

**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
KADIN VE AİLE ARAŞTIRMALARI ANA BİLİM DALI**



**ÇALIŞAN KADINLARDA EKSİK İSTİHDAMIN
YORDAYICILARININ ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ KURAMINA
DAYALI OLARAK İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Emine Nevra NURENGİN

Danışman
Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

SAMSUN
2024

TEZ KABUL VE ONAYI

Emine Nevra NURENGİN tarafından, Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS danışmanlığında hazırlanan “ÇALIŞAN KADINLARDA EKSİK İSTİHDAMIN YORDAYICILARININ ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ KURAMINA DAYALI OLARAK İNCELENMESİ” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından 5.9.2024 tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı Üniversitesi Ana Bilim/Ana Sanat Dalı	Sonuç
Başkan	Prof. Dr. Hatice KUMCAĞIZ Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Doç. Dr. Faruk Caner YAM Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

Prof. Dr. Ahmet TABAK
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım Yüksek Lisans tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar'da gösterilenlerden oluştuğunu, her unsurun enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

Etik Kurul Gerekli mi?

Evet ☒ (Gerekli ise ekler kısmına ekleyiniz)

Hayır ☐

18 /06 / 2024

Emine Nevra NURENGİN

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı: ÇALIŞAN KADINLARDA EKSİK İSTİHDAMIN YORDAYICILARIN ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ KURAMINA DAYALI OLARAK İNCELENMESİ

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 20.06.2024 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 14

Tek kaynak oranı : % 3 çıkmıştır.

20 /06 / 2024

Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

ÖZET

ÇALIŞAN KADINLARDA EKSİK İSTİHDAMIN YORDAYICILARININ ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ KURAMINA DAYALI OLARAK İNCELENMESİ

Emine Nevra NURENGİN
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Kadın ve Aile Araştırmaları Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans, Eylül/2024
Danışman: Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

Bu araştırmanın amacı, çalışan kadınlarda eksik istihdamın yordayıcılarının Çalışma Psikolojisi Kuramı Modeline dayalı olarak incelemektir. Bu bağlamda, ekonomik kısıtlılıkların, yaşam boyu ötekileştirilme deneyimlerinin ve çalışma iradesinin öznel eksik istihdamı ne ölçüde açıkladığını belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemi, yaşları 20 ile 64 arasında değişen 304 çalışan kadın oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama araçları olarak, Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği, Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deneyimleri Ölçeği, Çalışma İradesi Ölçeği, Öznel Eksik İstihdam Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Verilerin analizi için SPSS 25 ve AMOS 24 programları kullanılmıştır. Analizlerden önce olası kayıp veriler, aykırı değerler incelenmiş ve normallik testleri yapılmıştır. Verileri betimlemek amacıyla tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmış, ekonomik kısıtlılıklar, yaşam boyu ötekileştirilme deneyimleri, çalışma iradesi ve öznel eksik istihdam değişkenleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için korelasyon analizleri yapılmıştır. Veri analizinde t-testi, korelasyon analizi ve Çalışma Psikolojisi Kuramına dayalı olarak önerilen modelin test edilmesi amacıyla AMOS 24 programı kullanılarak yol analizi yapılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, ekonomik kısıtlılıklar ile yaşam boyu ötekileştirilme deneyimleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu; ekonomik kısıtlılıklar ile çalışma iradesi arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu; yaşam boyu ötekileştirilme deneyimleri ve çalışma iradesi arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Ekonomik kısıtlılıklar, yaşam boyu ötekileştirilme deneyimleri ve öznel eksik istihdam arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu; çalışma iradesi ile öznel eksik istihdam arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yol analizi bulguları incelendiğinde, ekonomik kısıtlılıklar ve yaşam boyu ötekileştirilme deneyimlerinin öznel eksik istihdamın anlamlı birer yordayıcısı olduğu, ancak yaşam boyu ötekileştirilme deneyimleri ile öznel eksik istihdam arasındaki ilişkide çalışma iradesinin aracılık rolünün bulunmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca, ekonomik kısıtlılıklar ile eksik istihdam arasındaki ilişkide çalışma iradesinin bir aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Modele göre, ekonomik kısıtlılıklar ve yaşam boyu ötekileştirilme deneyimleri, öznel eksik istihdamın %28'ini yordamaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgular, ilgili alanyazınına dayalı olarak tartışılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Çalışma psikolojisi kuramı, Ekonomik kısıtlılıklar, Yaşam boyu ötekileştirilme deneyimleri, Çalışma iradesi, Öznel eksik istihdam

ABSTRACT

EXAMINATION OF THE PREDICTORS OF UNDEREMPLOYMENT AMONG WORKING WOMEN BASED ON PSYCHOLOGY OF WORKING THEORY

Emine Nevra NURENGİN

Ondokuz Mayıs University

Institute of Graduate Studies

Department of Women and Family Research

Master, September/2024

Supervisor: Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS

The aim of this study is to examine the predictors of underemployment among working women based on the Psychology of Working Theory (PWT). In this context, the study seeks to determine the extent to which economic constraints, lifetime experiences of marginalization, and work volition explain subjective underemployment. The sample consists of 304 employed women aged between 20 and 64. Data collection instruments include the Economic Constraints Scale, Lifetime Marginalization Experiences Scale, Work Volition Scale, Subjective Underemployment Scale, and a Demographic Information Form. Data were analyzed using SPSS 25 and AMOS 24 software. Prior to analysis, potential missing data, outliers, and normality tests were examined. Descriptive statistics were used to summarize the data, and correlation analyses were conducted to explore the relationships between economic constraints, lifetime marginalization experiences, work volition, and subjective underemployment. For the data analysis, *t*-tests, correlation analyses, and path analysis using the AMOS 24 program were conducted to test the model proposed based on the Psychology of Working Theory. According to the findings of the study, a positive and significant relationship was found between economic constraints and lifetime marginalization experiences, while a negative and significant relationship was observed between economic constraints and work volition. However, no significant relationship was found between lifetime marginalization experiences and work volition. Additionally, a positive and significant relationship was found between economic constraints, lifetime marginalization experiences, and subjective underemployment, while a negative and significant relationship was found between work volition and subjective underemployment. Path analysis results indicated that both economic constraints and lifetime marginalization experiences are significant predictors of subjective underemployment. However, work volition did not mediate the relationship between lifetime marginalization experiences and subjective underemployment. Furthermore, work volition played a mediating role in the relationship between economic constraints and subjective underemployment. According to the model, economic constraints and lifetime marginalization experiences account for 28% of the variance in subjective underemployment. The findings were discussed in light of the relevant literature, and recommendations were provided.

Keywords: Psychology of working theory, Economic constraints, Lifetime marginalization experiences, Work volition, Subjective underemployment

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Çalışma sürecinde, çalışmamın planlanmasından sonuçlanma aşamasına kadar bana destek sağlayan sevgili danışmanım Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS'a;

Yüksek lisans eğitimim boyunca ders alma şansı yakaladığım Prof. Dr. Hatice KUMCAĞIZ'a, Doç. Dr. Yaşat BARUT'a, tüm hocalarıma ve tez izleme kurulunda yer alan Doç. Dr. Faruk Caner YAM'a;

Yüksek lisans aşamasında desteklerini esirgemeyen Arş. Gör. Furkan KİRAZCI'ya, Arş. Gör. Zeynep Öznur YAZAN'a ve Arş. Gör. Damla Nur KİNSİZ'e;

Hayatım boyunca her anlamda beni destekleyen ve yanımda olduklarını hissettiren sevgili ailem, annem Nagühan NURENGİN'e, babam Tunca NURENGİN'e ve kardeşim Büşra NURENGİN'e;

Çalışmamı tamamlamamda desteklerini esirgemeyen, çalışmaya katılarak katkı sağlayan tüm arkadaşlarıma, tanıdıklarıma ve çalışan kadınlara; teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Emine Nevra NURENGİN

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAYI	i
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	ii
TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORUBEYANI.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
TABLOLAR DİZİNİ	xi
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	2
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Sınırlılıklar.....	6
1.5. Tanımlar	6
2. KURAMSAL ÇERÇEVE	8
2.1. Çalışma ile İlgili Kavramlar	8
2.1.1. Çalışma Kavramı	8
2.1.2. İş Kavramı	9
2.1.3. Meslek Kavramı.....	10
2.2. İstihdam ile İlgili Kavramlar ve Türleri	10
2.2.1. İş gücü Kavramı.....	10
2.2.2. İstihdam Kavramı	11
2.2.3. İstihdam Türleri	12
2.2.3.1. Tam İstihdam:	13
2.2.3.2. Aşırı İstihdam:.....	14
2.2.3.3. Kayıt dışı İstihdam:	15
2.2.3.4. Eksik İstihdam:	16
2.2.4. İstihdama Katılma Biçimleri.....	17
2.3. Çalışma Yaşamında Kadın	18
2.4. Dünya’da ve Türkiye’de Kadın İstihdamı	21
2.4.1. İş gücüne Katılma Oranları.....	21
2.4.2. İstihdam Oranları	24
2.5. Eksik İstihdam Kavramı ve Türleri	25
2.5.1. Eksik İstihdam Kavramı	25
2.5.2. Eksik İstihdamın Ölçümüne İlişkin Uluslararası Standartlar	27
2.5.3. Eksik İstihdamın Türleri	27
2.5.3.1. Görülebilir Eksik İstihdam:	28
2.5.3.2. Görülemeyen Eksik İstihdam:	29
2.5.3.3. Zamana Bağlı Eksik İstihdam:	29
2.5.3.4. Yetersiz İstihdam:	31
2.5.4. Eksik İstihdamın Nedenleri ve Psikolojik Sonuçları	32
2.5.4.1. Eksik İstihdamın Nedenleri	32
2.5.4.2. Eksik İstihdamın Psikolojik Sonuçları	35
2.6. Dünya’da ve Türkiye’de Eksik İstihdam.....	36
2.7. Çalışma Psikolojisi Kuramı	43
2.7.1. Çalışma Psikolojisi Modeli.....	45
2.7.2. Yordayıcı Değişkenler	47

2.7.3. Aracı Değişkenler	49
2.7.4. Düzenleyici (Moderatör) Değişkenler	50
2.8. Çalışma Psikolojisi Kuramına İlişkin Yapılan Araştırmalar	52
3. YÖNTEM	59
3.1. Araştırmanın Modeli	59
3.2. Araştırmanın Evreni ve Çalışma Grubu	59
3.3. Veri Toplama Araçları.....	60
3.3.1. Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği.....	61
3.3.2. Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deneyimleri Ölçeği	62
3.3.3. Çalışma İradesi Ölçeği.....	62
3.3.4. Öznel Eksik İstihdam Ölçeği	63
3.3.5. Kişisel Bilgi Formu.....	64
3.4. Veri Analizleri.....	64
4. BULGULAR.....	67
4.1. Ölçeklerin Güvenirliğine Yönelik Yapılan Çalışmalar	67
4.2. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	67
4.3. Bağımsız Örneklemeler <i>t</i> -testi Sonuçlarına İlişkin Bulgular	69
4.4. Yol (Path) Analizine İlişkin Bulgular	70
4.4.1. Düzeltilmiş Modelinin Test Edilmesi	71
4.4.2. İkinci Modele İlişkin Regresyon Katsayıları ve Anlamlılık Düzeylerinin İncelenmesi	72
4.4.3. Modele İlişkin Varyans Katsayıları, Kritik Oranları ve Anlamlılık Düzeylerinin İncelenmesi	73
4.4.4. Modele İlişkin Standartlaştırılmış Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler	74
5. TARTIŞMA.....	76
5.1. Genel Tartışma	76
5.2. Eksik istihdamın yordayıcıları.....	78
5.3. Çalışma iradesinin aracılık rolü.....	79
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	81
6.1. Sonuç	81
6.2. Öneriler.....	82
6.2.1. Araştırmacılar için öneriler.....	82
6.2.2. Uygulayıcılar ve politika geliştiriciler için öneriler.....	83
KAYNAKLAR	85
EKLER.....	95
ÖZ GEÇMİŞ.....	96

SİMGELER VE KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
BM	: Birleşmiş Milletler
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
COVID-19	: Yeni Koronavirüs Hastalığı
ÇİÖ	: Çalışma İradesi Ölçeği
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
EKÖ	: Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği
GFI	: Uyum İyiliği İndeksi
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
ICLS	: Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
PWF	: Çalışma Psikolojisi Çerçevesi
PWT	: Çalışma Psikolojisi Kuramı
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
SED	: Sosyoekonomik Düzey
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SH	: Standart Hata
SRMR	: Standartlaştırılmış Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü
ÖEİÖ	: Öznel Eksik İstihdam Ölçeği
WEF	: Dünya Ekonomik Formu
YBÖÖ	: Yaşam Boyu Ötekileştirilme Ölçeği

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. Çalışma Psikolojisi Kuramı.	47
Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli.....	59
Şekil 3.2. Saçılım Grafiği.....	65
Şekil 3.3. Normallik Grafiği	66
Şekil 4.1. Önerilen Model için Modelin Standartlaştırılmış Yol Katsayıları.....	70
Şekil 4.2. Önerilen Model için Düzeltilmiş Modelin Standartlaştırılmış Yol Katsayıları	72



TABLÖLER DİZİNİ

Tablo 2.1. Türkiye'de İş gücüne Katılma Oranı (% , 15+)	21
Tablo 2.2. Türkiye'de İstihdam Oranı (% , 15+)	24
Tablo 2.3. Eksik İstihdamın Nedenleri ve Sonuçları	32
Tablo 2.4. Türkiye'de Cinsiyete göre İş gücü Göstergeleri (1988-2008) (Bin, 15+)	39
Tablo 2.5. Türkiye'de Cinsiyete göre İş gücü Göstergeleri (2009-2020) (Bin, 15+)	40
Tablo 2.6. Cinsiyete göre Alternatif İş gücü Göstergeleri (2021-2023) (% , 15+)	41
Tablo 2.7. Cinsiyete göre Dünya'da Alternatif İş gücü Göstergeleri (2023) (% , 15+)	42
Tablo 3.1. Araştırma Değişkenlerinin Normallik İndeksleri	65
Tablo 4.1. Kullanılan Ölçeklerin İç Tutarlılık Katsayıları	67
Tablo 4.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları	68
Tablo 4.3. Bağımsız Örneklem <i>t</i> -testi Sonuçları	69
Tablo 4.4. Önerilen Model için Model Uyum İstatistiklerinin Özeti	71
Tablo 4.5. Önerilen İkinci Model için Model Uyum İstatistiklerinin Özeti	72
Tablo 4.6. Modele İlişkin Regresyon Katsayıları, Kritik Oranları ve Anlamlılık Düzeyleri	73
Tablo 4.7. Modele İlişkin Varyans Katsayıları, Kritik Oranları ve Anlamlılık Düzeyleri	73
Tablo 4.8. Modele İlişkin Standartlaştırılmış Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler	74

1. GİRİŞ

İnsan yaşamının merkezinde yer alan çalışma kavramı, çalışma yaşamını etkileyen gelişmeler ve bireylerin çalışmaya yönelik bakış açılarındaki değişimlere rağmen, toplumsal yaşamın sürekliliğini sağlayan temel bir faaliyet olarak olarak karşımıza çıkmaktadır (Keser, 2009). İnsanın; üretim zinciri içinde bir işi gerçekleştirebilmesi ve ekonomik bir mal üretebilmesi için gerekli kaynakları organize edip, bunları kullanarak yaptığı faaliyetler çalışma olarak tanımlanmaktadır (Ören, 2013). Tarihsel süreç içerisinde yaşanan değişimler ve gelişmeler sonucunda, çalışma kavramının herkesçe bilinen sabit bir tanımını yapmak oldukça zorlaşmaktadır (Dereli, 2015). Toplumların geçirdiği değişimlere göre, çalışma kavramı farklı anlamlar kazanmıştır. Sanayi öncesi toplumlarda çalışma, temel bir yaşam faaliyeti olarak görülmekteyken, Sanayi Devrimi ile birlikte çalışma, ücret karşılığı yapılan bir faaliyet haline gelmiştir (Işık, 2013). Yaşanan teknolojik gelişmeler, toplumlarda geleneksel çalışma grubunun yerine yüksek vasıf gerektiren çalışan grubunun ortaya çıkmasına ve bu nedenle çalışan bireylerin çalışma kavramına yükledikleri anlamların farklılaşmasına neden olmuştur (Keser, 2009).

Ülkelerde yaşanan kültürel, sosyal ve ekonomik değişimler, çalışma hayatında daha üretken ve nitelikli işgücü talebini artırmıştır (Büyükgöze Kavas, 2022). Bu değişimlerin sonucunda, şirketler ve kurumlar, çalışan bireylerden saygın üniversitelerden mezun olma, lisansüstü eğitim derecesine sahip olma, farklı yabancı dilleri bilme, teknolojiyi etkin bir şekilde kullanma, eleştirel düşünme ve güçlü iletişim becerilerine sahip olma gibi çeşitli yeterlilikler beklemeye başlamıştır (Blustein, 2006). Ayrıca, sosyal sorumluluk faaliyetlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte, çalışmanın anlamı yeniden şekillenmiş; çalışmanın yalnızca ücret karşılığı yapılan bir faaliyet olmadığı, aynı zamanda toplumsal faydaya yönelik etkinlikleri de kapsadığı anlaşılmıştır (Işık, 2013). İş dünyasında yaşanan değişiklikler sonucunda çalışanlardan yüksek niteliklere ve etkin kişilerarası becerilere sahip olmalarını istemekte (Blustein, 2006) ancak, çalışanların bu yeterlilik ve becerilere erişimde yeterli fırsatlara sahip olmadıkları ayrıca geleneksel kariyer gelişim kuramlarının bu durumu açıklamakta yetersiz kaldığı görülmüştür (Coutinho vd., 2008).

Blustein (2001, 2006) tarafından geleneksel kariyer gelişim kuramlarına eleştirel bir bakış açısı ile yaklaşan Çalışma Psikolojisi Çerçevesi (Psychology of Working Framework; PWF) geliştirilmiştir. Çalışma Psikolojisi Çerçevesi, çalışma

ile ilgili konularda sosyal, ekonomik ve psikolojik bağlamların rolünü açıklamayı, iş yerinde insan haklarının önemini ve temel insani ihtiyaçların rolünü vurgulamayı amaçlamaktadır (Blustein, 2001, 2006, 2008). Çalışma Psikolojisi Çerçevesi, cinsiyet, yaş, engellik durumu, cinsel yönelim, yoksulluk, maddi ve sosyal kaynaklara erişim eksikliği, ırkçılık veya sosyal sınıfları nedeniyle görmezden gelinen bireylerin yaşamlarını ele almak için kariyer danışmanlığı alanında geliştirilmiştir (Blustein, 2006). Kariyer gelişimi alanındaki geleneksel yaklaşımlara eleştirel bir bakış açısı sunan Çalışma Psikolojisi Çerçevesi (Blustein, 2001, 2006), daha sonra, kariyer sürecinde yeterince temsil edilmemiş bireylerin kariyer süreçlerini etkileyen bağlamsal faktörleri incelemeyi amaçlayan daha spesifik ve doğrusal bir model olan ve Duffy, Blustein, Diemer ve Autin (2016) tarafından geliştirilen Çalışma Psikolojisi Kuramı'na (Psychology of Working Theory; PWT) temel oluşturmuştur (Büyükgöze Kavas, 2022).

Çalışma Psikolojisi Kuramı, Duffy vd. (2016) tarafından geliştirildikten sonra, kuramsal modelde yer alan değişkenleri ölçmeyi amaçlayan çeşitli araştırmalar yapılmıştır (Allan vd., 2020; Autin vd., 2019; Buyukgoze-Kavas ve Autin, 2019; Büyükgöze-Kavas ve Ünal, 2019; Duffy vd., 2017; Duffy vd., 2022; England vd., 2020; Keser ve Büyükgöze-Kavas, 2022; Kim vd., 2019; Kim vd., 2023; Kirazcı vd., 2023; Kossen ve McIlveen, 2017; Tokar ve Kaut, 2018; Ma vd., 2021; Masdonati vd., 2022; Yazan vd., 2023). Yapılan bu çalışmalar ile farklı demografik gruplar ve iş kollarında Çalışma Psikolojisi Kuramı'nın geçerliliği ve uygulama alanları test edilerek kuramın geliştirilmesine katkı sağlaması amaçlanmıştır.

1.1. Problem Durumu

Kadınların günümüz iş gücü piyasasında istihdam durumu, ekonomik ve toplumsal koşulların etkisi altında şekillenmekte ve iş hayatlarında çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadırlar (ILO, 2021). Kadınların iş hayatlarında karşılaştıkları zorluklar onların istihdam durumlarını etkilemekte ve yaşadıkları zorluklar onları istemedikleri işlerde çalışmalarına neden olmaktadır (Dikmen, 2021; ILO, 2021). Kadınların genellikle düşük ücret karşılığı veya eğitim, beceri ve deneyimlerin altında bir işte çalışmaları veya tam zamanlı bir işte çalışmayı arzuladığı halde yarı zamanlı bir işte çalışmak zorunda kalmaları, aile bireylerinin yaşam taleplerini karşılamak amacıyla düşük pozisyonlu işlerde çalışmaları gibi durumlar eksik istihdamda olmalarına neden olmaktadır (Allan vd., 2016; Allan ve Kim, 2020; Feldman ve Turnley, 2004).

Çalışan bireylerin eksik istihdam edilmeleri onların iş tatminsizliği, hayal kırıklığı yaşamalarına (Erdoğan ve Bauer, 2011), düşük gelir ve statü kaybının, depresyon ve düşük olumlu benlik algısını artırmasına (Friedland ve Price, 2003) ayrıca bireylerin günlük rutin, öz belirleme ve sosyal bağlantı gibi psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmaması (Allan vd., 2022) gibi durumlar bireylerin genel sağlığı ve psikolojik iyi oluşlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Feldman, 1996).

Kadınların iş gücü piyasasında karşılaştıkları dezavantajlı durumlar, iş tatminlerini ve performanslarını olumsuz etkilemektedir (Allan vd., 2022; Kim ve Allan, 2019). Ekonomik zorluklar, bireylerin kendi kararlarını alma ve iş seçme özgürlüklerini sınırlandırarak daha az tatmin edici işlerde çalışmalarına ve motivasyonlarının düşmesine neden olabilmekte, bu da çalışma iradelerinin azalmasıyla sonuçlanarak eksik istihdam durumuna yol açmaktadır (Blustein, 2006; Allan vd., 2022; Kim ve Allan, 2019). Çalışma psikolojisi kuramı, bireylerin iş tatmini ve performansını etkileyen içsel ve dışsal faktörleri inceleyen ve toplumsal olarak ayrımcılığa uğrayan dezavantajlı grupların kariyer gelişimlerini açıklamayı amaçlayan bir kuramdır (Duffy vd., 2016). Bu bağlamda, ekonomik kısıtlılıklar, ötekileştirilme deneyimleri ve bireylerin çalışma iradesi gibi faktörlerin kadınların eksik istihdamı üzerindeki etkilerini incelemek hem bireysel hem de toplumsal düzeyde önemli sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle, kadın çalışanların eksik istihdam ile ilişkili deneyimlerinin ve bu durumun yordayıcılarının incelenmesi, eksik istihdamın çalışan kadınlar üzerindeki etkilerini ve bu durumun nedenlerini anlamak için kapsamlı bir araştırma gerektirmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, Çalışma Psikolojisi Kuramından (Duffy vd., 2016) temel alarak, çalışan kadınlarda eksik istihdam, ekonomik kısıtlılıklar ve yaşam boyu ötekileştirilme deneyimleri arasındaki ilişkide çalışma iradesinin aracılık rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma Psikolojisi Kuramının merkezinde yer alan insana yakışır iş ile eksik istihdam eşanlamlı olmamakla birlikte, insana yakışır iş, istihdamın temel ölçütlerinden biri olduğu kabul edilmektedir (Kirazcı ve Büyükgöze Kavas, 2024). Bu bağlamda, insana yakışır işin Çalışma Psikolojisi Kuramı çerçevesinde aracılık eden yordayıcılarının, eksik istihdam kavramı ile ilişkili olduğu düşünülmekte ve Çalışma Psikolojisi Kuramının (Duffy vd., 2016) merkezinde yer alan insana yakışır iş modeli yerine, temel bir sonuç olarak eksik istihdama

odaklanılmıştır (Duffy vd., 2022). Bu modelin, ekonomik kısıtlılıklar, ötekileştirilme deneyimleri ve çalışma iradesinin eksik istihdam üzerindeki etkilerini anlamaya ve kadın çalışanların iş gücü piyasasındaki yerini daha iyi açıklamaya yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmıştır:

- Ekonomik kısıtlılıklar, yaşam boyu ötekileştirilme deneyimleri ve çalışma iradesi, eksik istihdamın anlamlı birer yordayıcısı mıdır?
- Yaşam boyu ötekileştirilme deneyimleri ile eksik istihdam arasındaki ilişkide çalışma iradesinin anlamlı bir aracılık rolü bulunmakta mıdır?
- Ekonomik kısıtlılıklar ile eksik istihdam arasındaki ilişkide çalışma iradesinin anlamlı bir aracılık rolü bulunmakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Kadınlar, dünyanın birçok bölgesinde ekonomik bağımsızlıklarını elde etmek ve kendilerini gerçekleştirmek adına iş gücü piyasasında varlıklarını sürdürürken, küreselleşen dünya ile birlikte kadınların artan eğitim düzeyleri, yeni politikalar ve genişleyen haklar sayesinde iş gücüne katılımları ve istihdamları desteklenmektedir (ILO, 2021). Ancak yaşanan bu gelişmelere rağmen kadınların iş gücü piyasalarında kayıt dışı işlerde çalışmaları, düşük ücret karşılığında çalışmaları, iş bulmada zorluk yaşamaları ve cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşamaları vb. durumlar sonucunda kadınların çalışma koşullarında insana yakışır işe erişiminde engellerin ve sorunların olduğu görülmektedir (ILO, 2021). Ayrıca kadınların iş gücü piyasasında yaşadıkları fırsat eşitsizliklerinden dolayı kendi beceri ve vasıflarının altında işler yapması, niteliğinin altında ücretlendirilmesi, iş gücü iradesi dışında istediğinden daha az çalıştırılması gibi durumlar kadınların eksik istihdam deneyimlerini arttırmaktadır (Dikmen, 2021).

Eksik istihdam, çalışanların potansiyellerini tam olarak kullanamadıkları, eğitim ve becerilerine uygun olmayan işlerde çalışmak zorunda kaldıkları, isteksiz bir şekilde yarı zamanlı veya geçici olarak çalışmaları ve daha az gelir elde etmeleri gibi durumları kapsamaktadır (Feldman, 1996). Kadınlar, iş gücü piyasasında yaşadıkları fırsat eşitsizlikleri, toplumsal cinsiyet rolleri, ekonomik kısıtlamalar ve ötekileştirilme deneyimleri gibi faktörler nedeniyle eksik istihdamdan daha fazla etkilenmektedirler (Dikmen, 2021; ILO, 2021). Çalışma Psikolojisi Kuramı,

toplumsal olarak ayrımcılığa uğrayan ve farklı ekonomik ve sosyal geçmişlere sahip bireylerin kariyer gelişimlerini açıklamayı amaçlamaktadır (Blustein, 2006; 2008; Duffy vd., 2016). Toplumun genelini kapsayıcı bir anlayış ortaya koymaya çalışan kuramsal modelin merkezinde olan insana yakışır işin dört temel yordayıcısı olan bireyin kariyer gelişiminde çevresel ve bağlamsal faktörler olan yaşam boyu ötekileştirilme deneyimleri ve ekonomik kısıtlılıklar, psikolojik yordayıcılar ise kariyer uyumluluğu ve çalışma iradesi olarak görülmektedir (Büyükgöze Kavas, 2022; Duffy vd., 2016). Ayrıca Çalışma Psikolojisi Kuramından yola çıkarak eksik istihdamı inceleyen Duffy vd. (2022), araştırmalarında ekonomik kısıtlamaları ve yaşam boyu ötekileştirilme deneyimlerini, çalışma iradesinin aracılık ettiği ve ekonomik koşullara ilişkin algıların yönlendirdiği şekilde eksik istihdama bağlayan yapısal bir modeli test etmişlerdir. Duffy vd. (2022) bu araştırmada Amerika’da Covid-19 pandemisi sırasında çalışan yetişkinlerle çalışma psikolojisi kuramından yola çıkarak, ekonomik kısıtlılıklar ve yaşam boyu ötekileştirilme deneyimlerini eksik istihdamla ilişkilendiren ve bu ilişkiyi çalışma iradesinin aracılığı ve ekonomik koşullara ilişkin algının moderatörlüğü ile açıklayan yapısal bir model kapsamında incelemiştir. Duffy vd. (2022) yapmış oldukları çalışmada, ötekileştirilme, ekonomik kısıtlılıklar ve çalışma isteğinin eksik istihdamı önemli ölçüde yordadığı, ayrıca çalışma isteğinin önemli ancak küçük bir aracı değişken olarak işlev gördüğü ve ekonomik koşulların, ekonomik kısıtlılıkların ve ötekileştirilme deneyimlerinin çalışma isteği üzerindeki rolünün anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmada, ekonomik kısıtlılıklar, yaşam boyu ötekileştirilme deneyimleri ve çalışma iradesi gibi faktörlerin kadınların eksik istihdamı üzerindeki etkileri Çalışma Psikolojisi Kuramı çerçevesinde analiz etmek ve bu faktörlerin kadın çalışanların iş deneyimlerini nasıl etkilediğini anlamak amaçlanmaktadır. Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet rolleri, ekonomik kısıtlamalar, ötekileştirilme deneyimleri ve çalışma iradesinin eksik istihdam üzerindeki etkilerini belirlemek, çalışan kadınlara yönelik etkili müdahale stratejilerinin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Araştırma, Çalışma Psikolojisi Kuramına dayanarak, özellikle kadın çalışanlar üzerinde ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme ve çalışma iradesi deneyimlerinin, eksik istihdam üzerindeki etkilerini incelemek ve bu kuramın geçerliliğini test etmeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda, çalışma psikolojisi kuramına dayalı olarak eksik istihdamı merkeze alarak özellikle kadın çalışanların ekonomik kısıtlılıklar,

ötekileştirilme deneyimleri ve çalışma iradesinin eksik istihdam üzerindeki etkilerini incelemesi mevcut literatüre bir katkı sunacağı düşünülmektedir. Bu araştırma sonucundan elde edilecek bulguların, kadınların iş gücü piyasasında karşılaştıkları ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimleri ve çalışma iradesinin eksik istihdam üzerindeki etkilerini anlamaya ve bu etkileri azaltmaya yönelik stratejiler geliştirilmesine katkı sağlaması beklenmektedir. Bu araştırma ile eksik istihdam literatüründe önemli bir boşluğu doldurarak kadınların iş gücü piyasasında karşılaştıkları dezavantajlı durumların ve deneyimlerin eksik istihdam üzerindeki etkilerini azaltmaya yönelik stratejiler geliştirilmesine yardımcı olacağı öngörülmektedir.

1.4. Sınırlılıklar

- Araştırmaya katılan bireylerin verdikleri cevaplar, yanlış beyan riski, olumlu veya olumsuz yanıt verme eğilimleri ile sınırlıdır.
- Araştırmanın yalnızca çalışan kadınlar üzerinde yapılmış olması ile farklı ırk, etnik grup, yaş ve eğitim düzeyine sahip kadın çalışanların deneyimlerini temsil edilmeyebilir ve bu bulguların genellenebilirliğini sınırlamaktadır.
- Araştırma verilerinin tek bir zaman diliminde toplanmış olması, değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin ve zaman içindeki değişimlerin kesin bir şekilde belirlenmesini sınırlamaktadır.

1.5. Tanımlar

Çalışma: Bireyin kendisi ya da başkaları için zihinsel, ruhsal ve bedensel bir çaba göstererek hizmet ve mal üretme faaliyeti olarak ifade edilmektedir (Tınar, 1996).

İş: Belirli bir amacı gerçekleştirmek için yapılan eylemleri ve bu amaç için harcanan süreyi kapsayan, genellikle zorunlu olan ve örgütsel normlara dayanan faaliyetlere bağlı olan bir kavramdır (Aykaç, 2002).

Meslek: Bireyin hayatını sürdürmek için seçtiği işin gerektirdiği eğitim, yetenek ve bilgi birikimini kazanmak için yapılan eylemlerin sonunda kazanılan ünvana verilen addır (Ören, 2013).

İş gücü: Çalışma koşullarında, etkin nüfus içinde yer alan ve geçerli ücret düzeyinde çalışanlar ile işsiz bireylerin toplamı biçiminde tanımlanmaktadır (TDK, 2023).

İstihdam: “Bir görevde veya işte kullanma” biçiminde tanımlanmaktadır (TDK, 2023).

Eksik istihdam: Bireyin işi için fazla eğitilmiş, deneyimli ve vasıflı olması veya tam zamanlı çalışmak isterken yarı zamanlı çalışması; eğitim alanıyla ilgili olmayan bir işte çalışması veya önceki işinde kazandığı ücretten daha az ücret alması olarak tanımlanmıştır (Feldman , 1996).

İnsana yakışır iş: Fiziksel ve kişiler arası güvenli çalışma koşullarını, yeterli ücreti, yeterli dinlenme süresini, yeterli sağlık hizmetlerine erişimi ve ailevi ve sosyal değerleri destekleyen örgütsel değerleri sağlayan iş olarak tanımlanmaktadır (Duffy vd., 2016).

Ekonomik kısıtlılıklar: İnsana yakışır iş sağlamanın önünde kritik bir engel olarak kabul edilen aile serveti veya hane gelirleri gibi ekonomik kaynaklara sınırlı erişim olarak tanımlanmaktadır (Duffy vd., 2016).

Ötekileştirilme: Genellikle bireyin ırkı, etnik kökeni, azınlık gruplarına mensup olması, cinsiyeti, dini inancı, fiziksel görünümü, engellilik durumu, cinsel yönelimi yani toplum içinde daha az güçlü, dışlanmış hissetmeye, belirli bir grubun üyesi olmayı, belli bir kimlik veya yaşam deneyiminden dolayı kaynaklara daha az erişime sahip olmayı işaret etmektedir (Duffy vd., 2019).

Çalışma iradesi: Bireyin iş ve meslek seçiminde karşılaştığı engellere rağmen kariyerine dair seçimler yapma kapasitesi hakkındaki algısıdır (Duffy vd., 2012).

Kariyer uyumluluğu: Kişinin işhedeflerini belirleme ve bunları gerçekleştirme yeteneğini ifade eder (Savickas ve Porferi, 2012).

Eleştirel bilinç: Dışlanmış, ezilen bireylerin sosyal koşullarını eleştirel bir şekilde analiz etmeyi ve bu baskıcı ve adaletsiz koşulları değiştirmek için harekete geçmeye yönelik eylemlerdir (Freire, 2000; Watts, Diemer ve Voight, 2011).

Proaktif kişilik: Bireyin çevresini etkilemek için kendi kendine karar verme ve harekete geçme eğilimidir (Li, Liang ve Crant, 2010).

Sosyal destek: Bireylerin yaşadıkları kaygı ve stresle başa çıkma sürecinde ailelerinden, arkadaşlarından ve çevrelerinde bulunan önemli kişilerden aldıkları destekleri hissetme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Cohen ve Wills, 1985).

Ekonomik koşullar: İşsizlik oranı, iş ilerleme fırsatları, ücret, eğitim olanakları gibi faktörleri kapsayan, bireylerin iş yaşamını şekillendiren unsurlardır (Duffy vd., 2016).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, çalışma ve istihdam kavramları ile türleri hakkında açıklamalar yapılmış ve Çalışma Psikolojisi Kuramı açıklanmıştır.

2.1. Çalışma ile İlgili Kavramlar

2.1.1. Çalışma Kavramı

Geçmiş insanlığın varoluşuna kadar uzanan ve yaşamın sürekliliğini sağlayan çalışma kavramı, insan yaşamının en temel unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir (Keser, 2009). Tarihsel süreçte yaşanan ekonomik gelişmeler sonucunda çalışma kavramının değeri ve anlamı, toplumun inançları, değerleri ve normları tarafından belirlenmektedir (Tınar, 1996). Çalışma modernliğin bir ürünüdür ve çalışmanın toplumsal yaşamda uygulanması, tanınması, bireysel ve toplumsal hayatın ortasına yerleştirilme tarzı sanayileşmenin ardından genelleştirilmeye başlanmıştır (Gorz, 2007). Çalışma kavramının tam bir tanımını yapmanın mümkün olmadığına dair çeşitli görüşler bulunmaktadır.

Çalışma kavramı, genellikle sosyal durumlarda üstlenilen, doğayı değiştiren bir hareket olarak görülmekte olup; bu hareketin çalışma olarak kabul edilmesi, mevcut zamansal, kültürel ve mekânsal şartlara ve nasıl yorumlandığına bağlı olarak değişmektedir (Grint, 1998). Çalışma, bireyin kendisi ya da başkaları için zihinsel, ruhsal ve bedensel bir çaba göstererek hizmet ve mal üretme faaliyeti olarak ifade edilmektedir (Tınar, 1996). Giddens (2008) çalışmayı, insanların ihtiyaçlarını karşılamak için fiziksel ve zihinsel çaba harcanması, ücret alsın veya almasın, mal ve hizmetlerin üretimini sağlamaya yönelik faaliyetlerin yerine getirilmesi olarak tanımlamaktadır. Çalışma, bireyin belirli bir amacı gerçekleştirmek için planlı bir şekilde zihinsel, ruhsal ve fiziksel güçlerini kullanması olarak tanımlanmıştır (Yıldız, 2010). Ören (2013) ise çalışmayı insanın bir işi yapmak için gerekli araçları zihinsel veya bedensel gücünü kullanarak, belirli bir ücret karşılığında bir amaca yönelik olarak planlı bir şekilde yapılan faaliyetler olarak tanımlamaktadır.

Blustein'e (2019) göre çalışma, temel amacı hayatta kalmayı sağlamanın ötesinde, sosyal, ekonomik ve tarihsel faktörlerden etkilenen karmaşık ve çok yönlü bir kavramdır. Çalışma, insanların yaratıcılıklarını geliştirmelerine, katkıda bulunmalarına ve işbirliği yapmalarına olanak sağlarken, aynı zamanda çevreyi yönetme becerilerini artırarak sosyal etkileşimleri de teşvik eder (Blustein, 2019).

Lordoğlu ve Özkaplan (2005) çalışmayı, bireyin belirli bir çevrede yer alma ve prestijli bir kimliğe sahip olma arzusuyla ilişkilendirilen bir kavram olarak değerlendirmişlerdir. Çalışma, bireyin diğer insanlarla olan etkileşimi ve bu etkileşimin, toplumda belirli bir rol üstlenerek bir statüye ulaşması olarak da görülebilir (Aykaç, 2001). Bu tanımlara göre, çalışmanın bireyin hem kişisel hem de toplumsal gelişimine katkıda bulunan önemli bir süreç ve kavram olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışma kavramı, insanın gereksinimlerini karşılamasını sağlayan, bireyin kendini gerçekleştirme, topluma katkı sağlaması ve çevresini yönetme becerilerini geliştirmesi gibi daha fazla amaca hizmet eden bir kavram olarak nitelendirilebilir. Farklı tanımlamalarla ifade edilse de genel olarak, bireyin zihinsel, fiziksel ve ruhsal güçlerini kullanarak belirli bir amacı gerçekleştirmek için yaptığı planlı ve organize bir faaliyetin bir sonucu olduğu yapılan tanımların ortak noktası olarak ortaya çıkmaktadır (Dereli, 2015).

2.1.2. İş Kavramı

İş kavramı, çalışmayı da içeren, sanayi devrimi sonucunda fabrikalarda toplumsal ve örgütsel bir yapıda üretimi sağlayan modern iş gücünün temel unsurlarından biri olarak ortaya çıkmıştır (Kamber, 2014). İş ve çalışma, bir sistemin birbirini tamamlayan parçaları olarak görülmektedir (Ören, 2013). Aynı zamanda birbirinin yerine kullanılan ve aynıymış gibi kabul edilen fakat birbirlerinden farklı anlamları olan kavramlardır (Dereli, 2015). Çalışma ve iş kavramları her ne kadar birbirinin yerine kullanılsa ve kökenbilim olarak aynı kökten gelse de aralarındaki farkın önemi endüstrileşmenin sonucunda ücretli çalışmanın ortaya çıkmasıyla artmıştır (Işık, 2013).

İş, bir hizmetin veya malın üretilmesine yönelik bir faaliyet, çalışma ise bireyin emeğini kullanarak bu faaliyeti gerçekleştirmesi olarak tanımlanır; bu da çalışmanın etken bir yapıda, işin ise edilgen yapıda bir faaliyet olduğunu ortaya koymaktadır (Ören, 2013). İş, belirli bir amacı gerçekleştirmek için yapılan eylemleri ve bu amaç için harcanan süreyi kapsayan, genellikle zorunlu olan ve örgütsel normlara dayanan faaliyetlere bağlı olan bir kavramdır (Aykaç, 2002). Sonuç olarak, iş kavramı, çalışmadan bağımsız değildir; fakat çalışma herhangi bir amaç için yapılan fiziksel ve zihinsel insan çabalarının toplamını kapsarken, iş genellikle belirli bir ücret karşılığı yapılan bir çalışma olarak tanımlanmaktadır (Işık, 2013).

2.1.3. Meslek Kavramı

Meslek kavramı, bireyin hayatını sürdürmek için seçtiği işin gerektirdiği eğitim, yetenek ve bilgi birikimini kazanmak için yapılan eylemlerin sonunda kazanılan ünvana verilen ad olarak tanımlanmaktadır (Ören, 2013). Bireyin mesleği, işi veya toplum içindeki konumunu ifade eden ad veya sıfat, ünvan olarak tanımlanmakta, belirli bir mesleği icra eden kişilere verilen ortak sıfat ile birlikte meslek içindeki farklılıkları da ifade etmektedir (Çay Atalay, 2013). Meslek kavramı bireyin yaşamının sadece ekonomik boyutunu değil, aynı zamanda bireyin hayata bakış açısını, tutumunu, davranışlarını, zihinsel ve bedensel gelişimini, topluma katılımını ve statüsünü de belirlemekte; bu yönüyle meslek, bireysel yaşam tarzının önemli bir belirleyicisi olarak da görülmektedir (İlhan, 2008).

Meslek aynı zamanda ekonomik bir faaliyet olmasının yanı sıra, toplumsal fayda ve hizmet üreten, toplumsal statü ve aidiyet duygusu sağlayan, özel bir dile sahip olan (Kamber, 2014) ve kişilerin hayatlarını sürdürmek için belli bir eğitim sonucunda elde ettikleri kurallı ve düzenli faaliyetler bütünüdür (Savcı, 1999). Sosyokültürel ve ekonomik boyutların yanında bireysel yaşam tarzının da önemli bir belirleyicisi olan meslek, toplum içindeki yerine göre birey ve toplum arasındaki etkileşimi sağlayan bir faaliyettir (Eke, 1987). Meslek, bireyin sadece ekonomik ihtiyaçlarını karşıladığı ve para kazanma amacı taşıdığı bir araç değil, aynı zamanda bireyin mesleki etkinlikler yoluyla elde ettiği başarılar sonucunda toplumda saygın bir yer edinmesine ve bir şeyler üreterek işe yaradığı duygusunun yarattığı doyuma ulaşmasını sağlamaktadır (Ören, 2013).

2.2. İstihdam ile İlgili Kavramlar ve Türleri

2.2.1. İş gücü Kavramı

İş gücü kavramı, Türk Dil Kurumuna (TDK) göre, “*etkin nüfus içinde yer alan, çalışma koşullarında ve geçerli ücret düzeyinde çalışanlarla işsiz bireylerin toplamı*” biçiminde tanımlanmaktadır (TDK, 2023). TÜİK’e göre (2022) iş gücü, ekonomik mal ve hizmetlerin üretimine katılmak isteyen veya katılan, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusta bulunan kişileri kapsamaktadır. Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus, 15 yaş ve üstü, iş gücüne katılma potansiyeline sahip kişilerden oluşmaktadır. İş gücü, hem işsizlerin hem de istihdamda olan kişilerin

toplamından elde edilmekte ve iş gücüne katılma oranı, iş gücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa oranını göstermektedir (TÜİK, 2022).

Ekonomik olarak aktif nüfusu ölçmek için belirli bir asgari yaştan üzerindeki nüfusu, birbirini dışlayan ve kapsamlı olarak iş gücü çerçevesinde çalışanlar, işsizler ve iş gücü dışındakiler olarak üç grupta sınıflandırılır (Husmanns, Mehran ve Verma, 1990). Çalışan ve işsiz kategorileri birlikte iş gücünü oluşturur; iş gücü veya mevcut aktif nüfus, belirli bir anda emek arzını sağlayan kişilerin sayısının bir ölçüsüdür (Husmanns vd.,1990). İş gücü çerçevesi, aktif nüfusun iş gücü piyasasındaki durumunu ölçmek için kullanılmakta ve bu çerçeve, belirli bir yaştan üzerindeki kişiler arasında belirli bir süre içinde çalışanlar veya geçici olarak işe gelmeyenleri “*çalışan*” kategorisinde, geriye kalan kişiler arasından iş arayan veya iş yapmaya elverişli olanlar ise “*işsiz*” kategorisinde, iş aramayan veya iş yapmaya uygun olmayan işsizler ise “*iş gücüne dahil olmayanlar*” kategorisinde yer almaktadır (Husmanns, 2007). İşsizlik tanımı ise uluslararası standartlara göre; referans döneminde ücretli iş veya serbest meslek yapmaya uygun olanlar, belirli bir zaman diliminde ücretli iş veya serbest meslek arayışı içinde olan bireyleri kapsamakta ayrıca işsizlik istatistikleri kayıtlı işsizlik istatistiklerinden farklılık gösterebilmekte örneğin öğrenciler, ev hanımları, emekliler ve referans döneminde ekonomik olmayan faaliyetlerde bulunan diğer bireyler işsizlik tanımına göre işsiz kabul edilmekte ancak istihdamda olanlar, başka bir iş veya ek iş arayanlar ise işsizlik kriterleri dışında tutulmaktadır (Husmanns, 2007).

2.2.2. İstihdam Kavramı

İstihdam kavramı, Türk Dil Kurumuna (TDK) göre, “*bir görevde veya işte kullanma*” biçiminde tanımlanmaktadır (TDK, 2023). Birleşmiş Milletler (BM) terimler sözlüğüne göre ise istihdam, “*bir işletmede çalışan mülk sahipleri, düzenli olarak çalışan ortaklar ve ücretsiz aile işçileri de dahil olmak üzere, işletme dışında çalışan ve kendilerine ödeme yapılan tüm kişilerin toplam sayısını*” ifade etmektedir. Ayrıca kısa süreli izinli kişiler, grevde olanlar, yarı zamanlı çalışanlar, maaş bordrosunda olan mevsimlik işçiler, çıraklar ve ev işçileri de istihdam sayısına dahil edilmektedir (United Nations, 2023). Uluslararası tanımına göre istihdam (employment), bir kişinin bir hafta veya bir gün gibi kısa bir referans döneminde herhangi bir ekonomik faaliyette bulunması ayrıca istihdam geçici olarak işten ayrılımları kapsadığı gibi bir kişinin istihdam edilen olarak sınıflandırılması için en

az bir saatlik çalışmanın yeterli olduğu anlamına da gelmektedir (Husmanns vd., 1990).

Türkiye İstatistik Kurumuna (TÜİK) göre, istihdam, “referans haftasında en az bir saat iktisadi faaliyette bulunup bu faaliyetten gelir elde eden kişileri” kapsamaktadır (TÜİK, 2022). İstihdam ise ücretli istihdam ve serbest meslek olarak iki kategoride tanımlanmaktadır: “Ücretli istihdam”, referans döneminde ücret veya maaş karşılığında çalışan kişiler veya işlerine resmi olarak bağlı olan ancak geçici olarak işte olmayan kişileri ve “Serbest meslek” ise, referans döneminde maaş veya ücret karşılığında çalışan veya bir işletmede çalışan ancak geçici olarak işte olmayan kişileri kapsamaktadır (Husmanns vd., 1990; ILO, 2013a). İş gücü piyasasında, referans haftasında işbaşında olmayan kişiler; hastalık, resmi tatil, doğum izni veya eğitim gibi nedenlerle işlerinden uzak kalabilmekte ancak bu kişiler, işleriyle ilgili gelir elde etmeye devam ediyorlarsa veya işlerine üç ay içinde veya daha kısa bir sürede işlerine geri gelecekler ise istihdam kapsamında sayılmaktadır (TÜİK, 2022).

İstihdam, iş gücü piyasasının belirleyici unsurlarından biridir ve dar anlamda, bu kavram, iş gücü piyasasında faaliyet gösteren emek faktörünün katılımını ifade ederken, geniş anlamda ise üretim sürecine tüm faktörlerin katılımını ifade etmektedir (Ay, 2012). Ayrıca sermaye, girişimcilik, emek ve doğal kaynaklar gibi üretim sürecine katılan faktörlerin verimli bir şekilde kullanılması olarak da tanımlanmaktadır (Kasapoğlu ve Murat, 2018). Doğan’a (1997) göre istihdam, üretime katılmaya uygun iş gücünün üretim faaliyetlerine katılması durumudur çünkü iş gücü, fiziksel, parasal ve insan kaynaklarından bağımsız olarak istihdam edilemediği için, iş gücü istihdamını bu kaynaklar belirlemektedir. Bu nedenle, Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH) iş gücü istihdam verimliliği ve derecesine bağlı kalmaktadır (Doğan, 1997).

2.2.3. İstihdam Türleri

İstihdam kavramı, emek talebi ve arzının bulunması olarak açıklanmakta (Özkır,2020) ve iktisat literatürüne göre, makroekonomik boyutuyla piyasa ve rekabet hedefi açısından ele alınmaktadır (Tartılcı, 2022). Buna göre, istihdam türleri ise tam istihdam, aşırı istihdam, eksik istihdam ve kayıt dışı istihdam olarak gruplandırılmıştır.

2.2.3.1. Tam İstihdam:

ILO'ya göre (2019) tam istihdam kavramı, istihdam edilmek isteyen bireylerin tamamının istihdam edilmesidir. Bu durum, çalışmak isteyen bireylerin bir ücret karşılığı iş bulabildiği istihdam düzeyidir (Muratoğlu, 2011). Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), tam istihdamı, ekonomide sermaye, toprak, iş gücü, teknoloji ve diğer üretim faktörlerinin üretim potansiyellerini tam olarak gerçekleştirdiği durum olarak tanımlamaktadır (Tartılacı, 2022). Ekonomide tam istihdam, tüm iş gücünün çalışabileceği ve üretim potansiyelinin tam olarak kullanılabileceği durumu olarak ifade edilmektedir (Özkır, 2020). Klasik iktisatçılara göre, ekonomi her zaman tam istihdamda olduğu ancak, küçük sapmaların yaşanabileceği ve bu sapmaların geçici birer durum olduğu, piyasaya dışarıdan müdahale edilmediği sürece tam istihdama ulaşılacağına inanılmaktadır (Tartılacı, 2022).

İktisat alanındaki yaklaşımlara göre tam istihdam kavramı ile ilgili çeşitli görüşler bulunmaktadır. Keynes yaklaşımına göre, ekonomi kendi haline bırakılırsa tam istihdam sağlanamayacağını, bunun yerine efektif talep yetersizliği nedeniyle işsizlik oluşacağını savunmuştur (Hiç Birol ve Hiç Gencer, 2014). Klasik yaklaşımda, ekonomi kendi haline bırakılırsa tam istihdam sağlanacağı ve işsizliğin bireysel bir tercih olduğu savunulur (Göker ve Dane, 2013; Özkır, 2020). Keynesyen yaklaşıma göre, işsizlik, kaynakların israfı ve ulusal gelir kaybı anlamına gelmekte bu sebeple, maliye politikalarının öncelikli amacı tam istihdamın sağlanması ve sürdürülmesi gerektiği savunulur (Göker ve Dane, 2013). Ancak, çalışmak isteyen herkesi istihdam edecek düzeyde iş olmasına rağmen bazı bireylerin işsiz kalması, o ekonominin tam istihdam seviyesine ulaşmadığı anlamına gelmemektedir (Muratoğlu, 2011). Çünkü bireyler gönüllü olarak işsiz olabilir; yani çalışmak istemelerine rağmen iş bulamayan, iş aramaktan vazgeçmiş veya iş bulamayacağına inanan kişiler de istihdam dışında kalabilirler. İşsizlik oranı, tam istihdamda bulunan açığı göstermektedir (ILO, 2019). İşsizlik durumunda, devlet para ve maliye politikalarını kullanarak efektif talebi artırmalı, gelir ve istihdam seviyelerini yükseltmeli ve böylece tam istihdama ulaşmalıdır (Hiç Birol ve Hiç Gencer, 2014). Post-Keynesyen yaklaşıma göre, piyasa kendi kendine tam istihdam sağlayamaz bu nedenle, devlet tam istihdamın sağlanmasında önemli bir rol oynamalıdır (Göker ve Dane, 2013). Devlet, tam istihdam hedefine ulaşmak için iki ana strateji izleyebilir:

İlki, toplam talebi artırarak istihdamı artırmaktır. İkincisi ise, devletin doğrudan iş sağlayarak tam istihdamın oluşmasını sağlamasıdır (Göker ve Dane, 2013). Ekonomide tam istihdam kavramı ile ilgili çeşitli görüşler olsa da, genel olarak tam istihdam, bir ülkede çalışmak isteyen herkesin bir ücret karşılığı iş bulduğu, mal ve hizmet üreterek üretim faaliyetlerine katıldığı durum olarak tanımlanmaktadır (Çolak ve Kara, 2017; ILO, 2019).

2.2.3.2. Aşırı İstihdam:

Aşırı istihdam, bir ekonomide üretim kapasitesinin tam kapasiteyle kullanıldığı halde, üretilen mal ve hizmetlerin taleplerini karşılayamaması ve iş gücü talebinin devam etmesi durumudur (Çolak ve Kara, 2017; Tartılacı, 2022). Bu durum, toplam talebin toplam arzdan fazla olması sonucu ortaya çıkmakta ve bir ekonomide iş gücü arzının, iş gücü talebini karşılayamadığı için, işsizliğin doğal işsizlik düzeyinin altına düştüğü durum aşırı istihdamı oluşturmaktadır (Özkır, 2020). Aşırı istihdamı uzun çalışma saatleriyle karıştırmamak gerekir çünkü aşırı istihdam, tam veya yarı zamanlı çalışan bir çalışanın mevcut çalışma saatlerini azaltmayı tercih etmesi, ancak bunun sonucunda gelirini azaltmayı kabul etmesi durumudur (Hiemer ve Andresen, 2019). ILO, aşırı istihdam kavramını bireylere göre tanımlamaktadır. Buna göre, aşırı istihdam, referans döneminde çalışan bireyin mevcut çalışma saatlerini azaltmak istemesi ancak bunun sonucunda gelirinin azalmasını kabul etmesi durumudur (Tartılacı, 2022).

Golden ve Gebreselassie'e göre (2007), iş gücü piyasasında çalışanların çalışma saati tercihleri doğrudan gözlemlenememekle birlikte, bireylerin belirli bir işte çalışma saati seçiminde kısıtlamalar olduğu kabul edilmektedir. Bu kısıtlamalar, iş gücü piyasasının ve birçok geleneksel ekonomik çalışmada emek arzının temel bir özelliği olduğunu ortaya koymaktadır. Aşırı istihdam, işçinin daha az gelir elde etmek için bile çalışma saatlerini azaltmak istemesine neden olabilmektedir (Golden ve Gebreselassie, 2007). Aşırı istihdamın nedenleri arasında (Golden ve Gebreselassie, 2007): belirli sektörlerde işverenlerin, saatleri ayarlamanın maliyetinin, işçilerin daha az çalışma saati tercih etmelerinin faydalarından daha fazla olduğuna inanması; işverenlerin, işçilerin aşırı istihdam nedeniyle maruz kalabilecekleri uzun vadeli dolaylı iş gücü maliyetlerini olduğundan düşük tahmin etmesi; çalışanların tercihleriyle eşleşmeyen işverenlere olumsuz maliyet sonuçları dayatacak başvuru veya pazarlık gücüne sahip olmaması yer almaktadır.

Aşırı istihdam, çalışanların yaşam kalitesini düşüren ve ekonominin verimliliğini azaltan önemli bir sorun olarak görülmekte bu durum çalışanların iş ve yaşam dengesini kurmakta zorlanması, işten ayrılmak istemesi veya iş performansının düşmesine neden olabilmektedir (Golden ve Gebreselassie, 2007; Hiemer ve Andresen, 2019). Uygun şekilde hedeflenen finansal ve işyeri kısıtlamalarını ele alan politikalar, işverenlerin saatleri ayarlama maliyetlerini azaltması ve işçilerin tercihlerini dikkate alması aşırı istihdamı azaltmaya yardımcı olabilmektedir (Golden ve Gebreselassie, 2007; Hiemer ve Andresen, 2019).

2.2.3.3. Kayıt dışı İstihdam:

Kayıt dışı ekonomi terimi, kanunlar veya resmi düzenlemeler tarafından yeterince tanımlanmayan veya kapsanmayan tüm faaliyetleri ifade etmektedir (ILO, 2013b). Bu terim sadece üretim birimlerini değil, aynı zamanda istihdamın niteliklerini de içeren, bir sektör olmaktan ziyade genişletilmiş bir ekonomik kavramı temsil etmektedir (ILO, 2013b). Kayıt dışı ekonomi, genellikle resmi olarak tanınmayan, devlet denetimi dışında kalan ve sosyal güvenlik sistemi veya vergilendirmeye tabi olmayan bir ekonomik yapıyı temsil etmektedir (Bölükbaş, 2018). Kayıt dışı istihdam kavramı, Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) göre, yasal işlerde çalışan kişilerin işlerini, çalışma süresini veya kazançlarını ilgili resmi kurumlara bildirilmediği ya da eksik bildirildiği bir durumu olarak ifade edilmektedir. Bu kapsamda; çalışanların hiçbir şekilde sosyal güvenlik kurumuna kaydedilmemesi, çalışma sürelerinin eksik bildirilmesi ve sigorta primi ödemelerinin gerçek kazançlara göre eksik bildirilmesi olarak üç tür kayıt dışı istihdam bulunmaktadır (SGK, 2024).

Lordoğlu ve Özkaplan (2005), kayıt dışı sektörün temel özellikleri şu şekilde sıralamıştır: Başlangıç sermayesinin düşük olması nedeniyle sektöre katılım kolaydır. Ayrıca, sektörde çalışanlar için belirlenmiş herhangi bir yaş sınırlaması bulunmamaktadır. Sektördeki çalışanların gelir ve eğitim düzeyleri genellikle düşüktür. Kendi hesabına çalışma oldukça yaygındır. Bu işler genellikle güvencesiz, istikrarsız ve asgari ücret, sosyal güvence gibi resmi düzenlemelerden mahrum, sendikal örgütlenmenin olmadığı işlerdir. Sektörde genellikle kadın ve çocuk iş gücü yaygın olarak istihdam edilmektedir. Sektörde genellikle vergi ve benzeri resmi yükümlülüklerden kaçınma eğiliminde olan işletmeler bulunur (Lordoğlu ve Özkaplan, 2005).

Kayıt dışı istihdamın çalışanlar, işverenler ve devletler üzerinde ekonomik ve sosyal olarak olumsuz etkileri bulunmaktadır (SGK, 2024):

“Çalışanlar Açısından Kayıt Dışı Çalışmanın Olumsuz Etkileri”; sigortasız çalışmak, birçok yasal haktan mahrumiyete yol açar. Emeklilik, malullük aylığı, ölüm aylığı haklarından yoksun kalınır. Sağlık sigortası primlerinin ödenmemesi; iş kazası veya hastalık durumlarında iş göremezlik ödeneği alınamaması, işsizlik durumunda destek alınamaması, işten ayrılma durumunda tazminat gibi hakların kaybedilmesi ve izin haklarından yararlanılamamasına neden olur. “İşverenler Açısından Kayıt Dışı İşçi Çalıştırmanın Etkileri”; iş kazalarının yaşanması durumunda yükümlülükler oluşur, haksız rekabetin oluşmasına ve piyasaların dengesinin bozulmasına yol açmaktadır. Devlet ve özel sektörden sağlanan desteklerden yararlanılamaz, cezai yaptırımlara neden olur. “Devlet Açısından Kayıt Dışı İstihdamın Etkileri”; prim kayıplarının olması sosyal güvenlik açıklarına yol açmakta; bu durum, gelecek kuşakların sosyal güvenlik sisteminden tam olarak faydalanamamasına ve gelir dağılımındaki adaletsizliklere neden olmaktadır.

Kayıt dışı istihdam, ülkelerin sosyo-ekonomik yapısıyla bağlantılı karmaşık bir sorundur ve çözümü uzun vadeli planlar gerekmektedir (Işığışık, 2017). Bu bağlamda kayıt dışı istihdamın önlenmesi için şu stratejileri önermektedir (Işığışık, 2017): kurallara uyma konusunda isteksizliklerin giderilmesi, mali yüklerin azaltılması, bürokratik süreçlerin hafifletilmesi ve caydırıcı cezaların uygulanması; sosyal diyalog ve işgücünün becerilerinin geliştirilmesi, eğitim, bilgilendirme ve sosyal güvenlik sistemlerinin iyileştirilmesi, sağlıklı ve etkin bir sosyal güvenlik sistemi, kayıtlı istihdama teşvikte önemli bir rol oynamaktadır.

Sonuç olarak, kayıt dışı istihdamın önlenmesi için uygulanan uzun vadeli planlar doğrultusunda; kurallara uyma konusundaki direnci azaltma, kayıt dışı istihdam olan işletmeleri kayıtlı sisteme geçmek için zorlama, sosyal diyalog, eğitim ve sosyal güvenlik sistemlerinin iyileştirilmesi gibi çoklu stratejilerin uygulanması, kayıt dışı istihdamın önlenmesinde etkili olabilir.

2.2.3.4. Eksik İstihdam:

Eksik istihdam kavramı, işsizlik istatistiklerini tamamlamak ve iş eksikliği durumlarını tespit etmek amacıyla ortaya çıkmıştır (Hussmanns vd., 1990). ILO'ya (1998) göre eksik istihdam, istihdam edilen nüfusun, yetersiz ulusal veya yerel ekonomik sistemlerden kaynaklanan nedenlerle üretim kapasitesinin yetersiz

kullanılmasıdır. İstihdam edilen bireyler, aynı anda hem yetersiz istihdam hem de eksik istihdam durumunda bulunabilirler. Eksik istihdam, bireyin işi için fazla eğitilmiş, deneyimli ve vasıflı olması veya tam zamanlı çalışmak isterken yarı zamanlı çalışması; eğitim alanıyla ilgili olmayan bir işte çalışması veya önceki işinde kazandığı ücretten daha az ücret alması olarak tanımlanmıştır (Feldman, 1996).

Kutal (1992) eksik istihdamı, bireyin kötü bir üretim organizasyonu içinde tam gün ve düşük verimlilikte çalışma hali ya da kişinin kapasitesini veya eğitim seviyesini tam olarak kullanamaması durumu olarak tanımlamıştır. Bu tanıma göre, kişi yıl boyunca çalışma saatlerinde faal olarak çalıştığı halde yetenekleri ve eğitimiyle bağdaşmayan bir işte çalışıyorsa veya çalışma süresi yasayla belirlenen süreden kısa olmamasına rağmen geliri asgari ücretten çok düşükse, bu kişiler eksik istihdamda kabul edilmektedir (Kutal, 1992). Eksik istihdam, iş gücü piyasasında iş gücü talebi ve arzı arasındaki uyumsuzluğu ifade eden, sınıflaması, ölçülmesi ve tanımlaması zor olan bir kavramdır (Tartılacı, 2022). Eksik istihdam kavramı ve türleri daha sonraki bölümlerde ayrıntılı olarak incelenecektir.

2.2.4. İstihdama Katılma Biçimleri

İstihdama katılma biçimleri; tam zamanlı çalışma, kısmi zamanlı çalışma, geçici istihdam ve kendi hesabına çalışma olarak çeşitlenir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2005; TBMM, 2023):

- **Tam Zamanlı Çalışma:** Kadın ve erkekler için en yaygın istihdam biçimidir. Bu çalışma şeklinde kanuni tanıma göre, çalışanlar işverene bağlı olarak haftada en az 45 saat çalışmaktadır.
- **Kısmi Zamanlı Çalışma:** Çalışan ve işveren arasında yapılan anlaşma ile geleneksel çalışma süresinden daha az çalışmayı ifade eder. Bu çalışmanın temel özellikleri, çalışma süresinin az, sürekli ve düzenli olması, çalışanlar tarafından kabul edilmesidir.
- **Geçici İstihdam:** Maaş veya ücret karşılığında yapılan, sürekli olmayan bir istihdam biçimidir. Bu istihdam biçiminin sabit süreli istihdam, vekaleten-geçici istihdam, düzensiz istihdam ve mevsimlik istihdam olarak farklı türleri bulunur. Sabit süreli istihdam; işveren ve işçi arasında olan bir görevin tamamlanması, belirli bir sürenin geçmesi veya istihdam döneminin sonu gibi kriterlere bağlı olarak bir sözleşmeye dayanan istihdam biçimidir. Vekaleten-

geçici istihdam; bu istihdam biçiminde genellikle bir işletmenin geçici ihtiyaçlarını karşılamak üzere bir istihdam bürosu tarafından işçi kiralanması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Düzensiz istihdam; işverenin mevcut iş gücü ihtiyacına göre işçilerin kiralanması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Mevsimlik istihdam; sektörlerin periyodik faaliyet düzeylerine bağlı olarak değişen bir istihdamdır.

- **Kendi Hesabına Çalışma:** Kâr amacıyla maaş veya ücret karşılığı olmaksızın çalışma biçimidir. Bu çalışma biçiminde; işverenle, üretim kooperatif üyeleri, mülk geliri sağlayanlar, evde çalışan kadınlar (ev eksenli çalışma), küçük aile işletmelerinde çalışanlar ve kırsal kesimde aileye ait tarlada çalışanlar (ücretsiz aile işçiliği) kendi hesabına çalışan bireyler bağımsız çalışma içinde yer almaktadır. Ev eksenli çalışma; evin üretim merkezi gibi kullanıldığı ve genellikle kayıt dışı, düşük ücret ve düzgün iş tanımına uymayan çalışma şeklidir. Kadınların aile gelirine katkıda bulunmak için ev içerisinde ürettikleri ürünleri paraya dönüştürmeleri durumudur. Bu çalışma, yaşlı, hasta ve çocuk bakım sorumluluğu olan veya çeşitli gerekçelerle toplumsal baskı altında olan kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Bu sayede kadınlar hem bir gelir elde etmekte hem de aile sorumluluklarını yerine getirmektedir. Ücretsiz aile işçiliği; aile bireylerinin sahip olduğu işletmelerde herhangi bir ücret almadan çalışan ve genellikle kadınlardan oluşan, tarımsal alanda yaygın olan, sosyal güvenceden yoksun ve düzenli bir kazanç elde edilemeyen çalışma şeklidir.

2.3. Çalışma Yaşamında Kadın

Geçmişten günümüze her kültür tarihsel olarak kendi çalışma yaşamını geliştirmesine rağmen, ekonomik bir gelir elde etmek için yapılan faaliyetler erkeklere ait bir özellik olarak görülmüştür (Özan, 2009). Kadınların geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri olarak birincil görevinin çocuk bakımı, ev işleri olduğu, iş hayatında çalışmanın erkeklere özgü bir durum olduğu gibi düşünceler, kadınların iş dünyasında erkeklere göre ikincil konumda olmalarına neden olmuştur (Haşit ve Yaşar, 2015). Toplumsal rol paylaşımına göre erkeğin ev dışında çalışarak evin geçimini sağlamaya yönelik bir işte çalışması, kadının ise temel çalışma ortamının evde olması ve geleneksel olan ev işi, çocuk bakımı gibi ekonomik karşılığı bulunmayan işlerle uğraşması, kadının hem ekonomik hem de toplumsal olarak

ikincil konuma itilmesine neden olmuştur (Özan, 2009). Kadınların ikincil konumda olmaları, toplumsal ve ekonomik alanda görünürlüğünü (Kocacık ve Gökkaya, 2005), iş hayatında bulunma, iş gücüne katılıma, mesleki uzmanlık kazanma ve kariyer gelişimi durumlarını engellemektedir (Erkek ve Karagöz, 2009).

Kadınlar her ne kadar iş gücü piyasalarında erkeklerin gerisinde ikincil işgücü olarak görülse de, aslında kadınların tarihi boyunca dönemin gerektirdiği biçim ve konumda ekonomik hayata katılımı hem evde hem de ev dışında devam eden bir süreç olarak görülmüştür (Ak, 2019; Özan, 2009). Kadınlar çalışma yaşamına aktif olarak katılmaları ise sanayileşme ile başlamış, bu katılım süreci İkinci Dünya Savaşından sonra da artarak devam etmiştir (Ak, 2019). İngiltere’de 1858 yılında başlayan sanayileşme süreci Fransa ve Avrupa ülkelerine yayılmış (Özer ve Biçerli, 2003) ucuz iş gücüne ihtiyaç duyulması kadının üretim hayatında yer almasını sağlamıştır (Yılmaz ve Zoğal, 2015). İş gücü istihdamındaki artışlar, kadın iş gücünün tarım sektöründen sanayi ve hizmet sektörüne doğru geçiş yaşanmasına neden olmuştur (Ak, 2019). Sanayileşmenin başında kadın iş gücü, kötü çalışma koşulları ve düşük ücret karşılığında özellikle tekstil sektöründe çalıştırılmaya başlanmış, tarım sektöründe boşa çıkan kadın istihdamına yeterli olanağın imalat sanayisinde sağlanmaması sebebiyle kadınlar şehirlerde temizlik işçisi olarak hizmet sektöründe istihdam edilmişlerdir (Özer ve Biçerli, 2003).

İkinci Dünya Savaşı sonrasında 1950’de endüstri sektöründe gelişmekte olan ülkelerde 15-64 yaş arası aktif nüfus içinde kadınlar tarım sektöründe çalışırken, endüstrileşmiş ülkelerde kadınlar tarım dışı sektörlerde çalışmakta; 1960-1985 yılları arasında gelişmiş ülkelerde ise iş gücü talebinin yıllık %53’ü, gelişmekte olan ülkelerde %37-38’i kadınlar tarafından karşılanmıştır (Koray, 1992). Toksöz’e (2011) göre, erkeklerin ve kadınların 1990-2007 yılları arasında iş gücüne katılım oranlarına bakıldığında, erkeklerin iş gücüne katılım oranlarında gerileme olduğu görülmüştür. Ülkelerin iş gücüne katılım oranlarında yaşanan bu gerilemede, 2007 yılında meydana gelen küresel krizin etkisinin olabileceği düşünülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerin 2007 küresel krizinde tüketim, üretim ve yatırım alanlarını olumsuz etkilemiş; yeni yatırımların azalmasına, ihracata dayalı ekonomilerde talebin daralmasına, durgunluğun ve işsizliğin artmasına yol açmıştır (Toksöz, 2011). Yaşanan küresel ekonomik kriz, kadın ve erkek işsizlik oranlarını benzer şekilde etkilemiştir. Güney Asya, Orta Doğu ülkeleri ve Kuzey Afrika gibi bölgelerde 2008

yılında, kadın işsizlik oranlarındaki artışın erkeklerin oranından daha fazla olduğu görülmüştür. Bu bulgulara bakıldığında, ekonomik krizin kadınların iş gücünde karşılaştığı dezavantajların kriz sırasında da artabileceğini göstermektedir (ILO, 2010).

Dünya ekonomisi 2009 yılında yeniden büyümeye başlamasına rağmen, iş gücü piyasalarında iyileşme görülmemiştir. Küresel işsizlik, dünya ekonomisinde 2010 yılında oluşan hızlı ekonomik toparlanmaya rağmen artmaya devam etmiştir (Belet, 2013). ILO'nun 2018 yılı raporuna göre, gelişmekte olan ülkelerde 2009-2018 yılları arasında aileye katkıda bulunan kadın çalışanların oranı düşmüştür. Kadın işgücüne katılım oranı 2018 yılında gelişmekte olan ülkelerde %42.3, gelişmiş ülkelerde ise %65.4'tür. Kadınların 2018 yılında küresel iş gücü piyasasına katılım oranı %48.5, erkeklerin katılım oranı ise %72.3'tür. Kadınların iş gücü piyasasına katılımındaki bu düşüklüğün, kadınların fırsat ve eğitime erişiminde eşit olanaklara sahip olamaması, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve ailevi sorumluluklar gibi birçok faktörün neden olduğu düşünülmektedir (ILO, 2018). ILO'nun 2023 yılı raporuna göre, COVID-19 sağlık krizi 2019 yılının sonunda başlamış ve çoğu ülkede 2019 yılında öngörülen çalışma sürelerini ve istihdam düzeylerinin istenilen düzeye gelmesini engellemiştir. COVID-19 küresel sağlık krizi, çalışan yoksulluğunu ve kayıt dışı istihdam oranlarını daha da artırmıştır (ILO, 2023). COVID-19 sağlık krizi, iş gücü piyasalarında aksamanın yaşanmasına, hem erkek hem de kadınların iş gücü kayıplarına da neden olmuş ve 2020 yılında erkek istihdamında %3.9, kadın istihdamında ise %5 düşüş yaşanmış ayrıca kadınların %90'ı bu süreçte iş gücünden çıkmıştır (ILO, 2021). İki yıldır küresel ekonomiyi baskılayan COVID-19 küresel salgını, 2021 yılında iş gücü piyasalarının dengeli ve tam olarak toparlanmasının önüne geçmiş; küresel salgında virüsü kontrol edebilme derecesi, ekonomik faaliyetlerin toparlanma hızını ve salgından önce insana yakışır işlerde edinilen kazanımları önemli şekilde etkilemiştir (ILO,2022). ILO'nun 2023 yılı raporuna göre, kadınların iş gücü piyasalarındaki durumu 2022 yılında daha da kötüye gitmiş; küresel çapta kadınların iş gücüne katılım oranı %47.4 iken erkeklerin %72.3 olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre iş gücü dışında kalan iki kadının, iş gücü dışında kalan her erkeğe karşılık geldiği, bu da ülkelerde çalışma yaşamında büyük eşitsizlikler olduğunu göstermektedir (ILO, 2023).

Geçmişten günümüze kadar olan süreçte yaşanan küresel ekonomik krizler ve gelişmeler, ekonominin yeniden yapılandırılmasını zorunlu hale getirmiş; bu süreçte, kadın iş gücünün çalışma hayatına katılımını teşvik eden önemli adımlar atılmıştır (ILO, 2021; Kocacık ve Ayan, 2011). Küreselleşme süreci, çalışma hayatını ve çalışanları etkileyerek özellikle kadın iş gücünün istihdamına katılımını artırmış; sanayisi gelişmiş ülkelerde bu süreç olumlu sonuçlar doğururken, gelişmekte olan ülkelerde çeşitli sorunların ortaya çıkmasına ve çeşitlenmesine neden olmuştur (Kocacık ve Ayan, 2011).

2.4. Dünya’da ve Türkiye’de Kadın İstihdamı

2.4.1. İş gücüne Katılma Oranları

Bir ülkedeki istihdam edilenlerle iş arayanların toplamının, o ülkenin aktif nüfusuna oranını ifade etmektedir (Gündoğan, 2019). Kadın iş gücü ise hizmetlerin üretimi ve ekonomik mal için emek arzında bulunan çalışma çağındaki kadınlar veya işsiz kalan ve istihdam edilen kadınların toplamını temsil etmektedir (TBMM, 2023). Bu oranları etkileyen faktörler arasında ücret oranları, emek piyasası koşulları, kentleşme, demografik özellikler, eğitim düzeyi, kadınların çalışmasına yönelik sosyal tutumlar ve teknolojik yenilikler yer alır (Gündoğan, 2019). İş gücüne katılma oranının yüksekliği işgücü piyasasının etkinliğini gösterirken, kadın iş gücünün katılım oranları da genel iş gücüne katılma oranlarını etkilemektedir (Ayta ve Şen, 2023). Türkiye’de 1990 ve 2023 yılları arasında iş gücüne katılma oranları tabloda gösterilmiştir (Tablo 2.1).

Tablo 2.1. Türkiye’de İş gücüne Katılma Oranı (% , 15+)

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam	Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
1990	34.2	79.7	56.6	2011	28.8	71.7	49.9
1995	30.9	77.8	54.1	2012	29.5	71.0	50.0
2000	26.6	73.7	49.9	2013	30.8	71.5	50.8
2001	27.1	72.9	49.8	2014	30.3	71.3	50.5
2002	27.9	71.6	49.6	2015	31.5	71.6	51.3
2003	26.6	70.4	48.3	2016	32.5	72.0	52.0
2004	23.3	70.3	46.3	2017	33.6	72.5	52.8
2005	23.3	70.6	46.4	2018	34.2	72.7	53.2

2006	23.6	69.9	46.3	2019	34.4	72.0	53.0
2007	23.6	69.8	46.2	2020	30.9	68.2	49.3
2008	24.6	70.1	46.9	2021	32.8	70.3	51.4
2009	26.0	70.5	47.9	2022	35.1	71.4	53.1
2010	27.6	70.8	48.8	2023	36.0	70.9	53.3

(TÜİK, Yüz Yılın Göstergeleri; TÜİK, İş gücü Göstergeleri 2023)

Tablo 2.1’de Türkiye’de 1990-2023 yılları arasında kadın ve erkek iş gücüne katılma oranları verilmiştir. Türkiye’de iş gücüne katılım oranlarının değişiminde ekonomik kriz ve salgınların etkisi görülmektedir. Örneğin, 2001 ve 2008 yıllarında yaşanan ekonomik krizlerin iş gücüne katılım oranlarının düşük olmasına neden olmuştur. Kadınlarda iş gücüne katılım oranı 2001 yılında %27.1 iken 2008 yılına %24.6’a, erkeklerde %72.9 iken 2008 yılında %70.1’e düştüğü görülmektedir. İş gücüne katılım oranlarında 2008 yılından sonra artış olduğu fakat 2019 yılından sonra iş gücü oranlarının tekrar düştüğü görülmektedir. Tüm ülkeleri etkileyen ve 2019 yılı sonunda başlayan COVID-19 küresel salgını, hem kadın hem de erkek iş gücüne katılım oranlarının düşmesine neden olmuştur. Kadınların iş gücüne katılma oranları 2019 yılında %34.4, 2020 yılında ise %30.9’a düşmüştür. Erkeklerin iş gücüne katılma oranı 2019 yılında %72.0, 2020 yılında ise bu oran %68.2’ye düşmüştür. İş gücüne katılma oranları 2023 yılı itibariyle artmaya başlamış, kadınlarda %36.0, erkeklerde ise %70.9’a kadar artış göstermiştir. Tablo 2.1’de yıllara göre genel olarak kadın iş gücüne katılma oranlarının erkeklere göre oldukça düşük olduğu ve kadın iş gücü oranlarının düşük olmasının toplam iş gücüne katılma oranlarını da etkilemekte olduğu görülmektedir.

Dünya’da iş gücüne katılma oranlarının belirlenmesinde Dünya’da cinsiyet eşitliğinin mevcut durumunu ve gelişimini karşılaştırmak için çeşitli kuruluşlar tarafından raporlar hazırlanmaktadır. Dünya Ekonomik Formu (World Economic Form, WEF) 2006 yılından beri yıllık olarak yayınlanan Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu (Global Gender Gap Paport), 146 ülkede cinsiyet eşitsizliklerini dünya genelinde kadınların hem iş gücü piyasasına katılımı hem de ekonomik fırsata ilişkin diğer göstergelerinde kadın ve erkekler arasındaki cinsiyet eşitsizlikleri ortaya koymaktadır. Dünya genelinde iş gücüne katılım oranı 2019 ve 2020 yılları arasında kadınlarda %3.4, erkeklerde ise %2.4 oranında azalmıştır (WEF, 2023). OECD ve

AB ülkelerinde 2022 yılında iş gücü oranlarına göre, OECD ülkelerinde iş gücüne katılım oranı kadınlarda %52.9, erkeklerde %68.7, genel iş gücü oranı ise %60.6'dır. OECD ülkelerinde en yüksek iş gücü oranı İzlanda %71.2, Yeni Zelanda %66.5 ve Norveç %64.4, en düşük iş gücü oranı ise Türkiye %35.1, İtalya %41, Yunanistan %44.8 ve Meksika %45.7'dir. AB ülkelerinde iş gücüne katılım oranı kadınlarda %51.9, erkeklerde %63.8, genel iş gücü oranı ise %57.6'dır. AB ülkelerinde en yüksek iş gücü katılım oranı İsveç %61.6 ve Hollanda %61.3, en düşük iş gücüne katılım oranı ise İtalya %41, Romanya %42.4 ve Yunanistan'da %44.8'dir. Bu kadın iş gücü oranlarına bakıldığında, OECD ülkeleri ve AB ülkeleri arasında en düşük iş gücü oranına sahip ülke Türkiye'dir (Ayta ve Şen, 2023).

OECD ülkelerinde 2023 yılının ikinci çeyreğinde iş gücüne katılma oranı %60.9 ve AB ülkeleri iş gücü katılma oranı %57.9'dur. İş gücüne katılım oranı en yüksek İzlanda %75.4, Birleşik Krallık %63.6, Amerika %62.6 ve Almanya %61.6'dır. OECD ülkeleri arasında Türkiye'de iş gücüne katılım oranı sondan üçüncü sırada %53.3, İtalya %49.8 ve Yunanistan %52.4'tür (Euronews, 2023). Kadınların yeniden iş gücüne katılım oranları 2022 yılında erkeklere göre daha fazla olarak cinsiyet eşitliğinde iyileşmeye neden olmuştur. İş gücüne katılım oranlarındaki eşitlik ise 2022 ve 2023 yılları arasında %63'ten %64'e yükselerek %1 oranında artış göstermiştir. Ancak bu oranın, 2006 yılında yayınlanan ilk rapordan beri ikinci en düşük noktasında ve 2009 yılındaki %69 zirvesinin altında olduğu, kadınların iş gücüne katılımındaki toparlanmanın henüz tamamlanmadığı görülmektedir (WEF, 2023). Tüm bölgelerde iş gücüne katılım eşitliğinde bir gerileme 2022 yılında yaşanmış ve 2023 yılında ise bu gerileme sırasıyla önce Güney Asya, Latin Amerika, Karayipler, Avrasya, Orta Asya, Doğu Asya, Pasifik ve Sahra Altı Afrika ülkelerinde toplanmıştır. Avrupa ve Kuzey Amerika'da ise bir önceki yıla göre neredeyse hiç değişiklik olmamış, Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde iş gücüne katılımda az düzeyde bir düşüş yaşanmıştır. Bölgesel iş gücüne katılımında ortalama katılımda en düşük eşitlik seviyeleri Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde %30, Güney Asya'da %34, en yüksek eşitlik düzeyi %84 ile Kuzey Amerika'da, Avrupa %82, Doğu Asya ve Pasifik ise %80 olduğu görülmüştür (WEF, 2023). Bölgesel düzeyde iş gücüne katılım eşitliğinde yaşanan değişimlerin ekonomik ve toplumsal sorunlar, kadınların iş gücüne katılımını teşvik eden

girişimler ve toplumsal cinsiyete dayalı eşitlik politikalarından kaynaklanmakta olduğu düşünülmektedir.

2.4.2. İstihdam Oranları

İstihdam, referans haftasında ücretsiz aile işçileri de dahil olmak üzere en az bir saat çalışarak gelir elde eden veya işten geçici olarak ayrılmış ancak işine geri dönmeyi planlayan kişilerden oluşmaktadır (TÜİK, 2022).

Tablo 2.2. Türkiye'de İstihdam Oranı (% , 15+)

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam	Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
1990	31.2	73.5	52.1	2011	25.6	65.1	45.0
1995	28.7	71.7	50.0	2012	26.3	65.0	45.4
2000	24.9	68.9	46.7	2013	27.1	65.2	45.9
2001	25.1	66.5	45.6	2014	26.7	64.8	45.5
2002	25.3	63.9	44.4	2015	27.5	65.0	46.0
2003	23.9	62.9	43.2	2016	28.0	65.1	46.3
2004	20.8	62.7	41.3	2017	28.9	65.6	47.1
2005	20.7	63.2	41.5	2018	29.4	65.7	47.4
2006	21.0	62.9	41.5	2019	28.7	63.1	45.7
2007	21.0	62.7	41.5	2020	26.3	59.8	42.8
2008	21.6	62.6	41.7	2021	28.0	62.8	45.2
2009	22.3	60.7	41.9	2022	30.4	65.0	47.5
2010	24.0	62.7	43.0	2023	31.5	65.6	48.4

(TÜİK, Yüz Yılın Göstergeleri; TÜİK, İş gücü Göstergeleri 2023)

Tablo 2.2’de, 1990 yılından 2023 yılına kadar Türkiye’de kadınların ve erkeklerin istihdam oranları verilmiştir. İstihdamın toplam oranı 1990 yılında %52.1 iken bu oran 2001 yılında %45.6’ya, 2008 yılında ise %41.7’ye düşmüştür. Bu istihdam oranındaki düşüş 2001 yılı ve 2008 yıllarında ülkede yaşanan ekonomik krizin istihdama etkisi olarak görülmektedir. Genel olarak Türkiye istihdam oranlarına bakıldığında kadınların istihdam oranlarının erkeklerin istihdam oranlarından düşük olduğu görülmektedir. Kadınlarda en düşük istihdam oranı 2005 yılında %20.7, erkeklerde istihdam oranı 2009 yılında %60.7 olduğu görülmektedir.

2009 yılından sonra istihdam oranlarında artışlar görülse de 2019 yılının sonunda meydana gelen COVID-19 küresel salgınından sonra 2020 yılında istihdam oranları kadınlarda %26.3 ve erkeklerde ise %59.8'e düşmüştür. COVID-19 krizinde aşılama kaydedilen ilerlemeye rağmen, 2021 yılında iş gücü ve istihdama katılan sayısı tam olarak toparlanamamıştır (ILO, 2021). TÜİK 2023 yılı Ağustos verilerine göre kadın istihdamı %31.5'e, erkek istihdam oranı %65.5'e artmıştır (TÜİK, 2023).

OECD ve AB ülkelerinde istihdam oranlarına göre, 2022 yılında 15-64 yaş grubuna göre kadın istihdam oranları genel olarak erkek istihdam oranlarından daha düşük olduğu görülmektedir (Ayta ve Şen, 2023). AB ülkelerinde genel istihdam oranı %69.8, kadınlarda istihdam oranı %64.9, erkeklerde ise %74.7'dir. OECD ülkelerinde genel istihdam oranı %69.4, kadınlarda istihdam oranı %62.3, erkeklerde ise oran %76.6'dır. AB ülkelerinde kadın istihdamında en yüksek oranlara göre, Hollanda %78.1, Estonya %75.3 ve İsveç %74.7'dir (Ayta ve Şen, 2023). AB ülkelerinde en düşük kadın istihdam oranlarına göre, İtalya %51.1, Yunanistan %51.2 ve Romanya %54.4'tür. OECD ülkelerinde kadın istihdamında en yüksek oranlar sırasıyla İzlanda %81.2, Hollanda %78.1 ve Yeni Zelanda %75.8 olduğu, en düşük istihdam oranları ise Türkiye %34.5, Kosta Rika %47.1, Meksika %48 ve Kolombiya %49.5'tir (Ayta ve Şen, 2023). Türkiye, hem AB hem de OECD üyesi olmasına rağmen, kadın istihdam oranlarında bu ülkeler arasında son sırada yer almakta, bu da Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının düşük olduğunu göstermektedir (Euronews, 2023). OECD 2023 yılı ikinci çeyrek verilerine göre 15-64 yaş arasındaki kişilerde genel istihdam oranı %70.1; AB ülkelerinde istihdam ise %70.5'tir. OECD ülkeleri istihdam oranları içinde Türkiye son sırada yer alırken, en yüksek istihdam İzlanda %84.7, Hollanda %82.5 ve İsviçre %80.7, Almanya'da istihdam oranı %77.5, Fransa'da ise %68.5'tir (Euronews, 2023).

2.5. Eksik İstihdam Kavramı ve Türleri

2.5.1. Eksik İstihdam Kavramı

Eksik istihdam, genellikle “*daha az veya daha düşük nitelikli istihdam*” türü olarak ilişkilendirilen bazı durumlarda ise “*aynı eğitim veya iş geçmişine sahip diğer bireylerin istihdam durumlarına kıyasla belirlenirken; bazı durumlarda ise bireyin kendi eğitim veya iş deneyimine*” göre belirlenen bir kavramdır (Feldman, 1996: 387). Belirli bir norma veya alternatif iş imkanına göre bireyin istihdam edilmesine rağmen istenilen seviyede olmadığı ve ücret, saat, beceri düzeyi veya deneyim

bakımından yetersizlik anlamına gelen istihdam eksikliği durumudur (Sugiyarto, 2007). Feldman (1996), eksik istihdamı; işin gerektirdiğinden daha fazla eğitim, isteksizlikle kendi alanın dışında çalışma, işin gerektirdiğinden daha fazla deneyim veya beceriye sahip olma, isteksizlikle yarı zamanlı veya geçici bir işte çalışma, önceki bir işten veya benzer eğitime sahip bireylerden daha az gelir elde etme olarak beş temel boyuta tanımlamıştır (Feldman, 1996: 388).

Eksik istihdam, gönülsüz yarı zamanlı çalışma, yani tam zamanlı çalışmak isteyen ancak daha az saat çalışan bireylerin (Wilkins, 2007) yeterli ücret alamadığı, yeteneklerini yeterli düzeyde kullanamadığı veya yeterli çalışma saati sağlanamayan işlerde belirli standartların altında kalan istihdam olarak tanımlanmaktadır (Allan, Tay ve Sterling, 2017). Kumaş ve Çağlar (2011) eksik istihdam tanımlarının iş gücü piyasasındaki değişimleri tam olarak yansıtmayacağı görüşünü öne sürmüşlerdir. Çünkü birey, mesleğinde iş bulamadığı için düşük ücretli işlerde çalışmak zorunda kalabilir veya çalıştığı işin verimliliği düşük olabilir, hatta kendi mesleğinde çalışsa bile iş koşullarından memnun olmaması gibi nedenlerle eksik istihdamda olabilmektedir. Bu durumda eksik istihdam edilenler, iş gücü piyasasında aktif olarak yer aldıkları ve gelir elde ettikleri için işsizlerden farklıdır (Wilkins, 2007).

Gündoğan (2019) eksik istihdamı; genellikle daha az, düşük ve yetersiz gibi kavramlarla ifade edilir ve özellikle gelişmekte olan ülkelerde uzun süredir var olan bir durum olarak tanımlamaktadır. Bu durum tarımın ağırlıklı olduğu, işsizlik sigortasının olmadığı ve ücretsiz aile işçilerinin yaygın olduğu yerlerde iş gücünün etkin kullanılmaması, özellikle işsizlik sigortası kapsamının düşük olduğu veya hiç olmadığı ülkelerde, kişilerin eğitim seviyelerine veya elde edecekleri ücrete bakılmaksızın çalışmak zorunda kalmasına ve bu nedenle işsizlikten kurtulsalar bile eksik istihdam sorunuyla karşılaşmalarına neden olmaktadır (Gündoğan, 2019). Hussmanns (2007) eksik istihdamı, uluslararası standartlarda kısmi işsizlik durumlarını tespit etmek ve istihdam ile işsizlik istatistiklerini tamamlamak için kullanıldığını belirtmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde tarımsal faaliyetlerin ve serbest mesleklerin yaygın olması, işsizlik oranlarının düşük görünmesine neden olurken, bu ülkelerde işsizlik sigortası veya sosyal güvenlik sistemlerinin sınırlı olması, insanların hayatta kalmak için herhangi bir ekonomik faaliyette bulunmak zorunda kalmalarına; dolayısıyla sadece işsizlik verilerini tespit etmek, istihdam durumunu tam olarak anlaşılmasını engelleyebilmektedir (Hussmanns, 2007).

2.5.2. Eksik İstihdamın Ölçümüne İlişkin Uluslararası Standartlar

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), eksik istihdamı 1925 yılında İkinci Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansında (ICLS) işsizlik istatistikleriyle inceleyen ilk kuruluş olmuştur (Greenwood, 1999). Eksik istihdamı ilk olarak 1948 yılında Altıncı ICLS’de kabul etmiş, 1954 ve 1957 yıllarında Sekizinci ve Dokuzuncu ICLS’lerde ise daha ayrıntılı olarak tartışılmış, 1966 yılındaki On Birinci ICLS’de eksik istihdamla ilgili önemli bir karar kabul edilmiştir (Husmanns vd., 1990). Bu kararına göre, eksik istihdam, bir kişinin çalışma deneyimi ve eğitimi dikkate alınarak belirlenmiş standartlara veya alternatif istihdam yöntemlerine göre yeterli düzeyde istihdamının olması durumunda ortaya çıkar şeklinde tanımlanmıştır (Greenwood, 1999; Husmanns vd., 1990). Eksik istihdamın, görülebilir eksik istihdam, istihdam miktarındaki yetersizliği yansıtırken; görülemeyen eksik istihdam ise düşük üretkenlik, düşük gelir ve yetersiz beceri kullanımı gibi faktörlerle ilişkilendirilen iki temel biçimi bulunmaktadır (Husmanns vd., 1990).

Onüçüncü ICLS 1982 yılında alınan kararında, operasyonel nedenlerle eksik istihdamın istatistiksel ölçümünün yalnızca görülebilir eksik istihdamla sınırlı olabileceği kabul edilmiş ve bu tanımlı geliştirerek, eksik istihdam kavramının istatistiksel ölçümünün görülebilir eksik istihdam ve işsizliğin ölçümüyle birleştiren bir yaklaşım ortaya çıkmıştır (Husmanns vd., 1990). Sonuç olarak, görülemeyen eksik istihdamın ölçümündeki zorluklar nedeniyle, ölçümü sadece görülebilir eksik istihdamla sınırlı tutma kararı alınmıştır (Greenwood, 1999). Onaltıncı ICLS’de 1998 yılında alınan karar göre sadece yetersiz çalışma saatlerine bağlı eksik istihdamı değil aynı zamanda diğer yetersiz istihdam biçimlerini de kapsayan eksik istihdamın tanımını genişletmek için uluslararası tavsiyeler yeniden gözden geçirilmiştir. Bu kararlar, zamanla ortaya çıkan eksik istihdam durumlarını, yani kişilerin çalışma saatlerinin yetersiz olduğu durumları ele alırken; belirli iş türlerindeki yetersiz istihdamı tanımlamak, yani çalışanların genel kapasitelerini ve refahlarını sınırlayan genel iş koşullarına odaklanmak için kullanılan ölçütleri içermektedir (Greenwood, 1999).

2.5.3. Eksik İstihdamın Türleri

Eksik istihdam kavramı ILO tarafından, ilk 1925 yılında İkinci ICLS’de incelenmiş; 1966 yılında On birinci ICLS’de eksik istihdam kavramı, görülebilir eksik istihdam ve görülemeyen eksik istihdam olarak iki temel biçime ayrılmıştır. On

üçüncü ICLS’de 1982 yılında alınan karar göre görülebilir eksik istihdam ve işsizliği birleştiren bir yaklaşım ortaya çıkmış, 1998 yılında On altıncı ICLS’de ise eksik istihdam kavramı zamana bağlı eksik istihdam ve yetersiz istihdam olarak iki temel biçime ayrılmıştır.

2.5.3.1. Görülebilir Eksik İstihdam:

Bireylerin referans döneminde işte olup olmadıklarına veya ücretli çalışıp çalışmadıklarına bakılmaksızın normal çalışma zamanından istemsizce az çalışan, iş arayan veya ek iş için hazır olan herkesi kapsamaktadır (Husmannns vd., 1990). Uluslararası standartlar, görülebilir eksik istihdamı iki temel ölçüt üzerinden değerlendirir (Husmannns vd., 1990): “*Görülebilir eksik istihdam edilen kişilerin sayısı*” ve “*görülebilir eksik istihdam miktarı*” yani iş günü, yarım gün veya saat olarak ölçülmektedir. Bir kişinin görülebilir eksik istihdam edildiği kabul edilmesi için normal çalışma süresinden az çalışma, istemsiz olarak az çalışma ve referans döneminde ek iş arama veya ek iş için hazır olma olarak bu üç kriterin aynı anda karşılanması gerekmektedir. Bu üç kritere göre (Husmannns vd., 1990):

“*Normal çalışma süresinden az çalışma*” durumunda; bir çalışanın belirli bir faaliyet için normal olarak çalışılması gereken saat sayısını, referans döneminde çalıştığı saatlerle karşılaştırmak gerekirken çünkü görülebilir eksik istihdam, bir faaliyetin değil, çalışanın bir özelliğidir, bu yüzden birden fazla çalışan varsa, toplam çalışılan saatlerin tüm faaliyetlerde göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Husmannns vd., 1990). “*İstemsiz olarak az çalışma*” durumu ise genellikle ekonomik zorunluluklar veya kişisel tercihlerden kaynaklanmakta ayrıca nedenlerin tam olarak belirlenmemekle birlikte bu nedenler aslında farklı ekonomik sebepleri gizleyebilir; örneğin, az çalışma okula gitmek gibi görünebilir, ancak asıl sebep yeterli iş bulamama veya istenilen işi elde edememe olabilmektedir (Husmannns vd., 1990). Normal çalışma süresinden istemsiz olarak az çalışan kişinin “*referans döneminde ek iş arama veya ek iş için hazır olma*” durumunda ise; ek iş, mevcut işin yanı sıra daha fazla çalışma veya iş değiştirme gibi farklı durumları kapsamakta ve bu durumlar referans döneminde belirlenmelidir. Çünkü ek iş arama ve işe uygunluk her zaman aynı anda olmayabilir; bazen kişi, iş aramıyor olsa bile ek iş için hazır olabilmektedir. Ancak, ek iş arayan fakat referans döneminde ek iş için uygun olmayan bir kişinin durumu, eksik istihdam olarak kabul edilmemelidir (Husmannns vd., 1990).

2.5.3.2. Görülemeyen Eksik İstihdam:

Görülemeyen eksik istihdamın analizine ilişkin 1966 yılında On birinci ICLS’de insan gücünün yetersiz kullanımı ve eksik istihdamın ölçümüne yönelik kararlar alınmış; 1982 yılında On üçüncü ICSL’de ve 1966 yılında On birinci ICLS’de alınan kararlar geçerliliğini korumuş ve görülemeyen eksik istihdam, iş gücü ile diğer üretim kaynakları arasındaki temel dengesizlikleri veya iş gücü kaynaklarının yanlış tahsisini yansıtan analitik bir çerçeve olarak açıklanmıştır (Husmanns vd., 1990).

Bu istihdam türü, “örtük/ gizil eksik istihdam ve potansiyel eksik istihdam” olarak iki kategoriye ayrılmıştır (Husmanns vd., 1990): “Örtük/ gizil eksik istihdam”; düşük gelir veya yetersiz beceri kullanımıyla ilgilenir; yani kişinin elde ettiği gelirin beklenenden az olması veya mesleki becerilerin gereğinden az kullanılması durumlarını içermektedir. Beceri ve gelir düzeylerine ilişkin veriler, gizli eksik istihdamın analizi için önemlidir. “Potansiyel eksik istihdam”; düşük verimlilik üzerine odaklanır; yani bir kişinin normalden düşük bir üretkenlik seviyesine sahip olduğu bir işte çalıştırıldığı durumları ifade eder. Potansiyel eksik istihdamın analizi, hem işletmelerin verimlilik verilerine hem de bireysel çalışan özelliklerine ilişkin verilere dayanmaktadır (Husmanns vd., 1990).

2.5.3.3. Zamana Bağlı Eksik İstihdam:

On altıncı ICLS’de 1998 yılında zamana bağlı eksik istihdam kavramı, bir çalışanın mevcut işindeki çalışma saatlerinin, çalışanın istediği veya müsait olduğu ek iş veya çalışma saatlerine göre yetersiz olması durumunu ifade etmektedir (ILO, 1998). Bu tanıma göre zamana bağlı eksik istihdamın ölçümünde “*zamana bağlı eksik istimdaki kişilerin sayısı ve zamana bağlı eksik istihdamın hacmi*” olarak iki temel unsur bulunmaktadır (Husmanns, 2007):

- 1) “*Zamana bağlı eksik istihdamdaki kişilerin sayısı*”; referans döneminde çalışmaya istekli olan ve aynı dönemde işlerde gerçekte çalışma saatleri ulusal koşullara göre belirlenecek bir eşiğin altında olan kişileri kapsamaktadır (Husmanns, 2007). Bu kişileri belirlenmesi için “*ek çalışmaya isteklilik, ek çalışma saatleri için çalışmaya uygun olma ve çalışma süresine ilişkin bir eşiğin altında çalışmış olanlar*” olarak üç kriter ortaya çıkmaktadır (Husmanns, 2007). “*Ek saat çalışmaya isteklilik*” kriterinde; kişilerin

referans haftası boyunca mevcut işlerine ek olarak daha fazla çalışmayı isteme, farklı işlerde ek saatler talep etme ya da bu iki durumu birleştirmeyi istemeleri olarak ifade edilmektedir (Greenwood, 1999; ILO, 1998). Ek saat çalışma isteğinin ulusal koşullarda ne anlama geldiğini belirtmek için, ek saatler için arayışta olanların, bu arayış içinde olmayanlardan ayrılması önemlidir. Ek saat çalışma arayışı, ekonomik olarak aktif nüfusun ölçümünde kullanılan iş arama kriterlerine göre tanımlanır ve mevcut işte çalışma saatlerinin artırılması için gereken aktiviteler de dikkate alınmaktadır (ILO, 1998). “*Ek çalışma saatleri için çalışmaya uygun olma*” kriterinde; çalışanlara ek çalışma fırsatları verildiğinde bir sonraki dönemde ek saatlerde çalışmaya hazır olanlar olarak ifade edilmektedir (ILO, 1998). Zamanla ilgili eksik istihdamın ölçümünde, kişinin sadece ek saat çalışmaya istekli olması değil, aynı zamanda buna uygun olması önemlidir. Bu uygunluk süresi, ulusal koşullara göre değişir ve genellikle bir işten ayrılıp başka bir işe başlama süresini içermelidir (Hussmann, 2007). Son olarak “*çalışma süresine ilişkin bir eşğin altında çalışmış olanlar*” kriterinde; çalışanların ulusal koşullara göre referans dönemi boyunca tüm işlerde gerçekten çalışılan saatleri belirli bir eşğin altında olan kişilerdir. Bu eşik, tam zamanlı ve yarı zamanlı istihdam arasındaki sınırlar, ilgili mevzuatlar, toplu sözleşmeler, çalışma süresine yönelik düzenlemeler veya ülkelerdeki çalışma uygulamalarında yer alan medyan değerler, ortalamalar veya normlar gibi faktörlere göre belirlenebilmektedir (ILO, 1998).

- 2) “*Zamana bağlı eksik istihdamın hacmi*” ise; zamana bağlı eksik istihdamda olan kişilerin referans döneminde seçilen belirli bir süre veya zaman aralığında çalışmaya uygun ve istekli oldukları ek sürenin toplamını ifade etmektedir. Bu süre iş günleri, yarım günler veya saatler cinsinden ölçülebilmektedir (Hussmanns, 2007). Zamanla ilgili eksik istihdamdaki kişi sayısı, herkesin ek saat isteklerine bakılmaksızın eşit önem verilen bir ölçüdür. Örneğin, bir kişi sadece bir saat fazladan çalışmaya istekli ve hazırsa, diğerleri gibi bu durum zamanla ilgili eksik istihdam içinde değerlendirilir. Zamanla ilgili eksik istihdamın hacminin bir oranı, istihdam edilen kişilerin fiilen çalıştıkları toplam saat ile zamana bağlı eksik istihdam hacmi arasındaki potansiyel çalışma süresini göstermektedir (Hussmanns, 2007).

2.5.3.4. Yetersiz İstihdam:

On altıncı ICLS’de, çalışanların refahlarını ve kapasitelerini etkileyen işyerindeki koşullar olarak tanımlamaktadır (ILO, 1998). Yetersiz istihdam durumunda olan bireyler, referans döneminde mevcut çalışma durumlarını değiştirmek veya iş faaliyetlerinde ve çevrelerinde herhangi bir nedenle değişiklik yapmak isteyen tüm istihdam edilen kişileri kapsamaktadır (ILO, 1998).

Ulusal koşullara göre belirlenen yetersiz istihdamın nedenleri arasında mesleki becerilerin yetersiz kullanımı, aşırı çalışma saatleri, değişken veya uygunsuz çalışma programları, verilen görevler için yetersiz ekipman veya eğitim, düşük gelir, güvencesiz işler, yetersiz sosyal hizmetler, işe ulaşım zorlukları, ham madde veya enerji teslimatındaki başarısızlıklar nedeniyle tekrarlayan iş kesintileri, ücretlerin uzun süre ödenmemesi gibi durumlar bulunmaktadır (Greenwood, 1999; Husmanns, 2007). ILO (1998), On altıncı ICLS’de yetersiz istihdamın “*beceriye bağlı yetersiz istihdam, gelire bağlı yetersiz istihdam ve aşırı çalışma saatlerine bağlı yetersiz istihdam*” olarak üç özelliğini tanımlamıştır:

İlk olarak “*beceriye bağlı yetersiz istihdam*”; mesleki becerilerin yetersiz kullanım ve uyumsuzluğu ile ifade edilen ve beşeri sermayenin verimsiz bir şekilde kullanımını göstermektedir (ILO, 1998). Referans döneminde mesleki becerilerini daha iyi kullanabileceğini düşünen ve buna hazır olan kişileri veya mevcut işlerini değiştirmeyi, daha farklı bir işte daha fazla yeteneklerini kullanmayı isteyen kişileri kapsamaktadır (Greenwood, 1999; Husmannss, 2007). İkinci olarak “*gelire bağlı yetersiz istihdam*” ise; düşük düzeyde üretkenlik veya iş organizasyonundan, yetersiz araç-gereçten ve eğitimden kaynaklanan ya da yetersiz altyapı nedeniyle ortaya çıkan bir durumdur (ILO, 1998). Bu durum, gelir artışını sınırlayan faktörlerden dolayı referans döneminde çalışma koşullarını değiştirmek isteyen ya da buna hazır olan tüm istihdam edilen kişileri kapsamaktadır (Husmannss, 2007). Üçüncü olarak “*aşırı çalışma saatlerine bağlı yetersiz istihdam*” ise; referans döneminde mevcut işlerinde veya farklı bir işte çalıştıkları saatleri azaltmak isteyen ve buna bağlı olarak daha az saat çalışarak gelirlerinde bir azalmayı tercih eden kişileri kapsamaktadır (Husmannss, 2007; ILO, 1998).

Gündoğan (2019), yetersiz istihdamın sebeplerinin bir ülkeden diğerine farklılık göstermediğini belirtmekte ve bu nedenler arasında mesleki becerilerin yanlış ve yetersiz kullanımı, aşırı çalışma süreleri, düşük gelir, araç gereç ve eğitim ile

sosyal hizmetlerin yetersizliği vb. olduğu ifade edilmektedir. Husmanns (2007), iş gücü anketlerinde yetersiz istihdam durumlarını belirlemek için, anket katılımcılarına mevcut iş durumlarını değiştirme isteği ve bu isteğin nedeni hakkında soruların eklenmesinin ve yetersiz istihdamın öznel niteliği, istatistikler yorumlanırken dikkate alınması gerektiğinin önemini vurgulamıştır.

2.5.4. Eksik İstihdamın Nedenleri ve Psikolojik Sonuçları

Eksik istihdam kavramı; eğitim, sosyoloji, yönetim ve çalışma ekonomisi gibi çeşitli alanlarda çok farklı şekillerde tanımlanmıştır (Erdoğan ve Bauer, 2011). Feldman (1996), eksik istihdamı bireyin işi için fazla eğitilmiş, deneyimli ve vasıflı olması veya tam zamanlı çalışmak isterken yarı zamanlı çalışması; eğitim alanıyla ilgili olmayan bir işte çalışması veya önceki işinde kazandığı ücretten daha az ücret alması olarak tanımlamıştır. Eksik istihdamın nedenleri ve sonuçları ise ekonomik faktörler, iş özellikleri, kariyer geçmişi değişkenleri, iş arama stratejileri ve demografik değişkenler olarak belirtilmiş; eksik istihdamın sonuçlarının ise iş tutumları, kariyer tutumları, iş davranışları ve performansı, aile, evlilik ve sosyal ilişkiler, genel psikolojik iyi oluş ile önemli ölçüde ilişkili olduğu varsayılmıştır (Feldman, 1996) (Tablo 2.3).

Tablo 2.3. Eksik İstihdamın Nedenleri ve Sonuçları

Eksik İstihdamın Nedenleri	Eksik İstihdamın Sonuçları
Ekonomik Faktörler	İş Tutumları
İş Özellikleri	Kariyer Tutumları
Kariyer Geçmişi	İş Davranışları ve Performansı
İş Arama Stratejileri	Evlilik, Aile ve Sosyal İlişkiler
Demografik Özellikler	Genel Psikolojik İyi Oluş

(Feldman, 1996: 391).

2.5.4.1. Eksik İstihdamın Nedenleri

Ülkelerde ekonomik bunalımlar ve durgunluklar yaşandığında, yeni iş yaratımının ve ücretlerin düşük olması, işçilere yönelik sosyal haklara ilişkin hükümet düzenlemelerindeki belirsizlikler, eksik istihdama neden olmaktadır (Feldman, 1996). Ekonomik krizlerin etkisiyle iş gücü talebinin ve iş olanaklarının azalması, bireylerin niteliklerine ve çalışma sürelerine uymayan işlerde çalışmalarına (Acun ve Güneş, 2014), mal piyasalarındaki arz ve talep yetersizliği nedeniyle işten çıkarmaların artmasına ve bireyleri eksik istihdam koşullarında çalışmak zorunda

bırakabilmektedir (Tartılacı, 2022). Değişen ekonomik koşullar sonucunda işten çıkarılan bireyler, çabuk bir şekilde işsizlikten kurtulmak için başka sektörlerde daha az eğitim veya deneyime sahip olmalarına rağmen rütbe ve ücretlerinde azalma olmasını kabul ederek eksik istihdamda çalışmayı kabul etmektedirler (Biçerli, 2011; Feldman, 1996). Eksik istihdamın belirli iş türleri arasında, örneğin yönetici, profesyonel, idari, büro destek, perakende, yemek servisi, satış pozisyonlarında çalışanları ve profesyonel ve teknik çalışanları etkilediğini gösteren çalışmalar bulunmaktadır (McKee-Ryan ve Harvey, 2011). Feldman (1996), eksik istihdamın işten çıkarmalar ve küçülmelerden orantısız şekilde etkilenen orta kademe yöneticilerde, örgüt için daha az merkezi olan personel çalışanlarında ve küçülen örgütlerin daha çok hukuk, finans ve muhasebe gibi alanlara yönelmesi nedeniyle pazarlama profesyonellerinde daha yüksek olduğunu öne sürmüştür.

Bireyin kariyer geçmişinin eksik istihdamla ilişkili olduğu özellikle işten çıkarılan ve uzun süre işsiz kalan veya mezuniyetten sonra uzun süre işsiz kalan bireylerin sürekli çalışan bireylere göre eksik istihdam yaşama olasılığı da yüksektir (Feldman, 1996). İş kaybının olumsuz etkileri, eksik istihdam edilen çalışanlar için devam etmektedir (McKee-Ryan vd., 2009). Yeniden istihdam edilen bireylerin tatmin edici olmayan şekilde işe alınması, onların daha depresif olmalarına ve hayattan daha az memnun olmalarına neden olmakta, bu nedenle işten çıkarma süreci, birey kendine uygun bir iş bulana kadar devam etmektedir (Leana ve Feldman, 1995; McKee-Ryan vd., 2009). Eksik istihdamla ilgili ilk araştırmalar, işten çıkarılıp daha düşük kaliteli işlere alınan çalışanların, yeni işverenlerine karşı daha olumsuz tutumlar sergilediklerini, işlerine daha az çaba gösterdiklerini ve bu pozisyonları kabul ettikten sonra bile iş aramaya devam etme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Feldman, Leana ve Bolino, 2002). Bireylerin genellikle eksik istihdam edilmeleri kendi kontrolleri dışında gibi görünmektedir, ancak iş aramaya erken başlayanların, iş aramak için yeterince çaba göstermeyen ve erteleyen bireylere göre eksik istihdam edilme olasılığının daha düşük olması gerektiği varsayılmaktadır (Feldman, 1996). Ancak yapılan çalışmalar, iş arama başarısının çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ve hızlı bir şekilde iş bulmanın genellikle düşük kaliteli yeniden istihdamla ilişkili olabileceğini ortaya koymuştur (McKee-Ryan ve Harvey, 2011).

Feldman (1996), demografik değişkenlerin, örneğin ırk, yaşı, cinsiyet ve eğitim gibi, eksik istihdamı etkileyebileceğini öne sürmüştür. Göçmenler, etnik ve ırksal kökeni farklı olanlar, düşük sosyoekonomik düzeye sahip bireyler, heteroseksist ayrımcılık yaşayanlar, engelliler ve ötekileştirilmiş gruplar, yüksek sosyoekonomik düzeye sahip bireylere göre daha yüksek işsizlik ve eksik istihdam oranlarına sahiptir (Allan ve Kim, 2020; Konrad vd., 2013). Kadınlar, erkeklere göre işten çıkarılma, düşük ücretle çalışma ve kariyer kesintileri yaşama olasılığı daha yüksektir; yaşlı çalışanlar, genç meslektaşlarına göre işsizlik açısından daha savunmasızdır; eğitimli çalışanlar ise daha az eğitimli olanlara göre işten çıkarılma ve eksik istihdam oranlarında daha yüksektir (Feldman, 1996; McKee-Ryan ve Harvey, 2011). Allan, Kim ve Shein (2022) çalışmasında; kadınlar, gençler, düşük eğitim düzeyine ve düşük öznel sosyal sınıfa sahip kişilerin, istihdam nedeniyle kaynak yoksunluğu yaşama olasılığı taşıdığını bulmuştur. Bu gruplar arasında gençlerin, düşük eğitim düzeyine ve düşük öznel sosyal sınıfa sahip kişilere göre daha fazla gönülsüz geçici çalışma bildirdiği, kadınların ise daha yüksek yoksulluk ücretli istihdam bildirdiği gözlemlenmiştir (Allan vd., 2022). Allan, Tay ve Sterling (2017) çalışmalarında; yaş, sosyal sınıf ve gelirin eksik istihdama neden olduğunu, fakat ırk ve cinsiyetin eksik istihdama neden olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Düşük sosyal sınıfa sahip bireylerin eksik istihdam oranları daha yüksektir ve iş saatleri ile çalışmak istedikleri saatler arasındaki uyumun yanı sıra kalıcı, iyi maaşlı ve istikrarlı işler elde etme durumları, yüksek sosyal sınıfa sahip bireylere göre daha düşüktür (Allan, Duffy ve Blustein, 2016; Allan ve Kim, 2020).

McKee-Ryan ve Harvey (2011), eksik istihdamın nedenleri arasında çalışanların özellikleri, nitelikleri ve deneyimlerinin de etkili olabileceğini öne sürmüşlerdir. Ayrıca, McKee-Ryan vd. (2009), çalışan bireylerin iş kaybı sonucunda yaşadıkları stresin travma sonrası stres bozukluğu semptomlarını tetikleyebileceğini belirtmişlerdir. İş kaybı sonucunda yaşanan stresle başa çıkabilmek için bireylerin kendilerine uygun olmayan ve önlerine çıkan ilk iş fırsatlarını kabul etmeleri durumunda, eksik istihdam yaşama olasılıkları daha yüksek olabilmektedir (McKee-Ryan vd., 2009). Çalışan bireylerin kişisel tercihleri, eksik istihdamın nedeni olarak ortaya çıkmaktadır (McKee-Ryan ve Harvey, 2011). Sınırlı iş fırsatları nedeniyle kadrolu olmayan iş pozisyonlarını kabul edenlerin, iş ve aile dengesini sağlamak için bu pozisyonları seçenlere göre daha fazla göreceli yoksunluk yaşadığı bulunmuştur (Feldman ve Turnley, 2004). Bireylerin kişisel tercihleri, istihdamı etkileyebilir

çünkü aile veya diğer yaşam taleplerini karşılayan pozisyonları kabul edebilirler. Bu durum, eksik istihdama yönelik kısmi bir kendi kendini seçme olasılığını ortaya koymaktadır (Feldman ve Turnley, 2004; McKee-Ryan ve Harvey, 2011).

Sonuç olarak, eksik istihdamın nedenleri arasında çalışan bireylerin ekonomik faktörleri, iş özellikleri, kariyer geçmişleri, iş arama stratejileri, demografik özellikler, çalışanların özellikleri, nitelikleri ve deneyimleri ve kişisel iş tercihleri gibi faktörler bulunmaktadır (Feldman, 1996; McKee-Ryan ve Harvey, 2011). Araştırmalara göre, göçmenler, etnik ve ırksal kökeni farklı olanlar, düşük sosyoekonomik düzeye sahip bireyler, heteroseksist ayrımcılık yaşayanlar, engelliler ve ötekileştirilmiş gruplar, yüksek sosyoekonomik düzeye sahip bireylere göre daha yüksek işsizlik ve eksik istihdam oranlarına sahiptir (Allan vd., 2016; Allan ve Kim, 2020; Konrad vd., 2013). Eksik istihdamın genellikle bireyler zorlu koşullarla karşılaştığında ortaya çıktığı ve herkesin bu deneyimi yaşama olasılığının olduğu görülmektedir (McKee-Ryan ve Harvey, 2011).

2.5.4.2. Eksik İstihdamın Psikolojik Sonuçları

Eksik istihdamın sonuçlarının; iş tutumları, kariyer tutumları, iş davranışı ve performansı, evlilik, aile ve sosyal ilişkiler ve genel psikolojik iyi oluş ile ilgili olduğu varsayılmaktadır (Feldman, 1996). Eksik istihdam, küresel bir sorun olan ekonomik durgunlukların ve güvencesiz iş piyasalarının toparlanma sürecinde artış göstermektedir (Kim ve Allan, 2019). Eksik istihdamdaki ve işsizlikteki artış, bireylerin ruh sağlığını ve psikolojik iyi oluşunu tehdit eden küresel bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır (ILO, 2017). Eksik istihdamda olan bireyler, eğitimleri, deneyimleri ve becerileriyle uyumlu olmayan işlerde çalıştıklarında, potansiyellerini tam olarak kullanamazlar ve bu durum genel sağlık ile psikolojik iyi oluşlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Feldman, 1996). Çalışan bireylerin işin içeriği, gerçekleşme şekli, sağlayacağı destek ve ücret gibi beklentileri ve yükümlülükleri karşılanmadığında, iş tatminsizliği, hayal kırıklığı ve işten ayrılma gibi durumlar yaşanabilmektedir (Erdoğan ve Bauer, 2011).

Çalışmak, sadece yiyecek, barınma ve giyim gibi temel ihtiyaçları karşılamak için gelir sağlamakla kalmaz, aynı zamanda günlük rutin, öz-belirlemeve sosyal bağlantılar gibi psikolojik ihtiyaçları da karşılamaktadır (Allan vd., 2022). Dolayısıyla, işsizlik ve eksik istihdam, bireylerin kariyerlerine ve işlerine karşı olumsuz duygular hissetmelerine neden olabilir; bu kaynakların kaybı veya kaybetme

tehdidi, bireylerin ruh sağlığını olumsuz olarak etkilemektedir (Allan vd., 2022; Feldman ve Turnley, 2004; Kim ve Allan, 2019). Dooley, Prause ve Ham-Rowbottom (2000), düşük aile gelirine sahip olmak, geçmişte işsizlik deneyimleri yaşamak ve kadın olmak gibi faktörlerin, bireylerin hem işsiz kalma hem de eksik istihdam edilme olasılıklarını artırdığını ve bu durumun, bireylerin iş kaybı yaşamaları veya yetersiz istihdam edilmeleri sonucunda depresyon seviyelerinin yükselmesine neden olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, iş kaybının ve eksik istihdamın, halihazırda depresyonda olan özellikle daha az eğitilmiş bireylerde depresyonun daha da şiddetlenmesine ve daha önce depresyonda olmayan bireylerde yeni depresyon vakalarının ortaya çıkmasına yol açabildiği sonucuna ulaşılmıştır (Dooley vd., 2000). Friedland ve Price (2003) alışmalarında, eksik istihdamın çalışanlar için kronik bir sosyal stres kaynağı olduğunu ve genellikle düşük düzeydeki psikolojik iyi oluşla bağlantılı olduğunu belirtmişlerdir. Düşük gelirli ve statü açısından yetersiz çalışan işçilerin daha yüksek depresyon belirtileri ve düşük olumlu benlik algıları olduğu; eksik çalışma saatleri olan bireylerin ise düşük olumlu benlik algısı ile birlikte yüksek iş tatmini bildirdikleri, ancak eksik istihdamın sağlık ve refah göstergeleriyle anlamlı bir ilişkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Friedland ve Price, 2003).

2.6. Dünya’da ve Türkiye’de Eksik İstihdam

Eksik istihdamının ölçümüne ilişkin uluslararası standartlarda alınan kararlara göre TÜİK eksik istihdam kavramını güncellemektedir. TÜİK, eksik istihdam kavramının ölçülmesinde, On üçüncü ICLS’de kabul edilen eksik istihdamı görülebilen eksik istihdamın sınıflandırılması ile zaman temelli ve gelir uyumsuzluğu eşleştirme yönünden ölçmüştür (Kumaş ve ağlar, 2011). On altıncı ICLS’de eksik istihdam kavramın yeniden gözden geçirilmiş ve bu güncelleme ile zamana bağlı eksik istihdam ve yetersiz istihdam olarak sınıflandırılmıştır. TÜİK 2009 yılı şubat dönemi hanehalkı işgücü anket sonuçlarından itibaren eksik istihdamın ölçüm verilerini zamana bağlı eksik istihdam ve yetersiz istihdam olarak yayımlamaktadır (TÜİK, 2022).

TÜİK, eksik istihdamın 2009 öncesi dönemde, bireyin mesleki ve gelir düzeyi ile iş arasındaki uyumsuzluğa ve ekonomik nedenlere bağlı olarak kısa süreli çalışmaya bağlı olarak ölçmüştür. Günümüzde kavramın ölçümü, bireyin ücret beklentisinin, mesleki istihdam koşullarının göreceli, ölçülmesinin zorluğundan

kaynaklanan yeni bir yaklaşımı içermekte olup geniş bir perspektifle emek faktörünün üretime tam anlamıyla katılamaması olarak değerlendirilmektedir (Kumaş ve Çağlar, 2011). TÜİK, iş gücü piyasasındaki gelişmeleri daha etkili bir şekilde takip etmek amacıyla On dokuzuncu ICLS’de tanımlanan ve TÜİK tarafından 2021 yılından beri yayımlanan alternatif iş gücü göstergelerini kullanmaktadır. Bu göstergeler; zamana bağlı eksik istihdam ile işsizliğin bütünleşik oranı, işsiz ve potansiyel iş gücünün bütünleşik oranı ve atıl iş gücü oranını içermektedir (TÜİK, 2022).

Bu yeni yaklaşıma göre, işsizlik tanımı, işgücü piyasası ve birey arasındaki uyumsuzluğu vurgulamakta ve zamana bağlı eksik istihdam, alternatif işsizlik kapsamında ele alınmaktadır (Tartılacı, 2022). TÜİK (2021), potansiyel işgücü kavramını şu şekilde tanımlamaktadır: bu grup, çalışma çağındaki nüfusu içerir ve referans döneminde ne işsiz ne de istihdamda olan bireyleri kapsayan, aynı zamanda iş arayan ancak kısa süre içinde işe başlayabilecek durumda olmayanlar ile iş aramayan, ancak işe girmek isteyen ve kısa süre içinde işe başlayabilecek durumda olan kişileri de içermektedir.

ILO (2013b) göre zamana bağlı eksik istihdam, işsizlik ve potansiyel iş gücü, iş gücünün yetersiz kullanımını ifade etmektedir. On dokuzuncu ICLS, sadece işsizlik durumlarına odaklanmayıp aynı zamanda emeğin yetersiz şekilde kullanılma durumlarını belirlemek amacıyla potansiyel işgücü kavramını tanımlamakta ve potansiyel işgücünde iş arayanları üç farklı grupta toplamıştır (ILO, 2013b):

Birinci grup, “*uygun olmayan iş arayanlar (unavailable jobseekers)*”; iş arayan ancak çalışmaya uygun olmayan kişilerden oluşmaktadır. Bu gruptakiler genellikle işgücü dışındaki kişilerin küçük bir bölümünü oluşturmaktadır. Ayrıca, istihdama hazır kriterinin ölçümü için kullanılan referans dönemine duyarlı olmalarına rağmen hemen mevcut olmadıkları için işsizlik dışında bırakılan kişilerdir. Diğer durumda ise, işgücü piyasasına girmek veya iş değiştirmek için bekleme süreleri genellikle uzun olduğu için potansiyel çalışanların erken planlama yapmalarını gerektiren daha yapılandırılmış bir işgücü piyasasını yansıtabilmektedir. İkinci grup ise “*uygun olan potansiyel iş arayanlar(available potential jobseekers)*”; iş aramayan ancak çalışmaya uygun olan kişilerden oluşmaktadır. Bu gruptakiler genellikle daha büyük ve ilgi çekici alt gruplar olan süresiz işten çıkarılanlar ve umutsuz iş arayanlar kişileri içermektedir. Ayrıca, istihdam arama konusunda sosyo-ekonomik, kişisel ve ailevi faktörler gibi çeşitli engellerle karşılaşan kişilerde bulunmaktadır. Bu alt gruplardan

bazıları, iş arama kriterini esnetmeyi tercih eden ülkelerde, zaten işsiz olarak kabul edilmektedir. Üçüncü grup olan “*gönüllü potansiyel iş arayanlar (willing potential jobseekers)*” ise; iş aramayan, çalışmaya uygun olmayan ancak iş isteyen kişilerden oluşmaktadır. Bu gruptakiler, sadece iş arama fırsatı olmadığından değil, aynı zamanda geçim faaliyetleriyle meşgul olunan yoksul bölgelerde özellikle önemlidir. Ayrıca, aile sorumlulukları ve beklentileri nedeniyle iş piyasasına olan ilginin genellikle istihdam arzusu olarak ifade edildiği durumlarda, özellikle kadınlar için istihdam ihtiyacı önemli bir gösterge olmaktadır (ILO, 2013b).

Potansiyel işgücünün alt grupları arasına son olarak “*umutsuz iş arayanlar (discouraged jobseekers)*” tanımı eklenmiştir. Bu tanıma göre, iş arayanlar, işsiz olmalarına rağmen geçmişte yaşadıkları başarısızlık, deneyim veya nitelik eksikliği, becerilerine uygun iş bulamama, iş aradıkları bölgede iş olmaması, iş kaybı yaşanması veya işverenler tarafından yaşlı veya genç olarak kabul edilme gibi iş piyasası faktörleri nedeniyle iş aramayan kişileri içermektedir (ILO, 2013b). Bazı yaklaşımlara göre, bireyin umutsuz olarak tanımlanabilmesi için geçmişte iş arama faaliyetlerine dair kanıtlarının olması ve bu türden bir kısıtlamanın iş fırsatlarının sınırlı olduğu, bireylerin genellikle mevcut istihdam seçenekleri hakkında bilgi sahibi olduğu durumlarda ölçümün uygunluğunu etkilemektedir. On üçüncü ICLS kararlarında bu durum, iş arama kriterinin gevşetilmesi olarak sunulmasının nedenlerinden birini oluşturmaktadır (ILO, 2013b).

TÜİK tarafından 1988- 2008 yılları arasında eksik istihdamın hesaplanması şu şekilde yapılmıştır (TÜİK, 2019):

TÜİK tarafından 1988 ve 1999 yılları arasında ekim ve nisan dönemlerinde uygulanan hanehalkı işgücü anketi yıllık sonuçlarının ortalaması alınarak hesaplanmıştır. Yıllık sonuçların tahmin edilmesine ise 2000 yılından itibaren, ocak-şubat-mart, nisan-mayıs-haziran, temmuz-ağustos-eylül ve ekim-kasım-aralık olmak üzere dört döneme ayrılan verilerin ortalaması alınarak yıllık veri seti hesaplanmıştır. Eksik istihdam 2009 yılına kadar görülebilir eksik istihdam ve görülemeyen eksik istihdam olarak iki grupta hesaplanmıştır. Görülebilir eksik istihdam, referans döneminde ekonomik nedenlerle 40 saatten az çalışan veya mevcut işinde veya ikinci bir işte daha fazla süre çalışmak isteyen kişileri kapsamaktadır. Görülemeyen eksik istihdam ise, mevcut işinden memnun olmamak, elde edilen gelirin yetersizliği veya mesleki beklentilerin karşılanmaması gibi sebeplerle iş değiştirmeyi veya ikinci bir iş

arayan görülebilir eksik istihdamın dışında kalan kişilerdir. Bu iki gruptaki kişilerin verileri toplanarak eksik istihdamın toplamı hesaplanmıştır (TÜİK, 2019).

Türkiye’de 1988-2008 yılları arasında cinsiyete göre iş gücü göstergelerinde eksik istihdamın sonuçları Tablo 2.4’te gösterilmiştir.

Tablo 2.4. Türkiye’de Cinsiyete göre İş gücü Göstergeleri (1988-2008) (Bin, 15+)

Yıl	İstihdam Oranı		Eksik İstihdam Oranı		İşsizlik Oranı	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
1988	5.234	12.520	131	1.150	621	1.017
1989	5.674	12.548	169	1.222	593	1.115
1990	5.637	12.901	114	1.195	523	1.088
1991	5.893	13.395	154	1.359	452	1.270
1992	5.778	13.682	225	1.523	484	1.321
1993	4.777	13.722	167	1.401	491	1.323
1994	5.815	14.191	268	1.587	509	1.361
1995	5.958	14.628	236	1.332	470	1.230
1996	6.127	15.067	216	1.322	387	1.115
1997	5.804	15.399	151	1.247	487	1.064
1998	6.092	15.686	147	1.302	445	1.162
1999	6.335	15.713	233	1.932	518	1.312
2000	5.801	15.780	176	1.416	387	1.111
2001	5.969	15.555	149	1.255	482	1.485
2002	6.122	15.232	139	1.158	638	1.826
2003	5.891	15.256	149	994	663	1.830
2004	5.047	14.585	103	757	622	1.762
2005	5.108	14.959	103	599	642	1.746
2006	5.258	15.165	111	666	658	1.671
2007	5.356	15.382	104	585	660	1.716
2008	5.595	15.598	132	647	734	1.877

(TÜİK, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108>
Erişim:18.01.2024)

Tablo 2.4’e bakıldığında eksik istihdamın toplam oranında değişimler olduğu, 1988 ve 2000 yılları arasında eksik istihdam oranı yüksek olduğu görülmektedir. Eksik istihdam oranlarındaki bu değişimlerin 1991, 1994 ve 1999 yıllarında meydana gelen ekonomik krizlerin eksik istihdam oranlarının yükselmesine neden olduğu ve sonrasında ise dalgalanmaların yaşandığı görülmektedir (Acun ve Güneş, 2014). Eksik istihdam oranlarında 2000 yılından itibaren düşüş yaşandığı görülmüştür.

Biçerli (2011) bu durumu, Türkiye’de 2000 yılında işsizlik sigortasının uygulanmaya başlamasının etkisiyle ilişkilidir. İşsizliğin yüksek olduğu ülkelerde bireyler, işsizlik maliyetinin yeterince tazmin edilememesi ve işsizlikten kurtulmak için etkinlik kaybına bakılmaksızın verimsiz bir şekilde istihdam edilmeyi kabul etmek durumunda kalabilmektedir. Bu durum, işsizlik sigortasının uygulanmasıyla birlikte azalmaya başlamıştır (Biçerli, 2011). Türkiye’de 1988-2008 yılları arasında kadınların istihdam oranlarına bakıldığında, istihdam ve eksik istihdam oranlarının erkeklere kıyasla daha düşük olduğu görülmektedir. Acun ve Güneş (2014) göre, kadınların ev işi ve çocuk bakımı gibi ailevi sorumluluklarla uğraşmalarının, istihdama katılımlarını olumsuz yönde etkilediği ve sonuç olarak kadınların eksik istihdam edilme olasılıklarını azalttığı anlamına gelmektedir. Ayrıca, Türkiye’deki ekonomik kriz dönemlerinde, kadın istihdamında artışlar yaşanmıştır. Bu durum, kadınlar aleyhine gibi görünse de aslında temel neden, kriz dönemlerinde işgücüne katılan kadınların, artan işsizlik ve aile gelirlerine katkı sağlama amacıyla buldukları işlerde erkeklere göre daha az seçici olmalarından kaynaklanmaktadır (Acun ve Güneş, 2014).

Tablo 2.5. Türkiye’de Cinsiyete göre İş gücü Göstergeleri (2009-2020) (Bin, 15+)

Yıl	İstihdam Oranı		Zamana Bağlı Eksik İstihdam Oranı		Yetersiz İstihdam Oranı		İşsizlik Oranı	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2009	5.871	15.406	191	482	56	351	979	2.491
2010	6.425	16.170	232	522	60	352	959	2.088
2011	6.973	17.137	162	425	67	324	885	1.730
2012	7.309	17.512	162	332	64	285	883	1.635
2013	7.641	17.883	172	395	90	370	1.033	1.714
2014	7.689	18.244	180	427	109	429	1.040	1.813
2015	8.058	18.562	140	338	113	420	1.167	1.891
2016	8.312	18.893	142	320	118	442	1.324	2.006
2017	8.729	19.460	128	271	147	514	1.431	2.024
2018	9.018	19.720	118	282	153	547	1.455	2.082
2019	8.924	19.156	95	269	168	586	1.762	2.707
2020	8.306	18.506	348	903	129	519	1.462	2.599

(TÜİK, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108>Erişim:18.01.2024)

TÜİK tarafından 2009 yılından itibaren kullanılan eksik istihdam tanımında yapılan değişiklikle eksik istihdam, zamana bağlı eksik istihdam ve yetersiz eksik istihdam olarak hesaplanmaya başlanmıştır. Tablo 2.5'e bakıldığında, kadınların ve erkeklerin Türkiye'de yaşanan 2008 krizinden sonra 2009 ve 2010 yıllarında ve 2019 yılında Covid-19 salgınından sonra 2020 yılında dazamana bağlı eksik istihdam oranlarında artış olduğu görülmektedir. Tabloya genel olarak bakıldığında, kadınların zamana bağlı eksik istihdam ve yetersiz eksik istihdam oranları erkeklerin oranlarından daha düşük düzeydedir.

Görmüş (2019), Türkiye'de çalışanların büyük bir kısmının asgari ücretle çalıştığını, ancak yetersiz istihdamın tüm boyutlarının istatistiklere yansıtılamadığını belirtmektedir. Bu durum özellikle erkeklerin, tam zamanlı çalışmalarına rağmen düşük gelir elde etme, yeteneklerini tam olarak kullanamama ve iş tatminsizliği gibi sebeplerle kadınlara kıyasla daha fazla yetersiz istihdam eğiliminde olduğunu göstermektedir. Ayrıca, kadınların istihdam oranlarının erkeklere göre daha düşük olmasının temel nedeni genellikle iş gücü piyasalarında daha fazla kısıtlamayla karşılaşmalarıdır. Bu durumda, kadınlar genellikle yarı zamanlı işlerde, yerel iş piyasasında yer almayı ve evlerine veya çocuklarının okudukları okullara yakın işlerde çalışmayı tercih etmekte böylelikle kadınlara sunulan iş fırsatları kısıtlanmakta ve kadınlar yetersiz istihdam koşullarını kabul etmek zorunda kalmaktadırlar (Görmüş, 2019).

Tablo 2.6. Cinsiyete göre Alternatif İş gücü Göstergeleri (2021-2023) (% , 15+)

Yıl	İşsizlik Oranı (%)		Zamana Bağlı Eksik İstihdam ile İşsizliğin Bütünleşik Oranı (%)		İşsiz ve Potansiyel İş gücünün Bütünleşik Oranı (%)		Atıl İş gücü Oranı (%)	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2021	14.7	10.7	19.2	15.7	27.8	15.8	31.6	20.6
2022	13.4	8.9	17.5	13.1	24,9	13.3	28.4	17.3
2023	12.6	7.7	18.7	13.7	25.5	12.6	30.6	18.3

(TÜİK, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=İstihdam,-İssizlik-ve-Ucret-108>
Erişim:18.01.2024)

TÜİK, 2021 yılı ocak ayı sonuçlarından itibaren, işsizlik oranı, zamana bağlı eksik istihdam ile işsizliğin bütünleşik oranı, işsiz ve potansiyel iş gücünün bütünleşik oranı ve atıl iş gücü oranı olarak alternatif iş gücü göstergelerini

yayınlanmaktadır. Tablo 2.6'ya göre, kadınların işsizlik oranları, zamana bağlı eksik istihdam oranları ile işsizliğin bütünleşik oranları, işsiz ve potansiyel iş gücünün bütünleşik oranları ve atıl iş gücü oranları erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 2.7. Cinsiyete göre Dünya'da Alternatif İş gücü Göstergeleri (2023) (% , 15+)

Yıl 2023	İşsizlik Oranı (%)		Zamana Bağlı Eksik İstihdam ile İşsizliğin Bütünleşik Oranı (%)		İşsiz ve Potansiyel İş gücünün Bütünleşik Oranı (%)		Atıl İş gücü Oranı (%)	
Ülkeler	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Avusturya	5.0	5.5	8.7	7.3	7.8	8.0	11.3	9.8
Kanada	5.3	5.6	6.5	6.4	5.8	6.1	7.0	7.0
Amerika	3.5	3.8	4.0	4.6	4.4	4.6	4.9	5.4
Brezilya	9.7	6.6	15.3	10.8	16.6	10.4	21.8	14.4
Güney Afrika	29.9	26.3	33.4	29.1	40.0	34.2	43.0	36.6
Burkina Faso	5.7	5.0	7.1	5.3	28.2	21.2	29.2	21.5
Gambiya	5.8	7.2	22.2	15.3	29.6	22.2	41.9	29.0

(ILO, <https://rshiny.ilo.org/dataexplorer7/> Erişim:28.04.2024)

Tablo 2.7'deki ülke örnekleri, ILO'nun 2023 yılı verilerinden elde edilmiştir. Bu veriler, Dünya Bankası'nın 2024 mali yılı içinde güncellediği gelir gruplarına göre seçilmiştir. Dünya Bankası, 2022 yılında ülkeleri gayri safi milli hasıla (GSMH) başına düşen gelire göre sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırmada, 13.846 dolar veya daha fazla gelire sahip ekonomiler yüksek gelirli, 4.466 ile 13.845 dolar arasında olanlar üst orta gelirli, 1.136 ile 4.465 dolar arasında olanlar düşük orta gelirli ve 1.135 dolar veya daha az gelire sahip olanlar düşük gelirli olarak gruplandırılmıştır (World Bank, 2024). Bu çalışmada, ülkelerin gelir grubuna göre eksik istihdam incelenmiştir. Buna göre, gelişmiş ülkelerden yüksek gelir grubundaki Avusturya, Kanada ve Amerika, üst orta gelir grubundaki Brezilya ve Güney Afrika, düşük gelir grubundaki ise Burkina Faso ve Gambiya ülkeleri seçilmiştir.

Yüksek gelir grubunda yer alan ülkelerin verilerine göre; Avusturya'da kadınların zamana bağlı eksik istihdam oranı %8.7 iken, erkeklerde bu oran %7.3'tür. Bu durum, kadınların tam zamanlı işlerde çalışma fırsatlarına erişimde zorluk yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Kanada'da, kadınların zamana bağlı eksik istihdam

oranı %6.5 ve erkeklerin oranı %6.4'tür. Bu durum, cinsiyetler arası iş gücü piyasasında nispeten dengeli bir durum olduğunu göstermektedir. Amerika'da, kadınların zamana bağlı eksik istihdam oranı %4.0, erkeklerde ise %4.6'dır. Bu, kadınların iş gücü piyasasında daha iyi koşullarda çalışabildiklerini veya erkeklerin daha fazla kısmî zamanlı veya geçici işlerde çalıştıklarını göstermektedir. Üst orta gelir grubunda yer alan ülkelerin verilerine göre; Brezilya'da kadınların zamana bağlı eksik istihdam oranı %15.3, erkeklerin oranı ise %10.8'dir. Bu durum, kadınların iş gücü piyasasında daha fazla zorlukla karşılaştıklarını ortaya koymaktadır. Güney Afrika'da ise zamana bağlı eksik istihdam oranı kadınlarda %33.4, erkeklerde ise %29.1'dir. Bu durum, cinsiyet eşitsizliğinin yanı sıra genel iş gücü piyasasında yaşanan problemlerin olduğunu göstermektedir. Düşük gelir grubunda yer alan ülkelerin verilerine göre; Burkina Faso'da kadınların zamana bağlı eksik istihdam oranı %7.1, erkeklerin oranı ise %5.3'tür. Bu durum, kadınların ekonomik faaliyetlere katılımının sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır. Gambiya'da da benzer şekilde, kadınların zamana bağlı eksik istihdam oranı %22.2, erkeklerde ise %15.3'tür. Bu durum, düşük gelirli ülkelerde cinsiyetler arası ekonomik fırsat eşitsizliğinin olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, bu veriler ülkelerin gelir durumuna ve cinsiyete göre zamana bağlı eksik istihdam oranlarının farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Yüksek gelir grubundaki ülkelere cinsiyet farkının daha az olduğu, düşük gelir grubundaki ülkelere ise kadınlar için eksik istihdam oranlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, düşük gelirli ülkelere kadınların iş gücü piyasasında daha fazla zorluklarla karşılaştıklarını ve ekonomik faaliyetlere katılımlarının daha sınırlı olduğunu göstermektedir.

2.7. Çalışma Psikolojisi Kuramı

Küreselleşmenin dünya genelinde çok yönlü bir etki yaratmasıyla, bazı ülkelere nitelikli ve verimli iş gücüne olan talep artmıştır (Büyükgöze Kavas, 2022). Bu durum, küresel iş dünyasında eğitimde yüksek standartlara ve mükemmelliğe, teknoloji, kişilerarası iletişim ve problem çözme gibi becerilere olan talebi artırmış ve işgücü piyasasında yaygınlaştırmıştır (Blustein, 2006). Küreselleşme ve teknolojik ilerlemeler, iş dünyasında büyük değişikliklere yol açmış; işyerlerinde oluşan bu yapısal değişiklikler, birçok iyi eğitilmiş çalışanın işlerini kaybetmesine ve şirketlerin dış kaynak kullanımına yönelmesine neden olmuştur (Blustein, 2006; Countinho vd.,

2008). Bu değişimler, iş güvencesinde azalmaya ve kariyer yapılarının esnekliğine neden olmuş, gelir eşitsizliğini de artırmış; iş dünyası ve iş gücü piyasasındaki bu köklü değişiklikler sonucunda işlerin daha belirsiz hale gelmesiyle çalışanlar, sürekli olarak becerilerini geliştirmeye ve uyum sağlamaya teşvik edilmiştir (Coutinho vd., 2008).

İş dünyasında yaşanan bu değişiklikler sonucunda, iş gücü piyasasında artık çalışanlardan nitelikleri yüksek ve etkin kişilerarası becerilere sahip olmaları talep edilmektedir (Blustein, 2006). Ancak, çalışanların istenilen bu beceri ve yeterliliklere erişiminde eşit fırsatlara sahip olmadıkları çünkü ekonomik, sosyal ve kültürel nedenlerden dolayı çeşitli kısıtlamalarla karşılaştıkları ve geleneksel kariyer gelişim kuramlarının bu durumu açıklamakta yetersiz kaldıkları görülmüştür (Coutinho vd., 2008). Geleneksel kariyer gelişim kuramları, bireylerin mesleki kararlarını kendi yaşam koşulları ve etkileşimlerini göz önünde bulundurmadan, dış etkenlerden bağımsız olarak aldıklarını varsayar ve bu bakış açısına göre, bireylerin kariyer seçeneklerini belirlerken danışmanın rolü, bu seçeneklerini belirlenmesine yardımcı olmak olduğudur (Büyükgöze Kavas, 2022).

Küreselleşen iş ortamında faaliyet gösteren çalışanlar için etkili kariyer müdahalelerini geliştirmek için gerekli teorik çerçeveyi Blustein (2001, 2006, 2013) tarafından eleştirel bir bakış açısıyla geleneksel kariyer gelişim kuramlarına karşı oluşturduğu Çalışma Psikolojisi Çerçevesi (Psychology of Working Framework, PWF) olarak ortaya çıkmıştır. Çalışma Psikolojisi Çerçevesi, insanların yaşamlarında merkezi bir role sahip olan çalışmayı kapsayıcı bir kavramsal çerçeve sunarak teori, araştırma ve pratiği sosyal adaletle bütünleştirmeyi amaçlamıştır (Blustein, 2006). Çalışma Psikolojisi Çerçevesi, öncelikle iş yerinde insan haklarının önemi, çalışmanın temel insani ihtiyaçları karşılama rolü ve çalışma ile ilgili konuların psikolojik, sosyal ve ekonomik bağlamlarını açıklamayı amaçlamaktadır (Blustein, 2001, 2006, 2008). Bu yaklaşım, kariyer seçimi ve uygulamasında seçim özgürlüğü, sosyal sınıf, ve ayrıcalığın rolünü öne çıkarır ve mevcut mesleki teorileri tamamlamak için geliştirilmiştir (Duffy vd., 2016).

Çalışma Psikolojisi Çerçevesinin esas amaçları (Duffy vd., 2016), ayrımcılık ve kimlik statülerini aşarak işe bütüncül bir bakış açısı sunmak, psikolojik danışmanlık psikolojisinin vurguladığı sosyal adalet ve çok kültürlülük ilkeleriyle birlikte kesişimsellik perspektifini uyumlu bir şekilde bir araya getirmektir. Ayrıca,

tüm bireylerin geçmişleri ve sosyokültürel faktörleri ne olursa olsun, özellikle yoksul ve işçi sınıfından gelen ve haklarından mahrum bırakılmış ötekileştirilmiş grupların kariyer kararlarını ve iş deneyimlerini anlamak için bu çerçeveye odaklanması gerektiği önerilmektedir (Duffy vd., 2016). Blustein'e göre (2006) bu çerçeve, işin insan yaşamında merkezi bir role sahip olduğunu ve bu deneyimin, zaman ve kültür fark etmeksizin insanları bir araya getirdiğini kabul etmektedir. Irkçılık veya sosyal sınıfları nedeniyle görmezden gelinen ya da engellilik, yaş, cinsiyet, yoksulluk, cinsel yönelim, göçmenlik gibi yaşamın çeşitli alanlarında baskı biçimleri ile karşılaşanların yaşamlarını ele alarak, kariyer danışmanlığı alanında önemli bir ihtiyaca yanıt olarak ortaya çıkmıştır (Blustein, 2006).

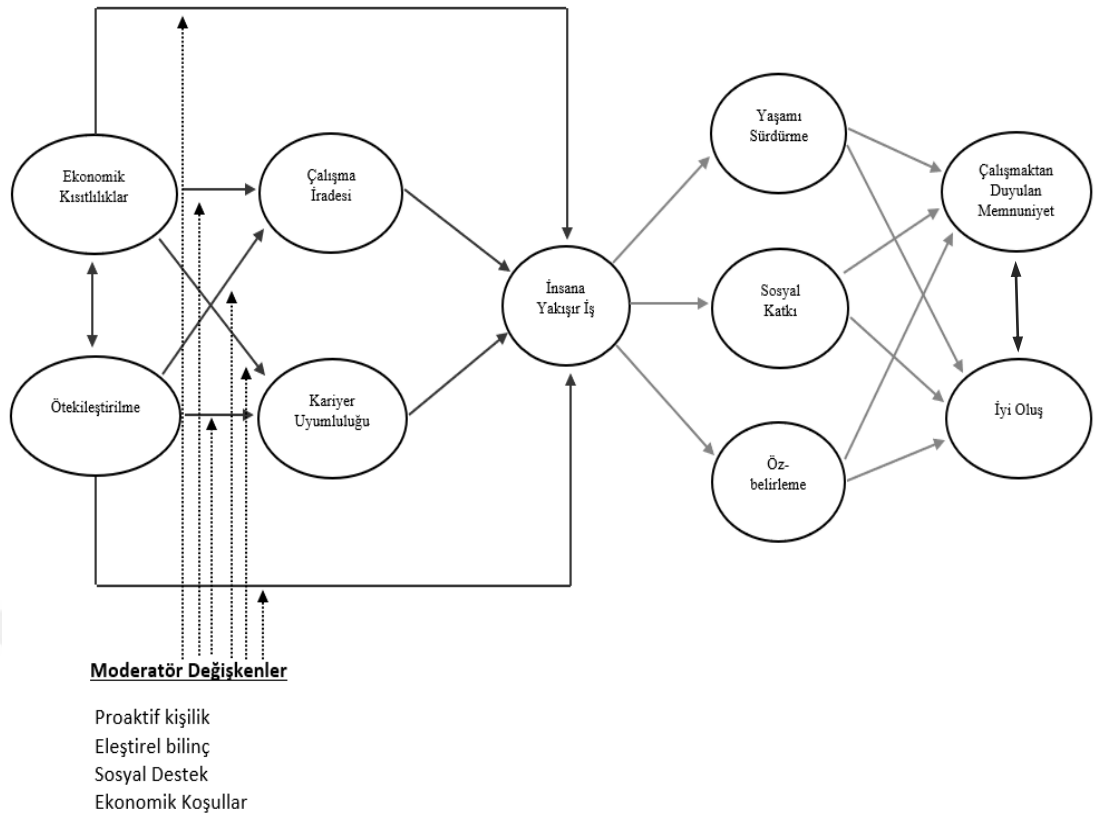
Çalışma Psikolojisi Çerçevesi, kariyer gelişimi alanındaki geleneksel yaklaşımlara eleştirel bir bakış açısı olarak Blustein (2001, 2006) tarafından ortaya konmuş, daha spesifik ve doğrusal bir model olan Çalışma Psikolojisi Kuramı (Psychology of Working Theory, PWT) olarak Duffy vd. (2016) tarafından geliştirilmiştir (Büyükgöze Kavas, 2022).

2.7.1. Çalışma Psikolojisi Modeli

Çalışma Psikolojisi Kuramı, Duffy vd. (2016) tarafından, Blustein'in (2006, 2008) temel varsayımlarına dayanarak toplumdaki tüm bireylerin kariyer gelişimlerini, farklı kültürel, sosyal ve ekonomik geçmişe sahip olan bireyleri de kapsayacak şekilde açıklamayı amaçlamıştır (Büyükgöze Kavas, 2022). Kuram geliştirilirken, insana yakışır iş merkeze alınmış ve kuramsal model iki temel bölüme ayrılmıştır (Duffy vd., 2016). Kuramın ilk bölümünde, insana yakışır iş (decent work) kavramı merkeze alınarak ekonomik kısıtlamalar (economic constraints) ve ötekileştirilme (marginalization) gibi yapısal faktörlerin yanı sıra çalışma iradesi (work volition) ve kariyer uyum kabiliyeti (career adaptability) gibi bireysel güçlerin refah ve iş tatmini üzerindeki etkileri incelenmiştir (Duffy vd., 2016). Kuramsal modelin ikinci kısmı ise bireyin insana yakışır bir işe sahip olması durumunda karşılaşılabilecek olası sonuçlara ilişkin varsayımları içermektedir. Bu modele göre, insana yakışır işin nihai sonuçları insanların iş deneyimlerini ve iyi oluşlarını şekillendiren faktörler olarak tanımlanmıştır (Duffy vd., 2016). Model, insana yakışır işe erişimi ve bu işin öz-belirlenme (self-determination), yaşamı sürdürme (survival needs) ve sosyal katkı (social connection) gibi üç temel insan ihtiyacını karşılama kapasitesine odaklanır (Blustein vd., 2018). Bireyin sahip olduğu iş bu üç

ihtiyacı karşıladığı takdirde, bireyin genel iyi oluşa (well-being) ve çalışmaktan duyulan memnuniyete (workfulfillment) ulaşacağı sonucuna varılmıştır (Duffy vd., 2016).

Kuramın merkezinde bulunan insana yakışır iş kavramını geliştirmek ve özelliklerini belirlemek amacıyla ILO (1999) tarafından hazırlanan raporun temel amacı, erkek ve kadınların özgürlük, güvenlik ve eşitlik bağlamında üretken ve insan onuruna yakışır işler elde etme fırsatlarını desteklemekiçin gerekli koşulları tanımlamaktır (ILO, 2008). ILO (2008, 2012) göre, insana yakışır işi birbiri ile ilişkili olan dört özellikle tanımlanır. Bu dört özelliğin insana yakışır işin sağlanabilmesi için; hükümetlerin ve politika yetkililerinin, iş arayan bireylere uygun iş fırsatlarının sağlanması için kararlı çaba göstermesi, işçilerin temsilini, örgütlenme özgürlüğünü ve toplu sözleşme görüşmelerine erişimi sağlamak gibi işçilere insan haklarını sağlayan diğer yasal standartları içeren hakları garanti altına alma, işçiler, işverenler ve hükümet liderleri arasında toplumsal diyalogu teşvik ederek sosyal diyalogu sağlama, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin kadınlar ve erkekler için güvenli çalışma koşulları, yeterli boş zaman, aile ve sosyal değerlere saygı, gelir kaybı durumunda tazminat ve sağlık hizmetlerine erişimi sağlaması gerekmektedir (ILO 2008; ILO, 2012). Bu dört özelliğe göre, insana yakışır işin ilk üç özelliği işçilere yönelik arzuları temsil etmekte, dördüncü özellik ise bireylerin işyerindeki deneyimine özgüdür ve bu özellik Çalışma Psikolojisi Kuramının merkezini oluşturmaktadır (Duffy vd., 2016). Kurama göre, insana yakışır iş beş bileşenden oluşmaktadır (Duffy vd., 2016): boş zaman ve yeterli dinlenmeye izin veren saatler, ailevi ve sosyal değerleri tamamlayan örgütsel değerler, fiziksel ve kişiler arası güvenli çalışma koşulları, yeterli sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret. Bu beş bileşen mevcut olduğunda insana yakışır işin var olduğu ifade edilmektedir (Duffy vd., 2016). Çalışma Psikolojisi Kuramının merkezine yerleştirilen insana yakışır iş kavramı temel bir değişken olarak modelin odak noktasını oluşturmaktadır. İnsana yakışır işin yordayıcılarına, düzenleyici değişkenlerine ve sonuçlarına yönelik bir model önerisi yapılmıştır (Duffy vd., 2016). Bu modelde Şekil 2.1’de gösterilmektedir.



Şekil 2.1. Çalışma Psikolojisi Kuramı (Büyüköze Kavas, 2022: 59).

Şekil 2.1’de görüldüğü üzere, Çalışma Psikolojisi Kuramının merkezine alarak yerleştirilen insana yakışır iş kavramı temel bir değişken olarak modelin odak noktasını oluşturmaktadır. Modelin ilk kısmı insana yakışır işin yordayıcılarını, ikinci kısmı ise sonuçlarını göstermektedir (Büyüköze Kavas, 2022). Çalışma psikolojisi kuramı, insana yakışır işi yeterli ücret, adil çalışma saatleri ve ailevi-sosyal değerlere saygı, uygun dinlenme süreleri, güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim gibi unsurları içermektedir (Duffy vd., 2016). Ayrıca, insana yakışır işin etkenleri ve sonuçlarına dair önerileri, değişkenler arasındaki aracı ilişkileri de içermektedir (Duffy vd., 2019).

2.7.2. Yordayıcı Değişkenler

Çalışma Psikolojisi Kuramına göre insana yakışır işin dört temel yordayıcısı; ekonomik kısıtlılıklar, çalışma iradesi, ötekileştirilme ve kariyer uyumluluğu olarak tanımlanmıştır (Duffy vd., 2016). Kurama göre, çevresel yordayıcılar ve bağlamsal faktörler ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar; psikolojik yordayıcılar ise kariyer uyumluluğu ve çalışma iradesidir (Büyüköze-Kavas, 2022). Çalışma Psikolojisi Kuramında insana yakışır işin bağlamsal yordayıcılarını Kesişimsellik Kuramı (Intersectionality Theory) çerçevesine göre belirlenmiştir (Duffy vd., 2016).

Kesişimsellik; cinsiyet, ırk, sınıf ve cinsiyet gibi faktörlerin, bireylerin yaşam deneyimlerini, fırsatlarını ve algılarını eş zamanlı olarak etkilediğini ortaya koyan bir kavramdır (Cole, 2009). Kesişimsellik teorisi sosyal sınıf, ırk ve cinsiyeti çoklu sosyal kimliklerin ve eşitsizliklerin bir arada ele alındığı bir yaklaşımdır (Cole, 2009). Bu çerçevede, sosyal kimlikler bireysel özellikler olarak değil, toplumsal yapıların ürünleri olarak görülür; bu da ötekileştirilme ve ayrıcalık boyutlarının birleşiminden kaynaklanmaktadır (Cole, 2009). Duffy vd. (2016) kesişimsellik kuramını dikkate alarak, sosyal kimlik kesişimleri sonucunda oluşan kısıtlamalar, olanaklar ve deneyimleri de fark ederek insana yakışır işin bağlamsal faktörleri olarak ekonomik kısıtlılık ve ötekileştirilmeyi tanımlanmıştır. Kuramsal modele göre insana yakışır işin bağlamsal yordayıcıları olan ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar birbiriyle iç içe olduğu ve bu iki değişkeni birbirinden tamamen ayrı olarak düşünülmemelidir (Duffy vd., 2016). Ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme çalışma psikolojisi kuramında mesleki ve psikolojik yapıları etkileyen temel değişkenlerdir (Duffy vd., 2019). Bu bakış açısına göre Şekil 2.1’de belirtildiği üzere ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar arasında karşılıklı ilişkinin olduğu çift yönlü oklarla da gösterilmiştir (Büyükgöze Kavas, 2022).

Ötekileştirilme; genellikle bireyin ırkı, etnik kökeni, diğer azınlık gruplarına mensup olması, cinsiyeti, dini inancı, fiziksel görünümü, engellik durumu, cinsel yönelimi yani toplum içinde daha az güçlü, dışlanmış hissetmeye, belirli bir grubun üyesi olduğu, belli bir kimlik veya yaşam deneyiminden dolayı kaynaklara daha az erişime sahip olmayı işaret etmektedir (Duffy vd., 2019). Ötekileştirilme, bireyleri veya grupları toplum içinde daha az güçlü veya dışlanmış bir konuma iten bir süreç olup, bu deneyimi yaşamak insana yakışır işi güvence altına almanın önünde önemli bir engel olup, sosyal sınıf ise ötekileştirmenin bir biçimini temsil eder ve diğer ötekileştirilme biçimlerinden sosyal sınıfı ayırmak zor olmaktadır (Duffy vd., 2016). Sosyal sınıf ile ırk arasındaki ilişki karşılıklı şekillenir; yani sosyal sınıf, ırkı etkilerken, ırk da sosyal sınıfı etkilemektedir (Cole, 2009). Bu bağlamda, etnik kimlik, cinsiyet, ırk ve sosyal sınıf gibi faktörler, toplumsal ayrıcalıkların ve ötekileştirilmenin anahtar belirleyicileri olarak öne çıkmakta; bu sosyal kimlikler, insanların insana yakışır işlere erişiminde farklı şekillerde ayrıcalıkların ve ötekileştirilmenin izlerini taşımaktadır (Duffy vd., 2016). Çalışma Psikolojisi Kuramına göre ötekileştirilme ve ayrımcılığa özellikle göçmenler, ırksal ve etnik

azınlıklar, mülteciler, cinsel ve cinsiyete dayalı azınlıklar ile engelli bireylerin daha fazla maruz kaldığı belirtilmektedir (Büyüköze Kavas, 2022; Duffy vd., 2016).

Ekonomik kısıtlılıklar kavramı; insana yakışır işi sağlamanın önünde kritik bir engel olarak kabul edilen aile serveti veya hane gelirleri gibi ekonomik kaynaklara sınırlı erişim olarak tanımlanmaktadır (Duffy, vd., 2016). Ekonomik kısıtlılıklar, bireyin çocukluk döneminde kariyer gelişimi, mesleki kazanım ve başarıyı destekleyen ekonomik kaynaklara erişimini etkilemektedir (Huston ve Bentley, 2010). Sınırlı ekonomik kaynaklar genellikle mesleki ve ekonomik ortamların kalitesini kısıtlamaktadır (Diemer ve Rasheed Ali, 2009). Bu durum, ekonomik kısıtlılıkların insana yakışır işe erişiminde etkili olduğunu göstermektedir. Örneğin, erken çocukluk döneminde yoksulluk içinde olan bireylerin eğitim hayatlarında akademik titizlik ve kariyer gelişimi için daha sınırlı erişime sahip oldukları belirtilmektedir (Diemer ve Rasheed Ali, 2009; Duncan, Ziol-Guest ve Kalil, 2010). Çalışma psikolojisi kuramına göre, bağlamsal yordayıcılar olan ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılık deneyimleri, insana yakışır işe ulaşmada ve güvence altına almada belirleyici bir rol oynamaktadır (Duffy vd., 2016). Bu deneyimler, bireylerin ihtiyaçlarının karşılanmasına bağlı olarak insana yakışır işin elde edilme becerisini etkileyebilmektedir (Duffy vd., 2019). Örneğin bireylerin yüksek düzeyde ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılık deneyimleri, insana yakışır işe ulaşmalarını azaltmaktadır (Duffy vd., 2016; England vd., 2020).

2.7.3. Aracı Değişkenler

Çalışma Psikolojisi kuramsal modele göre insana yakışır işin psikolojik yordayıcıları olan çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu ayrıca bağlamsal faktör ve çevresel yordayıcılar olan ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklarında aracı değişkenleri olarak tanımlanmıştır (Duffy vd., 2016). Çalışma iradesi, bireyin kariyer kararlarına ilişkin seçim algısını temsil eder ve kuramının içinde merkezi bir yapı olarak kabul edilir (Duffy vd., 2016). Ekonomik kısıtlamaların veya ötekileştirilmenin daha yüksek düzeyde yaşandığı bireylerde, gerçek yapısal, çevresel ve kişisel engellerden, kısıtlamalardan kaynaklanan bir algı olarak ortaya çıkmaktadır (Duffy vd., 2012).

Çalışma iradesi; bireyin iş ve meslek seçiminde karşılaştığı engellere rağmen kariyerine dair seçimler yapma kapasitesi hakkındaki algısıdır (Duffy vd., 2012). Çalışma iradesi düzeyi geliştirilebilir; fakat bireyin karşılaştığı engeller seçim yapma

kapasitesine yönelik algısını sınırlayabilir, bu da insana yakışır işe ulaşmayı zorlaştırabilir (Duffy vd., 2016). Bununla birlikte, bireyin çalışma iradesi düzeyi yüksekse, karşılaştığı engellerin üstesinden geleceğine dair inancı da artar (Duffy vd., 2012), böylece bireyin insana yakışır işe ulaşması daha kolay hale gelmektedir (Duffy vd., 2016). Bu varsayıma dayanarak yapılan çalışmalarda, çalışma psikolojisi kuramında çalışma iradesinin insana yakışır işi hem doğrudan yordadığı hem de insana yakışır işin bağlamsal faktörlerin aracı değişkeni olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Duffy vd., 2016; England vd., 2020).

Kariyer uyumluluğu; çalışma iradesi gibi bağlamsal faktörlerden etkilenmesine rağmen aynı zamanda biçimlendirilebilen bireysel bir nitelik (Duffy vd., 2016). Kariyer uyumluluğu, kişinin iş hedeflerini belirleme ve bunları gerçekleştirme yeteneğini ifade eder (Savickas ve Porferi, 2012). Bu yetenek, kişinin mesleki geleceğiyle ilgilenme, yaşamının ve çevresinin kontrolünü hissetme, mesleki fırsatlar hakkında merak duyma ve görevleri başarıyla tamamlama olarak dört boyutun birleşimini kapsamaktadır (Savickas ve Porferi, 2012). Kuramsal olarak, kariyer uyumluluğu da çalışma iradesi gibi ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme ile insana yakışır işin arasında aracı bir değişkendir (Duffy vd., 2016). Bireyin ekonomik kısıtlılık veya ötekileştirilme deneyimlerinin olması kariyer gelişiminde kullanılan kaynakları azaltmakta; bu durum, bireyin kariyer uyumluluğunun azalmasına ve sonuç olarak insana yakışır işe erişiminin zor olmasına neden olmaktadır (Duffy vd., 2016).

2.7.4. Düzenleyici (Moderatör) Değişkenler

Çalışma psikolojisi kuramına (Duffy vd., 2016) göre, insana yakışır iş ile ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar doğrudan ilişkili iken kariyer uyumluluğu ve çalışma iradesi ise dolaylı olarak ilişkilidir. İnsana yakışır işi yordayan bağlamsal faktörlere ek olarak ekonomik kısıtlılıkların ve ötekileştirilmenin, çalışma iradesi, kariyer uyumluluğu ve insana yakışır işe ulaşmayı daha kolay hale getiren düzenleyici değişkenler ise proaktif kişilik, eleştirel bilinç, sosyal destek ve ekonomik koşullar olarak tanımlanmaktadır (Duffy vd., 2016). Düzenleyici değişken, yordayıcı bir değişkenin ve sonuç değişkeni arasındaki ilişkinin hem yönünü hem de gücünü değiştirebilmekte dolayısıyla kuramda psikolojik düzenleyici değişkenler, değişken seviyelerinin potansiyel olarak değişebileceğini temsil etmektedir (Büyükgöze Kavas, 2022).

Proaktif kişilik; bireyin çevresini etkilemek için kendi kendine karar verme ve harekete geçme eğilimidir (Li, Liang ve Crant, 2010). Bireyi çevresini değiştirmeye yönlendiren ve bireyin çevresi mesleki başarıya daha az elverişli olduğunda proaktif kişilik özellikle önemli olmaktadır (Duffy vd., 2016). Bu nedenle, bireyin proaktif kişiliği tarafından bağlamsal faktörler ile çalışma isteği, kariyer uyumluluğu ve insana yakışır iş bulma yeteneği arasındaki ilişkinin yönetilebileceği önerilmekte ve proaktif bir kişiliğe sahip olmanın, ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlamaların çalışma isteği, kariyer uyumluluğu ve insana yakışır iş bulma yeteneği üzerindeki olumsuz etkilerini azaltabileceği belirtilmektedir (Duffy vd., 2016).

Eleştirel bilinç; dışlanmış, ezilen bireylerin sosyal koşullarını eleştirel bir şekilde analiz etmeyi ve bu baskıcı ve adaletsiz koşulları değiştirmek için harekete geçmeye yönelik eylemlerdir (Freire, 2000; Watts, Diemer ve Voight, 2011). Eleştirel bilinç; eleştirel düşünce, politik etkinlik ve eleştirel eylem olarak üç bileşenden oluşmaktadır (Watts vd., 2011): Eleştirel düşünme; insan faaliyetlerini sınırlayan ekonomik, sosyal, ırk ve cinsiyet eşitsizliği gibi sosyal sorun ve toplumsal eşitsizliklerin ahlaki olarak reddetme ve eleştirel bir şekilde değerlendirilmesidir. Politik etkinlik; kolektif veya bireysel aktivizm aracılığıyla bireylerin veya grupların toplum ve siyaset üzerindeki etkilerini değişime yönlendirme kabiliyeti olarak algılanmaktadır. Eleştirel eylem ise; bireylerin veya grupların, kurumsal politikalar ve uygulamalar gibi adaletsiz olduğuna inandıkları yönlerini değiştirmek için toplumsal örgütlenme, oy kullanma, barışçıl protestolar gibi bireysel veya kolektif olarak çeşitli faaliyetlere katılımı kapsayan geniş bir aktivizm bakış açısını içermektedir (Watts vd., 2011). Çalışma psikolojisi kuramına göre, eleştirel bilinç ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilmenin kariyer uyumluluğu, çalışma iradesi ve insana yakışır iş bulma yeteneği üzerindeki negatif etkileri yumuşatarak tampon görevi gördüğü ileri sürülmektedir (Duffy vd., 2016; Kim ve Allan, 2021).

Sosyal destek; bireylerin yaşadıkları kaygı ve stresle başa çıkma sürecinde ailelerinden, arkadaşlarından ve çevrelerinde bulunan önemli kişilerden aldıkları destekleri hissetme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Cohen ve Wills, 1985). Bireylerin kariyer kararlarında ve gelişim süreçlerinde insana yakışır iş ve iyi oluşturma ulaşmada ilişkilerin karmaşık etkilerini anlamak için bireylere destek sağlamanın gerekli olduğu (Blustein, 2011) özellikle sosyal desteğin, bireylerin stresle başa çıkma süreçlerine katkıda bulunduğu ve iş deneyimlerini etkileyen bir mekanizma olarak işlev gördüğü öne sürülmüştür (Duffy vd., 2016). Sosyal destek, kişilere

düzenli olumlu deneyimler ve toplum içinde istikrarlı, ödüllendirilen roller sağlayan büyük sosyal ağların geniş faydalı etkisini ifade etmekte ve bu destek kişinin öz değerini artırırken aynı zamanda olumsuz deneyimlerden kaçınmaya, fiziksel veya psikolojik bozukluk olasılığını azaltmaya yardımcı olabilmektedir (Cohen ve Wills, 1985). Çalışma psikolojisi kuramına göre, ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar, bireyin çalışma iradesini, kariyer uyumluluğunu ve insana yakışır iş bulma yeteneğini sınırlayan stres kaynakları olarak kabul edildiğinden, sosyal desteğin bu deneyimlerin etkilerini azaltarak kariyer uyumluluğu, çalışma isteği ve insana yakışır iş bulma yeteneği üzerinde olumlu bir etkisi olabileceği öne sürülmektedir (Duffy vd., 2016).

Çalışma psikolojisi kuramı, Duffy vd. (2016) tarafından geliştirilirken, insana yakışır işe ve tatmin edici bir iş yaşamına erişimin, çağdaş ekonomik koşulların etkisi altında olduğunu vurgulamakta ve bu koşulların işsizlik oranı, geçim ücretleri, iş ilerleme fırsatları, eğitim olanakları gibi faktörlerle ilişkilendirilmiş ve insana yakışır iş yaşamı üzerinde önemli etkileri belgelenmiştir. Kuram, ekonomik kısıtlılıklar yerine ekonomik koşulların ilişkileri yöneten makro düzey faktörler olduğunu ve bu nedenle güçlü ekonomik koşulların, ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılık deneyimlerinin olumsuz etkilerini azaltabileceği ayrıca düzenleyici değişken olarak konumlandırılan makro düzeydeki ekonomik koşulların çalışma isteği, kariyer uyumluluğu ve insana yakışır işe erişim üzerindeki etkilerini doğrudan yordayıcısı olarak işlev görebileceğini savunmaktadır (Duffy vd., 2016).

2.8. Çalışma Psikolojisi Kuramına İlişkin Yapılan Araştırmalar

Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy vd., 2016) geliştirildikten sonra, kuramsal modelde bulunan değişkenleri ölçmeye yönelik çalışmalar yapılmıştır. Duffy vd. (2017) tarafından, çalışma psikolojisi kuramının merkezinde bulunan insana yakışır iş kavramını psikolojik açıdan değerlendirmek için; kişilerarası ve fiziksel ilişkiler, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zamana ve dinlenmeye izin veren saatler, güvenli çalışma koşulları, aile ve sosyal değerleri tamamlayan kurumsal değerler gibi beş alt boyuttan ve 15 maddeden oluşan bir ölçek geliştirmiştir. Duffy vd. (2019) tarafından, kuramın diğer değişkenleri olan ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıkları ölçmek için iki farklı ölçek geliştirilmiştir.

Ölçek geliştirme çalışmalarıyla birlikte, kuramsal modelin ilk kısmı olan insana yakışır işe erişim konusunda farklı azınlık gruplarıyla çalışmalar yapılmıştır. Bu

bağlamda, Douglass vd. (2017) tarafından heteroseksist ayrımcılık yaşayan (lezbiyen, gey ve biseksüel) bireyler arasında insana yakışır işe erişimi incelenmiştir. Bu çalışmada, ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme biçimlerinin bireylerin insana yakışır iş bulma yeteneklerini sınırladığı bulunmuş ve çalışma iradesi ile kariyer uyumluluğu yeteneğinin, insana yakışır işin doğrudan ve dolaylı yordayıcıları olarak desteklediği sonucuna ulaşılmıştır. Duffy vd. (2018) tarafından etnik ve ırksal kökeni farklı olan çalışanlar üzerinde ekonomik kaynaklar ve ötekileştirilme, kariyer uyumluluğu deneyimleri ve çalışma iradesi aracılığıyla insana yakışır işe erişimi araştırmışlardır. Autin vd. (2018) tarafından Amerika’da kayıtdışı genç yetişkinlerin kariyer gelişimlerine ve çalışma iradelerine yönelik engeller olan ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlamalar ile sosyal destek, eleştirel bilinç, proaktif kişilik ve iş tutumları nitel araştırma yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Tokar ve Kaut (2018) çalışmasında, kuram çerçevesinde kronik sağlık sorunlarına sahip çalışanların insana yakışır iş bulma öngören belirleyiciler incelenmiştir. Çalışmada, ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar ile insana yakışır iş ve çalışma iradesini anlamlı ve pozitif olarak, kariyer uyumluluğu, ekonomik kısıtlılıkların insana yakışır işi arasındaki ilişki kısmen anlamlı olarak açıklanmıştır. Bu sonuçlara göre çalışma psikolojisi kuramı kronik sağlık sorunları teşhisi almış çalışanlar için uygulanabilirliğini güçlü bir şekilde desteklendiği görülmüştür. Douglass vd. (2020) çalışmalarında, Amerika’da farklı etnik köken ve ırka sahip çalışan yetişkinlerle çalışma psikolojisi kuramına göre proaktif kişiliğin insana yakışır işi elde etmedeki düzenleyici rolü incelenmiştir. Çalışmada, ekonomik kısıtlılık ve ötekileştirilme deneyimlerinin insana yakışır işle dolaylı ilişkilerinin iş iradesi aracılığıyla olduğunu ve ayrıca ötekileştirilme, iş iradesi ve kariyer uyum yeteneğinin insana yakışır işle doğrudan ilişkili olduğu, ancak proaktif kişilik için düzenleyici bir rolü olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kuramsal modelin ilk kısmı ile ilgili çalışmalarda işyeri ikliminde etkisini inceleyen araştırmalar da yapılmıştır. Bu bağlamda, Allan vd. (2019), cinsel azınlık olarak belirlenen bireylerin ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilmenin çalışma iradesi, anlamlı iş ve insana yakışır iş ile olan ilişkileri incelenmiştir. İşyeri iklimi ve sosyal sınıfın, çalışma iradesi aracılığıyla dolaylı olarak ve işyeri ikliminin doğrudan insana yakışır işi yordadığı, ayrıca hem insana yakışır iş hem de çalışma iradesinin anlamlı işin doğrudan yordayıcıları olduğu ve insana yakışır işin, çalışma iradesinin anlamlı işle olan ilişkisini kısmen aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. England vd. (2020)

tarafından çalışan kadınların ötekileştirilme deneyimleri, çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğunun doğrudan, ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıkların ise dolaylı olarak çalışma iradesi aracılığıyla insana yakışır işi yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, kuram modelinde işyeri iklimini konumlandırmak için hem bir öngörücü hem de bir moderatör değişken olarak incelenmiş. Sonuç olarak işyeri iklimi, iş iradesi ve insana yakışır işin bir öngörücüsü olarak, kadınların iş deneyimlerini anlamada bir öngörücü değişken olarak daha iyi konumlandırılabilceğini göstermiştir. Smith, Baranik ve Duffy (2020), cinsiyet ve cinsel azınlık çalışanlarının insana yakışır iş elde etme deneyimlerini özellikle, sosyal kimlik kuramını ve psikolojik sahipliği modele dahil edilerek incelenmiştir. Finansal sıkıntı, çalışma iradesi ve psikolojik sahiplik, hepsi de insana yakışır işi doğrudan yordadığı ve çalışma iradesinin, finansal sıkıntı ve işyeri ikliminin insana yakışır işe etkilerini aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, işyeri ikliminin psikolojik sahiplik tarafından önemli ölçüde öngörüldüğü ancak insana yakışır iş ilişkisini aracılık etmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Kuramsal modelin kültürlerarası geçerliliğini incelemek için araştırmalar yapılmıştır. Bu bağlamda, Kim vd. (2019) kuramın ilk kısmını farklı ekonomik düzeye sahip Koreli genç yetişkinler ile yapılan çalışmada ekonomik kaynaklar kariyer uyumluluğu ve çalışma iradesi ile pozitif, mesleki katılım ve insana yakışır iş bulma algıları ile pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Kuramın Kore bağlamında desteklendiği sonucuna ulaşılmıştır. Kim vd. (2020), çalışma kuramın kültürlerarası geçerliliğini Amerika ve Kore'deki üniversite öğrencilerinden oluşan bir örnekleme incelemiştir. Çalışmada, iki örneklem arasında ölçüm değişmezliği olduğu ve değiştirilmiş modelin her iki örnekleme de iyi uyum sağladığı görülmüştür. Kültürlerarası farklılıklara bakıldığında ise, sadece Amerika'da çalışma iradesi, ekonomik kaynaklar, mesleki katılım ve gelecekteki insana yakışır iş algılarının anlamlı olduğu, Kore'de ise gelecekteki insana yakışır iş algıları ile mesleki katılım arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kim vd. (2023), Türkiye'de çalışan yetişkinler üzerinde kuramın hem yordayıcılarını hem de sonuçlarını içeren tüm modeli incelemiştir. Çalışma sonuçlarına göre, çalışma psikolojisi kuramın yordayıcıları olan ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme, insana yakışır iş ile anlamlı ve negatif ilişkili; iş ihtiyaçları doyumu, iş memnuniyeti ve yaşam memnuniyetinin ise insana yakışır iş ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye'deki çalışanlar ile yapılan çalışmanın kültürlerarası farklarına bakıldığında

ise çalışma psikolojisinin önermelerini büyük ölçüde desteklediği ancak ötekileştirilme ve çalışma iradesi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ve beklenilen aksine çalışma iradesinin insana yakışır işi yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kuramsal modeli incelemek için üniversite öğrencileri ile de çalışmalar yapılmıştır. Bu bağlamda, Autin vd. (2017) çalışmasında, kuramdan yola çıkarak üniversite öğrencilerinin çalışma iradesi, öznel sosyal statü ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada, çalışma iradesinin kariyer uyumluluğu ve sosyal statü arasındaki ilişkiyi anlamlı bir şekilde aracılık ettiği ayrıca ötekileştirilme ile ekonomik kısıtlılıkların kariyer uyumluluğu ve çalışma iradesi üzerindeki etkilerine dair kuramsal öngörülerini desteklediği sonucuna ulaşılmıştır. Allan, Sterling ve Duffy (2020) çalışması kuram çerçevesinde üniversite öğrencileri arasında ekonomik yoksunluğun iş iradesi üzerindeki uzun vadeli ilişkilerini ve iş iradesinin akademik memnuniyete etkisi incelenmiş ve ekonomik yoksunluğun zamanla iş iradesini kısmen öngördüğünü ve iş iradesinin zaman içinde sürekli olarak akademik memnuniyete öngöründe bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ma, Huang ve Autin (2021) çalışmasında, Çin’de ebeveynlerinden hiçbirinin üniversite mezunu olmayan birinci kuşak üniversite öğrencilerinin insana yakışır iş ile akademik sonuçları arasındaki ilişkileri çalışma psikolojisi kuramına dayalı olarak incelemiştir. Çalışmada insana yakışır iş algıları genellikle akademik bağlanma için pozitif etkilediği, akademik memnuniyeti ise etkilemediği görülmüştür.

Kuramsal modelin uygulamada nasıl olması gerektiğiyle ilgili ikinci kısmını inceleyen çalışmalar yapılmıştır. Bu bağlamda, Blustein vd. (2019), bireyler düzeyinde çalışma psikolojisi danışmanlığı ve çalışma psikolojisi sistematik müdahaleleri yönlendirmek için kuramın uygulamada nasıl olması gerektiği ile ilgili önerilerde bulunulmuştur. Yaşamı sürdürme, sosyal katkı ve öz-belirlemeyi kapsayan bir ihtiyaç değerlendirmesini ve eleştirel bilinç ve proaktif kişilik, sosyal destek ve topluluk katılımını içeren değişkenler hakkında bilgiler sunulmuştur. Kuramsal modelin ikinci kısmında ele alınan insana yakışır işin sonuçlarını incelenmek için Autin vd. (2019) çalışmasında, sosyal katkı, yaşamı sürdürme ve özerklik ihtiyaçlarını ölçmek için İş İhtiyaçları Doyumu Ölçeği geliştirilmiştir. Bu ölçek çalışmasına göre sosyal katkı, yaşamı sürdürme ve öz-belirleme ihtiyacı üç bileşenini yani, özerklik, yetkinlik, ilişkili ihtiyaçlarını karşılayan ölçek geliştirilmiştir. Ölçek çalışmasından sonra kuramın ikinci kısmını inceleyen çalışma Kim vd. (2022) tarafından Amerika Birleşik Devletleri’nde çalışan siyahi kadınlar üzerinde yapılan

çalışmada, kuramsal çerçevede insana yakışır işin yordayıcıları ve sonuçları incelenmiştir. Ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerinin, insana yakışır işi elde etmeyi çalışma iradesi aracılığıyla doğrudan ve dolaylı olarak etkilediği, ayrıca insana yakışır işi elde etmenin, çalışmaktan duyulan memnuniyet ve iyi oluşla pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma psikolojisi kuramından yola çıkarak işe geçiş modeli, işsizliği ve eksik istihdamı inceleyen çalışmalar yapılmıştır. Bu bağlamda, Masdonati vd. (2022) çalışmalarında, çalışma psikolojisi kuramına göre üniversite öğrencilerinin okuldan işe geçiş süreci incelenmiştir. Çalışmada, sosyo-ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilmiş gruplara ait olma, başarılı bir geçişin bağlamsal yordayıcıları olduğu, psikososyal kaynaklar, öz-yeterlilik ve uyum yeteneği dahil olmak üzere, bağlamsal faktörler ile başarılı bir geçiş arasındaki ilişkinin araçları olan mesleki ve iş rol kimliği; moderatör değişkenler arasında eğitim sistemi, işgücü piyasası koşulları, sosyal destek ve eleştirel bilinç bulunmakta; insana yakışır iş ve anlamlı iş, okuldan işe geçiş sürecinin en iyi sonuçları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kossen ve McIlveen (2018) çalışmasında, işsiz olma durumunu çalışma psikolojisi kuramına dayalı olarak incelemiştir. Çalışmada, Avustralya'da işsiz bireyin arşivlenmiş mülakat verilerine göre insana yakışır işin yordayıcıları olan ekonomik kısıtlılıklar, ötekileştirilme, çalışma iradesi, kariyer uyumu, sosyal destek, eleştirel bilinç, ekonomik koşullar ve proaktif kişilik incelenmiştir. İşsizlik durumunu çalışma psikolojisi kuramına göre kariyer uyumu ve çalışma iradesi gibi arabulucu değişkenlerini doğruladığını ayrıca, eleştirel bilinç, proaktif kişilik, ekonomik koşullar ve sosyal destek gibi düzenleyicilerin önemini ve işsizlik dönemlerinin kariyer uyumunu azalttığını göstermektedir. Eleştirel bilinç veya sosyal destek gibi düzenleyicilerin, ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme gibi yordayıcıların olumsuz etkilerine karşı anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Duffy vd. (2022) çalışmasında Amerika'da Covid-19 pandemisi sırasında çalışan yetişkinlerle çalışma psikolojisi kuramından yola çıkarak, ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerini eksik istihdamla ilişkilendiren ve bu ilişkiyi çalışma iradesinin aracılığı ve ekonomik koşul algısının moderatörlüğü ile açıklayan yapısal bir modeli önermiş ve incelemiştir. Çalışmada, ötekileştirilme, ekonomik kısıtlılıklar ve çalışma isteğinin eksik istihdamı önemli ölçüde öngördüğü, ayrıca çalışma isteğinin önemli ancak küçük bir aracı değişken olarak işlev gördüğü ve ekonomik koşulların, ekonomik

kısıtlılıkların ve ötekileştirme deneyimlerinin çalışma isteği üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma psikolojisi kuramında kullanılan ölçeklerin Türkçeye uyarlanması ve kuramın önerdiği modeli incelemek için Türkiye’de birçok çalışma yapılmıştır. Bu bağlamda, kuramın değerlendirilmesi için geliştirilen ölçeklerin Türkçeye uyarlanmasında yapılan çalışmaların başında, Buyukgoze-Kavas ve Autin (2019) tarafından “İnsana Yakışır İş Ölçeği”nin Türkçeye uyarlanması, güvenirlik ve geçerlik analizlerinin yapılması gelmektedir. Keser ve Büyükgöze-Kavas (2022) tarafından, “Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği” Türkçeye uyarlanmış ve Türkiye’deki üniversite öğrencileri üzerinde geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Büyükgöze-Kavas ve Ünal (2019) tarafından “Çalışma İradesi Ölçeği” Türkçeye uyarlanmış, güvenirlik ve geçerlik analizleri yapılmıştır. Buyukgoze-Kavas, Duffy ve Douglass (2015) tarafından “Çalışma İradesi Ölçeği-Öğrenci Versiyonu” Türkçeye uyarlanmış, geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Kim vd. (2023) tarafından, çalışma psikolojisi kuramında kullanılan “Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deneyimleri Ölçeği”, “Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği”ve “İş İhtiyaçları Doyumu Ölçeği” Türkçeye uyarlanmış ve Türkiye’de çalışan yetişkinler üzerinde kuramın modeli incelenmiştir. Çalışmada, ölçekler Türkçeye uyarlanmış, geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır.

Kuramın modelini incelemek için Türkiye’de yapılan birçok çalışmalar bulunmaktadır. Kirazcı, Ergin ve Büyükgöze-Kavas (2022) tarafından, insana yakışır işin sonuçları ele alınarak, çalışan yetişkinlerin insana yakışır işin iş doyumunu ve yaşam doyumunu ile ilişkisinde iş ihtiyaçları doyumunun aracılık rolü incelenmiştir. Çalışmada, insana yakışır işin iş doyumunu ve yaşam doyumunu anlamlı bir şekilde yordadığı, iş ihtiyaçları doyumunun ise anlamlı bir aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Keser (2022) tarafından, çalışma psikolojisi kuramı modeli Türkiye’deki üniversite öğrencilerinin algıladıkları gelecekteki insana yakışır işin yordayıcıları incelenmiştir. Çalışmada gelecekteki insana yakışır iş ile ötekileştirilme deneyimleri, kariyer uyumu ve ekonomik kısıtlılıklar arasındaki dolaylı ilişkilerin anlamlı olduğu, ötekileştirilme deneyimleri ve çalışma iradesi arasındaki dolaylı ilişkinin anlamlı olduğu ancak ekonomik kısıtlılıklar ve çalışma iradesi arasındaki dolaylı ilişkinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kirazcı,Yazan ve Büyükgöze Kavas (2023) tarafından, çalışma psikolojisi kuramına dayanarak, üniversite öğrencilerinin okuldan işe geçiş sürecinin ekonomik kısıtlılık,

ötekileştirilme düzeylerinin ve ekonomik kısıtlamalarının istihdam edilebilirlik algıları üzerindeki rolü incelenmiştir. Çalışmada, bağlamsal faktörler olan ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilmenin kariyer uyum yeteneğinin aracılık rolü ile istihdam edilebilirlik algısının önemli yordayıcıları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yazan, Kirazcı ve Büyükgöze Kavas (2023) tarafından, çalışma psikolojisi kuramına dayalı olarak insana yakışır iş modeli çalışan yetişkinler üzerinde incelenmiştir. Çalışmada, ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar çalışma iradesini ve insana yakışır işi negatif ve anlamlı olarak yordadığı, çalışma iradesinin insana yakışır işi pozitif ve anlamlı olarak yordadığı, çalışma iradesinin bağlamsal faktörler ile insana yakışır iş arasındaki aracılık rolünün anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

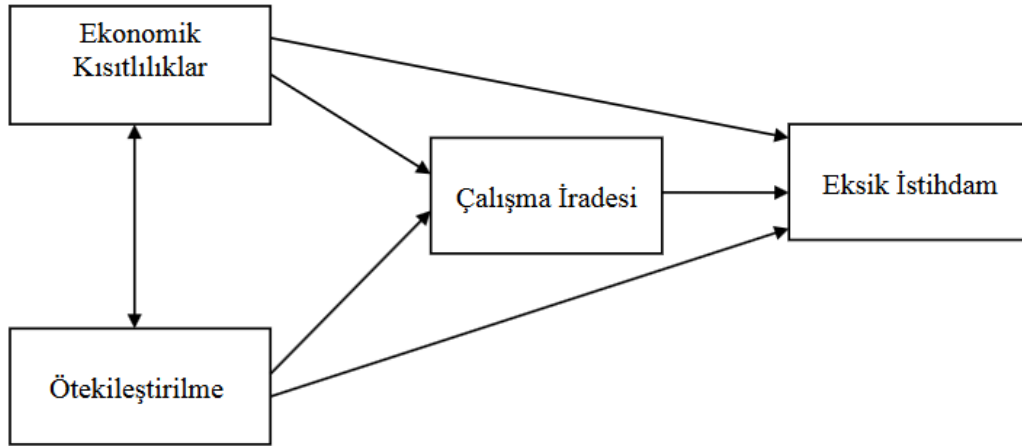


3. YÖNTEM

Bu bölüm, araştırmanın modeli, evreni ve katılımcıların özelliklerine ilişkin açıklamalarla başlamaktadır. Daha sonra veri toplama araçlarının tanımları, psikometrik özellikleri, güvenirlik ve geçerlilik çalışmaları sunulmaktadır. Son olarak, veri toplama süreci ve veri analiz yöntemleri sunulmaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, Çalışma Psikolojisi Kuramına (Duffy vd., 2016) dayalı olarak çalışan kadınlarda ekonomik kısıtlılıklar, ötekileştirilme deneyimleri ve çalışma iradesinin öznel eksik istihdam üzerindeki rolleri incelenmiştir. Araştırma, kuramın merkezinde yer alan insana yakışır iş modeli yerine eksik istihdamı merkeze alarak, kadınların iş gücü piyasasında karşılaştıkları dezavantajlı durumları anlamayı hedeflemektedir. Bu bağlamda, araştırmanın modeli; ekonomik kısıtlılıkların çalışan kadınların iş bulma ve işlerini sürdürebilme becerilerini nasıl sınırladığı, ötekileştirilme deneyimlerinin iş gücü piyasasında ayrımcılıkla nasıl bağlantılı olduğu ve çalışma iradesinin ekonomik ve sosyal faktörlerin eksik istihdam üzerindeki olumsuz etkilerini nasıl düzenleyebileceği üzerine odaklanmaktadır. Araştırma kapsamında önerilen model Şekil 3.1' de gösterilmektedir.



Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli

3.2. Araştırmanın Evreni ve Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin toplanma aşamasında ölçeklerin uygulanabilmesi için Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan gerekli etik izin (Ek) alınmıştır. Verilerin toplanma sürecinde; iş gücünden ve zamandan fayda sağlayacak,

ölçek için cevapların yeterli sayıya ulaşana kadar toplandığı uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2021).

Mevcut çalışma kapsamında, aktif olarak bir işte çalışan 304 çalışan kadın katılımcıdan veri toplanmıştır. Katılımcıların yaşları 20 ile 64 arasında olup, yaş ortalamaları 38.05 (SS = 8.98) olarak belirlenmiştir. Katılımcıların mezun oldukları okul düzeyleri, ilkokul mezunu ($n = 2$, %7), ortaokul mezunu ($n = 7$, %2.3), lise mezunu ($n = 46$, %15.1), yüksekokul mezunu ($n = 14$, %4.6), üniversite mezunu ($n = 186$, %61.2) ve yüksek lisans/ doktora mezunu ($n = 49$, %16.1) olarak belirlenmiştir. Katılımcılar 59 meslek grubunu temsil etmekte, en fazla yer alan mesleklere göre öğretmen ($n = 57$, %18.8), memur ($n = 25$, %8.2), satış danışmanı ($n = 23$, %7.6), hemşire ($n = 19$, %6.2), sekreter ($n = 19$, %6.2), mühendis ($n = 18$, %5.9), akademisyen ($n = 13$, %4.3), yönetici ($n = 11$, %3.6), esnaf ($n = 10$, %3.3), bankacı ($n = 10$, %3.3) olarak yer almaktadır. Katılımcılar çalışma durumlarını ise tam zamanlı ($n = 278$, %91.4), yarı zamanlı ($n = 7$, %2.3), kendi işinde ($n = 18$, %5.9) ve diğer (nöbet usulü) ($n = 1$, %0.3) olarak tanımlamışlardır. Katılımcıların çalıştıkları sektör kamu ($n = 133$, %43.8) ve özel ($n = 171$, %56.3) ve işte çalışma süreleri 1 ile 47 yıl arasında değişmekte olup ortalamaları 10.44 (SS = 8.93) bulunmuştur. Katılımcıların medeni durumları bekar ($n = 117$, %38.5) ve evli ($n = 187$, %61.5) olarak yer almaktadır. Katılımcıların sosyoekonomik düzeylerini (SED) Alt SED ($n = 8$, %2.6), Ortanın altı SED ($n = 44$, %14.5), Orta SED ($n = 190$, %62.5), Ortanın üstü SED ($n = 55$, %18.1) ve Üst SED ($n = 7$, %2.3) olarak sınıflandırılmıştır. Katılımcılara kendilerini sosyal statü açısından 1 ile 10 arasında “1 en az para kazanan, en az eğitim düzeyine sahip ve en düşük saygınlığa sahip işleri yapan ya da işi olmayan insanlar” ile “10 en eğitilmiş, en zengin ve en saygın işleri yapan insanlar” olarak hangi seviyede olduklarını değerlendirmeleri istenmiş, algılanan ortalama sosyal statü puanı 6.21 (SS = 1.73) olarak belirlenmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında bireylerin çalışma iradelerini ölçmek amacıyla Duffy vd. (2012) tarafından oluşturulan Büyükgoze-Kavas ve Ünal (2019) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan “Çalışma İradesi Ölçeği Formu” kullanılmıştır. Duffy vd. (2019) tarafından bireylerin ötekileştirilme deneyimlerini ölçmek amacıyla geliştirilen “Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deneyimleri Ölçeği”; Duffy vd. (2019) tarafından geliştirilen bireylerin ekonomik kısıtlamalarla ilgili deneyimlerini ölçmek

için geliştirilen “Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği” ise Kim, Buyukgoze-Kavas, Duffy ve Perez (2023) tarafından Türkçe geçerlilik çalışmaları yapılan ölçekler kullanılmıştır. Allan, Tay ve Sterling (2017) tarafından bireylerin öznel eksik istihdamın altı öznel algılarını (düşük ücret, statü uyumsuzluğu, saat uyumsuzluğu, istemsiz geçici iş, çalışma alanı ve yoksulluk ücretli istihdam) ölçmek için geliştirilen “Öznel Eksik İstihdam Ölçeği”, Buyukgoze-Kavas, Allan, Turan ve Kirazcı (2021) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçek kullanılmıştır. Araştırmaya katılan çalışan kadınların yaş, medeni durum, çalışılan sektör vb. gibi bilgilerini toplayabilmek amacıyla Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği, Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deneyimleri Ölçeği, Çalışma İradesi Ölçeği, Öznel Eksik İstihdam Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu çevrimiçi form olarak düzenlenmiştir. Ölçekler internet ortamına aktarıldıktan sonra çeşitli sektörlerde çalışan kadınlara ilgili formun bağlantısı paylaşılmış, veriler çevrimiçi olarak toplanmıştır.

3.3.1. Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği

Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği (Economic Constraints Scale, ECS) Duffy vd., (2019) tarafından bireylerin insana yakışır iş bulmalarının önünde kritik bir engel olan sınırlı ekonomik kaynaklar (aile serveti, hane geliri vb.) olarak tanımlanan ekonomik kısıtlamaları ölçmek için, 7’li derecelendirmeli bir yapıdan ve 5 maddeden oluşturulan bir ölçek geliştirilmiştir. Amerika’da yaşayan 196 yetişkin ile gerçekleştirilen çalışmada, ölçeğin iç tutarlılığı .94, varyansı ise %81 olarak hesaplanmıştır (Duffy vd., 2019). Ölçeğin Türkçe uyarlaması geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları Kim, Buyukgoze-Kavas, Duffy ve Perez (2023) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin orjinalinde olduğu gibi tüm maddelerinin ekonomik kısıtlılıklara yüklediği tek faktörlü model test edilmiş ve elde edilen verilere iyi uyum sağladığı ($\chi^2(5) = 20.198, p < .001$, TLI = .94, CFI = .97, RMSEA = .06, %90 GA [.05, .07], SRMR = .02); tüm maddeler için faktör yüklerinin .89 ile .95 arasında değişmekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin Türkçe formu iç tutarlılık katsayısı .97 olarak hesaplanmıştır (Kim vd., 2023). Bu çalışma kapsamında Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeğinin hesaplanan iç tutarlık katsayısı tüm maddeler için .93’tür.

3.3.2. Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deneyimleri Ölçeği

Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deneyimleri Ölçeği (Lifetime Experiences of Marginalization Scale; LEMS) Duffy vd. (2019) tarafından bireylerin yaşam boyu ötekileştirilme deneyimlerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Geliştirilen ölçek 3 madde ve 7'li derecelendirmeli bir yapıdan oluşmaktadır. Ölçek Amerika'da çalışan 196 yetişkine uygulanmıştır. Ölçeğin üç madde varyansı %87 olarak ve iç güvenirlik katsayısı .94 olarak hesaplanmıştır (Duffy vd., 2019). Kim vd. (2023) tarafından yürütülen ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması kapsamında Türkiye'de çalışan 390 bireyden veri toplanmış ve analizler gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin tüm maddelerinin ötekileştirilmeye yüklediği tek faktörlü model test edilmiş ve elde edilen verilere oldukça iyi uyum sağladığı ($\chi^2(2) = 1.700, p < .001, TLI = .99, CFI = 1.00, RMSEA = .04, \%90 \text{ CI } [.02, .05], SRMR = .02.$), tüm maddeler için faktör yükleri .93 ile .96 arasında değişmekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin Türkçe formu iç tutarlılık katsayısı .98 olarak hesaplanmıştır (Kim vd., 2023). Bu çalışma kapsamında Yaşam Boyu Ötekileştirilme Ölçeğinin iç tutarlılık katsayı tüm maddeler için .90 olarak hesaplanmıştır.

3.3.3. Çalışma İradesi Ölçeği

Duffy vd. (2012) tarafından bireylerin engellere rağmen mesleki seçimler yapmabilme kapasite düzeylerini ölçmek amacıyla Çalışma İradesi Ölçeği (Work Volition Scale; WVS) geliştirilmiştir. Geliştirilen ölçek 13 maddeden oluşmakta ve irade, finansal engeller ve yapısal engeller olarak üç alt boyuta ve 7'li derecelendirme sistemine sahiptir (Duffy vd., 2012). Ölçek geliştirme çalışmaları 185 yetişkinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Ölçek oluşturulurken doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmış ve DFA sonucu iyi düzeyde ($\chi^2=108.70; CFI=.93; RMSEA=.07; TLI=.91; SRMR=.06$) ve ölçeğin tüm maddeler iç tutarlılık katsayısı .86, finansal engeller için .81, yapısal engeller için .70 ve irade alt ölçeği .78 olarak hesaplanmıştır. Çalışma İradesi Ölçeği toplam puanı ile iş doyumu ($r = .59, p < .01$), temel benlik değerlendirmeleri ($r = .60, p < .01$) ve iş kontrol odağı ($r = .43, p < .01$) ile pozitif ve anlamlı ilişkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Duffy vd., 2012).

Ölçeğin Türkçe uyarlaması Büyükgöze-Kavas ve Ünal (2019) tarafından 234 kadın ve 210 erkek çalışan yetişkinin katılımıyla yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe formu yapı geçerliğini ölçmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış ($CFI=.96; RMSEA=.04; TLI=.95; SRMR=.04$) ölçeğin üç faktörlü yapısına ilişkin iyi düzeyde

uyum olduğu ve orijinal faktör yapısının doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun ölçüt bağıntılı geçerliği incelemek için orijinal ölçek geliştirme çalışmasında incelendiği üzere Çalışma İradesi Ölçeği ile İş Doyum Ölçeği (Judge vd., 1998) ve Temel Benlik Değerlendirmeleri Ölçeği (Judge vd., 2003) arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Çalışma İradesi alt boyutu ile İş Doyumu ve Temel Benlik Değerlendirmeleri arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu, yapısal engeller alt boyutu ile iş doyumu ve temel benlik değerlendirmeleri arasında ise negatif ve anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma İradesi Ölçeğinin Türkçe formunun güvenirlik çalışması için ölçeğin tüm maddeleri iç tutarlılık katsayısı .86 olarak, finansal engeller alt boyutunda .82, yapısal engeller alt boyutunda ise .72 ve irade alt boyutunda ise .75 olarak hesaplanmıştır (Büyükgöze-Kavas ve Ünal, 2019). Bu çalışma kapsamında Çalışma İradesi Ölçeğinin irade alt boyutu iç tutarlılık katsayısı .85'tir.

3.3.4. Öznel Eksik İstihdam Ölçeği

Öznel Eksik İstihdam Ölçeği (Subjective Underemployment Scale; SUS) eksik istihdamın altı öznel algılarının boyutunu: düşük ücret, statü uyumsuzluğu, saat uyumsuzluğu, istemsiz geçici iş, çalışma alanı ve yoksulluk ücretli istihdamı ölçmek için geliştirilmiştir (Allan vd., 2017). Öznel Eksik İstihdam Ölçeği (ÖEİÖ), 7'li derecelendirme sisteminden ve 37 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin örneklemi Amerika'da yaşayan 351 kadın ve 162 erkekten oluşturulmuştur. Ölçeğin alt ölçekleri için .95 ile .97 arasında değişen yüksek iç tutarlılık güvenirliği olduğu; anlamlı iş, ücret tatmini, iş tatmini, iş arkadaşı tatmini, yönetici tatmini kariyer bağlılığı ile negatif yönde, aşırı nitelik ve işten ayrılma niyetleri ile pozitif yönde olduğu belirlenmiştir (Allan vd., 2017).

Buyukgoze-Kavas, Allan, Turan ve Kirazcı (2021) tarafından ölçeğin Türkçe uyarlamasının yapı geçerliliğini test etmek için altı faktörlü korelasyon bir modelin yapı geçerliliği doğrulanmış ve eksik istihdam ölçeği ile aşırı niteliklilik, işten ayrılma niyeti, iş tatmini, ücret tatmini ve anlamlı iş arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ölçeğin örneklemi Türkiye'nin farklı bölgelerinde çalışan 211 kadın ve 190 erkekten oluşturulmuştur. Ölçeğin altı alt ölçeği için iç tutarlılık güvenirliği; düşük ücret için .96, saat uyumsuzluğ için .87, statü uyumsuzluğu için .95, çalışma alanı için .93, yoksulluk ücretli için .96 ve toplam ölçek için .95 olarak hesaplanmıştır. Yapılan korelasyon analiz sonuçlarına göre öznel eksik istihdamın, aşırı niteliklilik ve işten

ayrılma niyetleri ölçümleri ile pozitif ve anlamlı yönde olduğu, ücret doyumu, iş doyumu ve anlamlı iş ölçümleri ile negatif yönde olduğu görülmüştür. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanan formunun geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Buyukgoze-Kavas vd., 2021). Bu çalışma kapsamında Öznel Eksik İstihdam Ölçeğinin alt alt ölçeği için iç tutarlılık güvenirliği; düşük ücret için .94, saat uyuşmazlığı için .76, statü uyuşmazlığı için .92, istemsiz geçici iş için .85, çalışma alanı için .88, yoksulluk ücretli için .92 ve tüm ölçek için .95 olarak hesaplanmıştır.

3.3.5. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formunda araştırmaya katılan çalışan kadınların yaş, eğitim düzeyi, meslek, çalışma durumu, çalışılan sektör, çalışma süresi, medeni durum, evlilik süresi, çocuk sayısı, sosyoekonomik düzeyine ilişkin sorular yer almaktadır.

3.4. Veri Analizleri

Katılımcılardan, Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği (EKÖ), Yaşam Boyu Ötekileştirilme Deneyimleri Ölçeği (YBÖÖ), Çalışma İradesi Ölçeği (ÇİÖ), Öznel Eksik İstihdam Ölçeği (ÖEİÖ) ve Kişisel Bilgi Formundan elde edilen veriler SPSS 25 ve AMOS 24 programları ile analiz edilmiştir. Analize başlamadan önce kayıp veriler incelenmiş ve herhangi bir kayıp veri olmadığı gözlenmiştir. Verilerin analizinden önce değişkenlerin normallik göstergeleri incelenmiş ve değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır (Tablo 3.1).

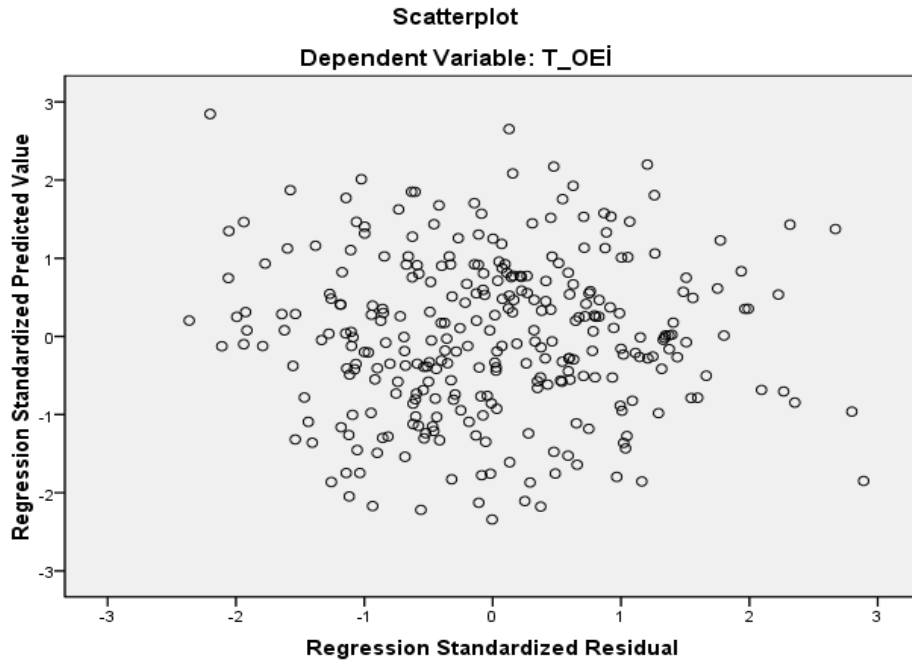
İkinci olarak verileri betimlemek amacıyla tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmış, ekonomik kısıtlılıklar, yaşam boyu ötekileştirilme, çalışma iradesi ve öznel eksik istihdam değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizleri yapılmıştır. Ayrıca, değişkenler arasındaki sektör, medeni durum ve çocuk sahibi olma durumlarını incelemek için *t*-testi analizi yapılmıştır. Üçüncü olarak sunulan modelin test edilmesi amacıyla AMOS 24 programı aracılığıyla yol analizi yapılmıştır. Yol analizi, değişkenler arasındaki etkileşimi gösteren hem bağımlı hem de bağımsız değişkenlerin rolünü detaylı bir şekilde incelemeyi sağlayan (Blank ve Schmiesing, 1988; Suhr, 2008) ve farklı değişkenler arasındaki doğrudan veya dolaylı ilişkilerin toplam etkilere ayrıştırılmasında kullanılan bir modeldir (Pedhazur, 1997; Schumacher ve Lomax, 2010).

Tablo 3.1. Araştırma Değişkenlerinin Normallik İndeksleri

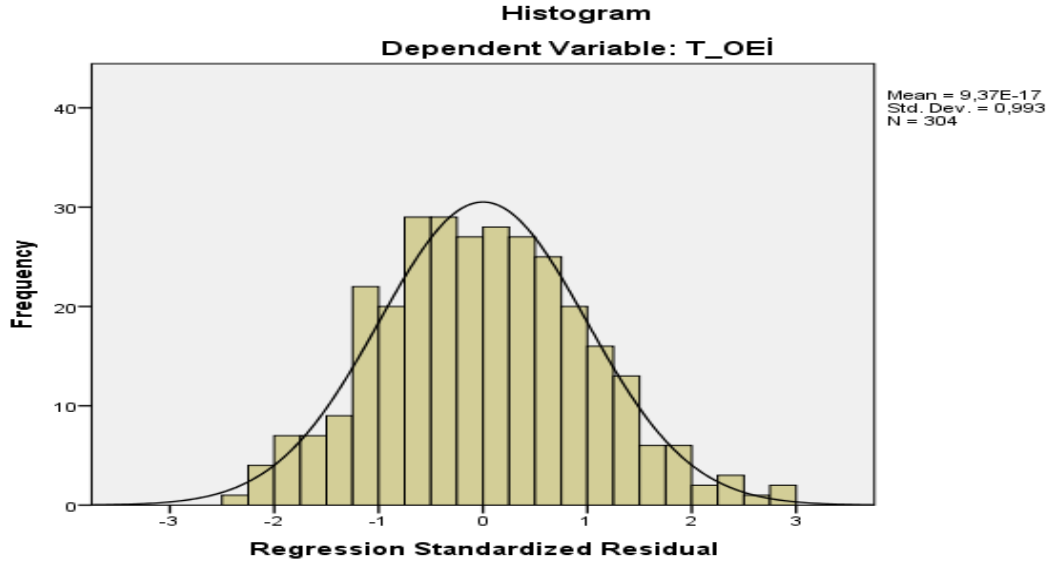
Değişken	Çarpıklık	Basıklık
1. EKÖ	.20	-1.07
2. YBÖÖ	.63	-.49
3. ÇİÖ	-,11	-.86
4. ÖEİÖ	.15	-.47

Not. EKÖ: Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği, YBÖÖ: Yaşam Boyu Ötekileştirilme Ölçeği, ÇİÖ: Çalışma İradesi Ölçeği, ÖEİÖ: Öznel Eksik İstihdam Ölçeği

Tablo 3.1 incelendiğinde verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerin hepsi -3 ve +3 arasında olduğu görülmektedir. Verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin kabul edilebilir -3 ve +3 arasında değer alması normal dağılımın olduğunu göstermektedir (Field, 2009; Tabachnick ve Fidell, 2007; Weston ve Gore, 2006). Ayrıca, uç değerlerin incelenmesi için standardize edilmiş z katsayılarına ve Mahalanobis uzaklığına bakılmıştır. Saçılım grafiklerinin ötesinde, normallik, doğrusallık ve eş varyans varsayımlarını incelemek için artık grafiği kullanılmıştır.



Şekil 3.2. Saçılım Grafiği



Şekil 3.3. Normallik Grafiği

Mevcut çalışmada modele dahil edilen değişkenler arasında normallik, doğrusallık, eş varyans varsayımlarının karşılandığı ve puanların merkezde yoğunlaştığı, uç değerlerin olmadığı bir dağılım tespit edilmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirliklerine ilişkin bulgular ile tanımlayıcı istatistiklere ve değişkenler arasındaki korelasyon analizine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ayrıca, önerilen modelin test edilmesine yönelik yapılan yol analizlerine ilişkin sonuçlar sunulmuştur.

4.1. Ölçeklerin Güvenirliğine Yönelik Yapılan Çalışmalar

Tablo 4.1’de araştırmada kullanılan Çalışma İradesi Ölçeği, Yaşam Boyu Ötekileştirilme Ölçeği, Öznel Eksik İstihdam Ölçeği ve Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeğine ait tüm maddelerin Cronbach Alpha (α) içtutarlılık katsayıları hesaplanmıştır.

Tablo 4.1. Kullanılan Ölçeklerin İç Tutarlılık Katsayıları

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı (α)
1. Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği	5	.93
2. Yaşam Boyu Ötekileştirilme Ölçeği	3	.90
3. Çalışma İradesi Ölçeği	4	.85
4. Öznel Eksik İstihdam Ölçeği	37	.95

Cronbach Alpha (α) katsayısı, psikometrik bir ölçeğin güvenirliğini değerlendirmek için kullanılmaktadır (Kılıç 2016). Bu katsayı 0 ile 1 arasında bir değer almakta, ölçeğin güvenirlik değerleri $0.00 \leq \alpha < 0.40$ aralığında ise güvenilir olmadığı; $0.40 \leq \alpha < 0.60$ aralığında düşük düzeyde güvenirlikte; $0.60 \leq \alpha < 0.80$ aralığında iyi düzeyde güvenirlikte; ve $0.80 \leq \alpha < 1.00$ aralığında ise yüksek güvenirlikte olduğu şeklinde yorumlanır (Karagöz, 2016; Kılıç, 2016). Buna göre, her bir ölçeğe ait tüm maddelerin Cronbach Alpha (α) katsayısının yüksek güvenirlikte olduğu bulunmuştur.

4.2. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada her değişken için ortalamalar, standart sapmalar ve değişkenler arasındaki ilişkileri anlamak için tüm değişkenler arasındaki iki değişkenli korelasyonlar hesaplanmıştır. Tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 4.2’de gösterilmektedir. Korelasyon, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin gücü ve yönü hakkında verilen sayısal bilgileri

tanımlamak için kullanılmaktadır (Pallant, 2020). Pearson Korelasyon Katsayısı (r) -1 ve +1 arasında değişen değerler almaktadır. Korelasyon katsayısı değerinin -1 olması değişkenler arasında mükemmel bir negatif ilişki olduğunu, +1 olması değişkenler arasında mükemmel bir pozitif ilişki olduğunu ve korelasyon değerinin 0 olması ise değişkenler arasında bir ilişki olmadığını göstermektedir (Büyüköztürk vd., 2014; Pallant, 2020). Pearson korelasyon katsayısının etki büyüklüğü ve gücünü yorumlamak için iki değişken arasındaki değer $r = .10 - .29$ aralığında ise küçük, iki değişken arasındaki değer $r = .30 - .49$ aralığında ise orta ve iki değişken arasındaki değer $r = .50 - 1.0$ aralığında ise büyük bir ilişki olduğunu göstermektedir (Cohen, 1988; Cohen, 1992).

Tablo 4.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	<i>M</i>	<i>SS</i>	1	2	3	4
1. EKÖ	18.34	8.55	-			
2. YBÖÖ	8.87	4.63	.19**	-		
3. ÇİÖ	15.71	6.56	-.14*	.04	-	
4. ÖEİÖ	1.27	43.83	.45**	.26**	-.25**	-

Not. $N = 304$. EKÖ: Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği, YBÖÖ: Yaşam Boyu Ötekileştirilme Ölçeği, ÇİÖ: Çalışma İradesi Ölçeği, ÖEİÖ: Öznel Eksik İstihdam Ölçeği, ** $p < .01$, * $p < .05$

Toplam örneklem için ortalamalar ve standart sapma puanları sırasıyla ekonomik kısıtlılıklar puanı ortalaması ise 18.34 ($SS = 8.55$), yaşam boyu ötekileştirilme puanı ortalaması 8.87 ($SS = 4.63$), çalışma iradesi puanı ortalaması 15.71 ($SS = 6.56$), öznel eksik istihdam puanı ortalaması 1.27 ($SS = 43.83$) olarak bulunmuştur. Değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları genel olarak incelendiğinde .01 ve .05 düzeylerinde pek çok anlamlı ilişki olduğu görülmektedir (Tablo 4.2). Değişkenler arasındaki anlamlı korelasyon katsayıları .14 ile .45 aralığında olduğu görülmektedir. Öznel eksik istihdam ile çalışma iradesi arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur ($r = -.25$, $p < .01$). Ekonomik kısıtlılıklar ile çalışma iradesi arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur ($r = -.14$, $p < .05$). Öznel eksik istihdam ile yaşam boyu ötekileştirilme arasında düşük düzeyde pozitif yönde ilişki bulunmaktadır ($r = .26$, $p < .01$). Ekonomik kısıtlılıklar ile yaşam boyu ötekileştirilme arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r = .19$, $p < .01$). Ekonomik kısıtlılıklar ile öznel eksik istihdam arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r = .45$, $p < .01$). Yaşam boyu ötekileştirilme ile çalışma iradesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

4.3. Bağımsız Örneklem *t*-testi Sonuçlarına İlişkin Bulgular

Tüm değişkenler arasında katılımcıların çalışılan sektör, medeni durum ve çocuk sahibi olma gibi demografik durumlarının farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için bağımsız örneklem *t*-testi yapılmıştır.

Tablo 4.3. Bağımsız Örneklem *t*-testi Sonuçları

Çalışılan Sektör		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
EKÖ	Kamu	133	18.54	8.40	.36	302	.72
	Özel	171	17.04	8.69			
YBÖÖ	Kamu	133	8.40	4.02	-1.62	302	.11
	Özel	171	9.24	5.03			
ÇİÖ	Kamu	133	13.99	6.09	-4.12	302	.00
	Özel	171	17.04	6.62			
ÖEİÖ	Kamu	133	1.24	38.17	-1.62	302	.27
	Özel	171	1.30	47.75			
Medeni Durum		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
EKÖ	Bekar	117	18.85	8.52	.82	302	.41
	Evli	187	18.02	8.58			
YBÖÖ	Bekar	117	8.94	4.90	.20	302	.84
	Evli	187	8.83	4.47			
ÇİÖ	Bekar	117	16.90	6.58	2.52	302	.01
	Evli	187	14.96	6.46			
ÖEİÖ	Bekar	117	1.30	48.66	.96	302	.34
	Evli	187	1.25	40.54			
Çocuk Sahibi Olma		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SS</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
EKO	Evet	182	18.31	8.60	-.08	302	.94
	Hayır	122	18.39	8.51			
YBÖÖ	Evet	182	8.85	4.68	-.12	302	.91
	Hayır	122	8.91	4.58			
ÇİÖ	Evet	182	14.75	6.53	-3.14	302	.002
	Hayır	122	17.13	6.37			
EKÖ	Evet	182	1.26	41.08	-.68	302	.50
	Hayır	122	1.29	47.75			

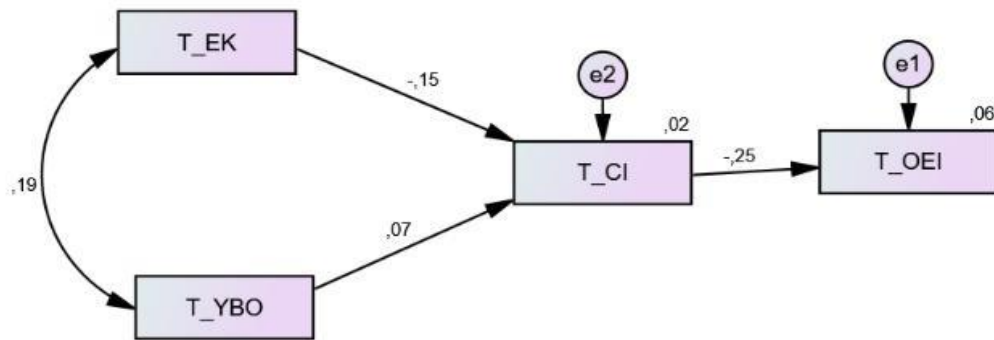
Not. *N*= 304. EKÖ: Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği, YBÖÖ: Yaşam Boyu Ötekileştirilme Ölçeği, ÇİÖ: Çalışma İradesi Ölçeği, ÖEİÖ: Öznel Eksik İstihdam Ölçeği

Yapılan bağımsız örneklem *t* testi sonuçlarına göre, çalışılan sektörde yalnızca çalışma iradesi [*t* (302) = -4.12, *p* = .00] puanları arasında anlamlı bir farklılık

olduğu görülmektedir. Medeni duruma göre bakıldığında yalnızca çalışma iradesi [$t(302) = 2.52, p < .05$] puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Çocuk sahibi olma durumuna göre yalnızca çalışma iradesi [$t(302) = -3.14, p < .05$] puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu bulgular, bazı demografik değişkenler ile çalışma iradesi arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Özellikle, özel sektörde çalışanlar, bekar bireyler ve çocuk sahibi olmayanların daha yüksek çalışma iradesine sahip olduğu; ekonomik kısıtlılıklar, yaşam boyu ötekileştirilme ve öznel eksik istihdam açısından genel olarak anlamlı farklılıklar olmadığı görülmektedir.

4.4. Yol (Path) Analizine İlişkin Bulgular

Yol analizi bağımsız değişkenin (dışsal değişken), bağımlı değişkenler (içsel değişken) üzerindeki dolaylı, dolaysız ve toplam etkilerinin ilişkilendirilmesine imkan sağlayan bir analiz yöntemidir (Keskin, 1998; Oktay, Akınca ve Karaaslan 2012). Yol analizinde dışsal değişkenler ile içsel değişkenler arasındaki nedensellik tek ok, dışsal değişken çiftleri arasındaki korelasyon ise çift ok ile gösterilir (Byrne, 2010; Garson, 2008; Kline, 2005). Mevcut araştırma kapsamında önerilen modelde ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme değişkenleri bağımsız değişken, çalışma iradesi aracı değişken, öznel eksik istihdam değişkeni bağımlı değişken olarak konumlandırılmıştır.



Şekil 4.1. Önerilen Model için Modelin Standartlaştırılmış Yol Katsayıları

Kısaltmalar: T_EK: Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği Toplamı, T_YBO: Yaşam Boyu Ötekileştirilme Ölçeği Toplamı, T_CI: Çalışma İradesi Ölçeği Toplamı, T_OEI: Öznel Eksik İstihdam Ölçeği Toplamı

Şeki 4.1’de sunulan analiz sonuçları incelendiğinde modelin uyum iyiliği indekslerinin iyi düzeyde olmadığı görülmüştür (Tablo 4.4). Mevcut çalışmada,

önerilen modeli değerlendiren ilk yol analizine göre, $\chi^2 (2, N = 304) = 48.31, p = .00$. buna göre ki-kare (χ^2) değerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bir modelin gözlemlenen verilere ne kadar iyi uyduğunu değerlendirmek için en yaygın kullanılan ki-kare (χ^2) uyum indeksi değerinin (Quintana ve Maxwell, 1999; Weston ve Gore, 2006) istatistiksel olarak anlamlı çıkması, önerilen modelin örnek verilerle tutarlı olmadığını göstermektedir. (Weston ve Gore, 2006). Anlamlı bir ki-kare uyum indeksi, veri uyumunun zayıf olduğunu göstermektedir. Ki-karenin serbestlik derecesine oranı (df) hesaplanmış, bu oranın değeri $\chi^2 / df = 78.37 / 2 = 39.18$ olarak bulunmuştur. Ki-kare istatistiklerinin sınırlamalarıyla başa çıkmak için, GFI (uyum iyiliği indeksi), CFI (karşılaştırmalı uyum indeksi), RMSEA (yaklaşık hataların ortalama karekökü) ve SRMR (standartlaştırılmış hata kareleri karekökü) bulunmuştur. Önerilen model için ilk yol analizi sonucu elde edilen verilerin uyum iyiliği indeksleri Tablo 4.4’de sunulmaktadır.

Tablo 4.4. Önerilen Model için Model Uyum İstatistiklerinin Özeti

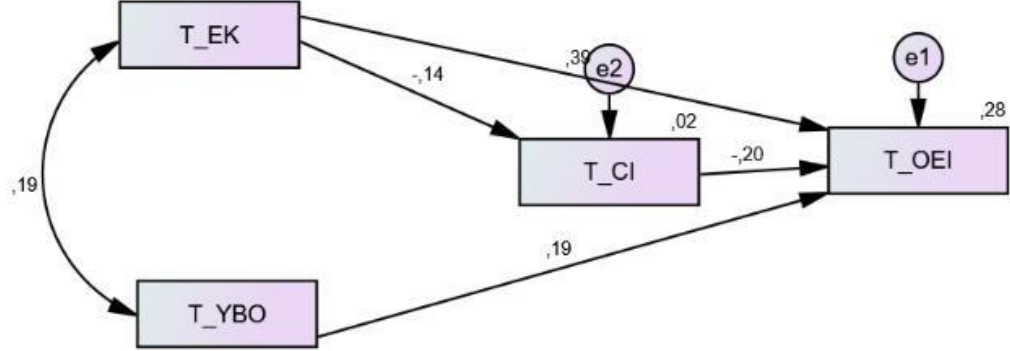
	Uyum İyiliği İndeksleri							
	χ^2	df	χ^2 / df	GFI	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Önerilen Model	78.37	2	39.18	.90	.31	-1.08	.36	.16

Tablo 4.4’de model uyum istatistiklerinin değerlerine göre, GFI = .90, CFI = .31, ki-kare istatistikleri ($p < .05$), TLI = -1.077, RMSEA = .36, SRMR = .16 değerleri model uyumunun iyi olmadığını göstermektedir. GFI değerleri ve CFI değerleri 0 ile 1.0 arasında değişmekte, 1.0 değerine yakın değerler iyi uyumun olduğunu göstermektedir (Bryne, 2010). RMSEA değeri, bir modelin karmaşıklığını düzelten (Weston ve Gore, 2006) ve 0 tam uyum, $< .05$ yakın uyum, .05 ile .08 arası orta uyum, .08 ile .10 arası vasat uyum ve $.10 >$ zayıf uyum olduğunu gösteren bir ölçüttür (MacCallum, Browne ve Sugawara, 1996). Bu değerlere göre, önerilen modele ilişkin uyum istatistikleri değerlerinin yeterli uyumun altında olduğunu göstermiştir. İlk yol analizinin istatistiksel sonuçları dikkate alınarak model ikinci yol analizi ile test edilmiştir.

4.4.1. Düzeltilmiş Modelinin Test Edilmesi

Genel model veriye zayıf bir uyum sağladığından, modelin uyumunu iyileştirmek için ilk yol analizi sonucunda program tarafından geliştirilen

modifikasyon önerileri incelenerek ötekileştirilme deneyimleri değişkeni ile çalışma iradesi değişkeni arasındaki yol kaldırılmış ve düzeltilmiş modelle yol analizi yeniden yapılmıştır.



Şekil 4.2. Önerilen Model için Düzeltilmiş Modelin Standartlaştırılmış Yol Katsayıları

Kısaltmalar: T_EK: Ekonomik Kısıtlılıklar Ölçeği Toplamı, T_YBO: Yaşam Boyu Ötekileştirilme Ölçeği Toplamı, T_CI: Çalışma İradesi Ölçeği Toplamı, T_OEI: Öznel Eksik İstihdam Ölçeği Toplamı

Yenilenen modelin yolları için hesaplanan standartlaştırılmış yol katsayıları Şekil 4.2’de sunulmaktadır. Şekil 4.2’de yer alan modelin analiz sonucundan elde edilen verilerin uyum iyiliği indekslerine göre modelin iyi uyum değerlerinin olduğu göstermektedir.

Tablo 4.5. Önerilen İkinci Model için Model Uyum İstatistiklerinin Özeti

	Uyum İyiliği İndeksleri							
	χ^2	df	χ^2 / df	GFI	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Önerilen Model	1.52	1	1.52	.99	.99	.97	.04	.02

$\chi^2 / df = 1.52 / 1 = 1.52$, GFI = .99, CFI = .99, TLI = .97, RMSEA = .04, SRMR = .02. Bu değerlere göre önerilen ikinci modelin iyi uyum değerleri olduğu görülmektedir (Tablo 4.5).

4.4.2. İkinci Modele İlişkin Regresyon Katsayıları ve Anlamlılık Düzeylerinin İncelenmesi

Modele ilişkin regresyon katsayıları, kritik oranları ve anlamlılık düzeyleri Tablo 4.6’da gösterilmiştir.

Tablo 4.6. Modele İlişkin Regresyon Katsayıları, Kritik Oranları ve Anlamlılık Düzeyleri

Doğrudan Yollar		β	SH	t	p	R^2
T_YBO	T_EK	.19	2.31	3.291	.001	.28
T_EK	→ T_CI	-.14	.044	-2.461	.014	
T_CI	→ T_OEI	-.20	.330	-4.060	***	
T_EK	→ T_OEI	.39	.258	7.672	***	
T_YBO	→ T_OEI	.19	.472	3.913	***	

$R^2 = .28$, T_YBO: Toplam Yaşam Boyu Ötekileştirilme; T_EK: Toplam Ekonomik Kısıtlılıklar; T_CI: Toplam Çalışma İradesi; T_OEI: Toplam Öznel Eksik İstihdam; β : Standardize Edilmiş Regresyon Katsayısı; SH: Standart Hata; t : Kritik Oran; p : Anlamlılık Değeri (*** = < .001), R^2 : Açıklanan Varyans

Tablo 4.6'ya göre, ekonomik kısıtlılıklar ve yaşam boyu ötekileştirilme arasında pozitif anlamlı bir ilişki ($\beta = .19$, $p = .001$) bulunmaktadır. Ekonomik kısıtlılıklar ve çalışma iradesi arasında negatif bir ilişki ($\beta = -.14$, $p = .014$) bulunmaktadır. Ayrıca çalışma iradesi eksik istihdamı negatif anlamlı bir şekilde yordarken ($\beta = -.20$, $p < .001$), ekonomik kısıtlılıklar eksik istihdamı pozitif ve anlamlı bir şekilde ($\beta = .39$, $p < .001$) yordamaktadır. Yaşam boyu ötekileştirilme ile eksik istihdam arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($\beta = .19$, $p < .001$). Modele göre, ekonomik kısıtlılıklar ve yaşam boyu ötekileştirilme deneyimleri, öznel eksik istihdamın % 28'ini yordamaktadır.

4.4.3. Modele İlişkin Varyans Katsayıları, Kritik Oranları ve Anlamlılık Düzeylerinin İncelenmesi

Tablo 4.7. Modele İlişkin Varyans Katsayıları, Kritik Oranları ve Anlamlılık Düzeyleri

Doğrudan Yollar	Tahmin	SH	t	p
T_EK	72.902	5.923	12.309	***
T_YBO	21.375	1.737	12.309	***
e^2	42.070	3.418	12.309	***
e^1	1388.697	112.824	12.309	***

T_EK: Toplam Ekonomik Kısıtlılıklar; T_YBO: Toplam Yaşam Boyu Ötekileştirilme; SH: Standart Hata; t = Kritik Oran; p = Anlamlılık Değeri (*** < .001), e^2 , e^1 ,: açıklanamayan varsyanları gösteren hata değerleri

Modele ilişkin varyans sonuçlarına göre ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme bağımsız değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı ($p < .001$) olduğu görülmektedir.

4.4.4. Modele İlişkin Standartlaştırılmış Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler

Yol analizi sonucunda ikinci modele ilişkin değişkenler arasındaki doğrudan etki, dolaylı etki ve toplam etkiler incelenmiştir (Tablo 4.8).

Tablo 4.8. Modele İlişkin Standartlaştırılmış Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler

Yollar	Standartlaştırılmış Yol Katsayıları (β)
T_EK $\rightarrow$ T_OEI	
Doğrudan Etki	.385
Dolaylı Etki	.028
Toplam Etki	.413
T_YBO $\rightarrow$ T_OEI	
Doğrudan Etki	.195
Dolaylı Etki	-
Toplam Etki	.195
T_CI $\rightarrow$ T_OEI	
Doğrudan Etki	-.200
Dolaylı Etki	-
Toplam Etki	-.200

Not. T_EK: Toplam Ekonomik Kısıtlılıklar, T_YBO: Toplam Yaşam Boyu Ötekileştirilme, T_CI: Toplam Çalışma İradesi, T_OEI: Toplam Özel Eksik İstihdam

Doğrudan etki; başka bir değişkene bağlı olmadan, iki değişken arasındaki ilişkinin doğrudan açıklanması olarak tanımlanmaktadır (Kaya, 2014). Doğrudan etki analizlerine göre, eksik istihdam ile ekonomik kısıtlılıklar arasında doğrudan pozitif bir etki vardır ($\beta = .385$). Eksik istihdam ile ötekileştirilme arasında doğrudan pozitif bir etki vardır ($\beta = .195$). Eksik istihdam ile çalışma iradesi arasında doğrudan negatif bir etki vardır ($\beta = -.200$). Ayrıca, ekonomik kısıtlılıklar ile çalışma iradesi arasındaki doğrudan etki katsayısı ise ($\beta = -.140$).

Dolaylı etki; doğrudan ilişkilendirilmemiş iki değişken arasındaki ilişkinin, başka bir değişken aracılığıyla dolaylı olarak açıklanması olarak tanımlanmaktadır (Kaya, 2014). Dolaylı etki analizleri sonuçlarına göre ekonomik kısıtlılıklar ile eksik

istihdam arasında pozitif ve anlamlı düzeyde dolaylı bir etki bulunmaktadır ($\beta = .028$). Ötekileştirilme ile eksik istihdama arasında dolaylı etki bulunmamaktadır.

Toplam etki, dolaylı ve doğrudan etkilerin toplanmasıyla elde edilmektedir (Kaya, 2014). Ekonomik kısıtlılıklar ile eksik istihdam arasında toplam etki pozitif ve güçlü bir etki vardır ($\beta = .413$). Ötekileştirilme ile eksik istihdam arasında toplam etki pozitif ve orta derecededir ($\beta = .195$). Çalışma iradesi ile eksik istihdam arasında toplam etki negatif ve orta derecededir ($\beta = -.200$). Modele ilişkin standartlaştırılmış doğrudan, dolaylı ve toplam etkilerin sonuçlarına göre, ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilmeye ilişkin deneyimlerin çalışanların eksik istihdam algısını artırdığını, ancak çalışma iradesinin ise eksik istihdam algısını azalttığını göstermektedir.



5. TARTIŞMA

Bu bölümde, çalışmadan elde edilen bulgulara dayalı olarak incelenen değişkenler arasındaki öngörülen ilişkiler, araştırma sorularına göre tartışılmıştır.

5.1. Genel Tartışma

Bu çalışmada, Çalışma Psikolojisi Kuramından (Duffy vd., 2016) yola çıkarak, çalışan kadınlarda eksik istihdamın yordayıcıları olarak ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerini eksik istihdamla ilişkilendiren ve bu ilişkiyi çalışma iradesinin aracılığıyla açıklayan yapısal bir model incelenmiştir. Çalışma Psikolojisi Kuramının merkezinde yer alan insana yakışır iş modeli yerine, temel bir sonuç olarak eksik istihdama odaklanılmıştır (Duffy vd., 2022). Buna göre, çalışmada, ekonomik kısıtlılıklar, yaşam boyu ötekileştirilme, çalışma iradesi ve eksik istihdamın değişkenler arasındaki ilişkileri anlamak için tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

Korelasyon analizleri incelendiğinde, ekonomik kısıtlılıkların yaşam boyu ötekileştirilme deneyimleri ile birlikte arttığı görülmektedir. Bu bağlamda, ekonomik zorluklar yaşayan çalışan bireylerin, toplumda dışlanma ve ötekileştirilmeye daha fazla maruz kalmaktadır. Bu bireyler, gelir düşüklüğü ve işsizlik gibi ekonomik sıkıntılar yaşarken, aynı zamanda sosyal çevrelerinde veya iş yerlerinde de ötekileştirilme deneyimi de yaşamaktadırlar. Duffy vd. (2016) çalışması, bu ilişkiyi ortaya koyarak, ekonomik kısıtlılıkların, ötekileştirme deneyimlerini artırdığını göstermektedir. Bu sonuç yapılan önceki araştırmalarla da benzerlik göstermektedir (Duffy vd., 2016; Duffy vd. 2019; England vd., 2020; Tokar ve Kaut, 2018; Yazan vd., 2023).

Ekonomik kısıtlılıklar ile çalışma iradesi arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çalışmada, ekonomik kısıtlılıklar ile çalışma iradesi arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmakta; ekonomik kısıtlılıklar arttıkça bireylerin çalışma iradesi azalmaktadır. Bu bulgu, daha önce yapılan çalışmalarla da örtüşmektedir (Duffy vd., 2016; Ma vd., 2020; Yazan vd., 2023). Bu bağlamda, çalışan bireyler ekonomik kısıtlılıklar yaşadıkça, iş gücüne katılma veya işlerinde ilerleme konusundaki motivasyonlarını kaybetmekte bu da bireylerin çalışma iradesi, mevcut işlerini sürdürme veya kariyerlerinde ilerleme konusundaki iş arama veya işte kalmalarını zorlaştırmaktadır.

Ekonomik kısıtlılıklar ile öznel eksik istihdam arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bireylerin deneyimledikleri ekonomik kısıtlılıklar arttıkça, öznel eksik istihdam algılarının da arttığı görülmektedir. Bu bulgu, önceki çalışmaların bulgularıyla da örtüşmektedir (Allan ve Sterling, 2017; Allan vd., 2020; Duffy vd., 2022). Bu bulguya göre, ekonomik kısıtlılıklar yaşayan bireyler daha fazla öznel eksik istihdam deneyimi yaşamaktadır. Bireylerin ekonomik kısıtlılıklar yaşaması bireylerin niteliklerine uygun olmayan işlerde çalışmak zorunda kalmalarına bu da eksik istihdam durumlarını arttırmaktadır.

Yaşam boyu ötekileştirilme ile çalışma iradesi arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çalışma Psikolojisi Kuramının temelini oluşturan (Duffy vd., 2016) ve diğer çalışmalarda (Duffy vd., 2018; Douglass vd., 2017) çalışma iradesi ve ötekileştirilme arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu çalışmanın bulgularında ise çalışma iradesi ile yaşam boyu ötekileştirilme arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu bulgu, Duffy vd. (2019) tarafından yapılan araştırmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Bu bulgu sonucuna göre, ötekileştirilme deneyimlerinin bireyden bireye farklı etkiler yaratabilmesiyle açıklanabilir örneğin bazı bireyler, ötekileştirilme deneyimlerinden etkilenmeyip çalışma iradesini koruyabilirken, diğerleri bu durumu motivasyon kaynağı olarak kullanabilir. Ayrıca, ekonomik koşullar ve sosyal destek gibi faktörler, çalışma iradesini ötekileştirilmeden daha fazla etkileyebilir. Bu da ötekileştirilme ile çalışma iradesi arasındaki ilişkinin bireylerin farklı sosyal ve ekonomik durumlarına bağlı olarak değişkenlik gösterebileceğini düşündürmektedir.

Çalışma bulgularına göre yaşam boyu ötekileştirilme ile öznel eksik istihdam arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuca göre, ötekileştirilme deneyimlerinin artması, bireylerin eksik istihdam edilme olasılıklarını artırmaktadır. Bu bulgu Duffy vd. (2022) çalışmasının sonucuyla benzerlik göstermektedir. Bu durumda, ötekileştirilme deneyimleri, bireylerin iş gücüne tam anlamıyla katılmalarını zorlaştırmakta, iş bulma fırsatlarını sınırlandırmakta ve onları beceri ve niteliklerine uygun olmayan işlerde çalışmalarına yani eksik istihdam durumlarının artmasına neden olmaktadır.

Çalışma bulgularına göre, çalışma iradesi ile öznel eksik istihdam arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, çalışma iradesi arttıkça bireylerin öznel eksik istihdam algısı azalmaktadır. Bu bulgular, Duffy vd. (2022) eksik istihdamı inceledikleri çalışmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Bu sonuca göre,

Çalışma iradesi yüksek olan bireylerin eksik istihdamda olma olasılığının daha düşük olduğu; daha yüksek çalışma iradesine sahip bireylerin, niteliklerine uygun işler aramaya devam etmelerine, ekonomik veya sosyal zorluklara rağmen daha tatmin edici işler bulma olasılıklarını arttırmakta bu da onların eksik istihdamda olma olasılıklarını azaltmaktadır.

Çalışmada, ekonomik kısıtlılıklar, yaşam boyu ötekileştirilme, çalışma iradesi ve eksik istihdam değişkenleri, katılımcıların çalıştıkları sektör, medeni durum ve ocuk sahibi olma gibi demografik özellikleriyle ilişkilendirilerek incelenmiştir. Bu amaçla, bağımsız örneklem *t*-testi uygulanmıştır (Tablo 4.3). Bulgulara göre, özel sektörde çalışanlar, bekar olanlar ve ocuk sahibi olmayan kadın çalışanların daha yüksek çalışma iradesine sahip oldukları saptanmıştır. Ancak ekonomik kısıtlılıklar, yaşam boyu ötekileştirilme ve öznel eksik istihdam açısından anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Bu durum, özel sektörde çalışan kadınların genellikle performans odaklı ve rekabetçi bir ortamda bulunmalarının, kariyer ilerlemesi ve ekonomik ödüller gibi motivasyonel faktörlerle çalışma iradelerini artırmasıyla açıklanabilir. Ayrıca, bekar ve ocuk sahibi olmayan çalışan kadınların ailevi sorumluluklarının daha az olması, iş-yaşam dengelerini sağlamada onlara daha fazla esneklik sağlayarak, çalışma iradelerini artırmış olabileceği düşünülmektedir.

Mevcut araştırma kapsamında önerilen modelde ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimleri değişkenleri bağımsız değişken, çalışma iradesi aracı değişken ve öznel eksik istihdam ise bağımlı değişken olarak konumlandırılmış, ilk olarak test edilen modelde değişkenler arasındaki bütün yollar çizilmiş ve yol analizi gerçekleştirilmiştir. Bu değerlere göre, önerilen modele ilişkin uyum istatistikleri değerlerinin yeterli uyumun altında olduğu anlaşılmıştır (şekil 4.1). İlk yol analizinin istatistiksel sonuçları dikkate alınarak modelde modifikasyon nerisi gerçekleştirilmiş ve ikinci yol analizi ile test edilmiştir (şekil 4.2). İkinci modelin analiz sonucundan elde edilen uyum indekslerine göre, modelin iyi uyum değerlerinin olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda mevcut araştırmanın bulguları araştırma soruları dikkate alınarak tartışılmıştır.

5.2. Eksik istihdamın yordayıcıları

Bu alışma kapsamında yer alan ilk araştırma sorusu “ekonomik kısıtlılıklar, ötekileştirilme ve çalışma iradesi eksik istihdamın anlamlı birer yordayıcısı mıdır?” şeklinde geliştirilmiştir. Çalışmada elde edilen bulgulara göre, ekonomik

kısıtlılıkların eksik istihdam üzerinde doğrudan ve güçlü bir etkisinin olduğunu göstermiştir (Tablo 4.6 ve Tablo 4.8). Bu bulgu, bireylerin ekonomik zorluklar yaşamalarının iş seçimlerini sınırlayabileceğini ve bu durumun eksik istihdam algılarını artırabileceğini göstermektedir. Benzer olarak, Kim ve Allan (2019) özellikle ekonomik kriz dönemlerinde bireylerin niteliklerine uygun olmayan işlerde çalışmak zorunda kalmalarının eksik istihdamın artmasına neden olduğunu belirtmektedir. Çalışmanın bulguları, ötekileştirilmenin de eksik istihdam üzerinde doğrudan etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır (Tablo 4.8). Bu durum, bireylerin yaşadığı ayrımcılık ve sosyal dışlanmanın eksik istihdama yol açabileceğini göstermektedir (Dooley, Prause, ve Ham-Rowbottom, 2000). Ayrıca, çalışma iradesinin eksik istihdam üzerinde negatif ve anlamlı bir doğrudan etkisi bulunmaktadır (Tablo 4.8). Bu bulgu, çalışma iradesinin eksik istihdamı azaltıcı bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, Duffy vd. (2022) yaptığı çalışma ile uyumludur. Ayrıca, Duffy vd. (2022) çalışma iradesinin ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar ile eksik istihdam arasındaki ilişkide önemli bir aracılık rolünün bulunduğunu belirtmiştir. İlaveten, bu çalışma bulgularının Blustein ve Duffy'nin (2020) çalışma iradesinin insana yakışır işe de aracılık ettiğine dair bulguları ile örtüştüğü görülmektedir.

5.3. Çalışma iradesinin aracılık rolü

Bu çalışmanın ikinci araştırma sorusu “ötekileştirilme ile eksik istihdam arasındaki ilişkide çalışma iradesinin anlamlı bir aracılık rolü bulunmakta mıdır?” şeklinde geliştirilmiştir. Çalışmada elde edilen bulgulara göre, ötekileştirilmenin çalışma iradesi üzerindeki anlamlı bir etkisi olmasına rağmen (Tablo 4.6), ötekileştirilmenin eksik istihdam üzerindeki doğrudan pozitif bir etkisi ve dolaylı etkinin bulunmaması (Tablo 4.8), ötekileştirilme ile eksik istihdam arasındaki ilişkide çalışma iradesinin aracılık rolünün anlamlı olmadığını göstermektedir. Bu bulgu, ötekileştirilmenin bireylerin istihdam durumlarını doğrudan etkilediğini, ancak bu etkinin çalışma iradesi üzerinden dolaylı bir yolla gerçekleşmediğini göstermektedir. Bu bağlamda, toplumda ötekileştirilmiş olan grupların, iş arama motivasyonlarından bağımsız olarak doğrudan ayrımcılığa uğrayabilecekleri ve niteliklerine uygun işlerde çalışamayabilecekleri sonucuna ulaşılabilir (Friedland ve Price, 2003). Bireylerin seçim duygusunu, ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimleri sınırlandırmakta ve bireyler daha az arzu edilen işlerde çalışmaya

yönelmektedir (Duffy vd.,2016). Bu durum ötekileştirilmiş grupların eksik istihdam edilme olasılıklarını arttırmaktadır (Duffy vd., 2022).

Bu araştırmanın üçüncü sorusu “ekonomik kısıtlılıklar ile eksik istihdam arasındaki ilişkide çalışma iradesinin anlamlı bir aracılık rolü bulunmakta mıdır?” şeklinde geliştirilmiştir. Çalışmada elde edilen bulgulara göre, ekonomik kısıtlılıkların eksik istihdam üzerindeki doğrudan etkisi ve dolaylı etkisi incelendiğinde, ekonomik kısıtlılıkların eksik istihdam üzerindeki etkisinin çalışma iradesi aracılığıyla gerçekleştiği görülmektedir (Tablo 4.8). Ayrıca, ekonomik kısıtlılıkların çalışma iradesi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur (Tablo 4.6). Eksik istihdamın nedenleri arasında sosyokültürel ve ekonomik kısıtlılıklar bulunmaktadır (Duffy vd., 2016; Feldman, 1996). Bu durum, ekonomik kısıtlılıkların bireylerin kendi kararlarını alma ve iş seçme özgürlüklerini sınırlandırarak çalışma motivasyonlarını azaltmakta ve dolayısıyla eksik istihdama yol açabilmektedir (Bluestein, 2006). Bireylerin maddi zorluklar yaşaması, onların eksik istihdam edilmelerine ve daha az tatmin edici işlerde çalışmalarına, dolayısıyla daha az motivasyona sahip olmalarına ve çalışma iradelerinin azalmasına neden olmaktadır (Allan vd., 2022; Kim ve Allan, 2019).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın sonuçları açıklanmış ve öneriler sunulmuştur.

6.1. Sonuç

Bu araştırma, Çalışma Psikolojisi Kuramına (Duffy vd., 2016) dayalı olarak, çalışan kadınların ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerinin eksik istihdam ile olan ilişkisini, çalışma iradesinin aracılık rolü çerçevesinde incelenmiştir. Çalışan kadınlar üzerinde yapılan bu araştırmanın bulgularına göre, ekonomik kısıtlılıkların bireylerin ötekileştirilme deneyimlerini arttırdığı ve bu durumun çalışan kadınların öznel eksik istihdam algılarını yükselttiğini göstermektedir. Bu bulgu, çalışan kadınların ekonomik zorluklar karşısında sosyal dışlanma yaşama olasılıklarını artırdığı ve bu durumun onların çalışma iradeleri, iş tatmini ve iş yeterliliği algıları üzerinde olumsuz etkilerin olduğunu göstermektedir. Ayrıca, ekonomik kısıtlılıklar, çalışan kadınların iş piyasasındaki konumlarını etkilemekte, onların eksik istihdam algılarını artmasına neden olmakta bu da onların daha az tatmin edici ve potansiyelinin altında işlerde çalışmayı kabul etmelerine yol açabilmektedir.

Araştırmada, ekonomik kısıtlılıkların, çalışan kadınların çalışma iradesini de düşürdüğü ve ekonomik kısıtlılıklar ile eksik istihdam arasındaki ilişkide çalışma iradesinin bir aracılık rolünün bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, çalışan kadınların kötü ekonomik koşullarla karşılaştığında çalışma iradelerinin ve motivasyonunun azalması durumun eksik istihdam algılarının artmasına neden olduğu görülmektedir. Çalışma iradesi yüksek olan kadınların ise bu koşullara rağmen eksik istihdam algılarını daha düşük seviyede yaşadığı görülmektedir. Bu durum, bireylerin içsel motivasyonları, kariyer hedefleri ve iş tatmini ile doğrudan ilişkilendirilebilir.

Araştırmada, özel sektörde çalışanlar, bekar olanlar ve çocuk sahibi olmayan kadın çalışanların daha yüksek çalışma iradesine sahip oldukları bulunmuş ancak ekonomik kısıtlılıklar, yaşam boyu ötekileştirilme ve öznel eksik istihdam açısından anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Bu durumun, bu demografik duruma sahip olan çalışan kadınların daha yüksek çalışma iradesine sahip olmalarını, onların daha az ailevi sorumluluğa sahip olmaları ve kariyer odaklı olmaları ile açıklanabilir. Araştırmada, çalışan kadınların ötekileştirilme deneyimleri, bireylerin öznel eksik

istihdam algılarını artırırken, çalışma iradesi üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Çalışan kadınların çalışma iradesinin yüksek olmasının ise bireylerin eksik istihdam algısını azaltmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, çalışan kadınların ötekileştirilme deneyimlerinin iş tatmini ve statü algısı üzerinde olumsuz etkileri olmasına rağmen, çalışma iradesi üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Çalışan kadınlar ötekileştirilme deneyimlerini farklı şekilde algılayabilir, ötekileştirilmeye karşı sosyal destek ve problem çözme becerileri gibi faktörlere sahip olmaları onların çalışma iradelerinin sürdürmelerini sağlayabilir.

Araştırmada önerilen modelin sonuçlarına göre, ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirmenin eksik istihdamın anlamlı birer yordayıcısı olduğu, ancak ötekileştirilme ile eksik istihdam arasındaki ilişkide çalışma iradesinin aracılık rolünün bulunmadığı görülmektedir. Bu bulgular, çalışan kadınların iş hayatlarında ekonomik kısıtlılıklar, ötekileştirilme ve çalışma iradesinin kadınların iş algılarını nasıl etkilediğini anlamada önemli bilgiler sunmaktadır.

6.2. Öneriler

Araştırma bulgularına dayalı olarak araştırmacılara, uygulayıcılara ve politika geliştiricilere önerilerde bulunulmuştur. Bu bağlamda, önerilerin kadınların işgücü piyasalarında adil ve güvenceli işlerde istihdam edilmelerini sağlamayı ve eksik istihdamın olumsuz etkilerini azaltmayı hedeflediği, ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliği ve işgücü piyasasındaki adalet gibi önemli konulara katkıda bulunabileceği umulmaktadır.

6.2.1. Araştırmacılar için öneriler

- Çalışma Psikolojisi Kuramına dayalı olarak eksik istihdamın yordayıcıları, farklı demografik gruplar, özellikle farklı yaş grupları, ırk, etnik köken, cinsel kimlik, eğitim seviyeleri ve coğrafi bölgelerdeki kadın ve erkek çalışanlarla daha geniş örneklem gruplarında tekrarlanabilir. Bunun, ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerinin etkisini daha kapsamlı bir şekilde göstermek ve kuramın bu model üzerindeki geçerliliğini artırmak açısından önemli olduğu düşünülmektedir.
- Çalışma Psikolojisi Kuramına dayalı olarak çalışma iradesi, ötekileştirilme ve ekonomik kısıtlılıklar ile eksik istihdam arasındaki aracılık rolü incelenmiştir. Bu çalışma kapsamında yer almayan ancak Çalışma Psikolojisi Kuramında

yer alan proaktif kişilik, eleştirel bilinç, ekonomik koşullar ve sosyal destek gibi düzenleyici değişkenler veya iş doyumu, iş yeri iklimi gibi diğer farklı değişkenler de modele dahil edilerek incelenebilir.

- Çalışma Psikolojisi kuramına dayalı olarak eksik istihdamın yordayıcılarının incelenmesi için Amerika'da COVID-19 pandemisi sırasında ve ekonomik koşulların düzenleyici değişken olarak modele dahil bir edildiği araştırma yapılmıştır (Duffy vd., 2022). Bu tür araştırmaların farklı ülkelerde eksik istihdamın kurama dayalı olarak etkilerini karşılaştırmak ve farklı politikaların ve uygulamaların etkinliğini değerlendirmek için kültürlerarası karşılaştırılmalı çalışmalar yapılması önerilebilir. Bu bağlamda, eksik istihdamın farklı ülkelerde nasıl deneyimlendiğinin ve farklı politika uygulamalarının eksik istihdam üzerindeki etkilerinin anlaşılmasına yardımcı olabileceği düşünülmektedir.
- Bu araştırmada veriler tek bir zaman diliminde toplanmıştır, bu da değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin kesin bir şekilde belirlenmesini zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda, eksik istihdamın uzun vadeli etkilerini ve zaman içerisindeki değişimlerini anlamak için boylamsal çalışmalar yapılarakekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme deneyimlerinin zamanla bireylerin iş doyumu ve çalışma iradesi üzerindeki etkilerinin anlaşılmasına yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

6.2.2. Uygulayıcılar ve politika geliştiriciler için öneriler

- Çalışan bireylerin algıladıkları eksik istihdam durumlarını yaygınlığı, etkileri ve sonuçlarına yönelik düzenli veri toplanarak, eksik istihdamın önlenmesine yardımcı ve etkili politikaların oluşturulmasına katkı sağlanabilir.
- Çalışan kadınların ekonomik kısıtlılıklarını ve maddi zorluklarını azaltmak amacıyla, vergi indirimleri ve kadın girişimciliğini teşvik eden finansal destek programlarının geliştirilmesi önerilmektedir. Çalışan kadınların iş seçimlerinde daha fazla özerklik kazanmalarını sağlamak için esnek çalışma düzenlemelerinin uygulanabilir. Ayrıca, eksik istihdamın azaltılması için iş geliştirme ve KOSGEB gibi kurumların sağladığı destek programlarının geliştirilmesi ile çalışan kadınların iş gücü piyasasındaki konumlarının güçlenmesine katkı sağlanabileceği düşünülmektedir.

- Çalışan kadınların eksik istihdam durumlarını azaltmak ve niteliklerine uygun işlerde çalışabilmelerini arttırmak için mesleki becerilerini ve eğitimlerini geliştirmelerini yönelik programlar uygulanmalı, işyerlerinde ötekileştirilme, sosyal dışlanma ve ayrımcılığı önlemek için kapsamlı eğitim ve politikalar geliştirilebilir.
- Çalışan kadınların çalışma iradesi ile eksik istihdam algısı arasındaki ilişki ve aracılık rolünün anlamlı çıkmasına dayalı olarak çalışma iradesini arttırmaya yönelik uygulamalar veya programların dolaylı olarak eksik istihdam algısında arttıracabilir. Bu nedenle uygulayıcılar çalışma iradesini arttırmaya yönelik müdahaleler uygulayabilirler.
- Eksik istihdam algısı yüksek olan çalışan kadınların iş doyumları düşük olacağı için çalışanların iş doyumlarını arttırmak ve iş yaşamında daha sağlıklı kararlar almalarına yardımcı olmak için psikolojik danışma hizmetlerinin sunulmasına yönelik uygulamalar ve politikalar geliştirilebilir.

KAYNAKLAR

- Acun, S. & Güneş, B. (2014). Türkiye’de 2008 krizinin eksik istihdama etkileri. *Ekonomik Yaklaşım*, 25(90), 49-69.
- Ak, A. (2019). *Türkiye’de kadınların işgücüne katılımında engeller ve çözüm önerileri*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Allan, B. A., Duffy, R. D., & Blustein, D. L. (2016). Under (and over) employment: Measurement and correlates of employment discrepancy. *The Counseling Psychologist*, 44(6), 815-840.
- Allan, B. A., & Kim, T., (2020). “Unemployment and underemployment: Prevention and counselling implications”. S., Brown, R., Lent (3 eds.). in: *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (s.769-798). Hoboken, NJ: Wiley.
- Allan, B. A., Kim, T., & Shein, B. (2022). Underemployment and mental health: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, 69(5), 578-588.
- Allan, B. A., Tay, L., & Sterling, H. M. (2017). Construction and validation of the subjective underemployment scales (SUS). *Journal of Vocational Behavior*, (99), 93-106.
- Allan, B.A., Tebbe, E.T., Bouchard, L.M., & Duffy. R.D. (2019). Access to decent and meaningful work in a sexual minority population. *Journal of Career Assessment*, 27, 408-421.
- Allan, B.A., Sterling, H. M. & Duffy, R.D. (2020). Longitudinal relations among economic deprivation, work volition, and academic satisfaction: A psychology of working perspective. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 20(2), 311-329.
- Aren, S. (2008). *İstihdam Para ve İktisadi Politika*, Ankara: İmge Kitabevi
- Autin, K. L., Duffy, R. D., Blustein, D. L., Gensmer, N. P., Douglass, R. P., England, J. W., & Allan, B. A. (2019). The development and initial validation of the work needs satisfaction Scale: Measuring basic needs within the psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 66(2), 195-209.
- Autin, K. L., Duffy, R. D., Jacobson, C. J., Dosani, K. M., Barker, D., & Bott, E. M. (2018). Career development among undocumented immigrant young adults: A psychology of working perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 65, 605–617.
- Autin, K. L., Douglass, R. P., Duffy, R. D., England, J. W., & Allan, B. A. (2017). Subjective social status, work volition, and career adaptability: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 1-10.
- Ay, S. (2012). Türkiye’de işsizliğin nedenleri: İstihdam politikaları üzerine bir değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(2), 321-341.
- Aykaç, M. (2001). Akademisyenlerin çalışma yaşamı ve kariyer sorunları. Bursa: Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü
- Ayta, F. & Şen, M. (2023). Türkiye’de kadın istihdamının genel görünümü: İstihdamın artırılması kapsamında seçilmiş ülke örnekleri. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 9(2), 421-454.
- Bell, J. & Mickiewicz, T. (2013). *Unemployment in transition: Restructuring and labour markets in central Europe*, Routledge, New York.
- Belet, N. H. (2013). Kriz olgusunun kadına yönelik algıya ve kadın işgücüne ekisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 1-2.

- Biçerli, M.K. (2011). *Çalışma ekonomisi* (6. Baskı), İstanbul: Beta Yayınları
- Blank, S.C.& Schmiesing, B.H. (1988). Modeling of agricultural markets and prices using causality and path analysis. *North Central Journal of Agricultural Economics*, 10(1), 35-48.
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 171-182.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling and public policy*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228-240.
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 1-17.
- Blustein, D. L. (2019). *The importance of work in age of uncertainty. The eroding work experience in America*. New York: Oxford University Press
- Blustein, D. L. (2013). "The psychology of working: A new perspective for a new era." In D. L. Blustein (Ed.), *The Oxford handbook of the psychology of working*. (s. 3-18). Oxford University Press.
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Autin, K., & Duffy, R. (2019). The psychology of working in practice: A theory of change for a new era. *The Career Development Quarterly*, 67(3), 236-254.
- Buyukgoze Kavas, A., Duffy, R. D., & Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 122-131.
- Buyukgoze-Kavas, A., & Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64-76.
- Buyukgoze Kavas, A. (2022). "Çalışma psikolojisi kuramı". F. Bacanlı, A. Buyukgoze Kavas (eds.). *Kariyer psikolojik danışmasında çağdaş kuramlar, yaklaşımlar ve modeller* (s. 54-79). Ankara: Pegem Akademi.
- Buyukgoze Kavas, A., & Ünal, Ş. (2019). Çalışma iradesi ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 194-214.
- Buyukozturk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (18. Baskı) Ankara: Pegem Akademi.
- Buyukozturk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2021). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (30. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Bölükbaş M. (2018). Kayıt dışı istihdam ve genç işsizlik ekonomik büyüme ile ilişkili olabilir mi? Türkiye için ekonometrik bir analiz. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 75-90.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). Madison, NY: Routledge.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis*. (2nd ed.). Hillsdale NJ: Erlbaum.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.
- Cohen, S., & Wills, T. (1985). Stress, social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.

- Coutinho, M.T., Dam, U.C., & Blustein, D. L. (2008). The psychology of working and globalisation: A new perspective for a new era. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 8(1), 5-18.
- Cole, E. R. (2009). Intersectionality and research in psychology. *American Psychologist*, 64, 170-180.
- Çay Atalay, A. (2013). Mesleklerin isimini değiştirmek imajlarını değiştirmek için yeterli mi? (Sekreterlik mesleği örneği). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1, 223-234.
- Çolak M., & Kara O. (2017). Türkiye’de makroekonomik göstergelerin istihdama etkisi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 259-272.
- Dereli, S. (2015). *Sanayi sonrası toplumda çalışma olgusu ve çalışma ilişkilerine etkileri*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Diemer, M. A., & Rasheed Ali, S. (2009). Integrating social class into vocational psychology: Scholarly and practice implications. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 247-265.
- Dikmen, F.H., (2021). Türkiye’de genç yetişkinlerde zamana dayalı eksik istihdamın özellikleri. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 39(2), 211-222.
- Dooley, D., Prause, J., & Ham- Rowbottom, K. (2000). Underemployment and depression: Longitudinal relationships. *Journal of Health and Social Behavior*, 41(4), 421-436.
- Douglass, R. P., Velez, B. L., Conlin, S. E., Duffy, R. D., & England, J. W. (2017). Examining the psychology of working theory: Decent work among sexual minorities. *Journal of Counseling Psychology*, 64, 550-559.
- Douglass, R. P., Autin, K. L., Buyukoze-Kavas, A., & Gensmer, N. P. (2020). Proactive personality and decent work among racially and ethnically diverse working adults. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 512-528.
- Doğan, Ü. (1997). İstihdam verimlilik ilişkileri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 52(01), 229-234.
- Duffy, R. D., Velez, B. L., England, J. W., Autin, K. L., Douglass, R. P., Allan, B. A., & Blustein, D. L. (2018). An examination of the psychology of working theory with racially and ethnically diverse employed adults. *Journal of Counseling Psychology*, 65(3), 280-293.
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., Perry, J. C., Laurenzi, C., & Torrey, C. L. (2012). The construction and initial validation of the Work Volition Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 400-411.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148.
- Duffy, R. D., Gensmer, N., Allan, B. A., Kim, H. J., Douglass, R. P., England, J. W., Autin, K. L., & Blustein, D. L. (2019). Developing, validating, and testing improved measures within the psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 199-215.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the decent work scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206-221.

- Duffy, R. D., Gensmer, N., Allan, B. A., Kim, H. J., Douglass, R. P., England, J. W., Autin, K. L., & Blustein, D. L. (2019). Developing, validating, and testing improved measures within the psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 199-215.
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Allan, B. A., Prieto, C. G., & Perez, G. (2022). Structural predictors of underemployment during COVID-19 Pandemic: A psychology of working perspective. *The Counseling Psychologist*, 50(4), 477-505.
- Duncan, G. J., Ziol-Guest, K. M., & Kalil, A. (2010). Early-childhood poverty and adult attainment, behavior, and health. *Child Development*, 81(1), 306-325.
- Eke, B. (1987). Bir sosyal sınıf belirleyicisi olarak meslek faktörü. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, (14), 377-401.
- England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A., & Larson-Konar, D. M. (2020). Women attaining decent work: The important role of workplace climate in Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), 251-264.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2011). "The impact of underemployment on turnover and career trajectories." D. C. Maynard & D. C. Feldman (Eds.), in: *Underemployment: Psychological, economic, and social challenges* (s. 215–232). Springer Science + Business Media.
- Erkek, S., & Karagöz, H.(2009). Kadının iş hayatındaki yeri ve karşılaştığı sorunlar. Konya Ticaret Odası Etud-Araştırma Servisi.
- Euronews (2023).OECD ülkelerinde istihdam, işsizlik ve işgücüne katılma oranları: Türkiye ne durumda? <https://tr.euronews.com/2023/10/30/oecd-ulkelerinde-istihdam-issizlik-ve-igucune-katilma-oranlari-turkiye-ne-durumda>
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents, and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 385-407.
- Feldman, D. C., Leana, C. R., & Bolino, M. C. (2002). Underemployment and relative deprivation among re-employed executives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 453-471.
- Feldman, D.C., & Turnley, W.H. (2004) Contingent employment in academic careers: Relative deprivation among adjunct faculty. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 284-307.
- Freire, P. (2000). *Pedagogy of the oppressed*. New York: Continuum (Original work published 1970).
- Friedland, D. S., & Price, R. H. (2003) Underemployment: Consequences for the health and well-being of workers. *American Journal of Community Psychology*, 32(1-2), 33-45.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Garson, D. (2008). Structural equation modeling from statnotes: Topics in multivariate analysis. North Carolina State University <http://faculty.chass.ncsu.edu/garson/pa765/statnote.htm>
- Greenwood, A.M. (1999). International definitions and prospects of underemployment Statistics, ILO Bureau of Statistics, Paper prepared for the "Seminario sobre Subempleo", organized by the Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) and the Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.
- Giddens, A. (2008). *Sosyoloji*, İstanbul: İstanbul Kırmızı Yayınları

- Grint, K. (1998). *Çalışma Sosyolojisi*, (çev: V. Bozkurt), İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım
- Golden, L., & Gebreselassie, T. (2007). Overemployment mismatches: the preference for fewer work hours. *Mon. Labor Rev.*, 130, 18-37.
- Gorz, A. (2007). *İktisadi aklın eleştirisi: çalışmanın dönüşümleri anlam arayışı* (Çev. I. Ergüden, T. Birkan). İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Göker Z., & Dane K. (2013). Tam istihdamın sağlanmasında maliye politikasının rolü ve post-keynesyen çözüm önerileri. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, XIII (26), 103-119.
- Görmüş, A. (2019). Türkiye’de zamana dayalı eksik istihdamın karakteristiği: Hanehalkı işgücü anketlerinden bulgular. *Sosyoekonomi*, 27(40), 67-90.
- Gündoğan, N. (2019). *Çalışma ekonomisi*. Anadolu Üniversitesi yayını no: 3442 <https://ets.anadolu.edu.tr/storage/nfs/CEK308U/ebook/CEK308U-16V1S1-8-0-1-SV1-ebook.pdf>
- Haşit, G., & Yaşar, O. (2015). Çalışan kadınlarda örgütsel stres kaynakları: Bir kamu kurumu örneği. *Sakarya İktisat Dergisi*, 4(4), 1-30.
- Hiç Birol, Ö., & Hiç Gencer, A. (2014). Neo-klasik iktisat ve neo-klasik sentez. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 259-280.
- Hiemer, J., & Andresen, M. (2019). Because work time is life time employees perceptions of individual overemployment, its causes and its consequences. *Frontiers in Psychology*, 1-15.
- Husmanns, R., Mehran F., & Verma, V. (1990). Surveys of economically active population, employment, unemployment and underemployment: An ILO manual on concepts and methods. International Labour Organisation, Geneva.
- Husmanns, R. (2007). Measurement of employment, unemployment and underemployment-current international standards and issues in their application. International Labour Organisation, Geneva.
- Huston, A. C., & Bentley, A. C. (2010). Human development in societal context. *Annual Review of Psychology*, 61, 411-437.
- International Labor Organization. ILOSTAT explorer Erişim: 28.04.2024 <https://rshiny.ilo.org/dataexplorer7/>
- International Labor Organization. (1998). Resolution concerning the measurement of underemployment and inadequate employment situations, adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians (October1998) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/stat/documents/normativeinstrument/wcms_087487.pdf
- International Labor Organization. (1999). Report of the director-general: Decentwork. International Labour Conference, 87 Session, Geneva. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- International Labor Organization (2008). ILO declaration on social justice for a fair globalization. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099766/lang--en/index.htm
- International Labor Organization. (2010). Global employment trends. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_120471.pdf
- International Labor Organization. (2012). Decent work indicators: Concepts and definitions. https://www.ilo.org/integration/resources/pubs/WCMS_229374/lang--en/index.htm

- International Labor Organization. (2013a). Statistics of work and of the labour force. Report for discussion at the Meeting of Experts in Labour Statistics on the Advancement of Employment and Unemployment Statistics
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/event/wcms_175150.pdf
- International Labor Organization. (2013b). Statistics of work, employment and labour underutilization, 19th International Conference of Labour Statistician, Geneva, 1-70.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_220535.pdf
- International Labour Organization. (2017). World employment and social outlook: Trends 2017.
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541211.pdf&ved=2ahUKEwiLh5LoquOGAxUzRPEDHcGZDcEQFnoECBEQAQ&usg=AOvVaw11a9IdWPNej7xQzdXdSv3v
- International Labor Organization. (2019). World employment social outlook: trends 2019
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf
- International Labor Organization. (2021). ILO Gözlem: COVID-19 ve çalışma yaşamı. 8. Baskı Güncellenmiş tahminler ve analiz.
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/tr/resource/project-document/ilo-gozlem-covid-19-ve-calisma-yasami-8-baski&ved=2ahUKEwisu5_11NqGAXUNBtsEHdUmCSgQFnoECBEQAQ&usg=AOvVaw3dOjqEr8C_5uiN5w82oy0h
- International Labor Organization. (2022). Dünyada istihdam ve sosyal görünüm eğilimler 2022.
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/tr/publications/dunyada-istihdam-ve-sosyal-gorunum-egilimler-2022&ved=2ahUKEwiyzZvH19qGAXWqBtsEHYM2CEUQFnoECBMQAQ&usg=AOvVaw01c1j50ERhYR1Uh9De0oWE>
- International Labor Organization. (2023). Dünyada istihdam ve sosyal görünüm eğilimler 2023.
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/tr/media/365866/download&ved=2ahUKEwjEusmJ1tqGAXU-QfEDHRAsBooQFnoECBMQAQ&usg=AOvVaw1zgTQmkBB3S6rhNJhFzzJI>
- Işığışık, Ö. (2011). *İstihdam ve işsizlik*, Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları
- Işığışık, Ö. (2017). *İstihdam ve işsizlik* (3. Baskı), Bursa: Dora Yayıncılık
- Işık, V. (2013). Kurumsal sosyal sorumluluğun değiştirdiği çalışma kavramı ve yeni bir çalışma alanı olarak sosyal girişimler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(1), 101-131.
- Kamber, A. (2014). *Duygusal emek bağlamında çalışmanın anlamı ve işe yabancılaşma* Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS 23 ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler* (1.Baskı). Ankara: Nobel Yayınları
- Kasapoğlu, M.M., & Murat, S. (2018). Türkiye’de istihdam, işsizlik ve istihdam politikalarında yerelleşme: İİMEK’e dair kısa bir değerlendirme, *HAK Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(18), 248-278.
- Kaya, Ş. (2014). *Yapısal eşitlik modellemesi: Baş dönmesi, kaygı ve bedensel duyumları abartma ilişkisi*. Basılmamış Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

- Keser, A., & Büyükgöze- Kavas, A. (2022). Gelecekteki insana yakışan iş ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(1), 19-33.
- Keser, A. (2022). *Üniversite öğrencilerinde algılanan gelecekteki insana yakışır iş: Çalışma psikolojisi kuramının sınanması*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.
- Keser, A. (2009). *Çalışma psikolojisi*. Bursa: Ekin Yayınevi
- Keskin, S. (1998). *Path (iz) katsayıları ve path analizi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara Üniversitesi Zooteknik Anabilim Dalı Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kim, T., & Allan, B. A. (2019). Underemployment and meaningful work: The role of psychological needs. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 1-15.
- Kim, T., & Allan, B. A. (2021). Examining classism and critical consciousness within Psychology of working theory. *Journal of Career Assessment*, 29(4), 644–660.
- Kim, H. J., Buyukgoze Kavas, A., Duffy, R. D., & Perez, G., (2023). A Cross-cultural validation of psychology of working theory with Turkish working adults. *Journa lof Career Assesment*, 2, 1-24.
- Kim, H. J., Duffy, R. D., Lee, S., Lee, J., & Lee, K.-H. (2019). Application of the psychology of working theory with Korean emerging adults. *Journal of Counseling Psychology*, 66(6), 701–713.
- Kim, H. J., Kim, S. Y., Duffy, R. D., Nguyen, N. P., & Wang, D. (2020). A cross-cultural comparison of psychology of working theory among U.S. and Korean college students. *Journal of Counseling Psychology*, 67(5), 568-579.
- Kim, H. J., Mcneil-Young, V. A., Wang, D., Duffy, R. D., & Underill, B. D. (2022). Women of colorand decent work: An examination of psychology of working theory. *The Career Development Quarterly*, 70, 125– 137.
- Kirazci, F., & Büyükgöze-Kavas, A. (2024). Underemployment, work needs, and job satisfaction: Does social support matter? *Behav. Sci.*, 14(4), 335.
- Kirazcı, F., Ergin, Z.Ö., & Büyükgöze Kavas, A., (2022). İnsana yakışır işten iyi oluşa: Çalışma psikolojisi kuramına dayalı bir model tesri. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi* , 13(2), 567-591.
- Kirazcı, F., Yazan, Z. Ö., & Büyükgöze Kavas, A., (2023). Üniversite bitiyor, ya sonra... Okuldan işe geçiş sürecinde çalışma psikolojisi kuramına dayalı bir model testi. *Yönetim ve Çalışma (Online)* , 7(1), 87-104.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.
- Kılınç, N. Ş. (2015). Küresel eğilimler çerçevesinde kadın istihdamı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 121-135.
- Kline, R.B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Kocacık, F., & Ayan, S. (2011). Türkiye’de tekstil alanında çalışan kadınlar ve sorunları. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 465-483.
- Konrad, A. M., Moore, M. E., Ng, E. S., Doherty, A. J., & Breward, K. (2013). Temporary work, underemployment and workplace accommodations: Relationship to well-being for workers with disabilities. *British Journal of Management*, 24(3), 367-382.
- Koray, M. (1992). Çalışma yaşamında kadın gerçekleri. *Amme İdaresi Dergisi*, 25(1), 93-122.

- Kossen, C., & McIlveen, P. (2018). Unemployment from the perspective of the psychology of working. *Journal of Career Development*, 45(5), 474-488.
- Kumaş, H., & Çağlar, A. Atalay (2011). Türkiye’de kadın eksik istihdamını belirleyen faktörler: Tüik 2009 hanehalkı işgücü anketi ham verileri ile cinsiyete dayalı bir karşılaştırma. *Çalışma ve Toplum*, (2), 249-289.
- Kutal, G. (1992). Eksik istihdam kavramı ve Türkiye’de tarım dışı sektörlerde eksik istihdam sorunu. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (1-2), 275-282.
- Leana, C. R., & Feldman, D. C. (1995). Finding new jobs after a plant closing: Antecedents and outcomes of the occurrence and quality of reemployment. *Human Relations*, 48, 1381-1401.
- Li, N., Liang, J., & Crant, J. M. (2010). The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: A relational perspective. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 395-404.
- Lordoğlu, K., & Özkaplan, N. (2005). *Çalışma İktisadı*, (2. Baskı) İstanbul: Der Yayınları.
- Ma, Y., Huang, G., & Autin, K. L. (2021). Linking decent work with academic engagement and satisfaction among first-generation college students: A psychology of working perspective. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 148-163.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1, 130-149.
- Masdonati, J., Massoudi, K., Blustein, D.L., & Duffy, R.D. (2022). Moving toward decent work: Application of the psychology of working theory to the school-to-work transition. *Journal of Career Development*, 49, 41-59.
- McKee-Ryan, F. M., Virick M., Prussia, G. E., Harvey, J., & Lilly, J. D. (2009). Life after the layoff: Getting a job worth keeping. *Journal of Organizational Behavior*, 30(4), 561-580.
- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). “I have a job, but . . .”: A review of underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962-996.
- Muratoğlu, Y. (2011). Büyüme ve istihdam arasındaki ilişki: Türkiye örneği. *International Conference On Eurasian Economies, Session 2C: Çalışma Ekonomisi*, 12-14.
- Oktay, E., Akıncı, M. M., & Karaaslan, A. (2012). İstatistik derslerinin işletme bölümü müfredatındaki derslerle etkileşiminin yol analizi yardımıyla incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 513-527.
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (2008). Glossary of statistical terms, https://read.oecdilibrary.org/economics/oecd-glossary-of-statistical-terms_9789264055087en#page1
- Ören, K. (2013). *Çalışma sosyolojisi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Ören, D. D. K., & Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *Hak İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, 1(1), 35-59.
- Özan, M. B. (2009). Okul yöneticiliğinde cam tavan sendromunun yaşanmadığı bir ada örneği: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29), 15-33.
- Özer, M., & Biçerli, K. (2003). Türkiye’de kadın işgücünün panel veri analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-85.
- Özkul, M. (1997). *Çalışma sosyolojisi: işgücünün sosyolojik özellikleri*. Isparta: Furkan Kitabevi

- Özkır, M. C. (2020). *Eğitimli işsizlik ve eğitimli eksik istihdamın ekonomik etkileri: Seçilmiş OECD ülkeleri için panel veri analizi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Pallant, (2020). *SPSS kullanma kılavuzu SPSS ile adım adım veri analizi*. Sibel Balcı, Berat Ahi (çev.) (3. Baskı) Ankara: Anı Yayıncılık.
- Pedhazur, E.J. (1997). *Multiple regression in behavioral research, explanation and prediction* (3rd ed.). Orlando FL: Holt, Harcourt Brace & Company.
- Quintana, S. M., & Maxwell, S. E. (1999). Implications of recent developments in structural equation modeling for counseling psychology. *The Counseling Psychologist*, 27, 485-527.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Savcı, İ. (1999). *Örgüt ve Birey*, 72 Tasarım Dizgi Fotokopi, Ankara.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. (3rd ed.). NY: Routledge – Taylor & Francis Group.
- Smith, R.W., Baranik, L.E., & Duffy, R.D. (2020). Psychological ownership with in psychology of working theory: A three-wave study of gender and sexual minority employees. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103-374.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2024). Genel bilgi.
<https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/e3f8021f-6c7e-49a7-a51a-51d79a187ada/Genel-Bilgi-2024-01-15-11-17-08> Erişim: 08.01.2024
- Sugiyarto, G. (2007). Measuring underemployment: Establishing the cut-off point. *ERD working paper no.92*, Asian Development Bank.
- Suhr, D. (2008). *Step your way through path analysis*, Western Users of SAS Software, Annual Conference Proceedings, California.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. (5th ed.). USA: Pearson Education.
- Tartılacı, H. İ. (2022). *Türkiye’de zamana dayalı eksik istihdam ve yetersiz istihdam: Denizli ilinde nitel bir araştırma*. Basılmamış Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Tınar, M. Y. (1996). *Çalışma psikolojisi*, İzmir: Necdet Bükey A.Ş. Yayınları
- Tokar, D. M., & Kaut, K. P. (2018). Predictors of decent work among workers with Chiari malformation: An empirical test of the psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 126–137.
- Toksöz, G. (2011). *Kalkınmada kadın emeği*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (2023). *Kadın istihdamının artırılması, kadın girişimciliğinin, kooperatifçiliğinin güçlendirilmesi ve desteklenmesi kapsamında mevcut sorunların tespiti ve çözüm önerilerinin belirlenmesi komisyon raporu*.
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www5.tbmm.gov.tr/ihtisas_komisyonlari_dosyalari/kefek_komisyon_raporu_2023.pdf&ved=2ahUKEwjVmNKR1dqGAxVTAtsEHUpoCJIQFnoECBgQAQ&usg=AOvVaw0uF5-Gpwp_fwZr5g4r9vQ
- Türk Dil Kurumu (2023). Türk dil kurumu sözlükleri. Erişim: 20.10.2023
<https://sozluk.gov.tr/>

- Türkiye İstatistik Kurumu. İstatistik veri portalı. Erişim: 18.01.2024
<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108>
- Türkiye İstatistik Kurumu. Yüz yılın göstergeleri (1923-2023). Erişim: 18.01.2024
https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/yayinGoruntuleme.zul?yayin_no=618
- Türkiye İstatistik Kurumu. İşgücü istatistikleri Ağustos 2023. Erişim: 18.01.2024
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Agustos-2023-49376>
- Türkiye İstatistik Kurumu (2019). Hanehalkı işgücü araştırması genel açıklama
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadFile%3Fp%3DyGoDWRgzua1StrAVWRdxlXo7DZodFUb3QoN/yHJVvCXFUdOUf7yWxZ3QpnfGxhNmFuqUvObmVjCYCS2cEP70NsLq1EoHCmlQ8aa4dEJ0gv0%3D&ved=2ahUKEwis4tvEveOGAxUnQvEDHZ4NDSAQFnoECBoQAQ&usg=AOvVaw0S9XsLm5-OrvoSg1xNeUo7>
- Türkiye İstatistik Kurumu (2021). Hanehalkı işgücü araştırmasında yapılan düzenlemelere ilişkin metodoloji dokümanı
https://www.tuik.gov.tr/indir/metodolojikDokumanlar/hia_metod_tr.pdf
- Türkiye İstatistik Kurumu (2022). Hanehalkı işgücü araştırması metodolojik açıklama dokümanı İşgücü İstatistikleri (Aylık, çeyreklik ve yıllık göstergeler)
<https://www.tuik.gov.tr>
- Türkiye İstatistik Kurumu (2023). İşgücü istatistikleri mikro veri seti 2023
<https://www.tuik.gov.tr/media/microdata/pdf/isgucu.pdf>
- United Nations. (2023). Unterm. Erişim: 04.12.2023
<https://unterm.un.org/unterm2/en/view/c2454655-7e4e-4dc4-9bdf-67d15ccc2ed4>
- Watts, R. J., Diemer, M. A., & Voight, A. M. (2011). Critical consciousness: Current status and future directions. In C. A. Flanagan & B. D. Christens (Eds.), *Youth civic development: Work at the cutting edge. New Directions for Child and Adolescent Development*, 134, 43–57.
- Weston, R., & Gore, P. A. (2006). A brief guide to structural equation modeling. *The Counseling Psychologist*, 34(5), 719-751.
- Wilkins, R. (2007). The consequences of underemployment for the underemployed. *Journal of Industrial Relations*, 49(2), 247-275.
- World Bank (2024). Country and leading groups. Erişim: 20.04.2024
<https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>
- World Economic Form (2023). Global gender gap report 2023.
<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>
- Yazan, Z. Ö., Kirazcı, F., & Büyükgöze Kavas, A., (2023). Çalışma psikolojisi kuramı bağlamında insana yakışır iş modeli. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 19-32.
- Yıldız, H. (2010). Çalışma üzerine sosyolojik perspektif. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 58, 129-161.
- Yılmaz, M., & Zoğal, Y. (2015). Kadın iş gücüne katılımın tarihsel gelişimi ve kadın istihdamını etkileyen faktörler: Türkiye ve Avrupa örneği. *Anadolu Üniversitesi, SBE, İktisat ABD Başkanlığı. Econ World*, 1-25.

EKLER



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
28.10.2022	9	2022-908

KARAR NO: Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Emine Nevra NURENGİN
2022-908 'in Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS danışmanlığında “Çalışan Kadınlarda Eksik İstihdamın Yordayıcılarının Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Olarak İncelenmesi” isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket, ölçek ve bilgisayar ortamında anket/test çalışmalarını içeren 88574 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Emine Nevra NURENGİN 'in Prof. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS danışmanlığında “Çalışan Kadınlarda Eksik İstihdamın Yordayıcılarının Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Olarak İncelenmesi” isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket, ölçek ve bilgisayar ortamında anket/test çalışmalarının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

ÖZ GEÇMİŞ

Emine Nevra NURENGİN Samsun Anadolu Lisesi’ni bitirdikten sonra Atılım Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümünden 2010 yılında mezun oldu. 2016 yılında Ondokuz Mayıs Üniversitesi Evlilik ve Aile Danışmanlığı Tezsiz Yüksek Lisans programından mezun oldu. 2021 yılında Ondokuz Mayıs Üniversitesi Kadın ve Aile Araştırmaları Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans programına girdi.

Mezuniyetinden bu yana Psikolog olarak görev yapmaktadır. Aldığı eğitim ve sertifikalar arasında 2013 yılında Hasan Kalyoncu Üniversitesi’nden Aile Danışmanlığı Sertifikası, 2013 yılında Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI), 2014 yılında Pedagojik Formasyon gibi çeşitli eğitimleri bulunmaktadır. Temel ilgi alanları; psikoloji, gelişim psikolojisi, eğitim psikolojisi, aile danışmanlığı, kadın ve aile araştırmaları oluşturmaktadır.

İletişim Bilgileri

ORCID ID : 0000-0003-2891-2266

Yayınlar:

1. Nurengin, E. N., BüyükgözeKavas, A. (2023). Farklı sektörlerde çalışan kadınların iş doyumunda iş-aile çatışmasının ve eş desteğinin rolü. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Kadın ve Aile Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 53-70.