



T.C.

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**YAYGIN HİZMET SEKTÖRÜNDE EKSİK
İSTİHDAMIN GÖRÜNÜMÜ: İZMİR İLİ ÖRNEĞİ**

Begüm GÖKÇE BİLGİN
195017110

Tez Danışmanı:

Doç. Dr. Kemal YILDIZ

Bandırma 2023

T.C
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

YAYGIN HİZMET SEKTÖRÜNDE EKSİK
İSTİHDAMIN GÖRÜNÜMÜ: İZMİR İLİ ÖRNEĞİ

Begüm GÖKÇE BİLGİN
195017110

Tez Danışmanı:
Doç. Dr. Kemal YILDIZ

Bandırma 2023

ETİK BEYAN SAYFASI

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (18/01/2023)



Yazın Gözetim ve Kontrolü

ÖZET

YAYGIN HİZMET SEKTÖRÜNDE EKSİK İSTİHDAMIN GÖRÜNÜMÜ: İZMİR İLİ ÖRNEĞİ

Begüm GÖKÇE BİLGİN

Eksik istihdam işsizlik kadar önemli bir sorundur. Eksik istihdam, beşeri sermayenin ve kaynakların israfı anlamına geldiğinden verimliliğin ve ekonomik büyümenin azalmasıyla sonuçlanmaktadır. Eksik istihdam durumunda iş güvenliği ve güvencesi olmadan çalışma ve kayıt dışı çalışma düzeyleri artmaktadır. Eksik istihdamın yüksek olduğu ülkelerde gelir adaletsizlikleri artmakta ve ülke kalkınması yavaşlamaktadır. Türkiye’de yaşanan ekonomik sorunlardan bir tanesi de eksik istihdamdır. Eksik istihdam önemli bir sorun olmasına rağmen yeterince ve kapsamlı olarak araştırılmamıştır. Bu araştırmada, hizmet sektörü içerisinde “yaygın” olarak tanımladığımız hizmet sektöründe eğitim alanı dışında ve az zamanlı çalışanların eksik istihdam durumlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda yaygın hizmet sektöründe eğitim alanı dışında ve az zamanlı çalışanların mevcut istihdam durumlarından memnun olup olmadıkları ve başka bir iş arayışında olup olmadıkları sebepleriyle birlikte araştırılmıştır. Bu araştırmada nicel bir araştırma deseni kullanılmıştır. Araştırmanın verileri anket yöntemiyle İzmir İlinde hizmet sektöründe farklı alanlarda çalışan 272 kişiden toplanmıştır. Araştırmanın bulguları, yaygın hizmet sektörü çalışanlarının yarısından fazlasının kendilerini eksik istihdam edilmiş olarak hissettiklerini göstermiştir. Ayrıca, yaygın hizmet sektörü çalışanlarının yarısına yakınının mevcut işlerinde eğitim ve nitelikleri doğrultusunda hak ettikleri koşullara sahip olmadıklarını düşündükleri tespit edilmiştir. Yaygın hizmet sektörü çalışanlarının yarısından fazlasının sadece maddi kaygılardan dolayı ve kendilerine uygun bir iş bulana kadar, geçici olarak eğitim alanlarının dışında bir işte çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Yaygın hizmet sektörü çalışanlarının yarısından fazlasının çalıştığı iş ve pozisyon için fazla eğitilmiş ve fazla kalifiye olduğunu düşündükleri tespit edilmiştir. Yaygın hizmet sektörü çalışanlarının yarısından fazlası okulda aldıkları eğitimlerin boşa gittiğini ve çalıştıkları işte köreldiklerini algılamaktadırlar. Kısmi zamanlı (part-time) çalışan yaygın hizmet sektörü çalışanlarının kısmi zamanlı çalışmak yerine tam zamanlı çalışmayı tercih ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu türdeki çalışanların büyük çoğunluğunun tam zamanlı bir iş bulacaklarına olan inançlarının devam ettiği ve bu türdeki çalışanların önemli bir oranının çalışma tam zamanlı çalışabilmek için aktif iş arayışlarının devam ettiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan, Eksik İstihdam, Ekonomi, Hizmet Sektörü, İş Bulma

ABSTRACT

THE OUTLOOK OF UNDEREMPLOYMENT IN THE WIDESPREAD SERVICE SEKTOR: THE CASE OF IZMIR PROVINCE

Begüm GÖKÇE BİLGİN

Underemployment is as important a problem as unemployment. Since underemployment means waste of human capital and resources, it results in decreased productivity and economic growth. In case of underemployment, the levels of working without job security and informal employment increase. In countries with high underemployment, income inequalities increase and country development slows down. One of the economic problems in Turkey is underemployment. Although underemployment is an important problem, it has not been adequately and comprehensively investigated. This research study has aimed to examine the underemployment of non-formal and part time service sector. In this context, it has been investigated whether those who work in the non-formal and part time service sector outside the field of education are satisfied with their current employment status and whether they are in search of another job, together with the reasons. A quantitative research design was used in this study. The data of the research were collected from 272 people working in different fields in the service sector in Izmir, using the survey method. The findings of the study have showed that more than half of the mainstream service sector workers feel underemployed. In addition, it has been determined that nearly half of the non-formal service sector employees think that they do not have the conditions they deserve in line with their education and qualifications in their current jobs. It has been concluded that more than half of the non-formal service sector employees work temporarily outside of their field only because of financial concerns and until they find a suitable job. It has been determined that more than half of the non-formal service sector employees think that they are over-educated and over-qualified for their job and position. More than half of the non-formal service sector workers perceive that the education they receive at school is wasted and that they are atrophied in their work. It has been concluded that the non-formal service sector employees working part-time prefer to work full-time instead of working part-time. It has been determined that the majority of employees of this type continue to believe that they will find a full-time job, and a significant proportion of employees of this type continue to actively seek employment in order to work full-time.

Keywords: Economy, Employee, Service Sector, Finding a Job, Underemployment

ÖNSÖZ

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Anabilim Dalı Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yüksek Lisans Programı kapsamında yapılan bu çalışmada İzmir İli sınırları içinde, yaygın hizmet sektörüne bağılı çalışanların yaygın hizmet sektöründe eğitim alanı dışında ve az zamanlı çalışanların eksik istihdam durumlarının incelenmesi amaçlanmıştır

Bu çalışma süresi boyunca bana her konuda yardımcı olan değerli tez danışmanım Doç. Dr. Kemal YILDIZ ‘a, istatistiki analiz konusunda yardımlarını esirgemeyen ve çalışmalarım boyunca maddi manevi destekleriyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan eşime ve araştırmaya katılım gösteren tüm çalışanlara da sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Begüm GÖKÇE BİLGİN

Bandırma

../../2023

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN SAYFASI.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar.....	ix
ŞEKİLLER.....	x
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	2
HİZMET SEKTÖRÜ, İŞGÜCÜ VE EKSİK İSTİHDAM	2
1. İŞ HAYATINDA SEKTÖREL DAĞILIM	2
2. TÜRKİYE’NİN EĞİTİM SEVİYESİ PROFİLİ.....	5
3. TÜRKİYE’DE EĞİTİMLİ İŞSİZLER.....	6
4. HİZMET SEKTÖRÜNÜN DÜNYA BUGÜNÜ VE YARINI.....	8
5. HİZMET SEKTÖRÜNÜN ÖZELLİKLERİ.....	8
6. İSTİHDAM TÜRLERİ VE İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ	10
6.1. Tam İstihdam	12
6.2. Eksik İstihdam	13
6.3. Aşırı İstihdam.....	14
6.4. İstihdamda Denge	15
6.5. İşsizlik	16
6.6. İşgücüne Katılma Oranı	17
7. EKSİK İSTİHDAM VE BOYUTLARI.....	18
7.1. Eksik İstihdam Kavramı.....	18
7.2. Eksik İstihdam Türleri	19
8. TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASASININ VE EKSİK İSTİHDAMIN GENEL GÖRÜNÜMÜ VE DAVRANIŞAL YAKLAŞIMLAR AÇISINDAN EKSİK İSTİHDAM	22
8.1. Eğitime Göre Türkiye’de Eksik İstihdam	22
8.2. Cinsiyete Göre Türkiye’de Eksik İstihdam.....	26
8.3. Yaşa Göre Türkiye’de Eksik İstihdam.....	27
8.4. Davranışsal Yaklaşım Açısından Eksik İstihdam Türleri	30
İKİNCİ BÖLÜM.....	35

EKSİK İSTİHDAMIN ÖNCÜLLERİ VE SONUÇLARI	35
1. EKSİK İSTİHDAMA NEDEN OLAN FAKTÖRLER	35
1.1. Ekonomik Faktörler	36
1.2. Mevcut İş İmkânları ve Genel İşgücü Profili	37
2. EKSİK İSTİHDAMIN SONUÇLARI	39
2.1. Eksik İstihdamın Çalışma Yaşamına Etkileri	40
2.2. Eksik İstihdamın Sosyoekonomik Etkileri.....	41
3. EKSİK İSTİHDAMI TELAFİ EDİCİ STRATEJİLER	42
3.1. Aktif İstihdam Politikaları	42
3.2. Rehberlik ve Kariyer Planlama Hizmetleri	43
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	44
YÖNTEM	44
1. ARAŞTIRMANIN DESENİ.....	44
2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ.....	44
3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	45
4. VERİ TOPLAMA SÜRECİ.....	45
5. VERİLERİN ANALİZİ	45
SONUÇ	76
KAYNAKÇA.....	84

TABLÖLER

Tablo 1: İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı (2005-2021).....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
Tablo 2: İstihdamın Sektörel Dağılımı (%), (1990-2019	4
Tablo 3: Eğitim Seviyesi ve Cinsiyete Göre Düzeltilmiş Net Okullaşma Oranı, 2012-2022.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
Tablo 4: Eğitim Seviyesine Göre işsizlik Oranları (%)	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
Tablo 5: Türkiye'de Eğitime Göre Temel İşgücü Göstergeleri (1990, 2000, 2008, 2020)	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.3
Tablo 6: Türkiye'de Eğitime Göre Temel İşgücü Göstergeleri (2009, 2010, 2020) Hata!	Yer işareti tanımlanmamış.4
Tablo 7: Türkiye'de Cinsiyete Göre Temel İşgücü Göstergeleri (1990, 2000, 2008, 2021)	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.26
Tablo 8: Türkiye'de Yaşa Göre Temel İşgücü Göstergeleri (1990, 2000, 2008,2021)	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.7
Tablo 9: Türkiye'de Yaşa Göre Temel İşgücü Göstergeleri (2009, 2010, 2020).....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.8
Tablo 10: Türkiye'de 2015-2021 Yıllarına Göre Eksik İstihdam (%)... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.	
Tablo 11: İşgücünün Genel Profili, Ocak 2020	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.8
Tablo 12: Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler.. Hata! Yer işareti tanımlanmamış.6	
Tablo 13: Katılımcıların Çalışma Durumlarına ilişkin Bulgular	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.8
Tablo 14: Katılımcıların İşlerine Değerlendirmelerine İlişkin Bulgular.....	49
Tablo 15: İş Değerlendirmelerinin Cinsiyete Göre Fark Analizi Bulguları.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.9
Tablo 16: İş Değerlendirmelerinin Eğitim Düzeyine Göre Fark Analizi Bulguları. Hata!	Yer işareti tanımlanmamış.1
Tablo 17: İş Değerlendirmelerinin Mesleki Tecrübeye Göre Fark Analizi Bulguları	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.8

ŞEKİLLER

Şekil 1: Nüfusun Genel Görünümü 19



KISALTMALAR

HİA : Hanehalkı İşgücü Araştırması

ICL : (International Conference of Labour Statisticians) Uluslararası
Çalışma İstatistikçileri Konferansı

MEDAS: Merkezi Dağıtım Sistemi

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu



GİRİŞ

21. yüzyılda bilim ve teknolojinin hızlanan gelişimi ile birlikte insan yaşamının tüm yönleri gelişmiştir. İnsanın entellektüel becerisinin yarattığı icatlar ve yenilikler bu gelişmelere öncülük ederek bilgi birikimine yol açmaktadır. Bilgi ve entelektüel sermayenin önemi Dünya Bankası tarafından hazırlanan raporda (World Bank, 1998) şöyle ifade edilmektedir: "Bilgi hafiftir. Kolaylık, dünyayı kolaylıkla dolaşır ve insan hayatını her yerde aydınlatır". Bilginin kümülatif büyümesi nedeniyle entelektüel sermayenin önemi artmıştır (Joshi, Daryll & Jasvinder, 2010: 151-152).

İşletmeler, bilginin önemini ve onu etkili bir şekilde yönetme ihtiyacını kabul ettiler. İkinci Dünya Savaşı sonrasında oluşan ve 1980-1990'lı yıllarda hızla gelişen yeni ekonomi kavramı; teknolojik gelişmelerle birlikte verimliliğin yükselmesi ve buna bağlı olarak yaşanan üretim artışından kaynaklı, rekabet yapısı, istihdam yapısı ve dolayısıyla iktisat politikalarının değiştiği bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Öcal, 2006:51). Dolayısıyla eski ekonominin malzemeye, yeni ekonominin bilgi ve yaratıcılığa atıfta bulunduğunu söylemek doğru olur. Eskiden temin edilmesi daha zor ve maliyetli olan hammaddeler artık daha kolay ve daha ucuza temin ediliyor. Eskiden temin edilmesi daha zor ve maliyetli olan hammaddeler artık daha kolay ve daha ucuza temin ediliyor. Geçmişte yaşanan kaynak kıtlıklarının çoğu, bugün olduğundan daha az şiddetliydi. Bankalar ve finansal kuruluşlar, çeşitli kisveler altında yeni faaliyetler geliştirmekte ve kaynak sağlamaktadır. Günümüzde işletmeler ileri teknolojiye ve makinelere sahip olabilmektedir. Ancak ne makineler ne de para kendi başlarına yenilik yapamazlar. Geçmişte rekabet avantajı sağlayan doğal kaynaklara erişim, teknolojiye sahip olma, ölçek ekonomileri yaratma gibi avantajlar günümüzde kolaylıkla taklit edilebilmektedir. Günümüzde, işletmelerin sahip olduğu ürünler, arazi, makineler veya düşük maliyetli kaynaklar gibi fiziksel varlıklar artık işletmeleri farklılaştıran unsurlar olmaktan çıkmıştır. İşletmeleri diğerlerinden üstün kılan sahip oldukları insan kaynaklarıdır (Choudhury, 2010: 73-74).

Çalışmanın ilk bölümünde eğitilmiş işsizlik, hizmet sektörü kavramaları açıklanmış ikinci bölümde eksik istihdam kavramı açıklanmıştır. Son bölümde İzmir'de

yaygın hizmet sektörü olarak adlandırdığımız yoğunluklu olarak perakende/mağazacılık sektörü çalışanlarının eksik istihdam görünümü ve buna bağlı eksik istihdamın öncül ve sonuçları için yapılan uygulama yer almaktadır. Uygulama bölümünde İzmir’de yaygın hizmet sektörü çalışanlarına anket çalışması yapılmıştır. Yapılan anket çalışması için etik kurul onayı alınmıştır. Anket çalışmasında elde edilen bulgular bir istatistik programı ile analiz edilerek incelenmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

HİZMET SEKTÖRÜ, İŞGÜCÜ VE EKSİK İSTİHDAM

Türkiye’de işgücü piyasasının görünümü, tipik bir kalkınmakta olan ülkenin özelliklerini yansıtmaktadır. Sürekli artan bir nüfus yapısı, istihdam edilenlerin sayı ve oran olarak düşük seviyelerde seyretmesi, yüksek eksik istihdam oranı başlıca temel özellikler arasındadır. Türkiye’de istihdam artış hızı sürekli olarak çalışma çağındaki nüfusun gerisinde kalmakta, istihdam oranları ise bu nedenle gerilemektedir. Bu durum, Türkiye’nin beşeri sermayesini etkin kullanamadığını ortaya koymaktadır.

Türkiye’de tarım sektörü istihdamında azalma, hizmetler sektörü istihdamında artma eğilimi yaşanmakla birlikte, sanayi sektörü istihdamının yerinde saydığı gözlenmektedir. Tüm bunlarla birlikte hizmetler sektörün iş yaratma potansiyeli de dikkate alındığında, işgücünün beceri ve yeteneğinin sektörün beklentilerine uygun şekilde geliştirilmesi önem kazanmaktadır.

1. İŞ HAYATINDA SEKTÖREL DAĞILIM

Bu gösterge, “ana ekonomik sektörler olan tarım, sanayi, inşaat ve hizmet sektörlerinin her birindeki aktif nüfusun toplam aktif nüfus içindeki oranını belirtir” (www.csb.gov.tr)

Daha yüksek kalkınma seviyelerine sahip ülkeler, bir ülkenin genel ilerlemesiyle ilişkili olan en yüksek istihdam sektörlerine sahiptir. Örneğin, tarım tipik olarak gelişmiş ülkelerin istihdam sektörünün büyük bir bölümünü oluşturmazken, gelişmiş ülkelerde endüstriyel işler daha belirgindir. Bir sektörden diğerine geçişte, tarım sektörünün küçülmesi, sanayi işinin ise artması beklenmektedir. 2000-2020 döneminde Türkiye’nin sektörel istihdam dağılımı Tablo 1’de gösterilmiştir. Ancak bu sürecin sonuçları beklentilerin altında kalmıştır. Sanayi sektörü şu anda olması gerekenden daha az çalışan istihdam etmektedir. Bunun nedeni, büyük payına rağmen tarım sektöründeki büyüme eksikliğidir. Sonuç olarak, hizmet sektörü hızla büyümüştür ve tüm işlerin %56’sını oluşturmaktadır.

Tablo 1. İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı (2005-2021)

Yıl	2005		2010		2015		2019		2020		2021	
	Bin kişi	%	Bin kişi	%	Bin kişi	%	Bin kişi	%	Bin kişi	%	Bin kişi	%
Toplam	19 633	100,0	21 858	100,0	26 621	100,0	28 080	100,0	26 812	100,0	27 706	100,0
Tarım	5 015	25,5	5 084	23,3	5 483	20,6	5 097	18,2	4 716	17,6	5.162	18,6
Sanayi	4 241	21,6	4 615	21,1	5 332	20,0	5 561	19,8	5 497	20,5	5.850	21,1
İnşaat	1 097	5,6	1 434	6,6	1 914	7,2	1 550	5,5	1 538	5,7	1.598	5,8
Hizmet	9 281	47,3	10 725	49,1	13 891	52,2	15 872	56,5	15 060	56,2	15.096	54,5

Kaynak: www.cbs.gov.tr

Türkiye’de yıllar itibariyle, özellikle tarım sektörü istihdamında azalma yaşanırken, hizmet sektörü istihdamında artış kaydedilmiştir. 2021 yılı verileriyle Türkiye’de hizmetler sektörü istihdamda %54,5 pay almıştır. Genel olarak istihdam hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır. İstihdam edilenlerin %54,5’i hizmet sektöründedir. Sanayi sektörü hizmet sektöründen sonra istihdamın en fazla olduğu sektördür (%21,1). Sanayinin hemen ardında %18,6 ile tarım sektörü gelmektedir. İstihdam edilenlerin %5,8’si ise inşaat sektöründedir. Türkiye’nin ekonomik ve sosyal gelişimi, istihdamın sektör dağılımı ile doğru orantılıdır. Aslında gelişmiş ülkelerde tarım ekonomisinden hizmet ve sanayi ekonomisine geçiş yaşanırken, Türkiye’de istihdamın büyük bir oranı hizmet sektöründe yer almaktadır. Bu durum ülkenin gelişmişlik düzeyi hakkında bizlere bilgi vermektedir. İstihdamın sektörel dağılımı, bir ülkenin sağlıklı bir ekonomik yapıya sahip olup olmadığı ve ülkenin ekonomik ve sosyal gelişmişlik pencereleri ölçen en önemli göstergelerden biridir. İstihdam edilen kişilerin işleri genellikle üç merkezde yoğunlaşmaktadır. Bu sektörler tarım, sanayi ve hizmetlerdir. İstihdamın sektörler göre dağılımı onun ülkesindeki farklılıklara göre değişir ve bu düşünceye sahip olan ülkelerdeki gelişmiş ülkelerden ayırmaktadır. Çünkü bir ülkede mal üreten ana sektörler tarım ve sanayidir. Hizmet sektörü durumu, diğer iki sektör gelişmişlik düzeyine bağlıdır. Gelişmekte olan geniş sanayi sektörü yeterince

gelişmediği için işlerin çoğu tarım sektörüdür. Ekonomi geliştikçe istihdam tarım sektöründen sanayi sektörü kaymaktadır.

Tablo 1: İstihdamın Sektörel Dağılımı (%), 1990-2019

	OECD			AB		
Yıllar	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet
1990	-	-	-	-	-	-
1991	9,4	29,6	61,0	9,4	33,2	57,4
1992	9,1	29,4	61,6	9,5	32,6	57,9
1993	8,7	29,0	62,3	9,5	32,0	58,5
1994	8,7	28,5	62,8	9,5	32,2	59,4
1995	8,4	28,5	63,2	9,2	31,1	59,7
1996	8,2	28,2	63,7	8,8	30,7	60,5
1997	8,1	27,9	64,0	8,8	30,3	60,8
1998	7,7	27,7	64,6	8,5	30,3	61,2
1999	7,6	27,4	65,0	8,3	29,8	62,0
2000	6,8	27,4	65,8	8,0	29,4	62,7
2001	6,6	26,9	66,5	7,7	29,1	63,2
2002	6,4	26,2	67,3	7,1	28,8	64,2
2003	6,1	25,9	68,0	6,8	28,2	64,9
2004	5,8	25,7	68,5	6,3	28,0	65,7
2005	5,6	25,4	69,0	6,2	27,6	66,3
2006	5,4	25,5	69,2	5,6	27,6	66,6
2007	5,2	25,4	69,4	5,1	27,3	66,8
2008	5,0	24,9	70,1	5,1	25,9	67,6
2009	5,0	23,7	71,3	5,2	25,2	69,0
2010	5,1	23,3	71,6	5,0	25,0	69,0
2011	5,1	23,3	71,6	5,0	24,7	69,6
2012	5,0	23,1	71,8	4,8	24,3	69,9
2013	4,9	23,1	72,0	4,7	24,2	70,4
2014	4,8	23,1	72,0	4,5	24,1	71,1

2015	4,7	23,1	72,2	4,3	24,0	71,4
2016	4,6	23,0	72,4	4,2	24,1	71,7
2017	4,6	22,9	72,6	4,2	24,1	71,7
2018	4,5	22,7	72,8	4,2	23,9	72,0
2019	4,5	22,5	73,0	4,1	23,7	72,2

Kaynak: OECD STAT

İstihdamın sektörel dağılımı ise işgücü piyasalarının ağırlıklarını, ülke ekonomilerinin milli gelirlerinin dinamiklerini yansıtmaları açısından önemlidir. Tablo 2'ye göre OECD ülkelerinde istihdamın sektörel dağılımına bakıldığında istihdamın tarım sektöründen sanayi ve hizmet sektörüne kaydığı görülmektedir. Üç sektör içinde en yüksek payı hizmetler sektörü almaktadır. AB ülkeleri incelendiğinde yine aynı şekilde tarım sektörünün payı azalırken sanayi ve hizmet sektörünün payı giderek artmaktadır.

2. TÜRKİYE'NİN EĞİTİM SEVİYESİ PROFİLİ

Türkiye'de her yıl eğitim seviyesi tüm kademelerde, erkek ve kadınlarda giderek artmıştır. 2020-2021 okul öncesi eğitimde bir düşüş vardır. Bunun Covid 19 pandemi sürecinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Eğitime ulaşma konusunda kadın ve erkek arasında tüm kademelerde büyük farklılıklar gözlemlenmemiştir. Bunda da on iki yıllık zorunlu eğitimin etkisinin olduğu söylenebilir.

Tablo 3. Eğitim Seviyesi ve Cinsiyete Göre Düzeltilmiş Net Okullaşma Oranı, 2012-2022

Öğretim Yılı	Okul öncesi			İlkokul			Ortaokul			Ortaöğretim		
	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K
2012-2013	33,1	33,0	33,2	99,1	99,1	99,2	94,3	94,3	94,4	70,6	71,4	69,8
2013-2014	34,7	34,7	34,8	97,2	97,0	97,4	95,6	95,6	95,7	77,0	77,5	76,5
2014-2015	35,0	35,1	34,9	96,4	96,1	96,7	95,6	95,5	95,7	79,5	79,6	79,5
2015-2016	34,8	35,0	34,7	95,0	94,6	95,3	95,4	95,2	95,5	79,9	79,5	80,4
2016-2017	37,1	37,2	36,9	93,6	93,3	94,0	95,9	95,8	96,0	82,7	82,8	82,6
2017-2018	39,8	40,0	39,7	93,5	93,2	93,9	94,6	94,3	94,8	83,7	83,8	83,5
2018-2019	40,1	40,3	39,9	93,3	93,0	93,7	93,4	93,0	93,7	84,3	84,6	84,0
2019-2020	43,2	43,4	43,0	96,8	96,6	97,1	96,0	95,8	96,2	85,1	85,2	84,9
2020-2021	29,0	29,1	28,8	96,1	95,9	96,3	95,7	95,4	95,9	87,9	88,1	87,8
2021-2022	44,7	44,7	44,7	95,8	95,6	96,1	95,4	95,1	95,7	89,7	90,0	89,3

Kaynak: TÜİK, MEB, Milli Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim, 2012-2022

Ortalama okullaşma oranı, insani gelişmenin temel göstergelerinden biri olarak kabul edilmektedir. Bu durumda ülkelerin eğitim düzeyi ile gelişmişlik düzeyi arasında paralel bir ilişki vardır. İstatistiksel olarak ilkokula kayıt oranı ortaokula kaydından daha yüksektir ve zorunlu ilköğretimin bu oranı etkilemiş olduğu görülmektedir. Tüm eğitim seviyelerinde okullaşma oranında yıllara göre bir artış yaşanmaktadır. Sadece 2020-2021 yılı okul öncesi eğitimde bir gerileme yaşanmıştır. Bunun da Covid 19 salgını sürecinde yaşandığı görülmektedir.

3. TÜRKİYE'DE EĞİTİMLİ İŞSİZLER

Türkiye'de eğitimli işçi açığı olduğu için eğitim arzı ve talebi tam olarak belirlenememektedir. Bu, ülkenin eğitimli çalışanlarını yeterince istihdam etmesini engellemekte ve sorunlarını ağırlaştırmaktadır. Türkiye, ülke ihtiyaçları doğrultusunda diploma ile mezun olacak öğrenciler yerine, yükseköğretimde diploma ile mezun olacak öğrencilerin yetiştirilmesine mali kaynaklarının sadece yarısını ayırmaktadır.

Türkiye'nin eğitim sistemi, öğrencilerin mezun olduktan sonraki istihdam edilme durumuna göre şekillendirilmemiştir. Bunu düzeltmek, Türkiye'nin işgücü piyasasının dikkatli bir şekilde değerlendirilmesini gerektirir. Bazı eğitim programları için kontenjanlar, belirli sınıflardan mezun olanları iş gücünde atıl kalmaya zorlayacaktır. Bunun nedeni, bu programlardaki birçok öğrencinin mezun olduktan sonra iş bulamamasıdır. 1980'lerden bu yana “herkes için tek üniversite” eğitim felsefesi lisansüstü okullarda arz dengesizliği yaratmıştır. Bu durum birçok mezunun kalabalıklaşmasına ve ihtiyaçlarının farkında olmamasına neden olmuştur. Sonuç olarak ihtiyaçları eğitim taleplerine dönüştüğü için oturup hiçbir şey yapmamaktadırlar (Yalçıntaş ve Akkaya, 2019: 1). Yanlış eğitim talepleri, üniversiteler ve politikacıların işsizlik ve eksik istihdam sorunlarını çözememeleriyle, mezun öğrencilerin gelecek ve kariyer planlamalarında eksik kalmalarına sebep olmaktadır.

Tablo 4. Eğitim Seviyesine Göre işsizlik Oranları (%)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Toplam	10,1	10,5	11,1	11,1	11,2	14	14,2
Okuma yazma bilmeyen	7,2	6,2	6,6	7	6,7	10,8	10,6
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	12,1	12,6	12,7	12,6	12,5	15,5	15,5
İlkokul	8	8,5	8,7	8,4	8,8	11,3	11,2
İlköğretim, ortaokul	13,9	14,7	14,6	14	14	18,3	18,4
Ortaokul ve orta dengi meslek ortaokulu	9	10,2	10,5	10,7	11	15,1	15,2
Genel lise	11,9	12,5	13,4	13,3	13,1	16,1	16
Meslek lisesi	10,7	10,3	11,6	11,9	11,4	15,3	15
Yüksekokul veya fakülte	10,7	11	12,1	12,7	12,4	13,7	14

Kaynak: TÜİK

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere Türkiye’de eğitim seviyesi arttıkça işsizlik seviyesi de artmaktadır. Bunun sebebi Türkiye’de istihdamın yaygın sektörü olan hizmet sektöründe eğitim değişkeninin önemsiz olmasıdır. Kalifiye eleman ihtiyacının yoğun olarak yaşandığı endüstri sektöründe ise çalışma koşullarının henüz oluşmamış olması bu durumun başlıca sebepleri olarak değerlendirilebilir.

4. HİZMET SEKTÖRÜNÜN DÜNYA BUGÜNÜ VE YARINI

Teknolojik gelişme ve sosyal eğilimler, geleneksel tarım toplumundan farklı yeni bir toplum yarattı. Teknoloji, ticaret, kültür ve hatta dil, geleneksel tarım topluluğunu sürekli değişen bir şeye dönüştürdü. Bu değişim, dünyadaki geleneksel tarım topluluklarını değiştirmiştir. Zaman ilerledikçe tarımsal üretimin yerini yeni endüstriler almıştır. Zaman geçtikçe çelik, kimya, otomobil imalatı ve havacılık gibi yeni sanayi dalları ön plana çıkmıştır. Sanayileşmenin ilk aşamalarında tekstil ve gıda öne çıkan sektörler olmuşlardır. Bunu demir ve çelik üretiminin yanı sıra otomobil ve uçak üretimi izlemiştir. Zamanla, hizmetlerin boyutu büyürken endüstriyel üretimin popülaritesi azalmıştır.

Hizmet sektörü yerleşip olgunlaştığında ekonomi gelişiminin son aşamasına ulaşır. Bu gerçekleştiğinde, gelişme yaşanmış ve insanlar daha çok sanayi sektöründe çalışmaya başlamışlardır.

İstihdam yapısındaki kayma, yani istihdamın tarımdan sanayiye, hizmetlere kayması üç önemli hatayı içermektedir (www.acikders.ankara.edu.tr):

“1) Tarımdan sanayiye, sanayiden hizmetlere geçiş modelinde, faaliyetlerin iç piyasasındaki farklılaşması hizmetler kavramı altında gösterilerek homojen bir değişkenlik içinde değerlendirilmektedir.

2) Böyle bir yaklaşım, bilgi teknolojisindeki yeni ve köklü değişmelere yeterli bir önem vermemektedir.

3) Küreselleşen bir ekonomide birbirine bağlı olarak gelişen, gelişmiş toplum yapılarındaki kültürel ve tarihsel farklılıkları gözden kaçırmaktadır”.

5. HİZMET SEKTÖRÜNÜN ÖZELLİKLERİ

Hizmet, belirli bir fiyat karşılığında satın alınabilen soyut bir kavramdır. Maddi değildir, kolayca boşa harcanır, standartlaştırılmaz ve alıcıları için faydalıdır. Hizmetler ayrıca şu şekilde de tanımlanabilir: İstisnalar dışında ölçülebilir hizmet yoktur. Hizmetler, fiziksel nesneler veya bunların ölçümleri olarak mevcut değildir. Bu nedenle

hizmetler statik olmaktan çok dinamikdir. Hizmetler incelenemez veya denetlenemez. Bunu yapmak, denetlenen ve incelenen hizmetleri boşa harcar. Aynı hizmeti birden çok kez sağlamak, tedarikini tüketerek hizmetlerin stoklanması imkânsız hale getirir. Hizmetler, belirli performans standartlarını veya çevre standartlarını karşılamalıdır. Hizmet verilmeden kalite değerlendirilemez. Tek seferlik satın almalar, hizmetler hakkında yargıda bulunamaz; tatmin edici olup olmadıklarına karar verebilmeleri için önce bunları uygulamalı olarak görmeleri gerekir. Her hizmetin yalnızca sınırlı bir ömrü vardır; bir kez bittiğinde, daha fazla hizmet teslim edilemez. Hizmetlerin bir zaman unsuru vardır: Hizmetler, zamana bağlı bir dizi faaliyettir. Belirli zamanlarda başlar ve biter. Hizmetler performatiftir, statik değildir; insan davranışı tarafından yönlendirilirler. Pek çok hizmet, bir şekilde insanları ilgilendirdiği için uzmanlık gerektirir. Elektrik, su ve telefon hizmetleri gibi sürekli talepler bu yönü ile ele alınmaktadır. Planlanmış talepler, doktorlar ve bankalarla yapılan randevuları içerir. Diğer hizmetler arasında ulaşım, perakende satış yerleri vb. yer alır (Sayım ve Aydın, 2011: 245-246).

Hizmet ve tarım sektörlerinde kayıt dışı istihdam yaygındır. Bu, her sektördeki küçük işletmelerin sayısının fazla olması ve hızla artan nüfus gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır. Ek olarak, enflasyon ve ekonomik çalkantı kayıt dışı istihdam olasılığını artırmaktadır.

İstihdam edilenler ile işsizlerin toplamına işgücü denir. Diğer bir deyişle işgücü, bir ülkenin aktif nüfusu olarak bilinir. TÜİK, işgücünün çalışan ve işsiz tüm kişileri kapsadığını belirtmektedir. İşgücüne katılım oranı, işgücünün kurumsal olmayan nüfusa oranından elde edilmektedir.

$$\text{İşgücü oranı} = \frac{\text{İşgücü}}{\text{Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus}} \times 100$$

Türk Dil Kurumu'nun derlediği sözlükte istihdam kavramı "bir iş veya görevde kullanmak" olarak tanımlanmaktadır. İstihdam aynı zamanda geniş istihdam ve dar istihdam olarak da tanımlanabilir. "Geniş anlamda istihdam kavramı, üretim sürecinde tüm üretim faktörlerinin kullanılması olarak ifade edilebilirken, dar anlamda istihdam, üretim faktörleri arasında sadece emeğin üretim girdisi olarak katılması olarak ifade

edilebilir” (Berberiler, 2006: 3). İstihdam kavramının sadece emekle ilgili bir kavram olmayıp sermaye, doğal kaynaklar, girişimciler ve diğer üretim faktörleriyle de yakından ilgili bir kavram olduğu görülmektedir. İstihdam kavramı, “üretim faktörlerinin fiilen üretime, yani işe veya gelir sağlamak için çalışmaya katılmasına istihdam denir” şeklinde de tanımlanabilir (Gul vd., 2009: 8). Paul Krugman'ın makroekonomik yazılarında, istihdam kavramı hala hem tam zamanlı hem de yarı zamanlı çalışan insanların toplam sayısını içermektedir (Krugman, 2012:200).

Öte yandan, Türkiye İstatistik Kurumu, istihdam kavramını istihdam edilen nüfus olarak istihdam edilen ve işsizler grubunda yer alan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm nüfus olarak tanımlamaktadır (TÜİK, 2012). TÜİK, aktif ve aktif olmayan kişiler için belirli kriterler önermektedir. Çalışıyor olanlar için referans döneminde en az bir saat süreyle ekonomik faaliyette bulunan, yevmiyeli, ücretli, maaşlı, serbest meslek sahibi, işveren veya ücretsiz aile işçisi gibi kişi çeşitli nedenlerle serbest meslek sahibi kişiler ve “bu işi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına ve işverenler istihdamda kabul edilir” (TÜİK, 2012).

“İstihdam; emek için, kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerinin ihtiyaçlarını karşılamada yegâne olmasının yanı sıra, aynı zamanda refahını sağlayan tek geçim kaynağı olma özelliği de taşımaktadır” (Işığışık, 2011: 19). İstihdam oranı istihdam edilenlerin kurumsal olmayan nüfusa bölünmesi ile elde edilmektedir.

$$\text{İstihdam oranı} = \frac{\text{İstihdam}}{\text{Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus}} \times 100$$

İstihdam, ücretli çalışanları, kendi işine sahip olanları ve ücretsiz aile işçisi olup tam zamanlı veya yarı zamanlı çalışanları kapsamaktadır. Ayrıca bu kategoride referans haftası içinde hastalık, tatil ve kötü hava koşulları nedeniyle çalışamayanlar da yer almaktadır.

6. İSTİHDAM TÜRLERİ VE İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ

İstihdam, emek, sermaye, girişimciler ve doğal kaynaklar gibi üretim faktörlerinin üretim sürecine optimal bir şekilde katılmasını ifade eder. İstihdam

kavramının kapsamının oldukça geniş olduğu görülmektedir. Bu tanıma geniş bir istihdam tanımı denilebilir. Dar bir tanım yapmak gerekirse, her bir üretim faktörünün üretim sürecinde optimum kullanımı ve katılımından ayrı ayrı bahsedebiliriz. İstihdam kavramını bunun için kullanıyoruz. Örneğin araştırmamızın amaçları doğrultusunda, üretim faktörlerinden biri olan emeğin üretim sürecine katılımını optimal kullanım yoluyla istihdam olarak anlamak yanlış olmayacaktır. Dolayısıyla dar anlamda istihdam, emeğin üretim sürecine optimal katılımıdır.

Emek, insanların ücret karşılığında emekleri aracılığıyla insan ihtiyaçlarını karşılayacak ekonomik mal ve hizmetlerin üretimine katılması olarak tanımlanmaktadır. Başka bir tanımla çaba; İnsanların veya çalışanların bir işi yapmak için sarf ettikleri fiziksel ve zihinsel (beyinsel) çabasıdır (www.ekodiyalog.com, 2022).

İstihdamın yukarıdaki dar tanımı, bir ekonomistin tanımıdır. Ekonomistler kaynak kullanım dengeleri açısından hareket etmek zorunda olduklarından, bu anlayış çerçevesinde tanımlamalar yapmanın doğru olduğu kabul edilmektedir.

Çalışma ekonomisi açısından bakıldığında, istihdamın tanımı kişiye özgü bir nitelik taşımaktadır. İstihdam, belirli bir süre bir işi olan, yani bir işi olan kişiler olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlamaya göre istihdam iki gruptan oluşmaktadır. “Maaş ve ücret ile çalışanlar” ve “bağımsız çalışanlar” şeklindedir (Törüner ve Lordoğlu, 1991: 75). Görüldüğü gibi burada da kullanım amacına göre dar anlamda istihdam tanımlaması yapılmıştır.

İstihdam ve çalışma kavramları da farklıdır. İstihdam, belirli bir fiyata piyasa ile ilişkiyi tanımlayan özel bir kavram iken, iş yani çalışma daha genel bir kavramdır. Kişi çalışmasına rağmen kendisine herhangi bir ücret ödenmeyebilir ve bu istihdam sayılmaz. Örneğin, bir öğrencinin tez çalışması bir çalışma faaliyeti olsa da parasal değeri olmadığı için istihdam olarak değerlendirilmeyecektir. TÜİK istihdam edilenleri istihdam edilenler ve istihdam edilmeyenler olarak ikiye ayırıyor.

1. Görev başındaki personel: Okul, yurt, otel, anaokulu, huzurevi, hastane, hapisane, askeri kamp ve asker evlerinde yaşayan nüfusu ifade eder.

2. Çalışmayanlar: Referans haftasında herhangi bir nedenle işe gitmeyen serbest meslek sahipleri ve işverenler işle ilgili olmalarına rağmen istihdam edilmiş sayılırlar.

A. Türkbali'a (2005:381) göre istihdam, işçileri işe almak veya üretken faaliyetlerde bulunmalarını sağlamaktan başka bir şey değildir. H.Karakayalı'ya (1995:177) göre istihdam, mevcut teknoloji düzeyine göre belirli bir süre içinde ekonomide üretim faktörlerinin kullanılma derecesidir. İ.Parasız'a (2003: 602) göre tam gün çalışan yetişkin işçi sayısı olarak ifade edilmektedir.

Verimlilik kavramı, bir üretim sürecinde ya da hizmet sürecinde oluşan çıktı ile çıktıyı meydana getiren girdi arasındaki bağıdır. (Uzay, 2005: 4) Verimlilik, “istihdamı belirleyen önemli faktörlerden biridir. Verimlilik artışının istihdama daha çok olumsuz yansımaları söz konusudur. Emelin verimliliğinin artmasıyla işin daha fazla işçi istihdam edilerek yapılmasına gerek kalmayabilir. Yani mevcut işgücünün verimliliğinin artması ile daha fazla emele ihtiyaç duyulmayabilmektedir. Ancak bu durumun kısa dönemde geçerli olması ve artan verimlilik ile uzun dönemde yeni istihdam alanlarının ortaya çıkması söz konusu olmaktadır” (Uzay, 2005: 61).

6.1. Tam İstihdam

Tam istihdam kavramı açıklanırken, bu kavramın bir dar anlamı bir de geniş anlamı olduğunu belirtmek gerekir. Geniş anlamda tam istihdam, bir ekonominin veya bir bölgenin tüm üretim faktörlerinin (emek, sermaye, doğal kaynaklar, müteşebbisler) aynı zaman diliminde üretim sürecine katılması durumu olarak ifade edilebilir. Tam istihdam, dar anlamda, üretim faktörlerinden emek faktörlerinin, bir ekonominin veya bir bölgenin üretim sürecine belirli bir zaman diliminde katılma derecesini ifade eder. Ancak bu üretim süreci, emek arzının katılımı olmaksızın açıktır. Diğer bir deyişle, işgücünün istihdama eşit olduğu bir ekonomidir. Makro düzeyde, toplam emek talebinin toplam emek arzına eşit olduğu ekonomik bir durumdur. Basitçe söylemek gerekirse, bir ülkede veya bölgede çalışmak isteyen herkes belirli bir süre içinde makul bir ücretle iş bulabilir ve üretken faaliyetlere katılabilir.

Tam istihdam kavramının ne olduğu konusunda yapılabilecek birçok tanım bulunmaktadır. Örneğin; cari ücret düzeyinde çalışmak isteyen herkesin iş bulabileceği

bir ekonomide istihdam düzeyidir (Öcal, 2007: 8). Tanımı değiştirmek için, işgücünün istihdam miktarına eşit olduğu ekonomik durumu, toplam emek talebinin toplam emek arzına eşit olduğu ekonomik durumu ve toplam işgücü arzının eşit olduğu ekonomik durumu tanımlayabiliriz. Toplam emek talebi, toplam emek arzına eşittir. İş arzı ve yeteneği olan kişiler toplu olarak üretime katılabilirler (Unay, 2001: 345). Bu tanımlardan şu sonucu çıkarabiliriz: Bir ülke veya bölge belirli bir süre tam istihdama sahipse, işsiz nüfus olmayacaktır.

Klasik iktisatçılar ile J.M. Keynes arasındaki tanıdık düelloda bu soruya değinmektedir. Tam istihdamdaki bir ekonomide, tüm üretim faktörleri üretime dahil olmaktadır. Fakat bir diğer önemli faktör de, her bir üretim faktörü en verimli çalıştığı ve üretime en çok katkı sağladığı yerde mi bulunuyor? Çalışanlar uzman olmadıkları işleri yaparlarsa ekonomide kaynak israfı olur. Her bir üretim faktörünün en yüksek verimliliği sağlayabileceği alanda çalışmasına "kaynakların etkin dağılımı" denir (Pekin, 2007: 100). Bu durumda, kaynakların verimli tahsisi ve kullanımından söz edilmez.

Bahsettiğimiz gibi, istihdamın dar ve geniş anlamları vardır. Dar bir tanımla emek faktörlerinin istihdam düzeyini vurgulamaktadır. Genel olarak, işgücü piyasasının istihdam durumunun, ekonomideki her bir üretim faktörünün istihdam düzeyini değerlendirmek için temel bir gösterge olduğuna inanılmaktadır. Tam istihdamın temel amacı, döngüsel işsizliğin olumsuz etkilerini önlemek; yapısal, mevsimsel ve friksiyonel işsizlik türlerinin oluşmasına ortam hazırlamaktır. Bununla birlikte, tam istihdamı ölçmenin ve geçici ve mevsimsel işsizliği ortadan kaldırmanın zorluğu, kabul edilebilir asgari işsizlik oranlarının tamamen göz ardı edilmesini gerektirir. Bu durum da tam istihdam olarak kabul edilir (Parasız, 1998: 112).

6.2. Eksik İstihdam

Geniş anlamda eksik istihdam, bir ekonominin veya bir bölgenin üretim sürecinde aynı dönemde tüm üretim faktörlerinin bulunmaması durumunu ifade eder.

Eksik istihdam, dar anlamda, üretim faktörlerinden biri olan emek faktörlerinin, bir ekonominin veya bir bölgenin üretim sürecine belirli bir süre içinde tam olarak

katılamamasını ifade eder. Yani istihdamdan çok emeğin olduğu bir durumdur. Makro düzeyde, toplam emek talebinin toplam emek arzından daha büyük olduğu durumdur. Bu duruma kısaca işsizlik denilmektedir. Eksik istihdam kavramı temel olarak istihdam ve işsizlik arasındadır ve ikili bir yapıya sahiptir. Birincisi; yetersiz çalışma saatlerini yansıtan, yetersiz çalışma saatlerini gösteren “görünür eksik istihdam”dır. Diğerisi ise, işgücü kaynaklarının işgücü içinde veya işgücü ile işgücü dışı üretim faktörleri arasındaki dengesiz dağılımından kaynaklanan, işgücü verimliliğinin düşüklüğünü yansıtan “gizli eksik istihdam”dır ve karakteristik olarak ortaya çıkar. Yetersiz gelir ve asıl mesleğiniz dışında çalışmak buna örnektir (Kasnakoğlu, 2001: 63). Eksik istihdam durumunda, sermaye malları rolünü tam olarak oynayamaz ve teknolojik gelişmeye ayak uyduramadığı için arazi tam anlamıyla kullanılamaz. Bu nedenle, ekonomide üretilen mal ve hizmet miktarı üretim olasılığının altında kalmaktadır. Sonuç olarak, kaynak israfı meydana gelir ve yaşam standartları ulaşılabilir refah düzeylerinin altına düşer (Berberoğlu, 1996: 148).

Eksik istihdam kavramı çalışan verimliliği ile yakın ilişkilidir. Verimlilik kavramı;

6.3. Aşırı İstihdam

Geniş anlamda, aşırı istihdam, tüm üretim faktörlerinin tam üretim sürecinde olmasına rağmen, bir ekonomide veya bir bölgede aynı zaman diliminde miktar veya miktar olarak daha fazla üretim faktörüne ihtiyaç duyulduğu ekonomik durumu ifade eder. Diğer bir deyişle, mevcut üretim faktörleri tam istihdamda olmasına rağmen, arz edilenden daha fazla faktör aranıyorsa, ekonominin aşırı istihdam düzeyinde olduğu kabul edilir.

Dar anlamda aşırı istihdam, üretim faktörlerinden biri olan emek faktörlerinin üretim sürecinde belirli bir süre içinde tam kapasitede olduğu, ancak yine de bir ekonomide veya bölgede zaman veya miktar olarak daha fazla emek faktörüne ihtiyaç duyulduğu ekonomik durumu ifade eder. Tanımdan da anlaşılacağı gibi, emek faktörünün olduğundan fazla tahmin edildiği durumlar vardır. Bu durumda ya bölge dışından

işgücü (ekonomi) gerekmektedir ya da çalışan işgücü normalden daha uzun saatler çalışmaktadır.

Fazla istihdam, eksik istihdamın tam tersidir. Bir lke ekonomisinde işgücünün tamamı tam olarak faal olduğu halde, işgücüne talep varsa ekonominin “fazla istihdam” durumunda olduğu söylenebilir (Eyüboğlu, 2003: 12).

Tam istihdam, eksik istihdam ve fazla istihdam kavramlarını tanımlarken bu konuyu istihdam dengesi problemi olarak adlandırdık. Kavramların ne anlama geldiğini açıkladıktan sonra, bir sorun olduğunu gösterirler. Bu nedenle, hiçbir ekonomi eksik istihdam edilmek istemez. Çünkü burada bir işsizlik söz konusudur. Hiçbir ekonomi işsizlikle yetinmez. İşsizliği gidermek için politikalar getirilecektir. Ekonomi de aşırı istihdam düzeyinde olmak da istenmeyen bir durumdur. Çünkü burada önemli olan üretim faktörüdür. Özellikle emek faktörü çok değerlidir. Böyle bir ekonomide “enflasyon” olacak ve ekonomide enflasyona yönelik politikalar oluşturulacaktır. Tam istihdam düzeyinde “verimlilik” kavramı ön plana çıkmaktadır. Özellikle ve öncelikli olarak işgücü verimliliğini artırıcı politikalara ihtiyaç vardır. Görülüyor ki, denge dediğimiz mesele sadece ekonominin nerede dengelenmesi gerektiği meselesi değil, aynı zamanda ekonomide bir bütün olarak denge meselesidir.

6.4. İstihdamda Denge

lke ekonomisinin tam istihdama yaklaşma isteği bize bir sorunun çözülmesi gerektiğini hatırlatıyor. Bu denge sorunu tam istihdam, eksik istihdam ve fazla istihdam şeklinde kendini göstermektedir. Ekonomide istihdam teorisi ile ilişkilendirilen "tam istihdam", "eksik istihdam" ve "fazla istihdam" gibi kavramlar, işgücünün ülke ekonomisindeki çalışma koşullarını temsil etmek için kullanılmaktadır (Trkbal, 2005: 382). Bu kavramlar işgücünün yanı sıra diğer üretim faktörlerinin kullanımı ile yakından ilgili olması ve istihdam kavramının geniş anlamını oluşturması nedeniyle incelenmektedir (Dirimtekin, 1981: 199).

6.5. İşsizlik

Çalışma gücüne sahip olup çalışmak isteyen ancak geçerli ücret ve çalışma koşullarında iş bulamayanlara işsiz adı verilmektedir. Uluslararası standart işsizlik tanımı üç kritere dayanmaktadır (Kanca, 2012: 2):

İş sahibi olmamak, işe başlamaya hazır olmak, iş arama kriterleri. Bir kişinin işsiz olarak kabul edilebilmesi için, bu kriterlerin üçünü de aynı anda karşılaması gerekmektedir.

İşsizlik kavramı geçmişten beri kullanılmaktadır. Ancak tanımın içeriğinin değişen koşullara göre farklılık gösterdiği söylenebilir. 1800'lü yıllara bakıldığında işsizlik tanımlarında; herhangi bir beceri eksikliği nedeniyle meslek edinemeyen veya sosyal uyumsuzluk nedeniyle iş sahibi olamayan kişilere işsiz denildiğini görülmektedir. İşsizlik olgusu tanımı gereği kişinin kendi hatasından kaynaklanan nedenlerden kaynaklanmaktadır. Bugünün tanımlarında ILO'nun 1982 yılında Cenevre'de yaptığı işsizlik tanımı temel belirleyici olmaktadır. Bu tanımlamada üç ana nokta dikkat çekmektedir. Birincisi, kişinin çalışma, yani iş talep etme arzusudur. İkinci konu ise kişinin işe uygun olmasıdır. Üçüncüsü, bu iki koşul sağlanmasına rağmen, kişinin işsizliği, işsizliği açıklayan üç ana faktör olarak kabul görmektedir (Erol, 2010: 8).

Türkiye İş Kurumu tarafından yapılan tanıma göre; kurum kayıtlarında iş (kayıt altındaki işgücü) bekleyenler arasında, sadece belirli bir işyerinde çalışmak isteyenler ve diğer işyerlerinde sağlanabilecek iş olanaklarını kabul etmeyeceğini beyan edenler, mevcut işi haricinde daha fazla elverişli ve uygun işlere geçmek isteyenler, emekli olup iş arayanlar ay sonunda elenerek geriye kalanlar işsiz olarak sayılmaktadır (Aktürk, 1999: 190).

İşsizlik, emeğin üretim faktörlerinden katılmamasını ifade etmek için kullanılabilmektedir. En yaygın tanımda, çalışma arzusuna ve isteğine rağmen mevcut ücret düzeyinde iş bulamayanlara işsiz denir. Diğer tanımlara bakıldığında; işgücü piyasasına çalışma amacıyla dahil edilen emeğin çalışma koşullarına sahip olamayacağı anlamına gelmektedir. Diğer bir deyişle; ülkede çalışabilen ancak çalışmayı tercih

etmeyenlere işsiz tanımı yapılmaktadır. AB ülkelerinde işsizlik; işgücü bürolarına ve işçi yardım bürolarına kayıtlı kişilerin iş bulamama durumudur. Ancak herhangi bir zamanda mevcut işini değiştirebilen ve başka bir işe geçebilen kişiler de işsiz denilmektedir (Bozdağlıoğlu, 2008: 47).

6.6. İşgücüne Katılma Oranı

İstihdam düzeyi, işgücü piyasasında işgücü sağlayan kişi sayısı ile makul istihdam koşullarında çalışan kişi sayısının toplamını ifade eder. İşgücünün işçilerden ve işsizlerden (çalışma çağındaki işçiler) oluştuğunu biliyoruz. Burada toplam çalışan sayısı toplam istihdam düzeyini temsil etmektedir. Ayrıca işgücü seviyeleri hakkında da buradan bilgi edinilebilir. İşgücü piyasasında istihdam edilen nüfus ile işsiz nüfusun toplamına işgücü düzeyi denir. İşgücü seviyeleri ile istihdam seviyeleri arasındaki fark bize işsizliği verir. İstihdam edilen nüfusun işgücüne oranı "istihdam oranı"nı, işsizlerin işgücüne oranı ise işsizlik oranını temsil etmektedir. Diğer önemli kavramlar arasında işgücüne katılım oranı ve bağımlılık oranı yer alır. İşgücünün toplam nüfusa oranı ve "toplam yaş bağımlılık oranı", "(%) 0-14 yaş ile 65 yaş ve üzeri nüfusun 15-64 yaş arasındaki nüfusa oranı" (TÜİK) olarak iki şekilde tanımlanmaktadır. Bir ülkenin tüm nüfusu tüketicidir, ancak çalışma çağındaki insanlar hem tüketici hem de üreticidir (Kepenek ve Yentürk, 2009: 488). Üretim ve tüketim arasındaki dengenin sağlanabilmesi için üretime katılanların ortaklaşa üretime katılmayanlara yetecek kadar üretmesi gerekir. Bunun ölçüsü "bağımlılık oranı"dır. Bağımlılık oranı, nüfusun çalışma çağındaki nüfusa göre kabaca bir ölçüsüdür (TÜİK, 2010). Bağımlılık Oranı = $[(A+B)/C] \times 100$. (A: 1-14 yaş arası nüfus, B: 65 yaş ve üzeri nüfus, C: 15-64 yaş arası nüfus) (ÇSBG, 2010).

Bağımlılık oranı, 15-64 yaş grubunun çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın bağımsız olacağı varsayılarak, 15-64 yaş arası nüfusun toplam nüfusa oranını ifade etmektedir. Bu varsayımın geçerliliği bir tartışma konusudur. Bağımlılık oranı bazen toplam nüfustan istihdam edilen insan sayısının çıkarılması ve kalanın istihdam edilen insan sayısına bölünmesi olarak da tanımlanır. Daha gerçekçi bir tanım olacaktır. Birincisi "yaşa dayalı bağımlılık", ikincisi ise "ekonomik bağımlılık" olarak adlandırılır.

Üretim faktörlerinden biri olan işgücü faktörünü tam anlamıyla bünyesine katmak için istihdam düzeyini işgücü düzeyine yaklaştırmayı amaçlar. Bu hedef, tam istihdama yaklaşan istihdam dengesi sorununa kadar uzanmaktadır.

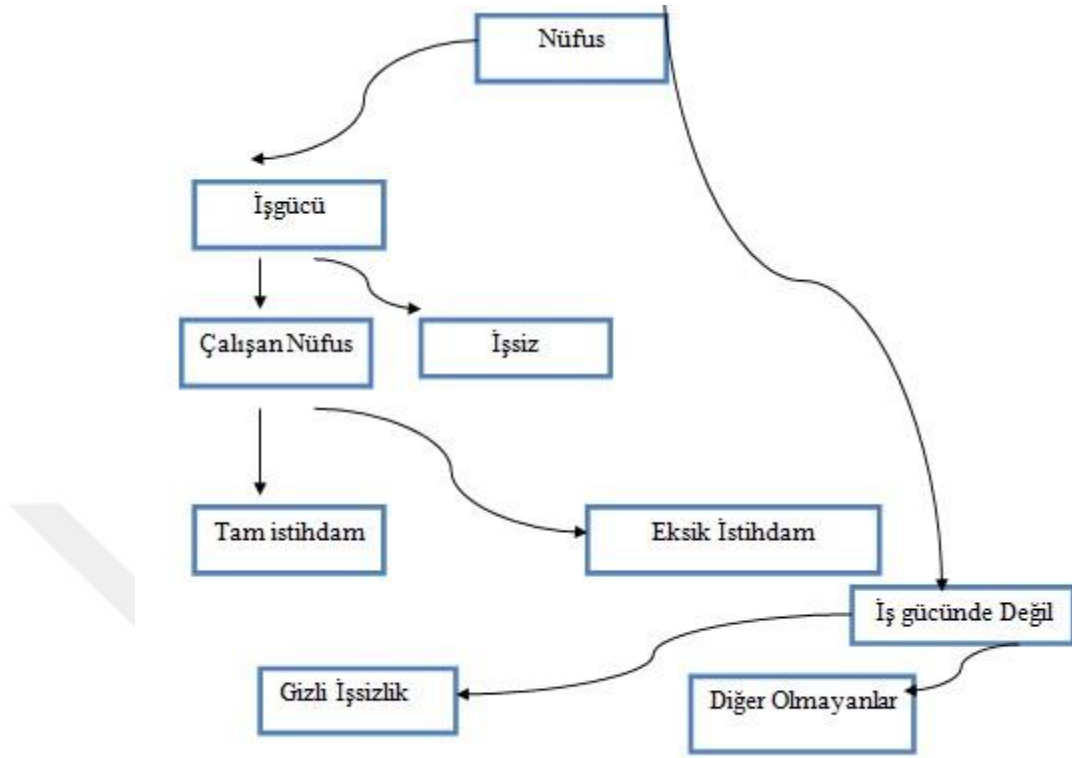
7. EKSİK İSTİHDAM VE BOYUTLARI

7.1. Eksik İstihdam Kavramı

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre tam istihdamın üç temel özelliği olmalıdır. Bu üç özellik;

- Tam istihdam düzeyinde isteyen tüm iş arayanlara iş vardır.
- Tam istihdam varsa tüm ekonomik faktörlerin verimliliği en yüksek seviyededir.
- Çalışanlar, iş seçme ve işin gerektirdiği becerileri kazanmak için olası tüm alternatifleri değerlendirme hakkına sahiptir.

Bu üç seçenekten birincisi yoksa işsizlik, ikincisi ve üçüncüsü yoksa eksik istihdam olacaktır (ILO, 2010). Bu ilişkiyi aşağıdaki şekil basitçe ortaya koymaktadır.



Şekil 1. Nüfusun Genel Görünümü

Kaynak: Wooden-Wilkins,2011:15'den aktaran Acun, 2013: 10

Geniş anlamda, eksik istihdam kavramı, tüm üretim faktörlerinin aynı anda üretim sürecine katılmadığı bir durumu ifade eder. Eksik istihdam dar anlamda üretim faktörlerinden biri olan işgücünün üretim sürecine tam olarak katılamamasını ifade eder (Acun, 2013: 11).

7.2. Eksik İstihdam Türleri

Eksik istihdam konusunda devam eden tartışmalar boyunca çeşitli kategoriler ortaya çıkmıştır. Bunlardan ilki, görünen ve görünmeyen eksik istihdam arasındaki ayrımdır. Kendi hesabına çalışan profesyoneller ve normal saatlerin altında çalışan işçiler, görünür işsizliğe sahip olarak kabul edilebilir. Bunun nedeni, ek iş veya tam zamanlı istihdam aramalarıdır. İnsanlar görünmez eksik istihdam kavramının var olduğuna inanıyor. Bu kavram tipik olarak insanların istihdamları hakkındaki öznel duygularına odaklanır. Bunun nedeni, gelirin bir kişinin ne kadar iyi performans

gösterdiğiyle değil, işi aracılığıyla ne kadar ürettiğiyle ölçülmesidir. Bazıları, görünmez eksik istihdamın, işverenlerin çalışanların kullanması için uygun araçları sağlamamasından kaynaklandığına inanılmaktadır. Eksik istihdamı belirlemek için evrensel standartlar bulunmamakla birlikte, ülkeler arasında farklı kriterler ve eksik istihdamın öznel doğası nedeniyle sorunun ölçülmesi zordur. Bunun nedeni, eksik istihdam kriterlerinin kamuoyu tarafından görülmemesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından belirlenmemesidir. Ayrıca, belirli işler, bir adayın eğitim geçmişi veya becerileri ile zayıf bir eşleşme olabilir.

ILO, eksik istihdam kavramına ilişkin süregelen tartışmalara bir standart belirlemek amacıyla, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 16. Oturumunda eksik istihdamın daha net bir şekilde tanımlanmasını sağlayan bir dizi karar almıştır. 16. ICLS' nin eksik istihdamı ölçmedeki temel amacı, kısa ve uzun vadeli politikanın değerlendirilmesine ve formüle edilmesine yardımcı olacak ve istihdam sorunlarının daha iyi analizi yoluyla üretken ve özgürce seçilmiş istihdamı artıracak önlemler olarak tanımlanmaktadır.

7.2.1. Zamana dayalı eksik istihdam

Zamanla ilgili eksik istihdam, bireylerin seçilen bir zaman çerçevesi içinde daha fazla saat çalışma istekliliği ve yeteneği anlamına gelir. Bireyler genellikle daha uzun saatler çalışmak için iş ararlar. Bir kişi, iki işi varsa ve işini tam zamanlı bir işle değiştirmek istiyorsa, ancak çalışma saatlerini artırmak istemiyorsa, süreye göre eksik istihdam edilmiş sayılmaz (ILO, 1998: 4). 16. ICSL (International Conference of Labour Statisticians -Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı) 'den önce, zamana dayalı eksik istihdam, eksik istihdamı temsil etmek için görünür bir kavram olarak kullanılıyordu. Bu terim, tam zamanlı kapasitenizin altındaki çalışma saatlerini ifade eder. Referans haftasında çalışan ve asli ve diğer çalışma saatleri toplam 40 saatin altında olanlar, daha fazla çalışmak istediklerini ve mümkünse daha fazla çalışmaya başlayabileceklerini belirtmişlerdir (TÜİK, 2012).

Eksik istihdamdaki bireyler, istihdam ile işsizlik arasında bir konumda kabul edilir. Bireyin fazla çalışmak isteyip de daha az çalışması, daha yetenekli ve deneyimli

olmasına rağmen daha az ücretle çalışması ve yetenekli, deneyimli olup yetenek, deneyim gerektirmeyen işlerde çalışması durumudur. Eksik istihdam fark edilmesi ve ele alınması gereken bir sorundur.

7.2.2. Niteliğe dayalı eksik istihdam

Bazı kaynaklar ayrıca eksik istihdam yerine niteliklere dayalı bir eksik istihdam kavramı kullanır. Niteliklere dayalı eksik istihdam, eğitim sistemleri ile işgücü piyasalarının koordinasyonunun zayıf olması ve sınırlı kaynakların kötüye kullanılması anlamına gelmektedir (Seçer, 2013: 43). Eksik istihdam; bir çalışanın Devlet tarafından seçilen koşullarda veya kısa bir referans süresi içinde belirlenen herhangi bir nedenle gönüllü olarak mevcut işini veya mevcut işinin faaliyetini veya koşullarını değiştirmesidir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2003: 64). Bir kişinin eksik istihdam edilebilmesi için, kişinin beklenenden daha az ücret alması, yeteneklerine uygun olmayan bir işte çalışması veya işte becerilerini gösterememesi gerekir. Eksik istihdam kavramı daha önce ICLS tarafından kullanılan eksik istihdam kavramına karşılık gelir. Bununla birlikte, eksik istihdam kavramı daha ölçülebilir bir kavramdır çünkü gizli eksik istihdam kavramından daha geniş anlamlara ve daha açık koşullara sahiptir. TÜİK ise referans haftasında çalışan, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek veya mevcut işi dışında çalışmak için iş arayan ve 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek kişiyi, böyle bir iş bulması halinde, eksik çalıştırmanın zamana bağlı eksik çalıştırma kapsamına girmemesi şartıyla yetersiz istihdam kapsamında değerlendirmiştir (TÜİK, 2012).

7.2.3. İşgücü gömülmesi

İşçi gömülmesi, şirketlerin işsizleri işe alıp kiralamak yerine işçileri istihdam etmeye devam etmeyi tercih etme yollarından biridir. Bu bağlamda, çalışanların işe gömülmesi, bir firma için yeni çalışanları işe almanın zor ve maliyetli olduğu durumlarda ortaya çıkar. Muhtemelen, işçi gömülmesi işgücü piyasasının katılığından kaynaklanmaktadır. Katı bir işgücü piyasasında yeni çalışanları işe almak zor ve maliyetli olacağından, firmalar mevcut işgücünü elde tutma konusunda güçlü bir eğilim sergileyebilir (Aktaş, 2014: 49).

8. TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASASININ VE EKSİK İSTİHDAMIN GENEL GÖRÜNÜMÜ VE DAVRANIŞSAL YAKLAŞIMLAR AÇISINDAN EKSİK İSTİHDAM

İstihdam yapısı analizi, bir ülke ekonomisindeki istihdamın nicelik ve niteliğini ortaya koymak için çok önemlidir. Türk işgücü piyasasında “kırsal istihdam-kentsel istihdam”, “kayıt dışı sektör-kayıtlı sektör”, “tarımsal istihdam-sanayi istihdam” gibi istihdam biçimlerinde ayrımcılık olduğu ve bu ayrımların iç içe geçtiği söylenebilir (Ataman, 1999: 92). Türkiye’de istihdamın yapısal özelliklerine baktığımızda, tarım sektörünün toplam istihdam içinde büyük bir paya sahip olduğunu görüyoruz. Ancak bu oran her geçen gün azalma eğilimindedir. Ayrıca, düşük işgücü verimliliği ve yeni iş yaratamama, Türkiye’deki istihdamın yapısal özelliklerinden biridir. Nüfus ve nüfus artış hızı istihdam yapısının belirleyicileridir. Türkiye’de ise bu oranlar hızla artmaktadır. Nüfusun büyük bir kısmı gençlerden oluşmaktadır. Gençleşme bir yandan çalışma çağındaki nüfusu artırırken diğer yandan işgücüne katılan nüfusu artırmaktadır. Her yıl sınırlı istihdam olanaklarına rağmen, büyüyen bir işgücü, işsizlikte sürekli bir artışa yol açmıştır (Algan ve Ildırar, 2003: 58).

8.1. Eğitime Göre Türkiye’de Eksik İstihdam

TÜİK 2009 yılında yapılan değişikliklerle eksik istihdam verilerini “*Aralık 2008 ve Ocak 2009 sonuçları, 2008 ve 2009 uygulamasına ait ayları birlikte içerdiğinden, bu dönemlerde eksik istihdama dair bilgi verilememektedir, 2009 Şubat döneminden ise itibaren "zamana bağlı eksik istihdam" ve "yetersiz istihdam"a ilişkin yayımlanmaktadır* (TÜİK, 15.08.2021). 1990-2008 dönemini içeren on sekiz yıllık verilere göre, eksik istihdam en fazla ‘*ilkokul ve ortaokul veya dengi meslek okulu mezunu*’ olanlarda yaşanmaktadır. Eksik istihdamın en az görüldüğü eğitim düzeyi ise ‘*yüksekokul ve fakülte mezunu*’larıdır (Tablo 18).

Tablo 5. Türkiye'de Eğitime Göre Temel İşgücü Göstergeleri (1990, 2000, 2008, 2020)

Yıl	Eğitim Düzeyi	İstihdam (Bin)	İstihdam Oranı (%)	Eksik İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
1990	Okuma-yazma bilmeyen	2.851	37	4,8	4,4
	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	1.416	52	6,6	4,8
	İlkokul	10.178	58	7,9	7,3
	Ortaokul veya dengi meslek okul	1.376	41	8	12,2
	Genel lise	1.137	52	7	18,2
	Lise dengi meslek okul	594	62	6,9	12,5
	Yüksekokul veya fakülte	987	81,5	4,1	6,9
	Toplam	18.539	52	7,1	8
2000	Okuma-yazma bilmeyen	1917	30,4	4,3	3,4
	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	708	35,4	7,5	5,6
	İlkokul	11384	50	9	5,2
	Ortaokul veya dengi meslek okul	2067	42,1	8,6	8,3
	Genel lise	2333	45,6	5,7	10,5
	Lise dengi meslek okul	1233	58,9	6	10,9
	Yüksekokul veya fakülte	1894	72,7	2,5	7
	Toplam	21581	46,7	7,4	6,5
2008	Okuma-yazma bilmeyen	960	16,9	2,8	6,3
	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	976	26,6	3,7	12,1
	İlkokul	8345	43,3	4,3	9,4
	Ortaokul veya dengi meslek okul	2030	55,9	4,3	10,9
	Genel lise	2356	42,9	3,5	14,1
	Lise dengi meslek okul	2212	57,4	3,5	11,7
	Yüksekokul veya fakülte	3140	69,5	2,0	10,3
	Toplam	21194	41,7	3,7	11,0
2020	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	733	15,6	4,2	12
	İlkokul	13 515	45,5	4,2	9
	Ortaokul veya dengi meslek okul				
	Genel lise	3 325	52,0	5	13
	Lise dengi meslek okul	3 219	63,9	5,4	14,2
	Yüksekokul veya fakülte	8 004	76,5	6	17,3

Kaynak: TÜİK, Medas.

Türkiye’de eğitim düzeyi ile eksik istihdam oranları arasında pozitif veya negatif anlamda anlamlı bir ilişkiden söz etmek mümkün gözükmemektedir. İkilemi

yansıtır biçimde ‘okuma-yazma bilmeyen ve yüksekokul veya fakülte mezunları’ en düşük eksik istihdam oranlarına sahiptir. Ancak okuma-yazma bilmeyenlerin işsizlik ve istihdam oranları, yüksek eğitime sahip olanlardan düşük, yüksekokul veya fakülte mezunlarının işsizlik oranları, okuma-yazma bilmeyenlerden düşüktür. Bu durum 1990-2008 döneminde de aynı eğilimdedir. Diğer yandan, aynı dönem için ‘ilkokul mezunları’nın istihdam oranları azalırken, işsizlik oranları artmış; ‘ortaokul dengi meslek okulu mezun’larının istihdam oranları artmış, işsizlik oranları ise dalgalı bir eğilim göstermiştir. Ancak her iki düzeyde de en yüksek eksik istihdam oranları gözlenmektedir. Türkiye’de yaşanan 1990, 2000-2001 ve 2008 krizlerinin, işgücü piyasasının kırılgan bir yapısının ve farklı sektörel özelliklerin (sanayi ve teknoloji düzeyi, üretim yapısı ve ölçeği vb.) ve çok boyutlu ve karmaşık koşulların eksik istihdam oranlarına etkili olduğu ifade edebilir. 2008 krizinin bir sonucu olarak artan işsizlik oranları bireyleri, işin süresi ve niteliğine bakmaksızın bulabildikleri işlere girmeye (Acun ve Güneş, 2014: 54), 2009, 2010 ve 2020 yıllarında tercihleri dışında daha kısa süreli işlerde çalışmaya zorlamıştır.

Tablo 6. Türkiye’de Eğitime Göre Temel İşgücü Göstergeleri (2009, 2010, 2020)

Yıl	Eğitim Düzeyi	İstihdam (Bin)	İstihdam Oranı (%)	Zamana Dayalı Eksik İstihdam Oranı (%)	Yetersiz İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
2009	Okuma-yazma bilmeyen	1.002	17,3	3,2	0,7	8
	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	988	26,8	3,9	1,3	15,3
	İlkokul	8.251	43,2	4,3	1,8	12,2
	Ortaokul veya dengi meslek okul	1.939	53,9	2,8	2,2	14
	Genel lise	2.666	42,6	2,3	2,5	18
	Lise dengi meslek okul	2126	55,2	2,0	2,5	15,6
	Yüksekokul veya fakülte	3321	68,5	1,6	1,4	12,1
	Toplam	21.277	41,2	3,2	1,9	14,0
2010	Okuma-yazma bilmeyen	1.082	18,6	3,2	0,5	6
	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	1.089	28,7	3,8	1,1	12,5

2020	İlkokul	8.602	45,3	4,4	1,7	10
	Ortaokul veya dengi meslek okul	1.954	56	3,1	2,5	11,5
	Genel lise	2.294	43,3	2,4	2,3	15,9
	Lise dengi meslek okul	2179	57,1	2,1	2,6	13,2
	Yüksekokul veya fakülte	3612	70,1	2,2	1,4	11
	Toplam	22.594	43	3,3	1,8	11,9
	Okuma-yazma bilmeyen	704	13,4	4	0,7	9,1
	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	749	24	5,6	2,5	15,6
	İlkokul	7252	40,3	5,6	1,9	10,1
	Ortaokul veya dengi meslek okul	3006	34,1	5,4	2,4	14,9
	Genel lise	2801	41,8	4,5	2,5	15,6
	Lise dengi meslek okul	2986	52,7	4,2	3,2	14,4
	Yüksekokul veya fakülte	7404	65,4	3,4	2,2	12,8
	Toplam	26812	42,8	4,7	2,4	13,2

Kaynak: TÜİK, Medas

2009 ve 2010 döneminde tanımı değişmekle birlikte, zamana dayalı ve yetersiz istihdamın toplamını ifade eden eksik istihdam oranları yaklaşık %5 ile 1990-2008 oranlarının altındadır. Pandemi etkisinin görüldüğü 2020 yılında ise söz konusu oranlar, 1990-2008 yıllarına benzer (yaklaşık %7) düzeye gelmiştir. 2009- 2020 yıllarında, 1990-2008 yıllarından farklı olarak, eksik istihdam edilenlerin eğitim düzeyine göre dağılımı değişik göstermiştir. Söz konusu durumun en az gözlemlendiği grup yine ‘*yüksekokul veya fakülte*’ mezunu iken (en yüksek istihdam oranlarına sahiptir), eksik istihdamın en az görüldüğü diğer gruplar ‘*genel lise ve lise dengi meslek okulu*’ mezunlarıdır (en yüksek işsizlik oranlarına sahiptirler). 2009, 2010 ve 2020 yıllarında eksik istihdamın en fazla gözlemlendiği grup ise ‘*ilkokul*’ mezunlarıdır. Türkiye’de genel eğilim olarak zamana dayalı eksik istihdam edilenler, yetersiz istihdam edilenlerden fazladır. Tüm veriler, Türkiye’de işgücü piyasasının ve eksik istihdamın karmaşık, çok boyutlu ve değişken bir yapıyı barındırdığını göstermektedir.

8.2. Cinsiyete Göre Türkiye’de Eksik İstihdam

Türkiye’de 1990, 2000, 2008 yıllarına göre, kadının istihdam oranı erkekten çok daha düşük, işsizlik oranı erkekten yüksek ancak eksik istihdamı oranı erkekten daha düşüktür (Tablo 7). Söz konusu verilerle, Türkiye’de kadının işgücü piyasasındaki koşullarının işlerin tabakalaşması, ayrımcılık ve toplumsal cinsiyetçi bakış açısından dolayı eğreti ve karmaşık yapıda olduğunu ifade edebilmek mümkündür.

Tablo 7. Türkiye’de Cinsiyete Göre Temel İşgücü Göstergeleri (1990, 2000, 2008, 2021)

Yıl	İstihdam (Bin)		İstihdam Oranı (%)		Eksik İstihdam Oranı (%)		İşsizlik Oranı (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
1990	12.901	5.637	73,5	31,2	9,3	2,0	7,8	8,5
2000	15.780	5.801	68,9	24,9	9,0	3,0	6,6	6,3
2008	15.598	5.595	62,6	21,6	3,7	2,1	10,7	11,6
2021	18.796	8.319	68,8	26,1	20,4	22,0	12,8	14,7

Kaynak: TÜİK, Medas

2008 yılından sonra tanım değişikliğini de dikkate alarak, erkek eksik istihdamının seçili yıllara göre (Tablo 7) kısmen da olsa azaldığı, kadının ise arttığı gözlenmektedir. Ancak tüm seçili yıllarda kadının istihdam oranı yine çok düşük, işsizlik oranı erkeğe göre yüksektir ve zamana dayalı eksik istihdamda erkeğe göre daha dezavantajlı, yetersiz eksik istihdamda ise daha avantajlıdır. Kadınların eksik istihdamının (özellikle yetersiz istihdamının) düşük olmasının nedenlerin biri, Görmüş (2019: 1022) tarafından kadınların işgücüne katılma ve istihdam oranlarının erkeklere göre oldukça düşük düzeyde olması ile açıklanmıştır. Türkiye’de iki cinsiyet için de 2008 krizinin etkisi (Acun ve Güneş, 2014: 54) ile 2000, 2008 ve 2021 yıllarında zamana dayalı eksik istihdam oranları artış göstermiştir.

8.3. Yaşa Göre Türkiye’de Eksik İstihdam

Türkiye’de 15-29 yaş arası genç olmak, diğer yaş grupları ile karşılaştırıldığında, eksik istihdamı artıran bir koşuldur. 1990-2008 yıllarında en yüksek eksik istihdam (2008 yılında dalgalı eğilim söz konusudur) ve işsizlik oranları söz konusu yaş grubundadır. Veriler, dünya geneline benzer bir eğilim sergilemektedir. Türkiye’de 1990-2000 yıllarında eksik istihdam ve işsizlik oranları anlamlı biçimde 29 yaş sonrası, 2008 yılı sonrası ise 34 yaş sonrası azalış eğilimi sergilemektedir (Tablo 8).

Tablo 8. Türkiye’de Yaşa Göre Temel İşgücü Göstergeleri (1990, 2000, 2008,2021)

Yıl	Yaş Grubu	İstihdam (Bin)	İstihdam Oranı (%)	Eksik İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
1990	15-19	2502	42,3	7,2	15,4
	20-24	2143	51,1	9	16,6
	25-29	2572	60,2	10,1	9
	30-34	2394	63,3	8,7	5,5
	35-39	2306	65,3	7,2	4,2
	40-44	1783	64,8	5,8	3,5
	45-49	1400	60,5	5,8	3,9
	50-54	1227	53	4,3	4
	55-59	1013	47,1	3,8	3
	60-64	689	37,7	2,3	2,8
	65+	508	20	2	1,4
	Toplam	18539	52,1	7,1	8
2000	15-19	2061	31,7	8,8	10,7
	20-24	2635	42,6	10,3	14,8
	25-29	3539	57,2	9,7	7,2
	30-34	3078	59	8,2	5
	35-39	2737	59,9	7,4	4,5
	40-44	2386	59,2	5,9	3,5
	45-49	1782	52,9	5,4	3
	50-54	1160	45,6	4,4	3,8
	55-59	852	40,2	2,9	2,2
	60-64	607	32,1	2,3	2
	65+	745	20,7	1,7	0,5
	Toplam	21581	46,7	7,4	6,5
2008	15-19	1351	22	3	19,6
	20-24	2133	39,9	4	21
	25-29	3454	54,4	3,5	13,2
	30-34	3249	57,4	3,8	9,7
	35-39	3050	58,4	3,6	8,2
	40-44	2615	56,7	3,1	7,7
	45-49	2042	48,8	3	7,6
	50-54	1398	39,5	2,8	6,8
	55-59	841	30,2	2,1	6
	60-64	503	23,7	1,5	3,7
	65+	558	11,6	0,7	1

	Toplam	21194	41,7	3,3	11
2021	15-19	1.511	20,3	12	18,3
	20-24	3.473	44,5	22,6	24,5
	25-29	4.330	58,1	12,2	16,9
	30-34	4.348	61,8		11,3
	35-39	4.471	63,7		9,1
	40-44	4.423	63,5		8,8
	45-49	3.696	60,6		8,5
	50-54	2.581	50,9		8,3
	55-59	1.910	37,9		8,1
	60-64	1.057	27,7		6
	65+	916	10,9		3

Kaynak: TÜİK, Medas

Verilere göre, Türkiye’de 45 yaş ve üzeri yaş grubunda yer almanın istihdam açısından (oranlar anlamlı biçimde azalış sergilemektedir) riskli bir durum olduğu ifade edilebilir. Diğer örnek yıllara benzer biçimde, 2009, 2010 ve 2020 yıllarında da en yüksek oranda işsizliğin ve eksik istihdamın yaşandığı yaş grubu, 15-29’dur. Kumaş ve Çağlar’ın (2011: 284) 2009 yılına; Ünal ve Gönülaçan’ın (2019: 137) 2014-2017 yıllarına yönelik TÜİK işgücü verileri ile yaptıkları çalışmalarda da 15-24 yaş grubunda olmak veya genç olmak eksik istihdam riskini artıran bir unsur olarak tespit edilmiştir.

Tablo 9. Türkiye’de Yaşa Göre Temel İşgücü Göstergeleri (2009, 2010, 2020)

Yıl	Yaş Grubu	İstihdam (Bin)	İstihdam Oranı (%)	Zamana Dayalı Eksik İstihdam Oranı (%)	Yetersiz İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
2009	15-19	1298	21,0	3,0	2,5	23,6
	20-24	2030	38,1	2,9	3,8	26,3
	25-29	3328	52,9	2,7	2,9	17,5
	30-34	3327	56,9	3,2	2,2	12,6
	35-39	3044	57,4	3,4	1,9	11,2
	40-44	2681	56,7	3,5	1,5	10,2
	45-49	2100	49,1	3,7	1,0	9,5
	50-54	1448	39,4	3,8	0,4	9,2
	55-59	905	31,0	3,1	0,3	7,7
	60-64	543	24,5	2,0	0,4	4,1
	65+	574	11,7	1,2	0	1,4
	Toplam	21277	41,2	3,2	1,9	14
2010	15-19	1351	21,6	3,3	1,8	18,8
	20-24	2114	39,9	3,1	3,5	23,5
	25-29	3454	55,4	3,0	2,8	14,9
	30-34	3562	59,1	3,3	2,0	10,3
	35-39	3231	60,1	3,6	1,9	9,6

	40-44	2881	59,5	3,7	1,5	8,5
	45-49	2268	52,1	4,0	1,1	8,6
	50-54	1560	41,1	3,7	0,6	8,3
	55-59	988	32,4	3,6	0,4	6,7
	60-64	595	25,8	1,7	0,3	4,4
	65+	590	11,8	0,8	0	1,5
	Toplam	22594	43,0	3,3	1,8	11,9
2020	15-19	1110	18,6	5	2,7	21,1
	20-24	2308	40,2	4,3	4,8	27,1
	25-29	3342	54,6	4,5	3,8	18,0
	30-34	3688	58,9	4,4	3,1	12,4
	35-39	3990	61,5	5,0	2,5	10,4
	40-44	3733	61,5	5,2	2,0	9,9
	45-49	3191	57,8	5,0	1,5	9,8
	50-54	2195	47,6	4,7	1,4	9,0
	55-59	1583	35,4	4,7	0,6	7,8
	60-64	918	25,8	3,8	0,5	6,0
	65+	754	9,7	2,1	0,1	2,7
	Toplam	26812	42,8	4,7	2,4	13,2

Kaynak: TÜİK, Medas

2020 ve 2021 yılları temel işgücü göstergeleri, Covid-19 pandemisine bağlı olarak yaşanan tam kapanma döneminin etkilerini göstermektedir. Tam kapanmaya bağlı olarak durma noktasına gelen üretimin etkisini diğer yıllara göre artan zamana dayalı eksik istihdam ve yetersiz istihdam oranlarında görmek mümkündür (Tablo 8,9). 2019 yılında azalma eğilimi sergileyen zamana dayalı eksik istihdam oranları tüm değerlerde 2020 ve 2021 yıllarında en az yaklaşık 3,5 kat ile en fazla 5 kat artış göstermiştir. 2020 yılı yetersiz istihdam oranlarının 2019 yılına göre daha düşük olmasının nedeni, bireylerin aramak istese bile pandemi nedeni ile üretimin neredeyse tüm sektörlerde durma noktasına gelmesi dolayısıyla iş arasa bile bulamayacak olması; yetersiz istihdamın 2021 yılında artışı ise üretimin yeniden başlamasına bağlı olarak iş olanaklarının da artması sonucu bireylerin iş değiştirmek istemesi ile açıklanabilir.

Tablo 10. Türkiye'de 2015-2021 Yıllarına Göre Eksik İstihdam (%)

Yıl	Zamana Dayalı Eksik İstihdam			Yetersiz İstihdan		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
2015	1,8	1,7	1,8	2,0	1,4	2,3
2016	1,7	1,7	1,7	2,1	1,4	2,3
2017	1,4	1,5	1,4	2,3	1,7	2,6
2018	1,4	1,3	1,4	2,4	1,7	2,8
2019	1,3	1,1	1,4	2,7	1,9	3,1
2020	4,7	4,2	4,9	2,4	1,6	2,8
2021	5,5	5,2	5,6	4,8	3,5	5,4

Kaynak: TÜİK, Medas

Türkiye’de pandeminin belirgin etkisi, zamana dayalı eksik istihdamda yaşanmıştır (Tablo 10). Yetersiz istihdamda anlamlı bir artışın olmaması, işyerlerini kapalı olmasından dolayı, kişinin istese de iş değiştiremeyecek olması ile açıklanabilir. ILO’nun 2021 ve 2022 ‘*Dünya İstihdamı ve Sosyal Görünüm: Eğilimler Raporları*’da da; pandemi nedeniyle özellikle tam zamanlı istihdamda yaşanan çalışma süresi kaybına bağlı olarak, zamana dayalı eksik istihdamdaki artışa ve işgücünün eksik kullanımına vurgu yapılmaktadır (2021: 30; 2022: 13).

8.4. Davranışsal Yaklaşım Açısından Eksik İstihdam Türleri

8.4.1. Kişi-İş Uyumu

Uyum konusu geçmişte tartışılan bir kavram olup, insan ve çevre arasındaki etkileşimin bir yansıması olarak tanımlanması güçtür (Kristof-Brown vd., 2005: 281) (Judge ve Ferris, 1992: 47) Lewin (1935, 1951), bireylerin davranışlarını insanların ve çevrelerinin bir fonksiyonu olarak açıklamış ve insanlar ile çevreleri arasındaki etkileşim üzerine teorik bir çalışma yürütmüştür. Uyum, iş hayatında da yaygın olarak kullanılan bir kavramdır. Bu bağlamda en yaygın uyum kavramları, kişi-iş uyumu ve kişi-örgüt uyumudur. Her ne kadar birbirini hatırlatan özelliklere sahip olsa da, iki düzenleme arasındaki korelasyon düşüktür ve çalışanların iş tutumları üzerindeki etkileri farklılık göstermektedir (Lauver ve Kristof-Brown, 2001: 281-342).

Kişi-iş uyumu, bireyin yetenek ve becerileri ile işin gereklilikleri veya bireyin ihtiyaçları/beklentileri ile işin bireye sunduklarının kesişmesi olarak tanımlanmaktadır (Edwards, 1991: 285, Cable ve DeRue, 2002: 877). Başka bir deyişle, kişi-iş uyumunu, bir çalışanın ihtiyaçları ile işinin onlara sundukları, yetenekleri ve iş gereksinimleri arasındaki örtüşme olarak tanımlayabiliriz. Bu nedenle, kişi-iş eşleştirmesi iki faktörlü bir yapıdan oluşur: birincisi, ihtiyaç sağlayan (bir kişinin ihtiyaçları ile iş tazminatı veya ücreti arasındaki uygunluk) ve ikincisi, beceri gerektiren (beceriler, yetenekler ve kişilik) çalışanın özellikleri ile işi yapmak için gerekli olan özelliklerin örtüşür olmasıdır (Cable ve DeRue, 2002: 875-884).

8.4.2 Göreli Yoksunluk Kuramı

"Görelî yoksunluk teorisi", Stouffer'ın 1949'larda askeri personel üzerine yaptığı çalışmalara dayanılarak geliştirilmiştir (Stouffer, 1949: 705). Stouffer ve diğerleri tarafından yapılan çalışma, Güney'deki siyahi askerlerin sosyoekonomik dezavantaja rağmen askeri yaşamdan Kuzey'dekilere göre daha fazla memnun oldukları şeklindeki mantıksız bulguya atıfta bulunuyordu. Yani, Güney'deki askerler kendilerini Güney'deki sivillere göre daha ayrıcalıklı hissederken, Kuzey'deki askerler Kuzey'deki sivillere göre nispeten daha az ayrıcalıklı hissettiler (Greenberg, 1987: 11). Bunun nedeni, insanların nesnel koşullara verdikleri tepkilerin öznel karşılaştırmalarına bağlı olmasıdır (Walker ve Smith, 2002: 1). "Göreceli yoksunluk teorisi, alt sıradaki çalışanların başarılarını aynı kurumda çalışan üst sıradaki çalışanlarla karşılaştırmaya (kendinizi başkalarıyla veya kendi ekibinizi diğer takımlarla karşılaştırmaya) dayanır ve bu karşılaştırmanın farklı olduğu gerçeğine dayanır. Sınıflar, gerçek sonuçlar, arzu edilen sonuçlar veya hak ettiklerini düşündükleri şeyler arasında bir sonuç olarak algıladıkları ile çalışanın tepkisi arasında bir çelişki olduğunda yoksunluk ve kızgınlık duygularına odaklanmaktadır (Walker ve Pettigrew, 1984: 303; Greenberg, 1987: 11; Yürür, 2008: 299). Göreceli yoksunluk, işe ilişkin hissedilen duyguya (öfke, kızgınlık, memnuniyetsizlik vb.) ait olan ancak çalışana duygu şeklinde geri yansıyan bir inançtır (Ackerman, 1999).

8.4.3 İşgücü Kullanım Çerçevesi Kuramı

Hauser (1949: 340), işgücü çerçevesinin davranışsal bir yaklaşıma dayandığını belirtir. Nüfusu, bireylerin şu anda gerçekteştirdiği belirli faaliyetlere göre sınıflandırır. İş arayan veya çalışan kişiler iş gücünün bir parçası olarak kabul edilirken, çalışmayanlar bunun dışında kabul edilir. 1982 yılında bu sınıflandırmanın çok dar ve sınırlayıcı olduğu belirlendi. Sonuç olarak, “iş arama faaliyetinin” daha geniş bir şekilde yorumlanmasına izin veren esnek bir yaklaşım uygulandı. ILO'nun 1990 revizyonu, standart iş arama yöntemlerinden farklı kriterlere sahip işsizler için bir kategori ekledi. Yeni tanımı oluştururken az gelişmiş ölkelerdeki işgücü piyasalarını da dikkate almıştır. Bu, işgücü büyüklüğünü ve işgücü piyasası organizasyonunu ölçen diğer tanımların yanı sıra kendi hesabına çalışanlar için yeni bir kategori sunulmasına yol açmıştır. Bu kategorinin dışında değerlendirilen kişiler, iş aramayı reddeden, geleneksel iş arama yöntemlerinin geçerli olmadığına dair nedenler sunmayan veya piyasa tarafından emilecek yeterli fazla emeğe sahip olmayan kişilerdir. İşsizler grubu, esnek iş gereksinimlerini karşılayan kişileri içerecek şekilde genişletilmelidir. Bu gereklilikleri karşılamayan kişiler işgücüne dahil edilmemelidir. Bunun yerine uluslararası standartlarda karışıklığı önlemek için yeni kategorilere ve tanımlara ihtiyaç vardır (ILO, 1990: 106; Hussmannns, 2007: 16).

şu anda, işgücü istatistikleri iki ayrı kategoriye tanımlamaktadır. Birincisi, iş olmayan ve arayanlar için. İkincisi, işgücüne marjinal olarak bağlı olanlar içindir, yani standart tanımlardan biri genişletildiğinde ekonomik olarak aktif kabul edilebilirler. Bazı durumlar standart çalışan/işsiz tanımlarının dışında kaldığı için bu ayırım yapılmıştır. Bunlar arasında, iş aramayan ancak çalışmaya hazır görünen kişiler ile standart tanımları karşılamayan kişisel koşullar nedeniyle işgücüne marjinal olarak bağlı olanlar yer alır. Standart tanımlardan biri genişletildiğinde bir kişi ekonomik olarak aktifse, işgücünün kenarında ve/veya ona ek olarak kabul edilir. Bu mantığı mevcut eğilimlere uygularken, tüm çalışan veya işsiz insanların kabaca %20'si ekonomik olarak aktif değildir (ILO 1990: 109).

İş gücüne marjinal olarak bağlı çalışan bireyler bu kategoriye girer. Bu, iş arama cesaretinin kırılması, ev işleriyle meşgul olma, ailevi nedenler, mevsimlik işçilik,

öğrencilik, emeklilik veya hastalık gibi nedenlerle iş fırsatları aramayan bireyleri içerir. Ayrıca bu kişiler referans haftasında işe başlama girişiminde bulunurlarsa ancak pozisyon için uygun değillerse işgücüne marjinal olarak bağlı kabul edilebilirler (International Labour Organization, 1990: 109-113). Bu bireyler, standart tanımlara rağmen işgücünün bir parçasıdır. Ek çalışma çağındaki kişiler olarak tanımlanan bu kişilerin istihdam kapasiteleri değerlendirilirken, aktif olarak iş arıyor olsun ya da olmasın, işgücüne katılımları “potansiyel işgücü” olarak anılmaktadır (ILO, 2013: 63).

8.4.4 Beşeri Sermaye Kuramı

Beşeri Sermaye Kuramı, eğitim yatırımları ile sağladıkları nitelikler arasındaki doğru orantılılığı vurgular. Bu, eğitimlerine yatırım yapan öğrenciler için daha yüksek istihdam ve daha yüksek ücretlere yol açar. Ayrıca, daha yüksek niteliklere sahip öğrenciler daha hızlı iş buldukları ve daha yüksek maaş aldıkları için, işsizlik sorunlarının çözümünde de kilit rol oynuyor. Eğitim yatırımlarından kaynaklanan verimlilik artışları, daha yüksek ücretli işler ile temsil edilmektedir. Çünkü nitelikli çalışanlar, düşük nitelikli çalışanlara göre üretim sürecini daha fazla artırmaktadır (Sakal, 2016: 16-17).

Artan teknolojik gelişmeler ve iş dünyasının rekabetçi doğası, eğitilmiş profesyonellere daha fazla ihtiyaç yaratmıştır. Sonuç olarak, birçok açık pozisyon, vasıfsız başvuranların fazlalığına neden olmaktadır. İşverenler artık eğitilmiş işçilere yönelik acil bir ihtiyaçla karşı karşıyadır. Geleneksel ekonomik ve makroekonomik bakış açılarından istihdam ve eğitime geçiş, hem akademik çevrelerde hem de işgücünde incelenmeye değer bir konu olarak beşeri sermayenin yaratılmasına yol açmıştır.

8.4.5 Atıf Kuramı

Heider, ilişkilendirme teorisinin kurucusu olarak kabul edilir. Heider herkesin davranışı açıklamak için evrensel bir teorisi olduğuna inanıyordu. İnsanlar, deprem, sel, fırtına gibi doğa olaylarını olduğu kadar, öfke, hiddet, sahtekârlık gibi insani eylemleri de açıklarlar. Genel olarak bu açıklamalar, belirli bir nedensel etkinin belirli koşullara atfedildiği nedensel açıklamalardır (Arkonaç, 2005: 131).

Heider, insanların doğrudan dünyanın nasıl çalıştığına değil, bu işleyişi algılamalarına göre yanıt verdiklerini vurgular. Bireylerin kendi dünyalarını inşa etmek için kullandıkları yorumlar, karşılık vererek uyarlayacakları mantıksal stratejiler açısından önemlidir (Rogers, 2003: 147). Heider'e göre, ilişkilendirme yoluyla insanlar iki temel ihtiyacı karşılar: tutarlı, dengeli bir dünya görüşüne sahip olmak ve çevreleri üzerinde kontrol sahibi olmak. Bu ihtiyaçları karşılamamanın amaçlarından biri de insanların nasıl davranacaklarını tahmin etmektir (Kağıtçıbaşı, 2004: 228). Aslında, modern atıf teorisinde, çatışmayı azaltmak (tutum ve davranış arasındaki çatışma) veya asıl hedeflere ulaşmak, dengeye ulaşmak anlamına gelir. Böylece, ilişkilendirme süreci, öncelikle bireylerin olayları tahmin etmesini sağlar ve ikinci olarak, olaylar üzerinde kontrol sahibi olmaya yardımcı olur. Yükleme teorisinde, kontrol etme ihtiyacı birincil motivasyondur ve olayları öngörmek bu kontrole katkıda bulunur.

8.4.6 Kişilik Kuramı

Holland'a (1985) göre, ilgi ve yeteneklerini anlayan bireyler aktif olarak kendilerine uygun kariyerleri ararlar (Kniveton, 2004: 48). Holland'ın (1959) mesleki kişilik kuramı; bireyin kişilik dinamikleri ile çalıştığı çevre veya ilgili mesleğin gerektirdiği faaliyetler arasındaki ilişkiye dayanmaktadır. Holland, bir kişinin herhangi bir kariyere olan ilgisinin o kişinin kişiliğini yansıttığına dikkat çekiyor. Değerleri, ihtiyaçları ve motivasyonları da dahil olmak üzere bir kişinin kişiliği, kariyer seçimlerini belirlemede önemli bir faktördür. Holland, belirli kişilik özelliklerine sahip kişilerin belirli tanımlanabilir işlere ilgi duyduğunu ve bu işlere uygun olduğunu ifade etmiştir (Pilavcı, 2007: 31-32).

8.4.7 Kaynakların Korunması Kuramı

Kaynakların Korunması Kuramı'na (Conservation of Resources) göre, insanların kendileri için değerli olduğuna inandıkları kaynakları korumaları ve ellerinde tutmaları gerekir. Bu kaynaklar, insanların değer verdikleri şeyi elde etmelerine yardımcı olan para, araçlar ve diğer şeyleri içerir. Bu teori, Kaynakların Korunması Teorisi olarak bilinir ve insanların bu kaynakları bulmak ve elinde tutmak istediğini belirtir. Birisi bu kaynakları kaybettiğinde veya zamanında elde edemediğinde, kendilerini stresli

hissederler. Ailesiyle vakit geçirememek insanın kendini kaybolmuş hissetmesine neden olur; bu zaman kaybı iş-aile çatışmasına neden olur.

İKİNCİ BÖLÜM

EKSİK İSTİHDAMIN ÖNCÜLLERİ VE SONUÇLARI

1. EKSİK İSTİHDAMA NEDEN OLAN FAKTÖRLER

Ekonomistler, bir ülkenin genel işgücü kapasitesini hesaplarken eksik istihdamı da dikkate almalıdır. Tam (2010), eksik istihdam edilen işçilerin varlığının bir ülkenin işgücü kapasitesine katkıda bulunduğunu belirtiyor. Eksik istihdam, bir işgücünde yeterince kullanılmama durumunu ifade eder. Bu işsizliğe benzer; her iki terim de işsiz olma durumunu ifade eder. Bununla birlikte, işsiz olan ve eksik istihdam edilen insanlar benzer neden ve davranışları paylaşırlar. Bu, işsizleri etkileyen aynı sorunlardan etkilenmelerine rağmen, işsizlik istatistiklerinin bu işçileri içermemesiyle gösterilmektedir. Ayrıca eksik istihdam, zaman ve üretkenlik olmak üzere iki unsur kullanılarak belirlenmektedir. İşgücü verimliliği, teknoloji seviyesi ve sermaye hacmi gibi üretkenliğin birçok yönüne dayanan çıktının ölçüsüdür. Buna karşılık, bir işin süresi, bir çalışanın çalıştığı saatlerle belirlenir. Doğal kaynaklar ve iş gücünün mesleki dağılımı gibi diğer faktörler kolaylıkla ölçülemez. Bu faktörlerin her biri emek üretkenliğini kolayca etkilemeden doğrudan etkiler. Mevcut ilkelere dayalı olarak, bu iki yetersiz kullanım şekli madalyonun her iki tarafında da gösterilmektedir. Bunlar, bireylerin çalışma sürelerini doğru kullanmamaları nedeniyle “görünmez eksik istihdam” ve bireylerin iş verimlerini doğru kullanmamaları nedeniyle “görünür eksik istihdam” olarak adlandırılmaktadır (ILO, 1998: 11).

İşgücü anketleri ve diğer veri toplama yöntemleri, görünür eksik istihdamın varlığını gösterebilir. Görünmez eksik istihdam, yanlış yönetilen istihdamı gösteren analitik bir kavramdır. Düşük verimlilik, düşük gelir ve düşük vasıflı işçi kullanımı ile kanıtlanabilir (Sugiyarto, 2007: 5).

Özellikle gelişmiş ülkelerde açık iş pozisyonları genellikle azalır. Bu, işgücü talebinin azalması nedeniyle işçilerin eksik istihdam edilmesine yol açmaktadır. Ayrıca

mevcut iş fırsatlarının olmaması nedeniyle açık iş veya işsizlik bulamayabilirler. Bazı durumlarda bu, çalışanların tercih edeceklerinden daha az saat çalışmaya zorlanmasıyla sonuçlanır (Greenwood, 1999; Hussmanns, 2007).

Birçok genç insan ve göçmen, çalışırken tam potansiyellerine veya becerilerine erişemediklerinde sosyo-ekonomik çekişmelere karşı savunmasız kalıyor. Bunun nedeni, yeterince kullanılmayan kayıt dışı işlere zorlanmaları; çoğu yükseköğrenim mezunu birey üretken bir işte çalışmayabilir. Gelişmekte olan ekonomilere sahip ülkeler orantısız bir şekilde bu sorunla uğraşmaktadır. Bu da ekonomik büyümenin azalmasına ve gelirden sosyal dengesizliklere yol açar. Aynı zamanda işçilerin sermaye oluşturabilecek ve becerilerini artırabilecek işlere erişimini de engellemektedir (OECD, 2014: 3). "Yarı zamanlı çalışmanın karanlık yüzü" eksik istihdamı içerir. Bunun nedeni, hem birey hem de ailesi üzerinde pek çok istenmeyen etkiye yol açabilmesidir. Bunun nedenlerinden biri, eksik istihdam edilen çok sayıda insanın mevcut olmasıdır (Lind ve Rasmussen, 2008). Sıkı bir işgücü piyasası sırasında, çok az çalışana sahip olmak, işletmelerin zor seçimler yapması gerektiği anlamına gelir (Kjeldstad ve Nymoen, 2012: 207).

1.1. Ekonomik Faktörler

Ekonominin ihtiyaçlarını karşılamayan işler eksik istihdam olarak kabul edilir. Bu, uyumsuz çalışma işlerinden veya iş bulamayan insanlardan kaynaklanabilir. Türkiye'nin gösterdiği gibi gelişmekte olan ekonomiler için önemli bir sorun olabilir. Türkiye'de yüksek işsizlik oranı var; ancak eksik istihdam da önemli orandadır. Bunun nedeni, daha uzun iş arama süreleri, zayıf iş çıktısı ve gençler için iş bulma güçlükleridir (Ünal ve Gönülaçan, 2019: 131).

Eksik istihdam neden olan faktörler hem makro hem de mikro boyutta incelenebilir. Makro düzeyde ulusal ekonomiler, krizler ve oynaklıklar, işgücü piyasası geçişleri vb. örnek olarak kullanılabilir. Mikroskobik olarak, yerel işgücü piyasasının yapısı, işsizlikle başa çıkma yöntemleri, iş arama kanalları, işgücü piyasasının anlaşılabilmesi, nitelik ve becerileri nedeniyle mevcut işgücü piyasasına uygun değildirler. Türk işgücü piyasası birçok yapısal özelliğe sahiptir. Önceleri tarım

açısından yoğun bir ülke olmasına rağmen hızla sanayileşmiş ve sanayileşmesini tamamlamadan hizmetlere geçiş yapmıştır. Bu geçişle birlikte yapısal işsizlik, kırdan kente göç ve kayıt dışı sektörde buna karşılık gelen bir büyüme geliyor. Bunlara dayalı bir sorun olmuştur. Eksik istihdam sorunun sonucudur. Türkiye'nin eksik istihdam rakamları, ani düşüş dönemleriyle dalgalanıyor. Ana dönemler, TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA) ve eksik istihdam tanımındaki değişikliklerdir. Ayrıca, eksik istihdam oranının özellikle kriz dönemlerinde büyük dalgalanmalar gösterdiği gözlemlenmiştir. Bir kriz ortamında, insanlar işsizlik maliyetlerinden kaçınmak için uygun iş aramaktan vazgeçerler ve kayıt dışı sektörde daha düşük ücretli işler aramaya yönelirler. (Özşuca, 2003: 77-78). Ayrıca (Acun, 2013) yapmış olduğu çalışmada ekonomik kriz dönemlerinde eksik istihdamın daha fazla görüldüğünü bulgulamıştır.

1.2. Mevcut İş İmkânları ve Genel İşgücü Profili

Tablo 3'te verilen verilere göre, Türkiye'de yaratılan istihdamın çalışma durumuna göre dağılımına bakıldığında, tablodan da görülebileceği gibi istihdam ağırlıklı olarak %69,9 ile ücretli sektörden oluşmaktadır. %16,9'unu kendi hesabına çalışanlar, %8,7'sini ücretsiz aile işçileri ve %4,6'sını işverenler oluşturmaktadır. Ağırlıklı olarak hizmet sektöründeki istihdam ile çalışma durumuna bağlı olarak ücret geliri sektöründeki istihdamın paralel olarak gerçekleştiği söylenebilir. Çünkü hepimiz biliyoruz ki hizmet sektörünün yarattığı işlerin eğitim durumu ne olursa olsun neredeyse tamamı ücretlidir. Yeni işlere profesyonel açıdan baktığımızda hizmet sektörü yeni işlerde baskın rol oynamakta ve belirleyici unsur olmaktadır. En fazla istihdam yaratan mesleklerin ise %20,6 ile hizmet sektörü meslek grubunda yer alan servis ve satış personeli meslekleri olduğu görülmektedir. Meslek grubu tarafından yaratılan istihdamın ardından, vasıf gerektirmeyen işlerde %13,4 ile hizmet ve satış işçileri, %13,0 ile nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri işlerinde çalışanlar yer almaktadır. En düşük paya sahip meslek %5,7 ile yöneticiliktir ki bu, vasıflar ve eğitim seviyeleri açısından en çok talep edilen meslektir. Ocak 2020 verilerinden istihdam edilenlerin %32,0'sinin ağırlıklı olarak 1-2 ay işsiz kaldıktan sonra işe başladığı görülmektedir. İş arama süresi 9-11 ay olup, istihdam edilen nüfus içindeki en düşük oran olan %3,4'e tekabül etmektedir. İstihdam edilenlerin %40,9'unun iş aramaya başlamadan önce geçici

işlerde çalıştığı görülmektedir ki bu nispeten büyük bir orandır. Bu da bize belirli süreli iş sözleşmeleri gibi sözleşmelerin yaygınlaştığını ve emek piyasalarında esnekliğin yaygınlaştığını göstermektedir. %4,9'luk istihdam oranı, iş aramaya başlamadan önce iş yeri kapanan/iflas eden bireyleri içeriyor, bu da işgücü piyasasının sermaye açısından istikrarsız olduğunu gösteriyor. Bu istikrarsızlığın kökleri, sermayenin piyasalara girişini kolaylaştıran ve bu girişler üzerindeki kontrolleri en aza indiren uygulamalarda, özellikle de 1980'lerden sonra ortaya çıkan sermaye odaklı neoliberal politikalaradır. İş aramaya başlamadan önce durumun en düşük olduğu grubun %0,4 ile ücretsiz aile işçileri olduğu görülmektedir. Bu oranın düşük olması, Türkiye'de ücretsiz ev işçisi olarak çalışan bireylerin kayıtlı istihdam edilme ihtimalinin düşük olduğunu düşündürmektedir.

Tablo 11. İşgücünün Genel Profili, Ocak 2020

İşgücünün Genel Profili, Ocak 2020					
Gösterge	Sayı (bin kişi)	(%)	Bir önceki yılın aynı dönemine göre		
			Fark (bin kişi)	Değişim (%)	
Nüfus (15+ yaş)	62 015	100,0	998	1,6	
İşgücü	31 629	51,0	- 196	-0,6	
İstihdam	27 266	44,0	109	0,4	
İşsiz	4 362	7,0	- 306	-6,6	
İşgücüne dahi olmayanlar	30 386	49,0	1 194	4,1	
Sektör	27 266	100,0	109	0,4	
Tarım	4 376	16,0	- 242	-5,2	
Sanayi	5 649	20,7	257	4,8	
İnşaat	1 410	5,2	- 69	-4,6	
Hizmet	15 831	58,1	161	1,0	
İstihdam durumu	27 266	100,0	109	0,4	
Ücretli veya yarıücretli	19 058	69,9	352	1,9	
İşveren	1 253	4,6	50	4,2	
Kendi hesabına	4 596	16,9	- 82	-2,0	
Ücretsiz aile işçisi	2 360	8,7	- 201	-7,8	
Meslek	27 266	100,0	109	0,4	
Yöneticiler	1 548	5,7	107	7,4	
Profesyonel meslek mensupları	3 390	12,4	261	8,3	
Teknisyenler, teknikerler ve yrd. profesyonel meslek mensupları	1 658	6,1	- 32	-1,9	
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	1 919	7,0	- 40	-2,0	
Hizmet ve satış elemanları	5 614	20,6	114	2,1	
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	3 547	13,0	- 212	-5,6	
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	3 487	12,7	- 47	-1,3	
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	2 456	9,0	- 113	-4,4	
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	3 667	13,4	72	2,0	
İş arama süresi	4 362	100,0	- 306	-6,6	
1-2 ay	1 398	32,0	- 374	-21,1	
3-5 ay	1 134	26,0	- 111	-8,9	
6-8 ay	554	12,7	- 41	-6,9	
9-11 ay	150	3,4	- 2	-1,3	
1 yıl ve daha fazla süreli işsizler	1 126	25,9	221	24,4	
İş aramaya başlamadan önceki durumu	4 362	100,0	- 306	-6,6	
Geçici bir işte çalışıyordu	1 783	40,9	- 110	-5,8	
İşten çıkartıldı	563	12,9	- 27	-4,6	
Kendi isteği ile işten ayrıldı	687	15,7	5	0,7	
İşyeri kapandı / iflas etti	212	4,9	- 27	-11,3	
Ücretsiz aile işçisiydi	19	0,4	5	35,7	
Emekli	109	2,5	- 14	-11,4	
Eğitime devam ediyordu	459	10,5	- 56	-10,9	
Azaldı	86	2,0	- 7	-7,5	
Ev işleri ile meşguldü	364	8,3	- 79	-17,8	
Diğer	80	1,8	4	5,3	
Daha önce çalıştığı ekonomik faaliyet	4 362	100,0	- 306	-6,6	
Tarım	291	6,7	- 25	-7,9	
Sanayi	734	16,8	- 47	-6,0	
İnşaat	657	15,1	- 144	-18,0	
Hizmet	2 253	51,7	- 35	-1,5	
9 Yılden Önce İşten Ayrıldılar	199	4,5	- 5	-2,6	
Daha Önce Çalışmamış Olanlar	242	5,5	- 48	-16,6	
İşgücüne dahi olmama nedeni	30 386	100,0	1 194	4,1	
İş aramıyıp, çalışmaya hazır olanlar	2 786	9,2	475	20,6	
İş bulma umidi olmayanlar	946	3,1	328	53,1	
Diğer	1 840	6,1	147	8,7	
Mevsimlik çalışanlar	129	0,4	- 34	-20,9	
Ev işleriyle meşgul	11 458	37,8	126	1,1	
Eğitime / eğitime	4 644	15,3	34	0,7	
Emekli	5 075	16,7	193	4,0	
Çalışamaz hâlde	4 138	13,6	156	3,9	
Diğer	2 177	7,2	245	12,7	

Kaynak: TÜİK

İstihdam edilen bireylerin hem baz alınan referans döneminde ağırlıklı olarak hizmet sektöründe istihdam edilmesi hem de bu bireylerin daha önce çalıştığı ekonomik faaliyetlerin de ağırlıklı olarak %51,7 gibi bir oranla hizmet sektörü olması, bu sektörün Türkiye açısından öneminin hemen hemen işgücü piyasalarına yönelik her istatistikte olduğu gibi kritik olduğunu göstermektedir.

Son olarak Tablo 11’da verilen işgücüne dâhil olmama nedenlerine baktığımızda istihdam edilen bireylerin ağırlıklı olarak önceki dönemde %37,6 ile ev işleriyle meşgul olmaları nedeniyle işgücüne dâhil olmadıkları görülmektedir. Türkiye’de ataerkil bir toplum yapısının hâkim olduğunu göz önünde bulundurduğumuz zaman ev işleriyle ağırlıklı olarak kadınların ilgilendiği bir ortam mevcuttur. %37,6’lık bu oranın ise ağırlıklı olarak işgücüne dâhil olmayan kesimin kadınlardan oluştuğunu göstermektedir.

2. EKSİK İSTİHDAMIN SONUÇLARI

Bir ekonomideki işgücü piyasasının tam kapasitesini daha doğru bir şekilde belirlemek için eksik istihdam da dikkate alınmalıdır. Ekonomik açıdan bakıldığında istihdam edilenler, fazla mesailerin üretim seviyesindeki artışı otomatik olarak dengeleyeceğini düşünebilir ancak eksik istihdam, ekonomik üretime yardımcı olacak ek bir işgücü arzı olduğu anlamına gelir (Tam, 2010: 8). İşsizlik oranı tek başına işgücü piyasası eksikliklerini anlamak için yeterli değildir. Bu anlamda eksik istihdam istatistikleri, istihdam ve işsizlik istatistiklerinin tamamlayıcısıdır. İşsizlik istatistikleri, işsizliği etkileyen benzer nedenlerden etkilenseler ve benzer şekilde davranırlar bile, eksik istihdam edilenler hariç, açık iş açıklarının toplamı olarak tanımlanmaktadır (Greenwood, 1999: 3).

Bu bağlamda eksik istihdam, işgücü kullanımını açıklayan 'çalışılan saat ve verimlilik' olmak üzere iki boyut tarafından belirlenmektedir. İşin süresi, çalışanın çalıştığı saatlerle doğrudan gözlemlenmekte ve ölçülmektedir. Buna karşılık, emek üretkenliği, birçoğunun ölçülmesi kolay olmayan birçok faktör tarafından belirlenir. Bu faktörlerin bir kısmı, beceri düzeyi, işe ve hayata karşı tutumları, fiziksel ve zihinsel yetenekleri gibi çalışanın bireysel özellikleri ile ilgiliyken, diğerleri ise emeğin mesleki dağılımı gibi kısa veya orta vadede mevcut doğal kaynaklar, teknoloji seviyesi ve

sermaye miktarı sabittir. Bu iki boyut, mevcut ilkelere göre tanımlanan iki eksik istihdam biçimine karşılık gelir. Bunlar, yetersiz çalışılan saatleri yansıtan “görünür eksik istihdam” ve yetersiz iş üretkenliğini yansıtan “gizli eksik istihdam”dır (ILO, 1998: 11).

Eksik istihdamın, işgücü anketi ve diğer anketlerin sonuçlarına göre belirlenebilen eksik istihdamı yansıtan istatistiksel bir kavram olduğu görülmektedir. Öte yandan, gizli eksik istihdam, istihdamın yanlış dağılımını yansıtan, öncelikle düşük çalışan kazancı ve üretkenliği ve işgücü becerilerinin yetersiz kullanımı ile kendini gösteren analitik bir kavramdır. (Sugiyarto, 2007: 5).

2.1. Eksik İstihdamın Çalışma Yaşamına Etkileri

Teorik olarak, işgücü piyasasında işgücü teklif edenlerin doğal olarak istedikleri saatleri sunan işlerle eşleştirileceği varsayılmaktadır. Ancak gerçek hayatta, işverenler ve sendikalardan kaynaklanan kısıtlamalar, sektöre özgü standart çalışma saatleri ve işgücü hareketliliğinin önündeki engeller bu dengenin sağlanmasını zorlaştırıyor.

Sonuç olarak, çalışanların fiilen çalıştıkları saatler ile çalışmak istedikleri saatler arasında bir tutarsızlık vardır. Bu çelişki nedeniyle, çalışanlar tercihleri dışında çalışmak istediklerinden daha az saat çalışmakta ve bu da zamana dayalı eksik istihdama yol açmaktadır. Fiili çalışma saatleri ile tercih edilen çalışma saatleri arasındaki uyumsuzluk farklılık bazen bireysel kişisel tercih ve koşullardan, kaynaklanabileceği gibi bazen de ekonomik büyümenin döngüsel yapısından kaynaklanabilmektedir. Örneğin, ekonomi eksik daralma istihdamın eğilimindeyken ekonomik eksik daralma istihdamın dönemlerinde artması, ekonomik genişleme eğiliminde dönemlerinde ise azalması beklenmektedir (Tam, 2010: 8). Gönülsüz kısmi süreli çalıştırma ise, zamana dayalı eksik istihdamın özünde bir kısmi süreli istihdam istihdamın sorunu doğası gereği bir sorun olduğu ve zamana dayalı eksik istihdamın özel bir türü olduğu görüşünü yansıtmaktadır. (bkz. Görmüş ve Erdoğan, 2017).

OECD ülkelerinde, daha uzun saatler çalışmayı tercih etmelerine rağmen tam zamanlı iş bulamayan kişiler gönülsüz yarı zamanlı çalışma olarak kabul edilmektedir (Wilkins ve Wooden, 2011: 18).

2.2. Eksik İstihdamın Sosyoekonomik Etkileri

Özellikle gelişmiş ülkelerde işgücü talebindeki azalma ve yapısal uyum nedeniyle eksik istihdam söz konusudur. Bu anlamda, birçok işçi açık iş fırsatlarının (işsizlik) eksikliği ve yeterli iş fırsatlarının eksikliği ile karşı karşıyadır; bu, işe alınanların genellikle bazı becerilerini kullanmalarına veya istediklerinden daha az kazanmalarına veya daha az çalışma saatlerine neden olur. Gelişmekte olan ülkelerde düşük ücretli kayıt dışı işlerde çalışan birçok işçi, becerilerini ve yeteneklerini tam olarak kullanma ve geliştirme fırsatına sahip değil ve eksik istihdamı kabul etmek zorunda kalıyor. Bu anlamda özellikle gençler ve hareketli nüfus geçmişine sahip kişiler en riskli gruplardır. Bu eğilim, bireyler ve aileleri için sosyoekonomik zorluklar yaratırken, aynı zamanda ülkelerin büyüme potansiyelini baltalıyor, işçilerin üretken ve beşeri sermayeyi artıran işlere erişimini sınırlandırıyor ve gelir eşitsizliğini şiddetlendiriyor. “Yarı zamanlı çalışmanın karanlık yüzü” olarak da bilinen eksik istihdamdaki göreceli artış (Lind ve Rasmussen, 2008: 529), son yıllarda İskandinav ülkeleri gibi refah devletlerinde bile dikkat çekmektedir. Bu endişe, kısmen, özellikle sıkı işgücü piyasalarının olduğu zamanlarda eksik istihdam edilen işgücü havuzuyla ve kısmen de eksik istihdamın bireyler ve aileleri için olumsuz ekonomik ve sosyal sonuçlarıyla ilgilidir (Kjeldstad ve Nymoen, 2012: 207).

Eksik istihdamın bireyler ve aileleri için birçok sosyal ve ekonomik maliyeti vardır. İşsizlik çok ağır ve zayıf sosyoekonomik sonuçlarla ilişkilendirilse de, eksik istihdamın gelir düzeyleri, sosyal yardımlara bağımlılık ve yaşam doyumu üzerinde önemli bir olumsuz etkisi olduğu bilinmektedir (Wilkins, 2007; Tam, 2010: 9). Ayrıca eksik istihdam, bireyler ve aileleri için çok büyük zorluklar yaratmakta, beşeri sermaye de dahil olmak üzere kıt ekonomik kaynakları israf etmekte ve ekonominin uzun vadeli büyüme potansiyelini azaltmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde eksik istihdam genellikle düşük üretkenlik, kayıt dışı çalışma ve çalışan yoksulluğunun yaygınlığına yansır. Bu bağlamda, kayıt dışı çalışma, yalnızca sosyal koruma ve iş güvenliği eksikliği değil, aynı zamanda düşük ücretli, güvencesiz işlerde kalma olasılığını artıran eğitime katılımın düşük olması anlamına da gelmektedir. Eksik istihdamın bir diğer önemli yönü de 'işçi yoksulluğu', işçilerin uzun saatler çalışmasına veya birden fazla işte

alışmasına rağmen kendilerini ve ailelerini yoksulluktan kurtaracak kadar ücret kazanamamasıdır (OECD, 2014: 7). Bu olumsuz sonuçlar birlikte ele alındığında, eksik istihdam oranını azaltmak için bazı ekonomik ve sosyal önlemlerin alınmasının çok gerekli olduğu görölmektedir (Tam, 2010: 8).

3. EKSİK İSTİHDAMI TELAFİ EDİCİ STRATEJİLER

3.1. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikası, işsizlerin istihdam güçlüklerinin giderilmesi, yeni istihdam alanlarının açılması, işgücü arz ve talebinin dengelenmesi temel ilkelerine dayanmaktadır. Bir anlamda işsizlik öncesi istihdam, bir dizi koruma ve geliştirme politikası olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda aktif istihdam programları arasında kariyer danışmanlığı, kariyer yönetimi hizmetleri, iş arama stratejileri ve çeşitli mesleki eğitimler yer almaktadır (Işığışok ve Emirgil, 217). Larsen'e (2001) göre aktif istihdam politikaları yeni bir olgu değildir, ancak eski ve yeni aktif politikalar arasında açık farklar vardır. Birincisi, yeni proaktif politikaların talep yönünden çok arz yönüne odaklanması, ikinci olarak, insanlar arz yönüne daha fazla dikkat ettikleri için politika oluşturmanın merkezinde bireyler yer alır. Bu durumda aktif politikalar, insanları "tembel", "sapık", değişmek istemiyorlarsa veya değişemeyecek durumdaysa marjinalleştirilmiş olarak etiketleyerek işgücü piyasasındaki değişen koşullara uyarlamaya çalışır. Ancak, talep yönlü politikada, yeni iş yaratma gibi açık bir hedef vardır ve işsizler belirli işlere yerleştirilerek iş teklif edilir. Arz tarafını artıran politikalar ise, yeni iş yaratmaktan çok var olan işlerin yerini değiştirmeye dayalıdır ve işçi ile işsiz arasında fark yaratarak özel grupların istihdamına öncelik vermektedir (Kapar, 2006: 346). İŞKUR'un işgücü politikası uygulaması genellikle İŞKUR tarafından yürütölmektedir. Bu kapsamda eğitim kursları, iş ve istihdam danışmanlığı, eğitim programları sunarak istihdam yaratmaya çalışmaktadır. Bir diğer uygulama alanı da özelleştirme kapsamında gerçekleştirilmektedir. 1993 yılında İstihdam ve Eğitim Programı'nın oluşturulmasıyla istihdam hizmetlerini çeşitlendirmeye yönelik adımlar atılmıştır (Karabulut, 2007: 48).

3.2. Rehberlik ve Kariyer Planlama Hizmetleri

Kariyer geliştirme sürecinde bireylerin kariyer yönelimi, tercihi ve bazı kariyer geliştirme görevleri genellikle eğitim sürecinde ortaya çıkmaktadır. Eğitim sürecini tamamlayan bireyler büyüdüğü alanda iş bularak uzmanlıklarını icra edebilir veya meslek değiştirmek, farklı bir alana uyum sağlamak ya da işini kaybetmek durumunda kalabilir ya da yeni beceriler geliştirerek ve yeni bir iş bulabilir hatta emekli olduktan sonra başka bir alana geçmek isteyebilir. Öyle ki kariyer rehberliği ve kariyer danışmanlığı hizmetleri sadece okulda değil, yaşam boyu devam etmektedir (Akkök ve Zelloth, 2010; Yeşilyaprak, 2015; 2016).

Ülkemizde kariyer rehberliği ve profesyonel psikolojik danışmanlık alanında bireylere ve gruplara çeşitli hizmetler sunan personeller arasında profesyonel, yarı profesyonel ve profesyonel olmayan personel bulunmaktadır. Eğitim kurumlarında rehber öğretmenler/öğretim görevlileri; özel kurumlarda harici merkezi sınavlara hazırlanan “tercih danışmanları”, özel danışmanlık merkezlerinde çalışan “uzmanlar”, İŞKUR'da istihdam edilen “iş ve kariyer danışmanları”, serbest meslek sahibi “Kariyer Danışmanları”, İstihdam Ofisi ve şirketin İK departmanının bir parçası olarak ortaklar (kariyer ve yetenek yönetimi uzmanları) ve "kariyer koçları" bulunmaktadır. Günümüzde bu hizmetler eğitim sistemi içinde, öğrencilerin eğitim ve kariyer tercihlerini belirlemelerine yardımcı olmak amacıyla varlığını sürdürürken, eğitim dışında, mezunların iş bulmaları ve bulmaları amacıyla devam ettiği görülmektedir (Yeşilyaprak, 2019: 82).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın nasıl gerçekleştirildiği anlatılmıştır ve bu kapsamda araştırmanın deseni, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analizi hakkında açıklamalar yapılmıştır.

1. ARAŞTIRMANIN DESENİ

Bu araştırmada yaygın hizmet sektöründe eğitim alanı dışında kalan çalışanların eksik istihdam durumlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda yaygın hizmet sektöründe eğitim alanı dışındaki çalışanların mevcut istihdam durumlarından memnun olup olmadıkları ve başka bir iş arayışında olup olmadıkları sebepleriyle birlikte araştırılmıştır. Yine tam zamanlı çalışıp isteyip de bu imkanı bulamayanların oranı da araştırılmıştır. Araştırmanın bu amacına uygun olarak araştırmada nicel bir araştırma deseni kullanılmıştır. Araştırmanın modeli ise nicel araştırmalar kullanılan ve incelenen olgunun tek seferde ölçüldüğü kesitsel tarama modelidir (Büyüköztürk vd., 2011).

Araştırmanın üç hipotezi bulunmaktadır:

H1: Eksik istihdam çalışma süresi yönüyle fazladır.

H2: Eksik istihdam eğitim seviyesi yönüyle fazladır.

H3: Eksik istihdam nitelik yönüyle fazladır.

2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini Türkiye’de yaygın hizmet sektöründe eğitim alanı dışında kalan çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini bu evren içerisinde olasılığa dayalı olmayan, kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen ve araştırmaya katılmaya gönüllü olmuş İzmir ilinde eğitim alanı dışında kalan yaygın hizmet sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada 400 örneklem sayısına ulaşmak hedeflenmiştir. Ancak, araştırmada verilerin toplanması için planlanan iki ayda, tüm çabalara rağmen 272 çalışana ulaşılabilmektedir. Örneklemde farklı cinsiyetten, yaştan ve farklı eğitim

düzeylerinden katılımcıların olmasına dikkat edilmiştir. Örnekleme ile ilgili detaylı bilgiler aşağıda bulgular kısmında sunulmuştur.

3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu araştırmanın verileri alandaki araştırmalarla benzer olarak anket yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmanın modelindeki değişkenleri ölçmek için bir anket formu geliştirilmiştir. Anket formu iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde katılımcıların demografik bilgilerini ve mevcut çalışma durumlarıyla ilgili bilgileri ölçmeyi hedefleyen 10 soru yer almıştır. İkinci bölümde ise yaygın hizmet sektöründe eğitim alanı dışında kalan çalışanların mevcut istihdam durumlarından memnun olup olmadıkları ve başka bir iş arayışında olup olmadıklarını sebepleriyle birlikte ölçmeyi hedefleyen 21 sorudan oluşan bir ölçek yer almıştır (EK 2). 21 soruluk ölçeği oluşturmak için ilgili alanyazın dikkatli ve titiz bir şekilde incelenmiştir. Bu ölçeği oluşturmak için ağırlıklı olarak Seçer (2013) çalışmasından yararlanılmıştır. Hazırlanan ölçek literatür taraması yapıldıktan sonra yeni sorular eklenerek revize edilmiş, bu araştırmanın amacına uygun olarak son hali verilmiştir. Hazırlanan ölçek 21 maddeden oluşmuştur. Ölçekteki her bir ifade katılma derecesine göre “evet”, “kısmen” veya “hayır” şeklinde cevaplanmaktadır. Puanlamada ifadelere verilen cevaplar “evet” ifadesinden “hayır” ifadesine doğru 3–2–1 şeklinde kodlanmaktadır.

4. VERİ TOPLAMA SÜRECİ

Hazırlanan anket formu Google formlara aktırılmış ve 2022 yılı Kasım ve Aralık ayları içerisinde paylaşılan link üzerinden anket formlarının online olarak dağıtımını sağlanmıştır. Doldurulan anket formları yine online olarak toplanmıştır. Ayrıca, %20 civarında anket formları araştırmacının tanıdığı iş çevrelerine elden dağıtılmış ve toplanmıştır.

5. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmanın verileri istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizler için frekans ve yüzde gibi betimsel istatistikler kullanılmıştır. Anket formunda katılımcıların demografik bilgileriyle ilgili bulgular yüzde ve frekans değerleri verilerek sunulmuştur. Anket formundaki eksik istihdamla ilgili soruların da yanıtları evet, hayır

ve kısmen olmak üzere frekans ve yüzde değerleri sunulmuş ve her bir madde araştırmanın amacı dikkate alınarak yorumlanmıştır. İstihdamla ilgili her bir soruya verilen yanıtların cinsiyete, eğitim düzeyine ve mesleki tecrübeye göre farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız örneklem *t* testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılarak analiz edilmiştir.

6. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın anketler aracılığıyla elde edilen verileri analiz edilmiş ve elde edilen bulgular tablolar kullanılarak ayrı ayrı başlıklar altında sunulmuştur.

Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Aşağıda Tablo 12’de katılımcıların demografikleriyle ilgili elde edilen bulgular sunulmuştur.

Tablo 12. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Değişkenler	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Erkek	120	44,1
	Kadın	152	55,9
Yaş	18-25	52	19,1
	26-30	80	29,4
	31-40	93	34,2
	41-50	37	13,6
	51 ve üzeri	10	3,7
Medeni Durum	Bekâr	123	45,2
	Evli	149	54,8
Eğitim Durumu	İlkokul-Ortaokul	8	2,9
	Lise	50	18,4
	Ön lisans	78	28,7
	Lisans	122	44,9
	Yüksek Lisans	14	5,1

Tablo 12’deki bulgulara göre katılımcıların %44,1’i erkek ve %55,9’u kadındır. Katılımcıların %19,1’inin yaşları 18-25 arasında, %29,4’ünün yaşı 26-30 arasında,

%34,2'sinin yaşı 31-40 arasında, %13,6'sının yaşı 41-50 arasında ve %3,7'sinin yaşı ise 51 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %45,2'si bekâr ve %54,8'i evlidir. Katılımcıların yarısına yakını (%44,9) lisans mezunudur. Lisansüstü mezunu olanların oranı ise %5,1'dir. Ön lisans mezunu olanların oranı %28,7, lise mezunu olanların oranı %18,4 ve ilkokul veya ortaokul mezunu olanların oranı ise %2,9'dur.

Katılımcılara Çalışma Durumlarına İlişkin Bulgular

Aşağıda Tablo 13'de katılımcıların çalışma durumlarına ilişkin bulgular sunulmuştur.

Tablo 13. Katılımcıların Çalışma Durumlarına İlişkin Bulgular

Değişkenler	Gruplar	f	%
Sektör	Mobilya	64	23,5
	Tekstil	92	33,8
	Otomotiv	17	6,3
	Teknoloji	22	8,1
	Gıda	23	8,5
	Dekorasyon	13	4,8
	Kozmetik	11	4,0
	Diğer	30	11,0
Unvan	Mağaza müdürü	31	11,4
	Müdür yardımcısı	34	12,5
	Aşçı	11	4,0
	Satış danışmanı	121	44,5
	Kasiyer	25	9,2
	Diğer	24	8,8
	İdari işler	15	5,5
	Mimar	11	4,0
Çalışma Şekli	Tam zamanlı	223	82
	Kısmi zamanlı	45	16,5
	Uzaktan	4	1,5
Kadro	Çekirdek kadro	200	73,5
	Taşeron	30	11,0
	Geçici kadro	42	15,4

Mesleki Tecrübe	1 yıldan az	56	20,6
	1-5 yıl	138	50,7
	6-10 yıl	49	18,0
	11-15 yıl	22	8,1
	16 yıl ve üzeri	7	2,6
Öğrencilik Durumu	Örgün öğretim öğrencisi	34	12,5
	Uzaktan/açık öğretim öğrencisi	35	12,9
	Mezun	203	74,6

Tablo 13'deki bulgulara göre katılımcıların birbirinden farklı alanlarda çalıştıkları bulunmuştur. Bununla birlikte katılımcıların ağırlıklı olarak tekstil (%33,8) ve mobilya (%23,5) alanında çalıştıkları anlaşılmıştır. Bu alanlar dışında %8,5 oranında katılımcının gıda alanında, %8,1 oranında katılımcının teknoloji alanında, %6,3 oranında katılımcının otomotiv alanında, %4,8 oranında katılımcının dekorasyon alanında ve %4,0 oranında katılımcının da kozmetik alanında çalıştıkları tespit edilmiştir. Bu alanlara ilave olarak %11,0 oranında katılımcının da diğer alanlarda çalıştıkları saptanmıştır. Katılımcıların çalıştıkları yerlerdeki unvanların bakıldığında, katılımcıların yarısına yakınının (%44,5) satış danışmanı unvanıyla çalıştıkları bulunmuştur. Bunun dışında katılımcıların %11,4'ü mağaza müdürü, %12,5' müdür yardımcısı, %9,2'si kasiyer, %5,5'i idari işler çalışanı, %4,0'ı mimar ve %4,0'ı da aşçı unvanıyla çalışmaktadırlar. Bu unvanlara ilave olarak %8,8 oranında katılımcının da diğer unvanlar altında çalıştıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%82,0) tam zamanlı olarak çalışmaktadırlar. Kısmi zamanlı (part-time) çalışan katılımcıların oranı %16,5 ve uzaktan çalışan katılımcıların oranı da %1,5'tir. Katılımcıların %73,5'i çekirdek kadroda olduklarını ve daha uzun süre aynı iş yerinde çalışacaklarını öngörmektedirler. Katılımcıların %11,0'ı ise taşeron firma üzerinden çalıştıklarını ifade etmişlerdir. %15,4 oranında katılımcının ise geçici kadro ile çalıştıkları anlaşılmıştır. Katılımcıların mesleki tecrübelerine bakıldığında, katılımcıların yaklaşık yarısının (%50,7) 1-5 yıl mesleki tecrübesi olduğu görülmektedir. Mesleki tecrübesi 1 yıldan az olanların oranı ise %20,6'dır. 6-10 yıl

mesleki tecrübesi olanların oranı %18, 11-15 yıl mesleki tecrübesi olanların oranı %8,1 ve 16 yıl ve üzerinde mesleki tecrübesi olanların oranı ise %2,6'dır

Eksik İstihdama İlişkin Bulgular

Aşağıda Tablo 14'te katılımcıların işlerini değerlendirmelerine ilişkin bulgular sunulmuştur. Tablodaki bulgular katılımcıların eksik istihdam durumunu da ortaya koymaktadır.

Tablo 14. Katılımcıların İşlerine Değerlendirmelerine İlişkin Bulgular

Değerlendirme Maddeleri		Hayır	Kısmen	Evet
Çalıştığım iş için fazla eğitilimim	f	100	93	79
	%	36,8	34,2	29,0
Aldığım eğitime uygun bir işte çalışıyorum	f	116	81	75
	%	42,6	29,8	27,6
Aldığım eğitime uygun bir işte çalışmıyorum. Aldığım eğitim ve niteliklerime uygun iş bulursam o işe geçmek isterim	f	109	48	115
	%	40,1	17,6	42,3
İşim bana kendimi geliştirme imkânı sunuyor	f	65	85	122
	%	23,9	31,3	44,9
Kısmi zamanlı çalışıyorum ve mevcut işimde ya da farklı bir işte çalışma imkânı doğması durumunda çalışma saatlerimi haftada 40/45 saate çıkarırım (Part-time çalışanlar)	f	23	16	18
	%	40,4	28,1	31,6
Niteliklerim açısından çalıştığım iş ve pozisyon için fazla kalifiyeyim	f	80	100	92
	%	29,4	36,8	33,8
Çalıştığım işte sahip olduğum niteliklerinin tümünü kullanıp geliştirebiliyorum	f	80	80	112
	%	29,4	29,4	41,2
Kariyer hedefime uygun bir işte çalışıyorum	f	106	70	96
	%	39,0	25,7	35,3
Benden daha az eğitilmiş ve tecrübeli biri, işimi iyi şekilde yapabilir	f	99	72	101
	%	36,4	26,5	37,1
İş hayatımda niteliklerim/eğitimim açısından kendimi eksik istihdam edilmiş hissediyorum	f	108	69	95
	%	39,7	25,4	34,9
Eğitim ve niteliklerime uygun bir işte çalışmak için iş	f	35	87	150

arama ile ilgili yeterli bilgiye sahibim	%	12,9	32,0	55,1
Sadece maddi kaygılardan dolayı eğitim alanının dışında bir işte çalışıyorum	f	87	57	128
	%	32,0	21,0	47,1
Sahip olduğum eğitim ve niteliklerim doğrultusunda hak ettiğim koşullara sahibim	f	113	103	56
	%	41,5	37,9	20,6
Mesleğime uygun bir işte çalışmıyorum ve mesleğime uygun bir iş bulursam o işe geçmek isterim	f	102	53	117
	%	37,5	19,5	43,0
Eğitim/Niteliklerime göre iş aramak için yeterli çaba gösterdim	f	60	87	125
	%	22,1	32,0	46,0
Okulda aldığım eğitimlerin boşa gittiğini ve bu işte köreldiğimi düşünüyorum	f	127	65	80
	%	46,7	23,9	29,4
Kısmi zamanlı çalışıyorum, çalışma saatlerimi genişletmek için aktif iş arayışım sürüyor (Part-time çalışanlar)	f	41	8	12
	%	67,2	13,1	19,7
Niteliklerimin dışında bir işte kendime uygun bir iş bulana kadar geçici olarak çalışıyorum	f	135	61	76
	%	49,6	22,4	27,9
Eğitimimin dışında bir işte çalışıyorum ve kariyerimi bu yönde ilerletmeye karar verdim	f	141	68	63
	%	51,8	25,0	23,2
Mesleğime uygun bir iş bulacağıma dair inancımı kaybettim	f	131	78	63
	%	48,2	28,7	23,2
Tam süreli bir iş bulacağıma dair inancımı kaybettim (Part-time çalışanlar)	f	46	11	6
	%	73,0	17,5	9,5

Tablo 14'teki bulgulara göre;

“Çalıştığım iş için fazla eğitimliyim” ifadesine katılımcıların %29,0’u “evet” diyerek ve %34,2’si de “kısmen” diyerek yanıt vermişlerdir. Bu ifadeye “hayır” diyerek yanıt veren katılımcıların oranı ise %36,8’dir. Bu bulgulara dayanılarak, katılımcıların %63,2’sinin çalıştığı iş için fazla eğitilmiş olduğunu düşündükleri söylenebilir. Çalışanların aldıkları eğitimler ile yaptıkları işler ve yürüttükleri görevler arasında bir uyumsuzluk olduğu anlaşılmıştır.

“Aldığım eğitime uygun bir işte çalışıyorum” ifadesine katılımcıların %27,6’sı “evet” diyerek ve %29,8’i de “kısmen” diyerek yanıt vermişlerdir. Bu ifadeye “hayır” diyerek yanıt veren katılımcıların oranı ise %42,6’dır. Bu bulgulara dayanılarak, katılımcıların %42,6’sının aldıkları eğitime uygun bir işte çalışmadıklarını düşündükleri

söylenebilir. Çalışanların aldıkları eğitimlerle elde ettikleri nitelikler ve beceriler ile işlerin gerektirdiği nitelikler ve beceriler arasında bir uyumsuzluk olduğu anlaşılmıştır.

“Aldığım eğitime uygun bir işte çalışmıyorum. Aldığım eğitim ve niteliklerime uygun iş bulursam o işe geçmek isterim” ifadesine katılımcıların %42,3’ü “evet” diyerek ve %17,6’sı da “kısmen” diyerek yanıt vermişlerdir. Bu ifadeye “hayır” diyerek yanıt veren katılımcıların oranı ise %40,1’dir. Bu bulgulara dayanılarak, katılımcıların %59,9’unun aldıkları eğitime uygun bir işte çalışmadıklarını ve uygun bir iş bulmaları durumunda mevcut işlerini değiştirmeyi düşündükleri söylenebilir. Çalışanların yaptıkları işler ve kendilerine yüklenen görevler aldıkları eğitimlerle ve sahip oldukları niteliklerle uyumsuz olduğu için çalışanların büyük çoğunluğunun işlerini değiştirmek istedikleri anlaşılmıştır. Bu durumdaki çalışanların iş tatminleri olmayacağı, iş verim ve performanslarının düşeceği yorumu yapılabilir.

“İşim bana kendimi geliştirme imkânı sunuyor” ifadesine katılımcıların %44,9’u “evet” diyerek ve %31,3’ü de “kısmen” diyerek yanıt vermişlerdir. Bu ifadeye “hayır” diyerek yanıt veren katılımcıların oranı ise %23,9’dur. Bu bulgulara dayanılarak, katılımcıların %23,9’unun işlerinin kendilerini geliştirmelerine izin vermediğini düşündükleri söylenebilir. Az bir oranda dahi olsa çalışanların işlerinin kendilerine gelişme imkanı vermediğini algılıyor olması bu çalışanların işlerine bağımlılığını olumsuz etkileyebilir.

“Kısmi zamanlı çalışıyorum ve mevcut işimde ya da farklı bir işte çalışma imkânı doğması durumunda çalışma saatlerimi haftada 40/45 saate çıkarırım” ifadesine kısmi zamanlı (part-time) çalışan katılımcıların %31,6’sı “evet” diyerek ve %28,1’i de “kısmen” diyerek yanıt vermişlerdir. Bu ifadeye “hayır” diyerek yanıt veren katılımcıların oranı ise %40,4’dir. Bu bulgulara dayanılarak, kısmi zamanlı (part-time) çalışan katılımcıların %59,6’sının kısmi zamanlı çalışmak yerine tam zamanlı çalışmayı tercih ettikleri söylenebilir. Bu çalışanların tam zamanlı çalışmak istemesine rağmen çalışmadıkları anlaşıldığından bu durum eksik istihdamın belirgin bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

“Niteliklerim açısından çalıştığım iş ve pozisyon için fazla kalifiyeyim” ifadesine katılımcıların %33,8’i “evet” diyerek ve %36,8’i de “kısmen” diyerek yanıt

vermişlerdir. Bu ifadeye “hayır” diyerek yanıt veren katılımcıların oranı ise %29,4’tür. Bu bulgulara dayanılarak, katılımcıların %70,6’sının çalıştığı iş ve pozisyon için fazla kalifiye olduğunu düşündükleri söylenebilir. Çalışanların büyük çoğunluğu çalıştıkları iş ve pozisyon için fazla kalifiye olduklarını algılıyor olduklarından aslında bu çalışanların daha iyi iş ve pozisyonlarda çalışmak istedikleri anlaşılmaktadır.

“Çalıştığım işte sahip olduğum niteliklerinin tümünü kullanıp geliştirebiliyorum” ifadesine katılımcıların %41,2’si “evet” diyerek ve %29,4’ü de “kısmen” diyerek yanıt vermişlerdir. Bu ifadeye “hayır” diyerek yanıt veren katılımcıların oranı ise %29,4’tür. Bu bulgulara dayanılarak, katılımcıların %29,4’ünün çalıştığı işte sahip olduğu niteliklerin tümünü kullanıp geliştiremediğini düşündükleri söylenebilir. Çalıştıkları işlerde çalışanların sahip oldukları niteliklerin tümünü kullanamamaları çalışanların bu niteliklerinin ve bu nitelikleri kazanmak için harcanan zaman ve paranın israf edilmesi anlamına gelmektedir.

“Kariyer hedefime uygun bir işte çalışıyorum” ifadesine katılımcıların %35,3’ü “evet” diyerek ve %25,7’si de “kısmen” diyerek yanıt vermişlerdir. Bu ifadeye “hayır” diyerek yanıt veren katılımcıların oranı ise %39,0’dur. Bu bulgulara dayanılarak, katılımcıların %39,0’ının kariyer hedeflerine uygun bir işte çalışmadıklarını düşündükleri söylenebilir. Kariyer hedeflerine uygun bir işte çalışmadıklarını algılayan katılımcıların aslında imkan ve fırsatları olsa başka işlerde çalışmak istedikleri anlaşılmaktadır.

“Benden daha az eğitilmiş ve tecrübeli biri, işimi iyi şekilde yapabilir” ifadesine katılımcıların %37,1’i “evet” diyerek ve %26,5’i de “kısmen” diyerek yanıt vermişlerdir. Bu ifadeye “hayır” diyerek yanıt veren katılımcıların oranı ise %36,4’tür. Bu bulgulara dayanılarak, katılımcıların %63,6’sının kendilerinden daha az eğitilmiş ve tecrübeli birisinin işlerini iyi bir şekilde yapabileceklerini düşündükleri söylenebilir. Bu bulgu çalışanların çoğunun çalıştığı iş için fazla eğitilmiş olduğunu düşünmeleriyle uyumludur.

“İş hayatımda niteliklerim/eğitimim açısından kendimi eksik istihdam edilmiş hissediyorum” ifadesine katılımcıların %34,9’u “evet” diyerek ve %25,4’ü de “kısmen” diyerek yanıt vermişlerdir. Bu ifadeye “hayır” diyerek yanıt veren katılımcıların oranı

ise %39,7'dir. Bu bulgulara dayanılarak, katılımcıların %60,3'ünün kendilerini eksik istihdam edilmiş olarak hissettikleri söylenebilir. Bu bulgu çalışanların çoğunluğunun kendilerini çalıştıkları iş için fazla eğitilmiş hissetmeleri, çalıştıkları işlerde niteliklerini tam olarak kullanamadıklarını düşünmeleri ve tam zamanlı bir işe geçiş yapmak istemeleri bulgularıyla tam olarak uyumludur.

“Eğitim ve niteliklerime uygun bir işte çalışmak için iş arama ile ilgili yeterli bilgiye sahibim” ifadesine katılımcıların %55,1'i “evet” diyerek ve %32,0'ı da “kısmen” diyerek yanıt vermişlerdir. Bu ifadeye “hayır” diyerek yanıt veren katılımcıların oranı ise %12,9'dur. Bu bulgulara dayanılarak, katılımcıların %87,1'inin eğitim ve niteliklerine uygun bir işte çalışmak için iş arama ile ilgili yeterli bilgiye olduklarını düşündükleri söylenebilir.

“Sadece maddi kaygılardan dolayı eğitim alanının dışında bir işte çalışıyorum” ifadesine katılımcıların %47,1'i “evet” diyerek ve %21,0'ı da “kısmen” diyerek yanıt vermişlerdir. Bu ifadeye “hayır” diyerek yanıt veren katılımcıların oranı ise %32,0'dır. Bu bulgulara dayanılarak, katılımcıların %68,0'ının sadece maddi kaygılardan dolayı eğitim alanının dışında bir işte çalıştıkları söylenebilir. Çalışanların çoğunluğunun maddi kaygılardan dolayı mevcut işlerine bir ölçüde mecbur oldukları, imkan ve fırsat olsa daha iyi bir işte çalışmak istedikleri, çalışanların maddi kaygıları olmasa daha iyi iş ve daha fazla eğitim için kendilerine zaman da ayırabilecekleri anlaşılmıştır.

“Sahip olduğum eğitim ve niteliklerim doğrultusunda hak ettiğim koşullara sahibim” ifadesine katılımcıların %20,6'sı “evet” diyerek ve %37,9'ı da “kısmen” diyerek yanıt vermişlerdir. Bu ifadeye “hayır” diyerek yanıt veren katılımcıların oranı ise %41,5'tir. Bu bulgulara dayanılarak, katılımcıların %41,5'inin sahip olduğu eğitim ve nitelikleri doğrultusunda hak ettiği koşullara sahip olmadıklarını düşündükleri söylenebilir. Çalışanların önemli bir kısmının eğitim ve niteliklerinin karşılığı olan imkanlara sahip olmadığı bulunduğundan bu çalışanların işlerine bağlılıklarının, iş doyumlarının, iş verim ve performanslarının daha düşük olacağı öngörülebilir.

“Mesleğime uygun bir işte çalışmıyorum ve mesleğime uygun bir iş bulursam o işe geçmek isterim” ifadesine katılımcıların %43,0'ı “evet” diyerek ve %19,5'i de “kısmen” diyerek yanıt vermişlerdir. Bu ifadeye “hayır” diyerek yanıt veren

katılımcıların oranı ise %37,5'tir. Bu bulgulara dayanılarak, katılımcıların %62,5'inin mesleklerine uygun bir işte çalışmadıkları ve mesleklerine uygun bir iş bulurlarsa o işe geçmek istedikleri söylenebilir. Çalışanların önemli bir çoğunluğunun mesleklerine uygun bir işte çalışmadıklarını düşünmeleri imkan olsa işlerini değiştirmek istediklerini açıkça göstermektedir. Bu bulgu eksik istihdamın da önemli göstergelerinden birisi olarak kabul edilebilir.

“Eğitim/Niteliklerime göre iş aramak için yeterli çaba gösterdim” ifadesine katılımcıların %46,0'ı “evet” diyerek ve %32,0'ı da “kısmen” diyerek yanıt vermişlerdir. Bu ifadeye “hayır” diyerek yanıt veren katılımcıların oranı ise %22,1'dir. Bu bulgulara dayanılarak, katılımcıların %77,9'unun eğitim ve niteliklerime uygun bir iş aramak için yeterli çabayı gösterdiklerini düşündükleri söylenebilir. Yukarıdaki bulgularla birlikte bu bulgu değerlendirildiğinde, çalışanların büyük çoğunluğunun eğitim ve niteliklerine uygun bir iş bulmak için gerekli çabayı gösterdikleri ancak eğitim ve niteliklerine uygun bir iş bulmak konusunda bütün çalışanların başarılı olamadığı anlaşılmaktadır.

“Okulda aldığım eğitimlerin boşa gittiğini ve bu işte köreldiğimi düşünüyorum” ifadesine katılımcıların %29,4'ü “evet” diyerek ve %23,9'u da “kısmen” diyerek yanıt vermişlerdir. Bu ifadeye “hayır” diyerek yanıt veren katılımcıların oranı ise %46,7'dir. Bu bulgulara dayanılarak, katılımcıların %53,3'ünün okulda aldıkları eğitimlerin boşa gittiğini ve çalıştıkları işte köreldiklerini düşündükleri söylenebilir. Çalışanların yarısından fazlasının aldıkları eğitimlerin boşa gittiğini algılaması verilen eğitimlerin ve bu eğitimler için harcanan emeğin ve paranın da boşa gittiği anlamına gelebilir.

“Kısmi zamanlı çalışıyorum, çalışma saatlerimi genişletmek için aktif iş arayışım sürüyor” ifadesine kısmi zamanlı çalışan katılımcıların %19,7'si “evet” diyerek ve %13,1'i de “kısmen” diyerek yanıt vermişlerdir. Bu ifadeye “hayır” diyerek yanıt veren katılımcıların oranı ise %67,2'dir. Bu bulgulara dayanılarak, kısmi zamanlı katılımcıların %32,8'inin çalışma saatlerini genişletmek için aktif iş arayışlarının devam ettiği söylenebilir. Kısmi zamanlı çalışanlardan sadece %33'ünün aktif zamanlı iş aramasının farklı nedenleri olabilir. Ancak tam zamanlı çalışabilecek bireylerin kısmi zamanlı çalışmaya devam etmesi nitelik yönüyle eksik istihdam anlamına gelmektedir.

“Niteliklerimin dışında bir işte kendime uygun bir iş bulana kadar geçici olarak çalışıyorum” ifadesine katılımcıların %27,9’u “evet” diyerek ve %22,4’ü de “kısmen” diyerek yanıt vermişlerdir. Bu ifadeye “hayır” diyerek yanıt veren katılımcıların oranı ise %49,6’dır. Bu bulgulara dayanılarak, katılımcıların %51,4’ünün kendilerine uygun bir iş bulana kadar şu anda nitelikleri dışındaki bir işte geçici olarak çalışıyor oldukları söylenebilir. Bu bulgu çalışanların yarısından fazlasının niteliklerine uygun bir iş bulana kadar geçici olarak mevcut işlerinde çalıştığını gösterdiğinden bu çalışanlar açısından açık bir eksik istihdamdan söz edilebilir.

“Eğitimimin dışında bir işte çalışıyorum ve kariyerimi bu yönde ilerletmeye karar verdim” ifadesine katılımcıların %23,2’si “evet” diyerek ve %25,0’ı da “kısmen” diyerek yanıt vermişlerdir. Bu ifadeye “hayır” diyerek yanıt veren katılımcıların oranı ise %51,8’dir. Bu bulgulara dayanılarak, katılımcıların %51,8’inin kariyerlerini mevcut çalıştıkları işte devam ettirmeyi düşünmedikleri söylenebilir. Bu bulguda yukarı da bulguyla uyumlu olarak çalışanların mevcut işlerinde geçici olarak çalıştıklarını ve imkan ve fırsat olursa eğitim ve niteliklerine uygun başka işlere geçmek istediklerini göstermektedir.

“Mesleğime uygun bir iş bulacağıma dair inancımı kaybettim” ifadesine katılımcıların %23,2’si “evet” diyerek ve %28,7’si de “kısmen” diyerek yanıt vermişlerdir. Bu ifadeye “hayır” diyerek yanıt veren katılımcıların oranı ise %48,2’dir. Bu bulgulara dayanılarak, katılımcıların %51,8’inin mesleklerine uygun bir iş bulacaklarına olan inançlarının devam ettiği söylenebilir. Çalışanların yarısına yakınının mesleklerine uygun bir iş bulmak konusundaki inançlarını kaybettikleri anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, mevcut işlerini zoraki olarak kabullendikleri yorumu yapılabilir. Zoraki kabullenilen işlerde daha düşük verim ve performans beklenebilir.

“Tam süreli bir iş bulacağıma dair inancımı kaybettim” ifadesine kısmi zamanlı çalışan katılımcıların %9,5’i “evet” diyerek ve %17,5’i de “kısmen” diyerek yanıt vermişlerdir. Bu ifadeye “hayır” diyerek yanıt veren katılımcıların oranı ise %73,0’dır. Bu bulgulara dayanılarak, kısmi zamanlı çalışan katılımcıların %73,0’ının tam zamanlı bir iş bulacaklarına olan inançlarının devam ettiği söylenebilir. Bu bulgu kısmi zamanlı çalışanların tam zamanlı bir iş bulmak ve tam zamanlı çalışmaya geçmek konusunda inançlı ve istekli olduğuna işaret etmektedir.

Yukarıdaki bulgular toplu olarak değerlendirildiğinde araştırmanın H1, (Eksik istihdam çalışma süresi yönüyle fazladır) hipotezi kısmen doğrulandığı, H2 (Eksik istihdam eğitim yönüyle fazladır) ve H3 (Eksik istihdam nitelik yönüyle fazladır) hipotezlerinin doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Aşağıda Tablo 15'te katılımcıların işlerini ve eksik istihdam durumlarını değerlendirmeleri için kendilerine yöneltilen her bir soru açısından cinsiyete göre bir farklılık olup olmadığıyla ilgili elde edilen bulgular gösterilmiştir.

Tablo 25. İş Değerlendirmelerinin Cinsiyete Göre Fark Analizi Bulguları

Değerlendirme Maddeleri	Cinsiyet	$\bar{X}$	Ss	t	p
Çalıştığım iş için fazla eğitimliyim	Erkek	1,92	0,82	-0,11	0,91
	Kadın	1,93	0,81		
Aldığım eğitime uygun bir işte çalışıyorum	Erkek	2,02	0,82	3,01	0,00
	Kadın	1,72	0,81		
Aldığım eğitime uygun bir işte çalışmıyorum. Aldığım eğitim ve niteliklerime uygun iş bulursam o işe geçmek isterim	Erkek	1,87	0,91	-2,53	0,01
	Kadın	2,14	0,89		
İşim bana kendimi geliştirme imkânı sunuyor	Erkek	2,31	0,76	1,81	0,07
	Kadın	2,13	0,83		
Kısmi zamanlı çalışıyorum ve mevcut işimde ya da farklı bir işte çalışma imkânı doğması durumunda çalışma saatlerimi haftada 40/45 saate çıkarırım (Part-time çalışanlar)	Erkek	1,83	0,82	-0,59	0,56
	Kadın	1,97	0,88		
Niteliklerim açısından çalıştığım iş ve pozisyon için fazla kalifiyeyim	Erkek	2,06	0,79	0,26	0,79
	Kadın	2,03	0,80		
Çalıştığım işte sahip olduğum niteliklerinin tümünü kullanıp geliştirebiliyorum	Erkek	2,18	0,80	1,01	0,31
	Kadın	2,07	0,86		
Kariyer hedefime uygun bir işte çalışıyorum	Erkek	2,18	0,86	3,68	0,00
	Kadın	1,80	0,83		
Benden daha az eğitilmiş ve tecrübeli biri, işimi iyi şekilde yapabilir	Erkek	1,81	0,86	-3,46	0,00
	Kadın	2,16	0,83		
İş hayatımda niteliklerim/eğitimim açısından kendimi eksik istihdam edilmiş hissediyorum	Erkek	1,86	0,89	-1,60	0,11
	Kadın	2,03	0,84		
Eğitim ve niteliklerime uygun bir işte çalışmak için iş arama ile ilgili yeterli bilgiye sahibim	Erkek	2,53	0,67	2,12	0,03
	Kadın	2,34	0,73		
Sadece maddi kaygılardan dolayı eğitim alanının	Erkek	1,98	0,89	-2,83	0,00

dışında bir işte çalışıyorum	Kadın	2,28	0,85		
Sahip olduğum eğitim ve niteliklerim doğrultusunda hak ettiğim koşullara sahibim	Erkek	1,94	0,76	2,95	0,00
	Kadın	1,67	0,74		
Mesleğime uygun bir işte çalışmıyorum ve mesleğime uygun bir iş bulursam o işe geçmek isterim	Erkek	1,93	0,91	-2,00	0,05
	Kadın	2,15	0,88		
Eğitim/Niteliklerime göre iş aramak için yeterli çaba gösterdim	Erkek	2,43	0,72	3,68	0,00
	Kadın	2,09	0,81		
Okulda aldığım eğitimlerin boşa gittiğini ve bu işte köreldiğimi düşünüyorum	Erkek	1,68	0,80	-2,48	0,01
	Kadın	1,94	0,89		
Kısmi zamanlı çalışıyorum, çalışma saatlerimi genişletmek için aktif iş arayışım sürüyor (Part-time çalışanlar)	Erkek	1,54	0,81	0,11	0,91
	Kadın	1,51	0,82		
Niteliklerimin dışında bir işte kendime uygun bir iş bulana kadar geçici olarak çalışıyorum	Erkek	1,66	0,81	-2,15	0,03
	Kadın	1,88	0,88		
Eğitimimin dışında bir işte çalışıyorum ve kariyerimi bu yönde ilerletmeye karar verdim	Erkek	1,77	0,82	0,96	0,34
	Kadın	1,67	0,82		
Mesleğime uygun bir iş bulacağıma dair inancımı kaybettim	Erkek	1,69	0,81	-1,06	0,29
	Kadın	1,80	0,81		
Tam süreli bir iş bulacağıma dair inancımı kaybettim (Part-time çalışanlar)	Erkek	1,37	0,69	0,06	0,96
	Kadın	1,36	0,64		

Tablo 15'teki bulgulara göre;

“Çalıştığım iş için fazla eğitimliyim” ifadesine erkeklerin ve kadınların katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur ($t=-0,11$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, erkek ve kadın katılımcıların benzer düzeyde çalıştığı iş için fazla eğitilmiş olduğunu düşündükleri söylenebilir.

“Aldığım eğitime uygun bir işte çalışıyorum” ifadesine erkeklerin ve kadınların katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur ($t=3,01$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, erkek katılımcıların kadın katılımcılardan daha yüksek bir düzeyde aldıkları eğitime uygun bir işte çalıştıklarını düşündükleri söylenebilir.

“Aldığım eğitime uygun bir işte çalışmıyorum. Aldığım eğitim ve niteliklerime uygun iş bulursam o işe geçmek isterim” ifadesine erkeklerin ve kadınların katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur ($t=-2,53$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, kadın katılımcıların erkek katılımcılardan daha yüksek bir

düzeyde aldıkları eğitime uygun bir işte çalışmadıklarını ve uygun bir iş bulmaları durumunda mevcut işlerini değiştirmeyi düşündükleri söylenebilir.

“İşim bana kendimi geliştirme imkânı sunuyor” ifadesine erkeklerin ve kadınların katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur ($t=1,81$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, erkek ve kadın katılımcıların benzer düzeyde işlerinin kendilerini geliştirmelerine izin verdiğini düşündükleri söylenebilir.

“Kısmi zamanlı çalışıyorum ve mevcut işimde ya da farklı bir işte çalışma imkânı doğması durumunda çalışma saatlerimi haftada 40/45 saate çıkarırım” ifadesine erkeklerin ve kadınların katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur ($t=-0,59$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, erkek ve kadın katılımcıların benzer düzeyde kısmi zamanlı çalışmak yerine tam zamanlı çalışmayı tercih ettikleri söylenebilir.

“Niteliklerim açısından çalıştığım iş ve pozisyon için fazla kalifiyeyim” ifadesine erkeklerin ve kadınların katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur ($t=0,26$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, erkek ve kadın katılımcıların benzer düzeyde çalıştığı iş ve pozisyon için fazla kalifiye olduğunu düşündükleri söylenebilir.

“Çalıştığım işte sahip olduğum niteliklerinin tümünü kullanıp geliştirebiliyorum” ifadesine erkeklerin ve kadınların katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur ($t=1,01$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, erkek ve kadın katılımcıların benzer düzeyde çalıştığı işte sahip olduğu niteliklerin tümünü kullanıp geliştirdiğini düşündükleri söylenebilir.

“Kariyer hedefime uygun bir işte çalışıyorum” ifadesine erkeklerin ve kadınların katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur ($t=3,68$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, erkek katılımcıların kadın katılımcılardan daha yüksek bir düzeyde kariyer hedeflerine uygun bir işte çalıştıklarını düşündükleri söylenebilir.

“Benden daha az eğitilmiş ve tecrübeli biri, işimi iyi şekilde yapabilir” ifadesine erkeklerin ve kadınların katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur ($t=-3,46$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, kadın katılımcıların erkek

katılımcılardan daha yüksek bir düzeyde kendilerinden daha az eğitimli ve tecrübeli birisinin işlerini iyi bir şekilde yapabileceklerini düşündükleri söylenebilir.

“İş hayatımda niteliklerim/eğitimim açısından kendimi eksik istihdam edilmiş hissediyorum” ifadesine erkeklerin ve kadınların katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur ($t=-1,60$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, erkek ve kadın katılımcıların benzer düzeyde kendilerini eksik istihdam edilmiş olarak hissettikleri söylenebilir.

“Eğitim ve niteliklerime uygun bir işte çalışmak için iş arama ile ilgili yeterli bilgiye sahibim” ifadesine erkeklerin ve kadınların katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur ($t=2,12$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, erkek katılımcıların kadın katılımcılardan daha yüksek bir düzeyde eğitim ve niteliklerine uygun bir işte çalışmak için iş arama ile ilgili yeterli bilgiye olduklarını düşündükleri söylenebilir.

“Sadece maddi kaygılardan dolayı eğitim alanının dışında bir işte çalışıyorum” ifadesine erkeklerin ve kadınların katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur ($t=-2,83$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, kadın katılımcıların erkek katılımcılardan daha yüksek bir düzeyde sadece maddi kaygılardan dolayı eğitim alanının dışında bir işte çalıştıkları söylenebilir.

“Sahip olduğum eğitim ve niteliklerim doğrultusunda hak ettiğim koşullara sahibim” ifadesine erkeklerin ve kadınların katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur ($t=2,95$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, erkek katılımcıların kadın katılımcılardan daha yüksek bir düzeyde sahip olduğu eğitim ve nitelikleri doğrultusunda hak ettiği koşullara sahip olduklarını düşündükleri söylenebilir.

“Mesleğime uygun bir işte çalışmıyorum ve mesleğime uygun bir iş bulursam o işe geçmek isterim” ifadesine erkeklerin ve kadınların katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur ($t=-2,00$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, kadın katılımcıların erkek katılımcılardan daha yüksek bir düzeyde mesleklerine uygun bir işte çalışmadıkları ve mesleklerine uygun bir iş bulurlarsa o işe geçmek istedikleri söylenebilir.

“Eğitim/Niteliklerime göre iş aramak için yeterli çaba gösterdim” ifadesine erkeklerin ve kadınların katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur ($t=3,68$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, erkek katılımcıların kadın katılımcılardan daha yüksek bir düzeyde eğitim ve niteliklerime uygun bir iş aramak için yeterli çabayı gösterdiklerini düşündükleri söylenebilir.

“Okulda aldığım eğitimlerin boşa gittiğini ve bu işte köreldiğimi düşünüyorum” ifadesine erkeklerin ve kadınların katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur ($t=-2,48$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, kadın katılımcıların erkek katılımcılardan daha yüksek bir düzeyde okulda aldıkları eğitimlerin boşa gittiğini ve çalıştıkları işte köreldiklerini düşündükleri söylenebilir.

“Kısmi zamanlı çalışıyorum, çalışma saatlerimi genişletmek için aktif iş arayışım sürüyor” ifadesine erkeklerin ve kadınların katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur ($t=0,11$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, erkek ve kadın katılımcıların benzer düzeyde çalışma saatlerini genişletmek için aktif iş arayışlarının devam ettiği söylenebilir.

“Niteliklerimin dışında bir işte kendime uygun bir iş bulana kadar geçici olarak çalışıyorum” ifadesine erkeklerin ve kadınların katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur ($t=-2,15$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, kadın katılımcıların erkek katılımcılardan daha yüksek bir düzeyde kendilerine uygun bir iş bulana kadar şu anda nitelikleri dışındaki bir işte geçici olarak çalışıyor oldukları söylenebilir.

“Eğitimimin dışında bir işte çalışıyorum ve kariyerimi bu yönde ilerletmeye karar verdim” ifadesine erkeklerin ve kadınların katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur ($t=-1,60$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, erkek ve kadın katılımcıların benzer düzeyde kariyerlerini mevcut çalıştıkları işte devam ettirmeyi düşündükleri söylenebilir.

“Mesleğime uygun bir iş bulacağıma dair inancımı kaybettim” ifadesine erkeklerin ve kadınların katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur ($t=-1,06$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, erkek ve kadın

katılımcıların benzer düzeyde mesleklerine uygun bir iş bulacaklarına olan inançlarını kayıp ettikleri söylenebilir.

“Tam süreli bir iş bulacağıma dair inancımı kaybettim” ifadesine kısmi zamanlı çalışan erkeklerin ve kadınların katılma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur ($t=0,06$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, erkek ve kadın katılımcıların benzer düzeyde tam zamanlı bir iş bulacaklarına olan inançlarını kayıp ettikleri söylenebilir.

Aşağıda Tablo 16’te katılımcıların işlerini ve eksik istihdam durumlarını değerlendirmeleri için kendilerine yöneltilen her bir soru açısından eğitim düzeyine göre bir farklılık olup olmadığıyla ilgili elde edilen bulgular gösterilmiştir.

Tablo 36. İş Değerlendirmelerinin Eğitim Düzeyine Göre Fark Analizi Bulguları

Değerlendirme Maddeleri	Eğitim Düzeyi	$\bar{X}$	Ss	F	p
Çalıştığım iş için fazla eğitimliyim	İlk-Ort	1,25	0,71	4,44	0,02
	Lise	1,94	0,79		e>a
	Önlisans	1,88	0,81		e>b
	Lisans	1,90	0,79		e>c
	Y.Lisans	2,64	0,74		e>d
Aldığım eğitime uygun bir işte çalışıyorum	İlk-Ort	2,00	1,07	1,07	0,37
	Lise	1,90	0,89		
	Önlisans	1,95	0,80		
	Lisans	1,74	0,79		
	Y.Lisans	2,00	0,88		
Aldığım eğitime uygun bir işte çalışmıyorum. Aldığım eğitim ve niteliklerime uygun iş bulursam o işe geçmek isterim	İlk-Ort	1,00	0,00	4,53	0,01
	Lise	1,80	0,86		c>a
	Önlisans	2,01	0,93		d>a
	Lisans	2,19	0,88		
	Y.Lisans	2,00	0,96		
İşim bana kendimi geliştirme imkânı sunuyor	İlk-Ort	1,13	0,35	4,53	0,00
	Lise	2,20	0,83		a<b
	Önlisans	2,36	0,79		a<c
	Lisans	2,19	0,76		a<d
	Y.Lisans	2,21	0,89		a<e

	İlk-Ort			4,57	0,00
Kısmi zamanlı çalışıyorum ve mevcut işimde ya da farklı bir işte çalışma imkânı doğması durumunda çalışma saatlerimi haftada 40/45 saate çıkarırım (Part-time çalışanlar)	Lise	2,36	0,84		
	Önlisans	2,06	0,85		
	Lisans	1,59	0,75		
	Y.Lisans				
	İlk-Ort	1,50	0,93	4,59	0,01
Niteliklerim açısından çalıştığım iş ve pozisyon için fazla kalifiyeyim	Lise	1,96	0,75		e>a
	Önlisans	1,96	0,84		e>b
	Lisans	2,09	0,75		e>c
	Y.Lisans	2,71	0,61		e>d
	İlk-Ort	1,38	0,74	4,05	0,00
Çalıştığım işte sahip olduğum niteliklerinin tümünü kullanıp geliştirebiliyorum	Lise	2,20	0,86		c>a
	Önlisans	2,28	0,84		
	Lisans	2,07	0,82		
	Y.Lisans	1,79	0,58		
	İlk-Ort	1,38	0,74	3,25	0,01
Kariyer hedefime uygun bir işte çalışıyorum	Lise	2,00	0,90		c>a
	Önlisans	2,12	0,88		
	Lisans	1,89	0,82		
	Y.Lisans	2,00	0,96		
	İlk-Ort	2,38	0,92	1,84	0,12
Benden daha az eğitilmiş ve tecrübeli biri, işimi iyi şekilde yapabilir	Lise	2,04	0,88		
	Önlisans	1,88	0,84		
	Lisans	2,10	0,85		
	Y.Lisans	1,57	0,85		
	İlk-Ort	1,50	0,93	2,06	0,09
İş hayatımda niteliklerim/eğitimim açısından kendimi eksik istihdam edilmiş hissediyorum	Lise	1,68	0,79		
	Önlisans	1,96	0,87		
	Lisans	2,07	0,86		
	Y.Lisans	2,14	0,86		
	İlk-Ort	1,63	0,74	2,54	0,04
Eğitim ve niteliklerime uygun bir işte çalışmak için iş arama ile ilgili yeterli bilgiye sahibim	Lise	2,40	0,78		a<b
	Önlisans	2,44	0,71		a<c
	Lisans	2,44	0,66		a<d
	Y.Lisans	2,71	0,61		a<e
Sadece maddi kaygılardan dolayı eğitim alanının	İlk-Ort	2,50	0,93	3,27	0,02

dışında bir işte çalışıyorum	Lise	1,94	0,89		b<d
	Önlisans	2,01	0,86		c<d
	Lisans	2,33	0,84		
	Y.Lisans	1,93	1,00		
Sahip olduğum eğitim ve niteliklerim doğrultusunda hak ettiğim koşullara sahibim	İlk-Ort	1,75	0,71	1,59	0,17
	Lise	1,92	0,80		
	Önlisans	1,87	0,80		
	Lisans	1,73	0,73		
	Y.Lisans	1,43	0,65		
Mesleğime uygun bir işte çalışmıyorum ve mesleğime uygun bir iş bulursam o işe geçmek isterim	İlk-Ort	1,63	0,92	4,21	0,00
	Lise	1,72	0,83		d>b
	Önlisans	2,03	0,90		
	Lisans	2,26	0,86		
	Y.Lisans	1,86	1,03		
Eğitim/Niteliklerime göre iş aramak için yeterli çaba gösterdim	İlk-Ort	1,38	0,74	6,01	0,00
	Lise	2,18	0,85		e>a
	Önlisans	2,38	0,72		e>b
	Lisans	2,16	0,78		e>d
	Y.Lisans	2,86	0,36		c>a
Okulda aldığım eğitimlerin boşa gittiğini ve bu işte köreldiğimi düşünüyorum	İlk-Ort	1,00	0,00	6,22	0,00
	Lise	1,44	0,70		a<c
	Önlisans	1,87	0,86		a<d
	Lisans	1,98	0,86		a<e
	Y.Lisans	2,07	0,92		b<d
Kısmi zamanlı çalışıyorum, çalışma saatlerimi genişletmek için aktif iş arayışım sürüyor (Part-time çalışanlar)	İlk-Ort	1,00		1,04	0,38
	Lise	1,75	0,93		
	Önlisans	1,63	0,89		
	Lisans	1,36	0,68		
	Y.Lisans				
Niteliklerimin dışında bir işte kendime uygun bir iş bulana kadar geçici olarak çalışıyorum	İlk-Ort	1,63	0,92	1,14	0,34
	Lise	1,58	0,81		
	Önlisans	1,85	0,90		
	Lisans	1,81	0,83		
	Y.Lisans	2,00	0,96		
Eğitimimin dışında bir işte çalışıyorum ve kariyerimi bu yönde ilerletmeye karar verdim	İlk-Ort	1,13	0,35	1,69	0,15
	Lise	1,80	0,88		

	Önlisans	1,71	0,82		
	Lisans	1,75	0,81		
	Y.Lisans	1,43	0,76		
	İlk-Ort	1,88	0,99	0,60	0,66
	Lise	1,64	0,83		
Mesleğime uygun bir iş bulacağıma dair inancımı kaybettim	Önlisans	1,82	0,85		
	Lisans	1,76	0,77		
	Y.Lisans	1,57	0,76		
	İlk-Ort	1,00		0,56	0,65
	Lise	1,53	0,87		
Tam süreli bir iş bulacağıma dair inancımı kaybettim (Part-time çalışanlar)	Önlisans	1,29	0,47		
	Lisans	1,32	0,61		
	Y.Lisans	-	-		

Tablo 16’teki bulgulara göre;

“Çalıştığım iş için fazla eğitimliyim” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin eğitim durumuna göre farklılaştığı bulunmuştur ($F=4,44$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, yüksek lisans mezunu olan katılımcıların diğer eğitim düzeyinden olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde çalıştığı iş için fazla eğitilmiş olduğunu düşündükleri söylenebilir.

“Aldığım eğitime uygun bir işte çalışıyorum” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin eğitim durumuna göre farklılaşmadığı bulunmuştur ($F=1,07$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, her eğitim düzeyinden katılımcıların benzer düzeyde aldıkları eğitime uygun bir işte çalıştıklarını düşündükleri söylenebilir.

“Aldığım eğitime uygun bir işte çalışmıyorum. Aldığım eğitim ve niteliklerime uygun iş bulursam o işe geçmek isterim” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin eğitim durumuna göre farklılaştığı bulunmuştur ($F=4,53$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, önlisans ve lisans mezunu olan katılımcıların ilkokul ve orta okul mezunu olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde aldıkları eğitime uygun bir işte çalışmadıklarını ve uygun bir iş bulmaları durumunda mevcut işlerini değiştirmeyi düşündükleri söylenebilir.

“İşim bana kendimi geliştirme imkânı sunuyor” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin eğitim durumuna göre farklılaştığı bulunmuştur ($F=4,53$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, ilkokul ve ortaokul mezunu olan katılımcıların diğer eğitim düzeyinden olan katılımcılara göre daha düşük düzeyde işlerinin kendilerini geliştirmelerine izin verdiğini düşündükleri söylenebilir.

“Kısmi zamanlı çalışıyorum ve mevcut işimde ya da farklı bir işte çalışma imkânı doğması durumunda çalışma saatlerimi haftada 40/45 saate çıkarırım” ifadesine kısmi zamanlı (part-time) çalışan katılımcıların katılma düzeyinin eğitim durumuna göre farklılaştığı bulunmuştur ($F=4,57$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, lise mezunu olan katılımcıların diğer eğitim düzeyinden olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde kısmi zamanlı çalışmak yerine tam zamanlı çalışmayı tercih ettikleri söylenebilir.

“Niteliklerim açısından çalıştığım iş ve pozisyon için fazla kalifiyeyim” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin eğitim durumuna göre farklılaştığı bulunmuştur ($F=4,59$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, yüksek lisans mezunu olan katılımcıların diğer eğitim düzeyinden olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde çalıştığı iş ve pozisyon için fazla kalifiye olduğunu düşündükleri söylenebilir.

“Çalıştığım işte sahip olduğum niteliklerinin tümünü kullanıp geliştirebiliyorum” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin eğitim durumuna göre farklılaştığı bulunmuştur ($F=4,05$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, önlisans mezunu olan katılımcıların ilkokul ve orta okul mezunu olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde çalıştığı işte sahip olduğu niteliklerin tümünü kullanıp geliştirdiğini düşündükleri söylenebilir.

“Kariyer hedefime uygun bir işte çalışıyorum” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin eğitim durumuna göre farklılaştığı bulunmuştur ($F=3,25$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, önlisans mezunu olan katılımcıların ilkokul ve orta okul mezunu olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde kariyer hedeflerine uygun bir işte çalıştıklarını düşündükleri söylenebilir.

“Benden daha az eğitilmiş ve tecrübeli biri, işimi iyi şekilde yapabilir” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin eğitim durumuna göre farklılaşmadığı bulunmuştur

($F=1,84$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, her eğitim düzeyinden katılımcıların benzer düzeyde kendilerinden daha az eğitilmiş ve tecrübeli birisinin işlerini iyi bir şekilde yapabileceklerini düşündükleri söylenebilir.

“İş hayatımda niteliklerim/eğitimim açısından kendimi eksik istihdam edilmiş hissediyorum” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin eğitim durumuna göre farklılaşmadığı bulunmuştur ($F=2,06$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, her eğitim düzeyinden katılımcıların benzer düzeyde kendilerini eksik istihdam edilmiş olarak hissettikleri söylenebilir.

“Eğitim ve niteliklerime uygun bir işte çalışmak için iş arama ile ilgili yeterli bilgiye sahibim” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin eğitim durumuna göre farklılaştığı bulunmuştur ($F=2,54$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, ilköğretim ve ortaokul mezunu olan katılımcıların diğer eğitim düzeyinden olan katılımcılara göre daha düşük düzeyde eğitim ve niteliklerine uygun bir işte çalışmak için iş arama ile ilgili yeterli bilgiye olduklarını düşündükleri söylenebilir.

“Sadece maddi kaygılardan dolayı eğitim alanının dışında bir işte çalışıyorum” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin eğitim durumuna göre farklılaştığı bulunmuştur ($F=3,27$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, lisans mezunu olan katılımcıların lise ve önlisans mezunu olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde sadece maddi kaygılardan dolayı eğitim alanının dışında bir işte çalıştıkları söylenebilir.

“Sahip olduğum eğitim ve niteliklerim doğrultusunda hak ettiğim koşullara sahibim” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin eğitim durumuna göre farklılaşmadığı bulunmuştur ($F=1,59$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, her eğitim düzeyinden katılımcıların benzer düzeyde sahip olduğu eğitim ve nitelikleri doğrultusunda hak ettiği koşullara sahip olduklarını düşündükleri söylenebilir.

“Mesleğime uygun bir işte çalışmıyorum ve mesleğime uygun bir iş bulursam o işe geçmek isterim” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin eğitim durumuna göre farklılaştığı bulunmuştur ($F=4,21$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, lisans mezunu olan katılımcıların lise mezunu olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde mesleklerine uygun bir işte çalışmadıkları ve mesleklerine uygun bir iş bulurlarsa o işe geçmek istedikleri söylenebilir.

“Eğitim/Niteliklerime göre iş aramak için yeterli çaba gösterdim” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin eğitim durumuna göre farklılaştığı bulunmuştur ($F=4,44$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, yüksek lisans mezunu olan katılımcıların önlisans mezunu olanlar hariç diğer eğitim düzeyinden olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde eğitim ve niteliklerime uygun bir iş aramak için yeterli çabayı gösterdiklerini düşündükleri söylenebilir.

“Okulda aldığım eğitimlerin boşa gittiğini ve bu işte köreldiğimi düşünüyorum” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin eğitim durumuna göre farklılaştığı bulunmuştur ($F=6,22$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, ilkokul ve ortaokul ve lise mezunu olan katılımcıların diğer eğitim düzeyinden olan katılımcılara göre daha düşük düzeyde okulda aldıkları eğitimlerin boşa gittiğini ve çalıştıkları işte köreldiklerini düşündükleri söylenebilir.

“Kısmi zamanlı çalışıyorum, çalışma saatlerimi genişletmek için aktif iş arayışım sürüyor” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin eğitim durumuna göre farklılaşmadığı bulunmuştur ($F=1,04$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, her eğitim düzeyinden katılımcıların benzer düzeyde çalışma saatlerini genişletmek için aktif iş arayışlarının devam ettiği söylenebilir.

“Niteliklerimin dışında bir işte kendime uygun bir iş bulana kadar geçici olarak çalışıyorum” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin eğitim durumuna göre farklılaşmadığı bulunmuştur ($F=1,14$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, her eğitim düzeyinden katılımcıların benzer düzeyde kendilerine uygun bir iş bulana kadar şu anda nitelikleri dışındaki bir işte geçici olarak çalışıyor oldukları söylenebilir.

“Eğitimimin dışında bir işte çalışıyorum ve kariyerimi bu yönde ilerletmeye karar verdim” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin eğitim durumuna göre farklılaşmadığı bulunmuştur ($F=1,69$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, her eğitim düzeyinden katılımcıların benzer düzeyde kariyerlerini mevcut çalıştıkları işte devam ettirmeyi düşündükleri söylenebilir.

“Mesleğime uygun bir iş bulacağıma dair inancımı kaybettim” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin eğitim durumuna göre farklılaşmadığı bulunmuştur ($F=0,60$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, her eğitim düzeyinden katılımcıların

benzer düzeyde mesleklerine uygun bir iş bulacaklarına olan inançlarını kayıp ettikleri söylenebilir.

“Tam süreli bir iş bulacağıma dair inancımı kaybettim” ifadesine kısmi zamanlı çalışan katılımcıların katılma düzeyinin eğitim durumuna göre farklılaşmadığı bulunmuştur ($F=0,56$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, her eğitim düzeyinden katılımcıların benzer düzeyde tam zamanlı bir iş bulacaklarına olan inançlarını kayıp ettikleri söylenebilir.

Aşağıda Tablo 17’de katılımcıların işlerini ve eksik istihdam durumlarını değerlendirmeleri için kendilerine yöneltilen her bir soru açısından mesleki tecrübeye göre bir farklılık olup olmadığıyla ilgili elde edilen bulgular gösterilmiştir.

Tablo 47. İş Değerlendirmelerinin Mesleki Tecrübeye Göre Fark Analizi Bulguları

Değerlendirme Maddeleri	Mesleki Tecrübe	$\bar{X}$	Ss	F	p
Çalıştığım iş için fazla eğitimliyim	1 Yıl -	1,95	0,72	1,51	0,20
	1-5 Yıl	1,89	0,83		
	6-10 Yıl	1,80	0,84		
	11-15 Yıl	2,23	0,81		
	16 Yıl +	2,29	0,76		
Aldığım eğitime uygun bir işte çalışıyorum	1 Yıl -	1,43	0,71	8,07	0,00
	1-5 Yıl	1,85	0,82		a<b
	6-10 Yıl	2,24	0,78		a<c
	11-15 Yıl	1,86	0,77		a<e
	16 Yıl +	2,43	0,79		b<c
Aldığım eğitime uygun bir işte çalışmıyorum. Aldığım eğitim ve niteliklerime uygun iş bulursam o işe geçmek isterim	1 Yıl -	2,46	0,81	7,80	0,00
	1-5 Yıl	2,06	0,89		a>b
	6-10 Yıl	1,57	0,84		a>c
	11-15 Yıl	1,82	0,91		a>d
	16 Yıl +	1,57	0,98		b>c
İşim bana kendimi geliştirme imkânı sunuyor	1 Yıl -	2,04	0,83	1,52	0,18
	1-5 Yıl	2,19	0,80		
	6-10 Yıl	2,37	0,70		
	11-15 Yıl	2,41	0,91		
	16 Yıl +	2,29	0,95		

	1 Yıl -	1,92	0,85	1,10	0,36
Kısmi zamanlı çalışıyorum ve mevcut işimde ya da farklı bir işte çalışma imkânı doğması durumunda çalışma saatlerimi haftada 40/45 saate çıkarırım (Part-time çalışanlar)	1-5 Yıl	2,00	0,85		
	6-10 Yıl	2,33	1,15		
	11-15 Yıl	1,25	0,50		
	16 Yıl +				
	1 Yıl -	1,91	0,72	3,22	0,02
Niteliklerim açısından çalıştığım iş ve pozisyon için fazla kalifiyeyim	1-5 Yıl	2,11	0,81		c>b
	6-10 Yıl	1,82	0,78		
	11-15 Yıl	2,45	0,80		
	16 Yıl +	2,14	0,69		
	1 Yıl -	2,00	0,87	2,82	0,03
Çalıştığım işte sahip olduğum niteliklerinin tümünü kullanıp geliştirebiliyorum	1-5 Yıl	2,03	0,86		d>a
	6-10 Yıl	2,27	0,70		d>b
	11-15 Yıl	2,55	0,60		
	16 Yıl +	2,43	0,98		
	1 Yıl -	1,68	0,83	5,61	0,00
Kariyer hedefime uygun bir işte çalışıyorum	1-5 Yıl	1,89	0,83		c>a
	6-10 Yıl	2,41	0,81		c>b
	11-15 Yıl	2,14	0,83		
	16 Yıl +	2,00	1,00		
	1 Yıl -	2,34	0,72	7,72	0,00
Benden daha az eğitilmiş ve tecrübeli biri, işimi iyi şekilde yapabilir	1-5 Yıl	2,09	0,87		a>b
	6-10 Yıl	1,53	0,74		a>c
	11-15 Yıl	1,91	0,92		
	16 Yıl +	1,43	0,79		
	1 Yıl -	1,93	0,87	2,37	0,05
İş hayatımda niteliklerim/eğitimim açısından kendimi eksik istihdam edilmiş hissediyorum	1-5 Yıl	2,05	0,85		
	6-10 Yıl	1,67	0,85		
	11-15 Yıl	1,86	0,89		
	16 Yıl +	2,43	0,79		
	1 Yıl -	2,46	0,60	3,76	0,01
Eğitim ve niteliklerime uygun bir işte çalışmak için iş arama ile ilgili yeterli bilgiye sahibim	1-5 Yıl	2,30	0,74		c>b
	6-10 Yıl	2,69	0,58		
	11-15 Yıl	2,36	0,90		
	16 Yıl +	2,86	0,38		
Sadece maddi kaygılardan dolayı eğitim alanının	1 Yıl -	2,43	0,78	9,06	0,00

dışında bir işte çalışıyorum	1-5 Yıl	2,30	0,83		a>c
	6-10 Yıl	1,69	0,85		a>d
	11-15 Yıl	1,64	0,85		b>c
	16 Yıl +	1,71	0,95		b>d
Sahip olduğum eğitim ve niteliklerim doğrultusunda hak ettiğim koşullara sahibim	1 Yıl -	1,59	0,71	2,91	0,02
	1-5 Yıl	1,77	0,76		c>a
	6-10 Yıl	2,06	0,77		
	11-15 Yıl	1,91	0,75		
	16 Yıl +	1,57	0,79		
Mesleğime uygun bir işte çalışmıyorum ve mesleğime uygun bir iş bulursam o işe geçmek isterim	1 Yıl -	2,48	0,76	10,02	0,00
	1-5 Yıl	2,14	0,88		a>c
	6-10 Yıl	1,55	0,82		a>d
	11-15 Yıl	1,68	0,84		b>c
	16 Yıl +	1,57	0,98		
Eğitim/Niteliklerime göre iş aramak için yeterli çaba gösterdim	1 Yıl -	2,18	0,81	1,79	0,13
	1-5 Yıl	2,26	0,77		
	6-10 Yıl	2,41	0,79		
	11-15 Yıl	2,05	0,79		
	16 Yıl +	1,71	0,95		
Okulda aldığım eğitimlerin boşa gittiğini ve bu işte köreldiğimi düşünüyorum	1 Yıl -	2,02	0,84	7,10	0,00
	1-5 Yıl	1,99	0,87		a>c
	6-10 Yıl	1,39	0,67		b>c
	11-15 Yıl	1,45	0,74		
	16 Yıl +	1,43	0,79		
Kısmi zamanlı çalışıyorum, çalışma saatlerimi genişletmek için aktif iş arayışım sürüyor (Part-time çalışanlar)	1 Yıl -	1,50	0,80	1,22	0,31
	1-5 Yıl	1,79	0,89		
	6-10 Yıl	1,50	1,00		
	11-15 Yıl	1,00	0,00		
	16 Yıl +				
Niteliklerimin dışında bir işte kendime uygun bir iş bulana kadar geçici olarak çalışıyorum	1 Yıl -	2,32	0,81	15,06	0,00
	1-5 Yıl	1,85	0,84		a>c
	6-10 Yıl	1,31	0,65		a>d
	11-15 Yıl	1,23	0,53		a>e
	16 Yıl +	1,29	0,49		b>cde
Eğitimimin dışında bir işte çalışıyorum ve kariyerimi bu yönde ilerletmeye karar verdim	1 Yıl -	1,52	0,74	2,52	0,04
	1-5 Yıl	1,67	0,79		c>a

	6-10 Yıl	2,00	0,87		
	11-15 Yıl	1,77	0,92		
	16 Yıl +	1,86	0,90		
	1 Yıl -	1,66	0,72	1,52	0,20
	1-5 Yıl	1,86	0,83		
Mesleğime uygun bir iş bulacağıma dair inancımı kaybettim	6-10 Yıl	1,65	0,83		
	11-15 Yıl	1,59	0,85		
	16 Yıl +	1,43	0,53		
	1 Yıl -	1,32	0,57	1,14	0,34
	1-5 Yıl	1,56	0,81		
Tam süreli bir iş bulacağıma dair inancımı kaybettim (Part-time çalışanlar)	6-10 Yıl	1,50	1,00		
	11-15 Yıl	1,00	0,00		
	16 Yıl +	-	-		

Tablo 17’deki bulgulara göre;

“Çalıştığım iş için fazla eğitimliyim” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin mesleki tecrübeye göre farklılaşmadığı bulunmuştur ($F=1,51$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, farklı mesleki tecrübeye sahip katılımcıların benzer düzeyde aldıkları eğitime uygun bir işte çalışmadıklarını düşündükleri söylenebilir.

“Aldığım eğitime uygun bir işte çalışıyorum” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin mesleki tecrübeye göre farklılaştığı bulunmuştur ($F=8,07$ ve $p<0,05$) Bu bulgulara dayanılarak, 5 yıldan az mesleki tecrübesi olan katılımcıların daha fazla mesleki tecrübesi olan katılımcılara göre daha düşük düzeyde aldıkları eğitime uygun bir işte çalıştıklarını düşündükleri söylenebilir.

“Aldığım eğitime uygun bir işte çalışmıyorum. Aldığım eğitim ve niteliklerime uygun iş bulursam o işe geçmek isterim” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin mesleki tecrübeye göre farklılaştığı bulunmuştur ($F=7,80$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, 5 yıldan az mesleki tecrübesi olan katılımcıların daha fazla mesleki tecrübesi olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde aldıkları eğitime uygun bir işte çalışmadıklarını ve uygun bir iş bulmaları durumunda mevcut işlerini değiştirmeyi düşündükleri söylenebilir.

“İşim bana kendimi geliştirme imkânı sunuyor” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin mesleki tecrübeye göre farklılaşmadığı bulunmuştur ($F=1,51$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, farklı mesleki tecrübeye sahip katılımcıların benzer düzeyde işlerinin kendilerini geliştirmelerine izin verdiğini düşündükleri söylenebilir.

“Kısmi zamanlı çalışıyorum ve mevcut işimde ya da farklı bir işte çalışma imkânı doğması durumunda çalışma saatlerimi haftada 40/45 saate çıkarırım” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin mesleki tecrübeye göre farklılaşmadığı bulunmuştur ($F=1,10$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, farklı mesleki tecrübeye sahip katılımcıların benzer düzeyde kısmi zamanlı çalışmak yerine tam zamanlı çalışmayı tercih ettikleri söylenebilir.

“Niteliklerim açısından çalıştığım iş ve pozisyon için fazla kalifiyeyim” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin mesleki tecrübeye göre farklılaştığı bulunmuştur ($F=3,32$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak 6-10 yıl mesleki tecrübesi olan katılımcıların 1-5 yıl mesleki tecrübesi olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde çalıştığı iş ve pozisyon için fazla kalifiye olduğunu düşündükleri söylenebilir.

“Çalıştığım işte sahip olduğum niteliklerinin tümünü kullanıp geliştirebiliyorum” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin mesleki tecrübeye göre farklılaştığı bulunmuştur ($F=2,82$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, 11-15 yıl mesleki tecrübesi olan katılımcıların 5 yıl ve daha az mesleki tecrübesi olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde çalıştığı işte sahip olduğu niteliklerin tümünü kullanıp geliştirdiğini düşündükleri söylenebilir.

“Kariyer hedefime uygun bir işte çalışıyorum” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin mesleki tecrübeye göre farklılaştığı bulunmuştur ($F=5,61$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, 6-10 yıl mesleki tecrübesi olan katılımcıların 5 yıl ve daha az mesleki tecrübesi olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde kariyer hedeflerine uygun bir işte çalıştıklarını düşündükleri söylenebilir.

“Benden daha az eğitilmiş ve tecrübeli biri, işimi iyi şekilde yapabilir” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin mesleki tecrübeye göre farklılaştığı bulunmuştur ($F=7,72$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, 1 yıldan az mesleki tecrübesi olan katılımcıların 1-10 yıl mesleki tecrübesi olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde

kendilerinden daha az eğitimli ve tecrübeli birisinin işlerini iyi bir şekilde yapabileceklerini düşündükleri söylenebilir.

“İş hayatımda niteliklerim/eğitimim açısından kendimi eksik istihdam edilmiş hissediyorum” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin mesleki tecrübeye göre farklılaşmadığı bulunmuştur ($F=2,37$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, farklı mesleki tecrübeye sahip katılımcıların benzer düzeyde kendilerini eksik istihdam edilmiş olarak hissettikleri söylenebilir.

“Eğitim ve niteliklerime uygun bir işte çalışmak için iş arama ile ilgili yeterli bilgiye sahibim” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin mesleki tecrübeye göre farklılaştığı bulunmuştur ($F=3,76$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, 6-10 yıl mesleki tecrübesi olan katılımcıların 1-5 yıl mesleki tecrübesi olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde eğitim ve niteliklerine uygun bir işte çalışmak için iş arama ile ilgili yeterli bilgiye olduklarını düşündükleri söylenebilir.

“Sadece maddi kaygılardan dolayı eğitim alanının dışında bir işte çalışıyorum” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin mesleki tecrübeye göre farklılaştığı bulunmuştur ($F=9,06$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, 5 yıldan az mesleki tecrübesi olan katılımcıların daha fazla mesleki tecrübesi olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde sadece maddi kaygılardan dolayı eğitim alanının dışında bir işte çalıştıkları söylenebilir.

“Sahip olduğum eğitim ve niteliklerim doğrultusunda hak ettiğim koşullara sahibim” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin mesleki tecrübeye göre farklılaştığı bulunmuştur ($F=2,91$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, 6-10 yıl mesleki tecrübesi olan katılımcıların 1 yıldan az mesleki tecrübesi olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde sahip olduğu eğitim ve nitelikleri doğrultusunda hak ettiği koşullara sahip olduklarını düşündükleri söylenebilir.

“Mesleğime uygun bir işte çalışmıyorum ve mesleğime uygun bir iş bulursam o işe geçmek isterim” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin mesleki tecrübeye göre farklılaştığı bulunmuştur ($F=10,02$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, 5 yıldan az mesleki tecrübesi olan katılımcıların 6-15 yıl mesleki tecrübesi olan katılımcılara göre

daha yüksek düzeyde mesleklerine uygun bir işte çalışmadıkları ve mesleklerine uygun bir iş bulurlarsa o işe geçmek istedikleri söylenebilir.

“Eğitim/Niteliklerime göre iş aramak için yeterli çaba gösterdim” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin mesleki tecrübeye göre farklılaşmadığı bulunmuştur ($F=1,79$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, farklı mesleki tecrübeye sahip katılımcıların benzer düzeyde eğitim ve niteliklerime uygun bir iş aramak için yeterli çabayı gösterdiklerini düşündükleri söylenebilir.

“Okulda aldığım eğitimlerin boşa gittiğini ve bu işte köreldiğimi düşünüyorum” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin mesleki tecrübeye göre farklılaştığı bulunmuştur ($F=10,02$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, 5 yıldan az mesleki tecrübesi olan katılımcıların 6-10 yıl mesleki tecrübesi olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde okulda aldıkları eğitimlerin boşa gittiğini ve çalıştıkları işte köreldiklerini düşündükleri söylenebilir.

“Kısmi zamanlı çalışıyorum, çalışma saatlerimi genişletmek için aktif iş arayışım sürüyor” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin mesleki tecrübeye göre farklılaşmadığı bulunmuştur ($F=1,22$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, farklı mesleki tecrübeye sahip katılımcıların benzer düzeyde çalışma saatlerini genişletmek için aktif iş arayışlarının devam ettiği söylenebilir.

“Niteliklerimin dışında bir işte kendime uygun bir iş bulana kadar geçici olarak çalışıyorum” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin mesleki tecrübeye göre farklılaştığı bulunmuştur ($F=15,06$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, 5 yıldan az mesleki tecrübesi olan katılımcıların daha fazla mesleki tecrübesi olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde kendilerine uygun bir iş bulana kadar şu anda nitelikleri dışındaki bir işte geçici olarak çalışıyor oldukları söylenebilir.

“Eğitimimin dışında bir işte çalışıyorum ve kariyerimi bu yönde ilerletmeye karar verdim” ifadesine katılımcıların katılma mesleki tecrübeye göre farklılaştığı bulunmuştur ($F=10,02$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, 1 yıldan az mesleki tecrübesi olan katılımcıların 6-10 yıl mesleki tecrübesi olan katılımcılara göre daha düşük düzeyde kariyerlerini mevcut çalıştıkları işte devam ettirmeyi düşündükleri söylenebilir.

“Mesleğime uygun bir iş bulacağıma dair inancımı kaybettim” ifadesine katılımcıların katılma düzeyinin mesleki tecrübeye göre farklılaşmadığı bulunmuştur ($F=1,52$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, farklı mesleki tecrübeye sahip katılımcıların benzer düzeyde mesleklerine uygun bir iş bulacaklarına olan inançlarını kayıp ettikleri söylenebilir.

“Tam süreli bir iş bulacağıma dair inancımı kaybettim” ifadesine kısmi zamanlı çalışan katılımcıların katılma düzeyinin mesleki tecrübeye göre farklılaşmadığı bulunmuştur ($F=1,14$ ve $p>0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, farklı mesleki tecrübeye sahip katılımcıların benzer düzeyde tam zamanlı bir iş bulacaklarına olan inançlarını kayıp ettikleri söylenebilir.

SONUÇ

Eksik istihdam işsizlik kadar önemli bir sorundur. Eksik istihdam, beşeri sermayenin ve kaynakların israfı anlamına geldiğinden verimliliğin ve ekonomik büyümenin azalmasıyla sonuçlanmaktadır (Wilkins, 2007; Tam, 2010: 9). Eksik istihdam nedeniyle olması gerekenden daha az kazanan çalışanların yoksullaşması, daha fazla süre çalışması, kendisini ve ailesini geçindirememesi söz konusudur (OECD, 2014: 7). Eksik istihdam durumunda ayrıca iş güvenliği ve güvencesi olmadan çalışma ve kayıt dışı çalışma düzeyleri de artmaktadır. Çalışanların yaşam standartları düşmekte ve yaşam doyumları azalmaktadır (Berberoğlu, 1996: 148). Eksik istihdamın yüksek olduğu ülkelerde gelir adaletsizlikleri artmakta ve ülke kalkınması yavaşlamaktadır.

Türkiye işgücü piyasası yapısal çeşitlilik göstermektedir. Türkiye daha önce tarım yoğun bir ülke iken son yıllarda sanayileşme hızı artmıştır. Ancak sanayileşmesini tamamlayamadan hizmet sektöründe ani bir genişleme görülmüştür. Türkiye'deki bu ani ve hazırlıksız değişimlerle birlikte yapısal işsizlik, kırdan kente göç ve buna bağlı olarak enformel sektörde büyüme vb. sorunlar ortaya çıkmıştır. Eksik istihdam da bu süreçte Türkiye'de ortaya çıkan sorunlardan bir tanesidir (Özşuca, 2003: 77-78)

Eksik istihdam önemli bir sorun olmasına rağmen yeterince ve kapsamlı olarak araştırılmamıştır. Özellikle Türkiye'deki aktif işgücünün yaklaşık %55'sini oluşturan hizmet sektöründeki eksik istihdam durumu ve bunun dinamikleri yeterince bilimsel araştırmaların konusu olmamıştır. Yeterli bilimsel araştırma yapılmadığı için hizmet sektöründe eksik istihdam olup olmadığı, çalışanların eğitildikleri alanlarda çalışıp çalışmadıkları, çalışanların eğitimlerinin ve becerilerinin çalıştıkları pozisyon için uygunlukları detaylı ve kapsamlı şekilde bilinmemektedir. Bu bilgiye sahip olunmadığı için hem hizmet sektöründeki ürün ve hizmetlilerin kalitesini ve verimini artırmak hem de hizmet sektöründe çalışanların iş doyumunu artırmak yeterince sağlanamamaktadır.

Bu araştırmada hizmet sektöründe istihdam edilen kişilerin nitelikleri ile istihdam edildikleri alanların birbiri ile uyum düzeylerini ve yaygın hizmet sektörü çalışanlarının iş eğilimlerini ortaya çıkarmak hedeflenmiştir. Araştırmadan elde edilecek bulguların hizmet sektöründe çalışanların iş doyumunu artırmada ve hizmet sektöründe

Üretilen rn ve hizmetlerin kalitesinin ve veriminin yükseltilmesinde bir katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Bu araştırmada nicel bir araştırma deseni kullanılmıştır. Araştırmanın verileri anket yöntemiyle İzmİr ilinde hizmet sektöründe farklı alanlarda çalışan 272 kişiden toplanmıştır. Bu alışanların yaklaşık yarısının erkek ve yarısının da kadın olduğu, ve yine yaklaşık yarısının bekar ve yarısının da evli olduğu bulunmuştur. Bu alışanların yaşları 18 İla 65 yaş arasında değişmesine rağmen çalışanların ağırlıklı olarak 26-40 yaşları arasında olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlar arasında hem ilkokul hem de yüksek lisans mezunu olanlar olduğu görülmüş, bununla birlikte çalışanların %70'inden fazlasının nlisans veya lisans mezunu oldukları saptanmıştır.

Araştırmaya katılan hizmet sektöründeki çalışanların yarısından fazlasının tekstil veya mobilya alanında çalıştığı ve çalışanların yarısına yakının satış danışmanı pozisyonunda çalıştıkları bulunmuştur. Hizmet sektörü çalışanlarının büyük çoğunluğunun tam zamanlı çalıştıkları, bununla birlikte %17 kadar kısmi zamanla çalışan da olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların çoğunluğunun çekirdek kadroda olduğu, diğer taraftan %15 kadar çalışanın geçici kadro İle çalıştıkları ve %11 kadar çalışanın da taşeron firma üzerinden çalıştıkları saptanmıştır. Çalışanların yaklaşık yarısının mesleki tecrübelerinin 1-5 yıl olduğu ve %21 kadar çalışanın da mesleki tecrübesinin 1 yılın altında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. %75 kadar çalışan aktif eğitim hayatlarını sonlandırmışlarken yaklaşık %25 oranında katılımcı eğitim hayatlarına devam etmektedirler.

Bu araştırmada yaygın hizmet sektörü çalışanlarının mevcut işlerinden memnun olup olmadıklarına, başka bir iş arayışında olup olmadıklarına ve dolayısıyla eksik istihdam olup olmadığına İlişkin bulgular da elde edilmiştir. Bu bulgulara dayanılarak, yaygın hizmet sektörü çalışanlarının büyük çoğunluğun eğitim ve niteliklerine uygun bir işte çalışmak İçin iş arama İle ilgili yeterli bilgiye sahip oldukları ve bu bilgiyi kullanarak eğitim ve niteliklerine uygun bir iş aramak İçin yeterli çabayı gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguyu, hizmet sektörü çalışanlarının hali hazırda çalıştıkları işlerin bulmak İçin çaba sarf ettikleri ve daha iyi bir iş bulmak istemelerine rağmen ancak bu işi bulabildikleri şeklinde yorumlamak mümkündür.

Araştırmanın bulguları, yaygın hizmet sektörü çalışanlarının yarısından fazlasının kendilerini eksik istihdam edilmiş olarak hissettiklerini göstermiştir. Bununla uyumlu olarak, yaygın hizmet sektörü çalışanlarının yarısına yakınının mevcut işlerinde eğitim ve nitelikleri doğrultusunda hak ettikleri koşullara sahip olmadıklarını düşündükleri tespit edilmiştir. Yaygın hizmet sektörü çalışanlarının yarısından fazlasının sadece maddi kaygılardan dolayı ve kendilerine uygun bir iş bulana kadar, geçici olarak eğitim alanlarının dışında bir işte çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Yaygın hizmet sektörü çalışanlarının yarısından fazlasının aldıkları eğitime ve kendi mesleklerine uygun bir işte çalışmadıkları, kariyerlerini mevcut çalıştıkları işte devam ettirmeyi düşünmedikleri ve mesleklerine uygun bir iş bulurlarsa o işe geçmek istedikleri saptanmıştır. Ayrıca, Yaygın hizmet sektörü çalışanlarının yarısından fazlasının eğitimlerine ve kendi mesleklerine uygun bir iş bulacaklarına olan inançlarının devam ettiği tespit edilmiştir. Yukarıda özetlenen sonuçları yaygın hizmet sektörü çalışanlarının önemli bir çoğunluğunun mevcut işlerinden memnun olmadıkları, bu işlerde kendi eğitim ve yeterliliklerine uygun bir iş bulamadıkları için zoraki çalıştıkları ve uygun bir bulmaları durumunda mevcut işlerini bırakacakları şeklinde yorumlamak mümkündür.

Yaygın hizmet sektörü çalışanlarının yarısından fazlasının çalıştığı iş ve pozisyon için fazla eğitilmiş ve fazla kalifiye olduğunu düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır. Yaygın hizmet sektörü çalışanlarının yarısından fazlası kendilerinden daha az eğitilmiş ve tecrübeli birisinin işlerini iyi bir şekilde yapabileceklerini düşünmektedirler. Yaygın hizmet sektörü çalışanlarının yarısından fazlası okulda aldıkları eğitimlerin boşa gittiğini ve çalıştıkları işte köreltiklerini algılamaktadırlar. Yaygın hizmet sektörü çalışanlarının önemli bir kısmının mevcut işlerinin, sahip oldukları niteliklerin tümünü kullanıp kendilerini geliştirmelerine izin vermediğini düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır. Yukarıda özetlenen sonuçlar yaygın hizmet sektörü çalışanlarının önemli bir kısmının halen yaptıkları işlerle kendi kişisel beceri ve yeteneklerinin örtüşmediğini göstermektedir. Bu durum ise görülemeyen eksik istihdam tanımlamasına uymaktadır (Kasnakoğlu, 2002; Tunalı, 2003). Dolayısıyla yaygın hizmet sektöründe görülemeyen eksik istihdamın varlığından söz edilebilir.

Bu araştırmanın bulgularına dayanılarak kısmi zamanlı (part-time) çalışan yaygın hizmet sektörü çalışanlarının kısmi zamanlı çalışmak yerine tam zamanlı çalışmayı tercih ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu türdeki çalışanların büyük çoğunluğunun tam zamanlı bir iş bulacaklarına olan inançlarının devam ettiği ve bu türdeki çalışanların önemli bir oranının çalışma tam zamanlı çalışabilmek için aktif iş arayışlarının devam ettiği tespit edilmiştir. Yukarıda özetlenen sonuçlar yaygın hizmet sektöründe kısmi zamanlı çalışanlarının önemli bir kısmının şu anki işinde ya da farklı bir işte daha fazla süreyle çalışmaya müsait olduklarını ve çalışmak istediklerini göstermektedir. Bu durum ise görülebilir eksik istihdam tanımlamasına uymaktadır (Brown ve Pintaldi, 2006). Dolayısıyla yaygın hizmet sektöründe görülebilir eksik istihdamın varlığından söz edilebilir.

Cinsiyet açısından yapılan karşılaştırmalarda erkek ve kadın yaygın hizmet sektörü çalışanlarının yaptıkları iş için fazla eğitilmiş ve kalifiye olmak, işlerinin kendilerini ve niteliklerini geliştirmelerine izin vermesi, kariyerlerini bulundukları işlerde sürdürmeye karar vermek, mesleklerine uygun bir iş bulacaklarına inanmak açılarından benzer algılara sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Erkek ve kadın yaygın hizmet sektörü çalışanlarının eksik istihdam edilmek konusundaki algılarının da benzer olduğu tespit edilmiştir. Kısmi zamanlı çalışan hem erkek ve hem de kadın yaygın hizmet sektörü çalışanlarının kısmi zamanlı çalışmak yerine tam zamanlı çalışmayı tercih ettikleri, tam zamanlı bir iş bulacaklarına inandıkları ve tam zamanlı bir iş bulmak için aktif arayışlarının devam ettiği belirlenmiştir. Diğer taraftan, bazı alanlar açısından erkek ve kadın çalışanların görüşlerinde anlamlı farklılıklar bulunduğu tespit edilmiştir. Yaygın hizmet sektöründeki erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha yüksek bir düzeyde eğitim ve niteliklerine uygun bir işte çalışmak için iş arama ile ilgili yeterli bilgiye olduklarını, eğitim ve niteliklerine uygun bir iş aramak için yeterli çabayı gösterdiklerini, aldıkları eğitime ve kariyer hedeflerine uygun bir işte çalıştıklarını, sahip olduğu eğitim ve nitelikleri doğrultusunda hak ettiği koşullara sahip olduklarını düşündükleri saptanmıştır. Yaygın hizmet sektöründeki kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha yüksek bir düzeyde ise aldıkları eğitime uygun bir işte çalışmadıklarını ve uygun bir iş bulmaları durumunda mevcut işlerini değiştirmeyi düşündükleri, kendilerinden daha az eğitilmiş ve tecrübeli birisinin işlerini iyi bir şekilde

yapabileceklerini düşündükleri, okulda aldıkları eğitimlerin boşa gittiğini ve çalıştıkları işte köreldiklerini düşündükleri, sadece maddi kaygılardan dolayı eğitim alanının dışında bir işte çalıştıkları, kendilerine uygun bir iş bulana kadar şu anda nitelikleri dışındaki bir işte geçici olarak çalışıyor oldukları, mesleklerine uygun bir işte çalışmadıkları ve mesleklerine uygun bir iş bulurlarsa o işe geçmek istedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Eğitim düzeyi açısından yapılan karşılaştırmalarda, yaygın hizmet sektörü çalışanların eğitim düzeyleri farklılaşsa dahi kariyerlerini mevcut çalıştıkları işte devam ettirmeyi düşünme, mesleklerine uygun bir iş bulacaklarına olan inançlarını kayıp etme ve tam zamanlı bir iş bulacaklarına olan inançlarını kayıp etme düzeyleri farklılaşmamaktadır. Benzer olarak, yaygın hizmet sektörü çalışanların eğitim düzeyleri farklılaşsa dahi aldıkları eğitime uygun bir işte çalıştıklarını düşünme, kendilerinden daha az eğitilmiş ve tecrübeli birisinin işlerini iyi bir şekilde yapabileceklerini düşünme, sahip olduğu eğitim ve nitelikleri doğrultusunda hak ettiği koşullara sahip olma, kendilerine uygun bir iş bulana kadar şu anda nitelikleri dışındaki bir işte geçici olarak çalışıyor olma ve kendilerini eksik istihdam edilmiş olarak hissetme düzeyleri farklılaşmamaktadır. Aynı şekilde, her eğitim düzeyinden kısmi zamanlı çalışanların benzer düzeyde çalışma saatlerini genişletmek için aktif iş arayışlarının devam ettiği tespit edilmiştir. Diğer taraftan, bazı alanlarda yaygın hizmet sektöründe çalışanların eğitim düzeylerine göre görüşlerinin farklılaştığı saptanmıştır. Yüksek lisans ve lisans gibi daha yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların ilköğretim, ortaokul ve lise gibi daha düşük eğitim düzeyine sahip olan çalışanlara göre kendilerini daha yüksek düzeyde eğitim ve niteliklerine uygun bir işte çalışmak için iş arama ile ilgili yeterli bilgiye olduklarını düşündükleri, eğitim ve niteliklerine uygun bir iş aramak için yeterli çabayı gösterdiklerini düşündükleri, kariyer hedeflerine uygun bir işte çalıştıklarını düşündükleri, işlerinin kendilerini geliştirmelerine izin verdiğini düşündükleri, çalıştığı işte sahip olduğu niteliklerin tümünü kullanıp geliştirdiğini düşündükleri, çalıştığı iş için fazla eğitilmiş ve kalifiye olduklarını düşündükleri, eğitimlerin boşa gittiğini ve çalıştıkları işte köreldiklerini düşündükleri, aldıkları eğitime uygun bir işte çalışmadıklarını ve uygun bir iş bulmaları durumunda mevcut işlerini değiştirmeyi düşündükleri, sadece maddi kaygılardan dolayı eğitim alanının dışında bir işte

çalıştıkları, mesleklerine uygun bir işte çalışmadıkları ve mesleklerine uygun bir iş bulurlarsa o işe geçmek istedikleri sonucuna varılmıştır.

Mesleki tecrübe açısından yapılan karşılaştırmalarda yaygın hizmet sektörü çalışanların mesleki tecrübeleri farklılaşsa dahi çalışanların aldıkları eğitime uygun bir işte çalışmadıklarına ait düşünceleri, işlerinin kendilerini geliştirmelerine izin vermesine ilişkin düşünceleri, eğitim ve niteliklerine uygun bir iş aramak için yeterli çabayı göstermeleri, tam zamanlı ve mesleklerine uygun bir iş bulacaklarına olan inançları, kısmi zamanlı çalışmak yerine tam zamanlı çalışmayı tercih etmeleri, çalışma saatlerini genişletmek için aktif iş arayışlarının devam etmesi ve kendilerini eksik istihdam edilmiş olarak hissettikleri farklılaşmamaktadır. Diğer taraftan, yaygın hizmet sektörü çalışanlarının bazı alanlardaki düşüncelerinin mesleki tecrübelerine göre farklılaştığı saptanmıştır. Daha fazla mesleki tecrübesi olan yaygın hizmet sektörü çalışanlarının daha az mesleki tecrübesi olan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde aldıkları eğitime uygun bir işte çalıştıklarını düşündükleri, çalıştığı işte sahip olduğu niteliklerin tümünü kullanıp geliştirdiğini düşündükleri, kariyer hedeflerine uygun bir işte çalıştıklarını düşündükleri, eğitim ve niteliklerine uygun bir işte çalışmak için iş arama ile ilgili yeterli bilgiye olduklarını düşündükleri, eğitim ve nitelikleri doğrultusunda hak ettiği koşullara sahip olduklarını düşündükleri ve kariyerlerini mevcut çalıştıkları işte devam ettirmeyi düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır. Tersine, daha az mesleki tecrübesi olan yaygın hizmet sektörü çalışanlarının daha fazla mesleki tecrübesi olan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde kendilerinden daha az eğitilmiş ve tecrübeli birisinin işlerini iyi bir şekilde yapabileceklerini düşündükleri, okulda aldıkları eğitimlerin boşa gittiğini ve çalıştıkları işte köreldiklerini düşündükleri, aldıkları eğitime uygun bir işte çalışmadıklarını ve uygun bir iş bulmaları durumunda mevcut işlerini değiştirmeyi düşündükleri, mesleklerine uygun bir işte çalışmadıkları ve mesleklerine uygun bir iş bulurlarsa o işe geçmek istedikleri, sadece maddi kaygılardan dolayı eğitim alanının dışında bir işte çalıştıkları ve kendilerine uygun bir iş bulana kadar şu anda nitelikleri dışındaki bir işte geçici olarak çalışıyor oldukları belirlenmiştir.

Tüm bu sonuçlar bir arada yorumlandığında, yaygın hizmet sektöründe eksik istihdam sorunu yaşandığı sonucuna varılabilir. Yaygın hizmet sektöründe eksik istihdam hem görünür türde hem görünmez türde yaşanmaktadır. Ayrıca, yaygın hizmet

sektöründe çalışanların önemli bir kısmının eğitimlerine ve yeterliliklerine uygun işlerde çalışmadıkları ve bu nedenle bu çalışanların işlerinden memnun olmadıkları ve imkan olursa başka bir işe geçmek niyetinde oldukları saptanmıştır. Kadın ve erkek çalışanların eksik istihdam edilmek konusundaki düşüncelerinin ve kısmi zamanlı çalışan erkek ve kadın çalışanların tam zamanlı çalışma konusundaki taleplerinin benzer olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte erkek çalışanların işlerinden daha fazla düzeyde memnun oldukları ve az düzeyde işlerini değiştirmek istedikleri, tersine kadın çalışanların işlerinden daha az memnun oldukları ve daha fazla düzeyde işlerini değiştirmek istedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Yaygın hizmet sektörü çalışanlarının eğitim düzeyleri farklılaşsa dahi eğitim ve niteliklerine uygun bir iş arama, tam zamanlı bir işe geçiş yapma ve kendilerini eksik istihdam edilmiş hissetme düzeylerinin farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan, eğitim düzeyi yüksek olanların daha düşük bir düzeyde işlerinden memnun oldukları, tersine daha yüksek bir düzeyde eğitimlerinin zayi olduğunu düşündükleri ve mevcut işlerini değiştirmeyi istedikleri belirlenmiştir. Yaygın hizmet sektörü çalışanlarının mesleki tecrübeleri farklılaşsa dahi eğitim ve niteliklerine uygun bir iş arama, tam zamanlı bir işe geçiş yapma ve kendilerini eksik istihdam edilmiş hissetme düzeylerinin farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan, mesleki tecrübesi az olan katılımcıların olanların daha düşük bir düzeyde işlerinden memnun oldukları, tersine daha yüksek bir düzeyde eğitimlerinin zayi olduğunu düşündükleri ve mevcut işlerini değiştirmeyi istedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın elde edilen sonuçlarına dayanılarak uygulayıcılar ve gelecekteki araştırmacılar için şu önerilerde bulunulabilir:

- Eksik istihdam, çalışanların ekonomik durumlarını, yaşam kalitelerini ve yaşam doyumlarını etkilediği kadar ülke kalkınmasını ve büyümesini de etkileyen önemli bir sorun olduğundan eksik istihdam sorununun çözülmesi için daha fazla ve daha kapsamlı çözümler geliştirilmelidir.
- Eksik istihdam konusunda geliştirilecek çözümlerde Türkiye’de istihdam alanlarının yarısından fazlasını kapsayan hizmet sektörüne öncelik verilmelidir.

- Eksik istihdam konusunda geliştirilecek çözümlerde kadınlara, mesleki tecrübesi az olanlara ve eğitim düzeyi yüksek olanlara odaklanılmalıdır.
- Hizmet sektörü çalışanları, eğitimlerine ve niteliklerine uygun iş arama konusunda eğitilmelidirler.
- Aktif istihdam programları kapsamında kariyer danışmanlığı, kariyer yönetimi hizmetleri, iş arama stratejileri ve çeşitli mesleki eğitimlerin yaygınlaştırılması ve genişletilmesi düşünülmelidir.
- Kariyer rehberliği ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin sadece üniversite eğitimleri sırasında ve eğitimin bitiminde değil, yaşam boyu sürdürülmesi sağlanmalıdır.
- Hizmet sektörü çalışanlarının eğitim kurumlarındaki rehber öğretmenler/öğretim görevlilerine; özel kurumlardaki tercih danışmanlarına, özel danışmanlık merkezlerindeki uzmanlara, İŞKUR'da istihdam edilen iş ve kariyer danışmanlarına, serbest meslek sahibi kariyer danışmanlarına, istihdam ofisi ve şirketin İK departmanının bir parçası olarak çalışan kariyer koçlarına ulaşmak ve bunların sunduğu hizmetlerden yararlanabilmek konusunda eğitilmeleri ve bilinçlendirilmeleri sağlanmalıdır.
- Eksik istihdam sorunu ekonomik kriz ve dar boğazlar döneminde daha ciddi olarak yaşandığından böyle durumlar için özel uygulamalar geliştirilmelidir.
- Gelecekteki araştırmalar hizmet sektöründeki eksik istihdam konusunu farklı şehirlerde, farklı örneklem gruplarıyla daha sıklıkla incelemelidirler.
- Gelecekteki araştırmalar eksik istihdamın çalışanların performansına, iş doyumuna, yaşam doyumuna, evlilik uyumuna vb. etkilerini araştırmalıdır.
- Gelecekteki araştırmalar nicel araştırmaların yanında nitel araştırmalarla da eksik istihdam konusunu derinlemesine araştırmalıdır.

KAYNAKÇA

- ACKERMAN, D. (1999) “Why We Want to buy Bigger and Better Toys: The Measurement and Consequences of Relative Deprivation in Consumer Behavior”, Doktora Tezi, **University of Southern California**, Amerika.
- ACUN, S. (2013) “Ekonomik Kriz ve Eksik İstihdam İlişkisi: Türkiye örneği” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Üniversitesi S.B.E.** İstanbul.
- ACUN, S.; GÜNEŞ, B. (2014) **EYD**, 25(90), 49.
- AKTÜRK, F. (1999) **Türkiye’de İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, Neyir Mat., Yıl: 2,(3):190.
- AKTAŞ, T. M. (2014). Türkiye’de Ekonomik Büyüme ile İstihdam İlişkisi Üzerine Bir İnceleme. **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**. Cilt: 51 Sayı: 592.
- ALGAN N.; ILDIRAR, M. (2003). **Güçlü ve Büyük Türk Ekonomisi İçin Üretim ve İstihdam Politikaları**, Ankara: TİSK Yayınları, s.58.
- ARKONAÇ, Sibel (2005), **Sosyal Psikoloji**, İstanbul: Alfa Yayınları.
- ATAMAN, B. C. (1999) **İşgücü Piyasasının Temel Prensipleri ve İstihdam Politikaları, İstihdam ve Danışmanlık Hizmetleri Eğitim Programı**, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 1999, s.66–67.
- BERBEROĞLU, N. (1996). **Makro Ekonomi Teorisi**, Eskişehir: Birlik Ofset.
- BOZDAĞLIOĞLU, U.Y. (2008). Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları. **Sosyal Bilimler Dergisi**, 20, 45-65.
- BOZDAĞLIOĞLU, Uyar Yasemin (2008) Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları, **Sosyal Bilimler Dergisi**, 20, 45-65.
- CABLE, D. M.; DERUE, D. S. (2002) The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions, **Journal Of Applied Psychology**, 87(5), 875-884.
- CHOUDHURY, J. (2010) Performance Impact of Intellectual Capital: a Study of Indian It Sector, **International Journal of Business and Management**, 5(9), 72-80.
- DAVIS, J. A. (1959). A formal interpretation of the theory of relative deprivation. **Sociometry**, 22, 280-296. doi: 10.2307/2786046.
- Devlet Planlama Teşkilatı (2001) **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Ortaöğretim, Genel Eğitim, Meslek Eğitimi, Teknik Eğitim Özel İhtisas Komisyonu Raporu** DPT: 2576. ÖK: 589, ISBN 975. 19. 2722-6, Ankara.

- DİRİMTEKİN, H. (1981) **Makro İktisat**, İstanbul: Bizim Kitabevi.
- EDWARDS, J. R. (1991) Person–job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C.L. Cooper ve I.T. Robertson (Eds), **International Review of Industrial and Organizational Psychology**, Vol.6, 283–357. New York: Wiley.
- EROL, H. (2010) Türkiye’de İşsizliğin Yol Açtığı Olumsuz Sonuçların Giderilmesinde 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun İşlevi, **Tisk Akademi**, 5: 10, 6-36.
- EYÜBOĞLU, D. (2003) **2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları**, Ankara, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No.634.
- GÖRMÜŞ, A. (2019) Türkiye’de Yetersiz İstihdam: Cinsiyet Temelli Bir Lojistik Regresyon Modeli. **Calisma ve Toplum**, 61(2).
- GREENBERG, J. (1987) A Taxonomy of Organizational Justice Theories. **Academy of Management Review**, 12(1), 9-22.
- GREENWOOD, A. M. (1999) **International Definitions and Prospects of Underemployment Statistics**,
- GURR, T. R. (1970) **Why men rebel**. Princeton NJ: Princeton University Press.
- HAUSER P. M. (1949) The Labor Force and Gainful Workers – Concept, Measurement, and Comparability. *American Journal of Sociology*, 54, 338-355.
- HOBFOLL, S.E.; J. FREEDY (1993) **Conservation Of Resources: A General Stress Theory Applied to Burnout**, in W.B. Schaufeli, C.Maslach and T. Marek (ed.), *Professional Burnout Recent Developments in Theory and Research*, Washington DC: Taylor & Francis, 115-131.
- HOLLAND, J.L. (1997) Making vocational choices: A theory of vocational personality and work environments, **Psychological Assessment Resources**, Inc., Florida.
- HOLLAND, J.L. (1985) **Making vocational choices**. 2nd edit. Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall.
- HUSSMANS, R.; F. MEHRAN & V. VERMA (1990), **Underemployment, Surveys of Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment, an ILO Manual on Concepts and Methods**, ILO, Geneva, 121-145.
- HUSSMANN R. (2007) **Measurement of Employment, Unemployment and Underemployment: Current International Standards and Issues in Their Application**.
- ILO (International Labor Office) (1990) **Surveys of Economically Active Population, Employment, Unemployment and Underemployment**,

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/lfs.pdf>, Erişim Tarihi 03/10/2022.

ILO (International Labor Office) (2013) **Statistics of Work, Employment and Labour Underutilization, Report II.** "Çerimiçi"
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_220535.pdf , Erişim Tarihi 09/09/2022.

ILO Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (ICLS) "Çevrimiçi"
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/articles/2004-1.pdf> , Erişim Tarihi 09/09/2022.

ILO, 2009 **Türkiye’de Kadın İstihdamın Durumu Raporu**, ILO Publications.

IRAK, D. U. (2004) Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu, **Türk Psikoloji Yazarları**, 7(3), 25-43.

İŞİĞİÇOK, Ö. 2011 **İstihdam Ve İşsizlik**, Ekin Basın Yayın Dağıtım.

İSLAMOĞLU, Emel; ALP, Elif (2018) Türkiye’de Okuldan e Geçi: TÜİK’ in Gençlerin gücü Piyasasına Geçişi Araştırma Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme. **SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi**, 9(1), 103-121.

JOSHI, M.; CAHILL, D.; ve SIDHU, J. (2010) Intellectual Capital Performance in the Banking Sector. **Intellectual Capital Performance**, 14(2), 151-170.

JUDGE, T. A.; FERRIS, G. R. (1992) The elusive criterion of fit in human resources staffing decisions. **People and Strategy**, 15(4), 47-67.

KAĞIÇIBAŞI, Çiğdem (2004) **Yeni İnsan ve İnsanlar**, İstanbul, Evrim Yayınları.

KANCA, O. C. (2012) Türkiye’de işsizlik ve iktisadi büyüme arasındaki nedenselliğin ampirik bir analizi. **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 21(2), 1-18.

KARAKAYALI, H. (1995) **Makro iktisat**, Bilgehan Basımevi, İzmir.

KASNAKOĞLU, H. (2001) **Eksik İstihdam Kavramı ve İstatistiksel Ölçümü**, Ankara, DİE Çalışma İstatistikleri, 2001.

KEPENEK, Y.; YENTÜRK N. (2009) **Türkiye Ekonomisi**, 22. Basım, İstanbul, Remzi Kitabevi.

KJELDSTAD, R.; H. NYMOEN (2012) Underemployment in a Gender-Segregated Labour Market, **Economic and Industrial Democracy**, 33(2), 207-224.

KNIVETON, B.H. (2004) The influences and motivations on which students base their choice of career. **Research in Education**, 72; 47-57.

- KRISTOF- BROWN, A. L.; ZIMMERMAN, R. D. ve Johnson, E. C. (2005) Consequences Of Individuals' fit At Work: A Meta- Analysis Of Person–Job, Person–Organization, Person–Group, And Person–Supervisor Fit. **Personnel psychology**, 58(2), 281-342.
- KRUGMAN, P.; WELLS R. 2011. **Makro İktisat**, Palme Yayınları
- LAUVER, K. J.; KRISTOF-BROWN, A. (2001) Distinguishing between employees' perceptions of person–job and person–organization fit. **Journal Of Vocational Behavior**, 59(3), 454-470.
- LEWIN, K. (1935) **Dynamic Theory Of Personality**. New York: McGraw-Hill.
- LIND, J. and E. Rasmussen (2008) Paradoxical Patterns of Part-Time Employment in Denmark, **Economic and Industrial Democracy**, 29(4), 521-540.
- METE T.; LORDOĞLU, K. (1991) **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul: Beta Yayınları. s.25.
- OSBORNE, D.; SIBLEY, C. G. (2013) Through rose-colored glasses: System-justifying beliefs dampen the effects of relative deprivation on well-being and political mobilization. **Personality and Social Psychology Bulletin**, 39(8), 991-1004. doi: 10.1177/0146167213487997.
- OECD, (2014) Preventing Unemployment and Underemployment from Becoming Structural, Report Prepared for G20, **Labour and Employment Ministerial Meeting**, Melbourne, Australia, 10-11 September.
- ÖCAL, T. (2007) **Makro İktisat**, İstanbul. İkinci Sayfa-Arıkan Yayıncılık.
- ÖCAL, N. (2006) Yeni Ekonominin Yeni İktisat Politikaları, **Bilgi Ekonomisi ve Yönetim Kongresi, Bildiri Kitabı I**, Kocaeli, 749-762.
- Özgün Ekonomi ve Makale Arşivi, (2022) “Çevrimiçi” www.ekodiyalog.com, Erişim Tarihi 10/08/2022.
- PARASIZ, İ. (1998) **Türkiye Ekonomisi 1923'den Günümüze İktisat ve İstikrar Politikaları**, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- PEKİN, T. (1996) **Makro Ekonomi**. İzmir: Bilgehan Basımevi.
- PİLAVCI, D. (2007) Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Adana.
- ROGERS W.; STAINTON (2003) **Social Psychology: Experimental and Critical Approaches**, Philadelphia: Open University Press.

- RUNCIMAN, W. G. (1966) **Relative Deprivation And Social Justice**. London: Routledge.
- SAKAL, S. (2016) İşgücü Piyasalarında Beşeri Sermaye İhtiyacının Karşılmasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü, **T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi**, Ankara.
- SAYIM, F.; AYDIN, V. (2011) Hizmet sektörü özellikleri ve sistematik olmayan risklerin sektör menkul kıymetleri ile etkileşimine dair teorik bir çalışma. **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 0(29), 245 - 262.
- STOUFFER, S. A. (1949) An Analysis of Conflicting Social Norms. **American Sociological Review** 14(6), 707-717.
- TAM, H. (2010) Characteristics of the Underemployed and the Overemployed in the UK, **Economic & Labour Market Review**, 4(7), 8-20.
- TAŞÇI, HM ve DARICI, B. (2010) Türkiye'de Eksik İstihdamın Belirleyenleri: HIA ile Bir Mikro Veri Uygulaması, **Maliye Dergisi**, Sayı 158:278-300
- TÜİK, http://tuikrapor.tuik.gov.tr/reports/rwservlet?mhtmlcss&report=Metarp4.rdf&p_de_gisken=1746 , Erişim 01/09/2022
- TÜİK Metaveri “Çevrimiçi” <http://www.tuik.gov.tr/PreTabloArama.do> , Erişim Tarihi 10/09/2022
- TÜRK DİL KURUMU İSTİHDAM KAVRAMI “Çevrim içi” www.tdk.gov.tr , Erişim 10/10/2022
- TÜRKBAL, A. **İktisada Giriş**, 2.Basım, İstanbul: Aktif Kitabevi, 2005
- UNAY, Cafer (2001) **Makro Ekonomi**, Bursa: Vipaş A.Ş Yayınları.
- UZAY, N. (2005). **Verimlilik ve Büyüme**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- ÜNAL, H.; Gönülaçan, A. (2019) Türkiye'de Eksik İstihdam Edilenlerin Ortak Özelliklerinin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi. **Maliye Dergisi**, (176), 128-139.
- WALKER, I.; PETTIGREW, T. F. (1984) Relative Deprivation Theory: An Overview and Conceptua Critique. **British Journal of Social Psychology**, 23, 301-310.
- WALKER, I.; SMITH, H. J. (2002) Fifty Years of Relative Deprivation Research. I. Walker ve H. J. Smith (Ed.). **Relative Deprivation: Specification, Development, and Integration** (s. 1-9). **New York: Cambridge University Press**.
- WILKINS, R. (2007) The Consequences of Underemployment for the Underemployed, **Journal of Industrial Relations**, 49, 247-275.

YALÇINTAŞ, A.; AKKAYA, B. (2019) Türkiye’de Akademik Enflasyon: ‘Her le Bir Üniversite Politikası’ Sonrasında Türk Yükseköğrenim Sistemi. **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 74(3), 789-810.

YEŞİLYAPRAK, P. D. B. (2019) Türkiye’de Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri: Güncel Durum ve Öngörüler. **Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi**, 2 (2), 73-102, “Çevrimiçi” <https://dergipark.org.tr/en/pub/kpdd/issue/51379/596807>, Erişim 01/11/2022.



EKLER

EK1: Anket Formu

Değerli Katılımcı

Bu anket, Bandırma 17 Eylül Üniversitesi'ne sunulacak olan Yüksek Lisans Tezim için hazırlanmış olup, elde edilen veriler kesinlikle başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Bu veriler neticesinde, yaygın Hizmet Sektörleri kapsamında bulunan mağaza/perakende zincirinde çalışan personellerin niteliklerine bağlı olarak eksik istihdam düzeyinin belirlenmesi ve yorumlanması amaçlanmaktadır. Öğrencilik dönemimde bu sektörde görev aldım. Kendim için de eksik istihdam kaygısı gütmede olduğumdan bu alanda farkındalığın artmasının ve düzenlemenin bir gereklilik olduğuna delil olması için bu tezi hazırlıyorum.

Katılımınız için teşekkür ederim.

Danışman

Yüksek Lisans Öğrencisi

Doç. Dr. Kemal YILDIZ

Begüm GÖKÇE

- **Cinsiyetiniz?**

() Erkek () Kadın

- **Yaşınız?**

() 18-25 arası () 31-40 arası () 51-59 arası

() 26-30 arası () 41-50 arası () 60 ve üzeri

• **Eğitim Durumunuz?**

- () İlkokul () Ön Lisans (2 yıllık Üniversite) () Doktora
() Ortaokul () Lisans (4 Yıllık Üniversite)
() Lise () Yüksek Lisans

• **Çalıştığınız firmada çekirdek kadroda olduğunuzu düşünüyor musunuz?**

- () Çekirdek kadrodayım, uzun yıllar çalışacağım gibi görünüyor () Geçici pozisyondayım
() Taşeron üzerinden çalışıyorum

• **Şu an Öğrenci misiniz, mezun musunuz?**

- () Örgün eğitim öğrencisiyim () Uzaktan/açık öğretim öğrencisiyim () Mezunum

• **Medeni Durumunuz?**

- () Evli () Bekar

• **Çalıştığınız mağazanın faaliyet grubu?**

- () Mobilya () Otomotiv () Gıda () Ayakkabı
() Tekstil () Teknoloji () Dekorasyon () Spor

• **Unvanınız?**

- () Mağaza Müdürü () Müdür Yardımcısı () Satış Danışmanı () Kasiyer
() Garson () Aşçı () Resepsiyon Görevlisi () Vale () Diğer
.....

• **Mesleğinizdeki toplam çalışma süreniz?**

() 1 yıldan az () 6-10 yıl arası () 16-20 yıl arası

() 1-5 yıl arası () 11-15 yıl arası () 21 yıl ve üstü

• Çalışma Şekliniz?

() Tam zamanlı

() Kısmi Zamanlı

() Uzaktan Çalışma

Değerli Katılımcı,

Bu bölümde görev yaptığınız kurum hakkındaki görüşlerinize ilişkin sorular bulunmaktadır. Her soruda durumunuza uyan seçeneği, (X) işareti koymak suretiyle yanıtlayınız.

YALNIZCA DURUMUNUZA UYGUN SORULARI CEVAPLAYINIZ. BİR SORU SİZİN DURUMUNUZA UYGUN DEĞİLSE BOŞ BIRAKINIZ.

	EVET	KISMEN	HAYIR
1- Çalıştığım iş için fazla eğitimliyim.			
2- Aldığım eğitime uygun bir işte çalışıyorum.			
3- Aldığım eğitime uygun bir işte çalışmıyorum. Aldığım eğitim ve niteliklerime uygun iş bulursam o işe geçmek isterim.			
4- İşim bana kendimi geliştirme imkânı sunuyor.			

5- (Bu soruyu sadece kısmi zamanlı-part time çalışan kişiler cevaplamalıdır) Kısmi zamanlı çalışıyorum ve mevcut işimde ya da farklı bir işte çalışma imkânı doğması durumunda çalışma saatlerimi haftada 40/45 saate çıkarırım.			
6- Niteliklerim açısından çalıştığım iş ve pozisyon için fazla kalifiyeyim.			
7- Çalıştığım işte sahip olduğum niteliklerinin tümünü kullanıp geliştirebiliyorum.			
8- Kariyer hedefime uygun bir işte çalışıyorum.			
9- Benden daha az eğitilmiş ve tecrübeli biri, işimi iyi şekilde yapabilir.			
10- İş hayatımda niteliklerim/eğitimim açısından kendimi eksik istihdam edilmiş hissediyorum.			
11- Eğitim ve niteliklerime uygun bir işte çalışmak için iş arama ile ilgili yeterli bilgiye sahibim.			
12- Sadece maddi kaygılardan dolayı eğitim alanının dışında bir işte çalışıyorum.			
13- Sahip olduğum eğitim ve niteliklerim doğrultusunda hak ettiğim koşullara sahibim.			
14- Mesleğime uygun bir işte çalışmıyorum ve mesleğime uygun bir iş bulursam o işe geçmek isterim.			

15- Eğitim/Niteliklerime göre iş aramak için yeterli çaba gösterdim.			
16- Okulda aldığım eğitimlerin boşa gittiğini ve bu işte köreldiğimi düşünüyorum.			
17- (Bu soruyu sadece kısmi zamanlı-part time çalışan kişiler cevaplamalıdır) Kısmi zamanlı çalışıyorum, çalışma saatlerimi genişletmek için aktif iş arayışım sürüyor.			
18- Niteliklerimin dışında bir işte kendime uygun bir iş bulana kadar geçici olarak çalışıyorum.			
19- Eğitimimin dışında bir işte çalışıyorum ve kariyerimi bu yönde ilerletmeye karar verdim.			
20- Mesleğime uygun bir iş bulacağıma dair inancımı kaybettim.			
21- (Bu soruyu sadece kısmi zamanlı-part time çalışan kişiler cevaplamalıdır) Tam süreli bir iş bulacağıma dair inancımı kaybettim.			