



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyoloji Anabilim Dalı

**TÜRKİYE'DEN ALMANYA'YA GÖÇ EDEN GENÇLERİN EKSİK  
İSTİHDAM DENEYİMLERİ ÜZERİNE FENOMENOLOJİK BİR  
ARAŞTIRMA**

Ecem BAYRAK

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2025



TÜRKİYE'DEN ALMANYA'YA GÖÇ EDEN GENÇLERİN EKSİK İSTİHDAM  
DENEYİMLERİ ÜZERİNE FENOMENOLOJİK BİR ARAŞTIRMA

Ecem BAYRAK

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyoloji Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2025

## KABUL VE ONAY

Ecem Bayrak tarafından hazırlanan "Türkiye'den Almanya'ya Göç Eden Gençlerin Eksik İstihdam Deneyimleri Üzerine Fenomenolojik Bir Araştırma" başlıklı bu çalışma, 24.06.2025 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

---

Doç. Dr. Levent TAŞ (Başkan)

---

Prof. Dr. Esra BURCU SAĞLAM (Danışman)

---

Doç. Dr. Aslıhan ÖĞÜN BOYACIOĞLU (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN

Enstitü Müdürü

## YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan “**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**” kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. <sup>(1)</sup>
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ..... ay ertelenmiştir. <sup>(2)</sup>
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. <sup>(3)</sup>

10/07/2025

**Ecem BAYRAK**

<sup>1</sup>“*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*”

- (1) *Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.*
- (2) *Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.*
- (3) *Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir \*. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.  
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.  
\* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.*

## ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilerin durumlar dışında özgün olduğunu, **Prof. Dr. Esra BURCU SAĞLAM** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

***Ecem BAYRAK***

## TEŞEKKÜR

Tez çalışmam boyunca bana destek olan ve yol gösteren kıymetli danışman hocam Prof. Dr. Esra BURCU SAĞLAM'a sonsuz saygı ve teőekkürlerimi sunarım. Tez jürimde yer alarak beni onurlandıran ve geri değerlendirmeleriyle tezime katkıda bulunan kıymetli hocalarım Doç. Dr. Levent TAŞ'a ve Doç. Dr. Aslıhan ÖĞÜN BOYACIOĞLU'na teşekkür ederim.

Bu tez sürecinde beni yalnız bırakmayan, bana her daim destek olan ve şu anda bulunduğum noktaya gelmemi sağlayan canım aileme; annem Aylin BAYRAK'a, babam Ensar BAYRAK'a ve kardeşim Emre BAYRAK'a sonsuz sevgi ve minnetlerimi sunarım.

Son olarak geçirdiğim bu zorlu süreçte beni her zaman motive eden, düştüğümde kaldıran, daima yanımda olan canım yol arkadaşım Matthias SCHÜTZE'ye sonsuz sevgim ve teőekkürlerimle...

## ÖZET

BAYRAK, Ecem. *Türkiye'den Almanya'ya Göç Eden Gençlerin Eksik İstihdam Deneyimleri Üzerine Fenomenolojik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2025

Bu araştırma, dünya genelinde giderek artan ve etki alanı giderek genişleyen eksik istihdam olgusunu, Türkiye'de yükseköğretim eğitimi almış ve aldıkları eğitimden farklı bir alanda Almanya'da çalışarak eksik istihdam edilmiş yüksek nitelikli göçmenler üzerinden ele almaktadır. Son zamanlarda Türkiye'den Almanya'ya göç etmiş eksik istihdam edilen yüksek nitelikli göçmenlerin göç etme ve Almanya'da eksik istihdam pozisyonunda bulunma motivasyonlarının hangi etkenler üzerinden şekillendiği ve bu süreçte hangi türden deneyimlerin edindiğini anlamak için yürütülen araştırma kapsamında 25-36 yaş arası Almanya'da eksik istihdamda olan genç-yetişkin göçmenlerin motivasyon ve deneyimlerine odaklanılmıştır.

Nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik stratejiyle gerçekleştirilen bu çalışmada toplamda yedi katılımcı ile yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmeler sonucunda katılımcıların göç motivasyonlarını Türkiye'nin siyasi yönetim şekline ve bununla birlikte gelen güvencesiz, adaletsiz ve liyakatsiz çalışma ve gündelik yaşam ortamına bağladıkları görülmüştür. Bu sebeplere dayalı olarak Türkiye'ye dönmeme isteğinin ise katılımcılarda Almanya'da kalmaya dair bir kararlılık oluşturduğu görülürken katılımcıların eksik istihdamı göçmen olmanın olağan bir sonucu olarak değerlendirdikleri ortaya konulmuştur. Bu sebeple eksik istihdamı kabul eden katılımcılar geleceğe yönelik planlarına ulaşma süresince kendilerine entegrasyon ve ilerleme şansı vermesi için ise eksik istihdamı bir aracı olarak kullanarak stratejik bir yaklaşım edinmişlerdir. Bu anlamda göç edilen ülkede kalmaya ve burada eksik istihdamın zorluklarıyla başa çıkmaya dair gönüllülük ve motivasyonlarının geleceğe dair besledikleri umutlar ve ihtimallerden oluştuğu sonucuna varılmıştır.

### **Anahtar Sözcükler**

Eksik İstihdam, Eksik İstihdam Gönüllülüğü, Göç, Genç Yetişkin

## ABSTRACT

BAYRAK, Ecem. *A Phenomenological Study on The Experiences Of Underemployment Of Young People Migrated From Turkey To Germany*, Master's Thesis, Ankara, 2025

This research examines the phenomenon of underemployment, which is increasing and expanding worldwide, through highly qualified migrants who received higher education in Turkey and became underemployed by working in Germany in a different field from their education. The research focuses on the motivations and experiences of young-adult migrants between the ages of 25-36 who are underemployed in Germany, in order to understand the factors shaping the motivations of the relocation and the experiences they have gained in the underemployment process.

This study has been conducted with a phenomenological strategy among qualitative research methods, involved semi-structured in-depth interviews with a total of seven participants. The findings reveal that participants largely attributed their migration motivations to the political governance style in Turkey, as well as the resulting insecure, unjust, and meritless working and daily life environment. Based on these reasons, their unwillingness to return to Turkey has translated into a strong determination to remain in Germany. Furthermore, participants perceived underemployment as a natural consequence of being a migrant. Accepting this condition, they adopted a strategic approach by utilizing underemployment as a tool that would allow them time and opportunity for integration and progress toward their future plans. In this sense, the participants' willingness to remain in the host country and endure the challenges of underemployment is primarily driven by the hopes and possibilities they associate with the future.

### Keywords

Underemployment, Underemployment Willingness, Migration, Young Adult

## İÇİNDEKİLER

<b>KABUL VE ONAY</b> .....	<b>i</b>
<b>YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI</b> .....	<b>ii</b>
<b>ETİK BEYAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	<b>iv</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>vii</b>
<b>TABLolar DİZİNİ</b> .....	<b>ix</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>1. BÖLÜM ARAŞTIRMANIN KAPSAMI</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU</b> .....	<b>4</b>
<b>1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ</b> .....	<b>4</b>
<b>1.3. ARAŞTIRMANIN PROBLEM CÜMLELERİ</b> .....	<b>9</b>
<b>1.4. ARAŞTIRMANIN METODU</b> .....	<b>12</b>
1.4.1. Araştırmanın Tasarımı.....	14
1.4.2. Veri Toplama Teknikleri ve Süreci .....	18
1.4.3. Görüşme Süreci.....	20
1.4.4. Katılımcılar .....	22
1.4.5. Veri Analiz Süreci .....	23
1.4.6. Araştırmacının Rolü.....	27
1.4.7. Araştırmanın Avantaj ve Kısıtlılıkları .....	27
<b>1.5. LİTERATÜR TARAMASI VE TANITIM</b> .....	<b>29</b>
1.5.1. Eksik İstihdamın Boyutları .....	29
1.5.2. Eksik İstihdamın Etkileri .....	31
1.5.3. Eksik İstihdama Karşı Risk Altındaki Gruplar.....	35
1.5.4. Gönüllü Eksik İstihdam .....	43
<b>2. BÖLÜM ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVESİ</b> .....	<b>48</b>
<b>2.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE</b> .....	<b>48</b>
2.1.1. İstihdam, Eksik İstihdam ve Gönüllü Eksik İstihdam.....	48
2.1.2. Gençlikten Yetişkin Gençliğe.....	58
2.1.3. Beyin Göçü, “Yüksek Nitelikli Göçmen” ve Beyin İsrافی .....	60
<b>2.2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ</b> .....	<b>64</b>

2.2.1. Eksik İstihdamın Sosyal Yönünü İnceleyen Kuramlar .....	65
2.2.2. Gönüllü Eksik İstihdam Teorileri.....	80
<b>3. BÖLÜM ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....</b>	<b>86</b>
3.1. KATILIMCILARIN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ.....	86
3.2. GÖÇ ETMEDEKİ BİREYSEL VE TOPLUMSAL SEBEPLER .....	89
3.3. KİŞİLERİN GÖÇ ETMEDEN ÖNCEKİ ÇALIŞMA DENEYİMLERİ .....	102
3.4. ALMANYA'DA ÇALIŞMA HAYATINA DAİR ÖN TAHMİNLER .....	106
3.5. KATILIMCILARIN EKSİK İSTİHDAM DENEYİMLERİ.....	114
3.6. KATILIMCILARIN KENDİ MESLEKLERİNİ YAPMALARINDAKİ ENGELLER .....	124
3.7. KATILIMCILARIN EKSİK İSTİHDAMA DAİR MOTİVASYONLARI.....	130
3.8. GELECEĞE DAİR: GERİYE GÖÇ İHTİMALİ.....	140
3.9. GERİYE GÖÇ İHTİMALİ: GEREKLİ ŞARTLAR.....	143
SONUÇ.....	147
KAYNAKÇA.....	162
EK 1: ORJİNALLİK RAPORU.....	208
EK 2: ETİK KOMİSYON İZİNİ .....	210
EK 3: GÖRÜŞME SORULARI.....	211

## TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1: Eksik İstihdamın Boyutları .....	53
Tablo 2: İşgücü Kullanım Çerçevesi ve Standart İşgücü Sınıflandırması Karşılaştırması.....	67
Tablo 3: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri.....	86

## GİRİŞ

Son yıllarda Türkiye’den özellikle genç ve yüksek eğitimli bireylerin yurt dışına, özellikle de Avrupa ülkelerine yöneldiği göç hareketliliğinde ve hatta göç etme istediğinde önemli derecede artış yaşanmaktadır (TÜİK, 2022, 2023; Türkiye Raporu, 2019). Göç eden ve göç etmek isteyen kişilerin ise büyük oranda genç ve yüksek eğitimli bireyler oldukları dikkat çekmektedir (Eurostat, 2022; Kuran, 2021). Almanya’nın Türkiye’den yönelen hareketliliğin senelerdir en çok tercih edilen hedef noktası konumunda olması (Yanaşmayan, 2023, s. 70) ise üzerine yapılan çalışmaların devamlı olarak çoğalarak yenilenmesini sağlamaktadır. Özellikle son dönemlerde şekil değiştiren ve salt ekonomik sebeplerden ayrılan bir göç türü bulunmaktadır ve bunun ne tür harekete geçirici rol oynadığının anlaşılması gerekmektedir (Orhan, 2023). Bu anlamda çok katmanlı bir göç hikayesine odaklanan bu çalışmada Türkiye’den Almanya’ya göç eden 25-36 yaş arası genç yetişkinlerin göç serüvenlerine yer verilmiştir.

Gençlerin göç sonrası karşılaştıkları bir durum olan eksik istihdam ise sadece Türkiye’nin değil dünya genelinin artan bir sorunu olarak karşımıza çıkarken (Emeç vd., 2020; ILO, 2021; J. O. Lee vd., 2021) araştırmalar göstermektedir ki gençler (Martin, 2009) ve göçmenler (McKee-Ryan & Harvey, 2011) eksik istihdam edilme ihtimaline karşı daha yüksek bir risk altındadırlar. Söz konusu araştırmanın nesnesi olan genç-yetişkin yüksek nitelikli göçmenler ise bir kesişimsellik göstererek daha büyük bir riskle karşı karşıya gelmektedirler. Şirket politikalarını ve ülkelerin ekonomik stabilitelerini sarsan eksik istihdam aynı zamanda duygusal, maddi ve psikolojik olmak üzere çeşitli şekillerde bireysel yaşamı da etkilemektedir (Anderson & Winefield, 2011; Wilkins & Wooden, 2011). Bu anlamda gençlerin göç ettikleri Almanya’da yaşadıkları eksik istihdam durumu bireysel yaşamlarını nasıl dönüştürdüğü ve ne tür deneyimlere sebep olduğu anlaşılmaya çalışırken bunun eksik istihdam tekliflerini kabul etmeye ve eksik istihdamda kalmaya dair gönüllülüklerinin nasıl şekillendiği de araştırmanın bir diğer odak noktasını oluşturmaktadır. Eksik istihdam gönüllülüğü bireylerin mevcut iş koşullarından yeteri kadar memnun

olmamasına rağmen farklı sebeplerden dolayı eksik istihdamı seçmeleri olarak açıklanırken (Caputo & Cianni, 2001) bu koşulların neler olduğu, bireylerin hayatlarındaki diğer noktalarla nasıl kesişimde bulunduğu ve gönüllülüğün nelere dayanarak geliştiği meselesi henüz literatürde yeterli ilgiyi görmemiştir (Thompson vd., 2013; Virick & McKee-Ryan, 2017).

Bu bilgiler bağlamında bu çalışma, bireylerin göç motivasyonlarını ve göç sonrası stratejilerini dönüşmekte olan konjonktür ve motivasyonlar üzerinden değerlendirerek farklı bir mercekten incelemeyi amaçlamaktadır. Bu anlamda Türkiye’den Almanya’ya gelmiş olan yüksek nitelikli genç göçmenlerin Almanya’da eksik istihdam koşullarında bulunma motivasyonlarının, bu deneyimlerin göç sürecindeki anlamlarının ve de geriye göç ihtimali üzerindeki etkilerinin anlaşılması araştırmanın odak noktaları olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anlama serüveninin etkili şekilde yürütülmesi için anlamacı/yorumsamacı paradigma doğrultusunda bireylerin yaşam dünyasına ve deneyimlerine verdikleri anlamların anlaşılıp ortaya çıkarılmasına olanak sağlayan nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik strateji seçilmiştir (Overgaard & Zahavi, 2017; Smith, 2020). Bu yöntemin seçilmesinde katılımcıların deneyimlerinin özünün ve anlamlarının ortaya koyulmasının amaçlanmasının yanı sıra araştırmacının kendisinin de benzer bir göç ve eksik istihdam deneyimine sahip olması etkili olmuştur. Araştırmacının katılımcılarla benzer koşulları paylaşması sayesinde araştırmacı daha derin bir duygusal etkileşimi teşvik ederek katılımcıların yaşamış oldukları deneyimlerin özünü daha canlı bir şekilde yakalamasını sağlar (Gupta, 2021). Bu anlama deneyimi için ise Türkiye’den Almanya’ya göç etmiş yedi yüksek nitelikli genç göçmen ile yarı yapılandırılmış derinlemesine online görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın yapılandırılmasına bakıldığında ise araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın ilk bölümünde başlangıç olarak araştırmanın kapsamı ele alınmıştır. Araştırmanın kapsamında araştırmanın konusu, amacı, önemi ve problem cümlelerine yer verilmiş, ardından ilgili araştırmaya yönelik literatüre ilişkin değerlendirmeler incelenmiştir. Araştırmanın yöntemi kısmında ise araştırmanın tasarımı, veri toplama teknikleri ve süreci, görüşme süreci, katılımcıları, veri analiz süreci ve son olarak da araştırmanın avantaj ve kısıtlılıklarına yer verilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde, araştırmanın kavramsal ve kuramsal çerçevesi ortaya konmuştur. Araştırmanın kavramsal çerçevesinde temel kavramlar olan istihdam, eksik istihdam, beyin göçü, yüksek nitelikli göçmen ve beyin israfı kavramları açıklanmıştır. Araştırmanın kuramsal çerçevesinde ise araştırmanın nitel analizinde yardımcı olan eksik istihdamın sosyal yönünü inceleyen İşgücü Kullanım Çerçevesi, Birey-İş Uyum Teorisi ve Beşeri Sermaye Teorisi'ne yer verilmiştir. Araştırmanın kuramsal çerçevesinin ikinci bölümünde ise gönüllü eksik istihdamın anlaşılmasında yardımcı olan teorilerden Göreli Yoksunluk Teorisi ve Kaynakları Koruma Teorisi açıklanmıştır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde öncelikle katılımcıların sosyo demografik özelliklerine yer verilmiştir. 7 katılımcı ile yapılan 15 görüşmeden elde edilen verilerden elde edilen bulgular detaylı olarak aktarılmıştır. Elde edilen bulgular araştırmanın her bir problem ve alt-problem cümlesine ilişkin elde edilen temalar bağlamında incelenmiş ve bu temalar katılımcıların görüşmelerde sundukları ifadelerinden örneklerle detaylandırılmıştır.

Araştırmanın son bölümü olan sonuç bölümü ise araştırmanın bulgularının ilgili literatür ve araştırmanın kavramsal ve kuramsal çerçevesi çerçevesinde değerlendirilmesinden oluşmaktadır.

# 1. BÖLÜM

## ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Bu bölümde araştırmanın konusu, amacı ve önemi, problem cümleleri, metoduna ve literatür taraması ve tanıtımına yer verilmiştir.

### 1.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU

Çalışanların hedef ve beklentilerine kıyasla standartların altında işlerde istihdam edilmeleri (Maynard & Feldman, 2011), kişinin vasıf ve kariyerine uygun olmayan bir işte çalışması (Munro, 1992) anlamına gelen eksik istihdam, genel istihdam tablosunda giderek daha önemli bir hale gelen ancak yeterince incelenmeyen bir bileşen olarak karşımıza çıkmaktadır (McKee-Ryan & Harvey, 2011, s.963). Her ne kadar bu konuyla ilgili yapılan çalışmaları görsek de etkilerinin ve boyutlarının kapsamını göz önünde bulundurduğumuzda yeterince önem görmeyen bir konu (Maynard & Feldman, 2011, s.4) olarak değerlendirilmektedir. Eksik istihdamın çok boyutlu ve karmaşık bir yapı olması ve düşük verimlilik, düzensiz çalışma, düşük ücret, daha az saatlerde çalışma gibi (Emeç vd., 2020) çeşitli araştırma perspektiflerinden incelemeye çok açık olması nedeniyle de bu eksiklik önemlidir ve aslında incelenecek çok fazla noktası vardır.

En başta, eksik istihdam, insan hayatını ekonomik ve sosyal alanda, fiziksel ve ruhsal sağlık bakımından çeşitli şekilde etkilemektedir. Pratap ve arkadaşları (2021) eksik istihdamın işgücü standartlarını değiştirdiğine ve yetersizleştirdiğine, ücretlerde düşüşe sebep olduğuna ve işin doğasını değiştirdiğine dikkat çekerken bütün bu dönüşümlerin makro düzeyde bir sağlık riskine sebep olduğunu aktarmaktadır. Aynı zamanda (Dollard & Winefield, 2002) modern çalışma ortamları, optimal “sağlıklı-üretken” çalışma yerine giderek daha fazla “aşırı-çalışma, yetersiz çalışma” veya “hiç çalışmama” gibi kavramlarıyla eşleşmeye başlamıştır. Bu anlamda (WHO, 2001) işsizlik ve eksik istihdamın ulusal ekonomiler üzerindeki olumsuz etkilerinin yanı sıra, eksik istihdam, Avrupa’da ruh sağlığı sorunları ve strese bağlı erken ölümlerin büyük bir nedeni olarak da dile getirilmektedir. Eksik istihdamın hayatın birçok koşul ve noktasına bağlanıyor olması da onu disiplinler arası bir çalışmanın

konusu haline getirmektedir. Bu nedenlerle de eksik istihdam konusu sosyoloji (Aiken & Ferman, 1966; Jensen & Slack, 2003), psikoloji (Dooley, 2003; Dooley vd., 2000), ekonomi (Büchel & Mertens, 2004) ve işletme (D. Feldman vd., 2002) gibi farklı akademik alanlarda farklı şekillerde ele alınan bir konu olmuştur.

Eksik istihdam farklı alanlarda ele alınırken en büyük ayırım objektif ve subjektif olarak yapılmıştır. Objektif bakış açısı, eksik istihdamı, bireylerin beşeri sermayelerinin kullanım düzeyi açısından, referans grupları için kabul edilen bir standartla karşılaştırarak tanımlar (Scurry & Blenkinsopp, 2011, s.645). Kişinin aldığı ücret, çalıştığı saatler, aldığı eğitim ve işin gerektirdiği eğitim derecesinin karşılaştırılması gibi referanslar objektif eksik istihdam ölçümüne işaret etmektedir. Bu anlamda objektif istihdam bir bireyin eksik istihdam durumunu ölçmek için kabul edilmiş, önceden belirlenmiş standartlara dayanır. Eksik istihdamın başka bir boyutu olan subjektif eksik istihdam ise öznel bakış açılarına dayanır. Bireyin istihdam durumuna ilişkin algı, duygu ve düşüncelerini araştırır, yorumlarını inceler, beceri ve yeteneklerinin kullanımına ilişkin değerlendirmelere odaklanır.

Eksik istihdam çalışma durumunda birçok farklı noktaya işaret ettiği ve çeşitli biçimlerde istihdam durumunu değerlendirdiği için farklı isimlerle de anılmaktadır. Birbirinden ayrı ölçüm ve yorumlama tarzları beraberinde türlü tanımlamaları da getirmektedir ve aşırı-vasıflılık *-overqualification-* (Brynin & Longhi, 2009), yetersiz-kullanım *-underutilisation-* (Bureau of Labor Statistics, 2010), aşırı-eğitim *-overeducation-* (Korpi & Tåhlin, 2009) gibi tanımlamalar bunlara örnek verilebilir. Bu anlamda her kriter eksik istihdamı farklı bakış açılarından değerlendirmiş, farklı tanımlamalar ortaya atmıştır.

Eksik istihdamı ölçme ve tanımlamaya yarayan teorilerin yanında yaşanan etki ve dönüşümlerin bireylerin hem kişisel hayatlarında hem de iş yerlerinde nelere sebep olduğu da literatürde büyük bir yer kaplamaktadır. Çünkü birçok insan için iş sadece ekonomik değil aynı zamanda özgüven geliştirmek, kimlik oluşturmak ve toplulukta bir yer edinmek için de önemlidir (Erikson, 1994). Bu önem göz önüne alındığında istihdam durumunun psikolojik refah, sağlık ve iş tutumları üzerindeki etkisine dair çalışmalar oldukça önem kazanmaktadır (Warr & Jackson, 1987; Winefield vd., 1992).

Eksik istihdam toplumun her katmanında mevcut olup etki alanı çok geniş olsa da bazı gruplar eksik istihdama karşı daha büyük bir risk altındadırlar. Gençler (Martin, 2009), toplumsal cinsiyet normlarına bağlı olarak kadınlar (Pratt & Hanson, 1991), etnik azınlıklar (Slack & Jensen, 2002) ve göçmenler (De Jong & Madamba, 2001; Zhou, 1993) bu anlamda en büyük risk altında olan gruplardandır.

Yüksek vasıflı göçmenlere dair yazarken Mckee-Ryan ve Harvey (2011, s.963) bu kişilerin ev sahibi ülkedeki işçilere kıyasla, kendilerinin tam çalışma kapasitesinin altında bir işte çalışma olasılığının daha yüksek olduğunu dile getirmektedir. Risberg ve Romani'nin aktardığına göre (2022, s.656) Avrupa'nın işgücü piyasasındaki beceri eksikliğine rağmen eğitilmiş göçmenler ve kapsamlı mesleki deneyime sahip olan kişiler (Al Ariss & Syed, 2011) genellikle ya ev sahibi ülkelerde iş bulmanın zorluklarıyla fazlaca uğraşıyorlar ya da işe girdiklerinde potansiyellerini tam olarak kullanamıyorlar (OECD/European Union, 2015). Kazemipur ve Halli (2000) de Kanada'da göçmenlerin yerlilere göre daha az para kazandıklarını, yetersiz bir hayata daha çok mahkum olduklarını ve bu yüzden de yaşadıkları mahalle ve içinde buldukları çevrenin de buna göre şekillendiğini söylemiştir. Bu anlamda eksik istihdamda olma durumu kişinin hem ailesinin refahını hem de çevresindeki insanlarla arasındaki ilişkinin dinamiklerini etkilemektedir. Örneğin yapılan bir çalışmada (Poureslami vd., 2010) eksik istihdam edilen yüksek nitelikli göçmenlerin meslek statüleriyle hayat memnuniyetleri incelenmiş ve bu katılımcılar kendileri ve aileleri için en düşük yaşam memnuniyeti ve sağlık düzeyi belirtmişlerdir. Buna ek olarak aile ilişkilerinde zayıflık ve çocukları için de olumsuz duygusal ve davranış kalıpları bildirmişlerdir.

Bütün bunlara rağmen, yeni bir iş bulma ve yeni bir düzen kurma hayaliyle göç eden insan sayısı günümüzde de giderek artmaya devam etmektedir (Loosemore vd., 2021; Rynderman & Flynn, 2016). Gelişmiş bir maaş, yaşam kalitesi ve sosyal çevre gibi hayallerle başlayan iş arama ve göç etme süreci, kişinin bireysel beceri ve kazanımları ile hedef şirket ve ülkenin şartları arasında gidip gelmektedir. Kişinin yola çıktığı motivasyonu koruyup koruyamayacağı ve bulmayı umduğu şeyleri bulup bulamayacağı ise sürecin değişken yapısını etkileyen sebeplerden. Sonucunda eksik istihdam edilmek ise kişinin iş performansını (D. C. Feldman, 2011), şirket ve ev sahibi ülke ile olan entegrasyonunu (Kawai

& Mohr, 2020) bile etkiliyor. Son kertede mesleki adaptasyon, mental sağlık için ekonomik adaptasyondan daha büyük bir öneme sahip olabilirken (CTFMH, 1988, s.30) Austin ve Este'nin (2001) ortaya koyduğu üzere tatmin edici işlere sahip olmak daha düşük strese, tatmin edici bir işe sahip olamamak da tam tersi yüksek strese sebep olabilmektedir.

Bütün bunlara karşın kişiler eksik istihdama sebep olacak iş tekliflerini kabul edebilirler veya direkt olarak eksik istihdamda olacakları bir iş arayabilirler. Bu durum eksik istihdamda gönüllülük olarak adlandırılırken eksik istihdamda gönüllülük kavramı bir bireyin sahip olduğu yeteneklerin kullanılması ve ücretinde azalmaya neden olan bir iş teklifini kabul etme eğilimiyle ilgilenmektedir. Fakat literatür henüz bu alanda tam olarak gelişmemiştir ve yapılacak çalışmaları beklemektedir (Virick & McKee-Ryan, 2017). Özellikle bunu g ile bağlayan çalışmaların eksikliği ise büyük bir boşluğa sebep olmaktadır.

Kişileri ge iten faktörlerden hangilerinin kişinin g kararında ne kadar etkili olduğu, bu faktörlerin hangi durumlarda ne zaman daha güçlü veya daha güçsüz bir etkiye sahip olduğunu anlamının zorluğu (Hear vd., 2019) ve güç ile eksik istihdamı bağlayan çalışmaların eksikliği çalışmanın konusuna ve bu konunun neden seçildiğine işaret etmektedir.

Bu çerçevede bu tez konusunun ana problematiği, Türkiye'de yüksek öğrenim eğitimi alan fakat aldıkları eğitimden farklı bir alanda Almanya'da çalışan genç yetişkin<sup>1</sup> bireylerin 'eksik istihdam'da çalışmalarının arkasında yer alan g kararlarının nedenlerini ve bu dönüşüm sonrası Almanya'da çalışan gençler olarak 'eksik istihdam'ın kendileri için hangi deneyimleri oluşturduğunu ve bu çerçevede yaşadıklarını anlamaya çalışmaktadır. Diğer bir ifadeyle bu tez çalışmasının konusu niversite mezunu olup eğitim aldıkları alandan farklı bir alanda Almanya'da çalışan gençlerin g kararı vermelerine sebep olan bireysel ve sosyal

---

<sup>1</sup> Tezin geriye kalan kısmında kelime karmaşasına sebep olmaması amacıyla sadece "genç" kavramı yazılı olarak kullanılacaktır.

faktörleri göç deneyimini gerçekleştiren ve eksik istihdamı deneyimleyen gençler üzerinden anlamaya ve yorumlamaya çalışmaktadır.

Söz konusu bu tez çalışması, kendi eğitim alanlarından farklı bir alanda çalışmayı özellikle farklı bir ülkede, Almanya’da deneyimlemeyi göze almanın arkasında bireysel ve sosyal odaklı hangi nedenlerin bulunduğunu, gençlerin göç öncesinde eksik istihdam ihtimalini göz önünde bulunup bulundurmadıklarını, eğer bulundurdularsa eksik istihdam gerçeğinin göç kararlarını nasıl dönüştürdüğünü, eğer düşünmedilerse bunu deneyimledikten sonra bu durum üzerine neler düşündüklerini, bu anlamda da kendilerinin eksik istihdamda gönüllülük durumlarını sorgulamaya ve anlamaya çalışmaktadır. Son olarak bu tez çalışması, eksik istihdam içindeki gençlerin göç etmeden önce eksik istihdam üzerine neler düşündüklerini, göç hikayelerinde ne türden deneyimler yaşadıklarını, göç sonrasında edindikleri eksik istihdam deneyimlerini ve bu durumun gençlerin göç ve eksik istihdam durumunu nasıl ele alıp değerlendirdiklerini Almanya’da çalışan üniversite mezunu Türk gençlerin gözünden betimlemek, anlamak ve yorumlamaya çalışmaktadır.

Öncelikle araştırmanın katılımcılarının 25-39 yaş aralığında seçilmesi, günümüzde gençlik kavramının genişlemesi ve genç yetişkin tanımının yaygınlaşmasıyla doğrudan bir şekilde ilişkilidir. Türkiye İstatistik Kurumu, UNESCO ve Birleşmiş Milletler 15-24 yaş aralığını genç nüfus olarak tanımlarken son yıllarda hayata atılma yaşının artması, genç yetişkin kavramının daha geniş bir yaş aralığını kapsamasına yol açmıştır (Yeshanew, 2022). Bu durum, bireylerin eğitimden iş dünyasında geniş süreçlerinde yaşadıkları zorluklarla da bağlantılıdır. Eğitim kurumlarının devamlı olarak artması ve eğitime olan talebin sürekli yükselmesi hem eğitime verilen değeri düşürmüştü hem de bireyleri uzun süreli olarak eğitim camiasında tutarak kendilerinin iş hayatına geçiş yapma sürelerini ve bağımsız bir yaşam kurma süreçlerini geciktirmektedir (Ashworth vd., 2024; Sabella, 2021).

Söz konusu bu sebepler göçmen veya yerli fark etmeksizin bütün gençlerin eğitim ve iş hayatı arasındaki geçişi etkilerken, özellikle göçmenlerin eğitim ve iş deneyimlerinin tanınmaması, ayrımcılık ve çeşitli sosyal bariyerler onların iş bulma süreçlerini daha da karmaşık hale getirmekte ve daha da uzatmaktadır (Al-Abdulmunem vd., 2023; Tian vd., 2018).

Bu gelişmelere bağlı olarak gençlik yaşı daha detaylı araştırma yapabilme ve daha da derinlemesine anlam çıkarabilme amacıyla birçok kurum tarafından gençlik yaşı güncellenmekte, daha geniş bir aralığı kapsayacak şekilde düzenlenmektedir. Hatta kimi araştırmalar 25 yaşına kadar olan gençlik aralığını bu genç yetişkinliğe hazırlık aşaması olarak ele almakta ve gençlerin duygusal ve ekonomik bağımsızlık kazanmak için uğraştıkları bir geçiş dönemi olarak değerlendirilmektedir (Fransson vd., 2016; Singer & Berzin, 2015). Bu sebeplere ve bilişsel, sosyal ve diğer çeşitli değişiklikleri göz önünde bulundurarak bir değerlendirme yapan Amerikan Psikoloji Birliği'nin (*APA*) tanımlamasına dayanarak söz konusu tez çalışmasında da gençlik aralığı 25'ten 36'ya uzanan bir aralıkta ele alınmıştır (*APA Dictionary of Psychology*, 2023).

Yaş aralığının yanında, eksik istihdamın farklı boyutları olduğu ve bu sebeple de birçok ölçme ve değerlendirme yolu olduğu daha önce ifade edilmişti. Bu tez çalışmasında gençlerin eksik istihdam durumlarına dair düşünce deneyimlerini anlamlandırmak için başlangıç noktası olarak kişinin aldığı eğitimden farklı bir alanda çalışmasını ifade eden, objektif eksik istihdam ölçümlerinden biri olan eğitim uyumsuzluğu (D. C. Feldman, 1996) alınmaktadır. İlgili literatürde objektif bir ölçüm aracı olan ve belirli bir iş için gerekli eğitim seviyesinin çalışanın ulaştığı eğitim seviyesinden (Piracha & Vadean, 2013, s. 2) veya alanından (D. C. Feldman, 1996, s. 388) farklı olması durumu olarak kabul edilen eğitim uyumsuzluğu üzerinden gençlerin bu duruma dair duygu, düşünce ve deneyimleri incelenmeye alınmaktadır.

Bu anlamda Türkiye'de aldıkları eğitimden farklı bir alanda Almanya'da çalışan gençlerin sahip oldukları eğitim geçmişi, beceri ve yetenekleri üzerinde eksik istihdam durumlarını nasıl değerlendirdikleri, göçe dair motivasyonları ve göç sonrası deneyimleri derinlemesine bir bakış açısı ile değerlendirilmeye çalışılmıştır.

## **1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ**

Dünya genelinde artan savaşlar, mülteci akınları, salgın hastalıklar ve ekonomik durgunluklar yüzünden dönüşen ekonomi (Guerrero & Rothstein, 2012; ILO, 2021) bir yandan iş kaybına

neden olurken, diğ er yandan daha fazla istikrarsız ve güvencesiz ç alışma ortamlarına (Alon, 2023; Kaur vd., 2020) ve eksik istihdama (Gould & Kassa, 2020; J. O. Lee vd., 2021) sebep olmaktadır. Yapılan ç alışmalar dile getiriyor ki özellikle COVID-19 sonrasında da yaşanan ekonomik d ö n ü ř ü m l e r (Dean Avila & Lunsford, 2022; ILO, 2021), kayıt d ı ř ı ve atipik ç alışmaların artışı (Feldman, 1996, s.386), işsizlik oranlarının yükselmesi ve eđ itim politikalarında yapılan hatalar (Kumaş & Ç ağ lar, 2011) sebebiyle eksik istihdam d ü n y a genelinde artış göstermektedir ve göstermeye devam edecektir. Bu d ö n ü ř e n atmosfer iç inde ise kişiler kendileri iç in daha iyi bir yaşamın peşinden koşmaktadırlar ve “daha iyi bir şey” arama motivasyonu (Orhan, 2023, s.108) göç ün en temel motivasyonudur.

TÜİK verilerine bakıldığında (2021, 2022, 2023) Türkiye’den göç eden Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının sayısı giderek artmaktadır. Son 4 yıla baktığımızda devamlı bir artış görülmekte, hatta 2022 yılında bu oran %62 ile artış göstermektedir. Eurostat’ın (2022) aktardığına göre Türkiye’den gelenlerin Avrupa’da oturma izni almalarının en büyük sebebi %33.7 ile iş bulma iken en çok göç eden grup da 25-29 yaş arası genç kesim olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna ek olarak, sadece göç etme rakamları değ il, geride kalanların göç etme arzusu da oldukça yüksek gözükmektedir. Türkiye Raporu’nun (2019) hazırladığı Türkiye Göç Karnesi’ne göre araştırmaya katılanların %36’sı imkanları olsa yurt d ı ř ında yaşamak istemektedirler. Yine TÜİK verilerine uygun olarak bu istek gençlerde %51 ile zirve noktadadır. Evrim Kuran’ın (2021) Türkiye’nin her yerinden, yüksek sayıda göçmenlerle yaptığı görüşmelere ve araştırmaya katılan 70 binden fazla üniversite öğrencilerinin cevaplarına göre öğrencilerin %81’i Türkiye d ı ř ında bir kariyer yapmak istemektedir. Göç Karnesi’nde de eđ itim seviyelerine göre inceleme yapıldığında eđ itim seviyesi arttıķa bireylerin göç etme isteğinin de yükseldiği dikkat çekicidir. Yüksek lisans grubunun %68’i, doktora seviyesinin ise %75’i imkanları olsa yurt d ı ř ında yaşayacaklarını dile getirmektedirler.

Aktaş-Çelik’e göre (2023, s.43-44) Türkiye’deki yazında, ülkenin beşeri sermayesini kaybettiğini öne süren, göç olgusunun sebeplerini ülkenin beşeri sermaye kaybı üzerinden anlayıp kayba sebep olan göçü önlemek isteyen bir perspektif bulunmakta ancak bu alandan çıkamamak Türkiye’deki ç alışmaları kısır bir alana sıkıştırmaktadır. Bu anlamda çeşitliliğin

sağlanabilmesi ve yeni tartışmalar ile çalışmaların gelişebilmesi için konuya çok boyutlu ve çok taraflı bir açıdan yaklaşılması gerekmektedir. Ayrıca (Rutten & Verstappen, 2014) göçü sadece salt ekonomik kayıp-zarar üzerinden açıklamak gelişmekte olan ülkelerden gelen göçmenlerin hikayelerini anlamaya ve anlatmaya yetmemektedir.

Türkiye’den 25-36 yaş grubundaki göç eden genç ve genç yetişkinlerin göç etme davranışını eksik istihdam ile birlikte incelemeyi anlamacı bir bakış açısıyla kendine konu edinen bu tez çalışmasında, bu kişilerin göç motivasyonlarını eğitim uyumsuzluğu ve ‘gönüllü eksik istihdam’ üzerinden birleştirerek farklı bir bakış açısıyla gençlerin göç deneyimlerini açıklamak amaçlanmıştır. Thompson ve arkadaşlarına göre (2013) kişinin eksik istihdama sebep olan teklifleri kabul etmeye ne kadar gönüllü veya gönülsüz olduğuna dair bir bilgi eksikliği bulunmaktadır ve eksik istihdamın doğasını anlamak için kişilerin neye dayanarak, hangi sebeplerle, gönüllü veya gönülsüz, hangi şekil ve koşullarda eksik istihdama girdiklerine önem verilmesi gerekmektedir. Bu anlamda söz konusu tez çalışmasıyla Türkiye’de eğitim alan ve eğitimlerinden farklı bir mesleği Almanya’da yapan gençlerin göç ve eksik istihdama dair motivasyonlarının gönüllük kavramı üzerinden nasıl şekillendiğinin anlaşılması ve yorumlanması hedeflenmektedir.

Aynı zamanda bu tez çalışmasında gençlerin göç motivasyonlarının yanında, bu bireylerin aldıkları eğitimle yaptıkları işlerin farklılığından meydana gelen eğitim uyumsuzluğuna dair deneyimlerine, göç öncesi ve sonrası eksik istihdam durumuna dair düşünce ve algılamalarına yönelik bir yorumlama ve anlamlandırma amaçlanmaktadır.

Dooley’ göre (2003) eksik istihdam alanında eksik olan ve açıkça ihtiyaç duyulan şey bireylerin objektif eksik istihdam durumlarının eksik istihdam duygularına ve algılarına etkileri üzerine daha fazla ilgi gösterilmesidir. Nesnel olarak eksik istihdam edilen herkes işgücü piyasasında kötü durumda olduğunu hissetmez ve nesnel olarak eksik istihdam edildiğini bir şekilde kabul eden herkes de eksik istihdamı aynı derecede derinden yaşamaz (Feldman, 2011). Örneğin Henseke (2019) 2006 ve 2012 yılları arasında kadın çalışanların eğitimleriyle çalıştıkları işin giriş şartlarını karşılaştırmış ve eğitim uyumsuzluğunun azaldığını belirterek kadınlarda eksik istihdamın da azaldığını söylemiştir. Henseke burada objektif

olarak karşılaştırma yaparken uyumsuzluğun tesirlerinden, hem bireylerin hem de şirketlerin çalışanların yeteneklerini nasıl kullandıklarından ve çalışanların bunun karşısındaki deneyimlerinden bahsetmemektedir. Bu eksiklik de analizde Dooley'nin bahsettiği türden bir yetersizliğe sebep olmaktadır. McGuinness ve Wooden da (2009) sadece işin giriş şartları ve alınan eğitimi karşılaştırarak aşırı-eğitim sorununa dikkat çekmenin anlamsız olduğunu ve eğitim uyumsuzluğuyla yeteneklerin uyumsuzluğunun birbirinden ayrı iki konsept olduğu eleştirisini dile getirir. Bu sebeple bu araştırma, kişinin elde ettiği kazanım ve iş deneyimlerini görmezden gelmeyen, işe almak için aranan eğitim standartlarıyla işi yapmak için gereken standartları birbiriyle denk tutmayan (Wilkins & Wooden, 2011, s.26) bir yorumlama çabasına sahiptir. Bu anlamda söz konusu tez çalışmasında eğitimsel farklılığı başlangıç noktası olarak alan ancak daha geniş alana açılan ve kişilerin deneyimlerine odaklanan bir bakış açısı benimsenmektedir.

Araştırmanın amacı ve önemi çerçevesinde geliştirilen problem cümleleri ise bir sonraki başlıkta açıklanmıştır.

### **1.3. ARAŞTIRMANIN PROBLEM CÜMLELERİ**

PC1: Yükseköğretim eğitimini Türkiye'de almış ve aldıkları eğitimden farklı bir mesleği Almanya'da yapan gençlerin göç etmelerine sebep olan bireysel ve sosyal nedenler nelerdir?

PC2: Yükseköğretim eğitimini Türkiye'de almış ve aldıkları eğitimden farklı bir mesleği Almanya'da yapan gençlerin Türkiye'de çalışma deneyimleri var mı? Varsa nasıl deneyimler elde etmişler?

PC3: Yükseköğretim eğitimini Türkiye'de almış ve aldıkları eğitimden farklı bir mesleği Almanya'da yapan gençler göç etmeden önce eksik istihdam ihtimali hakkında ne düşünüyorlardı?

PC3.1: Yükseköğretim eğitimini Türkiye'de almış ve aldıkları eğitimden farklı bir mesleği Almanya'da yapan gençler eğer ki eksik istihdamı düşünerek, hesaplayarak veya göze alarak

geldilerse bu durum göç üzerine olan düşünme ve karar verme süreçlerinde nasıl bir rol oynadı?

PC3.2: Yükseköğretim eğitimini Türkiye’de almış ve aldıkları eğitimden farklı bir mesleği Almanya’da yapan gençler eğer ki eksik istihdamı düşünmeyerek, hesaplamayarak veya göze almayarak geldilerse eksik istihdam durumuna dair deneyimleri nelerdir?

PC4: Yükseköğretim eğitimini Türkiye’de almış ve aldıkları eğitimden farklı bir mesleği Almanya’da yapan gençlerin eksik istihdama dair deneyimleri ve düşünceleri nelerdir?

PC5: Yükseköğretim eğitimini Türkiye’de almış ve aldıkları eğitimden farklı bir mesleği Almanya’da yapan gençlerin kendi mesleklerini Almanya’da yapmamalarının nedenleri nelerdir, kendi mesleklerini yapmalarında hangi engeller rol oynamaktadır?

PC6: Yükseköğretim eğitimini Türkiye’de almış ve aldıkları eğitimden farklı bir mesleği Almanya’da yapan gençler güncel olarak buldukları ülke Almanya’da eksik istihdam durumlarına dair olan gelecek planlamalarını nasıl oluşturuyor ve değerlendiriyorlar?

PC6.1: Yükseköğretim eğitimini Türkiye’de almış ve aldıkları eğitimden farklı bir mesleği Almanya’da yapan gençlerin eksik istihdam durumlarını sürdürmek konusundaki düşünceleri nelerdir? Sürdürmek istemelerini hangi motivasyonlara bağlamaktadırlar?

PC6.2: Yükseköğretim eğitimini Türkiye’de almış ve aldıkları eğitimden farklı bir mesleği Almanya’da yapan gençlerin eksik istihdam durumlarını sürdürmek istememeleri hakkındaki düşünceleri nelerdir?

PC7.: Yükseköğretim eğitimini Türkiye’de almış ve aldıkları eğitimden farklı bir mesleği Almanya’da yapan gençler Türkiye’ye geri dönme hakkında ne düşünüyorlar?

PC7.1.: Yükseköğretim eğitimini Türkiye’de almış ve aldıkları eğitimden farklı bir mesleği Almanya’da yapan gençlerin Türkiye’ye dönmeleri için gerekli şartları nelerdir?

## **1.4. ARAŞTIRMANIN METODU**

### **1.4.1. Araştırmanın Tasarımı**

Bir araştırma yaparken amaca en etkili şekilde ulaşmak için yöntem ve yöntemlerin seçimi büyük bir önem taşımaktadır. Çünkü aslında neye ulaşmayı hedefliyor, ne tarz bilgi ve açıklamaların peşinden koşuyorsak, seçilecek olan yöntem ve kullanılacak olan teknikler de ona göre şekil almaktadır. Sosyoloji bilimi (Yıldırım & Şimşek, 2011, s. 36) toplum içinde yaşayan bireyler olarak insanların toplumsal yaşama biçimlerini, bu toplumsal yaşamdaki kuralları nasıl algıladıklarını ve bu algıları kendi yaşamlarına nasıl yansıttıkları konusu ile yakından ilgilenmektedir. Bu anlamda sosyal hayatı belirli yöntemler dahilinde analiz etme ve yorumlama çabası içinde olan sosyolojinin (Burcu Sağlam vd., 2018, s. 30) kullandığı en önemli yöntemlerden biri nitel araştırma yöntemleridir.

Nitel araştırmaların kavramlarının (Yıldırım & Şimşek, 2011) pek çok farklı disiplinde farklı biçimlerde kullanılmasından, o disiplinlerdeki çeşitli kavramlarla yakından ilişkili olmasından ve aslında nitel araştırmanın bu farklı kavram ve alanları kapsayan bir şemsiye görevi görmesinden dolayı herkes tarafından kabul edilen bir tanımını yapmak güçtür. Fakat bu zorluğa rağmen nitel araştırma, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik bir süreci temsil eder (ss. 39-40).

Creswell'e (2016, s. 48) göre nitel araştırmalar, bir problem veya konunun keşfedilmesine yönelik yapılır ve bu keşif, kompleks bir konuya ayrıntılı anlayış getirme amacı taşır. Nitel araştırmacıların bu karmaşık yapıları keşfetme, açığa çıkarma, anlamlandırma ve çözümlenme özellikleri ise genelde istatistiksel incelemelerde gözden kaçan detaylara dair daha derinlemesine bir analiz olanağı sunar (Khedir & Salih, 2020; Shim, 2022). Nitel yöntem aynı zamanda (Yıldırım & Şimşek, 2011, ss. 41-42) araştırmacıya esneklik ve bütüncül bir yaklaşım sağlarken, katılımcıların yer aldığı sosyal ve kültürel çevre, kişilerin bu çevreyle gelişen algılama biçimleri ve süreçlerini araştırmacının daha derinlemesine analiz etmesine ve anlamlandırmasına olanak tanır.

Çeşitli pratikler, deneyimler ve anlamlandırmaları didikleme ve anlamlandırma çabasında olan nitel yöntemler arasında en sık kullanılan teknik ise görüşme tekniğidir. Derinlemesine mülakatlar, insanların kendi deneyimleri hakkında kendi sözleri ve kendi anlamlandırmalarına erişim sağlayarak insanların kişisel ve kültürel anlamlandırma biçimlerine ilişkin başka bir yolla bulunması zor olan önemli ipuçlarının incelenmesini sağlar (Bogdan & Biklen, 1997; Creswell, 2016; Magnusson & Marecek, 2015; N. Quinn, 2005).

Bu anlamda bu araştırma, anlamacı/yorumsamacı paradigma çerçevesinde, Türkiye’de eğitim görmüş bireylerin Almanya’ya göç hikayelerini eksik istihdam kavramı üzerinden incelemeyi ve bu bireylerin istihdam durumlarının çalışma deneyimlerini nasıl etkilediğini, eksik istihdam faktörünün göç kararlarını ve deneyimlerini nasıl dönüştürdüğünü anlamayı amaçlamaktadır. Araştırma, temel nitel analiz yoluyla eksik istihdama rağmen bireylerin başka bir ülkede çalışma sebeplerini, bu durumun iş yaşamı ve gündelik hayatları üzerindeki etkilerini, göç kararlarını şekillendiren faktörleri kapsamlı bir şekilde ele almayı hedeflemektedir. Bu bağlamda, anlamacı/yorumsamacı paradigma doğrultusunda, bireylerin bu deneyimlerin anlaşılmasına olanak sağlayacak nitel bir araştırma yöntemi seçilirken kullanılan nitel araştırma yöntemi kabulü içinde ise dünyayı gündelik hayatta deneyimlendiği şekliyle incelemeye önem vermesi ve bireyin yaşam dünyasına vurgu yapması sebebiyle (Overgaard & Zahavi, 2017) söz konusu araştırmanın stratejisi olarak fenomenolojik strateji benimsenmiştir.

Fenomenolojik strateji, fenomenlerin yani olguların deneyimlerimizde ortaya çıktığı şekillere önem verir, onları nasıl algılayıp anladığımızı inceler ve bu olguların deneyimlerimizde ne türden anlamlara sahip olduğuna odaklanır (Smith, 2020). Bu anlamda Türkiye’de aldıkları eğitimlerinden farklı meslekleri Almanya’da yapan eksik istihdam edilmiş göçmenlerin deneyimlerinin incelendiği söz konusu araştırmada, bireylerin yaşadıkları dünyalarda edindiği deneyimleri incelemeyi öncelik olarak alan fenomenolojik strateji kullanılmıştır.

Erken 20. Yüzyıl filozofu olan Edmund Husserl’in çalışmalarına dayanan betimleyici fenomenolojide *-transcendental phenomenology-* Husserl felsefenin, sabit bir dış gerçekliğin

varlığına inanan doğa bilimlerinin, gerçekliğin tek yargıcı olduğu fikrini reddetmekteydi ve sosyal gerçekliği insan faaliyet, deneyim ve ilişkilerinin bir ürünü olarak görmekteydi (Hein & Austin, 2001; Overgaard & Zahavi, 2017). Kendisi birinci şahıs bakış açısına odaklanarak deneyimlerin bireyler tarafından algılandıkları şekliyle tanımlanması gerektiğine inanıyor ve bunu ‘yaşanmış deneyimler’ -*lived experiences*- olarak adlandırıyordu (Neubauer vd., 2019). Husserl’in düşüncesinin merkezinde yalnızca bu deneyimlerin kendisi ve onları tanımlamak bulunuyor, deneyimin kendisine odaklanabilmek için de araştırmacının tutumlarını, inançlarını ve varsayımlarını askıya aldığı *bracketing* veya *epoche* olarak da adlandırılan bir paranteze alma yönteminden bahsediyordu (Konecki, 2019). Bu yöntem sayesinde araştırmacı kendi deneyim ve önyargılarını paranteze alarak fenomenle ilgili önceki anlayış, bilgi ve varsayımlarının çalışmayı etkilemesini önler ve katılımcıların deneyimlerinin saf özlerine ilişkin anlayış geliştirilmesini sağlar (Neubauer vd., 2019, s. 93).

Husserl’in çalışmalarını takiben insan deneyimlerini nitel araştırma yöntemleriyle anlamaya çalışan çeşitli fenomenolojik yöntemlerden biri olan, Hedigger’in geliştirdiği yorumlayıcı fenomenoloji - *hermeneutic phenomenology*- ise aynı fenomenolojik görüş içerisinde Husserl’den farklı olarak insanların içinde buldukları dünyada bir aktör olduklarına inanmakta, onların gerçekliklerinin de içinde yaşadıkları dünya tarafından etkilenip şekillendiğini savunmaktadır (Lopez & Willis, 2004). Bireyler her zaman bu etkilerin ve gerçekliklerin farkında olmayabilir, farkında olmadan onlardan etkilenebilirler ve ancak yorumlayıcı fenomenoloji, katmanlı ve derinlemesine anlamlandırma ve yorumlamayı merkezine koyarak bireylerin deneyimlerini yaşadıkları çevre ile birlikte değerlendirir. Bu anlamda da yorumlayıcı fenomenoloji insanların deneyimlerinde gizlenen derin katmanları, kişinin deneyimlediği bu çeşitli katmanların da deneyimleri nasıl etkilediğini anlamaya çalışarak bireylerin gündelik hayatlarını, yaşam dünyalarını anlamak için çabalar (Bynum & Varpio, 2018; Neubauer vd., 2019). Bunu yaparken ise Husserl’den daha farklı olarak araştırmacının yorumlayıcı süreç için kendi düşünme sürecine girmesini ister, yine araştırmacı sürekli olarak kendi deneyimleri üzerinde düşünmeye ve kendi konumunun ya da deneyiminin araştırılan konularla ilişkisini açık bir şekilde ortaya koymaya çağrılır (Lavery, 2003, s. 28).

Türkiye’de aldıkları eğitimden farklı bir işi Almanya’da yapan göçmen bireylerin eksik istihdam deneyimlerinin anlaşılmasına çabaladığı söz konusu araştırmada araştırmacının kendisinin de aynı şekilde Almanya’da eksik istihdam edilmiş bir göçmen olması bu anlamda dikkat çekicidir. Yorumsamacı paradigmaya göre araştırmacılar kendi yaşam dünyalarını ve önyargılarını tamamen ortadan kaldıramazlar, bu sebeple de araştırmacının deneyimleri ve bilgisi de araştırma sürecinde, sorgulamada ve değerlendirmede değerli bir rehber olarak kabul edilir (Burcu Sağlam vd., 2018; Moran, 2002). Dahası araştırmacının katılımcılarla birlikte deneyimlemesi, araştırmacının ve katılımcıların incelenen olguya daha yakından bir ilişki kurmasına yardımcı olarak daha zenginleştirilmiş bir yorumlama süreci sağlar (Du Vignaux vd., 2021). Bu bağlamda katılımcılar ve araştırmacı aynı çerçeve içinde bulunmakta, temelden bir deneyim paylaşmaktadırlar. Bu paylaşım ise araştırma dinamiği içerisinde güven ve dürüstlük ortamının gelişmesini sağlayarak incelenen olgunun ve deneyimlerin anlaşılma ve yorumlanma sürecinin güçlenmesine olanak tanır (Halling, 2021).

Varpio’ya göre (Bynum & Varpio, 2018, s. 2) araştırma süreci zaten araştırmacının dikkatini çeken bir deneyime yöneltmesiyle başlar ve araştırmacı çalışma boyunca reflektif bir şekilde hem kendi deneyimleri üzerine hem de incelediği fenomen üzerine tekrar tekrar düşünür, incelikli bir analiz geliştirmek için sürekli, yinelemeli döngüler oluşturur. Bu döngüler sayesinde de analiz boyunca araştırmacı incelenen olguya dikkatini dağıtmadan güçlü bir şekilde odaklanır ve her türden etkileşime dikkat eder. Araştırmacının aldığı analitik notlar, kodlama ve analiz yöntemleri de araştırmacının güvenilirliğini arttırması için önemli araçlar oluştururlar. Söz konusu bu araştırmada da araştırmacının sahip olduğu göçmenlik ve eksik istihdam deneyimlerinin diğer eksik istihdam edilen göçmenlerin deneyimlerini yorumlamada, anlamada ve deneyimlerin bulunulan çevrede nasıl şekillendiğini keşfetmeye yönelik yardımcı ve motivasyon verici bir araç olması hedeflenmektedir.

Betimleyici ve yorumlayıcı fenomenolojik bakış açılarının bahsedilen farklılıklara rağmen, her iki durumda da fenomenolojik strateji, bir olgunun özünü, katılımcıların olgulara attıkları anlamları o olguyu deneyimleyenlerin perspektifinden anlamayı, onların neyi nasıl deneyimlediğini detaylandırarak tanımlamayı amaçlar (Teherani vd., 2015, s. 670). İki şekilde de bireyin dünyayla olan ilişkisi sadece gözlem ve mekanik bir neden-sonuç

açıklamasının sağlanmasıyla değil, anlamlandırma, değerlendirme ve yorumlama süreçleriyle mümkün olduğunu savunarak (Burcu Sağlam vd., 2018, s. 111) bireylerin seçilen fenomene yönelik deneyim ve yaşamlarının anlaşılması hedeflenir. Bu anlamda fenomenolojik stratejiyi kullanan araştırmacılar da aynı söz konusu bu araştırmada olduğu gibi bir bireyin dünyaya dair edindiği, yaşadığı deneyimleri inceleyerek onların anlamlandırılmaları üzerine ve dolayısıyla deneyimin yapısına yoğunlaşır ve odaklanırlar. Söz konusu benimsenen, bireysel perspektiflerin ve gerçekliğin subjektif doğasının vurgulanmasını sağlayan yöntem ve strateji de katılımcıların eksik istihdama dair yaşadıkları deneyimlerin anlaşılmasında en uygun olan yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır.

#### **1.4.2. Veri Toplama Teknikleri ve Süreci**

Nitel araştırma yöntemi benimsenerek gerçekleştirilen bu araştırmada online derinlemesine görüşmeler yapılmış ve bu verilerin analizi için tematik analiz yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın konusu, katılımcıların sosyal ve fiziksel özellikleri göz önünde bulundurulduğunda araştırmanın gerçekleştirilmesi için en uygun veri toplama tekniğinin online yarı yapılandırılmış görüşmeler olacağı öngörülmüştür.

Nitel araştırmalar sosyal olguların karmaşıklığının keşfedilmesi için araçlar sağlarken bireylerin yaşadıkları deneyimlere odaklanarak bu deneyimleri şekillendiren ve bu deneyimlerin altında yatan sosyal yapı ve güç dinamiklerini ortaya çıkarmak için çabalarlar (Ussenova vd., 2020). Bu çabanın içinde nitel yöntemlerin esnekliği, araştırmacıların yaklaşımlarını çalışmalarının bağlamlarına göre uyarlamaları ve düzenlemelerine olanak tanırken çeşitli görüşme teknikleri, nicel yöntemlerle birleştirme gibi esneklikler sağlar. Sosyal olguların daha kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlayan bu türden bir esneklik sosyolojik araştırmaların sağlamlığını artırarak akademisyenlerin karmaşık soruları çoklu açılardan ele almasını sağlar (Payne vd., 2004; Payne & Williams, 2005).

Yorumlayıcı araştırma projeleri için, katılımcıların hikayelerini, anılarını, dünya görüşlerini ve inançlarını öne çıkaran gevşek yapılandırılmış görüşmeler çok daha etkilidir. Bu nedenle de görüşme yöntemi, Quinn'e göre insanların kişisel ve kültürel anlamlarına dair başka bir yolla bulunması zor olan ipuçlarını bulmak için iyi bir yoldur (N. Quinn, 2005, s. 6). Bu tez

çalışmasında da Türkiye’de eğitim gören ve Türkiye’de aldıkları eğitimden farklı bir işi güncel olarak Almanya’da yapan genç/genç yetişkin bireylerin göç ve eksik istihdam deneyimlerini anlamak için katılımcılarla kendilerine dilediklerini anlatma esnekliği veren derinlemesine online görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Teknolojinin gelişmesi, teknolojinin kullanıldığı alanların ve imkanların artmasıyla araştırma yapmanın metotları da artmış ve değişiklik göstermiş, özellikle online araştırmalar daha da kullanılmaya ve araştırılmaya başlanmıştır (Fielding vd., 2016; Kanzaki vd., 2004; Shields, 2003). Bu gelişmelerle birlikte son birkaç on yılda internetin büyümesindeki teknolojik değişiklikler özellikle nitel araştırmalarda da değişikliklere sebep olmuş, yüz yüze görüşmenin sebep olduğu coğrafi, fiziki ve mali çeşitli kısıtlamaları azaltarak çevrimiçi görüşme deneyimini geliştirmiştir (Hooley vd., 2012). COVID-19 pandemisinin patlak vermesi ise nitel araştırmalarda online yöntemlerin daha yaygın kullanılmasına olanak sağlamıştır. Pandemiye bağlı olarak yeni kuralların açıklanmasıyla nitel araştırmacılar katılımcılara ulaşmada ve sahaya inmede çeşitli zorluklar yaşamışlar ve Howlett’in (2022, s. 12) aktarmasıyla yaşanan bu “sosyal mesafeli” gerçeklik, insanları hem fiziksel hem de mecazi anlamda koltuklarına geri itmiş ve kişilerin evlerinden araştırma yapmak için yeni yöntemler kullanmasını gerektirmiştir. Bu sayede de araştırma sürecinde dijital araçların kullanımı büyük bir artış göstererek araştırmacılara çeşitli katkılarda bulunmuştur (T. H. Khan & MacEachen, 2022; Konken & Howlett, 2023).

Kimi araştırmacılar teknolojik ortamlarda yapılan görüşmelerin yüz yüze mülakatların yerini tutamayacağını çünkü teknolojik ortamlarda yapılan görüntülü görüşmelerin samimiyet kaybına sebep olarak gerekli duygu aktarımlarının yapılamayacağını, böylece nitel araştırmanın bütünsel amacı ve anlamıyla çelişen pratik zorluklara sebep olacağını savunmaktadır (Lo Iacono vd., 2016; Roberts vd., 2021; Sedgwick & Spiers, 2009). Fakat giderek büyüyen dijital toplumlar ile insanlar günlük etkileşim ve iletişimlerinin büyük bir kısmını çevrimiçi araçlarla yapmakta, bu çevrimiçi platform ve uygulamalara aşina hale gelmektedir. Buna bağlı olarak ise kişiler oldukları gibi kendilerini anlatabilme ve sunabilme becerilerine erişirken, bu çevrimiçi ortamlarda kurulan iletişim biçimi gündelik hayatta var olan yüz yüze iletişimin de yerini tutmaya, onunla eş değer olmaya başlamıştır (Howlett,

2022; Lobe vd., 2020). Bunun yanında online görüşmelerin ekonomik kolaylık, katılımcılara daha hızlı ve kolay erişim, zaman-mekân ayrımının azalması ve sosyal mesafenin korunarak ulus ötesi katılımcılara ulaşabilmek gibi yararlı yönleri daha fazla öne çıkarken hem araştırmacılar hem de katılımcılar için benzersiz bir fırsat sunmaktadır. (T. H. Khan & MacEachen, 2022, s. 1).

Söz konusu tez çalışmasında teknolojinin bu özelliklerinden yararlanarak Almanya'nın birçok farklı şehrinde bulunan gençlere kolayca ulaşılmış, onlarla daha hızlı ve etkili bir şekilde görüşme süreci yürütülmüştür. Buna ek olarak çeşitli sosyal medya araçları ve haberleşme uygulaması olan WhatsApp uygulaması katılımcıları belirlemek ve onlara ulaşmak adına da büyük bir katkıda bulunmuştur. Araştırmaya uygun katılımcılara ulaşabilmek için Almanya'da yaşayan Türklerin yardımlaşma amacıyla kurdukları WhatsApp gruplarından araştırmanın konusu ve katılımcı koşulları paylaşarak gerekli kişilere ulaşılmıştır. Özellikle sosyal medya uygulaması olan Instagram üzerinden ise Almanya'da yaşam/okuma veya Almanya'da göçmenlik üzerine içerik üretimi yapan kişiler takip edilerek araştırmanın kapsam ve gerekli katılımcı özellikleri onlara iletilmiş, araştırmaya katılmayı kabul eden bir katılımcıya bu sosyal medya aracı üzerinden ulaşılmıştır. Bu sayede katılımcılara ulaşılarak adım adım online görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

### **1.4.3. Görüşme Süreci**

Türkiye'de yükseköğretim eğitimi almış ve aldıkları eğitimden farklı bir işi Almanya'da yapan gençlerin göç ve eksik istihdam durumlarına karşı neler deneyimledikleri, neler hissettikleri ve düşündüklerinin incelendiği bu çalışmada kişilerin Almanya'ya gelmeden önce eksik istihdamı göze alıp almadıkları ve eksik istihdam ihtimaline ve deneyimine karşı neler deneyimlediklerinin anlaşılması için katılımcılarla derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Araştırmacının bilimsel merakına ve yaptığı literatür taramasına dayalı olarak öncelikle araştırmanın problem cümleleri oluşturulmuştur. Bu sürece paralel olarak yukarıda bahsedildiği gibi sosyal medya araçları ve WhatsApp üzerinden muhtemel katılımcılara ulaşılmış, araştırmaya dair bilgi verilmiş, hem kendilerinin araştırmaya katılmayla ilgilenip

ilgilenmediklerine dair hem de muhtemel katılımcıların demografik ve eğitim bilgilerine dair ön bilgiler alınmıştır. Daha sonra ise hazırlanan problem cümleleri ve literatür bilgisine dayanarak araştırmanın yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır.

Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu tarafından 21 Ekim 2024 tarihinde alınan araştırma onayından sonra ilk görüşme 25 Ekim 2024 tarihinde gerçekleştirilerek Ocak 2025 ayına kadar 7 tane katılımcıyla 15 adet online derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu katılımcılardan bazıları araştırmacıyla e-posta üzerinden iletişime geçmiş ve iletişim e-posta yoluyla devam ederken bazı katılımcılar WhatsApp uygulaması üzerinden iletişime geçmiş ve iletişim bu yoldan gerçekleştirilmiştir. Muhtemel katılımcılardan iki tanesinin atılan e-postaya/mesaja cevap vermemesinin ardından kendilerine birer tane hatırlatma e-postası/mesajı gönderilmiş, fakat herhangi bir cevap alınamamıştır. Bu sebeple iletişimin devamı gelmemiş ve araştırmaya katılım sağlamamışlardır. Tüm bunların neticesinde 7 tane katılımcı ile online derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Katılımcılarla iletişime geçilen andan itibaren araştırmanın konusu ve boyutu en şeffaflığıyla aktarılmış, araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu her koşulda tekrarlanmıştır. Araştırmanın boyutu, araştırmanın konusuna ve araştırmacıya dair bilgiler ve araştırmaya katılımın koşulları katılımcılara hem ön yazışmalarda hem gönderilen bilgi ve rıza formunda hem de görüşmenin öncesinde tüm detaylarıyla aktarılmıştır. Katılımcılara istedikleri zaman istedikleri soruyu sorabilecekleri ve görüşme sırasında istedikleri soruya cevap vermeme veya istedikleri zaman çekilme haklarının olduğu, araştırmaya katılımın tamamen gönüllülük esasına dayandığı tekrar edilerek aktarılmıştır. Katılımcı rıza formunda da yazdığı üzere görüşmelere başlamadan önce katılımcılara araştırmanın ses kaydına alınıp alınmamasına dair düşünceleri ve ses kaydına alınmasına dair onayları alınmıştır. Ek olarak görüşmelerin başında katılımcılara analiz sürecinde gerekli görüldüğü durumlarda kendilerinin deneyim ve anlatımlarına tekrardan başvurma ihtimali aktarılmış ve bu konuda ön izinleri alınmıştır. Görüşmelerde alınan ses kayıtları yalnızca araştırmacının himayesinde kullanılmış, kayıtların deşifreleri araştırmacı tarafından yapılarak herhangi üçüncü bir kişiyle paylaşılmamıştır.

Görüşmeler online olarak sesli ve görüntülü şekilde Google Meet üzerinden gerçekleştirilmiş, sadece ses kaydı alınmış ve görüntülü kayıt alınmamıştır. Online görüşme ve toplantılarda en çok kullanılan uygulama olan Zoom'un kullanılmamasının sebebi ise araştırmacının Zoom Premium hesabı olmaması ve üyeliksiz kullanımda Zoom'un 40 dakika ile sınırlı bir şekilde görüşmeye izin vermesi, sonrasında ise görüşmeden çıkıp tekrar yeni bir görüşme başlatmayı talep ediyor olmasıdır. Katılımcılarla yapılan derinlemesine görüşmelerde böylesine bir kesinti ve katılımcıların deneyimlerini aktarmalarının herhangi bir sekteye uğraması kesinlikle istenmediği için kesintisiz görüşme sağlayan Google Meet seçilmiştir. Katılımcılarla görüşmeden önce bu platforma aşina olup olmadıkları ve bu platformu kullanmaya dair herhangi bir isteksizlikleri olup olmadığı sorulmuş, eğer isterlerse farklı bir platformdan da görüşmelerin yapılabileceği aktarılmıştır. Sonucunda ise bütün katılımcılar görüşmeleri Google Meet üzerinden yapmayı kabul etmişlerdir ve görüşmeler bu şekilde gerçekleştirilmiştir.

Görüşme günü ve saatinin katılımcıların en uygun ve rahat hissettikleri saatler olmasına özen gösterilmiş, çoğunlukla iş çıkışı akşam saatlerinde görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler başlamadan önce ve bittikten sonra katılımcılarla çeşitli konuda sohbetler edilmiş, özellikle araştırmacının da Almanya'da değişim öğrencisi olarak bulunması sebebiyle birbirleri arasındaki ortak deneyimlerden bahsedilmiştir. Bu kısımlar ses kaydına alınmamakla birlikte araştırmacının ve katılımcıların birbirlerini daha yakından tanımalarını ve görüşme sırasında daha samimi ve içten cevaplar verilmesini sağlamıştır.

#### **1.4.4. Katılımcılar**

Katılımcıların gündelik yaşam alanlarını anlamayı ve deneyimlerini keşfetmeyi hedefleyen fenomenolojik stratejiyi (Burcu Sağlam vd., 2018) benimseyen bu araştırmada amaçlı örnekleme başvurulmuştur. Amaçlı örnekleme sayesinde araştırmanın odağında yer alan deneyimi yaşamış, deneyimleri hakkında konuşmaya istekli ve söz konusu deneyime yönelik değerli ve değersiz içgörüler ve bilgiler sağlayacak katılımcılar belirlenir (Keet, 2015; Manen, 1997/2016; Silverman & Marvasti, 2008). Bu bağlamda araştırmanın amaçlı örneklemini ise yükseköğretim eğitimini Türkiye'de almış, aldıkları eğitimden farklı bir

mesleği Almanya’da yapan 25-36 yaş arası gençler oluşturmaktadır. Bireylerin eğitimlerinden farklı bir işi yapmaları eğitim uyumsuzluğu kapsamında değerlendirilerek eksik istihdam üzerinde incelenmiştir. Eğitim uyumsuzluğu, kişilerin eksik istihdam durumlarının ön tespiti için kullanılırken ilerleyen görüşmelerde daha derinlere inilmiş, eğitim uyumsuzluğunun yanında kişilerin eksik istihdam deneyimleri ve kendi bireysel yargıları dinlenerek kendilerinin de eksik istihdamda hissedip hissetmedikleri, bu duruma karşı neler düşündükleri ve deneyimlerinin ne şekilde gerçekleştiği derinlemesine araştırılmıştır.

Araştırmanın katılımcı grubunu Türkiye’de aldıkları eğitimden farklı bir mesleği Almanya’da yapan 7 genç yetişkin birey oluşturmaktadır. Bu genç yetişkin bireyler arasından en küçüğü 25 yaşında, en büyüğü ise 38 yaşında olarak karşımıza çıkmaktadır. 7 katılımcı arasından 5 tanesi kadın 2 tanesi ise erkektir. Katılımcıların sahip oldukları en düşük eğitim seviyesi lisans düzeyi olurken en yüksek seviye olarak yüksek lisans karşımıza çıkmaktadır. Katılımcılardan bir tanesi ise doktora düzeyinde devam etmektedir. Katılımcıların 4 tanesi tam zamanlı olarak çalışırken 3 tanesi yarı-zamanlıdan daha az çalışmaktadırlar. Görüşmeler sonrası transkript ve analiz sürecinde ise etik ilkeler gereği katılımcıların gerçek isimleri kullanılmamış, kendilerine K1, K2, K3, ... K7 şeklinde kod adları verilmiştir.

#### **1.4.5. Veri Analiz Süreci**

Nitel veri analizi, üzerinde çalışılan veriyle ilgili anlam üretmek ve veri setinde neyin temsil edildiğine dair açıklamalar getirmek amacıyla yapılan bir sınıflandırma ve yorumlama sürecidir (Çelik vd., 2020, s. 380). Bu süreç sayesinde araştırmacı katılımcılardan aldığı bilgileri detaylı şekilde tekrar tekrar inceler, süzgecinden geçirir, elde ettiği verileri yorumlar, ayıklar ve buna dayanarak yorumlarını güçlü bir şekilde ortaya koyar. Bu noktada araştırmacı elinde olan verileri analitik bir süreçten geçirerek çıkardığı anlam ve yorumlamaları net bir şekilde okuyucuya aktarır (Leech & Onwuegbuzie, 2007). Bu anlam çıkarma ve yorumlama sürecinde kişi bilgileri deşifre ettikten sonra daha net anlamlar çıkarmak ve detaylı bir nitel analiz sunmak için verileri organize eder ve sonucunda bir kodlama ortaya koyar. Punch’a göre (2016) kodlama süreci, veri çözümlemesini hem başlatan hem de çözümleme sürecinde

devam eden, belirli bir etiketleme faaliyetidir. Araştırmacı verilerdeki düzenlilikleri ve detayları keşfetmek için başlattığı kodlama sürecine paralel olarak derin anlamları ve örüntüleri inceleyen not alma sürecini de yürütür ve derin bir inceleme yürütür (ss. 193-194). Bu anlamda kodlar, her birimizin sosyal yaşamı farklı bakış açılarıyla değerlendirdiğimiz ve yorumladığımız gerçekliklere “anlam oluşturan” ifadeler olarak karşımıza çıkarlar ve sadece etiketlemeyle kalmazlar. Kodlama, bir bağlantı kurma işinin ta kendisidir, bir şeyi sistematik bir düzenin içerisine koyarak derinlikli nitel bir analitik keşif yapmayı sağlar. (Saldaña, 2019, ss. 8-9).

Söz konusu nitel analiz sürecinde kodlamayı, kategoriler takip etmektedir. Araştırmacının soyutlama yaparak kodları yorumladığı, araştırma problemiyle birleştirerek verilerden anlam çıkardığı bir sürece girilir ve araştırmacı bu yolla anlamlar kümelerini, yani kategorileri belirler. Bu kategoriler daha önceden belirlenmiş çeşitli kodları içerirken anlamlama ve verileri konumlandırmaya doğru ilerleyen bir çabayı ifade eder. Bu sadece kodların çoğulluğunun bir ortalamasını alıp yeni kategoriler oluşturmayı değil, araştırmacının soyutlama yöntemiyle konuyu ve verileri birlikte derinlemesine incelemesini, birbiriyle alakalı ve örüntülü noktaları analiz etmesini ve kodlarını/kategorilerini yeniden yeniden düzenlemesine işaret eder (Creswell, 2016; Saldaña, 2019).

Bütün bu süreci yürütmenin, kodlama yapmanın, kategoriler oluşturmanın ve analizi ortaya koymanın çeşitli yolları vardır. Farklı araştırmacılar farklı yaklaşımlar izlemiş, farklı yöntemler kullanmışlardır. Bu araştırmada ise Strauss ve Corbin’in (1990) kodlama yaklaşımından yararlanılarak tematik nitel veri analizi gerçekleştirilmiştir.

Tematik veri analizi aslında nitel araştırma yöntemleri için bir temel görevi görmektedir. Tematik analiz, söz konusu verinin didik didik incelenerek araştırmanın problem ve amacına dair ortaklıklar, örüntüler, bilgi ve anlamlar içeren temaların oluşturulmasıyla gerçekleştirilir. Bu sayede veriden elde edilen anlamlar araştırma sorularıyla ilişkili ve bağlantılı bir şekilde, araştırmanın problematığına cevap olacak anlamlar ortaya çıkarılır (Braun & Clarke, 2006)

Strauss ve Cobin ise söz konusu makalelerinde nitel araştırmacıların kullandıkları yöntem, prosedür ve değerlendirme kriterlerini gömülü teori (*grounded theory*) üzerinden inceleseler

de bu sorgulamanın genel olarak tüm nitel yöntemler için geçerli olduğunu dile getirerek yola başlarlar. Bir araştırma yaparken doğru konsept, kriter ve kuralları takip etmenin gerekliliğine vurgu yapan yazarlar, belirli yöntemler belirli kurallar dahilinde takip edilmezse bireylerin yanlış bir süreç ortaya koyabileceği tehlikesinin altını çizmektedirler. Bu kriterler arasında nitel veri analizinin en temel ve ana noktası ise kodlama sürecidir. Strauss ve Cobin'e (2014) göre kodlamak demek aslında "soyut düşünmek" demektir ve doğru fenomen için doğru kelimeyi aramak, en açıklayıcı olacak konseptleri adlandırmak ve onları dile dökmek için verilen çabanın kendisine işaret eder. Bu sayede kişi gerçekten veriyi derinlemesine inceler, adeta onun içine girer, çeşitli stratejiler oluşturup o stratejileri uygulayarak verisindeki anlamları ortaya çıkarır (s. 216).

Açık (*open*), eksenel (*axial*) ve seçici (*selective*) kodlama (J. M. Corbin & Strauss, 1990) ile başlayan nitel veri analizi süreci ise kategoriler ve temalara ulaşarak sonucunda anlamlı, güvenilir ve sağlam bir analiz ortaya koyulmasını sağlar. Açık kodlama, verilerin anlamlandırılması için atılan ilk adımdır. Bu ilk adımda araştırmacı verisindeki olay ve ilişkileri derinlemesine sorgular, benzerlik ve farklılıklar üzerine düşünür, onları açıklayıcı ve sorgulayıcı "memo"larla inceler ve belirli kavram ve konseptlere oturtur. Açık kodlamayı takip eden eksenel kodlama, araştırmacının verisi hakkında yeni bir şey açıklamak için anlamlı yollar oluşturmasına yardımcı olur. Alt-kategoriler daha kesinleşmeye başlayarak yeni kategorilerin oluşturulmasına yardımcı olurlar, yeni bağlantılar ortaya çıkar, neyin birbirini nasıl etkilediği kendini göstermeye başlar. Bu süreçte yapbozun yavaş yavaş birleşen parçaları gibi alt kategoriler birleşerek anlamlı ve daha net bir resim çizen geniş kategoriler veya temalara yol açarlar. Son aşama olan seçici kodlamada ise artık her şeyin bir bütün haline geldiği aşamadır. Veriler parçalara ayrılıp bağlantılar bulunduktan sonra, bu son aşamada kategoriler birleşir, temel/ana (*core*) temalar belirlenir. Temanın kendisi araştırma sorularına ilişkin olarak önemli bir noktaya işaret eder ve verinin içindeki örüntülü cevap ve anlamları temsil eder (Braun & Clarke, 2006, s. 82). Araştırmanın son aşamalarında gerçekleşen bu süreç, çalışmanın merkez olgusunu temsil eder ve bu merkez olgu, araştırmada gerçekten neler olduğuna dair bir ana açıklama sağlar.

Günümüzde bu çözümlene sürecine yardımcı olacak bolca bilgisayar programları ve yazılımları bulunmaktadır ve bu programlara sıkça başvurulmaya başlanmıştır. Bu bilgisayar programları araştırmacı sahip olduğu deşifreleri analiz ederken çeşitli kodlar kullanabilir (Creswell, 2013), bu kodları ve diğer çeşitli notlarını daha geniş bir açıdan görüntüleyebilir, gözden geçirebilir, düzenleyebilir ve değiştirebilir (Bogdan & Biklen, 1997; Patton, 2014). Bu araştırmada ise kodlama sürecinde ortak temaların takip edilmesinde yardımcı olan (Ashraf vd., 2024) ve araştırmacının kodlarını çeşitli şekilde düzenleyip dönüştürmeye imkan sağlayan (Hagman, 2021) açık erişimi olan web tabanlı nitel analiz programı olan Taguette<sup>2</sup> kullanılmıştır. Bu sayede araştırmacı analitik notlar almış, temalarını ve kodlarını belirlemiş, bu kod ve temaların anlamlarına dair notlar alınmış ve gruplandırmalar oluşturulmuştur. Araştırmada yapılan görüşmelerin tamamı için ise Transgate<sup>3</sup> web sitesi kullanılmıştır. Bu sayede görüşmelerin deşifrelerinden elde edilen transkripsiyonların geçerlilik ve güvenilirliği artırılmış (Alcock & Iphofen, 2007) ve araştırmacıya daha hızlı, kolay ve etkili bir transkripsiyon süreci sağlanmıştır (Matheson, 2007). Dijital olarak elde edilen transkripsiyon sonrası deşifrelerin üzerinden birden fazla kez geçilerek kontroller edilmiş, transkripsiyonlar etkili kodlama süreci için düzenlenmiştir.

Teknolojik araçlar aracılığıyla nitel veri analizi yapılırken ve bu analizi değerlendirirken unutulmaması gereken bir şey vardır: Nitel veri programları nitel veriyi analiz etmez; analiz ile ilgili her şeyi yapacak olan yine araştırmacının kendisidir. Araştırmacı nasıl bir yapı oluşturacağına, neyin kod, neyin kategori olacağına kendisi karar verir. Nitel veri analizi için kullanılan bilgisayar programları ise verileri saklamayı, düzenlemeyi, kodlamayı, verileri geri çağırması ve birleştirmeyi kolaylaştırmaktadır (Çelik vd., 2020, s. 399). Bu sayede araştırmacı elindeki veriyi daha düzenli bir şekilde kontrol edebilir, notlarını alabilir, örüntüleri daha sistematik takip ederek gerekli çıkarımları ve karşılaştırmaları yapabilir. Böylece de araştırmacı attığı adımları izleyebilir, takip edebilir ve sağlam adımlarla

---

<sup>2</sup> <https://www.taguette.org>

<sup>3</sup> <https://transgate.ai>

ilerleyebilir. Seale'nin (2002, s. 108) deyimiyle bu durum araştırmacıya bir “metodolojik farkındalık” sağlar. Bu sayede de araştırmacı hem kendisi için hem de okuyucuları için daha tutarlı ve daha transparan bir analiz süreci ortaya koyar.

#### **1.4.6. Araştırmacının Rolü**

Fenomenolojik stratejinin benimsendiği bu çalışmada Husserl'in betimleyici fenomenoloji ilkelerine uygun olarak araştırmacının kendi varsayım ve önyargılarının paranteze alınması (*bracketing / epoche*) sağlanmıştır. Bu yaklaşıma göre, araştırmacı, çalışmasının öznesi olan bireylerin deneyimlerini daha derinlikli kavrayabilmek için kendi değer yargılarını, düşüncelerini ve ön kabullerini bilinçli bir şekilde askıya almalıdır (Konecki, 2019; Neubauer vd., 2019). Bu bağlamda Almanya'da bir göçmen olarak eksik istihdam deneyimi yaşayan araştırmacının kendisi de paranteze alma yöntemi sayesinde katılımcıların deneyimlerini olduğu gibi anlamaya ve yansıtmaya çalışmış, çalışmaya kişisel yönlendirmeler katmasını engellemiştir. Araştırmacının katılımcılarla sahip olduğu ortaklık ise görüşmeler sırasında hem güven ilişkisinin kurulmasını sağlamış hem de katılımcıların anlatılarının daha derinlikli ve empatik bir şekilde kavranmasına olanak vermiştir (Du Vignaux vd., 2021; Halling, 2021).

Araştırmacı ise bu çalışmada fenomenolojik yaklaşımın gerektirdiği şekilde kendi duygu, düşünce ve varsayımlarını sistematik bir biçimde paranteze alarak analiz sürecine doğrudan etki edilmesini engellemiştir. Araştırmacının kendi deneyimleri, özellikle Almanya'da eksik istihdam edilen bir göçmen olmak, analiz sürecinde yönlendirici değil, aksine katılımcılarla kurulan güven ilişkisini güçlendirici ve empatik bir anlayışı kolaylaştırıcı bir unsur olarak işlev görmüştür.

#### **1.4.7. Araştırmanın Avantaj ve Kısıtlılıkları**

Araştırmanın en büyük avantajlarından biri araştırmacının Almanya'da Philipps-Marburg Üniversitesi'nde sosyoloji ve sosyal psikoloji departmanlarında değişim öğrencisi olarak bulunması, böylece Almanya'daki ortama daha yakın olması olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmacının kendisinin direkt olarak örnekleme uyan kişileri tanıyor olmasının yanında hali hazırda kendisi de yardımlaşma amacıyla kurulan Almanya WhatsApp gruplarına

dahildir, böylece oradaki insanların bahsettiği sorun veya avantajlarına da yakından şahit olmuştur. Araştırmacı her ne kadar bu gruplarda aktif bir katılımcı olarak bulunmasa da bu gruplar sayesinde paylaştığı araştırma bilgileri ve katılımcı arayışıyla muhtemel katılımcılara ulaşmıştır. Fakat bu durum aynı zamanda araştırmanın bir kısıtlılığı olarak da araştırmacının karşısına çıkmaktadır, o da toplumsal cinsiyet sorunuyla birlikte gelmektedir.

Araştırmacının bu süreçte yaşadığı en büyük sorun katılımcılara ulaşmak amacıyla iletişime geçtiği gruplardan araştırmacının hedefiyle uyuşmayan ve kendisiyle aynı profesyonelliği taşımayan kişilerle karşılaşması olmuştur. Toplumsal cinsiyet rollerine ve beklentilerine bağlı olarak kimi muhtemel katılımcılar araştırmanın amacının dışına çıkmış ve araştırmacıya sözlü tacize varan girişimlerde bulunmuşlardır. Bu sebeple henüz ön görüşme aşamasındayken araştırmacı, iki tane muhtemel katılımcıyla iletişimini kesmek zorunda kalmış ve bu kişilerin kendisine ulaşma ihtimallerini engellemiştir. Buna ek olarak bir katılımcıya süreç bütün profesyonelliğiyle aktarılıp kendisinin rızası alındıktan sonra görüşmeye başlanmış, ancak görüşme esnasında katılımcı sorularla bağlantılı olmayan detaylara girerek araştırmacının özel hayatına müdahale etmeye ve dahil olmaya çalışmıştır. Bunun sonucunda araştırmacı kibar bir şekilde soracak daha fazla sorusunun olmadığını ve görüşmenin yeterli olduğunu katılımcıya aktararak en kısa sürede araştırmayı sonlandırmıştır. Bu görüşme ise analize dahil edilmemiş ve katılımcı listesinden çıkartılmıştır. Bu durum aynı zamanda görüşme yapılan katılımcıların çoğunun istemeden de olsa kadın olmasına sebep olmuş, bu yüzden de araştırmada cinsiyet çeşitliliği büyük oranda sağlanamamıştır.

Ek olarak, söz konusu araştırma belirli bir grubun belirli bir konudaki deneyimlerine odaklanmaktadır ve bunun için 7 kişiyle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmeler herhangi bir nüfusun geneline aktarılamayacağı gibi elde edilen sonuçlar da genellenebilecek sonuçlar değildir. Yıldırım ve Şimşek'in de aktardığı gibi (2011) bir araştırma herhangi bir ortama bağlı olarak yürütüldüğü zaman sonuçların genellenebilirliği konusunda birtakım tartışmaların çıkması doğaldır. Sosyal olgular, içinde buldukları ortama göre biçimlendikleri için, belirli bir ortam içinde belirli bir grupta ortaya çıkan sonuçların doğrudan başka ortamlarda ortaya çıkabilecek olgulara genellenmesi mümkün değildir.

Böyle bir genelleme çoğu zaman sosyal olguların doğasına aykırıdır. Bu nedenle nitel araştırma, genellenebilir sonuçlar üretme çabasında olmamasının yanında ancak ve ancak birtakım deneyimler ve örnekler ortaya koyarak bu alanda çalışan bireylere çeşitli bakış açıları kazandırabilir (ss. 42-43).

## **1.5. LİTERATÜR TARAMASI VE TANITIM**

Eksik istihdam kavramı ekonomi, sosyoloji, işletme ve psikoloji gibi farklı alanlarda, çeşitli kavramsallaştırmalar üzerinden ele alınmış geniş bir çalışma alanına işaret etmektedir. Eksik istihdamın birbirinden farklı boyutlarını farklı biçimlerde tanımlayan ve bu tanımlamalar etrafında şekillenen çalışmalar eksik istihdam kavramının literatürünü genişletmektedir. Bu sebeple Neuman'ın (Neuman, 2014, s. 165) altı farklı literatür değerlendirmesi arasında “bağlam değerlendirmesi” üzerinden ilerlenilerek eksik istihdam konusunda farklı disiplinlerde yapılan çalışmalara ve bu çalışmaların nasıl bir yol izlediğine yer verilecektir. Bunun için hem eksik istihdamın sosyolojide nasıl ele alındığı hem de sosyoloji dışındaki sosyal bilimin diğer alanlarında hangisi tarafından hangi yönleriyle ele alındığı, nasıl tanımlandığı ve bu tanımlamaların nerelerde farklılaştığı ele alınacaktır. Söz konusu kavramın hangi bakış açıları üzerinden ne şekilde tanımlandığını irdelemek aynı zamanda söz konusu tez çalışmasında kavramın seçilen boyutunun anlaşılmasına ve açıklanmasına katkı sağlayacaktır.

### **1.5.1. Eksik İstihdamın Boyutları**

Eksik istihdam konusuna oldukça ilgili bir alan olan ekonomide, çalışma ekonomistleri (Wilkins & Wooden, 2011) istihdamı arz ve talep üzerinden incelemektedirler ve işgücü piyasalarında yaşanan talep ve arz dengesizlikleri kalıcı etkilere sebep olduğunu söylerler. Bu etkiler işgücü kaynaklarının eksik kullanımına yol açmakta ve bu da düzgün kullanılmayan işgücü, eksik kaynaklar, verimsizlik ve çıktı kaybına neden olurken eksik istihdamda ekonominin işleyen çarkında hem çalışanlar açısından hem de üretkenlik açısından verimsizliklere neden olmaktadır. Ayrıca işgücünün eksik kullanımı çalışan

bireyleri, onların ailelerini, gündelik yaşamlarını ve çevrelerini de etkileyerek aslında alttan alta parasal olmayan maaliyetler de yaratmaktadır. Eksik istihdam kavramına işgücü tanımlamalarında gerekli önemin verilmemesi ise işgücü kapasitesinin gerçek boyutunun tam olarak anlaşılması önünde engel oluşturmakta ve mümkün olabilecek algılama ve iyileştirmeleri de var olamadan ekarte etmektedir. Bu zorlukların üstesinden gelmek için ekonomistler diğer disiplinlerdeki araştırmacılara kıyasla ulusal temsili veri kaynakları ve özellikle de ulusal istatistik kurumları (örn. ILO/Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından sağlanan verilere ağırlık vermektedirler.

Eksik istihdamı daha farklı yönden ele alan sosyoloji ve psikoloji gibi bilimleri barındıran davranış bilimleri ise eksik istihdamı genelde kişilerin özellikleri ile çalışma ortamlarının nitelikleri arasındaki uyumu (Kristof-Brown vd., 2005), insanların standartları ve kendilerinin eksik istihdam hissi (Erdogan & Bauer, 2009), çalışan-işveren etkileşiminin yeterliliği ve kişinin beceri ve bilgilerinin kullanılması için fırsat sunulmaması (Madamba & De Jong, 1997) gibi şartlar üzerinden değerlendirmektedirler.

Özellikle sosyolojik anlamında eksik istihdam çok boyutuyla incelenmektedir. Çünkü sosyolojide eksik istihdam yalnızca bireysel bir sorunun tersine sosyal olarak inşa edilmiş bir yapıdan gelmektedir (Stofferahn, 2000). Ayrıca istihdam edilmek bir kişiye toplumda belirli bir rol yüklemektedir ve istihdam edilmemesi durumu da kişinin toplumdaki konumunu etkilemektedir. Ören'in (2013) ifade ettiği üzere çalışma hayatı kişinin toplumsal hayatta elde ettiği statüsünü, iş yerinde ve iş dışındaki ilişkilerini, dolayısıyla da kişinin kimliğini ve hayatının anlamını etkiler. Sosyoloji ise toplumu ve toplumsal ilişkileri kişinin bu ilişkilerinden doğan etkileşimleri üzerinden inceleyen bir bilim dalı olmasıyla kişinin kendisini ve sosyal dünyasını daha iyi anlamamıza olanak sağlar. Bu anlamda kişinin sosyal yaşamı kendisinin çalışma hayatını, bireysel ilişkilerini, sosyal etkinliklerini ve daha birçok yaşam unsurlarını barındırırken çalışmanın kendisinin de sosyolojiyle ne kadar iç içe ve bağlantılı olduğunu kanıtlar (s.20-22). Aynı zamanda kişinin sosyal rol ve statüsü yine kendisinin sınıfı, ırkı, cinsiyeti ve eğitimi gibi diğer çeşitli faktörlerle de iletişim halindedir ve özellikle vasıflı işgücü eksikliği gibi belirli istihdam durumlarına farklı sosyal gruplar farklı etkilenmekte, farklı gruplara ait kişiler de farklı tepkiler vermektedirler (Lauterbach,

1977, s. 290). Bu etkiler ise kişinin sosyal ilişki ve toplumsal rolü üzerinden sosyolojik bakış açısıyla, kişinin hem bireysel hem iş hayatında yaşadığı kişisel etki ve dönüşümler üzerinden psikolojik bakış açısıyla, iş dünyasının kontrol ve dönüşümleri üzerinden ise ekonomik bakış açısıyla çeşitli şekillerde ve yollarda incelenmektedir. Lauterbach (1977, s. 292) ise bu boyutları ele alarak eksik istihdamın bireylerde neye mal olduğunu üç yönüyle sıralar: kişiler kaçırılan gelir ve iş deneyimi açısından ekonomik maliyetini, statü ve aile bütünlüğünün azalması açısından sosyolojik maliyetini ve kendine güvenin zedelenmesi açısından da psikolojik maliyetini öder. Buna bağlı olarak sosyolojik bakış açısının da çokça odaklandığı gibi sosyal yapı ve konjontüre bağlı olarak eksik istihdamın tezahürü, etkenleri ve sonuçları değişkenlik göstermektedir. Bu anlamda farklı sosyal gruplar eksik istihdama karşı farklı konumlarda bulunmakta ve bu deneyimden farklı şekillerde, oranlarda ve boyutlarda etkilenmektedirler. Bu sebeple öncelikle eksik istihdamın etkilerine dair yapılan genel çalışmalardan bahsedilecek, sonrasında ise özellikle göçmenler olmak üzere farklı grupların eksik istihdama karşı nasıl bir risk altında olduğu ve eksik istihdam gerçeğinden nasıl etkilendikleriyle devam edilecektir. Bütün bunların yorumlanması, değerlendirilmesi ve ölçülmesi için ise akademikler farklı tanımlamalar ve eşiklerle eksik istihdamın farklı boyutlarını ortaya koyarken, bu tanımlamalar araştırmanın kavramsal bölümünde detaylı bir şekilde incelenmiş ve aktarılmıştır.

### **1.5.2. Eksik İstihdamın Etkileri**

Kişinin istihdam durumu kendisinin hayatını maaş, çalışma koşulları, elde ettiği statü ve kendini hem psikolojik hem de profesyonel olarak geliştirme bakımından her anlamda etkilemektedir. Bu anlamda çalışma sadece ekonomik olarak değil, kişinin benliğini geliştirmesi ve toplumda bir yer edinmesi açısından da oldukça önemli bir yer kaplamaktadır (Jahoda, 1981). Bu önem göz önünde bulundurulduğunda, araştırmacılar ayrıca eksik istihdamın da bireyin sağlığı, refahı, iş tutumları ve kendilerini toplumda nasıl konumlandıkları üzerindeki etkilerinin anlaşılmasına büyük ilgi göstermişlerdir.

Araştırmacılar çok uzun süre eksik istihdamın kişilerin fiziksel sağlıkları (Warr & Jackson, 1987), psikolojik esenlikleri (Anderson & Winefield, 2011), sosyal statüleri (Neubert vd.,

2019; Prause & Dooley, 2001), iş tutumları (Maynard & Parfyonova, 2013), iş ilişkileri ve sosyal ilişkileri (Aiken & Ferman, 1966) üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalara ağırlık vermişlerdir. Yapılan çalışmalar göstermektedir ki kendilerini aşırı-vasıflı hisseden, diledikleri mesleği ve görevleri yapamayan, saat ve ücret olarak gerekli karşılığı alamayan ve dolayısıyla eksik istihdam edilmiş kişiler öncelikle daha fazla tükenmişlik, depresyona yatkınlık ve bıkkınlık belirtileri göstermektedirler (Dooley vd., 2000; Dooley & Prause, 1995). Bu bireyler aynı zamanda hem kendilerine hem de dış dünyaya daha fazla olumsuz duygu göstermektedirler: kendilerini gittikçe daha yetersiz görerek özgüvenlerini kaybetmekte ve de iş arkadaşlarına veya patronlarına daha fazla kin beslemeye başlamaktadırlar (Jones-Johnson & Johnson, 1992).

Kişiler iş yerlerinde kendilerini heyecanlandırmayan görevler yaptıkça ise hem yaptıkları işlerden soğumakta hem de bu süreçte kendilerine olan inançlarını, özgüvenlerini yitirmektedirler (Watt & Hargis, 2010). Bütün bunların yanında bu kişiler iş yerinde de yeterli istihdamda olan iş arkadaşlarına kıyasla daha düşük performans göstermekte, kendilerine verilen görevleri ya daha uzun sürede bitirmekte ya da kısa sürede vazgeçmektedirler. Yetersiz istihdamda bulunan bu kişiler ikircikli bir durumun arasında gidip gelmektedirler: ya yaşadıkları bıkkınlık ve özgüven kaybı yüzünden işlerinden ayrılmamakta çünkü yeni ve daha güzel fırsatlar elde edebileceklerine inanmamaktadırlar ya da sürekli yeni bir iş arayışında olup istifa etmeye daha yatkın olmaktadır (Erdogan & Bauer, 2011; D. Feldman vd., 2002; A. Lee vd., 2021; Wald, 2005). Bu anlamda yetersiz istihdamda bulunan bireyler diğerlerine göre daha fazla tatminsizlik ve stresle başa çıkarken, işlerine olan bağlılıkları da her anlamda azalmaktadır (Maynard & Parfyonova, 2013).

Eksik istihdamın etkilerinin bahsedildiği bu noktada, özellikle iş tutumu ve profesyonel yaşama olan etkilerinden bahsedilirken ayrıdan kısa bir parantez açmakta fayda var. Bu parantez de aslında eksik istihdamın mümkün olan ‘pozitif’ yönleri. Literatürde yeni doğan bir alan olan eksik istihdamın pozitif yönlerini çalışan araştırmacılar yetersiz istihdamın negatif yönlerine büyük bir ilgi olduğunu ancak pozitif yanlarının tamamen göz ardı edildiğini (J. Khan vd., 2022) ve eksik istihdamın sebep olabileceği muhtemel olumlu

çıktıların ve bunu sağlayacak araçların yeterince anlaşılmadığını (Luksyte & Spitzmueller, 2016) dile getirmektedirler.

Özellikle algılanan aşırı-vasıflılık (*perceived overqualification*) kişinin bulunduğu pozisyondan daha fazla yetenek ve beceriye sahip olduğuna dair inancına işaret etmektedir (A. Lee vd., 2021) ve araştırmaya göre (Erdogan & Bauer, 2021; J. Khan vd., 2022) bu türden bir olumlu algılama kişinin bilgi ve becerilerini iş arkadaşlarına memnuniyetle aktarmasına, hem görevlerine hem de iş arkadaşlarına daha özveriyle yaklaşmasına sebep olarak eksik istihdamın olumlu sonuçlar doğurmasını sağlayacaktır. Fakat bunun sağlanması için bir aracıya ihtiyaç vardır ki o da alçakgönüllü bir liderdir. Aşırı-nitelikli çalışanların alçakgönüllü ve destekleyici liderleri olduğunda kendilerine güvenmeleri daha olasıyken aynı zamanda bu türden bir durumu fark edecek, ona göre adım atacak ve çalışanları destekleyecek liderler de bu alçakgönüllü liderlerdir (Deng vd., 2018; J. Khan vd., 2022). Bu anlamda son yıllarda doğan ve gelişen bu çalışmalara göre liderlik işyerinde en önemli rollerden biriyken iş yerinde çalışanların tutum ve eylemlerini belirleyen, düzenleyen ve dönüştüren de en büyük etkenlerden biridir (K. Nielsen & Taris, 2019). Bu liderlerle birlikte uygun eğitimler ve çeşitli gelişim programları aracılığıyla desteklenip çalışanların ihtiyaçları karşılandığında daha önceki çalışmalarda ortaya konulan zayıf iş tutumları (Bolino & Feldman, 2000; Fine & Nevo, 2008), gönüllü işgücü devri (Erdogan & Bauer, 2009; McKee-Ryan & Harvey, 2011), iş yerinde üretkenlik karşıtı davranışlar (Liu vd., 2015) ve düşen psikolojik esenlik (Anderson & Winefield, 2011) gibi olumsuz etkiler tersine çevrilebilir (Su vd., 2021; Wassermann & Hoppe, 2019).

Fakat burada dikkat edilmesi gereken önemli bir nokta vardır: bu çalışmalar ve yeni doğan bu alan eksik istihdamın olumlu yönlerini gösteren, pozitif çıktıların neler olduğunu anlatan bir alan değildir. Tam tersine, bu çalışmalar eksik istihdamın negatif etkilerini kabul etmekte, onları göz ardı etmeden bu olumsuz etkilerin nasıl olumluya dönüştürülebileceğine dair bir arayış içindedirler. Çünkü sunulan araştırmaların da gösterdiği üzere kişilerin kendilerini yetenekli hissetmeleri onların kendilerini gerçekleştirmelerinde, yeterli istihdam edilmelerinde yeterli olmuyor ve bunun için destekleyici bir kişi, bir kuruluş gerekiyor. Bu anlamda eksik istihdamın bir türü olan aşırı-vasıflılığı özünde olumlu etkileri olan bir

fenomen olarak ele almak yerine, bunun hangi koşullar altında mümkün olan pozitif sonuçlara yol açacağını anlamak gerekiyor (Chu vd., 2021). Erdoğan'a göre yetersiz istihdamda olan ve özellikle kendilerini aşırı-vasıflı hisseden kişilerin şirketlere katkılar yapmada çok büyük bir potansiyelleri vardır ve bu potansiyeller göz ardı edilmemelidir (Erdogan & Bauer, 2011, s. 223). Bu yüzden de bu çalışmalar aslında bir yandan da işveren organizasyonlara neler yapmaları, nelere dikkat etmeleri ve muhtemel eksik istihdamdaki çalışanlarına karşı nasıl adım atmaları gerektiğini gösteren bir rehber değeri de taşımaktadırlar. Bu alan şu an için şaşırtıcı derecede az bilinen ve çalışılan bir alan olarak karşımıza çıkarken (Luksyte & Spitzmueller, 2016, s. 637) kişinin iş hayatı dışındaki hayatındaki etkilerinin nasıl hafifletileceğine, ne türden araçlara ihtiyacı olduğuna ve bunların nasıl hayata geçirileceğine dair çalışmalar daha da azdır. Çünkü yetersiz istihdamın etkileri sadece bireysel hal ve iş dünyasında kendini göstermemekte, aynı zamanda toplumsal yaşamda, özel ilişkilerde ve sosyalleşmede de büyük bir rol oynamaktadır.

Örneğin yetersiz istihdam durumundan çekinen bireyler kendilerini sosyal çevrelerinden artık sosyal aktiviteleri maddi olarak karşılayamamak (Newman, 1999) veya özellikle başarılı ve yeterli istihdamda olan arkadaşlardan utanç (Borgen vd., 1988) sebebiyle iyice izole etmektedirler. Yaşanılan maddi ve manevi kayıplar, artan bıkkınlık ve değişen benlik algısı sebebiyle kişinin özel hayatındaki ilişkileri de etkilemektedir ve romantik ilişkiler, çocuklarla ilişkiler veya aile bütünlüğü de büyük oranda etkilenmektedir. Yapılan çalışmalar (Broman vd., 1990; Liem & Liem, 1988) özellikle erkeklerin eksik istihdamda olduğu durumlarda şiddetli geçimsizlik, ailenin bütününde karşılıklı ciddi çatışmalar ve boşanmanın çok daha arttığını göstermiş ve hatta bunun bir nedensellik belirtebilecek kadar yeterli bir ampirik veri olduğunu dile getirmişlerdir (McLanahan & Percheski, 2008, s. 262).

Elbette bu etkiler farklı birey ve sosyal gruplarda farklı şekillerde tezahür etmekte, çeşitli biçim ve derecede etkilere sebep olmaktadır. Eksik istihdam toplumun her katmanında mevcut olup, çok farklı eğitim ve iş geçmişine sahip çok farklı sektördeki bireyleri etkilese ve aslında herkes eksik istihdama karşı risk altında olsa da eksik istihdamın favorileri olduğu ve kimi grupların daha fazla risk altında olduğu iyi bilinmektedir (Maynard & Feldman, 2011, ss. 2-3). Demografik özellikler, yaş, iş deneyimi veya çeşitli özelliklere bağlı olarak

farklı gruplara ait olmak eksik istihdamla karşılaşma olasılığını arttırmaktadır. Bunun yanında elbette içinde bulunulan toplumun yerleşik sosyal normları, ayrımcılık ve çeşitli dezavantaj türleri de sorumlu olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle gençler, kadınlar ve göçmenler bu noktada eksik istihdama karşı daha yüksek bir risk altındadırlar. Çalışmanın konusu sebebiyle özellikle göçmenlerin istihdam durumunu daha derinlemesine incelemek amacıyla göçmenlerin eksik istihdam deneyim ve risklerine dair çalışmalarının yanında kendilerinin istihdama katılımı, iş dünyasında yerel halkla ayrıldıkları noktalar ve iş ile göç deneyimlerini inceleyen çalışmalara yer verilmiştir. Fakat göçmenlere geçmeden önce yazında eksik istihdamdan etkilenen gruplar arasında ele alınan gruplardan kadınlar ve gençler kısa bir şekilde ele alınacaktır.

### **1.5.3. Eksik İstihdama Karşı Risk Altındaki Gruplar**

İlk olarak kadınlar eksik istihdam alanında risk altında olan gruplardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan çalışmalar (Carter, 2010a) kadınların işgücüne katılımının istatistiksel olarak zamanla arttığını gösterse de bu istihdamın niteliği değişkenlik göstermektedir. Nitekim kadınların iş yerlerinde erkeklere oranla eksik istihdam edilme oranları iki katı riskle boy gösterirken (Brown & Pintaldi, 2006) kadınların göçmen olduğu durumlardaki etkileşimde nasıl bir durum seyrettiği çokça ele alınmamış, göçmen kadınların eksik istihdam oran ve deneyimleri pek ilgi bile görmemiştir. 1980'lere kadar göçün belirleyicileri ve sonuçları üzerine yapılan araştırmalar büyük ölçüde erkeklere odaklanmakta, erkekler iş veya farklı nedenlerle aile hareketi başlatırken kadınlar büyük ölçüde ikincil göçmen olarak ele alınmaktaydı (Markham & Pleck, 1986). Zamanla ise kadın daha fazla işgücüne katılmaya başlamış, kadınlar hem bir birey olarak hem de aile içinde karar alma sürecinde büyüyen bir rol elde edinmeye başlamıştır. Dolayısıyla da erkeği karar verici ve reis olarak gören, kadını karar verme sürecine dahil etmeyen görüş zaman geçtikçe yok olmuştur (Markham & Pleck, 1986; Spitze, 1984). Fakat buna rağmen yapılan araştırmalar (Morrison & Lichter, 1988) göstermektedir ki göç her şeye rağmen evli kadınlar arasında işgücüne katılmama, işsizlik, gönülsüz yarı zamanlı istihdam veya düşük ücret gibi farklı eksik istihdam ve işgücü zorluklarına sebep olmaktadır. Buna ek olarak kadın çalışsa da ev içinde görünmez emeği devam etmekte (Fuwa & Cohen, 2007) ve kadının mesaisi sürekli bir devamlılık halinde

kendini göstermektedir. Erkekler ev işlerinde daha az boy gösterirken, kadınlar iş sonrası ev içinde devamlı olarak fazla mesaiyle karşılaşmaktadırlar. Hatta kadın ve erkeklerin aynı geçmiş ve deneyime sahip olduğu durumlarda bile kadınların erkeklerden daha fazla eksik istihdam edilmektedir (Tipps & Gordon, 1985).

Kadınların yanında genç nüfus da hem oldukça eksik istihdam edilen hem de ilerleyen zamanlarda da eksik istihdamda çalışma ihtimali gittikçe artan bir grup olarak incelenmektedir. Tam (2010) eksik istihdamın gençlerde zirveye ulaştığını söyleyerek gençlerin eksik istihdam riskine dikkat çekmektedir. Özellikle üniversiteden yeni mezun olmuş kişiler yetersiz görülen deneyim, iş dünyasına bir an önce atılma isteği ve dolayısıyla yanlış teklifler kabul etme veya alınan eğitimin kişide daha büyük hevesler oluşturması gibi çeşitli sebeplerle daha fazla eksik istihdam edilmektedirler. Bu yüzden de kariyerin başlangıcında olan gençler daha en başından geriye düşmekte, bu kariyer başlangıcında eksik istihdamda olmak gelecekteki kariyer yol haritalarını da olumsuz etkilemektedir. Gangl (2004, s.1326) kariyerlerinin başında düşük kaliteli işlerde çalışmanın gençlerin iş hayatına atılmasını kolaylaştırıp daha kaliteli işler aramalarına katkıda bulunduğunu iddia etse de yapılan birçok çalışma göstermektedir ki (Korpi & Tåhlin, 2009; Rubb, 2005, Hijzen vd., 2010, Raito & Lahelma, 2015) kendilerini ilerleteceklerini ve kariyer basamaklarını tırmanacaklarını düşünerek becerilerinin daha altında bir işi kabul eden gençler kariyerlerinde hızlıca ilerlemenin tam tersine hem maaşlarında hem de kariyer dönüşümlerinde geriye düşmektedir. Berlant (2011) bunu “zalim bir iyimserlik” olarak adlandırmaktadır. Ona göre krizler çağında yaşamamıza rağmen neoliberal vaatler politikası “zalim bir iyimserlik” empoze etmekte, insanlarda bir inanç yapısı oluşturmakta ve insanlar da bu yapı sayesinde her şeye rağmen bir umut barındırarak yollarına devam etmektedirler. Bu zalim iyimserliğin büyümesine kapılan, yukarıda Gangl’ın savunduğu görüşteki kimi insanlar umduklarından daha düşük derecede olan eksik istihdam konumundaki işleri kabul etmeyi bir taktik olarak görmekte ve “kapıdan içeri bir adım atmanın yolu” olarak (Tevington, 2018, s. 223) geçici veya düşük işler/stajlarda çalışmaktadırlar. Allan’a (2019) göre bu tarz adımlar ileride daha iyi fırsatlar sağlayacağına inanıldığı ve geleceğe bir tür yatırım olarak görüldüğü için atılmaktadır. Ona göre bu türden bir umut, bu türden bir

beklenti, “umut emeği” denilen emek türüne işaret etmektedir ve kişiler yaptıkları bu seçimlerin ileride kazanç sağlayacaklarına inanarak doğru seçimler yaptıklarını düşünürler. Kimi yaklaşımlara göre ise bu bir yanılsamadır ve daha önceden eksik istihdam edilmiş ve sonrasında başka bir işe başlayan çalışanlar kaybettiklerinden daha düşük kalitede işler bulma eğilimindedirler (Gowan vd., 1999; Kinicki vd., 2000; Waters, 2007). Buna ek olarak Baert ve arkadaşlarının Belçika’da eğitilmiş genç çalışanların istihdam durumu üzerine yaptıkları çalışma (2013) göstermektedir ki kişiler uygun oldukları bir işi kabul etmek yerine aşırı eğitilmiş oldukları bir işi kabul ettiklerinde, uygun istihdama geçiş oranları %51 oranında düşmektedir. Bu da kişilerin yeteneklerine uygun, yeterli bir işe geçmelerine engel olmakta ve bu engel zaman ilerledikçe daha da büyümektedir. Bu anlamda yazarlar istihdama hızlı geçiş sağlayan politikaların kısa vadeli faydalarına yararlanmak yerine yetersiz işlere yerleşmenin uzun vadeli maliyetlerine odaklanılması gerektiğini önermektedir.

Eksik istihdama karşı risk altında bulunan bir diğer grup olan göçmenlere gelindiğinde ise göçmenlerin istihdam durumları ve istihdam durumlarının etkileri literatürde daha çok işsizlik üzerinden incelenmiştir. Göçmenlerin yerli halka kıyasla işsiz veya eksik istihdamda olma oranları, işe alınmama veya eksik istihdam edilmenin sebepleri ve göçmenlerin bu durumlarla baş etme yöntemleri gibi konular literatürde ilgi gören noktalar olmuştur.

Göçmenlerin istihdam durumu ve onun etkileri daha çok işsizlik üzerinden incelenirken Dritsaki ve Dritsaki’nin (2024) ortaya koyduğu üzere göç ile işsizlik oranı pozitif bir korelasyonla bağlantılıdır fakat bunun farklı bağlantıları vardır. Örneğin 13 AB ülkesini ele alan bir çalışma göstermektedir ki (Fleischmann & Dronkers, 2010) özellikle hali hazırda yüksek işsizlik oranına sahip olan ülkelerde göçmenler de doğru orantılı olarak daha çok işsiz kalmaktadır. Fakat bir yandan da bu demek değildir ki göçmenler yerlilerle aynı oranda işsiz kalmakta veya eksik istihdam edilmekte. Tam tersine, her ne kadar ev sahibi ülke çalışanları göçmenlerin kendi yerlerini alıp kendilerinin işsiz kalmasına sebep olacağına inansa da (Kayran, 2024) 2000 ve 2019 yılları arasını kapsayan veriyle yapılan bir çalışmaya göre (Ali & Mohamed, 2024) artan göç ve işsizlik oranlarına rağmen yerel çalışanların işsizlik oranında bir değişiklik olmamıştır. Bu anlamda göçmenlerin başkalarının yerini alıp işsizliğe sebep olmasından ziyade göç sonrası işsizlik durumuna yine kendilerinin düştüğü

görülmektedir. Üstüne üstlük göçmenlerin yaşadıkları işsizlik deneyimi, yerlilerin yaşadığı işsizlik deneyiminden daha fazla strese ve daha düşük psikolojik esenliğe sebep olmaktadır (Leopold vd., 2017).

DaVanzo (1978) ise tersine bir analizin peşinden koşarak işsizliğin göçü etkileyip etkilemediğini merak etmiştir. Bu türden bir etkileşimin dikkate alındığı çalışmaların pek fazla olmadığını söyleyen DaVanzo işsizliğin yüksek olduğu bölgelerde yaşayan işsiz bireylerin, işsizliğin düşük olduğu bölgelerdeki işsiz bireylere göre daha fazla göç ettiğini ortaya koymuştur. Buna ek olarak, aileyi normalde geçindiren kişi işsiz veya işinden memnuniyetsiz olduğunda ailelerin göç etme olasılıklarının çok daha yüksek olduğunu göstermiştir (1978, s.505-506). Bu anlamda işsizlik sadece göçmenlerin göç sonucu edindiği bir tecrübe veya karşılaştığı bir sorun olarak değil, bir sebep olarak da incelenmiştir. Göç öncesi yaşanan hayatı göç sonrası yaşanan hayatla karşılaştıran başka bir çalışmaya göre ise (Poureslami, 2010, s.17) kendi ülkelerinde zaten zorluklar yaşayan göçmenlerin yurt dışında başarılı olmaya daha odaklı ve kararlı olduklarını ortaya koymuştur. Bu durum göçmenlerin karşılaştıkları sorunlara karşı duygu ve davranışlarının çeşitli bağlamlardan ele alınması gerektiğini ve göçmenlikle birleşen farklı zorluklar ve onlarla başa çıkma mekanizmalarının anlaşılması için derinlemesine incelenmesi gerektiğine işaret etmektedir.

İşsizliğin yanında göçmenlerin eksik istihdamını inceleyen çalışmalarda ise çoğunlukla objektif eksik istihdam tanımlamalarıyla nesnel ölçümler yapılmaktadır. Bu noktada en çok çalışma göçmenler ile yerli halkın eksik istihdam durumlarının eğitim uyumsuzluğu ve ücret dengesizliği gibi değişkenler üzerinden karşılaştırılması ve bu ilişkiyi etkileyen moderatörlerin ölçülmesi olmuştur. Kanada (Krahn vd., 2012), Avustralya (Piracha vd., 2012), Almanya (Schwientek, 2016) ve daha farklı birçok ülkelerde (Dahlstedt, 2015) yapılan araştırmalarda göçmenlerin o ülkede doğan bireylere kıyasla daha düşük maaş aldıklarını ve yine orada doğan bireylere kıyasla kendi profesyonel alanlarının dışında, genelde daha alt seviyede çalışmaya daha yatkın olduklarını ortaya koymuştur.

Ayrıca burada eksik istihdam sadece salt pozisyon ve maaş üzerinden kendini göstermemektedir. Örneğin Krahn ve Lowe (1998) yaptıkları çalışmada göçmenlerin

genellikle daha az ücret ödenen, çok az yan hak sunan ve iş güvencesi çok daha az olan standart dışı işlerde istihdam edilme olasılığının Kanada'daki işgücünün genelinde göre çok daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Nielsen (2011) ise Danimarka'da nitelikli göçmenlerin Danimarka'da doğup büyümüş ve eğitim almış bireylere göre çok daha fazla eğitim uyumsuzluğu yaşadığını ortaya koyarken 'daha çok eğitim'e sahip olmaktan en az kazanç sağlayan grubun nitelikli göçmenler olduğunu aktarmıştır. Üstelik göçmenler sadece yerli halkla farklılıklar yaşamamaktadır, kendi jenerasyonları arasında bile farklılıklar yaşamaktadırlar. Bu alanda yapılan çalışmalar (Dahlstedt, 2015; Slack & Jensen, 2007) göstermektedir ki torun nesil, göçmen nesle kıyasla daha düşük uyumsuzluk seviyelerine sahiptir ve jenerasyon ilerledikçe bireyler aslında yerel grupla daha da yakınlaşmaktadır ve aradaki fark giderek azalmaktadır. Bu anlamda kişiler kendi aileleriyle bile ayrımakta, kendi torunlarıyla bile aralarında bir uçurum bulunmaktadır.

Göçmenlerin eksik istihdamda bulunmasına dair yapılan en büyük nedensel açıklamalarından biri ise kişinin bireysel kazanım ve özelliklerine atıfta bulunan mikro level açıklamalardır. Dil dezavantajı (Ogbonna & Harris, 2006) ve kişinin kariyer ve bireysel kazanımlarına işaret eden beşeri sermayesi (Al Ariss & Syed, 2011) en çok karşımıza çıkan etkenlerdir.

Bu noktada Kler (2006) yaptığı çalışmada Avusturalya'ya yerleşen yüksek nitelikli göçmenler arasında dil becerisine sahip olan göçmenlerin iş piyasasında daha iyi bir performans sergilediğini, dil becerisine sahip olmayan göçmenlerinin işe daha yüksek ve kalıcı bir eksik istihdam oranı sergilediklerini ortaya koymuştur. Aynı şekilde Almanya'da da (Schwientek, 2016) göçmenlerin eğitim seviyelerine bağlı olarak yerli meslektaşlarına kıyasla daha yüksek bir eğitim uyumsuzluğu yaşadıkları ortaya korsa da göçmenler arasında Almanca dil becerisine sahip ve Almanya'da deneyim elde eden kişilerin eksik istihdamla ilişkisinin daha az olduğunu dile getirmiştir. Fakat elbette sadece bireylerin dil becerileriyle açıklanamayacak kadar karmaşık ve kompleks bir yapıdan bahsetmekteyiz. Burris'in de dediği gibi (1983, s.106) "eksik istihdam bireylerin kendilerini suçlayarak açıklanamayacak kadar büyük, yapısal bir problemdir". Krahn (2012) da yaptığı çalışmada da buna dikkat çekmiştir. Çalışmasında eksik istihdam deneyimlerini aktaran çalışanlar gayet çalışkan

olduklarını ve mesleklerinde ilerleyebilecek durumda olduklarını söylerken tek eksiklerinin dil desteği olduğunu söylemektedirler. Çalışanlar İngilizce kursuna ihtiyaç duyduklarını, çalışmak istediklerini ve kendi işlerini yapmaya kalifiye olduklarını ancak karşılık görmeyen dil desteği talepleri ve var olan yetersiz dil desteği sebebiyle diğer insanlarla yarışmaya bile dahil olamadıklarını aktarmaktadırlar (s.72). Aynı şekilde Ndiuni ve Baum da (2021) yaptıkları çalışmada belirli bir örneklem üzerinden ilerleyerek Birleşik Krallık'ta bir grup profesyonel göçmen otel çalışanlarını ve onların kariyer beklentilerini incelemiştir. Yazarlar göçmenlerin otelcilik kariyerlerinin ilerlemesinin göçmenlik düzenlemeleri tarafından kısıtlandığını, göçmen otel çalışanlarının kendilerini geliştiremediği ve becerilerini tam anlamıyla kullanamadıkları sebepleriyle eksik istihdamda hissettiklerini dile getirmektedir. Buna ek olarak bireylerin karşılaştıkları denklik sorunları, diplomalarının kabul edilmemesi ve aldıkları eğitimin yeterli kalitede görülmemesi gibi sorunlar (Galarneau & Morissette, 2004; Krahn vd., 2012) göçmenlerin yeterli ve etkili bir işe girmelerini daha da zorlaştırmaktadır. Göçmenler yerlilerden çok daha uzun iş arama ve işsizlik süreci geçirirken kişilerin geldikleri ülkeler bile göç etikleri yerlerdeki istihdamını etkilemektedir. Özellikle Avrupa dışı ülkelere Avrupa'ya gelen göçmen gruplar işgücü piyasasında hem yerlilerden hem de Avrupa içi gelen göçmenlerden çok daha büyük dezavantajlar yaşamakta ve çok daha büyük oranla işsiz kalmaktadırlar (Auer vd., 2017; Fleischmann & Dronkers, 2010). Yazarlar hedef ülkelerde özellikle Müslümanlara yönelik doğrudan veya dolaylı ayrımcılıktan kaynaklanan, göçmenlerin daha zayıf çalışma değerlerine, daha düşük kalitede sosyal ve profesyonel ağlara sahip olduklarına dair görüşün bu tarzdan bir sonuca sebebiyet verdiğini tartışmaktadırlar. Bu anlamda bazı yapısal faktörlerin göçmenlerin kariyer gelişimlerinde oynadığı engellere ve bireylerin sistem tarafından da gelişimlerinin önüne ket vurulmasına dikkat çekilirken çeşitli müdahale ve uygulamalar gerektirmektedir.

Buna ek olarak, bireyler, göç ettikleri yerlerde eksik istihdamda olmalarında büyük bir etken olarak kendi geçmişlerini de yanlarında taşımaktadırlar. Özellikle kişilerin anavatanlarında yaptıkları son işte eksik istihdamda olmaları, göç ettikleri yerlerde de eksik istihdamda olmalarında çok büyük bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır (Kalfa & Piracha, 2017). Hatta Avusturalya'da yapılan bir çalışma göstermektedir ki kişilerin göç etmeden önceki son

işlerinde eksik istihdamda olmaları göç ettikten sonra da eksik istihdamda olma oranlarını %45 arttırmaktadır (Piracha vd., 2012). Bu durumda da göçmenlerin eksik istihdam durumları da sürekli hale gelmekte ve bahsedilen diğer güçlüklerle birleşince aşması daha da zor bir engel haline gelmektedir. Fakat bu durumun farklı bir ayağı da bulunmaktadır ve eleştirel bakış açısı gerektirmektedir çünkü göçmenlerin aldıkları eğitimler, sahip oldukları deneyim ve kazanımlar göç ettikleri ülkede nadiren tam anlamıyla kabul edilmekte ve eşdeğer görülmektedir. Özellikle “nitelikli göçmen” kavramı gün geçtikçe anlam değiştirmekte, sınırları bulanıklaşmaktadır; bu da nitelik kavramının oldukça tartışmalı bir kavrama dönüşmesine sebep olmaktadır. “Nitelikli göçmen” kavramı kavramsal tartışma bölümünde daha detaylı şekilde ele alınacaktır ancak göçmenlerin nitelikli olarak değerlendirilmesinde en büyük kriter olan eğitim düzeyinin sorgulanması daha karmaşık tartışmalara sebep olmaktadır çünkü bir yandan hali hazırda tüm dünyada üniversite eğitimi yaygınlaşmakta ve üniversite diplomasına atfedilen eğitim düşmektedir (Brown vd., 2010 akt. Danış, 2023, s. 13). Bu anlamda aslında zamanında eksik istihdama çözüm olarak görülen eğitim, zaman ilerledikçe aslında eksik istihdamın sebeplerinden biri haline gelmektedir (Emeç vd., 2020) ve göçmen/yerli fark etmeksizin yüksek eğitime kayıt seneler geçtikçe artarken kendilerine uygun bir mesleği bulabilen ve eğitimlerine uygun mesleği yapan kişiler azalmakta ve böylece eksik istihdam da giderek artmaktadır (Habibi, 2017). Karşılık olarak ise bireyler eğitim seviyeleri göz önüne alındığında gerçekte aldıklarından daha yüksek maaşlı, prestijli, özerk ve güçlü işleri hak ettiklerine inanmaktadırlar, alamadıklarında ise hayal kırıklığı ve hüsrana yaşamaktadırlar (Johnson & Johnson, 1995). Nitelikli göçmenler ise bu durumdan daha fazla etkilenmektedir çünkü eğitimin genel olarak değersizleşmesinin yanında onların aldıkları eğitimler hedef ülkelerde daha da değersiz görülmekte, o ülkenin eğitim kriterleriyle eşdeğer görülmemektedir. Bunun sonucunda kişilerin eğitim ve kazançları ekstradan değer kaybetmektedir ve istihdam sürecini daha da zora sokmaktadır.

Bireylerin aldıkları eğitim ve kazandıkları deneyim ve becerilerin hedef ülkelerde tanınmaması, eş görülmemesi ve değer bulmaması büyük bir yapısal sorun olarak kendini göstermektedir ve bu etkenler nitelikli göçmenlerin zaten zor olan iş arayışlarını daha da zor

hale getirmektedir. Çalışmalar (McKee-Ryan & Harvey, 2011, s. 963) göstermektedir ki yüksek nitelikli göçmenlerin ev sahibi ülkede doğan işçilere kıyasla kendilerinin tam çalışma kapasitesinin altında bir işte çalışma olasılığı çok daha yüksek. Öncelikle göçmenler işe alma sürecinde göçmen olmayanlara kıyasla daha farklı bir seçim ve değerlendirme sürecinden geçmekte (Guo & Al Ariss, 2015) ve yüksek statülü pozisyonlar için çok nadir olarak değerlendirilmektedirler (Holgerson vd., 2016). Daha sonrasında bu süreçleri geçip işe başlasalar da bu kişiler şirket içinde ilerlemek ve terfi almak adına çok az şans elde ediyorlar çünkü yerel şirketin kimlik ve kültürüne uygun görülmezlerken üstüne üstlük kurumsal normlar ve uygulamalar için potansiyel bir tehdit olarak algılanıyorlar (Behtoui vd., 2017; Romani vd., 2019).

Buna açıklama olarak getirilen göçmenlerin yetenek ve becerilerinin, karakteristik özelliklerinin ve iletişim yetenekleri gibi niteliklerinin ev sahibi ülkede doğan kişilere göre daha farklı ve genelde daha yetersiz olduğu mikro-levelde bireysel görüşler (Al Ariss & Syed, 2011; Ogbonna & Harris, 2006) literatürde büyük bir yer kaplamaktadır. Risberg ve Romani (2022) ise göçmenlerin istihdam edilebilirliğini etkileyen tek şeyin onların karakteristik özellikleri değil, aynı zamanda işveren organizasyon ve şirketlerin norm ve pratikleri olduğunu dile getiriyor. Bu istihdam edilebilirliğin şirketlerin pratikleri üzerinden incelenmesi yeni bir literatür (Hajro vd., 2019; Tharenou & Kulik, 2020) ve aslında istihdam edilebilirliğin nihai olarak kuruluşun kendisiyle ilişkili olduğunu savunmaktadır. Organizasyonlar aslında hangi adayın uyum sağlayıp sağlamadığını basitçe göstermekten ziyade yapısal ayrımcılığın yeniden üretimine sebep olurlar (Risberg & Romani, 2022, s. 657). Çünkü göçmenlerin sahip olduğu yetenek ve beceriler çok az derecede ev sahibi ülke ve şirketin değerleriyle eş değer olarak görülmektedir. Kişinin oraya uygun olması için bazı değerlere sahip olması gerekmekte ve bir ideale sahip olması ya da o ideale sahip olmak için büyük bir motivasyon göstermesi gerekmektedir. Kişinin özgeçmişi, aldığı eğitimler, yaptığı stajlar ve çok daha fazlası ise bu idealliği belirlemektedir (Reeves, 2020). Fakat nitelikli göçmenlerin sahip olduğu beceri, kazanım ve yetenekler ev sahibi şirketin normlarına bir tehdit olarak görülmekte, düzeni bozma tehlikesi barındırdıkları düşünülmekte ve yeterli performansı gösteremeyecekleri öngörülmektedir (Risberg & Romani, 2022, ss. 666-668).

Göçmenlerin yaşadıkları bu kısıtlamalar ve engeller ise aslında onların “yüksek nitelikli göçmen” sıfatlarını da etkilemekte, hatta bu sıfatlarına zarar vermektedir. Kendi ülkelerinde eğitimlerini tamamlayıp farklı bir ülkede çalışan veya göç ettikleri ülkelerde hem eğitimlerinin üstüne koyup hem de istihdam arayışında olan kişiler aslında “nitelikli” göçmenler... Bu kişilerin beceri ve kazanımları ya eksik istihdamda oldukları için göz ardı edilmekte ya da daha en başında göz ardı edildiği için direkt eksik istihdam edilerek işe başlamaktadırlar. Bireylerin bu nitelikli halden uzaklaşmaları onları bir tür arada kalmışlık, belirsizlik ve karmaşıklığa itmektedir. Böylece nitelikli göçmenler, becerilerini yeterince kullanamamaları ve zaman geçtikçe de beceri kaybı gibi etkenlere sebep olan ‘beyin israfı’na maruz kalmaktadırlar (Lo vd., 2019). İngilizce adı *brain-waste* olarak geçen ve nitelikli göçmenlerin vasıf değersizliğine ve kaybına işaret eden bu kavram, “yüksek nitelikli göçmen” kavramı ile birlikte kavramsal çerçeve bölümünde daha detaylı şekilde açıklanacaktır.

Eksik istihdamın anlamına, etkilerine, gücüne ve etkiledikleri gruplara yer verdikten sonra ise literatür tanımının son bölümü olarak kişilerin eksik istihdam tekliflerini kabul etmelerinin veya eksik istihdamda oldukları işleri sürdürmelerinin sebeplerini araştıran çalışmalara yer verilecektir. Bu sayede bu bölümün söz konusu tezin araştırma grubu olan Almanya’da çalışan nitelikli Türk göçmenlerin eksik istihdamda çalışma motivasyonlarının da yorumlanması ve anlaşılması konusunda katkı sağlaması umulmaktadır.

#### **1.5.4. Gönüllü Eksik İstihdam**

Gönüllü eksik istihdam, bireyin önceki işine kıyasla toplam gelirinde azalmaya neden olacak bir pozisyonu kendi tercihiyle kabul etmesi (Virick & McKee-Ryan, 2017) ya da mevcut iş koşullarından yeteri kadar memnun olmamasına rağmen farklı sebeplerden dolayı eksik istihdamda kalmaya devam etmesi (Caputo & Cianni, 2001) olarak tanımlanabilmektedir. Bu noktada yapılan araştırmalar bireylerin eksik istihdama yol açan teklifleri kabul etmelerindeki veya eksik istihdama düştükleri pozisyonlarda kalmadaki motivasyonlarının neler olduğunun incelenmesi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Çünkü gönüllülük olgusu burada nesnel bir faktör olmaktan ziyade bireylerin çalışma yaşamlarının, sosyoekonomik

durumlarının ve kendi istihdam durumlarına dair tutum, düşünce ve davranışlarının subjektif yönlerine atıfta bulunan çok yönlü bir yapıyı ifade etmektedir. Söz konusu bu gönüllülük bireylerin kariyer geçmişleri, deneyimleri, bireysel seçimleri, sosyal ve ekonomik çeşitli şartlarıyla derinden ilişkilidir ve bu bireysel deneyim ve bağlantıların öne çıkarılması elzemdir (Steffy, 2017).

Örneğin Feldman ve arkadaşlarının (2002) yaptıkları çalışmaya göre bireylerin eksik istihdam tekliflerini kabul etmelerindeki en büyük iki etkenlerden birincisi kişinin sahip olduğu işi kaybetmesi, özellikle işten kendi isteği dışında çıkarılması; ikincisi ise kişinin bir önceki işinde de eksik istihdam konumunda çalışmış olması. Bu türden bir kayıp ve geçmiş bireylerde umutsuzluk ve motivasyon kaybına sebep olurken kişiler kendilerini kalifiye iş arama sürecinden veya kendilerini kanıtlama çabalarından geri çekmekte, gerekli çalışmalarını göstermekten uzak durmaktadırlar. Özellikle olumsuz bir iş deneyimine sahip olmak kişilerin geleceğe ve kariyerlerine dair olan umutlarını azaltırken sonradan yerleştikleri işlerde de daha düşük düzeyde çalışmalarına, daha az motivasyon göstermelerine ve daha düşük psikolojik esenliğe sahip olmalarına neden olmaktadır.

McKee-Ryan ve arkadaşları (2009) da benzer tarzdan bir çalışma yapmış ve geçmiş iş deneyimlerine göre kişilerin eksik istihdam gönüllülüklerini incelemiştir. Bu çalışmaya göre geçmiş iş ve iş arkadaşlarına dair pozitif anıları olan, işten çıkma sürecinin adil bir şekilde ilerlediğine inanan kişilerin işsizlikle baş ederken daha az stres gösterip takip eden bir yıl içindeki süreçte objektif eksik istihdamla bir ilişki göstermemişlerdir. Fakat işten çıkarılmaya dair olumsuz değerlendirmelere sahip olan kişilerin takip eden bir yıl içinde objektif eksik istihdamla daha çok dahil olmuş, eksik istihdam tekliflerini daha olumlu yönde değerlendirmişlerdir. Araştırmacılar bu sürece dair olumsuz değerlendirmeye sahip olan kişilerin eksik istihdam tekliflerini kabul etmedeki sebeplerinin acil finansal kaygılar, sosyal baskı ve yeniden istihdamla hızlı odaklanma gibi sebepler olabileceğini dile getirmişlerdir. Buna ek olarak, işten çıkarılma değerlendirmeleri daha olumsuz olanlar kendilerini bunalmış hissetmiş ya da durum üzerinde kontrol sahibi olmadıklarını düşünerek beklentilerini karşılayan işler aramaya devam etmediklerini aktarmışlardır (Latack vd., 1995; Scheck & Kinicki, 2000 akt. McKee-Ryan vd., 2009).

Yine Mckee-Ryan ve Virick'in yaptığı başka bir çalışma (2017) ise ortaya koymaktadır ki eksik istihdamda gönüllülük, stres, ekonomiye dair negatif algılara sahip olma ve işsizlik süresiyle büyük ölçüde bağlantılıdır. Bireyler ne kadar stresliyse, ekonomiye dair ne kadar umutsuzlarsa ve işsizlik süreleri ne kadar uzuyorsa eksik istihdam tekliflerini kabul etmeye de o kadar yatkın çıkmışlardır. Araştırmacılar eksik istihdama sebep olan koşul ve teklifleri kabul etmedeki itici etkenlerin ve bu gönüllülüğün sonuçlarının oldukça önemli bir sorun olduğunu dile getirirken gelecekte daha da büyük sorunlara yol açtığını ve açacağını vurgulamaktadırlar. Bu sebeple de farklı değişken, durum ve senaryolarla gönüllü eksik istihdam çalışmalarının yapılması gerektiğini dile getirmektedirler.

Malenfant ve arkadaşları (2007), eksik istihdamın kişinin esenliğine dair etkilerini nitel yaklaşım ile inceledikleri ve kadın ve erkek olmak üzere iki farklı cinsiyetteki bireylerin kariyer yollarını araştırdıkları bir sosyoloji makalesi yayınlamışlardır. Bu anlamda bu çalışmayla birlikte farklı durum ve senaryolar ele alınarak eksik istihdama karşı daha fazla risk altında olan kadınların gönüllü eksik istihdamı da incelenmiştir. Yazarlar kadınların eksik istihdam tekliflerini değerlendirirken özel ilişki ve aile yaşamlarına öncelik vermeyi "seçtiklerini", bunun sonucunda ise daha güvencesiz ancak "ailelerine vakit ayırmalarını sağlayan daha esnek saat ve koşullarda" çalıştıklarını dile getirmiştir. Fakat bu türden bir açıklama kadınların aile ve toplum içinde kabul gören rolleri, kadınlara baskı edilen görevleri ve toplumsal cinsiyet normlarını göz ardı eden bir bakış açısı sergilemektedir. Çünkü kadınların daha az saat, daha az ücret veya yeteneklerini kullanamadıkları işlere geçiş yapmalarının sebepleri bağlamdan ayrı tartışılmayacağı gibi kadınların gönüllü eksik istihdama yönelmeleri kendilerinin ev içindeki görünmez emekleri, toplumsal normlarla gelen sorumlulukları, aile ve eve ayırdıkları ya da ayırmak zorunda bırakıldıkları zamandan bağımsız düşünülemez (Weststar, 2011). Bu yüzden de bu mesele eksik istihdamda gönüllülüğünden daha çok kadınların ve anne olan kadınların aile içi atanmış görevleriyle (Lein vd., 2005; Yu, 2002) bağlantılı şekilde dikkat çekmektedir.

Göçmenlerin gönüllüğü üzerine yapılan çalışmalar ise gönüllü eksik istihdamdan ziyade gönüllü işsizlik üzerinden incelenmiştir. İsveç, Danimarka ve Finlandiya gibi Nordik ülkelerde göçmenlerin gönüllü işsizliği üzerine yapılan bu çalışmalar (Clasen & Viebrock,

2008; D. O. Parsons vd., 2003) sosyal yardımlar bağlamında çalışılmıştır. Yazarlara göre göçmenlere yapılan işsizlik yardımları onları çalışmamaya itmektedir çünkü çabasız bir şekilde hayat geçindirmelerini sağlamakta, onları iş arama, kendilerini kabul ettirme, dil geliştirme ve entegre olma gibi birçok uğraştan kurtarmaktadır. Bu göçmenlerin yerlilere göre daha zayıf iş değerleri olduğu ve bu sebeple de sosyal yardımlara bağlı olarak hayat sürmekte bir sorun görmedikleri düşüncesini dile getiren araştırmalar sosyal yardımların değişmesi gerektiğini dile getirmekte ve buna bağlı çeşitli çözüm önerileri sunmaktadır.

Yapısal faktörlerin yanında göçmenlerin eksik istihdama dair gönüllülükleri aynı zamanda bireysel motivasyonları ve hedefleriyle üzerinden de incelenebilmektedir. Sahip olunan motivasyonlar iki türlü gerçekleşebilir ve birbirlerinin içine geçmiş bir şekilde kendilerini gösterebilirler. Örneğin bireyler, umut ve fırsat beklentisi gibi olumlu duygulara dayanmayan, daha ziyade stres, baskı ya da çeşitli olumsuz duygulardan kaçınma gibi negatif etkenlerden şekillenen tersine bir motivasyon türü ortaya koyabilirler. Elliot ve Church (1997) yaptıkları çalışmada bunu kaçınma motivasyonu *-avoidance motivation-* olarak adlandırır ve bu türden bir motivasyonun korku, kaygı veya endişe gibi durumlara dayandığını ve bir hedefe ulaşmaktan çok, olumsuz bir durumdan kaçışa odaklandığını anlatır. Bu bağlamda göçmenlerin ülkelerini terk etmelerindeki motivasyonları ekonomik, siyasal ve sosyal bağlamda tartışılabilir. Dolayısıyla bu göçmenlerin düşük nitelikli ya da geçici işlere olan yönelimleri de içinde buldukları riskli durumları sürdürmeme çabasının bir yansıması olarak görülebilir.

Öte yandan kimi göçmenler olumlu bir motivasyon göstererek eksik istihdamı ulaşmak istedikleri uzun vadeli hedeflere doğru atılmış bilinçli bir adım olarak da görebilirler. Snyder (2002) bireylerin hedeflerine ulaşmak için motive olduklarını, karşılarına çıkan engelleri aşmak için de çeşitli yol ve strateji geliştirdiklerini ifade eder. Bireyler sahip oldukları umut sayesinde hedeflerine ulaşabilmek için olumlu bir motivasyon gösterebilir, kendisini bu yolda motive edebilir. Göçmenler açısından ise yeni bir ülkede daha iyi yaşam koşullarına sahip olma, kendilerine bir hayat kurma, istedikleri işleri edinme gibi hedefler de onların eksik istihdamda oldukları işleri geçici ve araçsal bir aşama olarak görmelerine yol açabilir (K. Allan, 2019; Tevington, 2018). Bu çerçevede bakıldığında göç deneyimi sırasında

karşılaşılan istihdam biçimleri de hem kaçınma temelli hem de hedef odaklı motivasyonlar üzerinden açıklanabilir, bu durum da eksik istihdamın çok boyutlu doğasını tekrardan gözler önüne sürer.

Bu anlamda ekonomik faktörler, demografik özellikler, kariyer geçmişi, deneyim ve kişisel çalışma tercihleri gibi hem bireysel hem de toplumsal etkenler (McKee-Ryan & Harvey, 2011, s. 971) kişinin eksik istihdam edilme ve eksik istihdam tekliflerini kabul etme koşullarını çeşitli şekillerde etkilemektedir. Fakat buna rağmen literatür henüz bir bireyin eksik istihdamı kabul etme veya eksik istihdam durumunu sürdürmeye dair olan gönüllülüğünü tam olarak araştırıp bu alana gerekli ilgiyi göstermemektedir (Virick & McKee-Ryan, 2017, s.383). Bu anlamda eksik istihdamda risk alanında olan gruplardan göçmenlerin eksik istihdama gönüllülüğü daha da az çalışılan bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır ve gelecek araştırmaları beklemektedir.

## 2. BÖLÜM

### ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVESİ

#### 2.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Türkiye’de yüksek öğrenim eğitimi almış ve aldıkları eğitimden daha farklı bir mesleği Almanya’da yapan yüksek nitelikli göçmenlerin göç ve eksik istihdam deneyimlerinin araştırıldığı bu tez çalışmasında şu ana kadar tezin konusu, önemi ve amacı, ilgili literatür ve uygulanan yöntemlere yer verilmiştir. Tezin bu bölümünde ise daha önce yapılan araştırmalarda da sıkça kullanılan ve araştırmanın kendisini anlamlandırmamıza yardımcı olacak kavramlara yer verilecektir. Bu kavramlar göç ve istihdam olmak üzere iki ana başlık altında gelişmekte ve dallanmaktadır. Bunların başında istihdam kavramı altında oluşan eksik istihdam, eksik istihdam kavramının altında oluşan ise subjektif ve objektif eksik istihdam kavramları gelmektedir. Bir diğer bağlam ise göç başlığında beyin göçüne odaklanmakta ve beyin göçünü gerçekleştiren “yüksek nitelikli göçmen” kavramına değinmektedir.

Bahsedilen bu kavramların anlamlarına ve kullanımlarına bakmak hem göç ve istihdam olgularının birbirine bağlanmasına hem de araştırmanın yorumlanmasının daha derin ve kritik olmasına olanak sağlayacaktır.

#### 2.1.1. İstihdam, Eksik İstihdam ve Gönüllü Eksik İstihdam

İstihdam/çalışma kavramı Arapça kökünden gelmekte ve “*hizmet ettirme, bir hizmette kullanma*” anlamlarına gelmektedir. İngilizce’de ise *employment* ve *work* kavramlarını birlikte düşündüğümüzde ILO (International Labour Organization/Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından “uygun bir yaş aralığındaki bireyler tarafından başkalarının veya kendi kullanımı için yapılan mal veya hizmet üretme amaçlı eylemleri” olarak tanımlanmıştır (ILO, Glossary of Statistical Terms, 03.07.2025). Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (EUROSTAT) ise tanımlamalarını ILO’ya göre yapmakta ve istihdamda olma durumunu tanımlamaktadır (Glossary): 15 yaşından büyük olan, referans haftası içinde en az bir saat boyunca kar veya ödeme için çalışan ve bu süreçte tatil, hastalık, doğum, şirket içi eğitim gibi sebeplerle işte olmayan/çalışmayan kişiler grubu”.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ise terim tanımlamalarını bu organizasyonlara uygun bir biçimde şekillendirmektedir (2021, s. 4). TÜİK İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti'ne göre (TÜİK, 2023, s. 8) göre istihdam “referans haftasında en az bir saat iktisadi faaliyette bulunan ve bu faaliyetten gelir elde eden veya geçici olarak başında bulunmadıkları bir işi olan ve bu işle bağlantısı devam eden kişiler”den oluşmaktadır. İş başında bulunma ve bulunmama ayrımı ise 2013 yılında düzenlenen Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda (ICLS) ve burada yapılan değişikliklere dayanmaktadır (ILO, 2013a, s. 1). TÜİK (2021, s. 4) burada yapılan çalışmaların sonuçlarına göre üretimin hedef ve şekillerine bağlı olarak yeni çalışma türleri ortaya koymuştur.

Eksik istihdam kavramı ise istihdamda ve işsiz olmanın arasında sıkışmış bir kavramdır. Çalışmaya hazır ve hevesli kişilerin çalışmama durumunu belirten işsizlikle tam istihdam olmanın arasında, koşulların oynak bir zeminde olduğu bir durumu ifade eder eksik istihdam.

İngilizcede *underemployment* olarak adlandırılan bu kavram, çalışan kişinin mesleğine ve çalışma koşullarına olan amaç ve beklentilerinin karşılanmama halidir (Maynard & Feldman, 2011). Bu kavram, her ne kadar sosyal bilimlerde görece yeni çalışılmaya başlanmış bir alan olsa da kendisi yeni bir fenomen değil (ILO, 1998). Evans (1915) bundan bir asır önce fırça üretimi yapan bir şirketi inceleyerek eksik istihdam kavramını ortaya atmıştır. Yaptığı çalışmada bu şirkette kadınların ve erkeklerin çalıştıkları saat, yaptıkları iş ve aldıkları maaşları karşılaştırmış ve kadınların aynı çalışma koşullarında erkeklerden daha az kazandığını göstererek yeni bir çalışma alanına öncülük etmiştir.

Evans'ın çalışmasının yayınlanmasından 10 yıl sonra ise ILO, 1925 senesinde eksik istihdam kavramını ilk defa işgücü kavramlarının arasına sokmuştur. 1947 yılında 6. çalıştayda eksik istihdamın ölçülmesi ihtiyacına açıkça atıfta bulunulmuş ve 1954 yılında da ilk kez eksik istihdamın tanımlanmasına yönelik bir öneri tartışılmıştır. Tartışılmaya başlandığı günden beri de eksik istihdam kavramına yeni boyutlar eklenmekte, eksileri ve artıları hesaplanmakta, kapsamı detaylandırılmaktadır. Örneğin 1982 yılında ilk defa görünür (*visible*) ve görünmez (*görünmeyen*) eksik istihdam kavramları ortaya atılmıştır. Görünür eksik istihdam kişinin çalıştığı saatler bakımından incelenirken görünmeyen eksik istihdam

analizi ve tartişması daha zor bir kavramdır. Emeğin yanlış kullanımına işaret eden, gelir, beceri ve verim uyumsuzluğunu gösteren bir kavram olarak karşımıza çıkar (ILO, 1982, s.77). Bu yüzden de 1998 ICLS’de (1998, s. 2) eksik istihdam yetersiz koşullarla birlikte iyice dşnlmeye başlanmıştır. Kişilerin verimli, beceri ve donanımlarına uygun oldukları bir işte çalışma ve nitelikli olma imkanına sahip olması gereken ancak hedeflerini karşılayamadıkları durumlar eksik istihdamla ilgili görülmeye ve ele alınmaya başlanmıştır.

Bu anlamda ILO daha sonra açacağımız üzere zaman, gelir ve yetenek bakımından daha fazlasını elde etmek isteyen kişileri eksik istihdam konumunda kişiler olarak değerlendirir (ILO, 2013a, s. 10). Bu sebeple de daha önceden görünür/görünmeyen eksik istihdam ayrımı, 1998 senesi itibariyle zamana dayalı “eksik istihdam” ve bir çalışanın tam üretken potansiyelinin gerçekleşmesini engelleyen “yetersiz istihdam” ayrımına bırakmıştır. Bu ayrımın temel özelliği eksik istihdamın, işgücünün llmesine ilişkin kavramsal ereve içerisinde anlaşılma ihtiyacının gün giderek artmasıdır ve bu çerçevede istihdam ve işsizlikten ayrı bir kategoridir.

TK de ILO’da yapılan değişiklikleri kendi uyguladığı “Hanehalkı İşgücü Anketi” soru kağıtlarında da düzenleyerek daha önceden “görülebilir ve diğer” şeklindeki eksik istihdam ölümünü “zamana dayalı eksik istihdam ve yetersiz istihdam” olarak ayırmaya başlamıştır (2021, s. 7). Zamana bağlı eksik istihdam kişinin çalıştığı saatlerin yetersiz olması ve kişinin daha çok çalışmaya istekli ve yetkin olmasıyla ilgilidir. Yetersiz istihdam ise çalışanların kapasiteleri ve refahları etkilendiğinde ortaya çıkar. Mesleki becerilerin uyumsuzluğu, gelir, aşırı çalışma saatleri, güvencesiz iş gibi alanlara işaret eder (ILO, 2013a, s. 17).

Eksik istihdam kavramı tartişılmaya başladıktan sonra uzun bir süre boyunca çalışma saatleri (Holtom vd., 2002) veya cret (Clogg vd., 1986) gibi değerkenler üzerinden objektif bir şekilde incelenmiştir. Objektif istihdam nispeten daha doğrulanabilir, llebilir göstergelere dayanır. Zamana-bağlı eksik istihdam objektif standartlarla llrken genelde kişinin çalışma saatleri geleneksel olarak tanımlanan tam zamanlı saatlerle kıyaslanır. Beceriye-bağlı eksik istihdam ölümü yapılırken ise o iş için gerekli eğitim standartlarıyla çalışanın eğitim seviyesi karşılaştırılır, farklar analiz edilir. Bazı durumlarda eksik istihdam (D. C. Feldman,

2011, s.279), kişinin örgün eğitimi dışındaki bir alanda istihdam edilmesi veya kişinin sahip olduğu kadar eğitim gerektirmeyen bir alanda istihdam edilmesi olarak tanımlanmaktadır. Diğer durumlarda ise eksik istihdam, bir kişinin sahip olduğu kadar beceri ve iş deneyimi gerektirmeyen istihdam olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda objektif eksik istihdam söz konusu olduğunda kişinin çalışma şartları belirli ölçütler üzerinden incelenerek ortaya öznel yorumlamalara açık olmayan, direkt bilginin sunulduğu çıktılar konulur (Brynin & Longhi, 2009; Verhaest & Omey, 2006).

Subjektif eksik istihdam değerlendirmelerinde ise çalışanların kendi durumlarına ilişkin algılarına ve duygularına başvurulmaktadır (Creed & Macintyre, 2001). Bu algıların ise nesnel göstergelerle yeteri derecede açığa çıkarılamayacağına inanılmakta ve gerçekten anlamak için kişilerin duygu durumlarının, algılama biçimlerinin incelenmesi gerektiği öne sürülmektedir. Bu yüzden (D. C. Feldman, 2011, s.280) subjektif istihdamın her ne kadar daha az güvenilir bir şekilde ölçtüğüne inanılsa da araştırmacılar bireylerin duygusal tepki ve davranışlarının ancak bu şekilde anlaşılabileceğini düşünmektedir. Fakat Johnson'ın dile getirdiği üzere (Johnson & Johnson, 1995) Quinn ve Staines'in 1979 senesinde Amerikalı çalışanların iş tatmini üzerine yaptığı çalışma haricinde o zamanlar sosyal bilimler eksik istihdamı ölçmek ve tanımlamak için subjektif değerlendirmelere pek de yanaşmıyorlardı. Neredeyse tüm eksik istihdam çalışmaları ya büyük ölçekli ulusal anketlere ya da daha küçük ölçekli anketlere dayanmaktaydı. Yeterince yaygın kullanılmayan yöntem ise nitel yöntemdi ve "ankete dayalı istatistiksel analiz yerine derinlemesine görüşmeye dayalı ilk istihdam çalışması (Brint, 1985, s.619 akt. Maynard, 2011, s.258) olan Burris'in (1983) çalışması olarak değerlendirilmekteydi. Buna ek olarak sosyolojinin öncü isimlerinden olan Clifford Clogg (1979), Clogg ve arkadaşları (1986), Teresa Sullivan ve Philip Hauser'ın (Sullivan vd., 1979) çalışmaları eksik istihdam kavramını subjektif bir biçimde incelemiş, gönüllülük-gönülsüzlük, motivasyon kırılması, yoksulluk düzeyinde maaş almak gibi çeşitli kavram ve değerlendirmeleri de eksik istihdamın içinde katmışlardır. Veya Clogg ve Sullivan (1983) yaptıkları çalışmada çalışmak isteyen ancak kendilerine uygun şartlarda iş bulamadıkları için mecburi olarak işsiz kalan veya motivasyon kırıklığı sebebiyle bir iş arama sürecine giremeyen ve dolayısıyla işsiz kategorisine bile alınmayan grupları da eksik istihdama dahil

etmişlerdir. Bu anlamda kendilerinin yaptıkları çalışmalar eksik istihdamın boyutlarını genişletmiş, belirli sayısal ölçeklerin dışına çıkarmış ve de eksik istihdam kavramının ele alınmasında yeni yollar ortaya koymuş, subjektif istihdamın daha da çalışılmasının önünü açmıştır.

Yine eksik istihdam literatüründe önde gelen ve sosyoloji alanında yapılan bazı çalışmalarda (Johnson & Johnson, 2000; O'Brien, 1986) eksik istihdam, mevcut pozisyon için aşırı yeterlilik veya becerilerin yeterince kullanılmaması olarak tanımlanmıştır. Kişilerin yaptıkları işlerin gerektirdiğinden daha fazla deneyim ve beceriye sahip olmaları, yaptıkları işin profesyonel bir tatmin vermemesi ve kişiyi herhangi bir gelişim kazanmak adına mücadele çabasında engel olması kişiyi eksik istihdam durumuna düşürmektedir. Amerikan psikolog Cooper ve Kelly (1986) yaptıkları çalışmada bunu "bıkkınlık" olarak dile getirmişlerdir. Araştırmacılar eksik istihdamı çalışanların kendilerini gerçekleştirememesi, zorlu görevlerle başa çıkmak gibi bir durumla karşılaşmama ve dolayısıyla potansiyellerinin yitip gitmesi üzerinden değerlendirilmiştir. Bu durum sonucunda ise kişiler "bir yere varamadıklarını" hissederek bıkkınlık yaşamaktadırlar ve birey her durumda fırsatları kaçırmaktadır. 1986 yılında yapılan bu çalışma ve bahsedilen diğer öncü çalışmalar da örnek olarak gösterilebilir ki 1970'ler sonu, 1980'ler başı olan bu dönemde objektif eksik istihdamın ölçülmesinin yanında subjektif ölçümler de gittikçe daha çok yer almaya başlamıştır (V. Burris, 1983; Staines & Quinn, 1979). Bu anlamda eksik istihdam kavramı ortaya atıldıktan çeyrek yüzyıl sonra eksik istihdama ilişkin yaygın ve öznel raporlar önem kazanmaya başlamış, eğitim ve istihdam kalitesinin geçerli ve açıklayıcı göstergeleri olarak eksik istihdama ilişkin öznel raporlara dikkat edilmeye başlanmıştır (Johnson & Johnson, 1995, s. 74). Bu değişimin de en büyük sebebi kişilerin eksik istihdam durumlarında yaptıkları değerlendirme, karşılaştırma ve atıfların nasıl işlediğine, kişilerin kariyer ve benlik algılamalarının eksik istihdam durumlarıyla ilişkili olarak nasıl tezahür ettiği problemlerinin nicelin yanında nitel yöntemlerle de incelenmesi gerektiğine dair inançla gelen (Maynard, 2011, s. 259), kişilerin kendi görüşlerine dayalı verilere, anlatım ve deneyimlerine ağırlık veren çalışmaların (Borgen vd., 1988) artmasıdır. Bu gelişmelerle de akademisyenler (Bisconti & Solmon, 1976; Grandjean & Taylor, 1980; L. J. Khan & Morrow, 1991; R. P.

Quinn & Baldi de Mandilovitch, 1975) becerilerin aşırı veya yetersiz kullanıldığına dair öznel raporlarla eksik istihdamı incelemeye, ölçmeye başlamışlardır.

Clogg ve Sullivan gibi eksik istihdam çalışmacılarından bolca yararlanan davranış bilimci Daniel Feldman'ın eksik istihdam çalışmaları ise bu kavramın tanımlanması, ölçülmesi, yorumlanması ve değerlendirilmesi hususunda en ünlü ve çok başvurulan araştırmacılardan biri olmuştur. Kendisini takip eden çalışmalarda da Feldman'ın tanımlama ve tasvirleri bir baş ucu kaynak haline gelmiş, çokça başvurulmuştur. Bu sebeple de Feldman'ın (1996) eğitim, maaş, beklenti gibi nitelikler üzerinden değerlendirdiği beş farklı eksik istihdam boyutundan ve Feldman'ın bu boyutları nasıl değerlendirdiğiyle devam edilecektir:

*Tablo 1: Eksik İstihdamın Boyutları*

1. Kişinin işin gerektirdiğinden daha fazla resmi eğitime sahip olması
2. Kişinin istem dışı olarak eğitim alanının dışında bir alanda istihdamda olması
3. Kişinin işin gerektirdiğinden daha üst düzey iş becerilerine ve daha kapsamlı iş deneyimine sahip olması
4. Kişinin istem dışı olarak yarı zamanlı, geçici veya aralıklı istihdamda olması
5. Kişinin önceki işine kıyasla %20 veya daha az oranda ücret alması (Yeni mezunlar için, aynı bölüm veya meslek dalında mezun olan kohortun ortalamasından %20 veya daha az ücret)

Kaynak: (D. C. Feldman, 1996, s.388)

Feldman'ın eklediği ilk notlardan biri eğitim farklılığına dair olmuştur: Örneğin kişinin aldığı eğitimden farklı bir alanda çalışmasını sadece eğitim bölümü/iş tanımı üzerinden incelememiştir. Özellikle gönüllülük ve gönülsüzlüğüne dikkat çekerek kişinin kendi alanında çalışmak istemesine rağmen maaş, uygun iş bulamama, fırsat sağlanmaması veya farklı kişisel sebepler nedeniyle farklı bir alanda çalışmak zorunda bırakılmasına, farklı istihdam alanlarına yönelmek zorunda kalmasına dikkat çekmektedir. Bu duruma bahsedildiği gibi sosyal, psikolojik veya ekonomik faktörler sebep olabilmekte ve kişiler farklı sebeplerden dolayı eksik istihdam edilebilmektedirler. Bu noktada ise Feldman söz

konusu tez çalışmasının önemli kavramlarından olan “gönüllü eksik istihdam” kavramına da dikkat çekmektedir.

Gönüllü eksik istihdam kavramı, bir bireyin bir önceki işine oranla toplam ücretinde azalmaya neden olan bir iş teklifini kabul etmesi (Virick & McKee-Ryan, 2017), bir bireyin işinden ve işinin getirdiği koşullardan memnun olmadığı için bu koşulları değiştirmek istemesi ama çeşitli sebeplerden dolayı o işte çalışmaya devam etmesi (Caputo & Cianni, 2001) olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu koşullar ise ücret (Flynn, 2003), çalışma saatleri (Kanwal vd., t.y.) veya beceri uyumu (Jack D. Julian vd., 2010) sebepleriyle değişkenlik göstermektedir. Yani kişi örneğin tam zamanlı çalışmak istemesine rağmen kendisine uygun bir iş bulamadığı, iş yeri tam zamanlı opsiyon vermediği veya aile gibi bireysel sebepler yüzünden istemeyerek de olsa yarı zamanlı bir işte çalışıyor olabilir. Bu da gönülsüz yarı zamanlı çalışma olarak geçerken bunun kabulü ise gönüllü eksik istihdam olarak adlandırılmaktadır. Örneğin kadınların üzerine yüklenen toplumsal cinsiyet rollerinin de büyük bir etkisiyle kadınlar tam zamanlı ve kendilerine uygun bir işte çalışmak yerine ailelerine vakit ayırmak, çocukların ve evin bakımını yapmak için gönülsüz olarak yarı zamanlı ve daha az ücret kazandıkları işlerde çalışmaya daha yatkın olmaktadır (D. C. Feldman, 1996; Hochschild & Machung, 2003; Lein vd., 2005) Onun dışında kişiler ekonomiye dair olumsuz görüşlere sahip olduklarında, daha iyi bir seçeneğe sahip olmadıklarını düşünüp cesaretleri kırıldıklarında da gönüllü olarak eksik istihdam tekliflerini kabul etmeye veya o pozisyonda kalmaya devam etmektedirler (Slack & Jensen, 2004; Virick & McKee-Ryan, 2017). Bir başka önemli nokta olarak ise bireyler eksik istihdamın geçici bir şey olduğunu ve sonucunda daha iyi bir noktaya varmak için geçişmesi gereken bir “bekleme noktası” -*stop gap*- olduğunu düşünerek, işsizliği önleyip iş dünyasında yer alıyor olmak adına eksik istihdamı gönüllü olarak tercih edebilmektedirler (Scurry & Blenkinsopp, 2011). Burada dikkat çeken şey ise aslında gönüllülüğün subjektif olarak bireylerin iş dünyasını, çalışma koşullarını ve içinde buldukları sosyal ve ekonomik durumu nasıl algıladıklarına göre belirleniyor ve değişiklik gösteriyor olmasıdır. Kişilerin istihdam durumlarına gösterdikleri tepkilerin, davranış ve tutumların onları bu istihdam koşullarına iten sebep ve motivasyonlara göre de değişiklik gösteriyor olması bu anlamda gönüllü eksik

istihdam çalışmalarında önemli bir nokta oluşturmakta ve eksik istihdamın bu çeşitli boyutlarının, nedenlerinin ve bireyler tarafından nasıl değerlendirildiğinin derinlemesine incelenmemesi ilgili olgu ve deneyimlerin anlaşılmasında engellere sebep olmaktadır (Thompson vd., 2013).

Feldman gönüllü eksik istihdama ve koşullarına dikkat çekmesiyle birlikte eksik istihdam ve eğitim etkileşimlerini de farklı bir şekilde ele almaktadır ve farklı bir işte çalışmanın her zaman daha az kalifiye bir işte çalışmak anlamına gelmediğinin altını çizmektedir. Kişiler eğitim derecesi olarak iş arkadaşlarıyla aynı dereceyi paylaşabilir ama yine de kendi alanlarında istihdam edilmedikleri için eksik istihdamda bulunabilirler. Örneğin yüksek lisans derecesine sahip bir mühendis kendi alanında iş bulamayıp yine yüksek lisans derecesi gerektiren bir satış pozisyonunda çalışabilir. Pazarlama alanında eğitim gören biri olarak bu pozisyon tatmin edici ve uygun istihdam olarak görülürken kariyerine kendi alanında devam etmek isteyip farklı bir alanda istihdam edilmek zorunda kalan bir mühendis yüksek düzeydeki eğitime rağmen psikolojik olarak kendisini eksik istihdamda hissedebilir. Bu aynı zamanda eğitim uyumsuzluğuna farklı bir bakış açısı kazandırmaktadır çünkü yazında eksik istihdam, farklı ölçme birimleri (maaş, pozisyon, saat vb.) üzerinden “daha düşük derecede” bir çalışma hayatına sahip olmak olarak değerlendirilmektedir ancak Feldman bunun altını çizerek her zaman öyle olmak zorunda olmadığını, motivasyon ve sebeplerin değişkenlik gösterdiğini ve bunların incelenmesi gerektiğini dile getirir.

Tablonun üçüncü kısmında ise eğitimin bir kişinin yetenek ve becerilerini belirlemede yeterli bir kıstas olmadığına dikkat çeker. Kişi hayatı boyunca farklı kanallardan yetenek, bilgi ve sermaye edinir, bunlar da sadece eğitimle ölçülemeyecek kadar geniş kavramlardır. Aslında bu sebeple de bireylerin kendi anlatımlarına değer verilmeli, öznel raporlar toplanmalı ve kişisel deneyimlere kulak verilmelidir. Bu anlamda eğitim uyumsuzluğuyla yetenek uyumsuzluğu da birbirlerine ilintili olarak kendilerini göstermektedirler fakat bunun farkına dikkat etmek ve ona göre inceleme yapmanın gerekliliğinin de unutulmaması gerekmektedir.

Son olarak ise objektif bir ölçümle, genelde ekonomistlerin ilgilendiği gönülsüz yarı-zamanlı, geçici veya aralıklı çalışma gibi boyutlara dikkat çekilmekte ve Feldman

“gönüllülük” kavramına ekstradan parmak basmaktadır. Yazında insanların tam zamanlı ve kesintisiz çalışmak istediği, yarı-zamanlı işlerin de beceri kullanılan bir iş olmadığı üzerinden bir kabul bulunmaktadır. Bu her ne kadar çoğu durumda geçerli olsa da ayrımını yapmak gerekmekte ve Feldman, bu tür işlerin eksik istihdam sayılabilmesi için kişinin tam zamanlı çalışıyor olmayı istemesi ancak bunu elde edemediği için de yarı-zamanlı, becerilerini tam kapasitede kullanamadığı bir işte çalışması gerektiğine dikkat çekmektedir. Bu sebeple de öncelikle kişilerin çalışma motivasyonlarını öğrenmek ve bu sayede de eksik istihdama dair duygu ve davranışlarını ortaya koymak gerekmektedir. Burada özellikle ek olarak Feldman’ın bu boyut ve dikkatinin yukarıda bahsedilen Clogg, Sullivan ve Hauser’in ortaya koydukları eksik istihdam boyutlarıyla benzerlik gösterdiği, kendisinin de onlardan ilham aldığı görülmektedir.

Eksik istihdam çalışmalarında başucu kaynak olarak değerlendirilen Feldman’ın boyutları hem kendisinden önce gelen çalışmaları göz önünde bulunduran bir sentezi ortaya koyduğu hem de çok boyutluluğuyla kapsayıcı olduğu için söz konusu tez çalışmasında da sıkça başvurulmuştur ve örnek alınarak ilerlenmiştir. Fakat Feldman’ın da dile getirdiği gibi (1996, s.390) eksik istihdamın hem objektif hem de subjektif ölçüm birimleriyle çalışılabilecek çeşitli boyutları bulunmaktadır ve hiçbir araştırma projesi bu boyutların hepsini aynı örnekleme eş zamanlı olarak ölçemez. Bu sebeple karmaşık bir olgu olan eksik istihdamın incelenmesi için her disiplin ve o disiplinindeki araştırmacılar farklı bir tanımlama yaparlar ve eksik istihdamı türlü ölçüm birimleri, gruplar, etkenler ve değişkenler üzerinden ele alırlar. Bu çeşitli çalışmalar elbette eksik istihdamın farklı yönlerini, ölçüm biçimlerini ve tezahür şekillerini ortaya koysa da her koşulda bakıldığında ortak bir yönleri vardır: eksik istihdam her boyutta bir tür tutarsızlık veya sapma olarak görülmektedir (D. C. Feldman, 1996, s. 390). Bazı boyutlarda karşılaştırma standardı kişinin geçmiş başarılarıdır, bazılarında kendi beklenti ve arzularıdır. Ancak her durumda eksik istihdam bir şekilde “tatmin edici istihdam” ile mevcut istihdam arasında bir tutarsızlık olarak kavramsallaştırılmaktadır. Bu tutarsızlık her ne kadar ortak bir kabul olsa da eksik istihdamın belirlenmesinde kişinin istihdam durumunun bir standartla karşılaştırılması gerektiği konusunda fikir birliği vardır, ancak hangi standardın kullanılacağı tartışmalı olan meseledir. Literatürde bu standardı belirlemek

için yapılan ayırım ise yukarıda bahsedildiği gibi objektif ve subjektif eksik istihdam ayırımıdır.

Objektif (Brown & Pintaldi, 2006; Tipps & Gordon, 1985) ve subjektif istihdamın (Buyukgoze-Kavas vd., 2021; Erdogan & Bauer, 2009; Maynard & Parfyonova, 2013) tanımlanmasında farklı çalışmalar seneler içinde ortaya konya da ikisinin arasındaki bağlantılara yeterli ilgi gösterilmemiştir (Maynard & Feldman, 2011). Bu anlamda objektif ölçütlere göre eksik istihdamda olan kişilerin bu koşullarda istihdam durumlarını nasıl algıladıkları ve üzerine neler hissettikleri ilgi alanı dışında kalmıştır. Örneğin (Erdogan & Bauer, 2009) objektif gerçeklik tersini söylese de kişi kendisini eksik istihdamda hissedebilir ya da objektif olarak eksik istihdam durumunda olsa da eksik istihdamın olumsuz etkilerini hissetmiyor ve halinden memnun olabilir. Bu sebeple objektif ve subjektif eksik istihdamın tanım ve çalışmaları ayrı ayrı yapılırken, birleşiminden kaynaklanan etki ve değişimlere de gösterilecek bir ilgi gereklidir (Dooley, 2003; L. J. Khan & Morrow, 1991).

Bu araştırmada da objektif ve subjektif istihdam birleştirilerek, ilk önce kişilerin eğitim uyumsuzlıklarından kaynaklanan bir objektif eksik istihdam belirlemesinden yola çıkarak kişilerin bu durumu nasıl deneyimleyip algıladıkları üzerinden bir subjektif eksik istihdam yorumlamasının peşinden koşulmaktadır.

Bu anlamda eksik istihdamın tanımlanma biçimleri disiplinden disipline değişirken araştırmacıların odaklandığı noktalara göre eksik istihdamın etkilerinin farklılıkları ortaya çıkmaktadır. Fakat kişilerin eksik istihdamla ilişkisini ortaya koyan çalışmalardaki çeşitliliklere sebep olan tek şey elbette tanımlama ve ölçme biçimleri değildir. Türkiye’de yükseköğretim eğitimi almış ve aldıkları eğitimden daha farklı bir işi Almanya’da yapan yüksek nitelikli göçmen gençler üzerine yapılan bu araştırmada istihdam ve eksik istihdamda dair kavramların yanında “genç” kavramının nasıl ele alındığı, özellikle üniversite gençliğinin eksik istihdamının ne demek olduğu önem taşımaktadır. Bu sebeple bir sonraki bölümde “gençlik” kavramı eksik istihdam boyutuyla bağlantılı olarak incelenecektir.

### 2.1.2. Gençlikten Yetişkin Gençliğe

Gençlik kavramı hem sosyoloji yazınında hem de genel akademik yazında önemli ölçüde çeşitli faktörlere bağlı olarak değişimler geçirmiştir. Birleşmiş Milletler, TÜİK gibi kuruluşlar tarafından gençlik kavramı 15-24 yaş aralığında kategorize edilirken son zamanlarda yapılan çalışmalarla birlikte bu aralık değişmeye başlamış, 30'lu yaşların sonlarına kadar varan “gelişmekte olan yetişkinlik” kavramına evrilmiştir (Berzin & De Marco, 2010). Söz konusu bu değişim ise gençliğin tanımının artık yaştan ziyade ekonomik ve sosyal zorluklar üzerinden değerlendirilip içinde bulunulan sektörün taleplerinin yaş sınıflandırmalarını yeniden tanımlamasından kaynaklanmaktadır (Owasoyo vd., 2017). Örneğin gençlerin aile evlerini terk etme ve kendi ayakları üzerinde durma, bir aile ve kendilerine ait bir hayat kurma yaşları giderek artmaktadır (FurstenbergJr. vd., 2004). Özellikle ekonomik istikrarsızlıkların sebep olduğu evsizlik durumu gençlerin temel ihtiyaçlarını bile karşılamada zorluklara sebep olmakta, gençleri ailelerine daha mahkûm hale getirmektedir. Bu durum da genç kavramının aralığının artmasına, mecburi hayat şartlarının ‘yetişkin’ standartlarına erişememesine ve gençlik statüsünde olunan dönemin uzamasına sebep olmaktadır (Cooke, 2011; Stewart & Townley, 2020).

Gençlerin iş dünyasına atılma ve böylece gençlikten yetişkin hayatına geçiş yapma şansları da başta ekonomik ve sosyal olmak üzere çeşitli toplumsal zorluklar sebebiyle giderek zorlaşmakta ve azalmaktadır. Özellikle üniversite mezunu gençler eksik istihdama karşı büyük bir risk altında bulunmaktadır çünkü ekonomik istikrarsızlıklardan hem en çok onlar zarar görmektedir hem de artan eğitim yüzünden iş piyasası çalışanların taleplerini karşılamakta yetersiz kalmaktadır (Quintini vd., 2007; Scurry & Blenkinsopp, 2011). Gençler üniversite eğitimi almış olsalar da iş dünyasına hazırlanabilmek ve ‘yeterli’ bir çalışan olabilmek için eskiden olduğundan daha uzun süre eğitimde kalmakta, devamlı olarak yeni bir eğitim sürecine girmektedirler (Buchmann & Kriesi, 2011; Cuervo & Wyn, 2011). Yüksek lisans gibi daha yüksek derecede eğitimler, çeşitli kurslar, eğitim programları, stajlar gibi farklı araçlarla gençler kendilerini daha ‘mükemmel çalışan’ yapmak için büyük bir çaba harcarlar. Bu çabanın sonucunda ise yeterli bir şekilde istihdam edilmeyi ve taleplerini karşılayan bir işte çalışmanın hayalini ve planlamasını kurarlar. Fakat işgücü piyasası bu

türden ve bu kadar fazla yüksek eğitimi karşılayacak bir potansiyele sahip değildir (Emeç vd., 2020, s. 139). Bu anlamda gençler piyasanın zalimliğinden kurtulmak ve daha iyi bir aday olarak kendilerini sunmak için daha fazla eğitim alırken piyasanın kendisi de daha fazla eğitilmiş insanları yerleştirme ve tatmin etmede yetersiz kalmaktadır. Bu anlamda gençler yeterli istihdam edilmek için çıktıkları yolda aldıkları eğitimler ve başarılar onları tam tersi bir şekilde daha da eksik istihdama sürüklemektedir. Cuervo ve arkadaşları bu türden atılan ekstra adımlar, alınan eğitimler ve karşılanmayan taleplere karşı sürekli yenilenme ve gelişme ihtiyacını bir ‘kısır döngü’ olarak adlandırmakta ve bunun gittikçe daha yaygın bir hale geldiğini dile getirmektedir (Cuervo & and Chesters, 2019, s. 305).

Bunun sonucunda ya işsiz kalan ya da eksik istihdam edilen gençler, işsizliği yenmek için ya daha fazla eğitime yönelirler (MacDonald, 2011) ya da kendilerine bir geçiş imkanı sağlayacaklarını düşündükleri için ve iş dünyasından uzak kalmamak için eksik istihdam edilecekleri teklifleri kabul ederler (Tevington, 2018). Buna bağlı olarak da gençler çoğunluk olarak aşırı-vasıflı konumuna düşmekte, eksik istihdam edilmekte ve becerilerinin altında işler yapmak zorunda kalmaktadırlar (Churchill & Khan, 2021; Tran vd., 2018). Türkiye’de de aşırı eğitim ve yetersiz eğitim politikaları sebebiyle artan işsizlik ve eksik istihdam sorunun özellikle üniversite mezunu gençlerde rastlandığı ve artan bir seyir gösterdiği çeşitli çalışmalarla saptanmıştır (Erdogan & Bauer, 2009; Habibi, 2017). Bu durumun gösterdiği artışla birlikte de gençler için eksik istihdam evrensel bir deneyim haline gelirken ‘yeni bir normal’ olarak toplumda kendini göstermektedir (Churchill & Khan, 2021; Recksiedler vd., 2019).

Sunulan bilgilere dayalı olarak ‘genç’ kavramını tanımlamanın zorluğunun toplumsal gelişmelerle birlikte ortaya çıkması ve özellikle üniversite mezunu gençlerin eksik istihdamla karşılaşma riskleri dikkat çekicidir. Üniversite mezunu gençlerin bilgi ve becerilerine verilen değerin değişmesi ve çalışma dünyasında eğitimin ifade ettiği anlamın dönüşmesi gençlerin ve elbette yetişkinlerin de daha iyi bir iş ve hayata kavuşmak için göç etmelerinde de büyük etken oynamaktadır. Gençler ‘nitelikli göçmenler’ olarak farklı ülkelere göç etmekte, bilgi ve becerilerini oralarda kullanmayı hedeflemektedirler. Söz konusu bu noktada ise ‘göçmen’, ‘nitelik’ ve ‘göç’ kavramları karşımıza çıkmaktadır. Araştırmanın bir diğer ayağını oluşturan

bu bağlamı daha iyi anlamak adına kavramsal çerçevenin bir sonraki bölümünde “yüksek nitelikli göçmen”in kim olduğu, bu insanların ne tür bir göç gerçekleştirdiği ve eksik istihdam yaşamaları durumunda akademik yazında hangi bağlamda değerlendirildiklerine dair kavramlara yer verilecektir.

### 2.1.3. Beyin Göçü, “Yüksek Nitelikli Göçmen” ve Beyin İsrافی

Beyin göçü terimi, insan kaynaklarının uluslararası transferini tanımlar ve esas olarak nispeten yüksek eğitilmiş bireylerin gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere olan göçü için kullanılır. Akademi dışı literatürde ise bu terim daha dar bir anlamda kullanılır ve daha spesifik olarak mühendislerin, doktorların, bilim insanlarının veya üniversite eğitimi almış diğer yüksek vasıflı profesyonellerin göçü üzerinden değerlendirir (Docquier & Rapoport, 2006). Özellikle 1950’lerde Amerika Birleşik Devletleri’ne yaşanan göç dalgası ile beyin göçü çalışmaları popülerite kazanmıştır (Robertson, 2006, s. 2) ve zaman içinde akademik yayında en çok tartışılan ve gelişen alanlardan biri olmuştur.

Geleneksel anlamda gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere olan vasıflı çalışanların göçü olarak değerlendirilen beyin göçü (*brain drain*), ülkelerin deneyimlediği bir kayıp ve kazanç üzerinden incelenmiştir (Bhagwati & Hamada, 1974). Uzunca da yıllar, beyin göçü/kaybı terimi bir ülkenin kendi kaynaklarıyla yetiştirdiği bilim insanları, doktorlar, mühendisler, akademisyenler, meslek sahipleri ve diğer vasıflı insanların başka bir ülkeye göç etmesiyle oluşan kayıp, yani kısacası göç veren ülkedeki beşeri sermaye eksilmesini işaret etmekteydi (Adams, 1986, Committee on the International Organization for Migration akt Danış, 2023, s. 11). Bu görüşe göre (Favell vd., 2007, s. 18) yüksek vasıflı bireyler hareket etmekte daha özgür olmakla birlikte kendi beşeri sermayelerinin faydalarını yanlarında daha fazla taşıyabilmektedirler ve dolayısıyla da menşe ülkeleri için otomatik olarak bir “kayıp” temsil etmektedirler. Gelişmiş dünya ülkeleri ise bu en parlak bireyleri kendisi için kullanıp onlardan kendi ülke gelişimi için yararlanmaktayken menşe ülkeleri için kendisinin tamamen kaybettiği bir oyun varsayılmaktadır. Bunun sonucunda ise gelişmekte olan ülkelere ekonomik kalkınma, sosyal refah ve siyasi iktidar açısından keskin politika değişiklikleri ve sonuçları doğurmaktadır. Bu anlamda beyin göçü/beyin kaybı çalışmaları da

genelde daha olumsuz bir çerçeve üzerinden yürütülmüştür: bireylerin kendi ülkelerini terk etmelerine sebep olan itici faktörler dolayısıyla da ülkelerin eğitilmiş ve becerikli insanlarını kaybetmelerine sebep olan eksiklik ve sorunlara odaklanılmıştır. Bu kaybın ise toplumda ne tür değişikliklere yol açtığı ve ne tarzdan yeni sorunlar ürettiği ilgilenilen olumsuz yönlerin bir başka ayağı olmuştur. Bu anlamda bir kazanan ve kaybeden, elde eden ve elinden kaçırılan ülkeler ayrımı söz konusuydu ve çalışmalar bu türden bir bakış açısından ele alınmaktaydı. Fakat bu dönemlerde eğitilmiş nüfusu bir milli kaynak ve ülkeye ait bir beşeri sermaye olarak görme yaklaşımı yerini, son dönemde yüksek nitelikli göç (*highly skilled migration*) kavramı çerçevesinde küreselleşmeyle hız kazanan bireysel tercihler, küresel yetenek yarışı gibi terimlere bırakmıştır (Smith & Favell, 2006 akt. Daniş, 2023). Özellikle 20. Yüzyılın sonlarında iyice büyüyen küreselleşme ve buna bağlı olarak gelişen bilgiye dayalı ekonomi, pazarların genişlemesi ve coğrafi sınırların bulanıklaşması, bilgi kavramının hem ekonomik anlamda hem de ülkelerin başka her anlamda gelişmesi için ana kaynak olarak kullanılması ile uluslararası göç giderek daha önemli bir konu haline gelmiş, yüksek nitelikli kişilerin ise göç hareketlerinin akışkan ve esnek olma özellikleri sayesinde de kayıp-kazanç hesabı yapan beyin göçü/beyin kaybı terimi yerini beyin dolaşımı terimine bırakmıştır (Daniş, 2023; Daugeliene, 2008; Daugeliene & Marcinkeviciene, 2009). Beyin göçü (*brain drain/brain gain*) kavramının evrimiyle gelişen beyin dolaşımı kavramı, yüksek nitelikli kişilerin farklı ülkeler ve kurumlar arasında sınırlar olmadan hareket etmesine, interaktif ve gelişime yönelik bir şekilde yeni bilgiler edinmesine, paylaşmasına ve bu bilgileri çeşitli kurum ve ülkeleri etkileyecek şekilde yaymasına işaret etmektedir (Daugeliene & Marcinkeviciene, 2009, ss. 50-55). Bu sayede de yüksek nitelikli göçmenlerin deneyim, kazanım ve bilgileriyle küresel bir yarar ve gelişim elde edilmektedir.

Fakat bunun yanında, “yüksek nitelikli göçmen” kavramı oldukça tartışmalı, tam olarak hangi kriter ve tanımlamaya işaret ettiği belirsiz bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır ve buna bağlı olarak yüksek nitelikli göçmen kavramının neyi tanımladığına dair herhangi bir fikir birliği bulunmamaktadır. Bireylerin sahip olduğu eğitime işaret eden “nitelik” kriteri, nitelikli göçmen grubunu sınıflandırmak için en çok kullanılan kriterin başında gelmektedir (Borjas, 2005; C. R. Parsons vd., 2020; Peri & Sparber, 2011). Bu anlamda göçmenlerin

aldığı üniversite eğitimi, kazandığı çeşitli sertifika ve bunlar sayesinde edindiği eğitim sermayesi yüksek nitelikli göçmen kavramının tanımlanmasında önde gelmektedir. Bunun yanında mesleklerin sınıflandırılması da söz konusudur ve hangi mesleklerin, hangi derecede ve hangi sistemde icra edildiği yüksek nitelikli göçmenlerin ne kadar “yüksek” ve ne kadar “nitelikli” olduğunu oldukça etkilemektedir (Bouvier & Simcox, 1995; Libaers, 2014).

Yüksek nitelikli göçmenlerin bulunduğu grubun tanımlamasının veya bu kavramın açıklamasının yapılması halen daha tartışmalara yol açmakta, hangi tanımlamanın bu kavramı ne derecede ifade edebileceği konusunda bir sonuca varılamamaktadır. Skeldon’a (2018) göre bunun altında “nitelik/beceri” kavramlarının bağlama göre değişmesi ve sosyal olarak inşa edilmiş bir kavram oluşu yatmaktadır. Bu inşa ise aslında en büyük şekilde devletler ve şirketler tarafından yapılmakta, ‘nitelik’ kavramının neye işaret ettiği, kimlerin ‘yüksek nitelikli göçmen’ olabileceği veya kimlerin olamayacağı, kimlerin bu tanımlamaya bağlı olarak istihdam edilip edilemeyeceği devlet aktörü tarafından belirlenmektedir (Williams, 2007). Bunun en büyük sebebi ise bu kişilerin ulusal göç politikası ve yasalarına tabi olmalarıdır. Egemen devlet sınırlarını kontrol eder ve kimin, hangi şartlar altında, hangi kurallara dayalı olarak ülkesine gireceğine karar verir. Buna bağlı olarak da aslında hem yalnız olarak ‘göçmen’ tanımını hem de ‘yüksek nitelikli göçmen’ tanımını devletin kendisi oluşturmaktadır. Yüksek nitelikli göçmenler mültecilere veya ‘niteliksiz’ göçmenlere kıyasla daha fazla mobilizasyon ve esnekliğe sahip olabilir, ülkeye giriş ve ülkede kalma vizesine daha kolay erişebilirler; ancak hiçbir koşulda belirli gereklilik ve sınırlamalardan muaf değildirler ve bu yüzden de devletin belirlediği sınırlar ve politikalar üzerinden hareket etmeye tabidirler (Weinar & Klekowski von Koppenfels, 2020, s. 9). Bu yüzden de ülkeler kendi ekonomilerindeki ihtiyaca, eksiklik duydukları alanlara ve sahip olmak istedikleri nitelik ve kazançlara göre kendi tipik ulusal büyüme ve kalkınma stratejilerini oluşturur, piyasanın talebine göre de ‘yüksek vasıflı’ olmanın ve ülkeye bu tanımlamayla girebilmenin kurallarını koyarlar (C. R. Parsons vd., 2020).

Akademik literatüre bakıldığında ise yüksek nitelikli göçmenleri tanımlarken eğitim ve beceri kriterlerinin büyük ölçüde devam ettirildiği görülmektedir (Weinar & Klekowski von Koppenfels, 2020, s. 10). Bunun için OECD’nin tanımlamalarına sıklıkla başvurulmakta ve

bu tanımlamalar kullanılmaktadır. Örneğin 1990'larda OECD, yüksek vasıflı olmayı, bir bireyin belirli bir alanda üniversite diplomasına veya kapsamlı/eşdeğer deneyime sahip olması anlamına gelecek şekilde tanımlarken (OECD, 1998) mühendis, doktor ve hemşire, öğretmen gibi mesleklerin yanında yurtdışında eğitim gören lisans öğrencilerini de muhtemel nitelikli göç kaynağı olarak görerek bu uluslararası öğrencileri de nitelikli göçmen tanımlamasına dahil ederek geniş bir tarifte bulunmuştur (1997:21; Freitas vs., 2012 akt. Orhan, 2023, s. 103). Eğitim seviyesine odaklanan bu yaklaşım sıklıkla kullanılmakta olup, yüksek nitelikli kişilerin daha geniş bir göçmen örneklemini içerisinde daha kolay tespit edilebilmesini sağlamakta, daha fazla inceleme ve araştırmaya imkan sağlamaktadır. Ayrıca eğitime odaklanan bu yaklaşım özellikle göçün menşe ve hedef ülkeler üzerindeki kayıp/kazanç etkilerini inceleyen, yukarıda bahsedildiği gibi insan bilgi ve kaynaklarının transferine odaklanan “beyin göçü” çalışmalarında çok yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (Weinar & Klekowski von Koppenfels, 2020, s. 37). Fakat yüksek nitelikli göçmen olarak göç eden ve yüksek nitelikli olarak da kalmayı planlayan her göçmen bu planını hedef ülkede gerçekleştirememektedir.

Doğu Avrupa'daki ve Eski Sovyetler Birliği'ndeki siyasi değişim sonucunda Batı'ya göç eden yüksek nitelikli kişilerin buraya geldiklerinde aldıkları eğitime göre daha alt seviyedeki pozisyonlarda çalışmaya başlamasıyla özellikle 1990'larda ortaya çıkan önemli bir temaya işaret etmektedir bu nokta: beyin israfı (*brain waste*) konusu (Aktaş-Çelik, 2023, s. 41). Beyin israfı ile eksik istihdamı aslında birbirlerine çok fazla benzemektedir ve birbirlerinden çok da farklı değildir. Onları birbirinden ayıran ve beyin israfını ayrı bir konu haline getiren şey, bunu yüksek nitelikli göçmenlerin deneyimliyor olmasıdır. Beyin israfı, yüksek nitelikli göçmenlerin becerilerinin eksik kullanımını ifade ederken eksik istihdam kavramı tüm çalışanlar için geçerlidir. Ancak beyin israfı, nitelikli göçmenler için geçerli olup bu vasıflı göçmenlerin ekonomi ve çalışma hayatı üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Çünkü nitelikli göçmenlerin yeterli ve uygun istihdamı sadece kendilerinin esenliği ve iş tatminleri açısından önemli değildir, aynı zamanda nitelikli göçmenler becerilerini ortaya koyabildikleri işler yaptıklarında çeşitli iş alanlarını geliştirme, inovasyon güçlendirme ve ekonomik performansta düzeltme etkileri sağlamaktadırlar. Dolayısıyla yetenek uyumu ve yeterli

istihdam hem bireysel hem de toplumsal açıdan iki yönlü bir şekilde kendini göstermektedir. Fakat bu büyük etkiye rağmen beyin israfının özel olarak araştırılması ve beyin israfının etkileri araştırmalarda pek başvurulan bir alan olamamıştır (Farivar vd., 2021). Aynı zamanda beyin israfı, tıpkı eksik istihdamın gelecek zaman için etkilerinde ortaya koyduğu gibi, göçmenlerin geleceği açısından da son derece zararlıdır. Çünkü bu durum çalışanların becerilerini kaybetmelerine sebep olurken bir gün kendi ülkelerine dönmeye veya başka bir ülkeye dahi göç etmeye karar verdiklerinde beceri ve görevlerini etkili bir şekilde gösterememeleri ve yerine getirememelerine yol açmaktadır. Bu da bireylerin eğitim ve kendilerini geliştirmelerine dair yaptıkları bütün yatırımların kaybı anlamına gelir (Lofters vd., 2014, s. 86).

Bu anlamda görülmektedir ki eksik istihdam ve beyin israfı birbirlerinden farklı şeyler değildir. Hatta farklı kavramlar olarak değerlendirmek yerine, beyin israfı kavramı eksik istihdamın belirli bir grup için geçerli olması olarak değerlendirilebilir. Bu sebeple göçmenlerin eksik istihdam durumu çalışılırken de göçmen olmayan kişilerin eksik istihdamı çalışılırken de aynı kavram üzerinden ilerlenmekte, bunun yanında araştırmaların bağlam, içerik ve yöntemleri değişiklik göstermektedir. Buna bağlı olarak eksik istihdamı çeşitli alanlarda, çeşitli bağlam ve anlamlandırmalar üzerinden inceleyen bakış açıları ve kuramlardan yararlanılmaktadır. İlerleyen bölümde eksik istihdam alanında sıkça başvurulan ve önemli yer kaplayan kuramlara yer verilecektir.

## **2.2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ**

Eksik istihdam kavramının kapsam ve boyutları literatürde oldukça tartışmalı ve karmaşık bir mesele olmuştur. Hangi yetersiz istihdamın eksik istihdamın içine sokulacağı ve hangi özelliklerinin eksik istihdamın hangi boyutuna denk düştüğüne dair farklı teoriler ve tanımlamalar yapılmıştır. En genel anlamda eksik istihdam, bireylerin niteliklerine uygun işlerde çalışmamaları veya çalışmamaları durumunu ifade ederken eksik istihdam konusu özellikle sosyal bilimlerin sosyoloji, davranış bilimleri ve ekonomi gibi alt alanlarında ilgi gören bir mesele olmuştur. Eksik istihdamın varlığı, oranları ve kendini gösterme biçimleri bir ülkenin ekonomisini, iş kaynaklarını ve gücünü etkilemesinin yanında bireylerin çalışma

dinamiklerini, sosyal dünyalarında var oluş biçimlerini ve bireysel sağlık ve esenliklerini de etkilemekte, dönüştürmektedir. Bu sebeple de eksik istihdam kişinin sosyal dünyadaki varlığını etkileyen çeşitli başlıklar ve bakış açılarıyla incelenmiş, ele alınmıştır. Eksik istihdamın insanın iş ve sosyal dünyasını daha farklı ve çeşitli yönlerden ele alan bakış açısını başlatan, gelecek çok yönlü çalışmalara yön veren en önemli çalışmalardan biri ise Amerika'nın en ünlü sosyologlarından olan Sullivan ve Hauser'in (Sullivan & Hauser, 1979) eksik istihdamın ölçümlerini genişleten, çalışma koşullarının öznel doğasına vurgu yapan çalışmaları olmuştur. İlerleyen satırlarda derinlemesine incelenecek olan Sullivan'ın İşgücü Kullanım Çerçevesi (*LUF – labour utilization framework*), eksik istihdamın sosyolojik, sosyal psikolojik ve ekonomik çerçevede ölçümlerinin geliştirilmesi ve bu kavramın çeşitli boyutlarının anlaşılması için önemli bir adım ve rehber olmuştur.

Eksik istihdamın öznel ölçümlerine, iş yerinde ve iş dışında kişinin psikolojik esenlik, sosyal konum ve ilişkilerini etkilediği görüşü geliştikçe bu görüşü takip eden çeşitli çalışma ve kuramlar da ortaya atılmıştır. Bu çalışmalar birbirleriyle ilişki halinde, birbirlerinden yararlanan ve birçok ortak noktalar barındıran çalışmalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de aldıkları eğitimden farklı bir mesleği Almanya'da yapan eksik istihdamdaki genç göçmenlerin deneyimlerini inceleyen söz konusu tez çalışmasında bu deneyimleri anlamlandırma ve incelemeye yardımcı olacak kuramlar ise buna bağlı olarak incelikte araştırılmıştır. Sullivan'ın LUF kuramının yanında söz konusu bu kuramlar birey-iş uyumu - *person-job fit*- (Kalleberg, 2008), göreceli yoksunluk -*relative deprivation*- (Erdogan & Bauer, 2009) ve beşerî sermaye -*human capital*- (Brynin & Longhi, 2009) teorileridir. Buna ek olarak da kişilerin eksik istihdamda çalışmaya dair motivasyonların anlaşılmasına yardımcı olan, kişilerin mevcut kaynaklarını korumaya ya da yeni kaynaklar aramasına sebep olan motivasyonları inceleyen Kaynakları Koruma Teorisi (Hobfoll vd., 2018) -*conservation of resources theory*- açıklanacaktır.

### **2.2.1. Eksik İstihdamın Sosyal Yönünü İnceleyen Kuramlar**

İlk olarak uluslararası bağlamda uygulanmak üzere formüle edilen İşgücü Kullanım Çerçevesi -*labor utilization framework*- (Hauser, 1974) Clogg, Sullivan ve Hauser'ın

çalışmalarıyla (1983) ABD’de kullanılmak üzere ülkenin en kapsamlı ulusal düzeydeki işgücü anketi olan *Current Population Survey* üzerinden uygulanmıştır. Söz konusu yöntem (LUF) eksik istihdamı ölçmek için kullanılan yöntemlerden en önemlilerinden biri olarak öne çıkmaktadır (Slack & Jensen, 2011, s. 127) ve istihdam çerçevesini geniş bir sosyolojik bağlamda kullanarak kendini göstermektedir.

Sullivan’a göre (Sullivan & Hauser, 1979, s. 5) farklı çalışma durumları farklı belirtiler göstermektedir. Bu sebeple yetersiz istihdamın da çeşitli göstergeleri, çeşitli ölçüm biçimleri gereklidir. O güne kadar yapılan ekonomik ölçümler ayrımı “işgücü içinde” *-employed-* ve “işgücü dışında” *-unemployed-* olarak değerlendirilme eğilimi göstermişlerdir. Standart işgücü verileri istihdamda olma ve olmama üzerinden incelenmiş, istihdamda olduğunda var olan çeşitli koşulların veya istihdamda olmamanın/olamamanın çeşitli neden ve şekilleri incelemeye alınmamıştır. Sullivan, yetersiz istihdam hacminin muhtemelen işsizlik hacminden çok daha büyük olduğunu ve bu durumdan çok daha fazla işçi etkilediği için, yetersiz istihdam nedeniyle kaybedilen kaynakların da işsizlik nedeniyle kaybedilen kaynaklardan çok daha büyük olduğunu dile getirirken “işsizlik” denilen şeyin buzdağının sadece görünen yüzü olduğunu söyler (Sullivan & Hauser, 1979, s. 12). Grupları bu şekilde istihdamda olan ve olmayan olarak ayırmak buzdağının büyük bir kısmının görülmemesine ve dolayısıyla birçok etkeni ve çeşitli problemin dışarıda kalmasına sebep olmaktadır. Bu durum da eksik istihdam fenomenini incelemeyi, etkilerini gözlemlemeyi ve anlamayı zorlaştırmakta ve gerçekliğin görülmesini engellemektedir.

Öncelikle Sullivan’a göre “çalışan” *-employed-* kavramı içinde çok fazla sayıda çeşitli istihdam sorunları barındırmaktadır ve sorunun kendisini açıklamaya yeterli değildir. “işgücü içinde/istihdamda” olarak adlandırılan bu grup, nüfusun büyük bir kısmına işaret eden bir grupken bu denli büyük bir grup tek bir kategori altında incelenemeyecek kadar heterojen ve geniş bir kavrama işaret etmektedir. Bu türden bir “*employed-unemployed*” ayrımı ise çok geniş, genel ve inceliksiz bir ayrıma sebep olmaktadır. Bu yüzden de gerekli ölçüm yaklaşımı geliştirilerek yetersiz istihdamın bileşimini, büyüklüğünü ve biçimlerini ortaya koyan bir yaklaşım sağlanmalıdır. Örneğin o zamana kadarki standart işgücü ölçüm birimleri bireysel görüşlere yer vermemekte, yetersiz istihdamın derinliğini ortaya koymamakta ve istihdamın

çeşitli nüanslarına dair yeterli açıklamaları yapamamaktadır. Bu sebeple de (Sullivan & Hauser, 1979, s. 42) yapılan hiçbir işgücü istatistiği sistemi ekonominin ve istihdamın tüm anlam ve canlılığını ortaya çıkarabilecek, tüm kullanım alanlarını yeterince açıklayabilecek güçte değildir.

Tablo 2: İşgücü Kullanım Çerçevesi ve Standart İşgücü Sınıflandırması Karşılaştırması

<u>İşgücü Kullanım Çerçevesi</u> (Labor Utilization Framework)	<u>Standart İşgücü Sınıflandırması</u> (Standard Labor Force)
İşgücü içinde	İşgücü içinde
Yetersiz istihdamda	
İşsizler	İşsizler
Çalışma saatine göre eksik istihdam edilenler	
Gelir seviyesine göre eksik istihdam edilenler	
Mesleki uyumsuzluk yaşayanlar	
Yeterli istihdamda	İşgücü içinde/İstihdamda
İşgücü dışında	İşgücü dışında

Kaynak: Sullivan, T.A. & Hauser, P.M., 1979b, s.30

Sullivan ve arkadaşlarının geliştirdiği LUF ise yetersiz istihdamda olan çalışanları inceleme haline getirmiş ve eksik istihdam kavramının sosyolojik ve ekonomik boyutlarını anlamaya

yönelik önemli bir adım oluşturmuştur. Araştırmacılar çalışmak isteyen fakat çalışamayan, iş koşullarını değiştirmek isteyen fakat çeşitli yapısal etkenler yüzünden değiştiremeyen, cesareti kırılmış ve bu sebeple yeni iş arayışlarına giremeyen ya da iş yerinde temel ihtiyaçları karşılanmadığı için yetersiz istihdam edilen grupları eksik istihdam kavramı içinde incelemeye başlamıştır. Bu anlamda LUF özellikle çalışan-işveren değişiminin yeterliliğini tanımlamakta, çalışanlara becerilerini veya diğer ilgili yeterliliklerini kullanmaları için fırsatlar sunulmadığı takdirde, kişilerin eksik istihdam yaşadıklarını öne sürerken (Luksyte & Spitzmueller, 2011, s. 39) buna ek olarak kişinin arzu ettiği ve elde ettiği çalışma saatleri, geliri ve becerileri arasındaki uyumsuzluklara odaklanan LUF eksik istihdamı objektif olarak da ölçülen yetersiz kullanımlar üzerinden değerlendirmektedir (Jensen & Slack, 2003). Bu sayede ise eksik istihdam kavramı daha kapsayıcı bir şekilde ele alınarak daha geniş ve açıklayıcı bilgiye ulaşım sağlamaktadır.

Araştırmacılar bu anlamda işçi-işveren ilişkisini bir mübadele üzerinden incelemektedirler. Üretici olarak işçi fikri ile tüketici olarak işçi fikrini birbirinden ayırarak işgücü piyasasını işçinin emeğini sunduğu ve karşılığında ise gerekli araçları aldığı bir takas, mübadele formu söz konusudur. Bu anlamda işçi sadece işi yaparak ortaya ürün koyan bir konumda değildir, aynı zamanda maddi ve manevi karşılığını alan bir tüketici konumundadır da. Manevi kısmına da vurgu yapılmaktadır çünkü yeterli istihdam sadece belirli bir gelirden oluşmamaktadır. Sullivan ve arkadaşları (Sullivan, 2005; Sullivan & Hauser, 1979) bu maddi ve manevi mübadeleyi dört unsur üzerinden inceler: işsizlik, temel ihtiyaçları karşılamaya yetmeyen bir gelir, yetersiz çalışma saatleri ve yetersiz beceri kullanımı. Bu dört yetersiz değişim, eksik istihdamın temel biçimlerini oluşturmaktadır. Prause ve Dooley (2011, ss. 68-70) ise Sullivan ve arkadaşlarının ortaya koyduğu çerçeveyi bu cümlelerle açıklamaktadırlar: eksik istihdam, alt-işsizlik, işsizlik ve ekonomik yetersiz istihdamı içerek şekilde tanımlamaktadır. Alt-işsizlik, cesareti kırılmış ve istihdam alanının dışına itilmiş grubu kapsamaktadır ve bu tanım, işsiz olmanın, iş istemenin ama iş bulma konusunda umutsuz olmanın getirdiği gerçek sıkıntıyı daha iyi yansıtmaktadır. Ekonomik olarak yetersiz istihdam ise ücret veya saat bakımından yetersiz veya aşırı-saat çalıştırılan işçilere işaret eder. Kişilerin çalışan yoksul olmalarına, çalışmalarına rağmen resmi yoksulluk seviyesinin altında

kalmasına veya aslında daha çok çalışmak istemelerine rağmen çeşitli sebeplerden dolayı gönülsüz yarı zamanlı çalışmalarını kapsamaktadır.

Bu çerçeveye göre eksik istihdamın kategorileri genişletilmekte, saat, gelir, beceri, sosyal statü gibi çeşitli etkenlere göre değerlendirmeler yapılmaktadır. O zamana kadar kullanılan kavramlar derinleştirilmekte, subjektif ölçümler de objektif ölçümlerle birleştirilerek eksik istihdamın bileşiminin, büyüklüğünün ve çeşitli biçimlerinin ölçülmesi için farklı yollar sağlar. Fakat Sullivan ve arkadaşları (Sullivan & Hauser, 1979, s. 5) yaptıkları bu çalışmanın bahsettikleri işsizlik oranlarının ve “*employed/unemployed*” ayrımının eksikliklerini giderecek tek çözüm olmamakla birlikte eksik istihdamın her kategorisini de açıklamak için yeterli olmadığına da altını çizerek. Kullanılan çerçevenin kendilerinin geliştirdikleri çerçeve olmasının en önemli araç olmadığını, ancak en önemli şeyin konuya ilişkin yeni kategoriler ve bakış açılarının eklenmesi olduğunu eklerler. Böylece de daha detaylı ve anlamlı bilgiler elde edilebilir, yetersiz istihdamın yapısı ve bileşenleri ölçülebilir.

Söz konusu eksik istihdam kategorilerinin çeşitlendirilmesi ve daha da derinleştirilmesi kavramın anlaşılmasının önünü açarken aynı zamanda bir eleştiri de getirmektedir. Söz konusu durum eş zamanlı olarak yetersiz istihdam, yetersiz beceri kullanımı gibi benzer yapılar arasındaki sınırları da bulanıklaştırarak araştırmacının araştırma nesnesinde belirsizliklere sebep olmaktadır (Luksyte & Spitzmueller, 2011). Bu durum da teorisinin geçerliliğini tehdit altına sokabilir. Fakat buna rağmen LUF perspektifleri (Friedland & Price, 2003), eksik istihdamı daha geniş bir çerçevede ele alarak, insanların yeterli düzeyde eşleşen görevleri yerine getirerek ya da işte kendini gerçekleştirme fırsatlarına sahip olarak elde edilebilecek becerileri kullanma konusundaki gerçekleşmemiş arzularını temsil etmekte büyük bir rol oynamaktadır. Bu sayede görülmektedir ki söz konusu çerçeve hem ekonomik boyutta işgücünün değerlendirilmesinde çeşitli ve derinlikli incelemelere yol açarken sosyolojik ve sosyal psikolojik olarak bireylerin kendi deneyimlerinin açığa çıkarılmasına olanak sağlamaktadır. Bu anlamda çalışma saatlerinin ele alınması ekonomik ve niceliksel boyuta işaret ederken bireylerin deneyimleri, becerileri ve kendi görüşleri niteliksel boyuta işaret ederek bu geniş yönlü bakış açısı eksik istihdamın ilerleyen çalışmalarda daha geniş

bir perspektiften ele alınmasına öncülük etmiş ve bu alandaki araştırmalara derinlik kazandırmıştır.

Örneğın ırk/etnik köken ve göçmen statüsünün eksik istihdama olan etkisini inceledikleri çalışmalarında Jensen ve Slack (2002) Amerika'da yükselen eksik istihdam oranlarının doğumda atfedilen sosyal statünün, yani ırk, etnik veya ulusal köken tarafından belirlendiğini ortaya koydukları çalışmalarında Sullivan ve Hauser'ın eksik istihdam üzerine geliştirdikleri ölçüm çerçevesini kullanmışlardır. Bu çalışmayı yaparken öncelikle cesaretleri kırıldığı için istihdam edilmek istemelerine rağmen güncel olarak çalışamayan ve bu sebeple de iş aramayı bırakan kişileri Sullivan ve Hauser'dan aldıkları mirasla çalışmalarına eklemişlerdir. Buna ek olarak daha fazla çalışmak isteyip çeşitli yapısal sebeplerden dolayı tam zamanlı çalışamayan, dolayısıyla gönülsüz bir şekilde yarı zamanlı çalışan kişileri ve son olarak da yine Sullivan'ın tanımlamalarından yola çıkarak bir kazanca sahip olmalarına rağmen yoksulluk sınırının altında kalan kişileri de inceleme nesnelere olarak ele almışlardır. Eksik istihdamın ölçümünde öncü isimlerden olan ve kendisine de öncü olarak Sullivan, Hauser ve Clogg'u örnek alan Feldman'ın işgücü piyasasında yeni mezunların karşılaştığı eksik istihdam sorunlarını ele aldığı çalışmada da Feldman ve Turnley (1995) söz konusu geliştirilmiş İşgücü Kullanım Çerçevesini kullanmış ve eksik istihdamın bireylerin işlerine, kariyerlerine ve genel olarak yaşamlarına yönelik tutumları üzerindeki sonuçları incelemişlerdir.

Sullivan ve arkadaşları ortaya koydukları çerçeveyle, eksik istihdamın sosyal ve ekonomik yapıdaki etkilerini toplumsal cinsiyet (Görmüş, 2019; Weststar, 2011; Yu, 2002), sosyal statü (Neubert vd., 2019), yaş (Dikmen, 2021; Emeç vd., 2020) veya bireysel esenlik (Heyes & Tomlinson, 2021) gibi boyutlarıyla inceleyen çeşitli çalışmalara öncü olmuşlardır. Bu bağlamda sosyolojik kuramlar eksik istihdamın neden ve sonuçlarını yapısal sorunlarla ilişkilendirirken birey üzerindeki etkilerini de göz ardı etmeyerek ikili bir birlikteliği göz önünde bulundurarak yetersiz istihdamın derin etkilerini ortaya koymuşlardır. Sosyolog Sullivan ve arkadaşlarının öncülük ettiği, onları takip eden sosyolog ve çeşitli sosyal bilimcilerin uyguladığı İşgücü Kullanım Çerçevesi nicel ve nitel ölçümleri birlikte barındırmasıyla, eksik istihdamı ölçerken kişisel deneyim ve anlatımlara öncelik vermesiyle

ve eksik istihdamın çeşitli bileşenlerine önem vermesiyle ise Türkiye’de eğitim almış ve Almanya’da eğitim uyumsuzluğuna bağlı yetersiz istihdamda bulunan gençlerin eksik istihdam deneyimlerinin araştırıldığı bu tezin yürütülmesinde katkıda bulunmakta, araştırmacının yorumlama ve anlamlandırma serüvenine destek olmaktadır.

Türkiye’de eğitim almış ve aldıkları eğitimden farklı bir işi Almanya’da yapan, yani eğitim uyumsuzluğuna bağlı olarak yetersiz istihdamda olan genç göçmenlerin deneyimlerinin araştırılmasına ve yorumlanmasına yardımcı olacağı düşünülen teorilerden bir tanesi de Birey-İş Uyum Teorisi’dir (*person-job fit*). Öncelikle insanların sosyal gruplara nasıl uyum sağladıkları sosyolojinin temel konularından biridir ve temelde insanların kendileri ve sosyal gruplar arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları nasıl inşa edip yönlendirdikleriyle ilgilenmektedir (Mobasserı vd., 2019, s. 305). Birey-İş Uyum Teorisi ise kişilerin kendi özellikleri ile çalışma ortamları arasındaki niteliklerin uyumunu ifade ederken (Kristof-Brown vd., 2005) sosyologlar çalışanların norm, inanç, şirket faaliyetleri ve kendi çalışmaları gibi her türden çeşitli uyumların hem bireylerin kendilerini hem de organizasyonların başarı ve işleyişini önemli derecede etkilediğini ortaya koymuşlardır (Chatman, 1989; Srivastava vd., 2018; Weller vd., 2019). Aynı zamanda sadece iş ortamında değil, kişinin kendisine uygun bir işe sahip olup olmaması ve çalıştığı koşulların bu uyum üzerinden nasıl şekillendiği kişinin aile ve arkadaş gibi sosyal çevresiyle olan ilişkisini de büyük oranda etkilemektedir (Auster, 1996). Bu durum da iş hayatında sahip olunan uyumun önemini ve etki boyutunu ortaya koyar.

Çalışma hayatı üzerinde incelenen Birey-İş Uyum Teorisi kişinin işiyle olan uyumunu iki boyut üzerinden inceler. Bunlardan ilki çalışma ortamının kişinin hedeflerini, değerlerini ve isteklerini ne kadar iyi veya kötü karşıladığını gösteren ihtiyaçlar ve tedarikler uyumudur. İkincisi ise çalışanların bilgi, beceri ve yetenekleri ile işin resmi gereklilikleri arasındaki uyumu gösteren talep ve yetenekler uyumudur (Luksyte & Spitzmueller, 2011, s. 37). Bu anlamda insanların işleri kendisinin ihtiyaç, tercih ve yetenekleriyle eşleştğinde kişiler profesyonel ve özel hayatlarında görece daha mutlu olmaktadır. Bu durumda hem bireysel hem de organizasyonel bir uyum sağlanmaktadır. Ancak bir uyumsuzluk ya da eksiklik söz konusu olduğunda kişiler psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmadığını ve görmezden

gelindiğini hissetmektedirler (Cable & Edwards, 2004). Bunun sonucunda ise hem iş memnuniyetsizliği, iş yerinde artan stres gibi bireysel sorunlar (Maynard vd., 2006) hem de kalitesiz çalışma performansı, istifanın artışı gibi profesyonel/organizasyonel sorunlar (Caldwell & O'Reilly III, 1990; Kristof-Brown vd., 2005) baş göstermektedir. Her iki durumda da bireyler yetenekleri, becerileri ve işin gereklilikleri ve talepleri arasında bir uyumsuzlukla karşılaşır ve bu da eksik istihdamın genel bir tanımına işaret eder (Erdogan & Bauer, 2011, s. 217). Tam tersi durumda, yani kişilerin yaptıkları iş, çalıştıkları ortam ve kendi değerleriyle uyumlu oldukları şartlarda ise bireyler daha fazla iş memnuniyeti, daha iyi performans ve daha yüksek psikolojik esenlik göstermişlerdir (Lin vd., 2014). Daha önce de bahsedilen birçok çalışmada ortaya koyulduğu üzere eksik istihdam edilen bireyler ise beceri ve yeterliliklerini tam anlamıyla kullanıp uygulamaya koyamadıkları için işlerinden mutsuz olma eğilimi göstermektedirler (C. H. Lee, 2005; Maynard & Joseph, 2008). Bu sebeple Birey-İş Uyumu Teorisi kişilerin sahip oldukları beceri, yetenek, beklenti ve kültürel uyumların önemini ortaya koyarken insan hayatını hem organizasyonel hem de bireysel anlamda nasıl etkilediğini göstermektedir.

Örneğin eksik istihdamdaki bireyler güncel olarak çalıştıkları pozisyonlardan daha fazla eğitim, beceri ve deneyime sahip olabilirler, çalışma ekibi arasında uyumsuzluk yaşayabilir veya eğitim ve deneyim kazanımlarına rağmen diğer meslektaşlarından daha az ücret alıyor olabilirler. Bütün bunların hepsi kişinin işine olan bağlılığını, performansını, psikolojik esenliğini ve hayattaki motivasyonunu etkilemektedir. Bu alandaki herhangi bir eksiklik veya fazlalık ise bireyin kendisi ile işinin arasındaki bir tür uyumsuzluğa işaret etmektedir ve arkasından gelen etkiler araştırma konusu olmaktadır. Söz konusu teori de kişiyle amiri, iş arkadaşları, çevresi veya kariyeri gibi birçok uyum boyutunu incelemeye olanak sağlarken hem objektif hem de subjektif bir bakış açısıyla eksik istihdamın çalışılmasını sağlar. Söz konusu tezin amaçlı örnekleme olan grubun eğitim uyumsuzluğu üzerinden yaşadıkları eksik istihdam karşısında yaşadıkları deneyimlerin ve bu deneyimlerin iş dünyasında ve sosyal hayatlarında nasıl tezahür ettiği de bir uyumsuzluğun kendisini nasıl gösterdiğinin incelemesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu deneyimle birlikte bireylerin göç ettikleri Almanya'da hem mesleki olarak hem de sosyal olarak nasıl ve ne kadar uyum sağladıkları, bu uyumun eksik

istihdam deneyimi sayesinde nasıl şekil aldığı ise Birey-İş Uyumu Teorisi'nin araştırma doğasına uyum sağlamaktadır ve kuramın kendisi de araştırmanın yürütülmesinde destekleyici rol oynamaktadır.

Fakat bu teori, bilgilendirici doğasına rağmen kişilerin eksik istihdam ve birey-iş uyumsuzluklarını temsil eden iş durumlarına neden devam ettiğine dair bir açıklama getirmez (Luksyte & Spitzmueller, 2011, s. 38). Bu nokta ise teorinin eksik tarafına denk düşmektedir ve bireyleri gönüllü eksik istihdam konumuna iten sebep ve etkenlerin incelenmesinde yardımcı olan iki teori söz konusudur. Bunlar Görelî Yoksunluk Teorisi *-relative deprivation theory-* ve Kaynakların Korunması Teorisi'dir *-conservation of resources-*. Yürütülen tezde Almanya'da eksik istihdamda bulunan gençlerin eksik istihdamı düşünerek, göze alarak gelip gelmedikleri incelenirken göze aldılarsa neden bunu kabul ederek göç ettiklerine, göze almadılarsa da eksik istihdam deneyimine rağmen neden yetersiz istihdamda bir göçmen statüsünde kalmaya devam ettiklerini incelemede ve anlamlandırmada söz konusu bu iki teorinin yardımcı olacağı düşünülmektedir. Her ne kadar bu teoriler özellikle eksik istihdam çalışmaları için ortaya atılmış olmasa da gündelik hayatın her türlü alanında incelenecek türden bir genişlik sağlamakta ve bu durum bir avantajı da beraberinde getirmektedir. Bu avantaj ise bireylerin eksik istihdamı nasıl deneyimledikleri, hangi koşulların onları eksik istihdam tekliflerini kabul etmeye veya eksik istihdamda oldukları konumda gönüllü olarak devam etmeye ittiği konusunda eksik istihdam çalışmacıları tarafından oldukça kullanılmıştır ve araştırmacılar bu durumdan fayda sağlamışlardır (Virick & McKee-Ryan, 2017).

Eksik istihdam gönüllülüğünü incelemede ve anlamada katkıda bulunabilecek bu iki teoriye geçmeden önce ise eksik istihdamın incelenmesinde, nedenlerinin ortaya konulmasında ve özellikle göçmenlerin eksik istihdam edilmesinin etkenlerinin değerlendirilmesinde çokça başvurulan ve sosyoloji literatüründe de büyük bir yer kaplayan Beşeri Sermaye Teorisi'ne *-human capital theory-* yer verilecektir. Bu teori ve aslında bu teoriye gelen eleştirilen sayesinde yürütülen tezin araştırma nesnesi olan eksik istihdamı deneyimleyen göçmenlerin karşılaştıkları zorlukları, onları eksik istihdama iten yapısal sebepleri ve onların eksik istihdam durumlarının oluşumunun altında yatan faktörleri daha derinlemesine incelemede fayda sağlanacağına inanılmaktadır.

Temelde Becker (1962) tarafından formüle edilen Beşeri Sermaye Teorisi, kişilerin eğitim ve öğretim yoluyla geliştirebilecekleri veya biriktirebilecekleri bir dizi beceri veya yeteneğe sahip olduklarını veya bu yollarla başarılı olabileceklerini savunur. Oxford Sözlüğü de bu kavramı “bir kuruluşun veya ülkenin yararlanabileceği değerli bir şey olarak görülen, bir kişinin veya bir grup insanın beceri, bilgi ve deneyimleri” olarak tanımlarken (<https://shorturl.at/d1Mlz>) bu yaklaşımda eğitimin merkeze yerleştirildiği ve bilgi ekonomisine bağlı bir kuramın kurulduğu dikkat çekmektedir. Örneğin Goldin’in tanımlamasında Beşeri Sermaye Teorisi eğitim gibi insana yapılan yatırımların kişinin beceri setlerini artırdığı fikrine odaklanırken, beşeri sermayenin işgücünün (yani çalışanın) sahip olduğu beceri stoğu olduğunu dile getirir (Goldin, 2024). Bir kişi ne kadar eğitilmiş olursa, belirli bilgileri için o kadar çok arzulanaacağı ve sermayesini de artıracacağı yönündeki iddiayı vurgular. Bu anlamda (Tan, 2014) söz konusu teori özünde eğitimin bireylerin üretkenliğini ve kazançlarını artırdığını, dolayısıyla eğitimin de bu yolda bir yatırım olduğunu öne sürer. Bu yatırım sayesinde eğitim bir kişinin becerileri geliştirmekte ve işyerinde daha yüksek bir üretkenlik seviyesine yol açmaktadır. (ss. 411-413).

Bu sebeplerle kişiler yüksek maaşlar ve kendilerine uygun pozisyonlarda çalışmak için bilgi, beceri, eğitim, deneyim gibi bireysel sermayelerini biriktirirler (Becker, 2009; Ng vd., 2005). Bu anlamda beşeri sermaye bilgi, başarı, tutum, beceri, yetenek ve üretime katkıda bulunan diğer bütün edinilmiş özelliklerin bir stoğu olarak tanımlanırken (Goode, 1959) bunlar örgün eğitim, iş başındayken kazanılan işveren tarafından sağlanan eğitim ve iş dışında alınan kurslar ve benzeri yerlerden alınan eğitim ile elde edilmektedir (Lynch, 1991). Geleceğin işçileri olan öğrenciler ise beşeri sermayelerini biriktirmek ve daha fazla uzmanlık kazanmak, dolayısıyla da gelecek işverenler için umut veren ve uyumlu bir çalışan olmak için okudukları okulda aldıkları dersler, topladıkları kredi sayıları veya yaptıkları stajlarla kendi değerlerini yükseltmeye çalışırlar (Reeves, 2020; Xu & Fletcher, 2017). Teoriye göre bu durum sadece kişiye daha yüksek bir ücret ve daha prestijli bir konum sağlamamakta, aynı zamanda bu yatırımları kendi lehlerine kullanacak olan şirketler ve ülkelerin ekonomik kalkınması için de bir anahtar rol oynamaktadır (Tan, 2014, ss. 421-422). Bu sebeple de Beşeri Sermaye

Teorisi eğitimciler, ekonomistler ve sosyologlar tarafından geniş yelpazede ele alınan ve de eleştirilen bir kuram olmuştur.

Öncelikle teorinin ana bileşenleri olarak var olan sertifikalı bir derece veya resmi eğitim derecesi gibi değerlerle ölçülen beceriler, kişinin kazandığı elle tutulur olmayan deneyim ve becerileri göz ardı etmekte, eğitiminden ve işinden önemli ve etkili becerileri kazanmış bir kişinin gerçek beceri düzeyini olduğundan düşük göstermektedir. İşverenler de genelde becerilerin resmi veya sertifikalı becerilere yansımalarının bir zorunluluk olmadığını unutmaktadırlar ve çalışanlar da bu sebeple becerilerinin tanınmaması, yeterli veya eşdeğer görülmemesi gibi sorunlar nedeniyle eksik istihdamdan mustarip hale gelmektedirler (Glyde, 1977, s. 249). Araştırmanın literatür kısmında da belirtildiği gibi (Weinar & Klekowski von Koppenfels, 2020; Williams, 2007) devlet aktörü hangi becerinin geçerli olduğuna veya hangi milletten hangi göçmenin yüksek nitelikli olarak ülkesine gelip çalışabileceğine karar vermekte, bunun düzenleme yetkisini tamamen kendi elinde tutmaktadır. Aynı zamanda yine bu çalışmalara benzer olarak başka çalışmalar da göstermektedir ki yüksek nitelikli göçmen tanımı da ev sahibi ülkede istenilen göçmen tanımı da ülkelerin kendi ölçütlerine göre değişiklik göstermektedir. Özellikle de işgücü piyasasının ihtiyacı olan eğitim nitelikleri ve belirli meslekler zaman zaman ön plana çıkmakta, ev sahibi ülkeler kendi kalkınma planlarına göre göçmen alımını şekillendirmektedirler (Frličková vd., 2023; C. R. Parsons vd., 2020). Bu yüzden de politikacılar hangi göçmenlerin ülkeye girebileceğine, hangi göçmenlerin ve becerilerinin kendileri için “yararlı, kullanılabilir” olacağına dair incelemeler yapar ona göre çeşitli puan sistemleri, vize muafiyetleri veya başvuru koşulları organize ederler (Yale-Loehr & Hoashi-Erhardt, 2001). Kendi kültürlerine uyum sağlama ihtimali olan ve kendi normlarının arasından sıyrılmayacak, “normalin” dışına çıkmayacak göçmenler ve çalışanlar ararlar (Risberg & Romani, 2022). Buna benzer olarak bir hukuk profesörü Mary Crock (2001) göç üzerine düşünmek ve göç politikaları uygulamanın aslında bir ulus ve birlik oluşturmak için kullanılan bir araç olduğuna dair savunmasını şu cümlelerle dile getirmiştir:

*“Bir ulus yaratmak ciddi bir iştir. Ulusal kimliği hayal etmek her siyasi sürecin merkezinde yer alsa da çok az ülke gerçek anlamda kontrollü bir şekilde topluluk ve halk inşa etme*

*ayrıcalığına sahiptir ... Avusturalya, planlı bir göç alımı yoluyla nüfus tabanını geliştirmeye ve bir ulus yaratmaya çalışan az sayıdaki ülkelerden biridir.” (s. 133)*

Bu anlamda yabancıların ev sahibi ülkeye gelip çalışmasının teşviki sadece işgücü piyasası ve ekonomik ihtiyaçlar sebebiyle değil aynı zamanda sosyal ve kültürel normlar aracılığıyla da düzenlenmekte ve oluşturulmaktadır. Bu amaç doğrultusunda göçmenlerin ülkeye giriş ve o ülkede çalışma koşulları için hem ekonomik hem politik hem de sosyal olağanüstü çalışmalar yürütülse de bu, göçmenlerin geldikleri ülkelerde yetersiz istihdam edilmesinin veya tamamen işsiz kalmasının önüne geçememektedir. Bu bilginin beşeri sermaye teorisi aktarılırken verilmesi önemlidir çünkü hedef ülkeler göçmenlik sistem ve koşullarını çoğunlukla beşeri sermaye kuramına dayandırmakta ve “en yüksek vasıflı ve en yetenekli” adayları işgücü piyasasına sokmak istemektedirler (Banerjee vd., 2024). Bir diğer yandan da göçmenlerin sahip olduğu beşeri sermayeyi (eğitim, staj, iş deneyimi vb.) ev sahibi ülkenin sahip olduğu sermayeye eş değer görmemekte, göçmenlerin mübadele masasına getirdiği eğitim ve becerileri tanımamaktadırlar.

Göçmenlerin kendi ülkelerinde aldıkları eğitim ve edindikleri çeşitli deneyimlerin hedef ülkede tanınmaması ve ev sahibi ülkenin kendi standartlarına eş değer görülmemesi göçmenlerin yetersiz istihdam edilmesinde en büyük etkenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır ve bu durumun kendisi sistematik bir soruna işaret etmektedir (Chiswick & Miller, 2009; Livingstone, 2017; Reitz, 2001). Friedberg (2000) yaptığı çalışmada yabancı beşeri sermayenin kalitesi ve uyumluluğu ile yerel beşeri sermayenin birbirinden çok farklı algılandığının altını çizer. Bu sebeple de göçmenler yerlilere göre daha fazla yetersiz istihdama maruz kalırlar çünkü ona göre bir bireyin beşeri sermayesinin ulusal kökeni, o kazanımların ve sermayenin önemli bir belirleyicisidir. Yurt dışında edinilen eğitim ve iş deneyimi, yurt içinde edinilen sermayeden büyük derecede daha az değerlidir (Pecoraro & Wanner, 2019). Bu durumun kendisi ise (Banerjee vd., 2024) ülkelerin vatanlarına yüksek nitelikli ve eğitilmiş göçmenleri çekmek için politikalar oluşturdukları fakat birçoğuna yeteneklerine uygun istihdam fırsatları sağlayamadıkları bir paradoksa yol açmaktadır.

Sunulan bu araştırmalar ise bir yandan beşeri sermaye kuramına gelen eleştiriler niteliğinde değerlendirilebilmektedir çünkü bu teoride eğitim bir yatırımdır. Kişinin beşerî sermayesini artırma ve işle ilgili beceriler edinme aracıdır. Eğer ki eğitim mesleki ilerlemeyle sonuçlanmazsa da suç bireyin üzerine atılır: ya doğuştan gelen yeteneği yetersizdir ya da kaynakları ve eğitim fırsatlarını mantıksızca harcamıştır (B. H. Burris, 1983, s. 105). Fakat ne göçmenlik ne de eksik istihdam tek bir eğitim açıklamasıyla ele alınabilecek sabit yönlü kavramlardır. Bu sebeple aslında beşeri sermaye teorisi göçmenlerin neden yetersiz istihdam edildiğinin incelenmesinde bir sebep olarak kendini gösterir ve araştırmaya bu şekilde katkıda bulunur. Bu anlamda beşeri sermayeye olan bağlılığın yetersiz istihdamı nasıl tetiklediğini ortaya koyan araştırmalar ve buna gelen eleştiriler de aslında Marginson'un açıkladığı önemli bir noktaya işaret eder:

*“Beşeri Sermaye Teorisi eğitimin emeğin verimliliğini belirlediğini ve bunun da kazançları belirlediğini varsayar. Entelektüel formasyonunun ekonomik sermayenin bir türünü oluşturduğunu, yükseköğrenimin işe hazırlık için yeterli olduğunu ve mezuniyet sonrası iş dünyasının şekillenmesini eğitimin (özellikle eğitimin, sosyal geçmişin değil) belirlediğini söyler. Bu anlamda beşeri sermaye teorisi, heterojen eğitim ve iş arasındaki karmaşık geçişe tek bir doğrusal yoldan bakar ve bu yolu dayatır. Bu yüzden bu teori gerçeklik testinde başarısız olmakta, tek bir teorik mercekte bakmakta ve birbirine bağlı değişkenlerin çoklu analizini yapamamaktadır. Böylelikle eğitimin üretkenliği nasıl etkilediğini, maaşların neden daha eşişsiz hale geldiğini ve statünün burada nasıl bir rol oynadığını açıklayamaz”* (Marginson, 2019, s. 2).

Buna bağlı olarak da teori daha fazla beşeri sermayeye sahip olmanın daha fazla kazanç ve başarıya olanak sağladığını, genel olarak da eğitim ve meslek sektörleri arasında rasyonel bir uyum olduğunu iddia ederken söz konusu teori işin şartlarından daha fazlasına sahip olan çalışanların kaynaklarına, arzularına ve yeteneklerine dair bir açıklama dile getirmez (Luksyte & Spitzmueller, 2011). Yukarıda gösterildiği gibi, birçok göçmen yüksek beşeri sermayeye sahip olmasına rağmen genellikle eksik istihdam ve işgücü piyasasında düşük entegrasyonla karşılaşmaktadır (Zinatsa & Saurombe, 2022). Bu engelleri aşmak için ise eğitimler veya çeşitli iş deneyimleriyle elde edilen kazanımlar yeterli gelmemektedir. Irk,

göçmenlik, sosyal dinamikler, yapısal faktörler gibi birçok çeşitli engellerin karmaşık bir etkileşimi ortaya koyarken bu dinamikleri açıklamak için bireysel niteliklerin ötesinde, daha geniş sosyolojik bir yaklaşım gerekmektedir. Bu sebeple de teorinin hem genel istihdamın hem de eksik istihdamın objektif ve subjektif endekslerini dikkate almayarak bireysel farklılıkların etkisinden bahsetmemesi büyük eleştirilere sebep olmaktadır (Luksyte & Spitzmueller, 2011, ss. 40-41).

Bu noktada bu araştırmanın kuramsal tartışmasında söz konusu beşeri sermaye teorisinin uygulanışından çok kendisine gelen eleştirilere yer verildiği dikkat çekmektedir. Bunun başlıca sebeplerinden biri Ariss ve Syed'in (2011) dile getirdiği üzere, bu teoriyi eleştirmek, işgücü piyasasında göçmenleri orantısız bir şekilde etkileyen sistematik sorunları ortaya çıkarabilir ve insan sermayesi söyleminin ötesine geçen ilişkiyel bir bakış açısı dahil olmak üzere vasıflı göçmenlerin karşılaştığı zorluklara bütüncül bir bakış açısı sağlayabilir. Ayrıca Lampert (2022) Çelicates'in eleştirel teorisi üzerine yazdığı makalesinde devamlı tekrarlar, eleştirel teori sosyal bağlamlardaki güç dinamiklerini inceler ve yeteneklerin eşit gelişimini ve bunların kullanılmasını engelleyen koşulların araştırılmasını ve teşhisini gerektirir (Celicates, 2018, s.107 akt. Lampert, 2022, s. 49). Beşeri sermaye teorisıyla de eleştirel bir şekilde ilgilenme eylemi göçmenlerin sadece bireysel özellikleri yüzünden eksik istihdam edilmediğinin görülmesine ve bu durumu oluşturan çeşitli faktörlerin nasıl kesişerek farklı zorluklar oluşturduğunun irdelenmesini sağlar. Çünkü söz konusu durum sadece göçmenlerin becerilerinin "sermayeye dahil ve uygun" görülmemesi de değildir. Göçmenlerin bir iş bulduktan sonra veya iş ararken bile dahil olabildikleri sosyal ağlar veya kurumlara olan erişilebilirlikleri bile onların istihdam edilebilirliği ve nasıl istihdam edildikleri üzerinde önemli ölçüde rol oynamaktadır. Örneğin göçmenlerin buldukları ülkelerde yeterli bağlantılara sahip olmaması, ev sahibi ülkenin kurumsal ve kültürel diline hakim olamamaları veya nereden iş bakacaklarını bile bilememeleri onların istihdam edilme serüvenlerinde dezavantajlara sebep olabilmektedir (Guzi vd., 2018; Stier & Levanon, 2003). Sloane (2003) bu durumu eğitim dışı bilgi eksikliği, beşeri sermayenin eğitimle açıklanmayacak kısmı olarak nitelendirir. Bunun da özellikle bir dereceye kadar yerel dil

bilgisinden yoksun olabilecek, yerel mevzuatla ilgili bilgi eksikliği yaşayabilecek veya yerel pazarda ağ eksikliği ile karşı karşıya kalabilecek göçmenler için geçerli olduğunu söyler.

Bunun yanında çok “basit” bir sebep de göçmenlerin eksik istihdam edilmesinde etken olabilir, o da ırkçılık veya kişilerin farkında bile olmadıkları zihinsel yanlılıkları (Krysa vd., 2017; Uдах vd., 2019). Genelde göçmenlerin göçmen kimlikleri kendilerini “işe alınabilir” sıfatından direkt olarak dışlamakta (Garsten & Jacobsson, 2013), kendilerinin beşeri sermayeleri direkt olarak zayıf ve değeri düşük algılanmaktadır (Zikic, 2015). Eğer ki göçmenler bu basamakları geçerler ve istihdam edilirlerse bile yüksek sorumluluk gerektiren pozisyonlar için çok az oranda değerlendirmeye alınmakta (Holgersson vd., 2016) ve kariyerlerini daha yükseklere ilerletmek adına daha az başarı şansı elde etmektedirler (Behtoui vd., 2017). Fakat bunun üstüne araştırmalar da göstermektedir ki göçmenler stratejik sosyal ağları nasıl kullanacaklarına ve kariyerlerini nasıl yönlendirebileceklerine dair destek aldıklarında (O’Connor & Crowley-Henry, 2020), iş yerinde takdir edici ve destekleyici iş arkadaşları ve liderlerle çalıştıklarında (Luksyte & Spitzmueller, 2016; K. Nielsen & Taris, 2019) ve kendilerine yeni fırsatlar veren iş yerleriyle iletişime geçtiklerinde (Chiaburu & Harrison, 2008; Fine & Nevo, 2008) eksik istihdamın negatif etkilerinin ve eksik istihdamın kendisinin üstesinden gelme ihtimalleri artıyor. Bu da karar verici ve politika belirleyici mercilerin eksik istihdamı oluşturan kesişimsel etkenleri bir arada düşünerek, eleştirerek ve değerlendirerek yeni uygulamaları yürürlüğe koymalarını gerektirmektedir. Aksi takdirde göçmenler daha düşük ücretli, uygun olmadıkları işleri kabul etmeye daha yatkın olmakta ya da daha uzun süreli bir işsizlik süreci yaşamalarına sebep olmaktadır. Bu durum da göçmenleri içinden çıkılması daha zor bir döngünün içine sürüklemektedir (Careja & Andreß, 2013). Peki bu döngünün başında, ortasında veya sonunda, göçmenleri yetersiz istihdam edilecekleri bir pozisyonu kabul etmeye veya yetersiz istihdamda oldukları bir pozisyonda çalışmaya devam etmelerine iten sebepler nelerdir? Literatürde bu durum “gönüllü eksik istihdam” olarak çalışılmaktadır ve bir sonraki bölümde gönüllü eksik istihdamı açıklamak için yardım alınan temel iki teoriden bahsedilecektir.

## 2.2.2. Gönüllü Eksik İstihdam Teorileri

Gönüllü eksik istihdam kavramı bireylerin beceri düzeylerinin, eğitimlerinin veya deneyimlerinin altında bir işte çalıştıkları durumu ifade etmektedir ve genel olarak tam zamanlı yerine yarı zamanlı çalışma gibi istenenden daha az çalışmayı veya kişinin tüm beceri ve yeteneklerini kullanmadığı bir rolde yer almasını belirtmektedir (Kanwal vd., t.y.; McKee-Ryan & Harvey, 2011). Kişiler kimi zaman bunu bilerek kabul etmekte, kimi zaman halihazırda çalışırken eksik istihdama düşmekte ve çeşitli sebeplerden dolayı işten ayrılamamakta ya da zorunlu iş gücü piyasasından çekilebilmektelerdir. Kişilerin ekonomiye dair kötü algıları (Slack & Jensen, 2004; Virick & McKee-Ryan, 2017), kendi kariyerlerinin başarısız ve geliştirilemez olduğuna dair olumsuz bakışları (Collins & Long, 2015; Davis vd., 2015) veya bireysel tercihleri kişileri eksik istihdamı kabul etmeye ve eksik istihdamda kalmaya itebilmektedir. Bu anlamda eksik istihdam durumundaki gönüllülük, iş-yaşam dengesi, sosyal ve ekonomik faktörler veya bireysel tercihler gibi çeşitli durumlardan kaynaklanmaktadır ve kişilerin tercihlerini, duygu ve deneyimlerini derinlemesine inceleyen ve ortaya döken çalışmalar ancak kavramın kendisine açıklık getirebilmektedir. Bunun için ise bireylerin eksik istihdam motivasyon ve deneyimlerine dair öz yargılarına ağırlık verilmekte, bireylerin çeşitli psikolojik ve sosyolojik koşullarına değinilmesi gerekmektedir (Zhan vd., 2024). Gönüllü eksik istihdamı açıklamak için kullanılan görelî yoksunluk ve kaynakları koruma teorileri de bu anlamda subjektif ölçümlere dayanmakta, bireylerin durumlarını nasıl değerlendirdikleri üzerinden inceleme yapmaktadır. Bu durumun kendisi bir yandan teorilerin eksik istihdam ölçümünde bireysel farklılık ve görüşlerin önemini kabul edip incelemeye aldığı için faydalı olarak görülürken bir yandan da öz değerlendirmelere dayanan teorilerin eksik istihdamın nesnel ölçümleriyle eşleşmeyeceğine dair eleştirileri de beraberinde getirmektedir (Luksyte & Spitzmueller, 2011, s. 39). Wilkins ve Wooden (2011, ss. 25-26) subjektif ölçümler çalışanların kendi “iyi” veya “kötü” çalışma şartları ve iş koşulları algılarına dayandığı için problematik olduğunu dile getirirken bu türden eksik istihdamın ölçülmesinin istatistiksel ajanlarla mümkün olmadığını da kabul etmektedirler fakat eksik istihdam gibi bir durum, kişinin hayatını nasıl etkilediği, kişinin bu durumla nasıl başa çıktığı ve bu durumu nasıl gözlemlediği o kişiye sorulmadan ve bu durumu nasıl

deneyimlediği derinlemesine konuşulmadan çalışılmaz (Bolino & Feldman, 2000; Maynard, 2011; Maynard vd., 2006). Bu sebeple eksik istihdam deneyimlerinin doğasını açıklayabilecek olan subjektif ölçümlere değer verilmesi gerekirken hem objektif hem subjektif iki türden ölçümlere ve bu iki yaklaşımın birbirleriyle nasıl bağlantı halinde olabileceğine dikkat edilmelidir (Maynard & Feldman, 2011).

Özellikle sosyal bağlamda bireylerin neden eksik istihdam pozisyonlarını kabul ettiklerini veya bu pozisyonlarda kaldıklarını anlamak için bir çerçeve sunan görelî yoksunluk teorisine göre, insanlar mevcut iş durumlarını farklı farklı karşılaştırma standartlarına bağlı olarak arzu ettikleri veya tercih ettikleri istihdamla karşılaştırırlar. Bu karşılaştırma nesnelere önceden yaptıkları bir iş olabilir, bir arkadaşlarının yaptığı iş olabilir, iş sayesinde sahip olmayı hayal ettikleri bir hayat veya hayal ettikleri bir istihdam biçimi olabilir. Bu anlamda karşılaştırma nesnelere illa var olan bir durum, şart olmasına da gerek yoktur. Kişiler hak ettiklerini düşündükleri bir çalışma hayatı veya özel hayat düşlerler, kendi güncel durumlarını onunla karşılaştırırlar ve aradaki fark büyüdükçe veya elde etmesi zorlaştıkça kişiler daha çok hüsrân gösterirler (Crosby, 1984; Luksyte & Spitzmueller, 2011). Hatta nesnel koşullar tersini söylese de kişiler eksik istihdamda hissedebilir ve bireylerin nesnel durumları, kendilerinin nasıl hissedip davrandıklarını açıklamada nadiren yeterli olabilmektedir (Erdogan & Bauer, 2009, s. 558). Kişilerin sahip oldukları bu çelişki ve hüsrân da iş tatminsizliğine (Fine & Nevo, 2008), düşük psikolojik esenlik ve artan gönüllü iş devrine (Erdogan & Bauer, 2009) sebep olur. Burada da aslında teorisinin zıt olan iki noktası birbirine bağlanır: kişiler eksik istihdamda hissettikleri için bireysel olarak ve iş yerinde negatif çıktılarla karşı karşıya kalırken söz konusu işlerinde kalmaya devam ederler. Tam olarak bu nokta kişilerin algılarına denk düşmektedir. Örneğin kişiler eksik istihdamda oldukları işleri daha iyi şartlara sahip olabilecekleri bir işe geçiş süreci olarak görmeye ve bu konularına belirli bir süre katlanırlarsa sonucunda bir ödül alacaklarına inanmaya oldukça yatkındırlar (K. Allan, 2019; Berlant, 2011; Tevington, 2018). Sonunda ulaşacaklarına inandıkları o nokta, hayal ettikleri o konum, kişilerin buldukları işe tutunabilmesini sağlar. Son kertede kişilerin daha iyi bir işte çalışmayı hayal etmeleri ya da daha iyi bir iş, daha iyi bir pozisyonu hak ettiklerine dair inanç görelî yoksunluk teorisinde önemli bir vurguya sahiptir (D. Feldman vd., 2002). Fakat

eğer kişiler böyle bir işin varlığına dair inançlarını kaybediyorsa, buldukları ülkenin ekonomik veya sosyal şartları gereği daha iyi bir iş olduğuna dair inançları yoksa da eksik istihdam tekliflerini kabul etmeye veya halihazırdaki işlerinde kalmaya devam ediyorlar çünkü buldukları mikro ve makro ortama dair herhangi bir umut, pozitif bir algı beslemiyorlar (Oliver & Pomictter, 1981; Virick & McKee-Ryan, 2017). Eğer ki bu süreçte işsizlik yaşıyorlar ve düşük destek mekanizmasına da sahiplerse kendi becerilerine olan güvenlerini kaybediyor, özgüven eksikliği yaşıyor ve önceden hak ettiklerini düşündükleri işi artık hak etmediklerini ve sahip olabilecekleri tek şansın eksik istihdamı kabul etmek olduğunu düşünüyorlar (Gowan vd., 1999; Waters, 2007). Yaşanılan bu hayal kırıklığı ise bireylerin içinde buldukları koşullara hapsolmuş ve durumlarını değiştirecek güçten yoksun olduklarına dair bir algıya yol açarak (Virick & McKee-Ryan, 2017) eksik istihdam riskini arttırmaktadır. Bu anlamda kişilerin içinde buldukları sosyal, politik ve ekonomik ortam onların hem becerilerine hem de potansiyel kariyerlerine olan algılarını değiştirip dönüştürürken göreceli yoksunluk teorisi de kişilerin bu algılara nasıl vardıklarını, nasıl tepkiler verdiklerini ve neleri, nasıl kendilerine referans belirlediklerini açıklamak için kullanılmaktadır.

Bireylerin eksik istihdam tekliflerini kabul etmede veya eksik istihdam pozisyonlarında devam etmede rol oynayan durum ve etkenleri inceleyen bir diğer ve son kuram olarak ise kaynakların korunma teorisi (Hobfoll, 1988, 1989) karşımıza çıkmaktadır. Teorinin başlangıç noktası insanların değer verdikleri şeyleri, yani kaynaklarını, elde etmek, korumak ve geliştirmek için motive oldukları görüşüne dayanır. Hobfoll ve Lilly (1993) yaptıkları çalışmada 70'den fazla kaynak ortaya sunmuşlardır. Bu kaynaklar (Hobfoll, 2001) sosyal, ekonomik, çevresel veya bireysel olabilirler. Barınma, beslenme, sağlık gibi temel ihtiyaçların yanında hem bireyin kendisinin içinden gelen öz-yeterlilik, umut, özgüven, duygusal ve fiziksel enerji gibi kaynaklar hem de bireye dışsal olan destekleyici ilişkiler, istikrarlı ve yeterli bir istihdam gibi kaynaklar bunların arasında sıralanabilir. Aynı zamanda bu kaynaklar (Hobfoll, 2001) bireyler, aileler, topluluklar ve kültürlerle yüksek oranda ilişkili ve iç içe geçmiş haldedir. Bu sebeple de temelden başlayan ve çeşitli bireysel anlam ve ilişkilere uzanan farklı kaynaklar bulunur. Bireylerin her biri için ise bu kaynakların önemi

farklı olmakla birlikte bu farklılıklar bireylerin yaşam süresi boyunca edindikleri deneyimler, öğrendikleri kültür ve yaşam tarzlarından kaynaklanır. Bu yüzden de her bireyin kaynaklarını koruma ve kazanmak için gösterdikleri motivasyon, enerji ve çaba farklılık göstermektedir.

Feldman'ın da aktardığına göre (D. C. Feldman, 2011, s. 284) bireyler temelde hazcı olduklarından, kaynakları elde etmek ve onları korumak için motive olurlar ve kaynaklarını kaybetmekten kaçınmak için yüksek bir motivasyona sahiptirler. Kaynakların zarar görmesi veya kaybedilmesi durumu kişide büyük bir psikolojik etkiye, strese ve enerji kaybına sebep olacaktır (Holmgren vd., 2017). Bu yüzden de kişiler kaynaklarının kaybını önlemek, bu kaynaklarını korumak ve kayıp halinde bu kayıpları telafi edebilme ve yeni kaynaklar kazanma gücüne sahip olabilmek için devamlı yatırım yapmalı, daha fazla kaynak edinmek için çabalamalıdır (Hobfoll, 1998, s. 73). Bu süreçte aynı zamanda hangi kaynakların daha değerli olduğuna, hangilerinin gözden çıkarılabilir ve hangilerinin yerinin neyle doldurulabilir olduğuna karar vermeleri gerekmektedir. Çünkü hiçbir kaynak sınırsız değildir ve bireyler bu kaynakların artı eksilerini titizlikle hesaplamalı, kayba ve dolayısıyla strese sebep olmayacak en iyi şekilde organizasyonu yapmaları gerekmektedir. Eksik istihdam durumunun kendisi ise (D. C. Feldman, 2011) birey için çok önemli ve büyük bir stres faktörü olarak ortaya çıkmaktadır. Eksik istihdam durumu bu noktada sadece değerli kaynakları bireylerin ellerinden almakla kalmaz, aynı zamanda bireyleri durumu düzeltmek için ek enerji harcamaya zorlar. Bu da kişilerin enerji ve kaynaklarını devamlı olarak tüketmesine sebep olmakta ve tükenmişliğe yol açmaktadır. Kişiler kaynaklarından ne kadar harcar ve kaybederlerse eksik istihdam deneyimi o kadar stres kaynağı olacaktır. Bu anlamda öncelikle kaynakların korunması teorisi bireylerin eksik istihdam deneyimiyle neler kazanıp kaybettiklerini ve bu kayıpla nasıl başa çıktıklarını, kayıplarını telafi etmek için neler yaptıklarını anlamaya yardımcı olurken (Halbesleben & Wheeler, 2008) aynı zamanda yaptıkları hesap ve karşılaştırmalar aracılığıyla gönüllü eksik istihdamı anlamaya yönelik de içgörü sunar. Örneğin kişiler eğer buldukları işi, dolayısıyla da finansal ve diğer bağlantılı kaynaklarını kaybetme tehdidiyle karşı karşıya kaldıklarında eksik istihdam durumuna devam etmeyi bir tür mevcut kaynakların korunmasına yönelik strateji olarak görebilirler

(Mousteri vd., 2020). Bu durumda da eksik istihdamın sebep olduğu kayıplar, iş kaybetmenin sebep olacağı kayıplardan daha hafif geldiği için mevcut durum sürdürülür.

Kaynakların korunma teorisinde yapılan türden bir kazanç-kayıp analizi aslında göç çalışmalarında da oldukça kullanılan bir bakış açısıdır. Bu bakış açısına göre (Faridi, 2018; E. S. Lee, 1966) bireyler buldukları ülkeyi ve göç etmek istedikleri ülkeyi ekonomik, sosyal veya bireysel çeşitli sebeplerden dolayı analiz ederler. Kişi kendisini kendi ülkesinden iten sebepler ile hedef ülkenin sahip olduğu çekici sebepleri tartar, analiz eder ve bir sonuca varır. Bu sonuca göre eğer ki göç hareketinin pozitif yönde net bir kazanç sebep olduğu görülürse ve kalma durumunda kişiler daha fazla kayıpla karşılaşacaklarsa göç etme kararı de olumlu bir şekilde etkilenir. Bu maliyet-fayda analizi potansiyel göçü şekillendirirken kaynakların korunma teorisinde altı çizilen maliyet-fayda analizi ise kişilerin eksik istihdam gönüllülüklerinin şekillenmesinde rol oynar.

Kaynakları koruma teorisi bireyi bir grup, bir kültür içerisinde incelediği için kaynakların kazanç ve kayıplarında kendisinin sahip olduğu destek mekanizmalarına da oldukça değer verir. Sosyal ve psikolojik destek de bir kaynak olarak karşımıza çıktığı için bu destek kayıplara ve strese karşı bir tür koruyucu, tampon bölge görevi görür (Hobfoll, 2011). Bu durum, göçmenlerin eksik istihdam gönüllülüğünü anlamak için özellikle önemlidir çünkü genel olarak göçmenler zaten bu destek mekanizmalarına sahip değillerdir (Betancourt vd., 2015; O'Connor & Crowley-Henry, 2020). Bu anlamda eksik istihdam edilen veya eksik istihdam edilme ihtimaliyle karşılaşan göçmenlerin maddi kazanç, sosyal statü, göç ettikleri ülkeye entegrasyon veya yeterli istihdam gibi çeşitli birçok kaynağı tehlikeye düşmektedir. Bunun sonucunda göçmenler uzun vadeli kariyer yerine anlık finansal kaynaklarına öncelik vererek (Guerrero & Rothstein, 2012) veya tam tersi uzun vadeli kariyerlerinde bir basamak olacağına inandıkları için eksik istihdamı pragmatik bir seçim olarak görebilir, hangi etmenin eksik istihdama karşı ağır veya hafif geldiğine karar verebilirler. Buna ek olarak halihazırda çalışacaklarsa zaten normalin dışında ve marjinal göründükleri şirketler içinde daha fazla göze batmamak ve daha kötü duruma düşmek yerine mevcut statülerini korumak için yeteneklerini gerçekleştirmeyi geri plana atabilirler (Risberg & Romani, 2022).

Sonuç olarak kaynakların korunması teorisi başta göçmenler olmak üzere bireylerin eksik istihdamı kabul etmesi veya sürdürmesini anlamak için çeşitli etkenlerin kesişimini önemseyen değerli bir merceğe sağlamaktadır. Eksik istihdamı kaynak tüketen bir faaliyet olarak ileri sürerken söz konusu kaynakları geniş bir yelpazede incelemekte ve ortaya çıkarılmasına önem vermektedir (D. C. Feldman, 2011). Bunun yanında hangi yan faktörlerin (aileden gelen para, duygusal destek veya birikmiş kaynaklar gibi) kişilerin enerjilerini ne kadar harcamaya sebep olduğunu ve kişinin istihdam ve stres durumunu ne kadar etkilediğinin çalışılmasına da olanak sağlar (Dreher & Cox, 2000; Heller & Watson, 2005). Bununla birlikte kişilerin eksik istihdam gönüllülüğünü bireylerin kaynakları, görüşleri ve kazanç/kayıpları üzerinden incelemeyi sağlar (Virick & McKee-Ryan, 2017). Bu türden bir bakış açısıyla çeşitli kaynakların ve etkilerinin ne türden dinamikler yarattığını, kişilerde hangi tarzda stres ve başa çıkma yöntemlerine sebep olduğunu ve özellikle göçmenlerin de muhtemel istihdamları karşısında hangi hedeflerine nasıl müdahaleler geliştirebileceklerinin anlaşılmasının yollarını açar.

### 3. BÖLÜM

#### ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Tezin bu bölümünde, Türkiye’de eğitim almış ve aldıkları eğitimden farklı bir mesleği Almanya’da yapan genç yetişkinlerin göç ve eksik istihdam deneyimlerini ve bu durumlarına dair düşünceleri derinlemesine şekilde ele alınmaktadır. Öncelikle katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim aldıkları bölüm ve sahip oldukları eğitim derecesi ve yaptıkları iş gibi temel sosyo-demografik bilgilerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Daha sonra ise problem cümlelerine cevap niteliğinde ulaşılan temalar açıklanmıştır

#### 3.1. KATILIMCILARIN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Türkiye’de eğitim almış ve aldıkları eğitimden farklı bir mesleği Almanya’da yapan genç yetişkinlerin sosyo-demografik özellikleri bağlamında yaş, cinsiyet, medeni durum, aldıkları eğitim ve sahip oldukları eğitim derecesi, güncel olarak yaptıkları mesleklere ve Türkiye’deki çalışma geçmişlerine dair bilgiler verilmektedir.

Aşağıda verilen tabloda katılımcıların sosyo-demografik bilgileri yer almaktadır:

*Tablo 3: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri*

Katılımcı	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7
Cinsiyet	Kadın	Kadın	Kadın	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Medeni Durum	Bekar	Bekar	Evli	Bekar	Evli	Bekar	Bekar
Yaş	30	29	33	30	36	26	33

Türkiye’de Okuduğu Bölüm	Sosyoloji	Sinema ve Radyo Televizyon	Resim Öğretmenliği & Grafik Tasarım	Sosyal Hizmetler	Makine Mühendisliği	Amerikan Kültürü ve Edebiyatı	Fotoğrafçılık & Sinema Radyo ve Televizyon
Türkiye’de Tamamlanmış Olduğu Eğitim Derecesi	Yüksek Lisans	Yüksek Lisans	Yüksek Lisans	Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Yüksek Lisans
Türkiye’de Önceden Yaptığı Meslek	Kendi Alanında Gönüllülük	Kendi Alanında Tam Zamanlı Deneyim	Kendi Alanında Tam Zamanlı Deneyim	Kendi Alanı Dışında Tam Zamanlı Deneyim	Kendi Alanında Tam Zamanlı Deneyim	-	Kendi Alanında Tam Zamanlı Deneyim
Almanya’da Bulunduğu Yıl Sayısı	6 Yıl	1.5 Yıl	3 Yıl	1 Yıl	6 Yıl	4 Yıl	1.5 Yıl
Almanya’da Bulunduğu Şehir	Berlin	Marburg	Hamburg	Frankfurt	Hamburg	Marburg	Marburg
Almanya’da Yaptığı Meslek	Çip Üretiminde Görevli	Market Görevlisi	Muhasebeci	Garson	Fabrika İşçisi	Market Görevlisi	Market Görevlisi
Almanya’da Çalışma Türü	Tam Zamanlı	Mini-Job	Tam Zamanlı	Tam Zamanlı	Tam Zamanlı	Mini-Job	Mini-Job
Almanya’da Mesleği Yaptığı Yıl Sayısı	3 Yıl	<1 Yıl	2 Yıl	1 Yıl	3 Yıl	2 Yıl	<1 Yıl

Amaçlı örneklem yöntemi ile 25-36 yaş arası genç yetişkinlerin dahil edildiği araştırmada beşi kadın ikisi erkek olmak üzere yedi katılımcı ile online görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların kimliklerini korumak adına kendileri K1, K2, K3 ... K7 olarak isimlendirilmiştir. Katılımcıların beşi bekar, ikisi ise evli olarak karşımıza çıkarken evli katılımcılardan biri boşanma aşamasındayken, bekar katılımcılardan biri ise evlenme aşamasındadır.

Katılımcıların eğitim derecelerine bakıldığında iki katılımcı lisans derecesine sahip, diğer beş katılımcı ise yüksek lisans derecesine sahiplerdir. Yüksek lisans derecesine sahip katılımcılardan bir tanesi eğitimine bir sonraki derece olan doktora derecesine Almanya'da devam etmektedir. Yine yüksek lisans derecesine sahip olan iki katılımcı ise Almanya'da yüksek lisans tekrarı yapmaktadırlar. Türkiye'den Almanya'ya getirdikleri eğitim becerilerinin yanında kimi katılımcılar Türkiye'de çalışma deneyimleri de getirmişlerdir. Katılımcıların dört tanesinin Türkiye'de kendi alanlarında çalışma deneyimlerine sahipken diğer katılımcılardan bir tanesi eğitim aldığı alan dışında uzun süreli bir çalışma deneyimine sahiptir. Katılımcılardan bir tanesi de kendi alanı veya dışında hiçbir çalışma deneyimine sahip değilken bir diğer katılımcı ise Türkiye'de gönüllü/ücretsiz projelerde deneyimi olduğunu fakat bunun herhangi bir iş deneyimi olarak sayılmayacağını aktarmıştır.

Türkiye'den eğitim ve çalışma deneyimlerini Almanya'ya getiren katılımcılardan hepsi güncel olarak Almanya'da çalışma hayatındadırlar. Bu katılımcılardan dördü tam zamanlı olarak çalışırken geriye kalan üçü ise Almanya'da bir çalışma türü olan mini-job yapmaktadırlar.<sup>4</sup> Almanya'da çalışma hayatında olan katılımcılardan beşi herhangi bir eğitim şartı gerektirmeyen işlerde çalışırken ikisi farklı alanlarda eğitim gerektiren işlerde çalışmaktadırlar.

---

<sup>4</sup> Almanya'nın Çalışma Bakanlığı'nın açıklamasına göre: Mini-job, aylık en fazla 556€ maaş veya takvim yılı başına en fazla 70 gün çalışılan marjinal işlerdir. Bu işlerde sosyal güvenlik primi ödenmemesi nedeniyle mini-job bağlamında sosyal güvenlik sağlanmamaktadır. (<https://shorturl.at/GabLH>) E.T.: 26.01.2025

### 3.2. GÖÇ ETMEDEKİ BİREYSEL VE TOPLUMSAL SEBEPLER

“Türkiye’de yükseköğretim eğitimi almış ve aldıkları eğitimden farklı bir alanda Almanya’da çalışan gençlerin göç etmelerine sebep olan bireysel ve toplumsal nedenler nelerdir?” sorusu araştırmanın ilk problem cümlesini oluşturmaktadır. Bu anlamda bu problem cümlesi çerçevesinde kişilerin göç etme kararı alırken neleri değerlendirdikleri, hangi koşulları göz önünde bulundurdıkları, hangi durumlara önem verdikleri, bireysel ve sosyal hayatlarını nasıl değerlendirdikleri anlaşılmalı çalışılmıştır.

Katılımcılar tarafından edinilen bilgiler üzerinden ise bu araştırma problemine dair “Türkiye’nin itici sebepleri” ve “Yurt dışının çekici sebepleri” olmak üzere iki temaya ulaşılmış ve bu bağlamdaki bilgiler aktarılmıştır.

#### **Türkiye’nin İtici Sebepleri**

Katılımcıların Türkiye’den Almanya’ya göç etmelerinde rol oynayan nedenler katılımcıların gözünden araştırıldığında Türkiye’nin bu göç hareketine sebep olacak itici etkenlere sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda ise “Güven Duygusuna Dair Eksiklik”, “Siyaset Uygulamalarından Memnuniyetsizlik”, “ekonomi” ve “Gündelik Hayat Uyuşmazlığı” alt temalarına ulaşılmıştır.

#### *Güven Duygusuna Dair Eksiklik*

Güvenlik alt teması katılımcıların Türkiye’den Almanya’ya olan göç hikayelerinde en çok öne çıkan ve göç etme davranışlarına yol açan önemli bir faktör olarak saptanmıştır. Katılımcılar güvenli yaşam şartlarından bahsederken gündelik hayatlarında hem fiziksel olarak hem de duygusal olarak kendilerini yaşadıkları bölgede güvenli ve korunaklı hissetmediklerini ve her an tehlikeye açık durumda hissettiklerini dile getirmişlerdir. Güvensiz hissetme özellikle kadın katılımcılarda kendini gösterirken özellikle akşamları sokakta tek başına yürümeye dair kendilerini güvensiz hissettikleri anlaşılmaktadır.

*“Ben kendimi artık güvende hissetmiyordum. Akşamları artık gelirken eşime konum atmaya başlamıştım. Ya bak hani ben buradayım, yoldayım, haberin olsun. Ya da işte*

*en son Antalya’da çalışıyordum. O zaman okula giderken eşim diyordu ki, canlı konumun açık olsun. Hani sürekli seyret ne olur ne olmaz. Artık bu şey insanı sıkıyor yani bir yerden sonra hapisane gibi. O yüzden esas yani temel şey benim için en azından güvenlik.” (K3, Kadın)*

*“Hani son zamanlarda özellikle böyle daha çok duyuyoruz ama benim için en hassas olan konu şuydu: Ben İstanbul’un en merkezi yerinde oturup çok böyle daha nezih diyebileceğiniz semtlerden bir tanesinde oturup eve giderken tek başıma saat 8’den sonra 9’dan sonra yürümeye korkmaya başlamış bir insandım yani, öyle söyleyeyim. Bu benim için çok önemli.” (K6, Kadın)*

Diğer taraftan güvenlik alt teması katılımcıların sadece fiziksel olarak kendilerini korumaları odağında değil aynı zamanda fikirlerini ifade edebilme hususunda da kendini göstermektedir. Bu bağlamda katılımcılar için yaşanan bölgenin gerek fiziksel olarak gerek de zihinsel olarak tehlikelerden arınmış olması önemlidir. Aşağıda Türkiye’de sosyal medya yönetimi ve editörlük yapan bir katılımcının ifadesi bu durumu örneklendirmektedir.

*“...Ben artık böyle fikirlerimi toplumda paylaşmaktan da korkar bir hale geldiğimi görünce dedim artık benim buradan gitmem gerekiyor... Biraz politik düşüncelerim, inanç hakkındaki düşüncelerim bunları sosyal medyada falan da yazıyorum. Son zamanlarda beni artık kokutmaya başlamıştı. Çünkü başıma bir şey gelir mi? Sürekli bu soru işaretiyle yaşıyordum..... Aslında en büyük etken bu.” (K7, Erkek)*

Belirtilen güven ile ilgili yaşanan sorunlar katılımcıların sadece gündelik hayatını değil, gelecek planlamalarının da değişmesinde rol oynamaktadır. Dolayısıyla katılımcılar için güven ile ilgili deneyimleri çeşitli gelecek kaygılarına sebep olmaktadır.

### *Siyaset Uygulamalarından Memnuniyetsizlik*

Katılımların Türkiye’deki siyasi yapıya ilişkin olumsuz bakış açıları özellikle güven duygusu üzerinden şekillenmiş, katılımcılar Türkiye’nin yönetimine ilişkin güvensizlik duyduklarını

dile getirmişlerdir. Katılımcıların güvenme konusundaki memnuniyetsizlikleri onların hem şu ana dair hem de geleceğe dair düşünce ve planlamalarını göç yönünde şekillendirmiştir.

Katılımcıların kendilerinin niteliklerine bağlı olarak iş bulamayacaklarını bu süreçte yaşadığı ülkede özellikle iş bulma ve ilerlemede objektif kriterlerle karşılaşamayacaklarını düşünmeleri göçü düşünme nedenleri arasındadır. Aşağıda verilen örnek ifadelerde bu yöndeki memnuniyetsizliklere bağlı olarak göç etme istekleri görülmektedir.

*“Türkiye’deyken söylediğim gibi akademisyen olma hayallerim vardı ve ortalamalarım da bahsettiğim üzere çok iyiydi. Ama buna rağmen olacak mı olmayacak mı stresi yaşıyordum. Çünkü adam kayırma çok fazla var ve Türkiye’de akademide tanıdığım hiç kimsenin olmaması beni huzursuz hissettiriyordu. Yani bu tarz haberleri de çok görüyorduk işte KPSS’de 95 alıp mülakatta elenen ya da işte ALES’te çok iyi bir puan alıp yüksek lisans bölümüne giremeyen. Çünkü yüksek lisansa girmek bile bazı yerlerde adam kayırmaya girdiği için ya da doktora.”* (K2, Kadın)

*“Yüksek eğitimden devam ettiğin zaman bir devlet kadrosuna girmiş oluyorsun ve devlet kadrolarına sadece kendi bağlantıları olan ya da işte bir akrabası bir şeyi olabilirsin dekanın, rektörün veya herhangi yüksek kademeli bir insanın veya işte birtakım siyasi bağlantıların olabilir.....”* (K6, Kadın)

Bu bağlamda katılımcılar gündelik hayatlarında kendilerini güvende hissetmemelerinin buldukları ülkede geleceklerine ilişkin olumsuz ihtimaller doğurduğunu düşünmektedirler. Bu durumda da katılımcılar için bir güvensizlik ortamı içinde hem güncel zamana hem de geleceğe dair bir korku ve kaygı durumu içinde şekillenen bir memnuniyetsizlik olduğu söylenebilir. Ayrıca katılımcılar deprem gibi ülkede mevcut bazı sorunlarla yeterli ciddiyette ilgilenilmediği ve bu durumun yaşamak için risk oluşturduğunu da belirtmektedirler.

*“İstanbul’da deprem diye bir gerçek var yine yarın ne olacağını bilemiyoruz ve etrafıma baktığımda hiçbir politikacının, hiçbir büyük iş insanının bu konuyu umursadığını da görmüyorum...” (K2, Kadın)*

*“Bir felaket oluyor mesela, devletin başa çıkması gereken bir şeyken bir bakıyorum ben konuşuyorum bu konu hakkında. Ben müdahale etmek zorunda kalıyorum. Yani ben müdahale etmek zorunda kalıyorum derken hep insanlar, vatandaşı bir şey yapmak zorunda kalıyor... Neden kimse bir şey yapmıyor? Neden yetkililer yok? Göç etmemdeki birinci etken bu olabilir.” (K7, Erkek)*

*“Türkiye’de yaşanan siyasi ve ekonomik durum çok yorucu. Bir de ben o dönem Maraş depremini de yaşamıştım ve böyle her şey gri gri. Ben çok stresli hissediyordum Türkiye’de. İnsanlara bakıyorsun gülmüyor, herkes mutsuz. O kadar negatiflik vardı ki hayatımda ve pozitif bir insan olduğum için ben buna daha fazla izin vermemeliyim dedim.” (K4, Kadın)*

Diğer taraftan katılımcılar ekonomik sorunları güvensizlik açıklamalarının temelindeki faktörlerden biri olarak belirtmektedirler. Ekonomik sorunların bilincinde olduklarını dile getiren katılımcılar bu durumun yukarıda ifade ettikleri sorunlarla birleştiğinde gelecekleriyle ilgili kaygılamalarına neden olduklarını ifade etmektedirler. Bu bağlamda bireysel ekonomik sorunlar yaşayanlar gibi kendileri bireysel olarak ekonomik sorunlar yaşamayan katılımcılar da güvensizliğin göçü düşünme nedenleri arasında en önemli rolü olduğunu düşünmektedirler. Aşağıda örnek ifadeleri verilen katılımcı K3 ve K7, Türkiye’de hissettikleri güvensizlik duygusu sebebiyle mesleklerinden istifa edip Almanya’ya göç etmeye karar vermişlerdir ve güvenlik, kendine vakit ayırabilmek, huzura sahip olmak gibi daha soyut etkenleri belirtmişlerdir.

*“Motivasyonlarım arasında tabii ekonomi kısmı da var ama benim için ekonomi o kadar küçük bir ölçek ki hani şu anda ülkenin ekonomisi daha iyi olsa bile herhalde yine bu yola başvururdum. Çünkü benim için hani ekonomi çok büyük bir ölçüt değil.*

*Yani düşüncelerimi rahatça ifade edebilmek büyük bir ölçüt, kendime vakit ayırabilmek büyük bir ölçüt.” (K7, Erkek)*

*“Türkiye’deki mesleğim aşırı güvenliydi. Yani garanti meslek neyse benimki de oydu. Çok rahattım gerçekten (...) biz hiç iş yüzünden gelmedik hatta. Eşim de ben de çok rahattık. Hatta bizim yerimizde olan kimse buraya gelmezdi. Biz buraya gelip daha az kazanmaya başladık. (...) O konuda asla iş için gelmedik. Güvenlik için geldik.” (K3, Kadın)*

Bu anlamda göç çalışmalarında büyük bir itici güç olarak kendini göstermiş olan ekonomi etkeninin (Andronova & Ryazantsev, 2023; Kim Anh vd., 2012) söz konusu tez çalışmasında ana etkenden ziyade yan bir etken olarak ortaya çıktığı görülmektedir.

### ***Gündelik Hayat Uyuşmazlığı***

Katılımcılar gündelik yaşamlarında karşılaştıkları kültürel alışkanlıkların ve ögelerin diğer bir ifadeyle yaşam tarzının insanların hayatlarını nasıl yaşayabileceklerine dair belirleyici olduğunu ve bu durumun yaşamsal özgürlüklerini kısıtladıklarını belirterek bu durumun göçü düşünmelerinin nedenleri olarak ifade etmektedirler. Bu noktada katılımcılar Türkiye’nin kültürel yaşam biçiminin birey olarak kendi alanlarını oluşturmalarında, kendi değerlerini ortaya koyabilmelerinde ve ona göre hareket edebilme ihtimallerinde kısıtlılık yarattığını belirtmektedirler. Bu bağlamda özellikle genç bireylerin kendilerine söz hakkı verilmeyen ve bir şeyler anlatma çabalarının da karşılıksız kaldığı bir kamusal alanda bulduklarını ve bu durumun gençlerin iş arama veya eğitim süreçlerinde umutsuzluk yarattığını ifade eden katılımcılar göç düşüncelerini bu bağlamda açıklamışlardır.

*“Öncelikle ben Türk kültürünü beğenmeyen bir insan değilim ... fakat bunun günlük hayattaki yansıması Türkiye’de çok yani şu anda güzel değil. Mesela daha çok böyle insanın insana karışması, insanın insana yorum yapması yani tanımadığım bir insanın benim hayatım üzerindeki bu etkisi neden bu kadar çok yani sokaktan geçen*

*bir insanın neden? (...) Dini açıdan olmasa bile toplum olarak muhafazakâr bir toplum var, hani başkasının yaptığıyla herkes çok ilgili. Çok basit şeyler bunlar ama hep kültürel şeyler. Aynı zamanda siyasi elbette ama kültürün içerisine karışmış bir durum” (K6, Kadın)*

*“Gündelik yaşamda insanların birbirlerinin alanlarına saygı duymaması beni çok rahatsız ediyor. Her şey böyle çok iç içe. Okey bu samimiyet güzel bir şey olabilir ama fazla kişisel. Hayatına burnunu sokuyor herkes. Bu da bir yerden sonra rahatsız edici olmaya başlıyor. İş hayatında da aynı şekilde. İş ve özel yaşam dengesini kuramıyorsun, kurdurtmuyorlar. Yani mesaim bitince özel hayatım bana kalacak diye bir iddiada bulunamıyorsun. Çalıştığın kişi seni her an ulaşılabilir görüyor.” (K2, Kadın)*

Özellikle kendi alanında bir kariyer kurma ve akademik işler yapma hayaline Türkiye’den sonra Almanya’da devam eden K7’nin hikayesi dikkat çekmektedir. Kendisi Türkiye’de araştırma görevlisi olarak çalışmaya başlamış, dolayısıyla hayalindeki işi elde etmişti ancak Türkiye’nin sahip olduğu gündelik yaşam tarzı, iletişim halinde olduğu insanların değerleriyle olan uyumsuzluğu ve hissettiği güvensizlik hissi hayali olan mesleği geride bırakması için itici faktörler olarak rol oynamıştır. Şu anda Almanya’da yüksek lisans tekrarı yaparak tekrar akademi dünyasına girmeyi hedefleyen katılımcı için Türkiye’de yaşadığı sosyal uyumsuzluk geriye düşüşü yumuşatan bir etken olmuştur:

*“Aslında araştırma görevlisi olarak hayalimin ilk adımını gerçekleştirmiştım ama bir gün bile yaşamadan kendimi burada buldum. Biraz şöyle bir durum var burada, mesela evet istediğim işi yapacaktım ama şimdi sokağa çıktığımız zaman ya da hani sosyal hayatta insanlarla denk geldiğimiz zaman insanlara benim de tahammülümün kalmadığını fark ediyorum. Çünkü ben başka bir şey düşünüyorum, insanlar çok başka bir şey düşünüyor. Tabii ki herkes böyle olacak değil ya ama saygı da göremediğimi hissettiğim için biraz da sosyal hayata bile karışmak istemiyordum son zamanlarda Türkiye’de. Neredeyse ekmek almaya bile arabayla gidecek hale*

*gelmiştim ki biraz bunu yapmaya başlamıştım. Bütün bunlardan da aslında uzaklaşmak istedim. Her ne kadar istediğim mesleğe giriş yapmış olsam da bu saydıklarım benim değiştiremeyeceğim şeylerdi....Sürekli tecrübelerimize, tecrübelerime dayanarak. O yüzden buraya geldim ve akademi olmasa da bir şekilde burada yine mutlu olacağımı düşünüyordum. Çünkü beni psikolojik olarak asıl yoran şeyler hangi işi yaptığından çok dışarıdaki diğer karşılaştığım etkenlerdi.” (K7, Erkek)*

Katılımcılar Türkiye’deki yaşam tarzına bağlı olarak hissettikleri baskının gündelik hayattaki yaşam pratikleri üzerinde rol oynadığını ve bunun kendilerinde olumsuz duygular oluşturduğunu belirtmektedirler.

### **Almanya’nın Çekici Sebepleri**

Katılımcıları Türkiye’den iten sebeplerin dışında Almanya’nın sahip olduğu bazı özellikler onlar için Almanya’yı çekici kılmıştır ve bu çekici faktörler katılımcıları Almanya’ya göç etmeye ikna edici nitelikte gözükmektedir. Katılımcıların Türkiye’den ayrılma sebepleriyle bağlantılı bir şekilde Almanya’nın çekici nedenleri belirirken katılımcıların Türkiye’deki memnuniyetsizlikleri Almanya’da bulunma nedenlerini pekiştirmiştir. Katılımcılar Türkiye’den Almanya’ya göç etmelerinde “Almanya’nın çekici sebeplerini” açıklayan temanın altında “Güvende Olma Hissi”, “Almanya’nın Gelişmiş Ülke İmajı” ve “Yaşam Tarzına Yakınlık” başlıkları karşımıza çıkmaktadır.

#### *Güvende Olma Hissi*

Katılımcıların Almanya’nın güvenli yaşam biçiminin olduğunu kabul etmeleri ya da buna olan inançları katılımcıları Almanya’ya çeken nedenler arasındadır. Örneğin katılımcılar sokakta yürürken kendilerini tehlikede hissetmemeleri ve rahat ve güvenli bir şekilde yaşamlarını sürdürebileceklerini düşünmeleri Almanya’yı tercih etme nedenleri arasındadır.

*“Hani şu anda Marburg’da gece 3’te 4’te burada hiç arkama bile bakmıyorum yani. Takıyorum şu büyük kulaklığı ve öyle yürüyorum. Yani hiçbir şekilde umurumda değil. Bu benim için mesela çok en büyük lüks aslında.” (K6, Kadın)*

Bunun yanı sıra katılımcılar çalıştıklarının karşılıklarını alabilme ya da karşılılık alabileceklerine inanma konusunda da hissettikleri güvene bağlı olarak Almanya'yı tercih ettiklerini belirtirlerken bu durumun gelecek kaygısı ve stresi yaşatmadığını da ifade etmektedirler. Buna bağlı olarak da Almanya'nın onlara bu güveni veriyor olması ve her türden şanslarının daha yüksek olduklarına dair inançları Almanya'nın onları çekmesine sebep olmaktadır:

*“Türkiye’deyken söylediğim gibi akademisyen olma hayallerim vardı ve ortalamalarım da bahsettiğim üzere iyiydi, çok iyiydi. Ama buna rağmen olacak mı olmayacak mı stresi yaşıyordum. (...) Ama burada o şekilde hissetmiyorum. Burada çalışırsam yapabilirim gibi geliyor.”* (K2, Kadın)

Çalışmaların karşılığını almaya dair güvenin yanında çalışma döneminde ve sonrasında da kişilerin sahip olacaklarına inandıkları iş hakları ve haklarını alabileceklerine dair güven Almanya için bir çekici neden olarak belirtilmiştir. Almanya'nın sahip olduğu işçi hakları katılımcılar için çalışma hayatına dair bir güven vermekte, başlarına bir iş geleceği takdirde iyileşme potansiyeli sunmaktadır. Süregelen bir korkudan ziyade daha güvenli ve kurallara dayalı olan bir çalışma hayatı kendi alanının dışında olsa bile katılımcıların kimi noktalarda daha iyi hissetmelerini sağlamaktadır.

*“... Ondan sonra öyle bir yere geldik ki, biz seni kovmadık sen istifa ettin, falan oldu ve mahkemeye gitmeyi hayal ettim, mesela o da hayatımdaki en önemli noktalardan biridir. Lisede okumuş ama eşi eczacı olduğu için bizim ilçede eczacı olarak bilinen bir halam var. ..Neyse, ben mahkemeye gideceğim falan filan dediğimde o halam dedi ki, ben bir işçi alsam benden önceki patronuyla mahkemelik olduğumu öğrensem onu işe almam, dedi. O kadar korktum ki bir daha iş bulamayacağım diye gitmedim mahkemeye.*

*Şimdi burada mesela bırakın iş mahkemesine gitmeyi yani işle ilgili kafanda en ufak bir soru işaretiyle konuşsan burada ‘hakkını ara’ öğütleri verilirken orada korkmayı öğretiler bize. (...) Ben burada beynimdeki korkuları yenmek için o kadar çok çaba sarf ettim ki hani kemiklerimi kırmaktan daha zordu benim için ve işte bu da benim*

*hayatımın dönüm noktalarından biriydi. Çok emek verdiğimi ve karşılığını alamadığımı görüyordum artık.” (K5, Erkek)*

*“Bak ben burada mesela çok alakasız, dağınık bir yer, bir markette çalışıyorum yani ve kontratıma güvenebiliyorum, anladın mı? Yani şunu diyebiliyorum, çok alenen bir şey olmadığı sürece bu insanlar beni işten çıkaramaz. Durup dururken işten çıkarırlarsa ben gidip bu insanları şikayet edebilirim ve bu şikayetimin bir yaptırımı olur. Anladın mı? Ya da iş yerinde bir mobbinge uğradığın bir şey oldu ben bunu gidip şikayet ettiğim zaman bunun hep bir yaptırımı olur üstü kapatılmaz. Zaten iş yerinde mobbing gibi bir kavram da burada hani böyle bizdeki kadar yaygın bir şey değil.” (K6, Kadın)*

### *Almanya'nın Gelişmiş Ülke İmajı*

Almanya'nın göç göçmenler üzerindeki çekici etkisi güvenlik hissini yanında refah, özgürlük, bireysel gelişim ve sosyal huzur gibi çok boyutlu yaşam ideallerine de dayanmaktadır. Katılımcılar tarafından “iyi bir yaşam” olarak betimlenen bu koşullar gündelik hayatta sahip olunan huzur, kendine zaman ayırabilme, hobilerle meşgul olabilme, vizesiz seyahat etme imkanı gibi unsurlar üzerinden tanımlanmakta ve Almanya'nın bu yaşam tarzına ev sahipliği yapabileceği inancıyla şekillenmektedir.

Sosyolog olan ve Almanya'da bir teknoloji şirketinde çip üretiminde çalışan K1, refah bir yaşamı daha iyi ekonomik şartlara ve çalışma şartlarına sahip olmak üzerinden anlatmıştır:

*“Ben burada kalmayı tamamen bir fırsat olarak gördüm...Çalışma koşulları çok daha prekarya olacaktı. O yüzden burada kalmayı tercih ettim. Yani daha iyi yaşam ve ekonomik sebeplerden ötürü aslında. Daha iyi bir hayat standardına erişebilmek için öyle oldu.” (K1, Kadın)*

Bunun yanında mutlu ve huzurlu bir yaşama sahip olma isteği katılımcıları Almanya'ya daha da yakınlaştırmıştır:

*“O yüzden çalışmak için madem çalışacağım, yani ömrüm boyunca çalışmam gerekiyor. Ben hayatımı eğer kendi elimde kazanacaksam ve tutacaksam, birine muhtaç olmadan ömrüm boyunca çalışacağım. Bunu bari bana ileride daha iyi imkanlar sunabilen bir yerde yapayım. Bunu yaparken de daha çok stres altında boğulmadan, insanların daha refah yaşadığı, daha mutlu olduğu bir yerde yapayım.”*  
(K4, Kadın)

*“Her yıl biz Almanya’ya tatile gidiyorduk. Bir bayram Türkiye’deyiz bir bayram Almanya’dayız. Ben Almanya’ya her gelişimde diyordum ki, ya Allah’ım cennet günü babadan yani. Hiç mi dertleri olmaz insanların yani, hiçbir böyle koştur koştur bir şey olmaz. Hani nasıl böyle rahat olabiliyor herkes? Bu beni çok etkiliyordu, insanların güler yüzü beni çok etkiliyordu. Neyse, onun için hani ufaktan ‘acaba Almanya’ya mı gitsek ya?’ olmuştum. Çünkü bunu yaşamak istiyorum. Buradaki insanın yaşadığı bu hayatı yaşamak istiyorum temelinde aslında.”* (K5, Erkek)

Sosyal hizmet ve aşçılık derecelerine sahip, Almanya’ya aşçılık yapma planıyla gelip garsonluk yapan K4, daha mutlu bir hayat dileğinin yanında refah yaşam standartlarını yeni deneyimler ve seyahat üzerinden de şekillendirmiştir:

*“Ben deneyimlemeyi çok seven bir insanım ve oldum olası yeni şeyler deneyimlemek, görmediğim yerleri görmek, tatmadığım şeyleri tatmak, bunlar beni cezbetmiştir. Birincisi deneyimlemek için hem hayatı deneyimlemek hem de Türkiye’de ulaşamadığım birçok şeyi de deneyimleme fırsatını yakalayabilmek için gelmek istedim. (...) Ben çok şanslı bir ailede büyüdüm. Kendi başına hep bir şeyleri yapan bir kadındım ve bu yüzden Türkiye’deki imkanlarımla çok kolay bir şekilde gidip ülke gezemiyorum. Kolay bir şekilde erişemiyorum bunlara. Yani bunlar için hep çok çabalamam gerekti. Ama burada bir şeylerin bir tık daha rahat olması benim hoşuma gidiyor. Ve gerçekten geldiğim süre boyunca da bunu destekleyecek şeyler de yaptım. Daha mesela 6 ayımın içindeyim ve işte yeni bir ülke gördüm bile şimdiden. Bunu ben*

*Türkiye’de yapamıyordum ki sonraları ekonomik durum yüzünden bu zaten inanılmaz zordu.” (K4, Kadın)*

Türkiye’de gazetecilik ve radyo televizyon ve sinema bölümlerinden mezun olan K2 ise Almanya’nın onu çeken sebeplerden birini huzur üzerinden değerlendirmiştir.

*“Yakalamaya çalıştığım şey aslında gündelik huzurdu. Yani her gün gündemimde onlarca şey olması, ülke gündeminin sürekli değişmesi, geleceğime dair her plan yaptığımda ülkenin bunun zıttına yönelik kararlar alması. Bu tarz şeyleri sürekli takip ediyor olmak, zorunda kalmak beni çok yoruyordu. Burada biraz göçmen olmanın da etkisiyle yerel siyasetten uzak olmak da beni bir tık rahatlatıyor olabilir, bilmiyorum. Ama onun dışında burada gündem sürekli değişmiyor. Daha stabil bir şekilde hayatıma devam edebiliyorum ya da uzun vadeli planlar yaptığımda ‘her şey değişebilir’ algısı yok yani. Daha stabil hissettiğim için bu da beni daha huzurlu bir insana çeviriyor.” (K2, Kadın)*

Yapmayı istediği mesleği Türkiye’de geride bırakıp Almanya’ya yerleşen K7 ise sahip olmayı umut ettiği ve onu çeken refahı genel bir gündelik hayat üzerinden değerlendirirken aslında onu Türkiye’den ayrılmaya iten sebeplerden uzaklaşmasıyla ilişkilendirerek dile getiriyor:

*“Yani burada daha rahat yaşayacağımı biliyordum. Düşüncelerimi daha rahat ifade edebileceğimi biliyordum. İnsanlarla daha rahat anlaşabileceğimi biliyordum burada. Ya da hani sokakta daha güvenli yürüyebileceğimi biliyordum. Ekonominin benim için daha rahat geçeceğini biliyordum. Her ne kadar şu an kazancım çok yüksek olmasa da şu an kurduğum düzen bile Türkiye’den daha kolay geliyor ve bunlar en önemlisi.” (K7, Erkek)*

Bu bilgilerin yanında gençlerin Almanya’ya yönelme sebepleri bireysel ilgi ve değerlendirmenin yanında sosyal olarak yönlendirme ve çevrelerindeki insanların değerleriyle de şekillenmektedir. Gençlerin ailelerinin daha iyi bir eğitim amacıyla yurt dışına yönelmek istemesi, öğretmenlerin iş ve okul önerileri gibi etkenler katılımcıların göç

değerlendirmelerinde de önemli bir rol oynamaktadır. Katılımcılar tarafından yukarıda bahsedilen çeşitli sebepler zaten onları Türkiye’den itmekte veya Almanya’ya çekmektedir, bu deneyimlerin üstüne sosyal çevreden gelen destek veya yönlendirmeler ise göç kararını kolaylaştırmakta ve hızlandırmaktadır. Bu bağlamda Almanya, sadece göç eden gençler için değil, onların sosyal çevreleri için de hem sembolik bir refah ülkesi hem de sosyal olarak teşvik edilen bir ideal yaşam alanı resmetmektedir.

*“Kişisel olarak biraz aile baskısı diyeceğim ben. Çünkü şöyle bir şey vardı. Ben aslında önce master yapmak için üniversiteye başvurduğum. Fakat “liyakatla aldıkları” için giremedim. Doğal olarak şeye bile çağrılmadım yani. Görüşmeye bile çağrılmadım. Bundan sonrasında işte ne düşündüm? Özel üniversiteler. işte mesela bilgiye bilgiden kabul aldım mesela. Oraya gitmeyi düşünüyordum Sonrasında babam dedi ki oraya özel üniversite para vereceğine. Madem yurt dışında şansını dene daha iyi imkanların olsun daha iyi şeylerin olsun falan filan. O aslında en çok iten sebepti. Bir aileyle alınmış bir karar.” (K6, Kadın)*

Kimi zaman ise bireysel olarak bir ilgi duyulmasa bile katılımcıların çevresinde alışla gelmiş sosyal bir uzlaşa bulunmaktadır. Bu uzlaşayı ise Avrupa’da iyi bir eğitim sistemi olması, daha iyi ekonomik şartların ve gelecek ihtimalinin bulunması gibi inanışlar beslemektedir. Bunun sonucunda ise katılımcılar göç kararına iten adımlar daha kolay ve daha çabuk atılmaktadır.

*“Almanya’ya hiçbir zaman ilgim olmadı onu söyleyeyim. Yani ne Almancası ne Almancaya ne de Alman toplumuna bir ilgim yoktu. Yani o konuda mesela bilinçli gelenler var. Öyle yani arkadaşlar, mesela ben her zaman Berlin’de yaşamak istedim, falan gibi şeyler söyleyen çok insanlar var ama ben öyle değildim yani. Yani Avrupa’ya gidilsin, orada okunsun, hani nasılmış falan imkan varsa güzel olur. Hani genelde burayı gösteriyordu oklar. Zaten herkes yüksek lisansı, yani herkes de değil ama yine de yurt dışı başvuruları da yapılmalı. Başka akademiler görelim falan gibi şeyler düşünüyorduk. O yüzden hani Avrupa yani Berlin denk geldi, oradan burs alıyordum çünkü. Buraya gelmiş oldum. (...) Öyle hayat standart yani. O yüzden ben şey olarak diyemeyeceğim, bilinçli olarak böyle bilinç düzeyinde hani hayat*

*standartları yükselsin diye değil ana bilinçaltında yani işte herkesin konuştuğu bir konu olduğu için. Hani öyle gündelik hayat yani.” (K1, Kadın)*

### *Yaşam Tarzına Yakınlık*

Katılımcılar, Almanya'nın sahip olduğu kültürün bireysel yaşam için destekçi olarak gördüklerini ifade etmektedirler. Katılımcılara göre bireysel yaşam kendisini başka insanların işine karışmama, kendine vakit ayırabilme ve birey olarak saygı görme koşulları üzerinden ortaya koymaktadır. Almanya'da bireysel bir hayat yaşama ve hayatlarına bir şekilde diğerlerinin dahil olmaması katılımcılar için Almanya'da olmanın önemli nedenleri arasındadır.

*“En büyük farkın şu olduğunu söyleyebilirim, burada farklılıklara saygı var. Buradayken o ayrımcılığı hiç hissetmediğimi söyleyebilirim (...) Bu anlamda kendimi buraya ait hissediyorum.” (K2, Kadın)*

*“Türkiye’de başkasının ne yaptığıyla herkes çok ilgili. Ama hani burada en fazla dersin ki ‘ay ne kadar görgüsüz insanlar’ falan dersin geçersin hani sana çok uymayan bir şey görürsen sokakta. Ama hani kimse ‘hadi kalk ne yapıyorsun’ falan demez yani illegal bir şey yapmadığın sürece. Alenen illegal bir şey yapıyorsan kimse kimsenin umurunda değil yani. Herkes kendi işine bakıyor. Bu bir kere çok önemli bir şey yani benim için açıkçası.” (K6, Kadın)*

Fakat bu bireysel hayata ve bu bireyselliğe bağlılığa rağmen Almanya'nın sahip olduğu Türk nüfusu ve muhtemel yardım alma potansiyeli, sahip oldukları bireysellik veya yalnızlıktan kurtulmak istediklerinde gidebilecekleri bir güvenli nokta olarak da kendini göstermiştir. Bu anlamda Türkiye’den ve Türkiye’nin insanından tamamen ayrılmaktan ziyade araya bir mesafe koyabilme ve gerektiği takdirde başvurabilme şansı göç kararını ve deneyimini kolaylaştıran bir detay olmuştur:

*“Her ne kadar ‘Almanya’ya gidince Türk çevrem olmayacak, lokal insanlarla tanışacağım’ dememe rağmen Almanya’da bu kadar çok Türk’ün olması da biraz güven veriyor. Yani bir zorluk yaşarsam, tek kalırsam, bir sıkıntım olursa yerel Türklerin de bir şekilde yardımına koşacağını bilmek ya da buranın işte Türk mahalleleri olması bile bir yerde insana güven veriyor aslında.” (K2, Kadın)*

*“Burayı da aslında yine de birazcık tercih etme sebebim burada daha fazla insanların bana yol gösterebileceğini düşündüm. Çünkü burada yine iyi kötü daha fazla Türk nüfusu var. Türkiye’den gelmiş insanlar var. Hani o yabancılığı daha az çekerim diye düşündüm. Hani aslında böyle garip bir denklem. Hem Türkiye’den uzaklaşmak istiyorsun, oradan geliyorsun. Bir yandan da oradan çok kopuk da olmak istemiyorsun. Bunun en dengeli olduğu yer Almanya gibi geldi. O yüzden Almanya’yu tercih ettim.” (K7, Erkek)*

### **3.3. KİŞİLERİN GÖÇ ETMEDEN ÖNCEKİ ÇALIŞMA DENEYİMLERİ**

Yükseköğretim eğitimini Türkiye’de almış ve aldıkları eğitimden farklı bir mesleği Almanya’da yapan gençlerin göç ve çalışma deneyimlerinin araştırılmasında ikinci problem cümlesini “Yükseköğretim eğitimini Türkiye’de almış ve aldıkları eğitimden farklı bir mesleği Almanya’da yapan gençlerin Türkiye’de çalışma deneyimleri nasıldır?” sorusu oluşturmaktadır. Bu problem cümlesi çerçevesinde çalışma deneyimi olanlarla yapılan görüşmeler üzerinden deneyimi olan her bir katılımcı açısından betimlemelere ulaşılmıştır.

Almanya’da güncel olarak doktora çalışmalarını devam ettirmek için uğraşan ve bir markette görevli olarak çalışan K4, Türkiye’de herhangi bir çalışma deneyimine sahip değildir. Öğrencilik döneminde kısa süreli işler yapmış fakat bunu bir çalışma deneyimi olarak nitelendirmemektedir.

*“Yani çok yine böyle öğrenci işleri falan yaptım ama hani direkt benim lisansım bitti mesela 2021 yazında ve ondan sonraki sonbahar buraya geldim o yüzden kendi mesleğimle çalışma fırsatım olmadı.” (K6, Kadın)*

Sosyolog olan ve bir teknoloji firmasında proje görevlisi olarak çalışan K1 ise Türkiye’de sadece gönüllü işlerde çalışmış, bütünlüklü bir iş hayatına sahip olmamıştır.

*“Lisans sürecinde de hep gönüllülük işlerinde oldum yani hani toplumda falan bir sürü başka başka böyle yerlere girdim çıktım ama kısa süreli hep. Böyle uzun süreli ve kendimi ait hissettiğim bir şeyim ne gönüllülük projem ne de çalışma hayatım olmadı. Türkiye’de hiç olmadı diyebiliriz yani.” (K1, Kadın)*

Sosyal hizmet ve açılış okuyan K4 ise okuduğu iki bölüme dair de bir iş yapmadığını dile getirmiştir. Özellikle mutsuz bir ortamda çalışmayı gerektiren sosyal hizmet alanına dair herhangi bir ilgi duymadığını ve büyük mutlulukla farklı bir alan olan pilates alanında çalıştığını dile getirmiştir:

*“Ben şu konuda kesinlikle çok üzülüyorum. Çünkü yani diyorum ki, evet ben bir diploma aldım ama bu diplomayı almasam da olurmuş. Çünkü kendi içimde ben ne o mesleği yapmak istiyordum ne işte bana bir artısı oldu şu zamana kadar. O yüzden diplomayı almış olmak biraz daha bilmiyorum bunu yapmasam da olurmuş. Bununla uğraşmasam da olurmuş. Yani gereksiz zaman kaybetmişim gibi. (...) Ben bu mesleği yapmayacağıma zaten staj dönemimde karar verdim. O süreçte de gerekli işte belgelerimi vesaire eğitimimi tamamlayarak ben aslında pilates eğitmenliğine yöneldim ve 8 yıl boyunca uzman bir şekilde pilates eğitimi verdim.” (K4, Kadın)*

Farklı farklı noktalara değinen bir eğitim ve çalışma hikayesi olan K4 şu anda Almanya’da ise eğitimini aldığı alanlardan olan ne sosyal hizmet ne açılış ne de çok mutlu bir şekilde yaptığını söylediği pilates eğitmenliği alanlarında çalışmamaktadır. Bu anlamda bu durumun katılımcıda ne türden deneyim ve düşüncelere yol açtığı ise ilerleyen bölümlerde incelenecektir.

Geriyeye kalan katılımcıların ise Türkiye’de kendi alanlarına dair uzun süreli ve bütünlüklü çalışma deneyimleri bulunmaktadır. Bu deneyimler ise “Yönetim Biçimlerindeki Dengesizlik ve İş Tatminsizliği” ve “Kendi İşinden Fazlasını/Dışını Yapmak” kodları üzerinden incelenmiştir.

### *Yönetim Biçimlerindeki Dengesizlik ve İş Tatminsizliği*

Katılımcıların Türkiye’deki çalışma deneyimlerinde öne çıkan temel sorunlardan biri çalıştıkları kurumlarda kendi yetkinliklerine uygun olmayan yönetim yapıları olarak değerlendirilmektedir. Katılımcılar içinde buldukları yapıların becerilerin ve deneyimlerin değerlendirilmesine göre değil de daha çok kişisel ilişkiler ve güç yapıları üzerinden işlediğini ifade etmiştir. Bu durumun ise iş yerinde tatminsizliğe ve memnuniyetsizliğe sebep olduğunu, mesleki gelişimlerinin sekteye uğradığını dile getirmişlerdir. Bu yapısal deneyimler, katılımcıların uzun vadede Türkiye’de kalma motivasyonlarını zayıflatmış, alternatif olarak Almanya’ya yönelmelerini daha makul ve umut verici bir seçenek haline getirmiştir.

*“Kurumlarda liyakat eksikliği çok eksik. Yani benden çok daha az bilen kişilerin benim yöneticim olarak çalışması ve beni bu doğrultuda yönlendirmeye çalışmaları da beni çok rahatsız ediyordu. Çünkü yaptığım işler genel olarak yaratıcılığa dayanan işlerken bunların daha çok kısıtlanmaya çalışıldığını da fark ediyordum.”*  
(K2, Kadın)

*“Staj yaptığım yerin 50-100 metre ilerisinde bir holding vardı ve her staja giderken oradan geçtiğim için de hayal kuruyordum, acaba orada çalışır mıyım, diye. Ve orası benim ilk iş yerim oldu. Tabii hiçbir şey dışarıdan görüldüğü gibi değilmiş. Ben işe başladıktan sonra fark ettim ki müdürüm damat, genel müdür yardımcısı oğul, işletme müdürü yeğen. Aile şirketi. Aslında olmaması lazım, yani holding aslında ama bir*

*şekilde aile şirketine dönüşmüş. (...) Mesela bir tane işi normalde damat olan müdürüm yapmadığı için ona kimse bir şey söylemiyor. Sonra o işi bana yüklemeye çalışıyorlar. (...) Kurallara uymak istediğim için azar işittim, taciz yedim, firmada kenara çekilip sıkıştırıldım falan. Muhasebe müdüründen ayrı iş müdüründen ayrı. En sonunda genç çocuğum yani stresle başa çıkmam da o zamanlar çok başarılı değildi. Bir şekilde ilerleyemedim firmanın içinde, içsel olarak kendimi toparlayamadım. Bir yılın sonunda başka iş aradım kendime. (...) Bu yüzden benim aslında Türkiye'den buraya gelme sebebim yolsuzluk, adam kayırma, liyakatsizlik.”*  
(K5, Erkek)

### *Kendi İşinden Fazlasını/Dışını Yapmak*

Kişilerin sahip oldukları becerilerden daha fazlasında performans göstermeleri ve bu fazla performansın maaş, pozisyon gibi durumları da iyileştirmemesi durumunda kişiler hem objektif hem de subjektif olarak eksik istihdamda olarak değerlendirilmektedir (D. C. Feldman, 1996, 2011). Bu anlamda katılımcılar Türkiye'deki çalışma deneyimlerini aktarırken bir yandan geçmiş eksik istihdam deneyimlerine de yer vermiştir.

Türkiye'de resim öğretmenliği ve grafik tasarım bölümlerini okumuş bir resim öğretmeni olan K3, bir dönemde öğretmenlik sınırları içinde olsa da farklı bir işi yaptığını ve o alana dair hiçbir bilgisi olmadığını ama yine de yapmak zorunda bırakıldığını aktarmıştır:

*“Ben Türkiye'deyken şöyle ki resim öğretmeniydim. Eğitimim bunun üzerine ve buna rağmen ben din dersi veriyordum.. Aslında bu yönetmelikte yasak yani böyle bir şey yapılamaz. Sanat öğretmeni buna giremez. Ve benim bu konuda bilgim yok açık ve net yani. Ben okuyordum, sonra çocuklara anlatıyordum. Böyle saçma sapan bir dönem de geçirdim. O yüzden sanırım bu süreç beni biraz yordu.”* (K3, Kadın)

Bir diğer katılımcı yaptığı işin değerli görülmediğini ve devamlı olarak fazlasının istendiğini, alanının dışında çalışmaya zorlandığını ve bunun kendisini ne kadar yorduğunu anlatmıştır:

*“Türkiye’de şey durumu da var, insanlar da senin aslında profesyonelliğine çok saygı göstermiyor. Mesela patronlar bizi yani benim mesleğimi çok küçümsüyordu. Sürekli, onu da yap bunu da yap, diye sıkıştırıyorlardı. Şey gibi hani sen bir şey öğrenmişsin ama onlar senin her şeyden anlamani, her şeyi yapmanı bekliyorlar. Hani alanının dışına çıkarıyor seni. Ben mesela fotoğrafçılık eğitimi almışım, videoda benden CGI efekti gibi şeyler istiyorlar. Ama ben bunu öğrenmedim ki hani animasyon programlarını falan bilmiyorum. Photoshop biliyorum. Hani bunlar çok fazla mesai harcattırıyordu bana ve hobilerime yönelemiyordum mesela. Sadece eve geliyordum, yorgun bir şekilde yattıyordum. Sonra sabaha tekrar çalışıyorsun.” (K7, Erkek)*

K2 ise kendi alanında çalışıyor olmasına rağmen hiçbir zaman yeterli hissedemediğini ve hep alanının dışına çıkmaya zorlandığını söylemiştir:

*“Şöyle, ben Türkiye’de kendi işimi yapıyor olmama rağmen benden o kadar çok şey bekleniyordu ki yetersiz hissediyordum kendimi. Çünkü seni işe aldıkları tanım üzerinden çalıştırmıyorlar seni. Senden her şeyi bekliyorlar. Ben mesela sosyal medya uzmanı olarak bir kurumda bir yıl çalışmıştım ve bu süreçte grafik tasarımı yaptım, fotoğrafçılık yaptım, foto editörlük yaptım, tabela tasarladım gibi gibi hani alanımın dışında olan birçok şey benden bekleniyordu ve ben bunları yapmak zorundaydım. Yani üç kişiyi, dört kişiyi çalıştırmak yerine tek kişiden bu kadar verim almayı beklemek insanın üzerinde çok ağırlık biriktiriyor ve sürekli yetersiz hissettiriliyorsunuz bir şekilde.” (K2, Kadın)*

### **3.4. ALMANYA’DA ÇALIŞMA HAYATINA DAİR ÖN TAHMİNLER**

Araştırmanın üçüncü problem cümlesini “Yükseköğretim eğitimini Türkiye’de almış ve aldıkları eğitimden farklı bir mesleği Almanya’da yapan gençler göç etmeden önce eksik istihdam ihtimali hakkında ne düşünüyorlardı?” sorusu oluşturmaktadır.

Katılımcıların küçük bir kısmı eksik istihdam ihtimalini göz önünde bulundurmadıklarını ve bu ihtimali hesaplamadıklarını dile getirmişlerdir. Büyük bir kısmı ise kendi alanlarının dışında çalışmak zorunda kalacaklarını ve farklı işler yapacaklarını öngörerek geldiklerini aktarmışlar, bu öngörülere göre de beklentileri değişkenlik göstermiştir. Bu anlamda katılımcılardan alınan bilgiler ışığında “Eksik İstihdam İhtimali: Alanım Dışını Hiçbir Zaman Düşünmedim” ve “Eksik İstihdam İhtimali: Çok Alakasız İşler Yapacağımı Biliyordum” temalarına ulaşılmış ve yorumlanmıştır.

*Eksik İstihdam İhtimali: “Alanım Dışını Hiçbir Zaman Düşünmedim”*

Sosyoloji alanında lisans ve yüksek lisans derecesine sahip olan K1 kendi mesleğinden farklı bir işi yapmayı asla düşünmemiş bir katılımcı olarak karşımıza çıkmaktadır. K1 sadece kendi mesleğine dair hayal kurduğunu ve ondan başka bir seçeneğin hiçbir şekilde bulunmadığını söylemiştir. Bu anlamda kariyerinde ilerleyeceği yolun akademisyenlik olduğuna ve bunu elde edeceğine dair inancının önceden tam olduğunu fakat bu hayalin biraz gerçek dışı olduğunu hayatının ilerleyen dönemlerinde fark ettiğini, o zamanlar için kariyer planlamasında çok emin olduğunu ancak bunun zamanla değiştiğini ve hayatın gerçeklerini gördüğünü dile getirmiştir:

*“Ben çok burnu havada bir insandım bence hani böyle içi boş bir ego olur ya, yani öyle. Şimdi bunları yetişkin yaşlarımda görebiliyorum. Feminist, aşırı politik olarak angaje işte böyle bir şey. Parmakla işte homofobik, transfobik, işte mizojinist falan diye hani bu şekilde gösteren, insanları dışlayan falan. Öyle toksik bir insandım bence üniversite hayatımda ve o zamanlar tabii ‘her şeyi ben biliyorum ya sosyoloji okuyorum’ falan hani. Zaten o yüzden hani hiçbir zaman başka bir alanda düşünmedim ya ben şey düşünüyordum zaten çok iyi bir akademisyen olacağım y da işte alanımda çığır açacağım, içimde böyle fanteziler vardı yani. Hani böyle işte bir yerlere gideceğim, kürsümde işte öğrencilerim bana hayranlıkla bakacak. Narsistik diyebileceğimiz arzular vardı içimde. İçten içe yani çok farkında olmadan. O yüzden sosyoloji dışında bir şey yapmayı hiç düşünmedim Türkiye’deyken.” (K1, Kadın)*

Türkiye’de sosyal hizmet ve aşçılık bölümlerini okumuş olan K4 ise Türkiye’deyken bir danışmanlık hizmeti olarak Almanya’da bir restoranla aşçı olmak üzere anlaşma sağlamış, Almanya’ya aşçılık yapacağını düşünerek gelmiştir. Anlaşma sağladığı restoran ise buna uymayarak kendisini garson olarak çalıştırmaya karar vermiş ve bunu katılımcıya Almanya’ya gelip yerleştikten sonra söylemişlerdir.

*“Buradaki restorana aslında bakarsan ben bir aşçı olarak geldim ve beni mesela bir garson olarak çalıştırmaları hakları değil çünkü sözleşmemizde böyle yazmıyor. (...) Ben bunu bilmiyordum yani buraya geldiğimde bu şekilde çalışacağımı buraya geldikten sonra söylediler bana. Yani bir tık da ne kadar doğru tabii ama iş yerinin verdiği bir stratejiydi bu. Çünkü görsel olarak işte göze hitap eden birini müşterilerle diyaloga sokmak istedi mutfak yerine. Dil öğrenmek istediğim için de buna göz yumdum. Bir şekilde böyle idare ediyoruz.” (K4, Kadın)*

K4 her ne kadar garsonluk yapacağını bilerek gelmemiş olsa da iş yerinin stresli olacağını ve bu süreci yürütmekte zorlanacağını bilerek gelmişti. Bunun sebebi de aynı yerde yine aşçılık yapan kardeşi bulunması ve iş yerine dair kardeşinden bilgiler almış olmasıydı:

*“Kız kardeşimden şu detayı almıştım, çalışacağım iş ortamının stresli ve umduğum gibi geçmeyebilir. Zaten o burada çalışıyordu ve ortamı biliyordu. Bana söylediği şey, çok büyük hayallerle gelme çünkü ortam gerçekten inanılmaz stresli güzel deneyimlerin olmayabilir, gibi. O yüzden önceden şey almıştım önceden böyle bir haber.” (K4, Kadın)*

Fakat Türkiye'deki hayatı mutsuz ve yorgun olarak değerlendiren K4 Almanya'da yaşayabileceği zorlukları tahmin etmesine rağmen göç etmeyi tercih etmiştir.

*“Hayallerim büyüdü artık benim, oradan (Türkiye’den) çıkmak istiyordum her halükârda. O yüzden de iki yıl artık hedef koydum kendime yani iki yıl kendime adaptasyon ve dil sürecinde zaman tanıdım. Sonrasında da bir de bu aşamada da işte hem daha çok istediğim şeyleri, hedeflerimi oluşturmak için daha böyle ne istediğimi belirlemek için. Hem belki bakarsın Almanya’da olmayı sevmem bu süreçte. Belki*

*sadece dil öğrenip tekrardan ülkeme dönebilirim bilmiyorum. Yani işte biraz da deneyimleyerek öğrenmek çok önemli. (...) O yüzden bir içinden geçerken bir karar vereyim.” (K4, Kadın)*

### *Eksik İstihdam İhtimali: “Çok Alakasız İşler Yapabileceğimi Bilerek Geldim”*

Türkiye’deyken aldıkları eğitimden farklı bir mesleği Almanya’da yapma ihtimalleri olduğunu düşünen ve tahmin eden katılımcılar bunu kabul ettiklerini ve göze aldıklarını dile getirmişlerdir. Katılımcıların eksik istihdamı göze alma sebepleri ise Türkiye’den göç etme sebepleriyle paralel bir şekilde kendini göstermektedir. Katılımcıların farklı işlerde çalışmayı ve eksik istihdamda olmayı göze almalarının nedenleri kendilerini göçe iten etkenlerle benzer bir çizgide ilerlemektedir. Türkiye’nin sahip olduğu itici sebepler daha önceki bölümlerde dile getirildiği üzere ekonomik veya çalışma hayatı üzerinden değil, daha ziyade sosyal hayat, güvenlik, kişisel haklar ve adalet gibi soyut kavramlar üzerinden şekillenmektedir. Katılımcılar güvende olmak için farklı bir iş yapmayı göze almakta veya bireysel olarak kendilerini gerçekleştirebilmek ve mutlu olmak için farklı alanlara yönelmeyi seçenek olarak görmektedirler. Bu anlamda eksik istihdamı göze alma durumu Almanya’ya taşınmaktan ziyade Türkiye’den ayrılmaya dair bir kararlılığa da işaret etmektedir ve bu kararlılık üzerinden şekillenmektedir.

*“Aslında böyle olacağını bilerek geldim. Mükemmelleştirmedim kafamda hiçbir zaman. Yani zorluklarla karşılaşabileceğimi veya çok alakasız işler yapabileceğimi zaten bilerek geldim. Bunu da göze aldım aslında (...) Ben kendimi en kötüye hazırlamıştım çünkü yani en kötü ihtimalleri bile düşünerek gelmiştim. Ona rağmen o kadar da kötü değil.” (K2, Kadın)*

*“Ben 10 yıl öğretmenlik yaptım. Dedim, tamam yapmayayım. Özel ders veririm, belki doktora yaparım burada. Birçok şey düşündüm ama öğretmenliğin çok zor olduğunun farkındaydım. Mesleğimi yapamayacağımı biliyordum ne yazık ki ve çok da severek yapıyordum yani.” (K3, Kadın)*

*“Yani böyle bir işte çalışmak bana bir sürpriz olmadı aslında çünkü zaten dil bilmediğim için en fazla bu şekilde bir iş bulabileceğimi tahmin ediyordum. Zaten geldikten sonraki ilk geçirdiğim 1-2 aylık süreçte de kesin olarak görmüş oldum yani bunu. Çünkü İngilizce bilsen de sonuçta Almanya’dasın, insanlar senden Almanca bekliyorlar vasıflı bir iş için. Şimdi süpermarketin deposundayım çünkü Almanca bilmiyorum, insanlarla iletişimim yok. En fazla bu kıvamda bir iş bulabileceğimi düşünüyorum zaten. Hani bulduğum iş de benim için çok büyük sürpriz olmadı.” (K7, Erkek)*

Türkiye’de yapılan işin de özellikle yeterli tatmini sağlamaması, sahip olunan negatif çalışma deneyimleri katılımcıları hem Türkiye’deki iş dünyasından hem de çalışma sisteminden daha da uzaklaştırmakta, yeni arayışlara girmelerine sebep olmaktadır. Bireylerin alanlarından bu türden uzaklaşmayı göze almaları ise göç sonrası muhtemel geriye düşüşleri kompanse etmekte, kariyer dışında başka değerlere yönelmeyi sağlamaktadır.

*“Biz eşimle en son şunu konuşmuştuk, ya ben işçi olsam orada kaç para kazanırım? Geçinir miyiz falan filan, tamam. O zaman gidelim diye söyledik. Yani biz buraya zaten işçi olmaya geldik. Ben çocukluğumdan beri zaten tarlaya gidiliyorum. Tarlaya gönderilirken amaç şu, gitsin, ezilsin. (...) Bu tecrübelerden dolayı benim için hayatta sıfat çok önemli olmadı yani. Onun için ben hani buraya gelip mühendis olmazsam kendi değerimi bir şey kaybetmiyorum ki. Ben aslında ne yaparsam o iş daha çok değerlendiriyor. Sonuç olarak şunu da net olarak söylemem lazım, benim Türkiye’de bir iş yapmam gerekiyordu. Para kazanmam gerekiyordu sonuçta. Ben hayallerimin işini yapmıyordum orada da ya da hani çok severek yaptığım yani yaparken kendimi böyle tatmin olduğum bir iş yapmıyordum. İş hikayelerini dinlerseniz hepsi de bir mücadele ve eziyet içinde geçti. (...) Onun için hani ben bu mücadeleyi ister mühendis olarak vermişim ister de işçi olarak vermişim. Hani benim için bir şey değişmiyordu yani ama benim için asıl motive edici olan ben işçi olarak da olsa mühendis olarak da olsa evimi geçindirecek kadar parayı getirip kazanabiliyorsam, o halde bu topluluğun*

*“içinde yaşayabiliyorsam bu hani ferahlıkla ve rahatlıkla, benim için çok okey.” (K5, Erkek)*

Katılımcılar kendi mesleklerinden farklı ve daha düşük konumda olan işlerde çalışıp eksik istihdamda olma kabulünü göç öncesi göze almış ve tahmin etmiş olsalar da bunu bir geçici adım olarak görmüşlerdir. Bu durumun belirli bir süreliğine kabul edilmiş olması eksik istihdamın kabulünü etkilemekte, bireylerin planlarını şekillendirmektedir çünkü katılımcılar eksik istihdamı dil engeli, yabancı olma, ülkeye alışma gibi etkenler sebebiyle kabul etseler de bunun belirli bir süre için geçerli olduğunun altını çizmektedirler. Dil öğrenimiyle birlikte ise zamanla kendi deneyim ve yeteneklerine uygun pozisyonlara erişeceklerine dair inançlarını ifade etmişlerdir.

Türk-Alman bir eşi olması ve Almanya’yla önceden gelen bir bağı bulunması sebebiyle çok az bir şekilde Almanca iletişim kurabildiğini dile getiren K5 dışındaki katılımcılar hiçbir şekilde Almanca bilmeden Almanya’ya gelmişlerdir fakat sistematik bir Almanca öğrenme sürecine Almanya’ya geldikten sonra girişmişlerdir. Buna ek olarak bu katılımcıların Türkiye’deyken Almanca diline dair daha iyimser beklentileri olduğu, dili daha kolay çözeceklerine ve hatta İngilizce varken Almancanın gerekliliğinin o kadar büyük olmayacağına inanmaları dikkat çekicidir. Bunun özellikle önemli olmasının sebebi ise bu beklentide olan katılımcı gençlerin dile bağlı olarak eğitime girme, sosyalleşme, kariyer geliştirme gibi çeşitli alanlarda zorlanmaları ve dili kolay öğrenme beklentilerinin gerçekleşmemesidir.

*“Dili çok daha hızlı öğrenirim zannettim. Dil zor bir dil. Yani keşke önce Almanca biliyor olsaydım, İngilizcenin yanında çiçek gibi bir dilmiş. Almanca İngilizceyi doğurmuş gibi yani. Ben gramer olarak iyiyim ama hayata karışamıyorum.” (K3, Kadın)*

*“Şöyle planladığım şeylere vaktinde ulaşamadım açıkçası çünkü daha kolay ulaşırım sanıyordum açıkçası. Şöyle yani, bir yıl geçtikten sonra dili konuşabileceğimi*

*saniyordum en azından ya da yerel çevreden arkadaşlarım olur saniyordum. Çevremi Türklerle doldurmam saniyordum yani sanmadığım birçok şeyi yaparken buluyorum kendimi aslında.” (K2, Kadın)*

*“Bir kere Almanca kesinlikle çok iyi konuşabiliyorsan buraya gelmeden önce çok daha rahat arkadaş ortamlarına girip çok daha rahat insanlarla yakınlık kurabiliyorsun. Eğer yoksa veya çok iyi değilse bu bir eksi zaten süreci uzatıyor. Yine kafana göre insanlar bulabilirsin ama bu süreci biraz uzatıyor.” (K6, Kadın)*

Göç öncesi gençlerin hali hazırda bildikleri bir dil olan İngilizceyi kullanmaya dair inançları ve Almancayı öğrenmeye dair özgüvenleri ise göç sonrası beklentilerle uyuşmamış ve hayal kırıklıklarına sebep olmuştur. Bu durumun kendisi katılımcıların dili kullanmaya ve öğrenmeye dair beklentilerinin gerçekleşmemesine sebep olurken ilerleyen bölümlerde bahsedildiği üzere yeterli istihdam ve entegrasyon bağlamında önemli bir engel olarak rol oynamıştır.

*“Ben yaptığım işleri genelde yüreğimi koyarak, canımı koyarak yapardım genelde. Belki fazla koydum bilmiyorum ama şimdi biraz kendimi geri çekmeye çalışıyorum. Ve bunların bana getirdiği bir aşırı özgüven olmuş. Çünkü ben Almanya’ya gelirken şöyle bir şey söylemişim, bana 6 ay ver ve ben 6 ayda dil işini çözerim. Ve şu anda 6. yılımdayım, dil sorununu hala daha çözemedim.” (K5, Erkek)*

*“Burada biraz özgüvenimin aslında birazcık zedelendiğini hissedebiliyorum çünkü biraz dili hafife almışım. Hep İngilizce bilgime güvenerek hani Almancayı da aynı dil ailesinden işte ortak kelimeler var hani çok hızlı rahat öğrenebilirim diye gelmişim ama bu süreç benim için çok yavaş ilerlediği için biraz özgüven kaybım oldu. Hatta biraz gözüm korktu Almanca öğrenme süreci hala da işte aynı Almancayla uğraşıyorum ve çok zor.” (K7, Erkek)*

*“İşimi yapamayacağımı biliyordum ama yine de geldiğimde grafik tasarım üzerine bir şeyler aradım. Çünkü ben resim öğretmenliğinin ana sanat bölümleri var. Orada grafik tasarım bölümündeydim. O yüzden de grafik programlarını kullanabiliyorum ve başvurduğum. Ama kesinlikle Almanca istiyor zaten. Grafik tasarımı marketingle ilişkilendirmişler ve haklı olarak. Marketing dediğin şey de o ülkeyi iyi anlamaman lazım. O ülkenin diline de bence sahip olman lazım. Olmadı o yüzden.” (K3)*

Dil beklentilerinin yanında uzun süredir kendi mesleklerinde aktif olan katılımcılar (K3, K5) göçle birlikte gelen hayatlarında eski mesleklerine dönemeyeceklerini ve limitsiz bir şekilde eksik istihdam edilme ihtimallerini daha çok göze almış olsalar da eğitimlerinden yeni mezun olmuş veya güncel olarak bir kariyer kurmak için uğraşan katılımcılar (K2, K4, K6, K7) da bulunmaktadır. Buna bağlı olarak da göç öncesi eksik istihdam sürelerine, koşullarına, sonrasında yapacakları işlere ve sahip olacakları niteliklere dair hayaller ve beklentiler göstermişlerdir. Bu planlamalar özellikle katılımcıların kendilerine uygun olan işi daha çabuk ve daha kolay bir şekilde bulabilecekleri üzerinden şekillenirken tamamen hayal ettikleri gibi olmayacağını bilseler de en azından planlarına daha çabuk yaklaşacaklarını öngörmüşlerdir:

*“Ben mesleki olarak çok daha çabuk iş bulurum zannediyordum. Özellikle İngilizceyle en azından böyle küçük çaplı, haftada 10-20 saat en azından bir şeyler yapabileceğimi düşünüyordum ama buna çok kapalılar. Yani ki ben Hamburg’dayım yani bu kadar en iyi yeri herhalde o konuda insan çeşitliliği açısından daha açık insanlar. Ona rağmen buna o kadar da açık değiller.” (K3, Kadın)*

*“Şu anda işte hani hedeflerime doğru çok yavaş ilerliyorum. Bunları biraz daha çabuk elde edebilirim gibi hissediyordum. Ama tabii ki hiçbir şey o kadar hızlı ve çabuk olmuyormuş...” (K7, Erkek)*

*“Sanmadığım birçok şeyi yaparken buluyorum kendimi aslında çünkü hesaba katmadığımız şeyler illaki oluyor. Yani buraya geliş biçiminiz de önemli. Mesela eğitimle mi geldin, iş bulup da mı geldin ya da başka bir şekilde mi geldin? Bunlar da biraz yolunu belirliyor aslında ve üniversiteyle geliyor olmak bana yıl kaybı da yaşattırarak yani bunun da farkındayım. Ben tam tersi hani ilk yıl geçtikten sonra mesleğimi yapmak hayaliyle gelmiştim aslında ancak kalma seçenekleri o kadar geniş olmadığı için bir şekilde neyi bulursan ona tutunuyorsun.” (K2, Kadın)*

Daha kolay ve çabuk bir şekilde eksik istihdamdan çıkıp kendi alanlarına yönelme hayalinin dışında katılımcılar eksik istihdam şeklinin ve özelliklerinin nasıl olacağına dair de bir tasarı geliştirmişlerdir. Bütün bu öngörüler ise katılımcıların göç öncesi eksik istihdamı hangi yönlerden değerlendirip kabul ettiklerinde etkili olmuştur.

*“Kendi işimi yapmam derken yapacağım işler yine de şu anki yaptığım işler gibi değildi. Yani biraz daha hani kafamda daha yine mesleğime yakın işler vardı açıkçası. Şey düşünmüştüm, İngilizce dersi veririm ya da ne bileyim bir kütüphanede çalışırım veya üniversitede bir iş bulurum, asistanlık yaparım vesaire gibi işler vardı aklımda. Hani yine diploma gerektirmeyen ama kendi alanıma daha yakın veya kendi skill setimin içerisinde olan şeyleri düşünüyordum. O yüzden kendi mesleğim dışında işler yapmak okeydi ama yine de daha yakın işler yaparım diye düşünüyordum.” (K6, Kadın)*

### **3.5. KATILIMCILARIN EKSİK İSTİHDAM DENEYİMLERİ**

Araştırmanın bir sonraki problem cümlesini “Yükseköğretim eğitimini Türkiye’de almış ve aldıkları eğitimden farklı bir mesleği Almanya’da yapan gençlerin eksik istihdamı dair deneyimleri ve düşünceleri nelerdir?” sorusu oluşturmaktadır. Katılımcıların eksik istihdam deneyimleri bağlamında ise “Statü Değişimi: Düşüş Hissi ve Ego Kırılması”, “Mutsuzluk ve Anlamsız Bir İş”, “Zaman ve Deneyim Kaybetmek” ve “Becerilerin Yeterli Kullanılamaması ve Geliştirilememesi” temalarına ulaşılmıştır.

### *Statü Değişimi: Düşüş Hissi ve Ego Kırılması*

Türkiye’de aldıkları eğitimlerden daha farklı işleri Almanya’da yapan katılımcıların çoğunluğunda yaşadıkları eksik istihdam durumları statülerinde değişikliğe ve egolarında düşüşe sebep olmaktadır. Katılımcıların eksik istihdam deneyimleri onları memnun olmadıkları statü ve durumlara sürüklemekte, mutsuzluk, özgüven eksikliği, statü düşüklüğü gibi çeşitli olumsuz duygulara itmektedir.

Özellikle daha önceden Türkiye’de sevdikleri alan olan kendi işlerini yapan katılımcılar sahip oldukları zorlu koşullara rağmen eski statülerini özlediklerini sıkça dile getirmektedirler. Katılımcıların kendilerine uygun işlerde çalışıyor olmanın ve aldıkları eğitimin görece daha değer gördüğü bir pozisyonda bulunmanın verdiği saygıyı aradıkları ve bu saygıya tekrardan sahip olmak istedikleri göze çarpmaktadır. Fakat daha önce çalışma deneyimi olmayan katılımcılarda da statü ve saygı arayışı değişiklik göstermemektedir. Bu katılımcılar aldıkları eğitimlere uygun insanlarla aynı ortamda bulunmak istemekle birlikte kendi becerilerini gösterip becerilerine saygı görmek istemektedirler. Bu isteklerinin karşılanmayışı ise özsaygı eksikliğine, karamsarlığa ve çeşitli negatif duygulara sebep olmaktadır.

Almanya’ya aşçı olma planıyla gelen fakat geldikten sonra iş yerinin değiştirdiği sözleşme nedeniyle garsonluk yapan bir katılımcı Türkiye’deki statüsünü özlediğini belirtmiştir. Sosyal hizmet ve aşçılık okuyan fakat Türkiye’de kendisini pilates eğitmenliği konusunda geliştiren ve o alanda çalışan katılımcı hem Türkiye’deki işine hem de Almanya’daki işinin deneyimlerine dair şu cümleleri kurmuştur:

*“Ben burada şimdi garsonluk yaparken şunu hissettim, ben bu alana ait bir insan değilim. Çünkü belli bir yaşa gelmiş bulunuyorsun işte ister istemez insanların hala garson olarak gördüğünde bir tık daha yaklaşımları değişiyor. Yani Türkiye’de bambaşka bir uzmanlığım vardı ve gerçekten saygın bir noktadaydım. Herkesin ‘hocam, öğretmenim’ dediği, benden yaşça büyüklerin bile saygısını hissettiğim bir noktadaydım. Ama burada şimdi garsonluk yapıyorum ve bu süreçte de hani şey oldum yani insanların aslında mesleğini baz alarak sana yaklaşımlarının ne kadar farklı olduğunu fark ettim.*

*Daha düşük, daha saygısızca bakıyorlar, değerli değilmişsin gibi. Aslında değişen bir şey yok, ben aynı benim. Sadece mesleğim değişti ama içindeki aynı yani gördüğün dış aynı, iç aynı, özüm aynı. Meslek değişince yaklaşımların değiştiğini fark ettim. O yüzden birazcık tabii ki beni hayal kırıklığına uğrattı.” (K4, Kadın)*

Türkiye’de çok severek öğretmenlik yaptığını ifade eden bir başka katılımcı ise öğretmenken gördüğü değer ve sahip olduğu statüsünü özlediğini, bu durumun kendisini olumsuz anlamda etkilediğini dile getirmiştir:

*“Statü açısından biraz can sıkıcı durumdayım. Çünkü buradaki genelde birlikte çalıştığım insanlar, Türk Derneği’nde çalışıyorum ama genelde onlar da Almanya’da ya da Hollanda’da doğmuş. Onun dışındakiler de farklı milletler ve insanlar. Türkçe konuşulmuyor yani nispeten ama bir saygı denen şey onlara henüz tam gelmemiş, dillerinde o yok resmen. Ve ben o kadar emek vermişim Türkiye’de, o kadar okul okumuşum. Onun burada ne kadar değersiz olduğunu gördüm. O açıdan bunu geri elde edebileceğim bir şey isterim çünkü buna alışmışım. Sanırım ben oradan bir ayrılmak ve eski hayatımdaki statüme kavuşmak isterim.” (K3, Kadın)*

Bu anlamda katılımcılar kendi özgüvenlerini ve kendi duygularını da yaşadıkları deneyimlerle keşfetmektedirler. Kendini eksik istihdam durumuna hazırlayan katılımcılar yine de bu düşünün verdiği eksiklik duygusundan kaçamazken kendi meslekleri dışında herhangi bir iş yapmayı göz önünde bulundurmamış kişiler depresyon ve mutsuzluk gibi olumsuz süreçlerden ağır bir şekilde geçmektedirler.

*“İlk kitapçada çalıştığında dediğim gibi bir düşünüş hissettirdi. Yani esnaflık yapıyorum işte yanımda böyle ulusalcı insanlarla aynı evdeyiz falan. Yanında bir berber, abuk subuk konuşuyorlar, üstüme başıma bakıyorlar, kısa giyiniyorum falan. Öyle iğrenç şeyler yani. Yani istemediğim bir ortamda, istemediğim insanlar çalışıyordum ve de bana yakışıyor mu hiç? Bir kırılma yani dediğim gibi sanki ego, ego çatlaması gibi bir şey diyebiliriz. Onu yaşadım.” (K1, Kadın)*

*“Bu durum bazen haksızlıkmiş gibi geliyor açıkçası. Yani ne kadar buna kendi kendimi hazırlamış olarak gelsem de bazen haykırasım geliyor. Yani ben yüksek lisans mezunuyum şu anda da raf diziyorum ne alaka, bu ne kadar adaletli diye.” (K2, Kadın)*

### *Mutsuzluk ve Anlamsız Bir İş*

Katılımcıların eksik istihdam deneyimlerine dair anlatılarından yola çıkarak eksik istihdam deneyiminin katılımcılarda büyük bir mutsuzluğa sebep olduğu görülmektedir. Kendilerinin yaptıkları işler onlar için herhangi bir anlam ifade etmezken çalışma hayatlarından bir tatmin de almamaktadırlar ve buna bağlı olarak mutsuzluk deneyimi katılımcıların eksik istihdam deneyimlerinde oldukça öne çıkmaktadır. Bu mutsuzluk öncelikle katılımcıların kendi işlerini yapmıyor ve sevdikleri alanlarda çalışmıyor olmalarından gelmektedir. Bu bağlamda içinde bulunmak istemedikleri ortamlarda bulunmakta, kendi becerilerini kanıtlayamamakta ve geliştirememektedirler. Bu durumun kendisi ise mutsuzluğa sebep olurken yaptıkları işin gittikçe daha da anlamsızlaşmasına yol açmaktadır.

*“Statü derken bahsettiğim işte yani Türkiye’de yükselebileceğim bir kariyer planı çizmişken kendimi buraya gelip mesela işte markette raf dizmeye kadar hazırlıklıydım ki öyle de oldu biraz. (...) Ama yani şöyle tatmin seviyem sıfır diyebilirim aslında. Kendimi hayal etmediğim bir işin içindeyim. Hatta Türkiye’deyken muhatap olmayacağım insanlarla muhatap olduğum bir işin içindeyim, öyle özetleyeyim. Bu konularda hani oturup düşününce ya da bazen işimi yaparken kendimi mutsuz hissettiğim çok oluyor.” (K2, Kadın)*

*“Kendi mesleğimi yapamıyor olmak bende olumsuz bir etki yarattı tabii ki. Çünkü benim uzman olduğum şey o. Kendimden bu hayatta en emin olduğum şey bir öğrenciye eğitim vermek ve uzman olduğum alanda eğitim vermek. Benim için en kendimi güvende hissettiğim alan bu. Şimdi nerede iş ararsam arayayım diken üstüneyim.”*

*Şimdi yani tekrar öğretmenliğe dönmeyi bu sebeple düşünürüm sanırım. Çünkü bunun için eğitilmişsin sen. Bunu deneyimlemişsin. Artık sen hazırsın buna ve diyorsun ki yapmayayım artık bunu. Bu çok zordu gerçekten bilemedim, bunu anlatır bir kelimem, bir haznem yok yani.” (K3, Kadın)*

*“Yani Türkiye’deyken yaptığım işler özellikle son dönemdeki fotoğrafçılık, sosyal medya, sosyal medyanın içine video editleme falan gibi şeyler de giriyor aslında bilgi isteyen işlerdi, kendi işimdi. Ama burada yaptığım iş mesela herkesin yapabileceği, bunu nasıl tarif edebilirim? Tam Sisyfos söylemindeki gibi, taşı yukarıya yuvarlıyoruz ama sürekli aşağı düşüyor. Yani ben orada ürünleri diziyorum, birisi alışveriş yapıyor, ben bir daha diziyorum. Herkesin yapabileceği anlamsız bir iş ve herkesin yapabileceği iş de aslında şu psikolojiyi veriyor insana, her zaman değiştirilebilirsin, her zaman senin yerine başkası çalışabilir.” (K7, Erkek)*

Kendilerine uygun olmayan alan ve işlerde çalışmanın verdiği duygusal yük ve mutsuzluğun yanında kendilerini destekleyen, psikolojik esenliklerini gözetten ve haklarını veren bir lider ve yönetimin olmaması ise iş deneyimlerini daha da zor duruma sokmaktadır.

*“Baktığım zaman hani üzülerek, gerçekten üzülerek bunu belirtiyorum ki benim bu arada bugüne kadar çalıştığım en stresli, en sevmediğim iş ortamı (...) İş yerindeki stresime neredeyse tamamen mobbing diyebilirim çünkü aslında mesela benim hiç de tecrübeli olmadığım bir alanda çalışıyorum, garsonluk. Ben bunu hiç deneyimlemedim bilmiyorum ki. Bu yüzden mesela bazen şu oluyor, işte şöyle yapamıyorsun, böyle yapamıyorsun, daha şunu şöyle yap, daha bunu böyle yap. Ama benim bu konuda hiç tecrübem yok ki. Yani yeni doğmuş bir bebeğe koş demenle bana yapılan muamele şu anda aynı. Hem çok yanlış strateji uyguluyorlar hem de tamamen mobbing bu.” (K4, Kadın)*

Katılımcıların özellikle göçmen statüleri ve hayatlarını yoluna koymak için üzerlerinde bulunan büyük stres onları devamlı olarak bütün ihtimalleri hesaplama, istenmeyen

durumların içinde zorunlu olarak bulunmaya ve hayatta kalmak için mecburi yollara girmeye itmektedir. Bu durum ise katılımcıların psikolojik sağlıklarına zarar vermekte, kendilerini yollarından alıkoymakta ve mutsuzluklarını derinleştirmektedir.

*“Yani pek mutlu değilim ne yalan söyleyeyim. Çok yorgun hissediyorum ve denge bulmak zor. Hep böyle işte para meselelerini işte ya da burada kalmaya çalışma meselelerini daha çok düşünmekten ders çalışmaya hiç kafa veremedim. Yani tamamen hani bu ‘survival modda’ olmaktan dolayı o hani kendi aslında hedefin, hani neden yapıyorum bunu, dediğinde söylediğim şey için hiçbir şey yapamıyor oluşum. Onun dengesini kurmak biraz zor. Sadece işte yaşam mücadelesi vermekle aslında hani daha iyi olsun diye geldiğin şey üzerine uğraşmak...”* (K6, Kadın)

### *Zaman ve Deneyim Kaybetmek*

Katılımcıların sahip oldukları göç serüveni onlara kendi mesleklerinden farklı işler yaparak eksik istihdamı yaşatmasının yanında gençler buna bağlı olarak hayatlarında zaman kaybettiklerini, kariyerlerinde geriye düştüklerini ve bazı bilgi ve deneyimlerini sıfırlamak zorunda kaldıklarını dile getirmişlerdir.

Özellikle Türkiye’de çalışma deneyimine sahip olan katılımcılar aynı konumlarını Almanya’da devam ettirememekte, daha önceden çıktıkları basamakları tekrar çıkmak zorunda kaldıklarından bahsederken çalışma deneyimi olmayan katılımcılar ise çalışma hayatına atılmak ve daha stabil bir hayat düzeni kurmak için beklemektedirler. Umut vaat eden bir geleceği beklerken ise eksik istihdam bir tür aracı rolünde kendini göstermektedir.

*“Aslında çok zorlayıcı tarafları var burada çalışmanın. Çünkü şey gibi hayatım boyunca basamaklardan yukarı çıkmaya çalışmışım ama bir yandan da sanki*

*yuvarlanıp tekrar ilk basamağa dönmüş gibi hissediyorum. Tekrar baştan başlamış gibi hissediyorum. Sanki gerçekten her şey yeniden sıfırdan başlamış gibi. Çalışma tecrübesi olsun, hayat olsun. Çünkü bunlar sanki 20’li yaşlarımın başında öğrencilikte yaptığım bu küçük işlere falan da çok benziyor. Mesela işte öğrenciyken rozet satıyordum. Hiçbir artısı yoktu bana. Sadece maddi anlamda bir getirisi vardı. O an maddiyata ihtiyacım vardı, onu yapıyordum. Şu anda da mesela o tecrübeye tekrar dönmüş gibi hissediyorum.” (K7, Erkek)*

*“Yani buraya gelerek zaten birkaç yıl geriye düşmüş oluyorsunuz aslında. Şöyle deneyim olarak mesela Türkiye’deki deneyimleriniz burada sayılmıyor. Türkiye’deki iletişim biçimleriniz burada eşdeğer görülüyor. (...) O yüzden buraya gelince biraz insanın hayat planları da sıfırlanıyor yani ta da işte geriye atıyor birkaç yıl.” (K2, Kadın)*

Çalışma deneyimlerinin kaybı ve kariyere etkileri dışında eksik istihdam deneyiminin mutlu ve anlam dolu bir hayata ulaşmada da zaman kaybına sebep olduğu görülmektedir. Kimi katılımcılar her ne kadar belirli bir süre için eksik istihdama katıldıklarını dile getirirler de geçirilen bu süreç onların hayatlarından götürmektedir ve özellikle mutsuzluk, düşük psikolojik esenlik gibi noktalarda katılımcıların hayatlarından çok büyük güzellikler kaçırdıklarına dair üzüntüleri dikkat çekmektedir.

*“Bu maddi bir kayıp falan hiçbir şey maddiyat asla söz konusu bile değil. Bir şekilde kazandığın para seni bir şekilde tatmin edebilir ya ama işte orada mobbing görüyorsan, orada cahillerle eğitimsizlerle uğraşmak zorunda muhatap olmak zorunda kalıyorsan, üzümlere söylüyorum ki işte insan köreliyor. Beslenmiyor, ruhumun beslendiğini düşünmüyorum ve harcanmış bir hayat gibi görüyorum aslında düşündüğünde derinlere baktığında ama yine de bardağın dolu tarafından bakıp dil öğreniyorum en azından.” (K4, Kadın)*

### *Becerilerin Yeterli Kullanılmaması ve Geliştirilememesi*

Çalışan bireylerin aldıkları eğitimler ve edindikleri deneyimler sonucu sahip oldukları çeşitli becerileri yaptıkları işlerde kullanamamaları eksik istihdamın göstergelerinden olan beceri uyumsuzluğuna işaret etmektedir (McGuinness vd., 2017; Özdemir & Başak, 2023). Bu kişilerin kendilerini geliştirmedikleri, yeni değerler ve bilgiler öğrenmedikleri işlerde ise eksik istihdam deneyimleri can sıkıntısı ve gerileme gibi duygulara sebep olabilirken kendini geliştirme deneyimi eksik istihdamın olumsuz etkilerini yumuşatmaktadır (B. A. Allan vd., 2016; Şimşek vd., 2019).

Katılımcıların aldıkları eğitimlerinden kazandıkları bilgi ve becerilerinin kullanımına dair anlatıları ise eksik istihdamın becerilerin kullanımı ve iş yerlerinin bu noktadaki desteği üzerinde önemli ipuçları sağlamaktadır. Eğitimlerini aldıkları alanda becerilerini kullanıp kendi değerlerini gösteremeyen katılımcılar bu noktada önemli derecede memnuniyetsizlik dile getirirken özellikle daha kolay işler yaptıkları için becerilerinin köreldiğine, değerli bir iş yapmadıklarına ve bu sebeplerle de çalıştıkları alanlarda gelişme imkanlarının olmadıklarına dikkat çekmektedirler.

*“Eğitimimden aldığım deneyimleri veya herhangi bir bilgiyi kullanmıyorum. Kesinlikle hayır. En ufak bir tecrübemle bile yaptığım şu anki işle bir alakası yok. O kadar uç noktalar ki. Şu an yaptığım iş aslında fabrikadaki bir tane sürekli aynı çiviye çakmak gibi. Herkese iki gün içinde öğretebilirsin, herkes bu işi yapabilir hani o yüzden deneyimlerimle falan da pek bir yakınlığı yok. Sadece gidip aslında şey sürekli aynı şeyi yaptığım bir şey monoton bir şekilde çok monoton bir şekilde. Baktığında zamanın nasıl geçtiğini bile anlamıyorsun.” (K7, Erkek)*

*“Yani ben iletişim fakültesi mezunuyum ve hiç iletişim kurmadığım bir iş yapıyorum açıkçası. Yani hiçbir şekilde öğrendiğim bilgileri, edindiğim deneyimleri kullanmıyorum ben. Beni bu alanda geliştirecek bir iş de değil zaten.” (K2, Kadın)*

Fakat sahip oldukları pozisyon ve görevlerde herhangi bir gelişme görmemelerine rağmen katılımcıların becerilerini olabildiğince işlerine katmaya çalışmaları onları kendi alanları ve bilgileriyle bağlı tutmaktadır. Katılımcılar kendilerini geliştirmek ve işlerinde yeni bir şeyler öğrenebilmek için büyük bir çaba göstermekte ve olabildiğince kendi becerilerini görevleriyle bağdaştırarak kendi özelliklerini sunmaya çalışmaktadırlar. Bu anlamda kendi alanlarından farklı alanlarda çalışsalar da eğitimlerinden aldıkları değerleri ve bilgileri işlerine entegre ederek tatmin seviyelerini yüksek tutmaya çalışmaktadırlar.

*“Yani şöyle sosyolojide ben eleştirel düşünmeyi öğrendim ve eleştirel düşünme her iş alanında dünyadaki gerekli bir şey, özellikle araştırma alanında. Yani bir gözün, başka türlü üçüncü bir gözün açık olması lazım. Hani başka disiplinlerle birleştirdiğinde de dördüncü, beşinci gözü de açabilirsin. O da daha advanced bir şey ama kesinlikle kritik düşünme konusunda, analitik düşünme konusunda işe yaradı bence. Ya da daha somutta quantitative research alanında biraz şey yapıyorum şu an SPSS falan mesela öğrendiğim bir şeydi. Üniversitede iki ders almıştık sadece ama onun oradan kalan bilgileri hala aslında iş yerimde kullanıyorum. Tabii ki bambaşka konularda yani işte kart okuyucu falan yani kredi kartı okuyucu okuma cihazı üzerine yapıyoruz ama yine de. Bu yüzden öğrendiğim içeriği değil yöntemi kullanmaya çalışıyorum.” (K1, Kadın)*

*“Bu kadar sevdiğim bir mesleği yapabilmek varken ben burada sadece elimden geldiği için bir iş yapıyorum. Ama benim mesleğim sayesinde estetik bir gözüm var. Yani ben ne yapsam, Excel tablosu oluştursam bile estetik oluyor. Ya da şöyle sanırım o liseden de gelen ne olursa olsun Türkiye’de aldığım bir eğitimi düşünürsek Excel’dir, Office programlarını falan burada bilmeyen insanlar var yani. Ben bunu lisede bile öğrenmiştim. PowerPoint benim için bir konu değil yani. Ben burada konu olduğunu ve bunu kullanabildiğimi göstermenin değerli olduğunu burada öğrendim. Sanki Türkiye’de herkes biliyordu bence. Bu çok garip bir şey benim için. Bunları kullanıyorum.” (K3, Kadın)*

Kimi katılımcılar aynı zamanda becerilerini geliştirmek ve daha fazla uygulama gösterebilmek için iş yerlerinden de destek beklemektedirler. Dili öğrenmek, iş yerindeki işleyişe daha fazla dahil olmak, becerilerini daha fazla uygulayabilmek gibi çeşitli noktalarda daha avantajlı bir konuma gelmek ve böylece kendilerini geliştirmek için kendi çabalarının yanında iş yerlerinden destek talep etmektedirler. Bu taleplerin ise her seferinde olumsuz yanıtla karşılanması ve çalışanların gelişimlerinin kendi çabalarına bırakılması büyük bir önemle dikkat çekmektedir. Hatta kimi katılımcılar yasal hakları olan yan haklarını bile alamamaktadırlar. Bu durum gençlerin devamlı olarak bireysel çabalarını zorunlu kılarken kendilerine de ağır yükler yüklemektedir.

*“Bizim yıllık görüşmelerimiz var firmada, kendini nasıl hissediyorsun, şu alanda nasıl neler var falan gibisinden. Hem seni değerlendiriyorlar hem de sen firmayı değerlendiriyorsun. Orada bunu dile getirdim, ben firmaya daha faydalı olabileceğimi düşünüyorum ama dil konusunda sıkıntılarım var hani bana dil konusunda destek olursanız ben dilimi geliştirirsem alacağım sorumluluklar da artacaktır, daha farklı şeyler yapabilirim, diye söyledim. Hayır dediler (...) Ama ben onlara kafamı takmıyorum yani ben biraz daha kendi işime, kendi hayatıma odaklandım.” (K5, Erkek)*

*“Bizim burada entegrasyon kursları var, Almanca öğretmenleri var. Ben sürekli bir şeyler sorabiliyorum. Bu anlamda benim bilgi erişimim için çok iyi oldu. Ya da işte Excel’i İngilizceye veya Türkçeye çevirebilirim. Hayır. Hani kendime zorluk yaratarak kendimi geliştirmeye çalışıyorum. Ama iş yerimin bunu yaptığını söyleyemem. Kendim çabalıyorum. Veya mesela birçok iş yeri yapıyor ekstra eğitimler vs. Hatta burada eğitim tatili diye bir şey var. İstersen bir eğitim tatili alıp bir hafta, iki hafta bir yere gidebilirsin. Resmi hak yani. Burada ‘bildungsurlaub’ deniyor. Bayağı öğrenme tatili ve geçen gün bir belediyede çalışan bir kadın geldi, denetçi. Dedi ki ben iki hafta boyunca Türkiye’de bildungsurlaubdaydım. Türkçe öğreniyormuş. Şirketine diyor ki, bana bu izni ver ben gideceğim Türkçemi*

*geliştireceğim. Yani bu normalde benim hakkım mesela ama ben böyle bir dernekte çalıştığım için hakkım olmasına rağmen gidemiyorum. Ancak yönetimdekiler izin verirse gidebilirim ama normalde hakkım. Avukat tutsam yaparım.”” (K3, Kadın)*

### **3.6. KATILIMCILARIN KENDİ MESLEKLERİNİ YAPMALARINDAKİ ENGELLER**

Araştırmanın beşinci problem cümlesini “Yükseköğretim eğitimini Türkiye’de almış ve aldıkları eğitimden farklı bir mesleği Almanya’da yapan gençlerin kendi mesleklerini Almanya’da yapmamalarının nedenleri nelerdir, kendi mesleklerini yapmalarında hangi engeller rol oynamaktadır?” sorusu oluşturmaktadır ve bu bağlamda “Dil Bariyeri”, “Alanın Kendisine Dair Zorluklar” ve “Yabancı Olmanın Getirdiği Yapısal Zorluklar” temalarına ulaşılmıştır.

#### *Dil Bariyeri*

Katılımcılar kendi mesleklerini yapmamalarının veya yapamamalarının sebeplerine dair konuşurken en büyük sebep olarak dil bariyerinden bahsetmişlerdir. Katılımcılar kendi bilgilerini kullandıkları, kendilerini gerçekleştirdikleri ve kendilerine uygun olan alanlarda çalışmayı hayal ederken bunu yerine getirmenin önündeki en büyük engel dil olarak kendini göstermektedir. Akademi camiasında kalarak bu alanda çalışmayı hayal eden gençler (K2, K6, K7) gerekli bilgileri öğrenme ve aktarma becerisine sahip olabilmek için en çok dilin eksikliğini çekmektedirler. Akademi dışında asıl mesleği öğretmenlik olup muhasebede çalışan (K3), mühendis olup işçi olarak çalışan (K5) veya sosyolog olup proje elemanı olarak çalışan (K1) veya aşçı olup garsonluk yapan (K4) katılımcılar da kendilerini ifade edebilmek, istedikleri alanlara geçebilmek ve yeterli düzeyde iletişim kurabilmek için dilin önemine dikkat çekmektedirler.

*“Şu an önümdeki en büyük bariyerlerden biri dil. Hani çok Almancaya çok iyi hâkim olmam lazım ki bildiklerimi aktarabileyim. Şöyle mesela, Adorno ’nun düşüncelerini aktarmak istiyorum. Mesela bunu şimdi bunu Türkçe yaparken bile dile hâkim olmak*

*gerekiyor ki aktarabilesin ama şimdi bunu Almanca yaptığımı hayal edince şu an bana çok uzak geliyor. (...) Tabii ben şu an İngilizce bildiğim için insanlarla İngilizce de iletişim kurabiliyorum, işte Türklerle Türkçe konuşabiliyorum. Almanların büyük çoğunluğu İngilizce bildiği için benimle İngilizce konuşuyorlar ama bu ülkenin dilini bilmemek elbette bir bariyer oluşturuyor aramızda.” (K7, Erkek)*

*“Üniversite mezunu olan bir işe girsem de girmesem de benim şu an Almancayla ilgili en büyük sorunum dil sorunu. Bir Almanca yani şöyle günlük yaşam için Almancayla ilgili bir sorunum yok ama profesyonel bir mühendislik yapmak için ya da belli bir sorumluluk almam gerekirse o zaman çok ciddi bir Almanca konuşmam gerekiyor. Ve bu Almancanın yanına çok ileri derecede İngilizce konuşmam gerekiyor. Ben bu sorunun bu analizini yaptım. Hatta ilk adımım, ilk önceliğim İngilizcemini toparlamak. Bu analizi yaptıktan sonra şunu fark ettim ben hani şu an bu sorunu çözmeden başka bir işe geçsem, üniversite mezunu da olsam benim sorunum benimle beraber her yere gelecek.” (K5, Erkek)*

Dil engeli katılımcıların sahip olabileceği ihtimalleri oldukça sınırlandırırken bu katılımcılar aynı zamanda bu engelin normal olduğunu da eklemektedirler. Onlara göre bir ülkede çalışabilmek entegrasyonu, birbirini anlamayı ve dolayısıyla aynı dili konuşmayı gerektirmektedir ve dil bariyeri olduğu müddetçe istedikleri alanlara geçme ihtimalleri azalmaktadır.

*“Masterla hani bir yerde öğretim görevlisi Türkiye’deki statüsüyle yani öğretim görevlisi olarak bir yerde başlayabilmek çok zor. Çünkü öyle durumlarda da çok iyi Almancan olmasını istiyorlar. Çünkü çoğunlukla böyle daha bürokratik kısımlarla ilgileneceksin falan. Onun için bir Almanca sertifikalı bir şekilde tabii özellikle istiyorlar. Ben Almanca konuşabiliyorum deyip de giremiyorsun yani. O yüzden yapacağım işler de Almancam çok iyi olmadığı için çok sınırlı.” (K6, Kadın)*

*“Kendi işimi yapamayacağımı biliyordum ama yine de geldiğimde grafik tasarım üzerine bi’şeyler aradım. Çünkü ben resim öğretmenliğinin ana sanat bölümleri var ve orada grafik tasarım bölümündeydim. O yüzden de grafik programlarını kullanabiliyorum ve başvurdum. Ama kesinlikle Almanca istiyor zaten. Grafik tasarımı marketingle ilişkilendirmişler ve haklı olarak marketing dediğin şey de o ülkeyi iyi anlamam lazım. O ülkenin diline de bence sahip olman lazım. Olmadı o yüzden.”* (K3, Kadın)

Katılımcılar önceki bölümlerde dile getirildiği üzere eksik istihdam pozisyonlarını çoğunluk olarak geçici görmekte, belirli adımları aştıktan sonra da istedikleri noktalara ulaşabilmeyi hedeflemektedirler. Bu belirli adımlar elbette katılımcıların kendilerine uygun bir iş bulmalarının önündeki engellerle aynı çizgide ilerlemektedir ve aşılması gereken en büyük basamak olarak dil sorunu görülmektedir. Bu engelin aşılacağına dair olan öngörü ise katılımcılara kariyerlerinde ilerlemelerine dair önemli bir umut verirken eksik istihdamı da daha katlanılabilir kılmaktadır.

*“Bunun zaten o kadar da uzun sürmesine gerek yok çünkü ben zaten biraz dil konusunda kendimi geliştirdikten sonra önceki deneyimlerim önceki birikimlerim zaten benimle gelmiş olacak. Yani şu anda sadece beni tutan şeyin dil öğrenme süreci olduğunu fark ettim.”* (K2, Kadın)

*“Gelecek planı da çok uzun vadeli şu anda yapamıyorum çünkü gerçekten aslında çok ucumu da göremediğim bir süreçteyim. Kısa vadede dili öğrenip burada nasıl kalıcı olabilirim ona bakıyorum sadece (...) Çünkü biliyorum ki düştüğüm basamakları bir daha tırmanabilirim ve bir daha aynı benzer [Türkiye’de kendi alanındaki gibi] işleri yapabilirim dil öğrendikten sonra.”* (K7, Erkek)

### *Alanın Kendisine Dair Zorluklar*

Dil gibi yapısal sorunların yanında katılımcıların kendi alanlarına dair sorunlar da istihdam sürecinde engel olarak karşılımlarına çıkmaktadır. Özellikle sosyal bilimler alanında çalışan katılımcılar hali hazırda yeterli istihdam edildikleri bir iş bulmanın zorluğuna dikkat çekerken göçmen konumlarıyla daha da zorlandıklarını aktarmaktadırlar. İnsanlarla daha çok iletişim halinde olunması gereken ve çoğunlukla sosyal bilimlerine ait olan bu alanlar katılımcıların eksik istihdamdan çıkıp kendilerine uygun istihdam edildikleri bir işlere geçiş süreçlerini sekteye uğratmaktadır.

*“Kendi alanıma geçmeyi çok isterim tabii ki ama olmuyor maalesef yani. Şu an ben hep şey diye dalga geçiyorum ‘iki diplomayla markette çalışan o şey benim’ diye. Çünkü öyleyim gerçekten. Ama hani genelde şöyle iki yönlü bir sorun benimkisi:*

*Bir zaten benim mesleğimde iş yapmak biraz zor, iş bulmak biraz zor. Nerede olursan ol. Hani böyle bir doktorun, bir mühendisin falan bulduğu işler gibi böyle tak tak bulamıyorsun zaten. İkinci layerı da Almanya’da bulmaya çalışmak bir yabancı olarak daha zor yani. Öyle olduğu için şey diyorum hep McDonalds’ta çalışırsın demişlerdi, olsun markette çalışıyorum şimdi falan.”* (K6, Kadın, Amerikan-Dili ve Edebiyatı)

*“Sivil toplumun ikiyüzlülüğünü görmüş oldum. Yani çok az bir paraya sırf idealistsin diye, hani idealleri işte sana uyuyor diye ya da fikirsel olarak yakın hissettiğin, görmek istediğin dünya için çalıştığını düşündüğün için falan işte bir şeyleri değiştirdiğini hissettiğin için falan çok az bir paraya yaşamak zorunda kalıyorsun. (...) Ben de şu anda sivil toplumda bulabilirim belki ama yani işte çok zor, bulmak gerekiyor. Çok çok az iş var, çok fazla istihdam yok yani. Almanya’da da yok, Almanlar bile bulamıyor yani. Bir de çok iyi Almanca gerekiyor. O yüzden genelde olmuyor yani mümkün olamıyor benim için de.”* (K1, Kadın, Sosyoloji)

Alanın getirdiği sorunlar ise istihdam edilme oranlarının yanında bir de meslek kuralları ve işleyişi ile kendini göstermektedir. Göç ettikten sonra deneyimlerinin iş dünyasında tanınmasında zaten sorun yaşayan göçmenler bazı noktalarda bürokrasiye de takılmakta, resmi olarak tanınma ve geçerli görülmede engellerle karşılaşmaktadırlar. Bu noktada devamlı olarak aşılması gereken bürokratik adımlar ve engeller bireylerin ilerlemesine ket vurmaktadır.

*“Emindim, mesleğimi yapamayacağımdan emindim. Yani şey yapılabilir ama şöyle en başta bir C1 sertifikasına sahip olman gerekiyor ki onu bekliyorum. Kursu bitirdim ama sınavım veya hala sertifikam yok. Sonra bunun üzerine benim diplomamı saydırmam gerekiyor ve onlar bana diyecekler ki, ekstradan şu dersleri al o zaman seni denk sayarız ya da işte bir branş daha almam gerekebilir. Bu eyalete göre değişiyor. 16 farklı eyalet ve farklı farklı öğretmenlik uygulamaları. Yani ben hadi Hamburg’da, Hamburg Milli Eğitim Bakanlığı’nın onayını alsam ile Frankfurt’a gelip öğretmenlik yapamıyorum. Yine bir onay süreci... O yüzden beni çok çeken bir durum değil maalesef.”* (K3, Kadın, Resim Öğretmenliği & Grafik Tasarım)

### *Yabancı Olmanın Getirdiği Yapısal Zorluklar*

Katılımcılar için yabancı olmak, dil bilmemenin ötesinde çeşitli sosyal ve yapısal sorunları da beraberinde getirmektedir. Sosyal olarak gelişip arkadaşlıklar kurmanın zorluklarının yanında Almanya’nın resmi işleyişlerini, kurumların ve şirketlerin yönetimlerini bilmemek gibi sorunlar da katılımcıların yeterli istihdamının önünde engeller oluşturmaktadır. Bu türden sistemsel sorunlar ise katılımcıların yeterli istihdam edilmelerindeki bekleme süresini daha da uzatmakta, belki ulaşabilseler yeterli istihdam edilecekleri işlerden haberdar bile olmamalarına sebep olmaktadır.

Örneğin Türkiye’de Radyo Sinema ve Televizyon alanlarında yüksek lisans derecesine sahip olup Almanya’da kalıcı olmak hayaliyle tekrardan aynı alanda yüksek lisans yapan katılımcı, yabancı olduğu için ülkedeki iş arama motorlarına ve stratejilerine hâkim olmadığına ve dolayısıyla detaylı iletişim ve arama gerçekleştirilememesine dikkat çekmiştir.

*“Ben yaşadığım ülkeyi henüz tam olarak tanımadım aslında. Sonuçta dışarıdan geldim ve hele Erasmus ile geldiğinizde bir balonun içinde yaşıyorsunuz aslında. Ben de bunu sürdürmeye karar verdiğimde de o balondan dışarı çıkmadım. (...) Bu yüzden de nasıl iş arayacağımı, hangi işleri yapabileceğimi, nereden iş bulabileceğimi ya da hangi sektöre yönelebileceğimi henüz tam olarak kestiremiyorum. Üstüne bir de dil bariyeri var zaten. Bunlar sanırım beni biraz geride tutuyor, bana engel oluyor.” (K2, Kadın)*

Bir yabancı olarak ırkçılığa maruz kalmak ise katılımcılarda hem şirketler tarafından yeterli istihdam edilmeyi engellemekte hem de sosyal olarak entegrasyonu zorlaştırmaktadır. Üstüne üstlük katılımcılarda bıkkınlık hissi yaratırken yabancılaşma ve uzaklaşmaya da sebep olarak katılımcıların yeni ve yeterli koşullar aramamasına yol açmaktadır.

*“Bizim yetersiz görülmemiz tamamen ırkçılık bence. Yani bir kere ismini değiştirdiğin anda, fotoğrafını koymadığın anda daha fazla geri dönüş alıyorsun ki sen böyle onların kafasındaki Türk tipine ait değilsin, ona rağmen. Onların kafasındaki Türk çok değişik ve pek bilmiyorlar. Mesela ben Türkçe konuştuğum zaman bana nece konuşuyorsun diyen insanlar var. Nasıl yani ya, 60 yıldır burada bu insanlar, Türkçeyi mi bilmiyorsun, diyorum. Hayır sen Türkçe konuşmuyorsun onlar gibi, onlar böyle hart hurt bir şey konuşuyorlar, diyorlar. İşte bizim marketingimiz kötü yapılmış. Hem onu geçtim, biz hala genellemenin içindeyiz. Türk olmasan bile bu insanların çok yakın geçmişinde çok büyük bir ırkçılık var ve ben onu aşabildiklerini düşünmüyorum. Bence ırkçılar.” (K3, Kadın)*

*“Çok ırkçı şeylere maruz kaldım ben bu ülkede maalesef. O yüzden de neden onların ülkesi için çalışayım ki? Beni hiçbir zaman tam olarak kabul etmeyecekler. 60'larda göç etmiş insanları bile hala kabul etmemişler. Hala. Hala bu insanların bir ayakları dışarıda. Beni de hiçbir zaman etmeyecekler. Ne kadar eğitilmiş olursam olayım tırnak içinde öyle yani. Yabancıysın sonuçta.” (K1, Kadın)*

### 3.7. KATILIMCILARIN EKSİK İSTİHDAMA DAİR MOTİVASYONLARI

Araştırmanın altıncı problem cümlesi katılımcıların gelecek planlamalarına bağlı olarak “Yükseköğretim eğitimini Türkiye’de almış ve aldıkları eğitimden farklı bir mesleği Almanya’da yapan gençlerin eksik istihdam durumlarını sürdürmek konusundaki düşünceleri nelerdir? Sürdürmek istemelerini hangi motivasyonlara bağlamaktadırlar?” sorusu oluşturmaktadır. Bu bağlamda “Biliyorum Gececek”, “Hayata Tutunma ve Anlık Kazanç”, “Türkiye ile Almanya’nın Kıyası” ve “Almanya’da Kalıcı Olma Arzusu” temalarına ulaşılmıştır.

#### *“Biliyorum Gececek”*

Katılımcıların güncel olarak sahip oldukları iş büyük oranda onlar için aracı bir görev oynamakta ve kendilerinin hedeflerini gerçekleştirme serüvenlerinde onlara yardımcı rol oynamaktadırlar. Bu sebeple de katılımcılar eksik istihdamda oldukları ve yaptıkları bu farklı işlerin geçici olduklarını düşünmektedirler. Bu geçicilik ise katılımcılara geleceğe dair farklı hayaller kurma imkânı vermekte, kendilerini uzun süreli bu işin içinde görmedikleri için yaptıkları işe tahammül edebilmektedirler.

*“Dönemsel bir geçiş süreci bu ki çok fazla hikâye duyuyorum buna benzer. Herkesin dediğin şu, evet Almanya’ya ilk geldiğimizde bizler de çok zor işler yaptık. Birçok kişiden duyuyorum yani çok böyle diplomasını direkt kullanarak buraya gelmiş insanlar haricinde birçok insan çok zorluk yaşamış ilk geçiş sürecinde, o yüzden ben de onlardan biriyim sanırım. Kolay değil ama inanıyorum geçecek Baktığın zaman küçük bir hayal kırıklığım var ama hedefim olduğu için de bunun bir süreç olduğunu biliyorum. Bunun bu ne kadar uzun sürmesine izin vermem zaten bu sürecin. O yüzden şu anda içim rahat. Çünkü neydi? Geçinceye kadar.” (K4, Kadın)*

*“Yani dediğim gibi burayı ilk basamak olarak gördüğüm için şu an devam edebiliyorum. Bunun geçici bir iş olduğunu bilmek de kendi açımdan beni*

*rahatlatıyor. Ama şey mutsuz da değilim. Çalışırken gayet mutluyum çünkü biliyorum hani bu hayatım boyunca devam edeceğim bir iş değil zaten. Burada sadece adaptasyon sürecinde yaptığım bir iş.” (K7, Erkek)*

Bu anlamda eksik istihdam edildikleri işler katılımcıların hedefine ulaşmaları için geçici bir aracı görevi görmekte ve sonrasında istedikleri mesleklere ulaşma süreçlerinde onlara devam etme gücü vermektedir. Sonrasında ulaşılacak daha yüksek ve daha kendilerine ait bir alan olduğuna dair inanç ise eksik istihdamın olumsuz etkilerini hafifletmektedir. Bu sayede de gençler güncel durumlarına odaklanmak yerine gelecekte sahip olma ihtimalleri olan şanslara odaklanmaktadır.

*“Yani şimdi en sonunda değişecek olduğu gerçeği var yani mesleki açıdan benim için. Çünkü doktorayı aldıktan sonra bir kere çok sabit maaşları var ve çok yüksek maaşlardan bahsediyoruz. Avrupa’da alacağın oturum zaten hani vatandaşlıktan bir alt seviyede bir temelli oturum veriyorlar sana. Çok önemli bir yer oluyor yani bunu şu anda şöyle diyeyim sana. Bir öğrenci olarak ve bir yabancı olarak babamdan kalan ton olmadığından ötürü hani o ekonomik zincirde en altlardayım, öyle söyleyeyim. Ve bu mesleği yapmaya başladığım andan itibaren giriş maaşım ile bile çok yukarı bir yerlerde olacağım. Şimdi bunun sözünü verebiliyor sana Almanya, anladın mı? Sen biliyorsun ki bu koşulları yerine getirirsem oraya ulaşacağım. Anladın mı? O yüzden hani onun garantisini olduğundan dolayı direkt hani kitlenebiliyorum oraya. O zamana kadar diyorum ki tamam dişimi sıkacağım ama bu kesinlikle olacak yani işin sonunda öyle bir durum var. (...)*

*O yüzden ben istediğim hedefe ulaşabileyim diye o akademik açıdan veya kariyer açısından en sonunda. O zamana kadar idare etsin, o çark dönsün diye uğraşmak yani tamamen. O yüzden de benim kendi alanımda kendi işimi yapana kadar daha baya bir zamana ve çok daha fazla mücadelelere ihtiyacım var.” (K6, Kadın)*

Bu geçicilikte ise katılımcılar her ne kadar farklı işler yapsalar ve kimi noktalarda işlerinden mutsuz olsalar da Almanya’da çalışma deneyimi kazandıklarını ve dil öğrenme sürecinde zaman ve fırsat kazandıklarını dile getirmektedirler. Katılımcıların ileride sahip olacaklarına

inandıkları, kendilerine uygun olan istihdama ulaşana kadar kendilerini yeterli bir aday haline getirmek için hazırlıklar yapmaktadırlar ve sahip oldukları işler bu noktada onlara zaman ve şans tanımaktadır. Bu sayede katılımcılar bir yandan eksik istihdamda olmanın verdiği negatif etkileri kendi içlerinde yumuşatırken bir yandan da sahip oldukları işlere dayanma ve devam etme motivasyonu elde etmektedirler.

*“Burada şöyle bir şey var. Bu adamlar deneyime çok değer veriyor. Yani diyorlar ki mesela buraya geleceksen ya da okuduğun bölümde bir şey yapacaksın ya da yaptığın iş, edindiğin deneyime göre bir şey yapacaksın. O şekilde getiriyorlar. Burada da mesela şimdi ben muhasebe alanında çalışarak belki ileride ESP finans alanında çalışmak isteyebilirim, ilgimi çekti deyip başvurabilirim. Çünkü zaten en az 6 aydır burada çalışıyorum. Buna değer veriyorlar. O açıdan bu işin işime yarayacağını düşünüyorum.”* (K3, Kadın)

İkinci mesleği olan aşçılık yapmak hedefiyle Almanya’ya gelen ancak iş yerinin sözleşmesine uymaması sonucu garsonluk yapan K4’ün dil öğrenmek ve entegre olabilmek için karşılaştığı bu duruma göz yumduğunu iletmesi dikkat çekmektedir:

*“Buradaki restorana geldikten sonra aslında bakarsan ben bir aşçı olarak geldim ve beni mesela bir garson olarak çalıştırmaları belki de hakları değil çünkü sözleşmemizde böyle bir şey yazmıyor. Ben buraya aşçı olarak geldim ama biraz da dil gelişimimi desteklemesi açısından buna göz yumdum, bunu göz ardı ettim. Çünkü hani buraya bir dil okuluna bile gelmiş olsam bir yerde garsonluk yapabilirdim, bir şey yaparak insanlarla diyalog kurmam gerekiyordu. O yüzden biraz bunu göz ardı ettim. Yani diyorum ki, evet tamam garsonsun ama bak mutfakta çalıştığın zaman bu kadar dil konusunda gelişemezdin. İşte çok fazla müşteriyle muhatap oluyorum. Sadece İngilizce konuşmam gereken zamanlar oluyor, sadece Almanca konuşmam gerekenler oluyor. Mutfakta bu imkânım yok. Bunu söyledim kendime, bak burada zorlana zorlana öğreniyorsun. Bu benim bardağın dolu tarafını görüp biraz daha kendimi rahatlattığım bir nokta. İleride de şöyle bir süre dil gelişimimi destekledikten sonra kendi mesleğime dönebilirim.”* (K4, Kadın)

Bu anlamda kazanılan deneyimler sayesinde ileride daha fazla fayda sağlanacağına inanıldığı için ve bir ihtimale işaret eden gelecek olumlu etkiler eksik istihdamın sürdürülmesine motivasyon sağlamaktadır. Yukarıda bu durumun geçiciliği sayesinde devam ettiğini anlatan aşçı olarak gelen ancak garsonluk yapan K4 için bile edindiği deneyim umut vaat etmektedir çünkü dilin yanında kağıt üzerinde aşçı olarak görülmesine odaklanmakta ve gelecek fırsatlar yaratacağına inanmaktadır:

*“Ben burada aşçılığımı kullanabilirim. Çünkü o süreçte ben zaten burada sistemde aşçı olarak yillanmış biri olarak görüneceğim. Aşçı olarak bir yerim olacak. Bu insan işte atıyorum iki yıldır aşçı olarak bizim ülkemizde devam ediyor; işte vergisini ödüyor vesaire vesaire. Belki ona yönelik bir şeyle ikisini birleştirerek bir şeyler yapabilirim.” (K4)*

Katılımcılar aynı zamanda güncel olarak Almanya’da yaptıkları işleri başka şirkette yapsalar daha çok kazanacaklarının da bilincinde olduklarına dikkat çekmektedirler. Bu önemlidir çünkü kişinin deneyim, beceri ve kendisiyle benzer işi yapan kişilerle karşılaştırılmasına göre daha düşük ücret alması da önemli bir boyut olarak karşımıza çıkarken (D. C. Feldman, 1996; Wilkins & Wooden, 2011) katılımcılar hem eğitim alanlarından farklı bir alanda çalışarak hem de kendisiyle aynı işi yapan insanlardan daha az kazanarak çok boyutlu bir eksik istihdam durumu göstermektedir. Bu eksik istihdam durumuna rağmen devam etmeye dair motivasyonunu ise sabit kalmaktadır.

*“Oradakinden [Türkiye] daha fazla para kazanıyorum burada ama yine de çok yüksek değil. Çünkü küçük bir dernek aslında ve bu işi yapan herhangi bir insan herhangi bir şirkette bunun bir buçuk iki katını zaten alır yani. Bunun da farkındayım ama olsun, deneyim kazanıyorum.” (K3, Kadın)*

*“Normal bir pozisyonun yarısı kadar ödüyorlar mesela normal bir pozisyonda işte 2500 euro kazanıyorsan burada 1200 falan mesela, öyle düşünebilirsin. Ama hani bir*

*şekilde corporate (kurumsal) ayak basarak onun sayesinde de ileride başka pozisyonlar almayı ümit ederek geldim.” (K1, Kadın)*

### *Hayata Tutunma ve Anlık Kazanç*

Katılımcıların eksik istihdam deneyimlerine dair hikayelerinde sahip oldukları işin kendilerine anlık bir maddi kazanç sağlayarak hayata tutunmalarına yardım etmesi ve hedeflerine doğru ilerleyen göç sürecinde kendilerine devam edebilme olanağını sunması önemli bir etken olarak kendini göstermiştir. Bir önceki bölümde gösterildiği üzere gençler geçici bir süreyle bu işi yaptıklarına dair bir inanç beslemektedirler ve sahip oldukları iş kendilerine bu süreçte maddi kazanç sağlayarak daha da geriye düşmelerine engel olmaktadır. Bu anlamda gençler para kazanmak gibi oldukça maddi ve hayatın zorunluluğu olan bir noktadan eksik istihdamı sürdürmekte, olumsuz deneyimlerini sineye çekmektedirler.

*“Bu işin bana tek katkısı maddi anlamda. İşte hayatıma devam edebiliyorum çünkü herkesin bir noktada para kazanması lazım hayatına devam etmesi için. Bana bu işin şu anda tek artısı bu. Çünkü şey hani ‘buraya geldim ve bir işim var artık’ psikolojisiyle gidiyorum ama onun dışında uzun vadede hiç kimseye hiçbir şey katmayacak bir iş ve hiçbir artısı olduğunu da düşünmüyorum.” (K7, Erkek)*

*“Yani bu iş şu anda zaten benim için bir araç konumunda. Yani ben burada kalmaya karar verdim, burada yaşıyorum ve bunları finanse etmem gerekiyor. Yani en büyük motivasyonum zaten para kazanmak.” (K2, Kadın)*

*“Benim için ayaklarımın üzerinde durmak çok önemli bir konu. Birisine yük olmadan yaşayabilmek falan. (...) Evimi geçindirecek kadar parayı getirip kazanabiliyorsam, o halde bu topluluğun içinde yaşayabiliyorsam bu hani ferahlıkla ve rahatlıkla, benim için çok okey.” (K5, Erkek)*

Üstelik güncel olarak yapılan işten ziyade Almanya’da daha önce de içinde bulunulan eksik istihdam pozisyonlarının hayatta kalmak adına aynı motivasyonla yapılmış olması katılımcıların düştüğü tekrarlara da dikkat çekmektedir. Gençler hayatlarına devam edebilmek ve yeterli istihdam edilip maddi ve manevi beklentilerine uygun işlerde çalışmak için girdikleri her pozisyonu bir adım olarak görmekte, bir sonrakinin ise kendilerine uygun olacağına dair umut beslemektedirler:

*“Üniversitede hem okuyup hem çalışma durumum olmadı benim. O yüzden tabii biraz görece bazı kişilere göre daha rahat bir üniversite hayatım oldu. Ama burada çalışmak zorunda kaldım ve Avrupa’da tek başımayım, bilmediğim bir yer falan ve böyle kötü yerlerde çalıştım. Parasız kalınca bir de artık belli bir yaştan sonra annenden babandan istemek istemiyorsun. (...) Ben çok çaresiz olduğum için çalıştım hep. Yeter ki işte ekmek parası alalım, yaşayalım, falan. Öyle bir hale soktum kendimi. (...) Sonra bu işe başladım, şu an çalıştığım yere. (...) Ona da sadece pragmatik bakıyorum oturumumla ilgili.” (K1, Kadın)*

*“Türkiye’de mesela markette çalışmayı asla düşünmezdim. Benim için hani ilkokul mezunu bir insanın bile yapacağı bir iş veya işte gerçekten hiçbir iş bulamayan bir insanın yapacağı bir iş. Küçümsemek için söylemiyorum asla ama hani düşünmezdim yani. Ama burada hani şey diyorsun, tamam çalışma şartları yine Türkiye’deki bir marketle kıyaslanamaz hani burada yine her şey daha legal, sistematik, daha oturmuş falan filan vesaire. Ama yine de yaptığın iş yani buradaki o şeyin besin zincirinin en altında bir iş yani. Ve sadece bunu yapmanın sebebi buraya tutunayım diye yapıyorsun artık.” (K6, Kadın)*

### *Türkiye ile Almanya'nın Kıyası*

Katılımcılar Almanya'daki yaşamlarını Türkiye'deki yaşamları ile karşılaştırmaları onları Almanya'da kalmak ve dolayısıyla eksik istihdam durumlarını da devam ettirmeleri için önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu karşılaştırmaya bağlı olarak katılımcıların güncel olarak Almanya'da içinde buldukları durum, Türkiye'de önceden sahip oldukları veya gelecekte sahip olma ihtimalleri olan durumlardan daha fazla artıya sahip olurken, bu artı durum da eksik istihdama katlanma, devam etme ve göç deneyimini sürdürme nedeni ve motivasyonu sunmaktadır. Bu karşılaştırma sonucunda Türkiye'de muhtemel yaşanacak hayat katılımcılar için arzu edilmeyen ve kaçınılmak istenen bir hayat olarak kendini gösterirken o hayata dönmeme isteği göçmen ve eksik istihdamda olmanın zorluklarını yumuşatabilmektedir.

*“Aslında yabancı olmanın verdiği sadece ekonomik veya yasal sorunlardan değil de sosyal sorunlardan da bir sürü çekiyorum herkes gibi. Türkiye'den çıktıktan sonra daha çok Türkiye'yi özleme kafası herkeste var biraz biraz. Bende de var ve o rahatlığı hani düşünmek çünkü insanın kendi ana dilinde konuşup da iş yapabilmesi bile başka bir avantaj. (...) Öyle olduğu için çok büyük bir dezavantaj ve gözümde Türkiye çok daha kolaymış gibi geliyor gözümde bu tarz şeyler açısından. Ama burada da işte yaşam kalitesi açısından, ekonomik durum açısından daha kolay. Tabii gelecekte sahip olacağım ekonomik durumdan da bahsediyorum. Yani bir sürü böyle aslında git geller yaşıyorum, bence aslında herkes de yaşıyordur bunu yani. Konuştuğum bir sürü insan da söylüyor ama günün sonunda Türkiye'ye dönmek her türlü dezavantajlı geliyor. Öyle olduğu için de bir şekilde dışını sıkıp devam ediyorsun yani.” (K6, Kadın)*

Katılımcıların karşılaştırma nesnelere onları göçe iten sebeplerle de paralel bir şekilde kendini göstermektedir. Örneğin kimi katılımcılar ekonomik refah üzerinden Türkiye ile Almanya'yı karşılaştırmakta, kimileri mutluluk üzerinden, kimileri ise güvenlik üzerinden. Her halükârda yapılan karşılaştırmayla birlikte bir artı-eksi tablosu oluşturulmakta, dönmek ve kalmak arasında bir fayda-zarar hiyerarşisi oluşturulmaktadır. Kişilerin değer verdikleri

noktalar ve hangilerine sahip olmayı daha çok istedikleri ise zorlukların omuzlanmasında ve eksik istihdama katlanılmasında yol gösterici olmaktadır.

Örneğin daha önceden Türkiye’de yüksek lisans eğitimi almış ve kendi mesleğini icra etmiş fakat Almanya’da herhangi bir eğitim gerektirmeyen işlerde çalışan katılımcılar için Almanya’da sahip oldukları mutluluktan ziyade Türkiye’de sahip oldukları mutsuzluk daha baskın bir rol oynamış ve o noktaya dönmeme hedefi itici güç olmuştur.

*“Yani şöyle tatmin seviyem sıfır diyebilirim aslında. Kendimi hayal etmediğim bir işin içindeyim. Hatta Türkiye’deyken muhatap olmayacağım insanlarla muhatap olduğum bir işin içindeyim. Bu konularda hani oturup düşününce ya da bazen işimi yaparken mutsuz hissettiğim oluyor zaman zaman ama tam şikayet edecekken aklıma şöyle bir şey geliyor: Türkiye’de kendi sektörümde çalışırken mutsuzluğumun daha büyük olması. Ve bu beni burada tutmaya yetiyor.”* (K2, Kadın)

*“Profesyonel olarak kendi mesleğimi yapmamak evet biraz kötü hissettiriyor ama onu da işin cilvesi olarak gördüğüm için çok sorun etmiyorum. Çünkü hani kazandığım şeyleri teraziye koyduğum zaman kazançlarım kaybettiklerimden daha fazla ağır basıyor. Çok fazla kazancım var burada. Bu şey zihinsel olarak kazanç diyeyim hem zaman olarak kazancım var hem de zihinsel olarak kazancım var. Kendimi ifade etme özgürlüğüm var ve bunları işte tartının bir tarafına koyduğum zaman dezavantajlar gözümde biraz siliniyor.”* (K7, Erkek)

*“Ben burada kalmayı tamamen bir fırsat olarak gördüm. Yani Türkiye’de çalışma koşullarına bak. Türkiye’de herhangi bir yerde şu an yaptığım işi yapıyor olsam hafta sonu bile telefonlarım çalacaktı. Çalışma koşulları çok daha prekarya olacaktı. O yüzden burada kalmayı tercih ettim. Yani daha iyi yaşam ve ekonomik sebeplerden*

*ötürü aslında. Daha iyi bir hayat standardına erişebilmek için öyle oldu.” (K1, Kadın)*

Bu anlamda katılımcılar Türkiye ve Almanya’yı güvenlik, düşünce özgürlüğü, mutluluk, iş kalitesi, refah bir yaşam gibi çeşitli değerler üzerinden puanlarken iki ülkenin bu noktalardaki performansları katılımcıların Almanya’da devam etme motivasyonlarını şekillendirmektedir. Daha önce özellikle güvenlik ve gündelik hayattaki hissettiği boşluk üzerine konuşan bir katılımcı karşılaştırma nesnelere ve sevmeyerek de olsa eksik istihdama devam etme motivasyonlarını diğer katılımcıların da önemli bir sözcüsü olarak açıklamıştır:

*“Türkiye’de benim bulamadığım şey güvenlik hani hiçbir şeye güvenemiyorum. Ben son tecrübelerimden de sonra son 5 yıllık artık Türkiye’de her şey bana güvenliksiz geliyor. Yediğim yemeğe güvenemiyorum, oturduğum binaya güvenemiyorum. İşte son yaşanan olayda hani tatile gidiyorsun içinde kaldığın otele güvenemiyorsun hani. Bunları ne iş yeriyle kurtarabilirsin ne iyi bir maaşla kurtarabilirsin. Hani trafiğe çıkıyorsun hani trafikte insanların araç sürüşüne güvenemiyorsun artık. İnsanlar bir de bireysel silahlaniyor mesela Türkiye’de çok arttı benim gözlemlediğim kadarıyla. Hani bir insan artık sana bir şekilde sıkıntı çıkarmaya çalışsa ‘o insan silah taşıyor mu? Bir yerde bağlantısı var mı?’ Birisi beni vursa bile mesela o kişinin ceza alabileceğine güvenmiyorum.*

### *Almanya’da Kalıcı Olma Arzusu*

Katılımcıların yaşadıkları eksik istihdam deneyimlerinin sonunda ulaşılacak kariyer noktası önceki bölümlerde önemli derece öne çıkmaktaydı. Kariyer gelişiminin yanında sahip olunacak Alman pasaportu veya oturma izni de katılımcıların eksik istihdam durumlarına devam etmelerinde motivasyon sağlamakta, onlara güç vermektedir.

Çalıştıkları işleri aracı olarak gördüklerini daha önce aktaran iki katılımcının Almanya’da oturma almaya dair motivasyonları daha da dikkat çekmektedir çünkü bu iki katılımcı da Türkiye’de aldıkları yüksek lisans eğitimini Almanya’da tekrarlamaktadırlar. Çalıştıkları iş gibi eğitimlerini de bir aracı olarak gören katılımcılar Almanya’da kalabilmek ve uzun süreli

oturum alabilmek için güncel olarak tekrarladıkları yüksek lisans programlarını da benzer bir şekilde bir aracı konumuna oturtmaktadırlar. Bu durumda Almanya’da kalmaya dair heves hem eksik istihdamın devamında motivasyon sağlarken eğitim tekrarına bağlı olarak sene kaybının bile göz ardı edilmesinde güç sağlamaktadır:

*“Ben buraya Erasmus’la geldim ama daha gelirken dönmeyeceğimi biliyordum. Zaten daha önce saydığım sebeplerden dolayı ülkeden ayrılmak istiyordum. Bu kadar uzun süreli bir gidişi de fırsat olarak gördüm açıkçası. Buraya geldikten sonra hani biraz dili çözerim, belki biraz günlük yaşamı tanırım. Sonrasında da kendime kapılar açmak daha kolay olur diye düşündüm. O yüzden aslında güzel bir fırsattı benim için Erasmus yani buraya gelişimde bir kapı açtı aslında bana. Sadece burada kalabilmek için tek amacım oydu yani. (...) Yani kalma hikayem aslında böyle. Sürekli böyle farklı yollar deneyerek, farklı sebepler sunarak bir şekilde buradaki süremi uzatmaya çalıştım. İkinci yüksek lisans sebebi de aslında en büyük sebebi burada kalma sebebi sunması bana.” (K2, Kadın)*

Katılımcılara göre Almanya’da oturum almak katılımcılara daha iyi ekonomik şartlar, daha çok güvenecekleri bir devlet otoritesi ve daha düzenli bir hayat vaat etmektedir. Bunun için yapılan iş beğenilirse, işte mutsuz olursa bile sonuca ulaşmak için aşılması gereken bir süreç olarak görülmekte ve bu işten vazgeçmemeyi sağlamaktadır. Bunun sonucunda ise katılımcılar yukarıda bahsedilen güvenli, daha rahat ve mutluluk dolu yaşamı elde etmeyi beklemektedirler.

*“Benim şirketim yani şey böyle shit show. Benim zaten benim için tamamen fonksiyonel bir şey yani para kazanıp oturum almak. Şu anda 2027 Haziran’a kadar oturumum var ama tek amacım da zaten buydu. Aslında bir tutkum olduğu için bu işe girmedim. Yani “aa bu işi yapmak istiyorum, çok ilginç” diye bir şey yok bende. Ben bu alanda devam etmem. Sadece de pragmatik bakıyorum oturumumla ilgili.” (K1, Kadın)*

*“Ben vatandaşlık için burada kalıyorum. Sonuç olarak elimde o Alman pasaportunun olması var. Türk pasaportunun artık bugünkü geldiği nokta var çok üzücü. Ben ülkemden kaçmak istemem yani ama ne yazık ki Türkiye bana bunu yaptırmıyor. Benim pasaportumu gören beni sorguya çekiyor, bana vize vermemeye çalışıyor. Ben bunu yaşamak istemiyorum, ben gezmek istiyorum. Ben bu hayata niye geldim yani, barış içinde güzel şeyler yiyelim, güzel arkadaşlar edinelim. Benim amacım bu ama Türkiye bana artık bunu yaptırmıyor. Yani benim amacım vizesiz seyahat, başıma bir şey gelirse arkamda duracak bir devlet. Bunları istediğim için ve bunlara da en kolay Almanya’da erişebilirim. Çünkü ben bunun için çekiyorum bunu” (K3, Kadın)*

*“Vize konusunda Türklere en iyi yol açan ülke Almanya. Şu an her ne kadar çok zor gibi gözüküyor olsa da aslında ulusal vize almak Türkler için Almanya’da en kolay bence (...) Artık hani kendi başıma evime çıkmak, işte daha düzgün bir hayata geçmek oturmak için, oturma iznini düşünmemek mesela 3 yıllık 5 yıllık iş kontratı almak... Hani bunları düşünmemek istiyorum. Geri dönmek zorunda kalır mıyım diye düşünmemeye falan anca o zaman gelirim yani ve öyle bir şey gerçekleşene kadar, gerçekleşsin diye bekliyorum. Ona doğru yolum devam ediyor hala.” (K6, Kadın)*

### **3.8. GELECEĞE DAİR: GERİYE GÖÇ İHTİMALİ**

Araştırmanın yedinci problem cümlesini “Yükseköğretim eğitimini Türkiye’de almış ve aldıkları eğitimden farklı bir mesleği Almanya’da yapan gençler Türkiye’ye geri dönme hakkında ne düşünüyorlar?” sorusu oluşturmaktadır. Buna bağlı olarak ise “Kaybedemem & Dönemem” temasına ulaşılmıştır.

#### *“Kaybedemem & Dönemem”*

Katılımcıların öncelikle Türkiye’de sahip oldukları olumsuz çalışma ve hayat deneyimleri onları Türkiye’ye geri dönme düşüncesinden uzaklaşmalarında önemli bir rol oynamaktadır. Zaten sosyal ve ekonomik olarak Türkiye’de zorlanan gençler onları Türkiye’de bekleyen

daha iyi bir hayat olduğuna olan inançlarını kaybetmişlerdir. Üstelik gençlerin göç sebepleri dikkate alındığında zaten ekonomik sebeplerden ziyade daha sosyal, daha manevi şartlar göç kararını etkilemiştir. Bu anlamda sosyal koşullar değişmediği sürece zaten gençler ekonomik şartlar üzerinden ziyade kültür üzerinden değerlendirme yapmakta ve bunun değişeceğine dair umutsuzlukları da geriye göç ihtimalini daha da korkutucu bir hale getirmektedir.

*“Hayır, kesinlikle. Hani şu an hangi iş olursa olsun kesinlikle Türkiye’ye dönmem. Hani hangi maaş teklif ederlerse etsinler yine de Türkiye’ye dönmem. Çünkü hani benim de psikolojik sağlığımı korumam lazım. Türkiye beni bu konuda çok yıprattı ve şey hani bunu ben parayla elde edemem ki. Hani belki sadece biraz daha huzur elde edebilirsin parayla arada ama hani Türkiye’de huzur getirmiyor ne yazık ki. Hani belki daha büyük bir evde yaşarsın, belki daha iyi yemekler yersin ama işte dediğim gibi dışarı çıktığın zaman, sokağa çıktığın zaman muhatap olduğun insanlar yine aynı toplumun insanları ve o insanlar sana çok büyük sıkıntı yaratabiliyorlar ve iş yeri konusunda da iş yeri bana bunları sağlayamaz. Benim biraz daha aslında aradığım şeyler bunlar olduğu için Türkiye’ye dönebileceğimi zannetmiyorum. Ama şu olabilir, Türkiye’ye giderim, tatilimi yaparım. Sonra hemen buraya dönecek olmanın verdiği güvenle ancak.” (K7, Erkek)*

*“[Türkiye’ye dönmeyi] kesinlikle düşünmem. Kesinlikle. Çünkü ben hayatımda işte bu kadar anlattığım her yıl firma değiştirdiğim falan bunların hepsi sıfırdan başlamaktı. Tekrar sıfırdan başlayamam. (...) Zaten benim için Türkiye’de olmak ya da Almanya’da olmak diye bir şey pek kalmadı çünkü bana Türkiye’de sağlanacak şartlar, beklentilerimin içinde zaten Almanya’da olmak var.” (K5, Erkek)*

*“Orada [Türkiye’de] kaçırıyorum dediğim bir fırsat yok. Ama şimdi buraya geldikten sonraki süreçte, şimdi şunu düşünüyorum, ya ben çok uzun bir süre dönmek istemiyorum Türkiye’ye. Çünkü eğer gerçekten orada beni çok cezbeden bir şeyler*

*olsaydı ben buraya gelmezdim. Ben deneyimlemek için çıktım ve öyle zaten kolay kolay da vazgeçmek istemiyorum.” (K4, Kadın)*

Özellikle Almanya’da belirli çabaların verilmiş olması ve bu çabaların kaybedilmek istenmemesi önemli bir etken gibi gözükmektedir.. Katılımcılar için Almanya’ya gelmenin kendisi, Almanya’da bir hayat kurma çabası, belirli adımların atılıp bir düzen sağlanması için gösterilen çabalar zaten büyük enerji ve güç gerektiren çabalardır. Atılan bu adımlar ve gösterilen bu denli büyük çabanın ardından ise Türkiye’ye dönmek daha büyük kayıplara, gelinen yolların kaybedileceğine ve başarısız olunacağına dair bir inanca ve endişeye sebep olmaktadır.

*“[Türkiye’ye] dönemem. Düşünmem. Çünkü buraya gelmek, burada kalmak, burada yaşamaya çalışmak çok fazla emek gerektiren şeyler. Yani buraya gelerek zaten birkaç yıl geriye düşmüş oluyorsunuz aslında. Şöyle, deneyim olarak mesela Türkiye’deki deneyimleriniz burada sayılmıyor. Türkiye’deki iletişim biçimleriniz burada eşdeğer görülüyor yani ki bu çok normal, iki farklı kültür, iki ayrı uç kültür diyebiliriz aslında. Bu yüzden de bu kadar sene kaybını göze alıp buraya geldikten sonra burada bir şekilde buradaki yaşama adapte olup kariyer planı çizebileceğim bir aşamada neden Türkiye’ye dönüp her şeyi baştan yaşayayım?” (K2, Kadın)*

*“Burası hani tırnak içinde daha iyi bir yaşam olmasına rağmen çok büyük bir depresyondaydım yani alışma sürecinde ve burayı öğrenmem de çok zaman aldı açıkçası. Kimseyi tanııyordum. Ailem yok, akrabam yok, arkadaşlarım yok, daha önce hiç gelmemişim Almanya’ya. İlk defa geldiğimde buraya taşındım, öyle olduğu için de işte zor bir süreçti. Şimdi bu hani bu kadar emek verdikten sonra ve buraya bu kadar alıştıktan sonra tekrardan Türkiye’ye dönmek geri adım atmak gibi geliyor bana. Bunu da tabii ki çok zor bir durumda yaparsın ama o çok zor duruma gelene kadar yapmak istemiyorum.*

*Onun dışında yani yine bu konuya bağlı işte artık hani biraz kök salmaya başladım gibi. Çok yakın arkadaşlarım var işte bir ilişkim var bilmem ne. Onlardan dolayı da bir anlam hani her şeyi bırakıp hayatımı bir daha değiştireyim kafasına dönmek istemiyorum yani açıkçası.” (K6, Kadın)*

### **3.9. GERİYE GÖÇ İHTİMALİ: GEREKLİ ŞARTLAR**

Araştırmanın bir sonraki problem cümlesini “Yükseköğretim eğitimini Türkiye’de almış ve aldıkları eğitimden farklı bir mesleği Almanya’da yapan gençlerin Türkiye’ye dönmeleri için gerekli şartları nelerdir?” sorusu oluşturmaktadır. Bu bağlamda “Toplumsal Hayatın İyileştirilmesine Dair Koşullar” ve “Kariyer ve Yaşam Dengesinin Kurulması” temalarına ulaşılmıştır.

#### ***Toplumsal Hayatın İyileştirilmesine Dair Koşullar***

Katılımcıların göç sebepleri daha önce dile getirildiği üzere zaten çoğunluk olarak toplumsal hayata dair koşullara bağlı olarak gelişmekteydi. Türkiye’nin sahip olduğu gündelik yaşam biçiminden, insan ilişkilerinin tarzlarından, ekonomik koşullarından veya siyasi işleyişinden memnun olmayan gençler Almanya’da bu koşullardan kaçabilecekleri bir düzeni kovalamak için gelmişlerdir. Bu yüzden de aslında gençler bu şartların değişmesine yönelik umutları ve değişmeyeceğine dair inançsızlıkları arasında gidip gelmekte, bu koşullar değiştiği sürece Türkiye’ye dönmelerinin çok uzak olmayacağını söyleseler de bu türden bir değişimin olacağına inanmamaktadırlar. Burada ise Alman pasaportu/oturumu etkisini göstermekte ve ancak Almanya devleti altında güvene sahip oldukları sürece Türkiye’ye dönme ihtimali kendini göstermektedir.

*“Benim için [koşul] güvenlik. Bir kere evet yani toplumsal olarak artık bu kadar şiddet olaylarının artması ya da bu kadar duyarsızlaşma bu dünyada. Burada da olmuyor değil ama sadece Türkiye biraz fazla gündemde ve Orta Doğu ülkesi buradan bakınca. Ama aslında Türkiye kendini bulsa bence yani tarihi müthiş bir ülke Atatürk yolunda giden ama kimseyi de üzmeden ezmeden. (...) O zaman ayırım*

*olmadan yaşayabileceğim bir ülke olsa en azından bunu siyasetin kullanmadığı bir ülke olsun isterim. Ama şöyle de bir şey, yani ben Alman vatandaşlığı aldıktan sonra olur bu arada bu...” (K3, Kadın)*

*“Yapacağım iş Türkiye’de olur; bu benim için hiç sorun değil yani. Almanya da olur yani Almanya dediğim gibi pragmatik yani vatandaşlığı alayım, Türkiye’de ne olacağı belli olmaz. Hani politik olarak da bir kenarda dursun, burada olsun diye yani tamamen. Ha Türkiye’de de tabii iyi koşullar olması lazım. Yani kıt kanaat geçinmem istemem Türkiye’ye dönüp de surf Türkiye’de olmuş olmak için de istemem dönmeyi. Burada nasılsa ortalama bir hayat, orada da ortalama bir hayat yaşayacaksam isterim. Ekonomik olarak, normal, ortalama bir hayat. Tamamen benim için koşullarla ilgili ve Türkiye’de bence daha mutlu da olurum. Hatta üstüne yani.” (K1, Kadın)*

### *Kariyer ve Yaşam Dengesinin Kurulması*

Gençlerin hem muhtemel çalışma koşullarına dair dilekleri ve şartları hem de Türkiye’de değişmesi gereken düzene dair değerlendirmeleri bulunmaktadır. Bu anlamda katılımcılar büyük oranda geriye göç ihtimalini ve kendilerini Türkiye’ye geri döndürecek koşulları büyük çoğunlukta kariyerin yanında toplumsal düzenle birlikte değerlendirmektedirler. Yaptıkları hesaplamalar sonucunda kimi yerlerde katılımcılar hangisine öncelik vereceğine karar verememekte, kimi yerlerde de kendilerine sunulacak en iyi kariyer şartlarını bile reddetmektedirler.

*“Yani sadece iş hayatıyla ilgili olanakları düşündüğümde hak ettiğim maaşı alabilmek, iş ve özel hayat dengesinin sağlanmış olması, çalışma saatlerinin çok fazla olmaması ya da çalışma günlerinin çok fazla olmaması. Emir komuta zincirinin saygı çerçevesinde ilerlemesi. Başka ne sayabilirim bilmiyorum, şimdilik bunlar geliyor aklıma ama bunların sağlanması tabii ki de güzel bir iş ortamı oluşturur. Ancak diyelim ki böyle bir iş sağlandı şu anda bana, ona rağmen Türkiye’ye dönmek*

*istemem çünkü az önce dediğim gibi benim Türkiye’de sorunum biraz daha kültür ve toplumla ilgili olduğu için ve bunu da çok kısa bir sürede değiştiremeyeceğimizin farkında olduğum için dönmek istemem.” (K2, Kadın)*

*“Yani galiba öyle bir olanak yok benim için. Kesinlikle Türkiye’ye hiçbir şartta dönemem. Ancak şöyle bir olanak olabilir, uzaktan çalışmayı kabul edebilirim. Hani Türkiye ile bağlantılı bir yer olur burada derler ki hani ayda bir gelip işte burayı kontrol etmen gerekiyor. Tamam, hani ayda bir gelip sizin alanınızı kontrol edebilirim. Ama Türkiye’de yaşayamam. Benim bir şekilde tekrar Almanya’ya dönmem lazım. Bu şekilde bir şey kabul edebilirim ama diğer türlü hayır.” (K7, Erkek)*

Gençlerin kendi istedikleri, kendilerinin koşulları belirlediği hayal edilen çalışma koşullarının gerçekleştiği durumlarda kimi katılımcılar için kariyer başlı başına yönlendirici olarak görev alamamaktadır. Katılımcıların hem Türkiye’de çalışma hem de yaşama koşullarının iyileştirilmesi ve düzenlenmesi birlikte gerçekleştirilmeli, iki koşul birden yoluna sokulmalıdır.

*“Ama iş hayatımı da şöyle etkileyen bir şey var. Ben mesela kendi ülkeme dönsem açıkçası garsonluk yapmak istemem. Kendi ülkemde çünkü zaten benim orada gelmiş olduğum bir seviye var ve işte kendimi bir alanda kanıtlamışım. Zaten dil diye bir bariyerin de yok ana dilini kullanıyorsun. Hani o yüzden şey gidip de orada mesela garsonluk yapmak istemem de kendi iş yerime sahip olmayı isterim mesela. Hani bu tarz imkanlar bana sunulacaksa, mesela gittiğimde kolaylıkla iş yerimi açabileceğim, hayallerimi daha canlı ve yaşanılabilir kılacağım, o zaman gitmeyi düşünürüm. Hani evet toplumsalın dışında bireysel isteklerim de yerine gelecektir.” (K4, Kadın)*

İki seçeneğin de yoluna sokulmadığı durumlarda ise bazı katılımcılar yine de gidip gelme düşüncesi arasında mekik dokumakta, tartının hangi tarafının ağır basacağına tam anlamıyla karar verememektedirler. Bu kararsızlığı örneklendiren Almanya’da kendine bir kariyer

kurmak için geldiğini ve çok çaba verdiğini dile getiren K6, kariyer ve sosyal hayat arasında bir seçim yapması durumunda ise çok iyi bir kariyer yolunun ancak Türkiye’de kendisini memnuniyetsizleştiren koşulların ortadan kalkmasıyla dile getirmektedir:

*“Şöyle söyleyeyim yani kesinlikle çok hayalim olan bir iş teklif edilmesi lazım bana Türkiye’de. Bu hani çok büyük bir şey olur. Hani sadece ‘tamam iş bulabilirsin’ değil de gerçekten o işi bulmak gibi bir şey gerekiyor. Ama hani şimdi şöyle bir durum var. Türkiye’de şu andaki sosyal durumun çok böyle değişeceği yok ya da böyle hemen çok değişecek gibi bir durum söz konusu değil. Politik durumlar değişse bile böyle yerleşmiş bir kültür var ve ben kendimi gündelik hayatta çok fazla rahat hissetmiyorum. Yani buraya geldikten sonra daha çok fark ediyorum aslında o kültürden ne kadar çok etkilendiğimi. Orada gündelik hayatta yaşadığım, içerisinde bulunduğum kültür bana psikolojik açıdan çok iyi gelen bir şey değil. Öyle olduğu için de çok iyi bir pozisyon, çok iyi bir kariyer ancak önüme sunulmuş olursa bu tarz şeyleri göz ardı edip geri dönebilirim.” (K6, Kadın)*

## SONUÇ

Bu araştırma, Türkiye’de yükseköğretim eğitimi almış ancak eğitim alanlarından farklı bir işte çalışan 25-36 yaş arası genç yetişkinlerin Almanya’ya göç etme nedenlerini, göç öncesinde çalışma hayatlarına dair beklentilerini ve göç sonrasında yaşadıkları eksik istihdam deneyimlerini incelemektedir. Çalışmada, gençleri Türkiye’den Almanya’ya göç etmeye yönelten bireysel ve toplumsal etkenlere dair detaylar ortaya konulurken, bu etkenlerin gençlerin Almanya’daki çalışma hayatına ilişkin beklenti ve umutlarını da nasıl şekillendirdiği araştırılmıştır. Göç sonrası dönemde eğitim uyumsuzluğuna bağlı olarak eksik istihdam edilen gençlerin eksik istihdamı nasıl deneyimledikleri, eksik istihdamda yaşadıkları zorlukları ve eksik istihdama dair motivasyon ve gönüllülükleri detaylı bir biçimde ele alınmıştır. Ayrıca bu deneyimlerin, gençlerin eksik istihdamda kalmaya, yani gönüllü eksik istihdama dair düşüncelerini, göç ve kariyere bağlı olarak gelecek planlamalarını ve Türkiye’ye geri dönüş ihtimallerini nasıl etkilediği tartışılmıştır.

Araştırma kapsamında 7 katılımcı ile gerçekleştirilen 15 derinlemesine görüşmenin verileri araştırmanın problem cümleleriyle ilişkili biçimde analiz edilmiş, ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmiştir. Katılımcıların deneyimlerine ve öznel dünyalarına ulaşmayı sağlayan nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik yaklaşım çerçevesinde yürütülen bu çalışmada gençlerin göç ve eksik istihdam deneyimlerine dair detaylı anlatımlara ulaşılmıştır. Fenomenolojik stratejinin takdir ettiği üzere araştırmacının kendisinin de Almanya’da eksik istihdam edildiği bir işte çalışan göçmen olması da elde edilen verilerin yorumlanmasına derinlikli bir perspektif kazandırmıştır.

Almanya’da eğitim uyumsuzluğuna bağlı olarak eksik istihdam edilen katılımcıların göç etmeye dair motivasyonlarına dair görüşleri dikkate alındığında, katılımcıların öncelikle bir kar-zarar analizi yaptıkları ve Türkiye’de neler kazanıp kaybedecekleriyle Almanya’da neler kazanıp kaybedebilecekleriyle ilgili bir tartmaya gittikleri görülmüştür. Bu elbette karmaşık bir yapı olarak karşımıza çıkmakta ve göçmenler geniş çaplı bir karşılaştırmayla hem içinde buldukları ülkeyi hem de hedef ülkeyi mercek altına almaktadırlar. Bireylerin göç motivasyonlarını inceleyen ve bireyleri göçe karar vermeye iten durumları inceleyen çeşitli

çalışmaların (Bernini vd., 2024; E. S. Lee, 1966; Morris, 2008) da ortaya koyduğu gibi bireyler yaptıkları kar-zarar analizleri sonucunda ellerinde kalanların pozitif yönde bir beklentiye sebep olması halinde göç etme ihtimalleri de o denli artmaktadır. Tartının taraflarına koyulacak koşullar bireylerin kişisel dünyalarına ve içinde buldukları toplumsal koşullara göre değişkenlik göstermektedir. Söz konusu araştırmanın katılımcılarının anlatımlarından edinilen ipuçlarına göre ise geçerli literatürde (Tucker vd., 2013; Wang vd., 2024) sıklıkla gözlemlendiğinin aksine ekonomi faktörü katılımcı gençler için kilit unsur olmamış, daha ziyade geri planda kalmıştır. Gençlerin karşılaştırma nesnesi olarak değerlendirmeye aldıkları parçaların siyasi sistem, yapısal eşitsizlik ve kurulu normlar gibi daha çok soyut ve sosyal kavramlara işaret eden parçalar olduğu gözlemlenmiştir. Bu anlamda fırsatların adil dağıtılmadığına ve ilişkisel ayrıcalıklar yapıldığına inanan katılımcıların geleceğe dair umutları zayıflamış uğruna çalıştıkları şeyleri elde edebileceklerine dair olan güvenleri zedelenmiştir. Bu durumun kendisi ise Türkiye’de çalışmaya dair hevesleri kırmakla kalmamış Türkiye’den Almanya’ya büyük bir itici rol oynamıştır. Kimi araştırmacıların da ele aldığı ve gösterdiği üzere (Begu vd., 2019; Wesselbaum & Aburn, 2019) bireyler geleceklerine dair bir ışık göremediklerinde zaman geçtikçe kendi ülkelerindeki şartların düzeleceğine dair umutlarını kaybederler ve buna bağlı olarak ellerindeki kayıplar da giderek arttığında daha iyi koşullara sahip olabilecekleri muhtemel şartların peşinden koşarlar. Bu çalışmada gençlerin emeklerine karşılık alabilecekleri, düşüncelerini özgürce dile getirebilecekleri ve saygı gördükleri bir toplumda yaşamın beklentisinin karşılanmasının gençlerin ülkelerinde yaşamlarını devam ettirmelerine rol oynadığı anlaşılmıştır. Bu anlamda ekonomi yan faktörünün yanında toplumsal adalet algısının zedelenmesi, toplumsal ve bireysel güvencesizlik, fırsat eşitsizliği ve yönetim krizleri gibi ana faktörler bir araya gelerek söz konusu gençleri bir umutsuzluk duygusunun içine çekmiş, onları iten güçlü ve çok yönlü bir ortam yaratmıştır.

Castelli’nin (2018) göçün yönlendirici etkenlerini ele aldığı çalışmasında dikkat çektiği üzere, bireylerin bir toplum içerisinde eşit ve onurlu bir yaşam sürme arzusu temel bir motivasyon kaynağıdır. Gençlerin saygı görmediklerini düşündükleri iş ortamları ve sosyal çevrelerinden duydukları rahatsızlık, onları yaşadıkları yerleri terk etmeye yöneltmiştir.

Özellikle araştırma bulgularında kadın gençlerin Türkiye’de kadına şiddet vakalarına ve faillerin sıklıkla cezasız kalmasına dikkat çekmesi, fiziki güvenliklerine dair ciddi endişelere sahip olduklarını göstermektedir. Bu durum, kadın katılımcıların sokağa çıkmaktan dahi çekinmeye başladıkları bir korku iklimi yaratmış ve içinde buldukları koşulları değiştirme isteklerini daha da güçlendirmiştir. Bu anlamda katılımcıların güvenlik endişeleri, sistemik yolsuzluk düşünceleri, liyakate dayalı fırsatların yaratılmadığına inanmaları ve umutsuzluk hislerini ifade etmeleri göç motivasyonlarının arakasındaki temelleri oluşturmaktadır. Ekonomik temellerden ayrılan bu türden bir dönüşümü Orhan (2023) “huzursuzluk göçü” olarak kavramsallaştırmıştır ve Türkiye’den Almanya’ya yaşanan yeni nesil göçü anlamada önemli bir anlayış sağlamaktadır. Ona göre Türkiye’nin statik olmayan ekonomi-politik ve sosyal bağlamı içerisinde değerlendirilmesi gereken ve yalnızca bu son dönemde ortaya çıkan, Türkiye’den batıya doğru olan nitelikli bir göç söz konusudur. Bu huzursuzluk göçünü kendisi Türkiye’de son yıllarda yaşanan ekonomik-politik krizlerle bağdaştırmaktadır ve bu krizlerin sebep olduğu çeşitli çatışma alanları ortaya çıkmaktadır. Türkiye’de bu çatışma alanları sürekli artarak üst üste binmeye başlamıştır ve başta gençler olmak üzere tüm toplumda genel bir mutsuzluk, bir huzursuzluk hissiyatının baş göstermesine sebep olmuştur. Kendisi bu anlamda Türkiye’den Almanya’ya doğru yaşanan bu göç dalgasını Türkiye’nin kendi bağlamı içinde değerlendirdiği “huzursuzluk göçü” adını verdiği bir tipolojiyi ortaya atmıştır (ss. 121-124). Katılımcılardan elde edilen bilgiler de Orhan’ın bahsettiği göç tipine büyük bir uygunluk göstermekte, katılımcıların göçü pozitif ve hevesli motivasyonlardan ziyade bir çatışma alanına ve bu çatışma alanından uzaklaşmaya işaret etmektedir.

Buna bağlı olarak katılımcıların yaptıkları karşılaştırmalardan elde edilen ipuçları, gençlerin Almanya’nın çekici sebeplerinden çok Türkiye’nin itici sebeplerine odaklandıkları anlaşılmaktadır. Katılımcıların emeklerinin karşılıklarını alamadıklarını ilettikleri ortam Türkiye’den ayrılmak için büyük bir itici güç olarak rol oynarken Almanya’nın çekici faktörleri göç öncesi süreçte değil, göç sonrası dönemde anlam kazanmış ve değerlendirilmeye başlanmıştır. Katılımcılar Almanya’da sahip olunması muhtemel hayatın belirsizliklerle dolu olduğunu, neler yapabileceklerinden emin olmadıklarını ve somut güvencelere sahip olmaksızın Türkiye’den ayrılmak için bu belirsizlikleri belirten

açıklamalar yapsalar da bu şartlara rağmen Almanya’da kalmayı cazip görmekte-dirler. Bu anlamda Almanya her ne kadar çekici faktörlere sahip olsa da bu faktörler göç sonrası süreçte katılımcılar için daha çok ele alınmaya başlamış, Almanya’da kalmayı sağlayan faktörler içinse daha büyük bir etki sağlamıştır.

Literatürde hangi faktörlerin göçte daha büyük rol oynadığı tartışmalı bir şekilde yer almaya devam etmektedir. Kimi araştırmalar sosyo-politik, ekonomik veya kültürel itici faktörlerin göçü başlatan ve yöneten faktörler olduğunu dile getirirken (Öncü vd., 2021; Schumann vd., 2019) kimi çalışmalar da gelişmiş ülkelerin sunduğu fırsatların özellikle göç sonrası süreçte, göçün yönünü ve süresini etkilediğini ileri sürmektedir (Carbajal & Calvo, 2021). Katılımcılardan elde edilen bulgular, katılımcıların göç kararlarında Türkiye’nin itici faktörlerinin daha baskın olduğunu ortaya koymakla birlikte, çekici faktörlerin süreç içinde geri kalmaktan ziyade zamanla daha fazla önem kazandığını göstermektedir. Bu anlamda göç dinamiklerinin yalnızca göç öncesi koşullarla değil, aynı zamanda göç süreci ilerledikçe değişen algılar ve deneyimlerle de şekillendiği görülmektedir. Urbański’nin (2022) göç kararlarının çok katmanlı ve zamansal olarak değişken olduğu yönündeki yaklaşımıyla da uyumlu bir şekilde, bu çalışma hangi faktörlerin hangi aşamada değerlendirmeye alındığını ve katılımcıların yönelimlerini nasıl etkilediğini ortaya koymaktadır.

Araştırma bulgularında gençleri Almanya’ya çeken ve göç sonrası süreçte onları daha fazla burada kalmaya iten faktörler ise Almanya’da çalıştıkları ve çabaladıkları takdirde emeklerinin karşılıklarını alabilecekleri ve önünde sonunda kendilerine uygun işlerde çalışıp gündelik huzurlarını yakaladıkları bir hayat elde edebileceklerine dair hissettikleri güven duygusu olmuştur. Bu anlamda gençleri Almanya’da tutan en büyük sebebin somut ve anlık olarak sunulan fırsatlar olmasından ziyade daha çok geleceğe yönelik, ihtimaller barındıran ümitler olduğu dikkat çekmiştir. Üstelik bu sadece iş bulabilmeye dair bir umut değildir, iş bulabildiğinde elde edilecek fırsatlara dair de bir umuttur. Yine kurallar içinde belirlenmiş çalışma saatleri ve koşulları olacağına inanmak ve bu koşulların kendi becerileri çerçevesinde düzenlenip gelişeceğine dair olan inanç Almanya’da kalmaya ve bu fırsatlara sahip olmak için çaba göstermeye de motivasyon sağlamaktadır. Ayrıca Türkiye’de kendi alanlarında tam zamanlı çalışmış olmalarına rağmen ekonomik özgürlükleri gittikçe daralan gençler,

Almanya’da daha az kazanmalarına rağmen Türkiye’deki durumlarından daha iyimser bir şekilde ekonomik durumlarını değerlendirdiklerini belirtmişlerdir. Önemli olan nokta şudur ki gençler daha fazla para kazanmamaktadırlar ancak kazandıkları parayla Türkiye’de yapabileceklerinden daha fazlasını yapabildiklerini ifade etmektedirler. Bu durum ise ileride yeterli istihdam edildikleri senaryoda çok daha iyi bir ekonomik özgürlüğe sahip olacaklarına dair umutlarını da yeşertmektedir. Bu anlamda göç öncesi süreçte ekonomik faktör büyük bir itici faktör olmasa da göç sonrası süreçte elde edilen ve edilebilecek olan ekonomik rahatlığın da Almanya’da kalmaya dair planları kolaylaştırdığı görülmüştür.

Söz konusu tez çalışmasının önem taşıyan noktalarından biri de eğitim uyumsuzluğuna bağlı olarak Almanya’da eksik istihdam edilen gençlerin bu duruma yönelik gönüllülük düzeylerinin ve motivasyonlarının göç öncesi ve göç sonrası bağlamda farklılaştığıdır ve toplumsal dinamiklerin gençlerin göç deneyimleri üzerinde rol oynamasıdır. Buna bağlı olarak ilk aşamada katılımcıların göç öncesi Almanya’da istihdam deneyimlerini nasıl öngördükleri ve planladıklarına dair anlatıları dikkate alındığında gençlerin çoğunluk olarak kendi eğitimlerinden farklı ve daha da önemlisi, daha düşük seviyelerde işler yapacak olmayı göze aldıkları görülmektedir. Göçmenlerin eksik istihdam deneyimleri literatürde daha çok eksik istihdamda olma oranları (Dritsaki & Dritsaki, 2024; Fleischmann & Dronkers, 2010), karşılaşılan engeller (Glyde, 1977; Livingstone, 2017) ve bu duruma karşı gösterilen sosyal-psikolojik (Anderson & Winefield, 2011; Dooley vd., 2000; Watt & Hargis, 2010) tepkiler üzerine odaklanırken eksik istihdam gönüllülüğü çalışmaları ise daha çok yeni-mezun gençlerin iş dünyasına atılması (Churchill & Khan, 2021) veya yapılan eski işlerin eksik istihdam etkileri (Kanfer vd., 2001) gibi noktalardan ele alınmaktadır. Ancak son yıllarda özellikle yüksek eğitilmiş göçmenler arasında eksik istihdamın bir kariyer planlaması ve bir “geçiş stratejisi” olarak benimsenmesi dikkat çekmekte, yeni bir bakış açısına yol açmaktadır. Örneğin Ha (2021) yaptığı çalışmada göçün sunduğu potansiyel faydalar karşılığında göçmenlerin eksik istihdamı kabul etmek zorunda kalabileceklerinin farkında olduklarını aktarır. Bu kapsamda katılımcılar da bu türden bir kabulleniş göstermektedirler. Katılımcı gençler Almanya’da edinecekleri gündelik huzur, güvenlik, gelecekte elde edilebilecek kariyer şansı gibi muhtemel avantajları kendi alanları dışında çalışmaya karşı

kabul etmektedirler. Almanya’da kariyerlerine ve gündelik hayatlarına dair herhangi bir güvenceye ya da kesinliğe sahip olmasalar da Türkiye’de gördükleri ve yaşayacaklarından emin oldukları hayat gençlerin eksik istihdamı göze almalarına ve yine de göç kararını olumlu yönde vermelerine sebep olmaktadır.

Katılımcıların anlatılarından anlaşıldığı üzere, gençler hedef ülkeye dair idealize edilmiş, sorunsuz ve mükemmel bir yaşam beklentisi taşımamaktadırlar. Aksine, göç öncesinde yaşayabilecekleri zorluklara dair bilinçli bir farkındalık geliştirdikleri ve bu sorunları göze aldıkları görülmektedir. Mesleki yeterliliklerinin tanınmaması, maddi sıkıntılar, sosyal yalnızlık veya bireysellik gibi hem maddi hem de manevi risklerin bilincinde olan gençler, bu risklere rağmen göç etmeye karar vermektedirler. Bunu risk algısı üzerinden inceleyen bazı çalışmalar da göstermektedir ki göçle gelebilecek olan riskler, genelde bireylerin kendi ülkelerinde karşılaştıkları sorunların gölgesinde kalmaktadır (Gartaula vd., 2012; Kuschminder & Waidler, 2020). Bu çalışmanın bulguları ise bu sonuçları doğrulamaktadır ve gençlerin göçle birlikte karşılaşılabilecekleri riskleri Türkiye’de halihazırda maruz kaldıkları yapısal sorunların arka planına attıklarını göstermektedir. Aynı zamanda anlaşılmaktadır ki bu gençler için Türkiye’de karşılaştıkları engeller, güvende olmama duygusu ve geleceğe dair umut eksikliği, göçle birlikte Almanya’da yaşanabilecek olan veya hali hazırda yaşanan zorlukları daha anlamlı ve daha normal hale getirmektedir. Çünkü gençlerin kendi ülkelerinde bu zorlukları yaşamaları onlar için başka bir ülkede göçmen kimliğiyle bu tür sorunları yaşamasını daha kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Nitekim göçmen olmak, bir yandan belirli zorlukları kaçınılmaz hale getirmekte diğer yandan bu zorluklara katlanmak için de bireysel ve toplumsal gerekçeler üretmektedir. Bu sebeple de eksik istihdamda olmak bir göçmen olarak karşılaşılmaması olağan bir durum olarak değerlendirilirken bunları kendi ülkelerinde değil de en azından yabancı oldukları, dilini bilmedikleri ve hala alışmaya çalıştıkları bir ülkede deneyimlemek daha taşınabilir bir yük olarak nitelendirilmektedir. Göç motivasyonlarının ekonominin ötesine geçtiğinin ve daha soyut kavramlar üzerinden ülkelerin değerlendirildiğinin görüldüğü bu çalışmada bu durumu eksik istihdam ihtimalinin göç kararlarının değiştirilmemesi, göçün

rasyonelleştirilmesi ve göçten bekledikleri faydaların bu riski gölgede bırakması çerçevesinde değerlendirmek mümkündür.

Göç etmeden önce göze alınan risklerin ve bunu devam ettirmeye dair motivasyonların göç sonrası deneyimlerde de rol oynadığı ve eksik istihdamın gönüllülük ve motivasyonlar çerçevesinde rasyonelleştirildiği ve böylece eksik istihdamın aşılması gereken bir süreç olarak görüldüğü söylenebilir. Eksik istihdamda bulunma nedenleri mecburi olarak para kazanmak, dil öğrenmek, sosyal ve profesyonel çevreye entegre olmak ve yeterli deneyimleri elde etmek olarak sıralanabilir.. Han ve arkadaşlarının (2014) da dile getirdiği üzere maddi ihtiyaçların karşılanması veya dil yeterliliğinin sağlanması gibi sebepler eksik istihdam kabulünü getirmektedir fakat burada önemli olan eksik istihdam pozisyonunun hayata tutunmak için geçici bir fırsat olarak görülüyor olmasıdır. Deneyim kazanmak veya sosyal çevreye entegre olmak da aynı motivasyon üzerinden kendini göstermektedir ve eksik istihdam, onları Almanya'nın sosyal ve ekonomik sisteminde üst basamaklara oturtacak daha büyük ve uzun vadeli amaçlara ulaşmak için bir aracı rolü oynamaktadır. Bu anlamda her şeyi göze alarak Almanya'ya gelmiş gençler bu kararlarını desteklemek ve bu yoldan dönmek için eksik istihdamda dair ürettikleri motivasyonları kullanmaktadırlar.

Bu eksik istihdamda dair gönüllülük sürecini stratejik bir geçiş dönemi olarak anlamlandıran ve büyük oranda bu sayede eksik istihdam pozisyonlarına devam eden gençler, bu süreç sonunda elde etmeyi hayal ettikleri yeterli ve kendilerine uygun istihdamı kazanmaya yönelik çeşitli engellerle de karşılaşmaktadırlar. Eksik istihdam zaten nüfusların genelinde gittikçe büyüyen ve genişleyen bir problemken göçmenlerin eksik istihdamla ilişkileri daha zorlu ve çetin hale gelmektedir. Gençlerin kendilerine uygun bir iş bulabilmede sorunları yabancı olmakla ilişkilidir. Bu bağlamda dil bariyeri önemli gözükmektedir. Göç öncesi süreçte Almancanın bu denli önemli olacağını tahmin etmeyen gençler, bildikleri İngilizcenin onları gündelik hayatlarını sürdürmelerinde ve başlangıç seviyesinde de olsa kendi alanlarında işlerde çalışmalarına yeterli olacaklarına inanmışlardır. Almanya'ya geldikten sonra ise bu beklentilerinin tam olarak gerçekleşmediğini gören gençler, büyük oranda hayal kırıklığı ve bir tür ne yapacağını bilmezlik, kararsızlık halleri göstermişlerdir. Dili öğrenmenin zorluğu özgüvenlerinde bir kırılmaya, başarısız hissetmelerine sebep olmaktadır. Bu durum da dil

öğrenerek yeterli istihdama ve arzu edilen hayata ulaşmanın süresini uzatmakta, gençleri daha da uzun süre eksik istihdam döngüsünün içinde tutmaktadır.

Almanca diline dair yetersiz bilgi sosyal ilişkilerde de kendini bir sorun olarak göstermektedir. Gençler her ne kadar sosyal çevrelerinde genel olarak İngilizce ile iletişim kurabilmişler ve bunun yeterli olduğunu düşünmüşlerse de önemli bir noktaya dikkat çekmek gerekir. Bu nokta da gençlerin sosyal çevrelerinin Almanlardan değil de başka türlü göçmenlerden oluşuyor olmasıdır. Bu anlamda Almanca bilmemek katılımcıları Alman arkadaş çevrelerine girmekten veya o çevrede uzun süreli kalmaktan alıkoymaktadır. Bu noktada yapılan çalışmalar da aynı şekilde yerel dili bilmenin sosyal katılım ve entegrasyon için elzem olduğunu ve yerel halkla kurulan etkili iletişimin göç sürecini kolaylaştırdığını ortaya koymaktadırlar (Atobatele & Mouboua, 2024; Pot vd., 2020).

Çalışmalar aynı zamanda dil becerisinin eksikliğinin iş hayatında da göçmenlerin hem kendi beceri ve başarılarını gösterememelerine hem de 'işe alınabilir' profilinin dışında değerlendirilmelerine sebep olduğunu göstermektedir (Kler, 2006; Ogbonna & Harris, 2006; Schwientek, 2016). Araştırma bulguları dilin profesyonel hayata atılmada en büyük sorun olduğunu doğrulamaktadır ve dil eksikliklerinin diğer bütün beceri ve yeteneklerinin önüne geçtiğine dikkat çekmektedir. Gençler örneğin iş başvurusu yaptıklarında o işi ortaya koyacak deneyim ve becerilere sahip olsalar da dil bilmedikleri için o becerilerine dair konuşma fırsatı bile bulamamakta, dil yeterlilikleri olmadıkları için diğer yeterlilikleri de göz ardı edilmektedir, yok gibi davranılmaktadır. Bu anlamda resmi olarak eğitim ve becerilerinin tanınmamasından ziyade bir tür sembolik dışlanma yaşanılmaktadır. Gençler için gerekli formel yeterliliklere sahip olunsa da dil yetersizlikleri kendilerinin görünmez hale gelmelerinde, değerlendirilmeye bile alınmamalarında rol oynamaktadır. Agu ve arkadaşları (2016) bunun sistematik ayrımcılığı körüklediğini ve zaten zorluklar yaşayan göçmenlerin daha büyük imtihanlarla mücadele etmek zorunda kaldıklarını dile getirmektedir. Bu sistematik sorun göçmenlerin eksik istihdam deneyimlerinde en çok karşılaşılan sorun olarak uzun zamandır baş sıralarda yer almaktadır, bu da bu sorunun politika yapıcılar tarafından yeterli değeri görmediğini ve iş yerlerinin de bu sistematik ayrımcılığa giderek daha çok katıldığını göstermektedir.

Göçmen olmak katılımcılara aynı zamanda kültüre ve sistemin işleyişine yabancı olmayı da beraberinde getirmektedir. Büyük dil bariyerinden sonra dikkatini çeken sorunlardan biri de gençlerin Almanya'nın profesyonel hayatının işleyişine aşına olmamaları, böylece bu hayata katılımda geride kalmalarıdır. Almanya'nın çalışma piyasasına ve şekline dair yeterli bilgiye sahip olmadıklarını kabul ederken bu alandaki bilgi eksiklikleri yeterli istihdama ulaşma ihtimallerini daha da azaltmaktadır. Hangi becerilerin hangi alanlarda talep edildiğine ve kendi becerilerinin hangi sektörlerde karşılık bulabileceğine dair yetersiz bir bilgiye sahip olma durumunun giderilebilmesi için dil önemli bir bariyerdir. Ayrıca bu durum göstermektedir ki uygun iş ilanlarına ulaşmak için dijital veya fiziksel hangi kaynakların kullanılacağı konusundaki eksiklik, gençlerin yeterli istihdam süreçlerini daha da zorlaştırmaktadır. Belki dil yetersizliklerine rağmen diğer becerilerini ortaya koyabilecekleri ve becerilerinin bir yer bulacağı iş mümkünken, bu işten haberdar olmalarını sağlayacak kaynaklara erişemiyor olmaları herhangi bir istihdam ihtimalini her halükârda direkt olarak ortadan kaldırmaktadır. Bu durum göçmen gençlerin iş arama ve istihdam edilme süreçlerine aktif katılım olanaklarını da kısıtlayarak eksik istihdamdan çıkışlarını geciktirmektedir.

Bu doğrultuda eksik istihdama dair gösterilen gönüllülük aslında bir tür zorunlu gönüllülük olarak da değerlendirilebilir. Erdal ve Oeppen (2019) bu türden bir analizi aslında göç olgusu üzerine yapmış ve birinin göç etme kararının tamamen gönüllü veya tamamen gönülsüz olarak tanımlanmasının imkansız olduğunu dile getirmişlerdir. Araştırmacılar göç deneyimlerinin, göçmenlerin içinde buldukları koşulların ve sahip oldukları motivasyonların iç içe geçtiğini, bunların bir sınıra tabi tutulmayacağını ve sosyo-politik ve ekonomik çeşitli bağlamlara başvurulması gerektiğinin altını çizerler. Benzer bir ayrım eksik istihdam gönüllülüğüne dair yazarken gitmek de mümkün görünmektedir. Bu araştırmada gençler bir yandan stratejik motivasyonları ve kararlılıklarıyla eksik istihdamda olmaya gönüllülük gösterirken bir yandan da karşılaştıkları sistematik ve yapısal engeller nedeniyle isteseler dahi yeterli istihdama ulaşamamaktadırlar. Bu bakımdan gençler eksik istihdamı kabullenmekten, eksik istihdama karşı kendilerini motive edebilecek ve ilerlemeleri için onlara güç verecek fikirler üretmekten başka bir seçenekleri yok gibi görünmektedir. Türkiye ile ilgili düşüncelerine göre itici güçler olarak belirtilen faktörlerin

gençlere gitmek zorunda olduklarını hissettirdikleri, Almanya’da kalmak ise devam edebilmek için bazı stratejilerin ve gönüllülüklerin kurulması gerektiğini hissettirdikleri bulgular olarak tespit edilmiştir. Bu durum gençlerin eksik istihdama karşı hissettikleri olumsuz duygu ve düşüncelere de açıklama getirmektedir çünkü her ne kadar bir ‘gönüllülük’ kavramından bahsediliyor olsa da bunu geçmeleri zorunlu bir adım olarak değerlendirmektedir. Kendilerinde eksik istihdamda olmanın sebebiyet verdiği negatif hislere rağmen bir devam etme motivasyonunun tekrar tekrar kurulmaya çalışıldığı gözlemlenmiştir ve Türkiye ile Almanya arasındaki sıkışmışlığın rahatlatılması için sürekli verilen bir iç çatışma hali hakimdir.

Hem eksik istihdam süresince edindikleri deneyimlere hem de çatışma halindeyken yaşayıp hissettiklerine dair anlatılarla ilgili bulgular dikkate alındığında gençlerin karşılaştıkları en zorlu deneyimin, niteliklerine uygun olmayan işlerde çalışmanın yarattığı değersizlik hissi ve özsaygılarının zedelenmesi olduğu görülmüştür. Gençlerin geçmiş eğitim ve çalışma deneyimleriyle güncel deneyimleri karşılaştırıldığında ve kendi anlatılarına bakıldığında görülmektedir ki becerilerini çoğunlukla kullanmadıkları işlerde çalışmaktadırlar. Buna karşılık ise kendileri için eğitim ve çeşitli deneyimleriyle kazandıkları becerilerini tam anlamıyla kullanabilecekleri, kendi alanlarında uzmanlaşma ve gelişime olanak tanıyan işlerde istihdam edilmeyi hayal etmektedirler. Bu uzlaşımın elde edilemediği durumları araştırmacılar algılanan aşırı-vasıflılık kavramı (*perceived overqualification*) üzerinden incelemektedirler. Bu görüşe göre mevcut pozisyonlarının gerekliliklerini aşan niteliklere (beceri, eğitim ve/veya deneyim) sahip olduklarını düşünen bireyler yaptıkları işe zaman geçtikçe daha fazla yabancılaşmakta, daha mutsuz olmakta ve yaptıkları işlerde daha az gelişim göstermektedirler (Erdogan & Bauer, 2009; Fine & Nevo, 2008; Wassermann & Hoppe, 2019). Bu araştırma bulgularında gençlerin yaptıkları işlere karşı besledikleri duygu ve düşüncelerine dair elde edilen bulgular da literatürde tanımlanan bu durumu somutlaştırmakta, katılımcıların bu tür pozisyonlarda yaşadıkları memnuniyetsizliği açık biçimde ortaya koymaktadır. Gençler eğitimlerine, geçmiş deneyimlerine ya da kişisel hedeflerine uymayan işlerde çalıştıkça yaptıkları işe anlam atfetmelerinin zorlaştığını, yaptıkları işlerden herhangi manevi bir doyum almadıklarını ve bu yüzden de işlerine

herhangi bir bağıllık hissetmediklerini dile getirmişlerdir. Gençler Türkiye'deki çalışma koşullarını özlemeseler de eskiden sahip oldukları statü ve gördükleri saygıyı özlemekte, Almanya'da da aynı değeri gördükleri bir işe sahip olmayı dilemektedirler.

Göçmenlerin işe alınma ve kariyerlerinde ilerleme noktalarında genellikle göçmen olmayanlara kıyasla daha farklı ve daha kritik değerlendirmelere tabi tutulmaktadır (Guo & Al Ariss, 2015; Hajro vd., 2019) ve anavatanlarında edindikleri bilgi ve deneyimlerini ifade eden beşeri sermayeleri, ulaştıkları hedef ülkelerde büyük oranda denk görülmemekte, genellikle yok sayılmaktadır (Al Ariss & Syed, 2011; Beine vd., 2008). Bu anlamda katılımcıların korkularının aslında literatürde dayanağı bulunduğu görülürken bu korkuların aşılması için ise gençlerin bir hesaplama ve umut etme sistemi oluşturdukları dikkat çekmektedir. Bu araştırmada da görülmektedir ki bu durum gençlerin büyük ölçüde dil eksikliklerine bağlamaktadırlar ve Almanya'da yeterli düzeyde dil becerisi elde ettikten sonra Türkiye'de edindikleri bilgi ve deneyimlerin yeniden görünür, geçerli ve değerli hale geleceklerine inanmaktadırlar. Onlar için beşeri sermayelerinin yeterli görülmemesi sorunu ilk etapta yabancı olmanın getirdiği kaçınılmaz bir etken olarak algılanırken bu durumun dil öğrenmek ve deneyim kazanmak gibi aktif stratejiler sayesinde tersine çevrilebileceğini düşünmektedirler. Bu sayede göçmen olmanın getirdiği dezavantajları dönüştürebilir, hatta Türkiye'de erişemedikleri koşullara Almanya'da erişebileceklerine dair umut beslemektedirler. Kimi araştırmacılar aslında bunun bir ilüzyon olduğunu ve bu tür stratejilerin bireyleri eksik istihdamdan çıkarmak yerine eksik istihdam döngüsüne daha çok hapsettiğini savunurken (K. Allan, 2019; Berlant, 2011; Waters, 2007) çok sayıda olmayan kimi çalışmalar göçmenlerin eksik istihdam yoluyla sosyal ağlarını genişletebileceklerini ve gelecekte yeterli istihdam edilmelerini sağlayacak sosyal sermayeden yararlanabileceklerini savunmaktadır (Olliff vd., 2022). Bu anlamda göçmenlerin eksik istihdama yönelik geliştirdikleri gönüllülük temelli stratejilerin uzun vadede işe yarayıp yaramadığı, bu stratejilerin onları arzuladıkları istihdam pozisyonlarına ulaştırıp ulaştıramayacağı konusu henüz yeterli ilgiyi görmemiş bir alan olarak da karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla bu stratejilerin göçmenlerin toplumsal ve mesleki konumlarını iyileştirici mi yoksa onları eksik

istihdam döngüsünde tutan bir mekanizma mı olduğu sorusu gelecek çalışmalara açık bir araştırma olarak varlığını ortaya koymaktadır.

Bu bulgular aynı zamanda Dooley'nin (2003) de savunduğu gibi eksik istihdamın yalnızca nesnel göstergelerle açıklanamayacağını, bireylerin kendi dünyalarını aktardıkları öznel anlamlandırmalar olmadan bu sürecin tam olarak kavranamayacağını bir kez daha ortaya koymaktadır. Aynı zamanda son zamanlarda yeni yeni incelenmeye başlanmış olan, şirketlerin işe alım politikalarını eleştirel bir gözle yeniden değerlendirilmesi gerektiğine dikkat çeken çalışmaların da gerekliliğine işaret etmektedir (Risberg & Romani, 2022; Tharenou & Kulik, 2020).

Bunların yanında, tüm bu zorluklara rağmen araştırmanın bulguları göstermiştir ki gençlerin bu süreci geçici gördüğü ve inanç ve motivasyonlarını sürdürdükleridir. Daha önce de dile getirildiği üzere göç öncesi süreçte eksik istihdamı öngörürken ve göç sonrası süreçte eksik istihdam edinilen pozisyonlarda çalışmayı kabulde kendini göstermişti. Şimdi ise aynı türden inanç bütün zorlayıcı yanlarına rağmen eksik istihdam edinilen pozisyonda kalmaya, hissedilen bütün zorlukları aşmak için geliştirilen bir direnç mekanizmasına işaret ederek kendini göstermektedir. Özellikle yabancı oldukları için yeni bir ülkenin kültürüne, sosyal çevresine ve iş hayatına alışmak için belirli bir zamanın geçmesi gerektiği, göçmen olmayanlara kıyasla daha geriden başlamanın normal olduğu ve bu süreçte istenmeyerek de olsa eksik istihdam gibi zorluklara katlanılmasının zorunlu olduğu önemli savunma stratejileri olarak tespit edilmiştir. Bu anlamda bu zorluklara rağmen bu geçici sürecin işe yarayacağına inanmak isteyen genç göçmenler eksik istihdam süreçlerini normalleştirerek ve içselleştirerek aşmaya çalışmaktadırlar. Bu sürecin geçici olduğuna, sonunda emeklerin karşılığının alınacağına duyulan inanç ve umut, eksik istihdamla daha da zorlaşan göç serüvenine devam etmenin ve Almanya'da bu emekleri vermeyi sürdürmenin tek yolu olarak gözükmektedir. Bu yüzden de gelecek planları dikkate alındığında bir süre daha eksik istihdam edildikleri işlerde çalışmayı kabullendikleri ve beklemek zorunda olduklarını hissettikleri öne çıkmaktadır. Kendi alanları dışında çalıştıkları bu sürecin sonunda yetkin oldukları alana dönmeyi ve sevdikleri işleri yapmayı hedefleyen gençler bu hedeflerine ulaşana dek ise kendilerini uygun adaylar haline getireceklerini inandıkları dil yetkinliği

kazanmayı, çeşitli eğitimler, stajlar veya istihdamlar -eksik istihdam da olsa- aracılığıyla deneyimler elde etmeyi planlamaktadırlar.

Araştırma göstermiştir ki gençlerin Türkiye'yi sevdiklerini, arkadaş ve ailelerinden oluşan destek mekanizmalarıyla birlikte olmayı normalde tercih edecekleridir. Ancak Orhan'ın göç motivasyonlarını incelerken dile getirdiği ekonomik-siyasi ve sosyal çatışmalardan kaynaklı huzursuzluk kavramı aslında göçü devam ettirme ve geriye göçü zorlaştıran koşullarda da karşımıza çıkmaktadır. Kendisi bu türden duygulara dayanan bir göçün Avrupa merkezli diğer tüm göç tipolojilerinden ayırıcı bir özellik olduğunun altını çizmektedir (Orhan, 2023, s. 124) ve bu bağlamda bu araştırmada gençlerin bu arada kalmış, sıkışmış durumlarına rağmen dönmeyi tercih etmeleri dikkat çekicidir.

Bu bağlamda çalışmanın en çekici bulgularından biri de gençlerin göç kararlarını büyük bir oranda ekonomik ve kariyer temelli gerekçelerle açıklamıyor oluşlarıdır. Her ne kadar çalışma hayatlarında belli konumlara ulaşma planları yapsalar da bunun Almanya'da bir ihtimal olduğunu ve bu ihtimale tutunarak devam ettiklerine dikkat çekmektedirler. Türkiye'nin yeterli ve arzulanan istihdamı sağladığı durumlarda bile geriye göçün mümkün görülmemesi de göçün ve eksik istihdama dayanma motivasyonlarının kariyer ve ekonomik koşulların ötesine geçtiğini göstermektedir. Aksine katılımcılar tarafından göç olgusu, toplumsal ve bireysel güvenlik, ifade özgürlüğü ve yaşanılabilir, onurlu bir sosyal hayat gibi duygusal ve sosyal unsurlar üzerinden değerlendirilmektedir. Bu durum klasik ekonomik göç modellerinin ötesine geçerek göçün sadece iki ülke arasındaki maddi kazanç üzerinden değil, kimlik sorunları, sosyal ilişkiler ve umut gibi faktörler üzerinden kavramsallaştırıldığına işaret eder (Carling, 2002; Elliott & Urry, 2010).

Geriye göç ihtimali zaman ve emek kaybı olarak değerlendirilebilir. Bu durumda gençler mümkün olduğu müddetçe bu mücadelenin verilmesini istemektedirler. Gençler özellikle Almanya'ya geldikleri ilk zamanlarda yaşadıkları zorlukları anlatırken geriye dönmeyi çok kez düşündüklerini ancak buraya gelmenin bile başlı başına bir mücadele olduğunu, bunu başaramış olmanın bile büyük bir şey olduğunu dile getirmektedirler. Başlarda en çok aile ve arkadaş desteğini arayan katılımcılar sosyal bağların eksikliği sebebiyle göçmen olmanın

getirdiği diğer sorunlarla daha zor başa çıktıklarını, yalnız olmanın psikolojik dayanıklılıklarını negatif etkilediğine dikkat çekmektedirler. Fakat bu süreçleri aşmak, Almanya’da bir düzen kurmaya başlamak zaten büyük miktarda zaman ve efor gerektiren adımlardı. Üstüne üstlük bu düzenin sağlanması için gençler istemedikleri işlerde ve eksik istihdam edildikleri pozisyonlarında çalışmaktadırlar. Bu anlamda zaten kişisel hayal ve arzularından gelecek umutları uğruna yüksek oranda feragat etmekte, çeşitli zorluklardan geçmektedirler. Bu durum kgençlerin göç öncesi karar aşamasında yaptıkları gibi göç sonrası da iki bir kayıp-kazanç hesabı yaptıklarını ve bu hesaplamanın duygusal, ekonomik ve toplumsal koşulların harmanlanarak çok katmanlı işlediğini göstermektedir.

Son olarak araştırmanın sonuçları incelendiğinde, araştırmaya katılan yüksek nitelikli göçmen gençlerin göç etme motivasyonlarını Türkiye’nin yapısal koşullarına ilişkin düşünceleri üzerinden şekillenmektedir. Üstelik bu motivasyonlar Almanya’daki hayatın oluşumuna dair bir somut kanıtlara değil, daha çok geleceğe yönelik duyulan umut ve ihtimallere dayanmaktadır. Gençlerin göç öncesinde eksik istihdamı ve zorlu koşulları “ne olursa olsun” tarzında bir kararlılıkla göze almaları ve hatta bu eksik istihdamın kaçınılmaz olduğunu bilerek göç etmeye karar vermiş olmaları ise Türkiye’ye ilişkin olumsuz değerlendirmeleri ve memnuniyetsizlikleri ile kendini göstermektedir. Bu bağlamda, Türkiye’deki yapısal krizlerin yalnızca ekonomik faktörler yaratmadığı, aynı zamanda bireylerde ne pahasına olursa olsun göç etme yönünde bir kararlılık ve kesinlik hissine sebep olduğu söylenebilir.

Ayrıca gençler göç sonrası süreçte eksik istihdamda olmanın getirdiği statü kaybı, mutsuzluk, özgüven zedelenmesi gibi zorluklarla karşılaşmalarına rağmen bu durumun geçici olduğuna dair güçlü bir inanç beslemektedirler. Bu inanç katılımcıların eksik istihdamı kalıcı bir sorun olarak değil de Almanya’da devamlılığı saplayacak bir geçiş stratejisi olarak görmekte-dirler. Almanya’da daha iyi koşullara sahip olunacak geleceğe geçiş sürecinde eksik istihdam, katılımcılar tarafından bir hayata atılma ve hayatta kalma stratejisi olarak kullanılmaktadır. Umut odaklı bu stratejiler, sadece hem göçmen hem de eksik istihdamdaki konumlarıyla gelen zorlukların yükünü hafifletici bir işlev görevi görmemekte, aynı zamanda gençleri Almanya’da tutan güçlü duygusal bağlara ve mücadelelere de dönüşmektedir. Bu bağlamda

göçmenlerin ortaya koyduğu eksik istihdam stratejilerinin uzun vadede nasıl bir dönüşüm yaşadığı, ne ölçüde gerçekleştiği ve bu stratejilerin onları gerçekten yeterli istihdama ulaşma konusunda yardımcı olup olmadığını anlamaya yönelik araştırmalar sınırlıdır. Özellikle Almanya’da uzun vadede başarılı olan yüksek nitelikli göçmenlerin geçmiş deneyimleriyle bugünkü konumları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar bu eksikliği gidermek açısından önemli bir araştırma alanı da sunmaktadır.

Söz konusu çalışmanın ortaya koyduğu bu durum, katılımcı gençlerin göç serüvenlerinde edindikleri deneyimlerin özünde hem belirsizliklerle kuşatılmış bir geleceğe umutla yönelme arzusu hem de yapısal sınırlılıklarla mücadele gerekliliği arasında sıkışmış bir varoluş haline işaret etmektedir. Bu sıkışmışlık, gençlerin eksik istihdamdaki konumlarını yalnızca ekonomik bir geçim stratejisi üzerinden okunmaması gerektiğini göstermektedir. Aksine gençlerin Türkiye’den taşıdıkları hayal kırıklıkları ve duygusal yükleriyle baş etmeye çalışırken, diğer yandan belirsizlikle dolu yeni bir hayata tutunma çabalarını, kendilerini gerçekleştirme arzularını ve umutlarını canlı tutmak için verdikleri içsel mücadeleyi görünür kılmaktadır. Bu bağlamda fenomenolojik bağlamda yapılan bu çalışmada eksik istihdamın özünün yapısal sınırlılıklarla mücadele ve geleceğe dair beslenen umut olduğu sonucuna ulaşılabilir.

## KAYNAKÇA

- Agu, J., Lobo, R., Crawford, G., & Chigwada, B. (2016). Migrant Sexual Health Help-Seeking and Experiences of Stigmatization and Discrimination in Perth, Western Australia: Exploring Barriers and Enablers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), Article 5. <https://doi.org/10.3390/ijerph13050485>
- Aiken, M., & Ferman, L. A. (1966). Job Mobility and the Social Integration of Displaced Workers. *Social Problems*, 14(1), 48-56.
- Aktaş-Çelik, E. (2023). Yüksek Nitelikli Göç Araştırmaları: Gelişen Bir Literatür. İçinde D. Danış (Ed.), *Gitmek ve Dönmek Arasında: Türkiye’de Yeni Nesil Beyin Göçü* (1. bs). Nika Yayınevi.
- Al Ariss, A., & Syed, J. (2011). Capital Mobilization of Skilled Migrants: A Relational Perspective. *British Journal of Management*, 22(2), 286-304. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2010.00734.x>
- Al-Abdulmunem, M., Bond, G. R., Ressler, D. R., Becker, D. R., Swanson, S. J., & Marbacher, J. (2023). Individual placement and support programmes for young adults: Where are they and whom do they serve? *Early Intervention in Psychiatry*, 17(8), 824-836. <https://doi.org/10.1111/eip.13440>
- Alcock, J., & Iphofen, R. (2007). Computer-assisted software transcription of qualitative interviews. *Nurse Researcher*, 15(1), 16-26. <https://doi.org/10.7748/nr2007.10.15.1.16.c6051>
- Ali, M. Z., & Mohamed, F. (2024). *Migration and Unemployment Dynamics: A Panel Data Analysis of Five EU Countries from 2000 to 2019*. <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:hj:diva-64769>

- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2016). Self-Determination and Meaningful Work: Exploring Socioeconomic Constraints. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00071>
- Allan, K. (2019). Volunteering as hope labour: The potential value of unpaid work experience for the un- and under-employed. *Culture, Theory and Critique*, 60(1), 66-83. <https://doi.org/10.1080/14735784.2018.1548300>
- Alon, S. (2023). The Measurement of Precarious Work and Market Conditions: Insights from the COVID-19 Disruption on Sample Selection. *SAGE Journals*, 50(1). <https://doi.org/10.1177/07308884221127636>
- Anderson, S., & Winefield, A. H. (2011). The Impact of Underemployment on Psychological Health, Physical Health, and Work Attitudes. İnde D. C. Maynard & D. C. Feldman (Ed.), *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges* (ss. 165-185). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4\\_9](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4_9)
- Andronova, I. V., & Ryazantsev, S. V. (2023). Educational and labor migration in the new horizons of economic integration in the Eurasian Economic Union. *Frontiers in Education*, 7. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.1081996>
- APA Dictionary of Psychology*. (2023). <https://dictionary.apa.org/>
- Ashraf, A., Hodsden, J., Howe, J., Ross, D., Wesemann, D., & Marriott, L. (2024). Employer voices: Insights on Bolstering Career Development for Graduate Students. *OHSU-PSU School of Public Health Annual Conference*. <https://pdxscholar.library.pdx.edu/publichealthpdx/2024/Posters/12>
- Ashworth, M., Heasman, B., Crane, L., & Remington, A. (2024). Evaluating a new supported employment internship programme for autistic young adults without intellectual disability. *Autism*, 28(8), 1934-1946. <https://doi.org/10.1177/13623613231214834>

- Atobatele, F. A., & Mouboua, P. D. (2024). The dynamics of language shifts in migrant communities: Implications for social integration and cultural preservation. *International Journal of Applied Research in Social Sciences*, 6(5), Article 5. <https://doi.org/10.51594/ijarss.v6i5.1106>
- Auer, D., Bonoli, G., & Fossati, F. (2017). Why do immigrants have longer periods of unemployment? Swiss evidence. *International Migration*, 55(1), 157-174. <https://doi.org/10.1111/imig.12309>
- Auster, C. J. (1996). *The Sociology of Work: Concepts and Cases*. Pine Forge Press.
- Austin, C., & Este, D. (2001). The Working Experiences of Underemployed Immigrant and Refugee Men. *Canadian Social Work Review / Revue canadienne de service social*, 18(2), 213-229.
- Baert, S., Cockx, B., & Verhaest, D. (2013). Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap? *Labour Economics*, 25, 123-140. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.04.013>
- Banerjee, R., Lamb, D., & Lam, L. (2024). Use it or lose it: The problem of labour underutilization among immigrant workers in Canada. *Industrial Relations Journal*, 55(5), 378-397. <https://doi.org/10.1111/irj.12441>
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2), 9-49. <https://doi.org/10.1086/258724>
- Becker, G. S. (2009). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Begu, L.-S., Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., & Enache, A.-O. (2019). Does migration influence corruption in Europe? *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 13(1), 468-478. <https://doi.org/10.2478/picbe-2019-0041>

- Behtoui, A., Boréus, K., Neergaard, A., & Yazdanpanah, S. (2017). Speaking up, leaving or keeping silent: Racialized employees in the Swedish elderly care sector. *Work, Employment and Society*, 31(6), 954-971. <https://doi.org/10.1177/0950017016667042>
- Beine, M., Docquier, F., & Rapoport, H. (2008). Brain Drain and Human Capital Formation in Developing Countries: Winners and Losers. *The Economic Journal*, 118(528), 631-652. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2008.02135.x>
- Berlant, L. (2011). *Cruel Optimism*. Duke University Press. <https://doi.org/10.1215/9780822394716>
- Bernini, A., Bossavie, L., Garrote-Sánchez, D., & Makovec, M. (2024). Corruption as a push and pull factor of migration flows: Evidence from European countries. *Empirica*, 51(1), 263-281. <https://doi.org/10.1007/s10663-023-09600-0>
- Berzin, S. C., & De Marco, A. C. (2010). Understanding the Impact of Poverty on Critical Events in Emerging Adulthood. *Youth & Society*, 42(2), 278-300. <https://doi.org/10.1177/0044118X09351909>
- Betancourt, T. S., Abdi, S., Ito, B. S., Lilienthal, G. M., Agalab, N., & Ellis, H. (2015). We left one war and came to another: Resource loss, acculturative stress, and caregiver-child relationships in Somali refugee families. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology*, 21(1), 114-125. <https://doi.org/10.1037/a0037538>
- Bhagwati, J., & Hamada, K. (1974). The brain drain, international integration of markets for professionals and unemployment: A theoretical analysis. *Journal of Development Economics*, 1(1), 19-42. [https://doi.org/10.1016/0304-3878\(74\)90020-0](https://doi.org/10.1016/0304-3878(74)90020-0)
- Bisconti, A. S., & Solmon, L. C. (1976). *College Education on the Job: The Graduates' Viewpoint*. College Placement Foundation, P.

- Bogdan, R., & Biklen, S. K. (1997). *Qualitative research for education* (3. bs, C. 368). Ally & Bacon.
- Bolino, M. C., & Feldman, D. C. (2000). The antecedents and consequences of underemployment among expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, *21*(8), 889-911. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200012\)21:8<889::AID-JOB60>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200012)21:8<889::AID-JOB60>3.0.CO;2-G)
- Borgen, W. A., Amundson, N. E., & Harder, H. G. (1988). The experience of underemployment. *Journal of Employment Counseling*, *25*(4), 149-159. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1988.tb00918.x>
- Borjas, G. J. (2005). The Labor-Market Impact of High-Skill Immigration. *American Economic Review*, *95*(2), 56-60. <https://doi.org/10.1257/000282805774670040>
- Bouvier, L. F., & Simcox, D. (1995). Foreign-Born Professionals in the United States. *Population and Environment*, *16*(5), 429-444.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, *3*(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Broman, C. L., Hamilton, V. L., & Hoffman, W. S. (1990). Unemployment and its effects on families: Evidence from a plant closing study. *American Journal of Community Psychology*, *18*(5), 643-659. <https://doi.org/10.1007/BF00931235>
- Brown, G., & Pintaldi, F. (2006). A multidimensional approach in the measurement of underemployment. *Statistical Journal of the United Nations Economic Commission for Europe*, *23*, 43-56. <https://doi.org/10.3233/SJU-2006-23105>
- Brynin, M., & Longhi, S. (2009). Overqualification: Major or minor mismatch? *Economics of Education Review*, *28*(1), 114-121. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2008.01.003>

- Buchmann, M. C., & Kriesi, I. (2011). Transition to Adulthood in Europe. *Annual Review of Sociology*, 37(Volume 37, 2011), 481-503. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-081309-150212>
- Burcu Sağlam, E., Burcu Sağlam, E., Öğün Boyacıoğlu, A., & Gelgeç Bakacak, A. (2018). Araştırma Yöntem ve Teknikleri. İçinde E. Burcu Sağlam, A. Öğün Boyacıoğlu, & A. Gelgeç Bakacak (Ed.), *Sosyoloji Nedir? Neden Sosyoloji?* (ss. 25-37). Siyasal.
- Bureau of Labor Statistics. (2010). *Employment Situation Summary*. Bureau of Labor Statistics. <https://www.bls.gov/news.release/empsit.nr0.htm>
- Burris, B. H. (1983). The Human Effects of Underemployment. *Social Problems*, 31(1), 96-110. <https://doi.org/10.2307/800412>
- Burris, V. (1983). The Social and Political Consequences of Overeducation. *American Sociological Review*, 48(4), 454-467. <https://doi.org/10.2307/2117714>
- Buyukgoze-Kavas, A., Allan, B. A., Turan, M., & Kirazci, F. (2021). Context and Validation of the Subjective Underemployment Scale Among Turkish Employees. *Journal of Career Assessment*, 29(2), 283-302. <https://doi.org/10.1177/1069072720961542>
- Büchel, F., & Mertens, A. (2004). Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility. *Applied Economics*, 36(8), 803-816. <https://doi.org/10.1080/0003684042000229532>
- Bynum, W., & Varpio, L. (2018). When I say ... hermeneutic phenomenology. *Medical Education*, 52(3), 252-253. <https://doi.org/10.1111/medu.13414>
- Cable, D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary and Supplementary Fit: A Theoretical and Empirical Integration. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 822-834. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.822>

- Caldwell, D. F., & O'Reilly III, C. A. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 648-657. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.648>
- Canadian Task Force on Mental Health Issues Affecting Immigration. (1988). *After the Door has been Opened: Mental Health Issues Affecting Immigrants and Refugees*. Health and Welfare Canada and Multiculturalism and Citizenship.
- Caputo, R. K., & Cianni, M. (2001). Correlates of Voluntary vs. Involuntary Part-time Employment among US Women. *Gender, Work & Organization*, 8(3), 311-325. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00134>
- Carbajal, M. J., & Calvo, J. M. de M. (2021). Factors that influence immigration to OECD member States. *Cuadernos de Trabajo Social*, 34(2), Article 2. <https://doi.org/10.5209/cuts.70475>
- Careja, R., & Andreß, H.-J. (2013). Needed but Not Liked – The Impact of Labor Market Policies on Natives' Opinions about Immigrants. *International Migration Review*, 47(2), 374-413. <https://doi.org/10.1111/imre.12024>
- Carling, J. (2002). Migration in the age of involuntary immobility: Theoretical reflections and Cape Verdean experiences. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 28(1), 5-42. <https://doi.org/10.1080/13691830120103912>
- Carter, N. M. (2010a). *PIPELINE'S BROKEN PROMISE*.
- Castelli, F. (2018). Drivers of migration: Why do people move? *Journal of Travel Medicine*, 25(1), tay040. <https://doi.org/10.1093/jtm/tay040>
- Chatman, J. A. (1989). Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Academy of Management Proceedings*, 1989(1), 199-203. <https://doi.org/10.5465/ambpp.1989.4980837>

- Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *The Journal of Applied Psychology, 93*(5), 1082-1103. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1082>
- Chiswick, B. R., & Miller, P. W. (2009). The international transferability of immigrants' human capital. *Economics of Education Review, 28*(2), 162-169. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2008.07.002>
- Chu, F., Liu, S., Guo, M., & Zhang, Q. (2021). I am the top talent: Perceived overqualification, role breadth self-efficacy, and safety participation of high-speed railway operators in China. *Safety Science, 144*, 105476. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105476>
- Churchill, B., & Khan, C. (2021). Youth underemployment: A review of research on young people and the problems of less(er) employment in an era of mass education. *Sociology Compass, 15*(10), e12921. <https://doi.org/10.1111/soc4.12921>
- Clasen, J., & Viebrock, E. (2008). Voluntary Unemployment Insurance and Trade Union Membership: Investigating the Connections in Denmark and Sweden. *Journal of Social Policy, 37*(3), 433-451. <https://doi.org/10.1017/S0047279408001980>
- Clogg, C. C. (1979). *Measuring Underemployment: Demographic Indicators for the United States*. Academic Press.
- Clogg, C. C., & Sullivan, T. A. (1983). Labor force composition and underemployment trends, 1969–1980. *Social Indicators Research, 12*(2), 117-152. <https://doi.org/10.1007/BF00318232>
- Clogg, C. C., Sullivan, T. A., & Mutchler, J. E. (1986). Measuring Underemployment and Inequality in the Work Force. *Social Indicators Research, 18*(4), 375-393.

- Collins, B. K., & Long, L. (2015). The Underemployment Puzzle: The Effects of Overqualification and Involuntary Part-Time Status on Volunteering. *Public Administration Quarterly*, 39(4), 569-594. <https://doi.org/10.1177/073491491503900402>
- Cooke, T. J. (2011). It is not Just the Economy: Declining Migration and the Rise of Secular Rootedness. *Population, Space and Place*, 17(3), 193-203. <https://doi.org/10.1002/psp.670>
- Cooper, C. L. (1986). Job distress: Recent research and the emerging role of the clinical occupational psychologist. *Bulletin of the British Psychological Society*, 39, 325-331.
- Corbin, J. M., & Strauss, A. (1990). Grounded theory research: Procedures, canons, and evaluative criteria. *Qualitative Sociology*, 13(1), 3-21. <https://doi.org/10.1007/BF00988593>
- Corbin, J., & Strauss, A. (2014). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. SAGE Publications.
- Creed, P. A., & Macintyre, S. R. (2001). The relative effects of deprivation of the latent and manifest benefits of employment on the well-being of unemployed people. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(4), 324-331. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.4.324>
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. SAGE.
- Creswell, J. W. (2016). *Araştırma Deseni Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları*. Eğiten Kitap.
- Crock, M. E. (2001). Contract or Compact: Skilled Migration and the Dictates of Politics and Ideology. *Georgetown Immigration Law Journal*, 16(1), 133-154.

- Crosby, F. (1984). Relative deprivation in organizational settings. *Research in Organizational Behavior*, 6, 51-93.
- Cuervo, H., & Chesters, J. (2019). The [im]possibility of planning a future: How prolonged precarious employment during transitions affects the lives of young Australians. *Labour and Industry*, 29(4), 295-312. <https://doi.org/10.1080/10301763.2019.1696654>
- Cuervo, H., & Wyn, J. (2011). *Rethinking youth transitions in Australia: A historical and multidimensional approach*. Melbourne Graduate School of Education, University of Melbourne. <https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A46745>
- Çelik, H., Baykal, N. B., & Memur, H. N. K. (2020). Qualitative Data Analysis and Fundamental Principles. *Journal of Qualitative Research in Education*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.14689/issn.2148-2624.1.8c.1s.16m>
- Dahlstedt, I. (2015). Over-Education Amongst the Children of Immigrants in Sweden. *Nordic Journal of Migration Research*, 5(1), 36-46.
- Danış, D. (2023). Günümüz Türkiye'sinde Beyin Göçü. İçinde D. Danış (Ed.), *Gitmek ve Dönmek Arasında: Türkiye'de Yeni Nesil Beyin göçü* (1. bs). Nika Yayınevi.
- Daugeliene, R. (2008). Perspectives of Lithuania in Knowledge-Based Economy: Aspects of National Innovation System Analysis. *European Integration Studies*, 2, Article 2.
- Daugeliene, R., & Marcinkeviciene, R. (2009). Brain Circulation: Theoretical Considerations. *Engineering Economics*, 63(3), Article 3. <https://inzeko.ktu.lt/index.php/EE/article/view/11646>
- DaVanzo, J. (1978). Does Unemployment Affect Migration? Evidence from Micro Data. *The Review of Economics and Statistics*, 60(4), 504-514. <https://doi.org/10.2307/1924242>

- Davis, P. R., Trevor, C. O., & Feng, J. (2015). Creating a more quit-friendly national workforce? Individual layoff history and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology, 100*(5), 1434-1455. <https://doi.org/10.1037/apl0000012>
- De Jong, G. F., & Madamba, A. B. (2001). A Double Disadvantage? Minority Group, Immigrant Status, and Underemployment in the United States. *Social Science Quarterly, 82*(1), 117-130. <https://doi.org/10.1111/0038-4941.00011>
- Dean Avila, D., & Lunsford, K. G. (2022). Underemployment Following the Great Recession and the COVID-19 Recession. *Economic Commentary, 2022-01*. <https://doi.org/10.26509/frbc-ec-202201>
- Deng, L., Zhu, G., Li, G., Xu, Z., Rutter, A., & Rivera, H. (2018). Student Teachers' Emotions, Dilemmas, and Professional Identity Formation Amid the Teaching Practicums. *The Asia-Pacific Education Researcher, 27*(6), 441-453. <https://doi.org/10.1007/s40299-018-0404-3>
- Dikmen, F. H. (2021). TÜRKİYE'DE GENÇ YETİŞKİNLERDE ZAMANA DAYALI EKSİK İSTİHDAMIN ÖZELLİKLERİ. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 39*(2), Article 2. <https://doi.org/10.17065/huniibf.744308>
- Docquier, F., & Rapoport, H. (2006). The brain drain. İçinde S. N. Durlauf & L. E. Blume (Ed.), *New Palgrave Dictionary of Economics* (C. 1-8, ss. 536-540). London: Palgrave Macmillan.
- Dollard, M. F., & Winefield, A. H. (2002). Mental health: Overemployment, underemployment, unemployment and healthy jobs. *Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health, 1*(3), 170-195. <https://doi.org/10.5172/jamh.1.3.170>
- Dooley, D. (2003). Unemployment, Underemployment, and Mental Health: Conceptualizing Employment Status as a Continuum. *American Journal of Community Psychology, 32*(1), 9-20. <https://doi.org/10.1023/A:1025634504740>

- Dooley, D., & Prause, J. (1995). Effect of unemployment on school leavers' self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(3), 177-192. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1995.tb00580.x>
- Dooley, D., Prause, J., & Ham-Rowbottom, K. A. (2000). Underemployment and Depression: Longitudinal Relationships. *Journal of Health and Social Behavior*, 41(4), 421-436. <https://doi.org/10.2307/2676295>
- Dreher, G. F., & Cox, T. H. (2000). Labor Market Mobility and Cash Compensation: The Moderating Effects of Race and Gender. *Academy of Management Journal*, 43(5), 890-900. <https://doi.org/10.5465/1556417>
- Dritsaki, M., & Dritsaki, C. (2024). Immigration, Growth and Unemployment: Panel VAR Evidence From E.U. Countries. *Journal of the Knowledge Economy*. <https://doi.org/10.1007/s13132-024-01909-w>
- Du Vignaux, M. M., Léger, P.-M., Charland, P., Salame, Y., Durand, E., Bouillot, N., Pardoën, M., & Sénécal, S. (2021). An Exploratory Study on the Impact of Collective Immersion on Learning and Learning Experience. *Multimodal Technologies and Interaction*, 5(4), Article 4. <https://doi.org/10.3390/mti5040017>
- Elliot, A. J., & Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(1), 218-232. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.72.1.218>
- Elliott, A., & Urry, J. (2010). *Mobile Lives*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203887042>
- Emeç, H., Üçdoğruk, Ş., & Kumbul Guler, B. (2020). *Türkiye 'de Gençlerde Eksik İstihdamın Analizi Analysis of Youth Underemployment in Turkey*.

- Erdal, M. B., & Oeppen, C. (2019). Forced to leave? The discursive and analytical significance of describing migration as forced and voluntary. İçinde *Aspiration, Desire and the Drivers of Migration*. Routledge.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, *94*(2), 557-565. <https://doi.org/10.1037/a0013528>
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2011). The Impact of Underemployment on Turnover and Career Trajectories. İçinde D. C. Maynard & D. C. Feldman (Ed.), *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges* (ss. 215-232). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4\\_11](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4_11)
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2021). Overqualification at Work: A Review and Synthesis of the Literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *8*(Volume 8, 2021), 259-283. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055831>
- Erikson, E. H. (1994). *Identity and the Life Cycle*. W. W. Norton & Company.
- Eurostat. (2022). *Residence permits—Statistics on first permits issued during the year*. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Residence\\_permits\\_-\\_statistics\\_on\\_first\\_permits\\_issued\\_during\\_the\\_year](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Residence_permits_-_statistics_on_first_permits_issued_during_the_year)
- Faridi, R. (2018). *Migration Theories: Lee's Push Pull Theory | Rashid's Blog: Portal for Inquisitive Learners*. <https://rashidfaridi.com/2018/04/05/migration-theories-lees-push-pull-theory/>
- Farivar, F., Cameron, R., & Dantas, J. A. R. (2021). Should I stay or should I go? Skilled immigrants' perceived brain-waste and social embeddedness. *Personnel Review*, *51*(5), 1473-1490. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0412>

- Favell, A., Feldblum, M., & Smith, M. P. (2007). The human face of global mobility: A research agenda. *Society*, *44*(2), 15-25. <https://doi.org/10.1007/BF02819922>
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, *22*(3), 385-407. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(96\)90030-6](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(96)90030-6)
- Feldman, D. C. (2011). Theoretical Frontiers for Underemployment Research. İçinde D. C. Maynard & D. C. Feldman (Ed.), *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges* (ss. 277-305). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4\\_14](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4_14)
- Feldman, D. C., & Turnley, W. H. (1995). Underemployment among recent business college graduates. *Journal of Organizational Behavior*, *16*(S1), 691-706. <https://doi.org/10.1002/job.4030160708>
- Feldman, D., Leana, C., & Bolino, M. (2002). Underemployment and relative deprivation among re-employed executives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *75*, 453-471. <https://doi.org/10.1348/096317902321119682>
- Fielding, N. G., Blank, G., & Lee, R. M. (2016). The SAGE Handbook of Online Research Methods. *SAGE*, 1-684.
- Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *The International Journal of Human Resource Management*, *19*(2), 346-355. <https://doi.org/10.1080/09585190701799937>
- Fleischmann, F., & Dronkers, J. (2010). Unemployment among immigrants in European labour markets: An analysis of origin and destination effects. *Work, Employment and Society*, *24*(2), 337-354. <https://doi.org/10.1177/0950017010362153>

- Flynn, N. T. (2003). The Differential Effect of Labor Market Context on Marginal Employment Outcomes. *Sociological Spectrum*, 23(3), 305-330. <https://doi.org/10.1080/02732170309201>
- Fransson, M., Granqvist, P., Marciszko, C., Hagekull, B., & Bohlin, G. (2016). Is middle childhood attachment related to social functioning in young adulthood? *Scandinavian Journal of Psychology*, 57(2), 108-116. <https://doi.org/10.1111/sjop.12276>
- Friedberg, R. M. (2000). You Can't Take It with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital. *Journal of Labor Economics*, 18(2), 221-251. <https://doi.org/10.1086/209957>
- Friedland, D. S., & Price, R. H. (2003). Underemployment: Consequences for the Health and Well-Being of Workers. *American Journal of Community Psychology*, 32(1), 33-45. <https://doi.org/10.1023/A:1025638705649>
- Frličková, B., Macková, L., & Przetaková, N. (2023). Migration trajectories and aspirations among highly skilled migrants in Czechia. *Geografický Časopis - Geographical Journal*, 75(1), 69-84. <https://doi.org/10.31577/geogrcas.2023.75.1.04>
- Furstenberg Jr., F. F., Kennedy, S., McLoyd, V. C., Rumbaut, R. G., & Settersten Jr., R. A. (2004). Growing Up is Harder to do. *Contexts*, 3(3), 33-41. <https://doi.org/10.1525/ctx.2004.3.3.33>
- Fuwa, M., & Cohen, P. N. (2007). Housework and social policy. *Social Science Research*, 36(2), 512-530. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2006.04.005>
- Galarneau, D., & Morissette, R. (2004). *Immigrants: Settling for less?*
- Gangl, M. (2004). Welfare States and the Scar Effects of Unemployment: A Comparative Analysis of the United States and West Germany. *American Journal of Sociology*, 109(6), 1319-1364. <https://doi.org/10.1086/381902>

- Garsten, C., & Jacobsson, K. (2013). Sorting People In and Out: The Plasticity of the Categories of Employability, Work Capacity and Disability as Technologies of Government. *Ephemera: Theory & Politics in Organization*, 13(4), 825-850.
- Gartaula, H. N., Visser, L., & Niehof, A. (2012). Socio-Cultural Dispositions and Wellbeing of the Women Left Behind: A Case of Migrant Households in Nepal. *Social Indicators Research*, 108(3), 401-420. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9883-9>
- Glyde, G. P. (1977). Underemployment: Definition and Causes. *Journal of Economic Issues*. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00213624.1977.11503434>
- Goldin, C. (2024). Human Capital. İçinde C. Diebolt & M. Hauptert (Ed.), *Handbook of Cliometrics* (3. bs, ss. 353-383). Springer.
- Goode, R. B. (1959). Adding to the Stock of Physical and Human Capital. *The American Economic Review*, 49(2), 147-155.
- Gould, E., & Kassa, M. (2020). *Young workers hit hard by the COVID-19 economy: Workers ages 16&#8211;24 face high unemployment and an uncertain future*. Economic Policy Institute. <https://www.epi.org/publication/young-workers-covid-recession/>
- Gowan, M. A., Riordan, C. M., & Gatewood, R. D. (1999). Test of a model of coping with involuntary job loss following a company closing. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 75-86. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.1.75>
- Görmüş, A. (2019). Türkiye’de Zamana Dayalı Eksik İstihdamın Karakteristiği: Hanehalkı İşgücü Anketlerinden Bulgular. *Sosyoekonomi*, 27(40), Article 40. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2019.02.04>
- Grandjean, B. D., & Taylor, P. A. (1980). Job Satisfaction among Female Clerical Workers: “Status Panic” or the Opportunity Structure of Office Work? *Sociology of Work and Occupations*, 7(1), 33-53. <https://doi.org/10.1177/009392858071002>

- Guerrero, L., & Rothstein, M. G. (2012). Antecedents of underemployment: Job search of skilled immigrants in Canada. *Applied Psychology: An International Review*, *61*(2), 323-346. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00470.x>
- Guo, C., & Al Ariss, A. (2015). Human resource management of international migrants: Current theories and future research. *The International Journal of Human Resource Management*, *26*(10), 1287-1297. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1011844>
- Gupta, N. (2021). Harnessing Phenomenological Research to Facilitate Conscientização About Oppressive Lived Experience. *Journal of Humanistic Psychology*, *61*(6), 906-924. <https://doi.org/10.1177/0022167818820465>
- Guzi, M., Kahanec, M., & Kureková, L. M. (2018). How Immigration Grease Is Affected by Economic, Institutional, and Policy Contexts: Evidence from EU Labor Markets. *Kyklos*, *71*(2), 213-243. <https://doi.org/10.1111/kykl.12168>
- Ha, B. (2021). *The resettlement experiences in Canada of Chinese-Vietnamese refugees after the Vietnam war* [Thesis, Toronto Metropolitan University]. <https://doi.org/10.32920/ryerson.14648106.v1>
- Habibi, N. (2017). Higher education policies and overeducation in Turkey. *European Journal of Higher Education*, *7*(4), 440-449. <https://doi.org/10.1080/21568235.2017.1308832>
- Hagman, J. (2021). *Centering analysis strategies and open tools for qualitative data analysis*. 394-401.
- Hajro, A., Stahl, G. K., Clegg, C. C., & Lazarova, M. B. (2019). Acculturation, coping, and integration success of international skilled migrants: An integrative review and multilevel framework. *Human Resource Management Journal*, *29*(3), 328-352. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12233>

- Halbesleben, J. R. B., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22(3), 242-256. <https://doi.org/10.1080/02678370802383962>
- Halling, S. (2021). Phenomenology as fidelity to phenomena: Moving beyond the Van Manen, Smith, and Zahavi debate. *The Humanistic Psychologist*, 49(2), 342-353. <https://doi.org/10.1037/hum0000195>
- Han, L., Shi, L., Lu, L., & Ling, L. (2014). Work ability of Chinese migrant workers: The influence of migration characteristics. *BMC Public Health*, 14(1), 353. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-353>
- Hauser, P. M. (1974). *The measurement of labour utilization*. 19, 1-17.
- Hear, N. V., Bakewell, O., & Long, K. (2019). Push-pull plus: Reconsidering the drivers of migration. *İçinde Aspiration, Desire and the Drivers of Migration*. Routledge.
- Hein, S. F., & Austin, W. J. (2001). Empirical and hermeneutic approaches to phenomenological research in psychology: A comparison. *Psychological Methods*, 6(1), 3-17. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.6.1.3>
- Heller, D., & Watson, D. (2005). The Dynamic Spillover of Satisfaction Between Work and Marriage: The Role of Time and Mood. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1273-1279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1273>
- Henseke, G. (2019). Against the Grain? Assessing Graduate Labour Market Trends in Germany Through a Task-Based Indicator of Graduate Jobs. *Social Indicators Research*, 141(2), 809-840. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1839-x>
- Heyes, J., & Tomlinson, M. (2021). Underemployment and well-being in Europe. *Human Relations*, 74(8), 1240-1266. <https://doi.org/10.1177/0018726720912297>
- Hobfoll, S. E. (1988). *The ecology of stress* (ss. xvii, 360). Hemisphere Publishing Corp.

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist*, *44*(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, Culture, and Community*. Springer US. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0115-6>
- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology*, *50*(3), 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *84*(1), 116-122. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *5*(Volume 5, 2018), 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Hobfoll, S. E., & Lilly, R. S. (1993). Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal of Community Psychology*, *21*(2), 128-148. [https://doi.org/10.1002/1520-6629\(199304\)21:2<128::AID-JCOP2290210206>3.0.CO;2-5](https://doi.org/10.1002/1520-6629(199304)21:2<128::AID-JCOP2290210206>3.0.CO;2-5)
- Hochschild, A. R., & Machung, A. (2003). *The Second Shift*. Penguin Books.
- Holgerson, C., Tienari, J., Meriläinen, S., & Bendl, R. (2016). Executive search as ethnosociality: A cross-cultural comparison. *International Journal of Cross Cultural Management*, *16*(2), 153-169. <https://doi.org/10.1177/1470595816660122>

- Holmgreen, L., Tirone, V., Gerhart, J., & Hobfoll, S. E. (2017). Conservation of Resources Theory. İçinde *The Handbook of Stress and Health* (ss. 443-457). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch27>
- Holtom, B. C., Lee, T. W., & Tidd, S. T. (2002). The relationship between work status congruence and work-related attitudes and behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 903-915. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.903>
- Hooley, T., Wellens, J., & Marriott, J. (2012). *What is Online Research?: Using the Internet for Social Science Research*. Bloomsbury Academic. <https://doi.org/10.5040/9781849665544>
- Howlett, M. (2022). Looking at the ‘field’ through a Zoom lens: Methodological reflections on conducting online research during a global pandemic. *Qualitative Research*, 22(3), 387-402. <https://doi.org/10.1177/1468794120985691>
- ILO. (1998, Ekim 6). *16th International Conference of Labour Statisticians | International Labour Organization*. <https://www.ilo.org/meetings-and-events/16th-international-conference-labour-statisticians>
- ILO. (2021, Haziran 2). *World Employment and Social Outlook: Trends 2021 | International Labour Organization*. <https://www.ilo.org/publications/world-employment-and-social-outlook-trends-2021>
- ILO. (2013a). *Resolution Concerning Statistics Of Work, Employment and Labour Underutilization*. 1-19.
- Jack D. Julian, J., Hall, C. E., & Yerger, D. B. (2010). Estimating Core Unemployable And Workforce Non-Participants: A Study Of Rural Pennsylvania’s Labor Force. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.19030/jber.v8i2.668>

- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment: Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36(2), 184-191. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.36.2.184>
- Jensen, L., & Slack, T. (2003). Underemployment in America: Measurement and Evidence. *American Journal of Community Psychology*, 32(1-2), 21-31. <https://doi.org/10.1023/A:1025686621578>
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1995). Subjective Underemployment and Job Satisfaction. *International Review of Modern Sociology*, 25(1), 73-84.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived Overqualification and Dimensions of Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis. *The Journal of Psychology*, 134(5), 537-555. <https://doi.org/10.1080/00223980009598235>
- Jones-Johnson, G., & Johnson, W. R. (1992). Subjective Underemployment and Psychosocial Stress: The Role of Perceived Social and Supervisor Support. *The Journal of Social Psychology*, 132(1), 11-21. <https://doi.org/10.1080/00224545.1992.9924684>
- Kalfa, E., & Piracha, M. (2017). Immigrants' educational mismatch and the penalty of over-education. *Education Economics*, 25(5), 462-481. <https://doi.org/10.1080/09645292.2017.1298728>
- Kalleberg, A. L. (2008). The Mismatched Worker: When People Don't Fit Their Jobs. *Academy of Management Perspectives*, 22(1), 24-40. <https://doi.org/10.5465/amp.2008.31217510>
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837-855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>
- Kanwal, W., Ahmad, H. R., Hafeez, H. A., & Qamri, G. M. (t.y.). *Determinants of Voluntary and Involuntary Underemployment in Pakistan*.

- Kanzaki, H., Makimoto, K., Takemura, T., & Ashida, N. (2004). Development of web-based qualitative and quantitative data collection systems: Study on daily symptoms and coping strategies among Japanese rheumatoid arthritis patients. *Nursing & Health Sciences*, 6(3), 229-236. <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2004.00195.x>
- Kaur, M., Goyal, P., & Goyal, M. (2020). Individual, interpersonal and economic challenges of underemployment in the wake of COVID-19. *Work*, 67(1), 21-28. <https://doi.org/10.3233/WOR-203249>
- Kawai, N., & Mohr, A. (2020). How does perceived underemployment influence expatriate job-related outcomes? A moderated mediation study. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(7), 908-934. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1389763>
- Kayran, E. N. (2024). Attitudes towards immigration and unemployment risk cleavages: Untangling the economically rooted group conflict framework. *Migration Studies*, mnae003. <https://doi.org/10.1093/migration/mnae003>
- Kazemipur, A., & Halli, S. (2000). The invisible barrier: Neighbourhood poverty and integration of immigrants in Canada. *Journal of International Migration and Integration / Revue de l'integration et de La Migration Internationale*, 1(1), 85-100. <https://doi.org/10.1007/s12134-000-1009-1>
- Keet, A. (2015). Strengthening Socialwork Professional Development Through Education Capabilities. *Southern African Journal of Social Work and Social Development*, 27(3). <https://doi.org/10.25159/2415-5829/719>
- Khan, J., Saeed, I., & Zada, M. (2022). The positive side of overqualification: Examining perceived overqualification linkage with knowledge sharing and career planning. *Journal of Knowledge Management*, 27. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2022-0111>

- Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research*, 22(3), 211-218. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(91\)90002-F](https://doi.org/10.1016/0148-2963(91)90002-F)
- Khan, T. H., & MacEachen, E. (2022). An Alternative Method of Interviewing: Critical Reflections on Videoconference Interviews for Qualitative Data Collection. *International Journal of Qualitative Methods*, 21, 16094069221090063. <https://doi.org/10.1177/16094069221090063>
- Khedir, H. H., & Salih, S. Y. (2020). The Alienation of Social Sciences from “The Social”: The Experience of Sociology Education at Kurdish Universities (KUs), Kurdistan Region of Iraq. *Advances in Applied Sociology*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.4236/aasoci.2020.102003>
- Kim Anh, L. T., Hoang Vu, L., Bonfoh, B., & Schelling, E. (2012). An analysis of interprovincial migration in Vietnam from 1989 to 2009. *Global Health Action*, 5, 10.3402/gha.v5i0.9334. <https://doi.org/10.3402/gha.v5i0.9334>
- Kinicki, A. J., Prussia, G. E., & McKee-Ryan, F. M. (2000). A Panel Study of Coping with Involuntary Job Loss. *Academy of Management Journal*, 43(1), 90-100. <https://doi.org/10.5465/1556388>
- Kler, P. (2006). Graduate Overeducation and its Effects among Recently Arrived Immigrants to Australia: A Longitudinal Survey. *International Migration*, 44(5), 93-128. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2006.00388.x>
- Konecki, K. T. (2019). Creative Thinking in Qualitative Research and Analysis. *Qualitative Sociology Review*, 15(3), Article 3. <https://doi.org/10.18778/1733-8077.15.3.01>
- Konken, L. C., & Howlett, M. (2023). When “Home” Becomes the “Field”: Ethical Considerations in Digital and Remote Fieldwork. *Perspectives on Politics*, 21(3), 849-862. <https://doi.org/10.1017/S1537592722002572>

- Korpi, T., & Tåhlin, M. (2009). Educational mismatch, wages, and wage growth: Overeducation in Sweden, 1974–2000. *Labour Economics*, *16*(2), 183-193. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2008.08.004>
- Krahn, H., Derwing, T., Mulder, M., & Wilkinson, L. (2012). Educated and Underemployed: Refugee Integration into the Canadian Labour Market. [http://lst-iiiep.iiiep-unesco.org/cgi-bin/wwwi32.exe/\[in=epidoc1.in\]/?t2000=025393/\(100\), 1](http://lst-iiiep.iiiep-unesco.org/cgi-bin/wwwi32.exe/[in=epidoc1.in]/?t2000=025393/(100), 1). <https://doi.org/10.1007/s12134-000-1008-2>
- Krahn, H., & Lowe, G. S. (1998). *Literacy utilization in Canadian workplaces*. Statistics Canada.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & 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. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Krysa, I. M., Mills, A., & Barragan, S. (2017). Canadian immigrant guidelines on how to become productive members of society: A postcolonial analysis. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, *36*(6), 482-500. <https://doi.org/10.1108/EDI-01-2017-0002>
- Kumaş, H., & Çağlar, A. (2011). Türkiye’de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: Tük 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri İle Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma. *Çalışma ve Toplum*, *2*(29), Article 29.
- Kuran, E. (2021). *Onlar Göçtü Buradan-Türkiye’nin Yeni Göç Nesli* (1. bs). Mundi.
- Kuschminder, K., & Waidler, J. (2020). At Europe’s frontline: Factors determining migrants decision making for onwards migration from Greece and Turkey. *Migration and Development*, *9*(2), 188-208. <https://doi.org/10.1080/21632324.2019.1601829>

- Lampert, M. (2022). Methodological egalitarianism and the task of a critical theory. *Constellations*, 29(1), 48-64. <https://doi.org/10.1111/1467-8675.12588>
- Latack, J. C., Kinicki, A. J., & Prussia, G. E. (1995). An integrative process model of coping with job loss. *Academy of Management Review*, 20(2), 311-342. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9507312921>
- Lauterbach, A. (1977). Employment, Unemployment and Underemployment: A Conceptual Re-Examination. *The American Journal of Economics and Sociology*, 36(3), 283-298.
- Laverty, S. M. (2003). Hermeneutic Phenomenology and Phenomenology: A Comparison of Historical and Methodological Considerations. *International Journal of Qualitative Methods*, 2(3), 21-35. <https://doi.org/10.1177/160940690300200303>
- Lee, A., Erdogan, B., Tian, A., Willis, S., & Cao, J. (2021). Perceived overqualification and task performance: Reconciling two opposing pathways. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(1), 80-106. <https://doi.org/10.1111/joop.12323>
- Lee, C. H. (2005). A study of underemployment among self-initiated expatriates. *Journal of World Business*, 40(2), 172-187. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2005.02.005>
- Lee, E. S. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47-57. <https://doi.org/10.2307/2060063>
- Lee, J. O., Kapteyn, A., Clomax, A., & Jin, H. (2021). Estimating influences of unemployment and underemployment on mental health during the COVID-19 pandemic: Who suffers the most? *Public Health*, 201, 48-54. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2021.09.038>
- Leech, N. L., & Onwuegbuzie, A. J. (2007). An array of qualitative data analysis tools: A call for data analysis triangulation. *School Psychology Quarterly*, 22(4), 557-584. <https://doi.org/10.1037/1045-3830.22.4.557>

- Lein, L., Benjamin, A. F., McManus, M., & Roy, K. (2005). Economic Roulette: When is a job not a job? *Community, Work & Family*, 8(4), 359-378. <https://doi.org/10.1080/13668800500262752>
- Leopold, L., Leopold, T., & Lechner, C. M. (2017). Do Immigrants Suffer More From Job Loss? Unemployment and Subjective Well-being in Germany. *Demography*, 54(1), 231-257. <https://doi.org/10.1007/s13524-016-0539-x>
- Libaers, D. (2014). Foreign-Born Academic Scientists and Their Interactions with Industry: Implications for University Technology Commercialization and Corporate Innovation Management. *Journal of Product Innovation Management*, 31(2), 346-360. <https://doi.org/10.1111/jpim.12099>
- Liem, R., & Liem, J. H. (1988). Psychological Effects of Unemployment on Workers and Their Families. *Journal of Social Issues*, 44(4), 87-105. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1988.tb02093.x>
- Lin, Y.-C., Yu, C., & Yi, C.-C. (2014). The Effects of Positive Affect, Person-Job Fit, and Well-being on Job Performance. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 42(9), 1537-1547. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.9.1537>
- Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J., & Wang, M. (2015). Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 250-271. <https://doi.org/10.1002/job.1979>
- Livingstone, D. W. (2017). Skill Under-Utilization. İçinde C. Warhurst, K. Mayhew, D. Finegold, & J. Buchanan (Ed.), *The Oxford Handbook of Skills and Training* (ss. 281-300). Oxford University Press.
- Lo Iacono, V., Symonds, P., & Brown, D. H. K. (2016). Skype as a Tool for Qualitative Research Interviews. *Sociological Research Online*, 21(2), 103-117. <https://doi.org/10.5153/sro.3952>

- Lo, L., Li, W., & Yu, W. (2019). Highly-skilled Migration from China and India to Canada and the United States. *International Migration*, 57(3), 317-333. <https://doi.org/10.1111/imig.12388>
- Lobe, B., Morgan, D., & Hoffman, K. A. (2020). Qualitative Data Collection in an Era of Social Distancing. *International Journal of Qualitative Methods*, 19, 1609406920937875. <https://doi.org/10.1177/1609406920937875>
- Lofters, A., Slater, M., Fumakia, N., & Thulien, N. (2014). “Brain drain” and “brain waste”: Experiences of international medical graduates in Ontario. *Risk Management and Healthcare Policy*, 7, 81-89. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S60708>
- Loosemore, M., Alkilani, S. Z., & Hammad, A. W. A. (2021). The job-seeking experiences of migrants and refugees in the Australian construction industry. *Building Research & Information*. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09613218.2021.1926215>
- Lopez, K. A., & Willis, D. G. (2004). Descriptive Versus Interpretive Phenomenology: Their Contributions to Nursing Knowledge. *Qualitative Health Research*, 14(5), 726-735. <https://doi.org/10.1177/1049732304263638>
- Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2011). Behavioral Science Approaches to Studying Underemployment. İçinde D. C. Maynard & D. C. Feldman (Ed.), *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges* (ss. 35-56). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4\\_3](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4_3)
- Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2016). When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 635-653. <https://doi.org/10.1002/job.2054>
- Lynch, L. M. (1991). The Role of Off-the-Job vs. On-the-Job Training for the Mobility of Women Workers. *The American Economic Review*, 81(2), 151-156.

- MacDonald, R. (2011). Youth transitions, unemployment and underemployment: Plus ça change, plus c'est la même chose? *Journal of Sociology*, 47(4), 427-444. <https://doi.org/10.1177/1440783311420794>
- Madamba, A. B., & De Jong, G. F. (1997). Job Mismatch among Asians in the United States: Ethnic Group Comparisons. *Social Science Quarterly*, 78(2), 524-542.
- Magnusson, E., & Marecek, J. (2015). *Doing Interview-based Qualitative Research: A Learner's Guide*. Cambridge University Press.
- Malenfant, R., LaRue, A., & Vézina, M. (2007). Intermittent Work and Well-Being: One Foot in the Door, One Foot Out. *Current Sociology*, 55(6), 814-835. <https://doi.org/10.1177/0011392107081987>
- Manen, M. van. (2016). *Researching Lived Experience: Human Science for an Action Sensitive Pedagogy* (2. bs). Routledge. (Original work published 1997)
- Marginson, S. (2019). Limitations of human capital theory\*. *Studies in Higher Education*, 44(2), 287-301. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1359823>
- Markham, W. T., & Pleck, J. H. (1986). Sex and Willingness to Move for Occupational Advancement: Some National Sample Results. *The Sociological Quarterly*, 27(1), 121-143. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1986.tb00253.x>
- Martin, G. (2009). A Portrait of the Youth Labor Market in 13 Countries, 1980-2007 Youth Labor Market. *Monthly Labor Review*, 132(7), 3-21.
- Matheson, J. L. (2007). The Voice Transcription Technique: Use of Voice Recognition Software to Transcribe Digital Interview Data in Qualitative Research. *Qualitative Report*, 12(4), 547-560.
- Maynard, D. C. (2011). Directions for Future Underemployment Research: Measurement and Practice. İçinde D. C. Maynard & D. C. Feldman (Ed.), *Underemployment:*

- Psychological, Economic, and Social Challenges* (ss. 253-276). Springer.  
[https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4\\_13](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4_13)
- Maynard, D. C., & Feldman, D. C. (2011). Introduction. İçinde D. C. Maynard & D. C. Feldman (Ed.), *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges* (ss. 1-9). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4\\_1](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4_1)
- Maynard, D. C., & Joseph, T. A. (2008). Are all part-time faculty underemployed? The influence of faculty status preference on satisfaction and commitment. *Higher Education*, 55(2), 139-154. <https://doi.org/10.1007/s10734-006-9039-z>
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 509-536. <https://doi.org/10.1002/job.389>
- Maynard, D. C., & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 435-455. <https://doi.org/10.1111/joop.12006>
- McGUINNESS, S., & Wooden, M. (2009). Overskilling, Job Insecurity, and Career Mobility. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 48(2), 265-286. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2009.00557.x>
- McGuinness, S., Pouliakas, K., & Redmond, P. (2017). *How Useful Is the Concept of Skills Mismatch?* (Working Paper 10786). IZA Discussion Papers. <https://www.econstor.eu/handle/10419/170770>
- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). *"I Have a Job, But. . .": A Review of Underemployment.*  
[https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206311398134?casa\\_token=q6zDp9ct4s4AAAAA:vXOCPXrbvuj4YnpvVVTX1YkV0QMwv3X9fH7Pxct8u1TkmGwlZ3KurzYfDmWAv9ITuPMFUu04v\\_4hqA](https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206311398134?casa_token=q6zDp9ct4s4AAAAA:vXOCPXrbvuj4YnpvVVTX1YkV0QMwv3X9fH7Pxct8u1TkmGwlZ3KurzYfDmWAv9ITuPMFUu04v_4hqA)

- McKee-Ryan, F. M., Virick, M., Prussia, G. E., Harvey, J., & Lilly, J. D. (2009). Life after the layoff: Getting a job worth keeping. *Journal of Organizational Behavior*, 30(4), 561-580. <https://doi.org/10.1002/job.566>
- McLanahan, S., & Percheski, C. (2008). Family Structure and the Reproduction of Inequalities. *Annual Review of Sociology*, 34(Volume 34, 2008), 257-276. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.34.040507.134549>
- Mobasserri, S., Goldberg, A., & Srivastava, S. B. (2019). What is cultural fit? From cognition to behavior (and back). İçinde W. Brekhus & G. Ignatow (Ed.), *The Oxford Handbook of Cognitive Sociology* (ss. 305-322). Oxford University Press.
- Moran, D. (2002). *Introduction to Phenomenology*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203196632>
- Morris, S. D. (2008). Disaggregating Corruption: A Comparison of Participation and Perceptions in Latin America with a Focus on Mexico. *Bulletin of Latin American Research*, 27(3), 388-409. <https://doi.org/10.1111/j.1470-9856.2008.00276.x>
- Morrison, D. R., & Lichter, D. T. (1988). Family Migration and Female Employment: The Problem of Underemployment among Migrant Married Women. *Journal of Marriage and Family*, 50(1), 161-172. <https://doi.org/10.2307/352436>
- Mousteri, V., Daly, M., & Delaney, L. (2020). Underemployment and psychological distress: Propensity score and fixed effects estimates from two large UK samples. *Social Science & Medicine*, 244, 112641. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2019.112641>
- Munro, L. (1992). Hopping in hamburger heaven: Youth underemployment in the service sector. *Youth Studies*, 11(3), 25-33.
- Ndiuini, A., & Baum, T. (2021). Underemployment and lived experiences of migrant workers in the hotel industry: Policy and industry implications. *Journal of Policy Research in*

*Tourism, Leisure and Events*, 13(1), 36-58.  
<https://doi.org/10.1080/19407963.2020.1743487>

Neubauer, B. E., Witkop, C. T., & Varpio, L. (2019). How phenomenology can help us learn from the experiences of others. *Perspectives on Medical Education*, 8(2).  
<https://doi.org/10.1007/S40037-019-0509-2>

Neubert, M., Süßenbach, P., Rief, W., & Euteneuer, F. (2019). Unemployment and mental health in the German population: The role of subjective social status. *Psychology Research and Behavior Management*, 12, 557-564.  
<https://doi.org/10.2147/PRBM.S207971>

Neuman, W. L. (2014). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nitel ve Nicel Yaklaşımlar* (7. bs). Siyasal Kitabevi.

Newman, K. S. (1999). *Falling from Grace: Downward Mobility in the Age of Affluence*. University of California Press.

Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>

Nielsen, C. P. (2011). Immigrant over-education: Evidence from Denmark. *Journal of Population Economics*, 24(2), 499-520. <https://doi.org/10.1007/s00148-009-0293-0>

Nielsen, K., & Taris, T. W. (2019). Leading well: Challenges to researching leadership in occupational health psychology – and some ways forward. *Work & Stress*, 33(2), 107-118. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1592263>

O'Brien, G. E. (1986). *Psychology of Work and Unemployment*. Wiley.

O'Connor, E. P., & Crowley-Henry, M. (2020). From home to host: The instrumental kaleidoscopic careers of skilled migrants. *Human Relations*, 73(2), 262-287. <https://doi.org/10.1177/0018726719828452>

- OECD. (1998). *Trends in international migration: Continuous annual report*. OECD. [https://www.oecd.org/en/publications/trends-in-international-migration-1998\\_migr\\_outlook-1998-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/trends-in-international-migration-1998_migr_outlook-1998-en.html)
- OECD/European Union. (2015). *Indicators of immigrant integration 2015—Settling in*. Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264234024-e>
- Ogbonna, E., & Harris, L. C. (2006). The dynamics of employee relationships in an ethnically diverse workforce. *Human Relations*, 59(3), 379-407. <https://doi.org/10.1177/0018726706064181>
- Oliver, J. M., & Pomictor, C. (1981). Depression in automotive assembly-line workers as a function of unemployment variables. *American Journal of Community Psychology*, 9(5), 507-512. <https://doi.org/10.1007/BF00896472>
- Olliff, L., Baak, M., Baddeley, M., Lino Lejukole, J., Munyonge, E., Saidi, I., & Treuren, G. J. M. (2022). “We will start building from that”: Social capital, social networks and African migrants’ job-seeking experiences in Australia. *Australian Journal of Social Issues*, 57(3), 725-742. <https://doi.org/10.1002/ajs4.205>
- Orhan, B. (2023). Türkiye’nin Yeni Nesil Nitelikli Emek Göçü: Berlin’de “Yeni Dalga”. İçinde D. Daniş (Ed.), *Gitmek ve Dönmek Arasında: Türkiye’de Yeni Nesil Beyin Göçü* (1. bs). Nika Yayınevi.
- Overgaard, S., & Zahavi, D. (2017). Phenomenological sociology. İçinde M. H. Jacobsen, *Encountering the everyday: An introduction to the sociologies of the unnoticed* (ss. 93-115). Bloomsbury Publishing.
- Owasoyo, E. O., Ibidapo, I. \*, Faleye, O. M., Akintade, T. F., & Oso, O. P. (2017). Determinants of youth participation in dry season vegetables cultivation in urban areas of Ondo State, Nigeria. *Journal of Agricultural Science and Practice*, 2(6), 109-114. <https://doi.org/10.31248/JASP2017.064>

- Öncü, E., Vayısoğlu, S. K., Karadağ, G., Alaçam, B., Göv, P., Selçuk Tosun, A., Şahin Orak, N., & Çatiker, A. (2021). Intention to migrate among the next generation of Turkish nurses and drivers of migration. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 487-496. <https://doi.org/10.1111/jonm.13187>
- Ören, K. (2013). *Çalışma Sosyolojisi*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Özdemir, C., & Başak, Z. (2023). Underutilisation of Labour: Underemployment and Skills-Mismatch in Turkey. *World Journal of Applied Economics*, 9(2), 125-148. <https://doi.org/10.22440/wjae.9.2.2>
- Parsons, C. R., Rojon, S., Rose, L., & Samanani, F. (2020). High skilled migration through the lens of policy. *Migration Studies*, 8(3), 279-306. <https://doi.org/10.1093/migration/mny037>
- Parsons, D. O., Tranaes, T., & Lilleør, H. B. (2003). *Voluntary Public Unemployment Insurance* (SSRN Scholarly Paper 436605). <https://doi.org/10.2139/ssrn.436605>
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (M. Bütün & S. B. Demir, Çev.). Pegem Akademi.
- Payne, G., & Williams, M. (2005). Generalization in Qualitative Research. *Sociology*, 39(2), 295-314. <https://doi.org/10.1177/0038038505050540>
- Payne, G., Williams, M., & Chamberlain, S. (2004). Methodological Pluralism in British Sociology. *Sociology*, 38(1), 153-163. <https://doi.org/10.1177/0038038504039372>
- Pecoraro, M., & Wanner, P. (2019). Does the Recognition of Foreign Credentials Decrease the Risk for Immigrants of Being Mismatched in Education or Skills? İçinde I. Steiner & P. Wanner (Ed.), *Migrants and Expats: The Swiss Migration and Mobility Nexus* (ss. 161-186). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-05671-1\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-030-05671-1_7)

- Peri, G., & Sparber, C. (2011). Highly Educated Immigrants and Native Occupational Choice. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 50(3), 385-411. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2011.00643.x>
- Piracha, M., Tani, M., & Vadean, F. (2012). Immigrant over- and under-education: The role of home country labour market experience. *IZA Journal of Migration*, 1(1), 3. <https://doi.org/10.1186/2193-9039-1-3>
- Piracha, M., & Vadean, F. (2013). Migrant educational mismatch and the labor market. İçinde *International Handbook on the Economics of Migration* (ss. 176-192). Edward Elgar Publishing. <https://www.elgaronline.com/edcollchap/edcoll/9781845426293/9781845426293.00017.xml>
- Pot, A., Merel, K., & and De Bot, K. (2020). The language barrier in migrant aging. *International Journal of Bilingual Education and Bilingualism*, 23(9), 1139-1157. <https://doi.org/10.1080/13670050.2018.1435627>
- Poureslami, I., Hertzman, C., Hattersley, L., & Nimmon, L. (2010). The Relationship between Professional Immigrant Parents' Underemployment Status and their Children's Emotional Health and Behavioral Patterns. *International Journal of Canadian Studies / Revue Internationale d'études Canadiennes*, 42, 9-24. <https://doi.org/10.7202/1002169ar>
- Pratap, P., Dickson, A., Love, M., Zanoni, J., Donato, C., Flynn, M. A., & Schulte, P. A. (2021). Public Health Impacts of Underemployment and Unemployment in the United States: Exploring Perceptions, Gaps and Opportunities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), Article 19. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910021>

- Pratt, G., & Hanson, S. (1991). Time, space, and the occupational segregation of women: A critique of human capital theory. *Geoforum*, 22(2), 149-157. [https://doi.org/10.1016/0016-7185\(91\)90004-A](https://doi.org/10.1016/0016-7185(91)90004-A)
- Prause, J., & Dooley, D. (2001). Favourable employment status change and psychological depression: A two-year follow-up analysis of the National Longitudinal Survey of Youth. *Applied Psychology: An International Review*, 50(2), 282-304. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00059>
- Prause, J., & Dooley, D. (2011). Youth Underemployment. İçinde D. C. Maynard & D. C. Feldman (Ed.), *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges* (ss. 59-80). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4\\_4](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4_4)
- Punch, K. F. (2016). *Sosyal Araştırmalara Giriş Nicel ve Nitel Yaklaşımlar* (Z. Etöz, Ed.; D. Bayrak, H. B. Arslan, & Z. Akyüz, Çev.; 2. bs). Siyasal Kitabevi.
- Quinn, N. (2005). Introduction. İçinde N. Quinn (Ed.), *Finding Culture in Talk: A Collection of Methods* (ss. 1-34). Palgrave Macmillan US. [https://doi.org/10.1007/978-1-137-05871-3\\_1](https://doi.org/10.1007/978-1-137-05871-3_1)
- Quinn, R. P., & Baldi de Mandilovitch, M. S. (1975). *Education and Job Satisfaction: A Questionable Payoff. [A Research Report.]* <https://eric.ed.gov/?id=ED129702>
- Quintini, G., Martin, J. P., & Martin, S. (2007). *The Changing Nature of the School-to-Work Transition Process in OECD Countries* (SSRN Scholarly Paper 1884070). <https://doi.org/10.2139/ssrn.1884070>
- Recksiedler, C., Settersten, R. A., Geldhof, G. J., & Hooker, K. (2019). Stable Goals Despite Economic Strain: Young Adults' Goal Appraisals across the Great Recession. *International Journal of Behavioral Development*, 43(2), 147-156. <https://doi.org/10.1177/0165025418798494>

- Reeves, R. B. (2020). Inter-cultural mentoring for newcomer immigrants: Mentor perspectives and better practices. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 15(1), 186-207. <https://doi.org/10.3316/informit.645947658833616>
- Reitz, J. G. (2001). Immigrant skill utilization in the Canadian labour market: Implications of human capital research. *Journal of International Migration and Integration / Revue de l'integration et de La Migration Internationale*, 2(3), 347-378. <https://doi.org/10.1007/s12134-001-1004-1>
- Risberg, A., & Romani, L. (2022). Underemploying highly skilled migrants: An organizational logic protecting corporate 'normality'. *Human Relations*, 75(4), 655-680. <https://doi.org/10.1177/0018726721992854>
- Roberts, J. K., Pavlakis, A. E., & Richards, M. P. (2021). It's More Complicated Than It Seems: Virtual Qualitative Research in the COVID-19 Era. *International Journal of Qualitative Methods*, 20, 16094069211002959. <https://doi.org/10.1177/16094069211002959>
- Robertson, S. L. (2006). Brain drain, brain gain and brain circulation. *Globalisation, Societies and Education*, 4(1), 1-5. <https://doi.org/10.1080/14767720600554908>
- Romani, L., Holck, L., & Risberg, A. (2019). Benevolent discrimination: Explaining how human resources professionals can be blind to the harm of diversity initiatives. *Organization*, 26(3), 371-390. <https://doi.org/10.1177/1350508418812585>
- Rubb, S. (2005). Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility: A comment and a note on underemployment. *Applied Economics Letters*, 12(2), 115-118. <https://doi.org/10.1080/1350485052000337770>
- Rutten, M., & Verstappen, S. (2014). Middling Migration: Contradictory Mobility Experiences of Indian Youth in London. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(8), 1217-1235. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2013.830884>

- Rynderman, J., & Flynn, C. (2016). 'We didn't bring the treasure of Pharaoh': Skilled migrants' experiences of employment seeking and settling in Australia. *International Social Work*, 59(2), 268-283. <https://doi.org/10.1177/0020872813519659>
- Sabella, K. (2021). Factors that hinder or facilitate the continuous pursuit of education, training, and employment among young adults with serious mental health conditions. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 44(4), 373-380. <https://doi.org/10.1037/prj0000470>
- Saldaña, J. (2019). *Nitel Araştırmacılar İçin Kodlama El Kitabı* (A. Tüfekçi Akçan & S. N. Şad, Ed.; 3. bs). Pegem Akademi.
- Scheck, C. L., & Kinicki, A. J. (2000). Identifying the antecedents of coping with an organizational acquisition: A structural assessment. *Journal of Organizational Behavior*, 21(6), 627-648. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200009\)21:6<627::AID-JOB43>3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200009)21:6<627::AID-JOB43>3.0.CO;2-D)
- Schumann, M., Maaz, A., & Peters, H. (2019). Doctors on the move: A qualitative study on the driving factors in a group of Egyptian physicians migrating to Germany. *Globalization and Health*, 15(1), 2. <https://doi.org/10.1186/s12992-018-0434-x>
- Schwientek, C. (2016). *Are immigrants overeducated in Germany? Determinants and wage effects of educational mismatch* (Working Paper 07/2016). FAU Discussion Papers in Economics. <https://www.econstor.eu/handle/10419/141445>
- Scurry, T., & Blenkinsopp, J. (2011). Underemployment among recent graduates: A review of the literature. *Personnel Review*, 40(5), 643-659. <https://doi.org/10.1108/00483481111154487>
- Seale, C. (2002). Quality Issues in Qualitative Inquiry. *Qualitative Social Work*, 1(1), 97-110. <https://doi.org/10.1177/147332500200100107>

- Sedgwick, M., & Spiers, J. (2009). The Use of Videoconferencing as a Medium for the Qualitative Interview. *International Journal of Qualitative Methods*, 8(1), 1-11. <https://doi.org/10.1177/160940690900800101>
- Shields, C. M. (2003). 'Giving Voice' to Students: Using the Internet for Data Collection. *Qualitative Research*, 3(3), 397-414. <https://doi.org/10.1177/1468794103033007>
- Shim, J.-M. (2022). Patient Agency: Manifestations of Individual Agency Among People With Health Problems. *Sage Open*, 12(1), 21582440221085010. <https://doi.org/10.1177/21582440221085010>
- Silverman, D., & Marvasti, A. (2008). *Doing Qualitative Research: A Comprehensive Guide*. SAGE.
- Singer, E. R., & Berzin, S. C. (2015). Early Adult Identification Among Youth With Foster Care Experience: Implications for Emerging Adulthood. *Journal of Public Child Welfare*, 9(1), 65-87. <https://doi.org/10.1080/15548732.2014.983290>
- Skeldon, R. (2018). High-Skilled Migration and the Limits of Migration Policies. İçinde M. Czaika (Ed.), *High-Skilled Migration: Drivers and Policies* (ss. 48-64). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198815273.003.0003>
- Slack, T., & Jensen, L. (2002). Race, Ethnicity, and Underemployment in Nonmetropolitan America: A 30-Year Profile\*. *Rural Sociology*, 67(2), 208-233. <https://doi.org/10.1111/j.1549-0831.2002.tb00101.x>
- Slack, T., & Jensen, L. (2004). Employment Adequacy in Extractive Industries: An Analysis of Underemployment, 1974–1998. *Society & Natural Resources*, 17(2), 129.
- Slack, T., & Jensen, L. (2007). Underemployment across immigrant generations. *Social Science Research*, 36(4), 1415-1430. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2006.12.003>

- Slack, T., & Jensen, L. (2011). Underemployment Among Minorities and Immigrants. İçinde D. C. Maynard & D. C. Feldman (Ed.), *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges* (ss. 127-143). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4\\_7](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4_7)
- Sloane, P. (2003). Much Ado about Nothing? What Does the Over-education Literature Really Tell Us? *Overeducation in Europe. Current Issues in Theory and Practice*.
- Smith, D. W. (2020). Phenomenology. İçinde E. N. Zalta (Ed.), *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. Stanford University. <https://plato.stanford.edu/entries/phenomenology/>
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry, 13*(4), 249-275. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01)
- Spitze, G. (1984). The Effect of Family Migration on Wives' Employment: How Long Does It Last? *Social Science Quarterly, 65*(1), 21-36.
- Srivastava, S. B., Goldberg, A., Manian, V. G., & Potts, C. (2018). Enculturation Trajectories: Language, Cultural Adaptation, and Individual Outcomes in Organizations. *Management Science, 64*(3), 1348-1364. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2016.2671>
- Staines, G. L., & Quinn, R. P. (1979). American workers evaluate the quality of their jobs. *Monthly Labor Review, 102*(1), 3-12.
- Steffy, K. (2017). Willful Versus Woeful Underemployment: Perceived Volition and Social Class Background Among Overqualified College Graduates. *Work and Occupations, 44*(4), 467-511. <https://doi.org/10.1177/0730888417724565>
- Stewart, K., & Townley, G. (2020). Community and well-being: A qualitative study of how youth experiencing homelessness define community and its relations to their well-being. *Journal of Community Psychology, 48*(3), 994-1009. <https://doi.org/10.1002/jcop.22319>

- Stier, H., & Levanon, V. (2003). Finding an Adequate Job: Employment and Income of Recent Immigrants to Israel. *International Migration*, 41(2), 81-107. <https://doi.org/10.1111/1468-2435.00236>
- Stofferahn, C. W. (2000). Underemployment: Social Fact or Socially Constructed Reality? *Rural Sociology*, 65(2), 311-330. <https://doi.org/10.1111/j.1549-0831.2000.tb00031.x>
- Su, Y., Li, M., & Chen, G. (2021). Perceived over-qualification of primary school teachers and its impact on career satisfaction—A empirical study based on the survey data. *International Journal of Electrical Engineering & Education*, 00207209211003266. <https://doi.org/10.1177/00207209211003266>
- Sullivan, T. A. (2005). Labor Force. İçinde D. L. Poston & M. Micklin (Ed.), *Handbook of Population* (ss. 209-225). Springer US. [https://doi.org/10.1007/0-387-23106-4\\_8](https://doi.org/10.1007/0-387-23106-4_8)
- Sullivan, T. A., & Hauser, P. M. (1979). *The Labor Utilization Framework: Assumptions, Data, and Policy Implications*. National Commission on Employment and Unemployment Statistics.
- Sullivan, T. A., Hauser, P. M., & Hauser, P. M. (1979). *The Labor Utilization Framework: Assumptions, Data, and Policy Implications*. National Commission on Employment and Unemployment Statistics.
- Şimşek, H., Kula, S. S., & Baltacı, Ö. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Derslerdeki Can Sıkıntısı Yaşantılarının İncelemesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), Article 1. <https://doi.org/10.17679/inuefd.422551>
- Tam, H. (2010). Characteristics of the underemployed and the overemployed in the UK. *Economic & Labour Market Review*, 4(7), 8-20. <https://doi.org/10.1057/elmr.2010.92>
- Tan, E. (2014). Human Capital Theory: A Holistic Criticism. *Review of Educational Research*, 84(3), 411-445. <https://doi.org/10.3102/0034654314532696>

- Teherani, A., Martimianakis, T., Stenfors-Hayes, T., Wadhwa, A., & Varpio, L. (2015). Choosing a Qualitative Research Approach. *Journal of Graduate Medical Education*, 7(4), 669-670. <https://doi.org/10.4300/JGME-D-15-00414.1>
- Tevington, P. (2018). Privileged to Worry: Social Class, Cultural Knowledge, and Strategies toward the Future among Young Adults. *The Sociological Quarterly*, 59(2), 204-233. <https://doi.org/10.1080/00380253.2017.1389251>
- Tharenou, P., & Kulik, C. T. (2020). Skilled Migrants Employed in Developed, Mature Economies: From Newcomers to Organizational Insiders. *Journal of Management*, 46(6), 1156-1181. <https://doi.org/10.1177/0149206320921229>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2012.09.009>
- Tian, A. W., Wang, Y., & Chia, T. (2018). Put My Skills to Use? Understanding the Joint Effect of Job Security and Skill Utilization on Job Satisfaction Between Skilled Migrants and Australian Born Workers in Australia. *Social Indicators Research*, 139(1), 259-275. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1404-4>
- Tipps, H., & Gordon, H. (1985). Inequality at work: Race, sex and underemployment. *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, 16(1), 35-49.
- Tran, T. Q., Tran, A. L., Pham, T. M., & Van Vu, H. (2018). Local governance and occupational choice among young people: First evidence from Vietnam. *Children and Youth Services Review*, 86, 21-31. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2018.01.019>
- Tucker, C. M., Torres-Pereda, P., Minnis, A. M., & Bautista-Arredondo, S. A. (2013). Migration Decision-Making Among Mexican Youth: Individual, Family, and

Community Influences. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 35(1), 61-84.  
<https://doi.org/10.1177/0739986312458563>

TÜİK. (2021). *Uluslararası Göç İstatistikleri 2020*. TÜİK.  
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Uluslararası-Göç-İstatistikleri-2020-37212#:~:text=TÜİK%20Kurumsal&text=Yurt%20dışından%20Türkiye'ye%20göç,sını%20ise%20yabancı%20uyruklular%20oluşturdu.>

TÜİK. (2022). *Uluslararası Göç İstatistikleri 2021*. TÜİK.  
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Uluslararası-Göç-İstatistikleri-2021-45814>

TÜİK. (2023). *Uluslararası Göç İstatistikleri 2022*. TÜİK.  
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Uluslararası-Göç-İstatistikleri-2022-49457#:~:text=TÜİK%20Kurumsal&text=Yurt%20dışından%20Türkiye'ye%20göç,ünü%20ise%20yabancı%20uyruklular%20oluşturdu.>

Türkiye Raporu. (2019, Aralık 10). Türkiye'nin Göç Karnesi. *Türkiye Raporu*.  
<https://turkiyeraporu.com/arastirma/trkiyeningockarnesi-1768/>

Udah, H., Singh, P., Hiruy, K., & Mwanri, L. (2019). African Immigrants to Australia: Barriers and Challenges to Labor Market Success. *Journal of Asian and African Studies*, 54(8), 1159-1174. <https://doi.org/10.1177/0021909619861788>

Urbański, M. (2022). Comparing Push and Pull Factors Affecting Migration. *Economies*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.3390/economies10010021>

Ussenova, A., Malakhova, I., Shmidt, M., Tuliepova, S., & Tynyskhanova, A. (2020). International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education (IJCRSEE). *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.5937/IJCRSEE2002015U>

- Verhaest, D., & Omeij, E. (2006). Discriminating between alternative measures of over-education. *Applied Economics*, 38(18), 2113-2120. <https://doi.org/10.1080/00036840500427387>
- Virick, M., & McKee-Ryan, F. M. (2017). The Willingness to be Underemployed: A Study of Unemployed Professionals. *Journal of Managerial Issues*, 29(4), 322-342.
- Wald, S. (2005). The impact of overqualification on job search. *International Journal of Manpower*, 26(2), 140-156. <https://doi.org/10.1108/01437720510597649>
- Wang, H., Gao, X., Liu, G., Wang, F., & Rosenberg, M. W. (2024). Environmental health, economy, and amenities interactively drive migration patterns among China's older people. *Frontiers in Public Health*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1354071>
- Warr, P., & Jackson, P. (1987). Adapting to the unemployed role: A longitudinal investigation. *Social Science & Medicine*, 25(11), 1219-1224. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(87\)90369-8](https://doi.org/10.1016/0277-9536(87)90369-8)
- Wassermann, M., & Hoppe, A. (2019). Perceived Overqualification and Psychological Well-Being Among Immigrants. *Journal of Personnel Psychology*, 18(1), 34-45. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000219>
- Waters, L. (2007). Experiential differences between voluntary and involuntary job redundancy on depression, job-search activity, affective employee outcomes and re-employment quality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 279-299. <https://doi.org/10.1348/096317906X104004>
- 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. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9138-9>

- Weinar, A., & Klekowski von Koppenfels, A. (2020). Highly Skilled Migration: Concept and Definitions. İçinde A. Weinar & A. Klekowski von Koppenfels (Ed.), *Highly-Skilled Migration: Between Settlement and Mobility: IMISCOE Short Reader* (ss. 9-35). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-42204-2\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-030-42204-2_2)
- Weller, I., Hymer, C. B., Nyberg, A. J., & Ebert, J. (2019). How Matching Creates Value: Cogs and Wheels for Human Capital Resources Research. *Academy of Management Annals*, 13(1), 188-214. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0117>
- Wesselbaum, D., & Aburn, A. (2019). Gone with the wind: International migration. *Global and Planetary Change*, 178, 96-109. <https://doi.org/10.1016/j.gloplacha.2019.04.008>
- Weststar, J. (2011). A Review of Women's Experiences of Three Dimensions of Underemployment. İçinde D. C. Maynard & D. C. Feldman (Ed.), *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges* (ss. 105-125). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4\\_6](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4_6)
- WHO. (2001). *Mental Health in Europe*. Copenhagen: World Health Organization, Regional Office for Europe.
- Wilkins, R., & Wooden, M. (2011). Economic Approaches to Studying Underemployment. İçinde D. C. Maynard & D. C. Feldman (Ed.), *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges* (ss. 13-34). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4\\_2](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4_2)
- Williams, A. M. (2007). International labour migration and tacit knowledge transactions: A multi-level perspective. *Global Networks*, 7(1), 29-50. <https://doi.org/10.1111/j.1471-0374.2006.00155.x>
- Winefield, A. H., Tiggemann, M., & Winefield, H. R. (1992). Unemployment distress, reasons for job loss and causal attributions for unemployment in young people. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 213-218. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1992.tb00499.x>

- Xu, D., & Fletcher, J. (2017). Understanding the Relative Value of Alternative Pathways in Postsecondary Education: Evidence From the State of Virginia. İçinde M. Shah & G. Whiteford (Ed.), *Bridges, Pathways and Transitions* (ss. 227-257). Chandos Publishing. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-101921-4.00014-2>
- Yale-Loehr, S., & Hoashi-Erhardt, C. (2001). A Comparative Look at Immigration and Human Capital Assessment. *Georgetown Immigration Law Journal*, 16(1), 99-132.
- Yanaşmayan, Z. (2023). Avrupa'daki Türkiyeli Yüksek Eğitimli Göçmenler: Kavramsal Bir Bakış. İçinde D. Danış (Ed.), *Gitmek ve Dönmek Arasında: Türkiye'de Yeni Nesil Beyin Göçü* (1. bs). Nika Yayınevi.
- Yeshanew, Y. T. (2022). Barriers to Employment of Young Cultural Practitioners With Visual Impairments in the Cultural Industries of Ethiopia. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 116(5), 678-688. <https://doi.org/10.1177/0145482X221133126>
- Yıldırım, Prof. Dr. A., & Şimşek, Prof. Dr. H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Arastırma Yöntemler* (8. bs). Seçkin Yayıncılık.
- Yu, W. (2002). Jobs for Mothers: Married Women's Labor Force Reentry and Part-Time, Temporary Employment in Japan. *Sociological Forum*, 17(3), 493-523. <https://doi.org/10.1023/A:1019635208595>
- Zhan, S., Zhang, L., Li, X., & Wu, Y. (2024). There's no going back? The influence of prior entrepreneurial experience timing on voluntary turnover in post-entrepreneurship wage employment. *Personnel Psychology*, 77(1), 131-164. <https://doi.org/10.1111/peps.12627>
- Zhou, M. (1993). Underemployment and economic disparities among minority groups. *Population Research and Policy Review*, 12(2), 139-157. <https://doi.org/10.1007/BF01074562>

- Zikic, J. (2015). Skilled migrants' career capital as a source of competitive advantage: Implications for strategic HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(10), 1360-1381. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.981199>
- Zinatsa, F., & Saurombe, M. D. (2022). Tied Migrant Labor Market Integration: Deconstructing Labor Market Subjectivities in South Africa. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.806436>

	<b>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ</b> <b>SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ</b>	Doküman Kodu Form No.	FRM-YL-15
		Yayın Tarihi Date of Pub.	04.12.2023
	<b>FRM-YL-15</b> <b>Yüksek Lisans Tezi Orijinallik Raporu</b> <i>Master's Thesis Dissertation Originality Report</i>	Revizyon No Rev. No.	02
		Revizyon Tarihi Rev. Date	25.01.2024

<b>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ</b> <b>SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ</b> <b>SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA</b>	
Tarih: 08/07/2025	
Tez Başlığı (Türkçe): Türkiye'den Almanya'ya Göç Eden Gençlerin Eksik İstihdam Deneyimleri Üzerine Fenomenolojik Bir Araştırma	
Tez Başlığı (Almanca/Fransızca)*: Türkiye'den Almanya'ya Göç Eden Gençlerin Eksik İstihdam Deneyimleri Üzerine Fenomenolojik Bir Araştırma	
Yukarıda başlığı verilen tezimin a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 231 sayfalık kısmına ilişkin, 08/07/2025 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 6 'dır.	
Uygulanan filtrelemeler*:	
1. <input checked="" type="checkbox"/> Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç	
2. <input checked="" type="checkbox"/> Kaynakça hariç	
3. <input checked="" type="checkbox"/> Alıntılar hariç	
4. <input type="checkbox"/> Alıntılar dâhil	
5. <input checked="" type="checkbox"/> 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç	
Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tezimin herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumlarda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.	
Gereğini saygılarımla arz ederim.	
Ad-Soyad/İmza Ecem Bayrak	

<b>Öğrenci Bilgileri</b>	<b>Ad-Soyad</b>	ECEM BAYRAK
	<b>Öğrenci No</b>	N22139005
	<b>Enstitü Anabilim Dalı</b>	SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI
	<b>Programı</b>	SOSYOLOJİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**DANIŞMAN ONAYI**

UYGUNDUR.  
(Unvan, Ad Soyad, İmza)  
Prof. Dr. Esra BURCU SAĞLAM

	<b>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ</b> <b>SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ</b>	Doküman Kodu Form No.	FRM-YL-15
		Yayın Tarihi Date of Pub.	04.12.2023
	<b>FRM-YL-15</b> <b>Yüksek Lisans Tezi Orijinallik Raporu</b> <i>Master's Thesis Dissertation Originality Report</i>	Revizyon No Rev. No.	02
		Revizyon Tarihi Rev. Date	25.01.2024

**TO HACETTEPE UNIVERSITY**  
**GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES**  
**DEPARTMENT OF SOCIOLOGY**

Date: 08/07/2025

Thesis Title (In English): A Phenomenological Study on The Experiences Of Underemployment Of Young People Migrated From Turkey To Germany

According to the originality report obtained by myself/my thesis advisor by using the Turnitin plagiarism detection software and by applying the filtering options checked below on 08/07/2025 for the total of 231 pages including the a) Title Page, b) Introduction, c) Main Chapters, and d) Conclusion sections of my thesis entitled above, the similarity index of my thesis is 6 %.

Filtering options applied\*\*:

1.  Approval and Declaration sections excluded
2.  References cited excluded
3.  Quotes excluded
4.  Quotes included
5.  Match size up to 5 words excluded

I hereby declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Social Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

Kindly submitted for the necessary actions.

Name-Surname/Signature  
Ecem Bayrak

<b>Student Information</b>	<b>Name-Surname</b>	ECEM BAYRAK
	<b>Student Number</b>	N22139005
	<b>Department</b>	SOCIOLOGY DEPARTMENT
	<b>Programme</b>	SOCIOLOGY MASTER PROGRAMME

**SUPERVISOR'S APPROVAL**

APPROVED  
(Title, Name and Surname, Signature)  
Prof. Dr. Esra BURCU SAĞLAM



**HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMA ETİK KURULU**

**KURUL KARARI**

<u>TOPLANTI TARİHİ</u>	<u>TOPLANTI SAYISI</u>
08 Ekim 2024	2024/18

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden **Ecem BAYRAK**'ın, **Prof. Dr. Esra Burcu SAĞLAM** danışmanlığında yürüteceği **“Yurt Dışına Göç Eden Meslek Sahibi Bireylerin Farklılaşan Sosyal Statüleri Üzerinden Duygusal Dönüşümlerini Anlamak”** başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulunun **08 Ekim 2024** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan **uygun bulunmuştur**.

Prof. Dr. İsmet KOÇ  
Kurul Başkanı

Prof. Dr. Özgür  
TEOMAN  
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Selda  
ÖZDEMİR  
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Özge  
ÖZYALÇIN OSKAY  
Kurul Üyesi

Doç. Dr. Pınar  
ÖZDEMİR ŞİMŞEK  
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Tuğça POYRAZ  
Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Arife  
Berna AYTAÇ  
Kurul Üyesi

Doç. Dr. Gülçin Cankız  
ELİBOL  
Kurul Üyesi

Doç. Dr. Pınar ARPINAR  
AVŞAR  
Kurul Üyesi

Doç. Dr. Gülsüm DEPELİ  
SEVİNÇ  
Kurul Üyesi

Doç. Dr. Tülay BAĞCI  
BOSİ  
Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Onur  
URAZ  
Kurul Üyesi

### EK 3: GÖRÜŞME SORULARI

1. Adınız ve yaşınız nedir?
2. Göç kararı vermenize sebep olan kişisel ve toplumsal nedenler nelerdir?
3. Göç hareketinizle gelen yeni hayatınızda eskisine kıyasla neleri elde etmeyi/başarmayı umuyor ve hedefliyorsunuz?
4. Bu hedefleriniz için neden Almanya'yı tercih ettiniz?
5. Türkiye'de çalışma deneyiminiz oldu mu? Olduysa kendi eğitim alanınızda mı çalışıyordunuz yoksa farklı bir alanda mı?
6. Türkiye'deki çalışma deneyiminizle buradaki çalışma deneyiminizi karşılaştırırsanız bu deneyimleri nasıl değerlendirirsiniz?
7. Türkiye'deki çalışma hayatınızı neden değiştirmeyi tercih ettiniz? / Eğer çalışma deneyiminiz olmadıysa Almanya'da çalışmaya nasıl karar verdiniz?
8. Göç etmeden önce buraya gelip kendi mesleğinizi yapmama ihtimalini hiç düşündünüz mü? Düşündüyseniz bu ihtimal göç kararınızı nasıl etkiledi?
9. Düşünmediyseniz buraya geldikten sonra yaşadığınız bu duruma dair deneyim ve düşünceleriniz neler?
10. Aldığınız eğitiminizden kazandığınız bilgi ve deneyimleri güncel işinizde kullanıyor musunuz? Nasıl?
11. Güncel işinizde, geçmişte aldığınız eğitime katkıda bulunacak ve sizi o alanda geliştirecek deneyimler kazandığınızı düşünüyor musunuz? Nasıl?
12. İşinizde profesyonel gelişim ve deneyim kazandığınızı düşünüyor musunuz? Nasıl?
13. Aldığınız eğitim ve Almanya'da yaptığınız işin farklı alanlarda olması hakkında ne düşünüyorsunuz?
14. Şimdi iş değiştirecek olsanız eğitimini aldığınız alana geçiş yapmak ister misiniz? Neden?
15. Göç ve çalışma hayatını deneyimliyorsunuz. Bu deneyimde çalışma hayatınıza dair umduklarınızı ve planladıklarınızı buldunuz mu yoksa hala arayışta mısınız? Açıklayabilir misiniz?

16. Deneyimleriniz sonrası Türkiye'ye dönmeyi ve orada kendi alanınıza dair bir iş arama sürecine girmeyi düşünüyor musunuz?
17. Deneyimleriniz sonrası kendi alanınız olsa da olmasa da Türkiye'ye dönmeyi ve orada çalışmayı düşünüyor musunuz yoksa kendi alanınız olsa da olmasa da Almanya'da kalıp burada çalışmayı mı düşünüyorsunuz?
18. Türkiye'de size istediğiniz olanakların sağlandığını varsayalım. Oraya mı dönmek istersiniz yoksa burada çalışmaya devam etmek mi istersiniz? Neden?
19. Son olarak eklemek istediğiniz bir şey var mı?