

**Covid-19 Sürecinde 50/d'li Araştırma Görevlilerinin Eksik İstihdam Sorunları**

***Underemployment Problems of Research Assistants Working in 50/d Status in the Covid-19 Process***

**Arş. Gör. Ahmet Nusret BAŞTUĞ**

*Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı  
Ankara Hacı Bayram Veli University  
Faculty of Economics and Administrative Sciences  
Department of Labor Economics and Industrial Relations  
ahmet.bastug@hbv.edu.tr*

**Arş. Gör. Ömer Batuhan BEŞİRLİ**

*Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Maliye Teorisi Anabilim Dalı  
Zonguldak Bülent Ecevit University  
Faculty of Economics and Administrative Sciences  
Public Finance Department  
besirli@beun.edu.tr*

Temmuz 2022, Cilt 13, Sayı 2, Sayfa: 77-99  
July 2022, Volume 13, Number 2, Page: 77-99

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2022

[www.dergipark.org.tr/cider](http://www.dergipark.org.tr/cider)

**İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL**

Kenan YAVUZ  
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

**EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF**

Dr. Elif ÇELİK

**EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR**

Dr. Berna YAZAR ASLAN  
Esra TAŞÇI

**TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES**

ECONLI T - USA  
CABELL'S DIRECTORIES - USA  
ASOS İNDEKS - TR  
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL  
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

**YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION**

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN  
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION  
6 AYLIK - TWICE A YEAR

**DİLİ / LANGUAGE**

TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - TURKISH and ENGLISH

**PRINT ISSN**

2146 - 0000

**E - ISSN**

2146 - 7854

**YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD**

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi  
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi  
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

**ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*  
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*  
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*  
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*  
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*  
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*  
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*  
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*  
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*  
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*  
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*  
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

**ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD**

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi  
Prof. Dr. Cihangir AKIN Yalova Üniversitesi  
Prof. Dr. Yusuf ALPER Uludağ Üniversitesi  
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi  
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ Kırklareli Üniversitesi  
Prof. Dr. Mehmet BARCA Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi  
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ İstanbul Gelişim Üniversitesi  
Prof. Dr. Eyüp BEDİR YÖK  
Prof. Dr. Erdal ÇELİK YÖK  
Prof. Dr. Toker DERELİ Işık Üniversitesi  
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. E. Murat ENGİN Galatasaray Üniversitesi  
Prof. Dr. Bülent ERDEM Cumhuriyet Üniversitesi  
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ Yıldız Teknik Üniversitesi  
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ Gençlik ve Spor Bakanlığı  
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL Bahçeşehir Üniversitesi  
Prof. Dr. Nükhet HOTAR Dokuz Eylül Üniversitesi  
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Prof. Dr. Aşkın KESER Uludağ Üniversitesi  
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Prof. Dr. Tamer KOÇEL İstanbul Kültür Üniversitesi  
Prof. Dr. Metin KUTAL Gedik Üniversitesi  
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI Cumhuriyet Üniversitesi  
Prof. Dr. Ahmet MAKAL Ankara Üniversitesi  
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU Çankaya Üniversitesi  
Prof. Dr. Sedat MURAT Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi  
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU Fenerbahçe Üniversitesi  
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER Selçuk Üniversitesi  
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU Atılım Üniversitesi  
Prof. Dr. İnsan TUNALI Boğaziçi Üniversitesi  
Prof. Dr. Fatih UŞAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi  
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi

Prof. Dr. Erinç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi  
Prof. Dr. Kemalettin AYDIN Sağlık Bilimleri Üniversitesi  
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. Erdiñç YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ Pamukkale Üniversitesi  
Dr. Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

## Covid-19 Sürecinde 50/d'li Araştırma Görevlilerinin Eksik İstihdam Sorunları<sup>1</sup>

### Underemployment Problems of Research Assistants Working in 50/d Status in the Covid-19 Process

Ahmet Nusret Baştuğ<sup>2</sup>

Ömer Batuhan Beşirli<sup>3</sup>

#### Öz

2019 yılının sonlarında ortaya çıkan ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi ilan edilen Covid-19 salgınının çalışma hayatına temel etkisi; salgın kapsamında uygulanan kısa, esnek ve uzaktan çalışma biçimleri olmuştur. Bu çalışma biçimlerine uyum sağlayamayan işlerde çalışanlar işsizlik sorunu ile karşılaşırken, uyum sağlayan işlerde çalışanlar ise eksik istihdam sorunuyla yüzleşmiştir. Covid-19 salgınının çalışma hayatında neden olduğu sorunların başında işsizlik gelse de, salgının uzun vadeli etkileri göz önüne alındığında çalışma alanlarına ilişkin eksik istihdam sorunlarının belirlenerek çözülmesi gerekmektedir. Bu gereklilikten yola çıkan çalışmanın amacı; Covid-19 tedbirleri kapsamında uygulanan kısa, esnek ve uzaktan çalışma biçimlerinin, diğer çalışma alanlarına göre salgından daha az etkilendiği düşünülen 50/d'li araştırma görevlilerinin çalışma hayatında neden olduğu eksik istihdam sorunlarını ortaya koymaktır. Bu doğrultuda amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenen 50/d statüsünde görev yapan 15 araştırma görevlisi ile nitel araştırma yöntemlerinin veri toplama türlerinden biri olan yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerden elde edilen veriler çerçevesinde Covid-19 sürecinde 50/d'li araştırma görevlilerinin eksik istihdam sorunları; lisansüstü eğitim sürecinden, çalışılan birimden, uzaktan çalışma biçiminden, akademik çalışmalardan ve geleceğe ilişkin istihdam edilebilirlikten kaynaklanması bağlamında betimsel analiz kullanılarak özetlenmiş ve yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, Eksik İstihdam, 50/d'li Araştırma Görevlileri

#### Abstract

The main effect of the Covid-19 epidemic, which emerged in Wuhan at the end of 2019 and was declared a pandemic by the World Health Organization in a short time, on working life; there have been short, flexible and remote working forms applied within

<sup>1</sup> Bu çalışmaya ilişkin etik kurul izni; Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu tarafından 31.05.2021 tarihinde 40469 sayı numarası ile verilmiştir.

<sup>2</sup> Arş. Gör., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, ahmet.bastug@hbv.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5314-4030

<sup>3</sup> Arş. Gör., Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Teorisi Anabilim Dalı, besirli@beun.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5699-3158

**Atıf:** Baştuğ, A. N. ve Beşirli, Ö. B. (2022). Covid-19 Sürecinde 50/d'li Araştırma Görevlilerinin Eksik İstihdam Sorunları. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 13, Sayı 2, 77-99.

Başvuru Tarihi:03.02.2022  
Yayına Kabul Tarihi:26.07.2022

the scope of the epidemic. Those working in jobs that could not adapt to these working styles became unemployed, while those working in jobs that could adapt faced the problem of underemployment. Unemployment is at the forefront of the problems caused by the Covid-19 epidemic in working life, but considering the long-term effects of the epidemic, underemployment problems related to work areas should also be determined and resolved. The aim of the study, which is based on this necessity; It is to reveal the underemployment problems caused by the short, flexible and remote working forms implemented within the scope of Kovid-19 measures, in the working life of research assistants working in 50/d status, who are thought to be less affected by the epidemic. In this direction, semi-structured interviews were conducted with 15 research assistants working in the 50/d status determined by the purposive sampling method. Within the framework of the data obtained from the interviews, underemployment problems of research assistants working in the 50/d status during the Covid-19 process; it has been summarized and interpreted in the context of its origins from the postgraduate education process, the unit studied, the way of working remotely, academic studies and future employability.

Keywords: Covid-19, Underemployment, Research Assistants Working in 50/d Status.

## GİRİŞ

Covid-19 salgını, ortaya çıktığı 2019 yılından bu yana birey ve toplum açısından çeşitli sağlık riskleri barındırmaktadır. Bu nedenle tüm ülkeler salgın sürecini en az hasar ile atlama amacıyla ekonomik, politik ve sosyal yapılarını dönüştürecek tedbirler almıştır. Bu tedbirlerin çalışma hayatını ilgilendiren en temel kısmını salgının bulaşıcılığını azaltmak amacıyla uygulanan kısa, esnek ve uzaktan çalışma biçimleri oluşturmaktadır. Covid-19 sürecinde bu çalışma biçimlerine ayak uyduramayan işlerde çalışanlar işsizlik sorunuyla yüzleşmekte, ayak uyduran işlerde çalışanlar ise gelir, verimlilik, vasıf ve çalışılan sürelerin kaybından dolayı eksik istihdam sorunuyla karşılaşmaktadır.

Literatürde Covid-19'un çalışma hayatına yansımaları genellikle işsizlik ve istihdam sorunları üzerinden tartışılmaktadır. Her ne kadar Covid-19 sürecinde bu sorunlar çözülmesi gerekenler arasında ilk sırada yer alsada, salgının uzun vadeli etkileri göz önüne alındığında yalnızca işsizlik ve istihdam sorunları Covid-19 sürecinde çalışma hayatının bir bütün olarak incelenmesi açısından eksik kalmaktadır. Zira salgının çalışma hayatında; gelir, verimlilik, vasıf ve çalışma sürelerinin kaybı bağlamında yol açtığı eksik istihdam sorunlarının uzun vadede işsizlik ve istihdam sorunlarını da beraberinde getireceği düşünülmektedir. Bu nedenle özellikle salgın döneminde işsizlik sorununun teğet geçtiği çalışma alanlarına ilişkin eksik istihdam sorunlarının ortaya konması gerekmektedir. Bu gereklilik doğrultusunda çalışmada; ülkemizde diğer çalışma alanlarına göre salgından daha az etkilendiği düşünülen 50/d statüsünde çalışan araştırma görevlilerinin Covid-19 sürecinde eksik istihdam sorununa ilişkin deneyimleri betimsel olarak ele alınmaktadır.

Ülkemizde geleceğin nitelikli istihdamını oluşturacak işgücünün temellerinin atıldığı kurumlar olan üniversitelerde görev yapan 50/d'li araştırma görevlilerinin aynı

zamanda geleceğin nitelikli işgücünü yetiştirecek olan akademisyen adayları olduğu bilinmektedir. Bu anlamda geleceğin istihdam yapısının korunması ve geliştirilmesi açısından 50/d'li araştırma görevlilerinin Covid-19 sürecinde çalışma hayatında yaşamış olduğu eksik istihdam sorunlarının belirlenmesi ve çözülmesi önem arz etmektedir. Bu çalışmanın amacı; ülkemizde Yükseköğretim Kurulu'na bağlı olarak faaliyet gösteren üniversitelerde görev yapan 50/d'li araştırma görevlilerinin eksik istihdam sorunlarını ortaya koyarak, sorunlara ilişkin gerçekleştirilecek düzenlemelere ışık tutmaktır. Bu doğrultuda amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilen 50/d statüsünde görev yapan 15 araştırma görevlisi ile nitel araştırma yöntemlerinin veri toplama türlerinden biri olan yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerden elde edilen veriler betimsel analiz ile özetlenerek ve yorumlanarak bulgulara ulaşılmıştır.

## 1. Eksik İstihdam Sorununa İlişkin Kavramsal Çerçeve

İşgücü piyasalarına ilişkin çalışmalarda genellikle işsizlik ve istihdam sorunları ön plana çıkmaktadır. Ancak işgücü piyasalarının geniş çerçevede değerlendirilmesi açısından yalnızca bu iki sorunun yetersiz kaldığı görülmektedir. Bu yetersizliğin giderilmesi amacıyla özellikle 1920'li yıllarla birlikte Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı (ICLS) ile literatüre giren eksik istihdam, işsizlik ve istihdam kavramlarını tamamlayıcı bir nitelik taşımaktadır.

Eksik istihdam sorununun işgücü piyasaları açısından öneminin anlaşılabilmesi amacıyla öncelikle emek açısından tam istihdam kavramının açıklanması gerekmektedir. Bu anlamda tam istihdam; bir ekonomide cari ücretler seviyesinde çalışmaya istekli olan ve iş arayan her bireyin iş bulabilmesi olarak tanımlanmaktadır (Aren, 2005: 5-6).<sup>4</sup> Tam istihdam düzeyi bir ülke için iyi işleyen bir işgücü piyasası izlenimi verse de, istihdam içerisinde yer alan tüm çalışanların üretken kapasitesini tam olarak kullanamadığı bilinmektedir. İşsizlik kadar önem taşıyan bu üretkenlik sorunu literatürde eksik istihdam olarak kavramsallaştırılmaktadır.

Eksik istihdam kavramının standart bir tanımı olmasa da, en genel anlamıyla bir ekonomide üretim faktörlerinin bir kısmının atıl kalarak üretimde görev alamaması sebebiyle ekonomik verimliliğin ve refahın azalması olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım çalışanlar açısından ele alındığında, insan kaynağının verimsiz kullanılmasını ve toplum için üretim kaybını ifade etmektedir (Glyde, 1977: 257). Ayrıca literatürde eksik istihdam; bireyin sahip olduğu formel eğitime, iş tecrübesine ve niteliklerine göre daha düşük düzeyde bir işte çalışması, formel eğitimi dışında bir alanda gönülsüz çalıştırılması, çalışılan iş süresinin ve ücret gelirinin düşük olması gibi özelliklere dayanarak da tanımlanabilmektedir.

Eksik istihdam kavramına ilişkin ilk tanım, 1957 yılında gerçekleşen 9. ICLS'de kabul edilmiştir. Bu doğrultuda eksik istihdam; bireyin daha fazla çalışmayı arzu etmesi ve buna gücü yetmesine rağmen mevcut çalışma süresinden daha fazla çalışmaması veya

<sup>4</sup> Belirli bir düzeyde var olan işsizlik seviyesi tam istihdam durumuna engel oluşturmamaktadır. Tam istihdam seviyesinde toplam emek arzı ile toplam emek talebinin dengede olmadığı geçici durumlar söz konusudur. Bu anlamda literatürde kabul edilen arizi (geçici) işsizlik durumu tam istihdamda bulunan bir ülke için eksik istihdam sorununun önüne geçilmesi açısından istenen ve olması gereken bir işsizlik türü olarak değerlendirilmektedir.



bireyin çalışmış olduğu bir önceki işin üretim şartlarının, üretkenliğinin ve gelirinin daha düşük olması şeklinde tanımlanmıştır (Ekin, 1971: 32). 1982 yılında gerçekleşen 13. ICLS’de eksik istihdam; görülebilir eksik istihdam ve görülemez eksik istihdam olarak iki şekilde ele alınmıştır. (Gündoğan ve Biçerli, 2003: 9). Buna göre görülebilir eksik istihdam; normal çalışma sürelerinden daha kısa süreli ve yarı zamanlı çalışanları kapsarken, görülemez eksik istihdam; normal çalışma süreleriyle çalışmasına rağmen geliri veya üretkenliği düşük olan ekonomik birimlerde çalışanları veya kapasitesini ve becerilerini tam olarak kullanmasına izin vermeyen bir işte çalışanları kapsamaktadır. Aynı konferansta ölçüt olarak belirlenen; “belirlenmiş kurallara veya alternatif istihdam biçimlerine göre, bir kişinin istihdamı yetersiz ise değerlendirmede kişinin mesleki becerisinin esas alınması ve kişinin mevcut istihdam durumunu değiştirmeye gönüllü ve uygun olması” koşulunu sağlayan çalışanlar da eksik istihdamda kabul edilmiştir (Acun ve Güneş, 2014: 51). 1998 yılında gerçekleşen 16. ICLS’de eksik istihdama ilişkin yeni bir sınıflandırmaya gidilerek, bu sorun; “zamana dayalı eksik istihdam” ve “yetersiz istihdam” ayrımıyla revize edilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), zamana dayalı eksik istihdamı; belirli bir referans döneminde fiilen çalışılan sürenin ulusal koşullara göre belirlenen normal çalışma süresinden az olması, kişinin fiilen çalışılan süreye ek olarak ilave bir çalışma fırsatının bulunması durumunda bu çalışma için hazır ve istekli olması ve bu doğrultuda ek iş araması olarak (ILO, 2013: 7), yetersiz eksik istihdamı ise; mevcut işini değiştirmek isteyen ve bu doğrultuda bir iş bulduğunda çalışmaya müsait olanlar şeklinde tanımlamaktadır (ILO, 1999: 8). Zamana dayalı eksik istihdam, görülebilir eksik istihdam ile benzer özellikler taşıırken, yetersiz istihdam, görülemez eksik istihdamdan daha kapsamlı bir kavramı yansıtmaktadır. Zira yetersiz istihdam çalışanların niteliklerini ve refah seviyesini kısıtlayan tüm işgücü piyasası sorunlarını kapsamaktadır (Greenwood, 1999: 4; Husmanns, 2007: 21). ILO yetersiz istihdamı; niteliğe dayalı yetersiz istihdam, gelire dayalı yetersiz istihdam ve aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdam başlıklarıyla incelemektedir. Niteliğe dayalı yetersiz istihdam; çalışanların mesleki becerilerinin yetersiz kullanımını ifade ederken, bu kapsamdaki eksik istihdamdakiler; ilgili referans döneminde mesleki becerilerini daha iyi kullanabilecekleri bir iş aramakta ve bulmaları halinde işe başlamaya hazır bulunmaktadır (Greenwood, 1999: 9). Gelire dayalı yetersiz istihdam; düşük üretkenlik ve iş organizasyonu düzeylerinden, araç, ekipman, eğitim veya altyapı yetersizliğinden kaynaklanan faktörlerin çalışanların gelir düzeyinin yetersizliğine sebep olması dolayısıyla ilgili referans döneminde gelirlerini arttırmak amacıyla başka bir iş arayan ve bulması durumunda işe başlamaya hazır bulunan çalışanları ifade etmektedir. Aşırı çalışmaya dayalı eksik istihdam ise; referans döneminde çalışanların gelirlerinin azalması pahasına fiili olarak çalıştığı işten daha kısa süreli bir işte çalışmak istemeleri ve böyle bir iş bulmaları durumunda çalışmaya hazır olma durumlarını ifade etmektedir (Husmanns, 2007: 21).

Ülkemizde eksik istihdam sorunu Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2009 yılına kadar görülebilir eksik istihdam ve görülemez eksik istihdam sınıflandırmasıyla incelenirken, 2009 yılı itibarıyla 16. ICLS’de revize edilen eksik istihdam ayrımına paralel olarak; “zamana bağlı eksik istihdam” ve “yetersiz istihdam” ayrımı gerçekleştirilmiştir. TÜİK zamana bağlı eksik istihdamı; “referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir” şeklinde ele alırken,

yetersiz istihdamı ise; “zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir” şeklinde tanımlamıştır (Acun ve Güneş, 2014: 51). TÜİK’in yetersiz istihdam içerisinde kabul ettiği çalışanlar için belirtmiş olduğu son 4 hafta içinde iş arama kriteri, bu süreç içinde iş aramayan ancak yetersiz istihdamın özelliklerini yansıtan çalışanları kapsamamaktadır. Ülkemizde iş güvencesi açısından kamuda çalışanların özel sektörde çalışanlara göre daha güvenceli olduğu göz önüne alındığında, kamuda çalışanların yetersiz istihdamın temel özelliklerini gösterse dahi istihdam statüsünün vermiş olduğu güvence sebebiyle yeni bir iş aramaması durumunda eksik istihdam içerisinde değerlendirilmemektedir. Bu nedenle ülkemizde belirlenen eksik istihdam oranlarının özellikle kamuda çalışanları yok saydığı görülmektedir. Ünal ve Gönülaçan’ın (2019) yapmış olduğu bir çalışmada; TÜİK’in 2014-2017 yılları arasında yayınladığı hanehalkı işgücü anketleri mikro veri seti kapsamında kamuda çalışanların eksik istihdam riskinin özel sektörde çalışanlara göre %25 daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak bu oranın TÜİK’in belirtmiş olduğu eksik istihdam tanımları çerçevesinde hesaplanmasından dolayı kamuda çalışanların eksik istihdam riskinin daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

Literatürde eksik istihdama ilişkin farklı türde tanımlamalara da rastlanmaktadır. Örneğin eksik istihdam; mevsimlik eksik istihdam, kronik eksik istihdam, sosyal eksik istihdam ve arizi eksik istihdam şekline ele alınmaktadır. Mevsimlik eksik istihdam; tarım ve hayvancılık ile ilgili çalışma alanlarının mevsimlik değişimlerle ilişkili olmasından dolayı istihdam yapısının iklim koşullarından etkilenmesini vurgulamaktadır. Bu anlamda mevsimlik eksik istihdamın hem gelişmiş ülkelerin hem de gelişmekte olan ülkelerin ortak bir sorunu olduğu söylenebilir. Kronik eksik istihdam; ekonominin halihazırda işgücü fazlalığını ifade etmektedir. Gelişmekte olan ülkelerin tarım sektöründe çalışan işçileri bu kapsamda değerlendirilmektedir. Sosyal eksik istihdam; ekonomik, sosyal ve kültürel geleneklerin bir sonucu olarak kullanılan resmi tatil ve izin günleri gibi işe devamsızlık durumlarının yıllık çalışma sürelerini azaltmasını ifade etmektedir. Arizi eksik istihdam ise; mevsimsel değişimler dışında kalan tesadüfi ve geçici nedenler, olağan dışı kötü hava koşulları ve talep yetersizliği gibi nedenlerden dolayı işgücünün üretken kapasitesinin kullanılamaması anlamı taşımaktadır (Ekin, 1971: 40-45).

Eksik istihdam sorunu yukarıda belirtilen ölçütlerin yanı sıra bireyin istihdam biçimini algılaya düzeyine göre öznel (algılanan eksik istihdam) olarak da incelenebilmektedir. Öznel eksik istihdam, bireyin beşeri sermayesi ile çalışmakta olduğu pozisyonun öznel algısına göre uyumsuzluğunu ifade etmektedir (Watt ve Hargis, 2010). Örneğin Borgen vd.’nin (1988) erkek üniversite mezunları üzerinde yapmış olduğu bir çalışmada; örnekleme oluşturan katılımcılara “Yetersiz istihdam edildiğinizi ilk ne zaman fark ettiğinizi bana söyler misiniz?” şeklinde eksik istihdamın öznel boyutunu ortaya koyan sorular sorulmuştur. Benzer bir yöntem kullanan Burris (1983) ise büro çalışanlarına; “İşleri için aşırı eğitilmiş veya aşırı nitelikli hissedip hissetmediklerini” sorarak, eksik istihdamın öznel boyutunu ortaya koymaya çalışmıştır. Literatürde yapılan araştırmalar eksik istihdama ilişkin öznel farkındalığın eğitim seviyesi ile doğru orantılı olduğunu tespit etmiştir. Bu anlamda bireyin eğitim seviyesi arttıkça eksik istihdamda olup olmadığına ilişkin öznel algısı da artmaktadır (Khan ve Morrow, 1991: 211). Öznel eksik istihdam sorunu bireylerin algısına ilişkin olması sebebiyle resmi verilere yansımamasına rağmen eksik istihdam türlerinin özelliklerini teşkil etmektedir.



Günümüzde eksik istihdam sorunu özellikle gelişmekte olan ülkelerde; yüksek işsizlik oranları, düşük ekonomik performansları, istihdam yapıları içerisinde tarım sektörünün ağırlığı sebebiyle ücretsiz aile işçilerinin fazlalığı ve işsizlik sigortasının bulunmaması veya düzgün işlememesinden dolayı işgücünün uygun çalışma alanlarında değerlendirilememesinin bir sonucu olarak önemli bir işgücü piyasası sorunu haline gelmiştir (Gündoğan ve Biçerli, 2003: 8). Öte yandan bu sorun gelişmiş ülkelerde de farklı yansımalarıyla görülmektedir. Zira bu ülkeler bir taraftan sanayi toplumunun geleneksel istihdam sorunlarıyla baş etmekte, diğer taraftan sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde mesleklerin ve yetkinliklerin dönüşümünden kaynaklanan eksik istihdam sorunlarıyla yüzleşmektedir. Örneğin vasıflı işgücü açısından; Amerikan Çalışma İstatistikleri Bürosuna göre ABD’de her üç üniversite mezunundan birisi, Avrupa Birliği ülkelerinde ise yaklaşık olarak her dört üniversite mezunundan birisi eksik istihdamdadır.<sup>5</sup> Nitelikli emeğin eksik istihdam sorununa ilişkin veriler literatürdeki çalışmalar ile desteklenmektedir. Tsang ve Levin (1985); yıllarca eğitim görmüş ve çeşitli becerilere sahip olan bireylerin, çalışma hayatında kapasitelerinin ve üretkenliklerinin altında işler ile uğraşma ihtimallerinin yüksek olacağını öngörmektedir. Bu durum özellikle yeni mezun olmuş nitelikli emek açısından belirleyicidir. Nunley vd.’ye (2016) göre nitelikli ve yüksek eğitilmiş emeğin sosyoekonomik şartlardan kaynaklı olarak hızlı istihdam edilme talebi sebebiyle eksik istihdamda düşme olasılığı yüksektir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasalarının yeterli ölçüde kurumsal olmaması sebebiyle yüksek nitelikli emeğin nitelikleriyle tam olarak uyuşacak çalışma alanları ile eşleşmesi zorlaşmaktadır (Yamada, 2015: 7; Nunley vd., 2016: 1). Nitelikli ve yüksek eğitilmiş emeğin eksik istihdamına yönelik bir diğer çalışmaya göre; iletişim sektöründe US Bell şirketlerinin, çalışanlarına yönelik vermiş oldukları 1 yıllık eğitim, üretimdeki %8,35’lik düşüş ile sonuçlanmıştır. Bu durumun temel nedeni verilen eğitim ile yapılan işlerin nitelik bakımından uyuşmaması gerekçe gösterilmiştir (Yamada, 2015: 7). Bu anlamda gerek gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler, gerekse nitelikli ve niteliksiz emek açısından küresel bir mesele olarak karşımıza çıkan eksik istihdam sorununun, kurumsal ve iyi işleyen işgücü piyasaları için en aza indirilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede günümüzde çalışma hayatını derinden sarsan Covid-19 salgını sürecinde eksik istihdam sorunu bir sonraki bölümde ele alınmaktadır.

## 2. Covid-19 Sürecinde Eksik İstihdam Sorunu

2019 yılının sonlarında ortaya çıkan ve tüm dünyayı birçok açıdan etkileyen Covid-19 salgını; başta sağlık olmak üzere ekonomik, politik ve sosyal yapıların dönüşümünü gerektiren bazı tedbirlerin alınmasına zemin hazırlamıştır. Bu tedbirlerin işgücü piyasalarını ilgilendiren temel kısmını Covid-19’un bulaşıcılığını azaltmak amacıyla planlanan kısa, esnek ve uzaktan çalışma biçimleri oluşturmaktadır (Bell ve Blanchflower, 2020; Akça ve Küçükkoğlu, 2020; Kara, 2020; Yürekli, 2020).

ILO, Covid-19 tedbirleri kapsamında önem kazanan kısa, esnek ve uzaktan çalışma biçimlerinin işgücü piyasaları üzerindeki yansımalarını temel olarak işsizlik, istihdam ve eksik istihdam üçgeninde tartışmaktadır. Bu çerçevede Covid-19 sürecinde bu çalışma biçimlerine uygun olmayan veya uyum sağlayamayan işlerde çalışan küresel

<sup>5</sup> <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/indicators/over-qualification-rate-tertiary-graduates>

işgücünün yaklaşık olarak 5,3 ila 24,7 milyonunun; uluslararası ticari faaliyetlerde azalma, üretilen mal ve hizmetlere ilişkin talebin düşmesi, işletmelerin geçici olarak kapatılması, seyahat kısıtlamaları ve işveren maliyetlerindeki artışlar sebebiyle işlerini kaybedeceği beklenmektedir (ILO, 2020/1). Bu nedenle gerek gelişmiş ülkelerde gerekse gelişmekte olan ülkelerde işsizlik ve istihdam sorunlarının, Covid-19 ile beraber aynı zamanda yoksullukla mücadele anlamına geleceğini belirtmek yanlış olmayacaktır.

Covid-19 tedbirleri kapsamında kısa, esnek ve uzaktan çalışma biçimlerine uygun olan veya uyum sağlayan işlerde çalışanlar ise işsiz kalmasalar da ücret ve çalışma sürelerindeki düşüşten ve mesleki yetkinliklerin dönüşümünden dolayı üretkenlik kaybı yaşamakta, daha da ötesinde eksik istihdam sorunuyla karşılaşmaktadır (ILO, 2020/1: 3,4). Dünya genelinde haftalık çalışma süresinin 48 saat olarak baz alındığı ILO verilerine göre çalışma süreleri; 2020 yılında, 2019 yılının son çeyreğine göre %8,8 oranında düşmüş olup, bu oran yaklaşık olarak 225 milyon tam zamanlı işe tekabül etmektedir. Çalışma sürelerindeki düşüş, özellikle Güney Amerika, Karayipler, Güney Avrupa ve Güney Asya bölgelerinde öne çıkmaktadır. Covid-19 salgınının zamana dayalı eksik istihdam açısından yol açtığı bu durum, 2009 yılında gerçekleşen küresel ekonomik krizin sebep olduğu çalışma süresi kayıplarının yaklaşık olarak dört katıdır (ILO, 2021/7: 1). Küresel olarak çalışma sürelerinde gerçekleşen bu düşüş aynı zamanda ücretlere de yansiyarak toplam işgücü gelirlerinde %10,7'lik azalmaya sebep olmuştur (ILO, 2020/6: 5-11.).

Literatürde Covid-19 salgınının eksik istihdam ile ilişkisini ele alan çalışmalar ülkeden ülkeye farklılık göstermesine rağmen her bir çalışma Covid-19 salgınının eksik istihdam ile ilişkisini ortaya koymaktadır. Bu anlamda Wiersma'nın (2021), 401 Alman ilçesinde Covid-19 salgınının eksik istihdam üzerindeki etkisini incelediği bir araştırmaya göre; Covid-19 vakalarındaki artışın örneklem grubunu oluşturan ilçelerde çalışanların eksik istihdam oranlarını arttırdığı belirlenmiştir. Buna göre hizmet sektöründe çalışanlar, Covid-19 salgını kapsamında işgücü piyasalarına ilişkin alınan tedbirlerden eksik istihdam açısından diğer sektörlerle göre daha fazla etkilenmiştir (Wiersma, 2021: 4).

Bell ve Blanchflower'ın (2020) yapmış olduğu bir çalışmada; Kanada ve ABD'de çalışanların üçte biri, İngiltere'de çalışanların dörtte biri ve Çin'de çalışanların %45'i Covid-19 nedeniyle mevcut gelirlerinin en az yarısını kaybetmiştir. Bu nedenle Covid-19 sürecinde planlanan kısa, esnek ve uzaktan çalışma biçimlerinin eksik istihdam türlerinden biri olan ücrete dayalı yetersiz istihdam sorununu beslediği söylenebilir.

Japonya'da birçok Japon işletmesi personellerini işten çıkarmamasına karşın Covid-19 tedbirleri kapsamında uzaktan çalışmaya geçmiş veya çalışma saatlerini kısaltmıştır. Bu anlamda Japonya'da; 2020 yılının Nisan ve Haziran ayları arasında bir önceki yılın aynı dönemine göre çalışanların yaklaşık olarak 10 katı (1,59 milyon işçi) geçici olarak izne ayrılmıştır (Oishi, 2021: 5). Covid-19 salgınının sağlık açısından yol açmış olduğu riskler, izne ayrılan çalışan grubu açısından Japon işgücü piyasasının üretkenliğini azaltmıştır.

Hindistan'da yapılan araştırmalara göre; Covid-19 sürecinde işini kaybeden çalışanlar arasından yeni iş bulanların daha niteliksiz ve düşük ücretli işlerde çalıştığı öngörülmektedir. Nitekim Hindistan'ın en kalabalık eyaletlerinden biri olan Uttar Pradeş'te; Covid-19 salgınından zarar gören ekonomiyi canlandırmak için yapılan düzenlemeler, çalışanların eksik istihdamını kolaylaştırmıştır. (Kaur, Goyal ve Goyal, 2020: 22).

Champers vd.'ye (2021) göre; Avustralya'da Covid-19 sürecini kapsayan Nisan 2020'ye kadar çok sayıda işçinin çalışma saatleri azalmış ve bu işçilere ücret kesintileri uygulanmıştır. Bu anlamda ülkede Nisan 2020'ye kadar eksik istihdam edilen kişilerin sayısı 2019 yılının sonuna göre 700.000 kişi artmıştır. Bu rakamın verilere yansımalarına bakıldığında; Avustralya'da 2019 yılının Aralık ayında eksik istihdam oranı %8.2 iken, 2020 yılının Nisan ayında %13,6'ya ulaşmış, aşılamanın hız kazanmasıyla birlikte 2021 yılının Haziran ayında %7,9 olarak belirlenmiştir.<sup>6</sup>

Covid-19 salgınına karşı aşılama çalışmalarının hız kazanmasıyla birlikte eksik istihdamın önemli belirleyicilerinden olan çalışma süreleri ve ücretlerdeki düşüşün azalması beklenmektedir. Ancak salgının sona ermesi noktasında yaşanan belirsizlikler sebebiyle eksik istihdamda yaşanacak toparlanmanın dengesiz olacağı düşünülmektedir. Bu anlamda ILO; aşılama çalışmalarına rağmen 2021 yılında yaşanan çalışma sürelerindeki düşüşün<sup>7</sup> iyi ihtimalle %3 (90 milyon tam zamanlı iş), kötü ihtimalle ise %4,6 (130 milyon tam zamanlı iş) oranında gerçekleşeceğini öngörmüştür. Ancak 2021 yılının ilk yarısında çalışma sürelerindeki düşüşten en çok etkilenen bölgeler olan Latin Amerika, Karayipler, Avrupa ve Orta Asya'da tahmini çalışma süresi kayıpları, 2021 yılının ilk çeyreğinde %8, ikinci çeyreğinde ise %6'yı aşarak beklentilerin üzerinde bir görüntü sergilemiştir. Çalışma sürelerindeki düşüşün dünya genelindeki görünümü 2021 yılının ilk çeyreğinde %4,8 (140 milyon tam zamanlı iş), ikinci çeyreğinde ise %4,4 (127 milyon tam zamanlı iş) düzeyinde gerçekleşerek, iki çeyreğin ortalaması ILO'nun kötümser tahminine eş değer çıkmıştır. 2021 yılının ilk iki çeyreği için ücret gelirlerindeki düşüş ise; küresel işgücü gelirinde %5,3'lük (1,3 trilyon ABD Doları) bir azalmaya tekabül etmiştir (ILO, 2021: 12).

Ülkemizde ise ilk Covid-19 vakasının görüldüğü 11 Mart 2020 tarihi itibariyle; TÜİK'in zamana bağlı eksik istihdam ve yetersiz istihdam şeklinde sınıflandırdığı eksik istihdam oranları ILO verilerine benzer şekilde artış göstermiştir. Zira zamana bağlı eksik istihdamda olan kişi sayısı Ocak 2020'de 672 bin iken, Temmuz 2020'de 1 milyon 238 bine yükselmiştir. Yetersiz istihdamda olan kişi sayısı ise Ocak 2020'de 602 bin iken, Temmuz 2020'de 645 bin kişiye ulaşmıştır. TÜİK, 2021 Ocak ayı itibariyle zamana bağlı eksik istihdamı yeni bir istatistik içinde incelemeye başlamış ve bu anlamda potansiyel işgücü, işsizler ve zamana bağlı eksik istihdamdakilerin toplamından oluşan atıl işgücü oranı hesaplanmaya başlanmıştır. Bu oranın, salt eksik istihdamdakileri yansıtmaması sebebiyle Temmuz 2020 sonrası eksik istihdam oranlarına ulaşamamıştır.

Elder'e (1974) göre derin durgunluklar ve depresyonlar, yeni istihdam olanakları oluşturma açısından kısıtları ve ücret gelirlerini düşürmesi sebebiyle eksik istihdamda yol açabilmektedir. Bu anlamda ülkemizde Covid-19 vakalarının görülmesiyle birlikte 2020 yılının ikinci çeyreğinde Gayri Safi Yurt İçi Hasılanın %9,9 oranında azalmasının eksik istihdam sorununu gerek nesnel veriler gerekse çalışanların öznel algısı açıdan etkileyeceği düşünülmektedir.

Görüldüğü üzere Covid-19'un bulaşıcılığını azaltmak amacıyla alınan tedbirler kapsamında uygulanan kısa, esnek ve uzaktan çalışma biçimleri; dünya genelinde bu

<sup>6</sup> <https://www.abs.gov.au/statistics/labour/employment-and-unemployment/labour-force-australia/latest-release> (16.09.2021)

<sup>7</sup> ILO'nun 2021 yılında çalışma sürelerindeki düşüş için öngördüğü oranlar 2019 yılının son çeyreği baz alınarak hesaplanmıştır.

çalışma biçimlerine uyum sağlayamayan işlerde çalışanlar açısından işsizlik, uyum sağlayan işlerde çalışanlar açısından ise eksik istihdam sorununa yol açmaktadır. Bu çalışma; Covid-19 sürecinde ülkemizde uygulanan kısa, esnek ve uzaktan çalışma biçimlerinin, Yükseköğretim Kurulu'na (YÖK) bağlı üniversitelerde istihdam edilen 50/d'li araştırma görevlilerinin çalışma hayatında yol açmış olduğu eksik istihdam sorunlarını öznel deneyimleri çerçevesinde ele almaktadır.

### 3. Covid-19 Sürecinde 50/d'li Araştırma Görevlilerinin Eksik İstihdam Sorunlarına İlişkin Bir Analiz

Ülkemizde ilk Covid-19 vakasının görülmesiyle birlikte insan dolaşımının yoğun olduğu eğitim ve öğretim faaliyetlerinde, diğer çalışma alanlarında olduğu gibi çeşitli önlemler alınmıştır. Bu kapsamda Covid-19 salgınınun bulaşıcılığını azaltmak amacıyla ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretimin her kademesinde 16 Mart 2020 tarihinden itibaren yüz yüze eğitime ara verilmiştir (Karadağ ve Yücel, 2020: 182). YÖK'ün 18 Mart 2020 tarihinde; üniversitelerin ön lisans, lisans ve lisansüstü programlarının teorik derslerini uzaktan eğitim sistemi çerçevesinde gerçekleştirmesine ilişkin yetki devriyle birlikte üniversitelerde görev yapan akademik personel de kısa, esnek ve uzaktan çalışma biçimine geçmiştir. Bu anlamda bahsi geçen çalışma biçimlerinin tüm akademik personelin çalışma hayatını etkilediği söylenebilir. Ancak Covid-19 sürecinde 50/d'li araştırma görevlilerini<sup>8</sup> diğer akademik personelden (öğretim üyesi, öğretim görevlisi, 33/a'lı araştırma görevlisi) ayıran temel fark; 50/d'li araştırma görevlilerinin geleceğe ilişkin çalışma güvencesinin olmaması sebebiyle yalnızca lisansüstü eğitim süreci boyunca kadrosunun bulunması ve bu kısa süreli istihdam sürecinin, ne zaman biteceği belli olmayan Covid-19 sürecine denk gelmesidir. 50/d'li araştırma görevlilerinin kısa süreli çalışma hayatında elde ettiği kazanımların lisansüstü eğitimin sonunda istihdam edilebilirliklerini doğrudan etkileyeceği göz önüne alındığında, Covid-19 sürecinde çalışma hayatını etkileyen sorunlarının çözülmesi gerekmektedir. Bu problemden yola çıkan çalışmanın son bölümünde Covid-19 sürecinde 50/d'li araştırma görevlilerinin eksik istihdam sorununa ilişkin deneyimleri öznel açıdan ele alınmaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada<sup>9</sup> literatürde nitel araştırma yöntemlerinden biri olarak kabul edilen olgubilim (fenomenolojik) deseni benimsenmiştir. Benimsenen desen; örneklem grubunu oluşturan görüşmecilerin (katılımcıların) herhangi bir olguya ilişkin deneyimlerinin ve tecrübelerinin betimlendiği bir araştırma desendir (Creswell, 2017: 14). Bu anlamda olgubilim deseni, farkında olunmasına rağmen derinlemesine ve ayrıntılı bir bakış açısına sahip olunmayan sorunların, sorunları yansıtabilecek birey veya gruplar üzerinden onların tecrübelerinin ve deneyimlerinin ortaya çıkarılmasını sağlamaktadır (Büyüköztürk vd, 2018: 22). Bu yönüyle olgubilim deseninin, Covid-19

<sup>8</sup> Ülkemizde 2018 yılının Ocak ayı itibariyle araştırma görevlileri 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 50. maddesinin d bendine göre atanmaktadır. Buna göre lisansüstü eğitim gören öğrenciler, lisansüstü eğitimleri devam ettiği sürece her defasında bir yıl için olmak üzere araştırma görevlisi kadrolarına atanabilmektedir. Bu kapsamda lisansüstü eğitimi mezuniyet veya diğer nedenlerle sonra eren 50/d'li araştırma görevlilerinin kadrolarıyla ilişkisi kesilmektedir.

<sup>9</sup> Bu çalışmaya ilişkin etik kurul izni; Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu tarafından 31.05.2021 tarihinde 40469 sayı numarası ile verilmiştir. Çalışmada yapılan görüşmeler etik kurul izni alındıktan sonra, 27.06.2021 ve 16.09.2021 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

sürecinde 50/d'li araştırma görevlilerinin eksik istihdam sorunlarını nasıl deneyimlediklerinin ortaya çıkarılması açısından uygun bir desen olduğu düşünülmektedir. Eksik istihdama ilişkin istatistiksel göstergelerin bu sorunun öznel boyutunu yansıtmadığı göz önüne alındığında benimsenen yöntemin eksik istihdam sorununa farklı bir bakış açısı oluşturacağı düşünülmektedir. Olgubilim deseni veri toplama tekniği açısından genellikle görüşme (mülakat) yapmayı gerektirmektedir (Moustakas, 1994: 78). Bu nedenle çalışmanın verileri örnekleme oluşturan 50/d'li araştırma görevlileriyle yapılan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile elde edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, standart soruların cevaplanmasıyla birlikte ilgili alanda ayrıntılı verilerin elde edilmesi amacıyla verilerin derinlemesine açığa çıkarılmasını sağlamaktadır (Büyüköztürk vd, 2018: 159). Bu doğrultuda görüşme yapılan 50/d'li araştırma görevlilerinin Covid-19 sürecinde yaşamış olduğu eksik istihdam sorunlarına ilişkin açık uçlu sorulardan hareket ederek katılımcıların vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda ek sorular sorulmuştur.

Çalışmanın evrenini 50/d'li araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Bu doğrultuda üniversitelerde görev yapan diğer akademik personel arasından öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve 33/a'lı araştırma görevlileri çalışmanın kapsamı dışında bırakılmıştır. Örnekleme oluşturan görüşme yapılan 50/d'li araştırma görevlileri amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Amaçlı örnekleme yöntemi, çalışmanın amacına bağlı olarak belirli bir özelliği yansıtan kişi veya gruplardan elde edilen bilgilerin derinlemesine araştırılmasına olanak tanımaktadır (Büyüköztürk vd, 2018: 92). Bu anlamda görüşme yapılan 50/d'li araştırma görevlileri arasından Covid-19 sürecinde eksik istihdam sorununu yansıtabilecek olanlar örneklem olarak seçilmiştir. 50/d'li araştırma görevlileri ile yapılan görüşmeler, 27.06.2021 ve 16.09.2021 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların isteği üzerine kimliklerine, cinsiyetlerine ve çalıştıkları kurumlara ilişkin herhangi bir bilgi kullanılmamıştır. Bu nedenle görüşme yapılan araştırma görevlileri katılımcı 1, katılımcı 2, katılımcı 3 (K1, K2,.....K15) şeklinde ifade edilmiştir. Katılımcılar ile gerçekleşen görüşmeler, Covid-19 salgını sebebiyle yüz yüze gerçekleştirilememiş olup katılımcıların da rızası alınarak telefon yoluyla gerçekleştirilmiştir. Bu durum görüşmelerin başı itibarıyla katılımcıların görüşme sorularını rahat bir şekilde cevaplamalarına ilişkin ortamın sağlanmasını güçleştirmiş gibi gözükse de aslında durum böyle olmamıştır. Zira yüz yüze görüşme ortamının olmaması katılımcıların görüşme sorularını rahat bir şekilde cevaplamalarını kolaylaştırmıştır.Yapılan görüşmeler araştırma görevlilerinin rızasıyla ses kaydına alınarak yazıya geçirilmiştir. Yazıya geçirilen veriler, betimsel analize tabi tutularak önceden belirlenmiş temalar çerçevesinde özetlenmiş ve yorumlanmıştır. Bu çerçevede araştırmanın bulgularına ulaşılmıştır. Araştırmanın temaları şu şekildedir:

1. Lisansüstü Eğitim Sürecinden Kaynaklanan Eksik İstihdam Sorunları
2. Çalışılan Birimden Kaynaklanan Eksik İstihdam Sorunları
3. Uzaktan Çalışma Biçiminden Kaynaklanan Eksik İstihdam Sorunları
4. Akademik Çalışmalara İlişkin Eksik İstihdam Sorunları
5. Geleceğe İlişkin İstihdam Edilebilirlik Açısından Eksik İstihdam Sorunları



## 3.2. Araştırmanın Bulguları

### 3.2.1. Lisansüstü eğitim sürecinden kaynaklanan eksik istihdam sorunları

YÖK'e bağlı üniversitelerde çalışan 50/d'li araştırma görevlilerinin istihdam süresi, lisansüstü eğitim sürecinin devamı halinde sürmekte ve bu süre azami olarak doktora eğitiminin tamamlanmasıyla sona ermektedir.<sup>10</sup> Bu nedenle 50/d'li araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitim süreci; istihdam süreçlerinin temelini teşkil etmekte ve hâlihazırda devam eden çalışma hayatının niteliğiyle ilişkili olması ve geleceğe ilişkin istihdam edilebilirlikleri açısından önem arz etmektedir.

Ülkemizde Covid-19 sürecinin etkilediği sektörlerin başında eğitim faaliyetleri gelmektedir. Bu kapsamda YÖK'e bağlı üniversiteler, salgının bulaşıcılığını azaltmak amacıyla dijital platformlar üzerinden uzaktan eğitim sistemine geçmiştir. Bu geçiş sürecinde görüşme yapılan araştırma görevlilerinin tümü, lisansüstü eğitim sürecini uzaktan eğitim uygulamalarıyla sürdürdüğünü belirtmiştir. Uzaktan eğitim uygulamalarının özellikle salgının bulaşıcılığının önlenmesi açısından çeşitli faydaları söz konusu olsa da, bu durum lisansüstü eğitim süreci boyunca istihdam edilen ve doktora eğitimi sonrası işsizlik riskine karşı tek silahı eğitim sürecindeki kazanımları olan 50/d'li araştırma görevlilerinin niteliğe dayalı yetersiz istihdamına ve zamana bağlı eksik istihdamına neden olmaktadır.

Görüşme yapılan araştırma görevlilerinin tümü; Covid-19 sürecinde uzaktan eğitim uygulamalarının ve eğitim düzeyinin niteliksiz, yetersiz ve plansız olması sebebiyle mesleki becerilerini çalışma hayatına yansıtamadıklarını vurgulamıştır. 50/d'li araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitim sürecinden kaynaklı olarak mesleki becerilerinin yetersiz kullanımı literatürde niteliğe dayalı yetersiz istihdamın özelliklerini yansıtmaktadır. Araştırma görevlilerinin niteliklerini tam olarak kullanmasına izin vermeyen ve istihdam edildikleri üniversiteler açısından üretim kaybını ifade eden bu eksik istihdam sorununu katılımcı 1, katılımcı 7 ve katılımcı 9 şu şekilde belirtmiştir;

*K1: Covid-19 sürecinde eğitim sistemi biraz ağır işledi. Dolayısıyla verimli değildi. Bu nedenle doktora sonrası akademik açıdan olumsuz yansıtacaktır bu süreç.*

*K7: Covid-19 öncesinde yüksek lisans yapıyordum. Covid-19 sürecinde doktora başladım. Yüksek lisans ve doktora arasında farklar olması gerekirken, Covid-19 öncesi benim yüksek lisans derslerim çok daha verimli geçti.*

*K9: Covid-19 sürecinin başında ders dönemindeydim. Online dersler pek verimli geçmedi. Olağanüstü bir durumda olduğumuz için hocalar da biraz daha rahat bıraktılar bizi. Eğitim hayatım açısından bu süreci olumsuz görüyorum.*

Covid-19 sürecinde 50/d'li araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitim sürecinden kaynaklanan eksik istihdam sorunlarından biri olan zaman bağlı eksik istihdam sorunu

---

<sup>10</sup> 31102 sayılı 17.04.2020 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 15.04.2020 kabul tarihli Yükseköğretim Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 16. maddesine göre 50/d'li araştırma görevlilerinin tezli yüksek lisans eğitimlerinden mezun olmaları halinde 6 ay içinde doktora veya sanatta yeterlik eğitimine başlamaları gerekmektedir. Aksi takdirde bu araştırma görevlilerinin doktora eğitim süreci öncesinde de istihdam edildikleri kurumlardan ilişkileri kesilebilmektedir.



ise; araştırma görevlilerinin yüksek lisans veya doktora derslerinde uzaktan eğitim yoluyla görmüş oldukları ders sürelerinin, yüz yüze eğitim sürecine göre düşük olmasından dolayı çalışma hayatlarının temel bir parçası olan eğitime ayrılan zamanın azalmasından kaynaklanmaktadır. 50/d'li araştırma görevlilerinin Covid-19 sürecinde yaşamış olduğu zamana bağlı eksik istihdam sorununu katılımcı 7 ve katılımcı 12 şu şekilde aktarmıştır;

*K7: Doktora sürecinde uzaktan eğitim ile dersleri gördük. Burada sistemsiz sebeplerden dolayı normalde 3 saat olan dersler maksimum 45 dakika veya 1 saatlik sürelerle sıkıştırılmak zorunda kaldı. Dolayısıyla haftada 45 dakikada, 1 saatte neyi tartışabilirsiniz, neyi öğrenebilirsiniz? Hoca mı konuşacak, siz mi konuşacaksınız? Nasıl bir akademik tartışma ortamı olacak? Bu çok büyük bir soru işareti.*

*K12: Ders süresini bu süreçte kısa tutmak zorunda kaldık. Çünkü sistemin izin verdiği süre ders yapabiliyorsunuz. Karşılıklı bir iletişim kurmak yerine tamamen sanal bir ortam olduğu için belli bir süre sonra kopma meydana geliyor. Bu yüzden verimsiz bir eğitim süreciydi.*

Covid-19 sürecinde görüşme yapılan araştırma görevlilerinin bir kısmı, kadrosunun bulunduğu il dışında başka bir üniversitede lisansüstü eğitimini sürdürmektedir. Bu araştırma görevlileri, eğitimlerine ilişkin faaliyetlerden ötürü lisansüstü eğitim gördükleri üniversiteye ulaşım konusunda bu süreçte sorunlar yaşamıştır. Zira salgın sebebiyle şehirlerarası ulaşım konusunda çeşitli önlemler alınmış ve şehirlerarası mobilitenin azaltılması hedeflenmiştir. Araştırma görevlilerinin Covid-19 sürecinde eğitim görmüş olduğu ile ulaşım noktasında yaşanan sorunlar, çalışma hayatında gerçekleşen olağandışı koşullar sebebiyle araştırma görevlilerinin üretken kapasitesinin kullanılmasına engel oluşturması bakımından arizi eksik istihdamın özelliklerini yansıtmaktadır. Covid-19 sürecinde 50/d'li araştırma görevlilerinin yaşadığı arizi eksik istihdam sorunu katılımcı 3 ve katılımcı 4 tarafından şu şekilde ifade edilmiştir;

*K3: Bu süre zarfında lisansüstü eğitim yaptığım şehre ulaşım konusunda zorluklar yaşadım.*

*K4: Covid-19 başladığında yüksek lisans yapıyordum. Danışman hocamla görüşmek için gidip-gelme konusunda sorunlar yaşadım. Covid-19'dan çekindiğimden dolayı ihtiyacım olduğunda yüksek lisansımı yaptığım şehre gidemedim.*

Lisansüstü eğitim sürecinin sona ermesiyle ilişkileri kesilecek ve işsiz olarak öğretim üyesi kadrosu veya başka bir iş arayacak olan 50/d'li araştırma görevlilerinin Covid-19 sürecinde lisansüstü eğitim sürecinden kaynaklanan; niteliğe dayalı yetersiz istihdam, zamana bağlı eksik istihdam ve arizi eksik istihdam sorunlarıyla karşı karşıya olduğu göz önüne alındığında, bu sorunların lisansüstü eğitim süreci sonunda istihdam edilebilirliklerini olumsuz etkileyeceği düşünülmektedir. Bu anlamda 50/d'li araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitim sürecinden kaynaklanan eksik istihdam sorunlarının, Tipps ve Gordon'un (1985) ifade etmiş olduğu eksik istihdam kategorisine girdiği söylenebilir. Zira Tipps ve Gordon (1985); eksik istihdam kategorisine, önceki beş yıllık dönemde sürekli ve düzenli olarak çalıştıktan sonra aralıklı istihdam yaşayan bireyleri dahil etmektedir. Bu bakımdan 50/d'li araştırma görevlilerinin Covid-19 sürecinde yaşamış olduğu eksik istihdam sorunlarının, 4 ila 6 yıllık doktora eğitimine paralel olarak sürecek istihdam süresi sonunda öğretim üyesi kadrolarında istihdam edilebilirliğini azaltacağı ve araştırma görevlilerinin almış olduğu akademik eğitimden

daha düşük düzeyde eğitim gerektiren farklı çalışma alanlarına yöneleceği düşünülmektedir.

### 3.2.2. Çalışılan birimden kaynaklanan eksik istihdam sorunları

YÖK'e bağlı üniversitelerde istihdam edilen 50/d'li araştırma görevlileri fakülte bünyesinde faaliyet gösteren bölümlerde veya enstitü kadrolarında görev yapmaktadır. Bu anlamda görüşme yapılan araştırma görevlilerinden 4 katılımcı; eğitim görmüş olduğu üniversite ile kadrosunun bulunduğu üniversitenin farklı illerde bulunması sebebiyle 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 35. maddesi gereği eğitim görmüş olduğu üniversitenin enstitü kadrosuna görevlendirilmiştir. Bu nedenle Covid-19 sürecinde 50/d'li araştırma görevlilerinin çalıştırıldıkları birimden kaynaklanan eksik istihdam sorunları, enstitü ve fakülte kadrosunda bulunan araştırma görevlileri açısından farklılık göstermektedir. Bu farklılık doğrultusunda öncelikle fakülte kadrosunda görev yapan araştırma görevlilerinin bağlı oldukları birimden kaynaklanan eksik istihdam sorunları ele alınırken daha sonra ise enstitüye bağlı olarak görev yapan araştırma görevlilerinin eksik istihdam sorunlarına değinilmiştir.

Fakülte kadrosunda görev yapan 50/d'li araştırma görevlileri; bölümdeki asistanlar arasında en kıdemsiz olanın genellikle kendilerinin (50/d'li) olması sebebiyle bölümlerde ortaya çıkan Covid-19 sürecine özel işlerin çoğunlukla kendilerine verildiğini belirtmiştir. Bu nedenle araştırma görevlileri; mevcut akademik ve idari görevlerinin yanında Covid-19 sürecine ilişkin uzaktan eğitim derslerinin verilmesi, dijital eğitim programlarının bölüm hocalarına öğretilmesi, bölüm hocalarının kişisel işlerinin görülmesi, ekstra sınav programlarının ve idari personelin yapması gereken görevlerin yapılması gibi angarya işler sebebiyle idari çalışma sürelerinin arttığını belirtmiştir. Bu anlamda araştırma görevlileri, akademik niteliklerini kullanmalarına engel teşkil eden ve akademik çalışmalar dışındaki işlere ayrılan çalışma süresinin artması sebebiyle niteliğe dayalı yetersiz istihdam ve idari çalışmalar açısından aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdam sorunuyla karşılaşırken, akademik çalışmalara ayrılan çalışma süresinin azalması açısından ise zamana bağlı eksik istihdam sorunuyla yüzleştiği görülmektedir. Bu eksik istihdam sorunlarını görüşme yapılan katılımcılar şu şekilde ifade etmiştir;

*K8: Aslında bizim bu süreçte ders vermememiz gerekiyor. Ama hocalarımın bu süreçte online eğitim sebebiyle ders yükleri arttığı için ve dersler kayıtlı olunca ister istemez blok ders yapılamadığı için ders saatlerine tamamen uymak gerekiyor. Bu nedenle hocaların ders yükü arttı ve haliyle artık araştırma görevlilerine ders yükü düşüyor. Bu nedenle bu süreçte aslında benim ders vermemem gerekirken, ders vermek zorunda kaldım.*

*K2: Bazı yaşlı hocalarımızın bilgisayarla arası çok iyi olmadığı için onların sorumlulukları da Covid-19 sürecinde bizim üzerimize kaldı. İşlerini şehir dışından yürüten hocalarımız sistemsiz sorunlarını ve özellikle kendi derslerini ve derslerine ilişkin sınavlarını hep benim üzerime yüklediler.*

*K13: Bu süreçte başka şehirde ikamet eden hocalarımız oluyor. Bu nedenle uzaktan eğitim süreci söz konusu olduğu için ikamet etmiş oldukları şehirde bu süreci geçiriyorlar. Dolayısıyla kendilerinin yapması gereken işleri, o şehirde yaşamadıkları için size yüklüyorlar. Onların bireysel işlerini de yapmak zorunda kalıyorsunuz.*

*K1: Covid-19 sürecinde sınav programlarının hazırlanması bizim fakültede %90 oranında 50/d'li araştırma görevlilerine yüklendi. Tabi burada artık yeni giren araştırma*

*görevlilerinin tümünün 50/d'li olması ve dolayısıyla bu tarz görevlerin kıdemli araştırma görevlisine verilmesi de etkili oldu. Bu noktada idari görevler konusunda 50/d'li araştırma görevlilerinin daha kıdemli olması sebebiyle daha fazla iş yükü altında olduğunu söyleyebilirim Bu da onların akademik açıdan kazanımlarını ve akademik çalışmalara ayırması gereken sürelerini olumsuz etkiliyor.*

*K12: Covid-19 sürecinde öğrencilerin normalde okul idaresinin veya öğrenci işlerinin yapması gereken işleri bu süreçte öğrenciler yalnızca bize ulaşabildikleri için biz yapmak zorunda kaldık.*

Fakülte kadrolarında çalışan 50/d'li araştırma görevlileri bu süreçte bölüm başkanlarının talebi üzerine zaman zaman üniversitedeki çalışma odalarında çalışmıştır. Görüşme yapılan araştırma görevlileri bu süreçte fakülte yönetiminden kaynaklı olarak çalışma ortamlarında yeterli düzeyde hijyen koşullarının sağlanmadığını belirtmiştir. Bu durum görüşme yapılan araştırma görevlilerinin Covid-19 hastalığına yakalanmasına sebep olmasa da psikolojik sağlık durumlarını etkileyerek kaygı düzeylerini arttırmıştır. Bu sorunu katılımcı 1 ve katılımcı 8 şu şekilde ifade etmiştir;

*K1: Bu süreçte çalışma odamın temizliği Covid-19 öncesi döneme göre daha az yapıldı. Covid-19 öncesinde haftada bir temizlenen odalar, şimdi daha uzun sürelerle yayıldı. Böyle bir ortam çalışmalarımı etkiliyor. Okulun temizlik konusundaki hassasiyetini bu süreçte çok fazla göz önünde bulunduramaması insanı etkiliyor.*

*K8: Covid-19 sürecinde çalışma ortamında yeterli temizlik yapılmıyordu, çünkü temizlik personelleri öğrenci varken okula geliyordu. Ders döneminde haftada bir temizlenen odalar, bu süreçte ayda bir düşüdü. Haliyle odamızı kendimiz temizlemek zorunda kaldık.*

Üniversite yönetimlerinin Covid-19 sürecinde esnek çalışma biçimine geçmesine rağmen bölümlerin kendi içinde koordinasyon eksikliği; farklı bölümlerde görev yapan ancak aynı odada çalışan araştırma görevlilerinin aynı gün sosyal mesafesiz bir araya gelmesine sebep olmuştur. Görüşme yapılan araştırma görevlileri, çalışma odalarında 3-4 kişinin bulunmasının psikolojik sağlık durumlarını olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Bu durumu katılımcı 1 şu şekilde aktarmıştır;

*K1: İdare ve bölüm çalışma günlerine ilişkin herhangi bir düzenleme yapmadı. Biz kendi aramızda şu gün gelelim, şu gün gelmeyelim şeklinde idareden ve bölümden bağımsız olarak bir iş bölümüne gitmek zorunda kaldık. Ben bölümüme; hocam bu gün bir asistan gelsin diğer gün diğer asistan gelsin şeklinde bir çözüm için gittiğimde maalesef bölüm başkanı tarafından kabul görmedim.*

Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında; Thompson vd.'ye (2013) göre eksik istihdam, kötü psikolojik sağlık durumu ile ilişkilendirilmektedir. Milner ve LaMontagne'nin (2017) Avustralyalı çalışanlar üzerinde yapmış olduğu bir araştırmaya göre, eksik istihdam artışının çalışanların psikolojik sağlık durumunu negatif etkilediği belirlenmiştir. Bu kapsamda fakülte kadrolarında çalışan 50/d'li araştırma görevlilerinin Covid-19 sürecinde çalışma hayatında yaşadığı sağlık ve güvenlik sorunu, üretkenliklerini azaltarak psikolojik sağlık durumlarını olumsuz etkilemiştir.

Covid-19 sürecinde 50/d'li araştırma görevlilerinin çalıştıkları birimden kaynaklanan eksik istihdam sorunları, çalıştıkları bölüme ve fakülteye olan aidiyetlerini azaltmıştır. Bu anlamda çalıştıkları birime güvenleri azalan araştırma görevlileri, özellikle yapmış oldukları idari işlere motive olmakta zorlandıklarını belirtmiştir. Khan ve Morrow'un (1991) yapmış olduğu bir araştırmada, eksik istihdam ile iş tatmini arasında negatif bir

ilişki olduğu tespit edilmiştir. Borgen vd. (1988) ise; eksik istihdamın işten duyulan memnuniyetsizlik ile negatif ilişkili olduğunu belirlemiştir. Bu süreçte 50/d’li araştırma görevlilerinin yaşamış olduğu eksik istihdam sorunları, literatürde belirtilen çalışmalara paralel olarak araştırma görevlilerinin çalıştıkları birime olan aidiyetiyle birlikte işlerine ilişkin tatmin ve motivasyon düzeyini azaltmıştır. Bu sorunu katılımcı 8 şu şekilde aktarmıştır;

*K8: 50/d’li olmamdan dolayı idare işlerini layıkıyla yapamıyorum ki zaten beni atacaklarını söylüyorlar. Covid-19 sürecinde okul tarafından bir yazı gönderildi bize ve yazıda doktora mezuniyetimizin geldiği gün kesinlikle ilişliğimizin kesileceği bilgilendirmesi yazıyordu. Okulun şimdiden yaptığı bu tutum bizi olumsuz etkiliyor. İdareciler bizim 50/d’li olma korkumuzu, bizim aleyhimize kullanıyorlar. Bu yüzden bizle olan ilişkilerinde bizim mağduriyetimizden dolayı daha cesaretli oluyorlar. Bu nedenle 33/a’lı araştırma görevlilerine göre bize; idari işlerimizde, hatta akademik çalışmalarımızdan, odamızdaki nesnelere kadar müdahale edilebiliyor.*

Görüşme yapılan katılımcılardan, Covid-19 sürecinde 2547 sayılı Kanun’un 35. maddesi kapsamında görevlendirilerek enstitü bünyesinde çalışan 50/d’li araştırma görevlileri; fakülte kadrosunda çalışanların yaşamış olduğu eksik istihdam sorunlarının benzerlerini kendilerinin de yaşadığını belirtirken, bu sorunlara ek olarak; atanmış oldukları okullarda (eğitim gördüğü okul) Covid-19 önlemlerinden dolayı öğretim üyesi ve öğretim elemanı sayısının azaltılması sebebiyle bölümün işleyiş yapısını ve üstlenmiş oldukları görevleri tam anlamıyla öğrenemediklerini, bu süreçte kendilerine oda verilmemesi sebebiyle üniversitenin öğrenciye açık alanlarında çalışmak zorunda kaldıklarını belirtmiştir. Bu durumun bir sonucu olarak; işin görüldüğü yerin çalışanın kapasitesini tam olarak kullanmasına izin vermemesi eksik istihdamın yaygın özelliklerinden biri olarak kabul edilmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 6). Bu sorunu katılımcı 14 ve katılımcı 15 şu şekilde belirtmiştir;

*K14: Biliyorsunuz ki 50/d’li araştırma görevlilerine 35. madde ile geçiş hakkı verdiler. Bu süreçte 35.madde ile geçiş yapan 50/d’li araştırma görevlileri geçmiş oldukları okullarda maalesef oda bulamadılar ve bu noktada çalışma ortamından ve çalışma disiplininin uzak kaldılar. Bu durumun çalışma hayatını etkilediğini düşünüyorum.*

*K15: Covid-19 sürecinde 35. madde kapsamında görevlendirildim ve odalar kısıtlı olduğu için okula gittiğim zamanlar seminer salonunda çalışmak zorunda kaldım.*

### **3.2.3. Uzaktan çalışma biçiminden kaynaklanan eksik istihdam sorunları**

Covid-19 sürecinde üniversiteler; salgının bulaşıcılığının azaltılması ve öğrenciler ile akademik personelin korunması amacıyla uzaktan çalışma biçimine geçmiştir. Bu nedenle 50/d’li araştırma görevlileri Covid-19 sürecinin önemli bir kısmını evde çalışarak geçirmiştir. Bu süreçte evde çalışmanın çalışan ve çalışma hayatı açısından çeşitli faydaları söz konusu olsa da, bu durum belirli ve kısa süreli bir çalışma hayatı olan 50/d’li araştırma görevlilerinin gerek akademik gerekse idari görevleri açısından sorunlara sebep olmaktadır.

Görüşme yapılan araştırma görevlilerinin tümü, uzaktan çalışma sürecinde ev ile çalışma ortamının birbirine girmesi sebebiyle çalışma ortamının monotonlaştığını ve bu nedenle çalışma motivasyonlarının ve üretken kapasitelerinin azaldığını belirtmiştir. Watt ve Hargis (2010); can sıkıntısına meyilli çalışanların çalışma hayatında becerilerini ve eğitimlerini yeterli düzeyde kullanamaması sebebiyle eksik istihdam algısının, diğer



çalışanlara göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu anlamda Covid-19 sürecinde 50/d’li araştırma görevlilerinin çalıştıkları ev ortamının diğer aile bireyleriyle iç içe olması ve evin çevresel koşullarının çalışmalarını aksatması göz önüne alındığında, bu süreçte üretken kapasitelerini tam olarak kullanamamaları söz konusudur. Bu bakımdan 50/d’li araştırma görevlilerinin niteliğe dayalı yetersiz istihdam sorunuyla karşılaştığı görülmektedir. Bu sorunu katılımcı 2 ve katılımcı 7 şu şekilde belirtmiştir;

*K2: Genelde benim çalışma alanım kütüphane veya kurum odasıydı. Fakat Covid-19 sürecinde her birimiz gibi ben de evde çalışmakta çok zorluk çektim. Çalışma alanımın ve ev rutininin iç içe geçmesi benim için çok sıkıntı oldu. Her gün aynı dört duvar arasında ve ev içindeki diğer bireylerle normalde bu kadar fazla görüşmezken, Covid-19 sonrası, ev içinde bazı iletişim sorunlarına sebep oldu. Bu nedenle evde çalışmak biraz daha güçleşti.*

*K7: Biz zaten evlerde bu süreci çalışarak geçirdik. Bu durumun avantajları olduğu gibi dezavantajları da var. Daha esneksiniz ama aynı zamanda örneğin senin alt komşun, üst komşun çok gürültü yapıyorlar. Hoparlörle yüksek sesle müzik dinleyenler mi dersiniz, eşiyile kavga edip çocuğuna bağırınlar mı dersiniz. Bunun gibi birçok faktör ev ortamında konsantre düzeyini oldukça azaltıyor.*

Covid-19 sürecinde ev ortamından kaynaklanan bir diğer sorun ise görüşme yapılan araştırma görevlilerinin ifadesiyle çalışma sürelerinin belirsizleşmesidir. Zira normal şartlarda hafta içi 08.30-17.30 saatleri arasında mesai yapan araştırma görevlileri, uzaktan çalışmanın ortaya çıkardığı esnekleşme sebebiyle hem hafta içi mesai saatleri dışında hem de hafta sonu idari görevler yapmak zorunda kalmıştır. Ayrıca bu süreçte öğrencilerin sorunlarını çözmek adına öğrenciler ile dijital ortamdan temas kuran araştırma görevlileri, çalışma sürelerinin belirsizleşmesi sebebiyle idari işlerden arta kalan zamanlarını da öğrencilerin elektronik postalarını cevaplamakla geçirdiklerini belirtmiştir. Covid-19 sürecinde 50/d’li araştırma görevlilerinin uzaktan çalışma ortamından kaynaklanan idari çalışmalara ayırdıkları sürenin artması literatürde aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdamın özelliklerini yansıtmaktadır. Zira 50/d’li araştırma görevlileri normal mesai saatleri dışında kalan vakitlerini sosyal faaliyetlere ve akademik çalışmalara ayırması gerekirken, bu zamanın büyük bir kısmını uzaktan çalışmaları sebebiyle idari işlere ayırmak zorunda kalmıştır. Bu sorunu katılımcı 1 ve katılımcı 7 şu şekilde ifade etmiştir;

*K1: Çalışma sürelerimizin belirsizleşmesi, bölüm başkanlarımızın ve idari amirlerimizin mesai saatlerimiz dışında ve hafta sonu da iş saatlerinin esnekleşmesi sebebiyle bizlerle rahatlıkla iletişim kurabilmelerine ve iş verebilmelerine zemin hazırladı. Hatta akşamın geç saatlerinde iş vermeler de oldu.*

*K7: Normalde öğrenciler okulda odamızı çalarlar ve sorunlarını söylerler ve en fazla 5 dakikada sorunlarını çözeriz. Ama bu süreçte öğrencilerin maillerini cevaplamak zorunda kalmaktan sekretere döndük. Eskiden sadece sabah 8.30 ve akşam 17.30 çalışma saatlerimiz içerisinde bu sorunlar bize ulaşıyordu ama şimdi gecenin geç saatlerinden sabahın körüne kadar 24 saatimizi sanki öğrencilere ayırmak mecburiyetindeyiz algısı oluştu. Bu süreçte dijital ortamdan kaynaklı olarak öğrenciler 7/24 bize ulaşma hakkına sahipler. Bu da bizim işlerimizi zorlaştırdı. Tek ders dilekçesi, telafi sınavı dilekçesi gibi çok kolay işlerde bile yani üç beş dakikada halledilecek işlerde, dijital ortamda öğrencinin anlamasının zorlaşması sebebiyle; sürekli o sana mail atsın, sen ona mail at. Bu döngü*

*günlerce sürebiliyordu. Bunlar çok ciddi zaman alan ve kafaca bizi meşgul eden unsurlar oldu.*

Görüşme yapılan araştırma görevlileri Covid-19 sürecinde uzaktan çalışmalarını sebebiyle bölüm hocalarıyla olan diyaloglarının azaldığını belirtmiştir. Bu durum, doktora eğitimlerinin sonunda bölümle olan ilişkisi tamamen kesilecek olan 50/d'li araştırma görevlilerinin çalıştıkları kuruma ve bölüme olan aidiyetlerini ve bağlılıklarını daha da azaltmıştır. Feldman (1996) ve Burris'in (1983) yapmış olduğu çalışmalar bu durumu desteklemektedir. Zira Feldman'a (1996) göre çalışılan kuruma olan aidiyet duygusunun azalması eksik istihdam olasılığını arttırmaktadır. Burris (1983) ise; büro çalışanları üzerinde yapmış olduğu bir çalışmada, işe bağlılığın azalması ile eksik istihdamın ilişkili olduğunu belirlemiştir. Ayrıca eksik istihdamın çalışılan birime duygusal bağlılığı azalttığı bilinmektedir (Maynard vd, 2006: 509). Bu anlamda 50/d'li araştırma görevlilerinin Covid-19 sürecine bağlı olarak uzaktan çalışmasının, çalıştıkları kuruma ve bölüme olan aidiyet duygusunun azalması açısından eksik istihdam sorunu ile ilişkilendirilebilir. Bu sorunu katılımcı 10 şu şekilde özetlemiştir;

*K10: Çalıştığım bölümde hocalarla görüşemediğimiz için bölüme aidiyet duygusu duyamıyorum. Hocalarla olan ilişkimiz koptu. Bölümümüz ve kurumumuz ile olan akademik ilişkilerimiz azaldı.*

### **3.2.4. Akademik çalışmalara ilişkin eksik istihdam sorunları**

50/d'li araştırma görevlilerinin çalışma hayatı boyunca yapmış olduğu nitelikli akademik çalışmalar, doktora eğitimi sonrası işsiz kalmamaları ve istihdam edilebilirlikleri açısından önem taşımaktadır. Ancak görüşme yapılan araştırma görevlileri, yazmakta oldukları tez ve makalelerin Covid-19 salgınının getirmiş olduğu kısıtlar sebebiyle sekteye uğradığını belirtmiştir. Bu anlamda Covid-19 sürecinde 50/d'li araştırma görevlilerinin yapmış olduğu akademik çalışmalar; gerek literatür taraması ve değerlendirmesi bakımından gerekse alan araştırmaları açısından normal şartlarda beklediklerinin altında kalmıştır. Zira araştırma görevlileri bu süreçte kütüphanelere erişimin sınırlandırılması sebebiyle kaynak tarama ve atıf yapılacak ilk kaynağa ulaşma noktasında zorluklar yaşayarak nitelikli bir literatür değerlendirmesi yapamamıştır. Benzer şekilde bu süreçte alan araştırmalarında insanlar ile olan yüz yüze görüşmelerin sınırlandırılması sebebiyle, araştırma görevlileri nitelikli verilere ulaşmakta zorlandıklarını belirtmiştir. Ayrıca henüz yüksek lisans veya doktora öğrencisi düzeyinde olan 50/d'li araştırma görevlileri, akademik çalışmaları açısından yol ve yöntem gösterecek öğretim üyesi hocaları ile yüz yüze görüşemedikleri için özellikle teknik bilgiler ve tecrübe gerektiren çalışmalarının eksikliklerini giderememiştir. Görüşme yapılan araştırma görevlilerinin akademik olanaklarını ve üretken potansiyelini olumsuz etkileyen bu sorunlar, Covid-19 sürecinde 50/d'li araştırma görevlilerinin niteliğe dayalı yetersiz istihdamına yol açmaktadır. Bu eksik istihdam sorununu görüşme yapılan araştırma görevlileri şu şekilde aktarmıştır;

*K1: Ben tezimi nicel bir çalışma şeklinde yaptım. Tabi burada bazı programlar kullanmanız gerekiyor ve hocamızın görüşleri de gerekiyor. Yani fiziksel olarak yanınızda olması gerekiyor. Bu yüzden çok zorlandım. Okulumuzda ve başka üniversitelerde de benzer durumdaki arkadaşlarım vardı. Bazılarının tez süreleri uzadı ve bitirmeleri gereken dönemden daha geç bitirmek zorunda kaldılar.*

*K4: Birlikte çalışacağım hoca okulda mı, okula gelir mi, işte ayda, yılda bir görüşüyoruz. Bu yüzden, böyle bir şey kafamda belirleyip hadi bunun üstüne bir çalışalım deme*



*olasılığım olmadı. Bu nedenle Covid-19 sürecinde akademik çalışmalarımda zorluklar yaşadım. Bu süreç beni çok hantallaştırdı. Motivasyonumu olumsuz etkiledi.*

*K7: Covid-19 sürecinde en çok yaşadığım sorunlardan biri; akademik çalışmalarda saha çalışmalarına ilişkindi. Örneğin görüşmeleri yüz yüze yaparken çok daha rahat bir iletişim ortamı olabiliyor. Dolayısıyla sizin elde etmiş olduğunuz verilerinde kalitesi artıyor. Herhangi bir olumsuzluk yaşadığımızda anında müdahale edebiliyorsunuz. Ama uzaktan görüşmede bu iş daha zor oluyor. Dolayısıyla almış olduğunuz verilerin kalitesi düşüyor, o da çalışmalarınıza yansıyor.*

*K8: Kaynak taramasında ve kütüphanede vakit geçirme konusunda sıkıntı yaşadığımız için ve yeni yöntemler öğrenemediğim için akademik çalışmalarım olumsuz etkilendi. Örneğin ekonometrik analizler bu süreçte yapamadım. Bunun sebebi ise doktora eğitimi sürecinde ekonometrik analizleri öğreneceğim kursların Covid-19 sebebiyle kapanmasıydı.*

### **3.2.5. Geleceğe ilişkin istihdam edilebilirlik açısından eksik istihdam sorunları**

50/d'li araştırma görevlileri; bağlı oldukları bölümlerde istihdam edilen asistanlar arasında 33/a statüsünde çalışan araştırma görevlilerine göre daha kıdemsiz ve güvencesiz olmalarının yanı sıra doktora eğitimlerinin sona ermesiyle birlikte ilişkilerinin kesilecek olması sebebiyle çalıştıkları üniversitede öğretim üyesi kadrosu bulma noktasında ümitsizdir. Üniversitelerde mevcut olan norm kadro uygulaması bu ümitsizliği arttırmaktadır. Bu nedenle 50/d'li araştırma görevlileri doktora sonrası işsiz kalacaklarına kesin gözle bakmaktadır. Mont ve Johnson'a (2015) göre kullanılmayacak insan sermayesi geliştirmenin batık ekonomik ve sosyal maliyeti eksik istihdamın öne çıkan özelliklerinden biri olarak görülmektedir. Bu anlamda ülkemizin 50/d'li araştırma görevlilerine ekonomik ve sosyal anlamda yatırım yapması; doktora eğitimi sonrası çalıştıkları üniversiteden ilişkilerinin kesileceği göz önüne alındığında çalışma hayatında batık bir maliyeti ifade etmektedir. Mont ve Johnson'un (2015) ifade ettiği eksik istihdam özelliğinden hareketle ülkemizdeki bu uygulama, 50/d'li araştırma görevlilerinin çalışma hayatında geleceğe ilişkin istihdam edilebilirlikleri açısından eksik istihdam sorununa neden olmaktadır. Bu sorunu katılımcı 1 şu şekilde özetlemiştir;

*K1: 50/d statüsünde amaçları; bu kişi lisansüstü eğitim boyunca kendini geliştirsin, doktora sonrası öğretim üyeliğine hazırlansın. Biz de onu lisansüstü eğitim sürecinde sübvansede edelim. Temel mantık bu, ama doktora sonrası işsiz kalmamız bu mantıkla çelişiyor.*

50/d'li araştırma görevlilerini bekleyen işsizlik sorunu Covid-19 süreciyle birlikte gelecek kaygılarını arttırmaktadır. Bu nedenle Covid-19 sürecinin getirmiş olduğu belirsizliklerden dolayı 50/d'li araştırma görevlileri meslek yüksekokullarında istihdam edilebilecekleri öğretim görevlisi kadrosu aramaktadır. Araştırma görevlilerinin öğretim görevlilerinden gerek özlük hakları bakımından gerekse istihdam edildikleri fakültelerin meslek yüksekokullarına göre nitelikli olması açısından daha kalifiye olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle Covid-19 sürecinde 50/d'li araştırma görevlileri niteliklerinden daha düşük düzeyde bir iş aramaktadır. Araştırma görevlilerinin bu tutumu niteliğe dayalı yetersiz istihdamın özelliklerini yansıtmaktadır. Nitekim Barnichon ve Zylberberg'e (2019) göre yüksek vasıflı çalışanların, yüksek vasıflı akranlarının rekabetinden kaçmak ve daha kolay iş bulmak amacıyla eksik istihdam

edildiği bir işte çalışabildiği belirlenmiştir. Bu anlamda 50/d'li araştırma görevlilerinin, hem 33/a statüsünde görev yapan araştırma görevlilerine göre istihdam edilebilirlik açısından dezavantajlı olması hem de mesleğin güvencesiz yapısı sebebiyle daha düşük nitelik gerektiren fakat 50/d statüsüne göre daha güvenceli olan öğretim görevlisi kadrosu araması Covid-19 sürecinde niteliğe dayalı yetersiz istihdam sorunuyla karşılaştıklarını göstermektedir. Bu sorunu katılımcı 7 ş u şekilde ifade etmiştir;

*K7: Ben doktoram bittikten sonra 32-33 yaşına gelmişken, ç oluk çocukla bu yaştan sonra nasıl iş bulacağım bilmiyorum. Covid-19 penceresinden geleceğe baktığım zaman ben kendimi işsiz görüyorum. Geleceğe ilişkin işsizlik beklentimizden dolayı bu süreçte öğretim görevlisi kadrosu bakmaya başladım.*

## SONUÇ

Bu çalışma; Covid-19 salgını kapsamında uygulanan kısa, esnek ve uzaktan çalışma biçimlerinin, ülkemizde devlet üniversitelerinde görev yapan 50/d'li araştırma görevlilerinin çalışma hayatında ortaya çıkardığı eksik istihdam sorunlarını nasıl deneyimlediklerini ele almıştır. Bu doğrultuda amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilen 15 araştırma görevlisi ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerden elde edilen veriler betimsel analize tabi tutularak yorumlanmış ve özetlenmiştir. Bu doğrultuda 5 tema altında çalışmanın bulgularına ulaşılmıştır.

İlk temada; 50/d'li araştırma görevlilerinin istihdam edilme sebebi olan lisansüstü eğitim sürecinin, Covid-19 sürecinde sebep olduğu eksik istihdam sorunlarına ilişkin deneyimleri ele alınmıştır. Bu kapsamda Covid-19 salgınının bulaşıcılığını azaltmak amacıyla uygulanan uzaktan eğitim sisteminin, 50/d'li araştırma görevlilerinin çalışma hayatında; niteliğe dayalı yetersiz istihdama ve zamana bağlı eksik istihdama neden olduğu belirlenmiştir. Bu süreçte kadrolarının bulunduğu il dışında başka bir ilde lisansüstü eğitimini sürdüren 50/d'li araştırma görevlileri ise Covid-19 tedbirleri kapsamında uygulanan ulaşım kısıtlarının etkisiyle çalışma hayatında oluşan olağandışı sebeplerden dolayı arizi eksik istihdam sorunu ile karşılaşmıştır. Bu eksik istihdam sorunlarının, doktora eğitimi sonrası 50/d'li araştırma görevlilerinin istihdam edilebilirliğini olumsuz etkileyeceği düşünülmektedir. Bu nedenle 50/d'li araştırma görevlilerinin Covid-19 sürecinde lisansüstü eğitim sürecinden kaynaklanan nitelik ve zaman kayıplarının telafisi adına; doktora eğitimi sonrası ilişkilerinin kesilmesi yerine, bu süreçte uzaktan eğitim sisteminin uygulandığı 3 eğitim ve öğretim dönemini kapsayan ek süre asgari olarak verilmelidir.

İkinci temada; 50/d'li araştırma görevlilerinin Covid-19 sürecinde çalıştıkları birimden kaynaklanan eksik istihdam sorunlarına ilişkin deneyimleri ele alınmıştır. Bu anlamda yaşanan eksik istihdam sorunları fakülte kadrosunda bulunan ve 35. madde kapsamında görevlendirilen enstitüye bağlı 50/d'li araştırma görevlilerine göre değişiklik göstermiştir. Fakülte kadrosunda bulunan 50/d'li araştırma görevlilerinin çalıştıkları birim; Covid-19 sürecine özgü işleri kendilerine yaptırması sebebiyle araştırma görevlilerinin niteliğe dayalı yetersiz istihdam, aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdam ve zamana bağlı eksik istihdamının özelliklerini yansıttığı belirlenmiştir. Zira 50/d'li araştırma görevlilerinin çalıştıkları birimden kaynaklı olarak bu süreçte niteliklerini geliştirebileceği imkanlar azalmış, idari çalışma süreleri artmış ve akademik çalışmalara ayırdıkları çalışma süresi azalmıştır. 50/d'li araştırma görevlilerinin çalıştıkları birimden kaynaklanan eksik istihdam sorunları bölümlerine ve fakültelerine olan aidiyetlerini ve çalışma motivasyonlarını azaltmıştır. Enstitüye bağlı 35. madde

kapsamında görevlendirilen 50/d'li araştırma görevlileri ise Covid-19 sürecinde çalışma odası bulma ve görevlendirildikleri bölüme adaptasyon konusunda zorluk çekmeleri sebebiyle üretken kapasitelerini tam olarak kullanamamıştır. Bu anlamda gerek fakülte kadrosunda bulunan gerekse 35. madde kapsamında görevlendirilip enstitüye bağlı çalışan 50/d'li araştırma görevlilerinin, çalıştıkları birimler tarafından akademik gelişimlerine elverişli çalışma ortamının sağlanması gerekmektedir. Ayrıca 50/d'li araştırma görevlileriyle aynı birimlerde görev yapan 33/a'lı araştırma görevlilerinin meslek güvencesinin olduğu göz önüne alındığında; 50/d'li araştırma görevlilerine, doktora eğitimi sonrası istihdam edilebilirliklerinin artması amacıyla pozitif ayrımcılık yapılmalıdır. Zira 2547 sayılı Kanun'a göre 50/d'li araştırma görevlileri, 33/a'lı araştırma görevlilerine göre dezavantajlıdır. Kanunun yol açtığı haksız çalışma koşulları 50/d'li araştırma görevlilerinin çalıştıkları birimlerde göz ardı edilmemelidir.

Üçüncü temada; 50/d'li araştırma görevlilerinin, Covid-19 sürecinde uygulanan uzaktan çalışma biçiminden kaynaklanan eksik istihdam sorunlarına ilişkin deneyimleri ele alınmıştır. 50/d'li araştırma görevlileri, Covid-19 sürecinin büyük bir kısmını evden çalışarak geçirmeleri sebebiyle; ev ile iş ortamının birbirine karışmasının sonucu olarak niteliğe dayalı yetersiz istihdamın; çalışma sürelerinin belirsizleşmesinin bir sonucu olarak ise idari çalışmalar açısından aşırı çalışmaya dayalı yetersiz istihdamın özelliklerini deneyimlemiştir. Kısa süreli bir çalışma hayatına sahip olan 50/d'li araştırma görevlilerinin Covid-19 sebebiyle çalışma hayatının önemli bir kısmını kendilerine istihdam olanağı sağlayacak bölüm ve fakülte hocalarından uzakta geçirmeleri, istihdam edilebilirlikleri açısından olumsuz gözükmektedir. Bu nedenle üniversiteler, Covid-19 sürecinde 50/d'li araştırma görevlilerinin bölüm hocalarıyla bir araya gelebilecekleri ve akademik paylaşımlarda bulunabilecekleri dijital ve fiziksel ortamları oluşturmalarıdır.

Dördüncü temada; Covid-19 sürecinde 50/d'li araştırma görevlilerinin akademik çalışmalarından kaynaklanan eksik istihdam sorunlarına ilişkin deneyimleri ele alınmıştır. Bu anlamda Covid-19 sürecinde 50/d'li araştırma görevlilerinin yazmakta olduğu makale ve tez çalışmaları, literatür taraması ve alan araştırmaları açısından aksamıştır. 50/d'li araştırma görevlilerinin niteliklerini akademik araştırmalarına yansıtamama durumu niteliğe dayalı yetersiz istihdamın özelliklerini yansıtmıştır. 50/d'li araştırma görevlilerinin kısa süreli çalışma hayatında ürettiği akademik çalışmaların doktora eğitimi sonrası istihdam edilebilirliği açısından öne çıkan bir unsur olduğu göz önüne alındığında, bu durum istihdam edilebilirliklerini olumsuz etkileyecektir. Bu etkinin 50/d'li araştırma görevlilerine yansımaları en aza indirmek adına; YÖK ve üniversiteler, akademik çalışmalar açısından asgari koşullar belirleyerek, bu koşulları sağlayan 50/d'li araştırma görevlilerinin doktora eğitimi sonrası çalışma süresini uzatmalıdır.

Son olarak beşinci temada; 50/d'li araştırma görevlilerinin Covid-19 penceresinden geleceğe ilişkin olası eksik istihdam sorunlarına değinilmiştir. Covid-19 sürecinin getirmiş olduğu belirsizlikler, 50/d'li araştırma görevlilerinin geleceğe ilişkin kaygılarını arttırmıştır. Bu nedenle Covid-19 sürecinde, daha niteliksiz olmasına karşın daha güvenceli işler arayan 50/d'li araştırma görevlilerinin niteliğe dayalı yetersiz istihdamın özelliklerini gösterdiği belirlenmiştir. Zira doktor öğretim üyesi kadrosu bulma açısından 50/d'li araştırma görevlileri; bir taraftan 33/a'lı araştırma görevlilerine göre kıdemsiz olmaları, diğer taraftan doktora eğitimlerini tamamladıkları gün

ilişkilerinin kesilecek olması sebebiyle ümitsizdir. Bu doğrultuda doktora düzeyinde yetişmiş insan kaynağının çalışma hayatı açısından atıl kalmaması için; 50/d'li araştırma görevlilerine, lisansüstü eğitimleri sonrası liyakata dayalı akademik koşulları sağlamaları halinde istihdam güvencesi verilmelidir. Geleceğin öğretim üyesi adayları olan 50/d'li araştırma görevlilerinin Covid-19 sürecinde deneyimledikleri eksik istihdam sorunları, kendilerini geleceğin işsiz adayları konumuna dönüştürmektedir. Bu durum mesleğin güvencesiz yapısını pekiştirmektedir. Bu makale; 50/d'li araştırma görevlilerinin çalışma hayatındaki sorunlarına farklı bir bakış açısıyla bakmakta ve güvencesiz çalışma statüsünün Covid-19 sürecinde eksik istihdam sorunlarından kaynaklı olarak kronikleştiğini öne sürmektedir. Ayrıca çalışma, 50/d'li araştırma görevlilerinin Covid-19 sürecinde eksik istihdam sorununun istatistiksel verilere yansımaya boyutunu ortaya koymasından önem taşımaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmaların, 50/d'li araştırma görevlilerinin eksik istihdam sorunlarını öznel boyutun yanı sıra çalışma süresi, gelir düzeyi ve üretkenlik gibi unsurlar bakımından nesnel boyutta ele alması faydalı olacaktır.

## Kaynakça

- Acun, S., & Güneş, B. (2014). "The Impact of the 2008 Economic Crisis on Underemployment in Turkey", *Ekonomik Yaklaşım*, 25(90), 49-69.
- Akça, K. ve Küçüköğlü, M. T. (2020). "Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma", *Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives*, 8 (1), 71-81.
- Aren S. (2005) **İstihdam Para ve İktisadi Politika**, Ankara: Savaş Yayınları.
- Barnichon, R., & Zylberberg, Y. (2019). "Underemployment and the Trickle-Down of Unemployment", *American Economic Journal: Macroeconomics*, 11(2), 40-78.
- Bell, D. N. F., & Blanchflower, D. G. (2020). "US and UK Labour Markets Before and During The COVID-19 Crash", *National Institute Economic Review*, 252(1), 52-69.
- Borgen, W. A., Amundson, N. E., & Harder, H. G. (1988). "The Experience of Underemployment", *Journal of Employment Counseling*, 25, 149-159.
- Burris, B. H. (1983). "The Human Effects of Underemployment", *Social Problems*, 31, 96-110.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2018). **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Ankara: Pegem Akademi.
- Chambers, M., Chapman, B., & Rogerson, E. (2021). **Underemployment in the Australian Labour Market**, Reserve Bank Of Australia. <https://content.iospress.com/articles/work/wor203249> (20.10.2020).
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma Deseni: Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları* (Çev. S. B. Demir), Ankara: Eğiten Kitap.
- Ekin, N. (1971). **Gelişen Ülkelerde ve Türkiye'de İşsizlik**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Elder, G. Jr. (1974). **Children of the Great Depression: Social Change in Life Experiences**, Chicago: University of Chicago Press.

- Feldman, D. C. (1996). "The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment", **Journal of Management**, 22(3), 385-407.
- Glyde, G. P. (1977). "Underemployment: Definition and Causes", **Journal of Economic Issues**, 11(2), 245-260.
- Gündoğan, N. ve Biçerli, M. K. (2003). **Çalışma Ekonomisi**, Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Greenwood, A. M. (1999). "International Definitions and Prospects of Underemployment Statistics", **Proceedings for the Seminario Sobre Subempleo, Bogota**, 8-12.
- Hussmanns, R. (2007). "Measurement of Employment, Unemployment and Underemployment-Current International Standards and Issues in Their Application", **Bulletin of Labour Statistics**, 1, 2007-2001.
- Internet: <https://www.abs.gov.au/statistics/labour/employment-and-unemployment/labour-force-australia/latest-release> (16.09.2021)
- Internet: <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/indicators/over-qualification-rate-tertiary-graduates>
- ILO, (1999). **International Definitions and Prospects of Underemployment Statistics**, Geneva.
- ILO, (2013). **19th International Conference of Labour Statisticians**, Geneva.
- ILO, (2020/1). **COVID-19 and The World of Work: Impact and Policy Responses**, Briefing Note.
- ILO, (2020/6). **A Policy Framework for Tackling the Economic and Social Impact of the COVID-19 Crisis**, Briefing Note,
- ILO, (2020/7). **COVID-19 and The World of Work: Updated Estimates and Analysis**, Briefing Note.
- ILO, (2021). **World Employment and Social Outlook: Trends 2021**, Flagship Report.
- Kara, E. (2020). "Covid-19 Pandemisi: İşgücü Üzerindeki Etkileri ve İstihdam Tedbirleri", *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 269-282.
- Karadağ, E. ve Yücel, C. (2020). "Yeni Tip Koronavirüs Pandemisi Döneminde Üniversitelerde Uzaktan Eğitim: Lisans Öğrencileri Kapsamında Bir Değerlendirme Çalışması", *Yükseköğretim Dergisi*, 10(2), 181-192.
- Kaur, M., Goyal, P., & Goyal, M. (2020). "Individual, Interpersonal and Economic Challenges of Underemployment in the Wake of COVID-19", **IOS Press Content Library**, 67(1), 1-12.
- Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). "Objective and Subjective Underemployment Relationships to Job Satisfaction", **Journal of Business Research**, 22(3), 211-218.
- Lordoğlu, K. ve Özkaplan N. (2003). **Çalışma İktisadı**, İstanbul: Der Yayınları
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). "Underemployment, Job Attitudes, and Turnover Intentions", **Journal of Organizational Behavior: The**



**International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, 27(4), 509-536.

- Milner, A., & LaMontagne, A. D. (2017). "Underemployment and Mental Health: Comparing Fixed-Effects and Random-Effects Regression Approaches in an Australian Working Population Cohort", **Occupational and Environmental Medicine**, 74(5), 344-350.
- Mont'Alvao, A. ve Johnson, M. K. (2015). "The Great Recession and Young Adults' Labor Market Outcomes around the World", **Emerging trends in the social and behavioral sciences: An interdisciplinary, searchable, and linkable resource**, 1-13.
- Moustakas, C. (1994). **Phenomenological Research Methods**, Thousand Oaks, Sage.
- Nunley, J. M., Pugh, A., Romero, N., & Seals, R. A. (2017). "The Effects of Unemployment and Underemployment on Employment Opportunities: Results from a Correspondence Audit of the Labor Market for College Graduates", **Iir Review**, 70(3), 642-669.
- Oishi, N. (2021). **Suicide, Underemployment and Poverty: The Gendered Impacts of COVID19 in Japan**, Melbourne Asia Review, 5, <https://doi.org/10.37839/mar2652-550x5.11>. (06.01.2021)
- Thompson, K. W., Shea, T. H., Sikora, D. M., Perrewé, P. L., & Ferris, G. R. (2013). "Rethinking Underemployment and Overqualification in Organizations: The Not So Ugly Truth", **Business Horizons**, 56(1), 113-121.
- Tipps, H. C., & Gordon, H. A. (1985). "Inequality at Work: Race, Sex and Underemployment", **Social Indicators Research**, 16(1), 35-49.
- Tsang, M. C., & Levin, H. M. (1985). "The Economics of Overeducation", **Economics of Education Review**, 4(2), 93-104.
- Ünal, H. ve Gönülaçan, A. (2019). "Türkiye'de Eksik İstihdam Edilenlerin Ortak Özelliklerinin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi", **Maliye Dergisi**, (176), 128-139.
- Watt, J. D., & Hargis, M. B. (2010). "Boredom Proneness: Its Relationship with Subjective Underemployment, Perceived Organizational Support, and Job Performance", **Journal of Business and Psychology**, 25(1), 163-174.
- Wiersma, N. (2021). **The Short-Term Consequences of COVID-19 on the German Labor Market**, (Doctoral dissertation), University of Groningen.
- Yamada, G. (2015). "The Boom in University Graduates and the Risk of Underemployment", **IZA World of Labor**, (165).
- Yürekli, S. (2020). "Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Etkileri", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 19(28), 34-61.