

Yerel Yönetimlerde Kadın İstihdamı: Muş Belediyesi Örneği

Women's Employment in Local Administrations: The Example of Muş Municipality

Aslıhan YENİÇERİ-ALTINTAŞ^a , Fatma Betül ŞENGÖZÜL-KOZAK^b 

[DOI: 10.33709/ictimaiyat.1149437](https://doi.org/10.33709/ictimaiyat.1149437)

ÖZ	ABSTRACT
<p>Bu çalışmada yerel yönetim kurumlarında kadın istihdamı ve çalışan kadınların çalışma hayatlarında yaşadıkları cinsiyet temelli zorlukların analiz edilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, amaçlı örnekleme yöntemi tercih edilmiş ve Muş Belediyesi'nin kadın çalışanlarıyla görüşmeler yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği uygulanarak veri toplanmış ve elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilerek üç tema belirlenmiştir. Her bir tema için alt temalar oluşturulmuştur. Çalışmaya katılan kadınların genel olarak istihdam edilmelerinden dolayı memnun oldukları ancak istihdam memnuniyetleri ve mesai sonrası vakitlerinin değerlendirilmesinde bazı temel sorunlarla karşılaştıkları tespit edilmiştir. Belediyede istihdam edilen kadınların mesleklerinden dolayı manevi olarak rahat olmakla birlikte maddi açıdan sorunlar yaşadıkları ve kişisel gelişimlerine fazla odaklanmadıkları görülmüştür. Kadınların sosyal aktivitelere ve kendilerine zaman ayırmada istedikleri seviyeye ulaşamamaları da bu alanda ilerleme olduğu, dahası eş ve akrabaları tarafından ev işlerini yaparken desteklendikleri görülmüştür. Diğer taraftan, cinsiyet temelli ayırım, dış faktörler ve medeni durum/ebeveynlik teması göstermektedir ki kadınların çalışma hayatlarında yaşadıkları temel sorunlarından birisi, içinde buldukları toplumun cinsiyete bağlı davranış ve rol beklentileriyle mücadele etmektir. Toplumsal cinsiyet rolleri kadınların iş hayatını olumsuz etkilemektedir ve belediyedeki istihdam alanlarından erkekler kadar yararlanmalarına engel olmaktadır.</p>	<p>In this study, it is aimed to analyse women's employment in local government institutions and the gender-based difficulties experienced by women working in municipalities. In this direction, purposive sampling method was preferred, and interviews were conducted with female employees of Muş Municipality. Data were collected by applying semi-structured interview technique and three themes were determined by analysing the data with content analysis method. Sub-themes were created for each theme. It has been determined that participations are generally satisfied with their employment, but they encounter some basic problems in their employment satisfaction and evaluation of their after-hours time. It has been observed that the women employed in the municipality are spiritually comfortable due to their profession, but they have financial problems and do not focus much on their personal development. Although women could not reach the level they wanted to spend time in social activities and for themselves, it was seen that there was progress in this area and moreover, they were supported by their spouses and relatives while doing housework. On the other hand, gender-based discrimination, external factors and marital status/parenting theme show that one of the main problems women experience in their working life is to struggle with the gender-related behaviour and role expectations of the society they live in. Gender roles negatively affect women's business life and prevent them from benefiting from employment areas in the municipality as much as men.</p>
<p>Anahtar Kelimeler</p> <p>Toplumsal Cinsiyet, Yerel Yönetimlerde Kadın, Kadın İstihdamı</p>	<p>Keywords</p> <p>Gender, Women in Local Governments, Women Employment</p>

^aArş. Gör. Dr., Muş Alparslan Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü. Email: a.altintas@alparslan.edu.tr

(Sorumlu yazar/Corresponding author)

^b Arş. Gör., Muş Alparslan Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü. Email: fb.sengonul@alparslan.edu.tr



Bu makale Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) Lisans ile lisanslanmıştır.

İctimaiyat Dergisi, lisanslama politikası ile telif hakkının ve kullanıcı haklarının açık olmasını sağlar. Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanır. / Journal of İctimaiyat Magazine ensures that copyright and user rights are open with its licensing policy. Author(s) publishing with the journal retain(s) the copyright to their work licensed under the CC BY-NC 4.0.

1. Giriş

Türkiye’de yerel yönetimlerdeki kadın temsili ve kadın istihdamında önemli bir eşitsizlik mevcuttur. Bu durum 31 Mart 2019 Mahalli İdareler Genel Seçimi sonuçlarında açık bir şekilde görülmektedir. Yüksek Seçim Kurulu’nun 31 Mart 2019 Mahalli İdareler Genel Seçimleri Seçim İstatistikleri Bülteni’nde belirtildiğine göre 30 Büyükşehir Belediyesi Başkanlığı için 316 aday bulunmaktadır. Bu adaylardan 36’sı kadındır (YSK,2019: 7). Seçim sonucunda üç kadın aday belediye başkanı olurken 27 erkek aday büyükşehir belediyesi başkanı olmuştur (YSK,2019: 29). Ayrıca büyükşehir belediyesi dışında kalan belediyeler için belediye başkanlığı için 8719 aday bulunmaktadır. Bu adayların 690’ı kadındır. Seçim sonucunda 39 kadın aday belediye başkanı olurken 1320 erkek aday belediye başkanı olmuştur (YSK,2019: 31). Seçmenlerin %50,7’sini kadınların oluşturduğu düşünüldüğünde 2019 yerel seçimlerinde (YSK,2019) kadın ve erkek adayların seçim sonuçları arasında büyük bir uçurum olduğu fark edilmektedir. 3 Nisan 1930 Belediye Kanunu’yla birlikte Türkiye’de kadınların belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkını elde etmelerinin ardından yaklaşık 90 yıl geçmesine rağmen erkeklerle kıyaslandıklarında aynı seviyede olmadıkları görülmektedir. Yerel seçimlerdeki başkanların sayısındaki bu durum kendisini yerel yönetimlerdeki kadın istihdamında da göstermektedir. Yerel yönetim birimlerinden biri olan belediyelerde istihdam edilen cinsiyet dağılımına bakıldığında kadınların oranının %20’nin altında olduğu görülmektedir (KEİG Platformu, 2019). Türkiye’de belediyelerde kadın temsili ve istihdam oranlarının oldukça düşük olduğu anlaşılmaktadır.

Literatürde, yerel yönetimlerde kadınların pozisyonlarına yönelik, seçimlerde kadınların temsili (Belli, 2019; Erdinç, 2017), kadın belediye başkanlarının belediye faaliyetlerine olan katkıları (Yanar, 2019), yerel yönetimlerin kadın erkek eşitliği (Erdinç, 2017), kadınların adaylık süreçleri ve yerel yönetimlerde kadınlara yönelik hizmetler (Pazarcı, 2019; Pınarcıoğlu, 2011) hakkında akademik çalışmalar yer almaktadır. Diğer taraftan, kadınların yerel yönetim birimlerindeki istihdamını analiz eden çalışmaların eksikliği literatürde önemli bir boşluğu göstermektedir. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endex’inde, 2014 yılında kadınların belediye çalışanları oranları bakımında Türkiye’deki en kötü üç ilden birisi olarak yer alan Muş ilinin durumu oldukça dikkat çekicidir (Demirdirek ve Şener, 2014:9). 2013 yılında ise Muş Belediyesi’nde çalışan kadınların oranı %1, 76 olmuştur ve kadın istihdamında en son sıralarda yer almıştır (Demirdirek ve Şener, 2014: 102). Bu çalışmayla birlikte, Muş Belediyesi’nde çalışan kadınların istihdam durumları ve kadınların toplumsal cinsiyet temelli sorunlarının tespit edilmesi amaçlanarak yerel yönetim çalışmalarına katkı sunulması hedeflenmektedir. Yerel yönetim kurumlarında çalışan kadınların istihdamı ve iş hayatlarında karşılaştıkları sorunların tespit edilmesi toplumsal yaşamda kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına hizmet edecektir. Ayrıca, bu çalışma, kadınların karşılaştıkları sorunların çözülmesi ve devamında çalışma sonucunda elde edilecek bulgular doğrultusunda yapılabilecek düzenlemeler ve iyileştirmelerle kadın istihdamının artırılmasına katkı sağlamayı planlamaktadır.

Türkiye’deki belediyeler kadınların iş gücüne katılmaları için çeşitli hizmetler sunmaktadır. Belediyelerin kadınlara yönelik meslek edindirme kursları, toplumsal cinsiyet problemlerini gidermeye yönelik uygulamaları ve kadınların temsili kuvvetlendirme çabaları günden güne artmaktadır. Sosyal belediyecilik anlayışı kadınların toplumsal cinsiyetten dolayı çektikleri

sıkıntıların üzerine gidilmesi için bir araç halini almıştır. Dahası, kadın dostu kentler¹ yaklaşımıyla birlikte bu yolda önemli adımlar atılmıştır. Toplumsal cinsiyet temelde biyolojik farklılıkların kadın ve erkeklerin toplumsal olarak farklı değerlendirilmelerine dayanak oluşturmaktadır. Daha açık bir ifadeyle kavram, “kadın veya erkek olmaya yönelik toplumun veya kültürün yüklediği anlamlar ve beklentileri” ifade etmektedir (Çiçek ve Çopur, 2018:1). Kadın ve erkeklere toplum tarafından belirli roller biçilmekte ve bu rollere göre kişilerin hak ve özgürlükleri cinsiyet üzerinden tanımlanır hale gelmektedir (Erdoğan, 2017:126-127). Bu kavram,

Cinsiyetlere atfedilen niteliklerin, rol ve sorumlulukların içinde yaşanılan zamanın, toplumun, kültürün ve mekânın bir sonucu olduğunu, onlar tarafından belirlendiğini ve cinsiyetin toplumsal olarak inşa edildiğini ifade etmektedir. (Şener ve İnanç, 2021:3).

Toplumsal cinsiyet, içinde yaşanılan toplumun değer yargılarının bir ürünü olmakla birlikte bireylerin seçimleri üzerinde toplumsal bir baskının aracı gibi hareket etmektedir. Toplumsal cinsiyet, toplumun belirlediği değerlerin bireyler tarafından kabul edilmesi ve uygulanmasıyla ortaya çıkmaktadır. Ayrıca kültürel ve toplumsal değer, inanç ve uygulamaların geliştirilmesiyle iyice belirginleşmektedir. Kültürel anlamda kadınlar üzerindeki baskı farklı isimler altında yeniden inşa edilmektedir. Bundan dolayı farklı toplulukların kadınlık ve erkeklikten beklediği roller farklılaşabilmektedir (Bingöl, 2014, 108). Toplumsal cinsiyet, kadınların ev ile ilgili işlerle ve erkeklerin de ev-dışı işlerle ilişkilendirilmesine ve cinsiyete dayalı iş bölümüyle diğer bir deyişle kadınların çocuk-bakımı, temizlik ve yemek gibi işlerle sınırlı bir iş ve uzmanlık alanıyla değerlendirilmesine zemin hazırlamaktadır. Bu durum kadın iş gücünü olumsuz etkilemekte ve kadınların çalışma alanlarının daralmasına neden olmaktadır. Bu noktada, toplumsal cinsiyet bireylerin cinsiyetleri göz önünde bulundurularak yerleştirildikleri konumu ve bu konumda yapabileceklerine dair geliştirilen inanç olarak özetlenebilir (Vatandaş, 2011: 29). Sonuçta, toplumsal cinsiyet kadınlara ve erkeklere uygun iş bölümü fikrinin benimsenmesini kolaylaştırmakta ve kadınların istihdam alanlarını sınırlandırmaktadır. “Toplumsal cinsiyet, cinsiyete dayalı bir iş bölümü içinde pekişir, erkeklerin ve kadınların düşünce, davranış ve hissediş biçimlerini belirler” (AREM, 2008:16). Böylelikle toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların ve erkeklerin iş alanlarının birbirinden ayrılmasına ve verili cinsiyete göre çalışanların belirli rol kalıpları içerisinde hareket etmesine neden olmaktadır. Kadınlar bu durumdan iş gücü piyasasına dahil olmadan bile olumsuz etkilenmekte ve meslek seçimlerinde “kadın mesleği” olarak belirlenmiş işler arasından seçim yapmak zorunda kalmaktadır. Ayrıca, kadınlar çalışma hayatlarının örneğin iş hayatlarında kendilerine verilen görev ve sorumluluklarda, çalışma şartlarında veya kendilerini geliştirebilme ve pozisyonları yükseltebilme gibi her aşamasında ayrımcılık ile karşı karşıya gelmektedir (Küçükali, 2014:4).

Yerel yönetim birimlerinden belediyelerde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin istihdam üzerindeki etkisi çeşitli belediye hizmetleriyle giderilmeye çalışılmaktadır. TESEV belediyelerin ücretsiz kreş, huzurevi, aktif yaşam merkezleri, aile danışmanlık hizmetleri, tüp bebek merkezleri, evde sağlık hizmetleri, hanımlar lokali hizmetleri, anne sütü eğitimleri, kadın üreticileri destekleme, aile destek merkezleri, emzirme odaları ve meme kanseri taramaları gibi uygulama ve merkezlerle kadın istihdamına katkı sunmayı hedeflediklerini göstermektedir (TESEV, 2017). Bazı belediyeler kadınların güçlendirilmesi ve danışmanlık faaliyetlerine bazılarıysa ev-aile

¹ İlk etapta 12 kentin dahil olduğu Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletlerle ortak geliştirilen bir programdır. Bu programın temel amacı yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada aktif rol almasını ve bu süreçte kadın örgütlenmesinin güçlenmesine destek olmaktır (Yüce ve Kutlar, 2020).

odaklı çalışmalara yoğunlaşmaktadır. Bu hizmetlerden mesleki eğitim ve hobi kurslarıyla mesleki beceri kazandırılmaya, danışmanlık hizmetleriye genellikle kadına yönelik şiddet ve aile danışmanlıkları konularında bilgilendirmeye yöneliktir (Şener ve İnanç, 2021). Bu açıdan bakıldığında, belediyeler tarafından yerel düzeyde verilen bazı belediye hizmetleri kadın istihdamını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Özellikle, hane işi işlerdeki dağılımı etkileyebilecek çocuk, engelli, hasta ve yaşlı bakımı kapsamında sunulan hizmetler bu grupta değerlendirilebilir (Şener ve İnanç, 2021). Ancak diğer taraftan, Yücel ve Kutlar (2020)'ın belirttiği gibi yerel yönetimler kadınlara yönelik sundukları hizmetlerin sayısında önemli bir artış gösterse de kadınların çalışma yaşamına katkı sunmasına yetecek desteği sağlayamamaktadır. Kadınların işgücüne katılımda karşılaştıkları sorunların kökeninde kadınların eğitim düzeyi, ev işleri ve medeni durumlarının önemli rol oynadığı görülmektedir (Sar, 2021). Ayrıca, kadına karşı tutum, yaş, kadın erkek arasındaki ücret eşitsizliği ve kayıt dışı istihdam da bu durumu etkilemektedir (Yılmaz ve Zoğal, 2015:13).

Bu doğrultuda, belediyeler yaptıkları çalışmalar ile kadınların istihdam alanlarını genişletme çabasında, kendi kurumlarında bu yönde önemli adımlar attıklarını söylemek zordur. Belediyelerin kadın istihdamını destekleme amacıyla sundukları çeşitli hizmetlere rağmen, belediyelerdeki çalışanların cinsiyete göre dağılımı önemli bir eşitsizliği göstermektedir. Belediyelerde çalışan kadınların oranları erkek çalışan oranlarının oldukça gerisinde kalmaktadır. Örneğin, kadınların sosyal ve özellikle siyasal alanlarda eşit bir şekilde temsil edilmesi için çalışmalarını yürüten Ka-der derneğinin raporunda yer verdiği Türkiye'deki bazı belediyelerin çalışan kadın personel sayıları incelendiğinde;

- Adana Büyükşehir Belediyesi'nin %13'ü kadın, %87'si erkek,
- Antalya Büyükşehir Belediyesi'nin %18'i kadın, %82'si erkek,
- Bursa Büyükşehir Belediyesi'nin %16'sı kadın, %84'ü erkek,
- İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin %19'u kadın, %81'i erkek,
- İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin %26'sı kadın, %74'ü erkek,
- Mersin Büyükşehir Belediyesi'nin %17'i kadın, %83'ü erkek,
- Van Büyükşehir Belediyesi'nin kadın çalışan oranı yalnızca %8,
- Çanakkale Belediyesi'nin %19'u kadın, %81'i erkek,
- Akdeniz Belediyesi'nin %32'ü kadın, %68'i erkek,
- Çankaya Belediyesi'nin %38'i kadın, %62'si ise erkek,
- Çiğli Belediyesi'nin %18'i kadın, %82'si ise erkek,
- Eyyubi'ye Belediyesi'nin kadın çalışan oranının yalnızca %5'i kadın,
- Maltepe Belediyesi'nin %33'ü kadın, %67'si ise erkek,
- Merkezefendi Belediyesi'nin %24'ü kadın, %76'si erkek,
- Nilüfer Belediyesi'nin %36'sı kadın, %64'ü ise erkek,
- Ortahisar Belediyesi'nin %18'i kadın, %82'i erkek olduğu görülmektedir (Ka-der, 2020).

Kadınların işgücüne katılımlarında erkelerle kıyaslandığında dezavantajlı grubu oluşturduğu belirtilmektedir². Ka-der derneğinin 2020 raporundaki verilerle paralel şekilde, TESEV (2017);

- Konya Büyükşehir Belediyesi'nin %7,9'u kadın,

² Bu durum, kamu personelinin istihdamına benzer eğilim sergilemektedir. Kamu personelinin cinsiyet dağılımında oldukça dengesiz bir dağılım görülmektedir. Kamu sektöründe çalışan kamu personelinin %37,8'i kadın iken %62,2 ile erkekler bu oranın neredeyse iki katıdır (11. Kalkınma Raporu Kadının Kalkınmadaki Rolü Özel İhtisas Komisyon Raporu, 2018: 56).

- Ordu Büyükşehir Belediyesi'nin %14'ü kadın,
- Aydın'ın 25 daire başkanlığından 4'ü, 88 şube müdüründen 14'ü kadın,
- Gaziantep'in daire başkanlarından dördte biri diğer bir ifadeyle 6'sı ayrıca 92 şube müdüründen sadece 9'unun kadın olduğunu belirtilmektedir³.

Tablo 1'de, Türkiye'deki kadın istihdam oranının %26,3 olduğu görülmektedir. Ancak yukarıda örnek olarak gösterilen belediyelerden sadece 4'ü bu istihdam oranını sağlayabilmiştir.

Tablo 1. Türkiye'deki Kadınların İstihdam Oranı

	Yüzde (%)		
	Toplam	Erkek	Kadın
İstihdam Oranı (15+ yaş)	42,8	59,8	26,3
İşgücüne katılma oranı (15+ yaş)	49,3	68,2	30,9

Kaynak: TÜİK İstatistiklerle Kadın, 2020. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635>

Yukarıda yer verilen mevcut çalışmalarında gösterdiği gibi yerel yönetimlerde çalışan kadınların istihdamı oldukça sınırlıdır. Bu yüzden bu çalışma, yerel yönetim birimlerinden biri olan Muş Belediyesi'ndeki kadın istihdamının ayrıntılı incelenmesine odaklanmıştır.

1. Araştırma Deseni

1.1. Araştırma Soruları:

Q1: Muş Belediyesi'nde kadın istihdamı hangi seviyededir?

Q2: Muş Belediyesi'nde çalışan kadınların karşılaştıkları problemler nelerdir?

Q3: Muş Belediyesi'nde kadın istihdamını etkileyen cinsiyet temelli sorunlar bulunmaktadır mıdır?

Yukarıda bahsedilen araştırma sorularıyla öncelikli olarak Muş Belediyesi'nde çalışan kadınların istihdam durumlarının tespit edilmesi için nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Daha sonra kadınların iş gücü ve katılımlarını takip eden süreçte yaşadıkları problemler toplumsal cinsiyet kavramı ekseninde değerlendirilmiştir.

1.2. Metodoloji ve Vaka Seçimi

Muş, toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi sıralamasında en alt sıralarda yer almaktadır. Muş ilinin cinsiyet eşitsizliği endeksi 0.5779 ve sosyoekonomik gelişmişlik sıralaması 77'dir (Şener ve Demirdirek, 2014:41). Muş "Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi'nde", 2014 yılında kadınların belediye çalışanları oranları bakımında Türkiye'deki en kötü üç ilden birisi olmuştur (Demirdirek ve Şener, 2014:9). 2013 yılında Muş Belediyesi'nde çalışan kadınların oranı %1,76 olmuş ve kadın istihdamında en son sıralarda yer almıştır (Demirdirek ve Şener, 2014: 102). Türkiye'deki yerel yönetimlerde kadın istihdamında en alt sıralarda yer almasından dolayı Muş Belediyesi, belediyede çalışan kadınların iş gücüne katılımlarının analiz edilmesi için seçilmiştir.

³ Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV) ve İsveç Başkonsolosluğu ortaklığıyla yürütülen "Yerel Yönetimde Kadının Güçlenmesi" proje çalışmasında İstanbul, Ordu, Aydın, Gaziantep ve Konya büyükşehir belediyelerinde kadın temsili incelenmesi için seçilen illerin 2014 yerel seçiminden bu yana yayımladığı faaliyet raporları, stratejik planlar ve meclis kararları incelendikten sonra bu şehirlerde mülakatlar yapılmıştır.

Tablo 2. Muş Belediyesi Personel Sayısı ve Yüzdeleri

Muş Belediyesi Personel Sayısı ve Yüzdeleri		
Kadın	32	%5,29
Erkek	572	%94,71
Toplam	604	%100

Muş Belediyesi'nde çalışan kadın sayısında yetersiz de olsa 2014'ten itibaren artışlar yaşanmaya başlamıştır. 2022 yılı itibarıyla belediyede 604 personel çalışmaktadır. Çalışan personelin 32'si kadın 572'si ise erkektir (Bkz. Tablo 2). Bu durumda kadın personelin belediyede çalışan personel oranı %5,29'dur.

Muş Belediyesi'nde çalışmakta olan personel 4 kategoriden oluşmaktadır (Bkz. Tablo 3). Bunlar; memur, sözleşmeli memur, daimî işçi ve sürekli işçidir. Belediyedeki 44 memurdan 2'si, 10 sözleşmeli memurdan 2'si, 160 daimî işçiden 1'i ve 390 sürekli işçiden 27'si kadındır.

Tablo 3. Muş Belediyesi Personeli Pozisyon Türleri

Muş Belediyesi Personeli			
Pozisyon Türleri	Kadın	Erkek	Toplam
Memur	2	42	44
Sözleşmeli Memur	2	8	10
Daimî İşçi	1	159	160
Sürekli İşçi	27	363	390
Toplam	32	572	604

Muş Belediyesi'nde 20 müdürlük bulunmaktadır. Bunlardan yalnızca 1'inin Hukuk İşleri Müdürlüğü'nün müdürü kadındır.

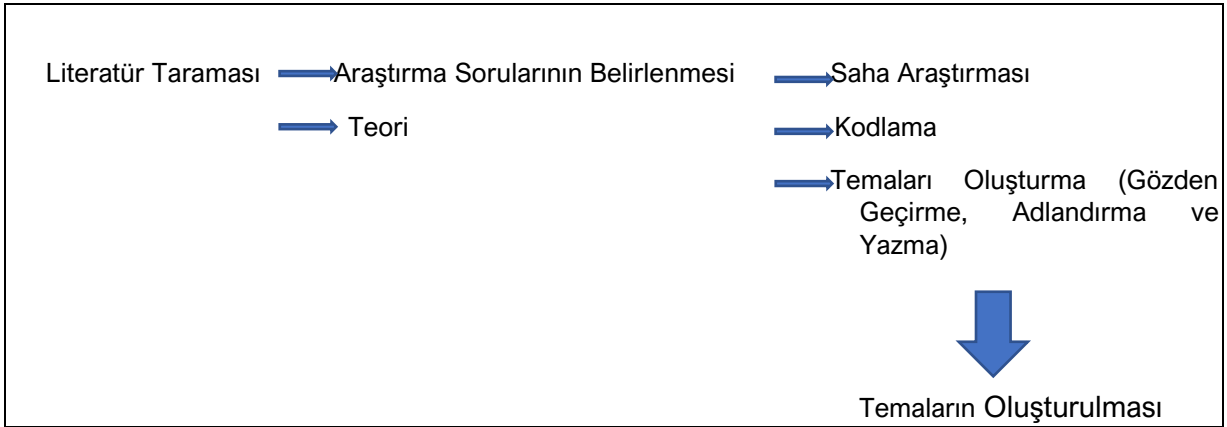
Tablo 4. Muş Belediyesi'nde Çalışan Kadın Personelin Bulunduğu Görevler

Muş Belediyesi'nde Çalışan Kadın Personelin Bulunduğu Görevler			
Avukat	2	Sekreter	1
İnşaat Mühendisi	2	Güvenlik Görevlisi	3
Şehir Plancısı	2	Bilgi Evi Personeli	7
Mimar	1	Evlendirme Memurluğu	2
Peyzaj Mimarı	1	Evrak Kayıt	1
Maden Mühendisi	1	Beyaz Masa	2
Elektrik-Elektronik Mühendisi	1	Gassal	1
Kâtip	1	Reis Konağı Görevlisi	2
Kat Görevlisi	1	Aşçı	1
Toplam	32		

Kaynak: Araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır. Muş Belediyesi'nde çalışan kadın personelin bulunduğu görevler; avukat (2), inşaat mühendisi (2), şehir plancısı (2), mimar (1), peyzaj mimarı (1), maden mühendisi (1), elektrik-elektronik mühendisi (1), kâtip (1), kat görevlisi (1), sekreter (1), güvenlik görevlisi (3), bilgi evi personeli (7), evlendirme memurluğu (2), evrak kayıt (2), beyaz masa (2), gassal (1), reis konağı görevlisi (2) ve aşçı (1)'dir.

Bu çalışma için Muş Belediyesi'nde çalışmakta olan 32 kadın personelden 22'si ile görüşmeler yapılmıştır (Bkz. Tablo 4). Çalışmanın, Muş Belediyesi'nde çalışan kadınların istihdam durumları ve kadınların toplumsal cinsiyet temelli sorunları tespit edilmesi amaçlanarak yerel yönetim çalışmalarına katkı sunulması hedeflenmektedir. Çalışmada araştırma sorularının cevaplandırılması için nitel araştırma yöntemi tercih edilmiş ve tümevarım yaklaşımı benimsenmiştir. Öncelikle, kadınların istihdam koşulları, istihdamdan duydukları memnuniyet ve mesai sonrası vakitlerini değerlendirme durumları hakkında veri toplanmıştır. Böylelikle, Muş Belediyesi'nde çalışan kadınların meslekleri ve icra ettikleri işler hakkında genel fikirleri ortaya

çıkarılmıştır. Daha sonra, çalışan kadınların iş hayatında yaşadıkları problemlerin analiz edilmesi için içerik analizi uygulanarak üç tema oluşturulmuştur. Son olarak, her bir tema için çeşitli alt temalar elde edilmiştir. Temaların oluşum süreçleri Şekil 1.'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Analiz Süreci

Tematik analiz, “çok çeşitli veri kümelerini özetlemesine, temel özelliklerini vurgulamasına ve yorumlamasına olanak tanıyan” (Kiger ve Varpio, 2020: 8) nitel veri analizinde kullanılan yöntemlerden birisidir. Bu yöntem araştırmacılara tema belirleme konusunda bir esneklik sağlamasından dolayı tercih edilmiştir. Araştırmada, temalar oluşturulurken, Braun ve Clarke (2006) tarafından belirlenmiş tema oluşturma aşamaları takip edilmiştir. Bu altı aşama sırasıyla; alışma, kodlama, tema oluşturma, temaları gözden geçirme, temaları tanımlama-adlandırma ve yazmadır. İlk aşama eldeki verileri tanımdır ve bu amaçla eldeki veriler tekrar tekrar okunmaktadır. Sonraki aşama ise okunan verilerin kodlanmasıdır. Burada potansiyel olarak önemli bulunan kelime öbekleri ve cümleler kodla vurgulanmaktadır. Kodlar belirlendikten sonra temalar oluşturulmaya başlanmaktadır (Caulfield, 2022; Braun ve Clarke 2006’dan aktaran Kiger ve Varpio, 2020: 5).

Verilerde sık yapılan tekrarlar onun tema olarak ele alınmasını kolaylaştırırken bu tekrarın araştırma sorusu ile bağlantılı olması ise önemli hususlardan birisidir (Bryman, 2012: 580). Diğer yandan bir temanın oluşturulması için de onun eldeki verilerde çok fazla görünür olması gerekmemektedir (Braun ve Clarke 2006; Nowell ve diğerleri 2017’den aktaran Kiger ve Varpio, 2020: 2-3). Temaların belirlenmesi aşamasında temanın araştırma sorusu ile doğrudan bağlantılı olması ya da temayı destekleyecek veri miktarının olup olmamasına çok fazla yoğunlaşmadan araştırmacı potansiyel öneme sahip tüm temaları belirlemelidir. Çünkü bu temalar ile sonrasında çok farklı temalar da oluşturulabilmektedir (Braun ve Clarke, 2006; King, 2004’ten aktaran Kiger ve Varpio, 2020: 5). Sonuçta, verilerin ifade ettiği yaygınlık veya seyreklik verilerin defalarca gözden geçirilmesinin ardından netleşecektir. Temalar kodlanırken daha geniş kapsamlı tutulmaktadır. Bundan dolayı birkaç kod tek bir temada birleştirilmektedir. Eğer kodlar arasında yeterli görünmeyenler olursa bunlar o aşamada çıkartılabilmektedir. Belirlenen temaların verileri doğru bir şekilde temsil edip etmediğinin kontrolü için eldeki verilere tekrar dönüş yapmak gerekmektedir (Caulfield, 2022). Bryman’a (2012: 579) göre temaların ve alt temaların belirlenmesi eldeki verilerin kapsamlı ve birden fazla okunması sürecine dayanmaktadır. Sonrasında ise belirlenen temaların adlandırılma aşamasıdır. Her bir tema için kısa ve anlaşılır ad bulunması tavsiye edilmektedir (Caulfield, 2022). Son aşama ise makalenin yazılmasıdır. Bu aşamada önemli olan tema seçimlerinin neden önemli olduğu ve

verilerin açık ve mantıklı bir şekilde yorumlanmasıdır (Braun ve Clarke, 2006, 2012'den aktaran Kiger ve Varpio, 2020: 7-8).

2022 yılında Muş Belediyesi'nde çalışan 32 kadından 22'siyle yarı-yapılandırılmış derinlemesine görüşme yapılmış ve belediyedeki istihdamları ve iş hayatlarında yaşadıkları sorunlar tespit edilmeye çalışılmıştır. Belediye çalışan kadın sayısının az olması kimliklerinin belirlenmesine yol açacağı düşüncesiyle kadınların meslekleri ve çalışma pozisyonları ayrıca belirtilmemiştir. Sadece K1, K2 gibi kodlarla kadınlar adlandırılmıştır. Görüşmeler sırasında görüşme formu kullanılmış ve katılımcıların verdikleri yanıtlar araştırmacılar tarafından elle yazılmıştır. Görüşmeler bittikten sonra katılımcıların verdikleri cevaplar Word dosyası haline getirilerek toplamda 48 sayfalık veri elde edilmiştir. Braun ve Clarke (2006)'in belirttiği altılı temalaştırma adımı dikkate alınmıştır. İki araştırmacı da detaylı olarak verileri incelemiş, her bir katılımcının verdiği cevaplar için kodlar oluşturmuştur. Kodlama "metne çevrilen verinin anlamlı parçalara ayrılması ve bunu yaparken de bu parçalar arasında anlam bütünlüğünün korunması (Miles ve Huberman, 2016)" tanımı doğrultusunda gerçekleştirilmiştir (Aktaran, Çelik, vd., 2020: 385). Katılımcıların ifadelerinden kodlar oluşturulması amacıyla özgün etiketler hazırlanmış ve daha sonra ilgili yazındaki mevcut kavramlar göz önüne alınarak çalışılan olguları en iyi tanımlayan ifadelerin kullanılması tercih edilmiştir (Aktaran, Çelik, vd., 2020:386-387). Bu çalışmada, iki veya daha fazla ilgili kodun birleştirilmesiyle kategoriler oluşturulmuştur. Kategoriler, "araştırma sorularına cevap olarak ortaya çıkan temel örüntü, bulgu ve soyutlamayı" ifade etmektedir (Corbin ve Straus 2008; Merriam, 2009; Aktaran, Çelik vd., 2020:392). Bu süreçte önemli görülmeyen kodların silinmesi tercih edilmiştir. Elde edilen kategoriler üst düzey soyutlamaya gidilerek kategoriler arasında bağlantı olanlar temalaştırılmıştır. Bu süreç sonunda elde edilen bulgularla daha sonra 3 tema belirlenmiş ve her bir tema için çeşitli alt temalar oluşturulmuştur. Bahsi geçen üç tema aşağıdaki gibidir:

- Cinsiyet Temelli Ayrım Teması
- Dış Faktörler Teması
- Medeni Durum ve Ebeveyn Olma Teması

Tema analizi Muş Belediyesi'nde çalışan kadınların yerel yönetimlerde istihdamları hakkındaki görüşleri ve toplumsal cinsiyet kaynaklı sorunlarının tespitine olanak tanımıştır. Temalar içerik analizi yöntemi kullanılarak oluşturulmuştur.

Yerel yönetimler genel anlamıyla belediyeler ve büyük şehir belediyelerinden ibaret görülse de Anayasa'da belirtildiği gibi il özel idareleri ve köyler yerel yönetim birimlerdendir. Bu çalışmada, yalnızca bir belediyenin analiz için seçilmesi çalışmasının limitini oluşturmaktadır. Çalışmanın bulgularının genellenebilirlik açısından desteklenmesi daha sonraki çalışmalarla mümkün olabilecektir. Daha sonraki çalışmalarda, Muş Belediyesi'yle kadın istihdamı açısından benzer ve farklı belediyelerin analize dahil edilmesi çalışmanın genellenebilirliği açısından faydalı olacaktır. Diğer taraftan, Muş ili İl Özel İdaresi'nde çalışan kadınlarla yapılacak çalışmalarda karşılaştırma açısından önemli bilgiler sunabilecektir.

2. Data ve Analiz

İlk olarak belediyede çalışan kadınların iş ve çalışma koşullarını nasıl değerlendirdiklerinin analizine odaklanılmış ve daha sonra çalışma hayatında karşılaştıkları problemler analiz edilerek üç tema oluşturulmuştur.

Tablo 5. Katılımcıların Yaş Aralığı

Katılımcıların Yaş Aralığı	
Yaş Aralığı	Kişi Sayısı
20-29	4
30-39	12
40-49	6
Toplam	22

Çalışmaya katılan kadınların yaşları 20 ile 48 arasında değişmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların Medeni Durumu

Katılımcıların Medeni Durumu	
Medeni Durum	Kişi Sayısı
Evli	10
Bekar	12
Toplam	22

Katılımcı kadınların 10'u evli ve 12'si ise bekadır.

Tablo 7. Katılımcıların Eğitim Seviyesi

Katılımcıların Eğitim Seviyesi	
Eğitim Seviyesi	Kişi Sayısı
Lisansüstü	1
Lisans	6
Ön Lisans	5
Lise	8
İlköğretim	1
Eğitimi Olmayan	1
Toplam	22

Çalışmaya katılan kadın personellerin eğitim seviyeleri incelendiğinde yüksek lisans mezunu 1, lisans mezunu 5, ön lisans mezunu 5, lise mezunu 8, ilkokul mezunu 1 ve eğitimi hiç olmayan 1 kadın çalışmaya katılmıştır. Ayrıca 1 kişi yüksek lisans eğitimine devam ederken 3 kişi de lisans tamamlama programlarına da devam etmektedir.

Belediyede istihdam edilen 22 kadından 16'sı belediyede istihdam edildikleri pozisyonlardan memnun olduklarını, 5'i ise istihdam edildikleri pozisyonlardan memnun olmadığını belirtmiştir (Bkz. Tablo 8). Belediye'de şehir plancısı, mühendis ve avukat kadrolarında çalışan kadınların pozisyonlarından memnun olma eğilimi yüksekken sürekli işçi kadrolarında çalışan kadınların özellikle kadrolu olmadıklarından dolayı memnuniyetsizlik yaşadıkları görülmektedir (Bkz. Tablo 8). Örneğin, sürekli işçi pozisyonunda çalışan **K9** farklı bir pozisyonda çalışmak ister miydiniz sorusunu “*evet isterdim. Masa başında herhangi bir yer*” şeklinde cevaplayarak bulunduğu pozisyondan farklı bir yerde çalışmak istediğini belirtirken, başka bir kadın çalışan olan **K3** “*çalıştığım yerden memnunum. Seviyorum. Çalışma ortamını. İlk başladığım yer burası seviyorum. Daimî işçi olmak isterdim*” demiştir. **K16** ise “*mesleğimi çok seviyor ve icra ediyorum. Fakat kurum içerisinde aynı statüdeki personellere fazla hak verilmekte*” ifadesini kullanarak bulunduğu kadro durumundan duyduğu rahatsızlığı dile getirmiştir.

Belediyede istihdam edilen kadınlar genel olarak çalıştıkları iş ortamını rahat olarak değerlendirmektedir. Katılımcılardan 13 kişi iş ortamının rahat olduğunu, 2 kişi duruma göre değiştiğini (Orta olarak ifade edilmiştir) ve 3 kişi iş ortamının rahat olmadığını belirtmiştir (Bkz. Tablo 8). Örneğin **K2**, “*çok rahat. Özellikle fiziksel ortam iyi. Hem erkeklerle çok muhatap içinde değilim hem de tesettürlü olduğum için daha rahatım. Erkek olsa acaba şöyle mi otursam diye durumlarla karşılaşırız. O konuda rahatım*” diyerek bulunduğu iş ortamı ve pozisyondan

duyduğu memnuniyeti dile getirmiştir. Benzer şekilde, K5 bulunduğu pozisyonu “rahatır. Hayatım zor geçti. Evden uzaklaşıp işe gelmek daha rahatlatıyor. Kafamı burada rahatlatıyorum, dağıtıyorum” olarak ifade ederek benzer bir memnuniyetten bahsetmiştir. Diğer taraftan, belediyedeki işlerini rahat bulunmakla birlikte, “psikolojik olarak insanların bakışları altında olmak çok rahatsız edici-kötü” diyen K22 ise iş ortamında yaşadığı rahatsızlığı ifade etmiştir.

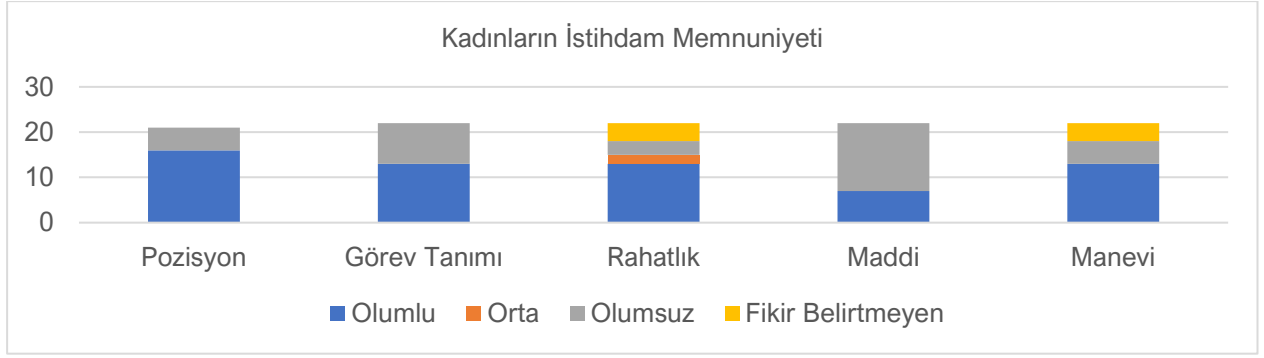
Tablo 8: Muş Belediyesinde Çalışan Kadınların İstihdamı

Katılımcı*	İstihdam Memnuniyeti					Mesai Sonrası Vakitlerin Değerlendirilmesi			
	Pozisyon	Rahatlık	Görev Tanımı	Maddi	Manevi	Gelişim	Sosyallik	Zaman	Ev İşleri Destek
K1	✓ (Şükür)	X	X	✓	X	✓	ORTA	✓	X
K2	X (Şükür)	✓	X	X	✓	ORTA	ORTA	ORTA	✓
K3	✓	✓	X	X	✓	X	✓	✓	✓
K4	✓	✓	X	X	X	X	X	X	✓
K5	X (Şükür)	✓	✓	✓	?	X	ORTA	✓	X
K6	✓ (Şükür)	X	✓	X	✓	X	X	X	ORTA
K7	?	✓	X	X	✓	✓	X	X	ORTA
K8	✓	✓	✓	✓	✓	?	✓	✓	ORTA
K9	X	ORTA	✓	X	✓	X	X	X	✓
K10	✓	✓	✓	✓	✓	?	✓	X	✓
K11	✓	✓	X	X	✓	X	✓	✓	✓
K12	✓	?	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓
K13	✓	✓	✓	✓	✓	✓	X	X	✓
K14	✓	ORTA	X	✓	✓	?	✓	✓	✓
K15	✓	?	✓	✓	✓	?	✓	✓	✓
K16	✓	✓	✓	X	X	X	ORTA	ORTA	ORTA
K17	X (Şükür)	?	✓	X	?	ORTA	X	ORTA	X
K18	✓	✓	X	X	X	?	ORTA	✓	✓
K19	✓	✓	✓	X	?	✓	✓	✓	✓
K20	✓	✓	✓	X	✓	X	✓	✓	✓
K21	✓	?	✓	X	?	X	X	ORTA	✓
K22	X	X	X	X	X	ORTA	ORTA	ORTA	✓

Kaynak: Araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır.

* Pozisyon; bulunduğunuz pozisyondan memnun mutlu musunuz sorusuna verilen cevaba, rahatlık; iş ortamınız rahat mı (fiziksel ve psikolojik şartlar göz önüne alındığında) sorusuna verilen cevaba, görev tanımı; görev tanımınız dışında farklı işlerde çalıştırılıyor musunuz sorusuna verilen cevaba, maddi ve manevi; çalıştığınız iş sizin için yeterli mi (maddi ve manevi anlamda doyurucu ya da tatmin edici mi) sorusuna verilen cevaba, gelişim; kursa gitme, kendini geliştirme, eğitim seviyesini yükseltme, Açıköğretim, online sertifika kurslara katılıyor musunuz sorusuna verilen cevaba, sosyallik; Kendinize zaman ayırabiliyor musunuz? Boş zamanlarınızda neler yapıyorsunuz? sorusuna verilen cevaba, zaman; kendinize zaman ayırabiliyor musunuz sorusuna verilen cevabı ve ev işleri; Ev işlerini evde kim yapıyor? (Çocuk bakımı, alışveriş, ev temizliği, yemek vb.) sorusuna verilen cevaba göre değerlendirilmiştir. Tablo yer alan ✓ işareti sorulara olumlu/evet, X işareti olumsuz/hayır, ORTA sorulara verilen cevabın bazen/ duruma göre cevabını ifade etmiştir ve ? işareti emin değil/net cevap vermediği anlamına gelmektedir.

Belediyede çalışan kadınların iş ortamlarını değerlendirirken çalıştıkları pozisyon, çalışma ortamının koşulları ve çalışma koşulları bağlamında değerlendirildiğinde ortalama bir eğilimden bahsetmek yerinde olacaktır (Bkz. Grafik 1). Genel olarak Muş Belediyesi’nde çalışan kadınların belediyede istihdamlarından dolayı memnun oldukları görülmektedir.



Grafik 1. Kadınların İstihdam Memnuniyeti

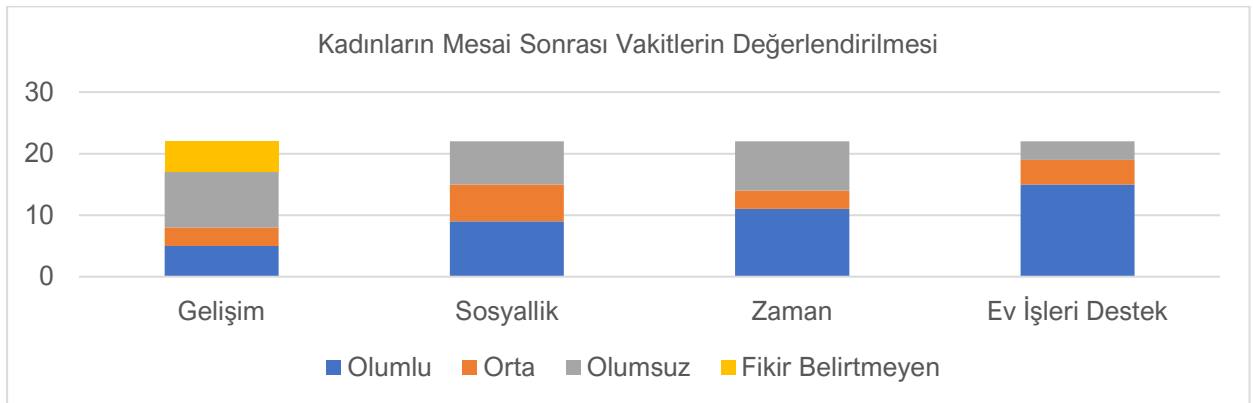
Ayrıca, belediyede istihdam edilen kadınların iş tatminlerinin oldukça yüksek olduğundan bahsedilebilir. 22 katılımcının 13'ü çatıştığı işlerin kendilerini manevi olarak tatmin ettiğini belirtmiş, 4 kişi bu konudaki fikrini belirtmek istememiş ve 5 kişi işlerinin manevi olarak kendilerini memnun etmediğini dile getirmiştir (Bkz. Tablo 9). Diğer taraftan, katılımcılar arasında icra ettikleri mesleklerinin kendilerini manevi açıdan tatmin ettiğini söylerin bulunmasına rağmen, maddi anlamda yetersiz olduğunu değerlendirenlerin sayısı da oldukça yüksektir. Katılımcıların büyük bir kısmı olan 15 katılımcı maddi olarak işlerinden beklentilerini karşılayamadıklarını Grafik 1'de belirtmiştir. Örneğin **K11**,

“İşimi çok seviyorum. Sevmesem bir dakika durmam... Para olarak tatmin edici değil. Ama aşkla ve şevkle işimi yapıyorum” diyerek işinin manevi ve maddi açıdan kendisini farklı etkilediğinden bahsetmektedir. Benzer şekilde **K12**,

“Maddi anlamda yeterli değil. Asgari ücret, çocuk ve eş yardımı yapılıyor. Daha iyi olsa daha iyi ama bunu haksızlık ve hukuksuzluk olarak görmüyorum. Manevi anlamda çok tatmin ediyor. İnsanlara iyilik yaptığım kurum ya da birey olarak yardım etmek çok mutlu ediyor” demiştir.

K12, maddi anlamda sıkıntı yaşasa da manevi anlamda mutlu olduğunu ifade etmiş ve aynı zamanda ortak bir sıkıntıyı göz önüne sermiştir.

Muş Belediyesi'nde istihdam edilen kadınların buldukları pozisyonları ve çalışma koşullarından genel anlamda memnun oldukları görülmektedir. Çalışmaya katılan kadınların çoğunluğu olmasa da önemli bir kısmının iş ortamları ve çalışma şartları kadınlar açısından yeterli görülmektedir. Ancak maddi olarak bazı sıkıntıların mevcudiyeti ise gözden kaçırılmamalıdır. Araştırmaya katılan kadınların 13'ü görev tanımından dolayı sıkıntı yaşadıklarını bazen kendi görevlerinin dışında iş yapmak zorunda kaldıklarını ifade etmiştir.



Grafik 2. Kadınların Mesai Sonrası Vakitlerinin Değerlendirilmesi

Çalışmaya katılan kadınların yarısından fazlası kendisini geliştirmek için herhangi bir kurs, eğitim veya sertifika programına katılmamaktadır (Bkz. Grafik 2). Tablo 1’de “gelişim” altında belirtilen bu durum, 9 katılımcının bu doğrultuda herhangi bir adım atmadığını ve sadece 8 kişinin kişisel olarak kendisini geliştirme çabası için çeşitli faaliyetlere aktif olarak katıldığını göstermektedir. Örneğin **K1**,

“Sürekli benim kendimi geliştirme çabam var. Pozisyonumu yükseltmeye bağlı olmadan” demiştir.

K1, kurumunun mesleği ile ilgili eğitim faaliyetleri ve kurslara katılmasını desteklediğini dile getirmiştir. Diğer taraftan, Muş belediyesinde çalışan kadınların kurumun bu noktada daha fazla destekleyici olması beklentisi bulunduğu görülmektedir. Bu durumu **K16**,

“Bizleri herhangi bir kurs, eğitim yerlerine göndermediler. Fakat bana verilen görevleri eksiksiz yerine getiriyorum. Bu da kurum için gayet yeterli” diyerek dile getirmiştir.

Ayrıca, çalışmaya katılan kadınlar özellikle eğitim alanında ilerlemeye odaklanmaktadır. Örneğin **K13**,

“Üniversite için bu yıl çalışacağım. Üniversiteye gitmeyi çok isterim” derken, benzer şekilde **K19**,

“Şu an üniversite sınavına hazırlanıyorum. Ve kendimi geliştirmek için de elimden gelen her şeyi yapacağım” derken **K7**,

“Bu sene üniversite sınavına gireceğim. Açıkta okumak istiyorum. Hedefim yok, sadece elimde diploma olsun” demiştir.

Çalışmaya katılan kadınların eğitim hayatına devam etme isteği ve bu yöndeki çabaları görülmekle birlikte belediyede çalışmalarından dolayı eğitimin bir fark yaratmayacağı inancını taşıyan katılımcılarda olmuştur. Örneğin **K20**,

“İşçiler arasında ayırım olmuyor. Eğitimin olsa bile” derken **K22**, “belediye diğer kurumlara göre daha farklı bu yüzden eğitimin pek önemi olmadığını görüyorum. Fakat bir çabam olmadı buna vakit kalmıyor. Bu yıl üniversiteye başlayacağım” demiştir.

K22, kişisel gelişimi için bireysel bir çabasının olmadığını ancak eğitimine devam etmenin çalıştığı pozisyonda fark yaratmasa da bu yıl üniversite eğitimi için bir isteği olduğunu dile getirmiştir.

Katılımcıların 15’i iş hayatlarının sosyal hayatlarını olumlu ve iyi etkilediğini belirtmiştir. Diğer taraftan, çalışmaya katılan kadınların 7’si iş hayatlarının sosyal hayatlarını olumsuz etkilediğini düşünmektedir. Özellikle evli ve çocuk sahibi kadınlar kendilerine vakit ayıramadıklarını belirtmektedir. **K7**,

“Kötü etkiliyor. Eve gidince eş, çocuklar yemek istiyor. Temizlik diyorum hafta sonları bir yere gidelim. Hafta içi o kadar yoğun oluyor ki yoruluyorum. Ev işleri, çocuk, eş ile zaman geçiyor. Yoruluyorum. Sırf onlar için, güzel hayatları olsun, muhtaç olmasın, eksikleri olmasın diye çalışıyorum” demiştir ve kendisine ayırabileceği zamanı olmadığını dile getirmiştir.

Diğer taraftan, iş hayatında yorulmanın kadınların sosyalleşmesi üzerinde de olumsuz etkileri olduğu görülmektedir. Bu durum, **K9**’un aşağıdaki ifadesinde görülmektedir;

“Yoğun ve yorgun olduğumda ister istemez etkiliyor. Beyin yorgunluğu yaşıyor”. Benzer şekilde, **K13**, “sabah 8 akşam 5 çalışıyoruz. Gün gün değişiyor. Aile ve çocuklar için her

zaman zaman var. Yoğun günler de oluyor. İşten sonra çocuklar ve evle ilgileniyorum. Çok fazla vaktim kalmıyor” demiştir. Ayrıca **K17**’de benzer bir durumdan bahsetmiştir:

“Zamanımın çoğu çalışmakla geçiyor. Hiçbir sosyal hayatıma zaman ayıramıyorum” demiştir.

K13 ve **K17**’inin yukarıdaki ifadelerine rağmen yine de kadınların sosyal hayatlarına zaman ayırmada genel olarak büyük sıkıntılar yaşamadıkları görülmektedir. Genel anlamda, mesai saatleri çalışan kadınları zorlamış ve sosyal hayatları üzerinde olumsuz bir iz bırakmıştır. Ancak, dikkat çekici bir biçimde iş hayatlarının sosyal hayatlarını etkilemediğini düşünenler de bulunmaktadır. Örneğin, **K8** iş hayatının sosyalleşmesine bir engel olmadığını belirterek

“Etkilemiyor. Eşime, arkadaşlarıma zaman ayırabiliyorum. Öyle bir sorunum yok. Ben o şeyleri ayırabiliyorum” demiştir. Benzer şekilde, **K15** ise

“İşkolik bir insanım. O yüzden etkilenmiyorum. Hafta sonu dinlenmek istiyorum. Arkadaşlarla zaman harcıyoruz. Hafta içi 5’ten sonra olmuyor sosyal hayat” şeklinde belirtmiştir.

K15, yukarıdaki ifadesinde kişilik özelliklerinin sosyalleşme algısı üzerindeki etkisine dikkat çekmiştir. **K15** iş hayatından dolayı sosyalleşmesine zaman ayırmada sıkıntı yaşasa da bu duruma zaman ayırmayı başarabildiğini vurgulamaktadır.

Ayrıca, görüşülen çalışanların kendilerine vakit ayırma konusunda olumlu bir gelişme görülmektedir (Bkz. Grafik 2). Çalışmaya katılan 22 kişiden 16’sı kendisine zaman ayırabilmekteyken, 6 kadın kendisine zaman ayıramamaktadır. **K10**,

“Pandemi ile sosyal hayat kısıtlandı. Evden eve işten işe. Kitap okurum ama beni tatmin edecek düzeyde değil. Kişisel gelişim açısından yetersiz. Kendime zaman ayırma da öyle.” COVID pandemi krizi sonrası kendisine zaman ayırmada sıkıntı yaşadığını dile getirmektedir. Benzer şekilde, **K4**, “hiç. Ne anne ne kadın olarak maalesef. Hiç vaktim yok. Olursa çocuklara zaman harcıyorum. Bazen eşimle gece film izler, çay içerim” demiştir.

Diğer taraftan, **K3** kendisine zaman ayırabildiğini ve çeşitli aktiviteler yaptığını dile getirmiştir.

“Kendimi sevdiğimden dolayı kendime zaman ayırabiliyorum. Çocuklarla vakit geçirme özellikle cumartesi çocuklara ayırıyorum. Kitap, dergi okurum. Kayak merkezine gidiyorum kışın. Arkadaşlarla Pazar günleri 2-3 haftada bir bir yerlerde oturuyoruz” demiştir.

Benzer şekilde, **K11** de,

“Hafta içi evde spor yapıyorum. Evde yürüyüş bandı var. Aile ile sosyalleşme, dinlenme, müzik dinleme, film izleme özellikle ödüllü sinemalar.” Diyerek çeşitli aktivitelere katıldığını belirtmiştir.

Kadınlar ailelerine vakit ayırma imkânı bulduklarını dile getirmektedir. **K14**,

“hafta içi kurslara doyuyoruz işimiz bu. Hafta sonları daha çok sosyalleşme oluyor. Çocukla ilgileniyorum” demiştir. Aynı şekilde, **K18**,

“boş zamanlarımda arkadaşlarımla vakit geçirmeyi tercih ediyordum ya da hafta içi çalıştığımdayken ötürü yapamadığım kişisel işlerimi boş zamanlarımda yapmaya çalışıyorum” diyerek kendisi için yeterli zaman ayırabildiğini belirtmektedir.

Belediyede çalışan kadınların kendilerine zaman ayırmada temel olarak aile ile vakit geçirme, arkadaşlarla buluşma ve şehir dışı gezilere katılarak değerlendirdikleri görülmektedir.

Kendilerine vakit ayıramayan kadın çalışanlarsa boş zamanlarında dinlenmeyi tercih etmekte, ev işlerine vakit ayırmaktadır.

Kadınların aileleri ve eşleri tarafından desteklendikleri görülmektedir (Bkz. Tablo 9 ve Grafik 2). Özellikle bekar olan kadınlar aile üyeleri tarafından ev işlerinin yapılmasında desteklenmektedirler. Örneğin, **K22** ev işlerini ancak “*ben hafta sonu yetişebildiğim kadar. Annem babam destekliyorlar*” demiştir. **K22** gibi **K19** da ev işlerini annesinin yaptığını ve “*ben çalıştığım için kız kardeşimde okula gittiği için pek fazla bir vaktimiz olmuyor. Alışverişi ben kendim yaparım*” demiştir. Evli olan katılımcılardan bazılarında eşlerinin ev işlerinde yardım ettiği görülmektedir. **K14** ev işlerini eşiyile ortaklaşa yaptığını belirtirken, diğer taraftan, **K16** ev işlerini “%90 ben. Bazen eşim yapıyor. Alışverişte eşim yardımcı oluyor. Bazen çocuk bakımında temizlikte yardımcı oluyor” diyerek ev işlerini ağırlıklı olarak kendisinin yaptığını ifade etmiştir.

Görüldüğü gibi kadınların istihdam memnuniyetleri ve mesai dışındaki zamanı değerlendirmeleri incelendiğinde belediyede çalışmaktan dolayı memnun oldukları ancak yine de bazı konularda temel sorunlarla karşılaştıkları tespit edilmiştir. Belediyede istihdam edilen kadınların mesleklerinden dolayı manevi olarak rahat olmakla birlikte maddi açıdan sorunlar yaşadıkları anlaşılmaktadır. Kişisel gelişimlerine fazla odaklanmadıklarını ancak sosyalleşme ve kendilerine zaman ayırmada istedikleri seviyeye ulaşamamaları da bu alanda ilerleme olduğunu dahası eş ve akrabaları tarafından ev işlerini yaparken desteklendikleri görülmüştür.

Tablo 9: Cinsiyet Temelli Ayırım Teması

Tema	Tanım	
Cinsiyet Temelli Ayırım	Kadınların çalıştıkları kurumda hizmet verdiği vatandaşlar ve kurumda hissettikleri cinsiyet temelli ayrımı ifade etmektedir.	
Alt Temalar	Tanım	Örnek
Meslek-Cinsiyet Seçiciliği	Kadınların çalıştıkları alanın erkek-kadın mesleği ayrımı yapılması	<p>K1: Hani dedim ya adam geliyor işte diyor ki kimse yok mu burada. Bak mesela çok ilginç. Ben varım ama kimse yok mu diye soruyor (gülüyor). Buyur diyorum amca sıkıntın ne? Diyor ki işte şey ben işte şu konuda bilgi almak istiyorum soracağım kimse yok mu? Tamam diyorum gel amca sor. Gidiyor mesela orada çok alakasız erkek arkadaşlar var gidiyor mesela onlara yöneliyor bana hiç cevap vermeden. Diyor ki buna kim bakıyor. Adam diyor bu bakıyor (kendisi için). Başka bakan kimse yok mu diye soruyor. Bunu çok yaşadım bir kişide yaşamadım.</p> <p>K15: Sekreterlik bayanın yapacağı bir iş olduğundan erkeklerin bu işi yapmadığından dolayı benim sorunum yok. Normal karşılanıyor.</p> <p>K14: Halk otobüsü kadınlar sürebilir. Park çiçek dikimi daha iyi yapabilir. Kurum içi bina içi temizliği kadınlar daha iyi yapabiliyor.</p>
Mesleki Olarak Yetersiz Görme	Kadınların fiziki, duygusal ve bilgi olarak icra ettikleri meslek için yetersiz görülmelerini ifade etmektedir.	<p>K3: İlk etkiliyor ama sonra olmuyor. Burada yöneticinin bayan olmasını istiyorlar. İnsanları da rahatlatıyor. Kadın ispat etme konusu olabilir, ilk başta önce kendini ispat eder sonra kabul ettirir. Ama bizim işimizde olmuyor.</p> <p>K11: Binada jeneratör değiştirildi. Erkek elektrik elektronik mühendisi 250 k. Alalım dedi. Ben itiraz ettim. Söktüğümüz 30 k idi ve yetiyordu dedim. Hadi olsun 75 kw alalım dedim. Yok dedi. İhale yaptı. Aldı 250 kw 'yı aldı. Bazı sebeplerden dolayı, makine geri verildi. Tekrar konuştuk ben dedim 75 kw o dedi 125 kw alalım. Tartıştık. Başkan yardımcısının yanına gittik. Bana haklısın dedi. Ama yine de ortak bir şey yapalım dedi. Ama diğer erkek mühendisin dediği oldu. Erkek olduğundan onu dinlediler.</p>

Kadınların istihdam durumları hakkındaki görüşleri tespit edildikten sonra yaşadıkları problemlerin analiz edilmesi doğrultusunda içerik analizi yapılarak üç tema oluşturulmuştur. Temalar ve alt-temalar araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur. Sadece, dış faktörler teması ve bu temanın iki alt teması olan sektör ve kültürel faktörler Costa vd., (2016) çalışmasında yer

alan tema ve alt kategoriler doğrultusunda inşa edilmiştir. İlk temada, Kadınların istihdam problemlerinin başında gelen toplumsal cinsiyet kaynaklı sorunlar gelmektedir. Bu bağlamda, ilk tema “Cinsiyet Temelli Ayrım Teması” oluşturulmuştur. Bu temanın iki alt teması oluşturulmuştur. Bunlar, meslek-cinsiyet seçiciliği ve mesleki yetersizlik olarak belirlenmiştir (Bkz. Tablo 9).

Belediyede çalışan kadınların çalıştıkları alanda kadın olmalarından dolayı bir seçicilik problemi yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu durum “meslek-cinsiyet seçiciliği” olarak adlandırılmıştır. Örneğin belediyede avukat olarak çalışan kadın personel yaşadığı bir deneyimden bahsetmiş ve bu durumu şöyle ifade etmiştir: “*Avukatı beye veriyorlar. Mesleğin cinsiyetleştirilmesi bana avukat bey diyorlar. Buraya gelenler işimiz yapılınsın yeter. Bitsin gitsin.*”. Avukatların erkek olması o kadar yaygın bir durumdur ki avukat hanım denmesi dile kolay gelmemektedir. Bu durumda, meslek ve cinsiyet seçiciliği yapıldığının katılımcılar arasında yaygın olduğu görülmektedir. Cinsiyet temelli ayrım temasının ikinci alt teması “Mesleki Olarak Yetersiz Görme” olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda kadınların fiziki, duygusal ve bilgi olarak icra ettikleri meslek için yetersiz görülmelerinin altı çizilmiştir. Örneğin **K4**,

“Karşılaşmadım çalıştığım birimde. Benden sonra gelen erkeklerden ben daha tecrübeliydim. Yüzüme karşı olmadı ama bana sorup sonrasında müdürüm bunu ben yaptım diye arkadan küçümsemeler olabiliyordu” diye ifade etmiştir.

Bu durumda K4’ün belirttiği gibi, kadın bir çalışanın yaptığı bir işin küçümsemesi ve bu durum hakkında konuşulduğu bir olay yaşanmıştır. İkinci tema “dış faktörler” olarak belirlenmiştir (Bkz. Tablo 10). Kadınların istihdam edildikten sonra yaşadığı sorunların kurum dışından kaynaklan ve bu kapsamda onların düşüncelerini etkileyen faktörleri ifade etmek amacıyla dış faktörler teması oluşturulmuştur.

Tablo 10. Dış Faktörler Teması

Tema	Tanım	
Dış Faktörler	Kadınların yaşadığı kurum dışı bakış ve değerlendirmeye ilgili faktörleri ifade etmektedir.	
Alt Temalar	Tanım	Örnek
Sektör*	Belediyenin sunduğu hizmetlerin kadınlara uygun olmadığı fikrinin benimsenmesidir.	<p>K11: Asfalt, kar küreme ve kanalizasyonda erkekler olsun kadınları incitmeyelim. İtfaiye ve zabıta genelde erkekler için. Olsa kadın olabilir. Güvenlik kadın var görevleri güzel yapıyor. Park bahçede kadın yok.</p> <p>K13: Bayanlar yapar mı yapar. Ama bazı işleri yapmamalı. Çünkü kadınları bazı işler fiziksel ve psikolojik olarak maruz bırakabilirler. Siz yapamazsınız diye. Çünkü bu işlerde kadının çalışmasına alışmışlar. Temizliği yapmasınlar, müdürlük ve zabıtalık olabilir. Sadece kadına siz yapamazsınız demesinler. Bunlar kişiye göre değişiyor. Kadın erkek değil de. Karaktere bağlı.</p>
Kültürel Faktörler*	Toplumsal cinsiyetin açıklaması olarak kültür ve geleneğin ön plana çıkarılmasıdır*.	<p>K6: Bayanlar gündüz çalışır. Gece çalışmıyoruz. Doğu ortamında bunu kabul etmiyorlar. Ailedir, akrabadır. Belki büyük bir yer olsaydı kadınlar gece de çalışırdı. Küçük bir yer olduğu için kadına vermezler, yapamadığından değil. Başkana halk gece kadınları çalıştırıyorsun der, herkes tanıdık akraba olduğundan hayırdır başkan bu benim akrabam neden gece kalıyor diye. Anne diye, ama biz her gün geliyoruz. Ama erkek gece nöbet tutarsa ertesi gün gelmez.</p> <p>K14: Kadın her yerde olmalı. Zabıta kadın olmalı. Muş’ta herkes birbirini tanıyor. Belki o yüzden rahat edemez.</p> <p>K10: Asfaltta kadın olmamalı, gece çalışma oluyor. Kadın için iyi değil. İşlerde erkek tercih edilmesi daha çok, çünkü kadının evde işleri var ama erkek kesintisiz hizmet sağlıyorlar. Gece vakti kadını arama olmuyor ama erkek ayrılmıyor.</p>

*Bu alt temalar Costa vd., (2016) çalışmasında yer alan alt kategorilere benzer şekilde oluşturulmuştur.

Kadınların istihdam sorunlarının temelinde yatan sektörel ve kültürel faktörler alt temaları altında ifade edilmiştir. Sektör alt teması belediyenin sunduğu bazı hizmetlerin kadınlar tarafından yapılamayacağına dair olan kanaati ifade etmektedir. Örneğin K12,

“Ağır, zor mesaisi, soğuk işler erkeklerin. Fiziksel işler ve dışarıda temizlik erkeklerin olsun. Kız çocuğu evde yapıyor zaten, rencide olmasın diye. Çünkü çekinerek yapıyor. Kadın için kolay değil. Zabıta kadınlar yapabilir. Hijyen, düzen, etiket bunlardan kadınlar ayrılmıyor. Telefonlara kadınlar baksın. Kibar ve ses tonları iyi” demiştir.

K12, Kadınların bazı işleri yapmasını uygun bulmamaktadır ve işe karşı cinsiyet temelli bir ayrımı vurgulamaktadır.

Tablo 10’te görüldüğü gibi, kadınların işgücü olarak değerlendirilmesinde belediye hizmetleri sektör olarak kadınlarla bağdaştırılamamaktadır. Bu durumda, kültürel faktörlerin kadınlarının çalışabileceği mesleklerin belirlenmesinde önemli rol oynadığı tespit edilmiştir. Örneğin K7,

“Büyük şehirlerde durum farklı. Burada herkes tanıyor birbirini. Aaa şunun kızı var şurada çalışıyor burada mı iş buldu gibi. İş konusunda ayırım yok. Bayanları sürekli içerde tutmaya çalışıyorlar sadece” demiştir.

Bu ifade ile K7, kültürel faktörlerin kadınların istihdamına etki ettiğini göstermektedir.

Son tema, üçüncü tema, kadınların ebeveyn ve medeni durumu olarak belirlenmiştir. Kadınların istihdam edildikten sonra en önemli problemlerinden birisi olarak medeni durumunun oldukça belirleyici olduğu görülmüştür. Belediye çalışanları arasında evli ve bekar personelin istihdam sonrası yaşanan sıkıntılarını tespit edilmiştir.

Tablo 11. Medeni Durum ve Ebeveyn Olma Teması

Tema	Tanım	
Medeni Durum ve Ebeveyn Olma	Kadın çalışanların medeni durumu ve çocuk sahibi olup olmadıklarının onların iş hayatındaki etkisini ifade etmektedir.	
Alt Temalar	Tanım	Örnek
Evli-Bekar Ayrımı	Evli ve bekar kadın çalışanlara farklı davranılmasını ifade etmektedir.	K1: Evli olmanın da çok şeyi var yani. Kimseler öyle dediğim gibi bazen bakıyorum beni zaten bilmediğim bir sürü numara arar. Bazen bakıyorum gece 12 de bilmediğim bir numara arıyor. İnsan acil sanıyor bir şey sanıyor açıyor. Benim dosyam geçmedi bilmem ne diyor mesela. Yani bunu evli bir kadına cesaret edemez. Eşinden dolayı. Eşine saygı duyduğu için kadına değil zaten yani. Kocasına ayıptır diye aramaz kadını. Ama beni arar. Niye? ben bekarım sonuçta, kimi kimsesi yok kafasıyla. K2: Kadın ben bunu yapabilirim dedikten sonra yapamayacakları hiçbir şey yok. Eş de önemli. Kadınların iş tercihini erkek kabul etmiyor. Hafta sonu çalışman gerekiyorsa gitmek zorundasın tabi, sıkıntı çıkarabiliyorlar.
Annelik	Çocuk sahibi olan ve olmayan kadın çalışanlar arasındaki farklı tutumları	K10: Ama kadın çalışanlar için yine mi kadın gelecek, evlenecek, doğum olacak, izin alacak gibi söylemler oluyor. K1: Biraz şey yapıyor ya hani iş dağılımı yaparken şöyle bir ayrım yaptığını fark ettim. Mesela bir meslek grubunda erkek de var kadın da var. Kadına verirken biraz daha az iş veriyor ona şöyle daha az iş veriyor diyor ki işte hani nasıl yanlış bir şey de demek istemiyorum adamın kötü niyetle yaptığını düşünmüyorum ama yaw diyo o evlidir

ifade etmektedir.	<p>çoluğu çocuğu var işi çıkıyor sürekli işte çocuğu ile ilgileniyor diyor mesela ona daha az iş veriyor... E sen doğum iznine çıkıyorsun 6 ay yoksun gibi. Ya da senin çocuğun hastalanıyor sen bir hafta yoksun gibi. Erkek olanın da çocuğu hastalanıyor o da izin alıyor ama onu kimse görmüyor. Aklına o gelmiyor. Ya sen bir gün hamile kalacan 1 sene yoksun gelmeyecece. Bunu çok yaşadık.</p> <p>K7: Fazla yorucu değil. 8-5 çalışma. Hafta sonu gelince çok zor olabiliyor. Çocukları bırakacak yer olmuyor. Çünkü hafta sonu kreş kapalı. Bakıcı hafta sonu bakmıyor.</p> <p>K3: Yeri gelince izinlerimizi kullanabiliyoruz. Çok yorulmuyoruz. Kendi içimizde dengeyi sağlıyoruz. Kadın 8-5 ten sonra yoruluyor. Çalıştığım yerde anlayışla karşılanıyorum. Çocuklarıma bakıcı baktığından ya da annem olduğundan sürekli çocuklar için izin almak gerekmedi.</p> <p>K6: İş sabah 8'de geliyorum. Aktif şekilde. Eve gidiyorum zor. Hem çalışıyorum hem ev hanımlığı yapıyorum. Çok zor. 3 günlük yemek yapıyorum mesela. Çocukların dersi, eşime ilgi bunları yetiştiremiyorum. Kendime zaman ayırmıyorum. Zaman bulamıyorum. Evden işe işten eve. Bedenen çok yoruluyorum. Bekar olsa farklı olurdu.</p>
----------------------	--

Çalışma sonucunda elde edilen bulgular, Muş Belediyesi'nde çalışan kadınların belediyede istihdam edilmelerinden dolayı memnun olduklarını ama aynı zamanda toplumsal cinsiyet temelli bazı sorunlar yaşadıklarını göstermektedir. Çalışmaya katılan kadınlar tarafından iş ortamları ve çalışma şartları yeterli görülmemekte ancak gerek kadro problemleri gerek farklı birim ve işlerde çalıştırılmaları ve gerekse belediyenin kreş gibi bazı uygulamalarla kadınları desteklemediği görülmektedir.

4. Sonuç

Türkiye'de kamu sektöründe olduğu gibi, yerel yönetimde istihdam edilen kadınların sayısı istenilen seviyenin oldukça altındadır. Belediyelerdeki kadın istihdam oranlarının çok düşük olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan kadınların istihdam durumları incelendiğinde belediyede çalışmalarından dolayı genel olarak memnun olduklarından söz edilebilir. Belediyede istihdam edilen kadınların mesleklerinden dolayı manevi olarak rahat olmakla birlikte maddi açıdan sorunlar yaşadıkları anlaşılmaktadır. Kişisel gelişimlerine fazla odaklanmadıklarını ancak sosyalleşme ve kendilerine zaman ayırmada istedikleri seviyeye ulaşamamaları da bu alanda ilerleme olduğunu dahası eş ve akrabaları tarafından ev işlerini yaparken desteklendikleri görülmüştür. Çalışmaya katılan kadınların belediyede istihdam edilmeleri toplumsal, aile ve iş yaşamlarını doğrudan etkilemektedir. Kadınlar çalışma ortamlarını değerlendirirken iş sahibi olmalarından dolayı olumlu bir tutum sergiledikleri sonucuna varılabilir. Sonuçta, Muş Belediyesi'nde istihdam edilen kadınlar buldukları pozisyonları ve çalışma koşullarından genel anlamda memnun olduklarını belirtmişlerdir. Muş Belediyesi'nde kadın istihdamı konusunda belki de en önemli sorun belediyede çalışan kadın personel sayısıdır. Bu durumun nedenleri arasında belediyenin sunduğu hizmetlerin personel alımını etkilediği belirtilmiştir. Daha açık bir ifadeyle, buradaki düşünce belediye işlerinin daha çok erkekler tarafından yapılabileceğidir. Çünkü çoğu belediye işi dışarıdadır ve fiziksel güç gerektirmektedir. Diğer bir neden ise aile üyelerinden birisi çalışması gerekiyor ise burada öncelik erkeğe verilmesidir. Eğer evde erkek çalışmıyor ise istihdama kazandırılacak olan kadından önce erkektir. Son neden ise erkek çalışanların çalıştırılma alanlarının daha geniş olmasıdır. Örneğin bir mühendisin başka birçok iş türünde ve saat diliminde çalıştırılması

mümkün olurken kadın çalışanın farklı birim ve mesai sonrası çalıştırılmasında daha fazla sıkıntı yaşanacağına dair kanaattir.

Çalışmaya katılan kadınların kurumsal olarak cinsiyet temelli bir ayrımcılık sorunuyla yoğun olarak karşı karşıya kaldıklarını söylemek zordur. Bununla birlikte, kadınların meslek seçimi ve icrasında kadın olmalarından dolayı seçicilik ve mesleki olarak değil de kadın olmalarından dolayı yetersiz görülme sorunlarının mevcudiyeti unutulmamalıdır. Elde edilen temaların gösterdiği gibi, toplumsal cinsiyet rolleri kadınların iş hayatını olumsuz etkilemektedir ve belediyelerdeki istihdam alanlarından erkekler kadar yararlanmalarına engel olmaktadır. Çalışmaya katılan kadınlar mesai arkadaşları, amirleri/müdürleri ve çevreleri tarafından tam bir toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz kalmamakta ve bu yüzden toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin görüşleri çeşitlilik göstermektedir. Kadınların toplumsal cinsiyet rollerine karşı tutumları oldukça dikkat çekicidir. Çalışmaya katılan kadınların büyük çoğunluğu, kadınların belediyelerde istihdam alanlarının daraltılmasına yol açan, bazı mesleklerin kadınlara fiziki ve kültürel olarak uygun olmadığı kanaatine varmışlardır. Çalışmaya katılan kadınların toplumsal cinsiyet rolleri hakkındaki düşünceleri bazı belediye işlerinin kadınlara uygun olmadığı fikrinde buluşmaktadır. Ancak, çalışmaya katılan kadınlar, erkeklerle karşılaştırıldığında mesleki açıdan kendilerini yeterli görmektedirler. Dahası, çalışmaya katılan kadınların medeni durumu ve çocuk sahibi olup olmamaları kadınların iş hayatında farklı muamele görmelerine yol açmış ve bekar ile evli olan kadın çalışanlar arasında farklı bir iş kültürü oluştuğu hissedilmektedir. Ayrıca, çocuklu kadınların iş hayatında zorlandıkları dile getirilmiştir.

Yaşanılan kentin kadınların iş hayatlarını ve toplumsal cinsiyet rollerine karşı tutumlarını etkilediği görülmüştür. Çalışma sonucunda elde edilen bulguların genel olarak incelenmesi Muş Belediyesi'nde kadın istihdamının oldukça düşük bir seviyede olmasına rağmen istihdam edilen kadınların toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada büyük bir sorun yaşamadıkları sonucuna götürmektedir. Ancak kadınların yerel yönetim birimlerinde istihdam edilmesi konusuna öncelik verilmeli, kadınların bu sektörde hem sayıca artırılmasına hem de önemli pozisyonlara gelmesi için çalışmalara devam edilmelidir. Yerel yönetim birimi olarak belediyelerin, kadınların sosyo-ekonomik durumlarının geliştirilmesinde daha aktif rol oynamaları gerekmektedir. Yerel yönetimlerde kadın istihdamının artması kadınları toplumsal hayatta daha görünür kılacaktır. Bu durum topluma en yakın birim olan yerel yönetim birimlerinde kadınların örneğin mimar, inşaat mühendisi, elektrik-elektronik mühendisi, maden mühendisi, park ve bahçe sorumlusu, otobüs şoförü, itfaiyeci, zabıta, vb. meslek veya pozisyon türlerinde çalışabileceğinin de bir göstergesi olacaktır. Böylece meslekleri kişilerin sahip olduğu yetenek ve eğitimlerinin belirlediği bir toplumun temelini ancak bu şekilde atılabilecektir.

Kaynakça

- AREM, (2008), Kadın Hakları ve Yerel Yönetimler, Kadın Dostu Kentlere Doğru, "T.C. İçişleri Bakanlığı Araştırma ve Etütler Merkezi (AREM) tarafından Birleşmiş Milletler Kadın ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı Rehberi, <http://www.kadindostukentler.com/content/docs/outputs/kadin-haklari-ve-yerel-yonetimler.pdf>. Son Erişim Tarihi: 05.01.2022.
- Belli, A., (2019). "Yerel Yönetimlerde Kadın Temsili ve Yerel Demokrasi" Yasama Dergisi, Vol.31. 65-88, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1115500>.
- Bingöl, O. 2014, Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye'de Kadınlık, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 16 (Özel Sayı I): 108-114.
- Bryman A. (2012). *Social Research Methods* (4th ed.). Oxford University Press.
- Caulfield, J. (2022). How to Do Thematic Analysis | A Step-by-Step Guide & Examples. Erişim adresi <https://www.scribbr.com/methodology/thematic-analysis/#:~:text=Thematic%20analysis%20is%20a%20method,meaning%20that%20come%20up%20repeatedly>.
- Çelik, H., Başer Baykal, N. ve Kılıç Memur, H. N. (2020). Nitel veri analizi ve temel ilkeleri. Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal of Qualitative Research in Education, 8(1), 379-406. doi:10.14689/issn.2148-2624.1.8c.1s.16m.
- Çiçek, B. ve Çopur, Z. (2018), Bireylerin Kadınların Çalışmasına ve Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları, International Journal of Eurasian Education and Culture, Vol.4, 1-21.
- Costa, C., Breda, Z., Pinho, I., Bakas, F. And Durao, M. (2016). Performing a thematic analysis: An exploratory study about managers' perceptions on gender equality. *The Qualitative Report*, 21/13 Special Issue, 34-47.
- Erdinç, B. (2017). Kadın-Erkek Eşitliği ve Yerel Yönetimler, TBB Dergisi 2017 özel sayı, 126-150.
- Ka-der 2020, Belediyelerin Stratejik Planlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifi, <https://ka-der.org.tr/wp-content/uploads/2020/12/Belediyelerin-Stratejik-Planlarında-Toplumsal-Cinsiyet-Eşitliği-Perspektifi.pdf>, Son Erişim Tarihi: 19. 04.2022.
- KEİG, 2019, Yerel Yönetimlere Kadın Emeği ve İstihdamını Geliştirme Öneriler, <http://www.keig.org/yerel-yonetimlere-kadin-emeği-ve-istihdamini-gelistirme-onerileri/>, Son Erişim Tarihi: 14.02.2022.
- Kiger, M. E. ve Varpio, L. (2020). Thematic analysis of qualitative data: AMEE Guide No. 131. *Medical Teacher*. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2020.1755030>.
- Küçükali, A. 2014, Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Yapının Kadınların Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri: Erzurum Örneği, Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi. I, (2014): 1-19, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/802321>, Son Erişim Tarihi: 14.02.2022.
- Pazarıcı, A. 2019, "Egemen Kadınlık Kurgusu ve Belediyelerin Kadına Yönelik Sosyal Politikalarının Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma", T.C. Gaziantep Üniversitesi Göç Enstitüsü Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.
- Pınarcıoğlu, N. Ş. (2011), Yerel Siyaset ve Kadın Katılımı: İstanbul ve Kocaeli'nde Niteliksel Bir Araştırma, T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Mahallî İdareler Ve Yerinden Yönetim Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.
- Sar, E. 2021, Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı ve Türkiye'de Yansımaları, Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi, 4(1): 20-40.
- Şener, Ü. ve İnanç, B. 2021, "Türkiye'de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi Faz II Belediye Eşitlik Birimleri Mevcut Durum Analizi", CEİD Yayınları. ISBN: 978-625-7666-11-4.
- TESEV raporu, 2017, TESEV İyi Yönetişim Raporları, Belediyelerde Kadın, Kadınlar İçin Belediye, Ulaş Bayraktar, Tesev Yayınları, ISBN 978-605-5332-89-1, https://www.tesev.org.tr/wp-content/uploads/rapor_BelediyelerdeKadinRaporTR1.pdf, Son Erişim Tarihi: 19.04.2022.
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji Ve Bütçe Başkanlığı, 11. Kalkınma Planı, Kalkınma Bakanlığı, 2020, "On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)", <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf>, Son Erişim Tarihi: 12.03.2022.
- Vatandaş, D. (2011). Toplumsal Cinsiyet Ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. Istanbul Journal of Sociological Studies, 0(35),29-56.Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuoskon/issue/9517/118909>.

Yılmaz, M. ve Zoğal, Y. 2015, "Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği" EconWorld2015@Torino 18-20 August, 2015; IRES, Torino, Italy, https://torino2015.econworld.org/assets/zogal_yilmaz.pdf, Son Erişim Tarihi: 04.02.2022.

Yücel, I. ve Kutlar, İ. (2020), Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi, Vol.3(1). S.151-169. DOI:10.22708/ktc.733045.

YSK, 2019, 31 Mart 2019 Mahalli İdareler Seçimleri, <https://www.ysk.gov.tr/tr/31-mart-2019-mahalli-idareler-secimi/77916>, Son Erişim Tarihi: 19.03.2022.

YSK, 2019, 31 Mart 2019 Mahalli İdareler Genel Seçimleri Seçim İstatistikleri Bülteni, https://www.ysk.gov.tr/doc/dosyalar/docs/31_Mart_2019_Mahalli_Idareler_Genel_Secimi_Secim_Istatistikleri_Bulteni.pdf, Erişim Tarihi: 3.12.2022.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Women employment in local governments needs more attention since there is an undeniable inequality in the employment rates of women and men in local administrations. There is a significant inequality in the representation and employment of women in local governments in Turkey. This situation is clearly seen in the results of the 31 March 2019 Local Administrations general election. Among 81 provinces in Turkey, only 3 female provincial mayoral candidates were able to win the elections. In addition, in academic studies and reports, it is stated that the female employment rate in municipalities, which is one of the local government units in Turkey, is below 20%. For stated reasons, it is important to analyze the employment situation of women in municipalities and understand the gender-based difficulties experienced by women working in municipalities.

Methods

In this study, qualitative research method was preferred and inductive approach was adopted to answer the research questions. Data were collected by applying semi-structured interview technique and purposive sampling method was preferred. Interviews were conducted with female employees of Muş Municipality, in Turkey. The gender inequality score of Muş province is 0.5779 and its socioeconomic development ranking is 77 out of 81 Turkish cities in 2014 (Şener and Demirdirek, 2014:41). Muş Municipality was chosen to analyze the labor force participation of women working in the municipality, as it is among the lowest in female employment in local governments in Turkey. In 2022, 604 personnel work in Muş municipality, 32 of the working personnel are female and 572 of them are male (female personnel are almost 29 percent). In order to understand women employment in the municipality and the problems they experienced in their workplace, semi-structured in-depth interviews were conducted with 22 of 32 women working in Muş Municipality. The ages of the women participating in the study were between 20 and 48 years. 9 of the women are married and 12 of them are single. When the education levels are examined, 1 woman with a master's degree, 5 with a bachelor's degree, 5 with an associate degree, 8 with a high school graduate, 1 with a primary school graduate and 1 woman with no education participated in the study. In addition, while 1 person continues his master's education, 3 people continue their undergraduate completion programs.

Findings

It has been found that participations of this study are generally satisfied with their employment, but they face some basic problems in their employment satisfaction. It has been observed that the women employed in the municipality are pleased to being employed. But they have financial problems and do not focus much on their personal development. Women could not set time for their social activities, and it was seen that there was progress in this area. They were supported by their spouses and relatives while doing housework. On the other hand, in this study we offer three themes: gender-based discrimination, external factors and marital status/parenting theme and various sub-themes were created for each theme by analyzing the data with content analysis method. Three themes show that one of the main problem women experience in their working life is to struggle with the gender-related behavior and role expectations of the society they live in. Gender roles negatively affect women's business life and prevent them from benefiting from employment areas in the municipality as much as men. We found that the women participating in the study don't have to deal with an institutional gender-based discrimination problem. The women participating in the study are not exposed to full gender inequality by their colleagues and supervisors/managers but nonetheless their views on gender roles vary. As the themes show, gender roles negatively affect women's work life and prevent them from benefiting from employment areas in municipalities as much as men. We saw that there is gender-based approaches for some job, such as for secretary services. Women are seen more suitable for secretary services and preferred to be employed. This approached is considered "gender-based discrimination" theme and "occupation-gender selectivity" sub-theme (see participant 15 answer for her occupation: *Since secretarial is a job for women, I don't have a problem because men don't do this job. It is considered normal*). The vast majority of women participating in the study concluded that most of their male colleagues and public have an opinion about some occupations are physically and culturally unsuitable for women, which leads the female employment areas narrow in municipalities. For instance, it is stated that asphalt paving, plowing and sewage works are seen as more suitable for men and women will be hurt if they do these jobs. However, women participating in the study consider themselves professionally competent compared to men for these occupations. Hence both the marital status and having children caused women to be treated differently in their workplace. For example, if the female worker is single, the authorities assume that she can be called after hours, but if she is married, they don't prefer to call her for work since they assume may be her husband makes troubles. That is why there is a different work culture is formed among single and married female employees.

Conclusion

It has been observed that the city in which they live affects women's workplace and their attitudes towards gender roles. Although local governments have a long way to go in the field of women's employment, they are important units where women can reach important positions in local administrations and women's employment can be improved proportionally. As local government units, municipalities need to play a more active role in improving the socio-economic status of women.