T.C.

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EKSİK İSTİHDAMLA BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİ

Farrukh MEHDİYEV

Danışman

Prof. Dr. Barış SEÇER

İZMİR - 2023

T.C.

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EKSİK İSTİHDAMLA BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİ

Farrukh MEHDİYEV

Danışman

Prof. Dr. Barış SEÇER

İZMİR - 2023

TEZ ONAY YAZISI

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum "Eksik İstihdamla Başa Çıkma Stratejileri" adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

..../..../.....

Farrukh MEHDİYEV

İmza

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Eksik İstihdamla Başa Çıkma Stratejileri

Farrukh MEHDİYEV

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

İnsan Kaynakları Programı

"Eksik İstihdamla Başa Çıkma Stratejileri" adlı bu tez, eksik istihdamla karşı karşıya olan bireylerin karşılaştığı psikolojik zorluklarla başa çıkma mekanizmalarını incelemeyi amaçlamaktadır. Günümüzde eksik istihdam, bireylerin becerilerini tam olarak kullanamadığı veya temel ihtiyaçlarını karşılayamadığı işlerde istihdam edilmeleri şeklinde kendini gösteren yaygın bir sorundur. Bu çalışma, benzer literatürde yapılan diğer çalışmalara paralellik göstererek, eksik istihdamla başa çıkma stratejilerini anlamaya yönelik bir katkı sunmayı hedeflemektedir.

Bu araştırma fenomenolojik deseni ile tasarlanmış nitel bir araştırma kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Amaçlı Örnekleme Yöntemi ve Kartopu Örnekleme Yöntemi uygulanmış ve eksik istihdam deneyimi yaşayan Azerbaycan ve Türkiye'den toplam 14 kişi ile yarı yapılandırılmış mülakat kullanılmıştır. Elde edilen tüm veriler, MAXQDA 2022 yazılımı ile içerik analizine tabi tutulmuştur. Araştırma, katılımcıların deneyimleri, duyguları ve stratejileri üzerine detaylı bilgi elde etmeyi ve stratejilerin etkinliğini anlamayı amaçlamaktadır.

Analizler sonucunda, eksik istihdamın bireyler üzerindeki en fazla neden olduğu olumsuz sonuçların stres yaşama (16), ekonomik sıkıntı (14) ve geleceğe yönelik umutsuzluk (10) olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcılar tarafından en fazla uygulanan başa çıkma stratejilerinin kişinin kendisini geliştirme çabası (19) ve kişinin kendisini motive etmesi (16) olduğu sonucuna varılmıştır. Tez

çalışmasının sonuçları, eksik istihdamla başa çıkma stratejilerinin çeşitlilik gösterdiğini ve farklı etkileri olduğunu ortaya koymaktadır. Bu stratejiler, katılımcıların psikolojik direncini artırma, motivasyonlarını koruma ve iş gücü piyasasında daha iyi bir konuma gelme açısından önemli bir rol oynamaktadır.

Eksik istihdamla başa çıkma stratejileri hakkında elde edilen bu bulgular, literatürdeki diğer benzer çalışmalarla uyumlu bir şekilde ilerlemektedir. Bu çalışma, eksik istihdamın bireyler üzerindeki etkisini anlamak ve bu durumla başa çıkma stratejilerinin etkinliğini değerlendirmek açısından önemli bir bilgi sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Eksik istihdam, Başa Çıkma, İşsizlik, Stres, Ekonomik Sıkıntı.

ABSTRACT

Master's Thesis

Coping Strategies with Underemployment

Farrukh MEHDİYEV

Dokuz Eylül University

Graduate School of Social Sciences

Department of Labor Economics and Industrial Relations

Human Resources Program

This thesis, named "Coping Strategies with Underemployment", aims to examine the mechanisms of coping with the psychological difficulties faced by individuals who are faced with underemployment. Today, underemployment is a common problem that manifests itself as individuals being employed in jobs where they cannot fully use their skills or meet their basic needs. This study aims to make a contribution to understanding strategies to cope with underemployment by paralleling other studies in the similar literature.

This research was carried out using a qualitative research designed with a phenomenology pattern. Purposive Sampling Method and Snowball Sampling Method were applied in the research and semi-structured interviews were used with a total of 14 people from Azerbaijan and Turkey who experienced underemployment. All obtained data were subjected to content analysis with MAXQDA 2022 software. The research aims to obtain detailed information on the experiences, emotions and strategies of the participants and to understand the effectiveness of strategies.

As a result of the analyzes, it has been observed that the most negative consequences of underemployment on individuals are experiencing stress (16), economic distress (14) and hopelessness for the future (10). It was concluded that the most applied coping strategies by the participants were self-improvement (19) and self-motivation (16). The results of the thesis study reveal

that strategies to cope with underemployment vary and have different effects. These strategies play an important role in increasing the psychological resilience of the participants, maintaining their motivation and gaining a better position in the labor market.

These findings about underemployment coping strategies are in line with other similar studies in the literature. This study provides important information in terms of understanding the impact of underemployment on individuals and evaluating the effectiveness of coping strategies.

Keywords: Underemployment, Coping, Unemployment, Stress, Economic Distress.

EKSİK İSTİHDAMLA BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİ

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xi
TABLOLAR LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
EKLER LİSTESİ	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM
EKSİK İSTİHDAM

1.1.	EKSİK İSTİHDAMIN TANIMI	4
1.2.	EKSİK İSTİHDAMIN BOYUTLARI	13
1.2.1.	Zamana Dayalı Eksik İstihdam	14
1.2.2.	Yetersiz Eksik İstihdam	18
1.2.2.1.	Gelire Dayalı Yetersiz İstihdam	20
1.2.2.2.	Niteliğe Dayalı Yetersiz İstihdam	21
1.2.2.3.	Aşırı Çalışmaya Dayalı Yetersiz İstihdam	23
1.3.	NESNEL VE ÖZNEL EKSİK İSİTİHDAM	24
1.4.	EKSİK İSTİHDAM KURAMLARI	28
1.4.1.	Kişi-İş Uyum Kuramı	29

1.4.2. Göreceli Yoksunluk Kuramı 33
1.4.3. Atıf Kuramı 38
1.4.4. Kaynakların Korunması Kuramı 42
1.5. DÜNYADA VE TÜRKİYEDE EKSİK İSTİHDAM 45
1.5.1. Dünyada Eksik İstihdam 46
1.5.2. Türkiye'de Eksik İstihdam 53

İKİNCİ BÖLÜM
BAŞA ÇIKMA SÜRECİ

2.1. BAŞA ÇIKMA YAKLAŞIMLARI 63
2.1.1 Mikronalitik, Durumsal Başa Çıkma Yaklaşımları 64
2.1.2. Mikronalitik, Özellik Odaklı Başa Çıkma Yaklaşımları 65
2.1.3. Makronalitik, Özellik Odaklı Başa Çıkma Yaklaşımları 67
2.1.4. Makronalitik, Durumsal Başa Çıkma Yaklaşımları 67
2.2. BAŞA ÇIKMAMN DÖRT PERSPEKTİVİ 68
2.3. BAŞA ÇIKMADA PROBLEM-DUYGU ODAKLI STRATEJİLER 69
2.4. BAŞA ÇIKMADA İYİMSER VE KÖTÜMSER BAKIŞ AÇILARI 71
2.5. BAŞA ÇIKMADA SÜREÇ YAKLAŞIMI VE HİYERARŞİK STİLLER 72
2.6. BAŞA ÇIKMA MODELLERİ 73
2.6.1. Etkileşimsel Model 73
2.6.2. Kaynakların Korunması Modeli 74
2.6.3. Sibernatik Başa Çıkma 75
2.6.4. Pozitif Başa Çıkma 75
2.6.5. Başa Çıkmada Moos'un Kavramsal Modeli 76
2.6.6. Etkili Başa Çıkmada Örtüşme Modeli 77
2.6.7. Bilinçli Farkında Başa Çıkma 78
2.6.8. Dini-Manevi Başa Çıkma 79
2.7. BAŞA ÇIKMA STİLLERİ 80
2.7.1. Problem ve Duygu Odaklı Stilleri 81
2.7.2. Yaklaşma ve Kaçınma Odaklı Stiller 83
2.7.3. COPE ölçeği Temelli Başa çıkma Stilleri 84

2.7.4. Mesafeli Başa Çıkma Stilleri 88
2.8. KÜLTÜRÜN BAŞA ÇIKMADA ÖNEMİ 90
2.9. EKSİK İSTİHDAM VE BAŞA ÇIKMA İLİŞKİSİ 91
2.9.1. Eksik İstihdam ile Başa Çıkma Türleri 94
2.9.2. Eksik İstihdam ile Başa Çıkma Stratejileri 95

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
EKSİK İSTİHDAM EDİLEN BİREYLERİN BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİNE İLİŞKİN NİTEL BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ 101
3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ 103
3.2.1. Araştırmanın Deseni 104
3.2.2. Araştırmanın Örneklemi 105
3.2.3. Veri Toplama 106
3.3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI 108
3.3.1. Eksik İstihdam Deneyimlerine İlişkin Bulgular 111
3.3.1.1. Eksik İstihdamın Nedenlerine İlişkin Bulgular 112
3.3.1.2. Eksik İstihdamın Etkilerine İlişkin Bulgular 114
3.3.1.3. Eksik İstihdamın Zorlayıcı Yönlerine İlişkin Bulgular 119
3.3.1.4. Mevcut İstihdam Durumuna Bakışa İlişkin Bulgular 121
3.3.2. Eksik İstihdam ile Başa Çıkma Stratejilerine İlişkin Bulgular 123
3.3.3. Eksik İstihdamın Azalması için Yapılan Öneriler 127

SONUÇ 134
KAYNAKÇA 142

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ABS	Australian Bureau of Statistics
BLS	Bureau of Labor and Statistics
COPE	Construction, Occupancy, Protection, Exposure
COVID-19	COronaVIrus Disease of 2019
DMA	Dövlət Məşğulluq Agentliyi
Ed.	Editör
HİA	Hanehalkı İşgücü Araştırması
ICLS	International Conference of Labour Statisticians
ILO	International Labour Organization
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
MAXQDA	Max Weber and Qualitative Data Analysis
OECD	Organisation of Economic Co-operation and Development
örn.	Örneğin
s.	Sayfa No
ss.	Sayfadan Sayfaya
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
vb.	Ve Benzeri
vd.	Ve Diğerleri

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Görüşme Soruları s. 107
Tablo 2: Görüşmeye Katılan Kişilerin Demografik Bilgileri s. 108
Tablo 3: Eksik İstihdam Deneyimleri s. 122
Tablo 4: Eksik İstihdam ile Başa Çıkma Stratejileri s. 126
Tablo 5: Eksik İstihdamın Azalması için Öneriler s. 131

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Başa Çıkma Yaklaşımlarının Sınıflandırılması s. 64
Şekil 2: Temalar Gösterimi s. 111
Şekil 3: Eksik İstihdam Deneyimleri Temasına Ait Hiyerarşik Kod-Alt Kod Gösterimi s. 112
Şekil 4: Eksik İstihdam ile Başa Çıkma Stratejileri Temasına Ait Hiyerarşik Kod-Alt Kod Gösterimi s. 123
Şekil 5: Eksik İstihdamın Azalması için Yapılan Öneriler Temasına Ait Hiyerarşik Kod-Alt Kod Gösterimi s. 127
Şekil 6: Kod Bulutu s. 132
Şekil 7: Kod Haritası s. 133

EKLER LİSTESİ

EK 1: Araştırmada Kullanılan Görüşme Soruları ek s.1

GİRİŞ

Günümüz küresel ekonomisinde işsizlik ve eksik istihdam, bireyler, aileler ve toplum üzerinde olumsuz etkileri olan önemli sorunlar haline gelmiştir. İşsizlik, istihdam eksikliğini ifade ederken, eksik istihdam, bir kişinin istihdam edildiği ancak becerilerine, niteliklerine ve deneyimlerine uygun bir iş bulamadığı veya temel ihtiyaçlarını karşılamaya yetmeyen bir ücret kazandığı durumdur. Eksik istihdam, işgücü piyasasındaki arz ve talep arasında önemli bir uyumsuzluğu ortaya çıkardığı için hem dünyada hem de Türkiye'de ortaya çıkan bir sorun olarak tanımlanmıştır. Literatürde, işsizlik araştırmacıların önemli ölçüde ilgisini çekmiştir, ancak eksik istihdam büyük ölçüde keşfedilmemiş bir olgu olarak kalmıştır. Bu nedenle, literatürdeki bu boşluğu doldurmak için eksik istihdam hakkında daha fazla araştırma yapmak önemlidir.

Eksik istihdam, günümüz iş piyasasında giderek artan bir endişe kaynağıdır; pek çok kişi ya işsizdir ya da beceri ve niteliklerine uymayan işlerde çalışmaktadır. Bu durum hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde çalışan nüfusun önemli bir bölümünü etkilemekte ve finansal sıkıntılar, düşük özsaygı, stres ve kaygı gibi sonuçlara yol açabilmektedir. Eksik istihdam, bir bireyin istihdam edildiği ancak tam olarak kullanılmadığı veya becerilerini, eğitimini ve öğretimini tam olarak kullanmadığı, yeterli tazminat veya fayda sağlayan bir işte çalışmadığı bir durumdur. Örneğin, sadece lise diploması gerektiren bir işte çalışan üniversite diplomasına sahip biri eksik istihdam edilmiş olarak kabul edilir. Eksik istihdam, iş fırsatlarının olmaması, düşük ücret, iş güvencesizliği veya sınırlı çalışma saatleri gibi çeşitli nedenlerle ortaya çıkabilir.

Eksik istihdamın etkisi, bireyin hem kişisel hem de mesleki yaşamı üzerinde önemlidir. Eksik istihdamla başa çıkmak, dayanıklılık, uyum sağlama ve bu durumun üstesinden gelmek için farklı stratejiler keşfetme isteği gerektiren zorlu bir süreç olabilir. Bu tez, özellikle bireylerin bununla birlikte gelen duygusal ve finansal zorlukları nasıl yönetebileceklerine odaklanarak, eksik istihdamla başa çıkma stratejilerini araştıracaktır.

Günümüzde birçok ülkede ekonomik büyüme ve istihdam oranları arasında bir bağlantı vardır. Ancak, istihdam oranları istenilen seviyede olmadığında,

ekonomik büyüme de yavaşlayabilir ve hatta durabilir. Eksik istihdam, iş gücü piyasasında mevcut olan işgücü arzı ve talebi arasındaki dengesizliği yansıtmaktadır. Bu nedenle, eksik istihdamla başa çıkma stratejileri hem ekonomik büyümeyi artırmak hem de eksik istihdam sorununu çözmek için önemlidir.

Yapılan bu çalışma, çalışanların eksik istihdam değişkenlerini değerlendirmeyi ve bireylerin eksik istihdamla başa çıkmak için kullandıkları çeşitli stratejileri belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu tez ilk olarak, eksik istihdamı tanımlayarak ve zamana dayalı eksik istihdam, yetersiz istihdam ve gönülsüz yarı zamanlı çalışma da dahil olmak üzere çeşitli biçimlerini tartışarak başlayacak, daha sonra, finansal baskı, iş tatminsizliği ve azalan kariyer beklentileri gibi eksik istihdamın sonuçlarını inceleyecektir. Ardından ikinci bölümde, eksik istihdamla karşı karşıya kalan bireyler için başa çıkma stratejilerini keşfedecektir. Bu stratejiler pozitif bir zihniyet geliştirmek, ek eğitim ve öğretim aramak, ağ kurmak ve alternatif gelir kaynakları aramak gibi bir dizi yaklaşımı kapsayacaktır. Tez aynı zamanda aile, arkadaşlar ve profesyonel ağların desteğinin eksik istihdamla mücadele edenler için nasıl yararlı olabileceğini de inceleyecektir. Çalışmanın son bölümünde ise farklı sektörlerde eksik istihdam edilen kişilerle görüşme sağlanarak, eksik istihdam durumlarını nasıl algıladıkları, bu durumu yönetmek ve eksik istihdam ile başa çıkmak için hangi stratejileri uyguladıkları belirlenmeye çalışılmıştır.

Nihayetinde, bu tezin amacı, bireylerin eksik istihdamla başa çıkmak için kullanabilecekleri çeşitli stratejilere kapsamlı bir genel bakış sağlamaktır. Araştırma eksik istihdamın yarattığı psikolojik ve ekonomik zorlukları araştıracak ve bireylerin bu zorlukları yönetmek için kullandıkları başa çıkma mekanizmalarını inceleyecektir. Aynı zamanda bu başa çıkma stratejilerinin etkinliğini araştıracak ve başarılarını engelleyebilecek veya kolaylaştırabilecek faktörleri belirleyecektir. Bireylerin eksik istihdamın zorluklarını aşmasına ve daha güvenli ve tatmin edici bir kariyer yolu oluşturmasına yardımcı olabilecek pratik tavsiyeler sunmayı amaçlamaktadır.

Bu çalışmanın bulguları, eksik istihdam, başa çıkma stratejileri ve psikolojik sağlık ile ilgili mevcut literatüre katkıda bulunacaktır. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar, eksik istihdam yaşayan veya eksik istihdam olma riski taşıyan bireyler için yararlı olabilir. Sonuç olarak, bu tez, eksik istihdamla başa çıkma sürecinde bireyleri

desteklemek ve bu olgunun bireyler ve toplum üzerindeki olumsuz etkisini azaltmak için etkili müdahalelerin geliştirilmesine katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM
EKSİK İSTİHDAM

1.1. EKSİK İSTİHDAMIN TANIMI

1980'li yıllardan sonra teknolojide yaşanan gelişmeler ile birlikte sektörlerin ve istihdamın yapısındaki değişimler işsizlik sorununun artmasına neden olmuştur. Küreselleşme, organizasyon yapılarındaki değişiklikler, uluslararası rekabetin keskin artışı geçici ve kısmı süreli istihdam türlerinin çoğalmasına ve işgücü piyasası sorunlarına eksik istihdam sorununun da dahil olmasına sebep olmuştur. İşgücü piyasasında yanlış eşleşme olarak ifade edilen eksik istihdam, ekonomide verim düşüklüğüne ve refah kaybına sebep olmaktadır.

İşgücü piyasasının esas sorunu işsizlik olarak kabul edilse de verimlilik kaybı dikkate alındığında ve işgücü piyasalarının daha geniş çerçevede değerlendirilmesi açısından eksik istihdam da bir diğer önemli sorun olarak kabul edilmektedir. Makroekonomik etkileri itibariyle işsizlik kadar derin etkiye sahip olmasa da eksik istihdam da niteliğinin altında ücretlendirilmesi, işgücünün kendi beceri ve vasfının altında işler yapmak zorunda olması ve iradesi dışında istenildiğinden daha az çalışması nedeniyle önemli bir sorun teşkil etmektedir. İşgücü piyasasında bir dayanağının olması ve maaş veya bir ücret elde ediyor olması eksik istihdam edilenlerle işsiz kişileri ayrıştırmaktadır. En geniş tanımıyla çalışan iş gücünü tam etkin kullanılamaması eksik istihdam sorununu ortaya çıkarmaktadır. Son dönemdeki araştırmalar, eksik istihdamın önümüzdeki yıllarda giderek artacağı ve bazı grupların eksik istihdam edilme riskini daha fazla taşıdıkları sonucuna ulaşmıştır[1].

Genel olarak bir toplum içerisinde işgücü piyasası bazı alt birimlere ayrılır. Bunlardan ilki aktif nüfustur. Aktif nüfusa "huzur evi, çocuk evleri, hastane, hapishane, okul, yurt, ordu evleri ve kışlalarda ikamet eden kişiler ve yabancı uyruklular dışındaki diğer nüfus" dahildir. Aktif nüfusun kendisi ise iki alt birime ayrılmakta: işgücü ve işgücüne dahil olmayanlar. İşgücü de 2 gruptan oluşmaktadır. Bunlar istihdam edilenler ve işsizlerdir. "15 yaş ve üzeri, referans haftasında en az

[1] Barış Seçer, **Eksik İstihdam: Öncülleri, Sonuçları ve Nitel Bir Araştırma**, Altın Nokta Yayınevi, İzmir, 2013, s. 15.

bir saat iktisadi faaliyette bulunan ve bu faaliyetinden gelir elde eden ücretli, maaşlı, kendi hesabına çalışan (ücretsiz aile işçileri dâhil) kişiler" istihdam edilen kişilerdir. Referans döneminde çalışmasa bile iş yeri ile bağlantısını devam ettiren kişiler; işverenler, üç ay ve daha kısa süre içinde işlerine geri dönecekler veya işten uzak kaldıkları süre zarfında işleriyle bağlantılı gelirin en az %50'sini elde etmeye devam edenler istihdam edilen kabul edilmektedirler. İşsizler ise, "referans haftasında istihdamda olmayan, son 4 hafta içerisinde aktif olarak iş arayan, iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan" kişilerdir. İşgücüne dahil olmayanlara, işbaşı yapmaya hazır lakin iş aramayan, öğrenciler, ev işleri ile meşgul olanlar, mevsimlik işçiler, emekliler ve çalışamaz halde olan kişiler dahildir[2].

Eksik istihdam, işgücü piyasasının kapasitesinin düzgün ölçülmesi açısından da oldukça önemlidir. İşgücü piyasasını değerlendirmek, sorunlarını belirlemek için sadece işsizlik oranları yeterli olmamaktadır. Eksik istihdam da işgücü piyasası için işsizlik ve tam istihdam kadar önemli bir kavramdır. Gelişmiş ülkelerde eksik istihdam işgücüne olan ihtiyacın azalması sebebiyle ortaya çıkmakta ve çalışanların birçoğu açık iş fırsatlarının eksikliğinin yanı sıra becerilerinin bir kısmını kullanabildikleri, daha düşük ücret almalarına veya istediklerinden ve çalışabileceklerinden daha kısa süreli işlerde istihdam edilmelerine neden olan yeterli iş fırsatlarının eksikliği ile karşılaşmaktadırlar.

Eksik istihdamı daha iyi tanımlamak için, ilk önce tam istihdamı tanımlamak gerekmektedir. Bir ülkenin mevcut çalışan işgücü de dahil tüm kaynaklarını kullanması durumu tam istihdamı tanımlar. Ülke mevcut işgücünü tam olarak kullansa bile gerek zaman gerekse de işgücünün vasıf ve becerisine uygun kullanamıyorsa bu zaman eksik istihdam sorunu yaşıyor anlamına gelecektir. ILO'nun tanımlamasında tam istihdam 3 temel özelliği ele alınarak incelenmektedir. Birinci temel özellik, iş arayan ve çalışmak isteyen herkesin iş imkânı bulabilmesini ifade etmektedir. İkinci temel özelliğe göre, tam istihdam zamanı iş verimliliği en yüksek seviyede olmalıdır. Üçüncü temel özellik ise, çalışmak isteyen bireylerin iş seçme özgürlüğüne sahip olduğunu ve işin gerektirdiği becerileri kazanmaya yönelik tüm alternatifleri deneyebileceğini ifade etmektedir. Birinci temel özellik

[2] Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), **İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti 2021**, Türkiye İstatistik Kurumu Yayınları, Ankara, 2022, s. 8.

olmadığında işsizlik durumu oluşurken, diğer iki temel özellik olmadığında eksik istihdam yaratmaktadır[3].

İşgücü piyasası sorunu olarak eksik istihdam, işgücüne olan talebin değişmesi ve azalması veya bazı işlerde yetersiz istihdam oluşturulması sebebiyle, işsiz kalmamak için, normalde elde ede bileceğinden daha düşük ücret karşılığında düşük sermaye ve teknoloji düzeyi veya yetersiz organizasyona sahip işyerlerinde ya da kayıt dışı sektörde çalışan işçileri ifade etmektedir[4]. Bu durumdaki çalışanlar daha fazla süren ve daha verimli işlerde çalışmaya isteklilerse ve çalışabilir durumdaysalar eksik istihdam sorunuyla yüz yüze kalmışlar demektir. Eksik istihdamla ilgili literatürde, kişinin sahip olduğu eğitime, tecrübesine ve niteliklerine göre daha düşük düzeyde işte çalışması, eğitimi dışındaki alanda gönülsüz çalıştırılması, iş süresinin ve ücret gelirinin düşük olması gibi özelliklere dayanarak tanımlanmalar mevcuttur[5]. Eksik istihdama ilişkin ilk tanımlama 1957 yılında 9. ICLS'de yapılmıştır. Bu tanımlamaya göre, kişinin daha fazla çalışmayı arzulaması ve buna gücünün yetmesine rağmen, mevcut çalışma süresinden daha fazla çalışamaması veya bir önceki işinin üretim şartlarının, üretkenliğinin ve gelirinin daha düşük olması eksik istihdamı oluşturmaktadır[6]. ILO, eksik istihdamın ulusal ya da yerel ekonominin eksikliklerinden kaynaklandığını ve kişilerin iyilik haline zarar verdiğini belirtmektedir. Bundan başka ILO, kişilerin iyilik halleri ve kapasitelerini etkileyen ve ulusal koşullara göre farklılaşan uygun olmayan istihdam durumları göstergelerinin, mesleki vasıfların kullanımı, ekonomik risklerin türleri ve dereceleri, iş programı iş sağlığı ve güvenliği ile genel çalışma koşulları gibi iş durumları ile ilişkili olduğunu ve bu durumları tanımlayan istatiksel kavramların yeterince geliştirilmediğini ifade etmektedir[7].

Eksik istihdam sorunu hem ekonomik hem yaşam memnuniyeti hem de toplum psikolojisi açısından sorunlara yol açа bilmektedir. Eksik istihdamın, işsizlik kadar olmasa da bireylerin yaşam memnuniyetine, gelir düzeyine ve refahına

[3] International Labour Organization (ILO), "The measurement of underemployment", **Sixteenth International Conference of Labour Statisticians,** International Labour Office Geneva, Geneva, 6-15.10.1998, s. 9.
[4] ILO, 1998, s. 5.
[5] Ahmet Nusret Baştuğ ve Ömer Batuhan Beşirli, **Covid-19 Sürecinde 50/d'li Araştırma Görevlilerinin Eksik İstihdam Sorunları,** Journal of Labour Relations, Cilt: 13, Sayı:2, 2022, s. 79.
[6] Nusret Ekin, **Gelişen Ülkelerde ve Türkiye'de İşsizlik**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1971, s. 32.'den aktaran Baştuğ ve Beşirli, s. 80.
[7] ILO, 1998, s. 5.

olumsuz etkileri olmaktadır. Bunun yanı sıra eksik istihdam, kaynakların israfı ve ekonomilerin uzun vadeli büyüme potansiyelini azaltacak problemlere sebep olmaktadır. Eksik istihdamı kabullenmek, bireyler ve aileleri için sosyo-ekonomik zorluklara yol açmakta, ekonomik bakımdan kıt olan kaynakların israfına neden olmakta, ülkelerin büyüme potansiyelini baltalamakta ve gelir düzeyinde sosyal eşitsizliği artırmaktadır[8].

Amerikan Ulusal İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri Komisyonunun yayınladığı İşgücü Kullanım Çerçevesi (The Labor Utilization Framework), insanların zamana, gelire, becerilerine veya statüye göre eksik istihdam edilebileceğini ileri sürmektedir[9]. İnsanlar istekleri dışında tam zamanlı değil, kısa süreli çalışıyorlarsa, zamana dayalı eksik istihdam edilirler; çalışma süreleri tam zamanlı olsa da, eğer işleri onlara yaşam standartlarının altında ücret sağlıyorsa, gelire dayalı eksik istihdam edilirler; mevcut iş yeri onlara eğitim ve becerilerini kullanmaya fırsat vermediğinde beceriye dayalı eksik istihdam edilirler; ve sonda, mevcut iş yeri önceki tecrübelerine göre beklentilerinin daha aşağısında mesleki statü sağladığında statüye dayalı eksik istihdam edilirler[10].

Bundan başka eksik istihdamın diğer türleri mevsimlik, kronik, sosyal ve arizi eksik istihdam başlıkları altında da ele alınabilmektedir. Mevsimlik eksik istihdam tarım ve hayvancılık alanlarının iklim koşullarından etkilenmesini ifade etmektedir. Ekonomideki işgücü fazlalığını ifade eden başlık kronik eksik istihdamdır. Sosyal eksik istihdam sosyal, kültürel ve ekonomik nedenlerle oluşan resmî tatil ve izin günlerinin yıllık çalışma sürelerini azaltmasını vurgulamaktadır. Arizi eksik istihdam tesadüfi ve geçici nedenler, olağan dışı kötü hava koşulları ve talep yetersizliği gibi nedenlerden dolayı işgücünün üretken kapasitesinin kullanılamamasını anlatmaktadır.

En geniş tanımıyla çalışan iş gücünü tam etkin kullanılamaması eksik istihdam sorununu ortaya çıkarmaktadır. Eksik istihdamla ilgili endişeler, işsizler için bariz olan düşük gelirler, yüksek sosyal yardım alma oranları ve diğer kötü

---

[8] Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), "Preventing Unemployment and Underemployment from Becoming Structural", **Report prepared for the G20 Labour and Employment Ministerial Meeting,** Melbourne, Australia, 10-11.09.2014, 3.

[9] Ayhan Görmüş, **Türkiye'de Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Karakteristiği: Hanehalkı İşgücü Anketlerinden Bulgular**, Sosyoekonomi, Cilt: 27, Sayı: 40, 2019, (Zamana Dayalı), s. 68.

[10] Daniel Friedland ve Richard Price, **Underemployment: Consequences for the Health and Well-Being of Workers,** American Journal of Community Psychology, Cilt 32, 2003, s. 34.

sonuçlarla ilişkilendirildiğinde daha da büyümektedir[11]. Son dönemdeki araştırmalar, eksik istihdamın önümüzdeki yıllarda giderek artacağı ve bazı grupların eksik istihdam edilme riskini daha fazla taşıdıkları sonucuna ulaşmıştır[12]. Bonnal ve arkadaşlarına göre, zayıf yerel işgücü piyasası koşulları eksik istihdam seviyesini daha da yükseltmektedir. Eğitim, yaş, ırk ve cinsiyet eksik istihdamın ortaya çıkmasında önemli rol oynamaktadır[13]. Köhler'e göre eksik istihdam "bireyin tam zamanlı süreden daha az çalışıyor olması ve daha fazla çalışmak istemesi durumu veya asgari geçimini sağlayacak ücretten daha az kazanıyor olma durumu" olarak tanımlanmaktadır[14]. Hussmanns ise, eksik istihdamın ileri seviyede sanayileşmiş ülkelerde arttığını ve bu ülkelerin işgücü piyasalarının esnekleşerek yeni istihdam biçimleri ortaya çıkardığını ifade etmiştir[15].

Çalışanlar açısından eksik istihdam bir gelir istikrarsızlığı oluşturmakta, hayatlarını sürdürecek ücreti kazanamamalarına rağmen, işsizlere sağlanan yardımlardan faydalanamamakta, kendi iradeleri dışında düşük gelirli, kısa süreli ve düşük vasıf talep eden işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Wilkins ve Wooden, kişinin kendisi için yeterli süreli iş bulamamasının sebeplerini iki boyuta ayırarak incelemişlerdir. Birinci boyuta sağlık durumunun kötü olması ve çocuk bakım hizmetlerinin kullanılamaması gibi arzı kısıtlayan faktörler dahildir. İkinci boyuta ise, ekstra süre çalışmaya hazır olmasına rağmen mevcut işverenin bunu karşılayamaması veya istenen çalışma saatlerini sunan ek bir iş bulamamak dahildir. Bu tür çalışanların çalışma sürelerini ve çalıştıkları işlerin vasıf düzeylerini yükselterek kazançlarını artırmak mümkün olduğu için eksik istihdamın verdiği zarar işsizlik kadar yüksek olmamaktadır[16]. ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu (BLS), yarı zamanlı istihdamın nedenlerini sınıflandırırken, taleple ilgili faktörleri "ekonomik

[11] Roger Wilkins, **The Consequences of Underemployment for the Underemployed**, Journal of Industrial Relations, Melbourne, Cilt: 49, Sayı: 2, 2007, s. 248.
[12] Seçer, s. 15.
[13] Michaël Bonnal, Cristina Lira ve Samuel Addy, **Underemployment and Local Employment Dynamics: New Evidence,** The Review of Regional Studies, Cilt: 39, Sayı: 3, 2009, s. 317.
[14] Gernot Köhler, **The Global Stratification of Unemployment and Underemployment**, Sierra, Cilt: 5, Sayı: 36, 2005, s. 8.
[15] Ralf Hussmanns, **Measurement of Employment, Unemployment and Underemployment – Current İnternational Standards and İssues in their Application**, Bulletin of Labour Statistics, 2007, s. 17.
[16] Daniel Borowczyk-Martins ve Etienne Lalé, **How Bad is Involuntary Part-time Work?,** SSRN 2644179, 2016, s. 2-3.

nedenler" ve arzla ilgili nedenleri "ekonomik olmayan nedenler" olarak adlandırmıştır[17].

İşsizlik ve tam istihdam arasında alt istihdam boyutu oluşturması ve istihdamın temin edilmesi açısından bir yetersizliğe işaret etmesi eksik istihdam ile ilgili çalışmaların sayısının uluslararası alanda artmasına sebep olmuştur. İlk dönemlerde yapılan araştırmalar genelde eksik istihdamın tanımını ve sebeplerini aramaktaydı. Son dönemdeki çalışmalar ise, eksik istihdam ve işsizlik sorunlarının kapsamına dair değişimleri ve eğilimleri incelemekte ve eksik istihdamı etkileyen faktörleri ve belirleyicileri araştırmaktadır[18]. İlk dönemlerde eksik istihdam kavramı sadece gönüllü olmayan kısmi süreli istihdama işaret etmekteydi. Bu yaklaşım eksik istihdamı zaman ve ücret açısından ele alsa da bireyin işin gerektirdiğinden daha fazla vasıf ve tecrübe düzeyine sahip olması boyutunu dikkate almamaktaydı. Eksik istihdam sadece zaman ve gelir ile ilişkili değildir ve eğitim gördüğü alanda istihdam edilmeyen kişilerin durumu da gözden kaçırılmamalıdır[19]. Eksik istihdam, ekonomik açıdan büyük bir gelir kaybı oluşturmaktadır. Bu gelir kaybının hem tüm ülke ekonomisini hem de işletmeleri olumsuz yönde etkilemesi eksik istihdam olgusuna ekonomi ve yönetim uzmanlarının ilgisini artırmaktadır.

Eksik istihdam kavramının tanımının niyeti, işgücünün ne tamamen işsizler ne de tam zamanlı istihdam edilenler bölümünü ifade etmektir. Tanımın esas amacı bu iki bölümün arasındaki kesimi tanımlamaktır (Köhler, 2006:8). İfade edilen bu kesim istihdam edilenler arasında üretken kapasitelerini yeterli düzeyde kullanamayan bir kategoridir. Özellikle tarımın ana ekonomik faaliyet kaynağı olduğu ekonomilerde, istihdamda kayıt dışı sektörün üstün olduğu gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde eksik istihdamın yüksek ve yaygın olması beklenmektedir[20].

---

[17] Roger Wilkins ve Mark Wooden, "Economic Approaches to Studying Underemployment", **Underemployment: Psychological, Economic, And Social Challanges**, (Ed. Douglas C. Maynard/Daniel C. Feldman), Springer, 2011, s. 18.

[18] Görmüş, Zamana Dayalı, s. 72.

[19] Seçer, s. 15.

[20] Harry Sackey ve Barfour Osei, **Human Resource Underutilization in an Era of Poverty Reduction: An Analysis of Unemployment and Underemployment in Ghana,** The Authors. Journal compilation, African Development Review, Cilt: 18, Sayı: 2, 2006, s. 223.

Gelişmiş ülkelerde teknolojik ilerlemeyle, işgücü talebinin azalması sonucu eksik istihdam ortaya çıkabilmektedir[21]. Gelişmiş ülkeler hem sanayi toplumunun geleneksel istihdam sorunlarıyla baş etmekte hem de sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş döneminde mesleklerin ve yetkinliklerin dönüşümü sonucunda eksik istihdam sorunlarıyla karşılaşmaktadır. Gelişmiş ülkelerde eksik istihdam sorunu kendini en çok tarım sektöründe göstermektedir. Bunun yanında eksik istihdam sorununun sıkça görüldüğü ülkeler genellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerdir. Gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasının iyi organize olamaması, sendikacılığın gelişmemesi, etkin bir sosyal güvenlik sisteminin işlememesi, işgücünün becerilerini ve kapasitesini tam olarak kullanabilme olanağını elde edememesine yol açmakta ve eksik istihdam sorununu oluşturmaktadır[22].

Gelişmekte olan ülkelerde, eksik istihdam yüksek işsizlik oranları, düşük ekonomik performansları, istihdam yapıları içerisinde tarım sektörünün ağırlığı sebebiyle ücretsiz aile işçilerinin fazlalığı ve işsizlik sigortasının bulunmaması veya düzgün işlememesinden dolayı işgücünün uygun çalışma alanlarında değerlendirilememesinin bir sonucu olarak önemli bir işgücü piyasası sorunu haline gelmiştir[23]. Kendini geliştirebilme fırsatı tanınmayan, kapasite ve becerilerini kullanamayan düşük ücretli enformel işlerde çalışanlar, eksik istihdam durumunu kabul etmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durumda, risk altındaki gruplar, gençler ve göçmen kökenli insanlardır. Yine birçok çalışma sonucu eksik istihdamın en çok görüldüğü grubun genç yetişkinler olduğu belirlenmiştir. Gelişmekte olan ülkeler için istihdam durumu sadece işsizlik verileriyle tam olarak tanımlanamaz ve eksik istihdam verileriyle desteklenmelidir.

Etkili bir sosyal güvenlik sisteminin olmamasının sonucu insanların işsiz kalmayı göze alamayacağı toplumlarda eksik istihdam, işsizliğin benzeri ve yansımasıdır[24]. Eksik istihdamın gelişmekte olan ülkelerdeki esas göstergelerinin çalışan yoksulluğu ve enformel işlerde çalışma oranlarının yüksekliği olduğu

---

[21] Hussmanns, s. 18.

[22] Fatih Hakan Dikmen, **Türkiye'de Genç Yetişkinlerde Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Özellikleri,** Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Ankara, Cilt: 39, Sayı: 2, 2021, s. 212.

[23] Naci Gündoğan ve Kemal Biçerli, **Çalışma Ekonomisi**, Açık öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 2003, s. 8.'den aktarn Baştuğ ve Beşirli, s. 82.

[24] Jan Rutkowski, **Labor Market Developments During Economic Transition,** World Bank Publications, 2006, s. 20.

söylenebilir. Eksik istihdamın ilk göstergesini "çalışan yoksulluğu" oluşturmaktadır. Çalışan yoksulluğu, uzun saatler boyunca, sıklıkla birden fazla işte çalışmasına rağmen, işçilerin kendilerini ve ailelerini yoksulluktan kurtaracak kadar para kazanamaması durumunu ifade eder. Enformel işlerde çalışmak, resmi bir işte çalışmaktan daha düşük sosyal koruma ve iş güvenliği ile birlikte, aynı zamanda genellikle eğitime daha az katılım anlamına gelir ki bu da düşük ücret, güvencesiz bir işte sıkışıp kalma olasılığı ortaya çıkartabilir[25].

Eksik istihdamın özeliklerini ve karakteristiğini belirlemek için Türkiye'de de bir sıra önemli araştırmalar yapılmıştır. Taşçı, 2001 ve 2002 HİA verileri ile bir çalışma yapmıştır. Bu çalışma ile iki önemli bulgu elde edilmiştir. Birinci bulgu, eğitim düzeyi ve eksik istihdamda olma ihtimali arasındaki negatif ilişkidir. Eğitim düzeyi ne kadar yüksek olursa, eksik istihdam ihtimali o kadar azalmaktadır. Diğer bulgu ise, yaş ve eksik istihdamda olma ihtimali arasındaki ters U ilişkisidir. Eksik istihdam ihtimali genç yaşlarda yüksek iken, orta ve yüksek yaşlarda düşüktür. Bundan başka çalışma sonucu kentsel alanlarda yaşayan bireylerin eksik istihdam edilme olasılığının daha yüksek olduğu belirlenmiştir[26]. 2009 HİA verilerini kullanan Kumaş ve Çağlar eksik istihdamın cinsler üzerindeki etkisini araştırmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, bekar bireylerin aksine, boşanmış kadınların ve erkeklerin eksik istihdamda bulunma ihtimalinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bundan başka, 15-24 yaş aralığındaki kişilerin ve eğitim düzeylerinin yüksek olduğu bireylerin eksik istihdamda bulunma ihtimallerinin yüksek olduğu sonucu da elde edilmiştir[27]. Dikmen 2018 yılında yapılmış TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) verilerini kullanarak yaptığı çalışma sonucunda 25-34 yaş aralığında ve erkek olmanın, lisans ve lisansüstü eğitime sahip olmanın, Akdeniz bölgesinde, inşaat sektöründe, enformel veya vasıf gerektirmeyen işlerde çalışmanın eksik istihdamda bulunma olasılığını yükselttiğini belirlemiştir[28].

1966 yılında Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansında (İCLS) eksik istihdam tanımlaması yapılarken iki ayrım yapılmıştır: yetersiz iş süresini ifade eden

[25] OECD, 2014, s. 7.
[26] Mehmet Taşçı, **Recent Trends in Underemployment and Determinants of Underemployment in Turkey**, Available at SSRN 748045, 2005, s. 24.
[27] Handan Kumaş ve Atalay Çağlar, **Türkiye'de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: TÜİK 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri ile Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma,** Çalışma ve Toplum, 2. Baskı, 2011, s. 282.
[28] Dikmen, s. 220.

"görülebilir eksik istihdam" ve yetersiz iş verimliliğini ifade eden "görülemez eksik istihdamdır". İlkinin temelinde zaman kavramı dayanmakta olup, görülemez istihdam ise gelir veya beceri uyuşmazlığına dayalı bir tanımdır. 1982'de 13. İCLS tarafından kabul edilen tanımda görülebilir eksik istihdam edilen kişiler "işyerinde olsun ya da olmasın, ücretli veya kendi hesabına çalışan, istem dışı olarak faaliyet için belirlenen normal çalışma süresinden daha az çalışan, referans süresi içinde ek iş arayan veya çalışmaya müsait olan tüm kişileri" kapsamaktaydı[29]. Özet olarak, görülebilir eksik istihdam normal çalışma sürelerinden daha kısa süreli ve yarı zamanlı çalışanları kapsamaktayken, görülemez eksik istihdam normal çalışma süreleriyle lakin, üretkenliği ve geliri düşük olan işlerde çalışanları veya sahip olduğu beceri ve kapasitesini tam olarak kullanamadığı bir işte çalışanları kapsamaktaydı. Bu konferansta eksik istihdam tanımlamasına "belirlenmiş kurallara veya alternatif istihdam biçimlerine göre, kişinin istihdamı yetersiz olduğunda değerlendirme zamanı kişinin mesleki becerisinin esas alınması ve kişinin mevcut istihdam durumunu değiştirmeye gönüllü ve uygun olması" ölçütü ilave edilmiştir. Bu da anlaşılacağı üzere eksik istihdamın ölçülmesinde yalnız görülebilir eksik istihdam esas alınacağını ifade etmektedir[30]. 16. ICLS'de görülemez eksik istihdamın ölçülmesine de yönelik öneriler ireli sürülmüştür.

16. ICLS'de bireyin eksik istihdam sorunuyla karşı karşıya olup olmadığını belirlemek için bazı kriterler belirlenmiştir:

- İlki, mevcut işini değiştirmesinin gönüllülük esasında olması,
- İkincisi, mevcut işini belirlenmiş nedenlerle ve sebeplerle değiştirmek istemesi,
- Üçüncüsü, mevcut işini değiştirmeğe hazır olması veya bunun için iş araması.

Görülebilir eksik istihdamı belirlemek için üç kriterin aynı zamanda bulunması gerekmektedir: standart süreden daha az çalışmak; isteksiz olarak bunu yapmak, referans döneminde ek iş araması yapmak ve iş bulduğunda başlamaya hazır durumda olmak. Görülebilir eksik istihdamın ölçülmesinde iki unsur dikkate alınmaktadır: 1) görülebilir eksik istihdamda olan kişilerin sayı; 2) görülebilir eksik

[29] ILO, 1998, s. 13.
[30] ILO, 1998, s. 13.

istihdamın miktarı[31]. Görülebilir eksik istihdam nesnel eksik istihdam olarak da ifade edilebilir. Bu istihdam türü belirlenen standart çalışma sürelerinden daha az çalışmakta olan ve tam zamanlı veya ekstra bir iş arayanları ifade etmektedir. Görülemez eksik istihdam ise daha öznel bir kavramdır. Bu tür, çalışanın eğitim, nitelik, yetenek ve verimliliğinin işe uyumsuz ya da bu işin seviyesinin altında olduğu durumu kapsamaktadır. Görülemez eksik istihdamın temelinde işgücünün eksik ve yanlış dağılımı dayanmaktadır. Düşük gelir, düşük verimlilik ve bireyin kendi becerilerini işinde tam kullanamaması onun esas özellikleridir.

16. İCLS'de yaşanan bir diğer önemli olay da eksik istihdamın iki – zamana dayalı eksik istihdam ve yetersiz eksik istihdam boyutlarının belirlenmesidir. Bir sonraki bölümde bu boyutların her biri detaylı bir şekilde incelenecektir, nedenleri, öncülleri ve etkileri açıklanacaktır.

Bu bölümde eksik istihdamın tanımlaması yapılmış, oluşma nedenleri, ister toplumsal isterse de ülkeler açısından etkilerine değinilmiştir. Eksik istihdamın tam istihdam ve işsizlik arasında bir köprü olduğu, bu sorunla karşılaşan kişilerin de kendilerini her iki durumu da algılaya bilecekleri görülmektedir. İşsizlik sorununun aksine, eksik istihdamın çözülmesinin daha olasılıklı ola bileceği de söylenebilir. İşsizlikten farklı olarak eksik istihdam durumunda çalışanların istihdam edildiği ve gelir elde edilebildiği düşünülürse, onların beklentileri karşılığında yeterli çalışma süresi ve eğitim, beceri ve yetkinliklerine uygun iş olanakları sunulması bu sorunun çözümünü daha mümkün kılmaktadır.

1.2. EKSİK İSTİHDAMIN BOYUTLARI

Görülemez eksik istihdamın ILO tarafından kriterlerinin kapsamlı bir şekilde belirlenmemesi onun ölçülmesinde sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Bu sorunlara örnek olarak, görülemez eksik istihdamın yerel özellikler barındırması söylene bilir. Uluslararası Çalışma Örgütü daha sonra eksik istihdamın ölçülmesindeki sorunları çözmek için tanıma ilaveler ederek onu üç grupta incelemiştir: zamana dayalı, düşük gelire dayalı, beceri kaynaklı. Ölçülme zorluğu nedeniyle beceri kaynaklı eksik istihdam yeteri kadar incelenememiştir.

[31] Görmüş, Zamana Dayalı, s. 74.

16. İCLS'da (1998) eksik istihdamın zamana dayalı eksik istihdam ve yetersiz eksik istihdam olarak iki boyutu olduğu belirlenmiştir. Zamana dayalı eksik istihdam, bireylerin tercihi dışında beklediklerinden daha az süre çalışmaları durumunda oluşan işgücü piyasası sorunudur ve iş hacmindeki yetersizlik durumunu ifade etmektedir. İşsizlik sorunu kadar olmasa da zamana dayalı eksik istihdamın gelir düzeyini ve yaşam memnuniyetini düşüren bir etkisi vardır. Yetersiz istihdam ise, kişinin eğitim, tecrübe, yetenek ve becerilerinin iş ile uyumsuzluğunu ifade etmektedir.

1.2.1. Zamana Dayalı Eksik İstihdam

Kişinin mevcut işinin çalışma saatleri ile çalışmayı arzuladığı ve kabul edeceği alternatif istihdam durumlarını karşılaştırtıkta ortaya çıkan yetersizlik durumunu ifade eden kavram zamana dayalı eksik istihdamdır. ILO zamana dayalı eksik istihdamı, kişinin referans döneminde çalışma süresinin ulusal standartlarla belirlenin normal çalışma süresinin altında olması, işini ya da çalışma saatlerini artırmak için uygun ve istekli olması ve bunun için iş araması olarak tanımlamaktadır. Eğer bir kişi iki işte çalışıyorsa, bu işlerini tam zamanlı tek işle değiştirmeği düşünüyorsa ama çalışma saatlerinde değişiklik ve artış istemiyorsa bu zamana dayalı eksik istihdam sayılmaz[32]. Zamana dayalı eksik istihdam için haftalık çalışma süresi ülkeden ülkeye değişir. ABD, Avustralya ve Endonezya'da haftada 35 saat kabul edilirken, Türkiye'de 40 saat olarak kabul edilmiştir. Malezya'da zamana dayalı eksik istihdamın tanımlanması için haftada 30 saat sınırı belirlenmiştir. Bu sınır, çalışma saatlerinin ortalama, medyan veya mod değerlerine göre kararlaştırılır veya ülkelerdeki ilgili mevzuatta veya işgücü uygulamalarında belirtilen saatlerce çalışma kurallarına göre kararlaştırılabilir[33].

TÜİK'in zamana dayalı eksik istihdam tanımı "referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten az süre çalışmış

[32] ILO, 1998, s. 4.
[33] Manjeet Kaur, Pratibha Goyal ve Mini Goyal, **Individual, İnterpersonal and Economic Challenges of Underemployment in the Wake of COVID-19**, Work, Cilt: 67, 2020, s. 23.

olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişiler" şeklindedir[34].

Zaman dayalı eksik istihdamdaki kişiyi belirlemek için üç kriter belirlenmiştir:

- Birincisi, ek çalışma isteğidir. Ek çalışma isteği, toplam çalışma saatini arttırmak üzere mevcut işe (veya işlere) ek olarak başka bir iş (veya işler) istenmesi, mevcut işlerin çalışma saati daha fazla olan başka bir iş (veya işler) ile değiştirilmesi, mevcut işlerin herhangi birinde çalışma saatini arttırma isteği veya yukarıdakilerin bir kombinasyonunu ifade etmektedir.
- İkincisi, ek çalışma saatine hazır olma durumudur. Kişinin önündeki sürec içerisinde çocuk bakımını çözme, yeni bir bölgeye taşınması gerekiyorsa yeni bir konut bulma ve benzer işleri hallederek ek çalışma saatine hazır olması durumudur. Kişinin önündeki sürecin uzunluğu bir işi bırakıp yeni bir işe başlaya bileceği uzunlukta olması önemlidir.
- Üçüncüsü, çalışma zamanının belli bir eşiğin altında olmasıdır. Referans döneminde tüm işlerdeki çalışma zamanının uluslararası standartlara uygun belirlenen eşiğin altında kalması durumunu ifade etmektedir. Bu eşik tam zamanlı ve kısmi zamanlı istihdam arasındaki sınır, medyan değerler, ortalamalar veya ilgili kanunlarda, toplu sözleşmelerde, çalışma zamanı anlaşmaları veya ülkelerdeki işgücü uygulamalarında gösterilmiş çalışma saati normları tarafından belirlenir[35].

Zamana dayalı eksik istihdam, istihdam hacmindeki yetersizlik olarak işsizlik sorununun karşıtı olarak da ifade edile bilir[36]. Eksik istihdamın arzı ifade eden tarafını zamana dayalı eksik istihdam temsil etmektedir. Görülebilir eksik istihdam ile zamana dayalı eksik istihdam benzer özelliklere sahiptir. Zamana dayalı eksik istihdam, verimlilik azalışı, refah kaybı ve işgücü arzını anlamada etkisi nedeniyle ekonomi ve iktisat bilim adamları tarafından yoğun ilgi görmektedir. Zamana dayalı eksik istihdamın bir türünü de gönüllü olmayan kısmı süreli istihdam oluşturmaktadır. Özellikle, OECD ülkeleri daha fazla çalışmak istemesine rağmen tam süreli iş bulamayan kişileri bu kategoriden kabul etmektedirler[37].

[34] TÜİK, 2021, s. 8.
[35] ILO, 1998, s. 10.
[36] Seçer, s. 34.
[37] Wilkins ve Wooden, s. 18.

Aralarındaki benzerlikten dolayı zamana dayalı eksik istihdam da işsizlik ve istihdam gibi anketler vasıtasıyla ölçülebilmektedir. İşsizliğin ölçülmesinde olduğu gibi, çalışanların daha fazla süre çalışmak istemesi ve buna hazır olmasına ilişkin veriler toplanmaktadır[38]. TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketlerinde zamana dayalı eksik istihdam 4 soru esasında: ilk işindeki çalışma süresi; ek işindeki çalışma süresi; mevcut işini değiştirme isteği; yeni iş bulunduğunda hemen başlaya bilme durumu konularını ele alarak ölçülmektedir.

Geleneksel ekonomik teoriye göre, bireyin emek arzı teklif edilen ücret oranına bağlı olarak belirlenir. ILO kılavuz ilkeleri, işsizlik durumunu belirlerken ücretlere atıfta bulunmaz, ancak işsiz kişinin "piyasa ücret oranı" üzerinden iş aradığı varsayılmaktadır. Eksik istihdam durumu da tipik olarak ücretlere atıfta bulunulmadan tespit edilir, ancak pratikte kişinin mevcut ücreti üzerinden daha fazla çalışmak isteyeceği ileri sürülmektedir[39].

Bazı çalışmalar sonucu, zamana dayalı eksik istihdam oranının yüksek gelirli ülkelerde daha fazla olduğu görülmüştür. Bunun esas nedeninin kendi hesabına çalışma oranının gelişmekte olan ülkelerde daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Kendi hesabına çalışma oranının yüksek olması zamana dayalı eksik istihdamı azaltmaktadır[40].

Dikmen, 2018 HİA verilerini kullanarak yaptığı çalışmasında zamana dayalı eksik istihdam ile ilgili bir sıra bulgular elde etmiştir. Genç yetişkin kadınlar erkeklere kıyasla daha fazla zamana dayalı eksik istihdam edilmektedirler. Bunun en esas nedeni kadınların yarı zamanlı işlerde erkeklerden daha fazla çalışmaları olduğu belirtilmektedir. Görmüş'den farklı olarak Dikmen lisans ve lisansüstü eğitimi olan bireylerin zamana dayalı eksik istihdamda bulunma olasılıklarının daha düşük olduğunu belirtmektedir. Bundan başka bekarlar, ücretsiz aile işçileri ve kendi işini yapanların da zamana dayalı eksik istihdam durumunda olma ihtimallerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir[41]. Özellikle, hizmet sektörü zamana dayalı eksik istihdam riskinin en yüksek olduğu sektördür. Bunun genellikle bu sektörde üretilen

[38] Wilkins ve Wooden, s. 15.
[39] Wilkins ve Wooden, s. 18.; Seçer, s. 35.
[40] Richard Anker, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran ve Joseph Ritter, **Measuring Decent Work with Statistical Indicators,** International Labour Review, 2. Baskı, Geneva, 2002, s. 32.
[41] Dikmen, s. 218.

hizmetlere olan talebin doğasının bir fonksiyonu olduğu ve özellikle satışların günün veya haftanın belirli saatlerinde yoğunlaştığı düşünülmektedir ve bu nedenle işverenlerin kısmi süreli işçilere ihtiyaçları yüksektir[42].

Son dönemlerde zamana dayalı eksik istihdam oranlarının tüm dünyada hızlı artışının en büyük nedenlerinden biri hiç kuşkusuz Covid-19 salgınıdır. Bu dönemde hayata geçirilen korunma ve kapanma tedbirleri kapsamında kısa çalışma saatleri, esnek ve uzaktan çalışma koşulları nedeniyle birçok çalışan işsiz kalmasalar bile ücret ve çalışma sürelerinde düşüşle karşılaşmış, mesleki yetkinlikler değişime uğramış ve sonuç olarak zamana dayalı eksik istihdam oranları yükselmiştir. ILO'nun dünya genelinde haftalık standart çalışma süresini 48 saat olarak belirleyerek, topladığı verilere göre 2019 yılının son 3 ayı ile mukayesede 2020 yılında çalışma süreleri %8,8 düşüş göstermiştir. Bu oran 225 milyon tam zamanlı işi ifade etmektedir. Bu düşüş 2009 yılındaki küresel ekonomik kriz zamanı yaşanan düşüşten 4 kat daha fazladır[43]. Türkiye'de de TÜİK verilerine göre bu dönemde zaman dayalı eksik istihdamda bulunanların sayısı artmıştır. Ocak 2020 itibariyle Türkiye'de 672 bin zamana dayalı eksik istihdamda olan kişi vardıysa, Temmuz 2020'de[44] bu rakam 1 milyon 238 bine ulaşmıştır[45].

Özellikle tüm dünyada aşılama çalışmaları sonrası çalışma süreleri ve ücretlerdeki düşüşün azalması beklenmektedir. Lakin, salgının bitmesi konusundaki belirsizlikler eksik istihdamda toparlanmanın dengesiz olacağını göstermektedir. ILO, 2021 yılı için beklenen çalışma oranlardaki düşüş oranlarının en az %3 (90 milyon tam zamanlı iş), en çok %4,6 (130 milyon tam zamanlı iş) olacağını tahmin etmiştir. Dünya genelinde 2021 yılının ilk 3 ayında düşüşün oranı %4,8 (140 milyon tam zamanlı iş), sonraki 3 ayda ise %4,4 (127 milyon tam zamanlı iş) olmuş, bu oranların ortalaması ILO'nun öngördüğü maksimum tahmine tekabül etmiştir. Lakin çalışma sürelerindeki düşüşün en çok görüldüğü Avrupa, Orta Asya, Latin Amerika

[42] Wilkins ve Wooden, s. 24.
[43] International Labour Organization (ILO), **World Employment and Social Outlook: Trends 2021**, International Labour Office, Geneva, 2021, s. 1.
[44] Ocak 2021 itibariyle TÜİK işsizler, potansiyel işgücü ve zamana dayalı eksik istihdam olunan kişileri toplayarak atıl işgücü başlığı altında incelemeye başlamıştır. Bu nedenle Temmuz 2020 tarihinden sonra salt eksik istihdam oranları elde edilememiştir.
[45] Baştuğ ve Beşirli, ss. 83-84.

ve Karayipler'de 2021 yılının ilk 3 ayında gözlemlenen düşüş oranı %8, sonraki 3 ayda ise %6 olmuştur[46].

Sonuç olarak, zamana dayalı eksik istihdam çalışanların gönülsüz kısmi süreli istihdam biçimi gibi durumlarla karşı karşıya kalmasını, beklentilerinin ve isteklerinin altında bir çalışma süresi bulmaları durumunu ifade etmektedir. Çalışanların bu durum karşısında refah ve verimlilik kaybı yaşadığı dikkat çekmektedir. Bunun dışında her gün daha da büyüyen hizmet sektöründe çalışmanın, düşük eğitim seviyesine sahip olmanın, kendi hesabına çalışmanın ve genç ve bekar kadın olmanın da zamana dayalı eksik istihdam olasılığını artırdığı belirlenmiştir. Teoride işgücü piyasasında çalışmak isteyen kişilerin beklentilerini karşılayacak çalışma saatlerini suna bilen işler bula bilecekleri düşünülmektedir. Buna karşılık, gerçekte işverenler ve sendikalardan kaynaklanan kısıtlamalar ve çalışanların emeğini arz ettiği sektörlerdeki standart çalışma saatleri bu teorinin gerçekleşmesini engellemektedir. Bu da çalışılan süre ile arzu edilen çalışma saatleri arasında uyuşmazlık yaratmakta ve zamana dayalı eksik istihdamı oluşturmaktadır. Bu uyuşmazlık kişilerin içlerinde bulundukları koşullardan ve tercihlerinden hem de ekonomik büyümenin döngüsel yapısından kaynaklanabilmektedir.

1.2.2. Yetersiz Eksik İstihdam

Eksik istihdam, bazen, yalnızca zaman dayalı eksik istihdamı hesaba katarak çok dar bir şekilde tanımlanmıştır. Daha geniş perspektif, işçinin tam potansiyelinin gerçekleştirilmesini engelleyen diğer yetersiz veya görülemez istihdam durumlarını, yani beceri ve deneyimin yetersiz kullanımını, eğitim üzerinden, kişinin çalışma alanı dışındaki istihdamı, mevcut pozisyon için aşırı yeterliliği ve önceki işte ödenenden önemli ölçüde daha düşük geliri içerir.

Yetersiz eksik istihdam işçinin niteliği, becerisi ve eğitimiyle uyuşmayan işlerde çalışması sonucu ortaya çıkmaktadır. Çalışanın eğitimi ile iş için gerekli eğitim uyuşmadığında yetersiz eksik istihdam oluşmaktadır. Bir başka tanıma göre yetersiz istihdam durumu, işgücü piyasasında, bir çalışanın tam üretken

[46] ILO, 2021, s. 12.; Baştuğ ve Beşirli, s. 84.

potansiyelinin gerçekleşmesini engelleyen çeşitli sınırlamaları ifade etmektedir[47]. Genellikle yetersiz istihdam, işgücü piyasasındaki yanlış eşleşme sorunlarından kaynaklanmaktadır. Aldığı ücretin beklentisinin altında olması, kendi becerilerini mevcut işinde gösterememesi ve yeteneklerinin işi ile uyumsuz olması kişinin yetersiz istihdam durumunda olmasının göstergeleridir. Eksik istihdamın talep ifade eden tarafını yetersiz eksik istihdam temsil etmektedir.

ILO'nun yetersiz eksik istihdam tanımı şu şekildedir: "çalışanların mevcut işlerini kapasitelerini ve refahlarını sınırlayan sebeplerden dolayı değiştirmek istedikleri ve uygun işi bulduklarında değiştirdikleri herhangi bir durum". Bu tanımlamada temel kriter iş değiştirme isteğidir. Mesleki vasıf ve becerilerin doğru eşleşmemesi ve yetersiz kullanımı, yetersiz eğitim ve iş araçları, düşük gelir, fazla çalışma süreleri, sosyal hizmetlerdeki düşük kalite, işe ulaşımla ilgili sorunlar, iş programlarındaki uygunsuzluklar ve değişkenlikler, enerji ve hammadde kaynaklı iş kesintileri, uzun süre ücret alamama vb. iş değiştirme nedeni olarak gösterile bilir[48]. TÜİK'in yetersiz eksik istihdam tanımı, "zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son dört hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde iki hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişiler" şeklinde yapılmıştır[49]. TÜİK'in tanımlamasındaki esas kriter dört hafta içerisinde iş arama kriteridir. Diğer tüm kriterleri taşıyan ancak iş aramayan kişiler yetersiz eksik istihdam durumunda sayılmazlar.

Teknolojik gelişmeler sonucu işsizlik oranları giderek artmış, istihdam ve çalışma yapılarında esneklikler ve bozulmalar ortaya çıkmıştır. Bu da atipik istihdam şekillerinde artıma sebep olmuş, işsizlik sorunun önlenememesi sonucu yetersiz istihdam giderek işsizliğin yerini almıştır. Ölçülmesi bakımından zamana dayalı eksik istihdama nispette yetersiz eksik istihdam daha zordur. Zamana dayalı eksik istihdam sadece yetersiz istihdam hacmi hakkında bilgi vermekte ve istihdamla ilgili gelir yetersizliği ve onun sosyal yönleri hakkında bilgi sağlamamaktadır[50].

---

[47] Wilkins ve Wooden, s. 15.
[48] ILO, 1998, s. 4.; Hussmanns, s. 21.
[49] Serdar Acun ve Bayram Güneş, **Türkiye'de 2008 Krizinin Eksik İstihdama Etkileri,** Ekonomik Yaklaşım, Cilt: 25, Sayı: 90, Ankara, 2014, s. 51.; TÜİK, 2021, s. 8.
[50] Ayhan Görmüş, **Türkiye'de Yetersiz İstihdam: Cinsiyet Temelli Bir Lojistik Regresyon Modeli**, Çalışma ve Toplum, 2019, (Yetersiz İstihdam), s. 1007.

Covid-19 döneminde hayata geçirilen kısa, esnek ve uzaktan çalışma durumları ücrete dayalı yetersiz eksik istihdam sorununun daha da artmasına neden olmuştur[51]. ILO verilerine göre, 2021 yılının ilk yarısında Covid-19 nedeniyle yaşanan ücret düşüşü, küresel işgücü gelirinde %5,3 (1,3 Trilyon ABD Doları) oranında olmuştur[52]. Türkiye'de de tüm dünyada olduğu gibi Covid-19 salgını döneminde yetersiz eksik istihdam oranları artış göstermiştir. TÜİK verilerine göre, Ocak 2020 tarihinde 602 bin olan yetersiz istihdamda bulunan kişi sayısı Temmuz 2020'de[53] 645 bine yükselmiştir[54].

Yetenek, beceri, eğitim, gelir ve çalışan beklentisi ile ilişkisi yetersiz eksik istihdamın ölçülmesinde zorluklar ortaya çıkarmaktadır. ILO, yetersiz eksik istihdamın ölçümündeki zorluklar nedeniyle onu üç boyutta incelemektedir: gelire dayalı, niteliğe dayalı ve aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdam durumları[55]. Gelire dayalı yetersiz istihdam, mevcut gelirini artırmak maksadıyla işini değiştirmek isteyen ve iş arayan kişileri; niteliğe dayalı yetersiz istihdam, becerilerini ve mesleki durumlarını daha etkin kullanmak amacıyla mevcut işini değiştirmek isteyen kişileri; aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdam ise, mevcut işini daha az süre çalışmak maksadıyla değiştirmek isteyen ve ücretinde azalmayı kabul eden kişileri ifade etmektedir. Aşağıdaki bölümlerde bu yetersiz istihdam biçimleri daha geniş perspektifte ele alınmıştır.

1.2.2.1. Gelire Dayalı Yetersiz İstihdam

Bu yetersiz istihdam türü, düşük iş organizasyonu, düşük verimlilik, yetersiz araçlar, ekipman veya eğitim veya yetersiz bir altyapıdan kaynaklanmaktadır. Gelire dayalı yetersiz istihdam ile ilgili olarak, işçi, önceki istihdamına kıyasla düşük ücret aldığını veya benzer bilgi, beceri, yetenek ve diğer özelliklere sahip kişilere kıyasla daha az ücret aldığını algılar. Yetersiz istihdamın bu boyutu, referans döneminde, yukarıda belirtilenler gibi faktörlerle sınırlı geliri artırmak için mevcut çalışma

[51] Baştuğ ve Beşirli, s. 83.
[52] ILO, 2021, s. 12.
[53] Ocak 2021 itibariyle TÜİK işsizler, potansiyel işgücü ve zamana dayalı eksik istihdam olunan kişileri toplayarak atıl işgücü başlığı altında incelemeye başlamıştır. Bu nedenle Temmuz 2020 tarihinden sonra salt eksik istihdam oranları elde edilememiştir.
[54] Baştuğ ve Beşirli, s. 84.
[55] ILO, 1998, s. 8-9.

durumlarını değiştirmek isteyen ve bunu yapmaya hazır tüm çalışan kişileri içermektedir. Ulusal koşullara göre seçilen ve yukarıda ifade edilen sorunların aradan kaldırılması kişilerin daha fazla gelir kazanma potansiyeli açısından yararlı olabilir[56].

Gelire dayalı yetersiz istihdam ekonomi araştırmacılarından çok az veya hiç ilgi görmemektedir. Kazanılan gelirin yeterliliğine odaklanan çok büyük bir araştırma literatürü olsa da, bu genellikle daha geniş bir yoksulluk ve ekonomik yoksunluk tartışması içinde yer almaktadır. Buna karşılık, ILO tanımında, gelirle ilgili eksik istihdam yalnızca bir işçinin geliri, yetersiz ekipman, yetersiz eğitim veya kötü organize edilmiş çalışma düzenlemeleri gibi işveren veya işyeri ile ilgili bazı özelliklerden kaynaklandığı ifade edilmektedir[57]. Özet olarak, gelire dayalı yetersiz istihdam çalışanların işgücü piyasası standartlarının altında gelir kazanması ve bu nedenle de çalışanların yoksulluk seviyesinde olması olarak görüle bilir. Bu da, çalışanları ksıtlı şartlarda yaşamını sürdürmeye itmektedir.

Gelire dayalı yetersiz istihdamdaki çalışanlar sağlıklarının faaliyetlerine daha fazla müdahale ettiğini, daha fazla depresyon belirtisi yaşadıklarını ve yeterli istihdam edilen işçilere göre daha düşük pozitif benlik kavramına sahip olduklarını bildirmektedir. Gelir ve statüye dayalı yetersiz istihdamın psikolojik iyilik hali üzerinde olumsuz etkisi olduğu belirlenmiştir[58].

1.2.2.2. Niteliğe Dayalı Yetersiz İstihdam

İkinci yetersiz istihdam türü, mesleki yetkinliklerin yetersiz kullanımı ve uyumsuzluğu ile karakterizedir ve insan sermayesinin zayıf bir şekilde kullanıldığını göstermektedir. Niteliğe dayalı yetersiz istihdam, referans döneminde mevcut mesleki becerilerini daha eksiksiz kullanmak için mevcut çalışma durumlarını değiştirmek isteyen ve bunu yapabilen tüm çalışan kişileri içerir[59].

Niteliğe dayalı eksik istihdam, çalışanların üretken potansiyelinin bir kısmının kullanılmamasını tanımlamaktadır. Bu yönüyle işsizlik sorunuyla benzerlik göstermektedir. İşsiz kişilerin niteliklerinin tamamı kullanılmazken, niteliğe dayalı

[56] Hussmanns, s. 21.
[57] Wilkins ve Wooden, s. 16.
[58] Friedland ve Price, s. 41.
[59] Hussmanns, s. 21.

eksik istihdamda olan kişilerin niteliklerinin bir kısmından yararlanılmamaktadır. Diğer yandan bu eksik istihdam biçiminde eğitim sistemi ile işgücü piyasasının kötü koordinasyonu sorunu da söz konusudur. İşgücü piyasasının talebinden fazla yeni mezun ile karşı karşıya kalması onların istihdam edilmesinde ciddi sıkıntıların yaşanmasını ve istihdam mekanizmalarının yetersizliğini ortaya çıkarmaktadır[60].

Niteliğe dayalı yetersiz istihdamın önemi uzun zamandır bilinmektedir. Daha önce ILO bu tür eksik istihdama tam olarak görünmez eksik istihdam olarak atıfta bulunmuştur, çünkü tanımlanması zordur ve bu nedenle ölçülmesi de zordur[61]. Niteliğe dayalı yetersiz istihdam, bir işçinin beceri seti işin gerektirdiğini aştığında mevcuttur. Bu sebeple ölçüm, hem farklı işlerin beceri gereksinimlerini belirleme hem de beceri seviyelerini ölçme ile ilgili zorluklar nedeniyle karmaşık hal almaktadır.

Buna rağmen çalışma ekonomisi ve eğitim ekonomisi içinde niteliğe dayalı yetersiz istihdamın sonuçlarını ölçmek ve anlamakla ilgili büyük bir literatür vardır. Niteliğe dayalı yetersiz istihdam kavramsal olarak endüstriyel ve örgütsel psikoloji ve örgütsel davranış gibi diğer disiplinlerde incelenen aşırı yeterlilik yapısına benzerlik göstermektedir[62].

Bu eksik istihdam biçimini daha iyi tanımlamak için, temelinde duran eğitim, nitelik ve kalifiye olma fazlalığının değerlendirilmesi ve tanımlanması gerekmektedir. OECD 2011 yılında yayınladığı raporda nitelik ve yeterlilik uyumsuzluklarını değerlendirmiş ve tanımlamıştır. Rapora göre, yeterlilik uyumsuzluğu bir işçinin sahip olduğu en yüksek yeterlilik düzeyi ile işinin gerektirdiği yeterlilik düzeyi arasındaki tutarsızlık durumunu ifade etmektedir. Fazla yeterlilik ise, bir işçinin en yüksek yeterlilik düzeyinin işinin gerektirdiği yeterlilik düzeyini aştığı durumdur. Diğer taraftan, nitelik uyumsuzluğu, bir işçinin sahip olduğu hem spesifik hem de genel niteliklilik ile işinin gerektirdiği niteliklilik arasındaki tutarsızlığı tanımlarken, fazla niteliklilik ise, bir işçinin niteliklerinin işinin gerektirdiğinin üzerinde olduğu durumu ifade etmektedir[63].

---

[60] Seçer, s. 43.
[61] Wilkins ve Wooden, s. 16.
[62] Wilkins ve Wooden, s. 16.
[63] Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), **OECD Employment Outlook 2011**, OECD Publishing, 2011, s. 194.

Eğitim fazlalığının ölçülmesi ve değerlendirilmesi için dört yaklaşım (ikisi öznel, ikisi nesnel) mevcuttur. Fazla eğitim, katılımcıdan işin asgari gereksinimleri hakkında bilgi vermesini isteyerek ve daha sonra bunu bireyin edinilen eğitimi ile karşılaştırarak veya sadece katılımcıya aşırı eğitimli olup olmadıklarını sorarak öznel olarak değerlendirilebilir. Eğitim fazlalığı, profesyonel iş analistleri tarafından sağlanan bilgiler kullanılarak (Birleşik Krallıktaki Standart Mesleki Sınıflandırma Sistemi), bir kişinin mevcut işi temelinde eğitim alması gerektiğini belirlemek ve bunu gerçek eğitim düzeyleriyle tekrar karşılaştırmak için nesnel olarak da değerlendirilebilir. Fazla eğitimin ikinci bir nesnel ölçüsü, mesleğinin ortalama eğitim seviyesinin üzerinde birden fazla standart sapma olması durumunda fazla eğitimli olarak tanımlanan bir birey ile bir dizi meslek için ortalama eğitim seviyesinin hesaplanmasıyla elde edilmektedir[64].

1.2.2.3. Aşırı Çalışmaya Dayalı Yetersiz İstihdam

Aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdam, referans döneminde şimdiki işinde veya başka bir işte çalıştıklarından daha az süre çalışmak isteyen ve buna karşılık gelir azalmasını kabul eden tüm çalışan kişileri kapsamaktadır[65]. Bu kişiler, daha az süre çalışabilecekleri başka bir tek işte çalışarak veya mevcut çalışma sürelerinin azaltılmasını işverenlerinden isteyerek bu sorunu halledebilirler. Her iki adımda da, bu durum sonuç olarak onların gelirlerinde azalmaya neden olacaktır.

Aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdam çok sayıda ampirik çalışmaya konu olurken, aşırı çalışma saatleri bildiren kişilerin eksik istihdam edildiği fikri birçok araştırmacı için çelişkilidir[66]. Gerçekten de aşırı saatler çalışmak, yani istenenden daha fazla çalışmak zamanla ilgili eksik istihdamın tersidir. Her ikisi de tercih edilen saatler ile çalışılan saatler arasındaki uyumsuzluk biçimleridir ve her ikisinin de benzer olumsuz sonuçları olabilir, ancak aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdamın eksik istihdam biçimi olduğu fikri çoğu araştırmacı tarafından kabul edilmemekte ve bu nedenle de, çok fazla araştırılmamaktadır.

---

[64] Seamus McGuinness, **Overeducation in The Labour Market**, Journal of Economic Surveys, Cilt: 20, Sayı: 3, Oxford, 2006, s. 396.
[65] Hussmanns, s. 21.
[66] Wilkins ve Wooden, s. 16.

Son olarak ifade ede biliriz ki, ister zamana dayalı eksik istihdam, isterse de yetersiz eksik istihdam işsizlik kadar üretim kaybına sebep olabilmektedir. Çalışanların sahip olduğu beceri, nitelik ve yetkinlikleri tam ve doğru şekilde, istedikleri süre zarfında kullanamaması ekonomide ve işgücü piyasasında katma değer kaybı oluşturmaktadır. Bu anlamda, özellikle lisans ve yüksek lisans eğitimi almış kişiler işgücü piyasasına ilk girdiklerinde beceri ve yetkinliklerine uygun gelen işlerde değil de, temel eğitim gerektiren düşük seviyeli işlerde çalışmaya başladıklarında çok daha fazla kayıp yaşamakta ve zarar görmektedir. Tam istihdamda değil zamana dayalı eksik istihdam ve yetersiz eksik istihdam durumlarında bulunmaları, onların tüm eğitim dönemlerinde kullandıkları zaman, kaynak ve maliyetin boşa harcanması olarak ifade edilebilir.

1.3. NESNEL VE ÖZNEL EKSİK İSİTİHDAM

İşsizlikten farklı olarak eksik istihdamın oluşmasının temelinde nesnel ve öznel faktörler durmaktadır. Eksik istihdamın nesnel faktörleri arasında çalışılan saat sayısı, bir işçinin maaşı ve çalışanın uzmanlığı ile işi arasındaki eşleşme yer alırken, öznel faktörler arasında çalışanların mevcut işleri için aşırı nitelikli oldukları algısı ve iş uzmanlıklarını kullanma dürtüsünü yerine getirememek vardır.

Feldman eksik istihdamın nesnel ve öznel biçimde ölçülebileceğini ifade etmiştir. Nesnel analizlerde iş gerekliliklerine göre ücret ve örgün eğitimin uygunluğu gibi eksik istihdamın boyutları belirlenmektedir. Diğer yandan öznel analizler ise, bireylerin örgün eğitim alanlarının dışında veya geçici işlerde istemsiz olarak istihdam edilip edilmediğini değerlendirmelerine katkı sağlayacak öznel algılarını belirlemeğe izin vermektedir[67].

Nesnel eksik istihdam, bazı boyutlarda gözlemlenebilir ve doğrulanabilir şekilde daha düşük olan istihdamı ifade etmektedir. Bazı durumlarda, nesnel eksik istihdam, kişinin örgün eğitimi dışındaki bir alanda veya bireyin sahip olduğu kadar eğitim gerektirmeyen bir alanda istihdamı olarak açıklanmaktadır. Diğer durumlarda, eksik istihdam, bir kişinin sahip olduğu kadar beceri ve iş deneyimi gerektirmeyen istihdam olarak tanımlanmaktadır. Bundan başka, çalışanın sahip olduğu zamandan

[67] Daniel Feldman, **The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment,** Journal of Management, Cilt: 22, Sayı: 3, 1996, (The Nature), s. 390.

doğru şekilde yararlanılamamasını da kapsamaktadır. Öznel eksik istihdam ise, kişilerin kendi istihdam durumlarını nasıl algıladıklarını ve bununla ilgili ne hissettiklerini açıklamaktadır[68].

Öznel eksik istihdam, kişinin beşerî sermayesi ile çalıştığı konumun öznel algısının uyumsuzluğunu ifade eden kavramdır[69]. Literatürdeki yapılmış araştırmalar sonucu eğitim düzeyi ile, eksik istihdam konusundaki öznel farkındalığın doğru orantılı olduğu ispatlanmıştır. Nesnel eksik istihdamdan daha az güvenilir bir şekilde ölçülebilir olmasına rağmen, araştırmacıların öznel eksik istihdamı önemsemelerinin nedeni, bireylerin duygusal tepkilerinin ve davranışlarının bu algılar tarafından yönlendirilmesidir[70]. Öznel eksik istihdam kişilerin algısı ile ilgili olması nedeniyle resmi oranlarda gözükmemesine karşılık eksik istihdam ve boyutlarının özelliklerini kendisinde toplamaktadır.

Öznel eksik istihdam, işçiler tarafından öznel olarak algılanan ve tanımlanan becerilerin yetersiz kullanımı olarak kavramsallaştırılmıştır[71]. Feldman ve diğerleri ücret kesintileri veya indirimlerden ziyade beceri kullanımındaki düşüşlerin eksik istihdamla ilgili olumsuzluklarda en büyük rolü oynadığını, ancak eksik istihdamın bu bileşeninin akademisyenlerden ve yöneticilerden çok az ilgi gördüğünü belirtmiştir[72]. Öznel eksik istihdam işle ilgili bir stres kaynağı olarak tanımlanmış, memnuniyetsizlik ve daha yüksek işgücü devir oranları ile ilişkilendirilmiştir. Watt ve Harris can sıkıntısı ile öznel eksik istihdam arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Can sıkıntısı ile öznel eksik istihdam arasında olumlu bir ilişki mevcuttur. Özellikle, can sıkıntısına eğilimli işçilerin işlerini becerilerini ve eğitimlerini yetersiz kullanmak ve yeni görevler/işler öğrenmek için fırsatlardan yoksun olarak algılama olasılıklarının önemli ölçüde daha yüksek olduğu bulunmuştur[73].

---

[68] Daniel C. Feldman; "Theoretical Frontiers For Underemployment Research", **Underemployment: Psychological, Economic, And Social Challanges**, (Ed. Douglas C. Maynard/Daniel C. Feldman), Springer, New York, 2011, (Theoretical Frontiers), s.279-280.

[69] John Watt ve Michael Hargis, **Boredom Proneness: Its Relationship with Subjective Underemployment, Perceived Organizational Support, and Job Performance**, Journal of Business and Psychology, Cilt: 25, 2010, s. 165.

[70] Feldman, Theoretical Frontiers, s. 280.

[71] Watt ve Hargis, s. 166.

[72] Daniel Feldman, Carrie Leana ve Mark Bolino, **Underemployment and relative deprivation among re-employed executives**, Journal of Occupational and Organizational Psychology, Cilt: 75, Sayı: 4, 2002, (Relative deprivation), s. 465.

[73] Watt ve Hargis, s. 168.

Can sıkıntısına eğilimli işçiler eksik istihdam algılarına karşı özellikle savunmasız olabilirler. Teori açısından, bu bulgu, kişilik değişkenlerinin insanların sosyal çevrelerine karşı algılarının şekillenmesinde önemli bir rol oynadığı öne sürülen artan kişilik ve sosyal biliş literatürüne katkıda bulunmaktadır.

Öznel eksik istihdamın hem durum hem de özellik sıkıntısı ile bağlantıları olabilir. Örneğin, işyerinde sıkıldığını bildiren bireyler genellikle bilgi, beceri ve yeteneklerinin tam olarak kullanılmadığına ve işlerinin istedikleri kadar çeşitlilik veya anlam içermediğine dair inançlarını ifade ederler. Çalışanların becerilerini güncellemek için mevcut fırsatlara ilişkin algıları öznel refah için önemlidir ve iş sıkıntısı algılarını da etkileyebilir.

Bu iki biçim arasında ilişki birçok araştırmada incelenmiştir. Birlikte düşünüldüğünde, nesnel ve öznel eksik istihdam ilişkili ancak ayrı yapılardır. Bir işin nispeten gözlemlenebilir özellikleri nesnel eksik istihdam içerse de öznel eksik istihdam değerlendirmeleri bir çalışanın bu özellikleri bazı iç standartlarına göre yorumlamasını ifade eder. Feldman, Leana ve Bolino işten çıkarılan işçiler arasında eksik istihdamın üç boyutunun gözlemlendiğini vurgulamışlardır: organizasyonda daha düşük bir hiyerarşik düzeyde istihdam edilmek, önemli ölçüde daha düşük ücret kazanmak ve becerilerinin tam olarak kullanılmadığı bir işe sahip olmak. Bu boyutlar, somut veya gözlemlenebilir şekilde eksik olan bir iş ile ilgili nesnel eksik istihdam algısı oluşturur[74].

Buna karşılık, nesnel iş özellikleri, yeniden istihdamı zamanı işçiler için oluşan farklı sonuçları tam olarak açıklamayabilir. İşçiler yeni işlerini kendi iç standartlarına ve beklentilerine göre değerlendirdiklerinde öznel eksik istihdam yaşayabilirler. İşten çıkarılan işçiler, daha iyi bir iş istedikleri veya daha iyi bir işe sahip olmaları gerektiği inancı da dahil olmak üzere, işleri hakkında karşılanmamış beklentileri olduğunda öznel eksik istihdam edildiklerini algılaya bilir ve göreceli yoksunluk yaşayabilirler[75]. Bu sonuca, mevcut iş durumunun şartlarının eski iş koşullarıyla karşılaştırılması sonucu ulaşılmaktadır. Dolayısıyla, öznel eksik

[74] Feldman ve diğerleri, Relative deprivation, s. 454.
[75] Feldman ve diğerleri, Relative deprivation, s. 454.

istihdam, nesnel eksik istihdama nispeten işçilerin yeniden istihdam değerlendirmelerinin birçok yönünü yakalayan daha geniş bir yapıdır[76].

McKee-Ryan ve diğerleri, nesnel ve öznel eksik istihdamın iki farklı yapı olduğunu belirlemiştir. İşten çıkarılan ve yeniden istihdam edilen işçiler için nesnel ve öznel eksik istihdam arasında güçlü bir ilişki kurulduğu ifade edilmiştir. İşçi tutumlarında öznel eksik istihdamın nesnel eksik istihdama göre daha önemli öncül olduğu belirlenmiştir. Öznel eksik istihdamın, nesnel eksik istihdam ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasında tamamen aracı olduğu ve iş güvencesi için kısmen aracı olduğu belirlenmiştir[77].

Öznel değerlendirme, gözlemlenebilir iş özelliklerine dayanan bilişsel bir değerlendirme olmasından dolayı, nesnelden öznel eksik istihdama olumlu- ancak üniter olmayan- bir bağlantı beklenmektedir. Yani, ücret ve hiyerarşik düzeyde nesnel olarak eksik olan bir iş, daha iyi bir işi hak etmenin veya aşırı nitelikli hissetmenin öznel değerlendirmelerine dönüşmelidir.

Tüm eksik istihdam araştırmalarında, nesnel veya öznel eksik istihdam konusunda, mevcut istihdam durumunun karşılaştırıldığı referansı dikkate almak önemlidir. Göreceli yoksunluk teorisi bu konuda özellikle önemlidir, çünkü bir yandan insanların sahip oldukları, diğer yandan ise ne istedikleri, bekledikleri ve hissettikleri arasındaki tutarsızlıklara odaklanır. Göreceli yoksunluk teorisi hakkında özellikle ilginç olan şey, sadece geçmiş işlere göre eksik istihdam algılarıyla değil, aynı zamanda gelecekteki beklentileri ve hakları da ele almasıdır[78].

Göreceli yoksunluk teorisi, eğitime daha fazla yıl yatırım yapmış ve sosyal saygıya alışmış olan işten çıkarılmış yöneticilerin, daha az eğitimli veya başarılı akranlarına göre çok yüksek bir yetki duygusuna sahip olacağını gösterecektir. Buna karşılık, işgücü piyasasında dezavantajlı olan gruplar (kadınlar, azınlıklar ve yaşlı işçiler) eksik istihdamı daha az olumsuz yaşama eğilimindedir. Kadınlar, azınlıklar ve yaşlı işçiler işten çıkarıldıktan sonra daha düşük kaliteli işlerde çalışma eğiliminde

[76] Frances Mckee-Ryan, Meghna Virick, Gregory Prussia, Jaron Harvey ve Juliana Lilly, **Life after the layoff: getting a job worth keeping**, Journal of Organizational Behavior, Cilt: 30, Sayı: 4, 2009, s. 565.
[77] McKee-Ryan ve diğerleri, s. 561.
[78] Feldman, Theoretical Frontiers, s. 281.

olsalar da iyi sonuç beklentileri daha düşüktür. Bu nedenle, nesnel eksik istihdama öznel tepkileri de daha az belirgindir[79].

1.4. EKSİK İSTİHDAM KURAMLARI

Eksik istihdamı önlemek için kullanılan çeşitli müdahale stratejilerinin başarısını (veya başarısızlığını) incelemek önemlidir. Daha sonraki bölümlerde daha detaylı inceleyeceğimiz bu tür müdahale stratejileri, örneğin, işsizlik yardımları, devlet yardımı ile yürütülen aktif istihdam politikaları, özel istihdam büroları ve okul temelli rehberlik ve kariyer danışmanlığı programlarını içerir. Bu müdahalelerin her birinin kendi savunucuları olmasına ve etkinliği için bir miktar ampirik destek toplamasına rağmen, bu programların neden ve ne zaman başarılı bir şekilde çalışacağı hakkında nispeten az şey biliyoruz. Bu müdahale stratejilerinin etkisini daha iyi anlamak için, teorik bakış açılarını entegre etmemiz ve bu müdahalelerin uygulandığı bağlamlara daha fazla dikkat etmemiz gerekiyor[80].

Birçok araştırmacı, literatürde eksik istihdamın sadece işgücünden yararlanma boyutu ile ele alınmadığını, bunun dışında davranışsal kuramlar bakımından da değerlendirile bileceğini ifade etmiştir. Bunun eksik istihdamın birey ve örgüt boyutlarındaki etkilerini araştırmada yardımcı olabileceği ileri sürülmüştür. Davranışsal yaklaşımlar, eksik istihdamın tek bir boyutun ötesinde çok boyutlu ele alınmasını sağlamaktadır[81]. Bu konu ile alakalı, Feldman 1996 yılında eksik istihdamın öncülleri ve sonuçlarını araştırdığı çalışmasında, eksik istihdamın kuramsal boyut olmadan gelişebileceğini söylemiş ve eksik istihdam boyutlarına dikkat çekmiştir. Feldman, eksik istihdam boyutlarını 5 maddede açıklamıştır[82] :

1. Birey, işin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahiptir,
2. Birey eğitim alanı dışındaki alanlarda kendi isteği dışında çalıştırılmaktadır,
3. Birey, işin gerektirdiğinden daha üst düzey iş becerilerine ve daha kapsamlı iş deneyimine sahiptir,

[79] Feldman, Theoretical Frontiers, s. 281.
[80] Feldman, Theoretical Frontiers, s. 279.
[81] Seçer, s. 47.
[82] Feldman, The Nature, s. 387-388.

4. Birey kendi isteği dışında yarı zamanlı, geçici veya sürekli olmayan bir işte çalışmaktadır,
5. Birey önceki işinden %20 veya daha az ücret almaktadır.

Feldman bu boyutların birbiriyle ilişkili olabileceğini ifade etmiştir. Literatürdeki birçok araştırmada eksik istihdamın bir boyut esasında ölçüldüğü ve bu nedenle bazı yönlerin eksik kaldığı gözlemlenmektedir. Bunun dışında ifade edilen boyutların aile ilişkileri, iş doyumu ve kariyer tutumları üzerinde birçok etkileri olabildiği ifade edilmektedir. Örneğin, ekonomik koşullar, işçilerin ücretler açısından eksik istihdam edilmesine neden olabilirken, işin özellikleri ve kariyer geçmişi değişkenleri, işçilerin aşırı vasıflandırma açısından eksik istihdam edilmesine yatkın olabilir. Benzer şekilde, ücretler açısından eksik istihdam, iş davranışları ve aile ilişkileri üzerinde en olumsuz sonuçlara sahip olabilirken, aşırı nitelik açısından eksik istihdam, iş ve kariyer tutumları için en olumsuz sonuçlara sahip olabilir[83].

Feldman'ın eksik istihdamı açıklamaya yönelik çalışmalarda kurumsal boyutların kullanılması ile ilgili eleştirisi sonrası, bu tür çalışmalarda artık davranışsal yaklaşım kuramlarının kullanılmaya başlandığı gözlemlenmektedir[84]. Bu bölümün amacı, geniş çapta tartışılan müdahale stratejilerinin teorik temellerini ve nesnel eksik istihdamın öznel eksik istihdama nasıl ve neden dönüştüğünü araştırmak için de kullanılabilecek dört davranışsal kuramı incelemektir. Bu kuramlar kişi-iş uyumu kuramı, göreceli yoksunluk kuramı, atıf kuramı ve kaynakların korunması kuramıdır ve aşağıda her birini daha ayrıntılı olarak inceleyeceğiz.

1.4.1. Kişi-İş Uyum Kuramı

Günümüzün rekabetçi iş piyasasında, belirli bir rol için doğru adayı bulmak, üretkenliği ve çalışan memnuniyetini en üst düzeye çıkarmayı amaçlayan kuruluşlar için çok önemlidir. Kişi-iş uyumu, bir bireyin becerileri, yetenekleri, tercihleri ve kişilik özellikleri ile bir kuruluş içindeki belirli bir işin veya rolün gereklilikleri ve talepleri arasındaki uyumluluğu ifade eder. Endüstriyel ve örgütsel psikoloji alanında, bir kişinin özelliklerinin bir işin temel yönleriyle ne kadar uyumlu olduğunu değerlendirmek için kullanılan bir kavramdır.

[83] Feldman, The Nature, s. 401.
[84] Seçer, s. 49.

Kişi-çevre (P-E) uyum paradigmasına göre, tutum ve davranışlar, kişinin ve çevrenin nitelikleri arasındaki uyumdan kaynaklanır. Kişi özellikleri, bireylerin biyolojik veya psikolojik ihtiyaçlarını, değerlerini, amaçlarını, yeteneklerini veya kişiliğini içerebilir. Çevre özellikleri ise, içsel veya dışsal ödüllere, fiziksel veya psikolojik taleplere, kültürel değerlere veya sıcaklık, barınak veya gıdanın mevcudiyeti gibi çevresel koşullara atıfta bulunabilir[85].

Kişi-çevre (P-E) uyumu kuramı, örgütsel talepler ve kişisel özellikler arasındaki uyumluluk derecesinin bireylerin çalışma ortamlarını deneyimleme biçimlerini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Uyumun sağlanabileceği birkaç boyut vardır. Bireyin becerileri ile kurumun çalışma talepleri arasında, bireyin değerleri ile kurumun değerleri arasında, bireyin çıkarları ile kurumun kültürü arasında ve bireyin tam zamanlı çalışma ihtiyaçları ile kurumun bunu sağlama yeteneği arasında uyum sağlanabilir. Çoğu araştırmacı, bireylerin beceriler, ilgi alanları ve değerler açısından işyerindeki diğerlerine ne ölçüde benzediğini araştırırken, bazı araştırmacılar bunun yerine bireylerin yeni çalışma gruplarına nasıl uyum sağladıklarına odaklanmışlardır[86].

Uyumu incelemeye yönelik bu genel yaklaşım, kişi-çevre (P-E) uyum kuramı olarak adlandırılırken, araştırmacılar farklı uyum düzeylerinin de olduğuna dikkat çekmişlerdir. Meslekte başarılı olmak için bir bireyin gerekli becerilere, değerlere ve ilgi alanlarına sahip olma derecesini gösteren kişi-meslek (P-V) uyumu vardır. Bireyin organizasyonun değerlerini ve kültürel inançlarını bir bütün olarak paylaşma derecesi olan kişi-organizasyon (P-O) uyumu vardır. Ayrıca, bir bireyin yakın meslektaşlarıyla kişilerarası olarak ne ölçüde uyumlu olduğunu gösteren kişi-grup (P-G) uyumu da vardır. Son olarak, bir bireyin beceri ve ilgi alanlarının kendi pozisyonunun belirli görev ve taleplerine ne ölçüde uygun olduğunu ifade eden kişi-iş (P-J) uyumu vardır. Zayıf objektif uyum derecesinin, bireyleri eksik istihdam durumlarına karşı duyarlı hale getirdiği ve onların bu eksik istihdamı daha yoğun bir şekilde deneyimlemelerine yol açtığı iddia edilmektedir[87].

---

[85] Daniel Cable ve Jeffrey Edwards, **Complementary and Supplementary Fit: A Theoretical and Empirical Integration,** Journal of Applied Psychology, Cilt 89, Sayı 5, 2004, s. 822.
[86] Feldman, Theoretical Frontiers, s. 280.
[87] Feldman, Theoretical Frontiers, s. 280.

Doğru insan kaynakları yönetimi ve buna bağlı olarak yüksek düzeyde iş tatmini, çok uluslu şirketlerin sağlam ekonomik performansları için kilit öneme sahiptir. Bu şirketler kişi-iş uyumunun iyi seviyelere ulaşması için çaba göstermektedir. Kişi-iş uyumu, çalışanın kişisel becerileri ve ilgi alanları işin gerekliliklerıyle eşleştiğinde ortaya çıkar. Böyle bir durumda, işverenin ihtiyaçları ve istekleri ile çalışanın ihtiyaçları ve istekleri arasında bir uyum söz konusudur. İşe uygun bir uyum, çalışanların motivasyonu ve iş performansı, dolayısıyla da genel kurumsal verimlilik için kritik öneme sahiptir. Ancak gerçekte, çalışan ve iş arasındaki mükemmel uyuma ilişkin bu tür idealist bir görüş, yorgunluk, tükenmişlik veya eksik istihdam gibi olgularla çelişmektedir[88].

Kişi-iş uyumunun iki boyutu vardır. Bunlar: çevrenin bireylerin hedeflerini, değerlerini ve isteklerini ne kadar iyi karşıladığını gösteren "ihtiyaç-karşılama" uyumu ve çalışanların bilgi, beceri ve yetenekleri ile resmi iş gereklilikleri arasındaki uyumlulukla karakterize edilen talep-yetenek uyumudur[89]. Bu iki uyum boyutunun her ikisi de çalışanların ve kuruluşların daha önce var olan bir ihtiyacı veya boşluğu doldurduğu tamamlayıcı uyumu temsil eder.

Eksik istihdamın her bir boyutu, zayıf kişi-iş uyumunun bir örneği olabilir. Gerekenden daha fazla eğitim, deneyim veya beceriye sahip çalışanlar, talep-yetenek uyumunun eksikliğinden zarar görebilmektedir. Diğer taraftan düşük ücretli, geçici veya yarı zamanlı işlerde istihdam edilen daha yüksek ücretler, iş sürekliliği veya tam zamanlı iş ihtiyaçları olan bireyler, zayıf ihtiyaç-karşılama uyumunu yansıtır. Buna ek olarak, uzmanlık alanlarının dışında çalışanlar, aldıkları eğitim pozisyonlarına uymadığında ve eğitimleriyle daha uyumlu bir iş arzusunda olduklarında her iki uyumsuzluğu da yaşayabilirler[90]. Özetle, eksik istihdamın ifade edilen iki boyutunda uyumsuzluk oluştuğunda, çalışanların psikolojik ihtiyaçlarının görmezden gelindiği düşünülür, bu da birey ve organizasyon için dezavantajlı durum ortaya çıkarır.

---

[88] Vlad Roşça, **Person-Job Fit and Subjective Underemploymentin Multinational Companies**, Proceedings of the International Conference on Business Excellence, Cilt: 16, Sayı: 1, s. 981.

[89] Aleksandra Luksyte ve Christiane Spitzmueller, "Behavioral Science Approaches to Studying Underemployment", **Underemployment: Psychological, Economic, And Social Challanges**, (Ed. Douglas C. Maynard/Daniel C. Feldman), Springer, New York, 2011, ss. 36-37.

[90] Douglas C. Maynard ve Todd Allen Joseph; **Are All Part-Time Faculty Underemployed? The Influence of Faculty Status Preference on Satisfaction and Commitment**, Cilt 55, Higher Education, 2008, s. 142.

Cable ve Edwards 2004 yılında yaptıkları çalışmada, psikolojik ihtiyaçların karşılanması ve değer uyumunun her ikisinin de çalışanların iş tutumlarını etkilemede önemli rol oynadığını öne sürmüşlerdir. Dahası, psikolojik ihtiyaçların karşılanması ve değer uyumu, iş boyutları ve sonuçları genelinde tutumları eşit derecede tahmin gücüne sahiptir. Dolayısıyla, kişi-çevre uyumu araştırmasının tamamlayıcı ve bütünleyici geleneklerinin altında yatan ve her biri eşit temele sahip iki farklı süreç var gibi görünmektedir. Bir yandan, insanlar çevre tarafından karşılanmayan psikolojik ihtiyaçları olduğunda tatminsiz hale gelirler. Öte yandan, bireyler, kişisel değerleri örgütlerinin değerleriyle uyuşmadığında memnun kalmazlar[91].

Zayıf kişi-meslek ve kişi-iş uyumunun, bireylerin eksik istihdam algıları üzerinde en büyük etkiye sahip olacağı ifade edilmektedir. Bir bireyin, kendisine uygun olmayan bir meslekte veya işte çalıştığı gerçeğini görmezden gelmesi zordur; çünki becerilerin uyumsuzluğu kolayca ve sürekli olarak belirgindir. Buna karşılık, değerlerin paylaşılmadığı bir organizasyonda veya grupta çalışmak rahatsız edici olsa da zayıf kişi-meslek ve kişi-iş uyumuyla aynı düzeyde ayrılma çağrıştırmayabilir. Örneğin, zayıf kişi-grup uyumu durumunda, insanlar rahatsızlıklarını kendi başına yetersiz istihdamdan ziyade kişilik çatışmalarına bağlayabilirler[92].

Kişi-iş uyumu kavramı hem işveren hem de çalışan için çok önemlidir. İyi kişi-iş uyumunun iş stresini ve işten ayrılma niyetini azalttığı, iş tatminini ve örgütsel bağlılığı artırdığı gözlemlenmiştir[93]. Öte yandan, zayıf bir kişi-iş uyumu memnuniyetsizliğe, üretkenliğin azalmasına ve potansiyel tükenmişliğe yol açabilir.

Objektif kişi-iş uyumu, kişi ve iş arasındaki uyumun farklı kaynaklar kullanılarak değerlendirilmesidir. Yani objektif kişi-iş uyumu, kişi ve iş gereklilikleri arasındaki gerçek benzerlikleri yansıtmaktadır. Objektif uyumu doğru bir şekilde değerlendirmek için iki kaynağın bağımsız olması gerekir. Öznel kişi-iş uyumu, bireylerin kişisel özelliklerinin iş özellikleriyle ne kadar iyi eşleştiğine dair bütünsel

[91] Cable ve Edwards, s. 830.
[92] Feldman, Theoretical Frontiers, s. 281.
[93] Katina Thompson, David Sikora, Pamela Perrewe ve Gerald Ferris, **Employment Qualifications, Person–Job Fit, Underemployment Attributions, and Hiring Recommendations: A three-study investigation,** International Journal of Selection and Assessment, Cilt: 23, Sayı: 3, 2015, s. 249.

yorumları olarak tanımlanmıştır. Yani, öznel kişi-iş uyumu, içgüdülere ve hislere dayanan bağlamsal çevreden gelen bilgileri içermektedir[94].

Özetle, kişi-çevre uyum kuramı, nesnel olarak eksik istihdam edilen bireylerin bu işleri ne zaman ve neden daha düşük olarak algılayacağını ve deneyimleyeceğini açıklamak için büyük bir potansiyele sahiptir. Kişi-iş uyumu kuramı ise, eksik istihdam kavramının temellerinin anlaşılmasına katkıda bulunur. Ayrıca, eksik istihdamı kimin algıladığını karşılaştırmak için bir standart belirlemek için de kullanılabilir. Bundan başka kişi-iş kuramı eksik istihdamla bağlı ölçeklerin oluşturulmasında ve geliştirilmesinde de sıkça kullanılmaktadır. Çalışanlar kendi mesleki isteklerini ve taleplerini iş arkadaşları ve amirleri ile kıyaslayarak eksik istihdam edilmiş hissedebilirler. Bu nedenle de kuramın zayıf tarafı, objektif olarak insanların niteliklerine uygun gelen ve yeterli düzeyde kişi-iş uyumunu temsil eden çalışma durumlarında eksik istihdam algılarının neden devam edebileceğini açıklayamamasıdır[95].

1.4.2. Göreceli Yoksunluk Kuramı

Göreceli yoksunluk kuramına göre, bir birey sahip olduklarını diğer bireylerle karşılaştırdığında veya mevcut durumunu geçmişteki veya potansiyel olarak hak ettiği durumla kıyasladığında göreceli yoksunluk hissi ortaya çıkmaktadır. Bu görüşe göre, göreceli yoksunluk kuramı esasen karşılaştırmalı bir bakış açısına dayanmaktadır. İlk olarak, çalışanlar birikmiş deneyimlerinden ve çalışma becerilerini her açıdan geliştirecek diğer yollardan yararlandıklarında mevcut nitelik düzeylerine dayalı olarak mevcut işleri ve fırsatları için beklentileri olacak ve beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığını değerlendirmek için bunları önceki işleriyle veya benzer niteliklere sahip çalışanların pozisyonlarıyla karşılaştıracaklardır. İkinci olarak, mevcut durum ile bilgi ve deneyimlerini tam olarak kullanarak ulaştıkları durumu karşılaştırdıktan sonra, çalışanlar ikisi arasında bir uçurum olduğunu görmektedirler. Ve kendilerini dezavantajlı bulurlar, bu nedenle çalışanlar kendilerini yoksun hissederler. Bu boşluk ne kadar belirgin olursa,

[94] Thompson ve diğerleri, s. 249.
[95] Luksyte ve Spitzmueller, s. 38.

hissettikleri yoksunluk duygusu da o kadar güçlü olur[96]. Örneğin, eksik istihdam edilen çalışanlar, kendi eğitim, beceri ve tecrübelerini ve elde ettikleri istihdam fırsatlarını karşılaştırdıktan sonra, mevcut durum ile içsel beklentileri arasında bir boşluk ve uyumsuzluk olduğunu algılarlar. Bu boşluğun neden olduğu huzursuzluk ve memnuniyetsizlik, adaletsizlik duygusuna yol açacak ve ardından göreceli yoksunluk duygusu üretecektir.

Göreceli yoksunluk çok farklı iki şekilde olabilir. Egoist göreceli yoksunluk, bir kişinin diğer bireylere göre haksızlığa uğradığını hissettiğinde ortaya çıkar ve strese ve daha düşük yaşam memnuniyetine neden olur. İkincisi kolektif göreceli yoksunluğun hem bilişsel hem de duygusal bir bileşeni vardır. İlki genellikle bir beklentinin ihlal edildiğine dair bir inanç olarak tanımlanır. Örneğin, kişilerin benzer eğitim ve iş deneyimine sahip olmaları halinde aynı ücreti alacakları beklentisinin ihlal edilmesi. İkincisi genellikle adaletsizliğe karşı öfke, hayal kırıklığı, kızgınlık ve memnuniyetsizlik duygularını içeren güçlü duygusal tepki olarak tanımlanır[97].

Göreceli yoksunluk teorisi, bir bireyin ya da grubun aşina olduğu beslenme, yaşam tarzı, faaliyetler ve kolaylıkları sürdürmek için hak ettiği ancak bu tür ayrıcalık ve faydalardan mahrum bırakıldığı belirli fayda ve kaynaklardan yoksunluk hissinden ibarettir. Sosyal bilimciler göreli yoksunluğu, çok çeşitli önemli sonuçları, değişkenleri, kolektif eylemi, bireysel başarıyı ve sapmayı, gruplar arası tutumu ve fiziksel ve zihinsel sağlığı tahmin etmek için kullanmaktadır[98].

Eksik istihdam edilen çalışanların yaşadıkları tatminsizlik, muhtemelen önceki işverenleriyle yaşadıkları deneyimlerin ya da daha iyi bir iş bulma umutlarının boşa çıkmasının ve mevcut işverenleri tarafından uğradıkları haksızlıkların bir sonucudur. Göreceli yoksunluk teorisi, eksik istihdam edilen çalışanların olumsuz tepkilerinin, bireyin iş hayatındaki kazanımları ne kadar istediğine, bu kazanımlara ne kadar hakkı olduğunu hissettiğine ve aldığı ödüllerin

---

[96] Xiaogang Zhou, Yunxi Zhang, Yanyan Lin ve Liqing Li, **The İnfluence of Employees' Perception of Over-Qualification on Career Compromise: Mediated by Role Conflict and Sense of Relative Deprivation**, Frontiers Psychology, 2023, s. 3.

[97] Peter Grant, **The Protest İntentions of Skilled İmmigrants with Credentialing Problems: a Test of a Model İntegrating Relative Deprivation Theory with Social İdentity Theory**, British Journal of Social Psychology, Cilt: 47, Sayı: 4, 2008, s. 688.

[98] Pius Angioha, Sandra Nwagboso, Archibong İronbar ve Eno İshie, **Underemployment: A Sociological and Policy Analysis of Workers Well-Being in Hospitality Industry in Calabar, Cross River State, Nigeria,** Journal of Humanities and Social Science, Cilt: 23, Sayı: 6, 2018, s. 61.

adil olup olmadığını tartmak için kullandığı karşılaştırma standartlarına bağlı olduğunu öne sürmektedir[99].

Göreceli yoksunluk teorisine bağlı olarak, insanların iş durumlarına ilişkin öznel değerlendirmeleri, duygularını ve çevrelerine verdikleri tepkileri doğrudan etkilemektedir. İnsanlar bir şeyi istediklerinde ve buna hakları olduğuna inandıklarında ancak bunu elde edemediklerinde hayal kırıklığına uğrarlar. Bir bireyin sahip oldukları ile hak ettiğine inandıkları arasındaki uyumsuzluk, çeşitli olumsuz tepkilere yol açabilir. Akademik niteliklere ve geniş bir yetenek ve uzmanlık yelpazesine sahip çalışanlar, mevcut istihdam durumları için yüksek beklentilere sahiptir. İnsanlar istihdam durumlarını bekledikleri ve hak ettiklerini düşündükleri statü ile karşılaştırdıklarında, iş statülerinin hak ettikleri gibi olmadığını gördüklerinde, yoksunluk yaşarlar. Çevrelerindeki bireylerin kendileri kadar kalifiye olmadıklarını ancak aynı işi yaptıklarını fark ettiklerinde yoksunluk hissetmeye meyillidirler. Hayal kırıklığı, iş stresi, tükenmişlik, kızgınlık ve rahatsızlık, yoksunluk hissinden kaynaklanabilir ve böylece işe yabancılaşmaya yol açabilir[100].

İster nesnel ister öznel eksik istihdam olsun, tüm eksik istihdam araştırmalarında, mevcut istihdam durumunun karşılaştırıldığı referansı dikkate almak çok önemlidir. Göreceli yoksunluk kuramı bu açıdan özellikle önemlidir, çünkü bir yandan insanların sahip oldukları ile diğer yandan istedikleri, bekledikleri ve kendilerine hak gördükleri arasındaki farklılıklara odaklanır. Göreceli yoksunluk kuramının özellikle ilginç olan yanı, yalnızca (işten çıkarma durumunda olduğu gibi) geçmiş işlere göre eksik istihdam algılarıyla ilgilenmemesi, aynı zamanda (yeni üniversite mezunları örneğinde olduğu gibi) gelecekteki beklentilere ve yetkilere de hitap etmesidir[101].

Birçok çalışan, gelecekte tatmin edici getiriler elde edebilmek için, eğitim gördüğü veya işe yeni başladığı dönemde mesleki bilgi ve becerilerini zenginleştirmeye devam edecektir. Ancak, mevcut pozisyonlarının kendilerine tam bir performans sergileme fırsatı sunmadığını, niteliklerinin pozisyonun gerekliliklerini aştığını ve beklenen getirileri elde edemediklerini algıladıklarında,

[99] Angioha ve diğerleri, s. 61.
[100] Metin Söylemez ve Ferit Uslu, **Perceived Overqualification and Work Alienation: Examining the Roles of Relative Deprivation and Mastery Experiences**, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 3, 2022, s. 1019.
[101] Feldman, Theoretical Frontiers, s. 281.

yeteneklerine daha düşük bir değer verildiğini düşünecekler, bu da göreceli yoksunluk ve adaletsizlik hissine yol açacaktır. Özellikle, kişinin kendi durumu şirket içindeki ve dışındaki diğer üstün bireylerle karşılaştırıldığında göreceli yoksunluk ve adaletsizlik derecesi daha yüksek olacaktır[102].

Göreceli yoksunluk kuramı, nesnel gerçeklik tam tersini öne sürse bile insanların eksik istihdam edilmiş hissedebileceklerini ortaya koymaktadır. Bu çerçeveye dayanarak, insanlar mevcut çalışma durumlarını, kişiden kişiye farklılık gösteren bir karşılaştırma standardına (örneğin, önceki iş, mevcut iş arkadaşları ve iş düzenlemeleri, beklenen iş koşulları) dayanarak istedikleri veya tercih ettikleri istihdamla karşılaştırırlar. Buna göre, çalışanlar, mevcut iş koşulları, seçtikleri kıstasa dayanarak beklentileriyle uyuşmuyorsa eksik istihdam edildiklerini algılamaktadırlar. Eksik istihdamın öznel doğasını kabul eden ve bu teoriyi temel alan araştırmacılar, kişinin öznel referansını (örn. ideal benlik) dahil ederek eksik istihdam ölçümünü genişletmektedir[103].

Feldman, Leana ve Bolino, işten ayrılan ve daha sonra yeniden istihdam edilen yöneticilerin oluşturduğu bir örneklemde eksik istihdam ve göreceli yoksunluğu araştırmıştır. Bu çalışma göreceli yoksunluğu, eksik istihdamın olumsuz iş tutumlarına nasıl yol açtığını anlamak için potansiyel bir mekanizma olarak incelemektedir. Eksik istihdamın genellikle psikolojik iyi oluşun çeşitli değişkenleriyle olumsuz ilişkili olduğu tespit edilmiş olsa da bu ilişkilerin altında yatan nedenler tam olarak araştırılmamıştır. Araştırmacılar bu çalışmada, eksik istihdamın olumsuz iş ve kariyer tutumlarına yol açabileceğini öne sürmüştür, çünkü işten çıkarılan işçilerin kariyerlerinin bu noktasında daha iyi işlere sahip olmayı hem arzu ettiklerini hem de buna hak kazandıklarını iddia ettiklerini ileri sürmektedirler. Buna karşılık, daha iyi işlere yönelik bu arzu ve buna hak kazanma duygusu doğrudan daha olumsuz iş tutumlarına yol açabilmektedir[104].

Feldman, Leana ve Bolino çalışmalarında Crosby'nin göreceli yoksunluğa ilişkin yaklaşımını kullanmışlardır. Bu yaklaşım altı bileşenden oluşurken, daha yakın tarihli çalışmalar, göreceli yoksunluktaki varyantsın çoğunu iki bileşenin (daha fazlasını istemek ve daha fazlasını hak ettiğini hissetmek) açıkladığını ileri

[102] Zhou ve diğerleri, s. 3.
[103] Luksyte ve Spitzmueller, s. 38.
[104] Feldman ve diğerleri, Relative deprivation, s. 454.

sürmektedir. Bu çalışmada, göreceli yoksunluğu değerlendirmek için Olson, Roese, Meen ve Robertson'nun 10 maddelik ölçme soruları kullanılmıştır[105]. Çalışmanın sonuçları birkaç önemli sonuç ortaya koymuştur. Birincisi, eksik istihdam- nasıl faaliyete geçtiğine bakılmaksızın- işlere ve kariyerlere yönelik bir dizi olumsuz tutumla ilişkilidir. İkincisi, bu araştırmanın sonuçları, ücret kesintileri veya indirimler yerine beceri kullanımındaki düşüşlerin eksik istihdama olumsuz tepkilerde en büyük rolü oynadığını göstermektedir. Üçüncüsü, eksik istihdamın sonuçlar üzerindeki etkilerine göreceli yoksunluk önemli ölçüde aracılık etmektedir. Hem regresyon analizleri hem de yapısal eşitlik modelleri, eksik istihdamın göreceli yoksunluk duyguları yarattığını ve bunun da bireylerin hem mevcut işlerine hem de kariyerlerine karşı tutumlarını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Dördüncüsü, mevcut araştırmanın sonuçları, eksik istihdamın düşük ücretli çalışanlar kadar yöneticileri de etkileyen bir sorun olduğunu göstermektedir. Buradaki sonuçlar, işten çıkarılan yöneticilerin iş tutumlarının, mevcut işverenlerin herhangi bir kötü davranışı kadar eski işverenleriyle olan deneyimlerinden de kaynaklanabileceğini göstermektedir[106]. Dolayısıyla, göreceli yoksunluk, eksik istihdamın etkilerini anlamada güçlü bir açıklayıcı mekanizma olabilir.

Göreceli yoksunluk kuramı, nesnel olarak eksik istihdam edilen diğer iki grubun deneyimlerini anlamada özellikle yardımcı olabilir. İşten çıkarılan yöneticiler, yedek işlerinin hala ortalamanın çok üzerinde maaş vermesine, daha yüksek düzeyde beceriler gerektirmesine ve tam zamanlı istihdam gerektirmesine rağmen, eksik istihdam edilmeye çok olumsuz tepki vermektedir. Göreceli yoksunluk kuramı, eğitime daha fazla yıl yatırım yaptıktan ve sosyal saygıya alıştıktan sonra, işten çıkarılan yöneticilerin daha az eğitimli veya başarılı akranlarına göre çok yüksek bir yetki duygusuna sahip olacağını varsaymaktadır. Buna karşılık, işgücü piyasasında tarihsel olarak dezavantajlı durumda olan gruplar (kadınlar, azınlıklar ve yaşlı işçiler) eksik istihdamı daha az olumsuz deneyimleme eğilimindedir ve göreceli yoksunluk kuramı bunun nedenini açıklamaktadır. Kadınlar, azınlıklar ve yaşlı işçiler işten çıkarıldıktan sonra daha düşük kaliteli yeni işe başlama eğiliminde olsalar da, iyi sonuçlara ilişkin beklentileri başlangıçta daha

[105] Feldman ve diğerleri, Relative deprivation, s. 460.
[106] Feldman ve diğerleri, Relative deprivation, s. 465.

düşüktür. Dolayısıyla, nesnel eksik istihdama yönelik öznel tepkileri de daha az belirgindir[107].

Göreceli yoksunluk, aslında tarafsız bir durumu temsil etmeyen bireylerin duygularını etkileyebilmektedir. Dolayısıyla, bir kişi belirli bir kaynak dağılımı eğilimini adil olarak değerlendirirken, başka bir kişi bunu adaletsiz olarak değerlendirebilir. Göreceli yoksunluk aynı zamanda karşılaştırmalara da dayanır - kişinin kendisiyle ve/veya zamanın diğer dönemlerindeki diğer bireylerle. Kişiler veya gruplar arası bir zıtlık yaratabilen bu sosyal ayrım, insanların sosyal adalet ve kültür anlayışına yol açar. Kişiler arası karşılaştırmalar tipik olarak bireysel düzeyde tutumlara, grup karşılaştırmaları ise grup tepkilerine neden olmaktadır[108].

1.4.3. Atıf Kuramı

İnsanlar olayların neden ve nasıl meydana geldiğini merak eder, bu sorulara cevap bulmak için felsefeler geliştirir. Bu tür bir merak, kültürel, toplumsal, kişilerarası ve kişisel yaşamı karmaşık şekillerde etkilemektedir. İnsan kendi kendine neden işsiz olduğunu veya neden işyerinde mutlu olamadığını sorar ve anlamaya çalışır. "Neden" sorularını sorma ve yanıtlama süreci- başka bir şeye neyin sebep olduğunu anlamaya çalışmak- temel bir insan etkinliği olarak nitelendirilmiştir ve bunun için de her şeyin neden ve nasıl olduğunu aydınlatmak için bir kuram geliştirilmiştir. Atıf kuramı olarak adlandırılan bu kuram, günlük açıklamalarda yer alan zihinsel ve iletişimsel süreçleri, en tipik olarak bireysel ve sosyal olayların açıklamalarını tanımlamaya çalışmaktadır[109].

Nesnel eksik istihdamın öznel eksik istihdama nasıl yol açtığını anlamada yardımcı olabilecek üçüncü kuram atıf kuramıdır. Atıf kuramı, bireylerin yeni durumları, değişimin ne kadar istikrarlı veya kararsız olabileceği ve bireyler tarafından ne kadar kontrol edilebilir veya kontrol edilemez olduğu gibi çeşitli boyutlarda değerlendirerek anlamaya çalıştıklarını göstermektedir. Belki de atıf

[107] Feldman, Theoretical Frontiers, s. 282.
[108] Hafıza Fatima Afzal, Muhammad Zohaib, Adnan İsmail, Muhammad Shoaib, Maheen Zofishan, Atif Ali ve Muhammad İsmail, **Protagonıst of Underemployment in Turnover Purpose over Job Deprıvatıon and Job Stress; a Multıple Medıatıon Apparatus,** International Journal of Creative & Innovation Sciences, Cilt: 2, Sayı: 4, 2021, s. 296.
[109] Valerie Manusov ve Brian Spitzberg, **Attribution Theory: Finding Good Cause in the Search for Theory**, **Engaging Theories in İnterpersonal Communication**, Routledge, 2008, s. 37.

kuramındaki en iyi bilinen boyut kümesi Kelley tarafından öne sürülenlerdir. Değişimin yoğunluğu (yüksek ve düşük), değişikliğin kişinin kendi davranışından mı yoksa dış kuvvetlerden mi kaynaklandığı (içsel ve dışsal) ve değişikliğin kolayca geri döndürülebilir olup olmadığı (geri döndürülebilir ve geri döndürülemez) buraya dahil olan boyutlardır. Bireylerin eksik istihdamları hakkında nasıl atıf yaptıkları, içinde bulundukları zor duruma yönelik algılarını ve duygularını güçlü bir şekilde etkilemektedir[110].

Atıf kuramı temel olarak, davranışların anlaşılmasını kolaylaştırmak ve gelecekteki davranışları şekillendirmek için nedensel açıklamalar bulmaya çalışan araştırmacılarla ilgilidir. Heider, atıf kuramının kurucusu olarak kabul edilir. Heider, bireyleri çevre, başkaları ve kendileriyle ilgili sonuçları açıklamaya çalışan amatör psikologlar olarak nitelendirdikten sonra atıf kuramını geliştirmiştir. Heider, insanların kendi davranışlarını açıkladıkları ve davranışlarına nedensel yükleme yaptıkları zaman çoklu kurama değil genel bir kurama sahip olduklarına inanır[111].

Atıf kuramı nedensel çıkarımlar üzerine kuruludur ve insanların fikirlerini, eylemlerini, tutumlarını ve değerlerini nasıl eşleştirdiğini ve yorumladığını araştırır. Atıf kuramı, bir kişinin geçmiş deneyimleri, inançları ve tutumları ile şekillenir. Weiner'a göre atıf kuramı, bir organizasyonda meydana gelen olayların incelenmesine ve bu olaylara yapılmış atıfların hangi duygulara, düşüncelere ve eylemlere sebep olabileceği sorusunu yanıtlamaya yardımcı olmaktadır. Atıf kuramı, bir davranışa verdiğimiz anlamdan dolayı insanları farklı şekillerde nasıl yargıladığımızı açıklamaya çalışır. Atıf kuramı, davranışın içsel mi yoksa dışsal mı olduğunu anlamak için üç temel unsuru inceler: ayırt edilebilirlik, fikir birliği ve tutarlılık[112].

Ayırt edilebilirlik, bireyin farklı zamanlarda ve durumlarda birbirleriyle doğrudan orantılı hareketler sergileyip sergilemediğini açıklamaktadır. Fikir Birliği

---

[110] Harold Kelley, "Attribution in Social İnteraction", **Attribution: Perceiving the Causes of Behavior,** (Ed. Edward Jones, David Kanouse, Richard Nisbett, Stuart Valins ve Bernard Weiner), General Learning Press, Morristown, 1972'dan aktaran Feldman, Theoretical Frontiers, s. 282.

[111] Martha Augoustinos, Iain Walker ve Ngaire Donaghue, **Social cognition: An İntegrated İntroduction**, Sage, London, 2004, s. 148'dan aktaran Aysel Kayaoğlu, "Sosyal Psikoloji Nedir? : Sosyal Biliş", **Sosyal Psikoloji 1**, (Ed. Sezen Ünlü), Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2019, s. 32.

[112] İbrahim Ozan Dereli, **Örgütsel Sinizmin Üretkenlik Karşıtı Davranış Oluşturmadaki Etkisi,** Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, 2021, s. 11.

benzer durumla karşı karşıya kalan bireylerin, bu duruma aynı şekilde yanıt verip vermeyeceğini ve fikir birliği oluşturup oluşturmayacağını göstermektedir. Tutarlılık ise, bireyin benzer olaylara benzer tepkiler verip vermediğini incelemektedir[113].

Atıf kuramının altında yatan beş boyut vardır. Bunlar, nedensellik odağı, kararlılık, kontrol edilebilirlik, kasıtlılık ve küresellik boyutlarıdır. Weiner'in atıf modelinde, nedensellik odağı boyutu, bireylerin sonucun sorumluluğunu kendilerine içsel veya dışsal olarak ne ölçüde atfettiklerine odaklanmıştır. Yani, nedensellik odağı boyutu, olumsuz bir sonuç için kimin veya neyin suçlanacağını veya başarılı bir sonucun kime atfedilmesi gerektiği sorusunu sormaktadır. İçsel bir nedensellik odağı, başvuranın ekonomiyi, kuruluşu veya diğer dış faktörleri sorumlu olarak gördüğü dışsal bir nedensellik odağının aksine, başvuranın eksik istihdam edilme sorumluluğunu üstlendiğini öne sürmektedir. Kontrol edilebilirlik boyutu, sonucun isteyerek mi yoksa gönülsüzce mi elde edildiğini değerlendirmektedir. Bir sonuç için kontrol edilebilir bir atıf, aktörün kasıtlı iradesiyle elde edilmiş olarak algılanmaktadır. Birlikte ele alındığında, dahili olarak kontrol edilebilir bir nitelik (örneğin, gönüllü eksik istihdam), başvuranın sonuç için sorumluluk üstlendiğini göstermektedir[114].

Heider'ın modelini genişleten Weiner, insanların olaylara ve davranışlara atıflar yaparken ise üç boyutu dikkate almalarını önermektedir: 1) Nedenin konumu: Neden içsel mi yoksa dışsal mı? 2) Neden kalıcı mı yoksa geçici mi: İçsel veya dışsal nedenler kalıcı nedenler mi? Yoksa geçici nedenler mi? 3) Nedenin kontrol edilebilirliği: Kişi gelecekte performansını ne ölçüde kontrol edebilecek? boyutları dikkate alınmaktadır.

Atıf kuramı özellikle makroekonomik ve organizasyon çapındaki olayların bireysel çalışanlar tarafından nasıl filtrelendiğini anlamakta yararlı olabilir. İşsizlik oranı yüksek ve işten çıkarmalar yaygın olduğunda, işçiler eksik istihdama yoğun bir şekilde tepki vermeyebilirler, çünkü bunu kendi açılarından kişisel bir başarısızlık olarak görmezler. İşgücü piyasasının sıkı ve iyi işlerin de az olduğunu düşünebilir, herhangi bir işin hiç iş olmamasından daha iyi olduğunu kabul edebilirler. Buna karşılık, toplum içerisinde üniversiteden iyi bir iş bulamayan veya kötü performans

[113] Dereli, s. 12.
[114] Thompson ve diğerleri, s. 250.

nedeniyle işine son verilen bir avuç insandan sadece biri olduğunda, bireyin bu hissi daha derin bir şekilde içselleştirme olasılığı daha yüksektir[115].

Bundan başka organizasyon çapındaki olaylara cinsiyet temelli yaklaşıma da dikkat çekmek önemlidir. Atıf kuramı, başarı veya başarısızlık durumunda yöneticinin katkısını ölçerken cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortaya çıktığını belirtmektedir. Mesela, kadın yöneticiler başarılı olursa "başka sebeplere" atıfta bulunulduğu, erkek yöneticiler başarılı olursa erkeklerin "yönetim yeteneğine" atıfta bulunulduğu görülmüştür[116].

Keşfedilmesi gereken bir diğer ilginç konu da bireylerin eksik istihdamlarının ne kadar süreceğini algılamasıdır. Bireylerin eksik istihdamın doğası gereği geçici olacağını ve yakın gelecekte daha uygun işlerin mevcut olacağını algıladıkları ölçüde, eksik istihdama karşı duygusal tepkileri bastırılabilir. Öte yandan, kötü durumlarını geri dönüşü olmayan olaylara bağlayan bireylerin, eksik istihdam durumlarını ciddi ve kendi durumlarını umutsuz olarak algılama olasılıkları daha yüksektir. Örneğin, ABD otomobil endüstrisi çöktüğünde ve işçiler yüksek ücretli imalat işlerini daha düşük ücretli hizmet işleri için bırakmak zorunda kaldığında, eksik istihdama ilişkin öznel algıları güçlüydü. Bu işçiler, otomobil endüstrisinin eski ihtişamına geri döneceğine dair hiçbir umuda sahip değildi[117].

Sonuç olarak, atıf kuramı eksik istihdamdaki bireyin tepkilerinin bu durumu değiştirip değiştiremeyeceğine göre farklılaştığını ifade etmektedir. Bundan başka atıf kuramı, insanların davranışları nedenlerine göre yorumladıklarını ve bu yorumların davranışa verilen tepkileri belirlemede önemli bir rol oynadığını ifade etmektedir. Öz yeterliliğinin yüksek olduğunu düşünen kişiler, başarısızlıklarını çaba eksikliklerine bağlamaktadır. Öz yeterliliğinin düşük olduğunu düşünen kişiler ise yetersizlikleri nedeniyle başarısız olduklarını düşünürler. Dolayısıyla, içinde bulunduğu durumun kendisinden veya işgücü piyasasındaki faktörlerden ortaya çıkması, durumun kalıcı veya geçici olup olmadığı ve durumun kontrol edilebilirlik seviyesi, eksik istihdama verilen tepkileri ve onunla başa çıkma sürecini şekillendirecektir. Çevreyi bu şekilde değerlendirmek, bireylere sonuçları için makul

[115] Feldman, Theoretical Frontiers, s. 282.
[116] Elif Asoy, **Toplumsal Cinsiyet Ayrımı ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Oyun Teorisi Modeli: Cam Tavanın Kırıldığı Oyun Dengesi**, Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, 2018, s. 88.
[117] Feldman, Theoretical Frontiers, s. 283.

bir nedensel açıklama ve bu sonuçları sürdürmek veya değiştirmek için davranışları uyarlamak için bir temel sağlar. Bu nedenle, atıf kuramı eksik istihdamla başa çıkma sürecinin anlaşılmasında oldukça faydalı olmaktadır.

1.4.4. Kaynakların Korunması Kuramı

Burada incelediğimiz dördüncü kuram kaynakların korunması kuramıdır. Kaynakların Korunması kuramı, bireyin değerli maddi (örneğin, araçlar, ekipman) ve maddi olmayan (örneğin, sosyal destek, bilgi) kaynakları edinme, koruma ve kullanma motivasyonuna odaklanır. Kaynakların Korunması kuramına göre, kaynaklar sosyal bağlamların içine gömülüdür ve bu bağlamlardan etkilenir[118].

Kaynakların korunması kuramına göre bireyler, kişisel özelliklerini ve sosyal koşullarını geliştirip korudukça başarılı bir yaşam sağlama hedefine ulaşabilirler. Çevresel koşullar insanların statülerini, konumlarını, ekonomik durumlarını, temel inançlarını veya öz saygılarını tehdit ederek bu kaynakların azalmasına neden olur. Bu tehdit, kaynakların bireyler için araçsal değeri ve kimliklerinin bir simgesi olarak sembolik değeri nedeniyle iki açıdan önemlidir. Başka bir deyişle, bireylerin kazanmak, korumak ve arttırmak için çabaladıkları kaynakların hem kendi özelliklerinden hem de bireye yeni kaynaklar elde etme imkanı sağladıklarından dolayı değerlidirler[119].

Kurama göre stres aşağıdaki üç durumdan birinde ortaya çıkmaktadır[120]:

- bireylerin kaynakları tehdid altında olduğunda,
- bireylerin kaynakları gerçekten kaybedildiğinde veya
- bireylerin önemli kaynak yatırımlarının ardından yeterli kaynak elde edemediği durumlarda.

Hobfoll stres olgusuna ilişkin mevcut anlayışı daha yakından yansıtan, çevresel ve bilişsel bakış açıları arasındaki boşluğu kapatan yeni bir stres modeli -

---

[118] Sherry E. Sullivan ve Akram Al Ariss, **A Conservation of Resources Approach Tto İnter-Role Career Transitions**, Human Resource Management Review, Cilt: 32, Sayı: 3, 2022, s. 4.

[119] Şenay Yürür, **Öğrenilmiş Güçlülük, Kıdem ve Medeni Durumun Duygusal Tükenmedeki Rolü: Kaynakların Korunması Teorisi Kapsamında Bir Analiz**, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 25, Sayı: 1, 2011, s. 109.

[120] Stevan E. Hobfoll, **The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory,** Applıed Psychology: An Internatıonal Revıew, Cilt: 50, Sayı: 3, 2001, (Nested-Self), s. 341.

kaynakların korunması kuramını oluşturmuştur. Modelin temel ilkesi, insanların kaynakları elde tutmak, korumak ve geliştirmek için uğraştığı ve onları tehdit eden şeyin bu değerli kaynakların potansiyel veya fiili kaybı olduğudur. Genel olarak hedeflere ulaşmanın iki temel yolu vardır. Birincisi, insanların durumsal takviye olasılığını artırmak için hareket etmeleridir. Diğeri ise, bireylerin, takviye alma olasılığını artıracak ve bu tür özelliklerin ve koşulların kaybını önleyecek kişisel özellikler (örneğin, ustalık veya öz saygı) ve sosyal koşullar (örneğin, kadro veya yakınlık) yaratmaya ve sürdürmeye çalışılmalarıdır. Kaynakların korunması kuramı ikinci stratejiye dayanmaktadır[121].

Kaynakların korunması kuramı, bireylerin sınırlı miktarda kaynağa (zaman, duygusal enerji, dikkat süresi, fiziksel enerji ve finans) sahip olduğunu göstermektedir. Bireyler temelde hedonist (hazcı) olduklarından, kaynak elde etmek ve onları korumak için motive olurlar. Ayrıca, insanlar kaynak kaybetmekten kaçınmak için son derece motive olurlar ve kendilerini gelecekteki kayıplardan korumak için fazla kaynak elde etmeye çalışırlar. Kaynakların korunması kuramı açısından, eksik istihdam önemli bir stres faktörüdür. Sadece değerli kaynakları (örneğin, iyi ücret ödeyen zorlu bir iş) ortadan kaldırmakla kalmaz, aynı zamanda bireyleri durumu düzeltmek için ek enerji harcamaya zorlamaktadır[122].

Kaynaklar, stresi anlamak için gerekli olan tek birimdir. Kaynaklar, birey tarafından değer verilen veya bu nesnelere, kişisel özelliklere, koşullara veya enerjilere ulaşmak için bir araç olarak hizmet eden nesneler, kişisel özellikler, koşullar veya enerjiler olarak tanımlanır. Kaynaklara örnek olarak ustalık, öz saygı, öğrenilmiş beceri ve güç, sosyoekonomik durum ve istihdam verilebilir[123].

Kaynakların Korunması kuramı, kaynak kaybının stres sürecinin temel bileşeni olduğunu öngörmektedir. Kaynak kazancı ise kayıp bağlamında artan bir öneme sahip olarak tasvir edilmektedir. Kaynaklar aynı zamanda kaynak kaybını önlemek için de kullanıldığından, stres sürecinin her aşamasında insanlar olumsuz stres etkilerine karşı giderek daha savunmasız hale gelmekte ve bu durum devam ettiği takdirde hızlı ve etkili kayıp zincirlerine yol açmaktadır. Kaynakların

[121] Stevan Hobfoll, **Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress**, American Psychologist, Cilt: 44, Sayı: 3, 1989, (Conceptualizing), s. 516.
[122] Feldman, Theoretical Frontiers, s. 284.
[123] Hobfoll, Conceptualizing, s. 516.

Korunması kuramı, değerlendirme temelli stres teorilerine bir alternatif olarak görülmektedir çünkü stres sürecinin belirlenmesinde bireyin kişisel yorumundan ziyade çevrenin nesnel ve kültürel olarak yorumlanmış doğasına daha merkezi bir şekilde dayanmaktadır[124].

Kaynakların korunması kuramı dört tür kaynak tanımlamaktadır. Bunlar maddi kaynaklar, koşullar, kişisel özellikler ve enerji olarak adlandırılmaktadır. **Maddi kaynaklar**, fiziksel yapılarının bazı yönlerine veya nadir ve pahalı olmalarına bağlı olarak değerli kaynaklardır. Bir ev, barınma sağladığı için değerlidir, oysa bir konak, aynı zamanda statü gösterdiği için değerini artırmaktadır. Bireyin sosyoekonomik durumu, stres direncinde önemli bir faktördür. **Koşullar**, değer verilen ve aranan kaynaklardır. Evlilik, görev süresi ve kıdem bunlara örnektir. Koşullar, strese aracılık etme etkileri açısından nadiren incelenmiştir, ancak doğasında belirli koşullara (örneğin, eş, çalışan veya partner) tabi olmak bulunan rollerin, insanların strese dayanıklılık kapasitesini artırmak için kritik öneme sahip olduğu belirlenmiştir. Kaynakların korunması kuramı, bireyler veya gruplar tarafından hangi koşullara ne ölçüde değer verildiğinin ölçülmesinin, onların strese dayanıklılık potansiyelleri hakkında bilgi sağlayabileceğini öne sürmektedir. **Kişisel özellikler**, genellikle stres direncine yardımcı oldukları için önemli kaynaklardır. Kişisel özellikler ile bağlı çeşitli araştırmalar, birçok kişisel özellik ve becerinin stres direncine yardımcı olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak, sosyal desteğin etkisi, olumlu bir benlik duygusunu teşvik etme veya destekleme değerine ve kişinin stresli koşullarda ustalaşabileceği veya en azından görebileceği bir görüşe bağlı gibi görünmektedir. Enerjiler son kaynak kategorisidir ve zaman, para ve bilgi gibi kaynakları içermektedir. Bu kaynaklar, içsel değerlerinden çok, diğer kaynak türlerinin elde edilmesine yardımcı olma değerleri ile karakterize edilmektedir. Enerji kaynaklarının önemi sosyal ağlardan elde edilmiş bilgilerde kendini göstermektedir[125].

Kaynakların korunması kuramı, bireylerin eksik istihdama ne kadar olumsuz tepki verdiğine ışık tutmaktadır. Örneğin, atıf kuramı ile tutarlı olarak, kaynakların korunması kuramı kaynak kaybı ne kadar büyük olursa (maaş, hiyerarşik seviye ve iş zorluğu açısından), bireylerin eksik istihdamlarını son derece stresli olarak

[124] Hobfoll, Nested-Self, s. 338.
[125] Hobfoll, Conceptualizing, s. 517.

deneyimleyeceğini tahmin etmektedir. Kaynakların korunması kuramı, eksik istihdama verilen tepkilerdeki demografik farklılıkları anlamada da faydalı olmaktadır. Eşi çalışan veya ortakları olan çalışanlar, aile gelirinde nispeten daha düşük bir yüzde kesintisi olduğu için eksik istihdama daha az olumsuz tepki verebilirken, daha az birikimi veya daha yüksek borcu olan çalışanlar eksik istihdama daha şiddetli tepki verebilir[126].

Kaynakların korunması kuramının yapabileceği en önemli katkı, eksik istihdam edilenlerin içinde bulundukları kötü durumla nasıl başa çıktıklarını anlamamıza yardımcı olmasıdır. Yukarıda tanımladığımız diğer kuramların aksine, kaynakların korunması kuramı, eksik istihdamla başa çıkmanın kendisinin de kaynak tüketen bir faaliyet olduğunu ileri sürmektedir. İş piyasasında yeni işler bulmak, daha fazla eğitim almak ve daha iyi işler veya daha uzun çalışma saatleri için lobi yapmak zaman, konsantrasyon, odaklanma ve enerji gerektirir. Ayrıca, başlangıçta yeni pozisyonlar aramak için yüksek düzeyde enerjiye sahip olan bireylerin bile, arayışları uzadıkça ve aldıkları sosyal destek azaldıkça, enerjileri muhtemelen tükenecektir. Bireyler yetersiz istihdam edildiklerinde ne kadar az kaynağa sahip olurlarsa, duygusal olarak o kadar bitkin olurlar ve tatmin edici iş bulmak için o kadar az enerjiye sahip olacaklardır.

1.5. DÜNYADA VE TÜRKİYEDE EKSİK İSTİHDAM

Tüm dünyada ve Türkiye'de eksik istihdam problemi ILO tanımlamaları esasında belirlenmekte ve değerlendirilmektedir. Genel olarak eksik istihdam, onun öncülleri, sonuçları ve etkileri açısından ülkeler arasında belirgin farklar olmasa da, ülkelerin işgücü piyasalarının kendine has özellikleri, ulusal kanunlar ve kararlar nedeniyle bazı farklılıklar gözükmektedir. Örneğin, ILO'nun eksik istihdam tanımlamasındaki kriterler (referans döneminde haftalık standart çalışma saatleri) ülkelerin ulusal standartlarında farklı (Avustralya'da haftada 35 saat, Türkiye'de haftada 40 saat) değerlendirilir. Eksik istihdamla ilgili Dünya'da ve Türkiye'de yaşanan diğer önemli problem ölçüm sıkıntısıdır. Bunun esas nedeni, birçok ülkede eksik istihdam verilerinin ya tutulmaması ya da eksik tutulmasıdır. Ekonomik

[126] Feldman, Theoretical Frontiers, s. 284.

İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) de, üye devletleri için bu eksik istihdam türünün verilerini derlenmektedir. Bu verilere eşlik eden sınırlı meta verilerin incelenmesi, tanımların ülkeden ülkeye büyük ölçüde değiştiğini ve bu dar ölçü için bile uluslararası karşılaştırmaların karmaşık olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, gönülsüz kısmi süreli istihdamın tanımı Kanada ve İsveç'te, "tam zamanlı bir iş bulamayan, daha fazla saat çalışmayı tercih eden ve tam zamanlı çalışmanın mevcut olmadığına inanan kişiler", Avustralya, Yeni Zelanda ve Çek Cumhuriyeti için, "daha fazla saat çalışmayı tercih eden tüm yarı zamanlı çalışanlar", ABD'de, "35 saatten daha az çalışmanın özel nedenini, "sadece yarı zamanlı iş bulabilir" olarak belirtenler" ile sınırlıdır[127]. ILO da veri tabanında eksik istihdamla ilgili sadece zamana dayalı eksik istihdam verilerine yer vermektedir. İster ILO, isterse de OECD yetersiz istihdamla ilgili veri tutmamakta ve paylaşmamaktadır. Bu anlamda bu bölümde Dünya'da ve Türkiye'de eksik istihdamın ve onun boyutlarının görünümüne ve son dönemdeki oranlara ve rakamlara, ortaya çıkmasına etki eden nedenlere, sonuçlarına ve etkilerine değinilecektir.

1.5.1. Dünyada Eksik İstihdam

Son dönemler Dünyada eksik istihdam oranlarının hızla artmasının en büyük nedenleri olarak azalan iş olanakları, artan işsizlik, Covid-19 ve sonrasında yaşananlar ve dünya ekonomisinin krizle karşı karşıya kalmasını söyleyebiliriz. Özellikle, iş bulmakta zorlanan bireylerin işsiz kalmamak için çalışma şartları uygun olmasa bile buldukları ilk işe girmeleri ve çalışmaya başlamaları eksik istihdam oranlarını artırmıştır.

Dünyada eksik istihdamın durumu ile ilgili literatürde birçok araştırma mevcuttur. Bu araştırmaların birçoğu eksik istihdamın eğitim seviyesi ve gençlikle beraber kişilerin etnik kökeni ile de ilişkili olduğunu bulmuştur. Örnek olarak, ABD'de siyahi erkeklerin beyaz erkeklere göre kısmi süreli istihdam olasılığının 1,5 kat daha fazla olduğu belirlenmiştir. Buna karşılık siyahi kadınların beyaz kadınlara nispeten kısmi süreli istihdam olasılığı daha düşüktür. Göçmenlerin eksik istihdam olma olasılığı ABD'de doğan yerli kişilerle mukayesede daha fazladır. Bu anlamda

[127] Wilkins ve Wooden, s. 19.

Asya kökenli kişilerin eksik istihdam olasılığı en yüksek, Afrika kökenli kişilerin olasılığı en düşük olarak belirlenmiştir[128].

Gelişmekte olan ülkeler açısından eksik istihdam oranlarının yüksek olmasının en esas nedenleri işgücü piyasasının, sosyal güvenlik sisteminin ve sendikacılığın doğru bir şekilde kurulamaması, organize edilememesi ve geliştirilememesidir. Bunun sonucunda istihdamda olan kişilerin kendi beceri, nitelik, vasıflarını doğru şekilde uygulayamamasına, tam istihdam seçenekleri bulamamasına ve eksik istihdam durumunu kabullenmesine neden olmaktadır. Örneğin, Dünyanın en hızlı gelişen ve büyüyen ülkelerinden olan Endonezya'da Pratomo tarafından yapılan bir araştırma sonucu, erkek işçilerin, eksik istihdam edilme eğiliminde oldukları ve yarı zamanlı çalışma olasılıklarının daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu durum, bazı erkek işçilerin tam zamanlı olarak istihdam edilmekte zorlandıklarını ve daha iyi iş fırsatları bulmakta zorlandıklarını göstermektedir. Ayrıca, yaş katsayısı incelendiğinde, bu da genç işçilerin daha az çalışma deneyimleri nedeniyle daha iyi istihdam fırsatları bulmakta zorlandıklarını göstermektedir. Diğer ilginç sonuç, üniversite ve lise mezunu olan yüksek eğitimli işçilerin eksik istihdam edilme eğiliminde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, işgücü piyasasının eğitimli işçileri en iyi şekilde kabul edemediğini ve iş olanakları sunamadığını göstermektedir. Bunun nedeni, eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki yanlış bağlantı ve uyumsuzluktan kaynaklanıyor. Son olarak, sektörel olarak bakıldığında, tarım sektöründeki işçiler hem eksik istihdam hem de yarı zamanlı istihdam için normal çalışma saatlerinden daha az istihdam edilme eğilimindeyken, sanayi ve ticaret sektörlerindeki işçilerin eksik istihdam edilme olasılığı daha düşüktür[129].

Gelişmiş ülkelerde ise son zamanlarda istihdam yapısında yaşanan değişiklikler, meslekler için talep edilen özellik ve yetkinlikler açısından yaşanan değişiklikler eksik istihdamın artmasına neden olmuştur. Amerika Çalışma İstatistikleri Bürosu ABD'de her üç, Avrupa Birliğinde ise her dört üniversite mezunundan birisinin eksik istihdam sorunu ile karşı karşıya kaldığını ifade

[128] Gordon De Jong ve Anna Madamba, **A Double Disadvantage? Minority Group, Immigrant Status, and Underemployment in the United States,** Social Science Quarterly, Cilt: 82, Sayı: 1, 2001, s. 124.
[129] Devanto Shasta Pratomo, **The analysis of underemployment in Indonesia: determinants and its implication**, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 2015, s. 530.

etmektedir[130]. ILO verilerine göre, 2021 yılı itibariyle ABD'de zamana dayalı eksik istihdam oranları %0,9-%1 (erkekler – %1,1; kadınlar – %0,8) arasında değişmiştir. Birleşik Krallık için bu veri 2019 yılında %5,4 (erkekler – %4; kadınlar – %6,9) olmuştur[131]. Covid-19 salgını ve ondan korunma ve kapanma tedbirleri sonucu ABD'de her üç çalışan kişiden biri, İngiltere'de ise dört kişiden biri gelirlerini en az %50 oranında kaybetmiştir. Kapanma ve korunma tedbirleri sonucu oluşan yeni çalışma biçimleri özellikle gelire dayalı yetersiz istihdamın artmasına sebep olmuştur[132]. OECD verilerine göre ABD'de gönülsüz kısmi süreli istihdam edilen kişi sayısı 2013 yılına kadar dalgalı bir seyirde irelilese de 2013 yılı sonrası istikrarlı br şekilde azalmıştır. 2013 yılında ABD'de 2 milyon 600 bin kişi kısmi süreli istihdamda iken, bu rakam 2019'da 1 milyon 333 bine, 2021 yılında ise 1 milyon 29 bine kadar gerilemiştir[133]. 2016 yılında gönülsüz kısmi süreli istihdamın kısmi süreli istihdam içerisindeki payı en yüksek seviyeye ulaşmış ve %7,3 olmuştur. Rakamlarda bu denli değişikliklerin esas nedeni gönülsüz kısmi süreli istihdamın işten çıkarma ile yakın ilişkisinin olmasıdır. Bu istihdam biçimi çalışanlar için yeniden tam zamanlı iş bulup başlama zamanı geçiş dönemi rolünü oynamaktadır. Gönülsüz kısmi süreli istihdam edilen kişi sayısı, Birleşik Krallık'ta da 2013 yılına kadar dalgalı bir seyirde irelilese de 2013 yılı sonrası istikrarlı bir şekilde düşüş yaşamıştır. 2013 yılı itibariyle 1 milyon 465 bin olan gönülsüz kısmı süreli istihdamdaki kişi sayısı 2019 yılında 945 bine kadar gerilemiş, Covid-19 sonrası çok az yükseliş göstererek 966 bine ulaşsa da 2021 yılı itibariyle yeniden 945 bine gerilemiştir[134].

Almanya 2004 yılından bu yana eksik istihdam oranında istikrarlı bir düşüş yaşamaktadır. 2005 yılında %13,2 oranında tespit edilen eksik istihdam, 2016 yılında %5,8'e kadar gerilemiştir. Bunun en esas nedenlerinden birisi ücretlerde yaşanan artımdır. Almanya, 2008 yılındaki ekonomik krizden önce ortalama %1,6 ücret artışı yapmışdırsa, bu dönemden sonra bu oran 2016 yılında %2,3'e kadar yükselmiştir. Ancak daha sonra, işsizlik oranının sadece %3,8 olduğu ve eksik istihdamın kriz

[130] Over-qualification rate (of tertiary graduates) | CEDEFOP (europa.eu) (Erişim tarihi: 13.01.2023)
[131] https://ilostat.ilo.org/data/ (Erişim tarihi: 10.01.2023)
[132] David Bell ve David Blanchflower, **US and UK Labour Markets Before and During The Covid-19 Crash**, National Institute Economic Review, 2020, (Covid-19 Crash), s. 52.
[133] https://stats.oecd.org/ (Erişim tarihi: 10.01.2023)
[134] https://stats.oecd.org/ (Erişim tarihi: 13.01.2023)

öncesi seviyelerin çok altında olduğu Almanya'da bile ücret artışı zayıflamaya başlamıştır. Federal İstatistik Ofisi Destatis'e göre, Almanya'daki sanayi ve hizmet sektörleri için brüt saatlik kazançlardaki yıllık değişiklik, 2016'daki %2,3'ten biraz düşerek 2017'de %2,2 oranına gerilemiştir[135]. Almanya birçok devletin aksine Covid-19 döneminde zamana dayalı eksik istihdam oranlarında büyük artış yaşamamış, aksine istikrarlı bir şekilde oranlarda düşüş yaşamıştır. ILO verilerine göre, 2018 yılında %3,2 (erkekler - %2,2; kadınlar - %4,4) olan zamana dayalı eksik istihdam oranları Covid-19 salgınının başladığı ve tüm dünyaya yayıldığı 2019-2020 yıllarında %3'e kadar gerilemiştir. 2021 yılı itibariyle ise zamana dayalı eksik istihdam oranı %1,7 (erkekler - %1,2; kadınlar - %2,2) olarak belirlenmiştir[136]. Almanya'da gönülsüz kısmi süreli istihdam oranları da istikrarlı bir şekilde azalmaktadır. OECD verilerine göre, 2010'da 1 milyon 957 bin olan kısmi süreli çalışan kişi sayısı 2019'da 1 milyon 28 bin kişiye düşmüştür. Covid-19 sonrası bile, bu istikrarlı düşüş devam etmiş, 2021 yılında 1 milyonun altına inerek 811 bin kişi olmuştur[137].

ABD ve Avrupa ülkeleri dışında diğer birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler de Covid-19 sonrası eksik istihdam oranlarının artımı ile yüzleşmişlerdir. Örneğin, Çin'de çalışan kişilerin %45'i gelir kaybı yaşamış ve gelire dayalı yetersiz istihdamla karşılaşmışlardır. Hong Kong'da, Ocak-Mart 2020 tarihleri arasında işsizlik oranı %3,7'den %4,2'ye, eksik istihdam oranları ise %1,5'ten %2,1'e yükselmiştir. Çin'de Covid-19 öncesi %1,1 (erkekler – %1,6; kadınlar – 0,6) olan zamana dayalı eksik istihdam oranları 2021 yılında %2,7'e (erkekler - %3,2; kadınlar – %2,2) yükselmiştir[138]. Hong Kong'da ise, 2019 yılında %1,1 olan eksik istihdam oranı 2021 yılında %2,6'a yükselmiştir[139].

Kanada'da COVID-19 nedeniyle ekonomide uygulanan kapanma tedbirleri, potansiyel işgücünün 1/3'ünden fazlası hiç çalışmadığı veya normal saatlerinin yarısından daha azında çalıştığı için Kanada işgücü piyasası için bir şok etkisi

[135] David Bell ve David Blanchflower, **Underemployment in the United States and Europe**, ILR REVIEW, Cilt: 74, Sayı: 1, 2021, (Europe), ss. 77-78.
[136] https://ilostat.ilo.org/ (Erişim tarihi: 13.01.2023)
[137] https://stats.oecd.org/ (Erişim tarihi: 13.01.2023)
[138] https://ilostat.ilo.org/ (Erişim tarihi: 10.01.2023)
[139]STATİSTA, **Underemployment rate in Hong Kong 2011-2021**, **https://www.statista.com/statistics/626551/hong-kong-underemployment-rate/** (Erişim tarihi: 13.01.23)

yaratmıştır. Yarı zamanlı çalışma biçimi sonucu çok fazla olmasa bile zamana dayalı eksik istihdam oranlarında artım görülmüştür. ILO verilerine göre, 2019 yılı için %1,3 (erkekler - %1,1; kadınlar – %1,6) olan zamana dayalı eksik istihdam oranları, 2021 yılında %1,4'e (erkekler - %1,2; kadınlar - %1,7) yükselmiştir[140]. Gönülsüz kısmı süreli istihdam ise Kanada'da Covid-19 öncesi her yıl istikrarlı bir düşüş yaşamaktaydı. 2015 yılında 881 bin olan kısmi süreli çalışan kişi sayısı 2018'de 758 bine kadar gerilemiştir. Covid-19 sonrası ise yeniden artmaya başlamıştır. OECD verilerine göre gönülsüz kısmi süreli istihdam edilen kişi sayısı 2019'da 704 bin iken, 2021'de 739 bine kadar yükselmiştir[141].

Avustralya'da eksik istihdam hem yapısal hem de döngüsel faktörlerin etkisiyle son yıllarda artmaktadır. Buna karşılık, aynı dönemde işsizlik oranı dalgalanmakta ancak genel olarak düşüş göstermektedir. Avustralya İstatistik Bürosu (ABS) eksik istihdam olunanları 2 gruba ayırmaktadır: referans haftasında 35 saatten az çalışan yarı zamanlı çalışanlar ve tam zamanlı çalışıyor olarak gözükseler bile yetersiz çalıştıkları veya durdukları için 35 saatten az çalışanlar. Yarı zamanlı çalışanların sayının tam zamanlı çalışanlardan çok daha fazla olduğu düşünülmektedir. Bunun yanı sıra tam zamanlı olarak gözüken lakin eksik çalışan işçiler yarı zamanlı çalışanlara nispeten daha fazla ekstra süre iş talep etmektedirler. 2015-2019 yılları arasında ortalama olarak, eksik istihdam edilen tam zamanlı çalışanlar ek 22 saat (haftada yaklaşık 3 gün), yarı zamanlı çalışanlar ise yaklaşık 15 saat (veya 2 gün) ekstra iş aramıştır[142]. Avustralya'da, büyüyen işletmelerin çalışanlarının eksik istihdamda olma olasılığı küçülen işletmelere göre daha yüksektir. İşgücü talebi küçülen firmaların iç işe alımlarını aynı ölçüde kullanmalarını gerektirmediği için, firmalar genç işçileri işe almayı bırakıp ve işten çıkarılmayan kıdemli işçileri işe almaktalar. Bu da tecrübesiz genç çalışanların büyüyen işletmelere yönelmesini ve eksik istihdam edilme olasılığını artırmaktadır[143].

---

[140] https://ilostat.ilo.org/ (Erişim tarihi: 13.01.2023)
[141] https://stats.oecd.org/ (Erişim tarihi: 13.01.2023)
[142] Mark Chambers, Blair Chapman ve Eleanor Rogerson, **Underemployment in the Australian Labour Market**, Reserve Bank of Australia Bulletin, 2021, s. 87.
[143] Denise Doiron, **Is Under-Employment due to Labour Hoarding? Evidence from the Australian Workplace Industrial Relations Survey**, The Economic Record, Cilt: 79, Sayı: 246, 2003, s. 320.

Covid-19 salgını Avusturalya'da da eksik istihdamı sorununun artmasına etki etmiştir. Özellikle zamana dayalı eksik istihdam ve gelire dayalı yetersiz istihdam oranlarında artım gözükmektedir. Nisan 2020 ile Aralık 2019 tarihleri arasında eksik istihdam olunan kişilerin sayısındaki artım 700.000 kişiye ulaşmıştır. Aralık 2019'da %8,3 (erkekler - %6,6; kadınlar - %10,1) olan eksik istihdam oranı, Nisan 2020'de %13,8'e (erkekler - %12,6; kadınlar - %15,1) ulaşmıştır. Kapanma tedbirleri ve aşılamadan sonra tedricen oranlarda düşüşler başlamış Kasım 2022'de %5,9 (erkekler - %4,6; kadınlar - %7,1) olarak kendini göstermiştir[144].

Japonya ve Hindistan da yüksek oranlarda eksik istihdamla karşılaşmaktadır. Japonya'da Covid-19 döneminde işletmeler çalışanlarını işten çıkarmasalar bile, kapanma tedbirleri sonrası uzaktan ve kısmi süreli çalışma saatleri uygulamışlardır. Bu adımlar işgücü piyasası açısından üretkenliğe negatif etki etmiştir. Japonya'da Nisan-Haziran 2020'de Covid-19'dan önceki döneme kıyasla 10 kat daha fazla, geçici olarak "izinli" olan 1,59 milyon işçi vardı ve bunun yüzde 51,6'sı kadındı[145]. Covid-19 öncesi 2019 yılında Japonya'da zamana dayalı eksik istihdamda olan çalışanların sayısı 1 milyon 820 bin kişi (erkekler – 530000; kadınlar- 1 280 000) olarak belirlenmekteydi. 2020 yılı itibariyle bu rakamlar 2 milyon 280 bin (erkekler – 800000; kadınlar- 1 480 000) kişiye kadar yükselmiştir[146]. Gönülsüz kısmi süreli istihdam açısından Japonya dünyada en yüksek oranlara sahip ülkelerden birisidir. Ancak, Covid-19 öncesine kadar, gönülsüz kısmi süreli çalışan sayısı her geçen yıl düşüş yaşamaktaydı. 2010 yılında 3 milyon 800 bin kişi olan kısmi süreli istihdam sayısı 2019'da 2 milyon 670 bine kadar gerilemiş, Covid-19 sonrası yeniden artım göstererek, 2021 yılında 3 milyon 390 bin kişi olarak belirlenmiştir[147].

Hindistan'da kabul edilen tanıma göre eksik istihdam, çalışanların değersiz ve yetersiz kullanıldığı düşük kaliteli bir istihdam durumudur. Çalışma saatleri, gelir, rütbe veya uzmanlık kullanımı açısından iş fırsatlarındaki yetersizlikle ilgilidir. Eksik istihdam edilen işçiler, hedef ve beklentilerine göre standart dışı işlerle uğraşmaktadır. Hindistan'da gelire dayalı eksik istihdamın belirlenmesi için normatif

---

[144] Australian Bureau of Statistics, **Labour Force Australia**, https://www.abs.gov.au/statistics/labour/employment-and-unemployment/labour-force-australia/latest-release (Erişim tarihi: 10.01.2023)

[145] Nana Oishi, **Suicide, Underemployment and Poverty: The Gendered İmpacts of COVID-19 in Japan**, Melbourne Asia Review, 2021, s. 5.

[146] https://ilostat.ilo.org/ (Erişim tarihi: 13.01.2023)

[147] https://stats.oecd.org/ (Erişim tarihi: 13.01.2023)

haftalık ücret 65 yaşın altındaki kentsel insanlar için yoksulluk sınırının 1,25 katı olarak belirlenmiştir ve haftalık kazançları normatif haftalık ücretten daha düşük olanlar, gelire dayalı yetersiz istihdam edilen olarak sınıflandırılmıştır[148]. Yüksek eksik istihdam seviyeleri iki nedenden dolayı oluşmaktadır: ilki, son 40 yılda eğitime yönlendirilen çok sayıda genç Hintli ve bundan dolayı maaşlı işlere olan talebin artması; ikincisi ise, Hindistan ekonomisinin çok sayıda yeni işle yanıt verememesi. Hindistan'da Covid-19 sonrası işini kaybeden, ancak daha sonra yeni işe başlayan kişilerin büyük çoğunluğunun düşük nitelikli ve düşük ücretli işler bulup çalıştığı görülmektedir. Uttar Pradesh eyaleti, üç yıl boyunca eyaletteki 38 iş kanunundan 35'ini askıya alan bir yönetmeliği kabul etmiştir. Bu adım, çeşitli çalışma haklarını askıya almanın yanı sıra, çalışma süresini günde sekiz saatten on iki saate çıkarmakta ve asgari ücret hükmünü kaldırmaktadır. Bunun ardındaki mantığın, kapanma tedbirlerinden sert bir şekilde etkilenen "ekonomiyi piste geri getirme" girişimi olduğu söyleniyor[149].

Azerbaycan'da eksik istihdam oranları yüksek olsa da son dönemlerde ciddi bir artan seyir göstermemektedir. Yüksek eksik istihdam oranlarının başlıca nedeni istihdamda enformel işlerde ve tarım sektöründe çalışmanın yaygın olmasıdır. Özellikle, Covid-19 sonrası kapanma tedbirleri ve son dönemlerde ekonomik problemlerden dolayı yüksek oranlar devam etmektedir. Kapanma tedbirleri zamanı ücret kaybını minimalize etmek maksadıyla devlet maddi yardımlar, çalışılmayan saatlerin de hesaba alınarak aylık maaşların tam ödenilmesi, işten çıkarılmaların karşısının alınması için yasakların uygulanması gibi bir sıra adımlar atmıştır. Lakin Covid-19 sonrası, özel sektör ve devlet uzaktan çalışma biçimleri ve çalışma saatlerinin azaltılmasını uygulamıştır. Bu da zamana dayalı eksik istihdam oranlarının yüksek olarak kalmasına neden olmuştur. Azerbaycan'da Covid-19 öncesi 2019 yılında belirlenen zamana dayalı eksik istihdam oranları %19,3 (erkekler - %14,8, kadınlar - %24,1) olarak belirlenmiştir. ILO verilerine göre, 2021 yılında bu veriler aynı olarak kalmaktadır.[150].

[148] Kaur ve diğerleri, s. 23.
[149] Kaur ve diğerleri, s. 22.
[150] https://ilostat.ilo.org/data/ (Erişim tarihi: 13.01.2023)

1.5.2. Türkiye'de Eksik İstihdam

Türkiye'nin işgücü piyasasının kendine has birkaç özelliği mevcuttur. Geçmişte tarım sektörü gelişmiş bir ülke olsa da daha sonra sanayileşme dönemine girmiş ama bunu tamamlayamadan hizmet sektörüne yönelmiştir. Bu da göç, enformel sektörlerde hızlı büyüme, işsizlik vb. sorunlara sebep olmuştur. İşsizlik oranlarının yüksek olması, iş araması yapılırken harcanan uzun süreler, işgücü piyasası ile eğitim sistemi arasında ilişkinin doğru bir şekilde kurulamaması ve genç nüfusun işgücü piyasasına ilk adımlarını attığında yaşadıkları sorunlar Türkiye'nin de dünyadaki birçok ülke gibi büyük bir eksik istihdam sorunuyla karşı karşıya kaldığını göstermektedir[151].

Günümüzdeki Türkiye işgücü piyasası 80'lerden sonra neoliberal ekonomi politikaları esasında oluşturulmaya başlanmıştır. 80'li yılların sonu 90'lı yılların başından itibaren birçok alanda olduğu gibi işgücü piyasasında da uluslararası modeller uygulanmış, uyum paketleri kullanılmıştır. Ancak ne Dünya Bankının ne de IMF'nin uyum paketlerinin uygulanması doğru işgücü piyasasının oluşmasına yardımcı olamamıştır. 90'lı yılların sonuna kadar Türkiye işgücü piyasasında esas ağırlık sahibi sektör tarım sektörü idi. Fakat hem uluslararası uyum paketlerinin uygulanması hem de bu dönemde yaşanan ekonomik kriz sonrası tarım sektörü gerilemeğe ve arka planda kalmaya başlamıştır. Bunun sonucunda kırsal bölgelerden kentsel bölgelere gönç yaşanmış ve işgücünün büyük bir kısmı kentsel alanlarda toplanmıştır. Sanayi ve hizmet sektörü ise bu işgücünü yeterli seviyede karşılayamamıştır[152]. Bu da beraberinde işsizlik ve diğer işgücü piyasası sorunlarının oluşmasına neden olmuştur.

2000 yılı sonrası işgücü piyasasında birçok önemli değişiklikler yaşanmıştır. Örneğin, 2000 ve 2008 ekonomik krizleri sonrası kayıt dışı istihdam oranlarında ciddi düşüş yaşanmış, lakin atipik istihdam biçimi yarı zamanlı istihdam oranları yükselmiştir. Bundan başka bu zamana kadar eğitimsiz ve düşük eğitim sahibi kişilerin işgücü piyasasında oranı daha fazla olmuşsa, bu dönemden sonra lisans ve

---

[151] Hüseyin Ünal ve Ayşenur Gönülaçan, **Türkiye'de Eksik İstihdam Edilenlerin Ortak Özelliklerinin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi**, Maliye Dergisi, 2019, s. 129.

[152] Serdar Acun, **Ekonomik Kriz ve Eksik İstihdam İlişkisi: Türkiye Örneği**, T.C İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2013, s. 34.

lisansüstü eğitim sahibi kişilerin payı daha fazla olmaya başlamıştır. Bu bölümde, tüm bu yaşanan gelişmeler, işgücü piyasasının ve işgücünün kendisinin değişimi sonra Türkiye'de eksik istihdamın hangi özelliklere sahip olduğu, nasıl değişim yaşadığı, verilerin hangi ölçüde değiştiği, hangi sonuçlar doğurduğu incelenecektir.

Türkiye'de eksik istihdam verileri 1988 yılından itibaren tutulmaktadır. Bu veriler, TÜİK HİA verilerinden çeşitli sorular sonucu elde edilen bilgiler esasında hesaplanmaktadır. Verilerin sınıflandırılmasında tanımlanmasında zamanla bazı değişiklikler yaşanmıştır. TÜİK'in eksik istihdam kavramı ile ilgili tanımlamaları ILO yaklaşımı dikkate alınarak yapılmaktadır. TÜİK eksik istihdam tanımlamalarını uluslararası düzeyde yaşanan değişikliklere paralel olarak güncellenmektedir. 2009 yılına kadar eksik istihdamın tanımı ve ölçülmesinde, 1982 yılında düzenlenen 13. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansları (İCLS) yaklaşımı benimsenmiş ve eksik istihdam "görülebilir" ve "diğer" şeklinde sınıflandırılmıştır. 2009 yılı Şubat ayından itibaren ise 16. İCLS (1998) yaklaşımı dikkate alınarak eksik istihdamı "zamana dayalı eksik istihdam" ve "yetersiz istihdam" olarak sınıflandırılmıştır. Bu tanıma göre:

Zamana dayalı eksik istihdam: "Referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir".

Yetersiz istihdam: "Zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son dört hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde iki hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir"[153].

Birinci gruba dahil olanlar, 2009 yılına kadar görülebilir eksik istihdam olarak tanımlasa da 2009'dan sonra zamana dayalı eksik istihdam olarak tanımlanmıştır. İkinci gruba dahil olanlar ise, kişisel beceri ve yeteneklerin işin gerektirdikleri ile örtüşmemesi veya düşük gelir sebebiyle şu anki işini değiştirmek isteyen veya ikinci bir işte çalışmaya istekli olan kişilerdir. Bu grup ise 2009 yılına kadar görülemez eksik istihdam, 2009 yılından itibaren ise, yetersiz eksik istihdam olarak tanımlanmıştır.

[153] Kumaş ve Çağlar, s. 255.; TÜİK, 2021, s. 8.

TÜİK verileri, he yıl üç aylık periyotlarla yayınlanmaktaydı. Ancak, Ocak 2021 itibariyle TÜİK işsizler, potansiyel işgücü ve zamana dayalı eksik istihdam olunan kişileri toplayarak atıl işgücü başlığı altında incelemeye başlamıştır. Bu nedenle Temmuz 2020 tarihinden sonra salt eksik istihdam oranları elde edilememektedir. Tanımlama değişiklikleri dışında anketlerin yöntem ve uygulama şekillerinde de yaşanan değişiklikler eksik istihdam oranlarında sert düşüş ve kalkışlara neden olmuştur.

İşsizlik sigortasının yürürlüğe girdiği 2000 yılına kadar Türkiye'de eksik istihdam oranları genellikle %6 civarında değişmekteydi. Bunun esas nedeni, işsizlik sigortası sisteminin var olmadığı işgücü piyasasında işsizliğin maliyetinin fazla olması ve bireylerin işsiz kalmak yerine düşük nitelikli ve ücretli işlerde çalışmayı kabul etmek zorunda kalmasıdır.

2000 sonrası eksik istihdam durumunu incelediğimizde, 2006 yılında yaşanan küçük ölçülü artım dışında 2007 yılına kadar istikrarlı bir düşüş gözlemlenebilir. 2000 yılında eksik istihdam edilen kişi sayısı 1 milyon 592 bin olmuşsa, 2007 yılı itibariyle bu sayı 689 bin kişiye gerilemiştir. Literatürde bu dönemi inceleyen çalışmalardan biri olan Taşçı ve Darıcının Türkiye'de eksik istihdamın belirleyenlerini araştırdığı çalışmasının bulguları da bunu kanıtlar niteliktedir. Araştırmanın elde ettiği verilere göre erkekler ve kadınların en yüksek oranda eksik istihdam edildiği yıl 2000 (erkekler - %8,4; kadınlar – %2,8) yılı, en düşük oranın belirlendiği yıl ise 2007 (erkekler - %3,3; kadınlar - %1,6) yılı olmuştur[154]. Toplam istihdam içerisindeki payı dikkate alındığında ise, bu oran 2000 yılında %7,4 iken, 2007 yılında %3,3 olmuştur. 2000-2005 ve 2007 yılında eksik istihdamda yaşanan bu azalmanın en esas nedeni olarak ekonomik büyümeni söyleye biliriz. Ancak bu büyüme "istihdam yaratmayan büyüme" olarak adlandırılmıştır. Bunun sebebi, yarı zamanlı istihdam biçiminin istihdam piyasasında yaygın olması ve işletmelerin tam zamanlı çalışan sayısını artırmayarak mevcut kapasiteden daha fazla yararlanıp üretim artışı sağlamasıdır. Sonuç olarak işsizlik oranlarında büyük bir düşüş yaşanmamış ve %10'un altına inmemiştir[155].

[154] H. Mehmet Taşçı ve Burak Darıcı, **Türkiye'de Eksik İstihdamın Belirleyenleri: HIA ile Bir Mikro Veri Uygulaması**, Maliye Dergisi, Sayı: 158, 2010, s. 283.
[155] Acun ve Güneş, s. 53.

2008 yılında yaşanan ekonomik kriz sonrası eksik istihdam oranlarındaki düşüş bitmiş ve yerini artıma bırakmıştır. Bu artım 2010 yılına kadar devam etmiş, eksik istihdam edilen kişi sayısı bu yıl itibariyle 1 milyon 166 bin kişiye ulaşmıştır. Bu 2 yılda oranlardaki artışın en temel 2 nedeni dikkat çekiyor. Bunlardan ilki, 2009 yılında HİA'de yapılan yöntem ve uygulama değişiklikleridir. Bu değişiklikler sonrası eksik istihdam verileri artık toplu şekilde değil, zamana dayalı eksik istihdam ve yetersiz eksik istihdam boyutları olarak verilmekteydi. Bunun sonucu olarak ölçülmesi zor olan yetersiz eksik istihdam daha doğru şekilde ölçüle bilinir hal almıştır.

İkinci temel neden ise ekonomik kriz ve onun istihdam piyasasına etkileriydi. Kriz sonrası yaşanan işsizlik artışı ve iş imkanlarının azalması kişileri nitelik ve ücret ayrımı yapmadan buldukları ilk işe girmeye zorlamıştır. Bundan başka hem tarım sektörüne dönüşün artması, bu sektörde kısa çalışma saatleri ile çalışan kişi sayısını yükseltmiş ve hem de sanayi sektöründe yaşanan kısa süreli çalışma oranları artmış ve sonuç olarak eksik istihdam oranlarında artışa neden olmuştur[156]. Bundan sonraki dönemler için konuşacak olursak 2011 yılından itibaren Türkiye'de eksik istihdam sayılarında ve oranlarında dalgalı bir seyir gözlemlenmiştir. 2010-2012 yılları arası eksik istihdamın toplam çalışan nüfus içerisindeki payı azalmış, 2013 yılında ise yeniden eksik istihdam oranları artış göstermiştir.

Türkiye'deki eksik istihdam durumunu cinsiyet temelli incelediğimizde, erkeklerin kadınlardan 3,98 kat fazla eksik istihdamda bulunma olasılığı ortaya çıkmıştır. Yabancı literatür incelendiğinde ise bu durumun Türkiye'ye özgün olduğu varsayımına ulaşılmıştır. Dünyada yapılan birçok araştırma sonucu kadınların eksik istihdamda bulunma olasılıklarının erkeklerden daha fazla olduğu belirlenmiştir. Bunun esas nedeni olarak, erkeklere nispeten kadınlarda düşük eğitim ve nitelik sahibi kişilerin sayısının daha fazla olması gösterilmiştir[157]. Türkiye'de ise istihdam piyasasında erkeklerin kadınlardan daha fazla olma sebepleri olarak kadınların çok fazla ücretsiz aile işçisi olmaları, toplum içerisindeki cinsiyetçi bakış açısı, iş sahipleri tarafından ayrımcı yaklaşımla karşılaşmaları ve ev içi işlerin fazlalığı gösterilmektedir. Erkeklerin kadınlardan fazla eksik istihdam edilmesinin sebepleri

[156] Acun ve Güneş, s. 54.
[157] Ünal ve Gönülaçan, s. 134.

ise, yüksek işsizlik oranları, erkeklerin aile başçısı olması ve işgücü piyasasında yaşanan dalgalanma şeklinde ifade edilmektedir[158].

Buna bakmayarak Türkiye'de kadınların eksik istihdam oranları her geçen yıl daha da artmaktadır. 2000 yılı itibariyle kadınların eksik istihdamdaki toplam nüfus arasındaki payı %10 iken, 2012 yılı itibariyle bu rakam %27'e kadar yükselmiştir. 2000 yılında 176 bin kadın eksik istihdam ediliyorken, 2012 yılı itibariyle 226 bin kadın (zamana dayalı eksik istihdam – 162 000; yetersiz eksik istihdam – 64 000) eksik istihdam edilmiştir. Acun ve Güneş bunun nedenlerinin, kadınların işgücü piyasasına katılımının giderek artması, iş bulma ihtimalleri daha düşük olduğu için erkeklerden farklı olarak işle ilgili daha az seçici olmaları, daha kötü şartlar altında çalışmaları ve güvenceli işlere erkeklerin daha fazla alınması olduğunu ifade etmişlerdir[159].

Ünal ve Gönülaçan, Türkiye'de eksik istihdam edilenlerin ortak özelliklerinin belirlenmesi açısından yaptıkları çalışma sonucu bir sıra bulgulara ulaşmışlar. Buna göre, kamu sektöründe çalışan personellerin özel sektör çalışanlarından 0,25 kat, diğer sektör personellerinin özel sektör çalışanlarından ise 0,51 kat daha az eksik istihdam edildikleri belirlenmiştir. Diğer bir bulguya göre, evli (0,8 kat) ve boşanmış (0,6 kat) kişiler bekarlardan daha az eksik istihdam edilmektedirler. Bunun temel nedeni, genellikle kişilerin çalışma sorununu çözdükten sonra evlilik hakkında düşünmeleri olduğu düşünülmektedir. Bundan başka 15-19 yaş arası kişiler en çok eksik istihdam olasılığına sahipken, 60 yaş ve üzeri kişiler en az olasılık sahibi olmuştur. Son olarak ise, eğitim seviyesi arttıkça eksik istihdamda bulunma olasılığının azaldığı belirlenmiştir. Türkiye'deki eksik istihdamının bölgesel temelde görünümüne dikkat ettiğimizde ise, İstanbul, Batı Anadolu ve Orta Anadolu bölgelerin eksik istihdam oranlarının daha fazla olduğu görülmektedir[160]. Ancak son dönemlerde, yüksek eğitim sahibi bireylerin de eksik istihdam içerisindeki payının giderek arttığı gözlemlenmektedir. 2000 yılında 47 bin lisans ve lisansüstü mezunu eksik istihdam ediliyorken, 2012'de bu rakam 110 bin kişiye ulaşmıştır[161].

[158] Taşçı ve Darıcı, ss. 291-295.
[159] Acun ve Güneş, ss. 55-56.
[160] Ünal ve Gönülaçan, s. 135.
[161] Acun ve Güneş, s. 57.

Türkiye'de gençlerin daha çok eksik istihdam edilmesinin başlıca nedeni genç nüfusun fazlalığıdır. TÜİK'in verileri incelendiğinde gençlerin eksik istihdam oranının 2017 yılında %18,8, 2018 yılında %20,6, 2019'da ise %20,9 olduğu görülmektedir. Aynı dönem için eksik istihdam oranı ise %3,8'tir. Eksik istihdam aynı olarak kalsa da gençlerin eksik istihdamı artmaktadır[162].

Sektörel ve işletme temelinde değerlendirdiğimizde Türkiye'de eksik istihdamın en fazla görüldüğü sektörün tarım sektörü olduğu söylenebilir. Literatürdeki birçok çalışmada sonucu da eksik istihdamın en fazla görüldüğü sektörler arasında tarım sektörünün en üst sıralarda olduğu görülmektedir. Dikmen yaptığı araştırma sonucu genç yetişkinler arasında eksik istihdamın en çok görüldüğü sektörlerin eğitim, perakende ve tarım sektörleri olduğu bulgusuna ulaşmıştır. İşletmeler açısından değerlendirildiğinde ise, mevcut literatürün aksine büyük ve özellikle orta ölçekteki işletmelerin çalışanlarının eksik istihdam edilme ihtimallerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir[163].

Türkiye'deki zamana dayalı eksik istihdam durumunu değerlendirirsek, oranlarda dalgalı seyir dikkat çekmektedir. Özellikle, 2009 (%2,9) - 2012 (%1,8) arası oranlarda düşüş gözükse de 2012 – 2014 (%2,1) yılları arası yeniden yükselme eğilimi belirlenmiştir. 2014 sonrası istikrarlı bir düşüş gözlemlenmektedir. Lakin, Covid-19 sonrası oranlarda büyük artış söz konusudur. Böyle ki, oranlar 2019 yılında %1,2 seviyelerine kadar gerilese de 2020 yılında çok büyük artış göstererek %4,2'e ulaşmıştır. Kapanma tedbirleri, aşılama ve sonrasında normal hayata dönme eğilimi oranlarda düşüşe neden olmuştur. Açıklanan son oranlara göre 2021 yılı itibariyle Türkiye'de zamana dayalı eksik istihdam oranları %2,4 (erkekler - %2,2; kadınlar - %2,9) olarak belirlenmiştir[164]. Genellikle erkeklerin zamana dayalı eksik istihdamda en çok bulundukları yaş aralıkları 15-24, kadınlarda ise 15-24 ve 35-49 yaş bantları olarak belirlenmiştir. En düşük oranlar ise, 50-64 yaş bandı olarak gözlemlenmektedir.

Zamana dayalı eksik istihdam görünümünü cinsiyet temelli değerlendirirsek, Türkiye'de kadınların zamana dayalı eksik istihdamda olma olasılığının erkeklerden fazla olduğu ifade edilebilir. Dikmen'in Türkiye'de genç yetişkinlerde zamana dayalı

[162] Dikmen, s. 212.
[163] Dikmen, s. 218.
[164] https://ilostat.ilo.org/data/ (Erişim tarihi: 18.01.2023)

eksik istihdamın özelliklerini araştırdığı çalışmasının sonucu genç yetişkin kadınların erkeklerden daha fazla eksik istihdam edilme riskine sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun esas nedeni olarak ise, kadın ve erkek arasında var olan fırsat eşitsizliği gösterile bilir. Bu eşitsizlik sonucu, kadınlar erkeklere nispeten daha fazla yarı zamanlı istihdam edilmekte ve zamana dayalı eksik istihdam oranlarını yükseltmektedir. Bu çalışmanın diğer bulgularına göre ise, lisans ve lisansüstü eğitime sahip gençlerin zamana dayalı eksik istihdam olasılıklarının daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Eksik istihdam olasılıkları düşük olsa da bu gençlerin en önemli işgücü piyasası sorununun işsizlik olduğunu ifade etmek gerekiyor. Özellikle, 15-24 yaş arası gençlerin hem işsizlik hem de zamana dayalı eksik istihdam oranlarının yüksek olmasının başlıca nedenlerinden biri, bu yaş grubuna dahil olan gençlerin büyük kısmının eğitimlerini devam etmeyerek yarıda bırakması ve bunun sonucunda da vasıf, deneyim ve beceri açısından eksik durumda olmasıdır. Bu da onların iş bulmakta zorlanmasına ve işsiz kalmalarına neden olmaktadır. Gençler kısa zaman içerisinde iş bulmak için kendilerinde baskı hissetmekte ve bu da zamana dayalı eksik istihdam edilme olasılıklarını artırmaktadır[165].

Zamana dayalı eksik istihdamın Türkiye'deki görünümünü bölgesel açıdan incelediğimizde, literatürdeki birçok çalışmada[166] zamana dayalı eksik istihdamın Doğu Anadolu ve Akdeniz bölgelerinde daha fazla görüldüğü belirlenmiştir. Farklı yıllarda yapılmış ve farklı araştırma konularını ele almış bu çalışmalarda diğer bölgelerde de değişik yıllarda zamana dayalı eksik istihdam oranlarının yükselip, inmesi gözlemlense de genellikle bu iki bölge her zaman üst sıralarda yerini korumuştur.

Türkiye'deki gönülsüz kısmi süreli istihdamın durumunu incelediğimizde, dalgalı bir seyirde devam ettiğini, ancak 2016 yılı itibariyle artışa geçtiğini görebiliriz. OECD verilerine göre, 2010 yılında 211 bin olan gönülsüz kısmi süreli çalışan kişi sayısı 2016 yılında 295 bin kişiye, 2020 yılı itibariyle ise 478 bin kişiye ulaşmıştır. Bu istihdam biçimini cinsiyet temelli değerlendirdiğimizde ise, gönülsüz kısmi süreli istihdamın erkekler arasında kadınlardan daha fazla yaygın olduğunu görmekteyiz. Türkiye'de 2010 yılında gönülsüz kısmi süreli istihdamda bulunan erkek sayısı 136 bin, 2016 yılında ise, 202 bin kişi olarak belirlenmiştir. Aynı yıllar

[165] Görmüş, Zamana Dayalı, s. 78.
[166] Taşçı ve Darıcı, 2010; Görmüş, 2019 (Zamana dayalı); Dikmen, 2021.

baz alındığında gönülsüz kısmi süreli istihdamda bulunan kadın sayısı sırasıyla 75 bin ve 93 bin olmuştur. Verilerin açıklandığı son yıl olan 2020 yılında ise, erkeklerde bu sayı 361 bine, kadınlarda ise 118 bine ulaşmıştır. Hem erkeklerde hem de kadınlarda 2012 yılına kadar düşüş olsa da bu yıldan itibaren oranlarda istikrarlı bir artış gözlemlenmektedir[167]. Gönülsüz kısmi süreli istihdamın toplam kısmi süreli istihdam içerisindeki payı incelendiğinde, bu pay oranının yükselme eğiliminde olduğunu söyleye biliriz. Lakin bu oranlar ABD, AB 28, Birleşik Krallık ve OECD ortalamalarından oldukça aşağıdır. Bunun esas nedeni, kısmi süreli istihdamın kendisin de Türkiye'de tam yaygınlaşmamasıdır[168]. 2010 yılında %8,2 olan gönülsüz kısmi süreli istihdamın toplam kısmi istihdam içerisindeki payı, 2016 yılında %10,7, 2020 yılında ise %14,5 olarak belirlenmiştir. Erkeklerde bu oranın 2012 yılına kadar düşüş, bu yıldan itibaren ise yükseliş eğiliminde olduğu gözlemlenmektedir. 2012 yılında bu oran %10,3 olarak belirlenmiş daha sonra yükselerek 2016 yılında %17 olmuştur. Kadınlarda ise 2006'da %4 olan oran yatay bir seyirde devam etmiş ancak 2013 (%3,8) yılından sonra artım eğilimi göstermiş, 2016 yılı itibariyle ise %5,9 olarak belirlenmiştir. 2020 yılında ise erkeklerde bu oran %21,5'e, kadınlarda ise %7,3'e yükselmiştir[169].

Son olarak söylemek gerekiyor ki, ülkenin sahip olduğu işgücü potansiyelinin beceri, yetenek seviyelerini ve kullanılabilme kapasitesini ölçmek açısından eksik istihdam dikkat edilmesi gereken bir sorundur. Türkiye'deki eksik istihdam oranları dalgalı seyir etmektedir. Bunun nedenleri, TÜİK'in yaptığı Hanehalkı İşgücü Anketi, eksik istihdamın tanımlanmasında yapılan değişiklikler, kriz dönemleridir. Kriz dönemlerinde kişiler mali sıkıntıları azaltmak için kendilerine uygun iş bulmak yerine, enformel sektörlere yönelip daha düşük ücretle çalışmaya razı olmaktadırlar. Türkiye'de kayıt dışı istihdamın yüksek olması da eksik istihdam oranlarının yüksek seviyelerde olmasına etki etmektedir. Literatürdeki birçok çalışma kayıt dışı çalışan kişilerin tam zamanlı veya kendi işinden daha iyi bir iş bulamadıklarından dolayı gönülsüz olarak kayıt dışı çalışmayı kabul ettiklerini göstermektedir[170]. Kayıt dışı

[167] https://stats.oecd.org/ (Erişim tarihi: 24.01.2023)
[168] Ayhan Görmüş ve Çağlayan Erdoğan, **Türkiye'de Gönülsüz Kısmi Süreli İstihdamın Cinsiyet Analizi: Hane Halkı İşgücü Anketinden Bulgular**, Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 12, 2017, s. 154.
[169] https://stats.oecd.org/ (Erişim tarihi: 24.01.2023)
[170] Görmüş, Zamana dayalı, s. 87.; Dikmen, s. 218.

çalışan nüfus arasında önemli bir yer tutan gençlerin, bu çalışma biçimini geçici olarak tercih ettiklerini de söylemek gerekiyor.

İKİNCİ BÖLÜM
BAŞA ÇIKMA SÜRECİ

Pozisyon, maaş ve mesleğe bakılmaksızın her çalışan işyerinde stres yaşamaktadır. Yaşanan stres durumu çalışanın sağlık ve güvenliğini ve şirketin işleyişini etkilemektedir. Bir birey ve çevre arasında yetersiz uyum olarak anlaşılan stresin çok sayıda fiziksel ve psikolojik sonucu olabilir. Başa çıkma yeteneği, çalışanların işyerinde uyum sağlayarak yaşanan stres faktörlerini yönetmelerine ve sağlıklarını korumalarına yardımcı olur. Etkili başa çıkma yöntemleri, kişinin iş memnuniyeti yaşamasına ve işyerinde kaygı ve yokluğu azaltmasına izin vermektedir[171].

Başa çıkmayı değerlendirmek için ilk önce, kişinin başa çıkmanın tam olarak neyi ifade ettiği, yani hangi işlevlere hizmet ettiği hakkında bir fikri olması gerekmektedir. Başa çıkma fonksiyonları, kısmen teorik bağlama ve/veya belirli bir stres faktörü türüne bağlı olarak birçok şekilde kavramsallaştırılmıştır. Örneğin, başa çıkma savunma mekanizmaları açısından kavramsallaştırıldığında, başlıca işlevi gerilimin azaltılması ve dengenin yeniden sağlanmasıdır. Başa çıkmanın karar verme modelleri, bilgi aramaya ve değerlendirmeye yönelik olmasına odaklanır. Endişe hastalıkla başa çıkmaksa, başlıca başa çıkma işlevleri zararlı çevresel koşulların azaltılması, olumsuz olayların ve gerçeklerin tolere edilmesi veya ayarlanması ve olumlu bir öz-imajın, duygusal dengenin ve başkalarıyla tatmin edici ilişkilerin sürdürülmesini içerir[172].

Çalışanlar çalışma hayatında bir çok duygusal etki ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu etkileri aşmak için başa çıkma stratejileri kullanılmaktadır. Bu bölümde de çalışanların eksik istihdam durumları sonucu ortaya çıkan stres ve diğer durumlarda verdiği tepkiler ve başa çıkma stratejileri incelenecektir.

---

[171] Elżbıeta Napora, Anna Andruszkiewicz ve Anna Basińska Małgorzata, **Types of Work-Related Behavior and Experiences and Stress Coping Strategies Among Single Mothers and Mothers İn Relationships Differentiating Role of Work Satisfaction**, International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, Cilt: 31, Sayı: 1, 2017, s. 58.

[172] Susan Folkman, **An Approach to the Measurement of Coping**, Journal of Occupational Behaviour, Cilt: 3, Sayı: 1, 1982, (An Approach**),** s. 98.

2.1. BAŞA ÇIKMA YAKLAŞIMLARI

Bireyler hayatları boyunca çeşitli fiziksel, psikolojik ve sosyal etkilere maruz kalırlar. Bu etkiler, günlük hayatlarında problemlerle karşılaşarak sıkıntıya neden olabilir. Eğer birey bu sorunların üstesinden gelebilecek nitelikte ise, normal hayat düzenine geri dönebilmek için çaba sarf edecektir. Bu noktada, başa çıkma tutumları önem kazanmaktadır.

Literatürde başa çıkma kavramı, stres yaratan durumların üstesinden gelme süreci olarak tanımlanmaktadır. Başka bir tanıma göre ise, bireyin stresli ve olumsuz durumlara karşı dayanma ve tepki gösterme sürecinde sergilediği bilişsel, duygusal ve davranışsal tutumların bütünüdür.

Başa çıkma konusunda iki ana yaklaşım bulunmaktadır: eğilimsel-özellik ve bağlamsal-durumsal odaklı yaklaşımlar[173]. Eğilimsel-özellik odaklı yaklaşımlar, başa çıkma davranışlarının kişilik özellikleri ve içsel-psikolojik kaynaklar tarafından şekillendirildiğine odaklanırken, bağlamsal-durumsal odaklı yaklaşımlar, başa çıkmanın birey ve çevre arasında etkileşimsel bir süreç olduğunu varsayar. Başa çıkma stratejilerini değerlendirmek için geliştirilen ölçme araçları da bu iki temel yaklaşıma dayanır. Eğilimsel başa çıkma, bireylerin stresli durumlarla başa çıkma temel davranışsal tercihlerini tanımlamayı amaçlar. Diğer yandan, durumsal başa çıkma, belirli bir tip duruma karşı başa çıkma davranışının nasıl bir değişim yarattığını incelemeyi hedefler[174]. Ölçeklerde belirlenen başa çıkma sınıflaması, makro ve mikro analitik bakış açılarına dayanır[175]. Makroanalitik ölçekler, yüksek dereceli ikili ayrımlara gitmektedir, ancak mikroanalitik ölçekler çoklu sınıflamaların değerlendirmede daha etkili olduğunu öne sürmektedir. Bu sınıflamalar, başa çıkma davranışlarının daha iyi anlaşılmasına ve uygun müdahalelerin geliştirilmesine yardımcı olabilir.

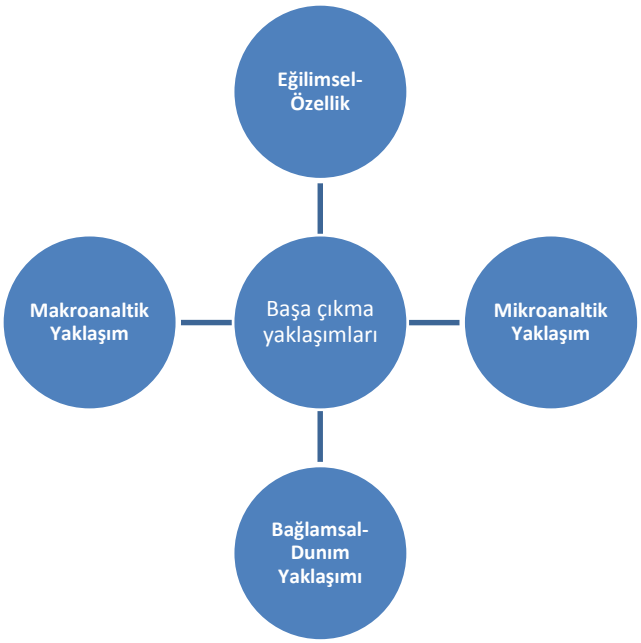
---

[173] Heinz Walter Krohne, **Stress and Coping Theories**, The International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences, 2002, ss. 15163-15170.

[174] Susan Folkman, **Stress, Coping, and Hope**, Psycho-Oncology, Cilt: 19, 2012, (Coping and Hope**),** ss. 901–908.

[175] Norman Endler, James Parker ve Laura Summerfeldt, **Coping with Health Problems: Developing a Reliable and Valid Multidimensional Measure**, Psychological Assessment, Cilt: 10, Sayı: 3, 1998, ss. 195-205.

Şekil 1: Başa Çıkma Yaklaşımlarının Sınıflandırılması



Kaynak: Saadet Zümbül, Başa Çıkma: Bütüncül Bir Gözden Geçirme, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 22, Sayı: 1, 2021, s. 122.

2.1.1 Mikronalitik, Durumsal Başa Çıkma Yaklaşımları

Stresli ve zorlu yaşantılara karşı başa çıkmak için birçok farklı yaklaşım geliştirilmiştir. Bu yaklaşımlar arasında mikroanalitik teoriler, duygu odaklı ve problem odaklı başa çıkma stratejileri gibi kavramlar yer almaktadır[176]. Ancak son zamanlarda, anlam odaklı başa çıkma stratejisi gibi üçüncü bir yaklaşımın da eklenmesi dikkat çekicidir.

Yaşam anlamı ya da anlam yaratma kavramı, başa çıkmada etkili olan bir diğer kavramdır. Bu kavram, zor durumlarda pozitif bir anlam yaratma çabalarını ifade etmektedir. Peacock ve Wong[177] tarafından yapılan araştırmalar sonucu, başa çıkma şemaları olarak adlandırılan 8 farklı stratejinin mevcut olduğu tespit edilmiştir.

[176] Crystal Park ve Susan Folkman, **Meaning in the Context of Stress and Coping**, Review of General Psychology, Cilt: 1, Sayı: 2, 1997, s. 115.
[177] Peacock, E. ve Wong, P, **Anticipatory Stress: The Relation of Locus of Control, Optimism and Control Appraisals to Coping**, Journal of Research in Personality, Cilt: 30, Sayı: 2, 1996, ss. 204–210.

Bu şemalar, durumsal şema, sosyal destek şeması, önleyici şema, pasif-duygusal şema, aktif-duygusal şema, kendini yeniden yapılandırma şeması, varoluşsal şema ve manevi şemadır[178].

Ancak bazı araştırmacılar, bu genel stratejilerin psikolojik uyumun yordayıcısı olmadığını savunmaktadır. Ayrıca, başa çıkmanın hiyerarşik bir yapı gösterdiği de gözlemlenmiştir. Başa çıkma davranışlarının belirli bir tarzda birleştirilerek alt düzeyde farklı spesifik başa çıkma stratejilerini daha üst kategorilerde bir araya getirerek hesaba katılan hiyerarşik bakış açısı, başa çıkmanın örgütsel yapısının iki düzeyden oluştuğunu göstermektedir[179].

Sonuç olarak, farklı başa çıkma yaklaşımlarının önemli olduğu ve her bireyin kendine özgü bir başa çıkma tarzının olduğu unutulmamalıdır. Başa çıkma stratejilerinin farklı psikolojik, sosyal ve fizyolojik sonuçlara müdahale eden temel uyum süreçleri ile etkileşim gösterdiği düşünüldüğünde, bireylerin stresli deneyimlerle başa çıkarken kapsamlı bir yaklaşım benimsemeleri gerektiği ortaya çıkmaktadır[180].

2.1.2. Mikronalitik, Özellik Odaklı Başa Çıkma Yaklaşımları

Eğilimsel-özellik odaklı yaklaşımların mikronalitik teorileri, başa çıkma stratejileri hakkında ikili ayrımların keskin ve genel olduğunu vurgulamaktadır. Örneğin, Carver ve diğerleri[181], yaygın olarak kabul edilen problem-odaklı ve duygu-odaklı ayrımını daha ayrıntılı bir şekilde inceler ve farklı stillere ayırırlar. Sorunlara yönelik başa çıkmanın tek bir süreç olmadığına ve farklı aktivitelerin potansiyel olarak içerebileceğine dikkat çekilir. Bunlar arasında planlama, doğrudan harekete geçme, yardım arama, inceleme ve hatta bazen eyleme geçmeden önce kendini durdurma gibi farklı adımlar bulunabilir. Bazı duygu-odaklı başa çıkma tepkileri

---

[178] Ellen Skinner, Kathleen Edge, Jeffrey Altman ve Hayley Sherwood, **Searching for the Structure of Coping: A Review and Critique of Category Systems for Classifying Ways of Coping**, Psychological Bulletin, Cilt: 129, Sayı: 2, 2003, s. 216.

[179] Ellen Skinner, "Coping Assessment", **Cambridge Handbook of Psychology, Health and Medicine**, (Ed. Susan Ayers, Andrew Baum, Chris McManus, Stanton Newman, Kenneth Wallston, John Weinman ve Robert West), Cambridge University Press, 2014, ss. 245-250.

[180] Kamilla Bargiel-Matusiewicz ve Hatim Omar, **Factors Facilitating Constructive Coping with Stress**, International Journal of Child and Adolescent Health, Cilt: 8, Sayı: 1, 2015, s. 41.

[181] Charles Carver, Michael Scheıer ve Jagdish Weıntraub, **Assessing Coping Strategies: A Theoretically Based Approach**, Journal of Personality and Social Psychology, 1989, Cilt: 56, Sayı: 2, s. 267.

inkar etmeyi içerebilirken, diğerleri olayları olumlu bir şekilde yeniden yorumlama veya sosyal destek arayışı gibi stratejileri kullanabilir. Her biri farklı bir yaklaşım sunar[182]. Endler ve Parker tarafından geliştirilen ölçme aracı, başa çıkma stillerini görev-odaklı, duygu-odaklı, sosyal destek arama ve dikkati dağıtmayı içeren kaçınma-odaklı olmak üzere üç düzeyde sınıflandırmıştır[183]. Ancak, ölçme araçlarının psikometrik özelliklerinin oldukça zayıf olduğuna dikkat çekmişlerdir.

Özbay tarafından yapılan bir araştırmada, ABD'de öğrenim gören uluslararası öğrencilerin kültürleşme stresiyle başa çıkma stilleri incelenmiştir[184]. Araştırmacı, mevcut ölçeklerin eksikliklerinden yola çıkarak, Carver ve diğerlerinin COPE ölçeği temelinde yeni bir ölçüm aracı ve sınıflama geliştirmiştir. Faktör analizleri sonucunda belirlenen sınıflandırmaya göre, aktif planlama stili problem odaklı eylemleri içermekte, dış yardım arama stili ise hem duygusal hem de araçsal desteği sağlamaktadır. Ayrıca, dine yönelme stili ilahi bir güçten destek almak için ritüelleri yansıtmakta, kaçınma soyutlama stilleri hem duygusal-eylemsel hem de alkol-madde kullanımı gibi biyo-kimyasal kaçınmayı içermekte ve kabul-bilişsel yeniden yapılanma stili ise problemin kabul edilip yeni bir bilişsel çerçeveye oturtulma çabalarını yansıtmaktadır. Bu yeni sınıflandırma, önceki ölçeklerin eksikliklerini gidermeyi amaçlamaktadır.Bu sınıflandırma, uluslararası öğrencilerin kültürleşme stresiyle başa çıkma stillerini anlamak için faydalı bir araç olabilir.

Başka bir sınıflamada, Roger ve arkadaşları, problem odaklı, duygu odaklı ve kaçınma ayrımına ek olarak tarafsız ya da mesafeli bir başa çıkma stili ekleyerek bir sınıflandırma yapmışlardır[185]. Araştırmacılar, hazırladıkları ölçekte, rasyonel ve mesafeli yaklaşımları uyumlu başa çıkma stilleri olarak görmüşlerdir, ancak kaçınma ve duygusal başa çıkma stillerini uyumsuz başa çıkma stilleri olarak değerlendirmişlerdir.

---

[182] Carver ve diğerleri, s.268.
[183] Endler ve diğerleri, ss. 195-205.
[184] Yasar Özbay, **An İnvestigation of the Relationship Between Adaptational Coping Process and Self-Perceived Negative Feelings on İnternational Students,** (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Texas Tech University, 1993, s. 28.
[185] Derek Roger, Glyn Jarvis ve Bahman Najarian, **Detachment and Coping: The Construction and Validation of A New Scale for Measuring Coping Strategies**, Personality and Individual Differences, Cilt: 15, Sayı: 6, 1993, s. 619.

2.1.3. Makronalitik, Özellik Odaklı Başa Çıkma Yaklaşımları

Başa çıkma, çevredeki değişikliklere yanıt vermenin belirli yolları olarak tanımlanır[186]. Bu yaklaşım, eğilim-özellik odaklı yöntemleri içerir ve başa çıkma stilleri olarak adlandırılan bir yönelim gösterir. Başa çıkma stilleri, farklı kişilik özelliklerinin çevresel taleplere nasıl yanıt verdiğini analiz eder.

Makro-analitik perspektifler kullanan araştırmacılar, yüksek derecede ikili ayrımlar yaparak eğilimsel yaklaşım benimserler. Örneğin, en yaygın ayrımlardan biri yaklaşma ve kaçınma arasındaki farktır. Diğer bir ayrım ise birincil kontrol başa çıkma (stres vericileri ya da ortaya çıkan duyguları değiştirme yoluyla) ve ikincil kontrol başa çıkma (değiştirilemeyen stres vericileri kabul etme yoluyla) arasındaki farktır.[187]

Heth ve Somer'in görüşüne göre, başa çıkma stilleri, farklı kişilik özelliklerinin çevresel taleplere nasıl yanıt verdiğini belirlemeye yardımcı olur[188]. Roth ve Cohen tarafından tanımlanan yaklaşma ve kaçınma ayrımı, başa çıkma stilleri arasında en yaygın olanıdır[189]. Diğer bir ayrım ise Rothbaum ve diğerleri tarafından tanımlanan birincil kontrol başa çıkma ve ikincil kontrol başa çıkma arasındaki ayrımdır. Birincil kontrol başa çıkma, stres vericilerini değiştirerek uyum sağlama yoluyla gerçekleştirilirken, ikincil kontrol başa çıkma, kabul etme veya bilişsel yeniden çerçevelendirme yoluyla gerçekleştirilir[190].

2.1.4. Makronalitik, Durumsal Başa Çıkma Yaklaşımları

Eğilimsel yaklaşımların stil kavramına karşın, durumsal yaklaşımlara sahip araştırmacılar strateji terimini kullanırlar. Strateji terimi, herhangi bir tür davranış

---

[186] Larry Beutler, Rudolf Moos ve Geoffrey Lane, **Coping, Treatment Planning, and Treatment Outcome: Discussion**. Journal of Clinical Psychology, Cilt: 59, Sayı: 10, 2003, s. 1154.

[187] Saadet Zümbül, **Başa Çıkma: Bütüncül Bir Gözden Geçirme**, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 22, Sayı: 1, 2021, s. 122.

[188] Josephine Todrank Heth ve Eli Somer, **Characterising Stress Tolerance: Controllability Awareness and its Relationship to Perceived Stress and Reported Health**, Personality and Individual Differences, Cilt: 33, Sayı: 6, 2002, s. 884.

[189] Susan Roth ve Lawrence Cohen, **Approach, Avoidance and Coping With Stress,** American Psychologist, Cilt: 41, Sayı: 7, 1986, ss. 813-819.

[190] Fred Rothbaum, John Weisz ve Samuel Snyder, **Changing the World and Changing the Self: A Two-Process Model of Perceived Control**, Journal of Personality and Social Psychology, Cilt: 42, Sayı: 1, 1982, s. 7.

gösterme eğiliminden ziyade, değişen koşullar ve durumlar altında farklı davranışsal yanıtların olabileceği fikrini işaret eder[191]. Başa çıkma konusunda önemli bir yere sahip olan Lazarus ve Folkman, duygu odaklı ve problem odaklı başa çıkma stratejileri önermiştir. Bu iki strateji, durumsal bir yaklaşımın temsilcisi olarak kabul edilir[192]. Başa çıkma süreci, iki aşamalı bir değerlendirme süreci ile ilerler: İlk olarak, bireyler birincil değerlendirme ile durumlarının ne kadar tehditkar olduğunu değerlendirirler[193]. Ardından, ikincil değerlendirmede, tehdit yaratan durumun üstesinden gelmek için ne yapabileceklerini ya da kendilerini zarardan nasıl koruyabileceklerini değerlendirirler.

Duygu odaklı başa çıkma stratejileri, duyguları düzenlemek ve duygusal sıkıntıyı azaltmak için kullanılırken, problem odaklı başa çıkma stratejileri genellikle durumu değiştirmek için doğrudan aktif-eylemsel girişimleri ifade eder[194]. Ancak, bu iki stratejinin birbirinden tamamen bağımsız olmadığına dikkat çekilmelidir. Problem odaklı ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri genellikle birbirini tamamlayan niteliklere sahiptir[195].

2.2. BAŞA ÇIKMAMN DÖRT PERSPEKTİVİ

Başa Çıkmanın Dört Perspektifi, Susan Folkman ve Richard Lazarus tarafından geliştirilmiş bir psikolojik teoridir[196]. Bu perspektiflere göre, bireyler stresli durumlara karşı dört farklı başa çıkma stratejisi kullanabilirler:

Problem çözme: Bu yaklaşımda, bireyler stresli durumu çözmek için pratik ve etkili adımlar atarlar. Bu strateji, sorunların üzerine doğrudan gitmek ve kontrol edilebilen faktörleri ele almaya odaklanır.

---

[191] Richard Lazarus, **From Psychological Stress to the Emotions: A History of Changing Outlooks,** Annual Review of Psychology, Cilt: 44, Sayı: 1, 1993, (Changing Outlooks**),** s. 10.
[192] Richard Lazarus ve Susan Folkman, **Stress, Appraisal and Coping**, Springer Publishing Company, 1984, (Stress**),** s. 181.
[193] Susan Folkman, Richard Lazarus, Christine Dunkel-Schetter, Anita DeLongis ve Rand Gruen, **Dynamics of A Stressful Encounter: Cognitive Appraisal, Coping, and Encounter Outcomes,** Journal of Personality and Social Psychology, Cilt: 50, Sayı: 5, 1986, (Cognitive Appraisal**),** s. 992.
[194] Carver ve diğerleri, s.268.
[195] Richard Lazarus, **Emotions and İnterpersonal Relationships: Toward A Person-Centered Conceptualization of Emotions and Coping**, Journal of Personality, Cilt: 74, Sayı: 1, 2006, (Person-Centered Conceptualization**),** s. 19.
[196] Susan Folkman ve Richard Lazarus, **Coping as a Mediator of Emotion**, Journal of Personality and Social Psychology, Cilt: 54, Sayı: 3, 1988, (Mediator**),** s. 466.

Duygusal düzenleme: Bu yaklaşımda, bireyler stresli durumlarla başa çıkmak için duygularını düzenleyerek kendilerini rahatlatırlar. Bu strateji, stresli durumlarda duyguların kontrol edilmesine odaklanır.

Kabul: Bu yaklaşımda, bireyler stresli durumları kabullenir ve yaşamaya devam ederler. Bu strateji, çözülemeyen sorunlar veya değiştirilemeyen durumlarla başa çıkmak için kullanılır.

Kaçınma: Bu yaklaşımda, bireyler stresli durumlardan kaçınarak rahatlamaya çalışırlar. Bu strateji, stresli durumlardan kurtulmanın en kolay yolunu bulmaya odaklanır.

Başa Çıkmanın Dört Perspektifi, stresle başa çıkmanın çeşitli yollarını tanımlar ve farklı durumlarda farklı stratejilerin kullanılması gerektiğini vurgular. Örneğin, bir problemi çözmek için problem çözme stratejisi kullanmak daha etkili olabilirken, duygusal düzenleme stratejisi duygusal olarak zorlayıcı durumlarda daha etkili olabilir[197].

Bu perspektifler, stresin yarattığı duygusal tepkilerin yönetiminde de önemli bir rol oynar. Duygusal tepkiler, stresli bir duruma yanıt olarak ortaya çıkan öfke, üzüntü, endişe, korku vb. gibi duygulardır. Başa çıkmanın dört perspektifi, bu duygusal tepkilerin yönetilmesine de yardımcı olabilir.

Bu teori, insan davranışlarını ve zihinsel süreçleri anlamak için önemli bir çerçeve sunar. Ayrıca, stres yönetimi konusunda terapi, eğitim ve danışmanlık uygulamalarında da kullanılabilecek bir temel oluşturur.

2.3. BAŞA ÇIKMADA PROBLEM-DUYGU ODAKLI STRATEJİLER

Lazarus ve Folkman'ın başa çıkma konusundaki çalışmaları, stresi, belirli bir durumun bir kişinin kaynaklarını zorlaması veya aşması olarak değerlendirildiğinde, kişi ile kişinin çevresi arasındaki alışverişi içeren bir süreç olarak tanımlamaktadır. Bu bakış açısından, stres sadece kişilerarası bir süreç değildir, daha ziyade çevrenin değişen talepleriyle sürekli etkileşime giren bir bireyi içermektedir. Bir kişi için stresli olan şey, başka bir kişi için nispeten iyi huylu olabilir; bir kişi bir durumu değerlendirmeli ve durumun ne kadar stresli olduğuna dair bilişsel bir değerlendirme

[197] Lazarus ve Folkman, Stress, s. 182.

oluşturmalıdır. Başa çıkma süreci, kişi, durum ve daha geniş çevre arasındaki etkileşimin önemini vurgular[198].

Bir kişi stresli bir durumu değerlendirdiğinde, uygun bir başa çıkma stratejisi hakkında bir karar vermelidir. Folkman ve Moskowitz, başa çıkmayı bireyin stresli bir durumu yönetmek için dalgalanan çabaları olarak tanımlamaktadır. Bir kişi, belirli bir stres faktörü ile başa çıkmak için mevcut başa çıkma stratejileri repertuarından bir başa çıkma stratejisi seçmektedir. Literatürün çoğu problem ve duygu odaklı başa çıkma stratejileri arasında ayrım yapmıştır. Problem odaklı başa çıkma, stres faktörünün doğasını çözmek veya değiştirmek için bilişsel ve davranışsal çabaların kullanılmasını içermektedir. Duygusal odaklanmış başa çıkma ise, bireyin stres faktöründen algıladığı duygusal sıkıntının kalitesini veya miktarını azaltma çabalarını içermektedir[199].

Başa Çıkmada Problem-Duygu Odaklı Stratejiler, stresli durumlarda başa çıkma sürecinde iki temel strateji olarak tanımlanır. Bu stratejiler, sorunun kendisine ya da sorunun yarattığı duygusal tepkilere odaklanır[200].

Problem odaklı stratejiler, stresli durumların üstesinden gelmek için somut ve pratik adımlar atarak sorunu çözmeye çalışır. Bu stratejiler, özellikle kontrol edilebilen faktörlerin olduğu durumlarda kullanılır. Örneğin, bir sınav için çalışmak, evdeki bir sorunu çözmek için plan yapmak ya da bir işle ilgili sorunu ele almak gibi durumlarda problem odaklı stratejiler etkilidir.

Duygu odaklı stratejiler ise, stresli durumların yarattığı duygusal tepkileri yönetmeye odaklanır. Bu stratejiler, stresin ürettiği duygusal tepkilerin azaltılmasına ya da rahatlatılmasına yardımcı olur. Örneğin, meditasyon, derin nefes egzersizleri, sosyal destek arama, hoşça vakit geçirme gibi aktiviteler duygu odaklı stratejilerdir.

Problem odaklı stratejilerin tercih edilmesi, kişinin kontrol hissini artırırken duygu odaklı stratejilerin tercih edilmesi, kişinin duygusal olarak daha iyi hissetmesine yardımcı olabilir. Ancak her iki stratejinin de stresle başa çıkmada birbirini tamamlayıcı etkileri vardır. Örneğin, bir problemle başa çıkarken aynı

---

[198] Steven Lucero, **Job İnsecurity and Religious/Spiritual Coping: Sacred Resources for Employment Uncertainty**, (Doktora tezi), Bowling Green State University, Ohio, 2013, s.5.
[199] Lucero, s. 5.
[200] Lazarus ve Folkman, Stress, s. 182.

zamanda meditasyon yapmak, kişinin hem problem çözümünde daha etkili olmasına hem de stresin yarattığı duygusal tepkileri yönetmesine yardımcı olabilir[201].

2.4. BAŞA ÇIKMADA İYİMSER VE KÖTÜMSER BAKIŞ AÇILARI

Başa çıkma stratejileri açısından, kişilerin iyimser ya da kötümser bir bakış açısına sahip olmaları önemli bir faktördür. İyimser bireyler, stresli olayların geçici olduğunu, olumsuz durumların üstesinden gelmenin mümkün olduğunu düşünürler. Bu nedenle, iyimser kişiler, stresli durumlara karşı daha dirençlidirler ve daha az depresyona ve kaygıya sahiptirler.

Öte yandan, kötümser bireyler, stresli olayların sürekli ve kontrol edilemez olduğunu düşünürler. Bu nedenle, kötümser kişiler, stresli durumlarla daha zor başa çıkarlar ve depresyona ve kaygıya daha yatkındırlar. Ancak, kötümserlik bazen insanların gerçekçi bir bakış açısı geliştirmelerine yardımcı olabilir. Örneğin, bir iş görüşmesi için hazırlanırken olumsuz bir sonuç olabileceğini düşünmek, kişinin beklenmedik bir durumla karşılaştığında daha hazırlıklı olmasına yardımcı olabilir.

Ayrıca, bazı çalışmalar, kötümserliğin, bazı stresli durumlarda daha iyi başa çıkmaya yardımcı olabileceğini göstermektedir. Örneğin, bir hastalık teşhisi konduğunda, kötümser bireyler, daha iyi hazırlıklı olmak için daha fazla bilgi arayabilir ve tedaviye daha fazla bağlılık gösterebilirler.

İyimser ve kötümser bakış açılarının etkileri, genellikle olayların nötr ya da olumlu olup olmamasına bağlı olarak değişebilir. Örneğin, bir iş görüşmesinde başarısız olan bir kişi, iyimser bir bakış açısıyla gelecekte daha iyi bir iş bulabileceği umudunu koruyabilirken, kötümser bir kişi daha fazla umutsuzluğa kapılabilir.

Sonuç olarak, iyimser ve kötümser bakış açıları, kişilerin stresle başa çıkmada farklı stratejiler kullanmalarına neden olabilir. İyimser bireyler, stresli durumları daha olumlu bir perspektifle ele alırlar ve daha etkili bir şekilde başa çıkabilirler.

[201] Bruce Compas, Jennifer Connor-Smith, Heidi Saltzman, Alexandra Harding Thomsen ve Martha Wadsworth, **Coping with Stress During Childhood and Adolescence: Problems, Progress, and Potential in Theory and Research**, Psychological Bulletin, Cilt: 127, Sayı: 1, 2001, s. 90.

Ancak, kötümser bireyler de gerçekçi bir perspektif sağlayabilirler ve bazı durumlarda daha iyi başa çıkabilirler[202].

2.5. BAŞA ÇIKMADA SÜREÇ YAKLAŞIMI VE HİYERARŞİK STİLLER

Başa çıkma süreci, belirli bir stresorle karşılaşıldığında başlatılan bir süreçtir. Süreç yaklaşımı, başa çıkma sürecini bir dizi adım ve alt süreç olarak ele alır. Bu yaklaşım, bireylerin stresle başa çıkmak için hangi adımları izlediklerini ve hangi süreçlerin başarılı olduklarını belirlemelerine olanak tanır[203].

Başa çıkmada hiyerarşik stiller ise, bireylerin farklı başa çıkma stratejilerini kullanmada tercih ettikleri bir düzeni ifade eder. Bu stiller, genellikle iki ana kategoriye ayrılır: problem odaklı ve duygu odaklı. Problem odaklı başa çıkma stratejileri, stresle başa çıkmak için somut adımlar atmayı içerirken, duygu odaklı başa çıkma stratejileri, stresle başa çıkmak için duygusal tepkileri kontrol etmeyi içerir.

Bireylerin hangi başa çıkma stratejilerini kullandığı, stresle başa çıkma becerileri, duygusal durumu ve kişisel özellikler gibi faktörlere bağlı olarak değişebilir. Örneğin, iyimser bir bakış açısına sahip olan kişiler, stresle başa çıkmak için genellikle problem odaklı başa çıkma stratejilerini kullanırken, kötümser bir bakış açısına sahip olanlar, duygu odaklı başa çıkma stratejilerine başvurabilirler.

Başa çıkmanın süreç yaklaşımı ve hiyerarşik stilleri, bireylerin stresle başa çıkmak için kullandıkları farklı stratejileri anlamalarına yardımcı olabilir. Bu yaklaşımlar, stresli durumlarda daha etkili bir şekilde başa çıkmayı öğrenmek için kullanılabilir.

---

[202] Shelley Taylor, Margaret Kemeny, Geoffrey Reed, Julienne Bower ve Tara Gruenewald, **Psychological Resources, Positive İllusions, and Health**, American Psychologist, Cilt: 55, Sayı: 1, 2000, s. 100.

[203] Susan Folkman ve Richard Lazarus, **If it Changes it Must be a Process: Study of Emotion and Coping During Three Stages of a College Examination**, Journal of Personality and Social Psychology, Cilt: 48, Sayı: 1, 1985, (If it changes it must be a process), s. 152.

2.6. BAŞA ÇIKMA MODELLERİ

Başa çıkma modelleri, kişilerin stresli veya zorlayıcı durumlarla başa çıkmak için kullandıkları farklı stratejileri ifade eder. Bu modeller, insanların hem sorun odaklı hem de duygu odaklı stratejiler kullanarak stresli durumlarla başa çıktıklarını gösterir. Başa çıkma modelleri aynı zamanda, bireylerin belirli bir duruma nasıl tepki verdiğine bağlı olarak, stresle başa çıkma yollarında farklı yaklaşımlar benimsediklerini de ifade eder.

Bu başlık altındaki alt başlıklarda Etkileşimsel Model, Kaynakların Korunması Modeli, Sibernatik Başa Çıkma, PozirifBaşa Çıkma, Etkili Başa Çıkmada Örtüşme Modeli, Bilinçli Farkında Başa Çıkma ve Dini-Manevi Başa Çıkma hakkında geniş bilgiler verilmiştir.

2.6.1. Etkileşimsel Model

Etkileşimsel başa çıkma modeli, stresle başa çıkmanın bir süreç olduğunu ve bu sürecin bireyin kişisel özellikleri, stresorlar ve çevresel faktörlerle etkileşim halinde olduğunu savunan bir modeldir. Bu model, stresli durumlarla başa çıkmak için kullanılan stratejilerin ve sonuçlarının birbirleriyle bağlantılı olduğunu vurgular.

Bu model, Lazarus ve Folkman'ın[204] önerdikleri "duygusal başa çıkma" modeline bir alternatif olarak geliştirilmiştir. Etkileşimsel başa çıkma modelinde, bireylerin stresli durumlara verdiği tepkiler ve bu tepkilerin sonuçları, bireyin kişilik özellikleri ve stresorun özellikleri arasındaki etkileşim sonucu oluşur.

Bu modelin öne çıkan unsurlarından biri, bireylerin stresli durumlara karşı gösterdiği tepkilerin birbirleriyle etkileşim halinde olduğudur. Yani, bir başa çıkma stratejisi kullanıldığında, bu stratejinin sonucu diğer başa çıkma stratejilerinin seçimini ve etkililiğini de etkileyebilir. Örneğin, bir birey stresli bir durumla başa çıkmak için duygusal bir başa çıkma stratejisi kullanırsa, bu stratejinin sonucu diğer başa çıkma stratejilerinin seçimini ve etkililiğini de etkileyebilir[36].

Etkileşimsel başa çıkma modelinin bir diğer önemli yönü, bireylerin stresli durumları değerlendirmedeki farklılıklarının sonuçlarını vurgulamasıdır. Bu model,

[204] Richard Lazarus ve Susan Folkman, **Transactional Theory and Research on Emotions and Coping**, European Journal of Personality, Cilt: 1, Sayı: 3, 1987, (Transactional theory), s. 152.

bireylerin stresli durumlarla başa çıkmak için kullanacakları stratejileri, durum değerlendirmelerine göre seçtiklerini ve bu değerlendirmelerin sonuçlarını etkilediğini savunur. Yani, bir birey stresli bir durumu tehdit olarak değil, fırsat olarak değerlendirirse, bu durumda daha etkili bir başa çıkma stratejisi kullanması olasıdır[205].

2.6.2. Kaynakların Korunması Modeli

Kaynakların korunması teorisi, insanların kaynaklarını koruma ve paylaşma davranışlarını açıklayan bir teoridir. Bu teori, insanların kaynakların sınırlı olması nedeniyle onları koruma ve paylaşmaktan kaçınma eğiliminde olduklarını savunur. Bireylerin kendilerini ve sevdiklerini korumak için kaynakları kontrol etme, sosyal statülerini koruma ve kişisel ve grup kimliklerini koruma gibi farklı nedenlerden dolayı kaynakları koruma eğiliminde oldukları ileri sürülür[206].

Teori, kaynakların korunması davranışının yalnızca maddi kaynaklarla sınırlı olmadığını, zaman, enerji, bilgi gibi diğer kaynaklar için de geçerli olduğunu iddia eder[207]. Bu davranışın, çatışmalara ve rekabetlere neden olabileceği gibi aynı zamanda toplumsal yapıyı da koruduğu belirtilir. Kişisel fayda sağladığı gibi, bazı durumlarda sosyal fayda sağladığı öne sürülür. Teori, çevresel faktörlerin kaynakların korunması davranışını etkilediği gibi kişilik özellikleri ve kültürel değerlerin de etkili olduğunu savunur. Bu teori, sosyal psikolojide önemli bir yere sahiptir ve kaynakların korunması davranışının nedenleri ve sonuçları hakkında bize bilgi verir. Bireylerin kaynakları koruma ve paylaşma davranışlarını açıklamasının yanı sıra, toplumsal yapıların korunmasına da yardımcı olabilir[208].

---

[205] Skinner ve diğerleri, s.216.
[206] Hobfoll, Conceptualizing, s. 516.
[207] Alicia Grandey ve Russell Cropanzano, **The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain**, Journal of Vocational Behavior, Cilt: 54, Sayı: 2, 1999, s. 350.
[208] Evangelia Demerouti, Arnold Bakker, Friedhelm Nachreiner ve Wilmar Schaufeli, **The Job Demands-Resources Model of Burnout**, Journal of Applied Psychology, Cilt: 86, Sayı: 3, 2001, s. 499.

2.6.3. Sibernatik Başa Çıkma

Sibernetik ve kontrol teorisi, insan davranışlarının düzenlenmesine ve duyusal algıların yönetilmesine yardımcı olan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım, bireylerin olumsuz gelecek değerlendirmelerini, olayların algılanışlarını ve başa çıkma kaynaklarını olumlu bir bakış açısıyla değiştirmelerine odaklanır. Özellikle bireyler, sosyal kaynaklarını değerlendirirken, öz düzenleme becerilerini kullanarak başa çıkma stillerini pozitif yönde değiştirme yoluna giderler. Bu sonuçlar, yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır[209].

2.6.4. Pozitif Başa Çıkma

Pozitif başa çıkma modeli, stresli olaylarla başa çıkma sürecinde pozitif düşünceleri, davranışları ve duyguları vurgulayan bir modeldir. Bu model, bireylerin stresli durumlarla başa çıkarken olumlu bakış açısı geliştirmeleri ve kendi potansiyellerine odaklanmaları gerektiğini savunur. Pozitif başa çıkma modeli, bireylerin stresle başa çıkmak için birçok yöntem kullanabileceklerini öne sürer, ancak özellikle pozitif düşüncelerin ve davranışların kullanılmasını teşvik eder[210].

Pozitif başa çıkma modeli, bilişsel davranışçı terapi, pozitif psikoloji ve insan davranışları alanlarındaki araştırmaların bir kombinasyonunu içermektedir. Model, stresli olaylarla başa çıkmanın üç temel aşamasından oluşur: olayların değerlendirilmesi, başa çıkma stratejilerinin seçimi ve uygulanması. Pozitif başa çıkma modeli, stresli olayların doğru bir şekilde değerlendirilmesinin önemini vurgulayarak, bireylerin stresli olaylar hakkında pozitif bir bakış açısı geliştirmelerini teşvik eder. Böylece, bireyler stresli olaylara daha az tepki verirler ve daha olumlu hissederler.

Pozitif başa çıkma modelinin en önemli özelliklerinden biri, bireylerin kendilerine özgü başa çıkma stratejileri kullanmalarını teşvik etmesidir. Model, bireylerin stresli olaylarla başa çıkmak için kendilerine en uygun stratejileri

---

[209] Michael Scheier ve Charles Carver, **Optimism, Coping, And Health: Assessment And İmplications of Generalized Outcome Expectancies**, Health Psychology, Cilt: 4, Sayı: 3, 1985, (OCH), s. 219.

[210] Susan Folkman ve Judith Tedlie Moskowitz, **Positive Affect and The Other Side of Coping**, American Psychologist, Cilt: 55, Sayı: 6, 2000, (Positive Affect), s. 648.

seçmelerini ve uygulamalarını teşvik eder. Bu stratejiler, stresli duruma ve bireyin kişisel özelliklerine bağlı olarak değişebilir.

Pozitif başa çıkma modeli, bireylerin pozitif düşünce ve davranışları kullanarak stresli durumlarla başa çıkmalarını teşvik etmektedir. Pozitif düşünceler, bireylerin stresli olaylara daha olumlu bir bakış açısı geliştirmelerini ve daha iyimser olmalarını sağlar. Pozitif davranışlar ise, bireylerin stresli durumlarda kendilerine özgü faaliyetlere yönelmelerini teşvik eder[211].

2.6.5. Başa Çıkmada Moos'un Kavramsal Modeli

Başa Çıkmada Moos'un Kavramsal Modeli, 1976 yılında Moos ve Holahan tarafından geliştirilen bir başa çıkma modelidir. Bu model, bireyin çevresel etkileşimlerle nasıl başa çıktığını gösterir ve bireysel, sosyal ve çevresel kaynaklar arasındaki etkileşimleri de dahil eder. Bu model, başa çıkmanın üç farklı türünü içerir: problem çözme, duygu odaklı ve kaçınma.

Moos'un modelinde, problem çözme başa çıkma stratejisi, bir sorunu çözmek için doğrudan hareket etmek anlamına gelir. Bu strateji, kişinin kontrol edebileceği sorunlarla başa çıkmak için kullanılır. Duygu odaklı başa çıkma stratejisi ise, bir kişinin stresli durumlara yanıt verme şeklini değiştirdiği ve olumsuz duyguları azaltmak için farklı yollar denediği anlamına gelir. Son olarak, kaçınma başa çıkma stratejisi, kişinin stresli durumlardan kaçındığı ve problemle yüzleşmek yerine stresten kaçındığı anlamına gelir.

Bu model, bireylerin stresli durumlarla nasıl başa çıktığını anlamak ve başa çıkma becerilerini artırmak için kullanılabilir. Ayrıca, bu model, stresin birçok farklı faktörden kaynaklandığını ve başa çıkmanın sadece bireysel değil, aynı zamanda sosyal ve çevresel faktörlerle de ilgili olduğunu vurgular[212].

Moos'un modeli beş aşamadan oluşur:

- İlk olarak, birey bir stres faktörü ile karşılaşır. Bu faktör, iş kaybı, hastalık, aile sorunları gibi herhangi bir durum olabilir.

[211] Martin Selıgman, **Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy**, Handbook of Positive Psychology, 2002, s. 3.
[212] Lazarus ve Folkman, Stress, s. 182.

- İkinci aşamada, birey stres faktörünün farkındadır ve bununla başa çıkmak için bir plan yapar.
- Üçüncü aşamada, birey planını uygular. Bu aşamada, başa çıkma stratejileri kullanılır.
- Dördüncü aşamada, bireyin başa çıkma stratejisi başarılı olup olmadığı değerlendirilir.
- Son aşamada ise, bireyin psikolojik ve fizyolojik iyilik hali incelenir.

Moos'un modeli, bireylerin stresle başa çıkma sürecindeki farklı aşamaları ve stratejileri açıklaması açısından önemlidir. Bu model, bireylerin başa çıkma becerilerini geliştirmek için yardımcı olabilir ve ayrıca stresle başa çıkma konusunda çalışan uzmanlara da yol gösterebilir.

2.6.6. Etkili Başa Çıkmada Örtüşme Modeli

Peacock ve Wong tarafından geliştirilen Etkili Başa Çıkmada Örtüşme Modeli, bilişsel yaklaşımların genişletilmesine katkı sağlamış bir modeldir. Bu model, bireylerin stresli durumlarla başa çıkarken kullandıkları özel başa çıkma stratejilerini belirleyen başa çıkma şemaları kavramını ortaya atmıştır[213]. Başa çıkma şemaları, stresli durumun özelliklerine, bireyin başa çıkma kaynaklarına ve önceki deneyimlerine dayanarak özel stratejilerin seçimini belirler.

Etkili Başa Çıkmada Örtüşme Modeli, bireylerin başa çıkma davranışlarını anlamak ve bu davranışları yönetmek için kullanılabilecek bir araçtır. Bu model, bireylerin farklı başa çıkma stratejileri kullanarak stresli durumlara nasıl tepki verdiklerini açıklamak için bir çerçeve sunar. Ayrıca, bireylerin başa çıkma şemaları üzerine odaklanarak, stresle başa çıkma becerilerini geliştirmek için farkındalığı artırır.

Bu model, bireylerin stresli durumlara farklı şekillerde tepki verebileceği gerçeğini dikkate alır ve bireylerin belirli bir durumda hangi başa çıkma stratejilerinin en etkili olduğuna karar vermesine yardımcı olur. Ayrıca, bireylerin başa çıkma şemalarının zamanla değişebileceği gerçeğini de dikkate alır ve yeni

[213] Peacock ve Wong, s. 210.

stresli durumlarla başa çıkmak için yeni başa çıkma stratejileri geliştirme ihtiyacını vurgular.

Etkili Başa Çıkmada Örtüşme Modeli, stresle başa çıkma sürecinde bireylerin başa çıkma stratejilerini etkileyen çeşitli faktörleri de göz önünde bulundurur. Bu faktörler arasında kişisel özellikler, sosyal destek ve stresle başa çıkma kaynakları yer almaktadır. Bu nedenle, bu model, bireylerin stresle başa çıkmalarını ve psikolojik refahlarını artırmak için kişisel ve sosyal kaynakların nasıl geliştirilebileceği konusunda da farkındalık yaratır[214].

2.6.7. Bilinçli Farkında Başa Çıkma

Bireylerin işlevsel düşünce tarzına geçiş yapmaları için farkındalıklarını arttırmaları gerekmektedir. Bilinçli farkındalık, işlevsel olmayan düşüncelerin işlevsel olanlara dönüştürülmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Stres faktörlerinin azaltılması, bireyin kendisini olumlu değerlendirmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Üniversite öğrencileri arasında yapılan araştırmalar, bilinçli farkındalık düzeyi yüksek olanların stresle başa çıkma düzeylerinin anlamlı derecede düşük olduğunu göstermiştir. Katı ego yönelimleri stresle başa çıkma stillerinde zorlayıcı bir rol oynar. Kendine zarar veren bireylerin tedavisi için sıkıntı toleransını arttırmak ve duygusal düzenlemelerini kontrol etmelerine yardımcı olmak amacıyla bilinçli farkındalık eğitimi önemli derecede etkilidir. Duygu düzenlemenin stres verici yaşantıları azaltmada önemli bir etkisi vardır ve psikoterapide hastaların duygu düzenlemelerini sağlamalarında en önemli faktör, kişinin kendisinin duygularının tanıyıp farkına varmasıdır.

Bireylerin sıkıntı ve stres durumlarında başvurdukları kendine zarar verici davranışlar, kaçınma yoluyla başa çıkma stillerinde kendini gösterir ve bireyin sıkıntılı durumlarda zorlamaya dayalı bir başa çıkma stili geliştirmesine neden olur[215].

---

[214] Kenneth Pargament, **The Psychology of Religion and Coping: Theory, Research, Practice**, The Guilford Press, New York, 2001, s.123.

[215] Jeffrey Simons ve Raluca Gaher, **The Distress Tolerance Scale: Development and Validation of a Self-Report Measure**. Motivation and Emotion, Cilt: 29, Sayı: 2, 2005, s. 83.

Ayrıca, bireylerin yaşamlarında sıkıntılı durumlarla baş edemedikleri zaman, yaşantılarını kabul etmenin etkili bir başa çıkma stili olarak kabul edildiği ortaya çıkmıştır.

2.6.8. Dini-Manevi Başa Çıkma

Dini inancın ruh sağlığı üzerindeki etkisi, psikolojide önde gelen araştırma konularından biridir. Özellikle Avrupa ve Amerika'da, genel dindarlık düzeyi ile ruhsal sağlık göstergeleri (mutluluk, iç huzuru, öz saygı, kaygı, depresyon, umutsuzluk, intihar olasılığı vb.) arasındaki ilişkileri inceleyen nicel ve nitel çalışmalar artmıştır. Son yirmi-otuz yılda, bu konuyla ilgili araştırmalar özellikle yoğunlaşmıştır ve din psikologlarıyla sınırlı kalmayıp, psikologlar, psikiyatristler ve sosyologlar da bu alanda çalışmalar yapmaktadır[216]. Baş etme ve dini baş etme konuları, psikoloji ve din psikolojisinde birçok incelemenin yapıldığı konulardan biridir. Din psikologlarının yanı sıra, diğer uzmanlar da bu konuda araştırma yapmaktadır.

Bireyler, gerçeklikle istedikleri sonuç arasındaki uyuşmazlıkta baş etme yolları kullanarak kontrol altına almak ve idare etmek isterler. Hayatta çeşitli zorluklarla karşılaşan insanlar, genellikle kontrol edemedikleri durumlarla karşı karşıya kaldıklarını hissederler ve bunun sonucunda hayatlarına yeni bir anlam vermeye, kontrolü ele alarak teselli bulmaya çalışırlar. Başa çıkma süreci, negatif duyguların düzenlenmesi, kontrolün ele alınması ve anlamın yeniden oluşturulmasıyla gerçekleşir[217]. Sıkıntılı durumlarla baş etmek için bireyler, Pargament'ın belirttiği gibi, nedenleri sorgular ve bir yüklemede bulunur. Dini ve manevi değerler, bu sıkıntılı durumlarla baş etmek için bir destek olarak kullanılır. Bu sürece "dini başa çıkma süreci" denir[218]. Dini başa çıkma, bireylerin stresli olaylara karşı inançlarından yararlanma yolu olarak tanımlanır. Din, günümüz çalışmalarına göre, hayatın anlamını ve değerini sağlayan bir sistem olarak

---

[216] Emre Yusuf, **Ruh Sağlığı ve Din: Psiko-Sosyal Uyum ve Dindarlık**, Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi (ÇÜİFD), **)**, Cilt: 12, Sayı: 2, 2007, ss. 345-346.
[217] Susan Folkman ve Judith Moskowitz, **Coping: Pitfalls and Promise**, Annual Review of Psychology, Cilt: 55, 2004, (Pitfalls), s. 747.
[218] Pargament, s. 123.

görülebilir[219]. Başa çıkma süreci, stresli ve kaygılı durumlarla mücadele etmek için bilişsel ve davranışsal çabalarla uğraşmak anlamına gelir. Dini başa çıkma ise bu mücadeleye, dini inançların ve ritüellerin eklenmesidir. Pargament'a göre, dini başa çıkma sadece tabii bir savunma biçimi değil, aynı zamanda bireylerin manevi arayışlarına da katkı sağlar[220].

Pargament, dini baş etme sürecinde beş ana bileşen tanımlamıştır: zor durumları anlamlandırma, kontrol hissi ve güvenlik sağlama, teselli ve huzur bulma, destek ve yakınlık hissiyatı, ve dönüşüm fırsatları yaratma[221]. Başa çıkabilmek için kutsal bir bağa sahip olmak gerekli değildir, ancak dinler anlamı korumak, yenilemek ve dönüştürmek amacını taşırlar[222]. Pargament, dini baş etmenin amacının, pozitif sonuçlar elde etmek veya olumsuz durumları olumlu hale getirmek için durumu devam ettirmek olduğunu belirtmektedir. Dini baş etme, zorluklarla karşılaştığımızda anlam bulmamıza ve kontrol altına alabilmemize yardımcı olan ilahi bir gücün varlığına inanarak, manevi teselliler, rahatlama, inanç ve ritüellerle Allah'a yaklaşma hissiyatı gibi faydalar sağlar[223]. Allport, bazı nedenlerle dini destek alamayan psikologların, hastalarının irrasyonel sorunlarıyla başa çıkamayabileceklerini vurgular. Bu, pozitivist-seküler yaklaşımın dine karşı dışlayıcı bir tutum sergilemesinden kaynaklanır. Sonuç olarak, hastanın dini inançları ve yönelimleri göz ardı edilebilir.

2.7. BAŞA ÇIKMA STİLLERİ

Başa çıkma stilleri, bireylerin karşılaştıkları stresli durumlara nasıl tepki verdikleri ve bunlarla nasıl başa çıktıklarını tanımlar. Farklı başa çıkma stilleri, bireylerin stresli durumlarla başa çıkmak için kullandıkları farklı stratejileri

---

[219] Kenneth Pargament, Harold Koenig ve Lisa Perez, **The Many Methods of Religious Coping: Development and Initial Validation of the Recope**, Journal of Clinical Psychology. Cilt: 56, Sayı: 4, 2000, s. 520.

[220] Halil Ekşi, **Başa Çıkma, Dini Başa Çıkma ve Ruh Sağlığı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma: Eğitim, İlahiyat ve Mühendislik Fakültesi Öğrencilerinin Karşılaştırılması**, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2001, s. 26.

[221] Pargament, s. 125.

[222] Ekşi, s. 52.

[223] Ali Ayten, Gülüşan Gökcen, Kenan Sevinç ve Eyyüp Öztürk, **Dini Başa Çıkma, Şükür ve Hayat Memnuniyeti İlişkisi: Hastalar, Hasta Yakınları ve Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma**, Din bilimleri Akademik Araştırma Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 2, 2012, ss. 46-48.

yansıtır[224]. Başa çıkma stilleri, insan davranışları üzerinde ve stresle başa çıkma becerileri üzerinde büyük bir etkiye sahiptir.

Başa çıkma stillerinin birçok farklı sınıflandırması vardır. Bunlar arasında "sorun çözme" ve "duygusal düzenleme" olmak üzere temel iki yaklaşım bulunur. Sorun çözme yaklaşımı, stresli bir durumla başa çıkmak için etkili bir şekilde sorunları çözmeye yönelik stratejiler kullanmayı içerir. Duygusal düzenleme yaklaşımı ise, stresli bir durumun duygusal yönleriyle başa çıkmayı hedefleyen stratejileri içerir.

Başa çıkma stilleri, bireylerin kişilik özellikleri, kültürel ve sosyal faktörler, stresle başa çıkma becerileri, yaşam deneyimleri ve çevresel koşullar gibi birçok faktörden etkilenir. Bazı başa çıkma stilleri, uzun vadede daha olumlu sonuçlar sağlarken, diğerleri daha fazla stres yaratabilir ve daha olumsuz sonuçlar doğurabilir[225].

2.7.1. Problem ve Duygu Odaklı Stilleri

Problem odaklı başa çıkma stili, kişinin karşılaştığı zorlukları çözmeye odaklanmasını ve bunları üstesinden gelmek için pratik çözümler geliştirmesini içerir. Bu stil, kişinin duygusal tepkilerini yönetmesi ve duygularından bağımsız olarak çözümlere odaklanmasını gerektirir[54].

Bu stilin özellikleri arasında şunlar yer alabilir:

Sorun çözme: Problem odaklı başa çıkma stili, kişinin sorunları çözmeye yönelik pratik çözümler geliştirmesini teşvik eder. Bu şekilde kişi, sorunların nedenlerini ve etkilerini daha iyi anlayarak, etkili bir şekilde çözümler üretebilir.

Planlama: Bu stilde, kişi sorunları çözmek için planlama yapar. Planlama, kişinin çözümleri uygulamaya koyma sürecindeki adımlarını belirlemesine yardımcı olur.

Amaç belirleme: Problem odaklı başa çıkma stili, kişinin amacını belirlemesini gerektirir. Bu şekilde kişi, kendisine ulaşması gereken hedefleri belirleyerek, çözümleri daha etkili bir şekilde uygulayabilir.

---

[224] Charles Carver, **You Want to Measure Coping but Your Protocol's too Long: Consider the Brief COPE**, International Journal of Behavioral Medicine, Cilt: 4, Sayı: 1, 1997, (COPE), s. 93.
[225] Lazarus ve Folkman, Stress, s. 182.

Duygusal denge: Bu stilde, kişi duygularını yöneterek, duygusal dengeyi korur. Kişi, sorunların çözümü için duygularından bağımsız olarak, pratik adımlar atar.

Problem odaklı başa çıkma stili, kişinin karşılaştığı zorluklarla başa çıkmak için etkili bir yol olabilir. Bu stil, kişinin sorunları çözmek için pratik çözümler üretmesine ve planlama yapmasına yardımcı olur. Ayrıca, bu stil, kişinin duygusal tepkileri yönetmesine ve duygusal dengeyi korumasına yardımcı olur[226].

Duygu odaklı başa çıkma stili, kişinin duygusal tepkileri yönetme ve düzenleme yeteneğini içerir. Bu stilde, kişi zorlu durumlarda oluşan duygularını açık bir şekilde ifade etmeye, anlamaya ve kabul etmeye çalışır. Aynı zamanda, olumlu duyguları da güçlendirir ve onları daha fazla hissetmeye çalışır .

Bu stilin özellikleri arasında şunlar yer alabilir[227]:

Duygusal farkındalık: Duygu odaklı başa çıkma stili, kişinin duygularına dikkat etmesini ve farkında olmasını gerektirir. Bu şekilde kişi, duygularının nedenlerini ve etkilerini daha iyi anlayabilir ve duygusal tepkilerini yönetebilir.

Duyguların ifadesi: Duygu odaklı başa çıkma stili, kişinin duygularını açık bir şekilde ifade etmesini teşvik eder. Bu, kişinin duygusal zekasını geliştirerek, diğer insanlarla daha sağlıklı bir iletişim kurmasını sağlar.

Duyguları kabul etme: Bu stilde, kişi duygularını inkar etmek veya bastırmak yerine, duygularını kabul eder. Bu şekilde, kişi kendisine zarar veren düşünceleri ve davranışları değiştirmeye çalışır.

Olumlu duyguların güçlendirilmesi: Duygu odaklı başa çıkma stili, kişinin olumlu duygularını güçlendirmesini teşvik eder. Bu, kişinin olumlu duygularını daha sık yaşamasına ve hayatındaki olumlu şeylere daha fazla odaklanmasına yardımcı olur.

Duygu odaklı başa çıkma stili, bazı zorluklarla karşılaştığında diğer başa çıkma stillerine göre daha faydalı olabilir. Bu stil, kişinin duygularını kabul ederek, stresle daha iyi başa çıkmasına yardımcı olur. Ayrıca, bu stil, kişinin duygusal zekasını geliştirerek, ilişkilerinde daha sağlıklı bir iletişim kurmasını da sağlar.

---

[226] Carolyn Aldwin, **Stress, Coping, and Development: An İntegrative Perspective**. Guilford Press, New York, 2007, s.83.

[227] Ross Thompson, **Emotion Regulation: A Theme in Search of Definition**, Monographs of the Society for Research in Child Development, Cilt: 59, Sayı: 2-3, 1994, ss. 27-29.

2.7.2. Yaklaşma ve Kaçınma Odaklı Stiller

Yaklaşma odaklı başa çıkma stili, insanların zorlu durumlarla başa çıkmak için kullandıkları bir psikolojik stratejidir. Bu stilde, kişiler sorunları doğrudan ele alır ve aktif bir şekilde çözüme odaklanırlar. Yaklaşma odaklı başa çıkma, sorunlarla başa çıkmak için etkili bir strateji olarak kabul edilir ve psikolojik sağlamlık için önemlidir[228].

Yaklaşma odaklı başa çıkma stratejisi, kişinin sorunlarla yüzleşmesine ve çözüm odaklı düşünmesine yardımcı olur. Bu stil, kişinin güvenini artırarak kendine saygı duymasına ve kendine güven duymasına yardımcı olur. Yaklaşma odaklı başa çıkma, aynı zamanda insanların stresle başa çıkmak için daha olumlu bir tutum sergilemelerine ve daha etkili sonuçlar elde etmelerine yardımcı olabilir[229].

Yaklaşma odaklı başa çıkma stilinin avantajları arasında, kişinin sorunları çözmek için gerekli olan becerileri geliştirmesi ve zorlukları aşma becerisini geliştirmesi yer alır. Bu stil, kişinin kendini kontrol etme becerisini artırarak daha olgun bir şekilde hareket etmesini sağlar. Yaklaşma odaklı başa çıkma stilinin bir diğer avantajı ise, kişinin duygusal olarak daha olgun bir şekilde hareket edebilmesidir. Bu stil, kişinin empati ve anlayış becerilerini geliştirmesine yardımcı olabilir ve işbirliği yapma yeteneğini artırabilir[230].

Yaklaşma odaklı başa çıkma stilinin dezavantajları arasında, kişinin stresli durumlarla yüzleşmek için gereken çaba ve kararlılığı göstermesi gerektiği gerçeği yer alır. Bu stil, insanları aşırı yüklenme ve stres altında bırakabilir. Ayrıca, kişiler yaklaşma odaklı başa çıkma stratejisini kullanırken, bazen duygusal olarak aşırı tepki verebilirler ve yanıt vermeden önce daha fazla düşünmek gerekebilir.

Yaklaşma odaklı başa çıkma stratejisinin kullanımı, kişinin yaşına, cinsiyetine, kültürel arka planına ve kişisel özelliklerine bağlıdır. Araştırmalar, bu

[228] Carver ve diğerleri, s. 268.
[229] Folkman ve Lazarus, Mediator, s. 466.
[230] Jerry Suls ve Barbara Fletcher, **The Relative Efficacy of Avoidant and Nonavoidant Coping Strategies: A Meta-Analysis**, Health Psychology, Cilt: 4, Sayı: 3, 1985, s. 249.

stratejinin genellikle daha iyi sonuçlar verdiğini göstermiştir. Ancak, bazı durumlarda, kaçınma odaklı başa çıkma stratejisi daha uygun olabilir[231].

2.7.3. COPE ölçeği Temelli Başa çıkma Stilleri

Başa Çıkmada COPE Ölçeği, psikolojik stresle başa çıkmanın ölçülmesi için geliştirilmiş bir araçtır ve çeşitli başa çıkma stratejilerini ölçmektedir. COPE ölçeği, bireylerin stresle başa çıkmak için kullandıkları stratejileri 14 farklı faktöre ayırır ve bu faktörlerin alt kategorileri vardır. Bu faktörler[232]:

- Pozitif düşünce: Olumlu düşünceler ve inançlar geliştirerek stresle başa çıkmak.
- Planlama: Problemi çözmek ve stresli durumları daha iyi yönetmek için adım adım planlama yapmak.
- Aktif başa çıkma: Sorunu ele almak ve üzerine doğrudan gitmek.
- Refah: Kendini iyi hissetmek için aktivitelere ve dinlenmeye zaman ayırmak.
- Dinlenme: Yorgunluk ve stresi hafifletmek için dinlenmek.
- Olumsuz duyguların bastırılması: Olumsuz duyguları bastırmak veya reddetmek.
- Dini/ruhani başa çıkma: Din ya da maneviyat ile ilgili etkinlikler veya inançlarla başa çıkmak.
- Sosyal destek: Arkadaşlar, aile veya diğer insanlarla konuşarak duygusal desteğe sahip olmak.
- Duygusal dışavurum: Duygularını ifade etmek veya ifade etmek için yaratıcı veya sanatsal faaliyetlere katılmak.
- Özsuçlama: Kendini sorumlu tutmak veya kendini eleştirmek.
- Unutmak: Sorunları veya stresli durumları unutmaya çalışmak.
- Alkol/kötüye kullanım: Alkol veya diğer maddeleri kullanarak stresi hafifletmeye çalışmak.

---

[231] Norman Endler ve James Parker, **Multidimensional Assessment of Coping: a Critical Evaluation**, Journal of Personality and Social Psychology, Cilt: 58, Sayı: 5, 1990, (Multidimensional**)** s. 848.

[232] Carver ve diğerleri, s. 270.

- İçe kapanmak: Kendini izole etmek ve başkalarıyla iletişim kurmaktan kaçınmak.
- Hareketsizlik: Kendini faaliyetlerden veya sosyal etkinliklerden soyutlamak ve hareketsiz olmak.

Bu başa çıkma stilleri, stresli durumlarla başa çıkmanın farklı yollarını temsil eder ve bireylerin farklı kombinasyonlarını kullanarak stresle başa çıkabilirler.

COPE ölçeği, Carver, Scheier ve Weintraub tarafından 1989 yılında geliştirilmiştir. Bu ölçek başa çıkma sürecini üç faktör esasında (problem odaklı, duygu odaklı ve fonksiyonel olmayan-kaçış odaklı başa çıkma stratejileri) değerlendirmektedir. Problem odaklı başa çıkma stratejilerinin alt stratejileri bunlardır[233]:

- **Aktif başa çıkma**, stres etkenini ortadan kaldırmak veya atlatmak ya da etkilerini iyileştirmek için aktif adımlar atma sürecidir. Aktif başa çıkma, doğrudan eylem başlatmayı, kişinin çabalarını artırmayı ve adım adım bir başa çıkma girişimi yürütmeyi içermektedir. Aktif başa çıkma olarak adlandırdığımız şey, Lazarus ve Folkman ve diğerlerinin problem odaklı başa çıkma olarak adlandırdıkları şeyin özüne çok benzemektedir.
- **Planlama**, bir stres faktörü ile nasıl başa çıkılacağını düşünmektir. Planlama, eylem stratejileri oluşturmayı, hangi adımların atılacağını ve sorunun en iyi nasıl ele alınacağını düşünmeyi içermektedir. Bu faaliyet açıkça problem odaklıdır, ancak kavramsal olarak problem odaklı bir eylem yürütmekten farklıdır. Ayrıca, planlama ikincil değerlendirme sırasında gerçekleşirken, başa çıkma aşamasında aktif başa çıkma meydana gelmektedir.
- **Rekabet halindeki faaliyetlerin bastırılması**: problem odaklı başa çıkmanın başka bir yönü, kişinin fenomenal alanının daralmasıdır. Kişi, eldeki zorluğa veya tehdide daha fazla konsantre olmak için, rekabet halindeki faaliyetlere katılımını bastırabilir veya rekabet halindeki bilgi kanallarının işlenmesini baskılayabilir. Rekabet halindeki faaliyetlerin bastırılması, diğer projeleri bir kenara bırakmak, diğer olaylarla dikkatin

[233] Carver ve diğerleri, ss. 268-270

dağılmasından kaçınmaya çalışmak, hatta stres kaynağıyla başa çıkmak için gerekirse başka şeylerin kaymasına izin vermek anlamına gelir.

- **Kısıtlama:** Problem odaklı başa çıkma yöntemlerinden bir başka taktik de kısıtlama uygulamasıdır. Kısıtlama genellikle potansiyel bir başa çıkma stratejisi olarak göz ardı edilse de, bazen strese gerekli ve işlevsel bir yanıttır. Kısıtlama ile başa çıkmak, harekete geçmek için uygun bir fırsat kendini gösterene kadar beklemek, kendini geri tutmak ve erken davranmamaktır. Bu, kişinin davranışının stres faktörü ile etkili bir şekilde başa çıkmaya odaklanması anlamında aktif bir başa çıkma stratejisidir, ancak aynı zamanda kısıtlama kullanmanın hareket etmemek anlamına geldiği anlamında pasif bir stratejidir.
- **Sosyal destek aramak**: Problem odaklı başa çıkma ile ilgili olarak kabul edilebilecek bir başka başa çıkma yöntemi, sosyal destek aramaktır. İnsanlar, soruna odaklanmayı ima etme derecelerine göre farklılık gösteren iki nedenden biri için sosyal destek arayabilirler. Araçsal nedenlerle sosyal destek aramak, tavsiye, yardım veya bilgi aramaktır. Bu problem odaklı başa çıkmadır. Duygusal nedenlerle sosyal destek aramak, manevi destek, sempati veya anlayış almaktır. Bu, duygu odaklı başa çıkmanın bir yönüdür. Kavramsal olarak farklı oldukları için bu iki sosyal destek işlevi birbirinden ayrıdır. Bununla birlikte, uygulamada, sıklıkla birlikte ortaya çıkmaktadırlar.

Duygu odaklı başa çıkma stratejilerinin alt stratejileri bunlardır[234]:

Duygusal sosyal destek arama eğilimi, iki ucu keskin bir kılıçtır. Birçok yönden işlevsel görünüyor. Yani stresli bir işlem nedeniyle güvensiz hale gelen bir kişi, bu tür bir destek alarak güvenini tazeleyebilir. Bu strateji böylece problem odaklı başa çıkmaya dönüşü teşvik edebilir. Öte yandan, sempati kaynakları bazen kişinin duygularını havalandırmak için daha çok çıkış noktası olarak kullanılır. Sosyal desteği bu şekilde kullanmanın her zaman çok uyumlu olmayabileceğine dair kanıtlar vardır.

[234] Carver ve diğerleri, ss. 268-270.

Yeniden yorumlama: Duygusal destek aramanın her zaman yararlı olmayabileceği düşüncesi, strese verilen bazı yanıtların uyumsuz olma eğiliminde olup olmadığı konusunda daha geniş bir soru gündeme getirmeye başlar. Sadece ima edildiği gibi, böyle bir rol için olası bir aday duygulara odaklanmak ve duyguları açığa çıkarmaktır: kişinin yaşadığı herhangi bir sıkıntı veya üzüntüye odaklanma ve bu duyguları açığa çıkarma eğilimi. Örneğin, bir kişi sevilen birinin kaybına uyum sağlamak ve ilerlemek için bir yas dönemi kullanırsa, böyle bir yanıt bazen işlevsel olabilir. Bununla birlikte, bu duygulara odaklanmanın (özellikle uzun süreler boyunca) uyumu engelleyebileceğinden şüphelenmek için bir neden vardır. Sıkıntının fenomenolojik belirginliği sıkıntıyı daha da kötüleştirebilir; sıkıntıya odaklanmak, insanları aktif başa çıkma çabalarından ve sıkıntının ötesindeki hareketlerden de uzaklaştırabilir.

Davranışsal uzaklaşma: Birçok durumda işlevsiz olabileceğine inandığımız diğer iki başa çıkma eğilimi, başa çıkma araştırmalarından çok laboratuvar araştırmalarına bağlıdır. Bu eğilimlerden ilki, davranışsal uzaklaşmadır: Kişinin stres etkeniyle başa çıkma çabasını azaltmak, hatta stres etkeninin engellediği hedeflere ulaşma girişiminden vazgeçmek. Davranışsal uzaklaşma, çaresizlik gibi terimlerle de tanımlanan olgularda yansıtılır. Teorik olarak, davranışsal ayrılma, büyük ihtimalle insanlar kötü başa çıkma sonuçları beklediklerinde ortaya çıkar.

Zihinsel ayrılma, koşullar davranışsal ayrılmayı engellediğinde ortaya çıktığı varsayılan davranışsal ayrılmanın bir çeşididir. Zihinsel ayrılma, kişinin stres faktörünün müdahale ettiği davranışsal boyut veya hedef hakkında düşünmesini engellemeye yarayan çok çeşitli faaliyetler aracılığıyla gerçekleşir. Zihinsel ayrılmayı yansıtan taktikler, kişinin aklını bir problemden uzaklaştırmak için alternatif aktiviteler kullanmasını (rakip faaliyetlerin bastırılmasının tersi bir eğilim), hayal kurmayı, uykudan kaçmayı veya kendini televizyona kaptırarak kaçmayı içermektedir. Bu taktiklerin tartışılan diğer başa çıkma kategorilerini oluşturanlardan daha çeşitli olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle, zihinsel ayrılmanın kavramsal kategorisini üniter bir davranış sınıfı olmaktan ziyade bir "çoklu hareket kriteri" oluşturmak olarak düşünmek yararlı olabilir.

Dine dönme: Son bir ölçek, başa çıkma tepkisi olarak dine dönmeyi ölçmektedir. Kişi stres altındayken çok çeşitli nedenlerle dine dönebilir: din,

duygusal bir destek kaynağı, olumlu yeniden yorumlama ve büyüme için bir araç veya bir stres etkeniyle aktif bir şekilde başa çıkma taktiği olarak hizmet edebilir.

Fonksiyonel olmayan (kaçış odaklı) başa çıkma stratejileri: probleme odaklanan ve duyguları, davranışsal ayrılmayı ve zihinsel ayrılmayı ortaya çıkaran alt stratejilerden oluşur. Soruna odaklanmak ve duyguları ortaya çıkarmak, mevcut üzücü duruma odaklanmak ve sorunun kişiye neden olduğu duyguları açıkça ifade etmektir. Davranışsal ayrılma, sorunla başa çıkma çabalarını azaltmak veya sona erdirmektir. Zihinsel ayrılma, davranışsal ayrılma yönteminin uygulanamadığı durumlarda, sorunu televizyon izlemek, uyumak veya hayal kurmak gibi farklı şekillerde zihninden çıkarma faaliyetleridir.

COPE ölçeği, stresle başa çıkmada farklı stratejileri değerlendirmesi nedeniyle klinik psikolojide sıklıkla kullanılmaktadır. Araştırmalar, COPE ölçeğinin güvenilir ve geçerli bir araç olduğunu göstermiştir. Ayrıca, COPE ölçeği, bireylerin stresle başa çıkma becerilerini geliştirmelerine yardımcı olacak bir araç olarak da kullanılabilmektedir.

Örneğin, bir araştırmada, COPE ölçeği kullanılarak stresli bir durumda başa çıkma stratejileri değerlendirilmiş ve sonuçlar, stresle başa çıkma becerileri düşük olan bireylerin, stresle başa çıkmada daha olumlu sonuçlar elde etmek için bu stratejileri geliştirmeleri gerektiğini göstermiştir[235].

Başa Çıkmada COPE Ölçeği, stresle başa çıkmada farklı stratejileri değerlendirirken, her stratejinin farklı sonuçlar doğurabileceğini ve her bireyin farklı bir başa çıkma tarzına sahip olduğunu dikkate almaktadır. Bu nedenle, COPE ölçeği kullanılarak yapılan çalışmalar, bireylerin kendi başa çıkma stillerini anlamalarına ve stresle başa çıkmada en etkili stratejileri belirlemelerine yardımcı olabilmektedir.

2.7.4. Mesafeli Başa Çıkma Stilleri

Mesafeli başa çıkma stilleri, kişilerin duygusal durumlarını kontrol altına almalarına ve başa çıkmalarına yardımcı olabilecek bir dizi stratejidir. Bu stratejiler arasında, duygusal durumlarından uzaklaşmak, sorunları daha soğukkanlı bir şekilde ele almak ve olumsuz duygularını bastırmak yer alır.

[235] Folkman ve Lazarus, Mediator, s. 470.

Araştırmalar, mesafeli başa çıkma stillerinin stres yönetiminde etkili olabileceğini göstermektedir. Örneğin, bir çalışma, mesafeli başa çıkma stillerinin, kişilerin sağlık durumları üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermiştir[236].

Mesafeli başa çıkma stillerinin kullanımı, bazı durumlarda olumsuz sonuçlara da yol açabilir. Örneğin, duyguların bastırılması, uzun vadede sağlıksız bir şekilde birikmelerine ve psikolojik sorunlara yol açabilir. Bu nedenle, mesafeli başa çıkma stillerinin doğru şekilde kullanılması ve diğer başa çıkma stratejileriyle birlikte kullanılması önemlidir.

Mesafeli başa çıkma stili, zorlu durumlarla başa çıkmak için kullanılan bir savunma mekanizmasıdır. Bu stil, insanların zorluklardan kaçınmak için duygusal olarak kendilerini uzaklaştırmalarına neden olur. Bu tarz başa çıkma, genellikle kişinin daha fazla stres yaşamasına neden olur ve uzun vadede başa çıkmada zorluk yaşamasına neden olabilir[237].

Bu tarz başa çıkmanın birkaç farklı alt kategorisi vardır. Bunlardan biri, "duvar örme" olarak bilinen bir yaklaşımdır. Bu yaklaşımda, kişi duygusal olarak kendini bir duvarun arkasında gizliyormuş gibi hisseder. Yani kişi, stresli bir durumda kendisini soyutlayarak duygusal olarak geri çekilir ve sorunu çözmek yerine ondan kaçınmaya çalışır[238].

Başka bir alt kategori ise "ölü balık" yaklaşımıdır. Bu tarzda, kişi zorlu bir durumla karşılaştığında kendisini hissizleştirir ve duygusal tepkilerini yok eder. Bu yaklaşımın uzun vadede sağlıksız olduğu düşünülür, çünkü kişi duygularını bastırarak zorlu durumlarla başa çıkmaya çalışır ve duygusal olarak bağlantı kurmakta zorlanabilir.

Ayrıca "kuru yaprak" olarak adlandırılan bir başka yaklaşım da vardır. Bu yaklaşımda, kişi zorlu bir durumla karşılaştığında, duygusal olarak kendini soyutlayarak hissizleştirir. Ancak bu yaklaşım, duygusal olarak daha savunmasız olmaya neden olur, çünkü kişi sorunu çözmek yerine kaçınmaya çalışır.

Mesafeli başa çıkma stili, belirli durumlarda etkili olabilir. Örneğin, acil bir durumda veya tehlikeli bir durumda, kişinin duygusal olarak kendisini soyutlaması, hayatta kalması için gereklidir. Ancak, bu stilin sürekli kullanımı, kişinin duygusal

[236] Carver ve diğerleri, s. 270.
[237] Folkman ve Lazarus, Mediator, s. 470.
[238] Lazarus ve Folkman, Stress, s. 72.

olarak kendisini izole etmesine ve stresle başa çıkmada zorluk yaşamasına neden olabilir[239].

2.8. KÜLTÜRÜN BAŞA ÇIKMADA ÖNEMİ

Başa çıkma, bireylerin zorluklarla baş etmek için kullandığı bir dizi psikolojik ve davranışsal stratejidir. Bu stratejiler, kişinin içinde bulunduğu kültürel bağlama, sosyal ve çevresel faktörlere göre şekillenir. Dolayısıyla, kültürün başa çıkmada önemi oldukça büyüktür. Kültür, bir bireyin davranışlarını, duygularını ve düşüncelerini belirleyen önemli bir faktördür. Bazı kültürlerde, bireylerin zorluklarla başa çıkarken kendilerine yardım etmek için içe kapanma veya bireysel çözümler bulma gibi daha mesafeli stratejiler kullanması teşvik edilirken, diğer kültürlerde toplumsal desteği kullanma veya duygusal yakınlığı koruma gibi daha yakın stratejiler teşvik edilir.

Örneğin, Batı kültüründe bireysel çözümler aramak, kendine güvenli ve bağımsız olmak takdir edilirken, Doğu kültüründe toplumsal desteğe daha fazla önem verilir ve zorluklarla başa çıkmada diğerlerinden yardım istemek teşvik edilir. Bu nedenle, başa çıkma stilleri kültürel farklılıklara göre farklılık gösterir. Örneğin, bir araştırmada, Koreli öğrencilerin daha fazla sorunla başa çıkmak için başkalarından yardım aldıkları, Amerikalı öğrencilerin ise daha fazla bireysel çözümler buldukları bulunmuştur[240].

Bunun yanı sıra, kültürel değerler, başa çıkma stratejilerinde iyimserlik veya kötümserlik gibi farklı bakış açılarına da yol açabilir. Örneğin, bazı kültürlerde olumlu düşünceleri teşvik eden bir anlayışa sahipken, bazı kültürlerde ise gerçekçi veya hatta kötümser bir bakış açısı teşvik edilir. Bu nedenle, başa çıkma stratejilerinin kültürel farklılıklara göre değiştiği ve kültürün başa çıkmada önemli bir rol oynadığı görülmektedir[241].

---

[239] Suls ve Fletcher, s. 249.

[240] Bryan Kim ve Donald R. Atkinson, **Cultural Values and Coping With Stress: Asian American Client Adherence to Asian Cultural Values, Counselor Expression of Cultural Values, Counselor Ethnicity, and Career Counseling Process**, Journal of Counseling Psychology, Cilt: 49, Sayı: 3, 2002, ss. 3-13.

[241] David Matsumoto ve Seung Hee Yoo, **Toward A New Generation of Cross-Cultural Research**, Perspectives on Psychological Science, Cilt: 1, Sayı: 3, 2006, s. 235.

Kültürün başa çıkma sürecindeki rolü, bireylerin stresli durumlarla nasıl başa çıktıklarını ve başa çıkmada hangi stratejileri kullandıklarını anlamak açısından önemlidir. Başa çıkma stratejileri, bireysel tercihlerin yanı sıra, kültürel etkilere de bağlıdır ve bu nedenle farklı kültürlerde farklı başa çıkma stilleri gözlenir.

2.9. EKSİK İSTİHDAM VE BAŞA ÇIKMA İLİŞKİSİ

İşgücü piyasası sorunları açısından ele aldığımızda başa çıkma, bireylerin eksik istihdam gibi stresli durumları yönetmek için kullandıkları strateji ve teknikleri ifade eder. Başa çıkma birçok şekilde olabilir ve hem bilişsel hem de davranışsal stratejileri içerebilir. Eksik istihdamla başa çıkmak için bir dizi strateji ve yaklaşım bulunmaktadır. Bu stratejiler, işgücünün becerilerini geliştirmek, işgücü piyasasının esnekliğini artırmak ve yeni iş imkanları yaratmak gibi farklı alanları kapsamaktadır.

Çalışma hayatında birçok farklı stres yaratıcı etkenler mevcuttur. Eksik istihdam da literatürde bir stres yaratıcı olarak kabul edilmektedir. Bir çok kişide eksik istihdam edilme stres düzeyini yükseltmektedir. Eğer istihdam refah için önemliyse ancak sürdürülmesi zorsa, o zaman şu anda istihdam edilen bireyler bile işlerinin değerli yönlerini, hatta işin kendisini elde tutma gücü konusunda ciddi şekilde endişe duyabilirler. Ve gerçekten de, Lazarus'un, zarar beklentisinin zararın kendisi kadar güçlü etkileri olabileceği teziyle uyumlu olarak, gelecekteki iş kaybı beklentisinin veya endişesinin, işe alışamama korkusunun, alanından uzaklaşma hissinin işsizliğin kendisi kadar travmatik olabileceği konusunda araştırmalar bulunmaktadır[242].

Becerilerini, eğitimlerini veya deneyimlerini tam olarak kullanmayan işlerde çalışan bireyler tarafından karakterize edilen eksik istihdam, günümüz işgücünde büyüyen bir endişe haline gelmiştir. İşsizliğe tercih edilebilir gibi görünse de eksik istihdam, bireylerin refahını ve genel yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyebilecek önemli stres faktörleri oluşturmaktadır. Bu stres faktörlerine aşağıdakiler örnek gösterilebilir:

a) Azalan İş Memnuniyeti:

[242] Ethel Roskies, Christiane Louıs-Guerın ve Claudette Fournıer, **Coping With Job İnsecurity: How Does Personality Make A Difference?**, Journal of Organizational Behavior, Cilt: 14, Sayı: 7, 1993, s. 619.

Araştırmalar, eksik istihdamın iş tatmininin azalmasına yol açtığını ve bunun da işçiler arasında stres düzeylerini artırdığını göstermiştir. Bryson ve Hand tarafından yapılan bir araştırma, eksik istihdam durumundaki bireylerin, tam istihdam durumunda olanlara kıyasla önemli ölçüde daha düşük iş tatmini seviyeleri bildirdiklerini bulmuştur. Bu bulgular, eksik istihdam edilmenin memnuniyetsizlik, hayal kırıklığı ve tatmin eksikliği duygularına yol açarak kronik strese neden olabileceğini göstermektedir.

b) Finansal Zorlanma:

Eksik istihdamla ilişkili birincil stres faktörlerinden biri mali sıkıntıdır. Eksik istihdam edilen bireyler genellikle yetersiz kazanç, sınırlı kariyer gelişimi beklentileri ve sağlık sigortası ve emeklilik planları gibi yardımlara erişimin azalmasıyla karşı karşıya kalır. Dooley ve Prause tarafından yürütülen bir araştırma, eksik istihdam edilen işçilerin daha yüksek düzeyde finansal stres yaşadıklarını ve bunun da ruh sağlıklarını ve genel refahlarını olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur. Mali istikrarsızlık kaygıya, endişeye ve temel ihtiyaçları karşılamada zorluğa yol açabilir ve bunların tümü, eksik istihdam edilen bireylerin yaşadığı genel strese katkıda bulunur[243].

c) Azalmış Benlik Saygısı:

Eksik istihdam, bireyin benlik saygısı ve değer duygusu üzerinde zararlı bir etkiye sahip olabilir. Bireyler becerilerini ve yeteneklerini tam olarak kullanamadıkları zaman, güven kaybı ve öz-değer duygusunda azalma yaşayabilirler. Bu duygusal geçiş, stres seviyelerini daha da şiddetlendirebilir. Veerle Buffel, Vera van de Straat ve Piet Bracke tarafından yapılan bir araştırma, eksik istihdamın düşük benlik saygısı ile ilişkili olduğunu ve psikolojik sıkıntıya ve duygusal gerginliğe katkıda bulunduğunu bulmuştur[244].

d) Gergin İlişkiler ve Sosyal İzolasyon:

Eksik istihdam ayrıca ilişkileri zorlayabilir ve sosyal izolasyona yol açabilir. Eksik istihdamın neden olduğu stres, kişisel ilişkilere sıçrayarak çatışmaya, artan gerilime ve sevdiklerinizle geçirilen kaliteli zamanın azalmasına neden olabilir.

---

[243] David Dooley, Joann Prause ve Kathleen Ham-Rowbottom, **Underemployment and Depression: Longitudinal Relationships**, Journal of Health and Social Behavior, 2000, s. 421.

[244] Veerle Buffel, Vera Van De Straat ve Piet Bracke, **Employment Status and Mental Health Care Use in Times of Economic Contraction: A Repeated Cross-Sectional Study in Europe, Using A Three-Level Model**, International Journal for Equity in Health, Cilt: 14, Sayı: 1, 2015, ss. 4-5.

Ayrıca, eksik istihdam edilen bireyler, mali kısıtlamalar veya eksik istihdamla ilgili damgalanma nedeniyle sosyal faaliyetlere katılmada zorluklarla karşılaşabilirler.

Tüm bu faktörlerin etkisi altında bireyler değerlendirmeler yapmaktadır. Bu değerlendirmeler bireyin mevcut istihdam durumu ile ilgili yaşanabilecek olumsuzluklar, uyumsuzluklar ve değişikliklerle ilgilidir. Daha sonra eksik istihdam edildiği işin bireyin ihtiyaçlarını, değerlerini, yeteneklerini, vasıflarını ve becerilerini aşıp aşmadığı değerlendirilmektedir. En son ise eksik istihdam edilen işten ayrılma ve bunun doğurabileceği sonuçlar değerlendirilmektedir. Böylece eksik istihdam, önemli bir stres yaratıcı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu değerlendirmeler sonucu birey başa çıkma stratejilerini belirlemeye çalışmaktadır.

Başa çıkmak, bir kişinin işteki stresli faktörlere yanıtı ve bu reaksiyonu azaltmaya çalışması olarak tanımlanır. Bu perspektifte başa çıkmak, bir kişinin kendi kaynaklarını aştığı ve zorladığı değerlendirilen belirli iç ve dış talepleri ve çatışmaları yönetmeye yönelik bilişsel ve davranışsal çabalarıdır. Kapsamlı bir şekilde, başa çıkmak, stres faktörlerinin neden olduğu olumsuz sonuçlar ve olumsuz etkilerden ziyade olumlu sonuçların avantajlarını almasını sağlamanın yollarını belirleyen bir analiz ve değerlendirme süreci gibi görünmektedir[245].

Başa çıkma eylemi, tehdit olarak algılanan psikolojik sonucu ortadan kaldırarak veya azaltarak kişi-çevre ilişkisini daha iyi hale getirir. Bu nedenle, başa çıkma stratejisi, duruma özgü süreci azaltmak veya hafifletmek için bir iç veya dış davranış modelinin yanı sıra iş stresini ve iş performansını doğrudan belirleyen bir müdahale sürecidir[246].

Başa çıkma kaynaklarının zihinsel sağlık üzerinde doğrudan olumlu etkileri olabilir veya etkili başa çıkma davranışını kolaylaştırarak veya çalışanlar için mevcut potansiyel başa çıkma davranışlarını genişleterek dolaylı olarak zihinsel sağlığı geliştirebilir. Çok dikkat çeken iki başa çıkma kaynağı sosyal destek ve algılanan kontroldür. Eksik istihdam edilme karşısında işçinin vereceği tepkiler, kendi mevcut kaynaklarına ve bu kaynakları belli bir zorluk karşısında kullanmasını engelleyen sınırlamalara bağlıdır.

---

[245] Sun-Kyu Lee ve WookGee Lee, **Coping With Job Stress in İndustries: A Cognitive Approach**, Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries, Cilt: 11, Sayı: 3, 2001, s. 257.

[246] Lee S. ve Lee W., s. 258.

Stresi yenmek için tek ve evrensel bir yöntem yoktur ve uygulanan stratejilerin verimliliği, koşulların belirlediği ve bireyin kişiliğine bağlı olanlar da dahil olmak üzere birçok faktöre dayanmaktadır. Kişi stresle ne kadar verimli başa çıkarsa, o kadar uyumlu hale gelir; sosyal işlevleri de daha uygun olur ve somatik ve zihinsel sağlıkları daha iyiye gider, bu da sonuç olarak genellikle daha yüksek düzeyde iş tatmini anlamına gelir[247].

2.9.1. Eksik İstihdam ile Başa Çıkma Türleri

Sorun odaklı başa çıkma: Bu tür başa çıkma, stres etkeninin kaynağını ele almak için doğrudan harekete geçmeyi içermektedir. Problem odaklı başa çıkma, spesifik sorun için bilişsel bir form olmak, davranışı planlamak ve organize etmek için ekstra özen göstermek ve bilgi toplayarak, bilgiyi değerlendirerek, alternatifler üreterek, alternatifleri tartarak, alternatif seçerek ve alternatifler uygulayarak durum hakkında daha fazla bilgi edinmeye çalışmaktır[248].

Eksik istihdam için sorun odaklı başa çıkma stratejilerine örnek olarak yeni iş fırsatları arama, kişinin becerilerini geliştirme veya potansiyel işverenlerle ağ kurma verilebilmektedir.

Duygu Odaklı Başa Çıkma: Bu tür başa çıkma, stres etkeninin kaynağına doğrudan hitap etmek yerine, kişinin stres etkenine karşı duygusal tepkisini düzenlemeyi içermektedir. Duygu odaklı başa çıkma, duygusal sıkıntıyı azaltma veya yönetme girişimleri olarak tanımlanır, böylece kişi durumu iyileştiremeyeceğini veya kaçınamayacağını düşündüğünde durum bir tehdit haline gelir. Bu nedenle, duygu odaklı başa çıkma, şeylerin olumlu tarafını görmeye çalışan veya stresli durumu yeni beceriler öğrenme ve geliştirme fırsatı olarak düşünen bilişsel bir form olmaktır[249].

Eksik istihdam için duygu odaklı başa çıkma stratejilerine örnek olarak meditasyon, gevşeme teknikleri veya arkadaşlardan veya aile üyelerinden duygusal destek arama verilebilir.

Küçük ölçekli başa çıkma: Bu tür başa çıkma, kısa vadede stres etkenini ele almak için acil önlemler almayı içermektedir. Eksik istihdam için küçük ölçekli başa

[247] Napora ve diğerleri, s. 58.
[248] Lee S. ve Lee W., s. 258.
[249] Lee S. ve Lee W., s. 258.

çıkma stratejilerine örnek olarak küçük hedefler belirlemek, görevlere öncelik vermek veya bunalmış hissettiğinizde ara vermek verilebilir.

Büyük ölçekli başa çıkma: Bu tür başa çıkma, uzun vadede stres etkenini ele almak için kişinin hayatında önemli değişiklikler yapmayı içermektedir. Eksik istihdam için büyük ölçekli başa çıkma stratejilerine örnek olarak ise, daha fazla eğitim veya öğretime devam etmek, daha fazla iş fırsatı olan farklı bir yere taşınmak veya yeni bir iş kurmak verilebilmektedir.

Bilişsel başa çıkma: Bu yöntem, stresi azaltmak için kişinin düşünme kalıplarını veya zihniyetini değiştirmeyi ifade etmektedir. Eksik istihdam için bilişsel başa çıkma stratejilerine örnek olarak, olumsuz düşünceleri olumlu düşüncelerle yeniden çerçevelendirmek ve şimdiki ana odaklanmak söylenebilmektedir.

Davranışsal başa çıkma: Bu yöntem ise, stresi azaltmak için kişinin eylemlerini veya davranışlarını değiştirmeyi ifade etmektedir. Eksik istihdam için davranışsal başa çıkma stratejilerine örnek olarak ise düzenli egzersiz yapmak, sağlıklı beslenmek veya iş dışında eğlenceli aktivitelere katılmak gösterilebilmektedir.

2.9.2. Eksik İstihdam ile Başa Çıkma Stratejileri

Eksik istihdamla başa çıkma stratejileri, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre şekillendirilmelidir. Bu stratejilerin uygulanması, işverenler, iş arayanlar, eğitim kurumları ve hükümetler arasında işbirliğini gerektirir. Aynı zamanda, sosyal koruma önlemleriyle birlikte uygulanan bu stratejiler, eksik istihdamın olumsuz etkilerini azaltmaya ve toplumsal refahı artırmaya yardımcı olabilir. Eksik istihdam ile başa çıkmada kullanılan bu tür ekonomik temelli sttratejilere aşağıdaki örnekler verilebilir:

a) Eğitim ve Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi: Eksik istihdamı ele almanın etkili bir yolu, işgücünün eğitim ve mesleki becerilerini geliştirmektir. İnsanların ihtiyaç duyulan becerilere sahip olmaları, istihdam fırsatlarını artırabilir ve daha iyi işlere yönelmelerini sağlayabilir. Bu, mesleki eğitim programları, üniversite-sanayi işbirlikleri ve işverenlerin

çalışanlarını sürekli eğitme ve geliştirmeye teşvik etmesi gibi çeşitli şekillerde gerçekleştirilebilir.

Beceri Geliştirme çalışanın değerini ve pazarlana bilirliğini artırmak ve daha iyi iş fırsatlarına hak kazanması için yeni beceriler öğrenmeyi veya ek eğitim almayı ifade etmektedir. Çevrimiçi kurslar, meslek okulları ve topluluk kolejleri mevcut seçeneklerden bazılarıdır. Örneğin, mesleki beceri eksikliği olan bireylerin yeteneklerini geliştirmek için meslek kursları veya eğitim programları düzenlenebilir. Bu programlar, yerel işgücü taleplerine uygun becerileri kazandırmaya yönelik olabilir.

b) İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Uyum Yeteneğinin Artırılması: Eksik istihdamla mücadelede önemli bir faktör, işgücü piyasasının esnekliğini ve uyum yeteneğini artırmaktır. Esnek işgücü piyasası, işverenlerin değişen taleplere hızla yanıt verebilmesini sağlar ve iş arayanların daha fazla istihdam fırsatına erişmesine yardımcı olur.

   Bu bağlamda, düzenlemeler ve politikalar esnek çalışma modellerini destekleyebilir, iş sözleşmelerinin çeşitliliğini teşvik edebilir ve işgücü hareketliliğini kolaylaştırabilir. Aynı zamanda, işgücü piyasasının değişen taleplerine uyum sağlamak için işgücü planlaması ve yeniden eğitim programları da uygulanabilir.

c) Girişimciliğin Teşvik Edilmesi ve Yeni İş İmkanlarının Yaratılması: Eksik istihdamla mücadelede, girişimciliğin teşvik edilmesi ve yeni iş imkanlarının yaratılması da önemli bir stratejidir. Girişimciler, yeni işletmeler kurarak istihdam yaratma potansiyeline sahiptir. Hükümetler ve diğer ilgili kuruluşlar, girişimcilik ekosistemini desteklemek için teşvikler, kredi imkanları ve danışmanlık hizmetleri gibi kaynaklar sağlayabilir.

   Girişimci bir ruha sahip çalışanlar için, küçük bir işletme kurmak bir seçenek olabilir. Kendi şartlarına göre çalışma ve becerilerini kullanan bir iş yaratma, esnekliği sağlayabilmektedir. Ayrıca, yenilikçi sektörlere yatırım yapmak ve yeni teknolojileri teşvik etmek de yeni iş imkanları oluşturabilir. Örneğin, yeşil ekonomi, dijital teknolojiler ve sağlık sektörü

gibi büyüme potansiyeli olan alanlara odaklanılabilir. Bu şekilde, eksik istihdamı azaltmak için yeni iş fırsatları yaratılabilir.

d) Ağ Oluşturma (Networking): Çalışanlar etkinliklere, profesyonel organizasyonlara, derneklere veya gruplara katılarak, sektöründeki veya ilgi alanındaki kişilerle bağlantı kurarak profesyonel bir ağ oluşturmalıdır. Bu, açık pozisyonlar hakkında bilgi edinmesine ve değerli bağlantılar kurmasına yardımcı olabilir.
e) Serbest Çalışma (Freelancing): Çalışanlar deneyim kazanmak, becerilerini geliştirmek ve ek gelir elde etmek için alanlarında serbest veya sözleşmeli çalışmayı düşüne bilirler. Bu aynı zamanda çalışanlar için yeni beceriler geliştirmeye ve yeteneklerini potansiyel işverenlere sergilemek için kullanılabilecek bir çalışma portföyü oluşturmaya yardımcı olabilmektedir.
f) Gönüllülük: Çalışanlar sektörleri ile ilgili kuruluşlar için gönüllü olmayı düşüne bilirler. Gönüllülük, yeni beceriler geliştirmeye, insanlarla ağ kurmaya ve daha iyi iş fırsatları ararken bireyleri aktif ve meşgul tutmaya yardımcı olabilmektedir.

Eksik istihdamla başa çıkma stratejileri konusunda yapılan araştırmalar ve politika önerileri, bu stratejilerin etkisini değerlendirmekte ve uygulamada başarı sağlamaktadır. Örneğin, İsveç'in aktif işgücü politikaları ve Danimarka'nın esnek çalışma modelleri gibi ülkelerin deneyimleri, bu stratejilerin etkili olabileceğini göstermektedir.

Eksik istihdam, bireyin ruh sağlığı ve esenliği üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilmektedir. Eksik istihdamla başa çıkmak, bu durumla ilişkili duygusal ve bilişsel zorlukları yönetmek için bir dizi psikolojik strateji gerektirmektedir. Eksik istihdamla başa çıkmak için psikolojik stratejiler, bireye ve özel duruma bağlı olarak değişebilir. Bununla birlikte, literatürde bazı ortak stratejiler tanımlanmıştır. Çalışanların eksik istihdamla psikolojik olarak başa çıkabilmeleri için aşağıdaki stratejiler etkili olabilir:

a) Stres Yönetimi: Stresi yönetmek, çalışanların psikolojik olarak daha sağlıklı olmalarını sağlar. Stresle başa çıkma stratejileri arasında

rahatlama tekniklerini kullanma, zaman yönetimi becerilerini geliştirme ve destek alma yer almaktadır.

b) Bilişsel Yeniden Yapılandırma: Bu strateji, olumsuz düşünce kalıplarını olumlu olanlara dönüştürmeyi içerir. Bireyler olumsuz düşüncelere meydan okuyabilir ve onları daha gerçekçi ve olumlu olanlarla değiştirebilir. Bu, bireylerin durumlarına daha olumlu bir bakış açısı geliştirmelerine ve umutsuzluk duygularını azaltmalarına yardımcı olabilmektedir.
c) Kendine Bakım: Kendine iyi bakmak, çalışanların psikolojik dayanıklılığını artırır. Sağlıklı beslenme, düzenli egzersiz yapma ve yeterli uyku almak, çalışanların enerji seviyelerini yükseltir ve stresle başa çıkmalarına yardımcı olur.
d) Esneklik oluşturma: Direnç oluşturmak, zorluklardan geri dönme yeteneğinin geliştirilmesini içermektedir. Bireyler, olumlu başa çıkma stratejileri geliştirerek, sosyal destek ağlarını sürdürerek ve egzersiz ve meditasyon gibi kişisel bakım etkinlikleri uygulayarak dayanıklılık geliştirebilirler.
e) İletişim ve Destek Ağı: Sosyal destek, çalışanların psikolojik iyilik hallerini destekler. Aile ve arkadaşlarla iletişim kurma, meslektaşlarla deneyimleri paylaşma ve gerektiğinde profesyonel destek alma, çalışanların duygusal destek almasını sağlar.
f) Olumlu Zihinsel Tutum: Pozitif bir zihinsel tutum geliştirmek, çalışanların stresle başa çıkmasını kolaylaştırır. Olumsuz düşünceleri tanıma, olumlu düşünceleri güçlendirme ve takdir etme alışkanlıkları geliştirme, çalışanların psikolojik sağlığını olumlu yönde etkiler.
g) Pozitif kalmaya çalışmak: Çalışanların olumlu bir tutum sürdürmeleri ve motive kalmaya devam etmeleri gerekmektedir. Durumlarını iyileştirmek için fırsatlar aramaya devam etmeli ve kariyer hedeflerinden vazgeçmemelidirler.
h) Farkındalık: Meditasyon ve derin nefes alma gibi farkındalık teknikleri, anda tamamen var olmayı ve kişinin düşüncelerini ve duygularını yargılamadan kabul etmesini içerir. Farkındalık uygulamak, bireylerin

eksik istihdamla ilişkili bir sakinlik duygusu geliştirerek stres ve kaygıyı yönetmelerine ve duygusal refahlarını iyileştirmelerine yardımcı olabilir.

i) Hedef belirleme: Hedef belirlemek, bireylerin eksik istihdam sırasında bir amaç ve yön duygusunu sürdürmelerine yardımcı olabilir. Bireyler hem kısa vadeli hem de uzun vadeli hedefler belirleyebilir ve bu hedeflere ulaşmak, bir başarı duygusu sağlayabilir ve benlik saygısını artırabilir.

j) Yetenekleri Geliştirme: Çalışanın yeteneklerini geliştirmek, eksik istihdam durumlarına daha iyi adapte olmasını sağlamaktadır. Bireyler öğrenme fırsatlarını değerlendirme, eğitim programlarına katılma veya yeni beceriler edinme gibi yöntemlerle yeteneklerini artırabilirler.

k) İş Arama Sürecine Odaklanma: Eksik istihdam durumunda psikolojik olarak başa çıkmanın yollarından biri, aktif bir iş arama sürecine odaklanmaktır. İş ilanlarını takip etme, kariyer danışmanlığı hizmetlerinden yararlanma ve farklı iş arama stratejilerini kullanma gibi adımlar atarak yeni iş fırsatlarına ulaşma şansı artırıla bilinmektedir.

l) Destek Ağına Ulaşma: Sosyal destek, eksik istihdam durumunda psikolojik dayanıklılığı artırmaktadır. Aile ve yakın çevreyle iletişimi sürdürme, meslektaşlar veya mentorlarla deneyimleri paylaşma ve iş arama gruplarına katılma gibi adımlar, destek ağına ulaşmanı kolaylaştırmaktadır.

Sonuç olarak, eksik istihdamla başa çıkan bireyler, bu durumla ilişkili ekonomik ve psikolojik zorlukları yönetmek için bir dizi psikolojik strateji kullanabilirler. Eksik istihdamla başa çıkmak için bu stratejiler, bu durumla ilişkili duygusal zorlukları yönetmede yardımcı olabilir. Olumlu bir zihniyet benimseyerek, gerçekçi hedefler belirleyerek, kişisel gelişime odaklanarak, farkındalık uygulayarak, sosyal destek arayarak ve durumlarını kabul ederek, bireyler dayanıklılık geliştirebilir ve eksik istihdamın getirdiği zorlukların üstesinden gelebilirler.

Bireylerin genel esenliğini, ruh sağlığını ve yaşam kalitesini önemli ölçüde etkilediğinden, eksik istihdamın stres etkeni etkisi göz ardı edilemez. Yukarıda tartışılan literatür, eksik istihdamın azalan iş tatmini, mali sıkıntı, azalan benlik

saygısı ve gergin ilişkiler dahil olmak üzere zararlı sonuçlarının altını çizmektedir. Eksik istihdamı ve bununla ilişkili stres faktörlerini ele almak, daha sağlıklı ve daha adil bir işgücünü teşvik etmek için çok önemlidir.

Politika yapıcılar, işverenler ve bir bütün olarak toplum için bir stres kaynağı olarak eksik istihdamın önemini kabul etmek ve anlamlı istihdam, beceri geliştirme ve yeterli destek sistemleri için fırsatlar yaratmaya çalışmak esastır. Eksik istihdamın altında yatan nedenleri ele alarak ve etkilenen bireylere kaynak sağlayarak stresi azaltabilir ve iş gücünün genel refahını iyileştirebiliriz.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
EKSİK İSTİHDAM EDİLEN BİREYLERİN BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİNE İLİŞKİN NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde eksik istihdam edilen bireylerin yaşadıkları deneyimleri, duyguları, sıkıntıları, zorlukları ve bunlarla başa çıkmada kullandıkları stratejileri belirlemeye yönelik tasarlanan nitel araştırmaya yer verilmiştir. Bu maksatla ilk olarak araştırmanın amacı ve önemine değinilecek, daha sonra araştırmanın yöntem ve deseni, örneklemi ve veri toplama süreci açıklanacaktır. Sonda ise, araştırmanın veri analizi ve bulguları detaylı bir şekilde sunulacaktır.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Yapılan bu çalışma, çalışanların eksik istihdam değişkenlerini değerlendirmeyi ve bireylerin eksik istihdamla başa çıkmak için kullandıkları çeşitli stratejileri belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma eksik istihdamın yarattığı psikolojik ve ekonomik zorlukları araştıracak ve bireylerin bu zorlukları yönetmek için kullandıkları başa çıkma mekanizmalarını inceleyecektir. Aynı zamanda bu başa çıkma stratejilerinin etkinliğini araştıracak ve başarılarını engelleyebilecek veya kolaylaştırabilecek faktörleri belirleyecektir. Bireylerin eksik istihdamın zorluklarını aşmasına ve daha güvenli ve tatmin edici bir kariyer yolu oluşturmasına yardımcı olabilecek pratik tavsiyeler sunmayı amaçlamaktadır. İstihdamda eksiklikler, organizasyonların personel eksikliği, yetenek boşluğu veya işgücü arz-talep dengesizlikleri gibi faktörlerden kaynaklanabilir. Bu nedenle, bireylerin ve organizasyonların bu sorunlarla başa çıkmak için benimsedikleri stratejilerin anlaşılması önemlidir.

Bu araştırmanın önemi, işgücü eksikliği ve istihdam sorunlarının iş dünyasında ve ekonomide ciddi sonuçlara yol açabileceğini göstermesi açısından ve eksik istihdam ile başa çıkma konusundaki deneyimleri ve stratejileri anlamak için bir perspektif sağlamasından ibaretir. İşgücü planlaması ve eksik istihdam stratejileri, işletmelerin sürdürülebilirliklerini ve rekabet güçlerini korumalarına yardımcı

olabilir. Bu nedenle, eksik istihdamla başa çıkma stratejilerinin anlaşılması, iş dünyası ve insan kaynakları yönetimi alanında önemli bir konudur.

Bu nitel araştırma, eksik istihdamla başa çıkma stratejileri konusunda literatüre bir katkı sağlamayı hedeflemektedir. Araştırma ilk olarak, eksik istihdamla başa çıkma stratejileri konusunda mevcut olan bilgiyi zenginleştirerek teorik çerçevelerin geliştirilmesine katkıda bulunacaktır. Diğer taraftan nitel verilerin toplanmasıyla birlikte, bireylerin eksik istihdam durumlarında başa çıkmak için benimsedikleri stratejilerin çeşitliliği, etkinliği ve değişim süreçleri hakkında daha ayrıntılı bir anlayış sağlanabilir. İşsizlik ve iş memnuniyetsizliği konusunda mevcut literatür bulunmasına rağmen, özellikle eksik istihdamla karşı karşıya olan bireylerin zorlukları nasıl aştığı konusunda sınırlı bir anlayış bulunmaktadır. Bu çalışma, nitel veriler aracılığıyla, eksik istihdam durumunda bireylerin başa çıkmak için kullandığı stratejiler hakkında derinlemesine içgörüler sunarak bu boşluğu doldurmayı hedeflemektedir. Mevcut literatürde bu konuda sınırlı sayıda çalışma bulunması ve çoğunlukla nicel araştırmalara odaklanması dikkate alındığında, bu araştırma niteliksel bir perspektif sunarak boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır.

Ayrıca, bu araştırma organizasyonların eksik istihdamı nasıl dengelediği, bu stratejilerin etkinliği ve çalışanlar üzerindeki etkileri gibi önemli bilgileri ortaya çıkarabilir. Araştırma, benzer durumda olan bireylere destek sağlayabilir, başkalarının deneyimlerinden öğrenmelerini ve kendi başa çıkma stratejilerini geliştirmelerini sağlayabilir. Ayrıca, araştırma bulguları, eksik istihdam durumundaki bireyleri desteklemeyi amaçlayan teorik çerçevelerin ve pratik müdahalelerin geliştirilmesine katkıda bulunabilir. Çalışma, etkili baş etme stratejilerini belirleyerek, kariyer danışmanlarına, insan kaynakları uzmanlarına ve politika yapıcılara, eksik istihdam durumlarında bireylerin dayanıklılığını ve refahını artıran programlar tasarlamak ve uygulamak için değerli bilgiler sağlayabilir. Elde edilen bulgular, işletmelerin eksik istihdamla başa çıkmak için etkili politikalar, programlar ve kaynakları geliştirme konusunda rehberlik edebilir. Bu da çalışanların motivasyonunu artırabilir, performanslarını optimize edebilir ve organizasyonların rekabetçiliklerini artırabilir.

Bu araştırmanın aynı zamanda insan kaynakları yönetimi alanındaki teorik ve pratik bilgilerin genişletilmesine katkıda bulunması beklenmektedir. İşverenler, insan

kaynakları politikalarını, istihdam stratejilerini ve işgücü planlamalarını geliştirmek için bu çalışmadan elde edilen bulguları kullanabilirler.

Ek olarak, bu nitel araştırma ile elde edilebilecek bilgiler arasında, eksik istihdam edilen bireylerin stratejileri ve bu stratejilerin etkileri hakkında derinlemesine anlayış, psikolojik ve duygusal etkilerin keşfi, kariyer gelişimi ve iş tatmini ile ilgili deneyimlerin analizi ve özgün önerilerin ortaya çıkması gibi unsurlar yer alabilir. Nihayetinde bu araştırmanın bulguları, eksik istihdam, başa çıkma stratejileri ve psikolojik sağlık ile ilgili mevcut literatüre katkıda bulunacaktır. Bu araştırmadan elde edilen iç görüler, eksik istihdam yaşayan veya eksik istihdam olma riski taşıyan bireyler için yararlı olabilir. Bu araştırma, eksik istihdamın psikososyal yönleri hakkında niteliksel kanıtlar ve bakış açıları sağlayarak mevcut bilgi tabanını genişletebilir. Eksik istihdamın duygusal ve psikolojik etkilerinin yanı sıra bireylerin iş hayatlarında anlam, motivasyon ve kişisel eylemlilik duygusunu sürdürmek için benimsedikleri başa çıkma stratejilerine ışık tutabilir.

Bu çalışma ayrıca akademik alanda bir temel oluşturabilir ve gelecekteki araştırmacılara eksik istihdam ve başa çıkma stratejileri üzerine daha fazla çalışma yapma fırsatı sunabilir. Genel olarak, eksik istihdamla başa çıkma stratejileri üzerine yapılan bu nitel araştırma, yeterince keşfedilmemiş bir araştırma alanına ilişkin değerli içgörüler üretme potansiyeline sahiptir. Bireylerin anlatılarını, deneyimlerini ve başa çıkma stratejilerini yakalayan çalışma, eksik istihdam sorunlarıyla uğraşan bireyler, kuruluşlar ve politika yapıcılar için hem teorik anlayışa hem de pratik çıkarımlara katkıda bulunabilir.

3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Yapılan araştırmada katılımcıların duygu ve tecrübelerinin keşfedilmesi amaçlandığından nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Merriam ve Tisdell nitel araştırma yöntemini, insanların yaşadıkları deneyimleri ve dünyalarını anlamlandırma şekillerini kavramaya yönelik bir sistem olarak tanımlamıştır[250]. Nitel araştırma yöntemi, insan davranışını, deneyimlerini ve sosyal olguları derinlemesine anlamak için kullanılan bir yöntemdir. Öznelerin subjektif anlamlarını ve bakış

[250] Sharan B. Merrıam ve Elizabeth J. Tısdell, **Qualitative Research: A Guide to Design and İmplementation**, John Wiley & Sons, 2015, s. 6.

açılarını keşfetmeyi amaçlar. Nitel araştırma süreci, araştırmacının sahada toplanan verilerden anlam üretmesiyle büyük ölçüde tümevarımsaldır[251]. Nitel araştırma, bir olgunun karmaşıklığını ve inceliklerini anlamak için sözcükleri, anlatıları ve bağlamları vurgularken, nicel araştırmadan farklı olarak sayısal verilere ve istatistiksel analize odaklanmaz.

Nitel araştırmanın amacı, insan davranışını şekillendiren anlamları, motivasyonları ve bağlamları anlamaktır. Araştırmacılara, sınırlı bilgi mevcut olduğu durumlarda veya insan deneyimlerinin zenginliğini ve derinliğini yakalamayı hedefledikleri konuları incelemek için yardımcı olur. Anlamlar, yorumladıkları dünyayla ilişki kurdukça insanlar tarafından inşa edilir. Nitel araştırmacılar, katılımcıların görüşlerini ifade edebilmeleri için açık uçlu sorular kullanma eğilimindedir[252]. Araştırmacılar, bu yöntemle bir konunun içerdiği karmaşıklığı ve derinliği anlayabilir, katılımcıların deneyimlerine, inançlarına ve değerlerine odaklanabilir ve toplumsal olguların sosyal, kültürel ve tarihsel bağlamını inceleyebilirler.

Nitel araştırma, araştırmacının insanları doğal ortamlarında gözlemlemek ve bireysel ve sosyal olayların ve fenomenlerin temel özelliklerini açıklamak, olayların ve fenomenlerin oluşum süreçlerini incelemek için yürüttüğü bir süreçtir[253]. Nitel araştırma keşfedicidir ve araştırmacı incelenecek önemli değişkenleri bilmediğinde yararlıdır. Eğer, konu yenidirse, konu belirli bir örneklem veya insan grubuyla hiç ele alınmamıştırsa veya mevcut teoriler çalışılan belirli örneklem veya grup için geçerli değildirse bu tür bir yaklaşıma ihtiyaç duyulabilir[254].

3.2.1. Araştırmanın Deseni

Araştırmanın deseni fenomenoloji veya diğer bir ismiyle olgubilimdir. Fenomenoloji, yaşanmış deneyimlerin ve bunlara atfedilen anlamların incelenmesini vurgulayan felsefi ve metodolojik bir yaklaşımdır. Başlangıçta Edmund Husserl gibi

[251] John W. Creswell, **A Framework for Design. Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches**, 2003, s. 9.
[252] Creswell, s. 9.
[253] Ali Baltacı, **Nitel Araştırmalarda Örnekleme Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme**, Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 7, Sayı:1, 2018, (Örnek Hacmi), s. 233.
[254] Creswell, s. 22.

filozoflar tarafından geliştirilmiş ve daha sonra Maurice Merleau-Ponty ve Martin Heidegger gibi fenomenologlar tarafından genişletilmiştir[255]. Fenomenoloji, günlük deneyimlerimizin doğası veya anlamı hakkında daha derin bir anlayış kazanmayı amaçlamaktadır. Fenomenoloji, "Bu ya da bu tür bir deneyim nasıldır?" diye sorar. Dünyayı taksonomiye ayırmadan, sınıflandırmadan veya soyutlamadan, düşünmeden önce dünyayı nasıl deneyimlediğimiz konusunda anlayışlı açıklamalar elde etmeye çalışmasıyla hemen hemen tüm diğer bilimlerden farklıdır[256]. Fenomenoloji, bireyle ve bilinçli deneyimleriyle başlayan ve önceden var olan varsayımlardan, önyargılardan ve felsefi doğmalardan kaçınmak issteyen bir yöntemdir. Fenomenoloji olayları sosyal aktörler tarafından "doğrudan doğruya" algılandıkları formada incelemektedir[257]. Bu araştırmanın anlamlandırmak istediği fenomen "eksik istihdamla başa çıkma"dır. Yapılan araştırmada yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır.

3.2.2. Araştırmanın Örneklemi

Çalışma hayatlarında eksiik istihdam durumu ile karşı karşıya kalan bireyler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmada Amaçlı Örnekleme Yöntemi ve onun bir türü olan Kartopu Örnekleme Yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme, zengin bilgi içeriği zengin olduğu düşünülen durumların ayrıntılı incelemesini sağlayan bir araştırma yöntemidir[258]. Bu örnekleme yöntemi, incelenen konulara ışık tutacak olasılık dışı bir örnekleme yöntemi olduğu ifade edilmektedir[259]. Kartopu örneklemesi ise, "katılımcılar tarafından sağlanan iletişim bilgileri aracılığıyla diğer bilgi kaynaklarına erişmesi olarak tanımlanmaktadır". Bu süreç, devamlı olarak tekrarlanmaktadır: katılımcılar, araştırmacıyı, araştırmacı tarafından temasa geçilen diğer bilgi kaynaklarına yönlendirir ve daha sonra yönlendirmeler devam eder.

---

[255] Amedeo Gıorgı, **The Descriptive Phenomenological Method in Psychology: A Modified Husserlian Approach**, Duquesne University Press, 2009.

[256] Max Van Manen, **Researching Lived Experience: Human Science For An Action Sensitive Pedagogy**, Routledge, 2016, s. 9.

[257] Hacer Yalçın, **Bir Araştırma Deseni Olarak Fenomenoloji**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 22, Sayı: 2, 2022, s. 215.

[258] Ali Baltacı, **Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?**, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 5, Sayı 2, 2019, (Süreç), s. 373.

[259] Patton, M, Q. **Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri,** çev. Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir, Pegem Akademi, Ankara, 3.basım, 2018, s. 230.

Dolayısıyla, bu örnekleme prosedürü bilgi kaynaklarına erişilen ana araç olarak veya araştırmacılara örnekleme kümelerini zenginleştirmede ve diğer iletişim yolları kuruduğunda yeni katılımcılara ve sosyal gruplara erişmede yardımcı olan yardımcı bir araç olarak kullanılmaktadır[260].

3.2.3. Veri Toplama

Araştırmanın veri toplama süreci ile alakalı, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'na başvurulmuş ve 13.06.2023 tarihli ve E-87347630-659-631971 Sayılı karar ile etik kurul onayı alınmıştır. Veri toplama sürecine 15.06.2023 tarihinde başlanılmış ve 25.06.2023 tarihinde tamamlanmıştır.

Araştırmanın veri toplama sürecinde görüşme (mülakat) tekniği kullanılmıştır. Nitel araştırma görüşmeleri, katılımcıların hikayelerinde tasvir edildiği şekliyle yaşamlarına ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmayı ve böylece deneyimlerine, duygularına ve sosyal dünyalarına erişim sağlamayı amaçlamaktadır. Görüşme, insanların olaylar ve fenomenler, kendi deneyimleri, duygusal geçmişleri, algıları ve değerleri hakkındaki görüşlerinin belirlenmeye çalışıldığı durumlarda kullanılan yöntemdir ve ayrıntılı bilgi ve uygulama kolaylığı açısından tercih edilir. Görüşmeler yapılandırılmamış veya yarı yapılandırılmış olabilmektedir. Yapılandırılmamış görüşmeler genellikle, görüşmeyi yöneten araştırmacıdan ziyade katılımcıların hikayelerini anlatmada büyük ölçüde liderliği üstlendiği, günlük konuşma tarzında yürütülür. Yarı yapılandırılmış görüşmeler ise, bir görüşme kılavuzu kullanarak belirli bir konunun daha odaklanmış bir şekilde araştırılmasını kolaylaştırmak için kullanılmaktadır[261]. Araştırmada kullanılan görüşme türü yarı yapılandırılmış görüşme türüdür. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde, araştırmacı önceden sormayı planladığı soruları içeren görüşme protokolünü hazırlar. Öte yandan, araştırmacı görüşmenin akışına bağlı olarak farklı taraf veya alt sorularla yapılan görüşmenin akışını etkileyebilir ve kişinin cevaplarını açmasını ve ayrıntılı olarak

[260] Chaim Noy, **Sampling Knowledge: The Hermeneutics of Snowball Sampling in Qualitative Research**, International Journal of Social Research Methodology, 2008, Cilt: 11, Sayı: 4, s. 330.
[261] Ellie Fossey, Carol Harvey, Fiona Mcdermott ve Larry Davidson, **Understanding and Evaluating Qualitative Research**, Australian & New Zealand Journal of Psychiatry, Cilt: 36, Sayı: 6: 2002, s. 727.

açıklamasını sağlayabilir. Bu tür bir görüşmenin araştırmacıya sunduğu en önemli kolaylık, görüşme önceden hazırlanmış görüşme protokolüne uygun olarak gerçekleştirildiğinden daha sistematik ve karşılaştırılabilir bilgiler sağlamasıdır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, belirli standardizasyon ve esneklik seviyesi nedeniyle pedagojik araştırmalara daha uygun bir teknik görüş sağlamaktadır[262].

Araştırmanın konusu ile ilgili yapılmış literatür araştırması ve araştırmanın amacı göz önünde bulundurularak 19 sorudan ibaret yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur (Tablo 2). Soru formundaki sorular iki ksıma ayrılmaktadır. İlk 8 soru katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için sorulmuştur. Diğer sorular ise, katılımcıların konu ile alakalı görüşlerini, eksik istihdam deneyimlerini ve stratejilerini öğrenmeye yönelmiştir. Katılımcılar ile yapılmış görüşmelerin bazıları yüz yüze, bazıları ise sanal ortamda (Skype, Zoom vd.,) gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1: Görüşme Soruları

	Görüşme Soruları
1	Yaşınız nedir?
2	Cinsiyetiniz nedir?
3	Eğitim düzeyiniz nedir?
4	Aylık ortalama geliriniz nedir?
5	Medeni durumunuz?
6	Çocuğunuz var mı?
7	Kıdem durumunuz?
8	Daha önce çalıştığınız işler nelerdir?
9	Şu an nerede eksik istihdam edildiğinizi ve mevcut işinizin vasıflarınızı ne kadar karşıladığını söyleyebilir misiniz?
10	Mevcut istihdam durumunuzdan ne kadar memnunsunuz?
11	Sizce eksik istihdam edilmenizin başlıca nedenleri nelerdir?
12	Eksik istihdam deneyiminizin en zorlayıcı yönleri nelerdir?
13	Eksik istihdamla başa çıkmak için herhangi bir strateji uyguladınız mı? Cevabınız

[262] Abbas Türnüklü, **Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme**, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Cilt: 24, Sayı: 24, 2000, s. 547.

	evet ise, hangi stratejileri kullandınız? Kaynak olarak hangi yöntemleri kullandınız ve kişisel stratejilerinizi nasıl geliştirdiniz?
14	Eksik istihdamınız mali durumunuzu nasıl etkiledi? Mali sıkıntıyla başa çıkmak için hangi adımları attınız?
15	Eksik istihdamın neden olduğu psikolojik baskıyla başa çıkmak için hangi adımları attınız?
16	Eksik istihdamın bir sonucu olarak herhangi bir olumsuz duygusal etki ve kişisel ilişkilerinizde herhangi bir gerginlik yaşadınız mı?
17	Topluluğunuzdaki eksik istihdam edilen bireylerin durumunu iyileştirmek için hangi adımların atılabileceğini düşünüyorsunuz?
18	Eksik istihdam deneyiminiz gelecekteki istihdam fırsatlarına bakış açınızı nasıl etkiledi?
19	Destek veya tavsiye için eksik istihdam yaşayan diğer kişilere ulaştınız mı?

3.3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın nitel kısmında araştırma problemine açıklık getirmesi adına yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular bu başlık altında sunulmuştur. Çalışmaya Azerbaycan ve Türkiyeden toplamda 14 katılımcı dahil olmuştur. Katılımcılar K1-K14 olarak kodlanmıştır. Bu katılımcılarla ilgili demografik bilgilerın özeti aşağıdaki Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Görüşmeye Katılan Kişilerin Demografik Bilgileri

	Yaş	Cinsiyet	Eğitim	Aylık ortalama gelir	Medeni durum	Çocuk	Kıdem süresi	Daha önce çalışılan işler
K1	25	Kadın	Lisans	10.100 TL	Bekar	Hayır	Sorumlu 1,5 yıldır. 2,5 yıl toplam iş tecrübesi	Satış Sorumlusu, Muhasebe Sorumlusu, Finans Sorumlusu, İnsan Kaynakları Sorumlusu.

K2	30	Erkek	Lisans	1500-1800 Manat (18.000-22.000 TL)	Evli	Evet, 1 çocuğum var. (1 yaş)	6 yıl. Genelde ise, 7 yıl 9 ay	Garson, Benzin istasyonu, Sigorta danışmanı
K3	25	Erkek	Yüksek Lisans	1200-1400 Manat (14.000-17.000 TL)	Bekar	Hayır	1 yıl yakın	Garson, SQL developer, Junior electrical engineer
K4	25	Erkek	Yüksek lisans	2500-3000 Euro (56.000-67.000 TL)	Bekar	Hayır	2,5 yıl	Oyun sektöründe Junior Weapon Artist, Senior Weapon Artist
K5	28	Kadın	Lisans	10.500 TL	Bekar	Hayır	İşe Alım Uzmanı olarak 3 yıl, ancak şu anki işinde 3 ay	Çağrı Merkezinde operatör, İnsan Kaynakları uzmanı
K6	25	Erkek	Yüksek lisans	1000-1200 Manat (12.000-15.000 TL)	Bekar	Hayır	1 yıl 7 ay	İngiliz dili hocası (Endonezya'da), Online alışveriş sitelerinde dropshipping
K7	22	Kadın	Lisans	500 Manat (6000 TL)	Bekar	Hayır	9 ay	Çağrı Merkezi Operatörü
K8	27	Erkek	Lisans	10.000 TL	Bekar	Hayır	2 yıl	stajyer
K9	25	Erkek	Lisans	18.000 TL	Bekar	Hayır	Mevcut iş yerinde 1,5 yıl, Grafik tasarım sektöründe 4 yıl	Palyaço, Garson, Fastfood zincirinde mutfak elemanı, Grafik tasarımcı, Açık hava reklam medya planlamacı.

K10	31	Kadın	Orta ihtisas eğitimi	500-600 Manat (6000-7000 TL)	Evli	Evet, 2 çocuğum var. (7 yaş, 5 yaş)	2 yıl	İlk iş
K11	24	Kadın	Lisans	8500 TL	Bekar	Hayır	1 yıl 7 ay	İnsan Kaynakları Asistanı, Çevirmenlik, Dış Ticaret Uzmanı
K12	35	Kadın	Azerbaycan Tıp Meslek Okulu, Tedavi İşi-Asistan Doktor	7000 TL	Bekar	Evet, 1 çocuğum var. (14 yaş)	1,5 yıl. 10 yıl toplam iş tecrübesi	hemşire ve eczacı
K13	27	Kadın	Lisans	14.000 TL	Bekar	Hayır	Memur. 1 yıl 2 ay	İlk iş
K14	31	Erkek	Lisans	12.000 TL	Evli	Hayır	Memur. 1 yıl yakın	Kitabevi satış danışmanı, editörlük ve çevirmenlik

Araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcıların:

- 7'si 20-25 yaş aralığında, 4'ü 26-30 yaş aralığında, 3'ü ise 31-35 yaş aralığındadır. Buna göre katılımcıların çoğunluğunun 20-25 yaş aralığında olduğu görülmektedir.
- Katılımcıların 7'si erkek, 7'si ise kadındır.
- Katılımcıların 9'u lisans, 3'ü yüksek lisans, 1'i orta ihtisas, 1'i ise meslek yüksek okulu mezunudur.
- Katılımcıların 5'inin aylık ortalama geliri 6000-10.000 TL arası, 7'sinin aylık ortalama geliri 10.001-18.000 TL arası, 2'sinin ise aylık ortalama geliri 18.001-67.000 TL arasıdır.
- Katılımcıların 11'i bekar, 3'ü evlidir.
- Çoğu katılımcının bekar olduğu araştırmada çocuk sayısı incelendiğinde, katılımcıların 11'inin çocuğunun olmadığı, 2'sinin 1 çocuğu olduğu, 1'inin ise 2 çocuğu olduğu görülmektedir.

- Katılımcıların kıdem sürelerine bakıldığında ise, 3 katılımcının kıdem süresi 1 yıldan az, 8 katılımcının kıdem süresi 1 yıl ile 3 yıl arası, 3 katımcının ise kıdem süresi 3 yıldan fazla olarak görülmektedir.
- Katılımcıların 9'u Azerbaycanlı, 5'i ise Türktür.
- Katılımcıların 5'inin zamana dayalı eksik istihdam ile, 9'unun ise yetersiz eksik istihdam ile karşı karşıya kaldığı belirlenmiştir.

Çalışma Şekil 1'de görüldüğü üzere 3 tema altında toplanmıştır. Bunlar; eksik istidam deneyimleri, eksik istihdam ile başa çıkma stratejileri ve eksik istihdamın azalması için yapılan önerilerdir.

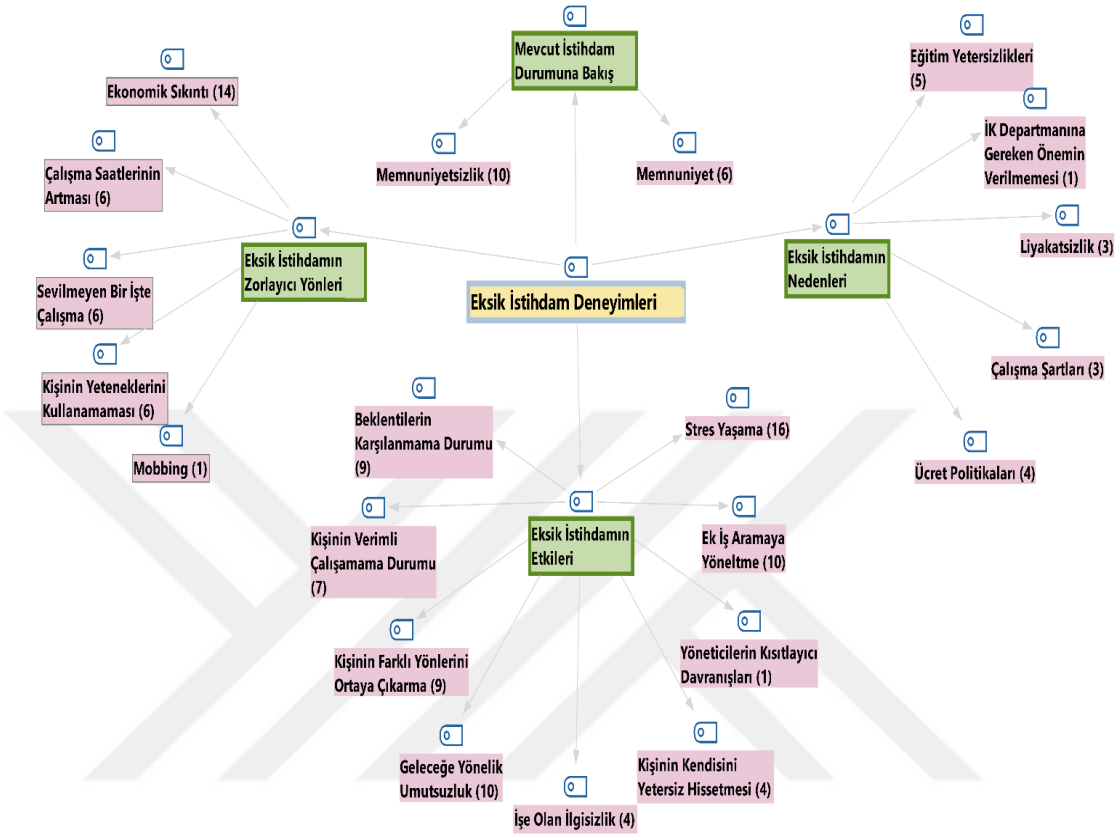
Şekil 2: Temalar Gösterimi



3.3.1. Eksik İstihdam Deneyimlerine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında ele alınan ilk tema olan "Eksik İstihdam Deneyimleri" temasına ait 4 kategori oluşturulmuştur. Bunlar; eksik istihdamın nedenleri, eksik istihdamın etkileri, eksik istihdamın zorlayıcı yönleri, mevcut istihdam durumuna bakış şeklindedir.

Şekil 3: Eksik İstihdam Deneyimleri Temasına Ait Hiyerarşik Kod-Alt Kod Gösterimi



3.3.1.1. Eksik İstihdamın Nedenlerine İlişkin Bulgular

Eksik İstihdamın Nedenleri kategorisi altında 5 kod oluşturulmuştur. Bunlar; eğitim yetersizlikleri, ücret politikaları, çalışma şartları, liyakatsizlik, İK departmanına gereken önemin verilmemesi şeklindedir.

Eksik İstihdamın Nedenleri kategorisinde katılımcılar eğitim yetersizlikleri ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar eğitim gördükleri alana ait yeterince iş imkanlarının olmadığından bahsetmişlerdir. Konuyla ilgili K3, K5 ve K8 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

- Eğitimimle ilgili çok fazla iş olanaklarının mevcut olmaması esas neden bana göre. Genel olarak Azerbaycan'da eğitim sistemi çok fazla işgücü piyasası ile iç içe değil. Bu nedenle çoğu kişi eğitim aldığı alanla ilgili

istihdam fırsatları bulamıyor. Diğer bir sebep olarak kendi alanımda torpil durumlarının çok fazla olmasını söyleye bilirim. (K3)

- Bakış açılarını değiştirerek yetenek ve bilgiye göre işe yerleştirme yapılabilmesi gerekiyor. Çünkü işletmeler, şirketler işe alım yaparken adayın neredeyse hiç eğitimine, tecrübesine ve vasıflarına dikkat etmiyorlar. Maksat doğru pozisyona doğru adayı yerleştirmek değil, sadece boş pozisyonları bir şekilde doldurmak. Bu da yüksek oranda eksik istihdam yaşanmasına neden oluyor. Bu durumlara dikkat edilmesi gerekir. (K5)
- Eksik istihdamımın başlıca nedeni alanımla ilgili yeteri kadar iş sahası bulunmaması ve temelleri eğitim sorununa dayanan, ülke içinde bir planlama eksikliğinin bulunması. (K8)

Eksik İstihdamın Nedenleri kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod ücret politikaları olmuştur. Katılımcılar uygun ücret politikalarının uygulanmamasından dolayı eksik istihdam edildiklerinden bahsetmişlerdir. Konuyla ilgili K1, K3 ve K8 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

- Mevcut çalıştığım insan kaynakları departmanına bulunduğum şirkette gereken önemin verilmemesi, ücret politikalarının yeni mezunlar ve bazı departmanlar için çok düşük olması. (K1)
- Bir diğer yön ise işe başlarken ilk zamanlarda çok düşük ücretler karşılığında çalışıyordum ve hem çok yorulmam hem de az ücret almam beni kaygılandırmaktaydı. (K3)
- Çalıştığım iş yerinde yapılan işin yeterli değeri görmemesi ve ücret seviyesinin çok düşük olması. (K8)

Eksik İstihdamın Nedenleri kategorisinde katılımcılar ayrıca çalışma şartları kodundan bahsetmişlerdir. Katılımcılar çalışma şartlarının yorucu ve rahat olmadığını bildirmiştir. Konuyla alakalı K5, K12 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

- Çalışma şartları, yanlış işe yerleştirmeler, özellikle de yetenek ve bilgiden uzak yapılan istihdamlar. (K5)

- Hiç memnun değilim. Çalışma saatlerim ve iş yüküm çok fazla neredeyse her gün 12 saat çalışıyorum. Haftada sadece bir gün tatil edebiliyorum. Ve bu benim iş dışındaki hayatımı çok kısıtlıyor. (K12)

Eksik İstihdamın Nedenleri kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod liyakatsizlik olmuştur. Katılımcılar iş bulma konusunda liyakatsiz davranışlar ile karşılaştıklarını belirtmiştir. Konuyla alakalı K3, K5 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

- Diğer bir sebep olarak kendi alanımda torpil durumlarının çok fazla olmasını söyleye bilirim. (K3)
- Bakış açılarını değiştirerek yetenek ve bilgiye göre işe yerleştirme yapılabilmesi gerekiyor. Çünkü işletmeler, şirketler işe alım yaparken adayın neredeyse hiç eğitimine, tecrübesine ve vasıflarına dikkat etmiyorlar. Maksat doğru pozisyona doğru adayı yerleştirmek değil, sadece boş pozisyonları bir şekilde doldurmak. Bu da yüksek oranda eksik istihdam yaşanmasına neden oluyor. Bu durumlara dikkat edilmesi gerekir. (K5)

Eksik İstihdamın Nedenleri kategorisinde katılımcılar ayrıca İK departmanına gereken önemin verilmemesi kodundan bahsetmişlerdir. Katılımcı çalıştığı işyerinde İK departmanına gereken önemin verilmediğinden bahsetmiştir. Konuyla alakalı K1 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

- Mevcut çalıştığım insan kaynakları departmanına bulunduğum şirkette gereken önemin verilmemesi, ücret politikalarının yeni mezunlar ve bazı departmanlar için çok düşük olması. (K1)

3.3.1.2. Eksik İstihdamın Etkilerine İlişkin Bulgular

Eksik İstihdamın Etkileri kategorisi altında 9 kod oluşturulmuştur. Bunlar; stres yaşama, geleceğe yönelik umutsuzluk, ek iş aramaya yöneltme, beklentilerin karşılanmama durumu, kişinin farklı yönlerini ortaya çıkarma, kişinin verimli çalışmama durumu, işe olan ilgisizlik, kişinin kendisini yetersiz hissetmesi, yöneticilerin kısıtlayıcı davranışları.

Eksik İstihdamın Etkileri kategorisinde katılımcılar stres yaşama ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar mevcut işlerinde yaşadıkları olumsuzlukların kendilerinde stres oluşturduğunu dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili K8, K9, K12 ve K13 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

- Eksik istihdam durumunda stresi her gün yaşıyorum. Olabileceğimden daha aşağıda bir işte çalışıyor olmak psikolojik olarak yıpratıcı ve stresli. (K8)
- Kurumsallıktan oldukça uzak bir iş yerinde çalışıyor olmam okuduğum bölümde gördüğüm öğrendiğim bilgilerle fazlaca çeliştiğinden gerek iş bölümü gerek kurum içi iletişimdeki üslupsuzluklardan kaynaklı sık sık stres yaşıyorum. (K9)
- Her gün farklı müşteri tipleriyle iletişimde bulunmak, iş ortamımın rahat olmaması ve bunların karşılığında aldığım ücret bu stresin esas nedenleri. Bundan başka yaşam zorlukları nedeniyle endişe, kaygı, depresyon, yalnızlık gibi duygusal etkiler yaşıyorum. (K12)
- Stresle sıklıkla karşılaşıyorum. İş zamanı çok farklı eğitim ve bilgi seviyesine sahip insanlarla muhatap olmak mecburiyetinde kalıyorum ve bu beni çok strese sokuyor. (K13)

Eksik İstihdamın Etkileri kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod geleceğe yönelik umutsuzluk olmuştur. Katılımcılar mevcut iş şartlarının beklentilerini karşılamadığını dolayısıyla geleceğe yönelik umutsuzluk içinde olduklarını belirtmişlerdir. Konuyla ilgili K1, K2 ve K3 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

- Umutsuzluğa çok kapıldım ancak bu konuyla ilgili sağlıklı düşünebilmek için deneyimli kişilerle ve düşüncelerine önem verdiğim kişilerle görüştüm. Gereken değerin işime ve şahsıma verilmediği bir yerde daha fazla vakit kaybetmenin gerekli olmadığına karar verdim. Bu noktada pozitif ve negatif yanlarını çıkartmak etkili oldu. Ama ilk motivasyon düşüklüğü yaşadığım sırada farklı iş fırsatları olsa bile maddi olumsuzluklar, alışılan düzen ve karar alma aşaması bu duruma karşı bakış açımın olumsuz olmasına sebep olmuştu. (K1)

- Sektöre yeni atılırken yaşadığım sıkıntılar bende gelecek kaygısı başta olmak üzere birçok psikoloji baskı yarattı. (K2)
- Önceki dönemlerdeki eksik istihdam edildiğim işlerde daha çok iş saatlerinin çok fazla olması psikolojik baskı yaratıyordu üzerimde. Gelecek kaygısı, yorgunluk, ailem tarafından yapılan baskılar beni oldukça zorluyordu. (K3)

Eksik İstihdamın Etkileri kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri diğer kod ek iş aramaya yöneltme olmuştur. Katılımcılar mevcut iş şartlarının beklentilerini karşılamadığını dolayısıyla yeni ek iş aramaya yöneldiklerini belirtmişlerdir. Konuyla ilgili K1, K2, K7 ve K8 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

- Özellikle olumsuz ülke şartlarında her geçen gün geçinmek çok daha zor oldu. Departmanıma gereken önemin verilmemesi ücretimin yetersiz olmasına sebep oldu. Bu durum için ek kaynak arayışıyla farklı ne iş yapabileceğimi araştırmaya başladım. Bazı projelerimden bu süreçte alternatif olarak ek gelir elde ettim. Bununla ilgili farklı olarak ne yapılabileceği konusunda araştırma ve geliştirme sürecindeyim. (K1)
- Ama buna rağmen gelirimi daha da artırmak için online olarak sigorta danışmanlığı da yapıyorum. (K2)
- Daha çok iş arama faaliyetinde bulunduğumu, kendime yakın hissede bileceğim işler aradığımı söyleye bilirim. Az önce de söylediğim gibi kendi alanımda istihdam olanakları oldukça kısıtlı ama en azından kendime uygun, rahat olabileceğim başka bir sektörde çalışa bileceğimi düşünüyorum. Bunun için genel olarak arkadaş çevremi ve iş arama sitelerini kullanmaktayım. Son dönemlerde Devlet İstihdam Kurumuna (DMA – Azerbaycan'da İŞKUR benzeri kurum) da başvuruda bulunduğumu ifade ede bilirim. (K7)
- Eksik istihdam ile başa çıkmak için sadece eğitim alıp, kendimi geliştirmeye odaklanıp iş arama konusunda doğru şirkete ve doğru pozisyona başvuru yapmaktayım. Online iş bulma sitelerden sürekli istediğim alanda ilan açan işletmelere başvuru yapmaktayım. (K8)

Eksik İstihdamın Etkileri kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri diğer kod beklentilerin karşılanmama durumu olmuştur. Katılımcılar mevcut çalıştıkları işlerin kendi özelliklerine uygun olmadıklarını belirtmişlerdir. Konuyla ilgili K7 ve K8 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

- Eğitimim, bilgi ve becerimle ölçüldüğünde bu iş benim vasıflarımı tam karşılamıyor. Kendimi bu pozisyona uygun olarak görmüyorum. (K7)
- Bir iş tanımı yok. Muhasebe/aşçı artık ne denirse. Kendi aile işletmemiz. Vasıflarımı asla karşılamıyor. Asıl çalışmak istediğim alan veri analistliği alanı. (K8)

Eksik İstihdamın Etkileri kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri diğer kod kişinin farklı yönlerini ortaya çıkarma olmuştur. Katılımcılar mevcut çalıştıkları işlerin kendi özelliklerine uygun olmadıklarını belirtmiş ancak fark etmedikleri yeteneklerini bu iş sayesinde keşfettiklerini belirtmişlerdir. Konuyla ilgili K3 ve K4 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

- Kendi alanım dışında çalışmak bana inatla bir alandan ilerleme zorunluluğunun olmayacağını öğretti. Farklı alanlarda kendini denemek, istihdam edilmek kişiye yeni yetkinlikler ve bilgiler sağlıyor. Ve başka alanlarda denenmek ve başarılı olmak kişinin kendisine özgüven aşılamakta ve kendisinin de bilmediği becerilerini keşfetmekte yardımcı olabiliyor. Kendim için şu anki işimde ve sektörde ilerlemeği ve beceri ve eğitimimi geliştirmeyi düşünüyorum. (K3)
- GORPO şirketinde "3D Tasarımcı" olarak istihdam ediliyorum. Bu alan eğitim alanımı karşılamıyor. Eğitim alanım ekonomi ile yaptığım iş ise kültür ve yaratıcılıkla ilişkili. Ancak bu alan kendi vasıflarımı, yeteneklerimi, becerilerimi karşılıyor. (K4)

Eksik İstihdamın Etkileri kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri diğer kod kişinin verimli çalışmama durumu olmuştur. Katılımcılar mevcut işlerinde gönülsüz çalıştıklarını belirtmiş, ortaya verimli bir işin çıkmadığını dile getirmiştir. Konuyla ilgili K1, K11 ve K12 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

- Mevcut işim firma kapasitesi ve yöneticilerin departmana karşı olan kısıtlayıcı tutumlarından dolayı yeterliliklerimi uygulayabilmem için

yeterli değil. Bu sebeple vasıflarımı kısıtlı ölçüde karşılayabiliyorum. (K1)

- Memnun değilim. Yalnızca para ihtiyacımı karşılamak için mecburen çalışmak durumundayım. Ancak bana göre bir iş değil ve kendimi geliştire bilecek bir ortam bulamıyorum. (K11)
- Şu anda İzmir'de bir kuyumcuda satış elemanı olarak çalışıyorum. Kendi vasıflarımı, eğitimimi ve iş tecrübemi asla karşılamıyor. Ama şu an işsiz kalmamak için mecburen bu alanda çalışıyorum. (K12)

Eksik İstihdamın Etkileri kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri diğer kod işe olan ilgisizlik olmuştur. Katılımcılar mevcut çalıştıkları işe karşı ilgilerinin olmadığını belirtmiştir. Konuyla ilgili K10 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

- Kendi alanım İngiliz dili hocası. Ancak çocuklarla eğitimci olarak çalışmakla ilgili çokta hevesli değilim. (K10)

Eksik İstihdamın Etkileri kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri diğer kod kişinin kendisini yetersiz hissetmesi olmuştur. Katılımcılar mevcut işlerinde departmanlara olan ön yargının kendisinde stres yarattığını belirtmiştir. Konuyla ilgili K1 ve K9 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

- İnsan kaynakları departmanına karşı olan önyargı ve inisiyatif hakkının verilmemesinden dolayı çok fazla stres yaşıyorum. Çünkü kendimi yetersiz hissediyorum. Günümün çoğu işyerinde geçiyor ve dolayısıyla olumlu ve olumsuz bir durum yaşadığımda iş-yaşam dengesini sağlıklı bir şekilde kuramayarak bunu sosyal yaşamıma da yansıtıyorum. (K1)
- İşe adaptasyon sürecinde çok zorlandım, kurumun tamamen kendilerine has geliştirdikleri iş yapma biçimleri, bir birileri ile olan iletişimleri ve s. Tüm bunlara alışmak çok zor oldu, nerdeyse 1 buçuk yıla yaklaşmaktayken hala daha alışmaya çalıştığım şeyler var. Yaptığım iş okuduğum bölümle alakalı olmadığından, bu konudaki bilgi birikimim açısından bazen eksik görülebiliyorum, sırf bu yüzden daha kolayca olumsuz yorumlar alabiliyorum işimle ilgili. (K9)

Eksik İstihdamın Etkileri kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri diğer kod yöneticilerin kısıtlayıcı davranışları olmuştur. Katılımcılar mevcut işlerinde

yöneticilerin kendilerine baskı yaptıklarını belirtmiştir. Konuyla ilgili K1 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

- Mevcut firmada ilk etapta finans sorumlusu olarak işe başladım. 6 ay sonunda şu an İnsan Kaynakları sorumlusu olarak aynı firmada çalışmaktayım. Mevcut işim firma kapasitesi ve yöneticilerin departmana karşı olan kısıtlayıcı tutumlarından dolayı yeterliliklerimi uygulayabilmem için yeterli değil. Bu sebeple vasıflarımı kısıtlı ölçüde karşılayabiliyorum. (K1)

3.3.1.3. Eksik İstihdamın Zorlayıcı Yönlerine İlişkin Bulgular

Eksik İstihdamın Zorlayıcı Yönleri kategorisi altında 5 kod oluşturulmuştur. Bunlar; ekonomik sıkıntı, sevilmeyen bir işte çalışma, çalışma saatlerinin artması, kişinin yeteneklerini kullanamaması, mobbing olmuştur.

Eksik İstihdamın Zorlayıcı Yönleri kategorisinde katılımcılar ekonomik sıkıntı ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar mevcut işlerinde çalıştıkları işin karşılığını alamadıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili K1, K7, K11 ve K12 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

- Ekonomik açıdan geçim sıkıntısı ve vasıfsız hissetmek bunalıma girme oranını da artırıyor. Eksik istihdamla baş etmenin en zorlayıcı tarafı kişinin kendi becerilerini maddi geçim derdiyle birlikte unutabileceği kaygısı benim için. Çalıştığım işyerinde maddi gelirim çok az ve gelişebilmem için çok fazla imkânım yok. Bu ücretle ve bu şartlar altında çalışıyor olmak kendi değerlerimi, bu zamana kadar kendime kattığım yeterliliklerimin hangi seviyede olduğunu, nasıl kullanabileceğimi vs gibi bazı olumsuz durumlara düşebilmeme yol açtı. Bu noktada önemli düzeyde bir motivasyon düşüklüğü yaşadım. (K1)
- Bu durum maddi açıdan beni zorluyor. Yaptığım işin karşılığında aldığım ücret çok düşük. Günlük ve aylık harcamalarımı zor karşılıyorum, tasarruf sağlayamıyorum. (K7)
- Asgari ücretle çalışmak ister istemez mali açıdan zorluklara yol açabiliyor. Harcamalarımı karşılamaya ancak yetiyor aldığım ücret. Bu

durumu düzeltmek için ek iş olarak internet üzerinden makyaj malzemeleri satmaya çalıştım ama yeteri kadar gelir kazanamadım. Ailemden yardım istemek durumunda kalıyorum. Harcamaları yapabildiğim kadarıyla kısmaya çalışıyorum. (K11)

- Bu dönemde en çok yardıma ihtiyaç duyduğum konu ise maddi olarak yardım idi. Çünkü bazen mali sıkıntılar eksik istihdamla başa çıkmam için gerekli adımları atmamı engelliyor. (K12)

Eksik İstihdamın Zorlayıcı Yönleri kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri diğer kod çalışma saatlerinin artmasıdır. Katılımcılar mevcut işlerinde çalıştıkları işin saatlerinin çok fazla olduğunu dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili K3, K6, K7 ve K12 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

- Önceki dönemlerdeki eksik istihdam edildiğim işlerde daha çok iş saatlerinin çok fazla olması psikolojik baskı yaratıyordu üzerimde. Gelecek kaygısı, yorgunluk, ailem tarafından yapılan baskılar beni oldukça zorluyordu. (K3)
- Şu an ise en çok iş yükünün fazla olması beni hem zihinsel hem de fiziksel olarak çok yoruyor ve bu durum iş dışı sosyal hayatıma yeteri kadar zaman ayırmama engel oluyor. (K6)
- Şimdiki işimde iş yükü ve çalışma saatleri çok fazla. Bu sebepten kendime zaman ayıramıyorum, sosyal hayatım yok denilecek kadar az ve fiziksel olarak çok yoruluyorum. (K7)
- Hiç memnun değilim. Çalışma saatlerim ve iş yüküm çok fazla neredeyse her gün 12 saat çalışıyorum. Haftada sadece bir gün tatil edebiliyorum. Ve bu benim iş dışındaki hayatımı çok kısıtlıyor. (K12)

Eksik İstihdamın Zorlayıcı Yönleri kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri diğer kod kişinin yeteneklerini kullanamamasıdır. Katılımcılar çalıştıkları işin kendi özelliklerine uygun olmadığını belirtmiş dolayısıyla yeteneklerini kullanamadıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili K7, K12 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

- Eğitimim, bilgi ve becerimle ölçüldüğünde bu iş benim vasıflarımı tam karşılamıyor. Kendimi bu pozisyona uygun olarak görmüyorum. Bu işin

de benim vasıflarımı karşılamadığını gördükten sonra farklı sektöre yönelmeyi düşünüyorum. (K7)

- Şu anda İzmir'de bir kuyumcuda satış elemanı olarak çalışıyorum. Kendi vasıflarımı, eğitimimi ve iş tecrübemi asla karşılamıyor. Ama şu an işsiz kalmamak için mecburen bu alanda çalışıyorum. (K12)

Eksik İstihdamın Zorlayıcı Yönleri kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri diğer kod mobbingdir. Katılımcılar çalıştıkları işte kendilerine mobbing uygulandığını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili K5 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

- Bir diğeri de cinsiyet ayrımı yapılması ve mobbing. (K5)

3.3.1.4. Mevcut İstihdam Durumuna Bakışa İlişkin Bulgular

Mevcut İstihdam Durumuna Bakış kategorisi altında 2 kod oluşturulmuştur. Bunlar; memnuniyetsizlik ve memnuniyettir.

Mevcut İstihdam Durumuna Bakış kategorisinde katılımcılar memnuniyetsizlik ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar mevcut işlerinin kendilerini memnun etmediğini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili K5, K11, K12, K14 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

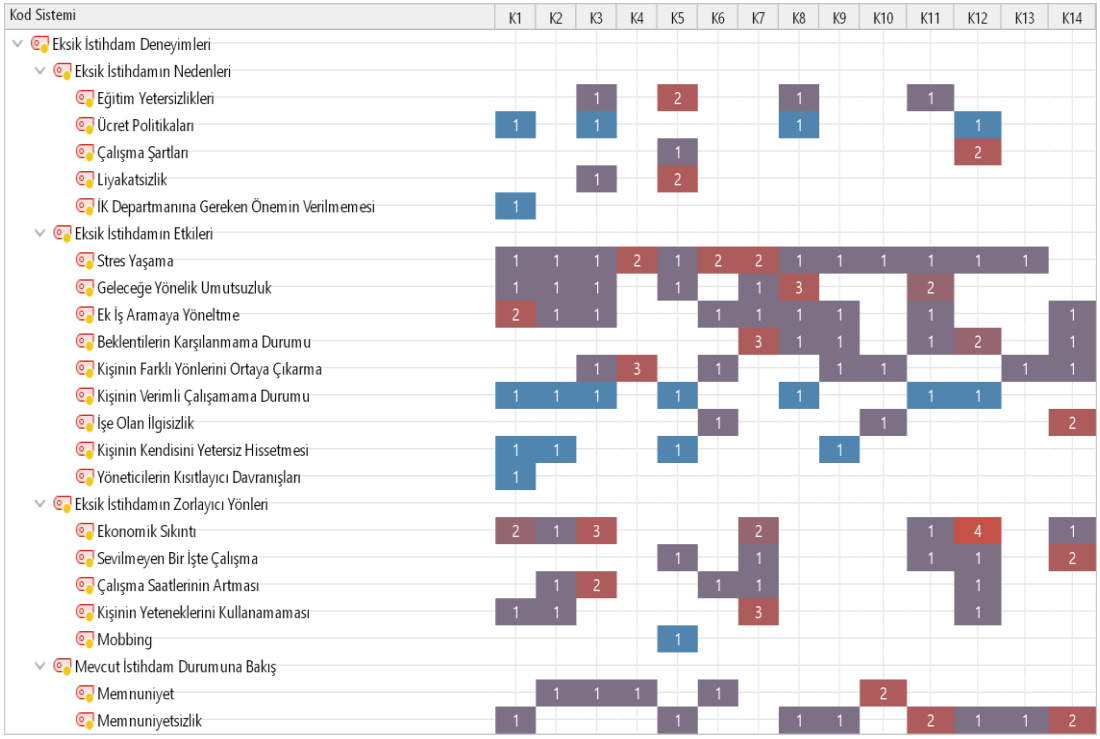
- Çok memnun olduğumu söyleyemem ancak durumu kabullenmeye çalışıyorum. (K5)
- Memnun değilim. Yalnızca para ihtiyacımı karşılamak için mecburen çalışmak durumundayım. Ancak bana göre bir iş değil ve kendimi geliştire bilecek bir ortam bulamıyorum. (K11)
- İşsiz kalmamak için çalışmak zorundayım. Hem kendi ihtiyaçlarımı hem de çocuğumun ihtiyaçlarını karşılamam lazım. Ancak Türkiye'de kendi alanımda çalışa bilmem için diploma denklik belgesi almam lazım. Fakat birkaç kez başvurmama rağmen ilgili kurum talebimi geri çeviriyor. Bu yüzden şimdilik eksik istihdam edilmeğe devam edeceğim gibi görünüyor. (K12)
- Hiç memnun değilim. Gün içerisinde çok fazla insanla muhatap oluyorum. Bazen anlaşmak zor ola biliyor. Kendi ilgi alanıma ve

yaptığım işe baktığımda zaten birbiriyle alakasız bir alanda çalıştığım için bu işin sebep olduğu zorluklar beni ekstra zorluyor. (K14)

Mevcut İstihdam Durumuna Bakış kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri diğer kod memnuniyet olmuştur. Katılımcılar mevcut işlerinin kendilerini memnun ettiğini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili K2, K6, K10 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

- Evet memnunum. Bu alanda artık uzun zamandır çalışıyorum ve kendimi bu sektörde çok rahat hissediyorum. (K2)
- Çok memnunum. Bu sektör bana birçok yeni bilgi ve beceri kazandırdı diyebilirim. (K6)
- Şu anki işimin ve sektörün benim için en ideal seçim olduğuna karar verdim. Şu anki en büyük hedefimin yükselmeye devam etmek ve yakın zamanda kliniğin şubelerinden birini yönetmek olduğunu söyleye bilirim. Bu sektör dışında çalışmayı düşünmüyorum bile. Başka bir sektörde 0'dan başlamaktansa bu sektörde yükselmek daha mantıklı geliyor. (K10)

Tablo 3: Eksik İstihdam Deneyimleri

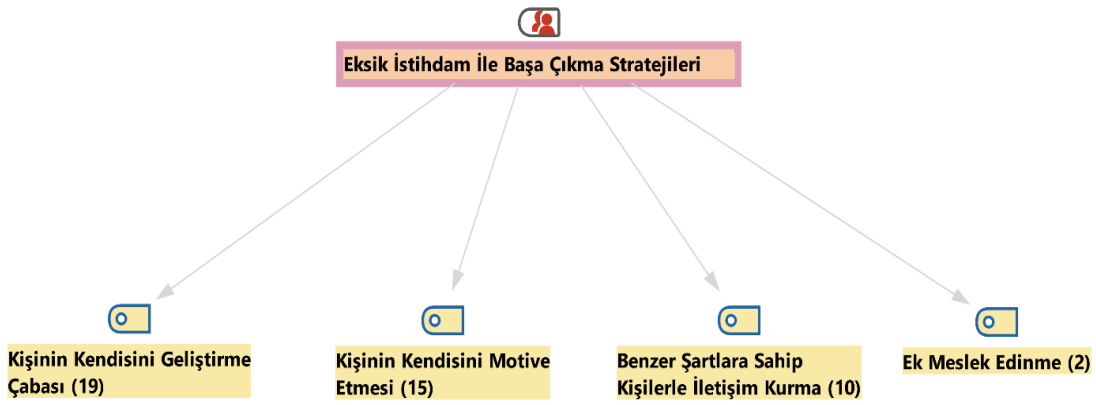


Eksik İstihdam Deneyimleri teması katılımcıların düşüncelerine göre incelenmiştir. Buna göre stres yaşama, ekonomik sıkıntı, memnuniyetsizlik, geleceğe yönelik umutsuzluk, ek iş aramaya yöneltme kodları üzerine yoğunlaşmıştır.

3.3.2. Eksik İstihdam ile Başa Çıkma Stratejilerine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında ele alınan ikinci tema olan "Eksik İstihdam ile Başa Çıkma Stratejileri" temasına ait 4 kod oluşturulmuştur. Bunlar; kişinin kendini geliştirme çabası, kişinin kendisini motive etmesi, benzer şartlara sahip kişilerle iletişim kurma, ek meslek edinmedir.

Şekil 4: Eksik İstihdam ile Başa Çıkma Stratejileri Temasına Ait Hiyerarşik Kod-Alt Kod Gösterimi



Eksik İstihdam ile Başa Çıkma Stratejileri temasında katılımcılar kişinin kendini geliştirme çabası ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar eksik istihdam edilmelerine rağmen kendilerine katkı sağlayacak eğitimler aldıklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili K1, K2, K3, K4 ve K13 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

- Bu süreçte iş becerilerimi geliştirmek için Udemy'den eğitimler takip ettim, EİB eğitimlerine katıldım. Makale okudum. Alanında uzman kişilerin deneyimlerini dinledim. AB ve yerel projeleri yazarak softskill becerilerimi geliştirdim. (K1)

- Yaşadığım sıkıntılardan sonuçlar çıkararak kendimi geliştirmeye, bilgi ve birikimi artırmaya odaklanıyordum. Böylece sektörde hızla yükselmek ve daha iyi pozisyonlarda çalışma fırsatları elde edebilmeyi planlıyordum. Bunun dışında yöneticilikle ilgili seminerlere, eğitim programlarına katılarak beceri ve bilgi seviyemi yükseltmeye çalıştım. Şu an kendim de yöneticilikle ilgili seminerler veriyorum. Tamamen bu sektörden ayrılmayı, eğitim alanıma yakın bir işte çalışmayı ise hiç düşünmedim. Buna fırsatım olsa bile eğitim alanımı değil şimdiki işimi seçtim. (K2)
- İş becerilerimi veya eğitimimi geliştirmek için çalıştım. İşimle ilgili online forumlardan ve seminerlerden yararlandım. Bunun dışında şu anki pozisyonumla ilgili yapay zekâ kursuna gidip bilgi ve becerilerimi geliştirmeğe çalıştım. (K3)
- Bu alanı kendim tercih ettiğimden eksik istihdamla başa çıkmak için yapa bileceğim en doğru şeyin kendimi geliştirmek olduğuna karar verdim. Bu alanla ilgili yetkinliklerimi geliştirmek için internet kaynaklarını kullanıyordum. Online eğitimlere katılıyor, yabancı dilde derslikler alıp okuyarak bilgi ve becerilerimi artırmaya çalışıyordum. Deneme yanılma yöntemiyle işle ilgili alışkanlıklarımı kuvvetlendiriyordum. Portföyümü genişletmek için iş dışında birçok özel projeler ve çalışmalar yapıyordum. Bu benim hem çalıştığım şirkette zamanla yükselmemi hem de daha yüksek şirketlerde istihdam fırsatları yarata bilmemi sağlamakta. (K4)
- Şirket içerisinde İnsan Kaynakları departmanıyla aramı iyi tuttum. Şirket içerisinde farklı yetkinlik ve becerilerle ilgili eğitimler verilmekte. Ben de "etkili konuşma" ve "ikna dili" ile ilgili eğitimlere katıldım. (K13)

Eksik İstihdam ile Başa Çıkma Stratejileri temasında katılımcıların görüş bildirdikleri diğer kod kişinin kendini motive etmesi olmuştur. Katılımcılar eksik istihdam edilmelerine rağmen kendilerini motive ettiklerini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili K2, K5, K7, K11, K12 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

- Bu durumlarla kendimi motive ederek, yaşadığım sıkıntıların gelecekteki başarılarımın bedeli olarak kabul ederek başa çıkmayı denedim. Bu

alanın, eğitim alanı ile kıyasla bana daha uygun olduğunu kabullendim. Ve başarılı da olduğumu düşünüyorum. (K2)

- Mevcut istihdam durumuma alışabileceğime ve bu işi başarabileceğime hep inandım. Motivasyon eğitimlerimi tekrarladım, sosyal çevremdeki kişilerin motivasyon olarak destekleri kendimi iyi hissettirdi yapabileceğime olan inancımı yitirmeden devam ettim. (K5)
- Kendi özgüvenimi korumak için sık sık eksik istihdam edilmenin işgücü piyasasının bir gerçeği olduğunu, birçok kişinin bununla karşılaştığını ve kendimin de bu durumdan kaçmaktan çok durumu kabullenip daha rahat ede bileceğim işi bulduktan sonra gelişmem gerektiğini kendime söylüyorum. (K7)
- Bu dönemde motivasyonumu korumak için de kendime güvenmeye devam edip, sık sık kendimi özgüven aşılıyorum. (K11)
- Kendimi motive ederek, zihinsel dayanıklılık göstererek, arkadaşlarımla konuşarak bu durumları aşmaya çalışıyorum. Bunun dışında iş dışında kalan zamanlarda dini ve psikoloji kitaplar okuyorum. Kendimle zaman geçirip meditasyon yapıyorum. (K12)

Eksik İstihdam ile Başa Çıkma Stratejileri temasında katılımcıların görüş bildirdikleri diğer kod benzer şartlara sahip kişilerle iletişim kurma olmuştur. Katılımcılar kendileri gibi aynı durumda olan kişilerle iletişim kurduklarını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili K8, K12, K13 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

- Çevremde olan birçok kişi eksik istihdam konusundan şikayetçi bu konuda birbirimize destek vermeye çalışıyoruz. (K8)
- Evet İzmir'e taşındığım ve ilk kez işe başladığım zamanlardan eksik istihdam edilmenin yaşattığı zorlukları nasıl aşabilirim diye çevremdeki insanların düşüncelerini öğrenmeye ve fikir edinmeğe çalışıyordum. (K12)
- Tabi ki. Çalıştığım şirkette benim gibi çok sayıda insan var. Görüşlerini alığım kişiler genellikle kendi alanlarında iş bulamadığı veya kendi alanında çalışmanın zor olduğu için eksik istihdam edildiğini söylemekteydi. Tavsiye aldığım bir diğer kişi kendi alanında çalıştığı işte

çok baskıyla ve mobingle karşılaştığını ve bu yüzden yeterli seviyede iyi çalışamadığını söylemişti. Bu ve diğer kişilere kendi alanlarından vazgeçmemeleri gerektiğini ve bilgi ve becerilerini geliştirmelerini tavsiye ettim. (K13)

Eksik İstihdam ile Başa Çıkma Stratejileri temasında katılımcıların görüş bildirdikleri diğer kod ek meslek edinme olmuştur. Katılımcılar mevcut işlerinin yanı sıra başka ek mesleklerde öğrenmeleri gerektiğini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili K4 ve K6 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

- Kişiler bence esas eğitimleri dışında hobi olarak da olsa ikinci bir meslek öğrenmeliler. Avrupa'da bu durum oldukça yaygın ve böylece kişilerin işsiz kalmasının ve eksik istihdam edilmesinin karşısını almaya yardımcı olabiliyorlar. (K4)
- Bence kişilerin kendileri yalnızca bir alanla ilgilenmek yerine farklı alanlarda da bilgi ve beceri kazanmaya çalışmalılar. Her bir kişi kendi esas alanı dışında yapabileceğini düşündüğü ikinci bir alanda da kendini geliştirirse eksik istihdamla karşılaşma olasılığı çok daha az olacaktır. Şirketler ise eksik istihdam ettikleri çalışanların gelişimlerine dikkat etmeli, onlara eğitimler vermeli, pozisyonlarına ve işlerine daha uygun çalışan haline getirmeliler diye düşünüyorum. (K6)

Tablo 4: Eksik İstihdam ile Başa Çıkma Stratejileri

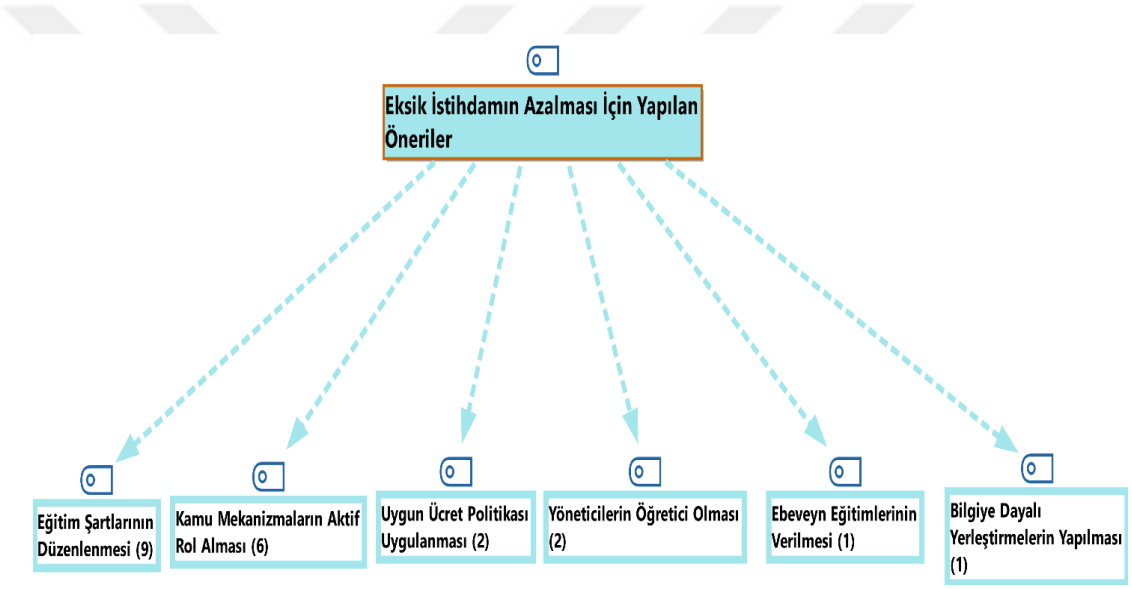
Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14
Eksik İstihdam İle Başa Çıkma Stratejileri														
Kişinin Kendisini Geliştirme Çabası	2	3	1	1	2	1	1	3	2	1	1		1	
Kişinin Kendisini Motive Etmesi	2	2	1	1	2		2	2			1	2		
Benzer Şartlara Sahip Kişilerle İletişim Kurma	1		1			1		1	1	1	1	1	2	
Ek Meslek Edinme				1		1								

Eksik İstihdam ile Başa Çıkma Stratejileri teması katılımcıların düşüncelerine göre incelenmiştir. Buna göre kişinin kendisini geliştirme çabası, kişinin kendisini motive etmesi, benzer şartlara sahip kişilerle iletişim kurma kodları üzerine yoğunlaşmıştır.

3.3.3. Eksik İstihdamın Azalması için Yapılan Öneriler

Araştırma kapsamında ele alınan üçüncü tema olan "Eksik İstihdamın Azalması İçin Yapılan Öneriler" temasına ait 6 kod oluşturulmuştur. Bunlar; eğitim şartlarının düzenlenmesi, kamu mekanizmalarının aktif rol alması, uygun ücret politikalarının uygulanması, yöneticilerin öğretici olması, ebeveyn eğitimlerinin verilmesi, bilgiye dayalı yerleştirmelerin yapılmasıdır.

Şekil 5: Eksik İstihdamın Azalması için Yapılan Öneriler Temasına Ait Hiyerarşik Kod-Alt Kod Gösterimi



Eksik İstihdamın Azalması için Yapılan Öneriler temasında katılımcılar eğitim şartlarının düzenlemesi ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Mevcut durumun eğitim şartlarının düzenlenmesi ile düzelebileceğini dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili K1, K2, K3, K4, K11 ve K13 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

- Bu anlamda üniversiteler veya derneklerle iş birliği yaparak özel sektör işverenlerine dair bilgilendirme ve eğitimler artırılabilir. İşverenlere nitelikli çalışan kapsamındaki teşvikler artırılabilir. (K1)
- Üniversitelerin de zorluk seviyeleri yükseltilmelidir diye düşünüyorum. Her üniversite öğrencisi burayı kolaylıkla bitirmemelidir. Ve eğitimde

genç ve yenilikçi hocalara üstünlük verilmesi gerekir. Çalışma hayatında artık gerek duyulmayan derslerin ve programların eğitim sisteminden kaldırılması ve stajların ve pratiğin fazlalaştırılması da çözüm olabilir. Bunun için üniversiteler kendi kariyer merkezlerini açabilirler. Devletler tarafından Azerbaycan'da yürütülen "Yükseliş" yarışması benzeri programlar yürütüle bilir. Bununla da birçok çalışan alanlarında kendilerini geliştirmek için fırsatlar ve maddi kaynaklar sağlayabilir. (K2)

- İlk olarak eğitim sisteminin işgücü piyasası ve çalışma hayatı ile entegrasyonu sağlanmalıdır bana göre. Piyasada bir iş için örneğin 100 çalışana ihtiyaç var ise, yüksek eğitim kurumları da bu rakama yakın kişiyi eğitmelidir. Ancak şu anki durumda ne yazık ki, bu rakam 3 veya 4 kat daha fazla olabiliyor. Bu da çoğu kişinin alanı dışında çalışmasına neden oluyor. (K3)
- Eğitim alanında da artık yeni dönemin taleplerine uygun, dijitalleşmenin ışığında yeni meslekler öğretilmeli. Geleceğin istihdam alanlarına uygun kadrolar, çalışanlar eğitilmelidir. (K4)
- Mesleki eğitim programlarının ve staj programlarının artırılması, devletin kişilerin kendi alanlarında istihdam edilmesine yarımcı olacak yeni uygulamalar ortaya çıkarması faydalı olacaktır. (K11)
- Eğitim açısından ele aldığımızda ise uygulama derslerinin ve alanlarının oldukça kısıtlı olduğunu düşünüyorum. Literatür odaklı gidiliyor ve buna ağırlık veriliyor. Örnek olaylar neredeyse yok denilecek kadar az ve öğretilmiyor. Ancak çalışma hayatına girildiğinde bu bilgilerin uygulana bileceği alanların kısıtlı olduğu görülüyor ve pratik açıdan yetersizlik çalışanları oldukça zorluyor. (K13)

Eksik İstihdamın Azalması için Yapılan Öneriler temasında katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod kamu mekanizmalarının aktif rol alması olmuştur. Katılımcılar eksik istihdamla mücadelede kamu mekanizmalarının aktif rol alması gerektiğini belirtmiştir. Konuyla ilgili K1, K7, K11 ve K12 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

- Siyasi karar mekanizmalarının bu konuda daha aktif rol alması gerekiyor. Bu anlamda üniversiteler veya derneklerle iş birliği yaparak özel sektör işverenlerine dair bilgilendirme ve eğitimler artırılabilir. İşverenlere nitelikli çalışan kapsamındaki teşvikler artırılabilir. Özel sektör ve kamu çalışanları açısından proje kapsamında nitelikli çalışan ve istihdamı desteklenebilir. (K1)
- Bundan başka benim gibi eğitim aldığı alanda iş bulması mümkün olmayan çalışanlar için ücretsiz meslek eğitimlerinin yapılması ve genişletilmesi çok önemlidir. Bu sayede birçok kişi eksik istihdam edilmekten kurtulabilir. Kendi işini kurmak isteyen kişilere de devlet tarafından vergi ve diğer konularla ilgili kolaylıklar sağlansa iyi olabilir. (K7)
- Mesleki eğitim programlarının ve staj programlarının artırılması, devletin kişilerin kendi alanlarında istihdam edilmesine yarımcı olacak yeni uygulamalar ortaya çıkarması faydalı olacaktır. (K11)
- Kendimden örnek vererek bunları söyleye bilirim, yabancı uyruklu çalışanlara kendi çalışanları ile eşit standartlarda yaklaşım göstermeleri daha doğru olur. Bunun dışında diploma denkliği konusunda kolaylıklar sağlana bilir. Böylece benim gibi çalışanlar eksik istihdam edilmez, kendi alanlarında istihdam edilirler. Bunun dışında eksik istihdam durumunda çıkmak isteyen ve kendi alanında istihdam fırsatı bulamayarak kendi işini yapmak isteyen kişilere de vergi, kredi ve diğer konularda kolaylıklar sağlanabilir. (K12)

Eksik İstihdamın Azalması için Yapılan Öneriler temasında katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod uygun ücret politikalarının uygulanması olmuştur. Katılımcılar eksik istihdamla mücadelede uygun ücret politikası uygulanması gerektiğini belirtmiştir. Konuyla ilgili K7, K10 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

- Eksik istihdam edilenlerin birçoğu işlere stajyer olarak alınmakta. Bence yöneticiler işe aldıkları staj ve deneme çalışanlarına daha çok yatırımlar yapmalı gelişmelerini, işi ve pozisyonlarının niteliklerini daha fazla öğrenmeleri için çaba sarf etmeliler. Bu çalışanlarda şirkete,

pozisyonlarına karşı heves uyandırmalı, motivasyonlarını yükseltmeliler. Bunun için özellikle iyi ücretlerin verilmesi çok önemlidir. (K7)

- Yöneticiler, çalışanların motivasyonunu ve çalışma azmini yükseltmek için ücretlerini de iyi ayarlamalılar diye düşünüyorum. (K10)

Eksik İstihdamın Azalması için Yapılan Öneriler temasında katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod yöneticilerin öğretici olması olmuştur. Katılımcılar eksik istihdamla mücadelede yöneticilerin yardımsever, öretici gibi fonksiyonları olması gerektiğini belirtmiştir. Konuyla ilgili K10 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

- Bence özellikle şirket içerisinde yöneticiler eksik istihdam edilen çalışanlarına karşı daha sabırlı davranırlarsa, bu çalışanları doğru şekilde eğitip, geliştirirlerse onlardan bekledikleri verimi alabilirler. Bu çalışanlara eğitimler, seminerler vererek onların beceri ve yetkinliklerini yükselte bilirler. (K10)

Eksik İstihdamın Azalması için Yapılan Öneriler temasında katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod ebeveyn eğitimlerinin verilmesi olmuştur. Katılımcılar eksik istihdamla mücadelede ebeveynlere karşı bazı eğitimlerin verilmesi gerektiğini belirtmiştir. Konuyla ilgili K2 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

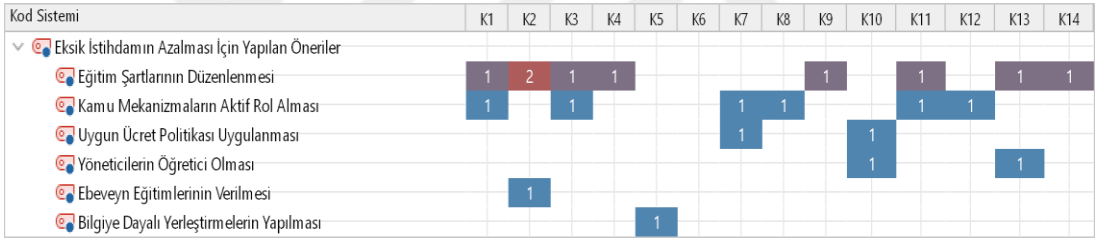
- Bence eksik istihdam ile başa çıkmanın en başta aileden başlaması lazım. Çünkü çoğu genç seviyi ve hayalini kurduğu ya da kendine uygun olanı alanla ilgili değil ailesinin zoruyla seçtiği yönde eğitim almaya mecbur kalıyor. Sonra eğitimini tamamlayan bu gençler eksik istihdam durumuyla karşılaşıyor. Diğer yandan Azerbaycan'da çoğu ebeveyn çocuğunun ısrarla hangi alanda olursa olsun üniversite eğitimi almasını istiyor. Böyle olunca işgücü piyasasında çok sayda elinde diploma ile alanı ile ilgili bilgisi olmayan işsiz gençler çoğalıyor. Bu kişiler işsiz kalmamak için mecburen eksik istihdama yöneliyorlar. Ve garson, taksi şoförü ve diğer bu gibi işleri seçmek mecburiyetinde kalıyorlar. Çok az kısmı torpil sayesinde daha düzgün işler bulabiliyorlar. Bu durumun aşılması için yapılması gereken en önemli adım ebeveynlere seminerlerin, onlara hem psikolojik hem de işgücü piyasasının gerçekleri

ile ilgili eğitimlerin verilmesi gerekir. Üniversitelerin de zorluk seviyeleri yükseltilmelidir diye düşünüyorum. (K2)

Eksik İstihdamın Azalması için Yapılan Öneriler temasında katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod bilgiye dayalı yerleştirmelerin yapılması olmuştur. Katılımcılar eksik istihdamla mücadelede bilgiye dayalı yerleştirmelerin yapılması gerektiğini belirtmiştir. Konuyla ilgili K5 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

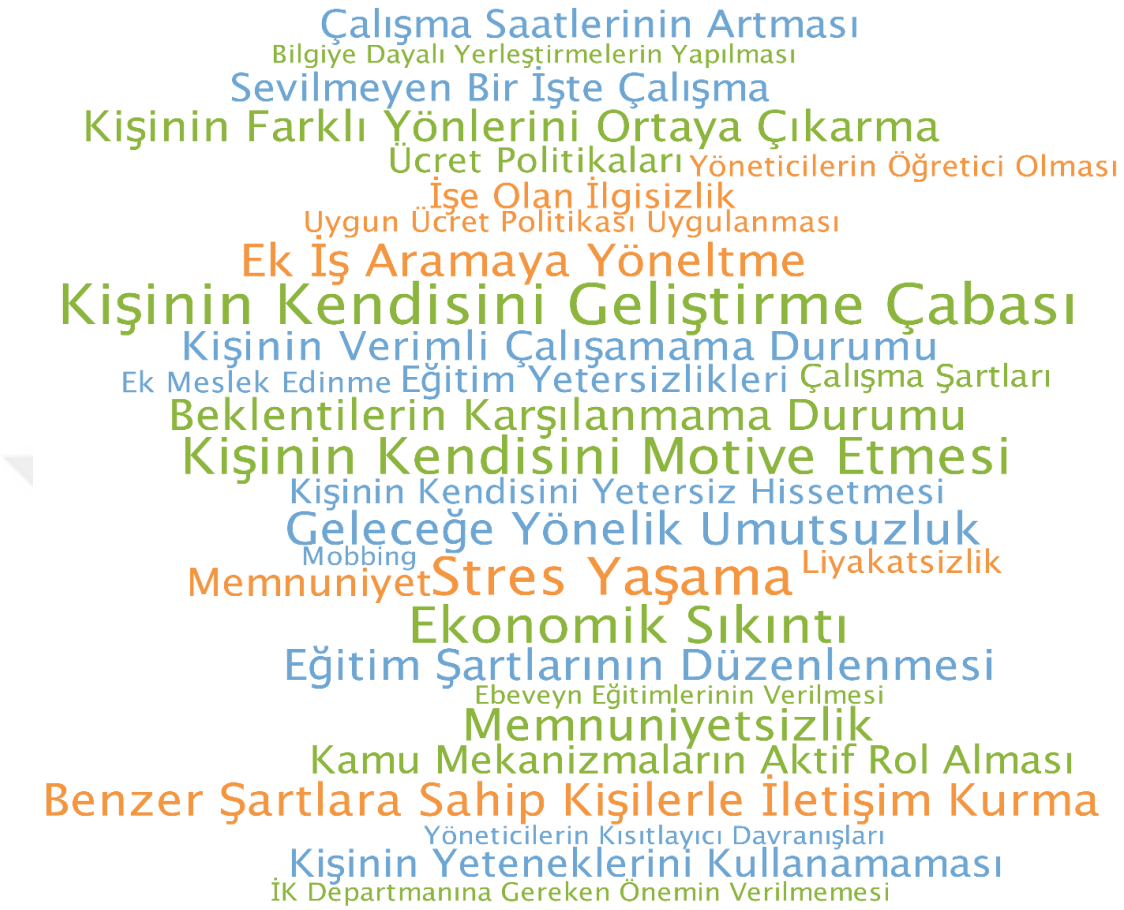
- Bakış açılarını değiştirerek yetenek ve bilgiye göre işe yerleştirme yapılabilmesi. Çünkü işletmeler, şirketler işe alım yaparken adayın neredeyse hiç eğitimine, tecrübesine ve vasıflarına dikkat etmiyorlar. Maksat doğru pozisyona doğru adayı yerleştirmek değil, sadece boş pozisyonları bir şekilde doldurmak. (K5)

Tablo 5: Eksik İstihdamın Azalması için Öneriler



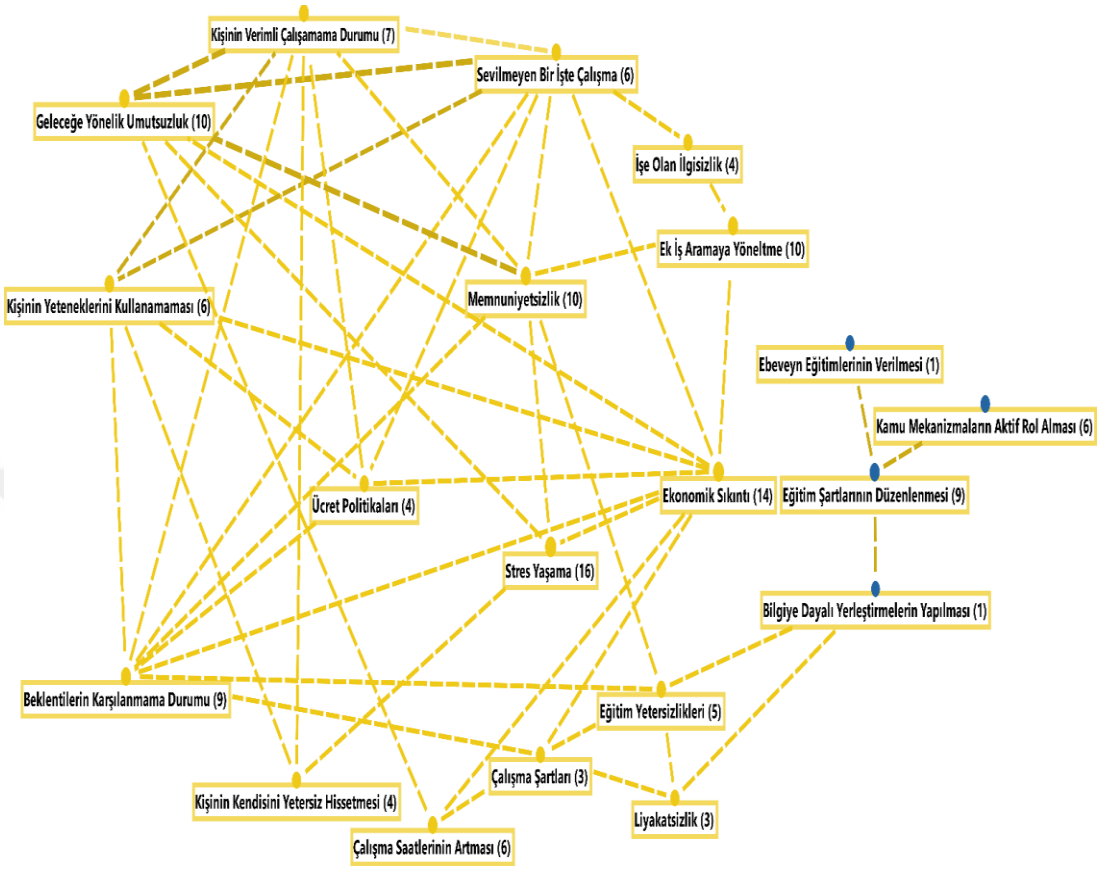
Eksik İstihdamın Azalması için Öneriler teması katılımcıların düşüncelerine göre incelenmiştir. Buna göre eğitim şartlarının düzenlenmesi ve kamu mekanizmalarının aktif rol alması kodları üzerine yoğunlaşmıştır.

Şekil 6: Kod Bulutu



Katılımcı ifadelerinin yoğunluğa göre dağılımı Şekil 5'de gösterilmektedir. Daha büyük puntolu olarak gösterilen kodlar daha yoğun olarak kullanılan ifadeleri gösterirken, daha küçük puntolu olan ifadeler, kodların daha az yoğun olarak kullanıldığını göstermektedir.

Şekil 7: Kod Haritası



Katılımcılar tarafından sıkça bahsedilen kodlar Şekil 6'da gösterilmiştir. Harita, kodlar arasındaki ilişkileri ve hangi kodların sıklıkla birlikte anıldığını göstermektedir. Çizgiler, birlikte bahsedilen daha sık bahsedilen kodların ilişkisini yansıtmak için daha geniş gösterilmiştir. Buna göre ekonomik sıkıntı kodundan bahseden katılımcılar, çalışma şartları, çalışma saatlerinin artması, stres yaşama, beklentilerin karşılanmama durumu ücret politikaları, kişinin yeteneklerini kullanamama, geleceğe yönelik umutsuzluk, sevilmeyen işte çalışma, ek iş aramaya yöneltme kodlarından da bahsetmişlerdir.

SONUÇ

Bu çalışmada işgücü piyasası ve ülke ekonomileri için işsizlik kadar önemli bir sorun haline gelen eksik istihdam ve eksik istihdam yaşayan bireylerin başa çıkma stratejileri incelenmiş ve bu stratejilerin etkililiği araştırılmıştır. Böylece elde edilen bulguların, örgütlerin eksik istihdam edilen çalışanlarına karşı bakış açılarını değiştireceğini, eksik istihdam durumuyla karşı karşıya kalan bireylerin de eksik istihdam edilmiş diğer kişilerin tecrübelerinden faydalana bileceği düşünülmektedir. Bu maksatla, nitel araştırma yöntemi kullanılarak Azerbaycan ve Türkiye'de eksik istihdam edilen 14 kişiden oluşan bir örneklem ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler, MAXQDA 2022 yazılımı ile kodlanmış, analiz edilmiş ve çözümlenmiştir. Bu yöntem sayesinde katılımcıların deneyimleri, düşünceleri ve stratejileri ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

Araştırmada ilk olarak eksik istihdam edilen bireylerin deneyimleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Burada eksik istihdamın nedenleri, eksik istihdamın etkileri, eksik istihdamın zorlayıcı yönleri, mevcut istihdam durumuna bakış olmak üzere 4 kategori ortaya çıkmıştır. Eksik istihdamın nedenleri kategorisi altında katılımcıların daha çok eğitim yetersizlikleri, ücret politikaları, çalışma şartları ve liyakatsizlik gibi nedenleri ön plana çıkardığı görülmektedir. Katılımcılar işgücü piyasasında eğitim alanlarına uygun istihdam fırsatları bulamadıklarını ve bu nedenle de başka alanlara yönelmek mecburiyetinde olduklarını dile getirmişlerdir. Literatür incelendiğinde konu ile alakalı Türkiyede yapılmış bir çok çalışmada da[263] aynı sonuca ulaşıldığı gözlemlenmiştir. Kumaş ve Çağlar Türkiye'de eğitim sistemi ve işgücü piyasası arasında iyi bir ilişkinin kurulamadığını, bu yüzden lisans ve lisans üstü eğitimi alan bireylerin işgücü piyasasında alanlarına ve niteliklerine uygun istihdam fırsatları bulamayıp, daha düşük vasıflı işlerde çalışmak zorunda kaldıklarını ifade etmiştir[264]. Ünal ve Gönülaçan ise yaptıkları çalışmada Türkiye'de eğitim sisteminin son dönemlerde sıkça değiştirilmesinin, üniversite, bölüm ve kontenjan sayılarının çok fazla artırılmasının mezun sayılarınını da artırdığını, ancak bu mezunlar için işgücü piyasasında yeteri kadar istihdam fırsatları yaratılamamasına

[263] Kumaş ve Çağlar, 2011; Ünal ve Gönülaçan, 2019; Görmüş, 2019.
[264] Kumaş ve Çağlar, s. 277.

değinmiştir. Sonuç olarak bu mezunlar kendi alanlarında iş bulamadıkları ve işsiz kalmak istemedikleri için niteliklerine uygun olmayan alanlara yönelmişlerdir[265].

Katılımcılar diğer eksik istihdam nedenleri olarak uygulanan yanlış ücret politikaları, iş yerinde mevcut olan yorucu ve rahat olmayan çalışma şartları ve işe alımlarda karşılaşılan liyakatsiz davranışları ifade etmişlerdir.

Görüşmeler zamanı katılımcılardan eksik istihdam edilmenin onlar üzerinde yarattığı etkilerini paylaşmaları istenmiştir. Katılımcılar tarafından en çok vurgulanan etkiler içerisinde daha çok olumsuz etkiler gözlemlenmiştir. Ancak katılımcılar olumlu etki olarak sıklıkla bireylerin farklı yönlerini ve becerilerini ortaya çıkarmasını ifade etmiştir. Olumsuz etkiler olarak yoğun olarak stres yaşama, geleceğe yönelik umutsuzluk ve ek iş aramaya yönelme durumları öne çıkmaktadır. Yaşanan stresin kaynağı olarak düşük kaliteli ve eğitim alanı dışında bir işte çalışmanın getirtiği zorluklar, kurum içindeki iletişim kopuklukları, düşük ücretle çalışmak ve rahat olmayan çalışma ortamı saptanmıştır.

Bunların dışında katılımcılar çalışma hayatında karşılaşdıkları zorluklar, düşük ücretler, çalışma saatlerinin fazla olmasının yarattığı psikolojik baskı, kurum içerisinde yapılan işe ve bireyin kendisine değer verilmemesi gibi durumlar dolayısıyla geleceğe yönelik umutsuzluk yaşadıklarını ve ek iş aramaya yönelmek zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcılar olumlu etki olarak mevcut çalıştıkları işlerin sayesinde fark etmedikleri yeteneklerini keşfettiklerini, onlara yeni bilgi ve beceriler kattığını belirtmişlerdir.

Eksik istihdam deneyimleri teması altında incelenen bir diğer kategori ise eksik istihdamın zorlayıcı yönleri olmuştur. Burada üzerinde en çok yoğunlaşılan konu ekonomik sıkıntı olmuştur. Burada katılımcılar (K1, K7, K11 ve K12) karşılaşılan ekonomik sıkıntıların onlarda geçim sıkıntısı, öz gelişime yeteri kadar maddi ve manevi yatırım yapamama, sosyal hayatın ortadan kalkması ve diğer benzer durumlar dolayısıyla bunalım yaşamaya yol açtığını dile getirmişlerdir. Katılımcıların yoğun olarak ifade ettikleri diğer zorlayıcı yönlerinin kişinin becerilerini aktif şekilde kullanamaması, çalışma saatlerindeki artış, işe olan sevgisizlik ve mobbing durumları olduğu gözlemlenmiştir.

[265] Ünal ve Gönülaçan, s. 138.

Eksik istihdam edilen katılımcıların mevcut durumlarına ilişkin bakışları incelendiğinde ise, görüşlerin memnuniyetsizlik ve memnuniyyet olarak iki başlık altında incelendiği görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun görüşünün memnuniyetsizlik olduğu saptanmıştır. Durumlarından yukarıda da sıralanan sebeplerden dolayı memnun olmadıklarını, ancak işsiz kalmamak ve maddi ihtiyaçlarını karşılamak için istemeden de olsa mevcut işlerinde istihdam edilmeye devam ettiklerini ifade etmişlerdir.

Araştırmada katılımcıların eksik istihdamla başa çıkmada daha çok hangi adımları attıkları da incelenmiştir. Katılımcıların yoğun olarak bildirdikleri stratejiler özgelişim çabaları, motivasyon iyileştirmeleri, eksik istihdam deneyimi yaşayan diğer kişilerle iletişim kurma ve ek meslek öğrenme olmuştur. Yanıtların katılımcılara göre yoğunluk frekansı incelendiğinde de kişinin kendini geliştirme çabası (19) ve kişinin kendini motive etmesi (15) stratejilerinin katılımcılar tarafından sıkça dile getirildiği görülmüştür. Özellikle kişilerin kendini geliştirme isteklerinin bu yaygın ifadesi, literatürdeki geçmiş çalışmalarla paraleldir. Örneğin, Seçer yaptığı araştırmada eksik istihdam edilen bireylerin bu durumdan kurtulmak için beşeri sermayelerini geliştirmeye yöneltikleri dikkat çekmektedir[266]. Seçer, niteliklerine uygun olmayan işlerde istihdam edilen bireylerin, bu durumla başa çıkmak için yine beşeri sermayelerini geliştirmeye yönelmelerinin çelişkili gözüktüğüne dikkat çekmiş, ancak bunun sebebinin bireylerin eksik istihdam edilmelerinin ana nedeni olarak niteliklerini gördüklerini ve bu yüzden bunları geliştirmek istediklerini ifade etmiştir. Ayrıca literatürde, eksik istihdamın özellikle psikolojik etkileriyle başa çıkmada kişinin kendisini motive etmesinin en önemli adımlardan biri olduğu ile ilgili değerlendirmler yapılmış ve çalışmanın bulguları ile paralellik göstermiştir.

Bundan başka katılımcılar, benzer şartlara sahip başka kişilerle iletişim kurmanın ve ek meslek öğrenmenin de efektif olduğunu söylemişlerdir. Katılımcılar için benzer durumdaki kişilerden alınan tavsiyelerin kendi çalışma hayatlarında verilecek kararlarda bir kılavuz rolünü oynadığı düşünülmektedir. Ek meslek öğrenmenin ise, kişinin eksik istihdam durumuna düşmemesi için ikinci bir şans

[266] Seçer, s. 208.

yarattığı ve kendi niteliklerine uygun başka bir alanda istihdam fırsatı yarattığı vurgulanmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına dayanarak katılımcıların eksik istihdamla başa çıkma süreçlerinde özgelişim çabaları, motivasyon iyileştirmeleri, eksik istihdam deneyimi yaşayan diğer kişilerle iletişim kurma ve ek meslek öğrenme gibi stratejilerin belirtilmesi, daha çok problem odaklı stratejilere işaret ediyor gibi görünmektedir. Bu stratejiler, eksik istihdam durumunu çözmek veya iyileştirmek amacıyla somut eylemler ve çözümler sunmaya yönelik adımlar içermektedir. Özgelişim çabaları ve ek meslek öğrenme, bireylerin eksik istihdam durumunu çözmeye yönelik somut eylemler olarak kabul edilebilir. Diğer kişilerle iletişim kurma da benzer durumda olanlarla dayanışma içinde olmayı ve destek almayı içeren bir strateji olabilir. Katılımcıların benzer durumdaki kişilerden alınan tavsiyelerin kılavuz rolü oynadığı ve ek meslek öğrenmenin ikinci bir şans yarattığı ifadeleri, katılımcıların olumlu ve iyimser bir bakış açısına sahip olabileceğini düşündürmektedir. Kendi niteliklerine uygun başka bir alanda istihdam fırsatı yaratma fikri, geleceğe yönelik umutlu bir tutumu yansıtabilir. Bu nedenle, katılımcıların eksik istihdamla başa çıkarken problem odaklı stratejileri tercih ettiği söylenebilir.

Yukarıda ifade edilen stratejileri kullanan katılımcıların yanıtları daha detaylı incelendiğinde katılımcıların meditasyon ve yoga uygulamaları, arkadaş ve aileden duygusal olarak destek arama, dini-manevi kaynaklara başvurma, stres oluşturan etkilerle mücadelede profesyonel yardım alma, sosyal hayata daha fazla zaman ayırma gibi bir çok duygu odaklı stratejileri de kullandıkları saptanmıştır. Bu duygu odaklı stratejiler katılımcıların Kaynakların korunması ve Dini-manevi başa çıkma modellerine yöneldiklerini göstermektedir. Bundan başka yoğunluk frekansına göre kişinin kendini motive etmesi yanıtının da sıkça ifade edilmesi aslında katılımcıların bir çoğunun problem ve duygu odaklı stratejileri paralel olarak uyguladıklarını ve her iki stratejinin tamamlayıcı etkisinin başa çıkmanının etkinliğini daha fazla artırtığını göstermektedir.

Araştırmada, katılımcıların kendini geliştirme çabası ve kendini motive etme stratejilerini sıkça dile getirdiği belirtilmiştir. Bu, katılımcıların eksik istihdam durumuna karşı daha pozitif bir yaklaşım sergilediğini düşündürebilir. Kendini

geliştirme isteği ve motivasyonunun, iyimser bir bakış açısını yansıtabileceği düşünülebilir. Ancak, literatürdeki diğer çalışmalarla paralellik gösterdiği gibi bu tam olarak bir iyimser bakış açısı olduğu anlamına gelmez, çünkü belirtilen stratejiler aynı zamanda zorluklarla başa çıkma amacı güdebilir ve bu da kötümser bakış açısıyla uyumlu olabilir.

Katılımcıların özgelişim çabaları, motivasyon iyileştirmeleri gibi stratejiler, "Bilinçli Farkında Başa Çıkma" ve "Pozitif Başa Çıkma" gibi modeller ve "Yaklaşma Odaklı Stiller" ile ilişkilendirilebilir. Katılımcıların benzer durumdaki kişilerle iletişim kurma ve ek meslek öğrenme gibi stratejileri kullanarak etkileşimsel başa çıkma ve pozitif başa çıkma modelleriyle uyumlu hareket ettikleri düşünülebilir. Yine, katılımcıların özgelişim çabaları, motivasyon iyileştirmeleri ve ek meslek öğrenme gibi stratejiler, yaklaşma odaklı başa çıkma stilleriyle uyumlu görünmektedir. Yaklaşma odaklı başa çıkma stili, sorunlarla yüzleşmeye ve aktif çözümler üretmeye odaklanmayı içerir.

Araştırmanın bulguları, katılımcı ifadelerinin yoğunluk matrisi ve literatür araştırması sonucu elde edilen bilgiler işığında eksik istihdamla başa çıkma stratejileri ile ilgili bazı önerilerde bulunmamız yerinde olucaktır. İlk önce literatürde konu ile alakalı çalışmaların oldukça sınırlı sayıda olduğu gözükmektedir. Eksik istihdam ile ilgili yapılmış çalışmaların çoğunlukla sorunun istatistiki yönüne değindiği, bu sorunun bireyler üzerindeki psikolojik ve manevi etkilerini araştırmadığı gözlemlenmektedir. Türkçe alan yazı incelendiğinde de konuyla alakalı çalışmaların sayısının çok az olduğu gözlemlenmiştir. Dolayısıyla, eksik istihdamın bireylerin yaşamına, maddi durumlarına ve psikolojilerine etkilerini araştıran çalışmaların yapılması önemlidir. Özellikle de Türkiye ve Azerbaycan'da eksik istihdamın bu denli yaygınlaşması sebebiyle bu konu üzerine çalışmaların yapılması önerilmektedir.

Araştırmanın bulgularına dayanarak işletme, kurum ve kuruluşlar için de birkaç öneride bulunmak mümkündür. Yapılan önerilerin araştırmanın örnekleminin demografik özelliği ve karakteristiği esasında yapıldığını ifade etmek gerekir.

Araştırmanın katılımcıları eksik istihdamı önlemeğe yönelik olarak yoğun olarak eğitim şartlarının düzenlenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Katılımcılar özellikle de işgücü piyasası ve eğitim sistemi arasında sağlam entegrasyonun

kurulmasının da önemine dikkat çekmişlerdir. Katılımcıların yanıtlarının bir özeti olarak üniversitelerin özel sektörle işbirliği yapmasının ve işverenlere eksik istihdam ile alakalı eğitim, seminer ve bilgilendirmelerin verilmesinin oldukça gerekli olduğunun, üniversite eğitimlerinin ve mezuniyetinin zorluk seviyelerinin artırılması gerektiğinin, yeni dönemin ve geleceğin taleplerine uygun alanların öne çıkarılması ve bu alanlara uygun çalışanların eğitilmesinin, uygulamalı derslerin ve tecrübe derslerinin daha yaygın olarak yapılmasınının gerekliliğinin öne çıktığı gözlemlenmiştir. Görmüş yaptığı çalışmada benzer bulgular saptamıştır. Görmüş, Türkiye'de iş dünyası ve eğitim arasında zayıf fonksiyonel ilişki bulunmasının eksik istihdamın yaygınlaşmasına neden olduğunu vurgulamış, bu ilişkinin arıtılması gerektiğine dikkat çekmiştir[267].

Araştırma katılımcılarının bir çoğu, eksik istihdamı önlemede kamu mekanizmalarının aktif rol alması gerektiğine inanmaktadır. Kamu mekanizmaları tarafından eksik istihdam edilen bireyler için ücretsiz meslek eğitimleri, staj programları ve bu bireylerin istihdamını işverenler tarafından teşfik ede bilecek programların uygulanması adına adımlar atılmalıdır. Bu sayede işverenler tarafından eksik istihdam edilen bireyler birer değer olarak görüle bilir ve bu çalışanlar istihdam edildikleri alanlarda niteliklerini artırarak, uzman ola bilirler. Bu da eksik istihdam edilenlerin sayıısnda azalmaları sağlayacaktır. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde bu sonucun diğer çalışmaların sonucu ile paralellik gösterdiği gözlemlenmiştir. Örneğin Seçer'in yaptığı çalışmada da katılımcıların işgücü piyasasında daha fazla deneyim ve tecrübe kazanmalarına yardım edecek eğitim ve tecrübe programlarına olan ihtiyaç ifade edilmiştir[268]. Burada katılımcıların da yoğun olarak ifade ettikleri stratejilerden biri olan ücret politikalarının doğru bir şekilde uygulanması da oldukça önemlidir. İşverenler tarafından eksik istihdam edilen bireylerin ücretlerinde iyileştirmeler yapıla, onlarda istihdam edildikleri işlere dair motivasyonu, hevesi, isteği yükseltmeleri, gelişimlerine daha fazla yatırım yapmaları oldukça önemlidir.

Katılımcıların eksik istihdamı önlemeğe yönelik esas önerilerinden biri de bu mücadelenin daha erken yaşlardan-eğitim yıllarında, üniversite ihtisasının seçilmesinden başlaması ile alakalı olmuştur. Gençlerin eğitim alanını seçerken aile

[267] Görmüş, Zamana dayalı, ss. 87-88.
[268] Seçer, s. 207.

baskılarından uzak kalması, sevdikleri alanlara yönelmeleri, gerekirse profesyönellerden yardım alınması, kamu mekanizmalarının, eğitim bakanlığının bu prosese yardım göstermesi eksik istihdamla başa çıkmanı daha en başından kolaylaştıracaktır. Ünal ve Gönülaçan da gençler için doğru iş eşleştirmelerinin ve istihdam alanı belirlemenin sağlanması için danışmanlık hizmetlerinin yaygınlaştırılması gerektiğini vurgulamışlardır[269].

Sonuç olarak, çalışmanın bulguları, eksik istihdamla başa çıkma stratejilerinin çeşitlilik gösterdiğini ve farklı etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Katılımcılar arasında yaygın olarak benimsenen stratejiler arasında olumlu bir tutum geliştirme, kişisel gelişime odaklanma, sosyal destek arayışı ve farkındalık pratikleri yer almaktadır. İyimserliklerini ve dayanıklılıklarını koruyan katılımcıların, eksik istihdamın getirdiği zorluklarla başa çıkmak için daha donanımlı oldukları saptanıştır. Yeni beceriler edinme, ileri eğitim veya gönüllülük gibi faaliyetlerde bulunan katılımcılar bir amaç duygusu bulmuş ve istihdam edilebilirliklerini artırmıştır. Arkadaşlarından, ailelerinden ve profesyonel ağlardan aktif olarak destek arayan katılımcılar, duygusal ve pratik yardım, iş fırsatlarına erişim ve değerli kaynaklar elde etmiştir. Son olarak, meditasyon veya yoga gibi farkındalık uygulamalarının, eksik istihdamla karşı karşıya kalan bireyler arasında stresi azaltmada ve duygusal refahı artırmada önemli rol oynadığı gözlemlenmiştir. Bu stratejiler, katılımcıların psikolojik direncini artırmak, motivasyonlarını korumak ve iş gücü piyasasında daha iyi bir konuma gelmek için önemli rol oynamaktadır.

Sonuçlar aynı zamanda eksik istihdamın bireyler üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmede başa çıkma stratejilerinin etkili olduğunu göstermektedir. Bu stratejiler, katılımcıların duygusal iyilik hallerini korumalarına, becerilerini geliştirmelerine ve alternatif kariyer fırsatlarını değerlendirmelerine yardımcı olmuştur. Bu bağlamda, eksik istihdamla başa çıkma stratejileri, bireylerin dirençlerini güçlendirmekte ve kendilerini iş gücü piyasasında daha iyi pozisyonlara getirebilmelerini sağlamaktadır.

Bu çalışmanın iş gücü piyasası ve literatür için önemli katkıları bulunmaktadır. Elde edilen bulgular, eksik istihdamın bireyler üzerindeki etkisini anlamak ve bu durumla başa çıkma stratejilerinin etkililiğini değerlendirmek

[269] Ünal ve Gönülaçan, s. 137.

açısından önemli bir bilgi sağlamaktadır. Bu bilgi, iş gücü politikaları ve programlarının geliştirilmesine rehberlik edebilir ve bireylerin eksik istihdam durumuyla daha etkili bir şekilde başa çıkmalarını destekleyebilir. Dahası, çalışma, başa çıkma mekanizmalarına ilişkin daha geniş araştırmalara nüans katan, eksik istihdama özel olarak uyarlanmış başa çıkma stratejilerine ilişkin içgörüler sunarak mevcut literatüre katkıda bulunmaktadır.

Bu araştırmanın çıkarımları bireysel düzeyin ötesine uzanır. Bulgular, politika yapıcılara ve işverenlere, eksik istihdamla karşı karşıya kalan bireylerin benzersiz ihtiyaçlarını ele alan müdahaleler ve destek sistemleri tasarlama konusunda bilgi verebilir. Etkili başa çıkma stratejilerini tanıyarak ve teşvik ederek, kuruluşlar ve kurumlar çalışanlarının refahını ve dayanıklılığını artırabilir.

Ayrıca bu çalışmanın işgücü piyasasına ve literatüre katkıları da önemlidir. Araştırma, eksik istihdamla başa çıkma stratejilerinin kapsamlı bir incelemesini sunarak, bu bağlamda bireylerin karşılaştığı psikolojik ve ekonomik zorlukların anlaşılmasına katkıda bulunuyor. Bulgular, eksik istihdam ve başa çıkma mekanizmaları hakkındaki mevcut bilgileri zenginleştirerek araştırmacılar, uygulayıcılar ve politika yapıcılar için değerli bilgiler sağlıyor.

KAYNAKÇA

Acun, Serdar ve Bayram Güneş, "Türkiye'de 2008 Krizinin Eksik İstihdama Etkileri", **Ekonomik Yaklaşım**, Cilt: 25, Sayı: 90, Ankara, 2014, ss. 49-69.

Acun, Serdar. **Ekonomik Kriz ve Eksik İstihdam İlişkisi: Türkiye Örneği**, T.C İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2013.

Aldwin, Carolyn. **Stress, Coping, and Development: An İntegrative Perspective**. Guilford Press, New York, 2007.

Angioha, Pius. Sandra Nwagboso, Archibong İronbar ve Eno İshie, "Underemployment: A Sociological and Policy Analysis of Workers Well-Being in Hospitality Industry in Calabar, Cross River State, Nigeria", **Journal of Humanities and Social Science**, Cilt: 23, Sayı: 6, 2018, ss. 57-66.

Anker, Richard. Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran ve Joseph Ritter, "Measuring Decent Work with Statistical Indicators", **International Labour Review**, 2. Baskı, Geneva, 2002, ss. 29-34.

Asoy, Elif. "Toplumsal Cinsiyet Ayrımı ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Oyun Teorisi Modeli: Cam Tavanın Kırılıdğı Oyun Dengesi", **Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2, 2018, ss. 85-95.

Australian Bureau of Statistics, "Labour Force Australia", **Employment and Uneployment**, https://www.abs.gov.au/statistics/labour/employment-and-unemployment/labour-force-australia/latest-release (10.01.2023)

Ayten, Ali. Gülüşan Göcen, Kenan Sevinç ve Eyyüp Öztürk, "Dini Başa Çıkma, Şükür ve Hayat Memnuniyeti İlişkisi: Hastalar, Hasta Yakınları ve Hastane

Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", **Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 2, 2012, ss. 45-79.

Baltacı, Ali. "Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?", **Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** Cilt 5, Sayı 2, 2019, (Sürec), ss. 368-388.

Baltacı, Ali. "Nitel Araştırmalarda Örnekleme Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme", **Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 7, Sayı:1, 2018, ss. 231-274.

Bargiel-Matusiewicz, Kamilla ve Hatim Omar, "Factors Facilitating Constructive Coping with Stress", **International Journal of Child and Adolescent Health**, Cilt: 8, Sayı: 1, 2015, ss. 41-47.

Baştuğ, Ahmet Nusret ve Ömer Batuhan Beşirli, "Covid-19 Sürecinde 50/d'li Araştırma Görevlilerinin Eksik İstihdam Sorunları", **Journal of Labour Relations**, Cilt: 13, Sayı: 2, 2022, ss. 77-99.

Bell, David ve David Blanchflower, "Underemployment in the United States and Europe", **ILR REVIEW**, Cilt: 74, Sayı: 1, 2021, ss. 56-94.

Bell, David. ve David Blanchflower, "US and UK Labour Markets Before and During The Covid-19 Crash", **National Institute Economic Review**, 2020, ss. 52-69.

Beutler, Larry. Rudolf Moos ve Geoffrey Lane, "Coping, Treatment Planning, and Treatment Outcome: Discussion". **Journal of Clinical Psychology**, Cilt: 59, Sayı: 10, 2003, ss. 1151-1167.

Bonnal, Michaël. Cristina Lira ve Samuel Addy, "Underemployment and Local Employment Dynamics: New Evidence", **The Review of Regional Studies**, Cilt: 39, Sayı: 3, 2009, ss. 317-335.

Borowczyk-Martins, Daniel ve Etienne Lalé, "How Bad is Involuntary Part-time Work?", SSRN 2644179, 2016, ss. 1-55.

Buffel, Veerle. Vera Van De Straat ve Piet Bracke, "Employment Status and Mental Health Care Use in Times of Economic Contraction: A Repeated Cross-Sectional Study in Europe, Using A Three-Level Model", **International Journal for Equity in Health**, Cilt: 14, Sayı: 1, 2015, ss. 1-19.

Cable, Daniel ve Jeffrey Edwards, "Complementary and Supplementary Fit: A Theoretical and Empirical Integration", **Journal of Applied Psychology**, Cilt 89, Sayı 5, 2004, ss. 822–834.

Carver, Charles. "You Want to Measure Coping but Your Protocol's too Long: Consider the Brief COPE", **International Journal of Behavioral Medicine**, Cilt: 4, Sayı: 1, 1997, ss. 92-100.

Carver, Charles. Michael Scheıer ve Jagdish Weıntraub, "Assessing Coping Strategies: A Theoretically Based Approach", **Journal of Personality and Social Psychology**, 1989, Cilt: 56, Sayı: 2, ss. 267-283.

CEDEFOP, "Over-Qualification Rate (of Tertiary Graduates)", **Skills İntelligence**, https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/over-qualification-rate-tertiary-graduates?year=2020&country=EU#1, (13.01.2023).

Chambers, Mark. Blair Chapman ve Eleanor Rogerson, "Underemployment in the Australian Labour Market", **Reserve Bank of Australia Bulletin**, 2021, ss. 86-99.

Compas, Bruce. Jennifer Connor-Smith, Heidi Saltzman, Alexandra Harding Thomsen ve Martha Wadsworth, "Coping with Stress During Childhood and Adolescence: Problems, Progress, and Potential in Theory and Research", **Psychological Bulletin**, Cilt: 127, Sayı: 1, 2001, ss. 87-127.

Creswell, John W. **A Framework for Design. Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches**, 2003.

De Jong, Gordon ve Anna Madamba, "A Double Disadvantage? Minority Group, Immigrant Status, and Underemployment in the United States", **Social Science Quarterly**, Cilt: 82, Sayı: 1, 2001, ss. 117-130.

Demerouti, Evangelia. Arnold Bakker, Friedhelm Nachreiner ve Wilmar Schaufeli, "The Job Demands-Resources Model of Burnout", **Journal of Applied Psychology**, Cilt: 86, Sayı: 3, 2001, ss. 499-512.

Dereli, İbrahim Ozan. **Örgütsel Sinizmin Üretkenlik Karşıtı Davranış Oluşturmadaki Etkisi, (**Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, 2021.

Dikmen, Fatih Hakan. "Türkiye'de Genç Yetişkinlerde Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Özellikleri"**, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Ankara, Cilt: 39, Sayı: 2, 2021, ss. 211-222.

Doiron, Denise. "Is Under-Employment due to Labour Hoarding? Evidence from the Australian Workplace Industrial Relations Survey", **The Economic Record**, Cilt: 79, Sayı: 246, 2003, ss. 306-323.

Dooley, David. Joann Prause ve Kathleen Ham-Rowbottom, "Underemployment and Depression: Longitudinal Relationships", **Journal of Health and Social Behavior**, 2000, ss. 421-436.

Ekşi, Halil. **Başa Çıkma, Dini Başa Çıkma ve Ruh Sağlığı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma: Eğitim, İlahiyat ve Mühendislik Fakültesi Öğrencilerinin Karşılaştırılması**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2001.

Endler, Norman ve James Parker, "Multidimensional Assessment of Coping: a Critical Evaluation", **Journal of Personality and Social Psychology**, Cilt: 58, Sayı: 5, 1990, ss. 844-854.

Endler, Norman. James Parker ve Laura Summerfeldt, "Coping with Health Problems: Developing a Reliable and Valid Multidimensional Measure", **Psychological Assessment**, Cilt: 10, Sayı: 3, 1998, ss. 195-205.

Fatima Afzal, Hafiza. Muhammad Zohaib, Adnan Ismail, Muhammad Shoaib, Maheen Zofishan, Atif Ali ve Muhammad Ismail, "Protagonıst of Underemployment in Turnover Purpose over Job Deprıvatıon and Job Stress; a Multıple Medıatıon Apparatus", **International Journal of Creative & Innovation Sciences**, Cilt: 2, Sayı: 4, 2021, ss. 292-307.

Feldman, Daniel. "The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment"**, Journal of Management**, Cilt: 22, Sayı: 3, 1996, ss. 385-407.

Feldman, Daniel. "Theoretical Frontiers For Underemployment Research", **Underemployment: Psychological, Economic, And Social Challanges**, Ed. Douglas C. Maynard ve Daniel C. Feldman, Springer, New York, 2011, ss. 277-305.

Feldman, Daniel. Carrie Leana ve Mark Bolino, "Underemployment and Relative Deprivation Among Re-Employed Executives", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Cilt: 75, Sayı: 4, 2002, ss. 453-471.

Folkman, Susan ve Judith Moskowitz, "Coping: Pitfalls and Promise", **Annual Review of Psychology**, Cilt: 55, 2004, ss. 745-774.

Folkman, Susan ve Judith Tedlie Moskowitz, "Positive Affect and The Other Side of Coping", **American Psychologist**, Cilt: 55, Sayı: 6, 2000, ss. 647-654.

Folkman, Susan ve Richard Lazarus, "Coping as a Mediator of Emotion", **Journal of Personality and Social Psychology**, Cilt: 54, Sayı: 3, 1988, ss. 466-475.

Folkman, Susan ve Richard Lazarus, "If it Changes it Must be a Process: Study of Emotion and Coping During Three Stages of a College Examination", **Journal of Personality and Social Psychology**, Cilt: 48, Sayı: 1, 1985, ss. 150-170.

Folkman, Susan. "An Approach to the Measurement of Coping", **Journal of Occupational Behaviour**, Cilt: 3, Sayı: 1, 1982, s. 95-107.

Folkman, Susan. "Stress, Coping, and Hope", **Psycho-Oncology**, Cilt: 19, 2012, ss. 901–908.

Folkman, Susan. Richard Lazarus, Christine Dunkel-Schetter, Anita DeLongis ve Rand Gruen, "Dynamics of A Stressful Encounter: Cognitive Appraisal, Coping, and Encounter Outcomes", **Journal of Personality and Social Psychology,** Cilt: 50, Sayı: 5, 1986, ss. 992-1003.

Fossey, Ellie, Carol Harvey, Fiona Mcdermott ve Larry Davidson, "Understanding and Evaluating Qualitative Research", **Australian & New Zealand Journal of Psychiatry**, Cilt: 36, Sayı: 6: 2002, ss. 717-732.

Friedland, Daniel. ve Richard Price, "Underemployment: Consequences for the Health and Well-Being of Workers", **American Journal of Community Psychology**, Cilt 32, 2003, ss. 33-45.

Gıorgı, Amedeo. **The Descriptive Phenomenological Method in Psychology: A Modified Husserlian Approach**, Duquesne University Press, 2009.

Görmüş, Ayhan ve Çağlayan Erdoğan, "Türkiye'de Gönülsüz Kısmi Süreli İstihdamın Cinsiyet Analizi: Hane Halkı İşgücü Anketinden Bulgular", **Balkan Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 6, Sayı 12, 2017, ss. 150-164.

Görmüş, Ayhan. "Türkiye'de Yetersiz İstihdam: Cinsiyet Temelli Bir Lojistik Regresyon Modeli", **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 2, 2019, ss. 1005-1028.

Görmüş, Ayhan. "Türkiye'de Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Karakteristiği: Hanehalkı İşgücü Anketlerinden Bulgular", **Sosyoekonomi**, Cilt: 27, Sayı: 40, 2019, pp. 67-90.

Grandey, Alicia ve Russell Cropanzano, "The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain", **Journal of Vocational Behavior**, Cilt: 54, Sayı: 2, 1999, ss. 350-370.

Grant, Peter. "The Protest İntentions of Skilled İmmigrants with Credentialing Problems: a Test of a Model İntegrating Relative Deprivation Theory with Social İdentity Theory", **British Journal of Social Psychology**, Cilt: 47, Sayı: 4, 2008, ss. 687-705.

Heth, Josephine Todrank ve Eli Somer, "Characterising Stress Tolerance: Controllability Awareness and its Relationship to Perceived Stress and Reported Health", **Personality and Individual Differences**, Cilt: 33, Sayı: 6, 2002, ss. 883-895.

Hobfoll, Stevan. "Conservation of Resources A New Attempt at Conceptualizing Stress", **American Psychologist**, Cilt: 44, Sayı: 3, 1989, ss. 513-524.

Hobfoll, Stevan E. "The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory"**, Applıed Psychology: An Internatıonal Revıew**, Cilt: 50, Sayı: 3, 2001, ss. 337-421.

Hussmanns Ralf. “Measurement of Employment, Unemployment and Underemployment – Current İnternational Standards and İssues in their Application”, **Bulletin of Labour Statistics**, 2007, ss. 1-23.

International Labour Organization (ILO), “The Measurement of Underemployment”, **Sixteenth International Conference of Labour Statisticians,** International Labour Office: Geneva, Geneva, 1998.

International Labour Organization (ILO), **World Employment and Social Outlook: Trends 2021**, International Labour Office: Geneva, 2021.

İLOSTAT, “Time-Related Underemployment by Sex and Age (thousands / %)”, **Dataset**s, https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer10/?lang=en&segment=indicator&id=LUU_XLU2_SEX_AGE_RT_A, (10.01.2023).

Kaur, Manjeet. Pratibha Goyal ve Mini Goyal, “Individual, İnterpersonal and Economic Challenges of Underemployment in the Wake of COVID-19”, **Work**, Cilt: 67, 2020, ss. 21-28.

Kayaoğlu, Aysel. “Sosyal Psikoloji Nedir? : Sosyal Biliş”, **Sosyal Psikoloji 1**, Ed. Sezen Ünlü, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2019, ss. 23-46.

Kim, Bryan ve Donald R. Atkinson, “Cultural Values and Coping With Stress: Asian American Client Adherence to Asian Cultural Values, Counselor Expression of Cultural Values, Counselor Ethnicity, and Career Counseling Process”. **Journal of Counseling Psychology**, Cilt: 49, Sayı: 3, 2002, ss. 3-13.

Köhler, Gernot. “The Global Stratification of Unemployment and Underemployment”, **Sierra**, Cilt: 5, Sayı: 36, 2005.

Krohne, Heinz Walter. "Stress and Coping Theories", **The International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences,** 2002, ss. 15163-15176.

Kumaş, Handan ve Atalay Çağlar, "Türkıye'de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: Tüik 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri ile Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma", **Çalışma ve Toplum**, 2. Baskı, 2011, ss. 249-289.

Lazarus, Richard ve Susan Folkman, "Transactional Theory and Research on Emotions and Coping", **European Journal of Personality**, Cilt: 1, Sayı: 3, 1987, ss. 141-169.

Lazarus, Richard ve Susan Folkman, **Stress, Appraisal and Coping**, Springer Publishing Company, 1984.

Lazarus, Richard. "Emotions and İnterpersonal Relationships: Toward A Person-Centered Conceptualization of Emotions and Coping", **Journal of Personality**, Cilt: 74, Sayı: 1, 2006, ss. 9-46.

Lazarus, Richard. "From Psychological Stress to the Emotions: A History of Changing Outlooks", **Annual Review of Psychology**, Cilt: 44, Sayı: 1, 1993, ss. 1-22.

Lee, Sun-Kyu ve WookGee Lee, "Coping With Job Stress in İndustries: A Cognitive Approach", **Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries**, Cilt: 11, Sayı: 3, 2001, ss. 255-268.

Lucero, Steven. **Job İnsecurity and Religious/Spiritual Coping: Sacred Resources for Employment Uncertainty**, (Yayınlanmamış Doktora tezi), Bowling Green State University, Ohio, 2013.

Luksyte, Aleksandra. ve Christiane Spitzmueller, "Behavioral Science Approaches to Studying Underemployment", **Underemployment: Psychological, Economic, And**

Social Challanges, Ed. Douglas C. Maynard ve Daniel C. Feldman, Springer, New York, 2011, ss. 35-56.

Manusov, Valerie ve Brian Spitzberg, "Attribution Theory: Finding Good Cause in the Search for Theory", **Engaging Theories in İnterpersonal Communication**, **Routledge**, 2008, ss. 37-50.

Matsumoto, David ve Seung Hee Yoo, "Toward A New Generation of Cross-Cultural Research", **Perspectives on Psychological Science**, Cilt: 1, Sayı: 3, 2006, ss. 234-250.

Maynard, Douglas C. ve Todd Allen Joseph, "Are All Part-Time Faculty Underemployed? The Influence of Faculty Status Preference on Satisfaction and Commitment", **Higher Education**, Cilt 55, 2008, ss. 139–154.

McGuinness, Seamus. "Overeducation in The Labour Market", **Journal of Economic Surveys**, Cilt: 20, Sayı: 3, Oxford, 2006, ss. 387-418.

Mckee-Ryan, Frances. Meghna Virick, Gregory Prussia, Jaron Harvey ve Juliana Lilly, "Life after the layoff: getting a job worth keeping", **Journal of Organizational Behavior**, Cilt: 30, Sayı: 4, 2009, ss. 561–580.

Merrıam, Sharan B. ve Elizabeth J. Tısdell, **Qualitative Research: A Guide to Design and İmplementation**, John Wiley & Sons, 2015.

Napora, Elżbıeta. Anna Andruszkiewicz ve Anna Basińska Małgorzata, "Types of Work-Related Behavior and Experiences and Stress Coping Strategies Among Single Mothers and Mothers İn Relationships Differentiating Role of Work Satisfaction", **International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health**, Cilt: 31, Sayı: 1, 2017, ss. 55-69.

Noy, Chaim. “Sampling Knowledge: The Hermeneutics of Snowball Sampling in Qualitative Research”, **International Journal of Social Research Methodology**, 2008, Cilt: 11, Sayı: 4, ss. 327-344.

OECD.STAT, “Involuntary Part-Time Workers”, **Labour Force Statistics**, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=INVPT_D, (10.01.2023).

Oishi, Nana. “Suicide, Underemployment and Poverty: The Gendered İmpacts of COVID-19 in Japan”, **Melbourne Asia Review**, 2021, ss. 1-10.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), “Preventing Unemployment and Underemployment from Becoming Structural”, **Report prepared for the G20 Labour and Employment Ministerial Meeting,** Melbourne, Australia, 2014.

Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), **OECD Employment Outlook 2011**, OECD Publishing, 2011.

Özbay, Yasar. **An İnvestigation of the Relationship Between Adaptational Coping Process and Self-Perceived Negative Feelings on İnternational Students,** (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Texas Tech University, 1993.

Pargament, Kenneth. Harold Koenig ve Lisa Perez, “The Many Methods of Religious Coping: Development and Initial Validation of the Recope”, **Journal of Clinical Psychology**. Cilt: 56, Sayı: 4, 2000, ss. 519-543.

Pargament, Kenneth. **The Psychology of Religion and Coping: Theory, Research, Practice,** The Guilford Press, New York, 2001.

Park, Crystal Park ve Susan Folkman, “Meaning in the Context of Stress and Coping”, **Review of General Psychology**, Cilt: 1, Sayı: 2, 1997, ss. 115-144.

Patton, M, Q. **Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri,** çev. Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir, Pegem Akademi, Ankara, 3.basım, 2018.

Peacock, E. ve Wong, P, "Anticipatory Stress: The Relation of Locus of Control, Optimism and Control Appraisals to Coping", **Journal of Research in Personality**, Cilt: 30, Sayı: 2, 1996, ss. 204–222.

Pratomo, Devanto Shasta. "The analysis of underemployment in Indonesia: determinants and its implication", **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 2015, ss. 528-532.

Roger, Derek. Glyn Jarvis ve Bahman Najarian, "Detachment and Coping: The Construction and Validation of A New Scale for Measuring Coping Strategies", **Personality and Individual Differences**, Cilt: 15, Sayı: 6, 1993, ss. 619–626.

Roskies, Ethel. Christiane Louıs-Guerın ve Claudette Fournıer, "Coping With Job İnsecurity: How Does Personality Make A Difference?", **Journal of Organizational Behavior**, Cilt: 14, Sayı: 7, 1993, ss. 617-630.

Roşça, Vlad. "Person-Job Fit and Subjective Underemploymentin Multinational Companies", **Proceedings of the International Conference on Business Excellence**, Cilt: 16, Sayı: 1, ss. 981-991.

Roth, Susan ve Lawrence Cohen, "Approach, Avoidance and Coping With Stress"**, American Psychologist**, Cilt: 41, Sayı: 7, 1986, ss. 813-819.

Rothbaum, Fred. John Weisz ve Samuel Snyder, "Changing the World and Changing the Self: A Two-Process Model of Perceived Control", **Journal of Personality and Social Psychology**, Cilt: 42, Sayı: 1, 1982, ss. 5-37.

Rutkowski, Jan. "Labor Market Developments During Economic Transition"**, World Bank Publications**, 2006, ss. 1-44.

Sackey, Harry ve Barfour Osei, "Human Resource Underutilization in an Era of Poverty Reduction: An Analysis of Unemployment and Underemployment in Ghana", **African Development Review**, Cilt: 18, Sayı: 2, 2006, ss. 221-247.

Scheier, Michael ve Charles Carver, "Optimism, Coping, And Health: Assessment And İmplications Of Generalized Outcome Expectancies", **Health Psychology**, Cilt: 4, Sayı: 3, 1985, ss. 219-247.

Seçer, Barış. **Eksik İstihdam: Öncülleri, Sonuçları ve Nitel Bir Araştırma**, Altın Nokta Yayınevi, İzmir, 2013.

Selıgman, Martin. "Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy", **Handbook of Positive Psychology**, 2002, ss. 3-12.

Simons, Jeffrey ve Raluca Gaher, **"**The Distress Tolerance Scale: Development and Validation of a Self-Report Measure". **Motivation and Emotion**, Cilt: 29, Sayı: 2, 2005, ss. 83-102.

Skinner, Ellen. "Coping Assessment", **Cambridge Handbook of Psychology, Health and Medicine**, Ed. Susan Ayers, Andrew Baum, Chris McManus, Stanton Newman, Kenneth Wallston, John Weinman ve Robert West, Cambridge University Press, 2014, ss. 245-250.

Skinner, Ellen. Kathleen Edge, Jeffrey Altman ve Hayley Sherwood, "Searching for the Structure of Coping: A Review and Critique of Category Systems for Classifying Ways of Coping", **Psychological Bulletin**, Cilt: 129, Sayı: 2, 2003, ss. 216-269.

Söylemez, Metin ve Ferit Uslu, "Perceived Overqualification and Work Alienation: Examining the Roles of Relative Deprivation and Mastery Experiences", **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 3, 2022, ss. 1018-1026.

STATİSTA**,** "Underemployment rate in Hong Kong 2011-2021"**, Economy and Policy**, https://www.statista.com/statistics/626551/hong-kong-underemployment-rate/, (13.01.2023).

Sullivan, Sherry E. ve Akram Al Ariss, "A Conservation of Resources Approach Tto İnter-Role Career Transitions", **Human Resource Management Review**, Cilt: 32, Sayı: 3, 2022, ss. 1-12.

Suls, Jerry ve Barbara Fletcher, "The Relative Efficacy of Avoidant and Nonavoidant Coping Strategies: A Meta-Analysis", **Health Psychology**, Cilt: 4, Sayı: 3, 1985, ss. 249-288.

Taşçı, Mehmet. "Recent Trends in Underemployment and Determinants of Underemployment in Turkey", **Available at SSRN 748045**, 2005.

Taşçi, H. Mehmet ve Burak Darıcı, "Türkiye'de Eksik İstihdamın Belirleyenleri: HIA ile Bir Mikro Veri Uygulaması", **Maliye Dergisi**, Sayı: 158, 2010, ss. 278-300.

Taylor, Shelley. Margaret Kemeny, Geoffrey Reed, Julienne Bower ve Tara Gruenewald, "Psychological Resources, Positive İllusions, and Health", **American Psychologist**, Cilt: 55, Sayı: 1, 2000, ss. 99-109.

Thompson, Katina. David Sikora, Pamela Perrewe ve Gerald Ferris, "Employment Qualifications, Person–Job Fit, Underemployment Attributions, and Hiring Recommendations: A three-study investigation", **International Journal of Selection and Assessment**, Cilt: 23, Sayı: 3, 2015, ss. 247-262.

Thompson, Ross. "Emotion Regulation: A Theme in Search of Definition", **Monographs of the Society for Research in Child Development**, Cilt: 59, Sayı: 2-3, 1994, ss. 25-52.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), **İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti 2021**, Türkiye İstatistik Kurumu Yayınları, Ankara, 2022.

Türnüklü, Abbas. "Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme", **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, Cilt: 24, Sayı: 24, 2000, ss. 543-559.

Ünal, Hüseyin ve Ayşenur Gönülaçan, "Türkiye'de Eksik İstihdam Edilenlerin Ortak Özelliklerinin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi", **Maliye Dergisi**, 2019, ss. 128-139.

Van Manen, Max. **Researching Lived Experience: Human Science For An Action Sensitive Pedagogy**, Routledge, 2016.

Watt, John ve Michael Hargis, "Boredom Proneness: Its Relationship with Subjective Underemployment, Perceived Organizational Support, and Job Performance", **Journal of Business and Psychology**, Cilt: 25, 2010, ss. 163-174.

Wilkins Roger ve Mark Wooden, "Economic Approaches to Studying Underemployment", **Underemployment: Psychological, Economic, And Social Challanges**, Ed. Douglas C. Maynard ve Daniel C. Feldman, Springer, 2011, ss. 13-34.

Wilkins, Roger. "The Consequences of Underemployment for the Underemployed", **Journal of Industrial Relations**, Melbourne, Cilt: 49, Sayı: 2, 2007, ss. 247-275.

Yalçın, Hacer. "Bir Araştırma Deseni Olarak Fenomenoloji", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 22, Sayı: 2, 2022, ss. 23-232.

Yusuf, Emre "Ruh Sağlığı ve Din: Psiko-Sosyal Uyum ve Dindarlık", **Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi (ÇÜİFD)**, Cilt: 12, Sayı: 2, 2007, ss. 345-353.

Yürür, Şenay "Öğrenilmiş Güçlülük, Kıdem ve Medeni Durumun Duygusal Tükenmedeki Rolü: Kaynakların Korunması Teorisi Kapsamında Bir Analiz", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 25, Sayı: 1, 2011, ss. 107-126.

Zhou, Xiaogang. Yunxi Zhang, Yanyan Lin ve Liqing Li, "The İnfluence of Employees' Perception of Over-Qualification on Career Compromise: Mediated by Role Conflict and Sense of Relative Deprivation", **Frontiers Psychology**, 2023, ss. 1-15.

Zümbül, Saadet. "Başa Çıkma: Bütüncül Bir Gözden Geçirme", **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt: 22, Sayı: 1, 2021, ss. 109-143.

EK

EK: Araştırmada Kullanılan Görüşme Soruları

Demografik Bilgiler

1. Yaşınız nedir?
2. Cinsiyetiniz nedir?
3. Eğitim düzeyiniz nedir?
4. Aylık ortalama geliriniz nedir?
5. Medeni durumunuz?
6. Çocuğunuz var mı?
7. Kıdem durumunuz?
8. Daha önce çalıştığınız işler nelerdir?

Eksik İstihdam Durumu ve Başa Çıkma Stratejileri

9. Şu an nerede eksik istihdam edildiğinizi ve mevcut işinizin vasıflarınızı ne kadar karşıladığını söyleyebilir misiniz?
10. Mevcut istihdam durumunuzdan ne kadar memnunsunuz?
11. Sizce eksik istihdam edilmenizin başlıca nedenleri nelerdir?
12. Eksik istihdam deneyiminizin en zorlayıcı yönleri nelerdir?
13. Eksik istihdamla başa çıkmak için herhangi bir strateji uyguladınız mı? Cevabınız evet ise, hangi stratejileri kullandınız? Kaynak olarak hangi yöntemleri kullandınız ve kişisel stratejilerinizi nasıl geliştirdiniz?
14. Eksik istihdamınız mali durumunuzu nasıl etkiledi? Mali sıkıntıyla başa çıkmak için hangi adımları attınız?
15. Eksik istihdamın neden olduğu psikolojik baskıyla başa çıkmak için hangi adımları attınız?
16. Eksik istihdamın bir sonucu olarak herhangi bir olumsuz duygusal etki ve kişisel ilişkilerinizde herhangi bir gerginlik yaşadınız mı?
17. Topluluğunuzdaki eksik istihdam edilen bireylerin durumunu iyileştirmek için hangi adımların atılabileceğini düşünüyorsunuz?

18. Eksik istihdam deneyiminiz gelecekteki istihdam fırsatlarına bakış açınızı nasıl etkiledi?
19. Destek veya tavsiye için eksik istihdam yaşayan diğer kişilere ulaştınız mı?