, medeni durum ve hanedeki çocuk varlığı perspektifinde kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını yorumlamanın cinsiyetçi bir söylem olduğunu kabul etmişlerdir. Bu farkındalığın ardından, göçmen kadın işgücü piyasası davranışlarını açıklamaya yönelik çabalar artmıştır.

Göçmenlerin işgücü piyasasına uyumunun 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. Evin geçiminin belirteci olan ataerkil kültür dünyanın pek çok ülkesinde yaygınlığını yitirdiği için kadınlar işgücü piyasasında aktif rol alsalar bile genellikle ev işlerini üstlenmeye devam etmektedirler (Altintas ve Sullivan, 2016; Sofer ve Thibout, 2019). Ahıska Türkü kadın göçmenlerde de durum benzerdir. Ev ekonomisine katkıda bulunan Ahıska Türkü kadınlar, evdeki sorumluluklarını yerine getirmeye de devam etmektedirler.

Bu başlıkta, araştırmanın dördüncü alt problemi olan “Ahıska Türkü kadınların Türkiye’deki eğitim ve iş hayatları nasıldır?” sorusu cevaplanmıştır. Araştırmaya katılan göçmen Ahıska Türkü kadınlar, literatürde de bugüne kadar ortaya konulduğu gibi (Akkaş, 2017; Çakıcı, 2003; Demirtaş, 2019; Yılmaz ve Mustafa, 2014) Türkiye’de ilk olarak fabrika veya konfeksiyon atölyesinde işçi, dadı, ev temizlik işçisi, turizm otel işletmeni, satış elamanı ve komi olarak çalışmışlardır. Bazı katılımcılar ise sadece kuaförlük (saç tasarım, cilt bakımı, tırnak tasarım vs) mesleğini icra etmişlerdir. Katılanların söylemlerinden, işgücü piyasasında şu ya da bu şekilde yer alındığı ancak “düşük vasıflı iş” veya “emek sömürüsü” sorunlarının Ahıska Türkü kadınlar için de geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Ahıska Türkü kadınların bir bölümü halen daha yasal çalışma izni noktasında refaha ermiş değildir. Topçu ve Kaya’nın (2020) Ahıska Türkleriyle yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre göçmenlerin uyum problemlerinin başında vatandaşlık alamayışları gelmektedir. Nitekim araştırmaya katılım gösteren 20 kadından 8’i çalışma izni olmadan muhtelif yerlerde çalışmış, izinsiz ve sigortasız çalıştıkları için de emek sömürüsüne maruz kalmışlardır: “*Çalıştığım zamanlarda, oturma izni ile sigortasız daha düşük ücretle çalıştım. (K19)*”. Adil işverenlerle karşılaşanlar ise nispeten bu sömürüye kısa bir süre maruz kalmışlardır: “*İlk*

çalıştığım işyerinde sigortasız çalıştım. İkinci çalıştığım yerdeki işverenim benim için çalışma izni çıkarttırdı ve sigortamı yaptı. (K11)”. Bu yoruma bakılarak emek sömürüsüne engel olmanın, göçmenin bilinç ve kararlılık seviyesi kadar işverenin adil olmasına da bağlı olduğu anlaşılabılır.

Göçmenlerin işgücü piyasasında yer almalarına giden yolun, etnik gruplarla temas geliştirmekten ya da ana akıma asimile olmaktan geçtiğine ilişkin paralel bir düşünce söz konusudur. Sosyal ağlar, benzer geçmiş özelliklere sahip insanlar arasında kurulan bağlayıcı ağlar (güçlü bağlar) ile farklı ilgi ve alışkanlıklara sahip insanları birbirine bağlayan köprü ağlar (zayıf bağlar) olmak üzere iki kategoriye ayrılır (Portes ve Landolt, 1996; Portes, 2000). Göçmen uyumunda asimilasyonu savunan yazarlar, bir göçmenin başarılı bir şekilde ekonomik bütünleşmesine yol açan şeyin etnik topluluk dışındaki kişilerle olan kişilerarası bağlantılar olduğunu düşünürken (Alba ve Nee, 1997), etnik ekonomi literatürü, göçmenler arasındaki sosyal ağ çalışmalarının yalnızca yeni gelenlerin işgücü piyasasına girişini kolaylaştırmakla kalmayıp aynı zamanda kişisel ağlar aracılığıyla işe alımların göçmen grupların belirli mesleklere hâkim olmasına olanak tanıdığını belirtmektedir (Waldinger, 1994). Bu araştırmadan elde edilen bulgulardan hareketle denilebilir ki; bir göçmen, etnik grubuyla kurduğu bağlarını ve etnik kimliğini koruyarak işgücü piyasasına entegre olabilir. Nitekim konuyla ilgili elde edilen kodlar birlikte değerlendirildiğinde ortaya çıkan kategorilere bakıldığında, göçmenlerin iş hayatına atılmalarında “Aile desteğinin ve sosyal çevrenin” büyük bir öneme sahip olduğu anlaşılmaktadır. Aile desteği ve sosyal çevreye, göçmenin kendi çabası da eklenince, işgücü piyasasına daha kolay uyum sağlanmaktadır. Katılanlardan K2: “*Bu işi daha önce yapanlar hem Ahıskalılar hem de yerli (burada ki yerleşik insanlardan) tanıdıklarım yol gösterdiler.*” ve K9: “*Bir Ahıskalı işyeri açtıysa, bir salonu varsa, diğer Ahıska Türkleri de o salona hizmet almak için gider. Çünkü bilirler ki, oraya güvenebilirler. Ayrıca bu sayede destek oluyorlar hemşerilerine.*” sözleriyle etnik grupların iş bulmada ve işin devamlılığını sağlamadaki etkin rolüne vurgu yapmışlardır. Bu yorumlar da referans alınarak, sosyal ağın varlığının, finansal kaynaklara erişimi kısmen ikame eden ve bazı göçmen gruplarının zayıf fırsat yapılarıyla bağlantılı zorlukların aşılmasına yardımcı olan bir faktör olduğu söylenebilir (Kloosterman, Van Der Leun ve Rath, 1999). K10’un “*Meslek lisesinde okuduğum için öğretmenlerimiz*

gittikleri kuaförlere beni öneriyorlardı.” ve K18’in “Kimlik başvurusuna gittiğimde bir kadınla tanıştım. Onunla sohbet ederken bana dedi ki: ‘Neyi yapmayı seviyorsan oraya yönel, madem alerjin var’. Küçüklüğümde beri bakım, saç ve tırnaklar hakkında videolar izlemeyi sevdiğimden araştırıp bu işe girdim.” şeklindeki yorumları ise etnik gruplar yanı sıra ana akımla kurulan sosyal ağların da iş bulmada etkili olduğunun bir göstergesidir.

Tüm bunların ötesinde, etnik ekonomiler ve etnik nişler üzerinde uzmanlaşan araştırmacılar, asimilasyonun ve etnik toplulukla bağların kopmasının, göçmenlerin (Amerika’da gerçekleştirilen çalışmalar özelinde) işgücü piyasasına entegrasyonu için gerekli olduğunu öne sürmüşlerdir (Portes ve Jensen, 1989). K3’ün: *“Çalıştığım ikinci yer tanıdığının yeriydi. Daha sonra oradan ayrılıp kendi çabamla iş buldum.”* şeklindeki söylemi, bu teoriyi doğrulamaktadır.

Göçmen kadınlar, eşlerinin duygusal desteği yanı sıra ev içi alanda görev paylaşımının işgücü piyasasına uyumda son derece etkili olduğunu düşünmektedirler (Munkejord, 2017). Benzer şekilde bu araştırmada K15: *“Beni her konuda destekleyen en büyük destekçimdir eşim.”*, K16: *“Eşim, işim konusunda her zaman destek oldu arkamda durdu.”* ve K17: *“Eşimle birlikte bu işi kurduk. Eşim iş yerimi açarken de maddi manevi çok destek oldu.”* şeklinde, eş desteğinin iş yaşamında oldukça önemli olduğunu dile getirmişlerdir. K4 ise: *“Ailemin desteği dışında kimsenin desteği olmadı. Evin geçimini ben sağlıyordum. Eşim destek olmadığı ve de çalışmadığı için boşandım.”* sözleriyle, iş yaşamını evlilik hayatına tercih ettiğini bildirmiştir. 35-44 yaş aralığında, lise mezunu ve 2 çocuk sahibi olan K4, boşandıktan sonra kendi iş yerini kurmuş ve diğer çoğu katılımcıdan açık ara yüksek gelir elde ederek mesleğinde ilerlemeyi başarmıştır. Bu durumun aksine K12, eşi ve onun ailesiyle iş hayatıyla ilgili yaşadıklarını şu sözleriyle dile getirmiştir: *“Eşim ilk başta işimi eleştiriyordu, bir meslek olarak görmüyordu ama işimi çok sevdiğim için önümü kesmedi, beni kendi halime bıraktı, o yüzden problem olmadı. Normalde bizim kültürümüzde eş izin vermezse ona karşı çıkılmaz. Başlangıçta onaylamıyordu, sonrasında kabul etti. Kayınpederim bile “poşa (çingene) gibi insanların evlerine mi gideceksin?” diyordu. Zamanla gelirim artınca ve insanların bu işe verdikleri olumlu tepkileri görünce, hepsinin fikri değişti. Artık bir şey demiyorlar.”* Görüldüğü gibi

göçmen kadınların işgücü piyasasına uyumlarında; sebat etme, başarılı olma ve bu sayede kendini ispatlama faktörleri de etkili olmuştur.

Kültürel normlar, kadınların işgücü piyasası davranışını etkileyebilir (Cavapozzi, Francesconi ve Nicoletti, 2021). Kadınlar, kendi kültürel kimliklerine, imajlarına ve sosyal normlara uygun iş yapmaya karar verirlerse, ailelerinden iş hayatlarını destekleme konusunda fayda görebilirler (Akerlof ve Kranton, 2010). İşgücü piyasasına uyumda eş desteğinin önemi düşünüldüğünde, Ahıska Türkü kadınların aile yapısına uygun meslekleri tercih etmeleri lehe görünmektedir. K14 her ne kadar zorlu bir süreç yaşamış olsa da en nihayetinde işgücü piyasasına pozitif uyumu yakalamış ve bunda eşinin tavsiyelerini önemsemesi etkili olmuştur: *“Ahıska Türkü erkekleri (eş) genelde eşlerini desteklemiyorlar maalesef. Kadının çalışmasını, kadının özgüvenli olmasını, sadece eşler (erkekler) değil, babalar da hiçbir şekilde desteklemiyorlar. Hatta bence uğraşmamak için erken yaşta kızları evlendiriyorlar. Benim eşim kendi mesleğim olan muhasebeciliği yapmamı istemiyordu. Sürekli beni bu alanda çalışmamam için ikna ediyordu. Çünkü kıskançlık var. Erkeklerin olduğu ortamda çalışmamı istemiyordu açıkçası. Beni daha çok güzellik sektörüne yönlendiren de eşimdir. ‘Madem seviyorsun tırnak süslemeyi, bu işi yap’ diyerek destekliyordu. Çünkü sadece kadınlar arasında çalışıyorsun.”* Bu ve benzeri söylemler çoğu katılımcı tarafından dile getirilmiş ve Ahıska Türkü kadınlar özelinde göçmen kadınların işgücü piyasasına uyumlarında “Sadece kadınlara hizmet verilen alanda çalışmanın” etkisi ortaya konulmuştur.

Kadınların işgücü piyasasına uyumlarını etkileyen en önemli faktörlerden biri de beşeri bir sermaye yatırımı olan “eğitimidir” (Aşkın, 2015). Kadınların eğitim seviyeleri arttıkça sosyal uyumları, iş bulma olasılıkları ve ücretleri de artış gösterir. Bu gelişim ayrıca sürdürülebilir kalkınmaya olumlu etki eder (United Nations – Birleşmiş Milletler, 2023). Eğitim seviyesindeki düşüklük ise erken yaşta evliliği getirebildiği gibi işgücü piyasasına uyumu olumsuz etkiler (Aşkın, 2015).

Araştırma katılımcılarının tamamı, güzellik sektörü ile ilgili geldikleri ülkede ve/veya Türkiye’de örgün ve/veya yaygın eğitim almıştır. Çünkü güzellik merkezleri veya kuaförlerde çalışmak için çıraklık sözleşmesine, kalfalık belgesine veya ustalık belgesine

ihtiyaç vardır (SGMAİR, 2015). Diğer katılımcılardan farklı olarak K19: “*Ahıskalıların becerisi, güzellik anlayışı ve yeteneklerinin daha iyi olduğu kanaatine vardığım için Türkiye’deki Ahıskalı bir uzmandan makyaj eğitimi almıştım.*” sözleriyle, son yıllarda Türkiye’de yaygın olarak görülen ve sertifika programlarına dâhil olan “kişi ya da özel kurumlardan profesyonel eğitim” aldığını bildirmiştir.

4.5. Göçmen Girişimciliği: Fırsatlar ve Zorluklar

Girişimci bireylerin göç etme olasılığının daha yüksek olduğu ve birçok ülkedeki göç politikalarının, motivasyonu yüksek ve yetenekli bireyleri desteklediği bilinmekteyken, işgücü piyasasında göçmenlere yönelik ayrımcılık, onlar üzerinde serbest meslek arama ve girişimciliğe yönelme konusunda baskı oluşturabilir (Vandor ve Franke, 2016). Bu baskı sonucunda göçmenler, başkalarının yanında çalışmayı reddedip kendi işlerini kurmaya, daha teknik bir tabirle *etnik girişimcilik* faaliyetlerine yönelebirlirler. Her ne kadar etnik girişimcilik literatürü çoğunlukla erkek göçmenlere yönelik olsa da dünyada girişimci göçmen kadın sayısının günden güne arttığı bilinmektedir (Kavuş, 2019).

Göçmen girişimcilerin işgücü piyasasındaki rolü, kendilerine ve çalışanlarına iş sağlamaktan çok daha önemlidir. Çünkü göçmen girişimciler, göçmenlere yönelik istihdam fırsatlarına dolaylı olarak katkıda bulunurlar (Rath ve Kloosterman, 2000). Bu bağlamda iş kurma motivasyonları fırsattan ya da zorunluluktan kaynaklanabilir. *İhtiyaç odaklı* girişimcilik, iş veya istihdam için başka geçerli seçeneği olmayan kişiler tarafından başlatılan işletmeleri kapsar. Genel olarak bu durum öncelikle işsizlik oranlarının yüksek olduğu az gelişmiş bölgelerde meydana gelir. Buna karşılık *fırsat odaklı* girişimcilik, yüksek vasıflı ve de yenilikçiliğe dayalı girişimciler arasında ve bu girişimcilerin çeşitli ve bol iş fırsatlarıyla karşılaştıkları gelişmiş ülkelerde daha yaygın olarak görülmektedir (Malerba ve Ferreira, 2020). 20. yüzyılın başlarında göçmen girişimcilik çoğunlukla ihtiyaç odaklıyken (Borjas, 1986), son yıllarda gerçekleştirilen çalışmalar, bazı göçmenlerin yüksek beceriye ve beşeri sermayeye sahip oldukları, fırsat odaklı hareket ettikleri ve yerli bireyler için geçerli olmayan fırsatları belirleme, yaratma ve kullanma yeteneklerini geliştirdiklerini ortaya koymaktadır (Dheer, 2018). Benzer olarak bu araştırmaya katılan Ahıska Türkü kadınların tamamı Türkiye güzellik ve kişisel bakım sektöründe büyük bir kalifiye eleman açığı olduğunu sezmiş, menşe ülkelerinde bu

sektörün ve alanla ilgili eğitim fırsatlarının gelişmişliğine bağlı olarak edindikleri beceri ve birikimlerini Türkiye’de kullanabilmiştir. Katılımcılardan 10 kişinin kendi işini kurmuş olması, güzellik ve kişisel bakım sektörünün Rusya ve Post Sovyet ülkelerinden göç eden ve Türkçe bilenler için “fırsat odaklı girişimciliği” desteklediğinin bir göstergesi olabilir.

İster ihtiyaç isterse de fırsat odaklı olsun, göçmenler için girişimcilik faaliyetlerinde bulunmak oldukça zorlayıcıdır. Girişimcilikte genel olarak var olduğu gibi, göçmenlerin de işlerini kurmak ve geliştirmek için farklı türdeki kaynaklara erişimleri gerekmektedir. Ancak araştırmalar, bunların belirli engel ve sınırları olduğunu ortaya koymaktadır (Baron vd., 2018).

Araştırmanın beşinci alt problemi olan “Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasındaki durumları ‘göçmen girişimciliği’ bağlamında nasıl açıklanabilir?” sorusuna, araştırma bulgularından “Göçmen girişimciliği” teması cevap verir mahiyettedir. Araştırmaya katılanlardan iş yeri sahibi olanlar girişimcilikleri önündeki engelleri, göçmenlere yönelik uygulanan resmi işlemlere bağlamıştır: *“Ben burayı ikamet tezkeresi ile açtığım için gerekli tüm evrakların noter tercümesi, onayı, apostili çok uğraştırıyor ve maliyetleri arttırıyor, süreci uzatıyor. (K2)”* Bu yorumu destekleyici bir unsur olarak vatandaşlığın olması, göçmen girişimciliği açısından büyük fırsatları beraberinde getirmektedir: *“İşyerimi açarken vatandaşlığım olduğu için çok zorlanmadım. Kolaylık olarak da 25 yaş altı genç girişimci olduğum için devlet 1 yıllık SGK muafiyeti sağladı. Ama ne yazık ki bu uygulama sadece T.C vatandaşları için geçerli. Vatandaşlığım olmasaydı bunlardan yararlanamazdım. (K3)”* Yine de vatandaşlık alınmış olsa bile resmi işlemlerin uzun sürmesi, girişimcilik sürecini olumsuz etkilemektedir: *“İşyerimi açarken vatandaşlığım olmasına rağmen evrak süreci çok uzun sürdü. Diplomaların tercümesi ve denkliklerin onaylanması, hem çok maliyetli oldu hem de 1 sene sürdü. 1 sene kaybettim bu evrak işleri yüzünden. (K17)”* Her ne olursa olsun göçmenlerin, finansal fırsatlara erişimi yerli halka nazaran daha kısıtlıdır. Çoğu araştırmacı, sosyal (etnik) ağların kullanılmasıyla engellerin ve sınırlamaların kısmen aşılabileceğini iddia etmektedir. Kloosterman, Van Der Leun ve Rath’ın (1999) da ifade ettiği gibi, finansal kaynaklara sınırlı erişim, girişimcileri sosyal ağlara aşırı bağımlılığa yönlendirebilir.

4.6. İşgücü Piyasasına Uyumda Etkili Politikalar

Sınırların git gide daha da belirsizleştiği ve göçün son derece olağan hale dönüştüğü 21. yüzyılda devletler, göçmenlerin ev sahibi ülkenin işgücü piyasasına ve toplumuna uyumlarını kolaylaştırmak için önemli çabalar sarf etmektedir. Hükümet yetkilileri; göçmenler için dil kursları, mesleki eğitim, yeniden eğitim, menşe ülkelerden getirilen niteliklerin tanınması veya işgücü piyasası danışmanlığı gibi çeşitli girişimlerde bulunmaktadır. Türkiye’de de göçmenler için çeşitli kurs programları mevcuttur. Ancak bu araştırmaya katılanlar, kursların büyük bir bölümünü yetersiz görmektedir. Öyle ki 20 katılımcıdan 17’si göçmenler için mesleki eğitimin, 8’i ise Türkçe dil eğitiminin verilmesi gerektiğini bildirmiştir.

Literatüre bakıldığında, göçmenlerin işgücü piyasasına uyumları için gerçekleştirilen uygulamaların, çoğunlukla başarılı olduğu görülmektedir. Aslund ve Johansson (2006), İsveç’teki göçmen işyeri tanıtım programlarının, göçmenlerin istihdam şanslarını yükselttiğini bildirirken Clausen ve arkadaşları (2009), Danimarka’ya gelen göçmenlerden dil kursu ve ücret desteği programlarına katılanların, benzer niteliklere ve eğitim geçmişine sahip olup bu programlara katılmayanlara göre daha düzenli bir şekilde istihdama katıldığını ortaya koymuşlardır. Sarvimäki ve Hämäläinen (2011) Finlandiya’ya gelen göçmenlere yönelik uyum programlarının, istihdam olanaklarını önemli ölçüde iyileştirdiğini ve sosyal yardımlara bağımlılıkları azalttığını belirtmişlerdir. Thomsen, Walter ve Aldashev (2013) ise Almanya’daki meslek kurslarının hem göçmenler hem de yerliler üzerinde olumlu etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Bu perspektifte eğitim politikalarının, piyasanın talep ettiği beceriler ile insan sermayesi arasındaki boşlukları doldurma misyonuyla ve aynı zamanda mevcut engelleri ortadan kaldırmak gibi diğer sosyal amaçlarla, çok yönlü bir şekilde hareket etmesi gerekir.

“Türkiye işgücü piyasası” bu araştırmanın altıncı temasıdır ve araştırmanın altıncı alt problemi olan “Ahıska Türkü kadınlar nazarında, göçmenlerin işgücü piyasasına uyumunu kolaylaştırabilecek politikalar nelerdir?” sorusuna cevap vermektedir. Ahıska Türkü kadınlar, Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı tarafından göçmenlere yönelik sunulan mesleki eğitimlerde sektörün talep ettiği becerilerin tam olarak

kazandırılmadığını düşündüğünden, Türk yetkililerden öncelikli beklentileri, “mesleklerine yönelik kaliteli eğitim” verilmesidir. Ancak bu eğitimler, “çalışma izni ya da vatandaşlık almadan” önemini yitirmektedir: *“En önemlisi çalışma izni ve vatandaşlığın verilmesidir. (K1)”* Hatta var olan sosyal sermaye, yeri geldiğinde işverenlerin iştahını kabartırken, göçmenler açısından emek sömürüsü nesnesi haline dönüşmektedir. Bu durumu K3 şu sözleriyle vurgularken: *“Çalışma izni olmayanlar sigortasız ve ucuza çalışıyor. İş bulma konusunda sıkıntı olmuyor çünkü işverenlerin de işine geliyor daha düşük ücretle hiçbir sosyal hak vermeden çalıştırmak. Bu konuda düzenlemelerin olması gerekiyor.”* K2 ise şu şekilde çözüm önerisi sunmaktadır: *“Birçok Ahıskalı çalışma izni olmadığı için sigortasız çalışıyor ve düşük maaş alıyor. İkamet tezkeresi ile birlikte çalışma izni verilirse en azından bu tür sıkıntılar yaşanmaz.”*

İşgücü piyasasına uyumu zorlaştıran bir diğer etken ise “diploma denkliğinin verilmemesi”, verilse bile prosedürlerin meşakkatli ve uzun sürmesidir: *“Ahıska Türklerinin diploma denkliklerini verseler herkes kendi mesleğinde çalışır. İnsanlar Türkiye’ye geldikten sonra bir gelir elde etmek için yeniden meslek öğrenmek zorunda kalıyor. Ancak bu insanlar her şeyini geldikleri ülkelerde bıraktıkları için burada çalışıp para kazanmak ve ailelerini geçindirmek zorundalar. (K11)”* Bu ve diğer katılımcıların yorumları, diploma denkliğinin konjonktürel bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır. Daha önce Türkiye’de göçmenlerin işgücü piyasasına uyum sorunlarıyla ilgili gerçekleştirilmiş araştırmalarda da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır (Alagöz ve Geçkil, 2017; Arı ve Güngör, 2022). Arı ve Güngör’ün (2022) nitel çalışmasında Ahıskalı göçmenlerin üzerinde önemle durduğu gibi bu araştırmanın katılımcıları da apostil ücretlerinden şikâyetçidirler. Dolayısıyla Türkiye’nin, maddi imkânsızlık yaşayan göçmenlerin resmi işlemlerinin ücretsiz yapılması için ek politikalara ihtiyacı olduğu açıktır.

4.7. Mesleki Memnuniyet – İş Tatmini Argümanları

İş tatmini subjektif bir değişken olmasına rağmen işgücü piyasası hareketliliğinin önemli bir göstergesidir (O’Donnell, 2015). Bu sebeple insanların işgücü piyasasına uyumlarını ortaya koymaya çalışan araştırmalarda, çalışanların mesleki memnuniyet / iş tatminlerinin de ele alınması gerekir. Bu noktadan hareketle çalışmada, Ahıska Türkü kadınların

yaptıkları işten memnuniyetleri ve bununla ilişkili argümanlar, röportajlardan elde edilen kodlarla tespit edilmeye çalışılmıştır. “Mesleki memnuniyet” teması, araştırmanın yedinci alt problemi olan “Ahıska Türkü kadınlar, mesleklerinden ne derece memnundurlar?” sorusuna cevap vermektedir. Verilerden elde edilen kod ve kategorilerle oluşturulan argümanlar aşağıda başlıklar halinde tartışılmıştır.

a) Mesleğini Severecek Yapmak: Mesleğine tutku ile bağlı olan kuaförler, müşteriler tarafından itibarı yüksek kişiler olarak algılanmaktadır (Nalewajek ve Mączik, 2014). Yaptığı işi sevmek, güzellik alanındaki örgün eğitim eksikliğini kapatırken, bilgiyi ikinci plana atmaktadır (Nalewajek ve Mączik, 2014). Buna paralel olarak müşteriler de çoğunlukla kuaförlerin bilgilerine değil el becerilerine bakar ve daha sonraki işlemleri için tercihlerini buna göre planlar. Ancak kuaförlerde aktif çalışma, uzmanın bilgi ve becerisini artırdığı gibi iş verimliliğini göstermesini, çalışma yeteneğini geliştirmesini, organizasyonel hedeflere ulaşmasını ve bireysel hedefleri karşılamasını sağlar (You ve Li, 2020).

İşe ilişkin başarı duygusu, tanınma, kimlik ve bilgi yönelimi faktörleri arttıkça iş tatmininin de arttığı bilinmektedir (You ve Li, 2020). Ahıska Türkü kadınlarla yapılan röportajlarda, katılımcıların tamamının işinde çok başarılı olduğunu düşündüğü tespit edilmiştir. You ve Li’nin (2020) iddiasına paralel olarak, işinde başarılı olan katılımcılar, mesleklerinden de oldukça memnundurlar. “Memnunum” ya da “Çok memnunum” şeklinde kısa cevapların yanı sıra “*İşimden çok memnunum keşke daha erken başlasaydım çünkü severecek yapıyorum. Biraz geç başladığımı düşünüyorum. (K17)*” ve “*Çok memnunum, bir de el yatkınlığım var, severecek yapıyorum. (K18)*” şeklinde mesleki memnuniyetini, işini zevkle yapmak gibi nedenlerle açıklama gereği duyan katılımcılar da olmuştur. İşten zevk alma duygusu, beynin "zevk ödülü" sistemindeki bazı hormonların (serotonin, dopamin) üretimiyle ilişkilidir ve bu hormonlar stresi azaltarak, çalışanı her anlamda olumlu yönde destekler (Esch ve Stefano, 2004).

b) Çalışma Koşulları: Mesleki memnuniyette, çalışma saatlerinin düzeni ve işe ara verme durumu da önemli rol oynar. Yoğun bir çalışma döneminin ardından çalışanlar, kendilerini yorgun hissetmeleri yanı sıra, enerjilerini geri kazanmak için dinlenmeye

ihtiyaç duyarlar (Geurts ve Sonnentag, 2006). Çalışanın kendisini zihinsel ve fiziksel olarak iyi hissetmesi için haftanın belli gün ve saatlerinde işe ara vermesi, işyerinde biriken yükün (yorgunluk ve stres gibi) olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak için yeterlidir. Meijman ve Mulder'ın (1998) Çaba-Toparlanma (E-R) modeline göre, yeterli dinlenme olmadan işyerinde çaba harcamak, sempatik sinir sisteminin uzun süreli aktivasyonuna yol açar. İyileşmenin kalıcı olmaması durumunda ise bu sistemler arızalanmaya başlar ve bunun sonucunda da kronik fiziksel ve zihinsel bozulma meydana gelir (McEwen, 1998). Bu sebeple çalışanların gerek iş memnuniyeti gerekse de sağlıkları için yeterli dinlenme süreci elzemdir. Böylece bu araştırmada çalışma saatlerinden memnun olduğunu söyleyen katılımcıların, memnuniyetlerini randevu ile çalışma ya da serbest çalışma düzenine bağlaması anlaşılabilir bir durumdur. K14 ise *“Çalışma saatleri bir kadın için biraz fazla maalesef..... Devletin bu konuda bir şekilde desteği olmalı veya resmi olarak hafta da 2 gün izin günü olmalı.....Türkiye’de bu konuda devlet hiç destek olmuyor.....”* sözleriyle çalışma saatlerinin fazla olduğunu, kendisine yeterli izin yaptırılmadığını ve devletin bu konuda destek olması gerektiğini ifade etmiştir. TC İş Kanunu’na göre günlük maksimum çalışma süresi 11, haftalık maksimum çalışma süresi ise 45 saattir. Ayrıca *“Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir.”* (İş Kanunu, 2003, Madde 41). Görüldüğü üzere kanun açıkça maksimum çalışma saatlerini ve fazla mesai ücretlerini belirlemişse de işverenlerin uygulamalarında hatalar mevcuttur. Nitekim kod çözümlerinden, hiç izin yapmayan ya da haftalık 45 saatin üstünde çalışanların da olduğu anlaşılmıştır. Bunlara ek olarak katılımcılardan 09.00 ila 17.00 veya 18.00 saatleri arasında, daha düzenli bir şekilde çalışmayı isteyenler de mevcuttur. Ancak araştırmaya katılan işyeri sahiplerinin tamamı çalışma düzeninden memnundur. Bu durum, işverenlerden bazılarının çalışma izni alana kadar sürecin zorluklarını yaşamış veya emek sömürüsüne maruz kalmışsa da işveren rolünü elde ettikten sonra doğrudan emeği sömüren konuma geçebildiğinin bir göstergesidir. Paulo Freire yaşanan bu değişimi “Ezilenlerin Pedagojisi” adlı eserinde açıklar (Freire, 2021). Freire’ye (2021) göre ezenlerle aynı statüye erişme fırsatı yakalayan ezilenler, başkalarını ezme eğilimi gösterebilirler.

c) **Ücret Memnuniyeti:** Literatüre bakıldığında kuaförlük mesleğinde çalışan işçilerin mesai ve ücret alımı konusunda dünyanın pek çok bölgesiyle benzerliğinin olduğu görülmektedir. Kuaförlükteki ödeme sistemleri zamana, performansa veya bazı durumlarda bu faktörlerin birleşimine dayanmaktadır (Druker, 2005). Temel saatlik ücrete yapılan en büyük katkı komisyonla çalışmadır. Bazı salonlarda çalışanlara tamamen komisyonla ödeme yapılmaktayken, bazılarında maaş, çoğunda ise saatlik ücret ödemesi yapılmaktadır. Fazla mesai ücreti ise pek rastlanır bir sistem değildir. Bunun nedeni, çalışma düzenlerinin genellikle esnek olması ve birçok kuaförün yarı zamanlı çalışmasıdır (Druker, 2005). Hiç şüphesiz bu durum, fazla mesaiye engel durumu olan kadınlar için bir avantajdır: *“Şu anda çocuklarımdan dolayı çok çalışmıyorum ve fazla müşteri almıyorum. Şu anki gelirimden çok memnun olmasam da yine de bir tık memnunum. (K15)”*

Andrew E. Clark'ın “Britanya'da İş Tatmini” adlı çalışmasında iş tatmini; ücret memnuniyeti, işin kendisinden memnuniyet ve genel memnuniyet olmak üzere üç kategoride ele alınmıştır (Clark, 1996). İşin kendisinden duyulan memnuniyet, bağımsız bir değişken olarak ücreti hariç tutarken, genel iş tatmini, çalışmada kullanılan her değişkeni içermektedir. Clark (1996) genel iş tatmininin çalışmada kullanılan her değişkeni içerdiğini ve gelirin genel iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğunu bulmuştur. Çalışmada iş tatmini, kadınlar, yaşlı çalışanlar ve daha düşük eğitim düzeyine sahip olanlar için daha yüksektir (Clark, 1996). Bu çalışmanın süjesinin de nispeten düşük eğitim düzeyine sahip kadınlar olduğu düşünüldüğünde, katılımcıların işlerinden memnuniyet duymaları kaçınılmaz olabilir. Katılanların gelir memnuniyetlerine bakıldığında ise kanaatkâr olmalarının da etkisiyle aldıkları ücretten memnun oldukları tespit edilmiştir. Bu duruma örnek olarak K2'nin şu sözleri verilebilir: *“Yetiyor çok şükür. İşyerim farklı bölgede olsaydı gelirim daha fazla olurdu.”* K18 de benzer bir yorumda bulunmuştur: *“Şu an için memnunum. Kendimi geliştirdikçe de gelirim artacaktır.”* 20 katılımcıdan yalnızca dördü memnuniyetsizliğini dile getirmiştir: *“Gelirimden çok memnun değilim. Bu da bu bölgedeki fiyat politikasından kaynaklanıyor. Bunun yanında vergilerimiz yüksek, sigorta ödemesi yüksek, o yüzden gelir-gider dengesi şaşıyor. Salonda kullandığımız ürünlerin fiyatı yüksek. Bir senedir fiyatlar daha da arttı. (K5)”* Bu ifadelerden de anlaşılacağı üzere yorum sahibi bir işverendir ve gelir-gider durumunu

hesaba kattığı için memnuniyetsizlik yaşamaktadır. K11'in yorumu, çalışan bazında gelir memnuniyetsizliğinden öte Türkiye'de meydana gelen ekonomik durgunluğa vurgu yapmaktadır: *"Şu an ki ekonomik gidişatı dikkate alırsak, gelirin daha iyi olmasını isterdim ama bu aralar işler durgunlaştı. Ekonomik kriz bizim sektörü de etkiledi. Ama çalışma koşullarından memnunum."* Makro düzeyde ele alınabilecek bir diğer konu ise stajyer maaşlarının düşük oluşudur. Ancak bu sorunu işverenler kendi inisiyatifi ile çözüme ulaştırabilir: *"Devletin verdiği stajyer maaşı çok düşük ama buradaki işverenim sağ olsun devletin bize ödediği maaş dışında kendi inisiyatifi ile haftalık belirli bir ek ücret ödüyor. (K6)"*

d) Müşteri ile İlişkiler: Güzellik ve kişisel bakım sektörü doğrudan güzelleşmeyi amaçlayan müşterilerle etkileşim gerektirdiğinden, mesleki memnuniyet/iş tatmininin, sektörün paydaşı olan müşterilerle de ilgili olması kaçınılmazdır. Kuaförlük hizmetleri sırasında alınan risk oldukça yüksektir. Müşteri, hizmet sonlanana kadar kafasındaki saç modelinin nihai halini göremez. Bu yüzden hizmet ücreti genellikle hizmetten sonra belli olur. Ayrıca bu meslekte memnuniyet garantisi yoktur ve çoğunlukla saçın, tırnağın ya da yüzün, hizmet öncesi durumuna geri dönmesi sağlanamaz (Nalewajek ve Mączik, 2014). Bu sebeple müşterinin bir kuaförden memnun olması, aldığı hizmeti beğenmesine bağlıdır denilebilir. K13 bu durumla ilgili olarak şunları söylerken: *"Ben müşterilerimden memnunum onlar da benden memnun. Arada memnun olmayan müşteriler de oluyor elbet ama bu da normal bir şey. Aslında yabancı olmanın tek avantajı burada ortaya çıkıyor. Çünkü güzellik sektöründe yabancı uzman daha çok tercih ediliyor. Bizim bu işi daha iyi ve kaliteli yaptığımızı söylüyor tüm müşterilerimiz. 'Sizin orada güzellik sektörü çok gelişmiş çok ileride, siz bu işi biliyorsunuz diyorlar' ve gerçekten de öyle."* yabancı bir güzellik uzmanı olmasını da müşteri memnuniyetinde etkili gördüğünü ifade etmiştir.

Ahıska Türkü kadınların mesleklerine duydukları yüksek memnuniyet hiç şüphesiz müşterileriyle olan ilişkilerine de bağlıdır: *"Karşılıklı memnuniyetimiz yüksek düzeyde. Gerçekten de öyle. Çok iyidir çok. Müşterilerimin bana söyledikleri şey şu: 'Senin konuşma biçimin ve tarzın bize güven veriyor' diyorlar. Ben de onlardan çok memnunum.(K11)"* Bu yorumdan da anlaşıldığı gibi müşterilerin bir güzellik salonunda kuaförleriyle yapacakları konuşma, arkadaşlıkları geliştirebilir ve kuaför ile müşterileri

arasında yakınlık kurulmasına yardımcı olabilir. Sonuç olarak kuaförler, zihinsel sağlık sorunları yaşayanlar da dâhil olmak üzere insanlara sosyal destek sağlayan bir role bürünebilirler (Anderson, Cimbali ve Maile, 2010). Yaşadığı zorlukları kuaförüne anlatan müşterilere yanıt olarak kuaförler, uzman danışmanlar tarafından psikoterapide kullanılan; dinleme, empati kurma ve kişinin kendisiyle ilgilenildiğini hissetmesini sağlama gibi birçok tekniği uygularlar (Milne ve Mullin, 1987). Dolayısıyla kuaför salonları, duygusal iklimin iletişim yoluyla arınmayı kolaylaştırdığı mekân olma özelliği taşır (Harness, Jamie ve McMurray, 2021). Tüm bunlara bağlı olarak, kuaför-müşteri etkileşiminin, sorunları olan müşteriler açısından bir nevi sosyoterapi olabileceği düşünülebilir. Nitekim Ditzgen ve Heinrichs'a (2014) göre yakın sosyal ilişkiler, bireyin psikolojik sağlığı ve hatta hayatta kalması açısından oldukça önemlidir. *“Bir gelen sürekli geldiği için daha sonra aile gibi oluyorsun müşterilerinle. O yüzden ben onlardan onlar da benden memnun. (K17)”* yorumundan da anlaşılacağı üzere, yakın sosyal ilişkiler sadece müşteri için değil, kuaför için de son derece memnuniyet vericidir.

Güzellik ve kişisel bakım sektöründe minimum ücret tarifesi meslek odaları tarafından belirli aralıklarla güncellense de yapılan işin hacmi her müşteride aynı olmadığından ücretlerdeki değişim olağandır. Bu sebeple aynı işlem için ücretler bölgeden bölgeye, salondan salona ve hatta kişiden kişiye değişiklik gösterebilir. Bunun yanı sıra sabit fiyat garantisi olmadığından, hizmet bedelinde indirim de yapılabilir. Ancak bu durum K10'un yorumundan da anlaşıldığı gibi kuaförlerin müşterileriyle olan ilişkilerini zedeleyebilmektedir: *“İndirim istekleri dışında müşterilerimden genel olarak memnunuz. Onlar da benden memnun.”* Ancak bunu yalnızca bir uzmanın dile getirmesi, sorunun genel olmadığının bir göstergesi sayılabilir.

e) Motivasyon Kaynağı Olarak Arzu ve Tutkular: İnsanların hayalindeki meslekleri icra ediyor olmaları, mesleklerini severek yapmalarında son derece etkilidir. Bu noktada mesleğin icrasında *tutku* kavramı ortaya çıkmaktadır. Tutku, işgücü piyasası ödülleri belirleyen temel bir kültürel şemadır (Rao ve Neely 2019). Tutkunun ayrıca, çalışanın sadakatini ve bağlılığını yansıtan bir değer ve ayrıcalık biçimi olduğundan, kariyer hedeflerine rehberlik ettiğinden, motive edici yaratıcı arayışlara kişiyi yönelttiğinden ve kişinin müşterilerine duyduğu sevginin ifadesi olduğundan bahsedilebilir (Rao ve Neely,

2019). Tüm bu faktörler bakımından Ahıska Türkü kadınların mesleklerinden duydukları memnuniyet düşünüldüğünde, katılımcıların tutkulu bir şekilde işlerine bağlı olduğu varsayılabilir. Nitekim kadınların bazılarının aldıkları ücretten, iş ortamının hijyeninden, uzmanlık alanı dışındaki işleri yapmaya zorlanmasından ya da müşteri tutumlarından memnun olmasalar bile mesleklerini severek yaptıklarını ya da bu iş dışında başka bir mesleği yapmak istemediklerini söylemeleri, mesleğe tutkuyla bağlandıklarına işaret etmektedir.

Bazı yazarlar, tutkunun, güvencesiz çalışma kültürünü karakterize ettiğini öne sürmüşlerdir (Chia, 2019; Duffy, 2016). Ahıska Türkü kadınların iş yaşamları analiz edildiğinde, güvencesiz ve düşük ücretle çalışma dâhil olmak üzere emek sömürsüne çokça maruz kalmalarına rağmen mesleği sevmekten vazgeçmemeleri de mesleklerine tutku ile bağlı olduklarının bir göstergesidir.

Katılımcıların mesleğe ne kadar tutku ile bağlı olduklarını anlamanın bir diğer yolu, bu iş dışında yapmak istedikleri başka bir meslek olup olmadığına karar vermektir. 12 katılımcı, bu iş dışında başka bir işi yapmayı asla düşünmediğini ifade etmiştir. Örnek olarak K1: *“İmkânım olsa bu işi bırakıp başka işleri yapmak istemem çünkü işimi çok seviyorum.”* ifadelerini kullanmıştır. İlgili soruya 5 katılımcıdan alınan cevaplar ise oldukça yüzeyseldir. Bunların dışında katılımcılardan birinin ise önlük giyme tutkusu, onun kuaför olmasına sebebiyet vermiştir: *“Benim bu sektöre girmemin en büyük nedeni beyaz önlük giymektir. Hemşirelik okudum orda da beyaz önlük var ama mesleğimi yapamadım. (K11)”* K11 bu yorumu ile mesleki memnuniyetini beyaz önlük giymeye bağlamıştır. Yine de katılımcı diploma denkliği kabul edilseydi hemşirelik yapabileceğini de eklemiştir. İlgili soruya gelen yorumlar arasında K4’ün cevabı dikkat çekicidir: *“Polis olmak isterdim. Adaleti sağlamak için. Belki de çocukluğumda uğradığım ayrımcılığın üzerimde bıraktığı bir iz bu.”* K4 aslında mesleğinden çok memnun bir kuafördür. Bu yorumu ise çalışmanın ayrımcılık temeli hakkında bilgi vermektedir. Nitekim katılımcı, adaleti sağlama misyonuna sahip polislik mesleğini, belki de göçmenlerin uğrayabildiği haksızlığı ortadan kaldırmak için arzulamıştır. Bunlara ek olarak arzu edilen ancak verilen cevaplardan tutkuyla bağlı olunmadığı anlaşılan diğer meslekler ise şu şekildedir: müzisyen, galerici, turizmcı, oyuncu. Turizimci olmak isteyen katılımcı dışındaki hiçbir

katılımcı arzu ettiğini dile getirdiği iş için herhangi bir çaba sarfetmemiştir. Katılımcıların icra ettikleri meslekleri için eğitim alması, tamamının hobisini mesleği haline getirdiğini söylemesi ve işlerinden memnun olması, arzu ettikleri ya da tutku ile bağlı oldukları işlerin gerçekte halihazırdaki meslekleri olduğunun bir göstergesi sayılabilir.

4.8. Menşe Ülke ve Türkiye Arasında Sektörel Bir Kıyaslama

Çağdaş Rus kültüründe Rus kadınlarının her zaman ve her durumda en iyi formla görünmeye çalıştıklarına dair bilindik bir klişe vardır. Bu algıya göre Rus kadınları mükemmel makyaj yaparlar, çok bakımlıdırlar, sürekli topuklu ayakkabıyla dolaşırlar, ideal saç kesimleri vardır ve dar elbise giyerler (Zaporozhtseva, 2022). Rus kadınlarının öz bakımlarına bu denli düşkün olmaları, güzellik ve kişisel bakım sektörünün Rusya’da doğmasına ve hatta bu bölgede dinamik bir gelişme karakterine sahip olmasına sebebiyet vermiştir. Dolayısıyla güzellik ve kişisel bakım sektörü, ülkenin ekonomik kalkınması için oldukça cazip bir alandır (Osipova ve Kazmina, 2021).

Güzellik ve kişisel bakım sektörünün Rusya’da şiddetli bir rekabetle karşı karşıya kalması, bu sektöre ait işletmelerin başarılı olmalarını, faaliyetlerine yenilikleri dâhil etmelerini, yetkin bir pazarlama stratejisi uygulamalarını, doğru tanıtımlar yapmalarını ve yüksek kalitede hizmet vermelerini gerekli kılmıştır (Osipova ve Kazmina, 2021). Hatta öyle ki bu sektör bağlamında güzellik uzmanlarından salon yöneticilerine varana kadar uzmanların yetiştirilmesine yönelik okullar, akademiler ve eğitim merkezleri açılmış, işe alım ajansları yanı sıra denetim ve hukuk hizmeti veren firmalar da kurulmuştur (Osipova ve Kazmina, 2021). Güzellik ve kişisel bakım sektörünün yan hizmet kuruluşlarını da faaliyete geçirmesi, sektörün, ülke ekonomisi bakımından önemini ortaya koymaktadır. Rusya Federal Devlet İstatistik Servisi (Federal State Statistics Service, 2018) tarafından sağlanan istatistiklere göre, güzellik ve kişisel bakım sektörü hizmetleri üçüncül sektörde (%12) üçüncü sırada yer almaktadır. Hal böyleyken işletme alanlarının profesyonelliği kaçınılmazdır. Rusya’da baskın olan bu kültürün Eski Sovyet ülkelerinde de hâkim olduğu, bu araştırmada yapılan röportajlarla ortaya konulmuştur. Öyle ki katılımcılar, Rusya ve Post Sovyet Ülkeleri ile Türkiye’deki güzellik ve kişisel bakım sektörünü, çalıştıkları salonları referans alarak çeşitli faktörler açısından kıyaslamış ve menşe ülkelerinin üstün taraflarına vurgu yapmışlardır. Bu

bulgular, araştırmanın sekizinci alt problemi olan “*Ahıska Türkü kadınlar, geldikleri ülkelerdeki güzellik ve kişisel bakım sektörünü referans aldıklarında, sektörün Türkiye’deki durumu nasıldır?*” sorusuna cevap vermektedir.

a) Hijyen ve Nitelikli Eleman: Türkiye’de güzellik ve kişisel bakım sektörünün gelişimine bakıldığında, son yıllarda büyük bir ivme kazandığı görülmektedir (Doğan ve Köse, 2021). Türkiye ekonomisinde önemli bir konuma gelen güzellik ve kişisel bakım sektöründe, halen daha hijyen ve nitelikli eleman bakımından büyük eksikler söz konusudur: “*Rusya’da çalışanların bakımlı ve temiz olması gerekiyor her zaman. Türkiye’de maalesef ne işverenler ne de çalışanlar buna dikkat etmiyorlar. (K2)*”, “*Türkiye’de/Bursa’da birçok büyük güzellik salonu hiç temizliğe ve hijyene dikkat etmiyor. Ukrayna’da ise küçük ara sokaktaki işletme veya evinde işlem yapan bir manikür uzmanı bile temizlik hijyen ve sterilizasyon konusunda çok hassas ve çok dikkatli davranır. (K14)*” katılımcıların öne sürdüğü bu iddiaları Boztaş ve arkadaşlarının (2006) çalışması doğrulamaktadır. Öyle ki yazarlar tarafından yapılan araştırmaya göre kuaförlerin yalnızca %16’sı mesleki eğitimde hijyen konusunda ders almıştır ve sadece %58’i işlemler sırasında eldiven kullanmaktadır (Boztaş vd., 2006).

b) Çalışma Disiplini: Bu araştırmada katılımcılar, çalışma disiplini açısından Türkiye’de büyük eksikler olduğunu, menşe ülkelerindeki güzellik salonlarının resmi kurum gibi hareket ettiğini vurgulamışlardır: “*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 disiplini, müşteri ilişkileri, çalışan ve işveren arasındaki ilişki çok disiplinli değil. (K1)*” K9 da K1’e benzer olarak menşe ülkesindeki güzellik salonlarını şu şekilde övmüştür: “*Benim geldiğim ülkede, güzellik merkezlerinde giyim kuşama çok dikkat ediliyor. Siyah kumaş pantolon, topuklu ayakkabı olması gerekiyor. Bakımlı ve makyajlı olması gerekiyor her çalışanın. Her salonun kendine ait bir dress code’u var. Çalışanlar her zaman temiz ve özenli olmalıdırlar. Çünkü çalışanlar o salonun bir nevi itibarı ve yüzü gibiler. Türkiye’de ise bu konuda biraz daha rahat davranıyorlar, biraz serbestler çalışma disiplini açısından.*” Diğer

katılımcılardan da benzer yorumlar gelmesi, Rusya ve Eski Sovyet Ülkelerindeki güzellik salonlarının Türkiye’den daha disiplinli bir çalışma düzenine sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

c) Hizmet Fiyatları ve Uzmanlık Alanı Dışında Çalışma: Türkiye’de kuaförler; birinci, ikinci ve üçüncü sınıf olmak üzere niteliklerine göre ayrılırlar. Bu ayrım, kuaförlerin sunduğu hizmetlerin kalitesine ve fiyatlarına da yansımaktadır. Ancak daha önce de belirtildiği gibi, kuaförlerin bulundukları bölgeye, yapılan işin hacmine, müşterinin potansiyeline göre fiyatlar değişiklik göstermektedir. K1, Türkiye’deki işlem fiyatlarının değişiklik gösterme nedenini şu sözleriyle açıklamıştır: *“Rusya’daki salonlarda her işlem için belirli sabit bir fiyat vardır. Bu fiyat müşteriye göre değişiklik göstermez. İşverenler böyle bir şey yapmıyorlar. Türkiye’de ise müşterinin giyimine, dış görünüşüne göre fiyatlar artırılabilir.”* Elbette müşterinin ekonomik durumu göz önünden bulundurularak minimum fiyat tarifesinin üzerine ekleme yapmak, işverenin dışındaki hiç kimse açısından finansal kâr sağlamaz. Çünkü dünyanın pek çok yerinde olduğu gibi²⁰ (Druker, 2005) Türkiye’deki kuaförlerde tam zamanlı çalışanlar yüzdelik komisyonla çalışmaz. Ek olarak düşük ücretli işçi çalıştırmak için emek sömürsüne müsait olan kişiler (çocuklar, göçmenler, vasıfsız kişiler vs) işe alınabilmektedir: *“Türkiye’de daha düşük ücret vermek için tecrübesiz elemanlar çalıştırılıyor. Ukrayna’da büyük işletmeler, isim yapmış salonlar asla tecrübesiz bir kişiyi işe almaz. (K14)”* Benzer olarak Türkiye’deki kuaförlerin temel problemlerinden biri de çalışanları uzmanlık alanı dışında işler yapmaya zorlamaktır. Nitekim Boztaş ve arkadaşlarının (2006) çalışmalarında, kuaförlerde mesleki eğitim alanlar da dâhil olmak üzere manikür ve pedikür yapanların %90’nının doğru işlem yapmadığı tespit edilmiştir. K10 ise konuyla ilgili deneyimlerine dayanarak menşe ülkesinin artı yönünü şu sözleriyle ifade etmiştir: *“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. İşe girerken, bilmeseler bile her işlemi bildiklerini söylüyorlar.”* Benzer olarak K13 de: *“Rusya’da ki salonlardaki her çalışanın kendi uzmanlığı ve kendi işi vardır ve sadece o işlemi yapar. Türkiye’de ise sen her işi bilmek*

²⁰ Yalnızca Kazakistan’dan gelen bir katılımcı menşe ülkesinde komisyonla çalışıldığını belirtmiştir: *“Kazakistan’da çalışanlar/uzmanlar müşteriye memnun etmeye çalışıyorlar çünkü kârın belli yüzdesini alarak çalışıyorlar. (K10)”*

zorundasın ve yapamadığın zaman, senin profesyonelliğin sorgulanıyor.” şeklinde, uzmanlık alanı dışında çalışma konusuna eleştiri getirmiştir. K15 ise bu sorunun, Türkiye’deki kuaförlerin tek bir alanda uzmanlaşamamasının temelini oluşturduğunu öne sürmüştür.

d) Sadece Kadınlara Hizmet Verme: Ataerkil toplum yapısına sahip olan grupların kadınları için kuaförlük mesleği oldukça avantajlıdır (Amasyalı, 2021). Çünkü bu meslekte yalnızca kadınlara hizmet vermek mümkündür. Ahıska Türkleri de ataerkil yapılarını devam ettiren ve kültürlerine son derece bağlı bir topluluk (Kalkan, 1998) olduklarından, bu araştırmanın bulgularında da tespit edildiği gibi, yalnızca kadınların bulunduğu ortamlarda Ahıska Türkü kadınların çalışmasına eşler daha sıcak bakmaktadır. Ancak K2 ataerkil yapısını değil, menşe ülkesindeki karma kuaför hizmetini desteklediğini ifade etmiş: “Rusya’daki kuaförlerde kadın-erkek ayrımı yok. Türkiye’de bizimki gibi küçük yerlerde (Bursa/Görsu) erkekler kadın kuaförüne giremiyorlar. Rusya’da bir erkek herhangi bir kadın kuaförüne gidip saçını kestirebilir, herhangi bir güzellik merkezine gidip manikür – pedikür işlemini yaptırabilir.” ve devamında, Türkiye’deki toplumsal yapının karma güzellik merkezi işletmeye hazır olmadığını ve bu yüzden yalnızca kadınlara hizmet verdiğini söylemiştir.

e) Çalışma Saatleri: Ahıska Türkü kadınların sektörel kıyaslamasında öne çıkan bir diğer faktör ise çalışma saatleridir: “Orada (Rusya) Türkiye’deki gibi esnek saatle çalışmıyorlar. (K5)”, “Orada (Rusya) çalışma disiplini var, işe giriş-çıkış, yemek saati bellidir. Burada çok sert bir baskı var üzerimizde. Yerli Türk çalışanlar da dahi olmak üzere çalışanların çoğu işini kaybetmemek için uzun çalışma saatlerine katlanıyor. (K15)” Ne yazık ki Türkiye’deki pek çok sektörde olduğu gibi güzellik ve kişisel bakım sektöründe de İş Kanunu’na aykırı hareket edildiği ve çalışma saatlerinin maksimum süreyi aştığı, katılımcıların söylemlerinden anlaşılmaktadır.

f) Müşteriler: Türkiye ve gelişen ülke arasında müşteri potansiyeli açısından sektörel kıyaslama yapıldığı görülmektedir: “Türkiye’de gelişmek ve ilerlemek çok daha kolay. Burada çok fazla müşteri var ve herkesin kendi müşterisi oluyor. Benim geldiğim yerde, küçük bir şehirden geldim, nüfus az olduğu için müşteri de azdı. (K12)” şeklinde

Türkiye’deki müşteri çokluğunun artı tarafı vurgulanırken, “*Türk müşterilerin çoğu emri vaki konuşmayı seviyorlar. (K13)*” şeklinde olumsuz bir taraf da dile getirilmiştir.

Katılımcılar tarafından kıyaslamaya konu faktörlere ait kodlar birlikte değerlendirildiğinde, göçmenlerin geldikleri ülkelerde hizmet veren güzellik salonlarını çoğunlukla daha başarılı buldukları, yalnızca, Türkiye’de daha fazla müşteri olmasının çalışanlar için finansal avantaj sayılabileceği anlaşılmaktadır.



SONUÇ

Uyum, göçmenlerin belirli bir bölgeye yerleşme sürecini, yeni gelenlerin ev sahibi toplumla etkileşimini ve göçü takip eden sosyal değişimi ifade eder. Göçmenler, yaşamak istedikleri noktaya vardıkları andan itibaren, kendilerine yeni bir yaşam alanı oluşturmalıdır. Kalacakları ev, geçimlerini sağlayacakları iş, çocukları için okul bulmalı ve sağlık hizmetlerine erişim sağlamalıdır. Toplumdaki diğer birey ve gruplarla işbirliği yapmak ve etkileşim kurmak zorunda oldukları gibi, sosyal ve kültürel anlamda da kendilerini ifade etmeleri gerekmektedir. Ayrıca ev sahibi toplumun özelliklerini tanımaya gayret etmelidirler. Ev sahibi toplum ise göçmenleri; siyasi, ekonomik ve kültürel aktörler olarak tanımalı ve kabul etmelidir. Tüm bu unsurlar sağlandığında, uyum konusunda başarıdan söz edilebilir. Özetle göçmen uyumunda başarının; göçmenlerin uyum sağladığı ve değiştiği, ev sahibi toplumun ise göçmenlerin ülkeye girişinden olumsuz etkilenmediği çift yönlü bir sürece bağlı olduğu varsayılabilir. İşgücü piyasasına uyum ise bu çift yönlü süreç yanı sıra göç ve piyasa dinamikleri açısından değerlendirilmelidir.

Bu çalışma, göçmen uyumu bağlamında, Türkiye'ye göç eden, güzellik ve kişisel bakım sektöründe çalışan Ahıska Türkü kadınların, işgücü piyasasına uyumlarını ve katılımlarını ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular, Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasına uyum sağladıkları ve uyumda başarı elde etmelerinin de pek çok faktörle açıklanabileceğini göstermektedir. Bunun yanı sıra analizler, uyumu zorlaştıran bir takım faktörleri de açıklamaya yardımcı olmaktadır.

Göç özünde, hep daha iyiyi arzu etmeye bağlı olan, kısaca umudu barındıran bir süreçtir. Umuda yolculuk, sürgünle zoraki olabildiği gibi, daha iyi yaşam şartlarına sahip olma amacıyla da gerçekleşebilir. Araştırma katılımcıları, 20. yüzyılın ortalarına doğru sürgün edilerek dünyanın çeşitli bölgelerine dağılmış bir milletin torunları olarak, bulundukları ülkeden çeşitli nedenlere bağlı olarak kendi istekleriyle ayrılmayı istemiş bir gruptur. Hiç şüphesiz göçün yaşanmasında, Ahıska Türklerinin, Türkiye'ye gelmeden önce ayrımcı uygulamalara maruz kalmaları, dışlanmaları, aidiyet duygularının olmaması gibi zorlayıcı nedenlerin etkisi kadar, Türkiye'nin Türk soylu oluşu, bu soydan gelen göçmenlere

ayrıcalıklı politikalar geliştirmesi, genel olarak yabancılara karşı kucaklayıcı tavır sergilemesi ve Türk soylu kimseler için uygun bir yapıyı temsil etmesi de etkilidir. Her ne kadar başlarda Ahıska Türklerine karşı Türkiye’de az da olsa bir takım kötü muameleler söz konusu olmuşsa da bunun, göçmenlerin işgücü piyasasına uyumlarına olumsuz bir etkisinin olmadığı çalışmanın sonuçları arasındadır. Göçmenlere karşı kötücül muamelelerin kısa bir süre ve sayıda olması, bunun bir nedeni olarak gösterilebilir. Ayrıca Türkiye’nin Özvatan olarak bilinmesi, daha önce burada yaşayan eş, dost, akrabaların olması, kültür ve inanç benzerliği ile Türkiye’deki yaşam standartları, işgücü piyasasına uyumu kolaylaştırmıştır.

Katılımcıların büyük çoğunluğu, farklı iş sektörlerinde çalıştıktan sonra güzellik ve kişisel bakım sektöründe yer almış ve işgücü piyasasında uyumu yakalamışlardır. Hiç şüphesiz uyumda mesleki memnuniyetin yüksek olmasının da rolü büyüktür. Ayrıca grubun iş hayatında başarılı olduğunu düşünmesi göz önünde bulundurulduğunda, özellikle kişinin kendi ilgisine göre meslek seçmesi ve bu yönde eğitim almasının, önemli bir uyum faktörü olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu noktada güzellik ve kişisel bakım sektörü kapsamında sunulan bazı eğitimlerin kısa süreli oluşunun, işgücü piyasasına uyumda büyük bir avantaj sağladığı açıktır. Eğer kişinin kişisel bakım alanlarından herhangi birine eli yatkınsa, iki günlük eğitimle dahi profesyonel işler çıkarması mümkündür.

Katılımcı grubun söylemleri, Ahıska Türkü kadınların Rusya ve Post Sovyet ülkelerinin sektöre verdiği öneme bağlı olarak kendilerini, yerli halktan daha avantajlı gördükleri yönündedir. Hiç şüphesiz bu durum da göçmen grubun işgücü piyasasına uyumunu kolaylaştırmıştır. Yine mesleğin el yeteneği gerektirmesi, insanın bulunduğu her yerde ihtiyaç duyulan kişisel işlere yönelmesi ve buna bağlı olarak devamlı gelir getirmesi de uyumda son derece önemlidir.

Göçmenlerin işgücü piyasasına uyumlarını açıklarken bahsedilmesi gereken önemli bir konu da “hedef ülkenin resmi dilidir”. Bu durum, Ahıska Türkleri açısından Türkiye’de bulunmanın başka bir avantajını ortaya koymaktadır. Nitekim Ahıska Türklerinin de ana dilleri Türkçedir. Her ne kadar yöresel ağız farklılıkları olsa da Türkiye Türkleri ile

Ahıska Türklerinin konuştuğu dil ortaktır. Bunun ötesinde, güzellik ve kişisel bakım sektöründe dilden önce el yeteneğine odaklanması, bu sektörde çalışan ve Türkçe bilmeyen diğer göçmen topluluklarının da işgücü piyasasına uyumunu kolaylaştırmaktadır. Özetle sektör, kendi içinde, işgücü piyasasına uyumu destekleyen özellikler barındırmaktadır.

Güzellik ve kişisel bakım sektörü her ne kadar işgücü piyasasına uyumu kolaylaştırıcı niteliklere sahip olsa da her sektörde olduğu gibi, zorlayıcı tarafları da söz konusudur. Esnek çalışma saatleri, uzun mesailer, iş hacmine bakılmaksızın sabit ücretle çalışma, kendi alanı dışında işler yapmaya zorlanma, hijyene dikkat edilmemesi, hizmet fiyatlarının müşteriden müşteriye değişebilmesi gibi durumlar, işgücü piyasasına uyumu zorlaştıran faktörlerdir. Araştırma sonuçlarından, işgücü piyasasına uyumu zorlaştıran bu durumların, sektörden ziyade, işverenin tutum ve kararlarıyla ilgili olduğu anlaşılmaktadır.

Türkiye’de son yıllarda hızlı nüfus artışı, yükselen enflasyon, yatırım yetersizliği, istihdam zorluğu, gelir dağılımındaki eşitsizlikler, liyakatsizlik, şehirleşmedeki ivme ve pandeminin sektörlere olumsuz yansımaları gibi nedenlere bağlı olarak işsizlik sorunu artış göstermiştir. Bu durum, göçmenlerin işgücü piyasasına uyumunu zorlaştırmaktadır. Katılımcı gruptan alınan bazı dönütler, doğrudan Türkiye işgücü piyasasındaki zorluklara işaret etmektedir.

Göçmenlerin işgücü piyasasına uyumunu zorlaştıran temel problem, çalışma izni ve diploma denkliği ile ilgilidir. Göçmenler çalışma izni alıncaya kadar evraksız çalışmakta ve bundan ötürü emek sömürüsüne maruz kalmaktadırlar. Bu bağlamda ele alınabilecek bir diğer sorun da yasal prosedürleri içeren belgelerin ücrete tabi oluşudur. Bu ücretler dolar üzerinden göçmene yansıtılmaktadır ve göçmenler için oldukça yüksektir. Çalışma izni alındıktan sonra baş gösteren sorun ise diploma denkliği alamamaktır. Denklik alamayan göçmenler, çalışma izinleri olsa dahi kendi uzmanlık alanları dışındaki işlerde istihdam edilmektedir. Çalışma izni yokken düşük ücretle, sigortasız veya vasıfsız çalışma, çalışma izni alınsa bile diploma denkliğinin alınamaması sorunları, Ahıska Türkü kadınların işgücü piyasasına uyumunu engellemektedir.

Katılımcıların yalnızca, kaynak ülkeleri ile hedef ülkeleri arasında sektör bazında yaptıkları kıyaslamaya bakılırsa, işgücü piyasasına uyumda zorlandıkları sonucu çıkabilir. Nitekim katılımcıların tamamı Rusya ve Post Sovyet ülkelerinde güzellik ve kişisel bakım sektörünün disiplin, çalışma düzeni, müşteri tutumu, hijyen, işçilik ve ücret bakımından Türkiye’den çok daha ileride olduğunu öne sürmüşlerdir. Ancak bulgular bütün olarak ele alındığında, Ahıska Türkü göçmen kadınların işgücü piyasasına uyumu sağladıkları sonucu ortaya çıkmaktadır.

Göçmenlerin işgücü piyasasına uyumlarını değerlendirebilmek için göç süreçlerini anlamayı destekleyen unsurların büyük bir çoğunluğu bu araştırmaya dâhil edilmiştir. Göç, belirsizlik ve zorluklarla dolu ancak fırsatları da içinde barındıran bir süreçtir. Bu olgu içerisinde bir de göçün aktörlerinin işgücü piyasasına uyumunu anlamaya çalışmak, bir o kadar zorlayıcıdır. Göçmen uyumunun da tıpkı göç gibi badireli bir süreci ifade ettiği, bu araştırmanın sonuçlarından anlaşılabılır. Sonuç olarak Bursa ilinde, güzellik ve kişisel bakım sektöründe çalışan göçmen Ahıska Türkü kadınlar, zorlu yaşantılar neticesinde işgücü piyasasına uyumu yakalamışlardır. Çalışma, göçmenlerin işgücü piyasasına uyumunu kolaylaştıran etmenlerin anlaşılması için öneriler de barındırmaktadır. Bu sebeple araştırma sonuçları, özellikle araştırmacılar ve göçmen uyumu üzerine çalışan politika yapıcılar için bilgiler sunmaktadır.

Bu çalışmada kullanılan yöntem ve araştırma ile elde edilen sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde benzer konularda yapılacak saha çalışmaları için aşağıdaki öneriler yapılabilir:

Türkiye’de yaşayan ve güzellik merkezlerinde çalışan Ahıska Türkü kadınların sayısal çokluğu dikkate alınarak, bu araştırmada az sayıda katılımcı ile gerçekleştirilen nitel araştırma yöntemi yerine, çok sayıda katılımcı ile gerçekleştirilecek nicel araştırma yöntemleri önerilir.

Bu çalışmanın literatür taraması kısmında vurgulandığı gibi, alanyazında işgücü piyasasına uyuma yönelik ölçekler elde edilmişse de bu ölçeklerde güzellik ve kişisel bakım sektörüyle ilgili sorulara rastlanmamıştır. Benzer konularda çalışacak araştırmalar için yeni ölçekler geliştirilmesine ihtiyaç vardır.

Ahıska Türkü kadınların Bursa dışında Antalya, İstanbul, Ankara, İzmir, Kocaeli, Ardahan, Erzincan, Iğdır gibi illerde de yoğun olarak yaşadıkları dikkate alınarak işgücü piyasasına uyum veya benzer konularda yapılacak saha çalışmaları için daha fazla sayıda ilde yaşayanları kapsama alan nitel ve nicel araştırma yöntemi kullanan saha çalışmaları yapılması önerilir.

Güzellik sektörünün yanısıra Ahıska Türkü kadınların yoğun olarak çalıştığı tekstil, dış ticaret, satış/pazarlama iş ve işyerlerinde çalışanlar için işgücü piyasasına uyum ve istihdama katılım araştırmaları yapılması önerilir.



KAYNAKÇA

- Abdurakhmanov, K. K., Mukhitdinov, E. M., Grishin, V. I. vd. (2019). Labor migration of the population and evaluation of supply chain on the labor market. *Int. J Sup. Chain. Mgt*, 8(2), 896-907.
- Abuyev, H. O. (2020). Fergana Event of the Soviet Reconstruction Policy. *Theoretical ve Applied Science*, (1), 131-134.
- Acolin, A., Bostic, R., ve Painter, G. (2016). A field study of rental market discrimination across origins in France. *J. Urban Econ.* 95, 49-63.
- Adler, N.J. (2002). *International Dimensions of Organizational Behavior*. South-Western College Publishing, Cincinnati, OH.
- Adserà, A., ve Ferrer, A. M. (2014). The myth of immigrant women as secondary workers: Evidence from Canada. *American Economic Review*, 104(5), 360-364.
- Agara, İ. (2011). Ahıska Türklerinin Rusya dramı. *Bizim Ahıska*, 1. <http://www.ahıska.org.tr/?p=129> adresinden erişilmiştir.
- Ağaoğlu, Z. (2011). Eski Sovyetler Birliği Cumhuriyetlerinden Türkiye'ye Göç Eden Ahıska Türklerinin Göç Koşulları ve Sorunları "Yenibosna Örneği". Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Ahıska Türklerinin Türkiye'ye Kabulü ve İskânına Dair Kanun - ATTKİDK. [02.07.1992]. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3835.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Ahıskalılar Vakfı ve Kültür Dergisi. (2002). 1992 yılında ana vatan Türkiye'ye göç eden Ahıska Türklerinin dağılımı, 2(Mayıs).
- Akalın, A. (2023). Görsel-işitsel eserler üzerinden Ahıska Türklerinde kadın imgesi. *Ahıska Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 27-40.
- Akalın, A. (2007). Hired as a caregiver, demanded as a housewife: Becoming a migrant domestic worker in Turkey. *European Journal of Women's Studies*, 14(3), 209-225.
- Akerlof, G. A., ve Kranton, R. E. (2010). *Identity Economics: How Our Identities Shape Our Work, Wages, and Well-Being*. Princeton University Press.
- Akkaş, İ. (2017). Ahıska Türkleri'nin sosyolojik açıdan incelenmesi: Erzincan Örneği. *Düşünce Dünyasında Türkiz*, 8(42), 45-62.
- Akkiyeva, S. (2022). Ahıska Türklerinin etnik kimliğini korumada bir faktör olarak aile ve akrabalık ilişkileri. *Ahıska Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 14-25.
- Akpınar, E. (2016). Donetsk'ten Erzincan'a: Ahıska sürgünlerinin son göçü. *TÜCAUM Uluslararası Coğrafya4 Sempozyumu International Geography Symposium*, 13-14 Ekim 2016 /13-14, Ankara
- Aktepe, E., Tekdere, M., ve Gürbüz, A. Ş. (2017). Toplumsal uyum ve bütünleşme bağlamında Erzincan'a yerleştirilen Ahıska Türkleri üzerine bir değerlendirme. *Göç Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 138-169.
- Akyüz, L. (2014). Liminal alanlar olarak sınırlar: Türkiye-Gürcistan sınırında ekonomik yaşam ve etnik kimliklerin sınır deneyimleri. *Toplum ve Bilim*, 131, 84-103.

- Alagöz, S. B., ve Geçkil, T. (2017). Yabancı uyruklu üniversite öğrencilerinin sorunlarının incelenmesi: Konya ili örneği. *Anadolu Hem ve Sağ Bil Derg*, 20(4), 279-285.
- Alba, R., ve Nee, V. (1997). Rethinking assimilation theory for a new era of immigration. *International Migration Review*, 31(4), 826-874.
- Alım, M., Doğanay, S. ve Şimşek, O. (2006). Ülkemize yapılan göçlere yönelik bir örnek: Ahıska Türkleri. *Doğu Coğrafya Dergisi*, 11(15), 303-322.
- Altintas, E., ve Sullivan, O. (2016). Fifty years of change updated: cross-national gender convergence in housework. *Demogr Res*, 35, 455-470.
- Amasyalı, G. N. (2021). *Patriyarkal kapitalizm kısılcasında göçmen kadın olmak: şanlıurfa'daki suriyeli kadınların deneyimleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Anderson, K. A., Cimbale, A. M., ve Maile, J. J. (2010). Hairstylists' relationships and helping behaviours with older adult clients. *Journal of Applied Gerontology*, 29(3), 371-380.
- Anderson, S. (2005). *The Contribution of Legal Immigration to the Social Security System National Foundation for American Policy*. Arlington.
- Arı, F. ve Güngör, F. (2022). Ahıska Türklerinin Türkiye'ye göç sonrası sosyal uyum sorunları: Bursa-Görsu ilçesi örneği. *Turkish Studies - Social*, 17(6), 1047-1073.
- Ariu, A., Docquier, F., ve Squicciarini, M. P. (2016). Governance quality and net migration flows. *Regional Science and Urban Economics*, 60(C), 238-248.
- Ashworth, P. D. (2016). The lifeworld-enriching qualitative evidence. *Qualitative Research in Psychology*, 13(1), 20-32.
- Aslan, A. A. (2015). *Ahıska Türklerin Amerika'ya Göçü: Amerika'nın Uyguladığı Bir Sosyal Mühendislik Projesi*. Uluslararası Ahıskalı Türklerin Hukuki ve Sosyal Sorunları Sempozyumu, Ankara.
- Åslund, O., ve Johansson, P. (2006). Virtues of SIN — Effects of an immigrant workplace introduction program. *Working Paper 7*, IFAU.
- Aşkın, E. Ö. (2015). Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını etkileyen faktörler. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi/GOSOS*, 10(1), 43-66.
- Atatürk'ün Söylev ve Demeçleri 1-3. (2006). Ankara: Atatürk Araştırma Merkezi
- Aydingün, A. B. (1999). A deported nationality: The Ahıska Turks. *Perceptions: Journal of International Affairs*, 3(4).
- Aydingün, A. (2007). Resettlement and belonging among cultural and Ethnic Kin: The Meskhetian Turks in Turkey. In T. Trier, ve A. Khanzhin (Eds.), *The Meskhetian Turks at a Crossroads: Integration, Repatriation Or Resettlement?* (p. 340). Lit; London: Global Book Marketing.
- Aydingün, A., ve Aydingün, İ. (2007). Crimean Tatars return home: Identity and cultural revival. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 33(1), 113-128.
- Aydingün, A., ve Aydingün, İ. (2014). *Ahıska Türkleri Ulus Ötesi Bir Topluluk Ulu Ötesi Aileler*. Hoca Ahmet Yesevi Üniversitesi Yayınları: Ankara.

- Bailey, A. (2021). Report to the Treasury Committee, Governor of the Bank of England. <https://www.bankofengland.co.uk/-/media/boe/files/news/2021/may/andrew-bailey-annual-report-2021.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Baker, M. ve Benjamin, D. (1997). The Role of the Family in Immigrants' Labour Market Activity: An Evaluation of Alternative Explanations. *American Economic Review*, 87(4), 705–727.
- Bakioğlu, A., ve Titiz, B. (2023). Kentlerde mekânsal ayrışmanın sosyal ve siyasal temelleri: Erzincan örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (44), 169-199.
- Balcı, E. (2018). 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'na Göre Yabancıların Türkiye'deki Çalışma Hakları, Yayınlanmamış yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Barnes, J. A. (1954). Class and committees in a Norwegian island parish. *Human relations*, 7(1), 39-58.
- Baron, R.A. , Tang, J., Tang, Z., ve Zhang, Y. (2018). Bribes as entrepreneurial actions: Why underdog entrepreneurs feel compelled to use them. *Journal of Business Venturing*, 33(6), 679-690.
- Basok, T., ve López-Sala, A. (2015). Rights and restrictions: temporary agricultural migrants and trade unions' activism in Canada and Spain. *Journal of International Migration and Integration*, 17(4), 1271–1287.
- Baştürk, H. Ç. (2015). Kadın Emeginin Dışıl Mesleklerdeki Yeri: Kuaför Ve Güzellik Salonlarında Çalışan Kadınlar. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Bauböck, R. (2006). Citizenship and migration – concepts and controversies. In *Migration and Citizenship*. Rainer Bauböck (Eds.), pp. 15-31. Amsterdam University Press.
- Bayrak, H. C. (2018). Suriyeli mültecilerin sosyal uyumunda sivil toplum kuruluşlarının rolü: İzmir örneği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, İzmir.
- Bayraktar, R. (2013). Zorunlu göç'ten ulus-ötesi yurttaşlığa. *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 12(24), 109-126.
- BBCnews. [09 Mayıs 2022]. Why has Russia invaded Ukraine and what does Putin want? https://www-bbc-com.translate.goog/news/world-europe-56720589?_x_tr_sl=trve_x_tr_tl=enve_x_tr_hl=trve_x_tr_pto=wapp adresinden erişilmiştir.
- BEBKA [Bursa, Bilecik, Eskişehir Kalkınma Ajansı]. (2023). Neden Bursa? <https://bursainvest.gov.tr/neden-bursa/> adresinden erişilmiştir.
- Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *J Labor Econ*, 3, 33-58.
- Bennett, D., Barrett, A., ve Helmich, E. (2019). How to... analyse qualitative data in different ways. *The clinical teacher*, 16(1), 7-12.
- Bilge, N. (2011). Conflict and Cultural Identity: Meskhetian Turks. 24rd Annual International Association of Conflict Management Conference, Istanbul, Turkey (July 3-6).

- Bilge, N. (2017). Secondary cultures and their impact as intermediaries on refugee adaptation to host cultures: Connections of community. *Journal of Intercultural communication research*, 46(2), 130-146.
- Blacklock, D. (2005). Finding durable solutions for the Meskhetians: A presentation of preliminary findings and a roundtable discussion with government and civil society actors in Georgia; report on the Joint Conference organized by the ECMI and the State Minister of Georgia on Conflict Resolution Issues; Tbilisi, Georgia, 6 June 2005.
- Blau, F. D., ve Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, 55(3), 789-865.
- Blau, F. D., Kahn, L. M., Moriarty, J., Souza, A. (2003). The role of the family in immigrants labor-market activity: An evaluation of alternative explanations: Comment. *American Economic Review*, 93(1), 429-447.
- Bobkov, F. (2003). *KGB i Vlast*. Moskva: ESKMO
- Bonnici, A. (2019). The Impact of the hairdressing profession on practising hairdressers: A Gozitan perspective. *MCAST Journal of Applied Research ve Practice*, 3(2), 76-89.
- Borjas, G. J. (1986). The self-employment experience of immigrants. *The Journal of Human Resources* 21(4), 485-506.
- Borjas, G. J. (1987). *Self-selection and the earnings of immigrants* (No. w2248). National Bureau of Economic Research.
- Borjas, G. J. (1994). The Economics of immigration. *Journal of Economic Literature*, 32, 1667-1717.
- Borjas, G. J. (1995). The Economic benefits from immigration. *Journal of Economic Perspectives*, 9(2), 3-22.
- Boswell, C., ve Straubhaar, T. (2004). The illegal employment of foreigners in Europe. *Intereconomics*. January/February, 4-20.
- Boyd, M. (1989). Family and personal networks in international migration: Recent developments and new agendas. *The International Migration Review* 23(3), 638-670.
- Boyd, R., Richerson, P. J. ve Henrich, J. (2011). The cultural niche: why social learning is essential for human adaptation. *Proc. Natl Acad. Sci. USA* 108, 10918-10925.
- Boztaş, G., Çilingiroğlu, N., Özvarış, Ş.B., Karaöz, A., vd. (2006). Ankara ilinin bir semtinde bulunan kuaför ve güzellik salonlarında çalışan kişilerin kan yoluyla bulaşan hastalıklar konusunda bazı görüş ve uygulamaları. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 13(1), 60-68.
- Brell, C., Dustmann, C., ve Preston, I. (2020). The labor market integration of refugee migrants in high-income countries. *Journal of Economic Perspectives*, 34(1), 94-121.
- Brennan, D. (2003). *Meskhetian Turks, Tragic Odyssey*. <https://iwpr.net/global-voices/meskhetian-turks-tragic-odyssey> adresinden erişilmiştir.
- Bugay, N. F. (1995). *L.Beriya-İ.Stalinu: "Soglasno Vaşemu Ukazaniyu..."* Moskva: AİRO-XX.
- Buntürk, S. (2007). *Türk-Rus Mücadelesinde Ahıska Türkleri*. Berikan Yayınevi: Ankara.

- Burnley, I. H. (2016). Developments and complementarities in international migration paradigms. *Journal of International Migration and Integration*, 17(1), 77–94.
- Buzkiran, D., ve Kutbay, H. (2013). Arap Baharının Türkiye’ye Olan Ekonomik Ve Sosyal Etkileri. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 147-162.
- Bylund, M. (1992). Women in exile and their children. *Women ve therapy*, 13(1-2), 53-63.
- Cambridge Dictionary. (2023a). *Adaptation*. <https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce/adaptation> adresinden erişilmiştir.
- Cambridge Dictionary. (2023b). *Integration*. <https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce/integration> adresinden erişilmiştir.
- Can, Y., ve Karataş, A. (2007). Yerel ekonomilerde kalkınmanın itici gücü olarak kadın. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3, 251-261.
- Carling, J., ve Collins, F. (2018). Aspiration, desire and drivers of migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(6), 909-926.
- Carrington, K., McIntosh, A. ve Walmsley, J. (Eds) (2007). *The Social Costs Benefits of Migration into Australia*, Department of Immigration and Citizenship, Canberra.
- Castles, S., ve Miller, M. J. (2008). *Göçler Çağı: Modern Dünyada Uluslararası Göç Hareketleri*. (Çev. B. U. Bal ve İ. Akbulut), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Cavapozzi, D., Francesconi, M., ve Nicoletti, C. (2021). The impact of gender role norms on mothers’ labor supply. *Journal of Economic Behavior ve Organization*, 186(June), 113-134.
- Cenevre Sözleşmesi. (1951). Convention relating to the Status of Refugees. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/refugees.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Cerev, G. ve Yenihan, B. (2017). İşgücü piyasası temel kavramları doğrultusunda Elazığ ili işgücü piyasasının mevcut durumu ve analizi. *Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi*, IV(1), 77-90.
- Charter of Fundamental Rights of the European Union. (2012). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=EN> adresinden erişilmiştir.
- Chia, A. (2019). The moral calculus of vocational passion in digital gaming. *Television ve New Media* 20(8), 767–777.
- Chiswick, B. R., ve Miller, P. W. (2002). Immigrant earnings: Language skills, linguistic concentrations and the business cycle. *Journal of Population Economics*, 15(1), 31-57.
- Clark, A. E. (1996). Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189-217.
- Clark, W.A.V., ve Maas, R. (2015). Interpreting migration through the prism of reasons for moves. *Population. Space and Place*, 21(1), 54–67.

- Clausen, J., E., Heinesen, H., Hummelgaard, Husted, L., ve Rosholm, M. (2009). The effect of integration policies on the time until regular employment of newly arrived immigrants: Evidence from Denmark. *Labour Economics* 16(4), 109-417.
- Cohrs, J. C., ve Stelzl, M. (2010). How ideological attitudes predict host society members' attitudes toward immigrants: exploring cross-national differences. *J. Soc. Issues*, 66, 673-694.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Thousands Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Creswell, J. W. (2014). *A Concise Introduction to Mixed Methods Research*. SAGE publications.
- Cropley, A. (2002). *Qualitative Research Methods: An Introduction for Students of Psychology and Education*. University of Latvia: Zinatne.
- Çakıcı, A. (2003). *Mersin'deki Kadın Girişimcilerin İş Kurma Öyküsü ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler*. 11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Afyon.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2023). 81 İle İlişkin Genel Göstergeler. https://www.csgb.gov.tr/media/90975/81_il_genel_gostergeleri_son.pdf adresinden erişilmiştir.
- Çitilov, N. (2014). İkinci Dünya Savaşı cephelerinde Ahıska Türkleri. *Bizim Ahıska*, 35. <http://www.ahıska.org.tr/?p=4076> adresinden erişilmiştir.
- Damgaci, F. K. ve Aydın, H. (2014). An analysis of academicians' perceptions of multicultural education: A Turkish experience. *Anthropologist*, 18(3), 817-833.
- Danış, D., ve Parla, A. (2009). Nafile soydaşlık: Irak ve Bulgaristan Türkleri örneğinde göçmen, dernek ve devlet. *Toplum ve Bilim*, 114, 131-158.
- Darchiashvili, M. (2018). Seasonal migration and symbolic power: the case of Muslim Meskhetians from Nasakirali. *Nationalities Papers*, 46(5), 861-876.
- De Haas, H. (2010). The internal dynamics of migration processes: A theoretical inquiry. *Journal of ethnic and migration studies*, 36(10), 1587-1617.
- Demir, C., Yıldız, H., Yürektürk, Ş., ve Gür, T. (2022). Kuaför salonu çalışanlarının bulaşıcı hastalıklar bilgi düzeylerinin belirlenmesi. *Van Sağlık Bilimleri Dergisi*, 15(Özel Sayı), 181-191.
- Demiray, E. (2012). Ana vatanlarından sekiz ülkeye dağıtılmış bir halk: Ahıska Türkleri. *Turkish Studies*, 7(3), 877-885.
- Demirbilek, M. (2016). Çevre, çevre mültecileri ve çevreci sosyal hizmet. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(3), 905-914.
- Demirtaş, S. (2019). *Göç ve Değişim: Antalya İlinde Yaşayan Ahıska Türkleri Örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Karabük Üniversitesi, Karabük.
- Denzin, N. K. ve Lincoln, Y. S. (2005). Introduction: The Discipline and practice of qualitative research. In N. K. Denzin ve Y. S. Lincoln (Ed.). *The Sage Handbook of Qualitative Research* (3 rd). (p. 1-32). Thousands Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- 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.
- Dheer, R. J. S. (2018). Entrepreneurship by immigrants: A review of existing literature and directions for future research. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(3), 555-614.
- Diab, K. K., Nielsen, J., ve Andersson, E. (2014). Swedish Female Hairdressers' Views on Their Work Environment—A Qualitative Study. *Journal of occupational health*, 56(2), 100-110.
- Ditzen, B., ve Heinrichs, M. (2014). Psychobiology of social support: The social dimension of stress buffering. *Restorative Neurology and Neuroscience*, 32(1), 149–162.
- Docquier, F., Marfouk, A., Salomone, S., ve Sekkat, K. (2012). Are skilled women more migratory than skilled men? *World Development*, 40(2), 251-265.
- Doeringer, P. B. ve Piore, M. J. (1971 [2020]). *Internal labor markets and manpower analysis*. Routledge.
- Doğan, A., ve Köse, S. D. (2021). Sağlık perspektifinden güzellik salonları ve türkiye’de mevcut durum. *Eurasian Journal of Health Technology Assessment (EHTA)*, 5(2), 138-146.
- Druker, J. (2005). Coping with wage regulation: Implementing the national minimum wage in hairdressing businesses. *International Small Business Journal*, 23(1), 5–25.
- Duffy, B. E. (2016). The romance of work: Gender and aspirational labour in the digital culture industries. *International Journal of Cultural Studies*, 19(4), 441-457.
- Duleep, H. O., ve Regets, M. C. (1999). Immigrants and human-capital investment. *American Economic Review* 89(2), 186-190.
- Durkheim, E. (2006). *Toplumsal İşbölümü*, Çev. Özer Ozankaya, İstanbul: Cem Yayınevi Yayınları.
- Durmaz, B. (2015). *Sürgün Edilmiş Topluluklarda Etnik Sınırlar ve Kimlik: Türkiye’de ve ABD’de Yaşayan Ahıska Türklerinin Karşılaştırmalı Analizi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ege Üniversitesi, İzmir.
- Dustmann, C. ve Okatenko, A. (2014). Out-migration, wealth constraints, and the quality of local amenities. *Journal of Development Economics*, 110(September), 52-63.
- EC Working Paper. (2011). EU Initiatives Supporting the Integration of Third-Country Nationals. Brussels, Belgium: EU.
- Ediev, D. (2003). *Demografıeskie Poteri Deportirovannıh Narodov SSSR*, Stavropol: AGRUS.
- Edwards, R., ve Holland, J. (2013). *What is qualitative interviewing?* AveC Black. http://eprints.ncrm.ac.uk/3276/1/complete_proofs.pdf adresinden erişilmiştir.
- Ekonomicheskiy Sud SNG. (1993). Решение Экономического Суда СНГ от 11 Сентября 1996г. Н Ц- 1/14-96.О толковании понятий “беженец”, “мигрант”, “вынужденный переселенец”; применительно к Соглашению о помощи беженцам и вынужденным переселенцам от 24 Сентября 1993г. <https://base.garant.ru/12120797/> adresinden erişilmiştir.

- Entzinger, H., ve Biezeveld, R. (2003). *Benchmarking in immigrant integration*. European Research Centre on Migration and Ethnic Relations (ERCOMER).
- Erder, S. (2007). Yabancısız kurgulanan ülkenin yabancıları. *Türkiye’de Yabancı İşçiler: Uluslararası Göç, İşgücü ve Nüfus Hareketleri*, 1-83.
- Ermisch, J. ve Mulder, C.H. (2019). Migration versus immobility, and ties to parents. *European Journal of Population* 35(3), 587–608.
- Erol, M. S., ve Başaran, D. (2021). Afganistan merkezli gelişmelerin Türkiye ve Türk Dünyası jeopolitiğine etkileri. *Demokrasi Platformu Dergisi*, 10(35), 1-35.
- Erten, H. (2014). *Diasporada Dini Yaşamak: Azerbaycan Ahıska Türkleri Örneği*. Konya: Planet Yay.
- Erten, R. (2015). Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu hakkında genel bir değerlendirme. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 19(1), 3-52.
- Esch, T., ve Stefano, G.B. (2004). The neurobiology of pleasure, reward processes, addiction and their health implications. *Neuroendocrinology Letters*, 35(4), 235-251.
- Esses, V. M. (2021). Prejudice and discrimination toward immigrants. *Annual Review of Psychology*, 72, 503-531.
- Esses, V. M., Jackson, L. M., ve Armstrong, T. L. (1998). Intergroup competition and attitudes toward immigrants and immigration: an instrumental model of group conflict. *J. Soc. Issues*, 54(4), 699-724.
- Esteban-Pretel, J. ve Kitao, S. (2021). Labor Market Policies in a Dual Economy. *Labour Economics*, 68, 1-13.
- Euronews. (2022). Ukrayna Devlet Başkanı Zelenskiy: NATO'ya giremeyeceğimizi kabul ediyoruz. Erişim adresi: <https://tr.euronews.com/2022/03/15/ukrayna-devlet-baskan-zelenskiy-nato-ya-giremeyecegimizi-kabul-ediyoruz> adresinden erişilmiştir.
- European Commission - Commission of the European Communities. (2000). Communication from the Commission to the Council and the European Parliament on a Community Immigration Policy (COM (2000) 757); Brussels.
- European Commission. (2001). *Communication from the Commission to the Council and the European Parliament on an Open Method of Coordination for the Community Immigration Policy* (COM (2001) 387; Brussels.
- European Commission. (2017). Commission Staff Working Document. https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/studies/pdf/value_added_exac_esif_en.pdf adresinden erişilmiştir.
- European Commission. (2022a). Migration – definition(s). https://ec.europa.eu/home-affairs/pages/glossary/migration_en adresinden erişilmiştir.
- European Commission. (2022b). Migrant. [https://ec.europa.eu/home-affairs/pages/glossary/migrant_en#:~:text=Definition\(s\),or%20irregular%2C%20used%20to%20migrate](https://ec.europa.eu/home-affairs/pages/glossary/migrant_en#:~:text=Definition(s),or%20irregular%2C%20used%20to%20migrate) adresinden erişilmiştir.
- European Commission. (2022c). Forced displacement – What is it? https://ec.europa.eu/echo/what/humanitarian-aid/forced-displacement-refugees-asylum-seekers-and-internally-displaced-people-idps_en adresinden erişilmiştir.

- European Commision. (2023). Integration in the Labour Market. https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/integration/integration-labour-market_en adresinden erişilmiştir.
- Faist, T., ve Faist, T. (2000). *The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces*. Oxford: Oxford University Press.
- Federal Kanun. [24.05.1999]. Федеральный закон от 24.05.1999 г. № 99-ФЗ. О государственной политике Российской Федерации в отношении соотечественников за рубежом. <http://pravo.gov.ru> adresinden erişilmiştir.
- Federal Kanun. [18.07.2006]. Федеральный закон от 18.07.2006 г. № 109-ФЗ. О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации. <http://www.kremlin.ru/acts/bank/24033> adresinden erişilmiştir.
- Federal State Statistics Service. (2018). Structure of the Russian service sector. <https://eng.rosstat.gov.ru/search?q=Structure+of+the+Russian+service+sector> adresinden erişilmiştir.
- Fernández, R. (2013). Cultural change as learning: The evolution of female labor force participation over a century. *American Economic Review*, 103(1), 472-500.
- Feyzullah, M. (2022). *Türkiye'ye Göç Eden Nitelikli İşgücünün Çalışma Yaşamına Katılımlarında Karşılaştıkları Sorunlar: Ahıska Türkleri Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Ford, R. (2011). Acceptable and unacceptable immigrants: how opposition to immigration in Britain is affected by migrants' region of origin. *J. Ethn. Migr. Stud.* 37, 1017-1037.
- Freire, P. (2021). *Ezilenlerin Pedagojisi*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları (24. Baskı).
- Friedberg, R. M. (2000). You can't take it with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital. *Journal of Labor Economics* 18(2), 221-251.
- Ganiyeva, S. (2012). Ahıska Türklerinin Türkiye'ye göç etmesi ve Türk vatandaşlığına alınması ile ilgili hukuki sorunlar. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 20(1), 175-199.
- Geçici Koruma Yönetmeliği. [13.10.2014]. Geçici Koruma Yönetmeliği. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/21.5.20146883.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Gericke, D., Burmeister, A., Löwe, J., Deller, J., ve 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.
- Geurts, S.A.E., ve Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 23(6), 482-492.
- Gill, P., Stewart, K., Treasure, E., ve Chadwick, B. (2008). Methods of data collection in qualitative research: Interviews and focus groups. *British Dental Journal*, 204(6), 291-295.
- Gladenkova, T. A. (2022). Modern peculiarities of the spatial organization pattern of the beauty and personal care industry in Russia and other countries around the world. *Regional Research of Russia*, 12(4), 556-573.

- Goetz, J. P., ve LeCompte, M. D. (1984). *Ethnography and Qualitative Design in Educational Research*. Orlando: Academic Press.
- Goldman, R. K. (2009). Internal displacement, the guiding principles on internal displacement, the principles normative status, and the need for their effective domestic implementation in Colombia. *ACDI, Bogotá*, 2, 59-86.
- Gomanyük, N. (2010). Ukrayna’da Ahıska Türklerinin adaptasyon sorunu. *Değişen Karadeniz Jeopolitiğinde Türkiye-Ukrayna İlişkileri*, 91-92.
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. (2017). *2016 Türkiye Göç Raporu*. Göç Politika ve Projeleri Dairesi Başkanlığı, T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Göksu, Y. (2010). *Ahıska Türkleri: Sürgün, Kimlik ve Süreç*. Ankara: Phoenix Yayınevi.
- Görer, N. T. (2017). ‘Hayalet’Göç: Yaşam Kalitesi Arayışında Türkiye Kıyı Yerleşmelerine Yönelen Avrupalı Emekliler. *İdealkent*, 5(14), 206-233.
- Gracia, P., Vázquez-Quesada, L., ve Van de Werfhorst, H. G. (2016). Ethnic penalties? The role of human capital and social origins in labour market outcomes of second-generation Moroccans and Turks in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(1), 69-87.
- Gross, D.M. ve Schmitt, N. (2003). The role of cultural clustering in attracting new immigrants. *J. Reg. Sci.* 43, 295–318.
- Güler, A., Halıcıoğlu, M. B., ve Taşkın, S. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Günay, N. (2012). Osmanlı’nın son döneminde Ahıska Türklerinin Anadolu’ya göç ve iskânı. *Bilig*, 61, 121-142.
- Gündoğan, M. (1996). *Ahıskalı Ali Haydar Efendi*. Medrese Kitabevi.
- Güzel, A. (1988). Vakıfların Milli Birlikteki Roller ve Hususiyle Demir Baba Türbesi. <https://acikerisim.fsm.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11352/372/G%C3%BCzel.pdf?sequence=1> adresinden erişilmiştir.
- Hagen-Zanker, J. (2008). Why do people migrate? *A Review of the Theoretical Literature*. <https://mpira.ub.uni-muenchen.de/28197/1/2008WP002> adresinden erişilmiştir.
- Halidov, İ. (2011). *Ahıska Türklerinin Uluslararası Örgütler Nezdindeki Temasları*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Hammar, T., Brochmann, G., Tamas, K., ve Faist, T. (1997). *International Migration Immobility and Development: Multidisciplinary Perspectives*. London: Bloomsbury Academic.
- Harness, O. M., Jamie, K., ve McMurray, R. (2021). They’ve been with me the whole journey: Temporality, emotional labour and hairdressing work. *Work, Employment and Society*, 35(6), 1073-1090.
- Harunoğulları, M., ve Cengiz, D. (2014). Suriyeli göçmenlerin mekânsal analizi: Hatay (Antakya) örneği. *TÜCAUM VIII. Coğrafya Sempozyumu*, 23, 24.
- Hasanoğlu, İ. (2015). Ahıska Türklerinin geri dönüş sorunu ve Gürcistan’ın yükümlülükleri. *Ortaasya ve Kafkasya Araştırmaları*, 10(20), 75-105.
- Hasanoğlu, İ. (2016). Ahıska Türkleri: Bitmeyen bir göç hikâyesi. *Türk Dünyası İncelemeleri Dergisi/Journal of Turkish World Studies*, 16(1), 1-20.

- Hinchliffe, K. (1987). Education and the labour market. In *Economics of Education* (pp. 141-146). Pergamon.
- Höhne, J. (2016). Migrantinnen und Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Vergleich der Jahre 2005 und 2013. *WISTA-Sonderheft Arbeitsmarkt und Migration*.
- Hudson, K. (2007). The new labor market segmentation: Labor market dualism in the new economy. *Social science research*, 36(1), 286-312.
- IIENSTITU. (2021). Makyaj uzmanı nedir? Ne iş yapar? <https://www.iienstitu.com/blog/makyaj-uzmani> adresinden erişilmiştir.
- International Organization for Migration. (2009). *Göç Terimleri Sözlüğü*. Ed. Doç. Dr. Bülent Çiçekli. Uluslararası Göç Örgütü Yayınları: İsviçre.
- International Organization for Migration - IOM. (2017). Göç ve Entegrasyon. <https://turkey.iom.int/tr/g%C3%B6%C3%A7-ve-entegrasyon> adresinden erişilmiştir.
- International Organization for Migration - IOM. (2022a). *Key Migration Terms*. <https://www.iom.int/key-migration-terms> adresinden erişilmiştir.
- International Organization for Migration - IOM. (2022b). *Internal Displacement*. <https://www.iom.int/internal-displacement> adresinden erişilmiştir.
- İşığışık, Ö. ve Emirgil, B. (2009). Aktif işgücü piyasası politikaları ve mesleki yetiştirme: “İşgücü yetiştirme kursları”nın etkinliğinin Bursa ili örneğinde incelenmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 57, 213-233.
- İbn Haldun. (2016). *Miftahu'l -iber: insanlık ve peygamberlik Tarihine Giriş*. Rağbet Yayınları.
- İnal, K. (2014). Cultural integration of Turkish immigrant workers' children into the host society an intergenerational comparison in the context of France and Germany. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 22, 74-94.
- İnan, K. (2020). Kuşak değişkeni açısından Kırgızistan'daki Ahıska Türklerinde iki dillilik, dil seçimi ve dil bağlılığı. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 9(4), 1557-1580
- İnce, C. (2019). Göç kuramları ve Suriye göçü üzerine bir değerlendirme. *OPUS International Journal of Society Researches*, 11(18), 2579-2615.
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi. (1949). <http://www.multeci.org.tr/wp-content/uploads/2016/12/Insan-Haklari-Beyannamesi-1.pdf> adresinden erişilmiştir.
- İpek, N. (1991). Kafkaslar'dan Anadolu'ya göçler (1877–1900). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6, 97-134.
- İskân Kanunu. [19.09.2006]. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5543.pdf> adresinden erişilmiştir.
- İslamoğlu, E., ve Öztürk, U. (2020). Türkiye'ye göç eden Ahıska Türklerinin Türkiye işgücü piyasasına entegrasyonu: Bitlis ili örneği. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 37-43.
- İş Kanunu. [22.05.2003]. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf> adresinden erişilmiştir.

- Jasperse, M., Ward, C., ve Jose, P. E. (2012). Identity, perceived religious discrimination, and psychological well-being in Muslim immigrant women. *Applied Psychology*, 61(2), 250-271.
- Joppke, C. (1999). *Immigration and the Nation-state. The United States, Germany and Great Britain*. Oxford, Oxford University Press.
- Joshi, H., ve Paci, P. (2001). *Unequal pay for women and men: Evidence from the British birth cohort studies*. MIT Press.
- Kahraman, S. Ö., ve İbrahimov, A. (2013). Kafkaslar'dan sürgün bir toplumun bitmeyen göçü: Çanakkale'de Ahıska Türkleri. *Ege Coğrafya Dergisi*, 22(2), 77-90.
- Kalkan, M. (1998). Ahıska Türklerinin menşee yer aldıkları sektörle ve tarihî gelişim seyirleri. *Bilig*, 7(Güz), 160-170.
- Kalkınma Bakanlığı. (2018). *On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023). Dış Göç Politikası, Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Ankara <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/DisGocPolitikas%C4%B1OzelIhtisasKomisyonuRaporu.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Kalter, F., ve Kogan, I. (2006). Ethnic inequalities at the transition from school to work in Belgium and Spain: Discrimination or self-exclusion? *Research in Social Stratification and Mobility*, 24(3), 259-274.
- Karakaya, H., ve Cihan, Ü. (2017). Toplumsal yapı, iktidar ve kadın bedeninin kurgulanışı. *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 5-17.
- Kavuş, H. K. (2019). Diasporada güzellik: Almanya'da kadın etnik girişimciliği. *Kültür ve İletişim*, 22(2), 95-124.
- Kaygısız, İ. (2017). Suriyeli mültecilerin Türkiye işgücü piyasasına etkileri. *Friedrich Ebert Stiftung*, <http://www.fes-tuerkei.org/media/pdf/> adresinden erişilmiştir.
- Keleş, E. (2020). *Türkiye'deki Ahıskalı Türklerin Sosyal ve Kültürel Yaşamları (Erzincan İli Üzümlü İlçesi Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi.
- Keleş, S., ve Kaya, B. (2023). Göçmenlerde veya Dezavantajlı Gruplarda Sosyal Umut ve Sosyal Umudun Belirleyicileri: Ahıska Türkleri Üzerine Bir Alan Çalışması. *Sosyal Bilimler Dergisi, Mart*, 351-381
- Khan-Gökkaya, S., ve Mösko, M. (2021). Labour market integration of refugee health professionals in Germany: challenges and strategies. *International Migration*, 59(4), 105-126.
- Khazanov, A. (1995). *After The USSR: Ethnicity, Nationalism, and Politics of Commonwealth of Independent States*. University of Wisconsin Press.
- Kırpızlı, G. (2019). Victims of the soviet policies: The case of the Ahıska Turks (1944-1968), *Avrasya Etüdleri*, 56(2), 79-98.
- Klimczuk, A. ve Klimczuk-Kochańska, M. (2016). Dual Labor Market. In N. Naples, A. Wong, M. Wickramasinghe, R.C. Hoogland (eds.), *The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality. Studies*, Wiley-Blackwell, Hoboken, New Jersey 2016, pp. 1-3
- Kloosterman, R., Van Der Leun, J., ve Rath, J. (1999). Mixed embeddedness: (In) formal economic activities and immigrant businesses in the Netherlands. *International Journal of Urban and Regional Research*, 23(2), 252-266.

- Koca, D. (2020). Türkiye’de işgücü piyasasının boyutları ve Covid-19 döneminin işgücü piyasasına etkileri. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 4(2), 69-83.
- Koç, A. (2016). Bun-Türkler. *BAL-TAM Türklük Bilgisi Dergisi*, 24, 27-34.
- Koç Üniversitesi Göç Araştırmaları Merkezi. (2014). Türkiye’nin Uluslararası Göç Politikaları, 1923-2023: Ulus-devlet Oluşumundan Ulus-Ötesi Dönüşümlere. MiReKoç Proje Raporları 1/2014.
- Kolukırmık, S. (2011). Sürgün, Toplumsal Hafıza ve Kültürel Göç: ABD’deki Ahıska Türkleri Üzerine Bir Araştırma. *Bilig*, 59, 167-190.
- Koriouchkina, E., ve Swerdlow, S. (2007). The third migration: Meskhetian Turks in the United States. İçinde T. Trier and A. Khanzihn (Eds.), *Meskhetian Turks at a crossroads: Integration, reparation or resettlement* (pp. 378-435). Berlin, Almanya: Lit Verlag.
- Krippendorff, K. (2004). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology* (2nd ed.) Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Kumaş, H. ve Çağlar, A. (2017). Tabakalı işgücü piyasası teorisine göre Türkiye’de özel-hizmet sektöründe istihdamın kalitesi. *The Journal of Industrial Relations ve Human Resources*, 19(1), 49-86.
- Kupper, B., Wolf, C., ve Zick, A. (2010). Social status and anti-immigrant attitudes in Europe: an examination from the perspective of social dominance theory. *Int. J. Confl. Violence*, 4(2), 205-219.
- Kurt, H., ve Açıkgöz, M. A. (2017). ABD’de yaşayan Ahıska Türkleri. *MUTAD*, IV (1), 107-127.
- Kurtdaş, E. M. (2021). Kadınların omuzlarındaki ağır yük: Güzellik. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(39), 185-224.
- Kuzgun, İ. (2012). Türkiye’de Türk kökenli yasa dışı yabancı işgücünün kayıt dışı istihdamı. *Avrasya Etüdleri*, 41(1), 1-26.
- Kütükçü, M. A. (2006). Uluslararası hukuk çerçevesinde Ahıska Türklerinin ana vatanlarına dönüş sorunu. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13, 272-273.
- Lee, E.S. (1966). A theory of migration. *Demography* 3, 47–57.
- Levitt, T. (1983). The globalization of markets. *Harvard Business Review*, 61, 92 - 102.
- Lincoln, Y. S., ve Guba, E. G. (1986). But is it rigorous? Trustworthiness and authenticity in naturalistic evaluation. *New directions for evaluation*, (30), 73-84.
- Lipton, M. (1980). Migration from rural areas of poor countries: the impact on rural productivity and income distribution. *World development*, 8(1), 1-24.
- Lissitsa, S., ve Chachashvili-Bolotin, S. (2017). Digital skills and extrinsic rewards in late career. *Technology in Society*, 51, 46–55.
- Lordoğlu, K. (2005). Enformal istihdam ve Türkiye kaynakları. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 45-60.
- Lordoğlu, K. (2015). Türkiye’ye yönlendirilen geçiş ve trafik caddelerine yansımalar. *Çalışma ve Toplum*, (44), 29-44.
- Lucassen, J., Lucassen, L., ve Manning, P. (2010). Migration history: Multidisciplinary approaches. In, Lucassen, J., Lucassen, L., Manning, P. (Eds.), *Migration History*

- in *World History: Multidisciplinary Approaches*; Koninklijke Brill NV: Amsterdam, The Netherlands, p. 3–38.
- Macura, M., MacDonald, A. L. ve Haug, W. (2005). *The New Demographic Regime Population Challenges and Policy Responses*. United Nations, New York and Geneva.
- Maes J., Wood J., ve Neels K. (2019). Early labour market trajectories of intermediate and second generation Turkish and Maghreb women in Belgium. *Research in Social Stratification and Mobility*, 61, 65-78.
- Magaldi, D., ve Berler, M. (2020). Semi-structured interviews. In: Zeigler-Hill V., Shackelford T.K. (Eds.) *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer, Cham.
- Malerba, R. C., ve Ferreira, J. J. (2020). Immigrant entrepreneurship and strategy: A systematic literature review. *Journal of Small Business ve Entrepreneurship*, 33(2), 183-217.
- Malynovska, O. (2007). Friendship of nations: Meskhetian turks in Ukraine and the presentation of ethnic identity. *The Meskhetian Turks at the crossroad: Integration, repatriation or resettlement*, 238-287.
- Marshall, C., ve Rosmann, G. B. (1999). *Designing Qualitative Research* (3th ed). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Massey, D. S. (1987). Understanding Mexican migration to the United States. *American Journal of Sociology*, 92(6), 1372-1403.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., ve Taylor, J. E. (1993). Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and development review*, 431-466.
- Massey, D. S., Condran, G. A., ve Denton, N. A. (1987). The effect of residential segregation on black social and economic well-being. *Social Forces*, 66(1), 29-56.
- Massey, D.S. ve Capoferro, C. (2008). The geographic diversification of American immigration. In *New faces in new places: The changing geography of American immigration* (ed. DS Massey), p. 25–50. New York, NY: Russell Sage Foundation.
- 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.
- McEwen, B.S. (1998). Stress, adaptation, and disease: Allostasis and allostatic load. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 840, 33-44.
- McGinnity, F., Grotti, R., Groarke, S., ve 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 adresinden erişilmiştir.
- Meijman, T.F., ve Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P.J.D. Drenth, H.K. Thierry, ve C.J. De Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (2nd edn, pp. 5-33). Hove, UK: Psychology Press/Erlbaum.
- Memmedova, İ. (2015). Rusya ve İran'ın XIX. yüzyılın ilk yarısındaki Kafkasya politikaları. In On the Occasion of 100th Anniversary, *The Caucasian (East)*

- Front in the World War I International Symposium* (pp. 15-38). Ankara: Atatürk Araştırma Merkezi Yayınları.
- Meydan- Larousse (1990). Göç. *Meydan Larousse Büyük Lügat ve Ansiklopedisi*, 5, s.251. İstanbul: Meydan Yayınevi.
- Miles, M. B., ve Huberman, A. M. (1994). *An Expanded Sourcebook: Qualitative Data Analysis* (Second edition). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Miliukov, P. (1991). *Schools Under Peter the Great*. Toronto: D.C.Heath and Company.
- Milne, D., ve Mullin, M. (1987). Is a problem shared, a problem solved? An evolution of hairdressers and social support. *British Journal of Clinical Psychology*, 26(1), 69–70.
- Morrison, P.S., ve Clark, W.A.V. (2011). Internal migration and employment: Macro flows and micro motives. *Environment and Planning A*, 43(8), 1948–1964.
- Mossallanejad, E. (2007). 5 Islam and consecrated tortures. Moghissi, H. (Ed.) In *Muslim Diaspora: Gender, Culture and Identity*, 2, ss. 68-78.
- Munkejord, M. C. (2017). His or her work–life balance? Experiences of self-employed immigrant parents. *Work, Employment and Society*, 31(4), 624-639.
- Mülakat Merkezi. (2023). 2023 Kuaför maaşları ne kadar? <https://mulakatmerkezi.com/2023-kuafor-maaslari-ne-kadar/> adresinden erişilmiştir.
- Müller, T. (2003). Migration Policy in a small open economy with a dual labor market. *Review of International Economics*, 11(1), 130-143.
- Nalewajek, M., ve Maçık, R. (2014). Implications of different mental and behavioral approaches to hairdressing services – Consumers clustering approach. In *Proceedings of the Management, Knowledge and Learning International Conference* (pp. 1020-1023).
- Naseem, J., ve 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.
- Nas, F. (2022). Göç ve Göçün Yol Açtığı Sorunlar. İçinde, R. Şimşek, (Ed), *Göç Sosyolojisi: Farklı Boyutlarıyla Göç*, ss. 69-90.
- Neckrich, A., M. (1978). *The Punished Peoples: The Deportation and the Fate of Soviet Minorities at the End of the Second World War*. Toronto: W. W. Norton ve Company.
- NTV. [14.04.2020]. Uzmanlardan ‘Eve berber çağırmayın’ uyarısı. <https://www.ntv.com.tr/turkiye/uzmanlardan-eve-berber-cagirmayin-uyarisi,7S0WILzixU2acBYtF0NqhQ> adresinden erişilmiştir.
- Nurdoğan, A., ve Öztürk, M. (2018). Geçici koruma statüsü ile Türkiye’de bulunan Suriyelilerin vatandaşlık hakkı. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 1163-1172.
- Nurse, K. (2004). *Diaspora, Migration and Development in the Caribbean*. FOCAL.
- O’Donnell, P. (2015). *The Effect of income and working conditions on job satisfaction*. https://business.tcnj.edu/wp-content/uploads/sites/219/2015/08/ECO-495-2015_Patrick-ODonnell.pdf adresinden erişilmiştir.

- OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). Employment, unemployment, and participation rates by place of birth and sex. <https://www.oecd.org/els/mig/keystat.htm> adresinden erişilmiştir.
- Office of the High Commissioner for Human Rights – OHCHR. (2003). <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Compilation1.1en.pdf> adresinden erişilmiştir.
- OHCHR – Office of the High Commissioner. (2023). Ukraine: civilian casualty update 24 September 2023. <https://www.ohchr.org/en/news/2023/09/ukraine-civilian-casualty-update-24-september-2023#:~:text=Total%20civilian%20casualties,9%2C701%20killed%20and%2017%2C748%20injured.> adresinden erişilmiştir.
- Oğuzlu, T. (2012). Arap baharı ve Türk dış politikasında çıkarlar - değerler ilişkisi. *Ortadoğu Analiz*, 4(38), 8-17.
- Onebunne, J., ve Chukwujekwu, O. (2019). Politics and migration. *Journal of African Studies and Sustainable Development*, 2(6), 37-44.
- Orhan, K. (2018). Bir cadı masalı: Mesleki eğitim algısı. *Başkent University Journal Of Education*, Special Issue (1), 83 – 97.
- Osipov, A. (2019). 30 yıl önce Fergana, Fergana Olayları. Çev. Orhan Uravelli. *Bizim Ahıska*, 54-55. http://www.ahıska.org.tr/wp-content/uploads/54-55_8.pdf adresinden erişilmiştir.
- Osipova, Y., ve 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.
- Ozer, S., ve Obaidi, M. (2022). Globalization and radicalization: The rise of extreme reactions to intercultural contact, sociocultural disruption, and identity threat. In *Globalized Identities: The Impact of Globalization on Self and Identity* (pp. 107-130). Cham: Springer International Publishing.
- Öcal, D. (2021). *Ulusal Göç Mevzuatı Bağlamında Suriyelilere Yönelik Eğitim Ve İstihdam Politikalarına İlişkin Bir Değerlendirme*. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Özdal, B. (2021). Temel kavramlar ve olgular. İçinde *Uluslararası Göç ve Nüfus Hareketleri Bağlamında Türkiye*. İçinde Özdal, B.(Ed), ss. 1-73. Dora Yayınları: Bursa.
- Özden, S., Saygılı, M., ve Sütütemiz, N. (2019). *Kozmetik Ürünlerin Tüketiminde Sağlık Bilincinin Rolü*. XI. IBANESS Kongreler Serisi – Tekirdağ / Türkiye, 9-10 Mart 2019. 791-802.
- Özer, M., ve Biçerli, K. (2003). Türkiye’de kadın işgücünün panel veri analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-86.
- Pan, G. (2019). The push-pull theory and motivations of jewish refugees. In, *A Study of Jewish Refugees in China (1933–1945)* Springer, Singapore. (p.123-131)
- Papademetriou, D. G., ve Banulescu-Bogdan, N. (2016). *Understanding and addressing public anxiety about immigration*. Rep., Migr. Policy Inst., Washington, DC. <http://www.migrationpolicy.org/research/understanding-and-addressing-public-anxiety-about-immigration> adresinden erişilmiştir.

- Parla, A. (2023). *Kırılğan Umut: Türkiye 'de Göç ve Aidiyetin Sınırları*. Çev. Yunus Çetin. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Patton, M. Q. (1987). *How to Use Qualitative Methods in Evaluation*. Newbury Park, CA: Sage.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methods* (3rd ed). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Решение Экономического Суда СНГ № С-1/14-96 «О толковании понятий *«беженец»*, *«мигрант»*, *«вынужденный переселенец»*; применительно к Соглашению о помощи беженцам и вынужденным переселенцам 1993 г. // Юридический портал . http://sudsng.org/download_files/rh/1996/rh_s-1_14-96_110996.pdf adresinden erişilmiştir.
- Peri, G., Romiti, A., ve Rossi, M. C. (2013). Immigrants, household production and women's retirement. IZA Discussion Paper No. 7549. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2314844 adresinden erişilmiştir.
- Piore, M. J. (2018). The dual labor market: theory and implications. In *Social stratification* (pp. 629-640). Routledge.
- Pirtskhalava, E. (2019). Displacement Effects on Gender Roles, and Family Structure: Muslim Meskhetians in the USA. *Sociology and Anthropology*, 3(10), 539-549.
- Pirtskhalava, E. (2019). Being here and there: a case study of Muslim Meskhetians' identity and belonging, formation and reconstruction in the United States. *Caucasus Survey*, 7(1), 44-59.
- Polian, P. (2004). *Against Their will: The History and Geography of Forced Migrations in the USSR*. Central European University Press.
- Poot, J. (1993). Adaptation of migrants in the New Zealand labor market. *International Migration Review*, 27(1), 121-139.
- Portes, A. (2000). Social capital: its origins and applications in modern sociology. In *Knowledge and Social Capital: Foundations and Applications*. Ed. E. L. Lesser. Boston: Butterworth Heinemann, pp. 43-68.
- Portes, A., ve Boron, J. (1989). Contemporary Immigration: Theoretical Perspectives on its Determinants and Modes of Incorporation. *International Migration Review*, 23, 606-630.
- Portes, A., ve Jensen, L. (1989). The Enclave and the Entrants: Patterns of Ethnic Enterprise in Miami before and after Mariel. *American Sociological Review*, 54, 929-949.
- Portes, A., ve Landolt, P. (1996). The downside of social capital. *The American Prospect*, 26, 18-22.
- Portes, A. ve Zhou, M. (1993). The new second generation: Segmented assimilation and its variants. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 530, 74 -96.
- Poxlebaeva, A. (2005). Ponyatiye migratsii i ee klasifikatsiya. *Zhurnal mezhdunarodnogo prava i mezhdunarodnih otnosheniy*, 3.
- Prohorov, A. M. (1974). Большая советская энциклопедия. (БСЭ). Издательство *«Советская Энциклопедия»*, Москва.

- Qasımlı, M. (2013). Türkiye-Sovyet Sosyalist Cumhuriyetleri Birliği İlişkileri. Çev: Alpertunga Altaylı, Ankara: Atatürk Araştırma Merkezi Yayınları.
- Qualtrics. (2023). Countries ranked by the percentage of the workforce who are women. <https://www.qualtrics.com/blog/countries-ranked-by-female-workforce/#:~:text=The%20world%20average%20for%20women,out%20of%20the%20180%20countries>. adresinden erişilmiştir.
- Quinn, M. A., ve Rubb, S. (2006). Mexico's labor market: The importance of education-occupation matching on wages and productivity in developing countries. *Economics of education review*, 25(2), 147-156.
- Rao, A. H., ve Neely, M. T. (2019). What's love got to do with it? Passion and inequality in white-collar work. *Sociology Compass*, 13(12), 1-14.
- Rath, J., ve Kloosterman, R. (2000). Outsiders' business: A critical review of research on immigrant entrepreneurship. *International Migration Review*, 34(3), 657-681.
- Ravenstein, E. G. (1885). The laws of migration. *Journal of the Statistical Society of London*, 48(2), 167-235.
- Ravenstein, E. G. (1889). The laws of migration. *Journal of the Royal Statistical Society*, 52(2), 241-305.
- Remennick, L. (2004). Work relations between immigrants and old-timers in an Israeli organization: social interactions and inter-group attitudes. *International Journal of Comparative Sociology*, 45(1-2), 43-69.
- Resmi Gazete. [11.07.1992]. 21281 Sayılı Resmi Gazete. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/21281.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Resmi Gazete. [10.12.2007]. Milletlerarası Andlaşma. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/12/20071210-1.htm> adresinden erişilmiştir.
- Resmi Gazete. [04.06.2022]. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/06/20220604.pdf> adresinden erişilmiştir.
- RSAS. (1938). Волин, Б.М. и Ушаков, Д.Н. Толковый Словарь Русского Языка. Том II. Государственное Издательство Иностранных и Национальных Словарей. Москва. 1938г.
- Rubin, B. R. (2006). Central Asia and Central Africa: Transnational wars and ethnic conflicts. *Journal of Human Development*, 7(1), 5-22.
- Ruck, N. (2018). Beauty industry. *Krisis-Journal for Contemporary Philosophy*. 2, 9-11.
- Rumbaut, R. G. (2004). Ages, life stages, and generational cohorts: decomposing the immigrant first and second generations in the United States. *International Migration Review*, 38(3), 1160-1205
- Ruyssen, I., ve Salomone, S. (2018). Female migration: A way out of discrimination? *Journal of Development Economics*, 130(C), 224-241.
- Sadıkoğlu, N. (2011). Türkiye, İslam Dünyasının Birleştirici Gücüdür. http://www.theunity.org/tr/index.php?option=com_docman&task=doc_details&gid=41&Itemid=14 [11 Aralık 2011]: akt: Zafer Akbaş, Zeynep Arslan Düzgün, "Libya'daki Arap Baharına Yönelik Türk Dış Politikasına Konstrüktivist bir Yaklaşım", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* (2012), 8(2), 57-81.

- Sanal, R. (2011). Ahıska Türklerinin bitmeyen göç trajedisi ve Ardahan'dan Sarıkaya'ya göçler. *Bizim Ahıska*, 1. <http://www.ahıska.org.tr/?p=123> adresinden erişilmiştir.
- Sargın, H. (2006). *Ahıska Türkleri ile İlgili Politikaların Stratejik Boyutu*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Sarp, Ç., ve Ünal, N. (2020). Ahıska Türkleri'nin toplumsal belleğinde göç ve yeniden yerleşim: Bozüyük örneği. *Toplum ve Kültür Araştırmaları Dergisi*, 5, 1-24.
- Sarvimäki, M., ve Hämäläinen, K. (2011). Assimilating immigrants: The impact of an integration program. *Discussion Paper 2011-015*, NORFACE.
- Sassen, S. (2016). A massive loss of habitat: New drivers for migration. *Sociology of Development*, 2(2), 204-233.
- Saydam, A. (1990). Rusya'nın Kafkasya'yı işgali. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5, 239-257.
- Schieckoff, B., ve Sprengholz, M. (2021). The labor market integration of immigrant women in Europe: Context, theory, and evidence. *SN Social Sciences*, 1(11), 276.
- Schoeni, R. F. (1998). Labor market outcomes of immigrant women in the United States: 1970 to 1990. *International Migration Review*, 32(1), 57-77.
- Seferov, R. ve Akış, A. (2008). Sovyet döneminden günümüze Ahıska Türklerinin yaşadıkları coğrafyaya göçlerle birlikte genel bir bakış. *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 24, 393-411.
- Selmer, J. ve Shiu, L.S.C. (1999). Coming home? Adjustment of Hong Kong Chinese expatriate business managers assigned to the people's Republic of China. *International Journal of Intercultural Relations*, 23(3), 447-463.
- Selmer, J. (2002). The Chinese connection? Adjustment of western vs. overseas Chinese expatriate managers in China. *Journal of Business Research*, 55(1), 41-50.
- Smith, B. (2018). Generalizability in qualitative research: Misunderstandings, opportunities and recommendations for the sport and exercise sciences. *Qualitative research in sport, exercise and health*, 10(1), 137-149.
- Smits, A. (2010). Moving close to parents and adult children in the Netherlands: The influence of support needs. *Demographic Research* 22(31), 985-1014.
- Sofer, C., ve Thibout, C. (2019). Women's investment in career and the household division of labour. *Appl Econ*, 51, 6535-6557.
- Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından İşveren Rehberi - SGMAİR (2015). *Berberlik ve kuaförlük sektörü*. <https://www.tesk.org.tr/resimler/3Berber.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Stuckey, H. L. (2013). Three types of interviews: Qualitative research methods in social health. *Journal of Social Health and Diabetes*, 1(2), 56-59.
- Suçin, E. Z., Kara, M., Serin, N. B., Çulha, P., ve Oğuz, Z. (2018). Ahıskalı Musagil Ailesinin ağzından Fergana'dan göç. *Bilkent Üniversitesi, Bahar* (1).
- Suutari, V. ve Brewster, C. (1999). International assignments across European borders. No problems?, In Brewster, C. ve Harris, H. (Ed), pp.183-202, *International Human Resource Management: Contemporary Issues in Europe*, Routledge, London.
- Sürmeli, M. (2016). *Iğdır'ın Demografik Yapısında Göç ve Ahıska Türkleri Örneği*. Ankara, Türkiye Barolar Birliği Yayınları.

- Svante, E. C. (2000). [Akt. Demiray, 2012]. *Small Nations and Great Powers: A Study of Etnopolitical Conflict in The Caucasus*, Richmond, Surrey,.GBR: Curzon Pres Limited, s. 171.
- Swerdlow, S. (2006). Understanding post-Soviet ethnic discrimination and the effective use of US refugee resettlement: The case of the Meskhetian Turks of Krasnodar Krai. *Calif. L. Rev.*, 94, 1827.
- 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.
- Şahin, T. (2023). Ahıska Türklerinin Göç, Göçmen, Sürgün, Vatan ve Türkiye Kavramlarıyla İlgili Metaforik Algıları: Fenomenolojik Bir Araştırma Örneği. *International Journal of Social Inquiry*, 16(2), 581-601.
- Şahin, Z. (2014). XVIII. yüzyılın ilk yarısında Rusya'nın kültürel gelişimi ve batıya uyum çabaları. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 171-191.
- Şirin, N. A. (2021). Göçmenlerin Vatandaşlık Kazanımları: 1989 Göçmenleri ve Ahıska Türkleri. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(3), 113-134.
- Tanrıverdi, M. (2021). Rusya'nın Kafkasya Müslümanlarını idare yöntemi olarak Askeri-halk idaresinin teşekkülü ve uygulanışı (1860-1917). *Tarih Dergisi - Turkish Journal of History*, 75(3), 251-279.
- Tashakkori, A. ve Teddlie, C. (2010). *Sage Handbook Of Mixed Methods in Social ve Behavioral Research* (2nd Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Tekin, N., ve Değirmenci, S., D. (2022). Ataerkil kültürde kadın, erkek ve toplum ilişkisi. *Mediterranean Journal of Humanities*, XII, 187-198.
- Teknosafari. [23.06.2020]. *Eve Kuaför Çağırma Uygulaması: Rapunzel*. <https://teknosafari.net/eve-kuafor-cagirma-uygulamasi-rapunzel/> adresinden erişilmiştir.
- Temiz, D. N. (2020). Göçmen ve mülteci öğrencilere Türkçe öğretiminde okulda yapılan oryantasyon çalışmalarının rolü. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi (ULED)*, 2 (2), 1-14.
- Temizkan, M. (2008). Türkçe öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları üzerine bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 461-486.
- Thomas-Hope, E. M. (2002). *Caribbean Migration*. University of the West Indies Press.
- Thomsen, S., Walter, T., ve Aldashev, A. (2013). Short-term training programs for immigrants in the German welfare system: Do effects differ from natives and why? *IZA Journal of Migration*, 2, 24, 1-20.
- Ticaret Bakanlığı. (2021). Berberlik ve kuaförlük meslek kılavuzu. <https://esnafkoop.ticaret.gov.tr/data/619c0c9413b8764af463e28a/Berberlik%20ve%20Kuaf%C3%B6rl%C3%BCk%20Meslek%20K%C4%B1lavuzu%2012.11.2021.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Toksöz, G., Erdoğan, S. ve Kaşka, S. (2012). *Türkiye'ye Düzensiz Emek Göçü ve Göçmenlerin İşgücü Piyasasındaki Durumları*. IOM International Organisation for Migration.
- Tomlinson, K. G. (2002). *Coping as Kin: Responses to Suffering amongst Displaced Meskhetian Turks*. In post-Soviet Krasnodar, Russian Federation, University

College London Department of Anthropology, thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy May.

- Topçu, D., ve Kaya, K. (2020). Türkiye'deki Ahıska Türklerinin sosyolojik görünümü: İnegöl ilçesi örneği. *SDÜ Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, Ağustos* (50), 60-76.
- Totskiy, H. H. (1999). Введение в миграционное право. Миграционное право как подотрасль Конституционного права Российской Федерации .Нормативные акты, регулирующие правоотношения с участием мигрантов. Москва. Диалог-МГУ.
- Tuls, E. (2023). *Ethno-nationalism of the Ahıska (Meskhetian) Turks: A diaspora perspective of their response to change in multiple locations, with a particular emphasis on Turkey* (Doctoral dissertation, Middlesex University/Oxford Centre for Mission Studies (OCMS)).
- Türkiye İstatistik Kurumu - TÜİK. (2022). Veri: Kapsam, Dönem ve Zamanlama. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2021-45645#:~:text=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%202021%20y%C4%B1l%C4%B1nda%20bir%20%C3%B6nceki,ise%20%32%2C8%20oldu> adresinden erişilmiştir.
- Türkiye İstatistik Kurumu - TÜİK. (2023a). 2023 Temmuz Temel İşgücü Göstergeleri. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%B C-%C4%B0statistikleri-Ocak-2023-49386vedil=1#:~:text=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%202023%20y%C4%B1l%C4%B1%20Ocak%20ay%C4%B1nda,kad%C4%B1nlarda%20%36%2C1%20oldu>. adresinden erişilmiştir.
- Türkiye İstatistik Kurumu - TÜİK. (2023b). *İllere ve cinsiyete göre yabancı nüfus*. <https://data.tuik.gov.tr> adresinden erişilmiştir.
- Türkiye İstatistik Kurumu - TÜİK. (2023c). Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçları, 2023. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2023-49684> adresinden erişilmiştir.
- Türk Dil Kurumu - TDK. (2023a). *Uyum*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.
- Türk Dil Kurumu - TDK. (2023b). *Entegrasyon*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.
- Türkiye Barolar Birliği. (2016). Iğdır'ın demografik yapısında göç ve Ahıska Türkleri Örneği. <http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/550.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Türkiye İş Kurumu. (2022). İşgücü Piyasası Araştırması Bursa İli 2022 Yılı Sonuç Raporu. <https://media.iskur.gov.tr/66877/bursa.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Türkiyegazetesi. [16 Mayıs 2022]. Ukrayna'da getirilen Ahıska Türkleri: Türkiye her zaman arkamızda oldu. <https://www.turkiyegazetesi.com.tr/gundem/861237.aspx> adresinden erişilmiştir.
- Türk Medeni Kanunu. [22.11.2001]. Türk Medeni Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4721.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Türk Vatandaşlığı Kanunu. [29.05.2009]. Türk Vatandaşlığı Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5901.pdf> adresinden erişilmiştir.

- Ulukan, N. C. (2008). *Göçmenler ve İşgücü Piyasası: Bursa'da Bulgaristan Göçmenleri Örneği*. Yayımlanmış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Uluslararası İşgücü Kanunu – UİK. [28.07.2016]. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6735.pdf> adresinden erişilmiştir.
- United Nations. (2022a). *Global Issues – Migration*. <https://www.un.org/en/global-issues/migration> adresinden erişilmiştir.
- United Nations. (2022b). UN Secretary-General's High-Level Panel on Internal Displacement. <https://www.un.org/internal-displacement-panel/> adresinden erişilmiştir.
- United Nations. (2023). The Sustainable Development Goals Report Special edition. <https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023.pdf> adresinden erişilmiştir.
- United Nations High Commissioner for Refugees - UNHCR. (2006). Master Glossary of Terms Rev. 1. <https://www.refworld.org/es/cgi-bin/tehis/vtx/rwmain/pendocpdf.pdf?reldoc=yvedocid=5d82b8fa4> adresinden erişilmiştir.
- United Nations High Commissioner for Refugees. (2022a). *Asylum and Migration*. <https://www.unhcr.org/asylum-and-migration.html> adresinden erişilmiştir.
- United Nations High Commissioner for Refugees. (2022b). Migrant. <https://emergency.unhcr.org/entry/44937/migrant-definition#:~:text=Traditionally%2C%20the%20word%20'migrant',a%20range%20of%20other%20purposes> adresinden erişilmiştir.
- United Nations High Commissioner for Refugees. (2022c). *Internally Displaced People*. <https://www.unhcr.org/internally-displaced-people.html> adresinden erişildi.
- United Nations High Commissioner for Refugees (2023). Türkiye'deki Mülteciler ve Sığınmacılar. <https://www.unhcr.org/tr/turkiyedeki-multeciler-ve-siginmacilar> adresinden erişilmiştir.
- Uravelli, O. (2011). 1957 Kararnamesi ve Sonuçları. *Bizim Ahıska*, 3. <http://www.ahıska.org.tr/?p=257> adresinden erişilmiştir.
- Uravelli, O. (2014). Ahıskalıların 1958'de Orta Asya'dan Azerbaycan'a göçü: Aydın Hacıyev'in hatıraları. *Bizim Ahıska*, 36. http://ahıska.org.tr/wp_pdf/sayı36/36_7.pdf adresinden erişilmiştir.
- Uyanık, Y. (1999). Dualist (ikili) işgücü piyasası teorisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(3), 1-8.
- Ünal, K. (2005). *Ankara İli Keçiören İlçesinde Çalışan Erkek Berberlerin Hijyen Bilgilerinin Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Sağlık Bakanlığı Gevher Nesibe Sağlık Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Vaismoradi, M., Turunen, H., ve Bondas, T. (2013) Content analysis and thematic analysis: Implications for conducting a qualitative descriptive study. *Nurs Health Sci*, 15(3), 398-405
- Vandor, P., ve Franke, N. (2016). Why are immigrants more entrepreneurial. *Harvard Business Review*, 27, 388-407.
- Van Hear, N., Bakewell, O., ve Long, K. (2017). Push-pull plus: reconsidering the drivers of migration. In *Aspiration, Desire and the Drivers of Migration* (pp. 19-36). Routledge.

- Vatansız Kişilerin Statüsüne İlişkin Sözleşme. (1954). Birleşmiş Milletler Antlaşma Dizileri, 5158(360), s. 117. https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2312020094219bm_14.pdf adresinden erişilmiştir.
- Veit, S., ve Thijsen L. (2019). Almost identical but still treated differently: hiring discrimination against foreignborn and domestic-born minorities. *J. Ethn. Migr.*, 1285-1304.
- Vigarello, G. (2013). *Güzelliğin Tarihi*. Çev., Erkan Ataçay. Ankara: Dost Kitapevi Yayınları.
- Waldinger, R. (1994). The making of an immigrant niche. *International migration review*, 28(1), 3-30.
- Walker, C. E., Krumhuber, E. G., Dayan, S., ve Furnham, A. (2021). Effects of social media use on desire for cosmetic surgery among young women. *Current psychology*, 40, 3355-3364.
- Wang, M., Yang, S., Gao, H. ve Abudu, K. (2021). The characteristics, influencing factors, and push-pull mechanism of shrinking counties: A case study of shandong province, China. *Sustainability*, 13(2402), 1-22.
- Whittaker, J. K., ve Garbarino, J. (Eds.). (1983). *Social Support Networks: Informal Helping in the Human Services*. Transaction Publishers.
- Wickramasinghe, A. A. I. N., ve Wimalaratana, W. (2016). International migration and migration theories. *Social Affairs: A Journal for the Social Sciences*, 1(5), 13-32.
- Wimbush, S. E. ve Wixman, R. (1987). Sovyet Orta Asyası'nda yeni bir seda: Mesketya. (trc. Eşref Özbilen), *TDA*, 151-170.
- World Bank. (2021). Labor Markets. <https://www.worldbank.org/en/topic/labormarkets#1> adresinden erişilmiştir.
- Хомич, В. В. (2006). Сообщества непрдставленных народов В Соединённых Штатах Америки на современном этапе:Ассимиляция и адаптация. Unrepresented peoples communities In the United States of America at the present time: Assimilation and adaptation. Выпускная квалификационная бакалаврская работа по направлению 031900. “Международные отношения”.
- Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu - YUKK. [04.04.2013] <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6458.pdf> adresinden erişilmiştir
- Yaldız, F. (2018). Türk Kamu Yönetiminde ‘soydaş’ sorunsalı: İç politikadan dış politikaya. *Amme İdaresi Dergisi*, 51(4), 1-20.
- Yap, L. Y. L. (1977). The attraction of cities: a review of the migration literature. *Journal of Development Economics*, 4, 239-264.
- Yerlioğlu, H. (2016). Ukrayna'daki Ahıskalıların Türkiye'ye kabulü üzerine notlar. *Bizim Ahıska Dergisi, Kış*, (41).
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yıldız, S. (2019). *İstanbul–Bayrampaşa’da Yaşayan Balkan Göçmenlerinin Sosyal Uyum ve Kente Katılımlarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Yılmaz, A. (2014). Uluslararası göç: çeşitleri, nedenleri ve etkileri. *Turkish Studies*, 9(2), 1685-1704.
- Yılmaz, A., ve 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, S., ve 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.
- You, S. Y., ve Li, S. H. (2020). A study on cognition, job utilization and satisfaction in beauty education. *Journal of Convergence for Information Technology Vol. 10*(8), 239-249.
- Yunusov, A. (2000). *Meskhetian Turks: Twice Deported People*. BAKU.
- Yurdigül, A., Ünal, U., ve Güven, A. (2019). Ahıska Türkleri'nin medya kullanım alışkanlıkları ve kültürel etkileşim süreci üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 419-437.
- Yükseker, H. D. (2003). *Laleli-Moskova Mekiği: Kayıtdışı Ticaret ve Cinsiyet İlişkileri*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Zaporozhtseva, L. (2022). Code of woman: transformation of femininity strategies in Russian mass culture. A case study. <https://publications.hse.ru/pubs/share/direct/861586280.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Zeyrek, Y. (2014). Belgeleri ve tanıklarıyla Ahıska Türklerinin Türkiye'ye göçleri ve 1944 sürgünü – II. *Bizim Ahıska*, 35. <http://www.ahiska.org.tr/?p=4137> adresinden erişilmiştir.
- Zeyrek, Y. (2019). Ahıska Türklerinin bir Ahıska davası var ve daima var olacaktır! *Bizim Ahıska*, 53. http://www.ahiska.org.tr/wp-content/uploads/53_3.pdf adresinden erişilmiştir.

EKLER

EK1. Etik Kurul Onay Formu



EK2. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma, Bursa Uludağ Üniversitesi Doktora öğrencisi Tamilla ŞAHİN'in doktora tezi kapsamında yürütülmektedir. Anket tamamen anonimdir. Ankette bulunan sorulara vereceğiniz cevaplar tarafımızca saklı tutulacak olup bilimsel amaçlı kullanılacaktır.

Katılacağınız anketin amacı; “ Ahıska Türklerinin İşgücü Piyasasına Katılım ve Uyumlarının Analizi: Bursa İlinde Kişisel Bakım – Güzellik Sektöründe Çalışan Ahıska Türkü Kadınlar Üzerine Bir Araştırma” oluşturmaktadır. “Kişisel Bakım / Güzellik ” sektöründe yer alan Ahıska Türkü Kadınların **Bursa işgücü piyasasına uyum sağlayıp sağlayamadıklarının** analiz edilmesi, öncelikli olarak kuaför ve güzellik salonlarında çalışan kadınların, kişisel bakım ve güzellik uzmanlığı alanında çalışmaya iten nedenlerin araştırılması amaçlanmaktadır.

Desteğiniz için şimdiden teşekkür ederiz.

ANKET FORMU

1. DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Yaş

() 15-24 () 25-34 () 35-44 () 45-55 () 55 ve üzeri

2. Eğitim Durumu

() Okur Yazar Değil () Okur Yazar () İlkokul () Ortaokul
() Lise () Üniversite () Lisansüstü

3. Medeni Durum

() Evli () Bekâr () Boşanmış () Dul

4. Çocuk Sayısı

() Yok () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ve üzeri

5. Hanede / Evinizde Yaşayan Toplam Kişi Sayısı

() 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ve üzeri

6. Hanede /Evinizde Çalışan Toplam Kişi Sayısı

() Sadece Ben Çalışıyorum () 2 () 3 () 4 () 5 ve üzeri

7. Yabancı Dil Bilgisi

() Evet () Hayır

8. Evet, ise Hangi Diller

() Rusça () İngilizce () Ukraynaca () Özbekçe
() Kazakça () Azerice () Diğer /belirtiniz

9. Türkçe Dil Yeterliliği (Türkiye Türkçesi)

- ☐ Türkçe Anlamıyorum
☐ Türkçe Anlıyor ama Konuşamıyorum
☐ Türkçe Anlıyor ve Konuşabiliyorum
☐ Türkçe Anlıyor ve Konuşabiliyorum ama Yazamıyorum
☐ Türkçe Anlıyor, Konuşuyor ve Yazabiliyorum

10. Türkiye’de Kalma Süresi

- ☐ 6ay- 2 yıldan az ☐ 2 - 4 yıldan az ☐ 4 -6 yıldan az
☐ 6 – 8 yıldan az ☐ 8 yıl ve üzeri

11. Bursa’da Kalma Süreniz

- ☐ 6ay- 2 yıldan az ☐ 2 - 4 yıldan az ☐ 4 -6 yıldan az
☐ 6 – 8 yıldan az ☐ 8 yıl ve üzeri

12. İşyerindeki Statünüz

- ☐ İşveren ☐ İşçi ☐ Stajyer ☐ Diğer / belirtiniz

13. Bu İşyerinde Ne Zamandır Çalışıyorsunuz?

- ☐ 1 yıldan az ☐ 1 - 3 yıldan az ☐ 3 -5 yıldan az
☐ 5 – 7 yıldan az ☐ 7 yıl ve üzeri

14. Ücret Düzeyi

- ☐ 5.000 tl’den az ☐ 5.001 – 7.500 ☐ 7.501 – 9.500 ☐ 9.501 ve üzeri

2.YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU

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’ye gelmeden önce hangi sektörde/işte çalışıyordunuz?
4. Türkiye’de hangi işlerde çalıştınız?
5. Şu anda yaptığınız işi kimin aracılığı ile buldunuz?
6. İş hayatınız sırasında göçmen kimliğinize bağlı olarak (kültür, etnisite, cinsiyet, statu vb) herhangi bir ayrımcı politikayla karşılaştınız mı? Açıklayınız (Naseem ve Adnan’nın (2019) çalışmasından uyarlanmıştır)
7. İş arama sürecinde hangi konuda kendinizi dezavantajlı görüyorsunuz?
8. Aşağıdakilerden hangisinin işe girmede yardımcı olacağını düşünüyorsunuz?
☐ İstihdamda devlet desteği
☐ Türkçe dil eğitimin verilmesi
☐ mesleki eğitimin verilmesi

9. Sosyal ilişkileriniz ve toplumsal ağlarınız iş bulma ve geliştirmeniz için herhangi bir kolaylık/ kaynak sağladı mı? (Gericke ve diğerlerinin (2018) çalışmasından uyarlanmıştır)
10. Yaptığınız işten memnun musunuz?
11. Çalışma saatleriniz ve çalışma şekliniz nasıl? Çalışma saatlerinizin nasıl olmasını isterdiniz?
12. Geldiğiniz ülkedeki çalışma kültürüyle, Türkiye'deki çalışma kültürü arasında benzerlik ve farklılıklar nelerdir? (Khan-Gökkaya ve Mösko'in (2021) çalışmasından uyarlanmıştır)
13. 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)
14. Türkiye'de güzellik sektöründe çalıştığınız sırada karşılaştığınız zorluklar nelerdir? (Khan-Gökkaya ve Mösko'in (2021) çalışmasından uyarlanmıştır)
15. İş yerine gelen müşterilerinizle ilişkileriniz ve müşterilerinizin sizden memnuniyetleri ne düzeyde? (Khan-Gökkaya ve Mösko'in (2021) çalışmasından uyarlanmıştır)
16. Sizce kadınlar niçin manikür- pedikür gibi işlerde çalışmayı tercih ediyorlar?
17. Hangi meslekte çalışmak istersiniz / isterdiniz?
18. Türkiye'de kendi işinizi kurmak ister misiniz? Evet, ise hangi alanda? Açıklayınız.
19. Kendi işyerinizi açarken karşılaştığınız sorunlar / kolaylıklar var mıydı?
20. Sizce, işgücü piyasasına entegrasyonunuzu kolaylaştırmak için hangi sosyal politikalara (düzenlemelere) ihtiyaç var? (Khan-Gökkaya ve Mösko'in (2021) çalışmasından uyarlanmıştır)
21. Çalışma koşulları ve aldığınız ücretten memnun musunuz? (McGinnity vd., 2018 çalışmasından uyarlanmıştır.)
22. Evliyseniz eşinizin eğitim durumu işi nedir? Eşinizin yaptığınız işe yönelik tepkileri nelerdir? (destek, eleştiri vb.).
23. Türkiye'de çalışan Ahıska Türkü kadınların güzellik sektöründe yoğunlaşmasını nasıl açıklarsınız? Bu konuda Türkiye'deki yerleşik çalışanlardan avantaj ve eksikliklerini nasıl tanımlarsanız?

ÖZGEÇMİŞ

Adı-Soyadı	Tamilla		ŞAHİN
Doğum Yeri ve Yılı			
Bildiği Yabancı Diller	Rusça, İngilizce,		
Eğitim Durumu	Başlama - Bitirme Yılı	Kurum Adı	
Lise		2000	Borisovskaya Lisesi
Lisans	2001	2005	Bursa Uludağ Üniversitesi / İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Yüksek Lisans	2008	2011	Bursa Uludağ Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü
Doktora	2018	2024	Bursa Uludağ Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalıştığı Kurum (lar)	Başlama - Ayrılma Yılı		Çalışılan Kurumun Adı
1.			
2.			
Üye Olduğu Bilimsel ve Meslekî Kuruluşlar			
Katıldığı Proje ve Toplantılar			
Yayınlar:			
Diğer:			
İletişim (e-posta):			
Tarih:		06.08.2024	
İmza:			
Adı-Soyadı:		Tamilla ŞAHİN	