



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyal Hizmet Anabilim Dalı

**COVID-19 PANDEMİSİ DÖNEMİNDE İŞ ARAYAN BEYAZ
YAKALILARIN PSİKOSOSYAL SAĞLIKLARINI ETKİLEYEN
FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ**

Ertuğrul HATİPOĞLU

Doktora Tezi

Ankara, 2022

COVID-19 PANDEMİSİ DÖNEMİNDE İŞ ARAYAN BEYAZ YAKALILARIN
PSİKOSOSYAL SAĞLIKLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ

Ertuğrul HATİPOĞLU

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyal Hizmet Anabilim Dalı

Doktora Tezi

Ankara, 2022

KABUL VE ONAY

Ertuğrul HATİPOĞLU tarafından hazırlanan “Covid-19 Pandemisi Döneminde İş Arayan Beyaz Yakalıların Psikososyal Sağlıklarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi” başlıklı bu çalışma, 23.05.2022 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Kezban ÇELİK (Başkan)

Prof. Dr. Tarık TUNCAY (Danışman)

Prof. Dr. Kasım KARATAŞ (Üye)

Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN (Üye)

Doç. Dr. Gonca POLAT (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

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. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 6 ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

23/05/2022

Ertuğrul HATİPOĞLU

¹ “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 internette 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 gösterilen durumlar dışında zgn olduğunu, **Prof. Dr. Tarık TUNCAY** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Arş. Gör. Ertuğrul HATIPOğLU

TEŞEKKÜR

Bilimsel bir araştırma uzun zaman ve yoğun emek gerektirir. Bu süreçte araştırma birçok kişinin doğrudan katkısı, desteği ve özverisi sayesinde bir doktora tezi halini almıştır. Bu nedenle teşekkürle layık olan birçok kişi vardır.

Öncelikle bu çalışmanın bilimsel bir yöntemle yürütülmesi ve bir araştırmacı olarak akademik anlamda gelişimime desteğini her zaman hissettiğim, sahip olduğu entelektüel kimlik, gösterdiği yakınlık ve çizdiği ufuk ile bana rol model olan danışmanım Sn. Prof. Dr. Tarık Tuncay'a içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Araştırmanın ilk tasarımı ile son aşamasını karşılaştırdığımda süreç bir canlının gelişimine benzemektedir. Emekler haldeki araştırmayı ilk dinledikleri Tez İzleme Komitesi Toplantısından ayakları yere sağlam basan güçlü bir bilimsel çalışma hale gelmesi onların her seferinde çalışmamı okuması, toplantılarda beni sabırla dinlemesi ve önemli katkıları ile mümkün olmuştur. Bu nedenle Tez İzleme Komitesi üyelerim, kıymetli hocalarım Prof. Dr. Kezban Çelik'e ve Doç. Dr. Mehmet Merve Özaydın'a teşekkür ederim.

Tez savunma sınavıma katılarak kıymetli görüşlerini bildiren ve tezimi kelime kelime okuyarak daha iyi bir bilimsel çalışma halini almasında çok fazla emekleri olan değerli hocalarım Prof. Dr. Kasım Karataş'a ve Doç. Dr. Gonca Polat'a teşekkür ederim.

Araştırma süreci ile ilgili anlattıklarımı bıkmadan dinleyen, kıymetli görüşlerini paylaşan, destekleyen ve bana "katlanan" oda arkadaşım, meslektaşım Arş. Gör. Dr. (c) Rukiye İnekçi'ye teşekkür ederim.

O bunun farkında olmasa da yaptığı nitelikli bilimsel çalışmalarla bana yeni hedefler koyan ve ufkumu genişletmemi sağlayan Sn. Dr. Öğr. Üyesi Melih Sever'e teşekkür ederim.

Akademik gelişimimde beni destekleyen ve yüreklendiren Dr. Öğr. Üyesi Kübra Arslan'a ve Arş. Gör. Dr. (c) İbrahim Yücel'e teşekkür ederim.

Sohbetlerinden akademik anlamda çok faydalandığım ve haz aldığım, beni destekleyen ve yönlendiren Dr. Ercem Erkul'a ve Dr. Engin Fırat'a teşekkür ederim.

Araştırmamın istatistiksel analizleri ile ilgili konularda danıştığım bana destek olan Fatma Erkul'a teşekkür ederim.

Birlikte çalıştığımız ve mesaimizi paylaştığımız kıymetli arkadaşlarım Arş. Gör. Dr. (c) Yasemin Ertan Koçak'a, Arş. Gör. Dr. (c) Gizem Akoğlu'na ve Arş. Gör. Dr. (c) Ali Dikmen'e ve Arş. Gör. (c) Dr. Özlem Gözen'e teşekkürlerimi sunarım.

Bu süreçte desteğini her zaman hissettiğim kıymetli arkadaşım Furkan Temizyürek'e teşekkür ederim.

Beni her zaman destekleyen ve dualarını eksik etmeyen sevgili annem Selma Hatipoğlu'na ve babam Mustafa Hatipoğlu'na teşekkür ederim. Her ihtiyacım olduğunda bana yardım eden, beni destekleyen hem arkadaşım hem de abim Av. Ahmet Hatipoğlu'na teşekkür ederim.

Sevgili eşim, en iyi arkadaşım Matematik Bilim Uzmanı ve Doktor adayı Büşra Hatipoğlu'na gösterdiği fedakârlık ve sunduğu destek için sonsuz teşekkür ederim. Bu teze katkıları tahmin edilenin çok üzerindedir.

Daha az vakit ayırmak zorunda kaldığım, kimi zaman ihmal ettiğim ancak çok sevdiğim, kıymetlim, kızım Asya Hatipoğlu'na teşekkür ederim.

Ve bu tez için vakit ayırarak araştırmaya katılmayı kabul eden, yaşadıkları sorunu derinden hissettiğim ve paylaştığım değerli katılımcılara teşekkür ederim.

ÖZET

HATİPOĞLU, Ertuğrul. *Covid-19 Pandemisi Döneminde İş Arayan Beyaz Yakalılarının Psikososyal Sağlıklarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*, Doktora Tezi, Ankara, 2022.

Bu araştırmanın amacı, Covid-19 Pandemisi döneminde, orta yaş grubundaki beyaz yakalılarının iş kaybı sonucu gelişen psikososyal sorunlarını incelemek, psikososyal sağlık düzeylerini etkileyen faktörler arasındaki ilişkileri analiz etmek ve işsizlik deneyimlerini keşfetmektir. Çalışma ekolojik sistem yaklaşımı temelinde karma yöntem deseninde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada 111 beyaz yaka mesleklere sahip 29-45 yaş aralığındaki iş arayan kişiye sosyodemografik soru formu, Genel Sağlık Anketi (GSA), Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Finansal Güçlük Ölçeği, Öz-yeterlik Ölçeği, Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği, İşsizliğe Yönelik Atıflar Ölçeği ve Baş Etme Stilleri Ölçeği uygulanmıştır. Veriler SPSS paket programı aracılığı ile analiz edilmiş ve Bağımsız Örneklem t Testi, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu ve Hiyerarşik Regresyon Analizi yapılmıştır. Nitel kısımda fenomenolojik yaklaşım kullanılmış ve 12 beyaz yakalı iş arayan ile yarı yapılandırılmış görüşme formu yardımıyla çevrimiçi ortamda derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Veriler, MAXQDA aracılığı ile analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan beyaz yakalı işsizlerin ortalama yaşı 33,37 (4,17), yarısından fazlası bekâr ve %69'unun çocuğu yoktur. Ortalama işsizlik süreleri 17,23 (\pm 17,09) aydır. Üçte ikiden fazlası (%75) işsizlik ödeneğinden yararlanamamıştır. İşsizliğin nedenine ilişkin atıflarında yapısal faktörlerin ağırlıkta (%64) olduğu görülmektedir. Genç yetişkinler, bekârlar, finansal güçlüğü yüksek olanlar, sosyal destek düzeyleri düşük olanlar ve duygu odaklı baş etme yöntemlerini kullanan kişiler işsizliğin yarattığı psikolojik sıkıntıya karşı risk altındadır. Kadınlar, evliler, çocuk sahibi olanlar, algılanan sosyal desteği yüksek olanlar ve sorun odaklı baş etme yöntemlerini daha sık kullananlar işsizliğin yarattığı psikolojik sıkıntıya karşı daha dirençlidir. Öznel iyi oluş düzeyini destekleyen faktörler algılanan sosyal destek, sorun odaklı baş etme yöntemleri ve öz-yeterliliğin yüksek olması; finansal güçlük ve psikolojik sıkıntı işsizlerin psikososyal sağlığına zarar vermektedir. Mevcut emek piyasasındaki güvencesiz çalışma koşullarının kişinin ruh sağlığını olumsuz etkilediği görülmektedir. İşsizlik sürecinde yaşanan yoksulluk, zamanın yapısının bozulması, belirsizlik ve iş gücü piyasasının yarattığı iş arama koşulları kişilerin duygusal, ailesel, sosyal ve aidiyet ilişkilerinde yıkıma yol açmaktadır. İşsizlerle yürütülecek psikososyal müdahalelerin kişinin ruh sağlığını güçlendirmesinin yanında sistemik bakış ile makro müdahaleleri de kapsamı gerekmektedir.

Anahtar Sözcükler

İşsizlik, Beyaz Yakalı, Orta Yaş, Covid-19, Psikososyal Sağlık, Sosyal Hizmet.

ABSTRACT

HATİPOĞLU, Ertuğrul. *Investigation of Factors Affecting Psychosocial Health of White Collar Job Seekers During the Covid-19 Pandemic*, PhD Thesis, Ankara, 2022.

This research aims to examine the psychosocial problems of middle-aged white-collar workers as a result of job loss, analyse the relationships between the factors affecting their psychosocial health levels, and explore their unemployment experiences during the Covid-19 pandemic. The study was conducted in a mixed method design based on the ecological system approach. The sociodemographic questionnaire, General Health Questionnaire (GHQ), Multidimensional Scale of Perceived Social Support, Financial Difficulty Scale, Self-efficacy Scale, Warwick-Edinburgh Mental Well-Being Scale, Unemployment Attribution Scale and Coping Styles Scale were applied. The data were analysed with the SPSS package program, and Independent Sample t-Test, Pearson Product-Moment Correlation and Hierarchical regression analysis were performed. In the qualitative part, a phenomenological approach was used, and in-depth interviews were conducted online with 12 white-collar job seekers with the help of a semi-structured interview form. Data were analysed using MAXQDA software. The average age of the white-collar unemployed in the sample is 33.37 (± 4.17), more than half of them are single, and 69% have no children. Average unemployment times are 17.23 (± 17.09) months. More than two-thirds could not benefit from unemployment benefits (75%). It is seen that structural factors predominate in the references to the cause of unemployment (64%). Young adults, single people, those with serious financial difficulties, those with low levels of social support and those who use emotion-focused coping methods are at risk for the psychological distress caused by unemployment. Those who are married, have children, have high perceived social support, and use problem-focused coping more frequently are more resistant to the psychological distress caused by unemployment. Factors were supporting the level of subjective well-being; perceived social support, problem-focused coping methods, and high self-efficacy; Financial hardship and psychological distress harm the psychosocial health of the unemployed. It is seen that the precarious working conditions in the current labour market negatively affect the mental health of the individual. The poverty experienced in the unemployment process, the deterioration of the structure of time, uncertainty, and job search conditions in the labour market lead to destruction in the people's emotional, familial, social, and belonging relations. Psychosocial interventions focusing on the unemployed persons should strengthen their mental well-being levels, and include eco-systemic and macro level interventions.

Keywords

Unemployment, White Collar, Middle Age, Covid-19, Psychosocial Health, Social Work.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	İ
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	İİ
ETİK BEYAN.....	İİİ
TEŞEKKÜR.....	İV
ÖZET.....	VI
ABSTRACT	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
KISALTMALAR DİZİNİ	XII
ŞEKİL DİZİNİ	XIII
TABLolar DİZİNİ	XIV
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER	6
1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ	6
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	10
1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	12
1.4. ARAŞTIRMADAKİ SINIRLILIKLAR.....	12
1.5. ARAŞTIRMANIN TANIMLARI	13
2. BÖLÜM KURAMSAL ÇERÇEVE	15
2.1. ARAŞTIRMANIN TEMEL TEORİK YAKLAŞIMI: EKOLOJİK SİSTEM YAKLAŞIMI	15
2.2. İŞSİZLİĞİN PSİKOSOSYAL SONUÇLARINA İLİŞKİN TEORİLER....	20
2.3. İŞGÜCÜ PİYASASININ DURUMU	27
2.4. KRİZ DÖNEMLERİNDE İŞSİZLERİN PSİKOSOSYAL SAĞLIKLARI	28
2.5. SOSYODEMOGRAFİK VE PSİKOSOSYAL ÖZELLİKLERİN İŞSİZLİK SÜRECİNE ETKİLERİ	35
2.5.1. Yaş	36
2.5.2. Cinsiyet	39
2.5.3. Medeni Durum.....	42
2.5.4. İşsizliğin Süresi.....	44
2.5.5. Finansal Yoksunluk	49
2.5.6. Öz-Yeterlik	51

2.5.7. Sosyal Destek.....	55
2.5.8. Baş Etme Stilleri	57
2.5.9. İşsizliği Atfetme.....	61
2.5.10. Psikolojik Sıkıntı	63
2.5.11. Öznel İyi Oluş.....	66
3. BÖLÜM YÖNTEM.....	69
3.1. ÇALIŞMA EVRENİ	70
3.2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	72
3.2.1. Sosyodemografik Bilgi Formu	73
3.2.2. Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği	73
3.2.3. Genel Sağlık Ölçeği.....	73
3.2.4. Öz-Yeterlik Ölçeği.....	74
3.2.5. Finansal Güçlük Ölçeği	75
3.2.6. Algılanan Sosyal Destek Ölçeği	75
3.2.7. Baş Etme Stilleri Ölçeği	75
3.2.8. İşsizliği Atfetme.....	76
3.2.9. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu.....	76
3.3. VERİ TOPLAMA SÜRECİ	77
3.4. VERİLERİN İŞLENMESİ VE ÇÖZÜMLENMESİ.....	81
4. BÖLÜM BULGULAR VE YORUM.....	85
4.1. KATILIMCILARI TANITICI BULGULAR.....	85
4.1.1. Sosyodemografik Özellikler	85
4.1.2. Meslek ve Ücretli Çalışmayla İlgili Nitelikler.....	88
4.1.3. Psikososyal Niteliklere İlişkin Betimsel Bulgular.....	90
4.2. KATILIMCILARIN SOSYO-DEMOGRAFİK VE PSİKOSOSYAL ÖZELLİKLERİNİN ÖZNEL İYİ OLUŞ DÜZEYİYLE OLAN İLİŞKİLERİ	93
4.2.1. Cinsiyet.....	94
4.2.2. Medeni Durum.....	96
4.2.3. Çocuk Sahibi Olma.....	98
4.2.4. Psikososyal Özellikler	101
4.3. DEĞİŞKENLERİN ÖZNEL İYİ OLUŞA ETKİLERİ.....	109
4.4. KATILIMCILARIN İŞSİZLİK DENEYİMLERİNE İLİŞKİN SONUÇLAR	126

4.4.1. Beyaz Yakanın Güncel Durumu	129
4.4.2. İşsizliğin Nedenleri	141
4.4.3. İşten Ayrılma Süreci	147
4.4.3.1. Bildirim	148
4.4.3.2. İstifaya Zorlama	152
4.4.3.3. Şok/Neden Ben?.....	154
4.4.3.3.1. Korku/Kaygı.....	156
4.4.3.3.2. Hayal Kırıklığı.....	158
4.4.3.3.3. Utanç	161
4.4.3.3.4. Belirsizlik	165
4.4.4. İşsiz Günler	170
4.4.4.1. Gevşeme Zamanı	171
4.4.4.2. Zorlu Süreç.....	174
4.4.4.2.1. Zamanın Yapısının Bozulması ve Atalet	174
4.4.4.2.2. İş Arama	178
4.4.4.2.3. İlişkiler	191
4.4.4.2.3.1. Duygusal İlişkiler	192
4.4.4.2.3.2. Aile	197
4.4.4.2.3.3. Sosyal Çevre/Arkadaş	200
4.4.4.2.3.4. Mensubiyet Yitimi.....	206
5. BÖLÜM SONUÇ VE ÖNERİLER.....	213
5.1. SONUÇ	213
5.2. ÖNERİLER.....	219
KAYNAKLAR.....	229
EKLER.....	250
EK 1: Sosyodemografik Soru Formu.....	250
Ek 2: İş Arayan Beyaz Yakalıların Sosyodemografik Özelliklerine Dair Soru Formu	252
EK 3: Genel Sağlık Anketi (GSA).....	254
EK 4: Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği.....	254
EK 5: Finansal Güçlük Ölçeği	255
EK 6: Öz Yeterlilik Ölçeği	255
EK 7: Warwick–Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği.....	256
EK 8: İşsizliğe Yönelik Atıflar Ölçeği.....	257

EK 9: Baş Etme Stilleri Ölçeği	257
EK 10: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Yönergesi.....	259
EK 11: Çalışmaya Katılım Çağrısı.....	263
EK 12: Etik Komisyon Onayı.....	265
EK 13: Orjinallik Raporu	266

KISALTMALAR DİZİNİ

- CV** : Özgeçmiş
- DİSK-AR** : Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi
- EUROSTAT** : Avrupa Birliği İstatistik Ofisi
- GSA** : Genel Sağlık Anketi
- ILO** : Uluslararası Çalışma Örgütü
- İK** : İnsan Kaynakları
- İŞKUR** : Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
- OECD** : İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı
- SPSS** : Statistical Package for the Social Sciences
- WEMİÖÖ** : WarwickEdinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği

ŞEKİL DİZİNİ

Şekil 1. Bronfenbrenner'in Ekolojik Perspektifi	18
Şekil 2. Web of Science Veri Tabanında "Kriz" Ve "Sağlık" Kavramları ile İlgili Yayınlanan Makale Sayıları	29
Şekil 3. İşsizlik Süresi ve Psikolojik Sağlık Üzerine Etkileri	46
Şekil 4. İşsizlik Süresi ve Moral Düzeyi	47
Şekil 5. Türkiye’de İşsizlik Süresinin Moral Düzeyiyle İlişkisi	48
Şekil 6. İşsizlik Sürecinde Yaşanan Duygusal Aşamalar.....	49
Şekil 7. Albert Bandura’ya Göre Karşılıklı Belirleyicilik	53
Şekil 8. Kod Haritası	83
Şekil 9. Analiz Yol Haritası	128
Şekil 10. İşsizlerde Psikososyal Sağlığı Etkileyen Faktörler	219

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Özet Bilgiler	81
Tablo 2. Katılımcıların Sosyodemografik Bilgileri (n = 111).....	86
Tablo 3. Katılımcıların Yaşadıkları Hane Özelliklerine İlişkin Bulgular (n = 111).....	87
Tablo 4. Katılımcıların Meslekleri ve Ücretli Çalışma Durumlarına İlişkin Bulgular ...	89
Tablo 5. İşsizlerin Psikososyal Özellikleri Açıklayan Ölçekler ve Alt Ölçeklerden Elde Ettikleri Puan Ortalamalarına Göre Dağılımları	92
Tablo 6. Sosyodemografik Özellik Gruplarına ve Psikososyal Özellikler	93
Tablo 7. Katılımcıların Cinsiyetlerinin Psikososyal Özellikleri ve Psikososyal Sağlık Düzeyleri ile İlişkisi	96
Tablo 8. Katılımcıların Psikososyal Özellikleri ve Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Medeni Durum ile İlişkisi.....	98
Tablo 9. Katılımcıların Psikososyal Özellikleri ve Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Çocuk Sahibi Olma ile İlişkisi.....	100
Tablo 10. İşsizlerin Baş Etme Stilleri Alt Boyutları İle Psikososyal Sağlık Düzeyleri Arasındaki İlişki	102
Tablo 11. İşsizlerin Öznel İyi Oluş Düzeyleri ile Psikososyal Özelliklerini Açıklayan Ölçekler ve Alt Ölçeklere Yönelik İlişki Analizleri	106
Tablo 12. İşsizlerin Yaş, İşsizlik Süresi, Finansal Güçlük Düzeyleri, Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri ve Baş Etme Stratejilerinin Psikolojik Sıkıntı Düzeyine Etkisi	110
Tablo 13. İşsizlerin Algıladıkları Sosyal Destek, Finansal Güçlük ve Psikolojik Stres Düzeyleri ile Baş Etme Yöntemlerinin Psikososyal Sağlık Düzeylerine Etkisi	112
Tablo 14. İşsizler İçin Risk Faktörleri ve Koruyucu Faktörler	214
Tablo 15. Mikro, Mezzo ve Makro Ölçekte Uygulama Önerileri.....	221

GİRİŞ

Bu çalışmanın cevap aradığı temel sorular şu şekildedir: “Orta yaş döneminde beyaz yaka işlerde çalışırken işsiz kalmak nasıl bir deneyimdir?”; “İşsizlik kaldıktan sonra hayat nasıl inşa edilmektedir”, “İşsizlerin psikososyal sağlığı hangi mekanizmalardan etkilenmektedir?”; “Covid-19 pandemisi döneminde işsizlerin deneyimleri nasıldır?”. Bu soruların olası cevaplarını bulmak ve kişilerin işsizlik deneyimini anlamak için bu araştırma “beyaz yakalı orta yaş grubunda çalışırken işsiz kalmış kişilere” odaklanmaktadır.

Türkiye’de işsizlik konusunu işsizlik oranları üzerinden sıklıkla tartışılmaktadır ve işsizlik geniş boyutlu ekonomik araştırmaların bir parçası olma eğilimindedir. Ancak sürecin kişi tarafından nasıl deneyimlendiğini, özellikle orta yaş ve beyaz yaka mesleklere sahip kişiler işsiz kaldıklarında psikososyal sağlıklarını hangi faktörlerin etkilediğini bütüncül olarak inceleyen çalışmalar nispeten azdır. İşsizlik sorununun kişiye ve onun ilişkilerine nasıl etkide bulunduğunu, hangi faktörlerin süreçte rol oynadığını tartışmak işsizlerin psikososyal sağlığına katkı sunacak uygulamaların geliştirilmesi açısından oldukça önemlidir.

İş bulmak ve ücretli bir işte çalışmak bir kişinin “birey” olabilmesinin, ailesinden sağlıklı şekilde ayrışmasının, evlenmesinin, ayrı bir yuva kurmasının kısaca bağımsız bir yetişkin olabilmesinin ana unsurlarındandır. Yetişkinlik dönemi iş ve aile rollerinin elde edilmesini temsil eder. Nitekim gelişim kuramcılarını gençlikten yetişkinliğe geçiş için başarılması gereken hedefler arasında ücretli bir işte çalışmanın önemine dikkat çekmektedir.

Kişi ücretli bir işte çalışarak ekonomik gelir elde eder. Ekonomik gelire sahip olmak fiziksel ihtiyaçların karşılanması ve yaşamın sürdürülmesi için gerekli olmasının yanında yeni bir aile kurarak farklı toplumsal rolleri kazanmanın da koşuludur. Çünkü aileden bağımsızlaşmak, evlenip yeni bir aile kurmak ekonomik maliyetleri olan bir konudur. Ücretli çalışmanın kişinin kimliğiyle güçlü bağları olmasının diğer bir boyutu tüketimdir. Günümüz toplumunda tüketim toplumsallaştırıcı bir güçtür ve boş zamanın organize edilmesi, harcama davranışlarını gerçekleştirebilmesi kişinin yetişkinlik kimliğini

doğrudan etkilemektedir. İşsizlik ise ekonomik açıdan aileye, topluluğa ve topluma bağımlılık ilişkisi yaratarak kişinin yetişkinliğe geçmesinin ertelenmesi anlamına gelmektedir.

Yetişkinler için ücretli çalışma yaşamı devam ettirmek için gelir elde etmenin yanında varoluşsal bir araç haline gelmektedir. Mevcut rollerin sürdürülmesi, toplumsal statünün korunması, varoluşsal amaçların gerçekleştirilmesi ücretli çalışma ile mümkün olmaktadır. Çünkü ücretli çalışma kişisel amaçlara ulaşma imkânı sunarken aynı zamanda kendisi dışındaki amaçların parçası olma fırsatı sunmaktadır. Böylece kişi yeni ilişkiler, hedefler, roller ve kimlikler edinebilir. Tüm bunlar insanın kendini gerçekleştirmesinin unsurlarıdır.

Kişi için ücretli çalışma tüm diğer alanların organize edildiği kişinin kimliğini oluşturan ana yönlendirme noktasıdır. Çalışmadan mahrum olma durumu olarak işsizlik yaşamda psikososyal sorunların tetikleyicisi ya da nedeni olabilir.

Ücretli çalışmanın insan yaşamındaki merkezi konumu bu kadar açıkken, insan en çok hangi yaşam evresinde karşılaşır işsizlikten daha çok etkilenir? Bu soruya cevap aranırken gelişim kuramcılarının orta yaş vurgusu önemlidir. Ancak yaşam evreleri aynı zamanda toplumsal olarak inşa edilen unsurlardır. Yaşam evrelerine uygun davranışların ve görevlerin toplumsal boyutu bulunmaktadır. İnsanların karşılaştığı güç durumlar bazı yaşam evrelerinde toplum tarafından kabul edilebilir veya beklenen bir durumken, diğer grup insanlar için bunun tam tersidir. Bu açıdan işsizlik orta yaş grubundaki insanlar için beklenmedik bir yaşam olayına karşılık gelir. Örneğin üniversiteden yeni mezun olmuş bir genç için eğitim-iş gücü piyasası arasındaki uyumsuzluklar işsizliğin nedeni olarak ortaya konabilir. Diğer taraftan yaşlı ilerlemiş kişiler için işsizlik erken emeklilik olgusu ile toplumsal damgaya tampon görevini üstlenebilir. Ancak orta yaş döneminde işsiz olmak toplumsal açıdan doğrudan kişinin kendi beceri, yetenek veya çabasındaki bir kusur olarak kodlanmaktadır.

Orta yaş döneminde olmakla birlikte işsizliği kişi için çıkmaza sokan bir başka özellik eğitilmiş ve tecrübeli olmaktır. Yakın geçmişe kadar eğitilmiş insanlar istihdamda zorluk yaşamazlar ve nadiren işsizlikle karşılaşır. Ancak teknolojinin ilerlemesi ile üretim süreçlerinde insan emeğine daha az ihtiyaç duyulur hale gelmiştir ve hizmet/bilişim sektörlerinin istihdam piyasasındaki payı artmıştır. Daha az insan istihdam edilirken,

beyaz yaka pozisyonlar artmıştır. Beyaz yaka meslekleri istihdam eden sektörlerin büyümesi ekonomik krizlerin bu sektörleri daha fazla etkilemesine neden olmuştur. 2000’li yılların başında teknoloji merkezli şirketlerin yaşadığı Datcom Krizi, 2008 yılında Amerika merkezli başlayan Mortgage Krizi, bankacılık ve bilişim sektörleri gibi beyaz yaka istihdamının yoğun olduğu sektörleri derinden etkilemiştir. Birçok eğitilmiş beyaz yaka mesleğe sahip kişi işsiz kalmıştır. Türkiye’de de 1994 ve 2001 yıllarında yaşanan ekonomik krizlerde bankacılık sektörü gibi eğitilmiş beyaz yakalı sınıfın yaygın olarak çalıştığı alanlarda kitlelerin işsizlikle daha sık karşılaşmaya başladığı görülmüştür. O güne kadar mavi yaka ya da eğitim seviyesi düşük kitlelerin sorunu olan “işsizlik” beyaz yakalıların güvenli kariyer zeminlerini sarsmıştır. Nitekim istihdam-eğitim arasındaki bağın zayıflaması işsizlik oranlarında görülmektedir. 2000 yılında işsizlerin %7’si yükseköğretim mezunuyken, 2019 yılında bu oran yaklaşık iki katına çıkmıştır (%13,7) (Erdoğan, 2020).

İşsizliğin yaygınlaşmasında vurgulanması gereken diğer bir nokta güvencesizliktir. Küreselleşme ile sermaye hareketi hızlanmıştır. Üretimi daha esnek ve daha az maliyetle gerçekleştirmek ön plana çıkmıştır. Bu durum üretim sürecini esnekleştirerek çalışan maliyetlerini ve maliyet risklerini minimize etme arayışlarına itmiştir. Şirketler, çalışanları ile kısa süreli ve güvencesiz sözleşmeler yaparken, ülkeler üretim süreçlerinde rekabetçiliği artırmak için emek piyasasını cazip hale getirme yarışına girmiştir. Sonuç olarak çalışan hakkı zayıflamış, işgücü devri yükselmiş ve farklı pozisyondaki insanlar işsizlikle karşılaşır hale gelmiştir.

Kriz dönemlerinde güvencesizliğin etkileri daha görünür olmaktadır. İş gücü piyasasına derin etkilerini henüz atlatmaya başladığımız 2008 Büyük Durgunluğundan sonra Çin’in Wuhan kentinde ortaya çıkan ve tüm dünyaya yayılarak pandemi halini alan Covid-19 virüsü birçok insanın hayatını kaybetmesine neden olurken, 1929 Büyük Ekonomik Buhranından bu yana yaşanan en büyük ekonomik ve sosyal dalgalanmalara neden olmuştur. Hastalığın yayılmasını önlemek için ülkeler kendi içinde karantina uygulamalarına yönelirken, sokağa çıkma kısıtlamaları gibi önlemler hayata geçirilmiştir. Ülkeler sınırlarını kapatarak küreselleşen dünyanın tersine içe kapanmaya yönelmişlerdir. Alınan tedbirler ekonomik ve sosyal hayatı durma noktasına getirmiştir. Hastalık bulaş riski nedeniyle uzaktan çalışma, kısa çalışma gibi uygulamalar devreye girmiştir. Bu dönemde birçok şirket küçülmüş, arz ve talep dengesizliği nedeniyle belirsizlik

oluşturmuştur. Uzaktan iş yapış şekli ile işverenlerin bir kısmı çalışanlarını ücretsiz izne gönderirken, bir kısmı personelini işten çıkarma yoluna gitmiştir. Türkiye’de Covid-19 öncesinde yüksek olan işsizlik, belirsizlik ve güvencesizlik ortamında daha belirgin hale gelmiştir.

İşsizlik kişiyi ekonomik, psikolojik ve sosyal yönden zorlayan bir sorundur. Kişisel ve sosyal özellikler ise sorunun etkisini farklılaştırmaktadır. İşsizlik sorunu karşısında kişinin sosyal destek sistemleri, baş etme mekanizmaları, öz-yeterlik düzeyi ve finansal kaynakları işsizliğin kişide yarattığı etkiyi farklılaştırmaktadır. Kişisel kimliğin inşasında önemli bir yer tutan ücretli çalışmada ortaya çıkan bir sorun olarak işsizlik kişinin kendi potansiyeline ve kapasitesine olan bir saldırı boyutunu alarak öz-yeterliği tehdit edebilir. Bu zorlu yaşam deneyimi karşısında kişinin soruna karşı geliştirdiği baş etme repertuarı ise sorunu öteleyerek şiddetinin artmasına ya da çözüme yönelik girişimler ile etkisinin azalmasına neden olabilir. Öte yandan beyaz yakalılar toplumsal bir grubu temsil etmektedir. Onlardan beklenen harcama davranışları, yaşam stiline karşın işsizlik döneminin meydana getirdiği ekonomik güçlük koşulları çelişmektedir. Bu açıdan işsizlerin yaşadıkları ekonomik güçlük düzeyi sorunun etkisini farklılaştırmaktadır. İşsizlik deneyiminin kişisel ölçekteki faktörlere duyarlılığı sistemlerle olan etkileşimlerin niteliğinde de kendini göstermektedir. Zorlu yaşam deneyimleri karşısında en temel koruyucu kurum halen ailedir. Kişilerin işsiz kaldığı dönemde yaşadıkları güçlüklerle karşı ailenin sunduğu ekonomik ve sosyal destek işsizlik deneyimini zorlaştırabilir ya da kolaylaştırabilir. Aile kurumunun yanında duygusal ve sosyal ilişkilerin niteliği işsizlik sorunun nasıl deneyimleneceğinde fark yaratmaktadır. Toplumsal olarak ücretli çalışma normu güçlendikçe, sosyal ilişkilerde işsizliğin yarattığı damgalanma daha da kendisini hissettirebilir. Arkadaş ilişkilerinde ve daha geniş boyutuyla sosyal ilişkilerde işsizlik damgası tarafından şekillenen etkileşimler zorlu yaşam deneyimlerinde bu kaynaklardan alacakları faydayı azaltabilir, aksine sürecin daha zorlu deneyimlenmesine neden olabilir.

İşsizlik ayrıca sosyal değişkenlerle de ilgili olarak kişide yarattığı olumsuzluk düzeyini değiştirebilir. İşgücü piyasasının durumu, çalışan-işveren arasındaki ilişkide baskın olan özellikler, toplumun işsizlik sorununa bakış açısı ve sosyal güvenlik sisteminin koruyuculuğu kişilerin yaşadıkları sorunu etkilemektedir. Güvencesizlik ekseninde şekillenen çalışma koşullarına, yüksek iş gücü arzı ve kriz durumlarının yarattığı belirsizlik eklendiğinde işsizlik çözümü zorlaşan ve süresi uzayan bir sorun haline

gelmektedir. Bu sorun karşında toplumun işsizliği ele aldığı bağlam sorunun kişisel alanda ya da sistemsel boyutta algılanışını etkilemektedir. Ücretli çalışmanın güçlü bir toplumsal norm olduğu ve işsizliğin kişisel alandaki faktörlerle ilgili olarak algılandığı toplumlarda soru kişisel kimliğe daha büyük tehdit oluşturabilir. Çünkü işsizliğin nedeni kişisel beceri, disiplin ya da yetenek gibi mikro alana atıfla kişisel kusurlarla açıklanır. Öte yandan işsizliğin yaygın olduğu ve sistemsel bir sorun olduğuna yönelik toplumsal kabul kişilerin işsizlik damgasından daha az etkilenerek, sosyal güvenlik sistemi gibi makro önlemlerin güçlenmesini sağlayarak destek imkânlarını artırabilir.

Tüm bu faktörler göz önüne alındığında işsizliğin, kişinin sosyal işlevselliğinde ve psikososyal sağlığında yarattığı etkinin bütüncül olarak ele alınması ihtiyacı ortaya çıkmaktadır.

Buradan hareketle bu araştırmada Covid-19 Pandemisi döneminde eğitimli ve beyaz yaka mesleklere sahip kişilerin işsizlik sorunları ele alınmıştır. Öncelikle işsizliğin psikososyal açıdan kişilerde yarattığı etkiyi açıklayan kuramlara yer verilmiştir. Bunu takiben kişisel ve sosyal faktörlerin işsizlik deneyiminde ne tür etkiler yarattığı literatürden derlenen bilgilerle ele alınmıştır. Sonrasında araştırmanın metodolojisine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Araştırmanın bulguları çerçevesinde işsizlerin sorunları bütüncül bir bakış açısı ile değerlendirilmiş ve sosyal hizmetlere olan gereksinimleri görünür kılınmaya çalışılmıştır. Ayrıca işsizlere yönelik psikososyal destek imkânları ele alınmıştır.

1. BÖLÜM

ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER

Bu bölümde, araştırmanın temelini oluşturan tasarıma dair bilgiler yer almaktadır. Araştırmanın problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları ve işevuruk tanımlarına ilişkin bilgilere yer verilecektir.

1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

2020 yılının Mart ayında Dünya Sağlık Örgütü SARS-CoV-2 virüsü nedeniyle oluşan hastalığı pandemi olarak ilan etmiştir. Pandemi nedeniyle insan yaşamının tüm yönleri etkilenmiş ve birçok ülkede çok sayıda insan enfekte olmuş ve birçoğu yaşamını yitirmiştir. Birçok ülke gibi Türkiye, sosyal ve ekonomik alanlar başta olmak üzere farklı alanlarda önlemler almıştır. Marketler ve pazarlar gibi toplu alanlarda maske takma zorunluluğu yürürlüğe konmuştur. İnsanların temas etmesine imkân sağlayan restoran, kafe, kurs ve alışveriş merkezleri gibi mekânlar geçici süreliğine kapatılmıştır. Yurt içi ve yurt dışı uçak seferleri durdurulmuş, şehirler arası seyahat kısıtlamaları hayata geçirilmiştir. Birçok yerleşim yeri Covid-19 tedbirleri kapsamında karantinaya alınmış ve yirmi yıl sonra sokağa çıkma yasağı tekrar uygulanmıştır. Kamu ve özel sektörde asgari personelle çalışılmasına karar verilmiş ve ayrıca esnek veya uzaktan çalışma sistemine geçilmiştir. Nisan 2020 tarihinde üç ay süreyle hayata geçirilen işten çıkarma yasağı toplamda on beş ay devam etmiştir. Bu süreçte ücretsiz izine çıkarılan, esnek çalışan ya da işsiz kalan kişiler için İşsizlik Fonundan nakdi ücret desteği sağlanmıştır. Covid-19 pandemisi her ne kadar bir sağlık krizi olarak ortaya çıksa da sonuçları itibariyle neredeyse tüm ekonomik ve sosyal yaşamı derinden etkilemiştir.

Bu süreç ekonominin hem arz hem de talep cephesinde krize neden olmuştur. Talepte yaşanan ciddi daralmalar ve küresel tedarik zincirinde yaşanan kırılmalar ile iş yerlerinde hastalığın yayılmasını önlemek için yarı karantina ya da tam kapanma uygulamaları üretim süreçlerini sekteye uğratmıştır. Firmaların yatırımlarının azalması ve hane halkının harcama davranışının azalması ekonomik aktivitenin yavaşlamasına, işsizliğin

yükselmeye ve yeni iş olanaklarının daralmasına neden olmuştur. İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD) verilerine göre Şubat 2020’de %12,8 olan işsizlik oranı Temmuz ayına gelindiğinde %14,4 oranına yükselmiştir. İşsizlik oranındaki yükseliş miktarı krizin boyutlarını göstermek açısından yetersiz kalabilir. İşten çıkarma yasağı, kısa çalışma ödeneği gibi önlemler bunda etkili olmuş olabilir. Nitekim salgının ilk aylarında genel istihdam 495 bin kişi, genel işgücü ise 562 bin kişi azalmıştır. İşsizlik ödeneğinden faydalanmak için başvuran sayısında büyük bir artış görülmüştür. Şubat 2020’de 125 bin kişi işsizlik ödeneğine başvuru yaparken, Nisan ayında bu sayı üç katına çıkarak 375 bin kişiye ulaşmıştır. Kısa çalışma ödeneğinde ise durum daha çarpıcıdır. Şubat-Nisan arasında kısa çalışma ödeneğinden faydalanan kişi sayısı 17 bin kişiden 2,5 milyona ulaşmıştır. İşgücü talebi ve istihdamın seyri açısından diğer bir gösterge işe alım ilanları ve bu ilanlara yapılan başvuru sayılarıdır. Özellikle beyaz yakalıların iş arama süreçlerinde sıklıkla kullandıkları Kariyer.net üzerinden verilen ilanlar 60 binden 33 bine düşmüştür. Bu ilanlara yapılan başvuru sayısı ise iş gücündekine benzer şekilde 11,4 milyondan 4,4 milyona düşmüştür (Uysal vd., 2020). Hem işgücündeki düşüş hem de Kariyer.net üzerinden ilanlara başvuran sayısındaki düşüşün sebebi enfeksiyon riski (iş ortamında COVID-19’a maruz kalma ve aile üyelerine bulaştırma korkusu) ve bakım sorumluluğu ile ilgili olabileceği düşünülmektedir (eğitim kurumlarının kapanması nedeniyle ebeveynler çocuklarına bakmak zorunda kalmıştır) (Achdut ve Refaeli, 2020). Covid-19 pandemisi yarattığı belirsizlik ortamı ile iş gücü piyasasını derinden sarsmıştır.

İşsizlik, pandemiden bağımsız olarak psikososyal sağlık için bir risk faktörüdür. Kişilerin finansal zorluklar yaşaması ve yaşam boyu birikimlerini kaybetmesi nedeniyle işsizlik bir finansal stres kaynağıdır (Blustein vd., 2013; Creed ve Bartrum, 2008). İşsizlik aynı zamanda psikososyal iyi oluşla da ilişkilidir. Psikososyal sağlık düzeyinin düşük olması işsizler arasında çalışanlardan daha yaygındır (Butterworth vd., 2012; McKee-Ryan vd., 2005). İşsizler, toplumun diğer gruplarına göre daha düşük özgüven düzeyine sahipken (de Jong vd., 2013); depresyon (Paul ve Moser, 2009), kaygı (Paul ve Moser, 2006) ve psikolojik sıkıntı seviyeleri (Creed ve Moore, 2006) daha yüksektir.

Covid-19 pandemisi, artan belirsizlik, küresel ekonomik kriz ve insanların günlük ve sosyal yaşamlarında değişimlerle kişilerin ruh sağlığını doğrudan etkilemiştir (Qiu vd., 2020; Torales vd., 2020). Covid-19 pandemisi döneminde genel ruh sağlığı problemlerinde artış olduğu belirlenmiştir (anksiyete (%6,33 ila %50,9), depresyon

(%14,6 ila %48,3), travma sonrası stres bozukluğu (%7 ila %53,8), psikolojik sıkıntı (%34,43 ila %38) ve stres (%8,1 ila %81,9)) (Xiong vd., 2020). Ek olarak, Covid-19 pandemisi ile bağlantılı olarak intihar oranları ve alkol madde kötüye kullanımı yükselmiştir (Grossman vd., 2020; Kawohl ve Nordt, 2020; McIntyre ve Lee, 2020).

Ancak pandemi tüm kültürleri ve toplumların tamamını eşit düzeyde etkilememiştir. Covid-19 pandemisinin olumsuz psikososyal sonuçlarına karşı risk altında olan gruplar arasında işsizlerin olduğu belirlenmiştir (Achdut ve Refaeli, 2020; Liu vd., 2021; Mazza vd., 2020; Olagoke vd., 2020).

İşsizlik doğası gereği kişilere etkisi eşit olmayan bir durumdur ve tüm işsizler aynı sorunları yaşamazlar (Sharone, 2013) ve işsizlik zamandan ve toplumdan bağımsız düşünülemez (Karataş, 2001; Çelik, 2006). İşsizlik deneyimi; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, sosyal destek, baş etme kapasiteleri ve buna benzer psikososyal faktöre göre farklılık göstermektedir (Karataş, 1996b; McKee-Ryan vd., 2005). Gelişim teorisyenleri ışığında, yetişkinlerin yaşantıları ve davranışları “zamanında” ya da “zamansız” şeklinde yargılandıkları yerleşik bir “sosyal saat” tarafından değerlendirilir (Schlossberg 1981). İnsanların başına gelen sıra dışı olayların etkileri yaşam evrelerine göre değişebilir. Orta yaş döneminde yaşanan iş kaybı “zamansız” meydana gelen beklenmedik yaşam olayıdır ve gelişimsel görevlerin tamamlanmasına ciddi risk teşkil etmektedir (Erikson, 1980). Stresli bir yaşam olayı olan iş kaybı, özellikle orta yaşlı insanlar için zorlayıcıdır ve başa çıkma deneyimleri farklı olabilir (Clark, 2021). İşsizlik deneyimini farklılaştıran faktörler göz önüne alındığında orta yaş grubunun yaşadığı işsizlik, bu gruptan beklenen sosyal rol ve beklentilerle birleştiğinde, çeşitli psikososyal risklere karşı onları daha savunmasız hale getirmektedir.

İşsizlerin deneyimlerini farklılaştıran diğer bir unsur profesyonel meslek gruplarından birine sahip beyaz yakalı olmaktır. Çeşitli araştırmalar 2000’li yıllardan sonra beyaz yakalıların iş gücü piyasasındaki sabit ve güvenceli pozisyonlarının tehlikeye girdiğine ve işsizliğin diğer gruplar gibi beyaz yakalıları da tehdit eder hale geldiğine dikkat çekmektedir (Clark, 2021; Lopez ve Phillips, 2019; Mendenhall, 2008). Beyaz yakalıların tanımlanması zor bir sosyal grubu ifade etmektedir. Daha çok zihnen yorulan, eğitilmiş, otoriteye yakın konumda bulunan ya da sembolik olarak bu şekilde konumlanan aylık ücrete tabi çalışanlar şeklinde tanımlanmaktadır. Ayrıca “beyaz yakalıları” terimi iyi ücret

alan, yönetimin üst kademelerine yakın, şık giyimli gibi özelliklere çağrışım yapmaktadır (Erdayı, 2012). Beyaz yakalı grubun işsizlik deneyiminin farklılaşması öncelikle eğitim seviyelerinin yüksek olması ile ilgilidir. Profesyonel mesleklerde kişinin istihdam kapasitesi için ilgili alanda en azından fakülte düzeyinde pratisyenlik eğitimi alması gereklidir. İş gücü arzının yüksek olması ve üniversitelerden her yıl çok sayıda öğrencinin mezun olması iş gücü piyasasında “tecrübe” faktörünü ön plana çıkarmaktadır. Bu özellikleri göz önüne alındığında eğitim seviyesi yüksek, alanında çalışma tecrübesine sahip beyaz yakalıların işsiz kalmaları, konjonktürle ve yapısal nedenlerden ziyade doğrudan kişiliklerine yönelik bir saldırıya dönüşmektedir. Beyaz yakalılar için işsizlik sürecini zorlaştıran diğer bir unsur yaşam kültürü ve sosyal rollerle ilgilidir. İş yerindeki hiyerarşik pozisyonları, ücretleri, çalışma koşulları ve onlardan beklenen toplumsal roller ile beyaz yakalı olmak, toplumsal bir statüye atıf yapmaktadır. Toplumsal statü beyaz yakalıların harcama davranışlarından ilişki kurma biçimlerine, iletişim şekillerinden sosyal destek mekanizmalarına kadar bütün tutumlarını etkilemektedir. Beyaz yakalı işsizlerin deneyimleri, işsizliğin yaratmış olduğu diğer sorunlarla birlikte sosyal rol ve statünün de kaybı anlamına gelmektedir. Bu nedenle işsizliğin olumsuz etkisini beyaz yakalıların daha şiddetli deneyimleyeceği düşünülmektedir.

İşsizlik, ekonomik, psikolojik ve sosyal boyutları ile bir stres kaynağı olarak kişilerin psikososyal sağlıkları için risk oluştururken, bazı kişisel ve sosyal özellikler işsiz kişilerin deneyimlerinde ve sosyal etkileşimlerde farklılık yaratmaktadır. Kişisel düzeyde yaş, cinsiyet, medeni durum gibi faktörlerin kişilerin yaşam deneyimlerini farklılaştırdığı açıktır. Bunun yanında işsizlik gibi kişinin doğrudan kendisine yönelik bir saldırı olarak algılanabilecek sorunda, kendi potansiyeline olan inanç, işsizliğin sonuçlarını farklılaştırabilir. İşsizliğin kişisel mi yoksa sistemsel nedenlerle mi kaynaklandığına yönelik inanış, öz-yeterlilik olarak kavramsallaştırılan potansiyele olan inancı etkileyerek, işsizlik sorunun yarattığı stresi etkileyebilir. Öte yandan kişinin ekonomik, psikolojik ve sosyal kaynakları da işsizliğin yarattığı stresi tamponlayarak psikososyal sağlığı koruyucu etki gösterebilir. Ekonomik birikim düzeyi, sahip olunan ekonomik metalar ya da yaşam standardının işsizlikle birlikte ne düzeyde düştüğü psikososyal sağlık düzeyini farklılaştırabilir. Bunun yanında kişinin stresli durumlara verdiği yanıtların işlevi işsizlik deneyimini etkileyebilir. Ayrıca sosyal ve ekonomik kaynak desteği

sunması ile kişinin arkadaş ve ailesinden algıladığı sosyal destek düzeyi işsizlerin deneyimlerini etkileyecektir.

Bu bilgiler ışığında toplumsal yaşamı derinden etkileyen Covid-19 Pandemisi döneminde orta yaş ve beyaz yakalı işsizlerin, iş kaybı neticesinde karşılaştıkları psikososyal problemlerin bütüncül olarak değerlendirilmesine ihtiyaç vardır. Bu araştırmanın temel problemi; Covid-19 Pandemisi döneminde beyaz yakalı orta yaş grubundaki işsizlerin psikososyal sağlık düzeyleri hakkında bilginin kısıtlı olmasıdır. İşsizlerin deneyimlerini hangi faktörlerin etkilediği, bu faktörlerin işsizlerin sosyal etkileşimlerine nasıl etkide bulunduğu ilişkin bilimsel bilgiye ihtiyaç vardır. Ayrıca işsizlere yönelik mikro, mezo ve makro düzeyde psikososyal destek hizmetlerinin nasıl gerçekleştirilmesi gerektiği bu araştırmanın sorunsalını oluşturmaktadır.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın temel amacı, Covid-19 Pandemisi döneminde, orta yaş grubundaki beyaz yakalıların iş kaybı sonucu gelişen psikososyal sorunlarını incelemek, psikososyal sağlık düzeylerini etkileyen faktörler arasındaki ilişkileri analiz etmek ve işsizlik deneyimlerini keşfetmektir.

Bu amaç ile işten ayrılma ya da çıkarılma süreci ve sonrasında kişilerin yaşamış oldukları sorunların mikro, mezo ve makro ölçekte belirlenmesi, işsizliğin yarattığı stresin kullanılan ekonomik, psikolojik ve sosyal kaynaklarla psikososyal sağlığı nasıl etkilediği tespit edilecektir.

Bu araştırmanın öznesini beyaz yakalı orta yaş grubundaki işsizler oluşturmaktadır. Onların psikososyal sağlık düzeyleri ve buna etki eden unsurlar araştırmanın odağıdır. İşsizlik sonucunda kişinin yaşamış olduğu ekonomik, psikolojik ve sosyal baskı “sıkıntı/stres” olarak ele alınacaktır. İşsizlerin kişisel ve sosyal kaynakları ise finansal güçlük, baş etme yöntemleri, sosyal destek düzeyleri ile ele alınacaktır.

Bu kapsamda, araştırmada Covid-19 Pandemisi sürecinde beyaz yakalı işsizlerde psikososyal sağlık durumu incelenmiş, baş etme mekanizmaları, öz-yeterlik, sosyal destek, finansal güçlük, işsizliği atfetme gibi faktörlerin, işsizlerin yaşadıkları stres düzeyi ile nasıl bir ilişki içinde olduğu araştırılmış ve psikolojik sıkıntının öznel iyi oluş

üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ayrıca işsizlerin yaşam deneyimlerinden elde edilen bilgiler ile sistemlerle olan etkileşimlerinde yaşanan değişimler ve bu etkileşimleri farklılaştıran özellikler incelenmiştir.

Araştırmanın alt amaçları aşağıdaki gibi listelenmiştir:

1. İlk alt amaç, işsizlerin sosyodemografik özellikleri ile ilgilidir. İşsizlerin sosyodemografik özellikleri nelerdir? İşsizlerin meslek ve çalışma nitelikleri nelerdir? İşsizlerin psikososyal nitelikleri nelerdir?
2. İkinci alt amaç beyaz yakalı işsizlerin sosyodemografik ve psikososyal özelliklerinin öznel iyi oluş düzeyiyle nasıl bir ilişkisi vardır?
3. Üçüncü alt amaç beyaz yakalı işsizlerin ekonomik, psikolojik ve sosyal özellikleri ile ilgilidir. İşsizlerin psikososyal özelliklerinin öznel iyi oluş düzeylerine etkisi nasıldır?

Cevap aranacak olan bu sorular işsizlerin psikososyal sağlıklarını etkileyen faktörlere ilişkin bilgi verecek olsa da işsizlerin deneyimleri daha zengin bilgiler sunacaktır. Bu doğrultuda işsizlerin deneyimlerini ortaya koymaya yönelik oluşturulan alt sorular aşağıdaki gibidir.

1. İşsizlerin geçmiş ücretli çalışma koşullarına ilişkin deneyimleri nelerdir? Beyaz yakalı orta yaş grubunun ücretli çalışma deneyimleri hangi özellikleri ile ön plana çıkmaktadır?
2. Beyaz yakalı işsizlerin işsizlik tecrübeleri nasıldır ve Covid-19 pandemisinin bu tecrübeye etkisi nedir?
3. İşsizlerin, işsizlik sürecinde yaşadıkları kişisel sorunlara ilişkin görüşleri nedir?
4. İşsizlerin, işsizlik sürecinde aile ilişkileri hakkında görüşleri nasıldır?
5. İşsizlerin, işsizlik sürecinde sosyal çevreleri ile olan ilişkilerine yönelik görüşleri nelerdir?
6. İşsizlerin, iş arama süreçlerine ilişkin görüşleri nelerdir?
7. İşsizler, iş arama sürecinde nelere ihtiyaç duymaktadır?

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bu araştırma Covid-19 Pandemisi döneminde “işsizlik” sorununun kişi için kalitatif ve kantitatif veriler ile nasıl bir deneyim olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle özel sektörde istihdam edilen ve farklı iş kollarında örgütlenme imkân ve pratikleri daha kısıtlı olan beyaz yakalıların kamuoyu nezdinde zayıf olan görünürlüklerine katkı sunacaktır.

Bu çalışma ile yaşam döngüsü içerisinde verimliliğin ve üretkenliğin yüksek olduğu, aile rollerinin ve toplumsal sorumlulukların arttığı orta yaş grubunda işsizlik nasıl bir anlam ve zorluk ifade etmektedir bunu ortaya koyacaktır.

Ayrıca bu araştırma beyaz yakalı orta yaş grubu işsizlerin yaşadıkları sorunları ve psikososyal ihtiyaçları ortaya koyacağı ve tazminat, işsizlik ödeneği gibi maddi desteklerin yanında psikososyal destek hizmetlerinin bütüncül bir bakış açısı ile belirlenmesini sağlayacağı için işsizlerin kurumsal sosyal hizmet gereksinimlerini tespit etmeye hizmet edeceği için önem taşımaktadır.

Elde edilen veriler, beyaz yakalı orta yaş grubundaki işsizlerin işsizlik sürecinde psikososyal açıdan desteklenmesi için yasa koyuculara ve özel sektör yöneticilerine öneriler sunarak yol gösterici bir işleve sahip olduğu için önem taşımaktadır. İşten çıkarılmanın kişi, aile, sosyal çevre boyutları ile ele alınması, koruyucu ve destekleyici müdahalelerin sistemik olarak yapılandırılmasına hizmet edecektir. İşten çıkarılma gerçekleştiğinde kişilerin ekonomik sorunlarının ötesinde, psikososyal sorunlarına ve aile kurumunun ihtiyaçlarına ilişkin farkındalık artarak, başka kişisel ve sosyal sorunların ortaya çıkmasını önlemeye yönelik proaktif çabalara dikkat çekecektir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, işsizlikle mücadelede politika ve programların nasıl tasarlanması gerektiğine somut katkı verecektir. İşsizlere yönelik psikososyal destek ve kapasite geliştirme programlarına müfredat katkısı sunacaktır.

1.4. ARAŞTIRMADAKİ SINIRLILIKLAR

Araştırma sürecinde araştırmayı sınırlayan iki temel sınırlılıktan söz edilebilir. Birincisi Covid-19 Pandemisi dönemindeki enfeksiyon riski ile ilgilidir. Enfeksiyon riski

nedeniyle araştırma verileri, işsizlerle fiziksel olarak yüz yüze gelmeden online veri toplama araçları ile elde edilmiştir. Veri toplama sürecinin online olarak yürütülmesi araştırma örnekleme ulaşmak konusunda sorunlara neden olmuş ve sınırlı sayıda işsiz katıldığı çalışma grubu ile araştırma yürütülmüştür.

Araştırmanın ikinci sınırlılığı hem online görüşmelerle hem de araştırmaya katılan öznelerle kurulan iletişimin doğasıyla ilgilidir. İşsizlik deneyimini kişilerin gözünden ayrıntılı olarak kavrayabilmek için azami özen ve çaba gösterilmiş olsa da kişilerden elde edilen veriler öznelerin paylaşmak istedikleri ile sınırlanmıştır. Bu bağlamda, özneler işsizlik deneyimlerini araştırmacıya olabildiğince ayrıntılı olarak aktarma eğilimi göstermişlerdir. Yine de elde edilen verilerin sınırlığını önemli ölçüde özneler belirlemiştir. Araştırmanın nitel verileri Skype programı üzerinden gerçekleştirilen görüntülü görüşmelerle elde edilmiştir. Yapılan görüşmelerin akıcılığı internet bağlantısının kalitesi ile ilgili olduğundan bazı görüşmelerde kısa süreli ses kayıpları ve kopmalar olmuştur. Bu gibi durumlar görüşmecilerin dikkatinin dağılmasına neden olmuş olabilir. Ayrıca görüşmelere katılan katılımcılar araştırmaya ikamet ettikleri evlerden ve genelde yalnız oldukları odadan katılmışlardır. Ancak yine de yaşadıkları sorunları yakınlarının öğrenmesi endişesi yaşamış olabilirler. Bu nedenle bazı bilgileri gizlemiş olabilirler.

1.5. ARAŞTIRMANIN TANIMLARI

İş arayan: Ücretli olarak çalışmakta olduğu kurum ya da şirketten isteği dışında işten çıkarılan, istifaya zorlanan, ücretli çalışmaya hazır, iş arayan işsiz kişilerdir. Bu araştırmanın başlığında ve veri toplama sürecinde yoksunluğu ve eksikliği imgeleyen işsiz kelimesi yerine, bir eylem ve hareket gerçekleştirme çağrışımı nedeniyle “iş arayan” kelimesi tercih edilmiştir. Araştırmada iş arayan ve işsiz kelimeleri birbiri yerine kullanılmıştır.

Psikososyal Sağlık: İş arayanların kişisel, ailesel ve sosyal yönden iyi oluş halini (well-being) ifade etmesi amacıyla çatı kavramı ifade etmektedir. Araştırmanın nicel analizlerinde “Öznel İyi Olma Ölçeğinden” alınan puanla hesaplanmıştır.

Psikososyal Özellik: Bu kavram işsizlerin psikolojik ve sosyal özelliklerine atıfta bulunmaktadır ve araştırmanın bağımsız değişkenlerini ifade etmektedir. Psikolojik sıkıntı düzeyi, baş etme stilleri, sosyal destek düzeyi, işsizliği atfetme, işsizlik süresi ve finansal güçlük gibi özellikleri ifade etmektedir.

Psikolojik Sıkıntı: İşsizlerin yaşadıkları psikolojik zorlanmayı ifade etmektedir. İngilizce karşılığı “distress”tir. İşsizlik araştırmalarında sıklıkla kullanılan Genel Sağlık Ölçeği ile hesaplanmıştır.

Beyaz Yakalı: Üniversitelerin lisans, yüksek lisans veya doktora seviyesinden mezun, bedensel emekten daha çok zihinsel emeğin yoğun şekilde kullanıldığı mesleklere sahip, profesyonel meslek gruplarına dahil olan kişiyi ifade etmektedir.

Orta Yaş: Üniversiteden mezun olduktan sonra iş piyasasına gir(e)memiş olanların, genç işsizlerle benzer deneyimlere sahip olacakları düşünülmüş ve eğitim-istihdam piyasası arasındaki uyumsuzluklara yönelik atıfların ön plana çıkacağı varsayılmıştır. Bu araştırmada ise yaşam döngüsü içerisinde çeşitlenen sorumluluk ve rollere (ebeveyn, partner, eş, kök aileye ekonomik destek verme) sahip beyaz yakalı işsizlere odaklanılmıştır. Beyaz yakalıların üniversite mezuniyeti, staj süreçleri, erkekler için askerlik gibi faktörler göz önünde bulundurulduğunda iş bulup çalıştıktan sonra işsiz kalma için 29 yaşın alt sınır olarak belirlenmesinin uygun olacağı düşünülmüştür. Ayrıca sosyal güvenlik sisteminde yapılan değişikliklere rağmen, erken emeklilik olarak adlandırılan sistem ile 45 yaşında emekli olunabilmesi ve ortalama yaşam süresinin 77 yıl olması göz önünde bulundurulduğunda 45 yaş üst limit olarak belirlenmiştir. Özetle bu araştırmada orta yaş olarak ifade edilen dönem 29-45 yaş arasındadır.

2. BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu başlık altında araştırmaya ilişkin kuramsal bilgilere yer verilmiştir. Öncelikle araştırmanın temel teorik yaklaşımı olan ekolojik sistem yaklaşımına ilişkin bilgi verilmiştir. Ekolojik sistem yaklaşımı ve sosyal hizmet disiplinin işsizlik sorununu nasıl ele aldığı incelenmiştir. Ardından işsizliğin kişi üzerinde yarattığı psikososyal güçlükleri ve işsizlik deneyimini açıklamaya çalışan teorik yaklaşımlar özetlenmiştir. Kriz dönemlerinde, işsizlerin psikososyal açıdan nasıl etkilendiği incelenmiştir. İşsizlik deneyiminde farklılık yaratan kişisel ve sosyal etmenler ele alınmıştır. Daha önce yapılmış bilimsel çalışmalar özetlenmiştir.

2.1. ARAŞTIRMANIN TEMEL TEORİK YAKLAŞIMI: EKOLOJİK SİSTEM YAKLAŞIMI

İnsanın yaşam süresi kendi ekolojik alanı içerisinde gerçekleşmekte ve deneyimlerini bu alan şekillendirmektedir. Çevre ve insan arasında sürekli bir etkileşim vardır ve bu karşılıklı etkileşim her iki canlı sistemin birbirini etkilemesine neden olmaktadır. İnsanın sorunlarının ortaya çıkartılması ve çözüm üretilmesinde, yaşadığı çevreyi bir bütün olarak ele alan yaklaşımın kullanılması gereklidir.

Ekolojik sistem yaklaşımı, sosyal bilimlere doğa bilimlerinden uyarlanarak insan davranışını çözümlenmede kullanılmıştır. Rus asıllı gelişim psikoloğu Urie Bronfenbrenner'in geliştirdiği ekolojik sistemler teorisinden etkilenmiştir (Bronfenbrenner, 1979). Sosyal hizmet uygulamasına uyarlaması Germain ve Gitterman (1996) tarafından 1980'lerde tasarlanan "life model of social work practice" (sosyal hizmet uygulamasında yaşam modeli) ile yapılmıştır. Ekosistem yaklaşımı olarak da adlandırılmaktadır.

Ekolojik sistem yaklaşımı, kişiyi sosyal sistemin bir parçası olarak ele alır. Bu yaklaşım kişinin yaşadığı sorunların sebebini kendisinde arayan medikal ve psikoanalitik modele alternatif olarak ortaya çıkmıştır. Ekolojik sistem yaklaşımı sosyal sorunları ele alırken odağı kişiden çevreye genişletmiştir. Ekolojik yaklaşım parça-bütün arasındaki karşılıklı

bağlantılara ve adaptasyona odaklanırken, sorunların ortaya çıkışı, nedenleri ve çözümleri konusunda kişiden çok çevrenin oynadığı role odaklanması ile ayırt edici olmuştur.

Ekolojik sistem yaklaşımının en önemli vurgularından biri “çevresi içinde birey” kavramsallaştırılmasıdır. Buna göre kişiler sosyal çevrelerinde; aile, eğitim, sosyal hizmet, mal ve hizmetler, inanç, siyasal ve istihdam olmak üzere birçok sistem ile etkileşim halindedir (Zastrow, 2013). Bu bileşenleri ile bir metafor olarak kullanılan ekosistem; insanlardan, insanların yaşam şartlarından ve etkileşimlerinden kaynaklanan uyumlu ya da çatışmalı davranış kalıplarının tümünü ifade etmektedir.

Ekolojik sistem yaklaşımına göre kişinin sorunlarının üstesinden gelebilmesi, sosyal işlevselliğini tam olarak yerine getirebilmesi ile ilgilidir. Kişinin sosyal işlevselliği, içinde bulunduğu ekolojik koşulların, kişinin hedefleri, ihtiyaçları ve haklarına karşılık verebilmesi ile mümkün olmaktadır. Bu imkânlar ile kişinin rol ve fonksiyonlarını yerine getirirken, kapasitesini sistemle uyumlu şekilde gerçekleştirebilmesi sosyal işlevsellik olarak ifade edilir (Altındağ, 2017; Tuncay, 2020).

Ekosistem sistem yaklaşımı kişinin davranışlarındaki ve iyilik halindeki odağı kişinin kendisinden alıp kişi ile ailesi, toplum ve kişinin ekosistemini şekillendiren diğer alt sistemlerde var olan transaksionlara doğru çevirmiştir. Bu yönüyle ekolojik yaklaşım kişinin yaşadığı sorunları ve sosyal işlevselliğini değerlendirmede oldukça yararlı bir araçtır. Ekosistem yaklaşımı ile yapılacak değerlendirme sistemin genel özelliklerini, alt sistemlerle olan ilişki, tutarlı, güçlü ve tamamlayıcı yanların yanı sıra uyumsuzluklar, tutarsızlıklar ve çatışmaların da ortaya konmasını sağlar (Duyan, 2010).

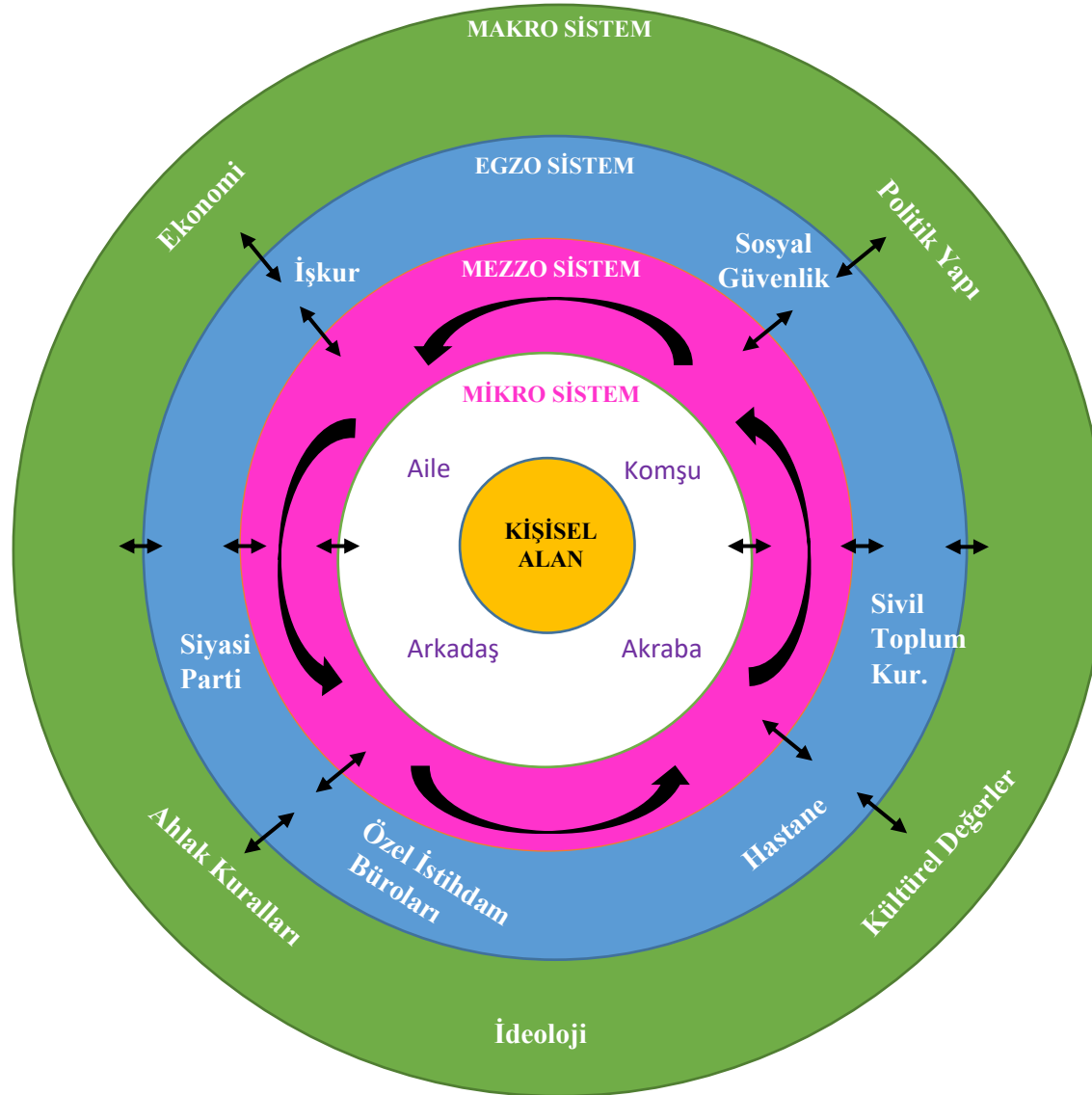
Kişinin ekosistemi farklı düzeydeki alt ekosistemlerin bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. Bir ebeveynin ekosistemi kendisi, eşi, çocukları, ailesi, işi ve daha geniş olarak bulunduğu toplumu içermektedir. Her bir kişinin ekosisteminin kişinin iyilik hali üzerinde dinamik bir etkisi bulunmaktadır.

Ekosistem yaklaşımında kişi ve çevre arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi aşamasında kullanılacak birbiri ile bağlantılı, mikro, mezzo, makro ve egzo olarak isimlendirilen dört düzey bulunmaktadır. Mikro düzey sistem kişi ile sosyal çevre arasında gerçekleşen olayları kapsarken, mezzo sistem yakın çevreler arasındaki bağlantılardan oluşan sistemi kapsamaktadır. Egzo sistemler dış çevre ortamını anlatırken, makro sistem ise doğrudan

kültürel kodlar, ahlak ve hukuk kuralları, ekonomi ve politika gibi temel bağlamlar ile ilgilidir.

Kişinin ekolojik çevresinde (Şekil 1) birincil alan mikro sistemdir. Kişinin içinde yaşadığı ve doğrudan etkileşim içerisinde olduğu ortamdır. Bu ortam aile, akranlar, okul ve kendisine en yakın çevredir (işsiz kişinin eşi, çocukları, komşuları, arkadaşları vb.). Bu düzey ekolojik sistemin en etkili düzeyidir ve kişi bu ortamlardaki deneyimlerin ve etkileşimlerin pasif bir alıcısı değil, aynı zamanda ortamların yapılandırılmasına yardım eden kişidir. Mezzo sistem, en yalın haliyle kişinin farklı mikro sistemleri arasındaki karşılıklı etkileşim ve mikro sistemler arasındaki ilişkileri veya bağlamlar arasındaki bağlantıları içerir. Örneğin işsizlerin, eşi ve çocukları arasındaki olumsuz etkileşim işsiz kalan kişiyi dolaylı olarak etkileyecektir. Egzo sistemde kişi aktif bir katılımcı değildir ancak süreçlerden etkilenir. Kişiyi etkileyen ancak doğrudan karar verme sürecine katılmadığı süreçler de egzo sisteme dâhil edilir. Makro sistemler ise kişinin en geniş çevresini oluşturur. Kültürel değerler, ekonomi ve politik süreçler bu düzeyde ele alınır. Örneğin işten çıkarılan kişilere yönelik aktif ve pasif istihdam politikaları, verilen hizmetlerin işlevsel olması kişinin yaşamı üzerinde olumlu ya da olumsuz bir etkiye sahip olacaktır (Bronfenbrenner, 1979).

Şekil 1. Bronfenbrenner'in Ekolojik Perspektifi



Yaklaşım en temelde yukarıda ifade edilen mikro, mezzo, egzo ve makro alanlarda kişinin çevresi ve organizmalar ile olan uyumunu amaçlamaktadır. Müracaatçının çevresi ile arasında uyumsuz bir öge var ise, sosyal hizmet müdahalesi bu durumun düzeltilmesine yönelik olarak gerçekleşir. Ekolojik yaklaşım insanların sorunlarını inceleme ve sorunlarına yönelik müdahaleler gerçekleştirirken zengin bir teorik temel sunmaktadır. Ekolojik yaklaşım uygulayıcılara mikro düzeyde müdahale yaparken, makro alanda sosyal refah ve sosyal politika çalışmalarını birlikte yapabilme imkânı sağlamaktadır. Bunun sonucu olarak sosyal hizmet uzmanı doğrudan müracaatçı ile mikro düzeyde çalışmalar yaparken, makro düzeyde de soruna ilişkin dolaylı etkide bulunan faktörlere yönelik müdahaleyi uyumlu bir şekilde yürütme imkânı bulur (Pardeck, 1988).

Ekolojik sistem yaklaşımı insanları aktif bir varlık olarak ele alarak insanın çevresi ile sürekli bir etkileşim halinde oluşuna vurgu yapar. Bu döngü içinde oluşan sorunların giderilmesinde de doğrudan bu karşılıklı etkileşim üzerinde odaklanır. Soruna neden olan konu kişinin sosyal işlevselliğinin ve sorun çözme kapasitesinin azalmasıdır. Bu kapsamda sorunların aşılmasında kişinin işlevselliğinin ve becerilerinin artması için farklı düzeylerde çalışmalar yapılması gerekir. Bu aşamada kişi ile çevresi arasında var olan karşılıklı etkileşimden hareketle, etkileşimin sağlıklı sürmesini engelleyen ögeler tespit edilir, tespit edilenlerin ortadan kaldırılması için yapılan çalışmalar sistemlerde kalıcı değişim ve dönüşüm yaratmayı amaçlayan müdahale gerektirir.

Ekolojik yaklaşım bakış açısı, insan sorunlarını açıklayan temel öncülün, psikolojik, sosyal, ekonomik, politik ve fiziksel güçlerin karmaşık etkileşiminden kaynaklandığını ortaya koyar. Bu çerçeve, çevresel koşullar ve insan durumu arasındaki karşılıklı ilişkiyi anlamaya dayalıdır. Bu bakış uygulayıcılara kişi, aile, küçük grup ve daha büyük düzeyde toplum olmak üzere çeşitli sistemik seviyelerin sorunlarına ve ihtiyaçlarına etkin şekilde müdahale etmeyi kapsar (Pardeck, 1988).

Temelde bu bakış açısı, insanın çevresi ile olan karşılıklı ve döngüsel ilişkisi kapsamında sorunlarını anlamamızı sağlamıştır. Transaksiyonel konsept olarak adlandırılan bu değerlendirme, insan-çevre arasındaki ilişki ve etkileşimlerin karşılıklı, döngüsel olmasını vurgular. Ekolojik sistem yaklaşımı odağından bakıldığında müracaatçının davranışları yalnızca kendi iradesi ile oluşmamakta ya da yalnızca çevre tarafından şekillenmemekte, müracaatçıda meydana gelen davranış değişikliği de çevreye farklı

girdiler sağladığından değişime neden olmaktadır ve müracaatçı çevreyi şekillendirmektedir. Bu nedenle geleneksel davranış kalıpları ile insanı yorumlayan klasik psikolojiden çok daha geniş bir bakış açısı sağlar (Pardeck, 1988; Sheafor ve Horejsi, 2016).

Yaklaşım olumsuz çevrenin sosyal işlevde ciddi sorunlara neden olduğunu vurguladığı için kişinin sorunlarının çözümünde kişi ile çevresi arasında olası en iyi değişimi yaratmak için yapılacak tüm çalışmalarda kişiler, aileler, küçük gruplar ve daha geniş sosyal sistemler ile çalışmanın gerekliliğine vurgu yapmaktadır.

Ekolojik sistem yaklaşımı bu çerçevede işten çıkarılma ve işsizlik sürecini yaşamda karşılaşılan olumsuz durumlardan biri olarak ele almada ve sürecin genel olarak analiz edilmesinde uygun bir yaklaşımdır. İşsizlerin sorunlarının anlaşılması, üzerine düşünülmesi, sorunlarının esas kaynaklarına inilmesi ve kalıcı pozitif değişimin yaratılmasında yol göstericidir. İşsizlik sürecini anlamlandırması ve işsizlerin yaşadığı sorunların analiz edilerek ihtiyaçlarının belirlenmesi ile çözümler üretilmesinde ekolojik sistem yaklaşımının varsayım ve kavramları etkin şekilde kullanılmıştır.

2.2. İŞSİZLİĞİN PSİKOSOSYAL SONUÇLARINA İLİŞKİN TEORİLER

Bu başlık altında işsizliğin psikososyal sonuçlarına açıklamalar getiren teoriler ele alınmıştır. Burada girilen çaba araştırmanın temel teorik yaklaşımı olan ekolojik sistem yaklaşımı ile uyumludur ve işsizlerin sistemlerle yaşadıkları uyum sorunlarına bütüncül bakış imkânı sunmaktadır.

Farklı disiplinler işsizlik sorununa ilgi göstermişlerdir. Bu ilgi, sorunun ekonomik ve sosyal bir fenomen olarak gündeme gelmesi ile paralellik göstermektedir. Bu alanda yapılan ilk çalışmaları psikologlar (Eisenberg ve Lazarsfeld 1938) ve sosyologlar (Jahoda vd.,1933) gerçekleştirmiştir ve işsizliğin duygusal sağlığa zarar verdiğini ve toplumun sosyal dokusunu baltaladığını Büyük Buhran döneminden itibaren tartışmaya başlamışlar, teorik açıklamalar getirmişlerdir.

Bu teorilerden ilki işsizliği farklı süreçler olarak ele alan Eisenberg ve Lazarsfeld (1938) tarafından yayınlanan makalede ortaya konmuş olan Evre Teorisidir. İşsizliğin kişilerde yaratmış olduğu psikolojik sonuçlar özetlenmiştir. Teori “işsizliği” bir süreç olarak ele

almış ve psikolojik sonuçların işsizlikte geçen süre ile farklılaştığını ortaya koymaktadır. İşsizlik sonrası yaşanan psikolojik zorlanmanın üç evrede farklılaştığı tespit edilmiştir (Eisenberg ve Lazarsfeld, 1938: 378). Bunlardan ilki henüz işsizliğin duygusal etkilerinin tam olarak hissedilmediği ve durumun yadsınarak pozitif bakış açısının sürdürüldüğü, tekrar iş bulmaya ilişkin umutların yüksek olduğu *şok evresidir*. Şok evresinden sonra, tekrarlayan başarısız iş bulma girişimleri ile olumlu duyguların yerini motivasyonsuzluğa bıraktığı *kötümserlik evresi* gelmektedir. Bu evrede iş bulamama kaygısı yerleşmekte ve stres artmaktadır. İşsizliğin uzaması ile birlikte yeteneklere olan inanç zayıflayarak, kişiler süreçten kendini sorumlu tutmaya başlamakta ve iş bulma girişimlerinin sonuç vermeyeceğine inanmaktadır. Yaşamın kontrolünü “kader” ve çevre” gibi dış güçlerin etkisine bırakmaya başladıkları bu süreç *kaderci evre* olarak sınıflandırılmıştır. Evre teorisi, işsizlerin kaderci aşamaya zamanla uyum göstererek, işsizliği “normal” olarak algılamaya başladıklarını vurgular.

Winefield ve arkadaşları (1993) Evre Teorisinin çalışırken işten çıkan ya da çıkarılan işsizlerin deneyimlerini açıklamakta daha uygun olduğunu ifade etmektedir. Bunun nedenini, yeni mezun olmuş ya da okulu terk etmiş genç yaştaki işsizlerin, şok yaşamlarının pek olası olmayacağı varsayımıdır. Uzun yıllardır çalışan bir çalışanın işten çıkarılması sonrasında şok yaşaması daha muhtemeldir.

Darity ve Goldsmith (1996: 124) işsizliğin gönüllü ya da gönülsüz olmasına bağlı olarak evrelerin uzunluğunun değişmesini beklediklerini ancak her iki tür işsiz grupta da benzer evrelerin yaşanacağını vurgulamışlardır. Butchart (1997: 10) ise kişinin üçüncü evreye (kaderci evre) ulaşma hızının, çevresinde benzer sorunları yaşayan kimselerin olup olmaması ve yapılan aynı-nakdi yardım miktarının etkili olduğunu ifade etmektedir.

Evre teorisinin sunduğu model farklı ülkelerde yapılan araştırmalar ile teyit edilmiş, işsizlik evrelerinin benzer olduğu bulunmuştur (Jahoda vd., 1971; Trust, 1938: 144; Warr ve Jackson 1987). Evre teorisinin benzer versiyonları Harrison (1976), Hayes ve Nutman (1981) tarafından önerilmiştir. Arnetz ve arkadaşları (1987) işsizlik sürecinde farklı aşamalarda duyguların değiştiğini kabul etmişler, ancak klasik evre teorisinden daha ayrıntılı evrelerin olduğunu iddia etmişlerdir. Evreleri iş kaybı henüz yaşanmadan belirtilerin hissedildiği dönemden başlatan yazarlar, aşamaları (1) işten çıkarılma

tehlikesi, (2) işten çıkarılma, (3) “balayı” dönemi, (4) ekonomik zorluklar ve (5) kalıcı işsizlik olarak sınıflamışlardır.

İşsizliğin psikososyal sonuçlarını ele alan diğer bir bilimsel model Fonksiyon Yaklaşımı’dır. Jahoda (1981) tarafından geliştirilen bu teori insanın hayatı yapılandırma ve toplumla bağlantıda olma ihtiyacına odaklanmıştır. Jahoda, ekonomik yoksunluktan ziyade, çalışmamanın yol açtığı psikolojik bozulmaya daha çok önem vermiştir. Bu bakış açısı ile ücretli çalışmanın gelir getirici işlevi açıktır. Ancak ücretli çalışma, insanın sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarına hizmet eden gizli fonksiyonlara da sahiptir. Buradan hareketle Jahoda (1981) ücretli çalışmanın beş örtük fonksiyonunu şu şekilde sınıflandırmaktadır:

“...ilk olarak, zamanın yapılandırılmasını sağlar, ikinci olarak çekirdek ailenin ötesinde diğer insanlarla sosyal ilişki kurmaya hizmet eder, üçüncü olarak kişinin kendisinin ötesinde amaçlar ve hedefler oluşturmasını ve onun bir parçası olmasını sağlar, dördüncü olarak bireye kimlik ve statü kazandırır ve son olarak bireyin günlük olarak fiziksel aktivite yapmasını sağlar.” (Jahoda, 1981: 188).

Bu fonksiyonları ile ele aldığı ücretli çalışma; psikolojik yönüyle kişilere gerçeklikle bağ kurma imkânı sunarak onları sadece fantezi ve duygular dünyasında kalmaktan kurtarır (Freud, 2015), aynı zamanda sosyal yönüyle kişinin mikro sistemindeki diğer sistemlerle etkileşim halinde kalarak işlevsel ve canlı olmasına hizmet eder (Kantekin vd., 2001).

Jahoda ücretli çalışmanın fonksiyonlarını sosyal ve psikolojik boyutlara genişletirken, işsizlik deneyimini kişinin anlam yapısında çöküşe ve zaman duygusunda parçalanmaya yol açtığı görüşünü geliştirmiştir (Gabriel vd., 2010). Fonksiyon yaklaşımı, işsiz kalan her kişinin yoksullukla karşı karşıya kalmayabileceğini ancak yeterli miktarda gelir olduğunda bile işsizlerin boş zamanlarından zevk alamayacaklarını, cesaretlerinin kırılacağını, özsaygılarının zarar görebileceğini kendilerini değersiz hissedeceklerini varsayar. Bu nedenle Jahoda (1981) çalışılan işin kişiye tatmin sağlamaktan uzak hatta hoşlanılmayan bir iş olsa bile işsizliğe tercih edilebileceğine dikkat çekmektedir. “En kötü iş bile işsizlikten iyi” olduğu yönündeki iddiası araştırmacılar tarafından eleştirilmiştir. Winnefield ve arkadaşları (1992a)’nın ve O’Brien ve Feather (1990)’ın yaptıkları çalışmalar işin kalitesinin kişinin iyilik hali üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Kişiye

doyum sağlamayan işlerde çalışanların, işsizlerden psikolojik açısından daha iyi olduğuna yönelik bir sonuca ulaşılmamıştır. Bu da en kötü iş, işsizlikten iyidir söyleminin sorgulanması gerektiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca kişisel farklılıklara yer verilmemesi teorisinin eleştirilmesine yol açan diğer konudur (Kıcır, 2010: 32)

Fonksiyon yaklaşımına benzer bir yaklaşım, istihdamın ruh sağlığı üzerindeki etkilerini inceleyen "Vitamin Modeli"dir. Warr (1987) tarafından geliştirilen modele göre, çevrenin ruh sağlığı üzerinde etkiye sahip dokuz fonksiyonunu tanımlamıştır. Kişiler bu fonksiyonlara iş ve ücretli çalışma ile ulaşabilirler. Dokuz fonksiyonu Warr (1987) şu şekilde tanımlamıştır: Kontrol fırsatı, yetenek kullanımı fırsatı, dışsal hedefler, çeşitlilik, geribildirim, paraya erişim, fiziksel güvenlik, kişilerarası iletişim ve sosyal statüdür.

Warr (1987: 9) çevrenin zihinsel sağlık üzerindeki etkisini, vitaminlerin fiziksel sağlık üzerindeki etkisine benzetmektedir. Vitaminlerin belirli bir seviyeye kadar fiziksel sağlığa faydalı olduğunu, sonrasında alınmasının faydasının olmadığını belirtmektedir. Miktarın artması belirli bir seviyeye kadar ruh sağlığını artırırken, aşırı dozun daha fazla olumlu etki yaratmayacağı, bilakis olumsuzluğa neden olacağı belirtilmiştir.

Warr (1987) altı çevresel özelliğin A ve D vitaminlerine benzer olduğunu ve çok yüksek seviyelere çıktığında zihinsel sağlıkta düşüşe neden olduğunu öne sürmüştür. Bu özellikler; dışsal hedefler, çeşitlilik, çevresel netlik, kontrol, beceri kullanımı ve kişilerarası iletişimdir. Örneğin, dışsal hedefler aşırı artarsa kişiler buna cevap vermekte zorlanabilirler. Kişilerarası ilişkilerin fazlalığı ise, aşırı kalabalık ortamlarla ve diğer insanlardan aşırı taleplerle ilişkilendirilebilir. Geriye kalan üç çevresel özellik (para, fiziksel güvenlik ve sosyal statü) C ve E vitaminlerinin analogları olarak önerilmiştir. Çünkü bu özelliklerden herhangi birinin yüksek seviyelerde gerçekleşmesi zihinsel sağlık için sorun yaratmaz ancak artış miktarı da beklenen etkiyi göstermemektedir.

Bu modele göre işsiz insanlar tipik olarak sınırlı miktarda "vitaminin" bulunduğu ortama sahiptir. Bu nedenle iyilik hallerinin bozulduğu düşünülmektedir. İşsizler çevrelerini daha az kontrol etme potansiyeline sahiptirler. Yeteneklerini kullanabilecekleri fırsatlar daha azdır. Sosyal etkileşim sınırlı olduğu için kişiler arası iletişim ve çevrenin sunduğu dışsal hedefler daha azdır. Ayrıca çalışma ortamının verdiği çeşitlilikten mahrum kaldıkları için homojen bir çevrede yaşarlar. Davranışlarını kontrol edebilecekleri ve düzeltebilecekleri

geribildirim alma fırsatları azdır. İşsizlik doğal olarak ekonomik bir sorundur ve sosyal statüye zarar verir (Feather, 1990).

Hem Fonksiyon Yaklaşımı hem de Vitamin Yaklaşımı işsizlik sorununu ekonomik kaybın ötesinde, kişi-çevre arasındaki etkileşim boyutuyla ele almıştır. Ancak her iki yaklaşımın ücretli çalışmanın gizil faydalarına aşırı vurgu yaparken ekonomik fonksiyonu göz ardı ettiği, işsizliğin materyal kaybı boyutuyla ilgilenilmediği iddiaları ile eleştirilmiştir. Ayrıca bu yaklaşımlarda kişi tasavvurunun “pasif” olduğu yönünde eleştiriler getirilmiştir. Fryer (1986; 1997) işsizlik sürecinde sosyal faktörlere fazla vurgu yapılarak, kişinin aracılığını engelleyen ekonomik kayba gereken önemin verilmediğini iddia ederek Aracılık Teorisini ortaya koymuştur. Bu yaklaşımda, kişi reaktif olmaktan ziyade proaktiftir. Faaliyetleri şekillendiren ve planlayan ve geniş bir olay çerçevesi boyunca anlam arayan aktif pozisyondadır. İşsizliği, maddi kayıp sonucunda yaşanan özerkliğin kısıtlaması durumu olarak ele alan teori, gelecekle ilgili planları, ekonomik güçlüğü bu planları hayata geçirmeye engel oluşu, sosyal dünyada güçsüzlüğe neden oluşu ile kişinin aktif pozisyonu karşı bir tehdit oluşturması ile işsizliğin iyilik haline zarar verdiğini kabul etmektedir (Kırcı, 2010; Yılmaz, 2002). Fryer'ın sunduğu aktif insan modeli ile diğer teorilerde göz ardı edilen, işsizlik gibi olumsuz yaşam olaylarına uyum sağlamada kişinin sergilediği beceri, rol ve başa çıkma yollarını aktif olarak kullanması ön plana çıkmıştır.

Özetlemek gerekirse mikro düzeyde işsizliğe ilişkin yapılan teorik açıklamalardan anlaşılıyor ki işsizliğin farklı aşamalarında deneyimler değişkenlik göstermektedir. Ayrıca, ücretli çalışmanın getirdiği faydalardan mahrum kalması ile işsizler içsel kaynaklarını harekete geçirmekte zorluklar yaşarken mikro bağlamda kişisel sorunlar yaşamaktadır. Bununla birlikte ekolojik sistemlerdeki diğer alt sistemlerle ve kaynaklarla olan bağlantıları zarar görmektedir. Bu sorunların aşılmasında ekolojik sistemde yapılacak düzenlemeler ile kişinin sunduğu çaba, beceri ve yöntemler olumsuz etkilerin azaltılmasında önem kazanmaktadır.

İşsizlik sorunu ekolojik yaklaşımla ele alındığında, kişinin çevre sistemlerle etkileşimlerinde yarattığı tahribatı açıklamakta işlevsel olan bir diğer yaklaşım Benlik Kuramıdır. Benlik kavramı, kişinin kendisiyle ilgili sahip olduğu imaj olarak tanımlanır. Bu tanımlamaya göre benlik, kişiliğin kalıcı ve istikrarlı bir parçası olarak görülür.

Örneğin kişi kendini iyi bir insan, sevgi dolu bir ebeveyn ya da çalışan biri olarak görebilir (Redek vd., 2014). Bunlar kişinin kendisine ilişkin imajlarıdır. Rosenberg (1981) benlik yapısının çevre etkileşimlerinden etkilendiğine ve şekillendiğine dikkat çekmektedir. İnsanlar sosyal canlılar oldukları için temas ettikleri insanlarla ilişkilerinin bir sonucu olarak kendilerine dair bir anlayış geliştirirler. Benlik yapısı, sosyal etkileşim, sosyal kimlik, sosyal bağlam ve sosyal kurumlar tarafından şekillenir. Bu bakış açısına göre insanların sosyal norm, beklenti ve taleplere göre kendilerini nasıl sunmak istedikleri değişebilir. Kişinin rolü ve içinde bulunduğu bağlam ile benlik değişken bir yapıya sahiptir ve insanların kendilerini başkanlarının onları gördüğü gibi görme eğilimi yüksektir.

İşsizlik, insanların kendilerine olağan dışı nesnelere bakma eğilimini artıracak koşullar oluşturur. İşsizlik günlük rutininden başlayarak kişinin yaşamında duygu, düşünce ve davranış kalıplarını değiştirdiği için kişinin hem kendine ilişkin duyarlılığı artar hem de sosyal çevreden gelen tepkilerde yaşanan değişim ile benlikte değişim yaratır. İşsizlikle birlikte kişinin gelirinde, sosyal ilişkilerinde, aile yaşamında, sosyal rollerinde, günlük rutinlerde meydana gelen yoksunluk ile kişinin giderek daha fazla olumsuz benlik geliştirmesi olasıdır. Bu olumsuz imaj, işsizliğin kişisel nedenlerden kaynaklandığına ilişkin baskın sosyal söylem de eklendiğinde daha da güçlenir. İşsizliğin mevcut kimliği ile toplumsal kimlik arasındaki bu uyumsuzluk bir damgalanma halini alarak yıkıcılığı artar (Goffman, 2014). Özetle işsizlik bir yandan kişisel düzeyde benliğe zarar verirken, sosyal bağlamda olumsuzlukları destekler, döngüsel bir yapıda kişinin sosyal sistemlerle olan ilişkilerini aşındırır.

İşsizliğin psikososyal etkilerini inceleyen kuramlardan diğerleri işsizlerin davranışlarına odaklanmıştır. Sorun işsizlik olduğu için bu kuramlar da iş arama davranışını odağa almışlardır. Öğrenilmiş çaresizlik kuramına göre bir kişinin hayatındaki önemli olaylar üzerinde çok az etkiye sahip olduğunu düşündüğünde “çaresizlik” duyguları ortaya çıkmaktadır (Seligman, 1975). İşsizlik durumunda kişinin yetersizlik hissetmesi ve işsizliğin yaygın olması ile sorunun değişmeyeceğine yönelik algı, özelde iş arama davranışını genelde ise bütün davranış örüntülerine sirayet ederek kontrol kaybını güçlendirir ve öğrenilmiş çaresizliği meydana getirmektedir (Abramson vd., 1978; Rodriguez, 1997).

Öğrenilmiş çaresizlik teorisi ile benzer bir teori Beklenti Değer Teorisi'dir. Kişinin bir eylemi yapacak motivasyona ulaşmalarının doğasını araştıran Vroom (1964) tarafından geliştirilen teoriye göre; kişinin amacı, beklentileri ve sonuç çıktıları arasındaki etkileşim ile davranış şekillenir. Kişinin elde edeceği ödülü arzulama derecesine “valans-değerlik”, belirli bir davranışın onu belirli bir sonuca ulaştıracağı yönündeki inancın şiddeti “beklenti” ve davranış sonucunda elde edeceği ödüle de “araçsallık” adı verilmiştir. Kişi eyleme geçerken beklenti, araçsallık ve valans arasındaki etkileşime odaklanmaktadır. Başarıya ulaşma beklentisinin yüksekliği ve ödülün değeri ne kadar yüksekse kişinin davranışa motivasyonu o kadar yüksek olmaktadır (Erdem, 1998: 54).

Her iki teoriye göre işsizlik yaratmış olduğu kontrol kaybı ve davranışların gerçekleştirilmesi için harcanacak emeğin kazanılacak ödülle kıyaslandığında yüksek kalması ile motivasyonsuzluğa neden olmaktadır. İşsizler için bu durumun etkisi iş arama süreçleri ile sınırlı kalmayarak yaşamın diğer alanlarındaki davranışlarında atalet olarak yansımaktadır.

Özetlenen teorik açıklamalar göstermektedir ki işsizlik mikro ölçekte kişinin kaynaklarını ve potansiyelini harekete geçirmekte sınırlılık oluşturmakta, böylece kişinin duygusal ve davranışsal boyutlarına zarar vermektedir. Ayrıca mezzo ve makro ölçekte diğer sistemlerle olan etkileşimlerini dönüştürerek işlevselliğini bozmaktadır.

İşsizliğin yaratmış olduğu işlev bozukluğunun etkisi zamana, ülkeye ve ideolojiye göre farklılık gösterebilir. İşgücü piyasasının durumu, ücretli çalışma şartları, işçi-işveren tarafları arasındaki pazarlık gücü gibi ilişiksel özellikler işsizlik deneyimini etkilemektedir. Kriz dönemleri gibi koşulların normal zamanlardan farklı olduğu, kaynakların ve etkileşimlerin kısıtlandığı dönemler başlıca yeni stres kaynağı olarak ortaya çıkarken, işsizliğin şiddetini artırabilir. Bu nedenle mevcut iş gücü piyasasının durumu ve işçi-işveren arasındaki ilişkinin doğası sonraki başlıkta incelenecektir. Ardından kriz dönemlerinde işsizliğin kişilerin ruh sağlığını nasıl etkilediği ele alınacaktır. Bu işleyiş araştırmanın temel teorik yaklaşımı olan ekolojik sistem yaklaşımıyla uyumludur. Ekolojik sistem yaklaşımının sunmuş olduğu sistemlerden birinde meydana gelen değişim diğer bütün sistemleri etkileyecektir varsayımına göre kriz etkisi işsiz kişilerin psikososyal sağlıklarını doğrudan ve dolaylı olarak etkilemektedir. Sonraki başlıkta bu etkiyi incelemek amacıyla işgücü piyasasının durumu

ve ardından genelde krizlerin, özelde ise Covid-19 Pandemisi şartlarının işsizlerin psikososyal sağlığına etkisi incelenecektir.

2.3. İŞGÜCÜ PİYASASININ DURUMU

İşgücü piyasasının durumu ve çalışan-işveren arasındaki ilişkinin doğası işsizlerin deneyimlerini etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Bu inceleme ekolojik sistem yaklaşımına göre makro ölçeğin koşulları hakkında bilgi verecektir.

Günümüz iş gücü piyasalarının en belirgin özelliği yaşam sürecini standartlaştıran Fordist üretim anlayışının şekillendirdiği yapıların kırılarak daha kurlsuz bir anlayışla ücretli çalışma ilişkilerinin çözülmesidir (Özaydın, 2008). Bu çözülme ile kişinin kariyer sürecindeki; eğitim, aynı firmada istikrarlı bir istihdama devam etme ve sonunda gerçekleşen emeklilik üçlemesi yıkılmıştır (Mayer, 2004: 170). Seri üretimin devamı karşılığında, doğrusal bir kariyer planında, geçimlik ücret ve güvenceyi sağlama taahhütlerini içeren işçi-işveren arasındaki sosyal sözleşme feshedilmiştir (Standing, 2017). Post endüstriyel dönemde işçi işveren arasındaki paternalist ilişki yerini müphemliğe bırakmış (Bauman, 2017), kişinin kendi sorumluluğunu üstlenmesi (free agent) (Mendenhall vd., 2008) ve işvereninden sadakat beklemeden sadakat göstermesi beklenir olmuştur (Lopez ve Phillips, 2019).

Yeni kapitalizmin insan tasavvuru tek kişilik mikro şirketlere (free agent) benzemektedir. Şirketlerin büyük organizasyon ve insan sermayesi ile yaptıkları yatırımın, ortaklıkların ve rekabetin benzerini, kişiler kendi kariyerlerine uygulamaktadır. Kendi sorumluluklarını üstlenerek yeni becerilere yatırım yaparlar, yatırımlarını büyötmek için ortaklık kurarlar ve diğerleri ile sürekli rekabet ederler. Bu tek kişilik şirkette “patron”, “yönetici” ve “çalışan” aynı kişidir. Yeni kapitalizmin esnek çalışma koşulları iş güvencesizliği, yetersiz ve düşük ücret, sınırlı haklar ve hakları geliştirmeye yönelik çabaların sınırlı olması gibi istihdam kalitesinin çeşitli olumsuz özelliklerini bir araya getiren koşulları temsil etmektedir (Kreshpaj vd., 2020).

Yeni kapitalizm, küreselleşme ve neoliberal anlayışla birlikte esnekliğin ve güvencesizliğin yaygınlaşarak, sosyal politikaların faaliyet alanlarını ücretli çalışma ilişkilerinin sınırlı bir bölümünde ya da tamamen ücretli çalışma ilişkilerinin dışında

gerçekleştirmesine neden olmaktadır (Özaydın, 2008) Yeni kapitalizmde iş gücü piyasasının merkezi özelliği -kurumları ve kişilerin davranışlarını şekillendiren- esneklik olmuştur (Sennet 2017). Beck (2019)'in Risk Toplumu sanayileşme sonrasındaki geçişe dair sunduğu bütünlüklü çerçeveye, çalışma ilişkilerinde esnek, merkezsiz düşük istihdam sistemine dayanan, işsizliğin ve geçici işlerin yaşamın bir parçası haline geldiğine vurgu yapmaktadır. Bu esneklik, şirketleri talep değişimleri durumlarında çalışanlarını hızlıca ve düşük maliyetle mobilize etmesi ile bir nimet olarak görülürken, işini kaybeden işçiler için oldukça maliyetlidir (Farber 2005: 13; Mendenhall vd., 2008).

Lane (2011), Sharone (2013) ve Mendenhall (2008) gibi araştırmacılar, yaptıkları saha araştırmaları sonucunda beyaz yakalı işsizlerin yukarıda belirtilen özellikler gösteren post endüstriyel ekonominin oluşturduğu şartlar nedeniyle işsizlik ve iş arama deneyimlerinin doğrudan etkilediğini ifade etmektedirler. Yazarlara göre neoliberal ideolojinin yarattığı bireycilik, kişilerin işsizliği sistemsal bir sorun olarak algılamaları yerine kişisel faktörlerin ön plana çıktığı bir anlayışla algılayarak kendilerini suçlamalarına neden olmaktadır.

Bireyciliğin ve güvencesizliğin hâkim olduğu iş gücü piyasası olağan üstü koşullara oldukça duyarlıdır ve çarpıklıkların aniden gün yüzüne çıkmasına neden olur. Sonraki başlıkta kriz dönemlerinin işsizlerin deneyiminde nasıl bir etki oluşturduğu incelenecektir.

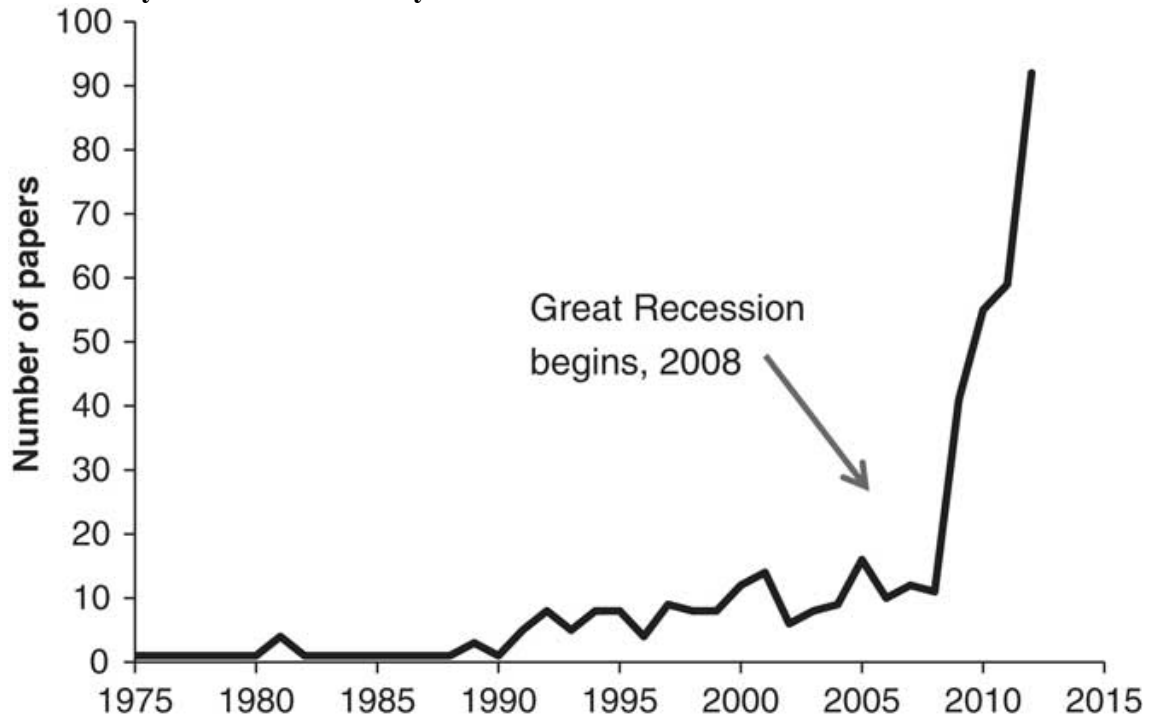
2.4. KRİZ DÖNEMLERİNDE İŞSİZLERİN PSİKOSOSYAL SAĞLIKLARI

Kriz aniden ortaya çıkan ve başa çıkmakta zorlandığımız durumları anlatmak için kullanılan bir kavramdır. Çoğunlukla yaşamın normal seyrinden farklılaşan, beklenmeyen ve aniden ortaya çıkan durumları nitelemektedir. Kriz, normal koşullarda yaşanan sapmalar olarak değerlendirildiği için öncelikle iş gücü piyasası ve ücretli çalışma koşulları için “normal” olanın nasıl bir görünüm sergilediğini önceki başlıkta ele alınmıştır. Bu başlıkta kriz dönemlerinde ve özellikle Covid-19 pandemisi gibi toplumun birçok bileşenini etkileyen kriz durumunda işsiz olanların psikososyal durumları incelenecektir.

Olağan üstü koşulların toplum ve insan yaşamına olan etkisine öncülük eden çalışma Fransız Sosyolog Emile Durkheim'in İntihar çalışmasıdır. Durkheim, ekonomide yaşanan ani hareketlerin intihar oranları ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Bu araştırma kişinin ruh sağlığının sosyoekonomik gerçeklerle güçlü bağları olduğunu göstermesi açısından değerlidir.

Kriz ve işsizlik arasındaki bağlantı ekonomide yaşanan altüst oluşlar ile bağlantı olarak değerlendirilmiş ve araştırmacıların ilgisini bu dönemlerde daha fazla çekmiştir. Kriz durumları ile psikososyal sağlık arasındaki ilişkiyi bibliyometrik analiz yönetimi ile inceleyen Stuckler ve arkadaşları (2015) "recession" ve "health" kavramları ile yaptıkları aramaların sonucunda, yayınlanan makale sayısının 2008 Dünya Ekonomik Durgunluğu sonrasında hızla arttığını göstermişlerdir (Bkz. Şekil 2).

Şekil 2. Web of Science Veri Tabanında "Kriz" ve "Sağlık" Kavramları ile İlgili Yayınlanan Makale Sayıları



Kaynak: (Stuckler vd., 2015)

Burgard ve Kalousova (2015) kriz dönemleri ve ruh sağlığı arasındaki ilişkiye yönelik artan bu ilgiyi incelemiş ve araştırmaların üç eksen etrafında yoğunlaştığını bulmuşlardır. İlk eksen kriz dönemi özellikleri ile insan yaşamından meydana gelen değişimlerle ilgilidir. Bu değişimler ekonomik durgunluk ile birlikte daha sık görünür olan ücretli çalışma saatlerinin düşmesi, iş kaybının yükselmesi, tasarrufların kaybı ile sağlık ve

sosyal harcama bütçelerinde yaşanan kesintiler şeklindedir. Meydana gelen bu değişimlerin toplum ve kişi düzeyindeki etkileri ikinci eksendir. Daha az gelir, finansal güçlük, artan haciz ve iflas oranları ile sosyal yatırımların azalması kriz döneminin kişi ve toplum yaşamına etkileri olarak sınıflandırılmıştır. İnsanların bu etkilere verdiği tepkiler ise son ekseni oluşturmaktadır. Yeni yaşam koşullarının zaman kullanımı, stres ve tüketim üzerindeki etkisi ele alınmıştır.

Kriz dönemleri öncelikle işsizliğin yükselmesi ile dikkat çekmektedir. Örneğin yakın tarihte yaşanan büyük krizlerden olan 2008 ekonomik krizinde Avrupa Birliğine üye 26 ülkede 2009'dan sonra iş kaybının 2007 seviyesine göre yaklaşık %35 arttığı tespit edilmiştir (Stuckler vd., 2011).

İşsizlik ve ücretli çalışma koşulları sağlığın ana sosyal belirleyicileridir ve artan işsizlik toplum sağlığını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Bu nedenle araştırmacılar işsizlik oranlarında meydana gelen değişimin ruh sağlığını ne yönde etkilediğini göstermek için kriz öncesi ve sonrası dönemi karşılaştırmışlardır. Kriz döneminde intihar oranlarını inceleyen bir çalışma 1997-1998 yıllarında yaşanan Asya Krizini ele almıştır. Kriz döneminde intihar oranlarında tespit edilen artışın ülkelerin¹ krizden etkilenme durumuna göre değiştiğini göstermiştir (Chang vd., 2009). Asya Krizine benzer şekilde 2008 yılında yaşanan ve Büyük Ekonomik Durgunluk olarak anılan dönemde de intihar oranlarında benzer artış trendi gözlemlenmiştir. Krizden etkilenme durumuna göre Amerika² (Reeves vd., 2012), Avrupa Birliği ülkeleri³ (Chang vd., 2013), Güney Kore (Chan vd., 2014) gibi farklı ülkelerde intihar oranlarının arttığı tespit edilmiştir. İntiharların büyük çoğunluğunun kriz öncesi dönemde düşük işsizlik oranına sahip, kriz ile birlikte yüksek iş kaybı yaşayan ülkelerde gerçekleştiği görülmüştür (Chan vd., 2014). Kriz durumları sadece istihdam piyasasının koşullarında yaşanan sıkılaşıma ile işsizleri etkilemeyerek toplumun tamamını etkilemektedir. Chan ve arkadaşları (2014)'nın Güney

¹ Asya Krizi ile intihar oranlarındaki artış ülkelere göre şu şekildedir: Japonya %39, Hong Kong %44 ve Güney Kore %45. Araştırmacılar 10.000 fazladan intiharın krize bağlı olarak gerçekleştiği tespit etmişler. Ayrıca Tayvan ve Singapur gibi krizden daha az etkilenen ülkelerde krize bağlı intihar oranlarının daha az olduğunu tespit etmişler (Chang vd., 2009).

² Amerika Birleşik Devletleri'nde 2008 yılında yaşanan ekonomik durgunlukla trendleri aşan 4.750 intihar ölümü meydana gelmiş ve bunların yaklaşık 1.330'unun 2007 yılında %5.8 olan işsizlik oranının 2010 yılında %9.6'ya yükselmesinin bir sonucu olarak, işsizlikten kaynaklandığı tespit edilmiş (Reeves vd., 2012).

³ Chang ve arkadaşları (2013) 54 Avrupa ülkesinde 2000-2007 yılları arasındaki trendlere göre 2009 yılında 4484 fazladan intihar vakası tespit etmişler.

Kore’de yaptıkları çalışmaya göre Büyük Durgunluğa bağlı gelişen intiharların yaklaşık yarısını (%43) çalışan kişiler oluşturmuştur.

Uzun dönemi kapsayan veri setlerinden elde edilen bulgularla işsizlik ve ruh sağlığı arasındaki ilişki desteklenmiştir. Ekonomide yaşanan değişimlerin Avrupa Birliği ülkelerinde ölüm oranlarını nasıl etkilediğini otuz yılı aşkın bir süreyi (1970–2007) kapsayan verilerle analiz eden çalışmada, işsizlikte %1’lik bir artışın 65 yaş altındakiler için intihar oranlarında %0,79’luk bir artışla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Stuckler vd., 2009).

Kriz dönemlerinde intihar sayısındaki artış, kriz döneminin kişide yaratmış olduğu duygusal sıkıntının sadece görünen bir kısmı olabilir. Çünkü ölümlerle sonuçlanmayan intihar girişimlerinin, ölümlerle sonuçlanan intiharlardan 40 kat daha fazla olduğu tahmin edilmektedir (Cooper, 2011). İntihar genellikle stresli yaşam olaylarına ani bir yanıtın ötesinde, altta yatan bir zihinsel sağlık problemlerinin gecikmiş bir sonucu olarak gerçekleştiğinden (Roca vd., 2013), intiharın ötesinde kriz ve psikososyal sağlık arasındaki ilişkiye bakmak gerekmektedir.

Kriz öncesi ve sonrası dönemin verilerini karşılaştıran çalışmalar, krizlerin ruh sağlığı problemlerini yaygınlaştırdığını göstermektedir. 2008 Ekonomik Krizi ile Yunanistan⁴ (Economou vd., 2013) ve İspanya’da⁵ (Gili vd., 2013) yürütülen çalışmalara göre; majör depresyon, duygu durum bozukluğu ve bağımlılık yapıcı madde kötüye kullanımının arttığı tespit edilmiştir. Ayrıca majör depresyon risk faktörlerinin üçte birinin hanede yaşanabilecek işsizlik riski, mortgage ödemelerinde yaşanan güçlük ve icra riskinden kaynaklandığı tespit edilmiştir (Gili vd., 2013).

Kriz dönemlerinde ruh sağlığı problemlerinin artmasının yanı sıra alkol ve madde kullanım risklerinin de arttığı tespit edilmiştir. Cooper (2011) ekonomik durgunluk ve ruh sağlığı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, Amerika Birleşik Devletleri’nde uyuşturucu kullanımındaki artışı gözlemler ve işsiz uyuşturucu kullanıcılarının 2 yıl

⁴ Yunanistan’da 2008 ve 2011 yılları arasında majör depresyonun yaygınlık oranında iki kattan fazla bir artış (%3,3’ten %8,6’ya yükselmiş) olduğu tespit edilmiş (Economou vd., 2013).

⁵ İspanya’da 2006-2007 ve 2010-2011 yılları arasındaki ruh sağlığı problemlerinin yaygınlığında yaşanan değişimde kriz etkisini incelenmiş. Araştırmacılar, duygu durum bozukluğu (%19,4), anksiyete (%8,4), somatoform bozukluğu (%7,3) ve alkol bağımlılığı (%4,6) gibi sorunların görülme sıklığının arttığını tespit etmişler (Gili vd., 2013).

içinde beklenenden fazla yükseldiğini (1,3 milyondan 2,5 milyona) ve alkol kullanımına bağlı rahatsızlıklarda artış olduğunu ifade etmektedir. Benzer bir durum Rusya’da yapılan araştırmalarda da görülmüştür. Alkol zehirlenmesi, karaciğer hastalıkları ve özellikle sirozdan kaynaklanan ölümlerin ekonomik kriz dönemlerinde arttığı bildirmiştir (Men vd., 2003; Shkolnikov vd., 2001).

Kriz durumlarının diğer zamanlardan daha fazla kişilerin ruh sağlığını baskıladığı açıktır. Kırılgan grupların psikososyal destek hizmetlerine erişimi ile kriz etkisi azaltılabilir. Ancak bu durum hükümetlerin sosyal refah hizmetlerini kullanma durumuna göre zayıflamakta ya da güçlenmektedir. Nitekim güçlü sosyal güvenlik sistemine sahip ülkelerde krizin toplum sağlığına etkilerinin daha az olduğu görülmüştür. Ancak kriz dönemlerinde alınan ekonomik sıkılaştırma tedbirleri ile sosyal güvenlik harcamalarındaki kesintiler kırılgan grupların destek alma eğilimlerini sekteye uğratmaktadır (Van Hal, 2015).

Yunanistan’da yapılan bir çalışmaya göre 2007-2009 döneminde gerekli olduğunu düşündüğü halde doktora gitmeyenlerin oranında %15, dış hekimine gitmeyen oranlarında ise %14’lük artış olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacılar başvuru oranlarındaki bu düşüşün sağlık hizmetleri bütçesindeki %40’lık düşüşle ilgili olduğunu vurgulamaktadır (Kentikelenis vd., 2011). Bütçelerde kesinti yapmayan ve sosyal güvenlik sistemi güçlü olan ülkelerde krizin yaratmış olduğu risk faktörlerinin daha az hissedildiği görülmektedir. Örneğin, Avusturya’da sosyal güvenlik sisteminin güçlü olması, 2007-2009 yılları arasında birçok Avrupa ülkesinde yükselen intihar oranlarının tersine, %0,6’lık düşüş tespit edilmiştir (Stuckler vd., 2011). Sosyal harcamaların etkisini göstermesi açısından diğer bir çalışma, kriz dönemlerinde işsizliğin olumsuz etkilerinden korunmak için aktif istihdam politikalarına yapılan kişi başı her 10 dolarlık artış intihar oranlarını %0.038 oranında azalttığını göstermiştir. Sosyal harcamalarda kişi başı 190 dolar ve üzerine çıkan bölgelerde ise krize bağlı olarak meydana gelen işsizliğin toplum ruh sağlığına etkisinin ortadan kalktığı belirlenmiştir (Stuckler vd., 2009).

Özetle ekonomik kriz dönemlerinde işsizlik, iş kaybı riski, sağlık hizmetlerine başvuruda yaşanan azalma, sosyal harcamalardaki kısıtlamalar ile intihar başta olmak üzere birçok psikososyal sorunun diğer dönemlere göre arttığı görülmektedir. Bu özellikleri ile kriz

dönemleri hassas gruplar için normal zamanlardan daha zorlu yaşam deneyimine işaret etmektedir.

Kriz dönemlerinde hassas gruplar arasında dikkat çeken bir grup işsizlerdir. Çünkü işsizler, kriz dönemlerinde olumsuz psikososyal sonuçlara karşı daha savunmasızdır (Frasquilho vd., 2016; Kondo vd., 2008). Japonya’da ekonomik krizin kişiler üzerine etkilerini inceleyen çalışmaya göre, kriz sonrasında işsizler arasında kötü sağlık durumu bildirme oranının, en yüksek sosyoekonomik düzeydeki çalışan gruba göre iki kattan yüksek olduğu belirlenmiştir (Kondo vd., 2008). Hong Kong’ta kriz döneminde majör depresyon yaygınlığını araştıran çalışmada, kriz dönemi ile majör depresyon görülme sıklığının işsizler arasında arttığı görülmüştür (Lee vd., 2010). Avrupa Birliği ülkelerinde kriz öncesi ve sonrası verileri karşılaştıran çalışmalarda, 2008 ekonomik krizini daha şiddetli hissedilen İspanya (Gili vd., 2013; Urbanos-Garrido ve Lopez-Valcarcel, 2015), İtalya (Minelli vd., 2014) ve Yunanistan’da (Drydakis, 2015) işsizlerin, toplumun diğer gruplarına göre daha yüksek oranda artan bir depresyon ve ruh sağlığı sorunları bildirdikleri tespit edilmiştir. İşsizlerin artan bu kırılganlıklarının nedeni uzayan işsizlik, artan gelir kaybı ve belirsizlik ile sağlık hizmetlerine erişimde yaşadıkları güçlükler olarak sıralanmıştır.

Ekonomik krizlerin meydana getirdiği şartlar nasıl ruh sağlığı sorunlarına neden oluyorsa, Covid-19 Pandemisinde de benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Ancak diğer kriz dönemlerinden farklı olarak salgının başlangıcında Covid-19, zenginlik, şöhret, prestij veya yaş faktörünü aşarak toplumun bütün kesimlerini tehdit eden bir hastalık olarak lanse edilmiştir. Virüse bağışıklık gelişmediği ve toplumun bütün kesimlerini tehdit ettiği için sosyal faktörleri eşitleyen (The Great Equalizer) bir kriz olduğu düşünülmüştü (Mein, 2020). Ancak yapılan araştırmalar çok geçmeden gösterdi ki Covid-19 Pandemisi sosyoekonomik düzeye oldukça duyarlı ve etnik azınlıkları, düşük gelirli grupları, evden çalışma imkânına sahip olmayanları ve hastalık izninden yoksun çalışanları daha çok etkilemiştir. Bu dezavantajlı grupların hem Covid-19’a yakalanma hem de hastalığın kötü sonuçlarına maruz kalma riskinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Ettman vd., 2020; Mein, 2020; Wills vd., 2020). Covid-19’dan en fazla etkilenen gruplar arasında işsizlerin de olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Achdut ve Refaeli, 2020; Liu vd., 2021; Mazza vd., 2020; Olagoke vd., 2020).

Covid-19 pandemisi nedeniyle hastalığın yayılımını önlemek için birçok tedbir hayata geçirilmiştir. Alınan önlemler kapsamında uzaktan çalışmaya geçildi, hastalığı hafif atlatanlar sağlık sistemine baskı oluşturmaması için evlerinde karantinaya alındı ve bazı iş yerleri geçici süreyle kapatıldı. Bu durum birçok kişinin eksik istihdamına ya da işini kaybetmesine neden olmuştur. 2020 yılında, Covid-19 pandemisi nedeniyle Dünya çapında 2019 yılının son çeyreğine göre 255 milyon kişinin tam zamanlı mesaisine karşılık gelen %8,8'lik bir kayıp yaşandığı tahmin edilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tahminlerine göre Covid-19 nedeniyle 114 milyon insan işini kaybetti ve bu sayı 2008 ekonomik krizinde yaşanan felaketin yaklaşık dört katıdır (ILO, 2020). Türkiye de Covid-19 salgınından güçlü şekilde etkilenmiştir. DİSK-AR'ın yayınladığı İşsizlik ve İstihdamın Görünümü Raporuna göre işten çıkarma yasağı nedeniyle kısa çalışma ödeneği alanları ve zorunlu ücretsiz izne çıkartılanları da kapsayan geniş tanımlı işsiz sayısı 2020 yılında 2 milyon 416 bin kişi artarak 7 milyon 222 binden 9 milyon 638 bine yükselmiştir. 2019'da yüzde 20,7 olan geniş tanımlı işsizlik oranı 2020 yılında %27,4'e yükselmiştir.

Covid-19 Pandemisi ile Türkiye'yi de içine alan Çin, İspanya, İtalya, İran, ABD, Danimarka ve Nepal gibi ülkelerde; anksiyete (%6,33 ila %50,9), depresyon (%14,6 ila %48,3), travma sonrası stres bozukluğu (%7 ila %53,8), psikolojik sıkıntı (%34,43 ila %38) ve stres (%8,1 ila %81,9) oranlarında ciddi artışlar olduğu belirlenmiştir (Xiong vd., 2020). Bunlara ek olarak, Covid-19 ile bağlantılı olarak intihar oranları ve alkol madde kötüye kullanımının arttığı tespit edilmiştir (Grossman vd., 2020; Kawohl ve Nordt, 2020; McIntyre ve Lee, 2020). Bu artış oranları, pandemi bağlamında işsiz kalma ve gelir kaybı ile bağlantılı olduğu tahmin edilmektedir. Nitekim Amerika'da yapılan bir araştırma, Covid-19'la bağlantılı olarak işini kaybeden kişilerin toplumun diğer gruplarından daha yüksek depresyon, anksiyete ve stres düzeyine sahip olduğu göstermektedir (McDowell vd. 2021). Güney Afrika'da yapılan bir çalışmada da Covid-19 önlemleri kapsamında alınan karantina tedbirleri sırasında işini sürdüren yetişkinlerin, işini kaybeden yetişkinlerden önemli ölçüde daha düşük depresyon puanlarına sahip olduğu görülmüştür (Posel vd. 2021). Bu sonuçlar genel olarak Covid-19 salgınında insanların psikososyal sağlık düzeylerinin çalışma durumlarına oldukça duyarlı olduğunu göstermektedir ve özellikle iş/gelir kaybının etkisi dikkat çekmektedir (De Miquel vd., 2022).

Özetle, genel olarak kriz durumları, özelde ise Covid-19 Pandemisinin yaratmış olduğu koşullar toplumun ruh sağlığına olumsuz etkide bulunmuştur. Her ne kadar Covid-19 Pandemisine karşı toplum bağışıklığının gelişmemesi nedeniyle bütün toplumu etkilediği düşünülse de işsizler gibi kırılabilir grupları daha fazla etkilemiştir. Ancak Covid-19 Pandemisi nedeniyle kişilerin işlevselliğinde yaşanan sorunlar, kişinin psikososyal özelliklerine göre işsizlik deneyiminde fark yaratabilir. Örneğin, kişinin demografik özellikleri, yaşamış olduğu finansal zorlanmanın düzeyi, sosyal çevreden algıladığı destek ve stresli durumlar karşısında kullandığı baş etme mekanizmaları Covid-19 döneminde işsizlik deneyimine etkide bulunabilir. Bu nedenle sonraki başlıkta kişinin psikososyal özelliklerinin işsizlik deneyimini nasıl etkilediği ele alınacaktır.

2.5. SOSYODEMOGRAFİK VE PSİKOSOSYAL ÖZELLİKLERİN İŞSİZLİK SÜRECİNE ETKİLERİ

Önceki başlıkta kişilerin işsizlik deneyimine ve işsizliğin yaratmış olduğu strese işgücü piyasasının yapısı ve kriz durumlarının etkisi incelenmişti. Özellikle Covid-19 krizinin psikolojik ve sosyal faktörlere karşı duyarlı olduğu ve kırılabilir grupları daha fazla etkilediği görülmüştür. Bu başlıkta amaçlanan ise kişinin sosyal ve psikolojik özelliklerinin işsizlik deneyimine nasıl etkide bulunduğu ve sosyal işlevselliği ne yönde etkilediğini incelemektir. Ekolojik sistem yaklaşımı çerçevesinde kişisel ve sosyal faktörlerin işsizlerin diğer sistemlerle olan etkileşimlerine yaptığı olumlu ya da olumsuz katkılar ele alınmıştır.

Öncelikle kişinin sosyodemografik özelliklerinin işsizlik deneyimine etkileri ele alınmıştır. Yaş, cinsiyet ve medeni durum gibi faktörlerin, işsizliğin yaratmış olduğu tazyiki güçlendirici ya da yatıştırıcı etkisi incelenmiştir.

Sosyodemografik özelliklerin ardından kişinin psikolojik ve sosyal sermayesinin sürece etkileri incelenmiştir. Bu amaçla finansal güçlük, sosyal destek ve stresli durumlar karşısında kullandıkları baş etme yöntemleri gibi faktörlerin işsizlerin işlevselliğine nasıl etkide bulunduğu ele alınmıştır. Burada bahsedilen psikososyal özelliklerin her birinin ayrı ayrı işsizliğin yarattığı stresle ilişkisi incelenmiştir.

2.5.1. Yaş

İşsizlik zorlu bir deneyimdir. İnsanı psikolojik ve sosyal yönden zorlayan bir olaydır. Ancak işsizlik insan yaşamının hangi döneminde gerçekleşirse daha zorlu bir deneyim sunar?

Bu soru insan gelişiminin psikolojik ve sosyal yönleri dikkat alınarak cevap bulabilir. İnsanın psikolojik ve sosyal gelişimini açıklamaya çalışan bilimsel girişimler, deneyimlenen olayların yaşam süreci içindeki evreye göre etkisinin değiştiğini vurgulamaktadır. Schlossberg (1981)'e göre insanlar yaşam olaylarının gerçekleştiği evreye göre "beklenen" ya da "beklenmeyen" olarak değerlendirildiği bir "sosyal saate" sahiptir (Akt. Clark, 2021). Ortaya çıkan sorunlar gerçekleştiği evrede "beklenmeyen" kategorisinde değerlendirildiğinde sosyal işlevselliği bozma derecesi artmaktadır. Bu bağlamda orta yaş, üretkenlik ve durgunluk arasında "mücadele" meydana gelen bir dönem olarak tanımlanmaktadır (Erikson,1980). Bireyin egosunun ve benlik saygısının sağlıklı gelişimi, arzu edilen bir mesleki kimliğe erişmesine bağlı olarak ergenlikten yetişkinliğe geçme ile şekillenir. Yaratıcılığın, üretkenliğin ve kazançların zirvesinde oldukları orta yaş döneminde kişilerin işsiz kalmaları, "beklenmeyen" bir olay olarak değerlendirilir. Bu nedenle orta yaş döneminin gelişim görevlerinin başarıyla tamamlanmasını ciddi şekilde etkileyerek meydana gelen işsizlik, kişilerin psikolojik ve sosyal işlevselliğini daha çok etkileyecektir.

Yaşam seyrindeki döneme göre insanların sahip olduğu kaynaklar ve kırılğanlıklar işsizlik deneyimini farklılaştırmaktadır. Gençler işsiz kaldıkların akran gruplarına dâhil olma fırsatlarının yüksek olması ile alt kültürle birlikte kimlik inşa etme potansiyellerine sahip olmaları ve ailenin birincil kazanç sağlayıcı rolünü daha az üstlenmeleri ile genç olmak onları korumaktadır (Creed ve Watson, 2003; McFadyen, 1995: 242). Diğer taraftan ilerleyen yaş ile ortaya çıkan işsizlikle birlikte, yaş ayrımcılığının artması, yetenek ve mesleğin güncelliğini yitirmesi, buna karşın eğitim alma imkânlarının sınırlanması ileri yaştaki işsizler için risk faktörü oluşturmaktadır (Hanisch, 1999; Lassus vd. 2015). Ancak daha yaşlı kişiler için erken emeklilik gibi işsizlik damgasını önleyecek mekanizmalar mevcuttur (Jackson, 1994). Ayrıca yaşlı ilerlemiş insanların yaşam olaylarına ilişkin artan deneyim ve tecrübeleri ile iş kaybı gibi olumsuz olaylara daha az hayal kırıklığı gösterdikleri ve işsizliğin etkisinin bu grupta daha az olacağı da

düşünülmektedir (Galatzer-Levy vd. 2010). Orta yaş döneminde yaşanan işsizlik bu imkânların kısıtlı olması nedeniyle, doğrudan kişinin kişiliğine ve kimliğine bir tehdit oluşturmaktadır (McFadyen, 1995: 242).

Orta yaş dönemindeki kişiler için işsizliğin etkisinin daha büyük olması sosyal rollerle ilgilidir. Aile sorumlulukların artması, finansal konularda meydana gelen dalgalanmalara karşı daha hassas olmaları ve kariyerlerine bağlılık derecelerinin daha yüksek olması gibi nedenlerle orta yaş grubu işsizliğe karşı daha hassastır (Jackson ve Warr, 1984; Paul ve Moser, 2009: 267). Orta yaş grubundaki işsizlerin yaşamış oldukları sorunlar iş gücü piyasasının değişen koşulları ile de ilgilidir. Güvenli bir kariyer hedefine sahip olacaklarını düşünen orta yaş gurubundakiler, yeni risk ekonomisi sonucunda karşılaştıkları işsizlik ile işverene ve işlerine göstermiş oldukları sadakat derin bir hayal kırıklığı ve öfke yaratmaktadır (Mendenhall, 2008). Ayrıca iş aramaya başladıklarında, daha genç ve yeni mezun insanları, daha az ücret ve maliyetle istihdam etmek isteyen işverenlerle karşılaştıkça orta yaş grubunun da yaş ayrımcılığı ile karşı karşıya kaldıkları görülmektedir (Clark, 2021). Yaşamdaki beklentilerin karşılanmaması ve yaş ayrımcılığı ile karşılaşmaları sonucunda orta yaş grubundakiler için işsizliğin olumsuz etkileri şiddetlenmektedir.

Creed ve Klisch (2005) orta yaştakiler için ortalama işsizlik süresinin daha uzun olması ile olumsuz etkilerin arttığını ifade etmektedir. Kulik (2001) İsrail’de üç farklı yaş grubunda (25 ve altı, 26-35 ve 36-52 yaş) 559 işsizle 6 aylık periyodu kapsayan süreçte algılanan stres seviyesini ve genel sağlık durumunu incelemek için dört farklı ölçüm gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre orta yaş grubunun işsizliğin olumsuz sonuçlarına daha kırılgan olduğu ve zamanla genel sağlıklarının daha sert şekilde düştüğü tespit edilmiştir. Yani hem daha uzun işsizlik süreleri hem de marjinal etkinin yüksek olması ile orta yaş işsizliği daha zorlu bir deneyimdir.

Litvanya’da yaş değişkenin işsiz grupta yaratmış olduğu olumsuz sonuçları incelemek için 1138 işsiz ve genel nüfustan 5048 kişiye Genel Sağlık Anketi (SF-36 Health Survey) uygulanmıştır. Araştırma sonucunda işsiz grubun, genel nüfusa göre psikolojik, fiziksel ve genel sağlık puanları daha düşük bulunurken, en düşük seviye orta yaş grubunda ölçülmüştür. Özellikle duygusal sağlık alt ölçeğinden elde edilen puanlar işsiz grupta çok daha kuvvetli düşüşler göstermekle birlikte, en düşük seviyenin orta yaş işsiz gurupta

olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacılar literatürle paralel şekilde bu sonucun, orta yaş grubundaki kişiler için ücretli çalışmanın yaşamın daha merkezi konumunda yer alması, ailenin ekonomik sorumluluğuna bağlı olarak finansal yoksunluğun daha şiddetli hissedilmesi ve sosyal rollerle ilgili olarak sosyal izolasyonun daha ciddi hissedilmesinin buna neden olabileceğini ifade etmişlerdir (Sersic vd., 2005).

Türkiye’de yapılan bir çalışmada da Sümer ve arkadaşları (2013) ileri yaş döneminde yaşanan işsizliğin, yaş ilerledikçe aile geçindirme sorumluluğunun artması, iş bulma seçeneklerinin azalması ve kariyer gelişimi olanaklarının sınırlı kalması sonucunda kişilerin psikolojik ve fiziksel sağlık ile aile ilişkilerini yaşça daha küçük olanlara göre daha olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir.

Karşılaştırmalı araştırmalar yaş değişkeni ile işsizliğin olumsuz psikolojik sonuçları arasında eğrisel (U tipi) bir ilişki olduğu iddia etmektedir. Buna göre psikolojik olarak en fazla etkilenen grubun orta yaşta kişiler olduğu tespit edilmiştir (Jackson ve Warr, 1984). Ancak araştırma grubu mavi yakalı işsiz erkeklerden oluşan nispeten homojen ve düşük sayıda bir örneklem grubunu temsil ettiği gerekçesi ile eleştirilmiştir (Paul ve Moser, 2009). Daha sonra yapılan çalışmalarda yaş ve işsizlerin psikolojik sağlığı arasındaki U tipi ilişki teyit edilememiştir (Creed ve Watson, 2003). Creed ve Watson (2003) genç işsizlerin, yaşlı gruba göre daha yüksek iyilik hali, sosyal destek ve toplumsal statü bildirdiklerini ifade ederken; orta yaşlı gruba göre daha az zaman yapısı ve daha yüksek statüye sahip olduklarını vurgulamaktadır. Orta yaş ve yaşlı işsizler arasında hiçbir fark tespit edilmemiştir. Dahası, yapılan meta-analiz çalışmalarında da yaş ve işsizlik arasında kesin bir ilişki bulunamadığı vurgulanmaktadır (McKee-Ryan vd. 2005; Paul ve Moser, 2009).

Özetle yaş faktörünün işsizlerin psikososyal sağlık düzeyini etkileme potansiyeli yüksek bir faktör olduğu anlaşılmaktadır. En riskli grup gerek sosyal rol ve beklentiler gerekse sorumluluk ve hedefler ile orta yaş grubu olacağı düşünülse de bilimsel çalışmalar kesin kanıt sunmamaktadır. Yaş faktörü incelenirken, cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durum gibi faktörlerle birlikte ele alınması gerekmektedir.

2.5.2. Cinsiyet

İşsizliğin olumsuz psikososyal sonuçlarını etkileyen bir diğer faktör cinsiyettir. Literatürde kadınlar ile erkeklerin işsizlikten olumsuz etkilenme deneyimleri konusunda kesin bir sonuca ulaşılamadığı görülmektedir. Bazı çalışmalar işsizliğin yarattığı psikolojik baskı ve stresin kadın ve erkekler için benzer düzeyde olduğunu göstermektedir (Ensminger ve Celentano, 1990; Leana ve Feldman, 1991: 74). Buna karşın kadınların işsizlik dönemini daha zor geçirdiği sonucuna ulaşan çalışmalar da varken (Muller vd., 1993: 107; Tuncay ve Yildirim, 2015), tersine erkeklerin daha kırılgan olduğunu tespit edenler de vardır (Çizel vd., 2011: 31; Ford vd., 2010). Bu farklı sonuçların nedeni araştırma yapılan bölgenin ve örneklem grubunun özellikleri ile ilgilidir (Hoare, 2007: 26-27).

Yapılan meta-analiz çalışmalarında da çelişkili sonuçlar vardır. McKee-Ryan ve arkadaşları (2005)'nin çalışmasında; işsizlik durumunda erkeklerin kadınlara göre daha iyi ruhsal sağlık düzeyine ve yaşam doyumuna sahip olduğu bulunmuştur. Araştırmacılar işsiz erkeklerin daha fazla etkilendiğini tespit eden çalışmalarla kendi sonuçlarının çeliştiğini ifade etmektedir. Bunun nedenlerinin işsizlikten bağımsız olarak kadınların daha fazla ruh sağlığı problemleri yaşamaları ya da toplumsal rollerle bağlantılı olarak iş ve ücretli çalışmanın kadınların yaşamında gittikçe daha merkezi bir konuma gelmesi ile ilgili olabileceği vurgulanmıştır. Bir diğer meta analiz çalışmasının bulgularına göre cinsiyetin yanında diğer faktörlerin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. İşsizliği mavi yakalı erkelerin, kadınlardan daha şiddetli deneyimledikleri tespit edilmiştir (Paul, 2005: 90).

Kadın ve erkekler arasındaki işsizlik deneyimi farkının ekonomik boyutla ilgili olduğunu ifade eden çalışmalar vardır. Water ve Moore (2002)'in çalışmasına göre işsizlik sürecinde kadınlar ekonomik anlamda çok daha zor durumda olmalarına karşın, algılanan finansal güçlük erkek işsizlerin iyilik halini daha olumsuz etkilemektedir. Ayrıca kadınlar ve erkekler arasında ekonomik destek kaynaklarının çeşitli olması da bir etkidir. Kadınların işsiz kaldıkları dönemde eşleri ya da babalarından ekonomik destek almaları, genellikle hanenin ikincil kazanç sağlayan rolünü üstlenmeleri, ev geçindirme sorumluluğunun daha çok erkeklerde olması ve destek alacakları mekanizmaların kadınlar arasında daha fazla olması, erkekleri işsizliğin olumsuz sonuçlarına karşı

kırılgan kılmaktadır (Shamir, 1985: 76). İspanya’da kişilerin işsizlikten etkilenme durumlarında cinsiyetin, aile sorumlulukları ve sosyal sınıf boyutları ile birlikte etkisini araştırmak amacıyla, 3881 çalışan ve 338 işsiz kişiyi kapsayan çalışma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre işsizliğin erkek ve kadınları eşit derece etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Erkeklerde evi geçindirme sorumluluğu ve yaratmış olduğu damgalanma olumsuz sonuçların etkisini artırmaktadır (Artazcoz vd., 2004b). Creed ve Watson (2003)’ın Avustralya’da 215 erkek ve 171 kadın işsiz ile yürüttüğü karşılaştırmalı çalışmada, cinsiyetin işsizliğin yaratmış olduğu psikolojik sıkıntı düzeyi ile işsizlik sürecindeki örtük ve gizil işlev kayıplarının arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, ekonomik kayıpların deneyimleri farklılaştırdığı tespit edilmiştir.

İşsizliğin olumsuz sonuçlarının cinsiyetlere göre farklı olmasını toplumsal cinsiyet rolleri ile ilişkilendiren çalışmalar da vardır. McFadyen (1995: 241) eril kimlik ile işsizliğin girift bir ilişki içinde olduğunu ve işsizliğin ekonomik özgürlük ve evin geçimini sağlama rollerine zarar verdiğinden eril kimlik için ciddi bir tehdit oluşturduğunu vurgulamaktadır. Buna karşın; annelik, çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve ev işleri gibi geleneksel ev içi sorumluluklar ve roller, işsizliğin kadınlar üzerinde yaratacağı olumsuz etkilerde tampon işlevi görerek kadınları korumaktadır (Schaufeli ve Vanyperen, 1992: 292; Shamir, 1985) Böylece kadınlar için işsizlik sürecinde meydana gelen örtük işlevlerden yoksunluk, geleneksel cinsiyet rolleri ile ikame edilmektedir. Özellikle evli olanlar arasında kadın işsizlerin erkeklerden daha yüksek iyilik haline sahip olması bu görüşü desteklemektedir (Meer, 2012: 31). Türkiye’de yapılan çalışmaların sonuçlarında işsizliğin erkeklerde psikolojik sağlığı daha olumsuz etkilediğine yönelik fikir birliği vardır. Erkeklerin işsizlik durumunda daha yoğun depresif tutumlar sergilediği ve yaşam tatmininin daha fazla düştüğü görülürken, toplumsal cinsiyet rolleri ekseninde ailenin geçim sorumluluğunun erkekte olması olumsuz damgalanmanın erkeklerde yoğunlaştığını göstermektedir. Kadınlar işsizlik süreçlerini ekonomik ve toplumsal yaşamdan çekilerek, geleneksel aile yapısının yüklediği klasik sorumluluklar ile ev hizmetleri ve çocuk bakımı görevleri ile daha hafif atlatmaktadır (Çizel vd., 2011; Yüksel, 2003, 2005). Toplumsal cinsiyet rolleri ile ilişkili bir diğer faktör işsizlik damgasıdır. İşsizliğin erkeklerde yaratmış olduğu olumsuz etiketlenmenin kadınlardan daha olumsuz olması nedeniyle, erkekler için işsizliğin psikososyal baskısı daha fazladır (Kulik, 2000: 497).

Toplumsal cinsiyet rolleri ile ilişkili bir diğer faktör işsizlik döneminde erkek ve kadınların kayıp düzeylerinin farklı olmasıdır. Toplumsal cinsiyet rollerinin iş piyasasına yansımalarının bir sonucu olarak, erkeklerin çalıştıkları pozisyonların kadınlardan daha yüksek nitelik, özerklik, pozisyon gerektirmesinden dolayı işsizlikle birlikte kaybın daha büyük olacağı öne sürülmektedir. İşsizlikle birlikte erkeklerin ekonomik ve sosyal kaybı daha büyük olduğu için, psikolojik etkilenmenin de erkekler aleyhine buradan kaynaklandığı iddia edilmektedir (Paul, 2005: 24).

Kadın ve erkekler arasındaki fark incelenirken, diğer faktörlerin göz önünde bulundurulması gerektiğini vurgulayan çalışmalar da vardır. Cinsiyetin uzun dönem işsizliğin sonuçlarında etkisi olup olmadığını araştırıldığı örnek olay üzerine nitel yöntemle tasarlanan bir diğer çalışmada, psikolojik sorun göstermeye erkeklerin kadınlardan daha az yatkın oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmacılar kadınlarda koruyucu faktör olarak kabul edilen çocuk bakımı ve ev içi işlerin ise her koşulda işlevsel olmayacağını, özellikle tek ebeveynli kadınların işsizlik süreçlerinin erkeklerden çok daha zorlu ilerlediğine dikkat çekmişlerdir (Muller vd., 1996: 40). Tuncay ve Yıldırım (2015)'in yaptığı çalışmada kadınların erkeklere göre işsizlik sürecinde daha yoğun stres yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Kadınlar içerisinde işsizliğin psikososyal sonuçlarına karşı daha kırılgan olan grubun bekâr kadınlar olduğu vurgulanmıştır. Gerçekleştirdikleri çoklu regresyon analizi sonuçlarında cinsiyet ve evlilik durumunun psikolojik stresi %16 oranında açıkladığı bulunmuştur.

İşsizliğin cinsiyete göre nasıl bir fark oluşturduğu Covid-19 döneminde de incelenmiştir. Pandemi nedeniyle işini kaybeden kadın sayısı erkeklerin dört katından fazladır (Ewing-Nelson, 2020; Alon vd. 2020). Covid-19 önlemleri kapsamında karantina önlemleri ile açık alana erişim sorunları kadınların psikolojik sıkıntı düzeylerini erkeklerden daha fazla artırdığı tespit edilmiştir (Galasso, 2020; Liu vd., 2021). Güney Afrika'da Covid-19 öncesi ve sonrası dönemi kapsayan verilerle yapılan analizde, Covid-19 döneminde psikolojik sorunlar daha sık görülmesine karşın, işsiz kadınlar ve erkekler arasında fark olmadığı bulunmuştur (Posel vd., 2020).

Cinsiyete göre işsizlik deneyiminin farklılaştığı ve sorunlar derinleştiğine ilişkin literatürde çelişkili sonuçlar vardır. Kadın ya da erkek olmak işsizliğin hangi yöne evirileceğine ilişkin işaret vermekte zayıf kalabilir. Cinsiyet faktörü, toplumsal cinsiyet

rolleri, kişilerin destek mekanizmaları, hanenin gelir düzeyi gibi diğer faktörlerle birlikte işsizlik deneyimini kolaylaştırır ya da zorlaştırır. Bu nedenle kadın ve erkek için işsizliğin sonuçları toplumsal, sosyal ve politik bağlam göz önüne alınarak değerlendirilmelidir.

2.5.3. Medeni Durum

İşsizlik durumunda oluşabilecek psikososyal sorunlara etkisi bakımından incelenmesi gereken diğer bir faktör medeni durumdur. Yapılan çalışmalarda medeni durum ve psikososyal sağlık arasındaki ilişkide farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bekâr veya evli olmanın işsizlik durumunda avantaj ya da dezavantaj yarattığı durumlar vardır.

Bekâr olan kişilerin işsizlikten daha az etkilendiği sonucuna ulaşan çalışmalar finansal güçlüğü bekar kişilerde daha az hissedilmesi üzerine kuruludur. Bekârların ekonomik olarak sorumlu olduğu kişinin olmamasının onlar için bir avantaj oluşturduğu düşünülmektedir (Fielden ve Davidson, 2001). Yılmaz ve arkadaşları (2004) medeni halin işsizliğin sonuçları üzerine etkisini inceledikleri çalışmada, evli işsizlerin bekâr işsizlere oranla işsizlikten daha çok etkilendiklerini, özellikle bakmakla yükümlü olunan kişi arttıkça sorunların çeşitlendiğini belirtilmiştir. Karataş (1996a) evli işsizlerin ve çocuk sahibi olanların bekarlara ve çocuk sahibi olmayanlara göre daha yoğun umutsuzluk ve bezginlik duygularını yaşadıklarını tespit etmiştir.

Paul ve Moser (2009) işsizliğin ruh sağlığına etkilerini araştırdıkları meta analiz çalışmasında ilişki durumunun işsizliğin sonuçları üzerinde herhangi bir etkisi olmadığını bulmuşlardır. Araştırmacılar eş desteğinin en önemli sosyal destek araçlarından biri olduğunu vurgulasalar da evliliğin her zaman destekleyici bir unsur olarak düşünülmemesi gerektiğine dikkat çekmektedir. Nitekim işsizlerin de duygusal ilişkilerinde çatışmalar yaşaması muhtemeldir ve duygusal ilişkiler destekleyici olmaktan ziyade yıkıcı olabilir (Vinokur ve van Ryn, 1993). Ayrıca evliliğin sağlayacağı sosyal desteğin tampon etkisinin, ekonomik kriz durumları gibi işsizlerin streslerinin yüksek olduğu dönemlerde yeterli işlevi göstermeyeceği düşünülmektedir (Ahs ve Westerling, 2006: 297)

Diğer taraftan evli olmanın çiftler arasında destek sağlayan temel ilişki sistemi olarak yorumlayan çalışmalar da vardır. Bu çalışmalara göre evli olan işsizler için eşleri temel

sosyal destek kaynağı işlevi görmektedir. Evli olan işsizler için bu desteğin ruh sağlığını koruyucu etkisi vardır ve sosyal entegrasyonu artırmaktadır (Price, 2016; Tuncay ve Yıldırım, 2015). Amerika’da eğitimli 157 işsiz (%74’ü evli ve %45’i çocuk sahibi) ile yapılan çalışmada iş kaybı sonucunda ortaya çıkan sıkıntı, semptom ve zorlanmalara karşı evli olmanın koruyucu bir işleve sahip olduğu ortaya konmuştur (Leana ve Feldman, 1991: 75). Evli işsizlerin yaşam doyumlarının bekârlara göre anlamlı derecede yüksek olduğu meta analiz çalışmasında elde edilmiştir (McKee-Ryan vd., 2005: 66). Evli olmak duygusal ilişkinin sağladığı desteğin yanında birlikte yaşamının getirdiği sorumluluklarla ev içi roller ve çocuk bakımı gibi görevler nedeniyle zamanın yapılandırmasına destek olarak evli işsizleri koruduğu düşünülmektedir (Van Hoye ve Lootens, 2013).

Medeni durum ve işsizlik arasındaki ilişki incelenirken dikkat çekici bir nokta çocuk sahibi olmaktır. İşsizlik sürecinde en kırılgan grubu tek ebeveynli aileler oluşturmaktadır. İşsizlik sürecinde tek ebeveynli ailelerin daha yoğun ekonomik sıkıntı ve psikososyal zorlanma deneyimledikleri bilinmektedir (Gray vd., 2009). Buna karşın çocuk sahibi olmak kadınlar için geleneksel bakım rolleri aracılığı ile işsizliğin yarattığı baskıya karşı koruyucu bir faktör oluşturabilir (Cortes-Franch vd., 2018). İspanya’da işsiz ve evde çocuğu olmayan kadınların daha kötü sağlık durumu bildirdikleri, evli kadınlar için 15 yaşından küçük çocuğa sahip olmanın işsizliğin kişilerin sağlığında oluşturduğu olumsuz etkilerini hafiflettiğine ulaşılmıştır (Artazcoz vd., 2004a). Ayrıca İsviçre ve Finlandiya’da ulusal kadın sağlığı araştırmasından elde edilen bulguları inceleyen çalışmaya göre işsiz ve evde çocuğu olmayan kadınların aldıkları sağlık puanları daha düşük olduğu bulunmuştur (Roos vd., 2005). Amerika’da genç işsizlerle yapılan bir çalışmada evli olmanın işsizliğin sonuçları ile ilgili fark yaratmadığına ulaşılrken, çocuk sahibi olmanın özellikle genç kadınlar için benlik saygısını yükselttiği bulunmuştur (Goldsmith vd., 1997: 149).

Çocuk sahibi olmanın işsizlerin psikolojik sağlığı üzerinde koruyucu etkisinin kapsamlı sosyal güvenlik sistemi ile etkileşim içinde olduğu söylenebilir. Dünyanın farklı bölgelerinde yapılan 41 bilimsel çalışmanın sonuçlarının analizine dayanan bilgilere göre, işsizlik yardımlarının sağlandığı durumlarda, çocuklu haneler işsizliğin yaratmış olduğu olumsuz sağlık sorunlarına karşı daha avantajlıdır (Norstrom vd., 2014). Yani hanede ekonomik problem yaşanmaması koşuluna bağlı olarak, çocuklar işsizliğin yarattığı strese karşı ebeveynlerini korucuyu işleve sahiptir.

Evli olmak sürekli sosyal desteğin sağlandığı durumlarda işsizliğe karşı koruyucu bir faktör olabilirken, ekonomik sıkıntılarla birlikte karşılanamayan aile ihtiyaçları tam tersi etki yaparak kişiyi zorlayıcı olabilir. Evli, bekâr ya da duygusal ilişkisi olan gruplar için önemli faktör ilişkinin niteliği ile ilgilidir. Medeni durumun yanında çocuk sahibi olmanın da işsizliğin sonuçlarında farklılık oluşturduğu görülmektedir. Rol kaybı ve sosyal etiketlenme hali olarak işsizliğe karşı çocuk sahibi olmak, hem çocuğun ihtiyaçlarını karşılama ile bakım rolüne imkân sağlayabilir hem de güçlü duygusal bağ ve zamanı yapılandırmaya yardımcı olabilir.

2.5.4. İşsizliğin Süresi

İşsizliğin sonuçlarına ilişkin önemli bir diğer değişken işsizliğin süresidir. İşsizliğin, aile ve çevresel boyutta etkilerinde işsizliğin zamansal değişimi farklılığa neden olmaktadır. Bu alanda Eisenberg ve Lazarsfeld (1938) tarafından yapılan çalışma ilk olma niteliğini taşımaktadır ve işsizlikte geçen süreye bağlı olarak aşamaların farklılık gösterdiğini öne süren yaklaşım Evre Teorisi ismini almıştır. Bu teoriye göre işsizlik zamana bağlı olarak şok, kötümserlik ve kaderci evrelerle ilerlemektedir.

Günümüzde işsizlik zamana göre farklı kategorilerde değerlendirilmektedir. Uzun süreli işsizlik Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) sınıflandırmasına göre işsiz kaldıktan sonra bir yıl ve daha uzun süre ücretli çalışmayanları ifade etmektedir. ILO'nun bu tanımlaması üye bütün ülkeler tarafından kabul görmekte, Avrupa Birliği İstatistik Ofisi EUROSTAT ve Ekonomik Kalkınma ve Ticaret İşbirliği Örgütü (OECD) bu yöntemle uzun süreli işsizliği derlemektedir. Türkiye de işsizlik verilerinde bir yıllık süreyi uzun süreli işsizlik için kabul etmekte ve Türkiye İstatistik Kurumu'nun verileri bu kabule dayalı olarak yayınlanmaktadır. Bilimsel çalışmalarda ise kısa ve uzun dönem işsizlik arasındaki sınır altı ay olarak kabul edilmektedir (Dooley vd., 1988; Hammarstrom ve Janlert, 2002; Jackson ve Warr, 1984; McKee-Ryan vd., 2005). Altı ay olmasının sebebi işsizlik yardımlarının süresinin genellikle altı ay ile sınırlı olmasıdır.

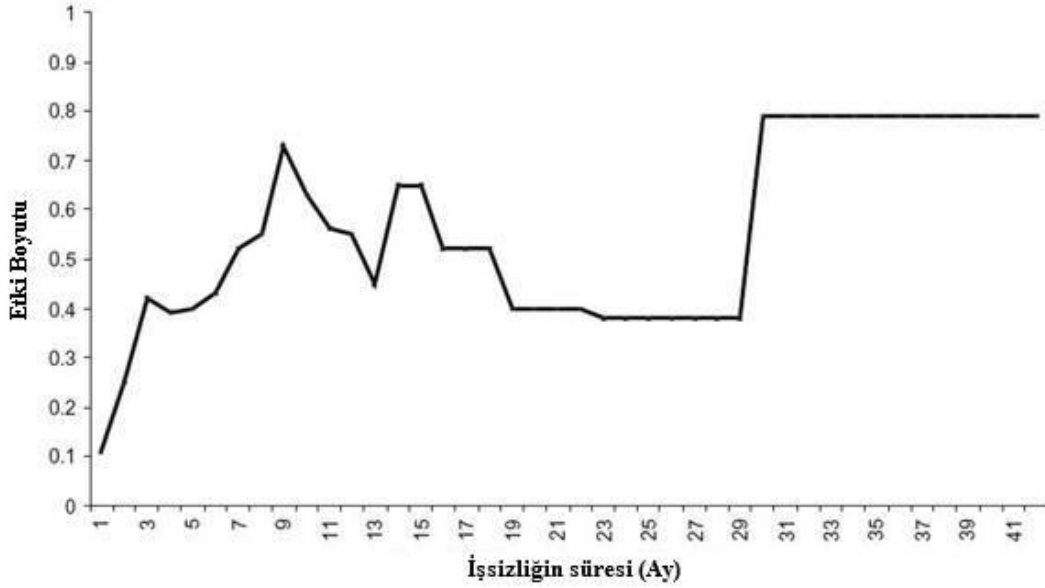
İşsizliğin süresi incelenirken cevap aranması gereken soru; işsizliğin hangi sürede ve bu süreye eşlik eden hangi koşullarda risk faktörü olduğudur. İşsizlik süresi konusunda literatürde farklı hipotezler ileri sürülmektedir. İşsizlik süresi ve ortaya çıkardığı sorunların doğrusal bir yol izleyeceğini düşünenler, işsizlik süresi arttıkça iş bulma umudu

ve iş arama davranışının azalacağını, ekonomik birikimlerin tükeneceğini ve finansal güçlüklerin artacağını ileri sürmektedirler. Ayrıca zamanla mesleki bilgi ve becerilerinin aşınmasına bağlı olarak işsizlik süresi arttıkça yaşanan sıkıntıların artacağı varsayılmaktadır (Blau vd., 2013; Çizel vd., 2011; Güler, 2005; Warr ve Jackson, 1984; Warr vd., 2010).

Buna karşın işsizlik süresinin sonuçları itibari ile daha karmaşık bir seyir izlediğini gösteren çalışmalar da mevcuttur. Bu çalışmalarda dikkat çekici noktası ise farklı yol izleseler dahi stres düzeyi açısından işsizliğe uyum sağlanan bir noktanın olmasıdır (Eisenberg ve Lazarsfeld, 1938; Winegardner vd., 1984).

Paul ve Moser (2009)'ın 26 ülkede yapılan 237 bilimsel çalışmayı ve yaklaşık yarım milyonluk (458.820) katılımcı sayısını temsil eden verileri sistematik olarak analiz ettiği çalışmalarının sonuçlarına göre; işsizlik süresi ile psikolojik sağlıkta yaratmış olduğu tahribat lineer bir ilişki göstermemektedir. Şekil 3'te görüldüğü gibi işsizliğin kişinin psikolojisi üzerinde yaratmış olduğu tahribat ilk bir yıllık süreçte hızla artarken, en yüksek seviyesine 9. ayda ulaşmaktadır. Sonrasında yaşanan düşüş ve dalgalanmalarla birlikte ortalama düzeyde ikinci yılın sonu ve üçüncü yılın ilk yarısına kadar devam etmektedir. 29. aydan sonra hızla kötüleşen psikolojik durum, daha sonra yatay bir seyir izlemektedir. Araştırmacılar 29 aydan daha uzun etkiler yorumlanırken araştırma sayısının az ($k=5$) olması nedeniyle stabil bir süreç izlenmeyebileceğine ve yorumlamada dikkatli olunması uyarısında bulunmaktadır (Paul ve Moser, 2009).

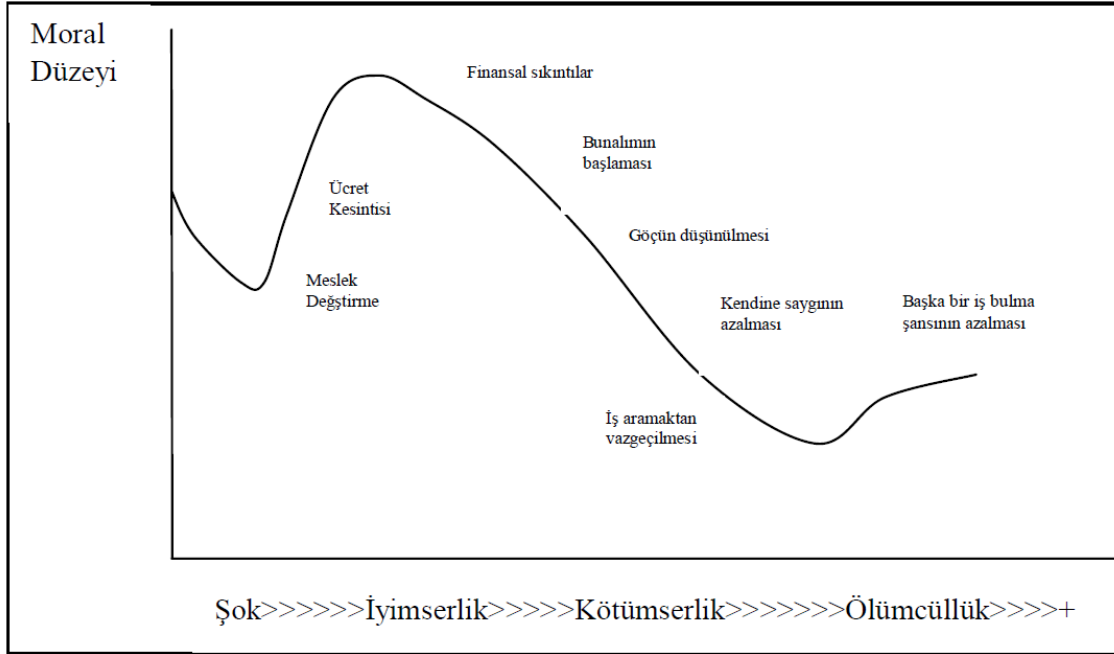
Şekil 3. İşsizlik Süresi ve Psikolojik Sağlık Üzerine Etkileri



Kaynak: (Paul ve Moser, 2009: 274)

İşsizlik sürecinin değişken bir ruh sağlığı izlediğini bildiren diğer bir çalışma Dawson (1992) tarafından yapılmıştır. Şekil 4'te görüldüğü gibi işsizlik ilk şokun atlatılmasından sonra, gelecek planlarının yapılması ile moral seviyesinin yükselmesine işaret etmektedir. İşsiz kişide yoğun iş arama motivasyonu ve girişimleri iş bulma umudunu artırarak psikolojik sağlığı artırmaktadır. Başarısız iş bulma girişimleri kişiyi daha düşük nitelikli iş aramaya doğru yönlendirir ve iş bulunamaması ile düşüş seyri devam etmektedir. Bu aşamaya kadar geçmiş ekonomik birikimleri ile gelen işsiz kişinin, başarısız iş bulma girişimleri ile umutsuzluğu artar ve psikolojisi ciddi oranda bozulmaya başlar. Yeni yöntemler bulmaya çalışan kişinin bu süreçteki alternatifi, iş bulacağı umudu ile başka yerlere göç etmektir. Planlarını hayata geçiremeyen kişide benlik saygısı azalır ve iş arama motivasyonu düşer. Süreci takip eden yoğun çaresizlik, geleceğe ilişkin umutlarını azaltarak içe kapanmaya neden olur. Zamanla kişide şiddetli psikolojik ve fiziksel semptomların görülme riskinin arttığı görülür.

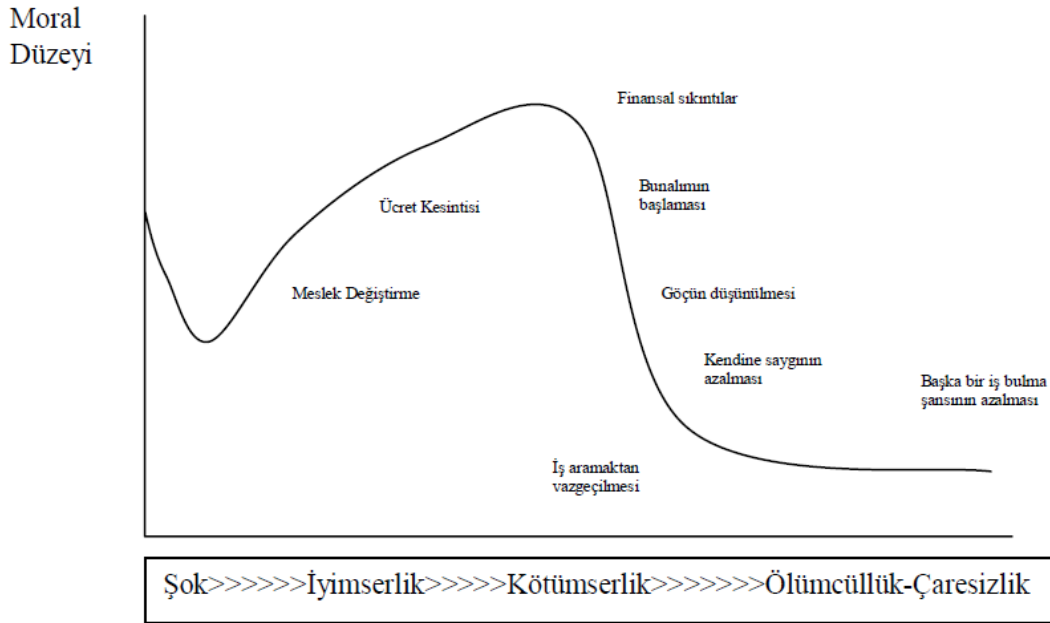
Şekil 4. İşsizlik Süresi ve Moral Düzeyi



Kaynak: (Dawson, 1992: 93)

Kurt (2006) işsizlik süreci ve moral seviyesindeki bu dalgalanmanın evrensel olmadığını ve ülkelere göre farklılık göstereceğini ifade etmektedir. Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik yapı ve sosyal özelliklerin işsizliğin görünümünü farklılaştıracağını, bu farkın yerellekle ilişkili olduğuna dikkat çekmektedir. Bu görüşe paralel olarak McKee-Ryan ve arkadaşları (2005) işsizlik süresinin uzunluğunun kümülatif stresi artırdığını, ancak ülkelerin işsizlik yardımlarının kapsamının kaygı düzeyine etki ederek izlenecek yolu farklılaştığını ifade etmektedir. İşsizliğin ruh sağlığı üzerine etkileri incelenirken Türkiye özelinde etkili olan faktörler şu şekilde sıralanabilir (Kurt, 2006): İşsizliğin kentli nüfus arasında yaygın olması ve kırsala göçün bir alternatif olarak görülmesi, çok ileri eğitim gerektiren meslekler dışında sosyal statünün meslekle ilişkilendirilmemesi, geçici işlerde ücretli çalışmanın yoğun olması nedeniyle iş kaybının yeni işe geçiş için olağan bir süreç olarak algılanması ve kayıt dış çalışmanın ekonomik güçlük konusunda bir tampon görevi görmesidir. Kurt (2006) sayılan bu nedenlerle iyimserlik sürecinin daha uzun süreceğini, ancak kötümser evrenin maddi sıkıntının beklenenden şiddetli olması ve sosyal korumanın zayıf olması nedeniyle daha kısa olacağını ve hızla çaresizliğe geçileceğini düşünmektedir (Şekil 5).

Şekil 5. Türkiye’de İşsizlik Süresinin Moral Düzeyiyle İlişkisi



Kaynak: (Kurt, 2006: 370).

İşsizlik süresinin kişinin ruhsal durumuna olumsuz etkilerini inceleyen başka çalışmalar da mevcuttur. Bu çalışmalar, kişinin işsizliği ölüm ya da travmatik bir yaşam durumuna verdiği tepkiler çerçevesinde algılayacağı üzerine kuruludur. Bu bakış açısıyla işsizlik bir kriz durumu olarak değerlendirilmektedir. Kubler-Ross (1969)'un yaptığı sınıflandırma ile kişinin ölüm ya da ciddi duygusal travma karşısında verdiği tepkileri beşe ayırmıştır. Zorlu yaşam deneyimi ile karşılaşan kişi öncelikle karşılaştığı durumu inkâr ederek izolasyona geçmektedir. İnkâr aşamasını geçen kişi zorlu yaşam deneyimi ile baş edemeyerek yoğun öfke duymaya başlamaktadır. Öfke aşamasını karşılaştığı duruma olumlu tepkiler vererek etkisini hafifletmeye çalıştığı pazarlık evresi takip eder. Zorlu olay karşısında yoğun depresyon hisseden kişi son olarak uyum aşamasına geçer ve duruma adapte olmaya başlar. Araştırmacılar Kubler-Ross'un sınıflandırmasına benzer aşamaları, bazı değişikliklerle birlikte işsizlerin deneyimlediklerini ifade etmişlerdir (Winegardner vd., 1984). İşsiz kişilerin süreçte hangi aşamalardan geçtiği Tablo 5'te özetlenmiştir. İşsiz kalan kişi öncelikle mevcut hayat düzeninin bozulması karşısında şok yaşamaktadır. Bu aşamada kişiler yoğun şekilde inkâra başvururlar ve işsizliğin nedenlerine ilişkin sorgulama yürütürler. Bundan sonraki aşamada bir grup araştırma, kişinin tekrar iş bularak ücretli çalışma hayatına döneceğine ilişkin umutlu olacağını ifade ederken, bir kısım araştırma ise kişide umutsuzluk ve depresyon halinin takip edeceğini

savunmaktadır. Üçüncü aşamada kişinin kötümserliği devam ettirdiğini, durumu kabullenme ve depresyonun sürdüğünü iddia eden çalışmalar görülmektedir. Son aşamada kişi sürece uyum sağlayarak, içe kapanma ve umutsuzluk duygularının ağırlıkta olduğu bir ruh haline bürünür.

Şekil 6. İşsizlik Sürecinde Yaşanan Duygusal Aşamalar

Yazarlar	1. Aşama	2. Aşama	3. Aşama	4. Aşama
Harrison (1976)	İşini kaybeden bireyin şok yaşaması.	Kötümserlik gibi stratejiler geliştirme, evini taşıma, düşük ücretli işlerde çalışmayı kabul etme.	Kötümserlik, Para problemleri, can sıkıntısı, gücünü yitirmek, hastalık, Özsaygıda azalma.	Kadercilik, değişime kapalılık, inzivaya çekilme, iş beklentisinin azalması.
Hill (1977)	Travma, bireysel inançlarda ve mutluluğa sahip olmada yoksunluklar.	Depresyon ve gerçeğin kabul edilmesi.	İşsizliğe adaptasyon ve düşüncenin yerleşmesi.	-
Briar (1977)	Şok; çalışan ve ailesi için korkunç bir darbe.	Yeni bir iş bulabilme iyimserliği.	Kendini ayıplama ve depresyon.	Tembellik, (deneyimsizlik) değişimin olmayacağını kabul etme.
Hapson ve Adams (1976)	Hareketsizlik; duyarsızlık, uyuşukluk.	Gerçek değişimi önemsememek (küçümsemek).	Gerçeğin kabul edilmesi ile depresyonun oluşması.	Yeni davranış, tutumlar ve içsel durumunda yeni arayışlara girme.

Kaynak: (Barton vd, 1986: 30; akt. Kumaş, 2001: 122).

İşsizlik süresinin kişinin psikososyal iyilik haline etkileri, kişisel ve toplumsal faktörlerden doğrudan etkilendiği açıktır. İşsizlik süresinde ekonomik güçlük gibi evrensel bir olgu ön plana çıkarken; sosyal statü, sosyal koruma, toplumsal yapı gibi faktörlerin işsizlik süresinin görünümünde farklılık oluşturduğu görülmektedir.

2.5.5. Finansal Yoksunluk

Ücretli çalışmanın kişi açısından öncelikli fonksiyonu gelir sağlamasıdır. Gelir ile birlikte temel yaşam giderleri karşılanır, sosyal yaşama katılmaya imkân sağlanarak ilişkiler sürdürülür, zaman yapılandırılır ve gelecekle ilgili planlar yapılabilir. Bu anlamıyla gelir

kişinin yaşamı üzerindeki kontrol duygusu sağlayarak iyilik haline katkıda bulunur (Fryer,1986; 1997). Yapılan araştırmalar, çalışma karşılığı elde ettiği gelirden başka ekonomik kaynağı olmayan işsizlerin daha önce edinmiş oldukları tüketim alışkanlıklarını devam ettirmekte zorlandıkları için daha fazla psikolojik sorun gösterdiklerini ve işsizliğin süresi arttıkça var olan birikimlerin tükenmesi ile psikolojik zorlanmanın daha da arttığını göstermektedir (Kinicki vd., 2000; Yüksel, 2005: 261).

İşsizlikte ortaya çıkan finansal zorlanma, ücretli çalışmanın hem açık hem de örtük işlevlerinden yoksun kalma anlamına gelmektedir. İşsizler için iyilik halinin en güçlü göstergesi finansal güçlüktür. Zamanın yapılandırılması, hareketlilik, sosyal bağlantı, ortak amaç ve statü gibi gizil fonksiyonlarda kısıtlılığa neden olması ile finansal güçlük dolaylı etkiyle de işsizlerin refahını tehdit etmektedir (Creed ve Macintyre, 2001: 328: Creed ve Klisch, 2005). Aynı doğrultuda Creed ve Watson (2003) işsizlerin yaşadığı finansal sıkıntılar nedeniyle, sosyal bağlarının sınırlanabileceği ve sosyal desteğin azalacağını ifade etmişlerdir. Bu nedenle finansal güçlük ile psikolojik sağlık arasında, sosyal desteğin aracı değişken rolüne sahip olduğuna dikkat çekilmiştir. Ekonomik kaynakların, işsizlik sürecinde sosyal katılım ve sosyal destek mekanizmaları ile olan etkileşime imkân sağladığı için, işsizliğin olumsuz ruhsal sonuçlarına karşı koruyucu bir faktör olacağı bildirilmektedir (McKee-Ryan vd., 2005; Paul, 2005).

İşsizlik sonucunda ortaya çıkan finansal güçlükte dikkat edilmesi gereken nokta çalışırken mevcut olan yaşam standartlarının tekrar yakalanamaması sonucu ortaya çıkan subjektif durumdur. Kişi işsiz kalmadan önce, mevcut gelirine göre harcama ve ödeme planları yaparken, işsiz kaldığında ödemeler dengesinde büyük sorunlarla karşılaşabilir. Öte yandan çalışırken gelir seviyesi düşük kişiler yaşam standartları zaten sınırlı kaldığı için işsizlik dönemindeki finansal zorluk farklı algılanabilir. Bu nedenle işsizlik ve finansal güçlük arasındaki ilişkide subjektiflik ve algılanan finansal güçlük daha ön plandadır.

Öte yandan ekonomik güçlüğü olumsuz çıktılarının kişiyle sınırlı kalmayarak, eşleri ve çocukları da stres ve depresyona sürüklediği, çiftlerin sosyal destek işlevlerinin kapasitelerini zayıflattığı görülmüştür. Türkiye’de yapılan bir çalışmada finansal güçlüğü duygusal stresi erkeklerde daha yüksek olmasına karşın her iki cinsiyette arttığı bulunmuş ve çiftler arasındaki çatışmayı doğrudan etkilediği tespit edilmiştir (Aytaç ve

Bruce, 2009: 763). Finansal güçlüğü ayrıca ebeveynlik performansına zarar vererek, çocuk ebeveyn arasındaki ilişkinin kalitesine zarar verdiği ve çocuklarda psikosomatik belirtileri artırabileceği tespit edilmiştir (Solantaus vd., 2004: 423; Vinokur vd., 1996: 175-176; Weckström, 2012: 380).

Kişinin işsizlikte yaşadığı finansal güçlük temel ihtiyaçlara ulaşmada sorunlara neden olduğu için yaşam kalitesini düşürmektedir. Bununla birlikte kişinin yaşamı üzerindeki kontrol duygusunu kaybetmesine neden olurken, sosyal ilişkilerini kısıtlayabilir. Finansal güçlük çiftlerde duygusal stresi artırarak ilişkide çatışmanın artmasına neden olabilir ve dolaylı olarak kişinin iyilik haline tehdit oluşturabilir.

2.5.6. Öz-Yeterlik

İşsizliğin psikolojik sağlık üzerine etkilerinde fark oluşturan diğer faktör öz-yeterliktir. Öz-yeterlik kavramı Bandura'nın sosyal öğrenme teorisinden sonra geliştirdiği Sosyal Bilişsel Kuram temelinde oluşturulmuştur. Bandura (1995)'ya göre genel anlamıyla öz-yeterlik; kişinin olası durumları yönetmek için gereken eylem yollarını organize etme ve yürütme yeteneklerine olan inancını ifade eder. Bandura (1994: 71) algılanan öz yeterliği ise “insanların yaşamlarını etkileyen olaylar üzerinde etki yaratan belirlenmiş performans seviyeleri üretme yetenekleri hakkındaki inançları” olarak tanımlar. Bandura öz-yeterliği tanımlarken kullandığı “yetenek” kavramı mevcut beceri düzeyini ifade eden “ability” kavramını yerine, potansiyel yetenek düzeyini ifade eden “capability” kavramını tercih etmiştir (Durmaz, 2016). Özetle öz-yeterlik, kişinin bir performansı göstermesi için etkinlikleri organize edebilme ve başarılı şekilde yapabileceğine yönelik kapasite inancıdır.

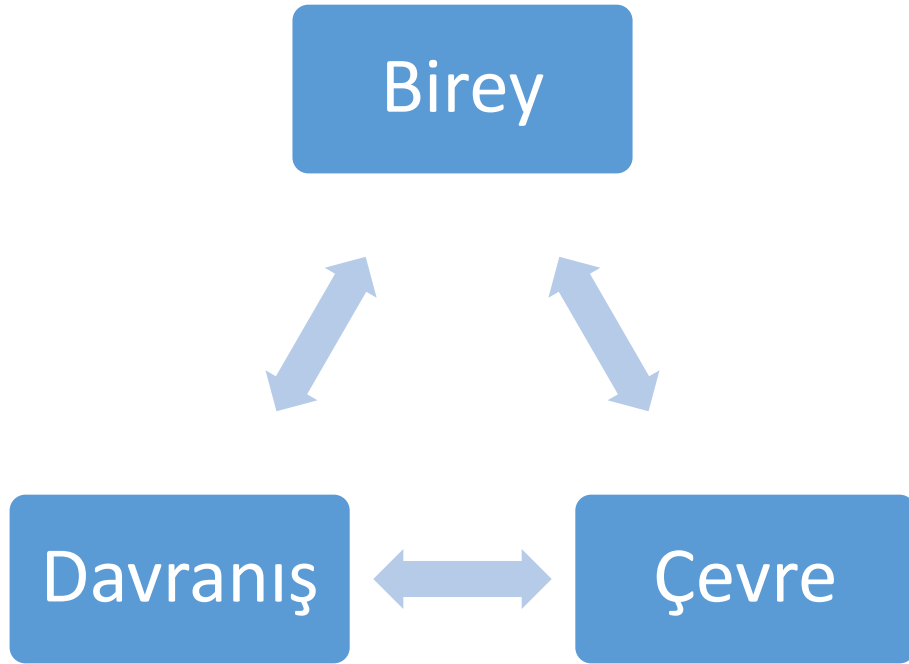
Bandura (1997: 11) aynı anlamlara geldiği düşünülen öz-yeterlik ile benlik saygısı kavramları arasında ayırım yapmıştır. Öz-yeterlik, kişisel kapasiteye ilişkin yargıları kapsarken, öz-saygı kendilik değerine ilişkin inançları içermektedir. Kapsamları açısından, öz-saygı kişinin kendisine ilişkin geniş yelpazede değerlendirmeyi, buna karşın öz-yeterlik belirli amaç ve becerilere yönelik kapasite inancına atıf yapmaktadır. Yani öz-yeterlik başarı ve hedeflere yönelik bir algılayış iken, benlik saygısının amaçlara ve performansa bir etkisinin olmadığını ifade etmektedir. Son olarak öz-saygı karaktere ait

bir özellik gibi sabitken, öz-yeterlik görevler ve amaçlar doğrultusunda değişen dinamik bir yapıya sahiptir.

Kişilerin öz-yeterlik inançlarının gelişmesinde rol oynayan dört temel kaynak mevcuttur. Bunlar; *üstünlük deneyimleri*: Kişinin geçmiş başarıları ya da başarısızlığa uğrasa bile uzun emekler sonucunda başarıya ulaşması, becerilerine ilişkin olumlu inanç oluşturmalarıdır. *Dolaylı deneyimler*: Kişinin başkalarının performanslarını gözlemleyerek, karşılaştırma yoluyla kendi kapasitesine ilişkin inanç geliştirmesidir. *Sosyal ve sözel ikna*: Başarılması zor bir görevi gerçekleştirmeye ilişkin kişiye dışarıdan söylenen motive edici ya da motivasyon kırıcı ifadelerdir. *Fizyolojik ve duygusal durum*: Kişinin öz yeterlilik inancında stres, depresyon ya da sevinç gibi ruh halleri kapasitelerine ilişkin inanç oluşmasında doğrudan etkide bulunur. Yoğun stres, bireyin gerçek yeteneklerine rağmen işlev bozukluklarına neden olarak performans inancına güçlü etkiler gösterebilir (Bandura, 1997).

Bandura (1997) çok bileşenli öz-yeterlik yapısının, davranışlarda ve performansta etkili olduğunu ifade ederek, davranışın kişinin içsel bilişsel, duyuşsal ve biyolojik faktörleri ile dışsal çevresel faktörler ile arasındaki etkileşimin sonucu meydana geldiğini öne sürmüştür. Kişi çevreden etkilenir ve çevreyi etkiler, bunlar arasındaki etkileşimin ise davranışı etkilediğini düşündüğü karşılıklılık temeline dayalı üçlü bir modelleme ortaya koymuştur. (Şekil 7)

Şekil 7. Albert Bandura'ya Göre Karşılıklı Belirleyicilik



Kaynak: (Bandura, 1997: 6)

Bandura'nın oluşturduğu öz-yeterlik modeli, insan davranışının ve sorunlarının çevre ile bağlantısının kurulmasına yönelik bir bakış açısı sunmaktadır. Bu araştırmanın teorik çerçevesini oluşturan ekolojik sistem yaklaşımı ile öz-yeterlik kavramsallaştırması, kişinin sorunlar karşısında nasıl tepki vereceğini ve kendisine ilişkin bakışı anlamak açısından oldukça işlevseldir. Yukarıda genel çerçeveleri ile sunulmuş olan öz-yeterlik, bu hali ile işsizlik sorununda kişinin yaşamış olduğu sorunlara ve baş etme yöntemlerine ilişkin oldukça derinlikli bir kavrayış sunmaktadır. Kişinin düşük öz-yeterliği sorunların üstesinden gelebileceğine olan inancı zayıflatır ve iş arama gibi olumlu değişim yaratacak eylemlere motivasyonu düşürür. İşsiz için hayatında olumlu değişimler yaratabilmesinin en önemli adımı hiç şüphesiz iş aramak ve bulmaktır. Ancak işsizliğin kişide zarar verdiği fonksiyonlar ve çalışma ile elde ettiği işe yarama hissinden mahrum olması öz-yeterliği düşürmektedir. Düşük öz-yeterliğin de iş arama gibi sorundan kurtulacak eylemlere yönelmeyi engellemesi karşılıklı bir etkileşim meydana getirmektedir. Araştırmacılar da buradan hareketle işsizlik boyutu ile öz-yeterliği, iş arama öz-yeterliği olarak özel anlamıyla sıklıkla incelemişlerdir. Artan iş arama öz-yeterliğinin iş arama niyeti ve iş arama davranışı üzerinde pozitif etkide bulunduğu (van Ryn ve Vinokur, 1992) ayrıca iş arama motivasyonunu ve yoğunluğunu artırdığı tespit edilmiştir (Vinokur ve Schul, 2002; Wanberg vd., 1999).

İşsizlere yönelik gerçekleştirilen iş arama programlarını kapsayan 47 deneysel ve yarı deneysel çalışmanın sonuçlarını derleyen meta-analiz araştırmasına göre; iş arama destek gruplarına katılanların, kontrol grubuyla karşılaştırıldığında 2,67 kat iş bulma ihtimallerinin arttığı ve müdahale programlarının başarısında iş arama öz-yeterliğinin artırılmasının, iş bulma ihtimalini 3,25 kat artırdığı, öz-yeterliği geliştiren içerikten yoksun programlarda bu oranın 1,73 katta kaldığı bulunmuştur. Araştırmacılar müdahale programlarında, iş arama öz-yeterliğini geliştirecek içeriğin vazgeçilmez olduğunu belirtmektedir (Liu vd., 2014). Türkiye’de yapılan çalışmada Durmaz (2016) İŞKUR istihdam politikaları kapsamında eğitim alan çoğunluğu 19-28 yaş aralığında olan toplam 435 işsiz, aldıkları eğitimlerin özgüven ve öz-yeterliklerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu incelemiştir. Çalışma sonuçlarına göre kursların mesleki yetkinlik ve yeterlik alanında sağladığı fayda işsizlerin öz-yeterliğinde ($\beta= 0.433$) ve öz-güveninde ($\beta= 0.219$) anlamlı derece artış sağladığı tespit edilmiştir.

Bu özellikleri ile öz-yeterlik kavramsallaştırması iş arama davranışının yanı sıra psikososyal sorunlar için de bir gösterge olmaktadır. İspanya’da 280 işsiz ile yapılan çalışmada, işsizlik süresi ile psikolojik problemler arasındaki ilişkide, öz-yeterlik ve dayanıklılık değişkenlerinin aracı rolünü incelemiştir. Psikolojik problemler ile öz-yeterlik arasında güçlü ters yönlü ilişki bulunurken ($r=-.37$), işsizlik süresi ile psikolojik problemler arasında öz-yeterliğin aracı rolü tespit edilmiştir (Fernández-Valera vd., 2019). Lim ve arkadaşları (2016) Singapur’da 89 işsiz ile yaptıkları boylamsal çalışmada, öz-yeterlik gibi daha fazla psikolojik sermayeye sahip işsizlerin, iş arama sürecinin karmaşıklığını başarılı bir şekilde ele alma olasılıklarının daha yüksek olduğu bulmuşlardır. Bununla birlikte, daha az psikolojik kaynağı olanların stres, tükenmişlik ve yorgunluk yaşamalarının daha olası olduğu, böylece iş bulma şanslarının azaldığı tespit edilmiştir.

Amerika’da 221 işsiz ile yapılan çalışmada, finansal yoksunluğun artması yetişkinlerde iş arama öz-yeterliğini düşürdüğü sonucuna ulaşılırken, bölgesel işsizlik oranının bu ilişkide moderatör görevi gördüğü bulunmuş. Yüksek işsizlik oranında aradaki ilişki güçlü negatifken, düşük işsizlik oranında finansal yoksunluk ile öz-yeterlik arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Finansal yoksunluk dolaylı olarak iş arama amaçları ve iş arama davranışından beklenenin üzerinde olumsuz etkide bulunurken, iş arama öz-yeterliği aracı değişken rolündedir (Dahling vd., 2013).

Çin’de 1832 işsiz ile yapılan çalışmada, işsizlerin yaşamış olduğu depresyonda öz-yeterliğin güçlü bir koruyucu faktör olduğu görülmüştür ($\beta=-0.264$). Diğer taraftan beş kişilik özelliği ile depresif durumlar arasındaki ilişkide öz-yeterliğin etkisi incelendiğinde, nevrotik kişilik ile depresyon arasındaki ilişki düşük öz-yeterliğin aracı rolü olduğu durumda oldukça güçlenmektedir (Wang vd., 2014).

Pohlan (2019) işsizliğin öz-yeterlik üzerine etkilerini farklı gruplarda ve farklı değişkenlerle incelemiştir. İş kaybı sonucunda kadınlarda erkeklerden daha düşük öz-yeterlik tespit ederken, yükseköğretim seviyesindekilerde anlamlı değişiklik olmadığını tespit etmiştir. Bu farkı yüksek eğitilmiş işsizlerin, işsizliğin şoklarına karşı daha fazla baş etme becerine sahip olması ile ilişkilendirmiştir.

İşsizler için öz-yeterlilik iş arama davranışı ekseninde tartışılrsa da kavramın sunduğu çerçeve insanın potansiyeline atıf yaptığından, düşük öz-yeterlik sosyal ilişki ve rol performansını etkileyebilir. İşsizlik sosyal atıfları ile kişisel başarısızlığa işaret etmesi ile kişinin potansiyeline olan inancı zayıflatarak, yaşamın diğer alanlarında başarısızlığı tetikleyebilir.

2.5.7. Sosyal Destek

Ücretli çalışmanın sağladığı gizli fonksiyonlardan birini oluşturan sosyal ilişkiler, işsizlik sürecinin kişi için nasıl ilerleyeceğini belirleyen konulardandır. İşsizlik döneminde kişinin iç ve dış kaynaklarından destek alabilmesinin işsizliğin olumsuz sonuçlarını hafifletmesi beklenir. Örneğin ailenin ekonomik konularda destek olması ya da yakın bir arkadaşla olan ilişkiler işsizliğin oluşturduğu psikososyal sorunların üstesinden gelmekte kişiye yardımcı olabilir (Tuncay ve Yildirim, 2015).

Folkman ve Lazarus (1984) işsizlik sürecinde sosyal desteğin kişiye sağladığı faydaların iki boyutu olduğunu vurgulamaktadır. İlk olarak sosyal destek kişinin kendilik değerinde ve yaşamı hakkında pozitif bir tutum belirlemesini sağlayarak geleceğe umutla bakmasını sağlar. İkinci olarak sosyal kaynaklara sahip olmak kişiyi stresin somatik belirtilerine karşı koruyucu bir etkide bulunur.

McKee-Ryan ve arkadaşları (2005) yürüttükleri meta-analiz çalışmasında işsizler arasında sosyal destek seviyesi yüksek olan işsizlerin psikolojik sağlıklarının daha yüksek

olduğunu tespit etmişler ($r = .26$). Avustralya’da 248 işsiz ile Jahoda’nın yoksunluk teorisinin incelendiği çalışmada, sosyal ilişki düzeyi ile psikolojik stres düzeyi arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur ($r = -0.34$) (Creed ve Macintyre, 2001). Kanada’da yapılan bir çalışmada ise, işsizlerin sosyal destek düzeylerinin çalışanlardan ve üniversite öğrencilerinden daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Jackson, 1999).

Yapılan bir başka çalışmada işsizler ile çalışan grupta, sosyal destek miktarının psikolojik sıkıntı seviyesi ile ilişkisi incelenmiş; işsizlerde algılanan sosyal destek çalışanlardan düşük bulunurken, sosyal destek seviyesinin işsizlerin problem odaklı baş etme düzeylerini artırdığı, bunun sonucu olarak stres seviyelerini düşürdüğü gösterilmiştir (Creed ve Moore, 2006).

Evlilik ve aile bağlarının kuvvetli olmasının sosyal desteğe ulaşma imkânı sağlaması açısından kişiler için avantaj sağladığı görülmektedir (Kinicki vd., 2000; Paul, 2005). Sosyal desteğin işsizlerde yeniden işe girişte etkili olduğu bilinmektedir (Kinicki vd., 2000: 97). Kanada’da 304 yüksek eğitimli işsiz ile yapılan boylamsal çalışmada duygusal sosyal destek ile iş arama bağlantıları ($r = 0.50$) ve yeniden işe girme arasında ($r = 0.14$) güçlü korelasyon olduğu bulunmuştur (Zikic ve Klehe, 2006). Sosyal desteğin arkadaş ve aile ilişkilerinin dışından da elde edildiği, işsizlikle baş etmede önemli olduğu ve yeniden işe girmeye katkıda bulunduğu görülmektedir. Beck ve arkadaşları (2005) sosyal desteğin işsizlerin dayanaklıklarını artırdığı, enformel gruplar ya da toplum merkezleri aracılığı ile oluşturulan sosyal bağlantıların, işsizlerin hem işe yarama duygusuna katkı sağladığı hem de ağlar aracılığı ile yeni iş bulmalarını kolaylaştırdığına dikkat çekmektedirler. Sosyal destek açısından diğer bir kaynak ise sosyal ağlar ve sanal networklerdir. Facebook ve LinkedIn gibi sosyal ağların işsizlerin aralarında bağlantı kurmalarında ve iş imkânlarına erişerek işsizliği azaltmada etkili olduğu görülmüştür (Fahmy, 2012).

Türkiye’de yapılan bir çalışmada işsizlerin çalışanlardan daha az algılanan sosyal destek bildirdikleri görülürken, her iki grup içerisinde düşük sosyal destek düzeyinin yüksek psikolojik stresle ilişkili olduğu bulunmuş, işsiz grupta sosyal destek desteğin psikolojik problemleri %21,2 gibi oldukça yüksek varyans ile açıkladığı tespit edilmiştir (Tuncay ve Yildirim, 2015).

Açıkça görülmektedir ki sosyal destek işsizliğe eşlik eden psikososyal sorunlara tampon görevi görmektedir. Gerek aileden gerekse sosyal kurum ve ağlardan alınsın, olumlu

sosyal etkileşim hem psikososyal sorunlar için koruyucu faktör olmakta hem de iş bulmada güçlü destek sağlamaktadır.

2.5.8. Baş Etme Stilleri

Stres, kişinin mevcut içsel ve dışsal kaynaklar ile sağladığı; fiziksel, bilişsel, duygusal ve sosyal denge durumunda meydana gelen bozulmayı ifade etmektedir. Kişisel boyutu ile stres, çevre ile olan ilişkide beklentilerin ve kaynakların sınırları aşarak kişinin refahı için tehdit oluşturması olarak değerlendirilmektedir. Stres bu sınırları ile kişinin içsel ya da çevresel ihtiyaçlarının karşılanmaması durumuna gösterilen evrensel bir reaksiyondur (Lazarus ve Folkman, 1984).

İşsizlik, kişi ve aile üzerinde oluşturduğu olumsuz psikolojik ve fiziksel etkilerle birlikte ücretli çalışmadan elde edilen doyum ve kazanımlardan yoksun olma durumu olarak, kişinin içsel ve ilişkisel dengesinde bozulmalar meydana getirerek yoğun strese neden olmaktadır. İşsizliğin strese neden olduğu kabulünden sonra dikkat çekici soru stresle nasıl başa çıkıldığı ve hangi yöntemlerin stresin tesirini azalttığıdır.

Baş etme, bireyin mevcut kaynaklarını aşan içsel ve dışsal talepleri yönetebilmek için sürekli değişen bilişsel ve davranışsal çaba olarak tanımlanabilir. Baş etme kuramcıları, benzer baskılayıcı durumlara karşı kişilerin farklı tepkiler verdiğini, benzer koşullar altında kişilerin stresöre verdiği tepkilerin ele alınması ile yatıştırıcı faktörlerin hangi bilişsel süreçlere sahip olduğunu ve kişiyi nasıl koruduğunun anlaşılabilceğini vurgulamaktadırlar.

Baş etme kuramlarının öncülerinden sayılan Lazarus ve Folkman (1984) göre stresli duruma gösterilen tepkide, kişinin baş etme stilleri ve bilişleri ılımlaştırıcı ya da kuvvetlendirici etkide bulunabilir. Baş etme stillerinde, stresli duruma karşı birincil ve ikincil bilişsel süreçlerin yürütülmesi ile kişinin oluşturduğu algının ön plana çıktığını vurgulamaktadır. Temel bilişsel süreçler, karşılaşılan stresli durumun kişinin varlığına oluşturduğu tehdit ve buna bağlı olarak hissedilen korku, kayıp ve meydan okumayı içerirken; ikincil süreçler stres yaratan duruma karşı neler yapılabileceğini ve hangi stratejilerin yürütüleceğine ilişkindir. Her iki süreçle birlikte, başa çıkma çabalarının stresi azaltmaya yönelik bilişsel ve davranışlar çabaların bütünü olarak iki grupta

incelemiştir. Problem odaklı baş etme stilleri, stresin kaynağında değişim yaratmaya odaklanan, planlama, bilgi edinme ve hareket geçme gibi çabaları kapsarken; duygu odaklı stil, stresli durumdan kaynaklanan duyguların düzenlenmesine odaklanan duyguların ifade edilmesi, kendini suçlama ve inkâr gibi tutumlardır.

İşsizlikle baş etme literatüründe başka teorik ve ampirik çalışmalar da bulunmaktadır. Leana ve Feldman (1988) teorik çalışmalarında duygusal uyarılma, bilişsel değerlendirme ile kişisel ve çevresel faktörlerin etkili olduğu baş etme stratejilerinin işsizliğin kişisel sonuçları açısından belirleyici olacağını ileri sürmüşlerdir. Baş etme stratejilerini; aktif, yatıştırıcı ve koruyucu olarak sınıflandırmışlardır. *Aktif baş etme* stratejilerini odaklanılan stresli durumu ortadan kaldırma ya da kişinin kontrolünü artırmaya yönelik; işe yerleştirme programlarından destek alma, yeni eğitimler alma ile istihdam olanakları fazla bölgelere göç etmeyi içermekle birlikte, anında işsizliği ortadan kaldırmaya bile stresi kontrol altına almada kişiyi güçlendiren egzersiz yapmak, danışmanlık aramak ve yaşadığı bölgede işsizliğin daha da artmasına karşı toplumsal ve politik eylemlere katılmak olduğu açıklanmıştır. *Yatıştırıcı baş etme* yöntemleri ise; stres kaynağından uzaklaşmayı temele alan, insan psikolojisindeki savuma mekanizmalarına benzer şekilde var olan durumu inkâr etme, sorumluluğu başkalarına atma gibi tutumlarla, fazla uyuma, aşırı yemek yeme ve alkol kötüye kullanımı gibi davranışları içine almaktadır. Bu tür davranışlar işsizliğe ilişkin duygusal yoğunluğa karşı donuklaşma ya da soruna ilişkin bilinçli düşünceleri azaltma işlevi görür. Son olarak *önleyici baş etme* stillerinde ise, henüz sorun ortaya çıkmadan kişinin bilişsel olarak sürece hazırlanmasını ve henüz işten çıkmadan yeni iş arayışı gibi önleyici baş etme davranışlarını ifade eder (Leana ve Feldman, 1988: 382-383).

Aynı araştırmacıların, saha araştırmasını Amerika'da gerçekleştirdikleri 198 çelik sanayi alanından ve 163 uzay araştırmaları alanından toplam 361 işsiz ile yaptıkları çalışmada, katılımcılara baş etme ile ilgili 20 farklı baş etme davranışını dördümlük likert formu ile sormuşlar ve yapılan faktör analizinde altı boyutlu ve iki faktörlü yapı elde etmişlerdir. Stres yaratan durumun ortadan kaldırılmasına yönelik girişimleri kapsayan sorun odaklı baş etmede; iş arama, yeniden eğitim alma ve iş fırsatlarının fazla olduğu bölgelere göç etme gibi davranışlar görülürken; semptom odaklı baş etmede, işsizliğin sonuçlarının etkisini azaltabilmek amacıyla yapılan girişimler; ekonomik ve sosyal destek arama ile

toplumsal faaliyetlere katılma gibi davranış örüntüleri belirtilmiştir (LeanaI ve Feldman, 2016: 1165).

Baş etme stillerini sınıflandırmaya ilişkin bir diğer çalışma Kinicki ve Latack (1990) tarafından yapılmıştır. İşten çıkartılanların baş etme stillerini belirlemek üzere ölçek geliştirme amacıyla çalışma yapan araştırmacılar, stresle baş etme stillerini ölçen bir ölçek geliştirmişler. Ölçek, kontrol ve kaçış odaklı olarak iki alt ölçek ve bunlara bağlı 5 boyuttan oluşmaktadır. Kontrol odaklı strateji, iş bulmaya ilişkin proaktif davranışları kapsarken alt boyutları iş aramak, işsizliğe ilişkin olumsuz bilişlerden kaçınma, işsiz yaşamın organizasyonudur. Kaçış odaklı stratejinin boyutları ise iş kaybından uzaklaşma ve işi değersizleştirmedi.

Carver (1997) baş etme konusunda öncü olan Lazarus ve Folkman ile diğer baş etme kuramcılarının çalışmalarını dikkate alarak iki farklı kategori sunmuştur. İlk grup problem odaklı baş etme stratejileri olarak isimlendirilmiş ve karşılaşılan sorunu çözmeye yönelik girişimleri kapsamaktadır. Sorun odaklı baş etmede din, planlama, kabullenme, olumlu yorumlama, maddi destek kullanımı, duygusal destek kullanımı ve mizah yer almaktadır. İkinci grup ise baskı yaratan olayın semptomlarını hafifletmeyi amaçlayan duygu odaklı baş etme stratejileridir. Dikkati sorundan başka alanlara yönlendirme, duygusal aktarım, kendini suçlama, davranışsal ve/veya zihinsel boş verme, inkâr ve madde kullanımı bu grupta yer almaktadır.

İşsizlerin kullandıkları baş etme mekanizmalarının psikososyal iyilik haline etkisi konusunda birçok çalışma yapılmıştır. Araştırmaların sonuçlarında baş etme mekanizmalarının bazıları iyilik halini artırırken, bazıları düşürmektedir. McKee-Ryan ve arkadaşların (2005)'a göre gönüllü faaliyetlere katılım ya da eğitime dönüş gibi sorun odaklı baş etme mekanizmaları iyilik halini artırmaktadır ($r = .17$). Ayrıca iş kaybından uzaklaşmanın ve sosyal destek aramanın daha yüksek refah seviyesi ilişkili olduğu tespit edilmiştir ($r = .14$). İşsizlik konusundan uzaklaşmanın iyilik haline katkı sunduğunu destekleyen başka çalışmalar da vardır (Xiaowan ve Leung, 2010; McKee-Ryan vd. 2005).

İş aramak işsizler için sorunu ortadan kaldırmaya yönelik bir girişim olarak problem odaklı olarak görülse de iş arama sürecinde harcanan zaman ve para ile tekrar eden başarısızlıklar işsizlerin iyilik haline olumsuz etkide bulunduğu tespit edilmiştir

(Xiaowan ve Leung, 2010). Buna karşın başka bir çalışmada iş arama süreci, beceri geliştirme, özgüveni artırma, zamanı üretken ve anlamlı faaliyetlere geçirmeye imkân sağlama ve sosyalizasyon fırsatı ile işsizlerin refahına olumlu katkı sunduğunu görülmüştür (Clark, 2021).

Patton ve Donohue (1998) uzun dönemli işsizlerle yaptıkları nitel çalışmada iyilik hali yüksek olanların gönüllülük, spor ya da hobi gibi faaliyetlerle boş zamanlarını geçirdikleri, geleceğe ilişkin olumlu düşünceler geliştirdikleri, dini inançlarından destek aldıklarını ve son olarak iş/ücretli çalışmanın yaşamlarındaki konumunu yeniden yorumladıklarını tespit etmişlerdir. İyilik hali düşük olanların ise çocuk bakımı, temizlik gibi işlerle meşgul olduklarını, bazı işsizlerin hobi ve mizaha yöneldiklerini ancak bunların geçici olumlu etkisi olduğu görülmüştür. İşsizler zamanlarını faydalı olmadıklarını düşündükleri işlerle harcadıklarında meşgulliyet olumlu değil, olumsuz etki yaratmıştır. Diğer taraftan çok fazla yemek yemek ve sosyal etkileşimlerden geri çekilme iyilik haline zarar verirken, olumsuz duyguları açıklamanın da kısa süreli olumlu etkisi olduğu görülmüştür.

Tuncay ve Yildirim (2015)'in Ankara'da 389 işsiz ve 270 çalışan kişiden oluşan örnekleme yürüttükleri çalışmada işsizler arasında problem odaklı baş etme yöntemini daha sık kullananların psikolojik sıkıntı seviyeleri, duygu odaklı baş etme yöntemini kullananlardan daha düşük bulunmuştur. Bir diğer çalışma Antalya'da turizm sektöründeki 13 işsizle nitel desene dayalı mülakatlarla gerçekleştirilmiş, işsizlerin iş aramak, sektör değiştirmek, eğitim almak ya da taşınma planları gibi çözüm odaklı stratejiler yanında, etki odaklı stratejiler olarak ekonomik önlemler almak, geçici işlerde ücretli çalışmak, sosyal destek arama ve boş zaman faaliyetleri gerçekleştirdikleri görülmüştür. Araştırmada sektör değiştirmek ve geçici işlerde ücretli çalışmak olarak iki yeni baş etme stratejisi önerilmiştir (Karsavuran, 2018).

Baş etme stratejilerinde sorunu çözmeye yönelik girişimlerin iyilik halini artıracak düşünülse de işsizler üzerine yapılan araştırmalarda bazı çelişkili bulgular vardır. Örneğin iş aramak sorun odaklı baş etme olarak sınıflandırılmasına karşın, bazı araştırmalar tekrarlanan reddedilmenin kişilerin refahına olumsuz etkisi olduğunu tespit etmiştir. Diğer taraftan meşgulliyet, kişiye becerilerini kullanma fırsatı sağlayan faaliyetlerde kişinin refahına olumlu etkide bulunurken, sadece zamanı geçirmek için girişilen

faaliyetler beklenen etkiyi göstermemektedir. Dikkat çekici bir diğer nokta ise işsizlikten uzaklaşma ile ilgilidir. Araştırmacılar işsizlik konusundan uzaklaşıp, diğer faaliyet ya da sosyal ilişkiler içinde olmanın kendilerini daha iyi hissettirdiğini tespit etmişlerdir. Kısaca baş etme yöntemlerinde teorik açıklamalar kişisel faktörlerle ve baş etme yönteminin kullanılan bağlamla birlikte değerlendirilmesi gereklidir.

2.5.9. İşsizliği Atfetme

Kişinin işten çıkartılma nedenlerine ilişkin algısı işsizliğin sonuçlarını etkileyen diğer bir faktördür. Atfetme kuramı temel olarak insanların yaşadıkları sorunları nasıl açıkladığı, attettikleri faktörlerin neyin belirlediği ve bunların sorunu yaşayanların duygularında ve davranışlarında ne tür farklar yarattığı ile ilgilidir (Feather, 1990: 67). İşsizler için nedensel atıflar “Neden işsizim?” ya da “Neden işimi kaybettim?” sorularına işsizlerin verdikleri yanıtlar ile ilgilidir. İşsizliğe yönelik atıfları, işsizliği anlamlandırma, işsizlik sonrasında ortaya çıkan stres düzeyi ile kişinin duygu ve düşüncelerini etkilemektedir. İşsizliğe yönelik atıflar ayrıca baş etme tutum ve davranışlarını doğrudan etkilemektedir (Sümer vd., 2013: 53-54).

İşsizliğin nedenlerine ilişkin atıfları açıklamada Weiner (1985)’in modeli oldukça işlevseldir (akt. Feather, 1990: 68; Winefield vd., 1993). Weiner (1985) teorisinde olumsuz durumlara karşı kişinin verdiği duygusal tepkileri etkileyen nedensel atıfları üç faktörlü yapı ile incelemiştir. Kişinin nedensel atıfları; *konumlandırılması* ile içsel ya da dışsal, *kalıcılık düzeyi* açısından sabit ya da değişken ve *kontrol edilebilirliği* açısından kontrol edilebilir ya da edilemez olarak değişiklik göstermektedir ve bunların duygu ile motivasyonu doğrudan etkilediği düşünülmektedir. Örneğin işsizliğin kalıcı değişkenlere bağlı olduğunun düşünülmesi iş bulma umudunu azaltabilir. İşsizliğin geçici değişkenlere bağlı olarak meydana geldiğinin düşünülmesi ise gelecek beklentilerine daha az zarar verebilir. Benzer farklılık işsizliğin nedeninin kontrol edilebilirlik durumunda da görülür. Hükümetlerin işsizliği azaltmak için yeteri kadar önlem almaması kişinin kontrolü dışındadır. Bu durum kişinin kontrol kapasitesinin dışında olduğu için öfkeye neden olabilir ya da kişinin kontrol sınırları içerisindeki bir faktöre atıf olursa kendini suçlama ön plana çıkabilir. Örneğin Yılmaz (2002)’in Ankara’da 438 işsiz ile yaptığı araştırmada, işsizliği dışsal kaynaklara atfeden işsizlerde negatif duygu durumun daha yüksek

olduğunu bulunmuştur. Bunun sebebini ekonomik kriz ya da yüksek işsizlik oranı gibi dışsal nedenlerin kişilerin kontrolü dışında olduğu için kontrol duygusunda yarattığı azalma ile ilişkili olduğu şeklinde yorumlanmıştır.

İşsizliğe yönelik atıfların içsel ya da dışsal faktörlerle açıklanması işsizliğin negatif etkilerini farklılaştırdığı tespit edilmiş. Winefield ve arkadaşları (1992), Weiner'ın teorisini temel alarak genç işsizlerde içsel ve dışsal atıfların öz-saygı ve umutsuzluk üzerinde etkili olup olmadığını incelemiştir. Yaşları 18-20 arasında değişen 78 işsiz ile yapılan çalışmada işsizliğin nedenlerini içsel nedenlerle algılayanlarda yüksek umutsuzluk ve düşük öz-saygı bulunmuştur. Nedensel atıfların sabit ya da değişken olması ile işsizlerin öz-saygı ve umutsuzluk düzeyleri arasında ilişki bulunamamıştır.

Avustralya'da 212 genç işsizde depresif semptomlar ile nedensel atıflar arasında ilişkiyi inceleyen çalışmaya göre yüksek seviyede depresyon puanı, ekonomik kriz gibi dış faktörlere atıf yapan işsizlerde yüksek bulunurken, kendini suçlama gibi içsel atıflara sahip olanlarda daha düşük depresyon puanı tespit edilmiştir (Feather ve Davenport, 1981).

İşsizliğe ilişkin nedensel atıfların ideolojik ve kültürel faktörlerle etkileşimleri oldukça güçlüdür. Neoliberal ideolojinin işsizliğin nedenini kişisel alana yoğunlaştırdığı düşünülmektedir. Kişisel sorumlulukları ön plana çıkartan neoliberal ideoloji, işsizliğin kişisel alandaki eksiklikler ya da beceriksizliklerle ilişkili olarak yorumlanmasına ve işsizlerin kolektif tepkilere mesafeli durmalarına neden olmaktadır (Lane, 2011; Sharone 2013). Bireysel atıfların yüksek olduğu durumlarda kendini suçlama ve depresyon işsizler arasında daha sık görülmüştür (Pultz vd., 2020). Diğer taraftan neoliberal ideolojiye ilişkin farkındalık arttıkça ve sistemsel sorunların görünür olduğu ekonomik kriz dönemlerinde işsizlerin sistemsel atıflarının arttığı görülmektedir (Clark 2003; Lopez ve Phillips, 2019). Öfke, hayal kırıklığı ve ihanet duyguları bu dönemlerde ön plana çıkan duygulardır.

İşsizliğin nedenleri ile algılanış biçimleri farklılık gösterebilir. Burada önemli olan işsizliğin asıl nedenlerinden çok kişinin nedene ilişkin bilişleridir ve bunlar içinde bulunulan toplum ve zamana göre değişiklik gösterebilir. Örneğin küreselleşmenin yükselişi ve neoliberal politikaların insanları hayatları ile ilgili sorumluluk almasına teşvik etmesi, bireyciliğin yükselmesi sonucunu beraberinde getirerek işsizliğe ilişkin

nedensel atıflarda içsel faktörleri ön plana çıkarırken (Pultz vd., 2020); göç hareketlerinin yoğun olduğu dönemlerde, işsizliğin nedeni olarak düzensiz göçmenler ya da göç politikaları gibi dışsal faktörlerin sorumlu tutulması sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. İşsizliğin nedenlerine ilişkin atıflar uygulanan politikalarda da kendini hissettirmektedir. Toplumun çoğunluğu tarafından işsizliğin tembellik, niteliksizlik, rekabetçi olmama ve iş aramama gibi sistem dışı nedenlerle algılanması işsizlik yardımlarını ve istihdam politikalarını etkilerken, politikaları oluşturacak ve hayata geçirecek siyasi ve bürokratik kadroların uygulamalarını etkilemektedir. Bunun sonucu olarak içsel atıflar kişiyi sorumlu ve suçlu tutarak, toplumdaki hiyerarşik yapıyı, adaletsizliği ve ayrımcılığı meşrulaştıran bir mekanizma olarak işlev görebilmektedir (Sümer vd., 2013: 55).

Türkiye serbest piyasa ekonomisine entegre olmuş olmasına rağmen aile ve kolektivitinin ön planda olduğu bir toplumsal yapı sunmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek, özel sektör çalışma deneyimi fazla olan bu araştırmanın katılımcılarında bireysel atıfların ön planda olması beklenir. Ancak Covid-19 şartları nedeniyle meydana gelen ekonomik ve toplumsal koşullar işsizliğe ilişkin yapısal atıfların artmasına neden olmuş olabilir.

2.5.10. Psikolojik Sıkıntı

Sıkıntı, güçlük ve rahatsızlığı içine alan stres kavramı, öncelikle fizik disiplini bağlamında sistematik olarak ele alınmıştır. Harici bir kuvvet sonucunda nesnede meydana gelen deformasyon ya da bozulma olarak ele alınan stres, ilerleyen dönemde sosyal bilimlerden oldukça ilgi görmüştür. Özellikle sosyolojide grup ve kolektif olguya işaret edilmesi ile stres kavramı sosyologlar Marx, Weber ve Durkheim tarafından yabancılaşma (alienation) çerçevesinde ele alınmıştır. Durkheim (1983) anominin bir koşulu olarak ortaya çıkan yabancılaşmayı, insanların sosyal amaçları başarmada onlara kılavuzluk edecek kabul edilebilir normların olmaması durumunda deneyimlediklerini ifade etmiştir. Kişi odağında stres Freud ve psikodinamik ekolünden gelen takipçileri tarafından psikopatoloji konseptinde değerlendirilerek kaygı “anksiyete” olarak ele alınmıştır. Libidal enerjinin açığa vurulmasında meydana gelen sınırlamalar, savunma mekanizmaları aracılığı ile tatminin sınırlandırılması neden olarak kişinin ruhsal dengesinde uyumun bozulmasına neden olmaktadır. Öte yandan doğumdan itibaren psikososyal gelişim evreleri arasındaki geçişlerin psikososyal strese neden olduğu gelişim

kuramcılar tarafından teorize edilmiştir. Günümüzde stres kavramının, zorluk-gerginlik (strain), isyan, panik, intihar, suç, ruhsal hastalıklarda meydana gelen artış ve toplumsal yıkım biçimleri olarak sosyolojide ele alındığını görmekteyiz (Lazarus ve Folkman, 1984).

Kavramın gelişmesinde Hans Selye'nin katkıları ön plana çıkmaktadır. Selye'nin stres kavramını ele alışı kişinin fizyolojik yapısında meydana gelen değişime karşı homeostazı yani dengeyi yeniden sağlamak için içsel ve dışsal talepleri karşılamak amacıyla gösterilen reaksiyonlar kümesi olarak değerlendirmiş ve böylece psikoloji ve davranış bilimlerinin ilgisi artmıştır. Selye, canlılığın dinamikliğine vurgu yaparken, canlının denge durumunu koruma güdüsüne işaret eder. Stres bu anlamıyla, organizmada meydana gelen değişimlerle, ki bunlar stresör olarak ele alınmaktadır, ortaya çıkan yeni kaynak ve talepleri karşılama sürecine atıfta bulunmaktadır (Selye, 1974).

Stres, boyutları, sonuçları ve süresinde değişiklik göstermesi ile farklı kategorilerde değerlendirilmiştir. Sonuçları itibari ile stres, literatürde iki farklı kategoride ele alınmıştır (Selye, 1974). Yaşamsal enerji ve motivasyona atıfla kişinin odaklanmasına, performans artırmasına karşılık gelen iyi strestir (good/eustress). Örneğin, üniversiteye yeni başladığında, ilk romantik ilişkiye başladığında ya da çalışma hayatına yeni girildiği dönemde kişinin motivasyonu, enerjisi ve yaratıcılığında yaşanan yükseliş iyi stresin sonucu olarak yorumlanır. Diğer taraftan akut stresin daha uzun dönemli devam etmesi, rahatsızlık ve gerginlik oluşturması, üstesinden gelmenin imkânsız olduğunun düşünüldüğü durumlarda, yetersizlik, çaresizlik ve hayal kırıklığı yaratan stresin kötü halini oluşturmaktadır (distress). Kötü stres durumlarına işsiz kalmak, ölüm, mesleki doyumu sağlanamaması gibi durumlar örnek gösterilmektedir (Wein, 2000). Akut stres, kişinin uyum kapasitesini ciddi şekilde tehdit ettiği düşünülen ani yaşam olayları ile ilişkilidir. Genellikle kişinin akut strese uyum sağlayabilmesi için yeni sosyal roller ve radikal davranışlar öğrenmesi gerekir. Diğer bir stres formu olan endemik stres, küçük ölçekli ve günlük yaşam olayları içerisindeki süreklilik ve çeşitlilik gösteren değişim, talep, tehdit veya yoksunluklar ile ortaya çıkmaktadır. Endemik stres durumlarında kişi sosyal rollerinde geri çekilme göstererek, rol performansını azaltarak tepki vermektedir. Son olarak stres geniş coğrafi bölgelerde büyük nüfus gruplarını etkilediği, genellikle doğal afet gibi durumlarda ortaya çıkan “yıkıcı” formu ile kendini gösterir (Keefe, 1984).

İş kaybı neticesinde kişinin yaşadığı stresin çeşitli kaynakları olabilir ve bu kaynaklardan biri diğerlerinin etkisini artırabilir. Bunlardan ilki iş kaybı neticesinde ortaya çıkan finansal strestir. İkinci olarak işsizlikle birlikte kişinin artan fiziksel stresidir ve psikosomatik şikâyetleri artırabilir. Diğer stres kaynağı iş kaybı neticesinde ortaya çıkan psikolojik strestir. Son olarak kişinin sosyal çevresi ile olan etkileşimlerinde yaşanan sosyal strestir. İş kaybı, ilk olarak kişilerde gelir kaybına neden olurken, daha önce yapılan birikimlerin ve yatırımların azalmasına neden olur. Finansal stres ayrıca kişinin yaşam standartlarını düşürmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İyilik halini, öz-saygıyı ve öz-yeterliği etkileyen temel değişkenlerden bir tanesini finansal güçlük oluşturmaktadır (Dahling vd., 2013). Çünkü finansal kaynaklarda yetersizlik, işsizlerin sosyal aktivite, boş zaman, gıda, barınma gibi diğer kaynaklara erişimini engellemektedir (Creed ve Macintyre, 2001; McKee-Ryan vd., 2005). İkinci olarak işsiz kişiler baş ve karın ağrısı, diyabet, hipertansiyon, kalp hastalığı, uyku problemleri gibi çeşitli fiziksel sağlık sorunları ile daha sık karşılaşmaktadır (Bartley vd., 2004; Catalano vd., 2011; Hanisch, 1999). Ayrıca işsizlerde, çalışan grupla karşılaştırıldığında psikolojik iyi oluş hali daha düşük seviyededir (Aslund vd., 2014) ve düşük öz-yeterlik (de Jong vd., 2013), depresyon (Paul ve Moser, 2009), anksiyete (McKee-Ryan vd., 2005) ve yoğun psikolojik sıkıntı (Fraccaroli vd., 1994) gibi problemleri işsizler daha sık yaşamaktadır. İşsizlerin diğer stres kaynağı; kişinin toplumsal imkân ve kapasitelerinde meydana gelen sınırlılık ve yetersizlik ile sağlık, beslenme, barınma, finans, politika ve kültür alanlarındaki ihtiyaçlarının karşılanmaması ile yaşanan yoksunluğa işaret eden sosyal dışlanmadır (Çakır, 2002: 84; Jenkins ve Cappellari, 2007; Sen, 2000). İşsizliğin yarattığı sosyal stres; damgalanma, sosyal izolasyon ve yabancılığa kaynaklık etmektedir (Brand, 2015). İşsizliğin yarattığı diğer stres kaynakları ile sosyal stresin oluşturduğu rol kaybı aile ve çocuklarla olan ilişkilerden başlayarak tüm sosyal boyutları etkilemektedir (Sümer vd., 2013: 52. Nitekim McKee-Ryan ve Maitoza (2014) işsizliğin çiftlerin ilişki kalitesinde düşüşe neden olduğu ve çatışmalı iletişim örüntülerinin işsizlik ile şiddetini artırarak çiftlerin ilişkilerinde yıkıcı etkiler yarattığı vurgulamaktadır. Yapılan diğer bir araştırmada işsizlik süresi ile oluşan kümülatif stresin kadına yönelik agresyonu artırdığı ve kadınların şiddet görme riskini yükselttiği sonucuna ulaşılmıştır (Cunradi vd., 2009). Charles ve Stephens (2004) Amerika'da yaptığı çalışmada işten çıkartılma sonrasında ilk üç yıl içerisinde çiftlerin boşanma ihtimalinin anlamlı derece yükseldiğini bulmuşlardır.

Ayrıca işsizler diğer stres kaynaklarının yarattığı olumsuz psikolojik, fiziksel ve finansal sonuçlarla toplumsal rollerini yerine getiremeyerek sosyal etkileşimlerin gerilemesini deneyimlerken, işsizlik damgasının yarattığı stres ile çifte dışlanma yaşayabilir (Bhuller vd., 2017; Falk vd., 2011; Staiger vd., 2018; Staiger vd., 2017).

Finlandiya’da yaşları 27 ve 36 arasında değişen 58 işsiz ve 177 çalışan ile yapılan çalışmada, e-posta aracılığıyla veriler toplanarak psikolojik stres üzerinde çeşitli değişkenlerin aracılık etkisi incelenmiştir. Psikolojik sıkıntının belirtileri olarak depresyon ve stresin uzun dönemli işsizlerde, çalışanlardan anlamlı derece daha yüksek olduğu bulunmuştur. İşsizlerde ekonomik durumu kötü olanların daha yüksek depresyon seviyesi bildirdikleri görülmüştür. Ayrıca hızlı yükselen işsizlik oranı ve çalışmaya atfedilen değer yüksek olması psikolojik stres ve işsizlik arasındaki ilişkide etkili olduğu tespit edilmiştir (Kokko ve Pulkkinen, 1998).

Gerek ekonomik kaynaklarda yoksunluğa sebep olması, gerekse kişinin sosyal, psikolojik ve duygusal dengesinde sorunlar meydana getirmesi ile işsizlik önemli bir stresör olarak karşımıza çıkmaktadır. İşsizlik sonucunda kişi bir taraftan ekonomik güçlükler ile fiziki ve sosyal kapasitelerinde sıkıntılarla karşı karşıya kalırken, rol ve sorumluluklarını sürdürmekte sorunlar yaşamasına ve kişinin sistemlerle olan etkileşimlerinin zarar görmesine neden olmaktadır.

2.5.11. Öznel İyi Oluş

Öznel iyi olma, kişinin kendi yaşantısına ilişkin bilişsel ve duygusal değerlendirmesi olarak tanımlanır (Diener, 1984). Öznel iyi oluş kavramsallaştırmasında Diener ve arkadaşları (1999) bileşenleri dört grupta ele almışlardır. Bunlar; (1) sevinç, mutluluk gibi olumlu duyguların varlığı, (2) olumsuz duyguların olmaması, (3) kişinin yaşam doyumu ve (4) iş, aile, sağlık gibi spesifik alanlardaki memnuniyettir. Olumlu duygular kategorisi; isteklilik, enerjik olma, kararlılık gibi unsurların bileşimini ifade etmektedir. Olumsuz duygular ise; üzüntü, korku, öfke, suçluluk ve küçümsenme gibi duyguları içermektedir. Bu haliyle öznel iyi olma, olumlu duyguların olumsuz duygulardan fazla olmasını gerektirir. Öznel iyi oluşu oluşturan diğer faktör hem spesifik hem de genel durum için kişinin beklentilerini elde ettikleriyle karşılaştırması sonucu yaşamına ilişkin genel değerlendirmelerini içeren öznel bir yargılar/bilişler bütünü olarak yaşam doyumudur

(Diener vd., 1985). Kişinin arzu ve elde ettikleri arasındaki uyumsuzluk ne kadar az ise doyumun yüksek olması beklenirken, aradaki uyumsuzluğun yüksek olması doyumun az olmasına neden olacaktır (Diener vd., 2003). Özetle, öznel iyi oluş kişinin yaşamından memnuniyet duymasını içeren çok boyutlu bir kavramdır ve yaşamdan alınan doyum ve memnuniyet iyi olma halinin temel göstergelerindedir.

Öznel iyi oluş kavramında üzerinde durulması gereken nokta sübjektif durum ve şartlara göre kişinin değerlendirmesini içermesidir. Bu özelliğiyle bütünden çok parçaya yani kişiye vurgu yapmaktadır. Ayrıca insan yapısının ve ilişkilerinin çok boyutlu doğası itibari ile birçok parametre, kişinin içinde bulunduğu koşullar ve deneyimleri onu özel kılmaktadır. Bu hali ile de her kişi için öznel iyi olma biricik özellikler taşımaktadır.

Bu yönüyle öznel iyi oluş bireyin kendine ilişkin duygu ve bilişlerine vurgu yaptığı için, araştırma amaçlarına uygun olarak kişinin ön plana çıkarılma çabası ve “sayısallaştırma”dan çok kişiyi odağa alması nedeniyle işlevseldir.

McKee-Ryan ve arkadaşlarının (2005) 104 bilimsel araştırmayı bir arada incelediği meta-analiz çalışması, işsizlerin iyi oluş halinin çalışanlardan daha kötü olduğunu göstermiştir. Aynı çalışmada işsizlik ile iyi olma hali arasında değişkenler incelenmiş, sosyal destek, maddi kaynak, öz-saygı ve iyimserlik gibi değişkenler işsizlerin iyi olmasını artıran faktörler olduğu belirlenmiştir. İşsizlik döneminde zamanın planlanmasının da iyi oluş hali üzerinde olumlu etkileri olduğu tespit edilmiştir. İşsizliğin sorumlusu olarak içsel atıflar sonucunda kişinin kendini suçlaması işsizlik döneminde iyi oluşun daha fazla azalmasına neden olmaktadır. İşsizlik sürecinde iş bulma konusunda olumlu beklenti iyilik halini artırırken, iş aramanın yoğun olması, tekrar eden olumsuz sonuçlanma nedeniyle iyilik halini ve yaşam doyumunu olumsuz etkilemektedir.

Bu araştırmada öznel iyi olma, kişinin kendi öznel durumuna ilişkin değerlendirmesini kapsamaktadır. Öznel iyi olma kişilerin yaşamlarına ilişkin genel bir değerlendirmeyi ele aldığı için psikolojik ve sosyal boyutları ile geniş bir çerçeve sunmaktadır. Bu araştırmada elde edilen öznel iyi oluş puanları kişinin bireysel ve sosyal iyi oluş halini temsil etmektedir.

Özetlemek gerekirse işsizlik süreci kişisel faktörlere göre farklılık göstermektedir. Genç yetişkinlerin sorumluluklarının ve işe bağlılıklarının yüksek olması ile işsizliğin olumsuz

sonuçlarına daha kırılğan oldukları düşünülebilir. Cinsiyet ve medeni durum faktörleri açısından toplumsal cinsiyet rolleri işsizlik deneyiminde fark yaratmaktadır. Ancak eğitim seviyesinin ve sosyal sınıfın yükselmesi ile seküler değerlerin daha fazla benimsenmesi ve bireyciliğin ön plana çıkması ile toplumsal cinsiyet rollerinin işsizliğin kişiler üzerinde etkisinde cinsiyet ya da medeni durum gibi faktörlerin farkını azaltabilir. Kişisel kaynaklar anlamında kişinin sorunlar karşısında kullandığı baş etme mekanizmaları ve kapasitesine olan inancı işsizlik sorununu ele alıpta farklılık yaratmaktadır. İşlevsel baş etme kapasitelerinin kullanılması ve öz-yeterliğin yüksek olması işsizliğin olumsuz etkilerine karşı tampon işlevi görebilir. Kişinin içsel kaynaklarının yanında sosyal destek mekanizmalarından algıladığı psikolojik ve materyal desteği olumsuz durumlarla baş etmesinde kişiye destek sunabilir. Örneğin kişinin ailesinden ekonomik destek sağlaması finansal güçlüğü azaltarak işsizliğin en temel çıktısına karşı koruyucu etki gösterebilir. Diğer taraftan kişisel faktörlerden çevresel faktörlere doğru ilerlediğimizde ekonomik ve politik ortam, kişinin işsizliği nasıl açıkladığını farklılaştırabilir. Bireysel alanda açıklanan işsizlikte damga etkisinin ve kendini suçlamanın daha fazla olması beklenirken, kriz durumları gibi olağan üstü şartlarda sistemsel atıfların yüksek olması beklenir. Bu gibi durumlarda ücretli çalışmaya ilişkin sosyal norm azalarak, yaygınlaşan işsizlik kişileri damgadan koruyabilir.

3. BÖLÜM YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı Covid-19 Pandemisi döneminde beyaz yakalı orta yaş işsizlerin psikososyal sağlıklarını etkileyen faktörler ve bu faktörlerin işsizlik deneyimlerinde, sistemlerle olan etkileşimlerinde nasıl bir dönüşüm yarattığını incelemek olduğu için, araştırmanın metodolojik yönelim olarak karma yöntemle yürütülmesi bir gereklilik halini almıştır. Karma yöntem hem psikososyal sağlığı etkileyen faktörlerin belirlenmesinde niceliksel verilerin kullanılmasına, hem de sistemlerle olan etkileşimlerde yaşanan dönüşümü incelemek için niteliksel verilerin incelenmesine imkân sağlamıştır. Bilimsel araştırmalarda sıklıkla kullanılan karma yöntem; araştırma olgusunun derinlemesine anlaşılmasında tek veri kaynağının yetersiz olduğu varsayımına dayanır. Bu eksikliğin giderilmesi için birden fazla aşama ve veri kaynağının araştırma olgusunu açıklamada daha iyi sonuç verdiği inaniılmaktadır (Creswell ve Clark, 2014). Araştırma yönteminin karma seçilmesinin temel gerekçesi işsizlere ilişkin istatistiksel bilgilere ulaşırken aynı zamanda işsizlik deneyimleri ile bu istatistiksel bilgileri detaylandırmak ve işsizlerin yaşam deneyimlerini daha derinden inceleme imkânı elde etmektir.

Karma yöntem araştırmaları, pozitivist ve yorumsamacı paradigma temelinde yürütülen nicel ve nitel araştırmaların dezavantajlı yönlerini en aza indirerek daha derinlikli bilgi sağlanmasına imkân sağladığı için amaca yönelik bir yaklaşım türüdür ve her iki yöntemin avantajlarından yararlanarak araştırmanın gücünü artırmak hedefindedir. Bu açıdan karma yöntem ile beyaz yakalı işsizlerin psikososyal sağlık düzeylerine ve deneyimlerine çok yönlü bir değerlendirme imkânı sunacağı değerlendirilmiştir.

Bu araştırmada nitel ya da nicel boyuta öncelik verilmemiş, her iki boyutta eşit öneme sahip olması nedeniyle araştırma deseni Yakınsayan Paralel Desen'e uygun olarak tasarlanmıştır. Bu desende nicel ve nitel verilerin toplanması arasında öncelik sırası yoktur ve veriler aynı anda toplanmaktadır. Her iki tür veri kendine özgü yöntemlerle ayrı ayrı analiz edilir daha sonra bu iki analizin uyumlu bulgularla birleştirilmesi ile nicel ve nitel boyutun birbirini tamamlayıcı yönleri bulunarak araştırma raporuna yansıtılır (Creswell ve Clark, 2014).

Araştırmanın nicel aşaması iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2014). Araştırma sonucunda ulaşılmak istenen kişinin öznel iyi oluş düzeyi bağımlı değişkendir ve Warwick Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği ile ölçülmüştür. Araştırma amaçları doğrultusunda öznel iyi oluş düzeyi ile ilişkisi incelenen bağımsız değişkenler şunlardır: Sosyodemografik değişkenler, Öz-Yeterlilik, Finansal Güçlük, İşsizliği Atfetme, Sosyal Destek ve Baş Etme Stilleridir.

Araştırmanın nitel aşamasında araştırmaya katılan işsizlerin deneyimleri, davranışları, niyetleri, istek ve duygularına ilişkin veri oluşturma ve deneyimledikleri sosyal geçekliği bizzat kendilerinden öğrenmek amaçlanmış ve fenomenolojik araştırma deseni kullanılmıştır (Kümbetoğlu, 2012: 43). Fenomenolojik araştırmalar, bir fenomenin özünü, onu deneyimleyenlerin bakış açısıyla keşfederek tanımlamaya çalışan bir araştırma yaklaşımı olarak tanımlanabilir. Fenomenolojik araştırmalarda “insan eylemlerinin göreceli olduğu ve yaşadığı bağlam tarafından koşullandırıldığı” yaklaşımı ile ele alınan olguların derinlemesine incelenmesi odak noktada bulunmaktadır (Merriam, 2013). Bu sayede araştırma öznelerinin işsizlik sürecini nasıl anlamlandırdıkları ve yakın çevreleri ve sosyal ilişkilerinde edinilen tecrübeler yansıtılmak istenmiştir. Bu aşamada araştırmanın amaçları ışığında oluşturulan, sistematik bilgi kümesi elde etmeyi sağlayan yarı yapılandırılmış görüşme formundan ve derinlemesine görüşme tekniğinden yararlanılmıştır (Kümbetoğlu, 2012: 77).

3.1. ÇALIŞMA EVRENİ

Araştırmanın çalışma evreni oluşturulurken işsizleri konu alan araştırmalar incelenmiştir. Araştırmaların daha çok Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) örnekleminde gerçekleştirildiği görülmüştür. Örneğin Sümer ve arkadaşlarının (2013) işsizliğin ve iş güvencesizliğinin çalışan ve işsiz grup üzerine etkilerini karşılaştırdıkları çalışmada, bilgileri İŞKUR veri tabanından alınan 1000 kişiye geri dönüş pullu anket postalanarak verilerin toplanması amaçlanmış ancak sadece 63 kişiden geri dönüş olmuştur. Kalan veriler (183 anket) İŞKUR tarafından düzenlenen meslek edindirme kurslarına katılan kişilerden tamamlanmıştır. Diğer bir araştırmada Karataş (1996) genç işsizlerin stres düzeylerini incelediği çalışmada örnekleme Ankara İŞKUR kayıtlarından ulaşılmıştır. Ankara

İŞKUR'a kayıtlı işsizlerle yürütülen başka araştırmalarda vardır (Tuncay ve Yildirim, 2015). Kumaş (2001) çalışmasını İzmir İŞKUR'a kayıtlı işsizlerle, Polat ve Bacak (2018) Çanakkale'de İŞKUR İl Müdürlüğünde araştırmalarını gerçekleştirmiştir. Öte yandan araştırma konusuna en yakın çalışma Bora ve arkadaşları (2017) tarafından yayınlanan "Boşuna mı okuduk? Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği" başlıklı çalışmadır. Araştırmacılar mülakat yapmak için işsizlerle irtibat kurmakta oldukça zorlandıklarını, beyaz yakalı işsizlerin "işsiz" görünmekten ve işsizlik etiketini üstlenmekten imtina ettiklerini ifade etmişlerdir.

Yapılmış araştırmalarda işsizler ile veri toplamanın zorlukları ortadayken, bu araştırmanın odağı doğrultusunda süreç daha da güçleşmiştir. Çünkü bu araştırmanın odağı orta yaş grubunda ücretli çalışma tecrübesi olan beyaz yakalı işsizler oluşturmaktadır. Beyaz yakalı işsizlerin günümüzde İŞKUR aracılığı ile iş aramadıkları, işsizlik ödeneği dışında (başvurular e-devlet sistemi üzerinden yapılabilmektedir) İŞKUR ile bağlantı dahi kurmadıkları araştırmacı gözlemleri ile belirlenmiştir. Yine de Ankara İŞKUR İl Müdürlüğü ile görüşülmüş, veri tabanlarından araştırma kriterlerine uygun işsizlerin sayısı talep edilmiştir. Ancak elde edilen bilgiler sonucunda araştırma amaçlarına uygun şekilde veri toplamak için uygun olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle diğer araştırmalarda öznelere ulaşmak için en sık başvuru İŞKUR ile bilgi edinme yolu tercih edilmemiştir.

Bu bilgiler ve deneyimler ışığında beyaz yakalı işsizlerin en sık iş aradığı platformlar incelenmiştir. İŞKUR'a bağlı Özel İstihdam Büroları aracılığı ile verilerin toplanmasının uygun olacağı düşünülmüştür. Bu amaçla web tabanlı kariyer danışmanlığı hizmeti sunan Özel İstihdam Büroları ile iletişime geçilmiştir. Bu platformlarda iş ilanı formatında araştırma davetinin yayınlanması planlanmıştır. Ancak yapılan görüşmelerde kendilerinin iş arama platformu olduğu, İŞKUR tarafından bu amaçla izin aldıkları, bunun dışında ilan yayınlamanın mümkün olmadığı cevabı alınmıştır. Görüşülen ve olumsuz yanıt alınan iş arama platformları kariyer.net, linkedin.com, yenibiris.com, isbul.net, indeed.com'dur. Bu görüşmeler 21 Ekim-3 Kasım 2020 tarihleri arasında yürütülmüş ve hepsinden olumsuz yanıt alınmıştır. Son olarak secretcv.com ile görüşülmüş, iş ilanı dışında ilan yayınlamanın mümkün olmadığı bu platform tarafından da yinelenmiş ancak mailing yöntemi ile araştırmaya yardımcı olabilecekleri ifade edilmiştir. Secretcv.com hakkında bilgi vermek gerekirse; Secretcv.com faaliyetlerine

2000 yılı Eylül ayında başlamıştır ve SEÇ İnsan Kaynakları ve Danışmanlık Hizmetleri A.Ş.'ye ait bir iş ve eleman bulma sitesidir. SEÇ İnsan Kaynakları ve Danışmanlık Hizmetleri A.Ş. Türkiye İş Kurumu 02.02.2016 tarih 827 numaralı izin belgesi ile faaliyetlerini sürdürmektedir. Secretcv.com'un veri tabanında Kasım 2017 rakamlarına göre 22.000.000 aday özgeçmiş ve 65.000 üye firma bulunmaktadır⁶.

Mailing ise bir pazarlama stratejisi olarak ürünler ve hizmetler hakkında toplu olarak hazırlanan bir görseli e-posta gönderme sistemidir. Yapılan görüşmeler neticesinde araştırmanın içeriği, anket formu, görüşme formu, araştırma önerisi, etik kurul izin belgeleri secretcv.com ile paylaşılmış ve araştırma kriterlerine uygun (29-45 yaş aralığında, lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip, ücretli çalışma tecrübesi olan), en güncel profile sahip 7500 kişiye, anket doldurulma garantisi olmadan e-posta gönderilebileceği bildirilmiştir. Özetle araştırmanın çalışma evreni, iş tecrübesi olup işsiz kalmış ve araştırmanın yürütüldüğü Covid-19 döneminde halen işsiz olan ve iş arayan 29-45 yaş aralığındaki 7500 beyaz yakalıdır.

3.2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırma iki boyutta yürütüldüğü için iki farklı veri toplama aracı oluşturulmuştur. Nicel veriler araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan sosyodemografik bilgi formu ve ölçeklerden oluşan anket ile toplanmıştır. Araştırmanın nitel boyutundaki veriler, araştırmanın amaçları doğrultusunda ve nicel yöntemle elde edilme imkânı olmayan ya da nicel yöntemle veri kaybına neden olabilecek işsizlik deneyimine ilişkin bilgileri toplamak amacıyla hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilmiştir. Araştırmada kullanılacak ölçekler daha önce işsiz örneklem grubunda uygulanmış ve geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçekler aşağıdaki gibidir;

⁶ <https://www.secretcv.com/kurumsal/hakkimizda> erişim tarihi: 3.11.2020

3.2.1. Sosyodemografik Bilgi Formu

Bu formda yer alan sorular işsizlerin demografik bilgileri, eğitim bilgileri, ücretli çalışma deneyimleri, işsizlik süreleri gibi temel hususlarda bilgi toplamaya yöneliktir. Açık uçlu soruların yoğunlukta olduğu formda toplam 21 soru bulunmaktadır.

3.2.2. Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği

Kişilerin öznel iyi olma düzeylerini belirlemek amacıyla kişilerin mental iyi oluş düzeylerini değerlendirmek üzere kullanılan “Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği (WEMİÖÖ)” kullanılmıştır. WEMİÖÖ, Tennant (2007) tarafından geliştirilmiştir. WEMİÖÖ'nin Türkçe'ye uyarlama çalışması Keldal (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe versiyonu tek faktörlü bir yapıdadır. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,89 olarak bulunmuştur. Ölçek 14 maddeli, 5'li likert tiptedir. Ölçek puanı en düşük 14 en yüksek 70 aralığındadır. Ölçekte ters kodlanan madde yoktur. Ölçek iç tutarlık puanı bu araştırma grubunda .936 olarak hesaplanmıştır.

3.2.3. Genel Sağlık Ölçeği

1972 yılında Goldberg tarafından geliştirilmiş olan Genel Sağlık Ölçeği; özellikle toplumda sık rastlanan ve ani ortaya çıkan, birinci basamak psikolojik hastalıkları saptama amacı taşımaktadır. Halk arasındaki psikiyatri dışındaki klinik ortamlardaki katılımcıların psikolojik sıkıntı düzeylerini ortaya çıkartmakta sıklıkla kullanılan bir ölçektir. Kişilerin kendi kendilerine uygulayabildikleri bir testtir. Son bir haftaya ait ruhsal belirtileri sorgulamaktadır.

Orijinalinde 60 madde bulunmaktadır. 60 soruluk formu sonrasında geliştirilen 30, 28 ve 12 soruluk formları da aynı derecede güvenilir bulunmuştur. 1980 yılında Banks ve arkadaşları tarafından 12 maddelik versiyonu kullanılmıştır. Vakaları ayırmada yüksek duyarlılık ve özgüllüğe sahip olması ve çeşitli sosyo-kültürel ortamlarda da kullanılabilen kısa bir form olması nedeniyle 12 maddelik hali literatürde yaygın olarak kullanılmıştır. Günümüze kadar birçok dil ve kültürde uygulanan ölçeğin Türkçeye uyarlanması ve gerçeklik-güvenilirlik çalışması 1996 yılında Kılıç tarafından yapılmıştır ve iç tutarlılık katsayısı .82 olarak bulunmuştur (Kılıç 1996: 6).

Anket dört seçenekli yanıtlardan oluşmaktadır. (Hiç olmuyor, Her zamanki kadar, Her zamankinden çok, Çok sık). Ölçeğin puanlamasında likert tipi kodlama yapılmıştır. Her bir maddenin değeri 0-3 arasında değişen değer almıştır ve toplam ölçek puanı 0-36 arasında değişmektedir. Alınan puanın yüksekliği psikolojik sıkıntı düzeyinin yüksekliğine işaret etmektedir. Bu araştırmada ölçek iç tutarlılık düzeyi .88 olarak hesaplanmıştır.

3.2.4. Öz-Yeterlik Ölçeği

Sosyal Bilişsel Kurama göre büyüklük, sağlamlık ve genel yeterlilik olmak üzere üç boyutta olması beklenen öz yeterlilik; farklı araştırmalardan elde edilen bulguların sağlamlık ve büyüklük boyutlarının genel yeterlilik boyutu altında toplandığını göstermesi üzerine, zamanla genel öz yeterlilik ismini alarak tek boyutlu bir ölçek olarak kullanılmaya başlanmıştır (Chen vd., 2001: 63). Zaman içinde elde edilen bulguların ışığında genel öz yeterlilik ölçeği; Yeni Öz Yeterlilik Ölçeği olarak, Chen, Gully ve Eden (2001) tarafından geliştirilmiştir. Çalışmada kullanılan Yeni Öz Yeterlilik Ölçeği 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin daha önceki çalışmalarda göstermiş olduğu geçerlilik ve güvenilirlik derecelerine baktığımızda, 3 farklı zamanda test edilen güvenilirlik katsayısının (Cronbach alpha) sırasıyla $\alpha=0.87$, 0.88 ve 0.85 olduğu gözlemlenmiştir (Chen vd., 2001, 69). Yine aynı çalışmada test-tekrar test güvenilirlik katsayılarının yüksek ($rt1 - t2 = .65$, $rt2 - t3 = .66$, $rt1 - t3 = .62$.) olduğu belirlenmiştir.

Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Durmaz (2016) tarafından yapılmış, güvenilirlik katsayısı ölçeğin yüksek güvenilirliğe (Cronbach's $\alpha =0.944$) sahip olduğunu göstermiş ve işsiz örneklem grubunda uygulanmıştır. Ölçekteki maddeleri katılımcılar çok az'dan çok fazla'ya kadar 5'li likert yöntemi ile cevaplamışlardır. Ölçekte alınabilecek toplam puan 8-40 arasında değişmektedir ve yüksek puan kişinin öz-yeterliliğinin yüksekliğine işaret etmektedir. Bu araştırmada grubunda elde edilen veriler ile ölçek için iç tutarlılık puanı .928 olarak hesaplanmıştır.

3.2.5. Finansal Güçlük Ölçeği

Ölçek, kişilerin yaşam standartlarını düşüren finansal zorluklara karşı koyup koyamadıklarını belirlemek amacıyla Vinokur ve Caplan tarafından geliştirilmiştir (Lee, 2008). Finansal Güçlük boyutunda; güvenilirliğin bir ölçüsü olan Cronbach's Alpha katsayısı 0,884 bulunmuştur. Ölçek işsiz grupta Polat ve Bacak (2018) tarafından uygulanmıştır. Ölçek 3 maddeden oluşmaktadır ve katılımcılar kesinlikle katılıyorum ile kesinlikle katılmıyorum arasında değişen 5'li Likert yöntemi ile soruları cevaplamışlardır. Ölçekten alınabilecek puan 3-15 arasında değişmektedir. Bu araştırmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .852 olarak hesaplanmıştır.

3.2.6. Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

Algılanan sosyal destek ölçeği, aile, arkadaşlar ve önemli bir kişi olmak üzere üç kaynaktan kişilerin algıladıkları desteği ölçmek için tasarlanmış bir ölçektir. Ölçek Zimet ve arkadaşları (1988) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 3 alt ölçekten ve her alt ölçekte 4 madde olmak üzere toplam 12 maddeden oluşmaktadır. 7'li Likert tipi (kesinlikle katılmıyorum-kesinlikle katılıyorum) yanıtlanan ölçekte toplam puan esas alınmaktadır. Alt ölçeklerden alınan puanlar 4 ile 28 arasında değişirken, tüm ölçekten alınan toplam puan 12 ile 84 arasında değişmektedir. Yüksek puanlar daha yüksek sosyal desteği göstermektedir. Ölçeğin Türkçeye geçerlik ve güvenilirliği ilk olarak Eker ve Arkar (1995) tarafından yapılmış ve daha sonra güncellenmiştir (Eker vd., 2001). Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .926 olarak bulunmuştur.

3.2.7. Baş Etme Stilleri Ölçeği

Araştırmanın veri toplama araçlarından bir diğeri kısa form baş etme ölçeğidir (brief-COPE). Bu çalışmada Carver, Scheier ve Weintraub tarafından 1989'da geliştirilen Baş Etme Tutumlarını Değerlendirme Ölçeğinin (COPE), Carver (1997) tarafından kısaltılan ve yeniden düzenlenen Kısa Form Baş Etme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, sorun ve duygu odaklı baş etme stratejilerini betimleyen 28 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte her biri iki ifade içeren 14 alt ölçek mevcuttur (aktif baş etme, planlama, olumlu yeniden yorumlama, kabullenme, mizah, din, duygusal destek kullanımı, maddi destek kullanımı, zihni

dağıtma, inkâr, duygusal aktarım, madde kullanımı, davranışsal boş verme, kendini suçlama). Her alt ölçekte yer alan ikişer ifadeye veri kaynağı kişilerin “1-asla böyle bir şey yapmam ... 4-çoğunlukla böyle yaparım” arasında işaretlenen likert tipi yanıtlamaya dayalıdır. Puanlama 1’den 4’e kadar artan şiddette yapılmaktadır. Her baş etme stratejisindeki yüksek puan, o stratejinin daha yoğun olarak kullanıldığını göstermektedir. Ölçeğin Türk toplumu için geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını içeren psikometrik değerlendirmesi Tuna (2003) tarafından yapılmıştır ve ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0,82 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlılık katsayıları problem odaklı başa çıkma alt ölçeği için .855 ve duygu odaklı başa çıkma için .623 olarak hesaplanmıştır.

3.2.8. İşsizliği Atfetme

Sümer ve arkadaşları (2013)’nın yürüttükleri çalışmada işsizliğe yönelik atıflar bireyci, sosyal ve kaderci kategorilerinde değerlendirilmiştir. Atıflar, tembellik, iş aramama gibi kişinin kendinden kaynaklı nedenler olarak “bireyci atıflar” kategorisi oluşturulmuştur. İkinci kategoride işsizliğin sosyal ve yapısal boyutuna odaklanan ekonomik kriz, hükümet politikaları gibi makro boyutlar ele alınmıştır. Son grupta ise bireyin kaderci inançlarına ilişkin şans, talih vb. gibi nedenlere yönelik atıflar yer almaktadır. Sümer ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışmada işsizliğe yönelik atıflar 3 soru etrafında elde edilen veriler ile şekillendirilmiş. Her soru 0-100 arasında puanlanırken sorulara verilecek cevabın toplamının 100 olması gerektiği vurgulanmıştır. Bu çalışmada da benzer yöntem ile katılımcılara işsizliğe ilişkin atfettikleri neden sorulmuş ve cevaplarına göre işsizliğe ilişkin atıfları belirlenmiştir.

3.2.9. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Araştırmanın nitel aşamasında veri toplama aracı olarak araştırma amaçlarına uygun şekilde tasarlanmış, görüşmelere rehberlik eden yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Bu form, işsizlik sürecine ilişkin deneyimleri anlamayı amaçlamaktadır. İşsizlerin kişisel, ailesel ve sosyal ilişkilerindeki özelliklere odaklanmaktadır. Görüşme formundaki sorular yönlendirici olmayan, keşfetmeye yönelik yapıya sahiptir. (Ek 10)

3.3. VERİ TOPLAMA SÜRECİ

Veri toplama süreci başlamadan Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan etik kurul izin alınmıştır (Ek 12)

Mailing yönteminde uzun metinler yerine özet bilgileri içeren görseller kullanıldığı için araştırmacı tarafından, iş arayanları araştırmaya davet eden bir görsel hazırlanmıştır (Ek 11).

Araştırmanın amaçlarına uygun olarak evren ve örnekleme dışlama kriterleri belirlenmiştir. Bu araştırmanın odağı ekonomik nedenlerle (finansal kriz, şirket küçülmeleri, verimliliği artırıcı uygulamalar ya da şirket birleşmeleri) işten çıkarılan kişilerin psikososyal sağlık ve sıkıntı düzeylerine ilişkin verilere ulaşmaktır. Dışlama kriterleri olarak terör, suç ve disiplin cezası ile ilişkili olarak işten çıkarılanlar olarak belirlenmiştir. Secreter.com veri tabanında bu kriterlere uygun olarak evren belirlenmesi için uygun veri tabanı olmadığı için dışlama kriterleri veri toplama sürecinde çalışma evreninden elde edilmiştir ve veri toplamaya uygun olmadığı bilgisi elde edilen anketler araştırmaya dâhil edilmemiştir. Anket formunda işten çıkma nedenlerine ilişkin soru yer almaktadır ve bu soruya verilen yanıtlar araştırmanın amacına uymuyorsa dışlanma sağlanmıştır.

Diğer taraftan işsizlik doğası itibari ile kişide yarattığı psikolojik yük, sosyal damgalanma, zaman yapısının bozulması, öğrenilmiş çaresizlik gibi etkenlerle bir eylemi gerçekleştirmek için gerekli motivasyon ve isteği düşürmektedir. İşsizliğin yarattığı bu motivasyon düşüşüne pandeminin yaratmış olduğu kaygı ve çaresizlik eklenmiştir. Ayrıca pandemi koşullarında bilimsel araştırma projelerinde online veri toplama yönteminin zorunluluk halini alması, online anketlerde enflasyon yaratmıştır. Tüm bu etkenler birleştiğinde anketlerin doldurulma oranının düşük olacağı araştırmacı tarafından öngörülmüştür. Araştırma öznelerinin anketi doldurmasını teşvik etmek amacıyla, çekiliş gerçekleştirilmesinin uygun olacağı düşünülmüştür. Araştırmanın ilk tasarımında nicel analizler için kullanılacak yöntem Yapısal Eşitlik Modeli olarak belirlenmiş. Bu analizin güvenilir sonuç verebilmesi için anket madde sayısının (106 madde) on katı kadar örneklem büyüklüğüne erişilmesi hedeflenmiştir. Bu amaçla araştırmada hedef katılımcı sayısı 1060 olarak belirlenmiştir. Anketi dolduran 1060 kişi arasında 5 kişiye yayıncılık sektöründe ön planda olan D&R firmasından 50 TL'lik sanal hediye çeki verilmesi uygun

görülmüştür. Bu çek yalnızca ilgili firma alışverişlerinde kullanılmakta ve nakit paraya dönüştürülememektedir. Çekilişe katılmak isteğe bağlı olarak katılımcıların kararına bırakılmış ve araştırma sonunda yer alan “Kitap kart çekilişine katılmak için lütfen e-mail adresinizi yazınız.” alanına mail adresi yazanlarla gerçekleştirilmiştir. Çekilişte ödülü kazananlar araştırmaya katılan 111 katılımcı arasından rastgele sayı yöntemi ile belirlenmiştir. Ayrıca anketin sonunda yer alan “Bu doktora tezine katkı sağlamak üzere size uygun bir zamanda yapılacak daha ayrıntılı bir görüşmeyi kabul ederseniz lütfen iletişim bilgilerinizi (e-posta adresi ya da telefon numarası) yazınız” alanına iletişim bilgileri yazan ve görüşme yapılan kişilere 25 TL’lik D&R kart hediye edilmiştir.

Araştırma anketinin doldurulması için araştırma kriterlerine uyan, beyaz yakalı orta yaş grubundaki 7500 iş arayan kişiye araştırmaya katılım davetiyesini içeren ilk e-posta 9 Kasım 2020 günü saat 15.00’de gönderilmiştir. Ankete katılım sağlayanların sayısı araştırmacı tarafından kontrol edilmiş ve yaklaşık bir ay sonra 4 Aralık 2020 günü ilk aşama sonlandırılmıştır. 5 davetiye adrese ulaşmamış, 3 e-posta geçersiz e-posta adresi olduğu için ulaşmamış ve 1978 kişi davetiyeyi içeren e-postayı okumuştur. Okuyanlardan 65 kişi anket linkine tıklamış ve 33 kişi anketi doldurmuştur. Bu düşük katılım oranının 3 nedeni olabilir. İlk olarak maillerin düşük okunma oranı istihdam ofislerinin çalışma şekliyle ilgili olabilir. Kişinin pozisyonuna uygun olup olmadığına bakılmaksızın şirket tarafından üyelere yoğun şekilde iş ilanları gönderilmektedir. Üyeler bir süre sonra şirketten gelen e-postaları açmamaktadır. Araştırma kapsamında gönderilen 7500 mailin 1978 kişi gibi düşük bir oranda okunmasının nedeni bu durumla ilgili olabilir. İkinci olarak maili okuyan 1978 kişiden sadece 65’i ankete katılmak için linke tıklamıştır. Ankete tıklayan 65 kişiden 33’ünün anketi doldurması ise doldurmayan kişilerin hem işsizlik ile ilgili sorulara muhatap olmayı istememesi hem de 106 soruluk anketin soru sayısı ve doldurma süresi nedeniyle (anketin doldurulması yapılan ön testlerde ortalama 10 dk. sürmektedir) araştırma öznelerinin sıkılmaları ve yarım bırakmaları ile açıklanabilir.

İkinci aşamada aynı 7500 kişiye aşağıdaki formatta bir paragraflık e-posta gönderimi sevretcv.com aracılığı ile sağlanmıştır.

“Merhaba, sizleri Hacettepe Üniversitesi’nde yürütülen “İş arayan beyaz yakalıların psikososyal sağlıklarını etkileyen faktörlerin incelenmesi” başlıklı doktora araştırma için ortalama **10 dakika** süren ankete katılmaya davet ediyorum. Teşekkür ederim.”

Anket linki için lütfen

tıklayınız: <https://docs.google.com/forms/d/1heVyVpCGMkUhnL3OjG0uD69XUigk3cFkcfsF3nAWkrE/edit>

İkinci sefer hatırlatma maksadıyla 18.12.2020 tarihinde saat 11.02’de tekrar e-posta gönderilmiş, gönderilen mailler 27 kişiye ulaşmamış, 64 kullanılmayan mail adresi nedeniyle ulaşmamış ve 583 kişi tarafından okunmuştur. Bu aşamada anket linkine sadece 9 kişi tıklamıştır.

Bu aşamadan sonra araştırmacı anket linkini kendi sosyal medya hesaplarından paylaşmıştır. Paylaşım örneklerinden birisi aşağıdaki gibidir;

“Yaşınız 29-45 arasında,

Lisans veya üstü eğitim düzeyine sahipseniz

Daha önce ücretli çalışma tecrübeniz varsa ve şu an iş arıyorsanız ortalama 10 dk. süren anketimi doldurabilir misiniz?

Teşekkür ederim.

Anket için tıklayabilirsiniz.”

Tüm bu aşamalar sonucunda anket linkini dolduran 156 kişi olmuştur. Bunlardan 41 tanesi 29 yaşının altındadır ve muhtemelen araştırmacının sosyal medya hesaplarından görerek anketi doldurmuşlardır. Bu grup araştırma analizlerinin dışında tutulmuştur. Geriye kalan 115 anket arasından 4 anket ise yapılan ölçümler ile güvenilirlik kriterini sağlamadığı tespit edilmiş ve analiz dışında tutulmuştur. Sonuç olarak toplam 111 katılımcının verdiği bilgi araştırmanın nicel veri analizine dahil edilmiştir.

Araştırmanın nitel boyutu anket linki sonunda yer alana ve görüşmeyi kabul edip iletişim bilgilerini yazan kişilerle 11 Kasım 2020- 9 Ocak 2021 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Bu alana 6 kişi telefon numarasını, 41 kişi e-posta adreslerini yazmıştır. Görüşmelerin aynı gün ve saate denk gelmemesi ve araştırmacıya yapılan görüşmelerin dökümü için zaman kalması için birer haftalık periyotlarda randevular talep edilmiştir. Randevu alınan bir görüşmeci randevu günü görüşmek için tekrar arandığında Covid-19 hastalığına yakalandığı için görüşme yapamayacağını beyan etmiş ve görüşme iptal edilmiştir (bir ay sonra tekrar iletişim kurulmuş ancak geri dönüş alınamamıştır). 2

görüşmeci randevu günü ve saati geldiğinde, araştırmacıya e-posta göndererek başka işleri çıktığı gerekçesi ile görüşmeyi iptal etmiştir. Bu kişilerle bir hafta sonra tekrar iletişim kurulduğunda dönüş yapılmamıştır. Bir diğer görüşmeci görüntü kaydının alınmasını istemediği için görüşme talebini reddetmiştir. İletişim kurulup sağlık ya da diğer nedenlerle görüşme yapılamayan toplam 4 görüşme vardır. Diğer bütün görüşmecilere telefon ya da e-posta yoluyla toplam 2 defa ileti gönderilmiş ancak olumlu ya da olumsuz cevap alınamamıştır. Bunların dışında görüşmeyi kabul eden 14 görüşmeci ile Skype programı ile görüşme gerçekleştirilmiş, görüşmelerde görüntü ve ses kaydı alınmıştır.

Yapılan 14 görüşme içerisinde 2 tanesi analize dahil edilmemiştir. Analiz dışı tutulan görüşmelerden birinde, görüşmeci eşinin, çocuklarının ve akrabalarının olduğu evin ortak alanında görüşmeye katılmıştır. Araştırma sorularına eşi ve diğer aile fertleri müdahalede bulunmuştur. Derinlikli bilgi alınamadığı için görüşme analiz dışı tutulmuştur. Bir diğer görüşmede görüşmeci Kanun Hükmünde Kararname ile işten atıldığını ve cezaevinden yeni çıktığını, denetimli serbestlik sürecinde olduğunu görüşme başında beyan etmiştir. Görüşmeye başlanmış, katılımcının özelliklerinin bu araştırmanın amaçları dışında olduğu, dışlama kriterlerinde yer aldığı için görüşmenin devam edemeyeceği nazikçe bildirilmiştir. Verdiği bilgiler konusunda dava sürecinin etkilenmesinden endişe ettiğini beyan etmiştir. Görüşmeciye kişisel bilgilerinin gizli kalacağı ifade edilmiş, etik komisyon izni belgesi gönderilmiş ve görüşme analiz dışı tutulmuştur. Bu iki görüşmenin kaydı, görüşmeci tarafından silinerek imha edilmiştir.

Toplam 12 görüşme analize dahil edilmiştir. Görüşmeler araştırmacı tarafından yazıya aktarılmıştır. Görüşmecilere kod isimler eklenmiştir. Görüşmecilere ve görüşmelere ilişkin bilgiler Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Özet Bilgiler

Kod İsim	Cinsiyet Kadın (K)/ Erkek (E)	Yaş	Meslek	Medeni Durum	İş değiştirme sayısı	İşsizlik Ödenegi	İşsizlik Süresi (ay)	Görüşme süresi (dk.)
Ayşe	K	29	Çevre Müh.	Bekâr	2	Evet	11	42:20
Betül	K	31	Jeoloji Müh.	Boşanmış	5	Hayır	8	72:08
Beren	K	29	Psikolog	Bekâr	3	Hayır	9	92:02
Hatice	K	30	Elek. Elektronik Mühendisi	Evli	1	Evet	24	48:88
Eda	K	31	Bankacı	Evli	4	Hayır	60	50:57
Ekrem	E	31	Makine Mühendisi	Bekâr	1	Hayır	8	38:12
Tarkan	E	32	Reklamcı	Bekâr	6	Hayır	8	115:18
Atakan	E	30	İşletme/Finansal Denetim	Bekâr	1	Hayır	6	98:21
Hakan	E	31	İşletme/Dış Ticaret	Bekâr	2	Hayır	24	52:14
Cem	E	30	Grafik Tasarımcısı	Evli	4	Hayır	12	66:54
Caner	E	41	Avukat	Evli	1	Hayır	4	51:15
Ercan	E	39	Nükleer En. Mühendisi	Evli	4	Evet	13	56:12

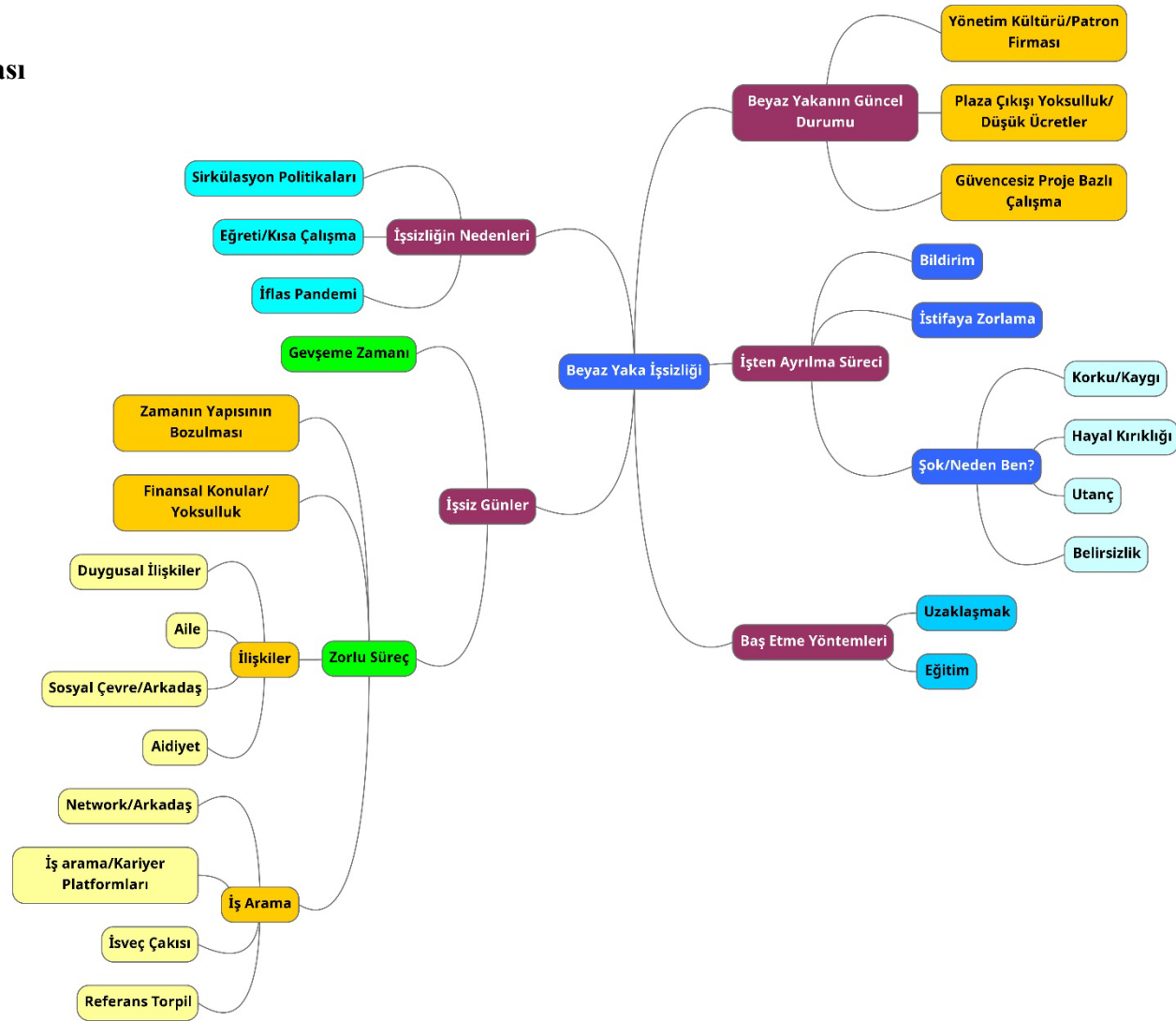
3.4. VERİLERİN İŞLENMESİ VE ÇÖZÜMLENMESİ

Araştırmanın ham verileri uygulanan ankete verilen yanıtlar ile derinlemesine görüşmelerden elde edilmiştir.

Nicel aşamada, online anket formu Excel uzantılı olarak dışa aktarılmıştır. SPSS22 (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı) yazılımı aracılığı ile veri şablonuna aktarılarak veri seti oluşturulmuştur. Öncelikle veri dağılımının incelenmesi için istatistiksel yöntemler yoluyla normal dağılım gösterip göstermedi incelenmiştir. Normal dağılımı belirlemek için Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi uygulanmış, histogram grafikleri, P-P ve Q-Q grafikleri birlikte incelenerek çarpıklık ve basıklık değerlerinin incelenmesi ile elde edilmiştir. Verilerin normal dağılımı için çarpıklık basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olması yeterli görülmüştür (George ve Mallery, 2010). Verilerin normal dağıldığı varsayıldığında; değişkenler arası ilişkilerin ve ölçek puanlarının incelenmesi için “Pearson Korelasyon Analizi” gerçekleştirilmiştir. Bağımlı değişkenin gruplar arasındaki farkına bakmak için bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkene yönelik etkilerini analiz edebilmek için “Çoklu Hiyerarjik Regresyon” analizi gerçekleştirilmiştir. Bulgular sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma gibi değerler vurgulanarak yorumlanmıştır.

Nitel aşamada ham verileri oluşturan görüntü ve ses kayıtlarının yazılı çözümü yapılmış metin haline getirilmiştir. Taranan veriler MAXQDA 11 nitel analiz programında işlenmiştir. Metin haline getirilen veriler tekrar tekrar okunarak analize hazırlık yapılması amacıyla belirli bir konuyu, fikri veya anlamı ortaya koyan kelimeler, söz öbekleri veya cümleler taranmıştır. Ortaya çıkan anlam birimleri program üzerinde kodlanmıştır. Araştırmanın amaçları çerçevesinde bir araya gelen kodlar kategoriler haline getirilmiştir. Son aşamada ortak içerikler incelenmiş ve temalar oluşturulmuştur (Bkz. Şekil 8. Kod Haritası). Nitel veriler araştırma amaçları esas alınarak analiz edilmiş ve dış yorumlarla desteklenmiştir.

Şekil 8. Kod Haritası



3.5. SÜRE VE OLANAKLAR

Araştırmanın veri toplama sürecinde ve analiz aşamasında sadece araştırmacı görev almıştır. Bu nedenle herhangi bir kişiye veri analizi gibi hizmetler karşılığında ücret ödenmemiştir. Araştırma kapsamındaki harcamalar araştırmacı tarafından karşılanmıştır.

Araştırma maliyetleri şu şekildedir;

- Araştırma anketini dolduran 5 kişiye 50 TL'lik sanal D&R kart hediye edilmiştir ($5*50=250$).
- Görüşme yapılan 12 kişiye 25 TL'lik sanal hediye kartı verilmiştir ($12*25=300$).
- Ayrıca verilerin toplanması için mailing hizmeti satın alınmış ve secretecv.com firmasına 1770 TL ödeme yapılmıştır.
- Araştırmanın toplam maliyeti 2320 TL'dir.

4. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bulgular ve yorum bölümü dört ana başlıktan oluşmaktadır. İlk başlıkta; katılımcıları tanıtıcı özellikler sunulmuştur. Katılımcıları tanıtıcı özellikler sosyodemografik özellikler, meslek ve ücretli çalışmaya ilişkin özellikler ile psikososyal özelliklere ait tanıtıcı bulgulardan oluşmaktadır. İkinci başlıkta katılımcıların sosyodemografik ve psikososyal özelliklerinin öznel iyi oluş düzeyiyle olan ilişkilerine ait bulgular sunulmuştur. Sonraki başlıkta değişkenlerin öznel iyi oluş etkileri ele alınmış ve devamında katılımcıların işsizlik deneyimine ilişkin sonuçlar sunulmuştur.

4.1. KATILIMCILARI TANITICI BULGULAR

Bu başlık altında araştırmanın nicel boyutuna ilişkin bulgular sunulmuştur. Öncelikle araştırmaya katılan özneleri tanıtıcı özellikler sunulmuştur. Katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, hane yapısı gibi sosyodemografik özellikleri ile meslek ve ücretli çalışma durumlarına ilişkin bilgiler sunulmuştur. Ardından katılımcıların psikososyal özelliklerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Psikososyal özelliklerini temsil eden işsizliği atfetme, finansal güçlük, sosyal destek, baş etme stratejileri ve öznel iyi oluş düzeyleri hakkında bilgi veren ölçeklerden aldıkları puanlar sunulmuştur.

4.1.1. Sosyodemografik Özellikler

Bu başlıkta işsizlerin sosyodemografik özelliklerine ilişkin bulgular ele alınmıştır. İş arayanların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi gibi sosyodemografik bilgileri Tablo 2’de ele alınmıştır. Buna göre araştırmaya katılan 111 kişinin yaklaşık yarısı kadındır. İş arayanlar arasında en küçük yaş 29, en yüksek yaş 45 olmak üzere yaş ortalaması 33,37 (± 4.17)’dir. Medeni duruma göre bakıldığında katılımcıların medeni durumları evli ve bekârlar için benzer düzeydedir. Araştırma grubunda boşanmış ya da eşi vefat etmiş grubun temsili düşüktür. Çocuk sahibi olma durumlarına göre sonuçlar incelendiğinde; yarıdan fazlasının çocuk sahibi olmadığını görülmektedir. Çocuk sahibi olanların, kaç çocuğa

sahip oldukları incelediğinde en çok tek çocuk sahibi olanlar tespit edilmiştir (%57,1), bu gruba iki çocuklu (%40,5) olanlar takip etmektedir.

İş arayanlar eğitim düzeylerine göre üç grupta toplanmıştır. Bu gruplar; lisans, yüksek lisans ve doktora şeklindedir. Katılımcıların üçte ikisinden fazlası lisans mezunuyken, %32,4'ü yüksek lisans mezunudur. İki katılımcı ise doktora düzeyinde eğitime sahiptir.

Katılımcıların en uzun süre yaşamlarını geçirdikleri yerleşim birimi daha çok Büyükşehirdir. Bunu takip eden en yüksek oran %28,8 ile il merkezinde yaşayanlardır. Eğitim seviyesi yüksek, beyaz yakalı statüde iş aradıkları göz önünde bulundurulduğunda, şehir merkezi ya da büyükşehirde yaşamaları, bu yerleşim yerlerinin istihdam olanaklarının fazla olması ile bağlantılı olarak açıklanabilir.

Tablo 2. Katılımcıların Sosyodemografik Bilgileri (n = 111)

Değişkenler	n (%)
<i>Cinsiyet</i>	
Kadın	55 (49.5)
Erkek	56 (50.5)
<i>Yaş (yıl) ortalama (SS); aralık</i>	33.37 (4.17); 29-45
<i>Medeni Durum</i>	
Evli	51 (45.9)
Bekâr	56 (50.5)
Boşanmış/Eşi Vefat Etmiş	4 (3.6)
<i>Eğitim Düzeyi</i>	
Lisans	73 (65.8)
Yüksek lisans	36 (32.4)
Doktora	2 (1.8)
<i>Çocuk Sahibi Olma</i>	
Hayır	69 (62.2)
Evet	42 (37.8)
<i>Çocuk Sayısı ortalama (SS); aralık</i>	1.45 (0.55); 1-3
1 Çocuk Sahibi	24 (57.1)
2 Çocuk Sahibi	17 (40.5)
3 Çocuk Sahibi	1 (2.4)
<i>En Uzun Süre Yaşanılan Yerleşim Birimi</i>	
Köy	2 (1.8)
Kasaba	1 (0.9)
İlçe	11 (9.9)
İl	32 (28.8)
Büyük Şehir	65 (58.6)

İş arayanların yaşadıkları hane özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 3'te sunulmuştur. Aylık hane halkı gelir düzeyi 600 TL ile 20.000 TL arasında değişmektedir ve ortalama 6007 (± 3376) TL'dir. Araştırmanın saha aşamasının yürütüldüğü Kasım 2020- Ocak 2021 tarihleri aralığında dört kişilik bir ailenin açlık sınır ortalama 2586 TL, yoksulluk sınırı 8424 TL'dir⁷.

Yaşanılan hanenin mülkiyet durumu, özellikle olağan üstü ekonomik durumlarda en yüksek harcama kalemlerinden birisini oluşturan kira ödeme kaygısı yaratması ile insanların psikolojik durumlarını etkileyebilir. Bu nedenle katılımcıların ikamet ettikleri konutun mülkiyet durumu incelenmiştir. Yaşadıkları hanenin mülkiyet durumuna bakıldığında anne ya da babasına ait bir evde oturanların oranı katılımcıların yaklaşık yarısını oluşturmaktadır (%44,1). Ayrıca katılımcıların yaklaşık üçte biri (%29,7) ikamet ettikleri evin kira karşılığı olduğunu belirtmiştir.

İş arayanların ortalama hane halkı büyüklüğü üç kişidir. İş arayanların hanelerinin ekonomik giderlerinin kim(ler) tarafından karşılandığı incelendiğinde, iş arayanların en çok kendileri (%31,1) daha sonra sırasıyla baba, anne ve eşleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu oran göstermektedir ki araştırmaya katılanların üçte birinden fazlası hanenin temel geçimini sağlayan kişilerdir.

Tablo 3. Katılımcıların Yaşadıkları Hane Özelliklerine İlişkin Bulgular (n = 111)

Değişkenler	n (%)
<i>Aylık Hane Halkı Ortalama Geliri (Türk Lirası-TL)</i>	6007.30 (3376); 600-20000
<i>İkamet Edilen Konutun Mülkiyeti</i>	
Kira	33 (29.7)
Bana Ait	17 (15.3)
Eşime Ait	12 (10.8)
Anne-Babama Ait	49 (44.1)
<i>Hane Halkı Sayısı (kişi) ortalama (SS); aralık</i>	3.00 (1.19); 1-8
<i>Hane Ekonomik Geçim Kaynağı (çok seçenekli)</i>	
Ben	50 (31.1)
Eşim	41 (25.5)
Annem	18 (11.2)
Babam	47 (29.2)
Diğer (akraba, kardeş ve sosyal yardım)	5 (3.1)

⁷ Türkiye İşçi Konfederasyonu'nun aylık Açlık ve Yoksulluk Sınırı hesaplamaları üzerinden araştırmanın yürütüldüğü dönemin ortalaması alınarak hesaplanmıştır. <http://www.turkis.org.tr/Aclik-Yoksulluk-k91> (erişim tarihi 20.06.2021)

4.1.2. Meslek ve Ücretli Çalışmayla İlgili Nitelikler

Araştırma grubunda yer alan iş arayan beyaz yakalılarının meslek ve ücretli çalışma durumlarına ilişkin bulgular Tablo 4’te sunulmuştur. İş arayanların üçte birinden fazlası Finans/Pazarlama alanında mesleklere sahipken, aynı oranda mühendisler bulunmaktadır. Geriye kalan grup ise (%37) öğretmen, avukat, muhasebeci, biyolog ve antropolog gibi diğer beyaz yaka mesleklere sahiptir.

Araştırma grubundaki işsizlerin en son çalıştıkları işlerinde geçirdikleri süre ortalama 26.72 (± 27.58) aydır. Çalıştıkları süre boyunca toplam iş değiştirme sayıları ise ortalama 3.20 (± 2.23)’dür. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na göre işsizlik yardımlarından yararlanma koşullarından bir tanesi hizmet akdinin sonlanmasından önceki 3 yıl içerisinde 600 gün işsizlik priminin ödenmiş olmasıdır. İşsizlerin ortalama ücretli çalışma süreleri göz önüne alındığında işsizlik fonundan yararlanma ve kıdem tazminatı alma oranları ile paralellik göstermektedir. İşsizlerin üçte ikisi işsizlik fonundan karşılanan işsizlik ödeneğinden ve kıdem tazminatından faydalanamamıştır. İşsizlik ödeneğine hak kazananlar ise ortalama beş ay bu haktan yararlanabilmişlerdir.

İşsizlerin işten ayrılma nedenleri arasında en yüksek oran %34,2 ile “iş yerinde yaşanan sorunlar nedeniyle” işten ayrılmak zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Bunu takip eden en yüksek oran “istifa”dır. İşveren tarafından işten çıkarıldığını ifade edenlerin oranı %18’dir. Benzer bir oran ise (%18,9) evlilik, doğum ya da askerlik nedeni ile çalışmaya ara verdikten sonra tekrar işe dönemeyenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu istifa yolu ile işten ayrılmışlardır ya da ayrılmak zorunda kalmışlardır. Yukarıda belirtilen İşsizlik Ödeneği ve Kıdem Tazminatı gibi ekonomik haklardan yararlanamamalarının diğer bir nedeni istifa etmek ya da istifa etmeye zorlanmakla bağlantılı olabilir.

Araştırma grubundaki katılımcıların büyük çoğunluğu işsizliklerini yapısal nedenlere atfetmektedir (%64). Yapısal nedenler işgücü piyasasının durumu, makroekonomik güçlükler ve çalışma koşulları gibi kişinin kontrolü dışındaki faktörlerle ilişkilidir. İşsizliğin nedenini kendi hataları ve eksikleri ile ilişkili olduğuna yönelik bireyci atıflar %20,14 ile ikinci sıradadır. Diğer gruplarla karşılaştırıldığında daha az sayıda kişi işsizliklerini tinsel alana yönlendirerek kadercî atıf grubunda yer almıştır (%15,82). Katılımcıların büyük bölümü işsizliğin kontrolleri dışındaki nedenlerle gerçekleştiğini

vurgulamaktadır. Araştırma bulguları önceki çalışmalarla paralellik göstermektedir. Genç işsizliğinin sonuçlarını ekonomik ve psikososyal yönden inceleyen çalışmaya göre işsiz gençlerin %57'si işsizliğin nedeni konusunda çevreyi, %37'sinin kendisini suçladığı görülmüştür (Karataş 1994: 269). Sümer ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmada da yapısal atıfların bireysel atıflardan daha çok kullanıldığı görülmüştür. İşsizlerin %55,5'i işsizliğin nedenini yapısal, %31,72'si bireysel nedenlerle açıklamıştır.

İş arayanların işsizlik süreleri ortalama 17,23 (± 17.09) aydır. Uluslararası standartlar ve Türkiye İstatistik Kurumu'nun hesaplamalarında 12 aydan fazla işsiz olanlar uzun süreli işsiz olarak sınıflandırmaktadır. Bu sonuçlar ışığında araştırma grubunun uzun dönem işsizleri temsil ettiği sonucuna ulaşılabilir.

Tablo 4. Katılımcıların Meslekleri ve Ücretli Çalışma Durumlarına İlişkin Bulgular

Değişkenler	n (%)
<i>Meslek</i>	
Finans/Pazarlama	35 (31,5)
Mühendis	35 (31,5)
Diğer (öğretmen, avukat, muhasebeci, biyolog, antropolog vb.)	41 (37)
<i>Son Çalıştığı İşyerindeki Kıdem (ay) ortalama (SS); aralık</i>	26,72 (27,58); 0-150
<i>İş Değiştirme Sayısı ortalama (SS); aralık</i>	3,20 (2,23); 0-10
<i>İş Ayrılma Nedeni</i>	
Kendim isteyerek işten ayrıldım (istifa)	32 (28,8)
İşten çıkarıldım	28 (18,0)
İş yerindeki sorunlar nedeniyle işten ayrılmak zorunda kaldım	38 (34,2)
Diğer	21 (18,9)
<i>İşsizlik Süresi (ay) ortalama (SS); aralık</i>	17,23 (17,09); 0-84
<i>İşsizlik Ödeneği</i>	
Hayır	84 (75,7)
Evet	27 (24,3)
<i>Tazminat</i>	
Hayır	83 (74,8)
Evet	28 (25,2)
<i>İşsizlik Ödeneği Süresi (ay) ortalama (SS); aralık</i>	5,72 (4,14); 0-12
<i>İşsizliğe yönelik nedensel atıflar</i>	
Bireyci atıflar ortalama (SS); aralık	20,14 (13,93); 0-67
Yapısal atıflar ortalama (SS); aralık	64,04 (21,22); 14-99
Kaderci atıflar ortalama (SS); aralık	15,82(14,70); 0-56

Araştırma gurubuna dâhil olan katılımcıların betimleyici özelliklerini özetlemek gerekirse: katılımcıların beyaz yaka mesleklere sahip olduğu, şehirli, hane ekonomik

durumuna göre orta alt sınıfta konumlanan, işsizlik süreleri açısından uzun süreli işsiz, sosyal güvenlik sisteminden yararlanma oranları düşük ve işsizliğin nedenine yönelik yapısal atıfları yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

4.1.3. Psikososyal Niteliklere İlişkin Betimsel Bulgular

Bu başlık altında işsizlerin öznel iyi oluş düzeyleri ve bunlarla ilişkili psikososyal özelliklerden; sosyal destek, öz-yeterlik, başa çıkma stratejileri, finansal güçlük düzeyleri ve psikolojik sıkıntı düzeylerine ilişkin sonuçlar sunulmuştur. İlk başlıkta psikososyal özellikleri betimleyen ilgili ölçeklerden alınan puanlara ait betimsel bulgular sunulmuştur. İkinci başlıkta baş etme ölçeğine ait alt boyutlar ile öznel iyi oluş düzeyi arasındaki ilişki sunulmuştur. Sonraki başlıkta ise öznel iyi oluşu etkileyen faktörler arasındaki ilişki incelenmiştir.

Betimsel bulgular psikososyal özellikleri ölçen ölçeklerin ve bu ölçeklerin alt boyutlarının en küçük, en yüksek ve ortalama puan değerleri şeklinde Tablo 5'te sunulmuştur.

Algılanan sosyal destek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar aile, arkadaş ve özel bir insandır. Araştırma grubunda yer alan işsizlerin toplam algılanan sosyal destek düzeyleri 15-84 puan aralığında değişmekte ve ortalamaları 52,35 ($\pm 18,97$)'tir. Katılımcıların algıladıkları sosyal desteğin büyük bölümü aile alt boyutundan gelmektedir. 'Aile' alt boyutunun ortalaması 20,22, 'arkadaş' alt boyutunun ortalaması 17,88 ve 'özel bir insan' alt boyutunun ortalaması ise 14,25'tir.

Psikososyal özelliklerden bir diğeri kişinin yapabilme kapasitesine yönelik inancı olarak literatürde yer bulan öz-yeterlik düzeyidir. Bu araştırmaya dahil olan işsizlerin öz-yeterlilik düzeyleri 8-40 arasında değişen bir skalada ortalama 27,66 ($\pm 8,29$)'dur.

Baş çıkma stratejileri kişilerin stresli bir durum karşısında verdikleri tepkiler olarak ifade edilmektedir. Baş çıkma stratejileri literatürde daha çok ikili sınıflandırma ile incelenmektedir. İlk grupta stres kaynağına müdahaleyi ve onu ortadan kaldırmaya yönelik çabaları kapsayan problem odaklı stratejilerdir. Aktif baş çıkma, duygusal sosyal destek arama, plan yapma gibi stresör ile mücadeleyi içeren baş çıkma stratejileri 'problem odaklı stratejiler' arasında yer almaktadır. Diğer sınıflandırma ise dikkati

dağıtma, kendini suçlama, inkâr gibi stresörden ve stresli durumdan uzaklaşmayı amaçlayan ‘duygu odaklı stratejiler’dir. İş arayanların en sık kullandıkları problem odaklı başa çıkma stratejileri planlama ($6,49 \pm 1,43$), kabul etme ($6,16 \pm 1,43$) ve aktif başa çıkmadır ($5,78 \pm 1,52$). Diğer taraftan en sık kullandıkları duygu odaklı baş etme stratejileri ise; dikkati dağıtma ($5,96 \pm 1,55$), kendini suçlama ($5,89 \pm 1,52$), duyguları açığa vurmaktır ($5,49 \pm 1,40$). Genel olarak işsizlerin problem odaklı başa çıkmayı ($37,41 \pm 7,99$) duygu odaklı başa çıkmadan ($34,17 \pm 5,59$) daha sık kullandıkları görülmektedir.

Katılımcıların finansal güçlük düzeyleri 3-15 arasında değişen bir skalada değerlendirilmiştir. Alınan puanın yüksekliği finansal güçlüğü artırdığını göstermektedir ve araştırmaya katılan işsizlerin ortalamaları $10,52 (\pm 3,71)$ ’dir. Bu oran finansal güçlüğü katılımcılar tarafından yoğun şekilde hissedildiğini göstermektedir.

İşsizlerin psikolojik sıkıntı düzeylerine ilişkin bulgulara göre en düşük değer 2, en yüksek değer 36’dır. Bu araştırmaya katılan işsizlerin psikolojik sıkıntı düzeyleri ortalama $23,19 (\pm 7,82)$ ’dir. Benzer ölçme aracı ile pandemi öncesinde gerçekleştirilen araştırma sonuçlarında Tuncay ve Yıldırım (2018) işsizlerde psikolojik sıkıntı düzeyini ortalama $19,41 (\pm 5,61)$ olarak tespit etmiştir.

İşsizlerin genel iyi oluş hallerine ilişkin bilgi veren öznel iyi olma puanları 14-68 puan arasında değişirken, ortalamaları $43,03 (\pm 13,18)$ ’tür.

Tablo 5. İşsizlerin Psikososyal Özellikleri Açıklayan Ölçekler ve Alt Ölçeklerden Elde Ettikleri Puan Ortalamalarına Göre Dağılımları

	Sayı	En Küçük	En Büyük	Ortalama	ss
Sosyal Destek (Aile)	111	5	28	20,22	6,92
Sosyal Destek (Arkadaş)	111	4	28	17,88	7,69
Sosyal Destek (Özel Bir İnsan)	111	4	28	14,25	8,94
Algılanan Sosyal Destek	111	15	84	52,35	18,97
Öz-Yeterlilik	111	8	40	27,66	8,29
Başa Çıkma Stratejileri (Problem Odaklı)					
Aktif Başa Çıkma	111	2	8	5,78	1,52
Duygusal Sosyal Destek Arama	111	2	8	4,46	1,86
Araçsal Sosyal Destek Arama	111	2	8	4,77	1,81
Olumlu Yönde Yeniden Yorumlama	111	2	8	5,33	1,74
Planlama	111	3	8	6,49	1,48
Kabul Etme	111	3	8	6,16	1,43
Din/Tinsellik	111	2	8	4,42	2,32
Başa Çıkma Stratejileri (Duygu Odaklı)					
Dikkatini Dağıtma	111	2	8	5,96	1,55
Kendini Suçlama	111	2	8	5,89	1,52
Duyguları Açığa Vurma	111	2	8	5,49	1,40
Davranışsal Uzaklaşma	111	2	8	4,19	1,56
Mizah	111	2	8	4,90	1,97
İnkâr	111	2	8	4,16	1,61
Madde Kullanımı	111	2	8	3,58	1,99
Problem Odaklı Baş Etme	111	18	53	37,41	7,99
Duygu Odaklı Baş Etme	111	19	48	34,17	5,59
İşsizliğe Yönelik Nedensel Atıflar					
Bireysel Atıflar	111	0	67	20,14	13,93
Yapısal Atıflar	111	14	99	64,04	21,22
Kaderci Atıflar	111	0	56	15,82	14,70
Finansal Güçlük	111	3	15	10,52	3,71
Psikolojik Sıkıntı/Stres	111	2	36	23,19	7,82
Öznel İyi Oluş	111	14	68	43,03	13,18

Özetlemek gerekirse araştırmaya katılan öznelere sosyal destek düzeyleri yüksektir. Özellikle aileden algılanan sosyal desteğin ortalaması arkadaş ya da duygusal ilişkiden algılanan sosyal destek düzeyinden daha yüksektir. Ayrıca katılımcıların öz-yeterlilik düzeyinin yüksek ve problem odaklı baş etme yöntemlerini daha sık kullandıkları görülmektedir. Finansal güçlük ve psikolojik sıkıntı düzeylerinin yüksek olduğu, öznel iyi oluş düzeyinin ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir.

4.2. KATILIMCILARIN SOSYO-DEMOGRAFİK VE PSİKOSOSYAL ÖZELLİKLERİNİN ÖZNEL İYİ OLUŞ DÜZEYİYLE OLAN İLİŞKİLERİ

Bu başlık altında değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve gruplar arasındaki farklar incelenmiştir. Buradaki amaç işsizlerin hangi özellikleri öznel iyi oluş düzeyi ile nasıl bir ilişkiye sahiptir bunu incelemektir. İlk olarak sosyodemografik faktörler açısından inceleme gerçekleştirilmiştir. İşsizlerin psikososyal özellikleri ve öznel iyi oluş düzeylerinin sosyodemografik faktörler ile ilişkisine ait bulgular sunulmuştur. Psikososyal özelliklerin düzeyini belirleyen ölçekler ve alt boyutları ile cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahibi olma gibi demografik özelliklere ait grupların ortalama puanları karşılaştırılmıştır.

Sosyodemografik faktörler incelendikten sonra, psikolojik ve sosyal özelliklerin bağımsız değişkenle olan ilişkisi incelenmiştir. Bu gerçekleştirilirken öncelikle baş etme stratejilerinin alt grupları incelenmiş, devamında diğer psikososyal özelliklerin öznel iyi oluş düzeyi ile olan ilişkisi araştırılmıştır.

Demografik değişkenler kişilerin deneyimlerini ve işsizlik gibi çok boyutlu sonuçları olan sorunların etkisini farklılaştıran faktörlerin başında gelmektedir. Bu nedenle işsizlik sürecinin sosyodemografik özelliklere göre kişiler arasında fark oluşturup oluşturmadığı sorusuna yanıt aranmıştır. Sırasıyla cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma özelliklerin oluşturduğu grupların, psikososyal özellikleri ölçek ölçeklerden alınan puan ortalamaları karşılaştırılmıştır (bkz. Tablo 6).

Tablo 6. Sosyodemografik Özellik Gruplarına ve Psikososyal Özellikler

DEMOGRAFİK FAKTÖR	GRUPLAR	PSİKOSOSYAL ÖZELLİKLER
Cinsiyet	Kadın	Algılanan Sosyal destek Öz-Yeterlik Baş Etme Stratejileri İşsizliğe Yönelik Nedensel Atıflar Finansal Güçlük Psikolojik Sıkıntı Öznel İyi Oluş
	Erkek	
Medeni Durum	Evli	
	Bekâr	
Çocuk Sahibi Olma	Hayır	
	Evet	

4.2.1. Cinsiyet

Bu başlık altında katılımcıların sosyal destek, öz-yeterlilik, baş etme stilleri, finansal güçlük düzeyleri, psikolojik sıkıntı düzeyleri ve öznel iyi oluşlarının kadınlar ve erkekler için fark oluşturup oluşturmadığı incelenmiştir. Bu amaçla ilgili ölçeklerden aldıkları puanların ortalamaları bağımsız örneklem t testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 9’da sunulmuştur.

Araştırmaya katılan işsizlerin aileden aldıkları sosyal destek düzeyleri ile arkadaştan alınan sosyal destek düzeyleri kadınlar ve erkekler için fark oluştururken, özel bir insandan alınan sosyal destek düzeyinde cinsiyetler arasında fark olmadığı bulunmuştur. Aile desteğini ($t= 2.591$ $p<0.05$) ve arkadaş desteğini ($t=2.140$ $p<0.05$) kadınların erkeklerden daha fazla hissettikleri görülmektedir. Kadın ve erkek katılımcılar için özel bir insandan algılanan sosyal destek ortalamaları arasında anlamlı fark yoktur ($p=0.363$). Tüm alt boyutları ile değerlendirildiğinde kadınların algıladıkları sosyal destek düzeyi ortalaması 56.36 olduğu görülürken, erkeklerde bu oran 48.41 düzeyindedir ve kadınların erkeklerden daha fazla sosyal desteğe sahip olduğu görülmektedir ($t=2.246$ $p<0.05$).

Araştırmaya katılan kadın işsizlerin ortalama öz-yeterlilik düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t=3.563$ $p<0.001$).

Bu araştırma kapsamına dahil olan işsizlerin stresli duruma karşı problem odaklı baş etme stratejilerini kullanma ortalamaları kadınlarda ortalama 40.25 düzeyindeyken, erkeklerde ortalama 34,63 düzeyinde kalmıştır. Kadınların erkeklerden daha yoğun problem odaklı stratejileri kullandıkları görülmektedir ($t=3.944$ $p<0.0005$). Duygu odaklı baş etme stratejilerinin kullanım yoğunluğunun kadınlar ve erkekler arasında anlamlı fark oluşturmadığı görülmüştür ($t=1.107$ $p=271$).

Kadın ve erkek işsizlerin arasında işsizliğe yönelik atıflar arasında anlamlı farklılık yoktur ($p>0.05$).

İşsizlerin yaşadıkları finansal güçlük ve psikolojik sıkıntı düzeyi cinsiyete göre benzer düzeydedir. Hem erkek hem de kadın işsizler benzer düzeyde finansal güçlük ve psikolojik sıkıntı bildirmişlerdir ($p>0.05$).

İyi oluş hallerinin cinsiyet gruplarına göre fark oluşturup oluşturmadığı incelediğinde, sonuçlar kadınların erkeklerden daha yüksek ortalama iyi oluş düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Kadınlarda ortalama öznel iyi oluş puanı 47,04 iken, erkeklerde bu ortalama 39,09 seviyesindedir ($t=3.319$ $p<0.001$).

Özetle, psikososyal özellikler ve iyi oluş durumları cinsiyete göre karşılaştırıldığında, sosyal destek, öz-yeterlilik, problem odaklı baş etme ve öznel iyi oluş düzeyleri açısından kadınlar erkeklere göre daha avantajlıdır. Finansal güçlük ve işsizliğin yarattığı psikolojik sıkıntı gibi işsizliğin külfeti kadın ve erkeklerde benzer düzeyde olmasına karşın, baş etme ve destek mekanizmaları arasındaki farkı oluşturmaktadır. Erkekler ve kadınlar için işsizliğin yaratmış olduğu zorluklar benzer düzeydeyken, kadınların psikososyal destek mekanizmaları ile kendilerini daha fazla koruyabildikleri görülmektedir. Bu durum kadın ve erkekler açısından ücretli çalışmanın anlamındaki farklılık ile ilişkili olabilir. Ücretli çalışma ve iş toplumsal roller açısından erkeklerden daha fazla beklenen bir durum olmayı korumaktadır. İşsizlik döneminde kadınların farklı rolleri yerine getirerek bu zorlu süreçte kendilerini koruyabildikleri görülmektedir. Farklı ülke örneğinde yapılan pek çok çalışmada işsiz kadınların erkeklerden daha az etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır (Çizel vd., 2011; Ford vd., 2010; Paul, 2005). Türkiye’de üniversite mezunu işsizlerle yapılan çalışmada kadınların sosyal destek düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu ve depresyon riskinin daha az olduğu bulunmuştur (Kanyılmaz Polat, 2015). Araştırmalar bu farklılığı cinsiyetler arasında çalışmaya yüklenen anlam ve destek mekanizmalarının farklılığı ile açıklamaktadır. Erkeklerin toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde kendilerini daha fazla çalışmak zorunda hissetmeleri temel farklılığı oluşturmaktadır. İşsizlik durumunu “eril hiyerarşi” için bir tehdit, serbest karar alma ve sosyal değişim mekanizmalarında yaşanan kayıp olarak yorumlanması erkeklerin işsizlikten etkilenme oranını artırmaktadır (McFadyen, 1995: 241; Yılmaz vd., 2004: 173). Buna karşın annelik, çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve ev işleri gibi geleneksel ev içi sorumluluklar ve roller işsizliğin kadınlar üzerinde yaratacağı olumsuz etkilerde tampon işlevi görerek kadınları koruduğu görülmüştür (Schaufeli ve Vanyperen, 1992; Shamir, 1985). Böylece kadınlar için işsizlik sürecinde ücretli çalışmanın örtük işlevlerinden yoksun kalmalarını, geleneksel cinsiyet rolleri ile ikame edebilmektedirler. Özellikle işsiz evli kadınların erkeklerden daha yüksek iyilik haline sahip olması bu görüşü desteklemektedir (Meer, 2014: 31). Covid-19 Pandemisinde ev içi rollerin tampon etkisi

daha da artmış olabilir. Hastalığın yayılımını engellemek için alınan sokağa çıkma yasağı ve fiziksel mesafe gibi önlemler kişilerin stres düzeyini artırırken, kadınların ev içi rollerinin strese karşı olan tampon etkisi ön plana çıkmıştır. Ayrıca ev içi roller kadınların evde daha fazla vakit geçirmelerine neden olduğu için hastalığa yakalanma kaygısından kaynaklanan stresi azaltmış olabilir.

Tablo 7. Katılımcıların Cinsiyetlerinin Psikososyal Özellikleri ve Psikososyal Sağlık Düzeyleri ile İlişkisi

Boyutlar	Cinsiyet	N	Ortalama	ss	t	P
Sosyal Destek Aile	Kadın	55	21,89	6,716	2.591	.011*
	Erkek	56	18,57	6,782		
Sosyal Destek Arkadaş	Kadın	55	19,44	8,326	2.140	.035*
	Erkek	56	16,36	6,738		
Sosyal Destek Özel İnsan	Kadın	55	15,04	9,826	.914	.363
	Erkek	56	13,48	7,979		
Algılanan Sosyal Destek	Kadın	55	56,36	20,101	2.246	.027*
	Erkek	56	48,41	17,058		
Öz-Yeterlilik	Kadın	55	30,35	6,725	3.563	.001**
	Erkek	56	25,02	8,864		
Sorun Odaklı Baş Etme	Kadın	55	40,25	8,202	3.944	.000**
	Erkek	56	34,63	6,754		
Duygu Odaklı Baş Etme	Kadın	55	34,76	5,524	1.107	.271
	Erkek	56	33,59	5,650		
Bireysel Atıflar	Kadın	55	21,36	13,726	.920	.360
	Erkek	56	18,93	14,146		
Yapısal Atıflar	Kadın	55	62,56	20,517	-.729	.468
	Erkek	56	65,50	21,984		
Kaderci Atıflar	Kadın	55	16,08	14,816	.181	.857
	Erkek	56	15,57	14,725		
Finansal Güçlük	Kadın	55	10,45	4,068	-.190	.850
	Erkek	56	10,59	3,378		
Psikolojik Sıkıntı/Stres	Kadın	55	22,09	7,853	-1.475	.143
	Erkek	56	24,27	7,698		
Öznel İyi Oluş	Kadın	55	47,04	12,275	3.319	.001**
	Erkek	56	39,09	12,948		

4.2.2. Medeni Durum

Medeni durum açısından işsizlerin psikososyal özelliklerini ölçen ölçeklerden aldıkları puan ortalamaları evli ve bekârlara göre karşılaştırılarak analiz edilmiştir. Analiz

sonuçlarına göre; evli ve bekar işsizlerin öz-yeterlik, baş etme stratejileri, finansal güçlük ve psikolojik sıkıntı düzeyleri benzerdir. Özetle evli ve bekâr olanların işsizlik deneyimleri benzerlik göstermektedir. Evli ve bekârları ayıran tek faktör aileden alınan sosyal destek düzeyidir. Analiz sonuçlarında aileden alınan sosyal destek düzeyi puanı evli işsizlerde 22,84, bekârlar işsizlerde 17,98'dir. Evli olanların aile sosyal destek puanları anlamlı ölçüde daha yüksektir ($t=3.319$ $p<0.001$). Diğer taraftan işsizlerin evli ya da bekâr olmanın diğer psikososyal özellikler açısından anlamlı fark oluşturmadığı ve genel iyi oluş düzeyinin evli ve bekâr işsizler için benzer düzeyde olduğu görülmektedir ($p>0.05$).

Bu çalışmada medeni durumun temel farkı evli olanların aileden aldıkları sosyal destek düzeyinin yüksek olmasıdır. Diğer faktörler için evlilerle bekârlar arasında anlamlı fark yoktur.

Alan yazında işsizlerin olumsuz etkilenme deneyimlerini medeni duruma göre karşılaştıran çalışmaların bulgularında farklılıklar mevcuttur. Bazı araştırmalar evli işsizlerin bakmakla yükümlü oldukları kişi sayısı arttığından, bekarlara göre ekonomik güçlüğü daha şiddetli hissederek psikolojik stres düzeylerinin daha yüksek olacağını iddia etmektedir (Fielden ve Davidson, 2001; Yılmaz vd., 2004). Diğer taraftan bir grup araştırma evliliği temel sosyal destek mekanizmalarından biri olarak yorumlamış ve evli olanların eşlerinden aldıkları ekonomik ve sosyal destek miktarının bekarlara göre daha fazla olmasının sonucu olarak, evlilerin stres düzeyinin daha düşük olduğuna ulaşmıştır (Leana ve Feldman, 1991; McKee-Ryan vd., 2005: 66; Vinokur vd., 1995). Paul ve Moser (2009)'ın işsizliğin ruh sağlığına etkilerini araştırdıkları meta analiz çalışmasında ilişki durumunun işsizliğin sonuçları üzerinde bir farklılık yaratmadığı ancak eş desteğinin en önemli sosyal destek araçlarından biri olduğu belirtilmiştir.

Türkiye'de yapılan çalışmada Tuncay ve Yıldırım (2015) işsizlerin psikolojik sağlığı için demografik risk faktörlerinden birinin 'bekar' olmak olduğunu bulmuşlardır. Araştırmacılar bu durumu evli olmanın yarattığı sosyal destek mekanizması ile bağlantılı olarak yorumlamışlardır. Yılmaz ve arkadaşları (2004)'nın medeni halin işsizliğin sonuçları üzerine etkisini inceledikleri çalışmada, evli işsizlerin bekar işsizlere oranla işsizlikten daha çok etkilendiklerini, özellikle bakmakla yükümlü olunan kişi arttıkça sorunların boyutlarının çeşitlendiğini belirtmişlerdir. Ancak eş ve çocukların sağlamış

olduğu psikolojik ve maddi destek sistemlerinin sorunun üstesinden gelmede, evlileri bekarlara göre daha avantajlı konuma getirdiği vurgulanmaktadır. Bu çalışmada da evli olanların sosyal destek düzeyleri bekar olanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Medeni durum ile öznel iyi oluş arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Bu sonuçlar daha önceki çalışmalar ile paralellik göstermektedir (Paul ve Moser, 2009; Polat ve Bacak, 2018; Yüksel, 2003). Araştırma sonuçlarına göre evli ve bekârlar arasındaki avantaj ve dezavantaj farkı son tahlilde benzer öznel iyi oluş düzeyine işaret etmektedir. Evlilerin eşlerinden aldıkları ekonomik ve psikolojik destek, onları bekâr işsizlerden ayırmaktadır. Araştırma sonuçları Çanakkale ilinde yükseköğrenim mezunu işsizlerle yürütülen çalışmanın sonuçları ile paraleldir (Polat ve Bacak, 2018). Buna göre işsizlerin medeni durumlarına göre psikososyal özellikleri anlamlı farklılık oluşturmazken, sosyal destek düzeyi evlilerde daha yüksektir. Covid-19 döneminde sokağa çıkma kısıtlamaları ve sosyal etkileşimlerin azalması ile aileden alınan sosyal destek daha da ön plana çıkmıştır.

Tablo 8. Katılımcıların Psikososyal Özellikleri ve Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Medeni Durum ile İlişkisi

Boyutlar	Medeni Durum	N	Ortalama	ss	t	P
Sosyal Destek Aile	Evli	51	22,84	5,013	3.919	.000**
	Bekâr	60	17,98	7,550		
Öznel İyi Oluş	Evli	51	45,35	12,636	1.738	.087
	Bekâr	60	41,05	13,413		

4.2.3. Çocuk Sahibi Olma

Çocuk sahibi olmak bir çocuğun anne ya da babası olmasının ötesinde, yeni toplumsal rol ve sorumlulukları beraberinde getirerek kişisel kimliğe eklemlenmektedir. Bu nedenle araştırmaya katılan işsizlerin çocuk sahibi olma durumlarına göre psikososyal özellikleri iki grup açısından bağımsız örneklem t testi ile analiz edilmiştir. Bu analize ilişkin bulgular Tablo 8’de sunulmuştur.

Analiz sonuçlarına göre aileden alınan sosyal destek, öz-yeterlik, problem odaklı baş etme stratejisi, işsizliğe yönelik bireysel ve yapısal atıflar ile öznel iyi oluş düzeyi çocuk sahibi olanlar ile olmayanlar arasında farklılık göstermektedir.

Çocuk sahibi olanların aileden aldıkları sosyal destek düzeyleri ($t=-3.360$ $p<0.0005$), öz-yeterlik düzeyleri ($t=-2.732$ $p<0.005$), sorun odaklı baş etme stratejilerine başvurmaları ($t=-2.442$ $p<0.05$) çocuk sahibi olmayanlara göre daha yüksektir.

İşsizliğin nedenlerine ilişkin atıflara bakıldığında çocuk sahibi olanların bireysel atıfları çocuk sahibi olmayanlara göre daha yüksekken ($t=-3.049$ $p<0.005$), yapısal nedenlere yönelik atıflarda çocuk sahibi olmayanların daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir ($t=2.148$ $p<0.05$).

Psikolojik sıkıntı düzeyleri ve finansal güçlük seviyeleri çocuk sahibi olanlar ve olmayan işsizler için benzer orandadır ($p>0.05$).

İşsizlerin psikososyal sağlık düzeylerine bakıldığında çocuk sahibi olan işsizlerin ortalamaları 48,24 düzeyindeyken, çocuk sahibi olmayanlarda bu ortalama 39,86 düzeyinde kalmaktadır ($t=-3.403$ $p<0.005$).

Özetle çocuk sahibi olmak işsizler için aile desteğinin sağlanması, öz-yeterlilik düzeyinin artışı, psikolojik sorunlar karşısında yapıcı baş etme mekanizmalarının kullanılması ile ilişkilidir. Bunun yanında çocuk sahibi olan işsizlerin, işsizliğe yönelik bireysel atıfları daha yüksekken, yapısal atıfları daha düşük düzeydedir. Bunun nedeni işten ayrılmalarının ya da yeniden iş bulamamalarının gebelik ya da çocuk bakımı ile ilgili olması ile açıklanabilir. Nitekim ilk çocuğun doğum zamanı ile kadınların işsizlik zamanları arasında güçlü korelasyon olduğunu gösteren çalışmalar vardır (Andersson, 2000; Hoem, 2000). Ayrıca kurumsal çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği, özellikle kadınların çocuk bakımı için işten ayrılmalarına veya iş arayışlarını ertelemelerinin sonucu olarak işsizliklerini bireysel alanda daha sık açıklamaları ile ilişkili olabilir. Bu doğrultuda çocuk sahibi olanlar işsizliklerinin nedenlerini çocuk sahibi olma ile ilgili olarak bireysel nedenlerle açıklıyor olabilirler.

Geleneksel aile rollerin ve kurumsal bakım hizmetlerinin kısıtlılığının bir uzantısı olarak kök ailenin özellikle büyükanne ve babaannenin çocuk bakımına yardım etmesi algılanan sosyal desteğinin yüksekliği ile ilgili olabilir. Diğer taraftan orta yaş grubunda çocuk sahibi olmak sosyalleşme imkânını da artırmaktadır. Evli ve çocuk sahibi olan çiftlerin birlikte sosyalleşme imkânına sahip olması, çocuk sahibi olanların algılanan sosyal destek düzeylerindeki yüksekliği açıklayabilir.

Genel olarak işsizlerin öznel iyi oluş düzeyleri çocuk sahibi olanlarda daha yüksek bulunmuştur. Ebeveynlik rolünün, işsizliğin yaratmış olduğu işe yaramama, başaramama duygularının önüne geçen bir kimlik inşası ile bağlantılı olarak koruyucu işlev gördüğü sonucu çıkarılabilir. Özellikle orta yaş grubundaki insanlar için iş ve meslek sahibi olmak gibi çocuk sahibi olmakta başarılması gereken bir sosyal norm olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle çocuk sahibi olmak işsizliğin yarattığı sosyal norm eksikliğini karşılıyor olabilir. Meer (2014)'in Avrupa Sosyal Araştırması verileri üzerinden yaptığı analizde, ailenin ekonomik güçlük düzeyi düşük olduğu durumlarda işsizlerin 12 yaşından küçük çocuğa sahip olmaları daha yüksek iyilik hali ile ilişkili bulunmuştur. Bir sonraki başlıkta görüleceği üzere araştırma grubundaki işsizlerin ortalama gelirleri Türkiye standartlarında geçinmeye yetecek düzeydedir. Bu kaynağın bir kısmı kök aileden ya da gelir getirici işte çalışan eşten kaynaklanıyor olabilir. Araştırma grubunun ortalama hane geliri göz önüne alındığında Meer (2014)'in sonuçları ile bu araştırmanın sonuçları paralellik göstermektedir. Türkiye'de yapılan başka çalışmalarda da çocuk sahibi olmanın ekonomik güçlük yaşayan ailelerde çocukların geleceğine yönelik kaygıyı ve mahcubiyeti artırdığı ancak ekonomik birikimin olması durumunda sağladığı sosyal destek fırsatı ile işsizlik sürecine olumlu etkide bulunduğu bulunmuştur (Ocak, 2004; Yılmaz vd., 2004).

Tablo 9. Katılımcıların Psikososyal Özellikleri ve Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Çocuk Sahibi Olma ile İlişkisi

Değişkenler	Çocuk Sahibi Olma	N	Ortalama	ss	t	P
Sosyal Destek Aile	Hayır	69	18,61	7,589	-3.660	0.000**
	Evet	42	22,86	4,641		
Öz-Yeterlilik	Hayır	69	26,12	8,739	-2.732	0.007**
	Evet	42	30,19	6,851		
Sorun Odaklı Baş Etme	Hayır	69	35,99	7,667	-2.442	0.017*
	Evet	42	39,76	8,042		
Bireysel Atıflar	Hayır	69	17,10	11,925	-3.049	0.003**
	Evet	42	25,12	15,615		
Yapısal Atıflar	Hayır	69	67,36	19,579	2.148	0.034*
	Evet	42	58,59	22,886		
Öznel İyi Oluş	Hayır	69	39,86	13,014	-3.403	0.001**
	Evet	42	48,24	11,850		

4.2.4. Psikososyal Özellikler

Araştırmaya katılan öznelerin hangi baş etme mekanizmalarını daha sık kullandıkları önceki başlıklarda sunulmuştu. Burada ise kullanılan baş etme yöntemlerinin psikososyal sağlıkla olan ilişkisi analiz edilmiştir. Katılımcıların baş etme yöntemlerine ait puanlar ile öznel iyi oluş arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Testi ile incelenmiş ve bulgular Tablo 9'de sunulmuştur. İstatistiki bulgular katılımcılarla yapılan derinlemesine görüşmeler sonucunda elde edilen nitel bulgular ile desteklenerek sunulmuştur.

Tablo 10. İşsizlerin Baş Etme Stilleri Alt Boyutları İle Psikososyal Sağlık Düzeyleri Arasındaki İlişki

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
Dikkatini Dağıtma (1)	1	.331**	-.030	-.061	.308**	.288**	-.199*	.342**	.380**	.319**	.266**	.424**	.246**	.164	.400**
Aktif Başa Çıkma (2)		1	-.167	-.072	.318**	.361**	-.403**	.348**	.486**	.442**	.205*	.329**	.224*	-.120	.619**
İnkâr (3)			1	.209*	.130	.016	.356**	.082	-.010	-.113	.172	-.233*	-.006	.130	-.189*
Madde Kullanımı (4)				1	.181	-.033	.303**	-.033	-.048	-.043	.096	-.122	-.334**	.048	-.199*
Duygusal Sosyal Destek Arama (5)					1	.687**	-.102	.497**	.334**	.185	.291**	.263**	.214*	-.043	.397**
Araçsal Sosyal Destek Arama (6)						1	-.200*	.426**	.428**	.284**	.279**	.320**	.333**	-.006	.465**
Davranışsal Uzaklaşma (7)							1	-.221*	-.337**	-.213*	-.071	-.225*	-.125	.272**	-.471**
Duyguları Açığa Vurma (8)								1	.528**	.354**	.285**	.414**	.238*	-.022	.345**
Olumlu Yönde Yeniden Yorumlama (9)									1	.478**	.381**	.321**	.391**	-.113	.615**
Planlama (10)										1	.278**	.468**	.138	.249**	.376**
Mizah (11)											1	.284**	.145	-.004	.352**
Kabul Etme (12)												1	.124	-.063	.362**
Din (13)													1	-.028	.393**
Kendini Suçlama (14)														1	-.254**
Öznel İyi Oluş (15)															1

*p < .05, **p < .01

İşsizlerin öznel iyi oluş düzeyleri ile dikkatini dağıtma ($r=0.400$), duygusal sosyal destek arama ($r=0.397$), araçsal sosyal destek arama ($r=0.455$), planlama ($r=0.376$), mizah ($r=0.352$), kabul etme ($r=0.362$) ve din/tinsellik ($r=0.393$) arasında pozitif yönlü orta kuvvetli ilişki vardır. Aktif başa çıkma ($r=0.619$) ve işsizliklerin öznel iyi oluş düzeyleri arasında pozitif yönlü kuvvetli ilişki bulunmaktadır.

Bu bulgular ışığında işsizliğin yaratmış olduğu ekonomik ve psikososyal sıkıntılar ile mücadele etmek için sosyal desteğin aranmasının kişilerin iyilik haline olumlu katkı sunduğu görülmektedir. Desteğin tinsel alanda aranmasının da işlevsel olduğu görülmektedir. Bu bulgular literatürle paralellik göstermektedir. Yapılan araştırmalar sosyal desteğin maddi ve manevi imkanlar sunması ile dini inancın işsizlerin psikososyal sağlığını yükselttiği görülmektedir (Xiaowan ve Leung, 2010; McKee-Ryan vd., 2005; Patton ve Donohue; 1998). Mizahın iyilik haline kısa süreli de olsa olumlu katkısı ayrıca kaydedilmiştir (Patton ve Donohue; 1998).

Dikkati dağıtma; işsizliğin olumsuz gerçekliğinden uzaklaşarak, onu düşünmemeye çalışarak ve tatmin edici faaliyetler geliştirmeyi kapsayan davranışsal ve bilişsel çabayı temsil eder. Nitekim bu çalışmada süreçten uzaklaşarak farklı konulara ve ilgi alanlarına yönelmenin psikososyal sağlık açısından destekleyici olduğu görülmüştür. Araştırma bulguları ile paralel olarak işsizlerin iyi oluş düzeylerini inceleyen meta analiz çalışması işsizlik sorunu dışında gönüllü faaliyetlerle zamanı verimli şekilde geçirmenin yüksek iyilik hali ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir ($r=.17$) (McKee-Ryan vd., 2005). Xiaowan ve Leung (2010)'ın Honk Kong'da uzun süreli işsizler ile yaptığı boylamsal çalışmada da işsizlikten uzaklaşmanın psikolojik sağlığı koruyucu etkiye sahip olduğunu bulunmuştur. Patton ve Donohue (1998) insanların uzun süreli işsizlik yaşarken nasıl başa çıktıklarını araştırmak için nitel yöntemle yürüttüğü çalışmada gönüllülük, spor aktiviteleri ya da hobiler gibi faaliyetlerle meşgul olmanın işsizlikte baş etmede olumlu katkısının olduğunu tespit etmiştir.

İşsizlerle yapılan görüşmelerde de odağı işsizlikten başka alanlara yönlendirecek faaliyetlerde bulunmanın stres düzeylerini azaltarak kişilerin öznel iyi oluş düzeyine katkı sunduğu tespit edilmiştir. Açık alanda yürümek, bisiklete binmek, spor yapmak gibi faaliyetler işsizlerin stres düzeyini azaltmaktadır. Ayrıca yemek yapmak gibi üretime

yönelik faaliyetler de işsizlik konusundan uzaklaşarak psikososyal sağlığı desteklemektedir.

Dışarıya çıkıp bir yürüyüş yapmak acayip rahatlatıyor beni. Diğer yandan bir keşif aşamasındayız şehri keşfetmek de çok hoşuma gidiyor benim. Caner

Yani böyle yürüyüşe çıkınca rahatlıyorum. Havada güzelse özellikle, müsaade ediyor burada (İzmir) yürüyüşe çıktığımda biraz rahatlıyorum yani. Temiz hava alınca. Yani biraz terleyince. Ekrem

Yemek yapmak, ben açıkçası yeni şeyler üretmeyi çok seviyorum. Aslında ben yaratıcı zekâmı kullanarak bir şeyler ortaya çıkarmayı bir ürün çıkarmayı sevdiğim için şu etapta yemek yapmaya yöneldim. Yemekle yeni üretim yöntemleri buldum kendime. Çok güzel bir mutfağa sahibim. Betül

Leslie Sansone tarafından yapılan Amerikan Kalp Birliğinin desteklediği bir yürüyüş programı var, Youtube'dan bulduğum videoları işte 15 dk., 30 dk., 45 dakikalık setler var hem onu yapıyorum ara ara, hem de callanetics denilen bir spor var bu da Yoga, Bale ve pilates hareketlerinin karışımı...gerçekten rahatlatıyor birazcık işte o yoganın etkisi var, rahatlatıyor, kaygıyı azaltıyor, tavsiye ederim. Beren

Bisiklet aldım bir tane, haziran gibi miydi, temmuz gibi miydi, onunla gezmeyi çok seviyorum, şimdi havalalar biraz soğudu gerçi ama baya bir gidiyorum yani, tek başımayken bir şey düşünmemi engelliyor, kafamı dağıtıyor. Bir yerlere gidip gelmek, yürüyerek gidip gelmek çok psikolojimi dağıtıyor öyle söyleyeyim. Özellikle mesela benim eski işte çocukluğumun geçtiği sokaklardan falan geçirmeyi çok seviyorum ben, biraz öyle nostaljik zamanları böyle hatırlıyorum yürürken falan, o güzergahlardan geçip mesela bir işi halletmek küçük de olsa, uzak bir yerlere yarım saat veya 40 dakika falan süren bir yere yürüyerek gidip gelmek benim mesela kafamı dağıtıyor. Psikolojik olarak şey yapıyor beni olabildiğince dengelemeye çalışıyor bu süreçte. Tarkan

İşsizlerin aktif başa çıkma stratejilerini kapsayan iş aramaya yönelmeleri ile iyilik hali arasındaki ilişki hakkında literatürde farklı sonuçlar bulunmuştur. Bazı araştırmalar iş aramanın zaman ve finansal maliyet gerektirmesi ile reddedilme sonucunda hayal kırıklığı ile sonuçlanmasına odaklanmıştır. Bu bakış açısı ile iş aramak cesareti kıran yeni bir stres kaynağı olarak değerlendirilmiştir (Xiaowan ve Leung, 2010; McKee-Ryan vd., 2005; Patton ve Donohue; 1998; Wanberg, 1997). Diğer taraftan iş aramayı zamanı verimli kullanmak, yaşama anlam katan bir faaliyet içerisinde olmak ve sosyal ilişki içerisinde bulunma şeklinde yorumlayarak iyilik haline katkı sunduğu da iddia edilmektedir. Bu görüşe göre iş arama kişide özgüven oluşturma, beceri geliştirme, sosyalleşme ve öz bakıma özen gösterme işlevleri ile reddedilmeden doğan

olumsuzlukları dengelemektedir (Clark, 2021). Bu araştırmanın bulgularında da iş arama faaliyetlerini temsil eden aktif başa çıkmanın yüksek iyilik hali ile ilişkisi tespit edilmiştir.

Diğer taraftan inkâr ($r=-0.189$), madde kullanımı ($r=-0.199$) ve kendini suçlama ($r=-0.254$) ile işsizlerin öznel iyi oluş düzeyleri arasında negatif yönlü zayıf ilişki bulunurken; davranışsal uzaklaşma ($r=-0.471$) ile öznel iyi oluş arasında orta kuvvetli negatif yönlü ilişki bulunmuştur.

İşsizlik sorununun gerçekliği kabul etmeyerek inkâra yönelme, madde kullanımı ile içe kapanma ve izolasyonu temsil eden davranışsal uzaklaşma gibi baş etme yöntemlerinin yoğun kullanımı düşük öznel iyi oluş ile ilişkilidir. Davranışsal uzaklaşma sosyal ilişkilerden geri çekilmeyi temsil ederek, izole olmayı temsil etmektedir.

Kullanılan baş etme yönteminin öznel iyi oluş düzeyi ilişkisi incelendikten sonra diğer faktörlerin ilişkisi incelenmiştir. Araştırmaya katılan işsizlerin psikososyal özelliklerini açıklayan ölçekler ve alt ölçekler ile öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiye ait bulgulara Tablo 10'da yer verilmiştir. İlişkiler iki boyutta incelenmiştir. İlk boyutta işsizlerin psikolojik sıkıntı düzeyleri ile ilişkili değişkenlere ait bulgular sunulmuştur. İkinci boyutta ise öznel iyi oluş düzeyi ile ilişkili değişkenlere ait bulgular yorumlanmıştır.

Tablo 11. İşsizlerin Öznel İyi Oluş Düzeyleri ile Psikososyal Özelliklerini Açıklayan Ölçekler ve Alt Ölçeklere Yönelik İlişki Analizleri

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
Sosyal Destek Aile (1)	1	.452**	.347**	.712**	.328**	.408**	.002	.125	.025	-.154	-.011	-.274**	.441**
Sosyal Destek Arkadaş (2)		1	.595**	.851**	.356**	.602**	.172	.254**	-.185	.027	-.078	-.337**	.512**
Sosyal Destek Özel (3)			1	.839**	.147	.426**	.192*	.133	-.139	.075	.024	-.238*	.297**
Sosyal Destek Toplam (4)				1	.334**	.594**	.161	.211*	-.132	-.010	-.024	-.349**	.508**
Öz-Yeterlik Toplam (5)					1	.566**	-.045	.284**	-.163	-.034	-.206*	-.553**	.817**
Problem Odaklı Baş Etme (6)						1	.264**	.299**	-.256**	.086	-.082	-.362**	.699**
Duygu Odaklı Baş Etme (7)							1	-.085	-.030	.124	.139	.166	-.005
Bireysel Atıflar (8)								1	-.724**	.098	-.265**	-.396**	.368**
Yapısal Atıflar (9)									1	-.757**	.167	.269**	-.218*
Kadercı Atıflar (10)										1	.010	-.012	-.034
Finansal Güçlük (11)											1	.351**	-.126
Psikolojik Sıkıntı (12)												1	-.644**
Öznel İyi Oluş (13)													1

*p <.05, **p <.01

Araştırma bulgularına göre değişkenlerden bazıları psikolojik sıkıntı düzeyi ile pozitif yönlü ilişkideyken, diğer bazılarının negatif yönlü ilişkide olduğu görülmüştür. Psikolojik sıkıntı ile ilişkili ilk faktör sosyal destek düzeyidir. Aile, arkadaş ve özel bir insandan alınan sosyal destek düzeyi ile psikolojik sıkıntı arasındaki ilişki incelenmiştir. Edinilen bulgulara göre: işsizlerin aile desteği ($r=-0.274$) ve özel bir insandan alınan destek ($r=-0.238$) ile psikolojik sıkıntı düzeyleri arasında negatif yönlü zayıf ilişki vardır. Arkadaş ve sosyal çevreden alınan destek ($r=-0.337$) ile işsizlerin psikolojik sıkıntı düzeyleri arasındaki ilişki daha kuvvetli ve negatif yönlüdür. Sosyal desteğin yüksek olması bütün alt boyutlar düşük psikolojik sıkıntı ile ilişkilidir. Arkadaş ve sosyal çevreden alınan sosyal destek psikolojik sıkıntıya karşı daha güçlü bir tampon işlevine sahiptir.

Psikolojik sıkıntı ile ilişkisi incelenen diğer bir faktör baş etme stilleridir. İşsizlerin psikolojik sıkıntı düzeyleri ile problem odaklı baş etme stratejileri ($r=-0.362$) arasında negatif yönlü orta kuvvetli ilişki vardır. Problem odaklı baş etme stratejilerinin daha fazla kullanılması düşük psikolojik stres düzeyi ile ilişkilidir.

Psikolojik stres düzeyi ile ilişkisi araştırılan faktörler arasında işsizliğe yönelik atıflar da vardır. İşsizliğe yönelik bireysel atıflar ($r=-0.396$) ile psikolojik sıkıntı arasında negatif yönlü orta kuvvetli ilişki vardır. Ayrıca yapısal atıflarla psikolojik stres arasında pozitif yönlü orta kuvvette ilişki tespit edilmiştir ($r=0.269$). Bireysel atıflar artması düşük psikolojik sıkıntı düzeyiyle ilişkiyken, yapısal atıfların artması yüksek psikolojik stres düzeyi ile ilişkilidir.

Bu durum işsizlerin içinde bulunduğu duruma yönelik kontrol algıları ile ilgili olabilir. Nedenlerin bireysel atıflarla bağlantılı olarak yorumlanması, bireylerin kendi çabaları ile sorunu çözebileceğine yönelik algılarını güçlendirebilir. Bununla bağlantılı olarak işsizlerin yapabilirliklerine yönelik inançlarını temsil eden öz-yeterlik düzeyleri ($r=-0.553$) ile psikolojik sıkıntı düzeyleri arasında negatif yönlü kuvvetli ilişki vardır. Sorun çözebilme kapasitesi ve yeterliliğe olan inanç arttıkça stres düzeyi düşmektedir. İşsizliğe yönelik atıflar yalnızca kişisel özelliklere göre farklılaşmaz. Aynı zamanda özellikle insanların davranışlarını ve akıl yürütme biçimlerini etkileyen kültürel ve kurumsal özelliklere göre ülkeye ve zamana göre değişiklik gösterebilir. Bu bağlamda neoliberal düşünce sisteminin kişilerin düşüncelerini ve davranışlarını şekillendirerek onları daha fazla kendilerinden sorumlu hale getirdiği düşünülmektedir. Kişiler olumsuz yaşam

olayları ile karşılaştıklarında tıpkı işsizlikte olduğu gibi sorumluluğu üstlenerek işsizliği daha fazla kişisel alana atıfla açıklamaya yönelebilirler (Lane, 2011; Pultz vd., 2020; Sharone, 2007). İşsizliğin bireysel alanda açıklanması işsiz kişilerin yaşamlarının kontrolünün hala elinde olduğunu gösteren koruyucu bir faktör olabileceği yapılan çalışmalarla desteklenmiştir (Baluku vd., 2021; Feather ve Davenport, 1981; Pultz vd., 2020). Öz-yeterliğin ve psikolojik stres arasındaki pozitif ilişki de bu sonucu desteklemektedir.

İşsizlerin algıladıkları finansal güçlük düzeyleri ($r=0.351$) ile psikolojik sıkıntı düzeyleri arasında pozitif yönlü orta kuvvetli ilişki vardır. İş kaybı sonrasında yaşanan finansal güçlük kişinin tüketim alışkanlıklarını sürdürmekte zorluk yaşamasına ve sosyal katılımında sınırlılığı beraberinde getirerek stres düzeyini artırdığı görülmektedir (Kinicki vd., 2000; Yüksel, 2005: 261).

Özetle araştırmaya katılan işsizlerin algıladıkları sosyal destek düzeyinin yüksek olması ile psikolojik stres düzeylerinin düşük olması arasında ilişki tespit edilmiştir. Bireysel başa çıkma stratejilerinden problem odaklı başa çıkmanın daha sık kullanılması, düşük stres düzeyi ile ilişkili bulunmuştur. İşsizlerde işsizliğin nedeninin bireysel alana daha fazla atfedilmesi ve yapısal alana daha az atfedilmesi ile düşük psikolojik stres arasında ilişki tespit edilmiştir. İşsizlerin öz-yeterlik düzeyinin yükselmesi ile düşük psikolojik stres arasında ilişki tespit edilirken, finansal zorlanmanın artması ile psikolojik stresin yükselmesi arasında ilişki olduğu görülmektedir.

Psikososyal özelliklerin kişinin genel iyi oluş hali ile olan ilişkisi incelendiğinde ise öz-yeterlilik düzeyi ($r=0.817$), problem odaklı başa çıkma stratejileri ($r=0.699$), sosyal destek düzeyi ve yapısal atıfların artması ($r=0.368$) ile öznel iyi oluş arasında pozitif yönlü ilişki olduğu görülmüştür. Öznel iyi oluş ile arkadaştan ($r=0.512$) ve aileden ($r=0.441$) alınan sosyal destek düzeyi, özel bir kişiden ($r=0.297$) alınan desteğe göre daha güçlü ilişkiye sahiptir. Öznel iyi oluş düzeyi ile negatif ilişki içinde olan faktörler ise psikolojik stres düzeyi ($r=-0.644$), yapısal atıflar ($r=-0.213$) ve finansal güçlüktür ($r=-0.126$).

4.3. DEĞİŞKENLERİN ÖZNEL İYİ OLUŞA ETKİLERİ

İşsizlerin kişisel ve psikososyal özelliklerinin iyi oluş halleri ile ilişkisi incelendikten sonra hangi faktörlerin daha fazla etkide bulunduğu incelenmiştir. Psikolojik sıkıntı düzeyinin iyi oluş hali ile güçlü bir ilişkiye sahip olduğu daha önceki testlerden elde edilmişti. Bu nedenle öncelikle psikolojik sıkıntıyı hangi faktörlerin daha fazla yordadığı incelenmiştir.

Ardından öznel iyi oluş düzeyi bağımlı değişken olarak değerlendirilerek yordayan faktörler kontrol edilmiştir.

İşsizlerin öznel iyi oluş düzeyleri ve psikolojik sıkıntı düzeylerine etki eden faktörlerin incelenmesi için iki model test edilmiştir. İlk modelde işsizlerin psikolojik sıkıntı düzeylerine etki eden faktörler incelenmiştir. Ardından işsizlerin öznel iyi oluş düzeyleri bağımlı değişken olarak seçilerek ikinci model test edilmiştir. Yapılan regresyon analiz sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 11 ve Tablo 12’de sunulmuştur.

Psikolojik sıkıntı düzeyini yordayan değişkenlerin tespit edilmesi için yapılan regresyon modeli sonuçlarına göre; yaş ($\beta=-0.244$), algılanan sosyal destek ($\beta=-0.249$) ve sorun odaklı baş etme düzeyi ($\beta=-0.258$) işsizlerin psikolojik sıkıntı düzeyine negatif etkide bulunurken, finansal güçlük ($\beta=0.271$) ve duygu odaklı baş etme stratejileri ($\beta=0.199$) pozitif etkide bulunmaktadır. İşsizlik süresinin bütün modellerde psikolojik stres düzeyini etkilemediği görülmektedir ($p>0.05$).

Regresyon Modeli 1’e göre yaş, işsizlik süresi ve finansal güçlüğü işsizlerin psikolojik stres düzeyinin %16’sını açıklamaktadır. Model 2’ye göre algılanan sosyal destek düzeyinin modele girmesi ile psikolojik sıkıntı düzeyini açıklama %12 düzeyinde artmış ve toplam açıklanma miktarı %28 düzeyine ulaşmaktadır. Model 3’e göre baş etme stratejilerinin eklenmesi ile işsizlerin psikolojik sıkıntı düzeylerinin açıklanma miktarı %6 artarak toplam açıklanma %33 düzeyine ulaşmıştır.

Tablo 12. İşsizlerin Yaş, İşsizlik Süresi, Finansal Güçlük Düzeyleri, Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri ve Baş Etme Stratejilerinin Psikolojik Sıkıntı Düzeyine Etkisi

Bağımlı	Model	Bağımsız	B	β	t	P	F	P	R2	$\Delta R2$
Psikolojik Sıkıntı	1	(Sabit)	2.318		4.531	.000				
		Yaş	-0.031	-0.200	-2.244	.027	8,202	,000	,164	,187
		İşsizlik Süresi	0.005	0.127	1.402	.164				
		Finansal Güçlük	0.163	0.310	3.483	.001				
	(Sabit)	3.372		6.365	.000					
	2	Yaş	-0.041	-0.265	-3.170	.002	19,373	,000	,287	,126
		İşsizlik Süresi	0.001	0.037	0.433	.666				
		Finansal Güçlük	0.164	0.313	3.807	.000				
		Algılanan Sosyal Destek	-0.152	-0.368	-4.402	.000				
	3	(Sabit)	3.130		4.998	.000	5,105	,008	,338	,061
		Yaş	-0.038	-0.244	-3.013	.003				
		İşsizlik Süresi	0.001	0.023	0.274	.785				
		Finansal Güçlük	0.142	0.271	3.376	.001				
		Algılanan Sosyal Destek	-0.102	-0.249	-2.536	.013				
		Sorun Odaklı Baş Etme	-0.147	-0.258	-2.583	.011				
Duygu Odaklı Baş Etme		0.162	0.199	2.421	.017					

Analiz sonucunda kurulan regresyon model 1 anlamlı bulunmuştur (F=100.020; p<0.05).

Analiz sonucunda kurulan regresyon model 2 anlamlı bulunmuştur (F=61.257; p<0.05).

Analiz sonucunda kurulan regresyon model 3 anlamlı bulunmuştur (F=44.973; p<0.05).

İşsizlerin öznel iyi oluş düzeylerini yordayan faktörlerin belirlenmesi için gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre (Tablo 12) işsizlerin öznel iyi oluş düzeylerine psikolojik sıkıntı ($\beta=-0.447$) ve sorun odaklı baş etme stratejileri ($\beta=0.540$) anlamlı etkide bulunurken; algılanan sosyal destek düzeyi, finansal güçlük ve duygu odaklı baş etme stratejilerinin istatistiksel olarak anlamlı etkide bulunmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Regresyon Modeli 1'e göre algılanan sosyal destek ve finansal güçlük düzeyleri psikososyal sağlığın %25'ini açıklamaktadır. Model 2'ye göre algılanan sosyal destek, finansal güçlük değişkenleri ile birlikte psikolojik sıkıntı düzeyi modele girdiğinde açıklanma miktarı %24 artarak, işsizlerin iyi oluş düzeylerinin toplam açıklanma miktarının %49'a ulaştığı görülmektedir. Son olarak regresyon modeline (Model 3) problem odaklı ve sorun odaklı baş etme stratejileri eklendiğinde açıklanmada %16'lık bir artış gerçekleşmekte ve toplam açıklanma %66'ya ulaşmaktadır.

Tablo 13. İşsizlerin Algıladıkları Sosyal Destek, Finansal Güçlük ve Psikolojik Stres Düzeyleri ile Baş Etme Yöntemlerinin Psikososyal Sağlık Düzeylerine Etkisi

Bağımlı	Model	Bağımsız	B	β	t	P	F	P	R2	$\Delta R2$
Öznel İyi Oluş	1	(Sabit)	2,063		6,471	,000				
		Algılanan Sosyal Destek	0.301	0.505	6,147	,000	20,068	.0000	.257	,271
		Finansal Güçlük	-0.086	-0.114	-1,384	,169				
	2	(Sabit)	3.618		10,680	,000				
		Algılanan Sosyal Destek	0.187	0.314	4,324	,000	37,300	.0000	.497	,240
		Finansal Güçlük	0.060	0.079	1,083	,281				
		Psikolojik Stres	-0.812	-0.562	-7,252	,000				
	3	(Sabit)	2.116		5,078	,000				
		Algılanan Sosyal Destek	0.029	0.048	,690	,492	44,449	.0000	.664	,168
		Finansal Güçlük	0.068	0.090	1,506	,135				
		Psikolojik Stres	-0.647	-0.447	-6,703	,000				
Sorun Odaklı Baş Etme		0.446	0.540	7,396	,000					
Duygu Odaklı Baş Etme		-0.110	-0.094	-1,558	,122					

Analiz sonucunda kurulan regresyon model 1 anlamlı bulunmuştur (F=20.068; p<0.0001).

Analiz sonucunda kurulan regresyon model 2 anlamlı bulunmuştur (F=37.300; p<0.0001).

Analiz sonucunda kurulan regresyon model 3 anlamlı bulunmuştur (F=44.449; p<0.0001).

Bu araştırmaya katılan öznelere yaşları 29-45 arasında değişmektedir. Bulgular göstermektedir ki orta yaş içerisinde geçen yetişkin işsizlerin psikolojik stresi daha yüksektir. Bu durum gelişim kuramcılarının işsizliği yaşam serüveni içerisinde orta yaş dönemi için “beklenmedik” bir olay olarak algılamaları ile paraleldir. 30’lu yaşlar kariyerin ilk zamanını temsil etmektedir. Geçen yetişkinlerin evlilik için ya da mülk satın almak için ekonomik getiriye ihtiyaçları daha fazla hissedilir. Ayrıca bu grupta kariyerde ilerlemeye yönelik güçlü motivasyon vardır. Buna karşın geçen yetişkinlerin yaşın biraz daha ilerlemesi ile yaş ayrımcılığı ile karşılaşmaları riski vardır. Gerçekleştirilecek hedeflerin çok olması ve ücretli çalışmanın yaşamın daha merkezinde yer alması ile geçen yetişkinler daha çok psikolojik sıkıntı hissetmektedir. Diğer taraftan ileri yaş yaşam hedeflerin bir kısmını başarmış olmayı temsil eder. Ayrıca ileri yaştakiler işsizliğin yarattığı sosyal rol kaybını telafi edecek daha çok imkna sahiptir. Ekonomik olarak sorun yaşamadıklarında erken emeklilik gibi koruyuculuk potansiyeli yüksek bir imkna sahiptirler. Ayrıca ileri yaş getirdiği yaşam tecrübesiyle sorunları daha sakin karşılama imkânı verir.

Özetle orta yaş grubunun içerisinde daha geçen olanların kaygılanmalarını gerektirecek daha çok faktör vardır. Bu dönemde meydana gelen işsizlik geçen yetişkinlerde daha çok strese neden olmaktadır. Litvanya’da yaş değişkenin işsiz grupta yaratmış olduğu olumsuz sonuçları incelemek için 1138 işsiz ve genel nüfustan 5048 kişiye Genel Sağlık Anketi (SF-36 Health Survey) uygulanmıştır. Araştırma sonucunda işsiz grubun, genel nüfusa göre psikolojik, fiziksel ve genel sağlık puanları daha düşük bulunurken, en düşük seviye orta yaş grubunda llmüştür. Özellikle duygusal sağlık alt lğinden elde edilen puanlar işsiz grupta çok daha kuvvetli düşüşler göstermekle birlikte, en düşük seviyenin orta yaş işsiz grupta olduğu bulunmuştur. Araştırmacılar literatürle paralel şekilde bu sonucun, orta yaş grubundaki kişiler için ücretli çalışmanın yaşamın daha merkezinde olması, ailenin ekonomik sorumluluğuna bağlı olarak finansal yoksunluğun daha şiddetli hissedilmesi ve sosyal rollerle ilgili olarak sosyal izolasyonun daha ciddi olmasının buna neden olabileceğini ifade etmişlerdir (Sersic vd., 2005).

Araştırma kapsamında yürütülen görüşmelerde geçen yetişkinler ve ileri yaş grubundaki işsizliğin yarattığı stres farkına örnekler yer almıştır. Kariyerinin başında sayılabilecek olan 32 yaşındaki metin yazarı Tarkan’ın anlattıkları onun işe ve ücretli çalışmaya olan ihtiyaını gösterirken, aynı zamanda evlilik gibi planlarını ertelemeye yönelik kaygılarını

açığa çıkartmaktadır. Stresi artıran bir diğer unsur ise yaş ayrımcılığı nedeniyle tekrar iş bulup bulamayacağı ile ilgilidir.

Yeni ben düşünüyorum mesela, arada bir hala düşünüyorum 32 yaşına geldim, tamam şimdi idare edebiliyorum belki kırkına kadar eh işte idare edebilirim yönetici olmadan vesaire, ama kırkıdan sonra beni eleman olarak kim çalıştırır, kim benim emekliliğime kadar yönetici olmadan kadrosunda barındırır? Yani bu körelmek ile de ilişkili. Ben kendimi ne kadar geliştirsem, geliştireyim, kimse kalkıp 45 yaşında bir metin yazarı ile çalışmayı (istememez) en son düşüneceği şeydir. Dolayısıyla ben 50'sinden sonra yani kırkıdan sonra özellikle ne yapacağımı bilmiyorum. Yani artık bir yerde bir şey birikimim mi olur, o da nasıl olacak bilmiyorum bu şartlarda, zor, onu bir yere mi çeviririm, kendi yerimi mi açarım, bambaşka bir kariyere mi dönebilirim, 35'i ne kadar belki, ama bunlar çok zor işler. Yani ben böyle bir önümü görmekten bahsediyorsak, ben hiç önümü göremiyorum onu söyleyeyim...Mesela düşünüyorsunuz, diyorsunuz ki ya acaba benim mesleğim ölüyor mu? Bunu düşünüyorsunuz, e 32 yaşına gelmişsiniz bu saatten sonra gidip de mühendis olacak haliniz yok, tıp okuyacak doktor olacak haliniz yok, yani geçenlerde mesela şeyi bile düşündüm ben yani dedim acaba hani gidip bir markette filan mı çalışsam diye çünkü bu ne zaman bitecek bilmiyorum. Ama orada da başka bir problem var orada da korona virüs riskinin ortasında çalışıyorsunuz. O da ayrı bir mevzu. Yani biraz o cüzdanla sağlık arasına sıkışmışlıkta var...Kız arkadaşım var 3 senedir çıkıyoruz ve şey diyor mesela, “gene mi olmadı” diyor (olumsuz sonuçlanan iş görüşmesi hakkında). Yani bunu açıklaması zor bir şey yani, bu psikolojik bir yük size. Çünkü şey gibi yapıyorsunuz yani işte bütün ortam hazır, zemin hazır ama sen iş bulamadığın için biz burada duruyoruz geliyor (evliliğin ertelenmesi). Yani bunu direkt olarak söylemiyor belki ama yakınmalarından anlıyorsunuz. Çünkü kaç senedir tanıdığınız insan yani”
Tarkan

Diğer taraftan ileri yaş grubunu temsil eden 41 yaşındaki Avukat Caner'in anlattıkları orta yaş grubundakilerin işsizlik sorununu ve yarattığı problemleri nasıl daha sakin karşıladığını göstermektedir. Serbest avukatlık yapan Caner pandemi koşullarının yarattığı ekonomik problemler nedeniyle bürosunu kapatmıştır, elinde kalan birkaç dava dosyasını takip etmektedir.

Her hayırda bir şer, her şerde bir hayır vardır. 30'lu yaşlarım ile şu günkü görüşüm birbirinden çok farklı. O zamanlarda insan daha fazla azimli, daha fazla istekli ve hırslı oluyor ama bir zamandan sonra bakıyorsunuz ki işte 40 yaşına geldiğinizde, aslında bakarsanız yolun yarısı ederi 5 yıl fazlasına geçmişsiniz. Dolayısıyla bu kadar hırslanmanın bir sebebi yok. Öbür taraftan Allah bir şekilde bize bir yolu çiziyor. Çok da fazla yani...tevekkül etmek lazım. Bir şekilde yapacağız, yani kendimize de güveniyoruz, kadere de güveniyoruz, bir şeyler getirecek. Biz yine bir şekilde yolumuzu bulacağız. Bugün bulamadık diye de kendimizi çok fazla karamsarlığa sokma

durumunda değiliz. Çünkü herkes aynı sıkıntı içerisinde (pandemi-işsizlik). Bu kadar bireysel olmamız lazım. Bizden daha kötü durumda olanlar da var. Bunu biliyorum, bununla avunuyor da değilim, ama öbür taraftan bazen serzenişte bulunmak yerine, bulunduğun yeri gör, tepeden bir gör, gördüğün yerdesin çok da fazla kendini şey yapmana gerek yok ne derler; ne serzenişte bulun, ne üzül, ne sevin, şu an buradasın bu kadar basit. Biz her şeyi biraz düşürmüş vaziyetteyiz, beklentiyi düşürmüş vaziyetteyiz, egoyu düşürmüş vaziyetteyiz, insanın yaşama amacının sadece kariyer, statü olmadığını çok daha net biliyoruz. Bu sürecin (pandemi) en büyük katkısı o. Bunu düşünen insan sayısı da git gide artıyor. Biz o hırslardan biraz arınmış vaziyetteyiz.

İşsizlik sürecinin kişiler için en güç taraflarından birisi hiç kuşkusuz materyal kaybı ile bağlantılı olarak finansal güçlüktür. Bu araştırma grubunu temsil eden eğitimli ve kariyer mesleklerde sahip beyaz yakalı işsizlerin psikolojik stres düzeylerini en güçlü şekilde etkileyen faktör finansal güçlüktür. Finansal güçlük düzeyinin artması işsizlerin psikolojik sıkıntı düzeylerinin yükselmesine neden olurken, strese olan etkisinden bağımsız olarak öznel iyi oluşu olumsuz etkilemektedir. Özellikle tek gelir kaynağının işsizlik nedeniyle kaybedildiği hanelerde işsizler temel ihtiyaçlarını karşılamakta ve yaşam rutinlerini gerçekleştirmekte daha fazla zorlanmaktadır. Bu durum kişileri psikolojik olarak baskılayıcı olabilir. Finansal güçlük ayrıca insanların işsizliğin yarattığı psikolojik yükten uzaklaşma fırsatı olarak faydalanabilecekleri sosyalleşme fırsatlarını engelleyerek kişilerin stres düzeyini artırmaktadır. Finansal güçlük ve psikolojik sıkıntı arasındaki ilişkiye ait bulgumuz Aracılık Teorisinde öne sürülen işsizliğin ekonomik kayıptan kaynaklanan kontrol duygusunu zayıflatmasıyla psikososyal iyilik haline zarar verdiği görüşü ile paraleldir (Fryer, 1986; 1997). Öte yandan finansal güçlüğün işsizlerin stres düzeylerini artırdığı kanıtlayan birçok çalışma vardır (Creed ve Macintyre, 2001: 328; Creed ve Klisch, 2005; Karataş, 1996a, McKee-Ryan vd., 2005; Paul, 2005). Bu çalışmalara göre işsizlik kişinin ekonomik ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanmasıyla stres düzeyini artırmaktadır. Ücretli çalışma karşılığı elde ettiği gelirden başka ekonomik kaynağı olmayan işsizlerin daha önce edinmiş oldukları tüketim alışkanlıklarını devam ettirmekte zorlandıkları için daha fazla psikolojik stres geliştirdikleri tespit edilmiştir (Kinicki vd., 2000; Yüksel, 2005: 261). Ayrıca sosyalleşmenin, zamanı anlamlı meşguliyetlerle doldurmanın ekonomik maliyetini karşılamakta zorlandıkları için işsizlerin stresi finansal güçlüğün dolaylı etkisiyle artmaktadır (McKee-Ryan vd., 2005; Paul, 2005).

Finansal güçlük subjektif özellikler gösteren bir özelliktir. Kişinin yaşam standardına göre farklılık gösterir. Beyaz yakalı olmak hiyerarşik pozisyonda yönetim gücüne yakın olma özelliği ile ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle ücretleri, çalışma koşulları ve yan imkânları ile beyaz yakalılar sınıfsal bir grubu temsil eder. Beyaz yakalıların ücretli çalıştıkları dönemdeki çalışma koşulları, harcama davranışları, ücretleri yanında sunulan konaklama ve seyahat imkânları işsizlik döneminde derin bir yoksulluğa döner. Dokuz yıllık çalışma tecrübesi olan 31 yaşındaki Mühendis Betül'ün işten ayrılırken ofisinde bıraktığı ürünler ve şirket tarafından ödenen ancak işten çıktıktan sonra ücretini alamadığı harcamalar beyaz yakalıların çalışma koşulları hakkında bilgi vermektedir. Ücretli çalışma koşullarının özellikleri işsizlikte yaşanan materyal kaybının düzeyine ilişkin bilgi vermektedir.

Kişisel eşyalarımı toplamaya başladım. Benden istenmediği halde bilgisayarımı, şirket cep telefonunu, hattını odama bıraktım... Hatta şunu söyleyeyim size Harciraahım vardı. Ben üst düzey yönetici geçtiğim için şirkette, şantiyelerdeki yaptığım masraflar, işçilerin yemek giderleri, ihtiyaçları, aracımın yakıtı, kaldığım otellerin masrafları falan harciraah fonum vardı benim. Onları gider tablosu olarak faturalandırırđım ve bunları şirkete verir, bunların ödemesini alırdım. Maaşımla birlikte harciraah olarak yatarđı bular, onları bile alamadım ben. Yani çok saçma sonuçta şirkete yaptığım bir masraf ve faturalandırdığım bir masraf onları da alamadım. Yani hepsi cepten çıkmış oldu. Betül

Beyaz yakalı işsizler için finansal güçlük düzeyleri ücretli çalışma koşullarından kaynaklanan imkânlardan mahrum kalma ile şiddetlenmektedir. Araştırma kapsamında yapılan görüşmelerde stresi artıran temel faktörün ekonomik konulardan kaynakladığı tespit edilmiştir. Covid-19 pandemisi nedeniyle iş yeri kapanan ve işsizlik maaşı alamayan Grafik Tasarımcısı Cem ilk olarak ikamet ettiği evin kirasını nasıl ödeyeceğini düşündüğünü ifade etmektedir. İlk şokun atlatılmasından sonra ekonomik güçlük en hızlı tasarruf yapılacak alanlarda kendisini hissettirmektedir. İşsizler ilk olarak temel gıda ürünlerine yaptıkları harcamalarını azaltmaktadır, devamında giyim ve kişisel bakım harcamalarını sınırlandırmaktalar. Kimi durumlarda eskimiş elektronik eşyalarını değiştirmeyi ertelemektedirler. Harcama davranışlarında yaşanan bu değişim kişilerin psikolojik stresini artırmaktadır.

Pandemi ortaya çıktı ve anında bizi işten çıkarttılar, ücretsiz izine yolluyoruz deyip şirketi kapattılar. Bizim işten çıkarılmamızdan bir hafta sonra işten çıkarma yasası olarak bilinen kısa çalışma ödeneği kanunu yasalaştı. Biz

oraya denk gelemediğimiz için bizi çıkartmış oldular. Pandeminin ayak seslerinin duyulduğu Mart ayı, Martın 13'ünde bizi direkt gönderdiler...Ben şimdi ne yapacağım? Benim direkt düşündüğüm bu oldu. Ben şimdi ne yapacağım? Yani kira nasıl ödenecek, faturalar nasıl ödenecek, ev geçimini nasıl olacak mutfakı doldurabilecek miyim? Hepsinden önce kafamda kira çınladı. Yani bir ay gecikirse ev sahibi çünkü caz ediyor. Aşağı indim, sigara yaktım dedim ki ben bir hafta içerisinde iş buldum buldum, bulamadım bu felaket habercisi benim için. Çünkü ayın 15'inde ben kira ödeyeceğim. Tamam, bu ayın kirasını ödeyecek kadar birikimim var ama bir sonraki ayın kirasını çıkartabilir miyim onu bilmiyorum. Çok ciddi bir çöküntüye sebep oluyor yani otobüste giderken ineceğim durağı kaçırmışım düşünmekten. Cem

Gıdayı falan etkiliyor çünkü gıda zaten fiyatları yükseldi, gerçekten peynirin yumurtanın fiyatı ne kadar yükseldi herkes biliyor. Dolayısıyla onlara erişirken artık, bu değil de şunu alayım, şu değil de bunu alayım, üçlü değil de birli alayım falan diye gerçekten, küçültüyorsunuz. Hatta o dönem şöyle oluyor. Kuruyemiş, yani ben gerçekten tüketiyorum kuruyemişi, iki ay kuruyemişi almayalım dedik. Alamayacağız belli ki, iki ay üst üste almayalım, yani daraltıyorsun, gıdadan daraltıyorsun. Hatice

Tabii ki bazı şeyleri kısıtım, özel isteklerimi şunu alsam mı bunu alsam mı dediğim şeyleri kısıtım, işte örnek veriyorum yeni bir bilgisayar almak istiyorum desem almadım, bekledim, ona göre harcadım. Ercan

Mühendis Büşra'ül ekonomik güçlük deneyimi yukarıda bahsedilen ücretli çalışma koşullarından sonra ciddi bir yoksulluğa işaret etmektedir. Ücretli çalışma koşullarındaki imkânlar ile 8 aylık işsizlik deneyimi finansal güçlüğüne ne boyutta olduğunu göstermektedir. Çalıştığı dönemle işsizlik dönemini karşılaştıran Bankacı Eda harcama davranışlarındaki değişimi karşılaştırmalı olarak sunmaktadır.

8 ay. Ama bana 8 yıl gibi geldi. Çünkü 3 ay sonra, maddi olarak bir birikimim yok elimde, ne varsa onunla geçimimi sağlayan bir insanım. 3 ay sonra maddi sorunlar başlıyor artık sıfırı tüketiyorsunuz. Bir süre sonra hayat kaliteniz düşüyor. Mutfak alışverişinde zevk için tükettiğim gıdalardan vazgeçtim, temel ihtiyaçlara döndüm yani ekmek su makarna salça örnek veriyorum. Yanına bir çikolata alayım diyemiyorsun ya da kahvaltıda iki çeşit peynirdense tek çeşit peynire düşüyorsun. Bir süre sonra peynirden de vazgeçiyorsun...Kirada oturuyorsunuzdur oturduğunuz sitenin aidatı 400 liradır içinde saunası, havuzu, fitness vesairesi vardır, e sen zaten psikolojik olarak kötüsün onlarla kendini motive edemiyorsun, onları kullanamıyorsun ve bunu ödemek zorunda kalmak bir süre sonra artık işsiz olduğun için sana çok aşırı külfet geliyor ve aidatı 50 lira olan bir daireye geçmek istiyorsun. Taşınma masrafını, nakliye ücretlerini, evin depozitosunu her şeyini hesaplıyorsun, birim fiyatı buluyorsun, günlük maliyetini buluyorsun değişiyor mu demiyor mu kıyaslıyorsun ona göre evini değiştiriyorsun. Efendime söyleyeyim kızların kadınların görsel olarak her zaman kendini iyi hissetmek

için kuaföre ya da kişisel bakıma ihtiyacı vardır. Bunlardan vazgeçiyorsun. Dip boyanı yaptırmıyorsun, tırnaklarını manikür yaptırmıyorsun ya da ne bileyim bir kıyafetin yırtılınca yerine yenisini almak için çok düşünüyorsun, neyse diyorsun iş görüşmesine gideceğim zaman alırım ya da işe girdiğimiz zaman alırım yani hep bunlardan vazgeçiyorsun. O kadar kötü bir süreç ki. Betül

Gayet kısıtlı. Harcamalarım değişti, yani şöyle bir şey söyleyeyim lüks yaşamım vardı açıkçası. O lüks yaşam artık bitti. Evime mesela temizlikçi gelirdi, artık mesela evime temizlikçi gelmiyor. Tergan ayakkabı alıyordum, nakit veriyordum, asla artık öyle bir şey olmamaya başladı. Ayakkabı, şu anda bile kaç senedir aynı ayakkabıyı kullanıyorum. Mont derseni aynı şekilde mont kullanıyorum. Üstümde aynı şekilde bak bu bile bankacılık zamanımdan kalmış bir ürün (gömlek), ki yakalarından belli oluyor. Yani harcamamaya özen gösterdim. Eda

Sosyal çevreyle olan etkileşimlerde meydana gelebilecek ekonomik harcamaları önlemek için işsizlerin arkadaş ve sosyal ilişkilerini azalttığı görülmektedir. Bu açıdan finansal güçlük sadece materyal kaybından kaynaklanan stres ile kişiye zarar vermekle kalmamakta aynı zamanda sosyal etkileşimleri sınırlandırarak dolaylı yünden stresi artırmaktadır. Grafik Tasarımcısı Cem arkadaşlarıyla olan görüşmelerinin ekonomik gerekçelerle daha seyrek gerçekleştirdiğini ifade etmektedir. Benzer durumu Mühendis Büşra de ifade etmiştir. Sosyalleşmek için harcayacakları parayı evin ihtiyaçları için ayırmak zorunda kaldıklarını ifade etmektedirler.

Yani işten çıkarıldıktan sonra arkadaşlarımdan bütün davetlerini ben reddettim. Gittiğim zaman yapacağım harcamayı tasarruf olarak cepte tutup mutfak masrafı olarak kullanma veya doğalgaz masrafı olarak kullanmayı daha işlevsel buldum. Öyle olması gerekiyordu yani o lükse ben bütçe ayıramazdım onun için. Cem

Sosyalleşmek de artık günümüzde para, üzgünüm. Ya dışarıya çıkıyorsun bir su alacaksın ya, susadım, su en temel ihtiyaç bir buçuk TL'ye su alıyorsun. Ya da bir kahve kafeye oturuyorsun bir kahveye 10 lira veriyorsun dışarıda sosyalleşmek de para. Evin içinde kalayım en azından ben o günlük 20 lira 30 lira ile belki bir gün daha geçirebilirim diyorsun. Betül

Sürekli evde oturmak durumunda kalırsınız çünkü dışarı çıkmaya başladığınız andan itibaren belli bir gideriniz olmaya başlar. Ercan

Harcamalarım dramatik olarak düşmüştü. İşsiz olduğunuz için dışarı çıkmak istemiyorsunuz, arkadaş ortamında bulunmak istemiyorsunuz ve bunların sonucunda para harcamanız da azalıyor. Çok zorunlu bir harcama değilse harcamama yönünde adım attım genel olarak. Atakan

Kısaca beyaz yakalı işsizlerin artan psikolojik sıkıntıları ile ilişkili iki faktör ön plana çıkmaktadır. Bunlardan ilki kişilerin orta yaş grubunda genç yetişkinlik evresinde olunmasıdır. Diğer faktör ise finansal güçlük düzeyidir. Bu iki faktör beyaz yakalı işsizlerin psikolojik sıkıntıları için risk unsuru olarak değerlendirilebilir.

İşsizlerin psikolojik stresini artıran faktörlerin yanında stresi azaltan faktörler de vardır. Bunlar sosyal destek ve baş etme stratejileridir. Kişinin karşılaştığı zorlu yaşam olaylarına direnç göstermesinde ve başa çıkmasında başkalarıyla olan sosyal ilişkileri belirleyicidir. Bu açıdan sosyal destek zorlu deneyimlerin etkilerine kişinin ilişkisel boyutlarını katması ile araştırmanın temel teorik yaklaşımı olan Ekolojik Sistem Yaklaşımı ile oldukça uygundur. Zor durumda olan kişiye aile üyelerinin, akrabalarının, arkadaşlarının ve diğer toplumsal ilişkilerinin sağladığı kaynaklar olarak nitelendirilen sosyal destek, zorlu deneyimlere bağlı olarak meydana gelen strese karşı tampon işlevi görmektedir. Bulgularımıza göre beyaz yakalı orta yaş işsizlerin algıladıkları sosyal destek düzeyinin yükselmesi ile psikolojik sıkıntı düzeylerinin azaldığı görülmektedir. İşsizlerle yürütülen birçok araştırma sosyal desteğin stres düzeyini azaltarak iyilik halini desteklediğini göstermektedir. (Creed ve Macintyre, 2001; Creed ve Moore, 2006; Folkman ve Lazarus, 1984; McKee-Ryan vd. 2005; Tuncay ve Yıldırım, 2015). Sosyal destek, kişilerin sosyal ilişki kurmaları ile kendilik değerini artırarak, geleceğe ilişkin umutlarını artırır ve stresli olaya karşı koruyucu işlev görmektedir (Folkman ve Lazarus, 1984). Ruhsal faydalarının yanında sosyal destek maddi destek araçlarını da içine almaktadır. Stresli durumu ortadan kaldırmaya ya da etkisini azaltma işlevi gören sosyal destek kaynaklara erişim imkanı sunması açısından da önemlidir. İşsizlik döneminde kişinin iç ve dış kaynaklardan destek alabilmesinin işsizliğin olumsuz sonuçlarını hafifletici etkiye sahip olması beklenir. Örneğin ailenin ekonomik konularda destek olması ya da yakın bir arkadaşla olan ilişkiler işsizliğin oluşturduğu psikososyal sorunların üstesinden gelmede kişiye yardımcı olabilir (Tuncay ve Yıldırım, 2015). Sosyal destek işsizliğin yarattığı stresi hafifletirken, yeniden işe girişlerde de etkili olduğu belirlenmiştir (Kinicki vd., 2000: 97). Kanada'da 304 yüksek eğitimli işsiz ile yapılan boylamsal çalışmada duygusal sosyal destek ile iş arama bağlantıları ($r=0.50$) ve yeniden işe girme arasında ($r=0.14$) pozitif korelasyon olduğu bulunmuştur (Zikic ve Klehe, 2006). Beck ve arkadaşları (2005) sosyal desteğin işsizlerin dayanaklıklarını artırdığını, enformel gruplar ya da toplum merkezleri aracılığı ile

oluşturulan sosyal bağlantıların, işsizlerin hem işe yarama duygusuna katkı sağladığını hem de ağlar aracılığı ile yeni iş bulmalarını kolaylaştırdığına dikkat çekmektedirler.

McKee-Ryan ve arkadaşlarının (2005) yaptığı meta-analiz çalışmasında işsizler arasında sosyal destek seviyesi yüksek olan işsizlerin psikolojik sağlıklarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($r = .26$). Avustralya’da 248 işsiz ile Jahoda’nın yoksunluk teorisinin incelendiği çalışmada, sosyal ilişki düzeyi ile psikolojik stresi düzeyi arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur ($r = -0.34$) (Creed ve Macintyre, 2001). Yapılan bir başka çalışmada işsizler ile çalışan grupta, sosyal destek miktarının psikolojik sıkıntı seviyesi ile ilişkisi incelenmiş; işsizlerde algılanan sosyal destek, çalışanlardan düşük bulunurken, artan sosyal destek seviyesinin işsizlerin stres seviyelerini düşürdüğü görülmüştür (Creed ve Moore, 2006). Sosyal destek iletişim araçlarında meydana gelen değişimlerle de etkisini sürdürmektedir. Facebook ve LinkedIn gibi sosyal ağların işsizlerin aralarında bağlantı kurmalarında ve iş imkânlarına erişerek işsizliği azaltmada etkili olduğu görülmüştür (Fahmy, 2012).

Türkiye’de yapılan bir çalışmada işsizlerin çalışanlardan daha az algılanan sosyal destek bildirdikleri görülürken, her iki grup içerisinde düşük sosyal destek düzeyinin yüksek psikolojik stresle ilişkili olduğu bulunmuş, işsiz grupta sosyal destek desteğinin psikolojik problemleri %21,2 oranında açıkladığı tespit edilmiştir (Tuncay ve Yıldırım, 2015).

Bulgularımız literatürle paralellik göstermektedir ve sosyal destek işsizliğe eşlik eden psikososyal sorunlara tampon görevi görmektedir. Gerek aileden gerekse sosyal kurum ve ağlardan alınsın, olumlu sosyal etkileşim hem psikososyal sorunlar için koruyucu faktör olmakta hem de iş bulmada güçlü destek sağlamaktadır.

Literatürde işsizlerin çalışanlardan daha düşük sosyal destek düzeylerine sahip oldukları belirtilmiştir (Creed ve Moore, 2006). İşsizliğin yarattığı psikolojik stresin bir kısmı bu sosyal etkileşim kaybından kaynaklanmaktadır. Nitekim Yoksunluk Teorisinde öne sürüldüğü gibi işsizlik, ücretli çalışmanın sosyal etkileşime imkân sunma gibi gizil faydalarından mahrum kalma ile kişinin iyilik haline zarar vermektedir (Johado, 1981). Araştırma grubunda görüşme yapılan katılımcılar çalışırken işsiz kalan beyaz yakalıları temsil ettiği için çalıştıkları zamanla işsiz kaldıkları dönemdeki sosyal ilişki farkını karşılaştırabildiler. İşsizlik döneminde ücretli çalışmanın gizil işlevlerinden nasıl yoksun kaldıklarını ifade etmişlerdir. Çalışırken sosyal faaliyetlere yoğun şekilde katılan

görüşmeciler işsizlik ile birlikte sosyal ilişkilerinde fark edilir bir azalma olduğunu vurgulamışlardır.

Çok fazla sosyaldim çalışırken, doğaçlama tiyatro liglerindeydim. Çok fazla konferanslar oluyordu. Şimdi benim imkânım olupta gidip de dinleyemeyeceğim yetkinlikte insanların bir araya geldiği çok güzel etkinliklerimiz oluyordu, zirveler oluyordu. Onlara katılamıyorum. Arkadaşlarım hep İstanbul'da kaldı, burada yok. O anlamda pandemiden öncesinde gerçekten sıkılıyordum. Tiyatro benim için kocaman bir yer kaplıyor, ona gidemiyorum, katılamıyorum, aktif rol alamıyorum. Dolayısıyla sosyal hayatım kesinlikle %75 falan azaldı. Yani %50 falan değil %75 azaldı. Hatice

Çalışırken aktif, dışarıda çok fazla gezme imkânım oluyordu. En azından dışarı çıkıp bir hava alıyordum, farklı kişilerle tanışabiliyordum, sosyal de hissediyordum o zaman tabii ki. Bir işe yarar hissediyordum kesinlikle, anlamlı hissediyordum, hayat amacı ile birlikte uyumlu hissediyordum ama şimdi onların hepsi gitmiş durumda. Beren

Arkadaşlarla iletişim bozuldu. Yani çalışırken sık sık seyahat ettiğimiz için bir arada olduğumuz için. Şu an görüşmelerim çok azaldı. Biraz daha içekapanık oluyorsunuz aslına işten çıkınca. Ayşe.

Arkadaşlarla sosyal hayat bir anda sıfırlanıyor, en fazla telefonda mesajlaşırsanız ya da konuşursanız o kadar oluyor. Çünkü çağırırsanız gidemezsiniz sen çağırırsan evde ikram edecek bir şey yok havası onlarla da görüşme yavaş yavaş azalıyor. Dolayısıyla umutsuz bir yalnızlığın içerisine sürükleniyorsunuz süreç uzadığı takdirde. Cem

Yapılan görüşmelerde sosyal ilişkilerinin azalmasının önemli bir nedeni işsizliğin yaratmış olduğu damgayla ilgili olduğuna ulaşıldı. Sahip olunan bir özelliği “damgaya” dönüştüren; verili bir durum ve etkileşimde, bu niteliğin, kaşımızdaki kişiye ve özellikle de kimliğine ilişkin beklentilerimizle uyuşmamasıdır; diğer bir ifadeyle damga, sıfat ve stereotip arasındaki bir ilişki biçimidir (Goffman, 2014: 9). Bu anlamıyla orta yaş grubunda ve beyaz yaka mesleğe sahip olan bir kişiden iyi bir işte çalışıyor olması beklenir. Beklentilerle uyuşmayan işsizlik durumu bir damgaya dönüşmektedir. Sosyal ilişkilerinde damganın etkisiyle kendi özel alanına müdahale edilebileceğini ön gören işsizler, içe kapanarak kendilerini korumaya çalışmaktadırlar. Görüşmeciler işsizlik damgası nedeniyle sosyal etkileşimlerinden geri geçilmektedir. Böylece sosyal ilişkilerin sağlayacağı olumlu katkıdan da mahrum kalmaktadırlar.

Birkaç arkadaşım var ama çok sık görüşemiyoruz hepsi çalışıyorlar o yüzden çok sık görüşemiyoruz. Yapamıyoruz çünkü onların saatleri uymuyor.

Vardiyalı çalışıyorlar, işte güçte oluyorlar. Benim kadar boş vakitleri olmadığı için pek yapamıyoruz. Ekrem

Yine o psikolojik olarak kendimi yetersiz hissetme, insanların istediği kriterde değilim demek ki, ben hakikaten bir saçmayım, ben olmamışım ben eksikim yetersizim psikolojisinden kurtulamadım aylarca. Ve bu da beni asosyalleştirdi. Hiçbir arkadaşım ile görüşmemeye başladım, çünkü insanları arayıp sorunca insanlar işte olduğunu, müsait olmadığını ya da ne bileyim işle alakalı bir şey söyleyince o direkt bende eksi yarattı. Onların işi var benim işim yok, bu insan şimdi benimle neden görürsün ki ya da neden bana zaman ayırsın ki? Ben ona hiçbir şey katamayacağım ki...Bu tür düşünceler oluştu bende ve bu çok ciddi travmalara yol açtı. Yani birkaç ay boyunca hiç evden çıkmadım, insanlarla, ailemle bile görüşmeyi tercih etmedim Kendimi o kadar yetersiz görüyordum ki tamam dedim ben sonsuza kadar artık işsiz kalacağım galiba. Betül

Nasıl tarif edeyim bizim şu an bile telefonu açtığımız zaman hâl hatırdan sonra sorulan ilk şey iş güç ne yaptın. Yani var mı bir şey ayı çıkartabiliyor musun, toparlayabiliyor musun? Artık standart bir soru haline geldiği için geçiştiriyorum direkt, ya elde iş var çalışıyoruz vesaire ama o dönem şunu yapmışlığım vardır ilk başladığımızda ya iki tane freelance iş aldık güzel de getiri bırakacak bize çok yoğunuz o yüzden arayacak soracak vaktim yok deyip telefonu kapatıp bir ay böyle hiç aramadığım olmuştu. Kendi aileme bile aynısını yapmışlığım vardır aynı şekilde akrabalarım vesaire. Cem

Arkadaşlarım biliyor aslında (işsizliği), onlar yönlendiriyor ama o zaman da bir garip hissediyorum. Herkese de söylemedim açıkçası. Başlarda söylüyordum, ama sonlarda bu beni ekstra izole etti, onu da söyleyebilirim. Kendimi çünkü yetersiz, güvensiz hissetmeye başladım, bu konumda olmaktan ötürü utanç duyduğum için daha fazla bu konularda konuşmamaya başladım kendileriyle. Daha çok onların nasıl olduğunu soruyorum ya da işte farklı konularda konuşuyoruz. Onlar beni sormasın (işsizlik durumunu) diye bazı insanlardan uzaklaşma durumum oldu. İnsanlarla konuşurken sizi merak ederler ve sorarlar “nasılsın?” ve biliyorlarsa işte sorarlar “iş buldun mu?”, “çalışmaya başladın mı?” bu sorular beni incitici olmaya başladı artık, incitmeye başladı. Biliyorum ki onlar benim iyiliğimi istiyorlar ama ben onların gözünde kendimi kötü hissediyorum, bu yüzden bazı arkadaşlarımla bir süredir görüşmemeye başladım, o da beni yıpratıyor aslında. Beren

Yapılan görüşmelerde sosyal desteğin daha çok aileden geldiği görülmektedir. İşsizlerin aileleri ile aynı evde kalmaları, ekonomik olarak ailelerinin destek olmaları maddi sosyal destek anlamında onların stresini azalmaktadır. Metin Yazarı Tarkan, Mühendis Betül ve Mühendis Hatice işsizlik nedeniyle ortaya çıkan ekonomik sorunlarına ailelerinin sunduğu destekten bahsetmektedirler. Sunulan bu destek ekonomik zorlanmalarını azaltarak psikolojik strese karşı koruyucu etkide bulunmaktadır.

Ben biraz daha şeyim aslında şanslı azınlıktan sayabilirim kendimi işsizler açısından, çünkü kıram yok, annemin babamın yanında kalıyorum, ev bizim, benim çok fazla borcum yoktu, yani herhalde 7-8 bin liralık bir borcum vardı 10.000 lira diyelim yuvarlak hesap. Onun da bir kısmını ödemiş durumdayım, bir kısmı hala geliyor ama bu fırsatı olmayan bir sürü insan var, ailesini geçindiren ailesinden maddi destek alamayan birçok kişi var. Tarkan

Ben açıkçası birazcık da maddi olarak rahat bir ailede büyüdüm. Benim ailemin durumu iyidir her zaman babam destek olmak ister, destek de olurlar. Betül

Tabi o dönem (işten çıkarıldığı) için yarı yarıya düştü (hane geliri) o arada eşimin maaşının tamamı krediye gidiyordu. Biz o sene ev almıştık, eşimin maaşının tamamı oraya gidiyordu, benimkiyle de geçiniyorduk, o dönem benimki olmayınca aslında biz o yüzden zor geçindik, ailelerimizin katkısıyla geçim sağladık. Hatice

Özetle sosyal desteğin hem materyal hem de manevi olarak işsizliğin yarattığı strese karşı koruyucu faktör olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öznelere yapılan görüşmeler sosyal desteğin ayrıca iş arama sürecine olumlu etkisini göstermektedir. Görüşmelerden ortaya çıkan önemli bir husus ise işsizliğin yarattığı damga etkisinin sosyal destek mekanizmalarından yararlanmayı engellemesidir.

İşsizlerin stres düzeyini azaltan faktörlerden diğeri baş etme yöntemleridir. Baş etme yöntemleri zorlu yaşam deneyimleri sonucunda ortaya çıkan strese kişinin verdiği tepkileri ifade eder. Literatürde stres yaratan olaya karşı kişinin verdiği tepkiler iki grupta sınıflandırılmıştır. Sorun odaklı baş etme yöntemleri stres yaratan olayla içsel ve dışsal kaynakları harekete geçirerek mücadele etmeyi ifade eder. Diğer taraftan duygu odaklı baş etme yöntemleri ise zorlu yaşam deneyiminin meydana getirdiği stresin kişi üzerindeki etkisine odaklanır. Kısaca sorun odaklı baş etme yöntemleri sorunu yönelik eylemi içerdiği için nedene odaklanırken, duygu odaklı baş etme yöntemleri semptomlarla mücadele etmeyi içerir. Bu araştırma kapsamında yapılan analizlerde beyaz yakalı orta yaş işsizlerin sorun odaklı baş etme yöntemlerini daha sık kullanmaları psikolojik stresi azaltırken, duygu odaklı baş etme yöntemlerinin yoğun şekilde kullanımı stresi artırmaktadır. Bulgularımız işsizlerin baş etme yöntemlerini ele alan birçok bilimsel çalışma ile aynı doğrultudadır (Clark; 2021; Karsavuran, 2018; Xiaowan ve Leung, 2010; McKee-Ryan vd. 2005; Paul ve Moser, 2009 Patton ve Donohue, 1998; Tuncay ve Yıldırım, 2015).

McKee-Ryan ve arkadaşları (2005)'na göre gönüllü faaliyetlere katılım ya da eğitime dönüş gibi sorun odaklı baş etme mekanizmalarının iyilik halini artırmaktadır ($r = .17$). Patton ve Donohue (1998)'nin yaptığı çalışmada aynı doğrultuda sonuçlar bulmuştur. Sorun odaklı baş etme yöntemleri işsizliğin yarattığı stresi azaltarak iyilik halini artırırken, duygu odaklı baş etme mekanizmalarının etkisi zayıf ve kısa süreli olduğu tespit edilmiştir. Tuncay ve Yıldırım (2015) yaptıkları çalışmada işsizlerin sorun odaklı baş etme stratejilerini daha sık kullanmalarının psikolojik sıkıntı düzeyini azalttığını, duygu odaklı başa çıkma stratejilerinin ise daha yüksek psikolojik sıkıntı seviyesi ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Araştırma kapsamında yürütülen görüşmelerde katılımcılara baş etme davranışlarının neler olduğu sorulmuştur. Nicel bulgularla aynı doğrultuda iki ana baş etme yönteminin sıklıkla kullanıldığı tespit edilmiştir. Sorun odaklı baş etme yöntemi olarak iş bulabilmek için yeni beceriler ve nitelik kazanma amacıyla “eğitime yönelme” sıklıkla kullanılmaktadır. Eğitime yönelme zamanı faydalı işlerle verimli kullanmaya imkân sağlarken, aynı zamanda bir uğraş içinde olarak işsizliğin yarattığı damgadan korumaktadır. Katılımcılar kimi zaman meslekleriyle ilgili spesifik bir konuda uzmanlaşmaya yönelik eğitim aldıklarını ifade etmişleridir. Örneğin Mühendis Hatice photoshop eğitimi, Psikolog Beren aile danışmanlığı eğitimi, Avukat Caner ise arabuluculuk eğitimi aldıklarını ifade etmişlerdir. Bu eğitimlerin yanında ikinci lisans eğitimine başlamak ya da kamu sektöründe iş bulabilmek için Kamu Personeli Seçme Sınavına hazırlandıklarını da ifade etmişlerdir.

İşte aile danışmanlığı eğitimi almak gibi ya da belki insan kaynaklarına yönelebilirim gibi açık öğretimden okumak gibi böyle şeyleri denedim, deniyorum. Bu tür şeyleri önceden şey düşünürdüm hep, işte isyankâr bakardım olaya, inat ederdim. Hani bizim mesleğimiz neden böyle diye. Çünkü dışardan sürekli sertifikasyon, sürekli eğitim gerektiren bir mesleğimiz var maalesef yasal açıklardan dolayı. Bunlara yönelik bir direncim vardı ve direncimi yavaş yavaş kırmaya başladım. Kırmak zorundaydım. Çünkü şu aşamada yapabileceğim daha aktif bir şey yok gibi görüyorum. Yani her şey uzaktan online bir şekilde yürütülüyorsa ve ben aktif bir şekilde çalışmıyorsam, kendime yatırım yapmalıyım gibi düşündüm. Beren

Pandemide aslında bu arabuluculuk falan hep pandemi döneminde gelişen şeyler. Elimizde bir başka seçenek oluşturalım diye. Bu arabuluculuk sürecini pandemi döneminde aldım. Keza bir CMK eğitimi almam gerekiyordu. Bu da pandemi sürecinde gerçekleşti. Yine zoom üzerinden bir izcilik kursuna gittim, eğitim aldım. Caner

Ben photoshop eğitimi aldım, diyorum ki neden ben bunun daha fazla geliştirip de photoshop üzerine freelance iş yapmadım. Hatice

Primavera diye bir planlama programı var belki bilirsiniz planlama kursuna gittim, benim çok işim değil çünkü ben jeoloji mühendisiyim, genelde İnşaat Mühendisleri primeware bilmek zorundadır. Ben onu öğrenip, kendi işime uyarlayıp daha fazla nasıl verimli çalışabilirim diye hep bir ürün, yani benim için ürün buydu onu denedim bir dönem ve çok haz almıştım bundan. Betül

2019 geçen sene dedim ki ben bu iş yerinden herhalde çıkacağım, ben akşamları, kaldığım otellerde (iş seyahatleri sırasında) biraz ders çalışayım, KPSS'ye girmek için. Böyle bir yola başvurdum. İstifa ettikten sonraki süreçte zaten pandemi başladı. O sırada ben anladım, KPSS ertelenir diye bir öngörüyle yola çıktım. KPSS'ye girdim Eylül ayında (2020) 87 puan aldım. Keşke daha önce istifa edip, (daha çok çalışma fırsatı ile) 90'nın üzerine çıksaydım diye orada kendime çok kızdım, epey bir kızdım. Ayşe

İşsizlik süresi ile psikolojik stres düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Literatürde işsizlik süresi ile psikolojik etkilenme düzeyleri arasında lineer bir ilişki göstermediği, aksine dalgalı bir seyir izlediğini ve bu dalgalanmaların ülkelerin ekonomik ve sosyal yapısı ile ilgili olduğunu gösteren çalışmalar vardır. Bu çalışmadaki örneklem grubu uzun süreli işsizleri temsil etmektedir. Bu nedenle işsizliğin uzaması ile birlikte psikososyal etkilenme deneyimleri sürenin dışındaki faktörlerle ilgili olabilir.

4.4. KATILIMCILARIN İŞSİZLİK DENEYİMLERİNE İLİŞKİN SONUÇLAR

Bu başlıkta cevap aranacak temel soru: “Beyaz yakalı orta yaş grubundaki işsizlerin deneyimleri nelerdir?” Bu soruyu sormadaki temel gereksinim araştırmanın kuramsal çerçevesinden kaynaklanmaktadır. Ekolojik sistem yaklaşımı insanı sosyal bir varlık olarak görmesinin yanı sıra onun ilişkileri ile şekillenen dinamikliğe vurgu yapar. Bu nedenle işsizlik deneyimleri kişilerin sosyal sistemlerle olan ilişkileri ve etkileşimleri üzerinden analiz edilmiştir.

İşsizlik sadece kişinin işten çıkarılması ya da istifası ile sınırlı bir olay değil, sosyal bir fenomendir. İşsizlerin deneyimleri analiz edilirken Becker (2013)’ın olguları nasıl ele almamız gerektiğine yönelik tavsiyeleri dikkate alınmıştır. Becker (2013) olguları ele alırken nasıl gerçekleştiği, bu süreçteki adımlara ve adımların birbirleriyle nasıl eklemlendiğine, bir adımın bir sonraki adımın oluşma koşullarını nasıl oluşturduğuna, kısaca olayların cereyan ettiği süreçlerin kavramsal tasvirine odaklanılması gerektiğini ifade eder. Bu çerçevede işsizlerin deneyimleri süreç olarak analiz edilerek, somut durumlardan ziyade, durumların ortak özellikleri üzerine odaklanılmıştır.

İşsizliğin nasıl deneyimlendiği öncelikle ücretli çalışma koşulları ile ilgilidir. Çalışanın kimliğine ve haklarına saygı gösterilmesi, işverenle olan ilişki ve yönetim kültürü gibi mikro ve makro değişkenlerden etkilenen özellikler işsizlik deneyimini etkilemektedir. Öte yandan kişinin nasıl işten çıkarıldığı da süreci etkilemektedir. İşten çıkarılacak kişinin belirlenmesinde çalışma performansının adil kriterlere göre değerlendirilmesi, yasal hakların işveren tarafından karşılanması ve işverenle olan ilişkide baskın olan özellikler, işsizliğin sonraki aşamaların nasıl ilerleyeceğinin koşullarını oluşturmaktadır. Örneğin bir iş yerinde işten çıkarılacak personelin belirlenmesinde performans kriterlerinin şeffaf olması kişinin suçluluk hissetmesini önleyebilir. Ya da ihbar tazminatı, kıdem tazminatı gibi hakların yasalara uygun şekilde uygulanması ekonomik şoku engelleyerek işsizlik sürecinin stresini azaltabilir. Ayrıca çalışan-işveren arasındaki ilişkinin güven ve sadakat üzerine inşa edilmesi işten ayrıldıktan sonra kişinin hayal kırıklığını etkileyebilir. İşsizlik sürecini etkileyen diğer bir boyut ise kaynaklar ve rollerle ilgilidir. Kişinin ailesi ya da çevresinden sağladığı sosyal ve ekonomik destek, iş dışında zamanı yapılandırarak

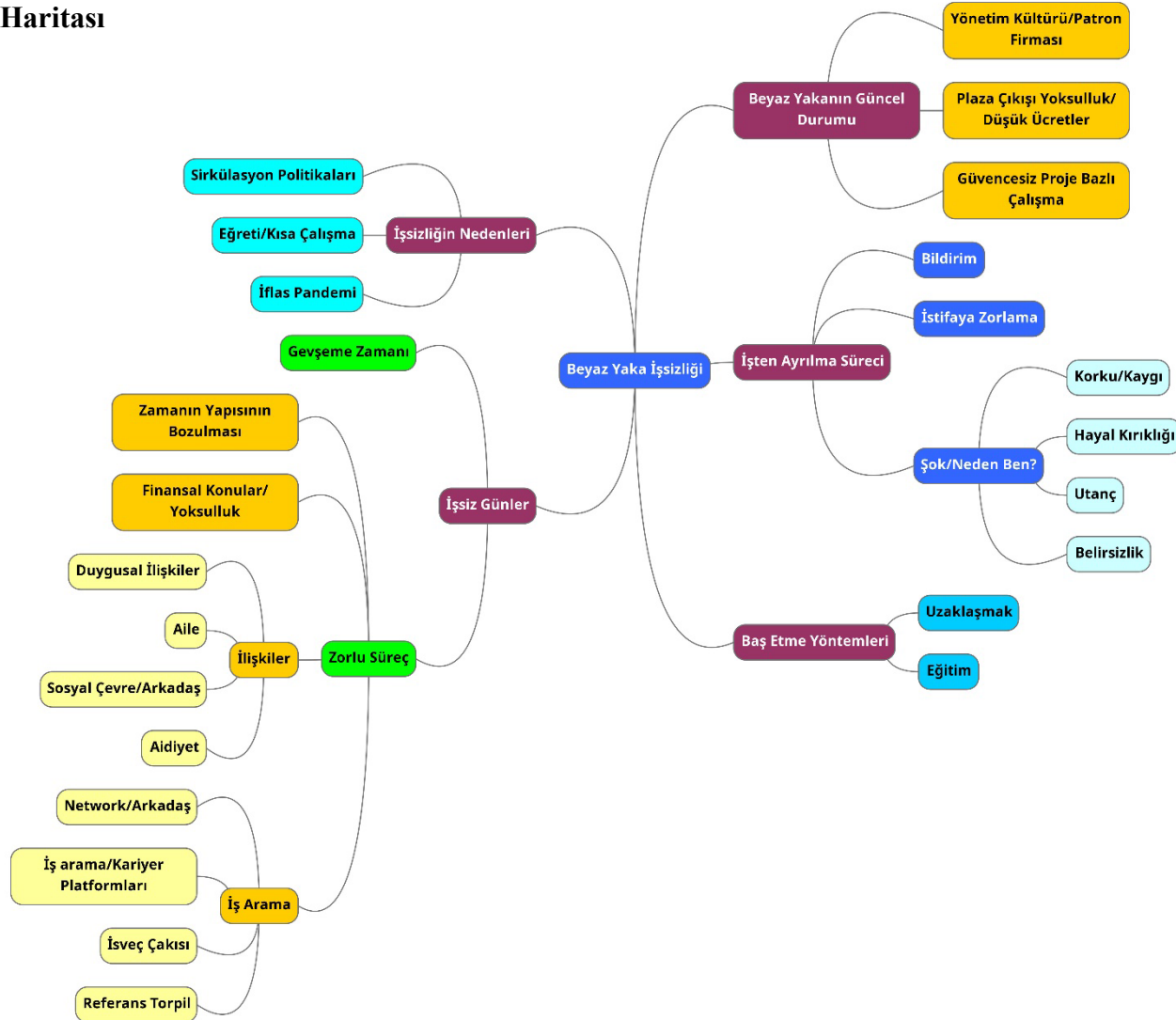
görevlerin, becerilerin ve yeteneklerin olması işsizliğin yarattığı psikolojik sıkıntıyı hafifleterek, işsizlik deneyimini şekillendirecektir.

Bu çerçevede analizler şu sırayı takip edecektir:

- Ücretli çalışma koşulları: çalışma ortamı ve iş yapış şekli, işverenle olan ilişki, ideolojik bağları ile iş, işçi ve işveren özellikleri.
- İşten çıkarılma nedenleri: pandemi, iflas gibi ekonomik nedenler, kurumun istihdam politikası.
- İşten ayrılma süreci: işten çıkarılmanın bildirimi, hakların kullandırılması, duygular.
- İşsiz günler: rahatlama/gevşeme, zorlu süreç, iş arama ve ilişkilerde yaşanan değişimler.

Bulgulara ilişkin yol haritası Şekil 10'da sunulmuştur.

Şekil 9. Analiz Yol Haritası



4.4.1. Beyaz Yakanın Güncel Durumu

Kapitalist toplum içerisinde kişilerin, kurumların ve devletin özellikleri ile bu bileşenlerin ilişkileri ücretli emeğin piyasa içerisindeki çatışmaları ve ittifakları ile şekillenir. Ücretli emeğin örgütlülüğü, talepleri ve mücadelesi kısaca toplumsal durumu ile devlet başta olmak üzere kurumların ücretli emeği kontrol etme, yönlendirme girişimleri sosyalin ana konusunu oluşturur. İnsanların ücretli çalışmaya teşvik edilmesi, çalışmayanların gezgin serseriler olarak sürgün edilmesi, cezalandırılması ya da tecrit edilmesi, sosyal yardımların ve sigorta uygulamalarının hayata geçirilmesi çalışma ekseninde ücretli emeğin tarihidir (Castel, 2017; Foucault, 2011; Polanyi, 2019). Bugünün toplumsal yapısı yine ücretli emeğin içinde bulunduğu koşullar tarafından şekillenmektedir.

Günümüz iş gücü piyasalarının en belirgin özelliği yaşam sürecini standartlaştıran Fordist üretim ilişkilerinin çözülmesidir. Bu çözülme ile kişinin kariyer sürecindeki; eğitim, aynı firmada istikrarlı bir istihdam ve sonunda gerçekleşen emeklilik üçlemesi yıkılmıştır (Mayer, 2004: 170). Seri üretimin devamı karşılığında, doğrusal bir kariyer planında, geçimlik ücret ve güvenceyi sağlama taahhütlerini içeren işçi-işveren arasındaki sosyal sözleşme feshedilmiştir (Standing, 2017). Post endüstriyel dönemde işçi işveren arasındaki paternalist ilişki yerini müphemliğe bırakmıştır (Bauman, 2017). Kişinin kendi sorumluluğunu üstlenmesi (free agent) (Mendenhall ve diğerleri, 2008) ve işvereninden sadakat beklemeden ona sadakat göstermesi beklenir olmuştur (Lopez ve Phillips, 2019).

Bu noktada 32 yaşındaki Metin Yazarı Tarkan'ın ebeveynleri ile ilgili anlattıkları, eski ve yeni ücretli çalışma koşulları hakkında bilgi verir niteliktedir. Tarkan, günümüz ücretli çalışma koşullarının tam olarak anlaşılamadığından şikâyet etmektedir. Çocuklarının beyaz yakalı bir mesleğe sahip olduğu için çalışma koşullarının iyi olduğunu düşünen anne ve babaya karşın, Tarkan durumun hiç de görüldüğü gibi olmadığını ifade etmektedir. Düzenli bir gelir ve kariyer güvencesinde yaşamak ile her an kaygı ve baskı altında yaşamak arasındaki farkı şu şekilde ifade etmektedir: “... her gün hedefin arkasında kalma, belli bir kotayı doldurma veya işte efendim sen benim söylediğim gibi işi yapmamışsın, hadi seni kapıya gösteriyorum denme korkusuyla yaşamak başka bir şey.”.

“...Benim annem babam devlet memuru olarak çalıştığı için, özel sektörde çalışmanın çok böyle çok parıltılı bir şey olduğunu düşünüyorlar genel olarak, sunulan şartlar açısından. Annem diyor mesela yemek yiyorduk işte yemek yerken yemekhanenin orada fare çıkıyordu diyor. Sizde öyle bir şey var mı, yok diyor mesela. Ama bu çok yüzeysel bir şey yani biraz anakronik bir şey aslında baktığınız zaman. Hani o zaman ben de şey demiyorum, sende işte devlet memuruydun, işten çıkarılmak şeyin çok zordu, yani anca böyle yolsuzluk vesaire yüz kızartıcı bir şey işleyeceksin ki anca seni işten çıkarırlar. En fazla sürüyorlardı sizi başka yere gidiyordunuz, yine aynı maaş alıyordunuz. E işte mesai saatleriniz vardı, mesai (ücreti) alırdınız vesaire. Şimdi insana şey gibi görüyor tabii yani özellikle aileler yani benim ailemin neslinden gelen aileler, işte diyor yemek çeki size veriyorlar, işte efendime söyleyeyim biz diyor yemekhaneye bile gidip parayla kullanıyorduk. E tamam doğru ama yani üzerinden 40 sene geçmiş. Diyor işte bizim masamız kırıkta bilmem neydi. Ama mesele o değil. Biz kuşak olarak, en azından ben kişisel olarak ben bir kırık sandalyede veya kırık masada oturmaktan çok şey yapmam. Hani bir-iki gün yadırgarım, üçüncü gün alışırım. Ama her gün hedefin arkasında kalma, belli bir kotayı doldurma veya işte efendim sen benim söylediğim gibi işi yapmamışsın, hadi seni kapıya gösteriyorum denme korkusuyla yaşamak başka bir şey. Bunu anlatmak tabii ki çok zor o X kuşağına.” Tarkan

Eski ve yeni ücretli çalışma koşulları karşılaştırıldıktan sonra, günümüz ücretli çalışma koşullarının özelliklerine daha ayrıntılı bakmak gerekmektedir. Yeni kapitalizm olarak kavramsallaştırılan günümüz ücretli çalışma koşulları, küreselleşme ve neoliberal politikaların hâkimiyeti altında şekillenmektedir. Çalışanı koruyan sosyal politikaların zayıfladığı, esnekliğin ve güvencesizliğin yaygınlaştığı, rekabetin yüksek olduğu bir iş piyasasının adıdır yeni kapitalizm. Yeni kapitalizmde üretim süreçleri, olası dalgalanmalara karşı hızla uyum sağlamaya imkân verecek düzeydedir. İşveren için makbul olan uzun yıllar birlikte yürüyeceği çalışanlar değil, olası bir dalgalanmada maliyetten hemen kurtulabilmesidir. Ayrıca iş yapış şekilleri de bunu gerekli kılmaktadır. Proje bazlı, görev odaklı, kısa süreli “parça başı” olarak adlandırılacak işler artık daha yaygındır. Bu koşullarda projeye uygun personelin hızla mobilize edilmesi, ihtiyaç duyulmayanlarla ise yolların ayrılması sonucu ortaya çıkmaktadır. Kısaca günümüz işgücü piyasasının merkezi özelliği -kurumları ve kişilerin davranışlarını şekillendirme potansiyeli ile- esnekliktir (Sennet, 2017).

Esnekliğin yarattığı koşullar sadece kişi ve kurumlar arasındaki ilişkide değil, kurumların doğrudan işlevlerinde, konumlarında ve görevlerinde hissedilmektedir. Koray (2015) neoliberal politikalar çerçevesinde ücretli emek ve işveren arasındaki kamu gücünün

düzenleyici rolünün belirsizleştiğini vurgulamaktadır. Emek ve işveren arasındaki güç ilişkisinde kamunun dengeleyici rolü, küreselleşmenin yarattığı sermaye hareketlerine bağlı hale gelmiştir. Çalışanı koruyan güçlü yasal mevzuatların zayıflaması, ücretlerin düşüklüğü, sermayenin talepleri rotasında belirleyici hale gelmiştir. Bunun sonucu olarak kamu gücünün emekçiyle kurduğu ittifak, küresel rekabet uğruna zayıflatmıştır. Bu durum kişinin deneyimlerini doğrudan etkilemektedir. Yeni kapitalizm insanlara, esnek çalışma koşullarında, iş güvencesizliği altında, düşük ücretlerde çalışma koşulları sunmaktadır. Bu ortam kısıtlı haklarla şekillenir ve hakları geliştirmeye yönelik çabaların sınırlı olması gibi istihdam kalitesinin çeşitli olumsuz özelliklerini bir araya getiren koşulları temsil eder (Kreshpaj vd., 2020).

Nitekim yapılan görüşmelerde yeni kapitalizmin kişilerin deneyimlerini nasıl şekillendirdiği oldukça net şekilde görülmektedir. Araştırmaya kapsamında görüşme yapılan reklamcılık sektöründe Metin Yazarı olarak görev yapan Tarkan, finansal denetim alanında Denetim Uzmanı olarak görev yapmış olan Atakan ve İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı olarak çalışmış olan Ayşe çalıştıkları dönemdeki uzun mesai saatlerinden ve düşük ücretlerden bahsetmektedir:

*“Çok uzun mesailer. Mesai kavramı yok. Sabah dokuzda başlayıp akşam 6'da biten bir iş değil. Proje bazlı çalışılıyor. Örneğin *** Bankasının finansal tablo denetimleri yapılacak. Üzerinize tanımlanan proje ne zaman biterse mesainiz de o zaman bitiyor. Yani örnek vermem gerekirse denetim sektöründe mesai saatleri ortalama 14-15 saattir günde. Bu baktığınız zaman inanılmaz yüksek. Gün zaten 24 saat sen 14-15 saat çalışıyorsun. Yani genellikle böyle bir süreç var...Ben bir projede sabah dokuzda mesaiye başladım asistanken. Öğle yemeği yenildi, akşam oldu çalışmaya devam ediliyor. Akşam yemeği yeniliyor 6.00-6.30'da yine ekiple çalışmaya devam ediliyor. Tüm gece boyunca çalışmaya devam ettik. Ertesi gün 2'de eve gittiğimi hatırlarım mesela. Böyle bir çalışma yoğunluğu var ve bu her zaman olmuyor ama genellikle atıyorum on saatin altına inmez günlük çalışma saati. Cumartesi-pazar kavramı da yok. Yani ben cuma akşamı laptopumu kapatırım pazartesi sabahı açarım bakarım gibi bir kavram da yok. İş yapma şekli proje bazlı olduğu için o bakımdan çok ağır şartlar yani.” Atakan*

“Yoğun çalıştık gerçekten çok yoğun çalışıyordum. Yani eve sadece uyumak için ve yemek yemek için geliyordum diyebilirim. Günümün 3 saati yolda geçiyordu. Emekçisiniz, çok dezavantajlısınız bu mekanizma içinde tabii haliyle. Ama tabii bunları sorun etmiyordum. O zaman siz yaptıkça giderek daha fazla iş vermeye başlıyorlardı ve bu hiçbir zaman mesaiye yetmiyordu. Zaman zaman eve getirip evden de devam ettiğim oldu iş dışında. Bunun için tabii ki para vermiyorlardı, ekstra mesai vesaire.” Tarkan

“Şöyle söyleyeyim, İSG (İş sağlığı ve güvenliği) işinde belirli bir saat yok aslında. İşe girerken 09.00-17.30 ya da 09.00-18.00 olarak (bilgi) verilse de biz işverenin talimatlarına uygun şekilde bazen 8’de gidiyorduk, bazen şehirlerarası gittiğimiz oluyordu. Gelen müşterileri karşılıyorduk, uğurluyorduk. Bazen gece 12’de eve geldiğim oluyordu. Bu süreç tabii ki yıpratıcı.” Ayşe

Çalışanların aylığa bağlanması, ücretin bir çalışmanın doğrudan ücretlendirilmesi olmaktan çıkarak, bir zaman tahsisinin karşılığı haline gelmesini sağlamıştır. Ücretli emek için bu kazanım kamusal alanda farklı ihtiyaçlarını karşılamak için boş zamanlara gereksinim duyduğunun kabulünü temsil eder (Castel, 2019). İşçi işveren arasındaki güç dengesizliğinin yarattığı çarpık ilişkide işveren hoyratça çalışanlarının hayatına dahil olabilmektedir. Nitekim Covid-19 Pandemisi döneminde birçok şirketin uzaktan çalışma yöntemine geçmesini yöneticiler sınırsız mesai olarak yorumlanmıştır. Ücretli çalışmanın mekândan bağımsız hale gelmesi ile işverenler çalışanların daha fazla ücret dışı zamanlarını almaktadır. Pandemi nedeniyle kısa çalışma kapsamına alınan ve uzaktan çalışmayı deneyimlemiş olan Hakan mesai saatlerinin eskisine kıyasla daha da uzadığını ifade etmektedir:

“...eskiden şöyle bir durum vardı, ortalama beş buçuğa kadar falan çalışıyordum, sabah saat sekizde mesaim başlıyor. Beş buçukta sona eriyordu şirkete gidip geldiğim zamanlarda. Şimdi ne oldu, işte oradan beş buçukta çıktım ben diyordum, yarına kadar artık yapacak bir şey yok. Ama şimdi bütün kaynaklarım zaten evimde olduğu için işveren de işte yönetim kurulu üyeleri de veya kendi müdürüm de ‘ya şu işe bir baksaydık’ deyip akşam 9 buçukta arayıp böyle bir hak görebiliyorlar kendilerinde.” Hakan

Beck (2019) Risk Toplumu’nda sanayileşme sonrasındaki geçişe dair sunduğu bütünlüklü çerçevede, çalışma ilişkilerinde esnek, merkezsiz düşük istihdam sistemine dayanan, işsizliğin ve geçici işlerin yaşamın bir parçası haline geldiğini vurgular. Bu esneklik, iş yapış şekillerini proje bazlı hale getirirken, şirketleri talep değişimleri durumlarında çalışanlarını hızlıca ve düşük maliyetle mobilize etmesi ile bir nimet olarak görülmüştür. İşini kaybetme korkusu ise kişi için oldukça maliyetlidir (Farber 2005: 13; Mendenhall vd., 2008). Richard Sennett “Karakter Aşınması” (2017: 117) isimli eserinde günümüz çalışma etiğinde yaşanan dönüşüme dikkat çekerek kişinin içinde bulunduğu durumu özetler ve yeni iş etiğinde ücretliden beklenen en güçlü tutumlardan birinin “erteleme” olduğunu vurgular. Max Weber’in klasik eseri Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin

Ruhu'nda vurgulanan "Sakin erteleme!" şeklindeki öğüdün, bugünkü ücretli emek için "Mutlaka ertelemelisin!"e dönüştüğünü ifade eder. Ücretli emeğin ertelenmesi tavsiye edilen; mükafat ve tatmine ulaşma arzusudur. Bugünkü beyaz yakalının aldığı ücretler karşısındaki tutumu da bu doğrultuda değerlendirilebilir. Aldığı ücretin düşüklüğünün farkında ve bilincinde olmasına karşın gelecekte daha yüksek kıdem ve ücretlere ulaşma hayali ile arzu ve taleplerini erteleyerek durumu kabullenmektedir. Bu koşullar çalışanlara düşük ücretler ve her an işten çıkma korkusuna rıza göstermeleri anlamına gelmektedir. Görüşme yapılan beyaz yakalılar çalıştıkları dönemde aldıkları ücretlerin asgari ücrete yakın olduğunu vurgulamışlardır. Yatırım yaptıkları sosyal sermaye, eğitim, tecrübe karşılığında alınan düşük ücretlerin, verilen emeği karşılamadığına dikkat çekmişlerdir. Ayrıca esnekliğin getirdiği imkân ile işverenler risklerini hızla çalışanlarıyla paylaşabilmektedir. Tarkan ve Cem ücretlerin düşüklüğünden yakınırken, Mühendis Ayşe ekonomik dalgalanmanın hızla kendi ücretlerine kesinti olarak yansıdığına dikkat çekmektedir.

O beyaz yakalı dediğimiz şey vitrine koymuş, işte ütüsü jilet gibi yapılmış bir mavi gömlek, mavi yaka aslında başka hiçbir farkı yok. Beyaz yaka çok iyi yapay oluşturmuş bir şey ve nasıl diyeyim işte sizde halinize şükredin en azından madende grizu solumuyorsunuz demenin başka bir versiyonu. Çünkü yani beyaz yaka denilince, mavi yakandan çok daha fazla almıyor (maaş) aslında baktığınızda, çoğu asgari ücretin biraz üzerinde alan insanlar. Yani verdiniz emeğe vesaire yetmiyor. Tarkan

Kazandığımız para asgari ücretin bir miktar üstündeydi. E o dönem için asgari ücret 2 bin 300 civarında olması gerekiyor, benim aldığım rakam 3 bin liraydı. Ev geçindiriyoruz, yol yemek işe gidip gelme masrafları vesaire hepsini kattığımız zaman elinize geçen aslında net rakam günlük masrafları çıkınca 2300'den aşağıya geliyor. Çünkü günlük harcadığımız yol parası var. Orada yaptığımız kahvaltı var, öğle yemeği var. Bunları biz kendi cebimizden karşılıyoruz özel sektörde. Bizim iş yerine kahve alınmıyordu, biz günlük 3-4 fincan kahve içeriz, kahveyi kendi cebimizden alıyorduk. Bu masrafları çıkınca ciddi anlamda rakam aşağı iniyordu. Cem

Malum maaşların yüksek olmaması, yüksekliği geçtim orta seviyede dahi olmaması insanlarla iletişimde sıkıntı yaratıyor. Şöyle söyleyim, karşındaki insan sizi küçük gördüğünde ya da yaptığınız işi takdir etmediğinde, bu tarz olaylar karşısında çok fazla çalıştırılma yüküne karşı, zaten çoğu meslektaşında aynı şeyi yaptı, sık sık iş değiştirmeye başlıyor ve bu da çok yıpratıcı bir süreç, adapte olmak zaten çok zor... Dolar ve Euro'nun yükselmesiyle inşaatlar durdu, o da bize bir yük oldu. Para kesintisi (kamu ihalesi) olduğu için bizim şirket tarafından da kendi kesintilerimiz oldu. Ayşe

Esnek ve güvencesiz çalışma kültüründe artık süresiz sözleşmenin ismi bile anılmazken; bir haftalık, aylık ya da proje süresi boyunca istihdam edilen daimi geçici-çalışan gibi kelime oyunları ile yaratılan pozisyonlarda yeni istihdam modelleri ortaya çıkmıştır (Castel, 2017). Çalışandan beklenen en ucuz yöntemle hızlı şekilde işe uyum sağlaması ve hızlı hareket edebilmesi ile projeyi tamamladıktan sonra yeni bir iş ya da proje bulmasıdır. Güvencesiz çalışmada çalışanların birçok sosyal haktan mahrum kaldığı görülmektedir. Kıdem tazminatına, işsizlik ödeneğine, mesai ücretlerine, terfiye bu çalışma kültüründe fazla yer yoktur. Bunun yerine çalışanın baskı, kaygı ve korku ile işini yapmaya çalıştığı bir kültür vardır. Yapılması gereken işlerin ya da üretilmesi gereken ürünün, yetişmesi imkânsız iş planlarının yanında, işverenin herhangi bir basit nedenle çalışanı işten çıkarabilme kaygısı ve proje tamamlandıktan sonra yeni bir proje ya da iş bulabilecek miyim korkusu içinde yaşayan kişiler yeni çalışma koşulunun bileşenleridir. Bu yeni çalışma kültüründe çalışan ve işveren arasındaki ilişki sadakat ve güven üzerine inşa edilmez. Geçici ve kısa süreli olarak uzun ve meşakkatli kariyer yolculuğunda soluklandığı bir durak olarak görülür. Proje bazlı çalışmayı Mühendis Betül, Psikolog Beren ve Nükleer Enerji Mühendisi Ercan şu şekilde deneyimlemiştir:

Proje bitiminde, projede senin kısmın bittiyse kendileri direkt çıkışını veriyorlar ya da şanslıysan sen proje bitiminde başka bir yerle anlaşmışsındır ve bu yüzden kendi sorumlulukların bittiği an senin çıkışını verirlerse işine gelir, vermezlerse sen istifa edip bir taraflarla anlaşıyorsun. Bu şekilde bizim maalesef kurumsal bir firmada çalışmadığın takdirde Türkiye'de mühendislik hayatı proje bazlı. Betül

Araştırmalarda asistan olarak çalıştım doktora araştırmalarında tez araştırmalarında, TÜBİTAK projesinde. Çocuklara ve travma geçirmiş bireylere yönelik araştırmalardı. Daha çok bu şekilde. Benim çalışmam dönemsel, proje bazlı birazcık da serbest çalışma gibi geçiyordu. Yani yaptığım görüşme bazında ödeme alıyordum, dolayısıyla aylık standart böyle tam zamanlı çalışma gibi değil. Beren

Ben nükleer enerji mühendisiyim. Ülkede bir nükleer santral kuruluyor, kurulumla ilgili şirketlerin bilgileri çok kısıtlı olduğundan dolayı, şirketler bizlerden destek alıyorlar. Fakat santral ve santralin sahibi olduğu ihale süreci çok farklı işlediğinden dolayı her şirket istediği performansı, istediği işi oradan alamıyorlar. Alamadıkları zamanda biz seni ne yapacağız sorusu ile karşı karşıya kalıyorum. Ercan

Günümüz ücretli çalışma koşullarındaki işveren ile çalışan arasındaki ilişki katı bir duygusal hiyerarşiye dayanır (Erdoğan, 2020). Bu tür bir ilişki kültüründe işveren her zaman sürece hâkim ve eksiksiz görünmek durumundayken, çalışanların itaat ve saygı göstermesi beklenir. Patronun verdiği ücret ve sağladığı himaye sadece ücretlinin sunduğu emeğin karşılığı değildir. Bu vesayet ilişkisi denetimin bir başka formu olarak, toplumsal bir sorumluluk olarak işverenden beklenir. Çünkü ücretli çalışmayan insan toplum tarafından kontrol edilemez ve sınırları belirlenemez bir tehlike öznesi olarak görülür. Patron çalışanına iş vererek ona ekonomik ve sosyal imkânlar sağlar. Ayrıca toplum için potansiyel tehlikeyi kontrol altına alma işlevini görür (Castel, 2017). Bu eşitsiz ilişki içerisinde konumlar oldukça kuvvetli ve statüko güçlüdür. Yeni talepler ya da sorunlara işaret etmek işverenin hegemonyasına yapılan bir sorgulama olarak değerlendirilir.

Hiçbirimizin iş güvencesi yok hiçbirimizin hak arama prosedürü çok kolay değil. Şimdi ikramiye zaten bizim kuşak için çok büyük bir hayal, yani ben 60 yaşıma gireceğim de ancak şey yapacağım 65 yaşına belki emekli olacağım. Ben 65 yaşına kadar nasıl çalışacağımı bile şu an bilmiyorum. Yani nasıl çalışıyorum derken şöyle zaten özel sektördeyken bir güvenceniz yok, herhangi bir iş hak arama şeyiniz yok, çok zor daha doğrusu. Biraz kâğıt üstünde kalmış. Pratikte bir yandan da terfi verilmeyen bir şey artık özel sektör. Yani siz beş sene de çalışsanız, on sene de çalışsanız, bir referansınız yoksa hiçbir zaman hak ettiğiniz terfiyi almıyorsunuz, hak ettiğiniz maaşı almıyorsunuz. Bir performans ölçümü yok aslında özel sektörde, hiçbir şekilde yok. Kafasına göre tamamen. Yani siz gidip de ben terfi istiyorum demediğiniz sürece kimse size terfi vermiyor zaten. Ve yani bu terfi istiyorum deme cesaretini de göstermiyorsunuz çünkü o zaman da şunu düşünüyorsunuz, ya işte bu terfi almak istiyor demek ki aldığı maaştan çok mutsuz veya buradaki pozisyondan mutsuz, bunu çıkaralım yenisini alalım diye işverenin düşünmesinden korkuyorsunuz. Çünkü bu sırf bu yüzden bile kendinizi kapıda bulabilirsiniz. Yani gidip isteyenler var, yapmayan değil bunu anlayışla karşılayan yöneticiler de vardır elbet, ama bir yükselme, bir kariyerden bahsetmek çok zor özel sektörde Türkiye’de artık.” Tarkan

Hegemonik ilişki içerisinde çalışanların yaşadığı bir diğer sorun görev tanımlarının belirsiz olmasıdır. İşveren çalışanın emeğini, zamanını adil olmayan şekilde satın alırken, hegemonik düzlemde değişken görevleri de belirleyen yegâne kişi konumuna gelmektedir. Bu durumu işverenler için bir kâr artırma stratejisi olarak kullanmaktadır. Hangi personelin hangi görevi yapacağını belirsiz olması ve sorumluklarının açık şekilde tanımlanmaması işverenler tarafından maliyet düşürme stratejisi olarak

görülmektedir. Böylece çalışanlardan sorumlulukları olmayan işleri de yapması beklenmektedir. Ancak yeterli beceriye sahip olunmayan konularda personelin yaptığı iş, sınırlı mesai ve insan gücü ile birleşince hatalara ve ekonomik kayıplara neden olduğu görülmektedir. Küresel çapta teknoloji alanında faaliyet gösteren bir firmanın Avrupa'daki ofisinde çalışma deneyimi olan Hakan, iki çalışma kültürünü karşılaştırmıştır. Türkiye'de çalıştığı kurumda görev tanımlarının ve sorumlulukların belirsiz olduğundan bahsederken, şirketlerin bunu kârlı bir yol olarak gördüklerini ancak aksayan işlerin daha büyük kazanç kayıplarına neden olduğundan bahsetmektedir. Belirsizliğin işlerin aksamalara neden olduğunu, bunun ayrıca işverenle sorun yarattığını ifade etmektedir.

*...Sanıyorum benim başlangıcım çok iyi olduğu için şu an biraz hayal kırıklığı yaşıyorum. Çünkü *** biliyorsunuz dünyanın en iyi yönetilen, aynı zamanda da en sağlam kapitalist şirketlerinden bir tanesi. Tabii düşünebileceğiniz, aklınıza gelebilecek herhangi bir şeyle alakalı prosedürü olan adamlar bunlar. Oradan döndükten sonra çalışmakta olduğum şirket bir aile şirketiymiş, kurumsallaşmasını tamamlayamamış bir şirket, dolayısıyla işte Türkiye genelindeki bu elden maaş problemleri sigorta problemleri vesaire...aile şirketlerinin birçoğunda yaşanan ve büyük ihtimalle duyduğunuz ya da duyacağınız sıkıntılardan bir tanesi. İşte bazen öyle durumlar oluyor ki benimle hiç alakası yok ama yönetim benden bekliyor, hem yönetimin benden beklediğinden benim haberimin olmadığı ve benim sorumluluğum olmadığı için zaten yapmadığım bir durum ortaya çıkıyor. Belli bir süre sonra bunun çeşitli mali zararları vesaire ortaya çıkınca 'e bunu senin yapman gerekiyordu' dediklerinde, iyide benim öyle bir sorumluluğum yok ki diyebilmek isterim. ***'da çalışırken müdürlerimle bu benim sorumluluğumda değil diyerek bir belge çıkartıp, işte onların böyle kendi prosedürlerini kodladıkları belgeler vardır, örnek veriyorum 1205 numaralı makalenin C maddesini açarsan bunun benim sorumluluğumda olmadığını görürsün dediğimde onlar açıp baktığında, evet öyleymiş gerçekten bu senin sorumluluğunda değilmiş sen doğru söylüyorsun şeklinde sonuçlar alabiliyordum. Ama Türkiye'de bunun çok mümkün olmadığını düşünüyorum. Sınırlar belli değil. Hakan*

Çalışan işveren arasındaki güç dengesizliği, sınırların belirli olmaması çalışanların mesleki kimliğini tehdit eden, “mesleksizleştiren” bir mekanizmaya dönüşebilmektedir. Bir firmada Grafik Tasarımcı olarak görev yapan Cem çalıştığı sektörde yaşanan daralma sonucunda alanıyla ilgili olmayan tercümanlık, ithalat yönetimi gibi uzmanlığı olmayan alanlarda görev almaya başladığını ifade etmiştir.

Daralma olunca reklamlar kısıtlandı, bizim yaptığımız işlere kısıtlama geldi. Dolayısıyla sektör içerisindeki e-ticaret işçileri ve grafik tasarımcıları işten çıkartmaya gittiler ya da alternatif yeteneği varsa orada kullanmaya başladı patronlar. Beni de dış ticarete kaydırırlar İngilizce bilgim var diye, 2019 yılı içerisinde benim yaptığım reklam tasarımı üç! Ama Avrupa'da dört tane fuara gitmişiz, çevirmenlik yapmışım ben patrona. Gelen ithalatlari ben yönetiyorum, maillere cevap veriyorum, bir baktım benim işim grafik tasarımdan çıkmış tamamen. Cem

Lane (2011), Sharone (2013) ve Mendenhall, (2008) gibi akademisyenler, yaptıkları saha araştırmaları sonucunda beyaz yakalı işsizlerin yukarıda belirtilen özellikler gösteren post endüstriyel ekonominin oluşturduğu şartlar nedeniyle işsizlik ve iş arama deneyimlerinin doğrudan etkilediğini ifade etmişlerdir. Nitekim Metin Yazarı Tarkan'ın ifadeleri bu durumu desteklemektedir. Çalışan-işveren arasındaki ilişkinin esneklik ve güvencesizlik koşullarında şekillendiği, işverenin oldukça güçlü pozisyonu işten çıkarma süreçlerinde çalışana değersizleştirilen davranışlara dönüştüğünü vurgulamaktadır.

Eskiden işverenler bunu (işten çıkarma) açıklama zahmetinde bulunurlardı çalışanlara, yani inandırıcı olur olmaz başka bir şey ama şimdi geldiğimiz noktada artık işverenler iş çıkışı açıklama ihtiyacı hissetmiyor. Yani sizi ikna etmek zorunda değil, siz de ikna olmak zorunda değilsiniz. Ama en azından bir muhatap alma, bir diyalog yanlısı olma şeyi eskiden de yoktu o zaman da matah değildi bu ilişkiler maalesef, ama şimdi son zamanlarda artık nasıl diyeyim o işte sosyal politika terminolojisinde vardır ya kirli rekabet diye, yani işsiz çok iş az. Dolayısıyla sen olmasan zaten sırada 1000 tane kişi var, birisini yaparım daha ucuza da yaptırırım kalitesiz de olursa olur bana ne mantığına girişmişler. İşçi hakları vesaire zaten hak getire o ayrı bir şey, ama artık böyle eskiden bunu dolambaçlı yapmaya çalışıyorlardı öyle söyleyeyim, bir şeyi bahane etmeye çalışırlardı vesaire, artık öyle bir şeyleri de yok. Nasıl diyeyim, kendini öyle bir şeye de mecbur hissettiklerini düşünmüyorum. “ya nasılsa çok fazla işsiz var. E ne yapayım bir tanesini alırım ya, bir tane daha varmış ararsın parası neyse veririz” yani insanların bunun psikolojik olarak ne kadar yıktığını bile bile yapıyorlar artık. Öyle bir durum var. Tarkan

Özetle beyaz yakalıların çalışma koşulları esneklik ve güvencesizlik ekseninde şekillenen koşullar altında hakların erozyona uğraması ile ön plana çıkmaktadır. Çalışan-işveren arasındaki güç dengesizliği bu süreci şiddetlendirmektedir. Bunların kişinin deneyimlerine yansımaları ise proje bazlı işlerde uzun mesai koşullarında, düşük ücretler karşılığında, hak arama imkânlarının sınırlılığı ile mesleki kimliğin erozyonu şeklinde olmaktadır (Bora vd., 2011). Bu özellikleri ile beyaz yakanın diğer sosyal gruplardan çok

farklı olmadığı görülmektedir. Beyaz yakanın örgütlenme pratik ve imkanlarından yoksun olması bu sürecin diğer bir boyutudur.

Mavi yaka aslında başka hiçbir farkı yok. Hatta mavi yakanın sendikası var, bizim sendikamız da yok. Yani sendika ne kadar etkilidir o tartışılır bir konu, o bambaşka bir olay, ama baktınız zaman en azından diyorsunuz ki mavi yakanın nesi var Hava-İş'i var, DİSK'i var, TÜRKİŞ var, HAK-İŞ var vesaire. Ama beyaz yakalılara bakıyorsun hiçbir örgütlülük yok. Ha örgütlülük olsa etkili olur mu olmaz mı onu o zaman tartışılacak bir şey, ama senin zaten kendi bünyesinden çıkarabildiğin bir organizasyon yok, ki hakkımız yendi diyebileceğin. Şimdi değişmek başka bir şey ama o kadar kötü durumdaki beyaz yaka şu an Türkiye'de, hakkımız yendi diyebilecek, onların sesini durabilecek bir platformu, bir sendikası vesaire yok.” Tarkan

Yapılan görüşmelerde dikkat çekici bir nokta görüşmecilerin yeni ekonomi koşullarının tasarladığı kendinden sorumlu insan modelini kabullenmiş görünmeleri ile ilgilidir. Görünmeleri olarak ifade ediyoruz çünkü buna uygun şekilde davranış geliştiriyorlar, girişimde bulunuyorlar hatta serbest çalışmanın sağladığı “ben” imajını yüceltiyorlar ancak günün sonunda kurumsal bir şirkette iş bulma hedeflerini gizleyemiyorlar. Güvencesizlik ekseninde gelişen yeni koşullarda kişilerin serbest çalışma (freelance) olarak ifade edilen “kendi işinin patronu” olmaya yöneldikleri görülmektedir. Ancak serbest çalışma kişi için hem ekonomik hem de sosyal belirsizlikleri ortadan kaldırmayarak, aksine daha da güçlendirmektedir. Çünkü piyasadaki güçlü şirketlerle rekabet etmek, piyasanın altındaki ücretlere iş yapmakla mümkün olmaktadır. Ayrıca düzenli olarak yeni işlerin gelip gelmeyeceği belli değildir. Pandemi nedeniyle iş yeri kapanan ve işsiz kalan grafik tasarımcısı Cem, işten ayrıldıktan sonra “*şirketlerden bize fayda yok*” diye düşünerek arkadaşları ile birlikte serbest çalışmaya başlamışlardır. Nükleer Enerji Mühendisi Ercan ise yeni proje alamadıkları için şirket bünyesinde kendisine uygun pozisyon olmadığı gerekçesi ile serbest çalışmaya yönelmiştir.

Birbirimizi desteklediğimiz freelancer arkadaşlarla bir araya geldik ve artık patronlar grubundan bize bir hayır olmadığını kabullendik. Çünkü ajanslar bile artık uzaktan çalışma yöntemi ile yavaş yavaş personeli uzaklaştırdı, maaşları düşürdüler. Dedik ya sektör içerisinde kaybolacağız ya da birbirimizi destekleyerek genişleteceğiz, bir portföy oluşturacağız. Benim çocukluk arkadaşlarımdan bir tanesi Ankara'nın tanınmış web tasarımcılarından birisidir, yıllardır freelance çalışır. Onunla bir araya geldik bir şirket kuruluşu yaptık elimizdeki son parayla, fatura kesebilelim diye ve bir reklam ajansı adı altında müşterilerimize biz portföy göndermeye başladık freelance olarak. Fatura isteyen müşteri olduğu zaman tek yerden

fatura kesiliyor, vergisi algısı ödeniyor ona göre müşteriye fiyat söyleniyor, onun dışında herkes freelance olarak işine devam ediyor. Sigortamız yok, bir ofisimiz yok, iki gün sonra iş devam eder mi piyasadan böyle toplamaya devam edebilir miyiz o bile belli değil, fakat şimdilik kendimizi ayakta tutabilecek kadar hem yeteneklerimizi köreltmemek adına hem de gelir olarak zora düşmeme bakımından kendimizi ayağa kaldıracak kadar ilerlemeyi başardık. Cem

Yani ben bir firmaya nükleer ile ilgili danışmanlık yapmak için teklif götürdüm, nükleer enerji mühendisi aramıyorlardı. Onlar beni 2 aylığına sigortalı olarak çalıştırmak istediklerini söylediler. Yani işin rengi bu sefer kendimi anlatma boyutum değişti. Çünkü ben artık onlara ben sizinle nükleer mühendis olarak yanınızda işte uzun yıllar boyunca çalışayım demiyorum. Ben size ihtiyacınız olan bilgileri size aktaracağım, bir proje alırsak da onunla beraber yürüyeceğiz demeye başladım. Yani ben onlara artık bir proje olarak gidiyorum. Yani şöyle ben projeleri buluyorum, konuları buluyorum. Konular ağırlıklı olarak Akkuyu Nükleer Güç Santrali ile alakalı oluyor. Bu konularla ilgilenebilecek firmaları buluyorum. Daha sonra ben o firmalara diyorum ki sen bu konuyla ilgilenmek istiyorsan, bu işe girmek istiyorsan işte belli bir prosedür izlemen gerekiyor. Bu ihaleye katılman gerekiyor. İhalenin koşulları bunlar, bu koşulları doldurman gerekiyor, bu formları hazırlaman gerekiyor. Sen bu formları hazırlamayı bilmiyorsun diyorum. Ben diyorum ki ben Rus sistemini öğrendim. Ve diyorum ki siz zaman kaybetmeyin, ben okudum anlatayım, kefil olayım size, nasıl yapılacağını anlatayım. Şöyle şöyle duruma düşerseniz bu kadarla anlaşırız, böyle böyle duruma düşerseniz bu kadarla. Ben risk almıyorum diyorum ve bilgimi satmaya, bilgimi pazarlamaya başladım. Freelance olarak da bilgimi pazarlıyorum. Ercan

Freelance çalışmak beyaz yakalıların gelirlerini garanti altına almaktan oldukça uzaktır. Ancak problemler sadece bununla sınırlı değil. Ücretli çalışmak Johada (1981)'nın belirttiği gibi sadece gelir elde etme işlevi görmemektedir. İnsanların ilişki kurmalarına, geleceğe ilişkin bir hedef koyma ve belirsizlikleri ortadan kaldırma gibi işlevlere sahiptir. Serbest çalışma metodunda bu işlevleri yerine getirmek oldukça güçtür. Öncelikle iş yapılan yer ofis masraflarından dolayı çalışanların evidir. Kurdukları ilişki internet bağlantıları üzerinden.

Herhangi bir sağlık güvencesi yok, sigorta yok, bir ofis durumu yok. Tamamen evden çalışıyoruz. Evden dışarıya çıkmadan. Ben hesapladım son 3 aydır 4 defa evden dışarıya çıkmışım ikisi dün ve bugün. Pandemi döneminde iyi ama muhtemelen diyorum normal zamanda da olsa evden çıkmazdım. Böyle bir durum ortaya çıktı. Cem

Serbest çalışma beyaz yakalılar için ek gelir kaynağı olabilecek bir yöntem olarak görülmektedir. Ancak mevcut işlerini kaybettikleri için asıl işlerinin yerine

konumlandırmaya çalışmaktadırlar. Belirsizlik serbest çalışmanın temel özelliğidir. Hem ekonomik anlamda hem de yeni işlerin gelip gelmeyeceği konusunda işsizliğin yarattığı belirsizlik ile “kaygan zeminde” yaşama zorunluluğu devam etmektedir.

Tamamen kaygan hocam, bir sonraki ayı bile öngöremiyoruz. Aralık ayında ben günde 3 saat uyuyarak çalıştım ve elimizdeki 2 tane işi teslim ettik çok şükür. Ocak ayı başladı Ocak'ın 1'i itibariyle ben dedim ki ya benim bir şey yapmam lazım ama ben niye boş oturuyorum, sonradan fark ettim elimizde iş yok. Ondan sonra tekrardan iş kovalamaya başladık piyasadan freelance olarak bir şeyler bulalım diye. Aralık ayında o kadar yoğundu ki uykusuzluktan baş dönmesi yaşıyorduk, Ocak ayına geldik şu an elimizde iş yok. Cem

Şu anda baktığınız zaman ben sigortalı bir işçi, çalışan değilim. Bir beyaz yakalı değilim. Kendi kendime bir şeyler yapmaya çalışıyorum. Şu anda yine bir sürü kaygım var, işte ben şuradan bir firma bulabilir miyim, buradan ekstra bir firma bulabilir miyim, bu ayı kurtardık önümüzdeki ay ne olacak, bunlar da sorular. Ercan

Nükleer Enerji Mühendisi Ercan'ın anlattıkları, serbest çalışma kültürünün özelliklerini ortaya koymaktadır. Kişinin sorumluluğunun kendinde olmasını Ercan “ben” ifadesi ile vurgulamaktadır. Ercan'ın “ben” ifadesi ile başlayan cümleleri aslında serbest çalışmayı yüceltmesi ile ilgilidir. Ancak devamında gelen anlatıları bu yüceltmenin sağlam zeminlere sahip olmadığının işaretlerini vermektedir. Kurumsal bir firmada iş arayışı devam etmektedir. Çünkü serbest çalışmanın belirsizliği, kişilerin geleceğe dönük plan yapmalarını ve mevcut borçlarını ödeyebilmelerine imkân sağlamamaktadır. Görüşmecilerin geleceğe dönük kastettikleri birkaç aylık düzenli gelir gibi oldukça kısa bir zaman dilimini ifade etmektedir.

Ben çalışırsam kazanırım. Ben çabalarsan ben kazanırım. Ben uğraşırsam ben kazanırım. Yani artık görevleri ben kendi başıma veriyorum, ben kendi kararlarımı veriyorum, kendi çabalarımınla kendi işlerimi halletmeye çalışıyorum. Yani bu noktada artık şey çok daha net görüyorsunuz aslında kendi kendinizin patronu oluyorsunuz ve işin boyutu çok değişiyor...Bu arada hani yani acaba sabit bir maaşlı iş bulabilir miyim? Mesela bu kaygım var. Hani yaptığım iş çok güzel tamam, bundan keyif alıyorum ama sabit bir yerden bir şey gelse ne güzel olur. Bunlar ayrı kaygılar. Ercan

Ara ara öyle bir arayışım devam ediyor, çünkü belirsizlikten kaynaklı olarak bu işi sürdürebilecek miyiz ya da pandemi sonucunda ciddi bir reklam

ajansına dönüşebilir miyiz, o potansiyelimiz var mı öngöremiyoruz. Kendimizi birazcık sağlama alma içgüdüüsü hepimizde vardır. En azından firmanın iki ay işi olmasa bile biliyorsunuz ki firma kendisini tolere edebilir ya da iki aylık süreçte sizin maaşınızı bir şekilde ödeyebilir, o beklentiye rahat bir şekilde girebilirsiniz, uygun rakamla anlaşabileceğimiz büyük bir firma denk geldiği taktirde neden olmasın diye düşünüyoruz. Bizim ekibimizden bir arkadaşın geçen aylarda bir belediyeden sözleşmeli personel olarak teklif geldi, arkadaşın yetenekleri gereken personeli karşıladığı için elindeki işi direkt aldık başka birine verdik, iş iştir kaçırma git sözleşmeli de olsa belediyeye gir. Çünkü belediyeye girdiği zaman biliyoruz ki o iki aylık üç aylık planını yapıp en azından kendini, geride bıraktığı borçlarını kapatabilecek. Hepimizde düşünce aynı yani. Cem

Özetlemek gerekirse çalışma koşulları hem şirketler bünyesinde hem de serbest çalışma modelinde beyaz yakalılar için belirsizliğin hakimiyetindedir. Serbest çalışmanın “kendi işinin patronu” olarak görülmesine karşın oluşturduğu şartlar ile kurumsal bir şirkette çalışmanın oluşturduğu şartlar birbirinden oldukça uzaktır. Görüşme yapılan işsizlerin hem kurumsal yapı içerisinde çalıştıkları dönemde hem de serbest çalışma modelinde ilişkilerinin oldukça esnek ve güvencesiz olduğu görülmektedir. Bu koşullar beyaz yakalıların hem işsizlik nedenleri hem de işsizlik deneyimlerini etkilemektedir.

Beyaz yakalıların çalışma koşulları ve piyasa şartları incelendikten sonra görüşmecilerin işsizlik süreçleri incelenecektir.

4.4.2. İşsizliğin Nedenleri

İşsizliğin nedenleri başlığında araştırmaya katılan beyaz yakalıların işten çıkarılma nedenlerine ilişkin bulgular ele alınmıştır. İlk tema işverenlerin kıdemli personelin artan maliyetlerinden kaçınmak ve yeni istihdam yaratıldığında sunulan kamusal ekonomik teşviklerden faydalanma amacıyla personellerin işten çıkarılmasıdır. Bu durum önceki başlıkta ifade edilen esnekliğin bir yansımasıdır. Şirketler kâr maksimizasyonu yapabilmek için hızla personel hareketliliğine gidebilmektedir. Bu durum kişilerin işsizlikle karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır.

Diğer bir tema işsizlerin pandemi koşullarında yaygınlaşan yeni çalışma koşulları ile ilgilidir. Çalışan-ışveren arasındaki pamuk ipliğine bağlı ilişki, kısa çalışma ödeneği ile bütünüyle yıkılmıştır. Eğreti çalışma olarak adlandırdığımız bu dönemde yeni iş arayışları

başlamaktadır ancak belirli süre daha ekonomik gelirin devamının sağlanması için ücretli çalışmaya devam edilmektedir.

Son temada ise pandemi öncesi dönemden başlayarak, pandeminin yarattığı koşullar ile daha da şiddetlenen ekonomik problemlerin sonucu olarak ortaya çıkan iflas ve şirket devirleridir. Araştırmaya katılan beyaz yakalı işsizlerin büyük bölümü istifa ettiklerini ifade etmektedir. Ancak bu beyaz yakalının almış olduğu bir karar görüntüsünün ötesinde, sonu önceden bilinen bir senaryo gibi görülmektedir. Görüşmeler esnasında katılımcıların büyük bölümü işten ayrılma süreçlerini anlatırken, şirketin ya da işverenin işten çıkarılmayı bildirmesine rağmen “istifa ettim” ifadesini kullandıkları görülmüştür. “İstifa ettim” ifadesi sürecin kendi tercihleri doğrultusunda alınan bir karar olarak yorumlanmasına ve bu şekilde algılanmasını istemelerini ile ilgili olabilir.

Ücretli çalışma koşullarındaki zorluklar, şirketlerin personel rejimini “sirkülasyon” üzerine kurmasına, pandemi koşullarının getirmiş olduğu şirket devri, iflas ya da kısa çalışma gibi durumlar beyaz yakalı çalışanların istifa etmesine neden olmaktadır. Bu başlık altında katılımcıların kendi işten ayrılma süreçleri incelenirken, Türkiye’de işsizliğin nedeni nedir? Bugün işsiz olmanızın nedeni sizce nedir? sorularına da yanıt aranmıştır.

Çalışan ve işveren arasındaki emek pazarlığında güvencesiz çalışma koşulları, hakların zayıflaması ve çalışan arzının yüksek olması ile çalışanlar güçsüzleşmişlerdir. Pazarlık gücünü yitiren çalışan, işverenlerin sık sık personel değiştirebilme tercihine yani sirkülasyona maruz kalmaktadır. Sirkülasyonun diğer bir boyutu istihdam teşviklerinden kaynaklanıyor olabilir. Türkiye’de çeşitli zamanlarda istihdamı artırmaya yönelik girişimler meydana gelmektedir. İstihdam edilecek personelin sigorta priminin ya da ücretinin bir kısmı kamu tarafından ödenerek işverenlerin teşvik edilmesine yönelik uygulamalar hayata geçirilmiştir. Sirkülasyon politikasının bir nedeni işverenlerin bu teşviklerden yararlanabilmeleridir.

Sirkülasyon politikası bazı şirketler tarafından bilinçli olarak yürütülmektedir. İşten çıkarılacak personel “dezavantaj” düzeyine göre belirlenmektedir. Çalışanların dezavantajları şirkete oluşturdukları maliyetin büyüklüğü ile orantılıdır. Bu nedenle kıdemi artan tecrübeli personel, yükselen maaşı ve kıdem tazminatı ile şirket için dezavantaj oluşturmaktadır. Diğer taraftan dezavantaj düzeyi belirlenirken, personel

teşviklerinden yararlanma ile elde edilecek fayda yani fırsat maliyeti de göz önünde tutulur. Bu açıdan bakıldığında beyaz yakalı için uzun zaman aynı şirkette çalışması, kıdemini yükseltmesi işsiz kalması için risk faktörü haline gelebilmektedir. Diğer taraftan beyaz yakalıların çalışma koşullarının kötü olması sirkülasyon ve personel devrini hızlandırmaktadır. Böylece çalışma ortamında sürekli değişen insanlar ve ilişkiler ortaya çıkmaktadır.

*Çok dürüst konuşacağım, şirkette *** programı başladı. Öyle olunca da yeni mezunlarla veya birkaç yıllık tecrübesi olanları, birkaç mülakattan geçirip, bir de bazı anlaşmalı üniversiteler var onları tercih edip işe alıyorlar, yılda 200-300 kişi arası, ortalama 250 kişi işe alımı gerçekleştiriyor ve onlar alındığında bazıları dışarı çıkıyor. Ben ve benim gibi 200 kişi son iki yıldır üç yıldır herhalde bu üçüncü yılı, her yıl 200 kişi çıkarılıyor, 15 yıl ve üzeri olanlar, işte 5 yıl ve altında çalışanlar, bir şekilde başka sebepler, bahaneler sunularak aslında biz çıkartılıyor yani. 10 yılı doldurmamış olanlar yani 9 yılda, yani kritik zaman dilimlerinde, çıkartım sağlanıyor bu şekilde. Kıdemle alakalı, tam great alacağınız zamana denk geliyor veya tazminat hak ettiğin o zamana denk geliyor. 9 yılda hak edemedi ayrılmış oluyorsun sanırım, bir şekilde elemeler gerçekleşiyor ama bu sebepten ayrıldınız denmiyor tabii ki farklı sebepler sunuluyor. Bir de şöyle bir avantajı var galiba, işsizlik oranını düşürmüş oluyorlar, biz istifa etmiş gözüktüğümüz için, biz işsiz gözükmüyoruz, yeni mezunları işe alarak da karşılıklı, o taraf o şekilde yani. Şirket zaten devlet destekli de bir şirket olduğu için, bu şekilde güzel güzel herkes mutlu(!). Sen zaten oradaki 200 kurbandan birisin. Onar onar çıkartılıyor işte, o ay ben çıktım, başkası çıktı, ondan iki ay önce daha kıdemliler çıktı, yani her ay...Yani hangi ***'liye (çalışana) sorsanız bunu anlatır zaten, bu olan bir şey. Hatice*

Bir buçuk sene orada çalıştım, katlandım mecburen ekmek parası niyetiyle ama en sonunda da başka bir yer bulunca çıktım tabii ki. Çünkü zaten ajansın içinde de sirkülasyon çok fazlaydı, çünkü maaşımız doğru düzgün zamanda verilmiyordu. Tarkan

İşsizlik nedenlerine ilişkin diğer bir nokta pandemi koşullarının yarattığı kısa çalışma ödeneği ile ilgilidir. Eğreti çalışma, iş arayan beyaz yakalıların pandemi nedeniyle çalışma koşullarında ve ekonomik şartlarda meydana gelen değişimler ile işleri bozulan ya da işverenin kısa çalışmaya gönderdiği çalışanların yeni iş arayışlarını hızlandırdığı dönemi kapsamaktadır. Kısa çalışma uygulamasında çalışanların ücretlerinin maksimum asgari ücretin bir buçuk katı kadar olan kısmı işsizlik fonundan karşılanmaktadır. Kısa çalışma ödeneğini aldıktan sonra eksik kalan ücretleri işverenler tarafından karşılanmaktadır. Böylece işverenler personel giderleri için bir süre kamu desteğini elde

etmiş olurlar. Ancak kısa çalışma pratiği çalışanların uzaktan ve evden çalışmalarına karşın daha fazla emek ve zaman ayırdığı bir uygulamaya dönüşmüştür. Asıl dikkat çekici nokta ise kısa çalışmanın, çalışanların kurumları ile olan ilişkilerinde hayal kırıklığına neden olması ile ilgilidir. Orta düzey yönetici olarak görev yapan Hakan uzun yıllar özveri ile çalıştıktan sonra kısa çalışmaya gönderilmesinin hayal kırıklığı yarattığını ifade etmiştir. Bu durumun kurum içinde mesleki ve kişisel itibarına zarar verdiğini düşünmektedir. Çünkü çalışanlar için kısa çalışma pratiği en kolay gözden çıkarılacakların bir listesini ifade etmektedir.

İdari personelimiz totalde 30 civarı yanlış bilmiyorsam. Merkez idaresinden bahsediyorum, şubelerimiz de var çünkü farklı şehirlerde. İşte kimisi zaten sigorta gününden bu kısa çalışma programı gerekliliklerini sağlayamıyordu, işte kim ise diğer şirkette çalıştığı için o şirketin çeşitli gereksinimlerini sağlayamaması nedeniyle zaten çıkartılamıyorlardı (kısa çalışmaya ya da ücretsiz izne). Yani şöyle söyleyeyim elek sallana sallana yukarıda kalanlardan biri olduğum için kısa çalışmaya çıkartıldım. Ama şeyi sorarsanız kısa çalışmaya gerek var mıydı ya da kısa çalışmanın öngördüğü üretimde bir düşüş, üretimin kısılması işte gelirlerin düşmesi vesaire şirketler anlamında konuşuyorum, mevcut değil tabii ki. Türkiye'deki yöneticiler, şirket sahipleri bunu avantaj olarak kullanıyor. Hakan

Kısa çalışma güvencesizliğin farklı boyutları ile çalışanların haklarının kısıtlanmasına neden olmaktadır. Tam zamanlı çalıştıkları zamana göre kısa çalışma döneminde aldıkları ücretlerin kalan kısmı kayıt dışı olarak “elden” ödenmektedir. Buradaki asıl problem ise emekliliğe esas prim gün sayılarının eksik olmasından kaynaklı olarak emeklilik zamanı eksik primlerinin ortaya çıkabilecek olmasıdır.

Orada da şöyle bir aksaklık çıkıyor ortaya, en azından benim ve birçok arkadaşımın gözlemlediğim üzere, maaş kısmını tamamlama okey bunu zaten birçok şirket yapıyor (elden maaş) ama sigorta primlerinin yatmaması herkesin ortak problemi. Herkes şu anda karın tokluğuna çalışıyor altında bakarsanız. Faturasını ödeyecek, yemeğini yiyecek maaşını alıyor ama sigorta gün sayısı, emekliliğimizden düşme durumu ortadan kalktı. Hakan

Kurumsal aidiyetini sağlayamamış olan Hakan başka şirketlerde iş arayışına devam etmesi uzun bir geçmişe dayanmaktadır. Ancak kriz durumlarında ilk vazgeçilen ve bu sürecin sigorta prim gün sayısı gibi bedelini ödeyen taraf olduğunu görmesi ile iş arayışının hızlandığını ifade etmektedir.

...buradan bir an önce demir almak lazım diyerek daha fazla iş arayışında yöneliyorsun işte daha fazla sağa sola bir haber vereyim, belki bir yerden bir şey çıkar belki enişte tanıdık bir şirket o kişinin de referansıya ben de bir görüşme ayarlar falan diyerek daha fazla yöneliyorum. Hakan

Kriz, kapitalist ekonomik sistemin içerisinde uzun bir geçmişe sahiptir. Talep dengesizlikleri, finansal problemler, ülkelerin ve şirketlerin aldıkları yanlış ekonomik kararlar krizleri hem makro ölçekte hem de şirketler boyutunda bir gerçeklik olarak yeniden üretilmesini sağlamaktadır. Bu kriz durumlarını yönetemeyen ülkelerin, şirketlerin ya da kendi hesabına iş yapan girişimcilerin kapanma/devir ya da iflas yoluna gittikleri ve çalışanlarını işten çıkardıkları görülmektedir. Bu krizlerden sonuncusu araştırmanın saha çalışmalarının yürütüldüğü sırada gerçekleşen Covid-19 Pandemisidir. 9 yıldır kendi bürosunda serbest avukatlık yapan Caner pandemi koşullarını “piyasa durdu” şeklinde ifade edilmektedir.

Pandemi süreci ile birlikte bizim de işler durdu. Mayıs (2020) ile birlikte bizim adliyeler, bütün çalışmalar durdu. 3 ay ertelendi, haziran ayına ertelendi. O zaman ben fiilen gitmeyi bırakmıştım büroya. Arada gidip gelmeniz gerekebiliyor ancak ben mayıs ayında kepenkleri kapattım diyebilirim. Hiçbir alacak takip edilemiyor. İcralar (müdürlükleri) işlemiyor, dava takipleri yürümüyor. Kiracılar kirayı ödeyemiyor, mal sahipleri bir şekilde alacaklarını tahsil edemiyor. Mağdur durumuna dönüşüyorlar. Aslında bakarsanız o alanı çok fazla yansıtmayım ama hukuk sektörü mayıs ayında durdu. Caner

Biz de şöyle pandemi ile alakalı şöyle bir sıkıntı oldu, devlet, belki haberlerde vesaire duymuşsunuzdur, sağlık sektöründe ödeme yapmayı bıraktı. Dolayısıyla bir yandan alıma devam ederken bir yandan ödemeyi durdurdukları için şirketlerin hepsi bekle gör moduna geçtiler. Hakan

Proje maalesef pandemi nedeniyle durmak zorunda kaldı. Çünkü aile hekimliklerinde görüşmeler yapıyordum, aile hekimlikleri malum pandemi nedeniyle yürütülemedi, hanelerle görüşmeler yürütüyordum haliyle yüz yüze görüşmeler imkânsız noktasına geldi. Bu nedenle de işten çıkarıldım ama bu işten çıkarılma herkese mahsus bir durum. Yani projenin durması ile ilgili bir durumdu, onların da yapabileceği bir şey yok haliyle. Beren

Pandemi, işsizliğin nedeni olarak ortaya çıkarken, işsizliğin sürmesine neden olan bir sorun olarak katılımcıların karşısına çıkmaktadır. Önceki işsizlik deneyimlerinde daha hızlı iş bulduklarını söyleyen katılımcılar, pandeminin başlaması ile birlikte şirketlerin

pozisyonları askıya aldıklarını, sonuçlanmaya çok yakın olan iş görüşmelerinin bile pandemi nedeniyle durdurulduğu veya iptal edildiğini ifade etmişlerdir.

Bu seferki çok daha zor geçiyor onu söyleyim. Yani hem iş bulmak bir mesele, iş görüşmelerine katılıp sonuç alamamak daha da kötü bir mevzu...yani aslında ilk başta yani Nisan'dan beri bu durum, Nisan ve Mayıs, hatta Ağustos'a kadar olan bölüm gerçekten hiçbir yaprak kımıldamıyordu (pandemi ilk evre) iş ve istihdam piyasasında. Yani ne kariyer.net'te, ne linkedin'den ne başka bulabileceğiniz projeler vesaire, proje bazlı çalışmak bile çok mümkün değildi. Çünkü bütün iş alımları durduruldu. Dolayısıyla ben Eylül'e kadar, ben hiç bu kadar uzun süre işsiz kalmamıştım, ilk defa oluyor bu. Belki biraz pandeminin de etkisi vardır bunda bilmiyorum. Yani benim en fazla işsiz kaldığım zaman 4 aydı, daha fazla işsiz kalmadım. Tarkan

Tam bu pandemi süreci başlamadan önce görüştüğüm bir şirketi, onlarla da hemen hemen anlaşmıştık masaya oturmuştuk el sıkıştık iş bitti artık kontrat sürecine kalmıştı o hafta Cuma günüydü sanıyorum ilk yasağı yaşadık, onlarda yasağı yedikleri anda bütün alımları durdurdular. Ondan beridir ben başvurularına devam ediyorum aslında ama genel olarak zaten durum herkes için belirsiz olduğu için, herkes anladığım kadarıyla biraz işte bekleyelim görelim bakalım ne olacak modunda devam ediyor gibi. Hakan

Aralık ayında çıktık, Ocak, Şubat, Mart ayında ben yeni işime başlarım diye, planlarken Mart ayında pandemi geldi. Pandemi ile beraber zaten var olan işsizlik problemi, zaten overqualified dedikleri noktada kendinizi anlatamadığınız noktada beyaz yakalıyı daha az ister hale geldiler. Mevcutları mühendise bir iş verirken, pandemi döneminde dört iş verdiler, git evinde çalış dediler. E mesai saatini uzattılar. Adam dört iş yapıyor, iki kişilik iş yapıyor bir kişiye ihtiyaç kalmıyor. Bu da sıkıntı yarattı. O günden bugüne de ben sürekli olarak sağa sola başvurularda bulundum fakat hepsinde şu anda aynı cevabı alıyorum ortak bir dille "pandemi". Ercan

Katılımcıların işsizlik nedenlerinin diğer bir boyutunda ise şirketlerin iflası yer almaktadır. Döviz kurlarındaki dalgalanmalar, ekonomideki kötü gidişat, siyasi ilişkilerdeki bozulmalar şirketlerin iflas etmesine ve çalışanlarının işsiz kalmasına neden olmaktadır. Bu koşullara pandemi faktörü eklendiğinde şirketlerin iflas ederek çalışanlarını işten çıkarmaları yaygınlaşmıştır.

Okul bittikten sonra bir teknokentte çalıştım. Sonra oradaki firma battı, orası kapandı. Yaklaşık 14-15 aydır da iş arayışım devam ediyor. Ekrem

Dediğim gibi çok büyük bir firmada çalışıyordum aslında firmanın şartları da çok güzeldi, çalıştığım ekip de çok genişti. Ta ki Türkiye'deki siyasi hükümet politik sıkıntılar, ben de çok bilmiyorum siyaset gündemi çok takip etmek istemiyorum yalan yanlış bilgiler çok fazla dolaştığı için. O prosedür dolayısıyla galiba şirket sanırım bir sıkıntıya girdi ve pandemi de girdi o dönemde şirket toplu kapanış verdi...Şirket iflasını istedi, kapanışa gitti. Biz zannediyorduk ki hani Holding bünyesinde olduğumuz için, biz derken beyaz yakalılar X firmasına bağlı çalışıyoruz biz ama X firmasına kapanış veriyor bizi Holding bünyesinde aktaracak. Örnek veriyorum biz enerji kısımdaydık, bizi inşaata verecekler, turizme verecekler diye düşünüyorduk, o da olmadı. Yani komple kapattılar. Yani ne zaman Nisan gibi (2020, görüşme tarihi Aralık 2020). Nisan ayından beri işsizim (8 ay). Betül

İşsizlerin çoğunlukla istifa ettiklerini ifade etmelerine rağmen, bu iradi bir özellik göstermekten çok koşulların bir gerekliliği olduğu görülmektedir. Şirketlerin personel rejiminin sirkülasyona dayanması, ekonomik kriz ya da siyasi ilişkilerde yaşanan problemlerle kişiler işten istifa etmek zorunda kalmaktadır. Pandeminin getirdiği şartlar ise ekonomik belirsizliği artırarak hem şirketlerin iflas etmesine hem de açık iş pozisyonlarının durdurulmasına neden olmuştur. Görüşmeciler diğer dönemlerle kıyasladıklarında pandeminin koşullarını “piyasa durdu” şeklinde ifade etmektedir.

İşsizliğin nedenleri ele alındıktan sonra işten çıkarılma nasıl gerçekleşiyor, bildirim kim ve hangi tarzda yapıyor sonraki başlıkta incelenmiştir.

4.4.3. İşten Ayrılma Süreci

Beyaz yakalıların işsizlik deneyimlerin incelenirken diğer önemli bir konu işten ayrılma sürecidir. Toplu işten çıkarmalar ya da şirket kapanmaları dışındaki işten çıkarmalarda işten çıkarılan personel, çalışanlar arasından kendisinin seçilmesi nedeniyle özgüven zedelenmesi yaşayabilmektedir. İşten çıkarma prosedürünün şeffaf olarak duyurulmaması, seçilen personel ile kullanılan iletişimin tarzı kişilerin işten çıkarıldıktan sonraki süreçteki iyilik halini etkilemektedir. Bu nedenle işten çıkarılış sürecindeki “İşten ayrılma sürecinizde neler yaşadınız?”, “Bildirim kim tarafından ve nasıl bir üslup ile yapıldı, neler hissettiğiniz? sorularına yanıt aranmıştır.

4.4.3.1. Bildirim

İşten ayrılış bildirimini işveren ya da onun temsilcisi tarafından çalışana iş akdinin sonlandırıldığı bildirilmesidir. Synard ve Gazzola (2018) işten çıkarılan kişilere işveren tarafından dürüst ve adil davranıldığında işsizler için sürecin daha uygun olduğunu vurgulamaktadır. Bunun yanında işten çıkarma işlemlerini yürüten insan kaynakları departmanındaki çalışanların empatiyi ön planda tutmaları ve çalışanlarına yüksek miktarda tazminat sunmaları bu sürece pozitif etkide bulunmaktadır. İşsizler adil davranılmadığını ve empatiden yoksun şekilde işten çıkarıldıklarını düşündüklerinde yeteneklerine olan inançlarını sorgulamaya başlayarak özgüven kaybı yaşamaktadır. Bunun sonucu olarak iş arama süreçlerinde isteksiz davranabilmektedirler. Bazı araştırmalar işten çıkarma görüşmesinin çalışanların güçlü yanlarına vurgu yapacakları bir kontekt içerisinde gerçekleşmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca görüşme sonunda çalışanın eşyalarını toplamak ve diğer çalışanlarla vedalaşmak için çalıştıkları yere geri dönebilmelerine izin verilmesi tavsiye edilmektedir. Böyle bir sürecin yürütülmesinin ileride doğacak hukuki çatışmaları engelleyeceği ifade edilmektedir (Wood ve Karau, 2009). Bunun yanında geride kalan çalışanlar kimin işten çıkartıldığını ve nasıl işten çıkarıldığını tanıklık ederler. İşten çıkarılan kişiye adil ve insan onurunu saygılı bir tutumla davranıldığını gördüklerinde geride kalan çalışanların işe bağlılıkları artmaktadır (Greenberg, 1990: 416).

Arnetz ve arkadaşları (1987) işsizlik sürecindeki aşamaları sınıflandırdığı çalışmasında evrelerin iş kaybı henüz yaşanmadan, belirtilerin hissedildiği dönemden başladığını vurgulamaktadır. Buna göre işsizliğin olumsuz etkileri “işten çıkarılma tehlikesi” aşamasından başlamaktadır. Görüşme yapılan beyaz yakalılarının birçoğu işten çıkarılmanın işaretlerini daha önce hissettiklerini ve bildirim sürecinin beklenen bir durum olduğu ifade etmişlerdir. İşten çıkarma sinyalleri, ayrılıştan ortalama 1-2 ay öncesinden başlamaktadır. Bu sinyaller kimi zaman kişinin projelerdeki sorumlulukların azaltılması ya da çalışanın yöneticisi ile olan iletişimin zayıflaması şeklinde olmaktadır. Bu işaretlerin fark edilmesi beyaz yakalılarının sürece kendilerini hazırlamaları, ekonomik kaynaklarını organize etmeleri, sosyal ağları ile bağlantı kurarak iş aramaya başlamaları ile ani gelen işsizlikten daha avantajlıdır. Çünkü henüz işten çıkarılmamış bir çalışan halen kurumsal kimliğini ve mesleğini koruyarak, bir şirketteki pozisyonu ile birlikte iş

aramaktadır ve ücret almaya devam etmektedir. Ücret almaya devam etmeleri ve ekonomik güçlüğü henüz hissedilmemesi iş aramayı kolaylaştırmaktadır. “İşsiz” etiketi henüz üzerlerine yapışmadığından eğreti çalıştıkları dönemde iş aramak işsizlerin süreci daha kolay yürütmelerine katkı sağlamaktadır. Başvurdukları işlerde ya da yaptıkları görüşmelerde çalıştıkları iş yerine referans vermek onlara daha korunaklı bir alan sağlamaktadır.

Katılımcılardan bazıları işten çıkarma sürecinin ani ve beklenmedik şekilde olduğunu ifade etmişlerdir. Bu grup için yaşadıkları altüst oluşları karşısında “şaşkınlık” baskın olan duygudur. Katılımcılar ani işten çıkarılma ile karşılaştıklarında ne yapacaklarını bilemediklerini ifade etmişlerdir. Belirsizlik ve bundan sonra ne olacak sorusu güçlü şekilde kişilerin gündemine gelmiştir.

Araştırma grubundaki Mühendis Betül ve Hatice beklenmedik şekilde işten çıkarılmışlardır. Grafik Tasarımcısı Cem ve Psikolog Beren’in işten ayrılması pandemi kaynaklı ve yine ani şekilde gerçekleşmiştir. İşten çıkarma tutumlarının ortak özellikleri; profesyonellikten uzak, adil ve empatik olmayan davranışlarla şekillenmektedir.

Yani çok nadir sesini duyduğumuz, yüzünü gördüğümüz bir patronum aradı bir sabah ve çok samimi bir üslupla “Ablacığım” dedi bana, Bismillahirrahmanirrahim dedim yani adam patron beni ablacığım diye arıyor. Hayırdır inşallah moduyla yaklaşıyorsun. Ablacığım kusura bakma bizim başımıza bir iş geldi, şahsına değil komple herkese bunu uygulamak zorundayız. Haydi, kendine iyi bak, yolun açık olsun dedi kapattı. Yani on beş saniye sürdü sürmedi telefon görüşmesi. Doğal olarak ne hak sorabildim ne hukuk sorabildim. Ya da bir sonraki adım ne olacak, o gün işe gidecek miyim, onu bile kestiremedim. Öyle oluyor maalesef. Evet, hak ve hukukum nedir neyi hak ettim, tazminat mı, kıdem mi, istifaya mı zorlanacağız, nasıl gerçekleşecek diye ben o gün kalkıp şirkete gittim. Muhatap arıyorsun, insan kaynakları, muhasebe...bir muhatap arıyorsun ya da patron. Açıkçası herkes benimle aynı durumda olduğu için kimseden net bir cevap alamadım. Betül

Çıkıştan önceki bir ayım şöyle gelişti. Ben bölüm değiştirmek istedim, çünkü başka bir bölüme gerçekten çok fazla ilgi duymaya başlamıştım. O konuda eğitim alıyordum. Oraya geçmek istedim, İK (insan kaynakları) ile falan da görüştüm. Tabii ki dediler, arkadayız dediler, çok güzel olur dediler. Bir hafta sonrada müdürüm çağırıp yollarımızı ayırıyoruz dedi. Sen de biliyorsun, farklı bir departmana geçmek istediğini, görüşmeler yaptığını biliyorum. Ama farklı departmanı farklı şirkette araman gerekiyor dedi. Çok tatlıydı yani!. Hatice

Cuma akşamı çıkarken, özellikle biz sorduk hani böyle bir düşünce var mı? Bakın piyasada kapatanlar var, ücretsiz izne yollayanlar var, kapatma hazırlığında olanlar var...Problem yok pazartesi buradayız dediler. Pazartesi günü gittik ve akşamına direkt bıraktılar yani. 13 Mart olması lazım pazartesiye denk geliyordu, Pazartesi sabahı bizi işe çağırdılar, diğer personel ile birlikte bütün işi yaptırıldılar, toparlattırıldılar bize. Akşam beşte mesai paydos diyecekken, “arkadaşlar pandemi başlıyor ne olacağı belli değil bizim de durumumuz kesin değil, birazcık operasyona mola vereceğiz” dediler. Ama onlar da ne isim vereceğini, nasıl isimlendireceklerini bilmiyorlar söyleyecekleri şeye. Dedim beni temelli gönderiyor musunuz yoksa siz şimdi gidin üç ay sonra bir daha bir bakarız mı diyeceksiniz? Üç ay sonra bir daha değerlendiririz işte siz anladınız durumu dediler ve biz akşam mesai bitiminde çantamızı alıp çıktık öyle. Cem

Bizim bağlı olduğumuz koordinatörler var, koordinatör bize söyledi “artık devam edemeyeceğiz”. O dönem için bu kadar uzun sürmesi (pandemi) düşünülmüyordu bir süre devam edemeyeceğiz dendi bu yüzden istifa yazınızı bekliyorum dedi. Ben de yazdım ve gönderdim. Beren

Nükleer Enerji Mühendisi Ercan’ın ifadesi ile “işten ayrılmanın iyisi olmaz”. Ancak önceden bunun işaretlerini alarak, en azından gelecek habere kendilerini hazırlamaları daha çok tercih edilendir. Katılımcılardan bir kısmı gerek pandemi gerekse şirkette yaşadıkları kişilerarası sorunlar sonucunda böyle bir bildirim beklediklerini ifade etmişlerdir.

...Her işten ayrılış aslında bir sıkıntıdır. Galiba bir Cuma günüydü ve ansızın oldu. Şey değil. Ön sinyallerini alıyorsunuz bir işten çıkarılma kararı, hiçbir zaman anlık bir sinir ile verilmiş karar değildir. Bununla ilgili üst üreticiler ya da altındaki insan kaynakları ya da işte muhasebe, muhakkak birileri biriyle konuşmuştur ve işten çıkarılacak olan kişi olarak ben o sinyalleri alıyordum. Sadece ne zaman olacağını bilemiyordum. Hani sinyalleri almaya başlayalı 2 hafta olmuş ya da 3 hafta olmuştu. Ercan

Görünen köy kılavuz istemedi, zaten biraz belliydi. Ortamın, işlerin kötü gittiği konuşuluyordu. Yani aybaşı falandı herhalde ki ay sonunda devam edemeyeceğiz diye patron söyledi. O an hepimize beraber söyledi. Ama o an konuşma gelinceye kadar herkes biliyordu zaten. Herkes farkındaydı, o malumun ilanı oldu sadece. Ekrem

Vallahi bunun tabii işaretlerini belli bir süre önce aslında alabiliyorsunuz. Yani kimse sizi asla kalkıp söylemiyor. Zaten siz kimsiniz ki muhatap alsın. O da ayrı bir mevzu yani. Ama belli başlı şeylerde tarzları farklılaşıyor aslında, ama gittiği yol yine aynı tabi. Yine usulsüzlük, yine hiçbir prosedür yok, yine hiçbir uyarı vesaire bir prosedürel yol izlememiş... Tarkan

İşten ayrılma bildiriminin hem ani olanını hem de işaretlerinin önceden işaretlerinin fark edildiği durumu deneyimleyen Ercan burada fark yaratanın çalışılan kurumun kurumsallığı ile ilgili olduğunu ifade etmektedir. Kurumsal şirketlerin iletişim konusunda daha açık olduklarını, böylece belirsizlik konusunun bir miktar azaldığını vurgulamaktadır.

...Kurumsal bir şirkette baktığımız zaman, aslında aynı bahane yani nükleer santral projemiz sonlanmış olduğundan dolayı ilişkiğim kesildi. Fakat öncesinde şu söylendi; insan kaynaklarından bir kişi ile beraber yetkili bir müdür, aynı masaya oturuyorsunuz, işte sorunlarımız neydi, neden ilerleyemedik ne oldu ne bitti diye yaklaşık yarım saat görüşme yapıyoruz. Arkasından hani biz sana çok teşekkür ediyoruz ama hani daha fazla ilerlemeyeceğiz. Ne hak ediyorsanız, alacaksınız. İsterseniz şimdi ayrılın isterseniz bir aylık süre ihbar süresi var. Hani ihbar süresini ödeyecek misiniz diye sordum yok ödeyemeyiz dediler. Ben de tamam o zaman ihbar süresinde de sizlerle beraberim yani kaçmıyorum bir yere dedim. İhbar süresini geçirdikten sonra yollarımızı ayırdık. Yani kurumsal olanda birazcık daha medeni olarak şey yapıyor. Ercan

İşten çıkarma süreçlerine bakıldığı zaman ortak temalar yine işçi-işveren arasındaki güç eşitsizliğini ortaya koyar niteliktedir. İstihdam edecek alternatif çalışanı çok olan işverenlerin, çalışanlarını işten çıkartırken çalışanlarının bir insan olduğunu göz önüne alarak etik, adil ve açık bir iletişime dayalı süreç yürütmekten oldukça uzak şekilde davrandıkları görülmektedir. Bunun sonucu olarak işsizler haksızlığa uğramış ve öfkeli hissederken, özgüvenleri zedelenmektedir.

İşsizlik bildiriminde kişilerin karşılaştıkları bir diğer sorun işten ayrılış şeklidir. İş akdini çalışan istifa dilekçesi ile gerçekleştirirse işverenler çeşitli tazminatları ödemekten kurtulmaktadır. Bu durumda işsizler hem işverenden alabilecekleri haklarını alamıyor hem de işsizlik fonundan yararlanamıyorlar. Sonraki başlıkta istifaya zorlanma süreci ele alınacaktır.

4.4.3.2. İstifaya Zorlama

Bu araştırmanın yürütüldüğü 2021 yılı bahar aylarından itibaren başlayan Büyük İstifa Hareketi (Great Resignation) olarak isimlendirilen fenomen dikkat çekmektedir. Büyük İstifa Hareketi Amerika ve İngiltere merkezleri olarak başlamış ve birçok ülkeye yayılmıştır. 2021 Eylül ayı itibari ile istifaların tüm zamanların en yüksek düzeyine ulaşmıştır. Bu hareketin sonucunda Amerika’da toplam işgücünün %4,5’ine karşılık gelen yaklaşık 4 milyon 500 bin kişinin işinden istifa ettiği açıklanmıştır⁸. “Büyük İstifa” terimini ortaya çıkaran Texas Üniversitesi'nden Profesör Anthnoy Klotz’a göre pandemi koşullarında insanlar yaşamlarında büyük değişiklikler yapmaya karar verdiler ve evden (home-office) tekrar ofiste çalışmaya dönmek istemediler. Ancak tek nedenin pandemi değil şirket kültürü ve yönetim değerleri, ücretli çalışma koşullarının yarattığı çarpık iş-yaşam dengesi, ücret adaletsizliği, çocuklar için bakım imkanları gibi birçok faktörün bunda etkili olduğunu düşünülmektedir⁹.

Türkiye’de Büyük İstifa’ya benzer bir fenomenden bahsetmek güçtür. Ancak Türkiye’deki istifalar ile Büyük İstifa Hareketinin ortak noktası çarpık, adil olmayan iş gücü piyasası ve işçi-işveren arasındaki ilişki olduğu görülmektedir. Görüşmelerin odağında istifa, işverenlerin çalışanlar üzerinden kurdukları baskının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışma ortamında işten çıkarılacak kişiye karşı geliştirilen örgütsel psikolojik şiddetin, mağdurun çevresine yabancılaşması kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık ve performans düşüklüğü ile başlayan sürecin sonucu olarak istifa gerçekleşmektedir (Tınaz, 2006).

İşten ayrılma bildirimini sonrasında beyaz yakalı işsizlerin karşılaştıkları en önemli güçlük işten ayrılış şeklidir. Yapılan görüşmeler neticesinde işsizlerin büyük bölümü istifa ettiklerini ifade etmişlerdir. İstifa etmekten kendi verdikleri bir karar olarak bahsetmişlerdir. İstifa sürecinin ayrıntılarını anlattıklarında ise işverenin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi ekonomik kayıpların önüne geçmek için çalışanlarını istifaya zorladığı görülmektedir.

⁸ U.S. Bureau of Labor Statistics: <https://www.bls.gov/news.release/jolts.t04.htm> erişim tarihi:01.12.2021

⁹ <https://www.washingtonpost.com/washington-post-live/2021/09/24/transcript-great-resignation-with-molly-m-anderson-anthony-c-klotz-phd-elaine-welteroth/> erişim tarihi: 01.12.2021

İstifaya zorlama farklı şekillerde kendini göstermektedir. Atakan, askere gitmek için işten ayrıldığını, yönetimin empati göstermemesi sonucunda istifa ettiğini belirtmektedir. Ancak istifaya zorlama her zaman Atakan'ın yaşadığı gibi dolaylı yoldan gerçekleşmemektedir. Ercan'ın işten ayrılış sürecinde ise doğrudan istifa etmesinin istenmesi şeklinde de gerçekleşebilmektedir.

Kendi isteğimle istifa ettiğim için almadım (kıdem tazminatı-işsizlik ödeneği). Çünkü şirketin şöyle bir tutumu vardı: atıyorum Pazartesi askeri birliğe teslim olmam gerekiyorsa Cuma gününe kadar ben seni tutmak istiyorum tarzında bir yaklaşım sergilemişlerdi. Bu yaklaşım hoşuma gitmemişti açıkçası. İstifa edip çekip gitmiştim yani doğruyu söylemek gerekirse. Zaten bir yıl ailemden uzak kalacağım, yani iki gün cumartesi pazar mı sadece ailemle birlikte kalayım? Bir iletişim kopukluğu oldu ve anlaşılamadık. Bir yandan onlar da açıkçası istifaya zorlamışlardı, bir bakıma orada bana açık kapı bırakmamışlardı. O yüzden istifa edip herhangi bir kıdem tazminatı ya da herhangi bir tazminat alıp ayrılma gibi bir şansım olmadı açıkçası. Atakan

...Bağlı olduğunuz ekip lideri sizi çağırıyor ve diyor işte biz seninle artık çalışmak istemiyoruz. Ya da şöyle diyor birazcık daha kaba tabiriyle “git kendine iş bak”. Peki ben de diyorum ki neden? Yani neden kendime iş bakayım. İstifa edeceksin diyor. Yok diyorum ben istifa etmeyeceğim. Çıkartmak istiyorsanız beni çıkart. Çünkü istifa mektup yazarsanız herhangi bir kıdem tazminatı ya da tazminat talep edemezsiniz. Artık şu anda istifa ederseniz işsizlik maaşı da alamazsınız. Yani karşı taraf (işveren) bundan yırtmaya çalışıyor öncelikle. Ercan

Bazı şirketler ise yasal süreçler ile vakit ve mahkeme masrafları, vekalet ücretleri gibi daha büyük maliyetleri karşılamamak için çalışanlarını işten çıkarırken kabul edeceği miktarda tazminatı çalışana önererek, istifa etmelerini talep etmektedir. İstifa etmek istemeyen çalışanların ise iş arama süreçlerinde karşılarına olumsuz bir durum olarak çıkacağı şeklinde çeşitli konularda tehdit aldıklarını ve mobinge maruz kalarak istifaya zorlandıkları ifade etmişlerdir.

İşsizlik maaşı alamayacağım için, alabileceğim kadarını da ekstra verdiler. Güzel bir tazminat ile ayrıldım, o konuda haklarını yiyemem. Bir sürü dava işlemleri var, daha önce yaptıklarında öyle sonuçlar almışlar sanıyorum, karşılıklı olunca kimse de arkasındakileri toplamakla uğraşmıyormuş. Direnme seçeneğiniz yok ben direnmek istediğimi söylediğimde, “sen bilirsin, bu sefer puanını düşük gösterip, seni iş yapamamış olarak gösterip çıkartırız. E bu seferde farklı işlere başvurduğunda ismin lekelenmiş olur” dendi çok açık bir şekilde. Ben de mecbur kalıyorsunuz bunu yapmaya. Hatice

*Hiçbir şekilde anlayış yoktu. Çocuğumun hasta olduğunu söyledim, durumu izah ettim. Ben izin alsam uzaktan çalışsam hatta ama *** Bankası'ndan izin alamadım zorla istifamı basmak zorunda kaldım. Evet, ağlaya ağlaya, istifa yazdım (dilekçe). Çocuğumla ilgilendim. En kötüsü ben nasıl bu kadar zorla, neden ben dinledim, istifamı bile bile yazdım diye ona çok pişmanım gerçekten. Niye ama o kadar mobing uyguluyorlar ki...Eda*

İşten ayrılma süreci işverenlerin anlayış ve empatiden yoksun tutumları neticesinde beyaz yakalı işsizler için zorlayıcı bir deneyim meydana getirmektedir. İnsan onuruna uygun olmayan ve anlayıştan uzak tutumlar, hukuki hakların kullanılmasını engelleyen uygulama ile hayal kırıklığı ve öfke duygularının ağır bastığı bir süreç olarak beyaz yakalıların karşısına çıkmaktadır.

İşten ayrılış süreci, bildirim yapılması, istifa sürecinin baskı ve zorlama yoluyla gerçekleşmesi ile şiddetli etkisini göstermektedir. Sonraki başlıkta işten ayrılış sonrasında kişilerin yaşadıkları duygular ele alınmıştır.

4.4.3.3. Şok/Neden Ben?

İstifanın bildiriimi, istifaya zorlama gibi süreçlerin sonunda işten ayrılacağı somut hale gelen beyaz yakalıların bu süreçteki duyguları bu başlıkta incelenmiştir. İşten ayrılma bildiriminde ve istifaya zorlama süreçlerinde işverenlerin ve ilgili departmanların kişileri insansızlaştırdığı görülmektedir. Buradaki çabamız ise işten ayrılma sürecinde kişinin neler hissettiklerini ön plana çıkartmaktadır. Böylece süreçte insansızlaştırılan kişilerin görünmeyen duygusal alanları görünür kılınacaktır.

İşten ayrılma olağan durumda meydana gelen bozulmadır. Ruh sağlığı literatüründeki sınıflandırmaya göre işsizlik aniden ortaya çıkması, acı verici olması, psişik duruma ve sosyal kimliğe tehdit oluşturan yapısı ile travmatik kriz özelliği göstermektedir. Sözer (1992) travmatik krizlere kişilerin verdiği ilk tepkinin ‘şok’ tepkisi olduğunu ifade etmiştir. Bu evrede gerçeğin mümkün olduğu kadar uzakta tutulmaya çalışıldığını ve dışarıdan her şey yolunda görünse de içte her şeyin karmaşık olduğunu belirtmektedir. Beyaz yakalıların işten ayrılış süreçlerindeki içsel karmaşa ile “şok” evresi benzer özellikler göstermektedir. Beyaz yakalıların işten ayrılma süreçlerini incelerken bu süreçteki duygular ve bu duyguların neden kaynaklandığı incelenmiştir. Bu inceleme sürecinin hareket noktası işsizlerin yaşadıkları “şok” ve “neden ben?” sorununa aradıkları

yanıtların arkasındaki duygulardan meydana gelmektedir. Aslında bu soru işçi-işveren arasındaki ilişkinin kırılmasının kişide yarattığı psikolojik etkilerine vurgu yapmaktır. Daha açık ifade etmek gerekirse güvencesizliğin ve akışkanlığın dünyasında kişilerin neler hissettiğinin arayışıdır. Bu inceleme duygular üzerinden gerçekleştirilmiştir. İster işaretleri alınmış şekli ile ister ani gerçekleşen işten çıkarılmalar olsun her ikisinde de işten ayrılma süreci duygu yoğun bir özellik göstermektedir.

Beyaz yakalı işsizlerin güvencesizlik üzerine kurdukları ilişkilerin yaratmış olduğu içsel mekanizmalar dört duygu etrafında yoğunlaşmıştır. Bunlardan ilki görüşmecilerin korku ve kaygıdır. Özellikle istifaya zorlama sürecinden sonra hukuki mücadeleye girilmemesinin nedeni görüşmecilerin korku ve kaygı hissetmeleridir. Diğer bir başlıkta görüşmecilerin hayal kırıklıkları yer almaktadır. Bu sadece iş yerine ya da iş süreçlerine verdiği emeğin karşılığını alamama ile sınır değil daha geniş perspektifte yaşam mücadelesi ve amaçlarını gerçekleştirmek için sundukları gayretlerin sonuçsuzluğundan meydana gelen bir duygudur. Görüşmelerde ortaya çıkan diğer bir duygu ise utançtır. İşsizlik, kişinin yetenek ve becerilerinin yargılandığı ve buna göre hüküm verildiği bir süreçtir. Bu çerçevede kişisel boyut, sosyal olarak yargılanmaya açık hale gelir ve utancın kaynağını oluşturmaktadır. Son başlıkta ise görüşmecilerin yaşadıkları belirsizliğin nedenleri ve buna verdikleri tepkiler ele alınmıştır.

Şunu özellikle vurgulamak gerekir. Bu duygular çağımızın yaratmış olduğu dünyanın duygularıdır. Burada kastedilen işsizliğin, ücretli çalışmanın, patron ya da emeğin anlamında yaşanan dönüşümün bir sonucu olarak post modern insanın duygularıdır. Standing (2017) küreselleşme öncesi dönemde işsizliğin ekonomik ya da yapısal faktörlerle ilişkili görüldüğünü, günümüz dünyasında ise işsizliğin neredeyse ‘tercihe bağlı’ hale geldiğini vurgulamaktadır. Bu yeni algıda, insanlar öyle ya da böyle ‘istihdam edilebilir’ şeklinde görülmektedir ve sahip oldukları vasıf ya da alışkanlıklarını değiştirmek suretiyle istihdam edilebilir oldukları varsayılmaktadır. Bunun sonucu olarak işsizlik, korkuları, kaygıları, hayal kırıklıkları ve belirsizlikleri ile kişinin kendi sorumluluğundaki bir özel alan sorunu olarak görülmektedir. Duyguların ele alınmasının nedeni, özel alana sıkıştırılan işsizliğin toplumun atomize parçalarında nasıl bir görünüm sergilediğinin incelenmesi gerekliliğidir. Bu hiç şüphesiz genelin, yani güvencesizliğin tikelde oluşturduğu yansımalarıdır.

Duyguların nedenlerine ilişkin katı sınırlar yoktur. Burada en yakın duyguya uygun sınıflandırma yoluna gidilmiştir.

4.4.3.3.1. Korku/Kaygı

Yapılan görüşmelerde ortaya çıkan korku ve kaygının nedeni öncelikle iş yerinden sorunsuz şekilde ayrılmayla ilgilidir. Ekonomik haklarının birçoğunu alamayan işsizler bu süreçte yasal yollara başvurmanın ve işverenleri ile aralarında bir çekişme olmasının iş piyasasında kendileri için dezavantaj yaratacağı endişesi taşımaktadır. İşten ayrıldıktan sonra tekrar iş bulabilme ya da benzer şartlarda iş bulabilmeye ilişkin yara etkisinden kaynaklanan kaygının varlığı görülmektedir. “Tekrar iş bulabilecek miyim?” ya da “Benzer şartlarda iş bulabilecek miyim?” sorularının kesin yanıtlarının olmaması ile bu belirsizliğin kaygıya neden olduğunu görülmektedir. İşsizliğin en temel sonuçlarından olan ekonomik kayıp en sarsıcı kaygı deneyimini yaratırken, geçmiş birikimler ya da kıdem tazminatı gibi haklar bu kaygıyı kısa süreli bastırmaktadır.

Beyaz yakalıların işten çıkarılma sonrasında yaşadıkları korkularının farklı nedenleri olduğu görülmektedir. Beyaz yakalılar istifaya zorlanma karşısında direnme, ödenmeyen ücretleri ve hakları konusunda mahkemeye başvurma sonucunda sektör içerisinde başka kurumlara yapacakları iş başvurularına olumsuz etki oluşturacağı korkusu ile vazgeçtiklerini ifade etmişlerdir.

Şunu düşündüm İş Mahkemesi'ne gidip bir dava açıp, bunları (haklarını) almak için bir yargı yoluna gideyim dedim. Sonra yine vazgeçtim. Çünkü küçük bir ülkede yaşıyoruz Sektör küçük isimler belli. Bunun yarın bir gün karşıma olumsuz olarak çıkacağını düşündüm açıkçası. Bu yüzden onu da yapmadım. Öyle. Çünkü bahsettiğim bir firma gerçekten büyük bir firma. Yani aslında hiç yakışmayan bir üslupla çıkardılar herkesi. Buna rağmen işçi/çalışan hakkını aramak için dava açmaya korkuyor. Bunu yapan benim, dokuz senelik tecrübeli mühendisim. Üzgünüm. Betül

Normalde gidilebilirdi (yargı yolu) ama o seçeneği açıkçası kullanmak istemedim. Çünkü belki bir gün karşıma çıkacak. Çünkü dört büyük denetim firması birbiriyle çok paslaşıyor; bir firmadaki müdür diğerine geçiyor, büyük ihtimal işler dönüşüyor. Belki ilerde bir sorun çıkartır düşüncesi ile hiç o toplara girmedim açıkçası. Atakan

Beyaz yakalıların ön plana çıkan kaygı nedenlerinden biri eski pozisyonlarında ya da çalışma şartlarında bir iş bulabilmeleri ile ilgilidir. Bu durum işsizlik literatüründe yara etkisi (scarring effect) olarak ifade edilmektedir (Clark vd. 2001). İşsizlik deneyimi olan insanların yaşamlarının ilerleyen dönemlerinde istihdama dönseler bile tekrar işsiz kalacakları korkusu ile yaşam doyumlarının devamlı istihdamda olanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Yani işsizler ücretli çalışmaya başlasalar bile, işsizliğin olumsuz etkileri devam etmektedir. Çünkü kişiler, iş gücü piyasasında işsizlik geçmişine sahip olmanın onlar için dezavantaj olacağını düşünmektedir (Knabe ve Ratzel, 2011). İşgücü piyasasında çok fazla iş arayanın olması ve buna bağlı olarak yükselen rekabet ortamı bu kaygıları desteklemektedir.

İlk başlarda tabii genel olarak bir daha işe girebilir miyim korkusu oluyor. Ama benim 6-7 yıllık bir geçmişim var (iş deneyiminden bahsediyor) öyle bir korkum olmadı. Maddi zorluk çeken bir insan değilim, normal hayatta da. Ama şöyle bir korkum oldu; “olduğum pozisyondan daha alt bir pozisyona gelebilir miyim, getirtilebilir miyim ya da buna mecbur edilebilir miyim” bende böyle bir korku oldu. Ayşe

*En çok neden korktum... işsiz kalmaktan korktum. Tekrar geri dönemeyeceğim için korktum. *** Bankası gibi bir yerde çalışamayacağımdan korktum ki korkumda da yanılmamışım. Çünkü maaş çok güzeldi, olanakları çok güzeldi. Her şey çok güzeldi. Eda*

Ne yapacağım kaygısı vardı. Dediğim gibi kıdem tazminatı ile maddi kaygıyı erteledim. 3 ya da 4 ay, o kadar daha fazla değil. Ama hani neydi kaygın diye sorarsan benim başından beri yani 2010 yılında yüksek lisansımı bitirip de 2019 yılına kadar 2018 yılına kadar geçirdim bu süredeki en büyük sıkıntım iş arama noktasında kendimi ispat etmek ya da ne işe yararımı anlatmak için tekrar baştan mı başlıyoruz kaygısıydı. Kendime uygun, kendi işimi yapabileceğim yeri bulabilme kaygısı. Hani bu bir kaygıysa, evet bu bir kaygımdı. Ercan

Açıkçası kendi adıma, bazı yanlış adımlar attığımı görüyorum, birazcık yurtdışı odaklı ilerlemeye çalıştığım için hayatımda, Türkiye'de çalışma hayatına dair pek fazla yatırım yapmama neden oldu. Şimdide pandemi süreci devreye girdiği için, gerçekten her açıdan tatmin olabileceğim bir iş bulabilecek olma ihtimali düşüyor giderek. Dolayısıyla bu benim geleceğim hakkında büyük bir kaygı yaratıyor, çoğumuz gibi. O yüzden bu kaygıları bazı günler yoğun bazı günler daha hafif yaşıyorum...Beren

Diğer taraftan gelir kaybının büyük oranda korku ve kaygıya kaynaklık ettiği görülmektedir. Bu süreçte ekonomik birikim sahibi olan işsizlerin bir süre kaygılarını

erteleyebildikleri ancak bunun geçici olduğu gör÷lmektedir. Avukat Caner geçmiş birikimleri ile günü kurtardığını ancak birikimlerinin giderek azaldığını “*cepten yiyoruz*” şeklinde ifade etmektedir.

Endişem şu oldu, yani son dönemde zaten bunu yaşıyorduk günü kurtarıyoruz. Günü kurtarmakta bir sıkıntı yok ama ileriye kurtarma konusunda kafamda çok fazla soru işareti dolanmaya başlamıştı. Şunu söyleyebilirim Allaha şükür kenarda köşede biraz birikim yapmış vaziyetteydik, ama nerden bakarsanız mayıs ayından bu yana cepten yiyoruz (8 ay) ve hala eksi hanemize işliyor. Caner

Beyaz yakalıların korku ve kaygıları iş gücü piyasasının yaratmış olduğu koşullardan güçlü şekilde etkilenmektedir. İşveren karşısında güçsüz konumları neticesinde yaşadıkları haksızlıklara karşı hak arama mücadelesine girmeleri ve hukuki yollara başvurmaları sektör içerisinde yapacakları iş başvurularında olumsuz özellik olarak karşılırlarına çıkacağı endişesi duyduklarını vurgulamaktadırlar. Diğer taraftan korku ve kaygıya neden olan iş bulabilmeleri ile ilgilidir. Ayrıldıkları işteki şartlara benzer ya da denk bir pozisyonda iş bulamayacakları konusunda korku duymaktadırlar. İş bulabilmelerinin dışında kaygı yaratan bir diğer faktör ekonomik faktörlerle ilgilidir. Ekonomik birikime sahip olan işsizler bu kaygıyı kısa süreli de olsa ertelemektedirler. Ancak işsizliğin ne kadar süreceği ve birikimleri ile ne kadar dayanabilecekleri konusunda endişelerini vurgulamışlardır.

4.4.3.3.2. Hayal Kırıklığı

Beyaz yakalıların işsizlik süreçlerinde ön plana çıkan diğer bir duyguları hayal kırıklığıdır. Hayal kırıklığı temelde şirkete ve işe ilişkin verilen emek karşılığında ortaya çıkan ihanete uğrama düşüncesi ile bağlantılı olabilirken, bazı durumlarda ise özellikle ileri yaşlardaki işsizlerde kariyer ve mesleki kimliğe yönelik bir hayal kırıklığı şeklinde kendini göstermektedir. Ayrıca hayal kırıklığı çalışanların yeni kapitalizmle olan çelişkili tutum ve düşüncelerinden kaynaklanmaktadır. Bauman (2017)'a göre günümüzde değişim o kadar hızlanmıştır ki insan bu hız içerisinde kendi sınırlarını kaybederek gittikçe sıvılaşmış ve akışkanlaşmıştır. İnsan günümüzde, eskinin “katı” ve belirgin ilişki yapılarını terk ederek, sürekli değişen, esneklenen ve muğlak bir yapı ve ilişkiler ağı içerisinde yaşamını devam ettirmek durumunda kalmaktadır. Esnekliğin ve akışkanlığın

en ciddi şekilde görüldüğü ilişki türü ise emek-işveren arasındadır. Yeni kapitalizmde kişinin sunduğu emek karşısında ve gösterdiği sadakate işverenler tarafından düzenli gelir ve doğrusal kariyer imkanları sunacağına yönelik algı yıkılmıştır (Standing, 2017). Yeni kapitalizm, kariyerin izlediği doğrusal yolu kesmiş durumdadır. Esneklik hâkimiyetinde katı bürokrasi ve rutinlerin zararları eleştirilirken, modası geçen işçi-işveren sadakati yok sayılmaktadır. Çalışanlardan beklenen karakter özellikleri seri hareket etmeleri, her an hazır olmaları, hızlı değişebilmeleridir (Sennet, 2016). Yeni kapitalizmde işverenler talep esnekliğine ya da dalgalanmalara karşı savunma mekanizmaları olarak inşa ettikleri taşeron ya da esnek çalışma ile çalışanlarının sorumluluklarından kurtulmaktadır. Buradaki problem ise işveren ve çalışanların yeni sadakat oyununa uyum sağlama düzeylerindeki farklılıktan kaynaklanmaktadır. İşverenler gerek iç esneklik gerekse dış esneklik ile bunu içselleştirmiş durumdadır. Ancak çalışanlar çalıştıkları kurumlarla güven üzerine ilişki inşa etmeye ve gösterdikleri fedakârlıklara karşı vefa beklemeye devam etmektedirler. Vefanın görülmediği durumlarda ise büyük hayal kırıklıkları ortaya çıkmaktadır.

Araştırma grubunda yer alan işsizler 29-45 yaş aralığındaki orta yaş grubundaki beyaz yakalılardır. Ailelerinin çalışma hayatına tanıklık ettikleri dönemde, dönemde güçlü refah devleti ve yükselen sendikal hareketlerle onların doğrusal bir kariyer izlediklerine şahit olmuşlardır. Mesai saatlerinin düzenli olduğu, kariyer basamaklarının berrak, yaşam hedeflerinin makul ve karşılanabilir olduğu bir nesle şahitlik etmişlerdir. Yaşam üzerinde kontrol sahibi olmaya ailelerinden ve ekseriyetle toplumdaki tecrübelerden tanık olmuşlardır. Üniversite yıllarını 90'ların sonu ya da 2000'lerin başında tamamlayarak, ailelerinin yaptığı gibi ve toplumsal norm haline gelen emekli olacaklarını hayal ettikleri işlere başlamışlardır. Ancak şahit oldukları ve hayal ettikleri dünyadan uzak bir akışkan dünyada yaşamak zorunda kalmışlardır. Hayal kırıklıklarının temelinde yatan düşünce kariyer yoluna çıkarken hesaba katmadıkları talihsizliklerle karşılaşmış olmalarındandır.

Mühendis Büşra'e işten çıkarıldığında neler hissettiği sorulduğunda, şirkete verdiği emek karşılığında şu anki durumuna ilişkin olarak hayal kırıklığını şu şekilde ifade etmektedir:

Aldatılma gibi bir duygu diyebilirim yani hazımsızlık, hayal kırıklığı. Çok sokak ağzı jargonu olacak ama damdan düşmüşse döndüm. Yani tepe takla oluyorsun, çünkü birkaç ay sonra da adamlar başka bir firma adı altında devam etmeye başladı yani ve sen de bunu biliyorsun. Yani bu damdan

düşmek, tepe taklak olmak, tokat vurulmaktan başka nedir bu? Yani sen o kadar emek vermişsin, o kadar adamlara para kazandırmışsin, firmayı buradan buraya yükseltmişsin ve hadi canım bir kapatıyoruz görüşüz deyip, başka bir gömlek alarak üzerine devam ediyorlar. Yani bu çok saçma bu aldatılmışlık bu dediğim gibi damdan düşercesine bir hareket. Çok zoruma gitmişti yani. Gerçekten bir duygu söylemek istiyorsam çok zoruma gitti. Betül

Hakan çok zor şartlar altında özveri ile çalışması karşılığında pandemi döneminde kısa çalışmaya gönderilen ve işler daha da kötüye gittiğinde ilk çıkarılacak olanlardan olduğunun farkına varması ile hayal kırıklığını ifade etmektedir. Hatice ise gösterdiği emek ve fedakârlıklar karşısında geldiği noktadaki hüsrânını dile getirmektedir.

Ben 4 yıldır ciddi anlamda, ciddi bir tempo ile çalışan bir insanım ve dediğim gibi çok ciddi yollar yapmış, çok ciddi seyahatler yapmış bir çalışan olarak düşündüğüm zaman diyorum ki mesela ya ben bu kadar emek verirken ki gittiğim coğrafyaların böyle ulaşım olanakları düşük olduğundan çok garip saatlerde yolculuklar, işte hafta sonları cumartesiler pazarlar gece yarılarında sonra yolculuklar vesaire olduğu için büyük bir özveri ile çalıştığımı düşünüyordum ama kendi yönetiminden bu kararlar birlikte altında o kadarda öz verili davranmamam gerektiğini çıkarmış olduk. Yani şimdi ben bu kadar özveri verirken 10 yıldır 20 yıldır çalışan adamı çıkarmayınca, ben dedim ki ya demek ki sen böyle, bir sendeleme olunca bir yalpalama olunca ilk şutlanacaklar biziz dedim ve dolayısıyla dikkat etmek lazım dedim. Zaten bu şekilde anladığım kadarıyla birçok insanın da iş arayışı başlıyor ya bir şekilde bir hayal kırıklığı yaşıyorlar. Ondan sonra devam ediyor gibi gözüküyor. Hakan

Korkunç, berbat, yıkılmış, tükenmiş, çaresiz. Çünkü kimi kime şikâyet edeceksin. Çünkü şikâyet yok, ki ben ettim de. CEO'muza kadar mail attım. Yani bu böyle olmak durumunda mı? Hani benim puanlarım düşük değil. Yapamadığım iş diye bir şey yok. Aldığım geri dönüşlerde kötü bir sebep yok. Ben neden çıkartılıyorum ki gönül verdim, gönül bağına siz önem veriyordunuz, o zaman nerede diye, o (CEO) o zaman sizi tekrar Human Resources (İK) yönlendireyim dedi. İK zaten benim ismimi (işten çıkarılmam için) veren insan, çark zaten başa döndü. O müdüre gitti vs. hiçbir şey olmadı yani. 5.30'da kalkmıyorum artık. Çocuğa kadar yani, şimdi yine kalkıyorum da çocuğa kadar güzel uyudum, güzel yemek yedim, güzel spor yaptım. Kitabımı alıp istediğim yerde, yani güzel bir emeklilik hayatını yaşıyorsun çok güzel oluyor ama sen daha gençsin ya o kıpır kıpırlık, bir yerde o durağanlık sana ölüyormuş gibi hissettiriyor. Ölmek istemiyorsun, üretmek istiyorsun. Yok oluyormuş gibi hissediyorsun, gün sonunda eşin eve geldiğinde farklı açacak sohbet bulamıyormuşsun gibi hissediyorsun. Ben bu anlamda yer yer kendi içimde hüsrana uğradım. Hatice

Hayal kırıklığı bazı durumlarda eski şirketine ve yöneticilerine değil beyaz yakalıların kendi kariyerlerine ve kendi kişiliklerine yöneldiği görülmektedir. 41 yaşındaki Avukat Caner “*kolumuzdaki bilezik (meslek) bir zaman sonra prangaya dönüşüyor*” şeklinde hayal kırıklığını bugüne kadar kariyerine ve eğitimine gösterdiği emeğin karşılığını alama durumuna gösterdiği sitemle ifade ediyor.

Biz bir kere beklentilerimizi törpüliyoruz en başta. Beklentileri törpülemek hayal kırıklığının bir yansıması olması lazım, beklentileriniz azalmış oluyor. Yani bir büro açacağım ancak bürodan çok fazla beklentim yok. Bu konuda biraz şevkim kırılmış olduğundan dolayı. Yani o kolumuzdaki bilezik, bir zamandan sonra pranga olduğundan dolayı, o prangayı en azından hobi olarak işletiriz, üç kuruş, beş kuruş büronun masrafları bari çıkar mahiyetinde bir büro açarım. Caner

İşsizlik süresinin uzaması ile birlikte hayal kırıklığı işverenden, kendine ve sonunda bütün sisteme doğru ilerleyen bir yol izlemektedir. On beş aydır işsiz olan Ekrem’in hayal kırıklığı sadece iş bulabilme durumu ile değil bütün ilişkilerine yönelerek genel bir siteme ve öğrenilmiş çaresizliğe dönüşmektedir.

Yani 14-15 ay geçince ne insanın psikolojisi sağlam kalıyor ne hayalleri oluyor yani artık. Hani böyle gelmiş böyle gider düşüncesi var insanlarda yani. Benim yaşında da böyle var, babam yaşındaki herkeste de Türkiye böyle gelmiş böyle gider ne uçar ne kaçır düşüncesi var. O yüzden herkes bir şekilde kendini kurtarmaya çalışıyor. Kimsenin başkasını düşündüğü yok, böyle gidiyor açıkçası. Ekrem

Hayal kırıklığı şirkete verilen emeğe, gösterilen özverili çalışma yapısına karşın yüz yüze geldikleri tutumla ilgili olarak meydana geldiği görülmektedir. İş ve çalışılan kurumla kurulan duygusal bağ ve tek taraflı güven duygusu beyaz yakalıların hayal kırıklığında bir etkidir. Ayrıca gösterilen emeğin karşılığının alınamaması, yıllarca üzerine çalışılmış olan sosyal sermayenin ve mesleki kimliğin kişileri getirdiği noktayla da alakalıdır.

4.4.3.3.3. Utanç

İş ve meslek sahibi olmak sosyal kimliğin ve yetişkinliğin bir gereğidir. Günümüz toplumunda tam istihdamdan neredeyse kimse söz etmemektedir (Bora vd., 2011). Ayrıca ücretli çalışma hakkı “*her insanın insan onuruna yakıştır bir hayat idame ettirebileceği iş ve gelire sahip olma hakkı vardır*” ifadesi yasalarda ve uluslararası sözleşmelerin

metinlerinde sahipsiz kalmış durumdadır. Bugün işsizlik egemen ideolojinin dönüşümünden nasibi alarak bireyselliğe terk edilmiştir. Lane (2011) Neoliberalizmin kişilerin ve özellikle işsizlerin yaşamlarını ve dünya görüşlerini şekillendirmede güçlü rol oynamaya devam ettiğini vurgulamaktadır. Sharone (2013) bugün işsizlik deneyimi kişilerin "kusurlu" veya "eksik" olduklarını hissetmeleri ile uzun süreli işsiz kalan beyaz yakalılar üzerindeki duygusal yükü arttığını vurgulamaktadır.

Yapılan çalışmalar işsizlerin psikososyal iyi oluşlarını birçok sosyoekonomik faktörün etkilendiğini göstermektedir. İşsizlik oranlarının ve enflasyonun yükselmesinin iş bulabilme ihtimalini azalttığı için işsizlerin yaşam doyumunu düşürdüğü görülmektedir (Gallie ve Russell, 1998). Buna karşın işsizlik oranlarının artması ve işsiz sayısının yükselmesi işsizlere yönelik damga etkisini azaltacağı için işsizliğin olumsuz etkisini azaltacağını ifade eden çalışmalar da vardır (Clark vd., 2010; Clark, 2003). Sosyal norm etkisi olarak ifade edilen bu etkiye göre partnerlerde, hane halkında ya da yakın çevrede işsizliğin yükselmesi bir norm haline gelerek damgalayıcı etkilerin azaldığı ifade edilmektedir. İşsizliğin sosyal bir norm halini alması toplumsal damgalanma ve kişinin kendini suçlaması ve süreçte utancın hakim olmasında etkili bir faktördür. Ancak işsizlikten kaynaklanan utancı açıklamakta yeterli değildir. Sharone (2013) İsrail ve Amerika'daki beyaz yakalıların işsizlik deneyimlerinin karşılaştırıldığı çalışmada bireyci kültürün işsizlerin sistemi ya da kendilerini suçlamalarında önemli bir faktör olduğunu vurgulamaktadır. Bireyciliğin yüksek olduğu Amerika'da beyaz yakalı işsizlerin işsizliğe yönelik atıfları ve utançları kendileri ile alakalı faktörler çerçevesinde açıkladıklarının daha yaygın olduğu görülmüştür. Ancak iş gücü piyasasının durumunun ve iş arama süreçlerinin işsizlerin utanç duygularında toplumlar arasında fark yarattığını vurgulanmaktadır. Özellikle işe alım süreçlerinde uygulanan kriterlerin subjektifliği ve işsizlerin buna yönelik verebilecekleri tepkiler işsizliği bireysel ya da sistemsel mekanizmalar aracılığı ile açıklamakta farklılık yaratmaktadır. Bireyci ya da sistemsel alanla açıklanan işsizlik ise utanç duygusunu artırmakta ya da azaltmaktadır.

Türkiye'de ücretli çalışmak güçlü bir sosyal normdur ve toplum tarafından işsizlik, kişisel alandaki yetersizlik ya da beceriksizliğe atfedilerek açıklanmaya çalışılmaktadır. İşsizlerdeki utancın kaynağı içinde buldukları durumdan kendilerini, yani yetersizlik ve eksiklerini sorumlu tutmaları ile ilişkili inanışların sonucudur. Bu inanış daha önce de

bahsettiğimiz gibi toplumsal olarak inşa edilen ve işsizliğin kişinin sorumluluğuna yüklenmesinin bir uzamıdır.

İşsizlerin duygularını araştırırken utanma duygusu oldukça yaygın şekilde karşımıza çıkmaktadır. Utanç duygusunun arkasındaki bilişsel süreçler ise karşımıza “yetersizlik” ve “değersizliği” çıkarmaktadır.

Tabii bir süre sonra ne yapıyorum ben ne oluyorum kendimi bunlara veriyorum, tekrar ben işime dönmeliyim falan diye kendimi adapte ettim ama sadece Müge Anlı'dan kurtulabildim. Yine o psikolojik olarak kendimi yetersiz hissetme, insanların istediği kriterde değilim demek ki, ben hakikaten bir saçmayım, ben olmamışım ben eksikim yetersizim psikolojisinden kurtulamadım aylarca. Ve bu da beni asosyalleştirdi. Hiçbir arkadaşımınla görüşememeye başladım, çünkü insanları arayıp sorunca, insanların işte olduğunu, müsait olmadığını ya da ne bileyim işle alakalı bir şey söyleyince o direkt bende eksi yarattı. Onların işi var benim işim yok, bu insan şimdi benimle neden görürsün ki ya da neden bana zaman ayırsın ki? Ben ona hiçbir şey katamayacağım ki... Bu tür düşünceler oluştu bende ve bu çok ciddi travmalara yol açtı. Yani birkaç ay boyunca hiç evden çıkmadım, insanlarla, ailemle bile görüşmeyi tercih etmedim. Kendimi o kadar yetersiz görüyordum ki. Tamam dedim ben sonsuza kadar artık işsiz kalacağım galiba. Betül

Bu bilişsel süreç kimi zaman aileden ekonomik destek alma durumunda, kimisin de ise aileye ekonomik destek olamama durumunda ortaya çıkmaktadır. Ayrıca hanenin ekonomik durumuna işsizlik nedeniyle katkı sunulamaması sonucunda çiftler arasındaki ilişkide ya da arkadaşlarıyla telefon görüşmeleri sırasında “İş buldun mu?” sorusuyla da utanç ortaya çıkmaktadır.

İlk hatırlıyorum ilk işten çıkarıldığım zaman çok üzülmiştim yani hatta birkaç gün ailemden saklamayı denedim. Annem hiçbir zaman bana hiç böyle bir şey yapmadı yani ama işte vermedin ne kadar harcamışsın falan demedi o yönden çok hakkını teslim etmem lazım. Ama 32 yaşına gelip de hala işte benim borcumu ödemek zorunda kalması da gücüme gidiyor, yalan yok. Yani ben mesela bir şey alırken yani bir şey, parayı kendisi verir ben istemem, hiçbir zaman çünkü olabildiğince harcamamaya çalışıyorum onun parasını, ama alırken de açıkçası biraz tabii ki içim yani utan, utanma duygun geliyor (kekeleme-boğazı düğümlendi). Bunu da söylemem lazım. Tarkan

Aileden destek olmaya çalışıyorlar, ben bir annenin tek oğluyum. Benim babam da yok başımda, ben bu saatten sonra anneme gidip de anne hani doğalgaz alamadım, elektriği ödeyemedim dersem o yıkıntının altından bir daha kalkamam. Cem

Yani biraz insan kendi kendine kalınca düşünüyor yani günler geçiyor hep aynı birbirinin aynısı, hani o zorluyor biraz hani. Keza aileye karşı mahcubiyette var. Ekrem

Utanma, toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde hanenin ekonomik giderlerini karşılaması gerekenin erkek olduğunu düşünen Cem'in eşinden para alırken de ortaya çıkmaktadır.

Eşimin işe gidip de benim evde oturmam öyle bir aile yapısından gelmeme rağmen beni üzen bir durum oldu. Çünkü toplumsal kod mu dersiniz yoksa toplumsal bilgi mi dersiniz bir yapı var, bize yani erkek dediğin evinin geçimini sağlayacak güçte olmak zorundadır...Eşim işe gidip de ben evde oturunca kendimi hem işe yaramaz hissettim hem de ben kötü oldum. Benim eşim hiçbir zaman iş aramadın ya da niye elinde para yok gibi bir laf veya imada bulunmadı, bu konuda kendimi toplumun birçok ailesinden daha şanslı sayarım. Getirdi maaşını benim elime saydı, dedi ki kontrolü sen yap. Ne harcanır ne edinir sen bil, gerekli bütün kontrol sende olsun. Ona rağmen onun üzerine bir şey koyamamak, o da olmasa tek başıma ne yapacağım gibi bir psikolojinin içerisine girmek ister istemez bir gerginliğe sebep oluyor. Bir nevi yetersizlik hissi üstüme çöktü. Ben annemle görüşmeyi kestim o aralar, çünkü her aradığında paran pulun var mı? Bir şeye ihtiyacın var mı diye soruyor, bunu sorduğu zaman da benim içim cız ediyor. Yani bu yaşa gelmiş adamım bu lafi benim sordurtmamam gerekiyor diye. Cem

Arkadaşlarıyla görüşmeler sırasında benzer deneyimleri yaşayan Beren, utanma nedeniyle daha az görüşmeye başladığını ifade etmektedir. Yetersizlik ve beceri eksikliği ekseninde şekillenen işsizlik deneyimi sosyal çevre ile olan etkileşimde pejoratif tutum ve davranışların algılanışını ön plana çıkarmaktadır.

Evet yani arkadaşlarım biliyor aslında, onlar yönlendiriyor ama o zaman da bir garip hissediyorum. Herkese de söylemedim açıkçası. Başlarda söylüyordum, ama sonlarda bu beni ekstra izole etti, onu da söyleyebilirim. Kendimi çünkü yetersiz, güvensiz hissetmeye başladım, bu konumda olmaktan ötürü utanç duyduğum için daha fazla bu konularda konuşmamaya başladım kendileriyle. İnsanlarla konuşurken sizi merak ederler ve sorarlar “nasılsın?” ve biliyorlarsa işte sorarlar “iş buldun mu?”, “çalışmaya başladın mı?” Bu sorular beni incitici olmaya başladı artık, incitmeye başladı. Biliyorum ki onlar benim iyiliğimi istiyorlar ama ben onların gözünde kendimi kötü hissediyorum, bu yüzden bazı arkadaşlarımla bir süredir görüşmemeye başladım, o da beni yıpratıyor aslında. Beren

İşsizlerin deneyimlerinden Türkiye’de işsizliğin halen kişisel alana sıkışmış bir sorun olduğu anlaşılmaktadır. İşsizlerin eşleri, aileleri ve yakın çevreleri işsizliklerinden kişileri sorumlu tutuyorlar ve bu da kişilerin güçlü bir çalışma normu karşısında utanç

duymalarına neden olmaktadır. Utancın kaynağı ise bir eş olarak, evlat olarak ya da arkadaş olarak beklenen ücretli çalışma ödevini gerçekleştirememesi sonucunda ‘yetersizlik’ etrafında şekillenmektedir.

4.4.3.3.4. Belirsizlik

Çağdaş toplumlarda işgücü piyasasına katılım, günlük pratiklerin düzenlenmesini organize eden ve yapılandıran ana faktörlerden biridir. Ayrıca kişilerin yaşamındaki istikrar ve fırsatların inşası için temel kaynaktır. İstikrarlı bir işe sahip olmak, öngörülebilir bir gelecek beklentisine yol açarak kişilerin yaşamları üzerindeki kontrol duygusunu artırmaktadır. Buna karşın işsizler, geleceğe yönelik tutarlı beklentiler oluşturmayı zorlaştıran sürekli bir belirsizlik durumunda yaşamaktadır. Bu durum özellikle işsizlik süreleri uzamış, daha ileri yaştaki kişilerde belirgindir. Belirsizlik, Covid-19 pandemisiyle yaygınlaşan işsizlik ve pandemisinin kişilerin zaman algılarına yaptığı olumsuz etki göz önünde bulundurulduğunda işsizlerin psikososyal refahına daha güçlü etkide bulunmaktadır (Carmo ve d'Avelar, 2021). İşsizliğin belirsizlikle bu kadar güçlü bağlara sahip olması içinde bulunduğumuz dönemin iş yapış şekli ve zaman kavramı ile de bağlantılıdır. Günümüzde emeğin kiralanmasında mesai ve zaman sınırı ortadan kalkmıştır. Böylece kişinin çalışma ve boş zaman aralığındaki sınırları muğlaklaşarak mesleği ve yaptığı iş ile şekillenmektedir. Kişinin yaşamındaki bu merkezi konumu itibari ile iş ve ücretli çalışmadan yoksun olmak yaşam çıpasının ortadan kaybolması anlamına gelmektedir. Sonuç olarak işsizler, merkezsizlik sorunu nedeniyle yaşamı üzerindeki kontrol kaybıyla karşı karşıya kalmaktadır.

İşsizlerin yaşam belirsizliği ilk olarak ekonomik alandaki belirsizliği akıllara getirmektedir. Yaşamı devam ettirebilmek için gerekli ekonomik kaynakların nasıl karşılanacağı çok temel ve insani bir sorudur. Ancak araştırma grubunda yer alan işsizler gibi yaşın ilerlemesi ile birlikte, kariyer için yeni imkân ve fırsatların daralması, kariyeri yeni bir alanda yeniden kurmanın güçlüğü gibi sorunlar baş göstermektedir. Yeniden üniversite sınavı girip bir kariyer inşa etmek için kişinin yaşı çok ilerlemiştir. Yaptığı ve uzmanı olduğu mesleğin dışında modern dünyanın popüler kelimelerinden olan “girişimcilik” ya da start-up için yeterli ekonomik birikimi yoktur. Özetle kariyer konusunda belirsizlik hakimdir. Bunun dışında işsizler sosyal ilişki ve etkileşimlerini

devam ettirmek durumundadır. Özellikle duygusal ilişkisi olan işsizlerin evlilikleri yaşamlarındaki belirsizlik nedeniyle ertelenmektedir.

Belirsizlik daha önce işsizlik deneyimi olan beyaz yakalılar için tanıdık bir durumdur. Ancak pandeminin sürece eklenmesi ile birlikte belirsizlik uzamıştır ve yıkıcı sonuçlarının etkisi artmıştır. Beyaz yakalıların yalnız başlarına kalmaları daha derin sorgulamalara ve daha fazla psikolojik yüke neden olmaktadır.

Zaten bu pandemiden dolayı önümüzü göremediğimiz için bir adım atamıyorum. Yani çocuk da var, bırakabileceğim kimse de yok. Yani aramak istemek ile birlikte, hamle yapamadığım bir dönem. Aslında (çalışmaya) hazırım, kişisel anlamda hazırım. Çocuk anlamında da hazırım, bir yaş çok güzel bir yaş, bu sefer ülke hazır değil. Pandemi...pandemi tuhaf. İnsan nasıl olacak, e riskli bölgeye giriyorsunuz, eve gelicem çocuk var, biraz da kafamın da karışık olduğu bir dönem. Öyle... Hatice

Yani şöyle ya bunu tabii olabildiğince dışarı vurmamaya çalışıyorsunuz onu bir söyleyeyim. Yani olabildiğince kendi içinizde halletmeye çalışıyorsunuz, ama çoğu zaman sizin yani özellikle de yalnız başına kaldığınız zaman, dışarıda gezdiğiniz zaman vesaire o şeyde zaman diliminde insanların bir yerlerde bir işte meşgul olduklarını ve bunun karşılığında iyi kötü bir ücret kazandıklarını düşünüyorsunuz ve kendinizi gerçekten şey hissediyorsunuz, ya işte hani "bunun sonu ne olacak?" derken buluyorsunuz. Ben mesela daha önce hiç böyle olmamıştım ama zaman çok uzadı için bu sefer açıkçası ben psikolojik olarak zaman zaman zorlanıyorum yalan yok. İlk defa iş yüzünden veya işte gelir kaybı yüzünden bu derinlikte yaşadığımı hissediyorum. Çünkü şey var bir kere zaten bir belirsizliği var işin, yani şunu mesela diyemiyorsunuz, işte öyle bir ortam ki, geçen sefer de olmuştur işte üç aya bulmuştum, dört aya bulmuştum, beş aya bulmuştum neyse... şimdi o sürenin üzerine süre eklendikçe size de bir şey oluyor, yani işte acaba hani olmama ihtimalini düşünmeli miyim? Daha fazla olamayan bilme, daha fazla iş bulamayabilme ihtimali düşünmeli miyim mi sormaya başlıyorsunuz. Şimdi bu sorgulama biraz zor bir sorgulama. Bu işin belirsizliği insanı çok şey yapan bir şey alttan alta zorlayan bir şey. Tarkan

Belirsizlik teması işsizlerde gelir durumu ve harcama süreçleri ile yan yana anılan bir durum. Çünkü beyaz yakalılar günlük sayılabilecek bir gelir durumu ile hayatlarını idame ettirmeye çalışmaktadır. İşsizlik ödeneği bu süreçte ekonomik belirsizliği bir süre ertelese de asıl destek aileden alınmaktadır.

Tamamen ekonomik Hocam. Hani derler ya para mutluluğu satın alabilir mi diye babalar gibi satın alır! Ben buna inanıyorum para olduğu sürece her şeyi satın alır. Mutluluk da parayla artık özdeşleşmiş vaziyette bizim

günümüzde çünkü para varsa; kafanız rahat olması lazım, mutlu olmak için öncelikle stressiz olmanız lazım, kafanızın rahat olması lazım ondan sonra her şey bir şekilde yoluna giriyor. Para olmadığı için hissettiğiniz şey direk ekonomik olarak çaresizlik ve geleceğin belirsizliği. Belirsizlik zaten insanı delirten bir şeydir çok düşünürseniz. Üstüne bir de çaresizlik eklenince mahvoluyorsunuz bir anda tam burada. Cem

Ben bundan sonra ne yapacağım diye düşünmeye başlıyorsunuz. Zaten kıdem tazminatı denilen maddi olarak sizi rahatlatan orada devreye girer. Ercan

Ben bugün mesela bir şey alırken bile şimdi mesela spor ayakkabı aldım geçenlerde kendime, çünkü mahvolmuştu diğeri. Yani iş bulayım da öyle alayım diye, yük olmayayım aileye, kendim parasını vereyim taksitini ödeyeyim diye iki ay ben o şeyle yırtık pırtık yani hiçbir şeyi kalmamış ayakkabıyla gitmeye devam ettim bir yerlere. Yani bu şey bir şey değil nasıl diyeyim, gücünecek bir şey değil, insanın hayatında böyle şeyler oluyor. Hatta ailem dedi ki al hani ben öderim, yapma etme filan dedi yani, ama ben mesela olabildiğince onun şey yapmaya çalıştım, ötelemeye çalıştım veya işte özellikle mesele Ekim'e kadar bir şekilde ekonomik olarak bunu tantable haldeydim yani bunu döndürebildim. Çünkü işsizlik maaşım vardı. 2.300 lira gibi bir rakamdı. Çok fazla taksitim de yoktu zaten aman aman, para döndürebildim. Ama Ekim'den sonra da iş bulamadığım için uzadığı için süreç, aile tabii ki aileden yardım almaya başladım, çünkü mecburdum. Onun dışında yani tabii ki geleceğe dair bir geleceksizlik hissediyorsunuz öyle bir şey. Tarkan

Belirsizlik diğer taraftan ilişkilerle de bağlantılıdır. Belirsizlik işsizlerin gelecek planı yapmasını ve bu konuda adım atmalarını engellemektedir. Duygusal ilişkisi olan işsizlerin evlilik planlarını iş bulana kadar erteledikleri görülmektedir. Ancak işsizlik süreleri uzadıkça evliliğin planlanması da muğlak bir geleceğe ertelenmektedir.

Yarattığı bu belirsizlik zaten sorun çıkartıyor insanlarda. Çünkü şimdi benim nişanım da şu an ilaç sektöründe çalışıyor, e onlar da zaten aşağı yukarı belli sıkıntıları yarıyorlar aynı bizim gibi onların işte çalışma alanları zaten hastaneler sağlıkçılar vesaire olduğu için onlar daha da böyle bloklanmış durumdadılar. Kişisel anlamda bir problem yaşamıyoruz ama dediğim gibi bu belirsizlik işte ya bir sonraki adım ne olacak ya da bu pandemi süreci nasıl toparlanacak, biz tekrar nasıl işe döneceğiz, işe dönersek de buna adapte olabilecek miyiz soruları, sorunları var tabii ki. Hakan

Ben mesela çoğu zaman bu aralar özellikle son işte 15 gündür filan, yani düşünüyorum olmazsa ne yapacağım bilmiyorum. Yani kendi kendime düşünüyorum. Bir ay daha olmazsa, hadi bir ay diyelim iki daha olmazsa ne olacak? Yarın işte benim evlenmek isteyen bir kız arkadaşım var, işte evlenseniz masraflarınız olacak, kirada oturacaksınız başka çareniz yok, o maaşlarla bunu yapması çok zor. Hele bir de çocuk çocuk olursa bir iki

senede, o daha zor... Dolayısıyla hani siz yeni iş ararken tek başınıza bireysel olarak düşünemiyorsunuz. Tarkan

Belirsizlik beyaz yakalılar için yeni belirsizliklere neden olmaktadır. Yaşadıkları zorlu süreçten çıkmanın yolunu yurtdışına gitmekte arayan beyaz yakalılar oradaki belirsizliği burada yaşadıkları belirsizliğe tercih etmektedirler.

Olur mu bilmiyorum bizim girişimlerimiz var ama orada diyorlar hani çok böyle güllük gülistanlık değil, böyle zorlukları var falan duyuyorum ama buradaki belirsizlikle kıyaslandığında veya yaşadığım zorlukların sıkıştırmasını da içine düştüğüm durumla kıyasladığımda, bunun üstesinden bugüne kadar gelebildim ama bundan sonra 3 ay 6 ay ne kadar gelebilirim bilmiyorum ama oradaki zorluklara katlanabileceğimi düşünüyorum. Tarkan

Özetlemek gerekirse belirsizlik işsizlerin hem ruhsal hem de ilişkisel dünyalarını etkileyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Ne kadar süreceği belli olmayan bir güçlüğü içerisinde umutlarını taze tutmaya çalıştıkları görülmektedir.

İşten ayrılma sürecinin ilk dönemlerinde katılımcıların korku ve kaygılarının yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni haklarını arama konusunda yasal süreçlerin izlenmesi ile iş arama süreçlerinde karşılıklarına olumsuz bir durum olarak çıkacağını düşünmelerinden kaynaklanmaktadır. Korkularının diğer bir boyutu ise tekrar iş bulamamaları ile ilgilidir. Yaşın ilerlemesi ve çalışan arzının sürekli artması ile benzer pozisyonda ve koşulda iş bulamayacaklarını düşünmelerinden kaynaklanmaktadır.

İşsizlik sürecinin ilk dönemlerinde baskın olan diğer bir duygu hayal kırıklığıdır. Aldıkları eğitim, kariyerlerini inşa etmek için gösterdikleri çaba ve işverene sundukları özveri karşılığında işsiz kalmaları hayal kırıklığına neden olmaktadır. Burada belirleyici olan çalışanların işverenlerine göstermiş oldukları sadakat ve güven duygusu ile ilgilidir.

İşsizliğin toplumda kişisel alanda açıklanması yaşanan durumun sorumluluğunu kişilere yüklemektedir. Bireyci dünya görüşünün hâkimiyeti altında işsizler yaşadıkları sorunların sorumluluğunu kendi yetenek ve becerilerine yüklemektedir. Bunun sonucu olarak işsizlikten utanç duydukları görülmektedir.

İşten ayrılma sürecinin devamında belirsizlik kendisini hissettirmektedir. Ekonomik anlamda yaşanan belirsizlik kişilerin gelecek planı yapmasının önünde engel oluşturmaktadır. Kariyerlerini devam ettirebileceklerine yönelik umutları azaltması ile

belirsizlik kişileri baskılamaktadır. Bu baskı ilişkilerini de etkileyen bir boyuta dönüşmektedir.

İşten ayrılma sürecinin kısa ve uzun dönemli duygusal etkilerinden sonra işsizliğin süreç olarak nasıl ilerlediği sonraki başlıkta ele alınmıştır.

4.4.4. İşsiz Günler

İşten çıkarılma sürecinin bildirilmesinden sonraki süreçte, işsizliğin uzaması ile kişinin yaşamındaki değişimler işsiz günler başlığı altında incelenmiştir. İşsiz günlerde ilk şokun atlatılması ile birlikte iki ana tema ortaya çıkmaktadır: bunlardan birincisi performans baskısı, uzun mesai ve yoğun emek gösterilen zamandan sonra işten ayrılma ile birlikte gelen rahatlama dönemidir. Bu aşama beyaz yakalıların kendilerine daha fazla vakit ayırdıkları, daha uzun süre uyuyabildikleri, aile ve çevresi ile ilişkilerini geliştirdikleri bir dönemdir. Bu aşamada ekonomik güçlük hem geçmiş birikimler hem de kapsayıcılığının sınırlı olmasına rağmen işsizlik maaşı ya da kıdem tazminatı gibi desteklerin olumlu etkisi ile daha az hissedilmemektedir. Bu dönem izin ve tatil süreci olarak yaşanmaktadır.

İkinci aşama ise özellikle ekonomik kaynakların tükenmesi ile birlikte kendini göstermektedir. Zamanın yapısının bozulması ile gece geç saatlere kadar uyanık kalma ve gündüz geç saatlere kadar uyuma ile ortaya çıkmaktadır. Yapılacak görevlerin ve kişisel disiplinin bozulması ile gelen “atalet” en sık vurgulanan konulardan diğeridir. Bunların haricinde işsizlik süresinin uzamasıyla işsizlerin en sık yakındığı konular ekonomik güçlük ve yoksulluk riski altında yaşamalarıdır.

İşsizliğin zorlu bir deneyim olmaya başlaması ile beyaz yakalıların psikolojik durumunda yaratmış olduğu tahribat ilişkilerine yansımaktadır. İlişkilerdeki değişim en yakınlarından başlayarak duygusal ilişkiler boyutu ile ele alınmıştır. Burada eş ya da duygusal ilişkilerinde belirsizliğin ağırlığı görülmektedir. Orta yaş grubunda evlilik planları ertelenirken, evli olanlarda ise beyaz yakalının kendi gerilimlerinin ağırlığı hissedilmektedir. İşsizliğin yakın ilişkilerdeki etkisinin izleri sürülürken genelde ekonomik konular üzerine inşa edilen mahcubiyet ve utancın etkileri ile birlikte yaşamdan geri çekilme görülmektedir. İşsizlikten kaynaklı ilişkilerin erozyona uğradığı diğer bir alan ise arkadaş ve akraba boyutları ile sosyal çevredir. Yetersizlik ve değersizlik duygularının dönüştürdüğü bu ilişkiler beyaz yakalının kendini izole etmesi şeklinde deneyimlenmektedir. Beyaz yakalının ilişkiler halkasında en dışta kalan devlet ve vatandaşlıkla olan ilişkisi bir mensubiyet yitimi ekseninde şekillenmektedir. Yurt dışına

göç etme, buna yönelik imkân ve fırsatların araştırılması sadece iş arama boyutuyla değil, mensubiyetin kopması boyutuna eriştiği görülmektedir.

4.4.4.1. Gevşeme Zamanı

İşsizliğin kişinin psikolojinde yarattığı tahribat araştırmanın önceki bölümlerinde vurgulanmıştır. Ancak işten çıkarılma bütünüyle olumsuz bir durumu kapsamamaktadır. Özellikle çalışma şartlarının güçlüğü dikkate alındığında, performans kriterleri, hedef baskıları ve mesai saatlerinin uzunluğu gibi özelliklerin yaratmış olduğu stresten kurtulan işsizler, işsizliklerinin ilk dönemlerinde baskıdan ve stresten kurtuldukları için rahatlama yaşamaktadır.

İşsizliğin ilk olumlu yönü boş zamanın fazla olması ile ilgilidir. Benzer faaliyetler esnasında ücretli çalışan ve çalışmayan kişilerin duygusal refahını karşılaştıran araştırmaya göre işsizlerin çalışanlardan daha fazla üzüntü, stres ve acı hissettikleri bulunmuştur (Krueger ve Mueller, 2008). Ancak ortalama tatmin karşılaştırıldığında çalışanlar ile işsizler arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Bunun nedeni çalışanlar günlerinin bir kısmını iş yerinde yapmak zorunda oldukları tatmin düzeyi düşük işlerle geçirmek zorunda olmaları ile ilgilidir. Öte yandan işsizlerin birim tatminleri daha düşük olmasına rağmen faaliyetlere ayırdıkları zaman daha fazladır. Uykuya, hobilere, tatmin etkisi yüksek faaliyetlere daha fazla vakitleri vardır. Aradaki tatmin farkı zaman miktarı ile kapatabilmektedirler (Knabe vd., 2010).

Diğer taraftan işsizlik aile ilişkilerini güçlendirmek için bir fırsat olarak görülmektedir. Çalışma temposundan çıkış eşlerin birbirlerine, ebeveynlerin çocuklarına daha fazla vakit ayırabilmeleri ya da kök ailelerindeki ileri yaş insanlarla olan ilişkilerini güçlendirmek ve onlara bakım sağlama imkânı sunması açısından bir fırsat haline gelmektedir. Ayrıca, bu süreç çocuk bakımı gibi kadın üzerine yoğunlaşan sorumlulukların yerine eşit paylaşımlı ebeveynliğe imkân sağlayabilmektedir (Forret vd., 2010).

İşsizliğin diğer bir iyi yanı ise insanların yaşamlarındaki hedeflerini, anlam arayışlarını ve yeni fırsatları değerlendirmek için bir fırsat sunması ile ilgilidir. Bazı işsizler bu süreci hayatlarında yeni bir sayfa olarak yorumlamaktadır. Yaşamlarını kendi imkânları dâhilinde yaşayarak, geçici ya da ücretsiz işlerde çalışarak veya diğer yaratıcı faaliyetlere

katılma ile işsizler yaşamları üzerinde bir miktar kontrol sahibi olmaya yönelmektedir (Gabriel vd., 2010).

Görüşme yapılan beyaz yakalı iş arayanlar işten ayrıldıktan sonraki ilk birkaç ayın kendileri için yoğun temponun ardından çıkılan bir tatil olarak gördüklerinden bahsetmişlerdir. Yoğun ve yıpratıcı çalışma temposundan çıkmanın kendilerine daha fazla vakit ayırma imkânı sunması ile daha fazla uyku ve sağlıklı bir hayata kavuştuklarından ve sağlık sorunlarının azaldığından bahsetmişlerdir.

İlk işten ayrıldığınızda ertesi gün işe gitmeyeceksiniz, ertesi gün işe gitmeyeceğiniz için son gece işten ayrıldığınız bir günün psikolojik olarak çok büyük bir rahatlığı vardır. Çünkü gittiğiniz her yerde mühendis olarak karşılansın ya da çalışan olarak bir sorumluluk verilir. Sorumluluğu, bir patron ya da üst yönetime karşı sorumluluğu yerine getirme baskısı vardır. İlk işten ayrıldığınız gün, ertesi gün işe gitmeyeceğinizi düşünürseniz, o baskı tamamen ortadan kalkar. Bu bir rahatlık belirtisidir. O yüzden arkanızdaki kaygıları çok düşünmezsiniz, düşünmedim. Ercan

Kesinlikle çok sağlıklı bir hayata başladım. Çok düzenli beslendim, düzenli spor yaptım, beş kiloya yakın verdim ve gerçekten fit ve diri bir vücuda sahip olduğumu ben hissediyordum, çünkü hafiflemiştim. Sağlıklı bir hayatın oluyor ve uzun bir uyku sürem oldu. Hatice

Ayşe işten ayrıldıktan sonra ailesi ve arkadaşlarına daha fazla vakit ayırdığından ve ilişkilerinin güçlendiğinden bahsetmektedir.

İlk birkaç hafta sallantıda geçiyor. Ondan sonra biraz mutlu olma devrimiz oldu, o sıra bir mutlu olduk. Sabahları uyanışımızda, günüm güzelleşti diyelim. İlk başlarda öyle oldu. Açıkçası çalışma hayatında sadece pazar günlerimi kendime ayırabiliyordum. O da genellikle anneme ve babama oluyordu. Ama şimdi, hafta içini lise arkadaşşıma arıyorum, hafta sonu üniversite arkadaşşıma arıyorum. Sabahları annemle kahvaltı yapıyorum, bu tarz şeyler çok özlenen şeylermiş. Bankalara gidebiliyorum, noterdeki işlerimi hallediyorum, tapudaki işlerimi. Yani daha çok dışarda aktif olmaya başladım. İş seyahatlerinde çok sarsıntıdan dolayı kitap okuyamıyordum, bütün kitaplarım kalmıştı. Televizyondan zaten hiç haberim olmuyordu, haber bile izleyemiyordum. Haber izlemeye başladım, günlük rutinlerime ekledim. Onun dışında skype'tan arkadaşşımla görüşüyorum. Onlarla hiç görüşemiyordum, kardeşimle bile doğru düzgün hiç görüşemiyordum, onunla görüşüyorum. Eğer korona olmasaydı, kesinlikle seyahat de edecektim, yakınlarım dışında, memleketim olsun, kesinlikle onu da edecektim. Ailem birkaç ay sonra bana şu cümleyi kurdular “seni görmek çok güzelmiş” çünkü zaten kardeşinde yok seni görmek çok güzelmiş dediler (kardeşi yurt dışında olduğu için). Arkadaşlarım onları sık aradığım için veya çağrılarına çok

çabuk cevap verdiğim için çok mutlular. Erkek arkadaşım da aynı şeyi söylüyor. Çok rahat sana ulaşabiliyorum, bir yardım istediğinde hemen telefon açabiliyorsun. Bu çok güzel. Yani her şekilde herkesten olumlu cümleler duydum bu konuda. Ayşe

Mühendis Betül, iş temposu ve çalışma koşullarından dolayı kendisi dışındaki hayatın nasıl ilerlediği konusunda farkındalığının düşük olduğundan, işsizliğin ilk döneminde bu farkındalığın artmasına daha fazla imkân bulduğundan bahsetmektedir.

Yanlış anlamayın bunu kendimi kibirli biri olarak izah etmek istemiyorum aslında, sosyokültürel olarak senden altta daha aynı seviyede de üstte de insanların yaşantı dünyası var ve ben yıllarca işe-şantiyeye kafamı gömdüğümünden ben bunu görmemişim. Benim için sosyallik sadece akşam arkadaşlarımla içtiğim bir iki kadeh içki ya da keyifle yediğim bir yemekten ibaretmiş. Sosyal yaşam benim için buydu. Ama dışarıda öyle bir dünya varmış ki konserler, toplumdaki şiddet, kadına şiddet, geçim sıkıntısından oluşan ayrılıklar o kadar çok sorun varmış ki ben bunları fark ettim işten ayrılınca ve oturup dediğim gibi bir Reality Show var belki bilirsiniz Müge Anlı. Çekirdek alıp izlemeye başladım Allah Allah böyle şeyler de var mıymış diye. Betül

Beyaz yakalarının işten ayrıldıkları ilk dönemde çalışırken yakınlarına sağlayamadıkları bakım hizmetlerini sunabildiklerini ve sürecin bunun için bir fırsat olduğundan bahsetmişlerdir.

İşten çıkarıldıktan sonra ailevi bazı sağlık problemleri vardı. Onlarla daha fazla ilgilenebilme fırsatı yakaladım. Bu benim avantajım oldu aslında, son işten çıkarılma hani beni çok farklı yönlerden de rahatlattı. Ercan

Annem benim o zaman kalp krizi geçirdi, onunla çok fazla ilgilendim, ona çok fazla baktım, bana geldi, ben ona gittim derken, o birkaç ayımda o şekilde geçti. Bu sürede aktif kurslara katıldım falan, sonra da çocuğum oldu, çocuğum dünyaya geldi...Hatice

İleri yaşın ve ekonomik birikimin verdiği rahatlık ile Avukat Caner yaşadığı süreci emeklilik hayatı olarak nitelendirmektedir. İstanbul'un yoğun iş temposundan sonra daha sakin bir Anadolu şehrine taşınmalarının kendisini rahatlattığını ifade etmektedir.

Şu an tamamen emekli hayatı yaşıyorum. Biraz erken emekliye ayrılmış olduk, 41 yaşındayım. Hoş emekliye ayrıldık demiyorum, hala demiyorum o ayrı bir mesele, emekli yaşamı gibi geçiyor. Sabah kalkmalarımız biraz gecikmeye başladı, kendimi zorluyorum açıkçası. Evin içindeyiz işte daha fazla ailemize kapanmış vaziyetteyiz, pandeminin getirdiği bir şey. Daha fazla ailemize yönelmiş vaziyetteyiz. Bu sürecin (pandemi) en büyük katkısı o. Bunu

düşünen insan sayısı da git gide artıyor. İstanbul'da, lokomotif olduğu için orayı örnek veriyorum, orada robotlaşmış çok fazla kişi var, insan demedim özellikle kişi var dedim. O robotlaşmadan çıkınca insan bir saniye ya, hani buradayken, o kadar geniş vaktim varken, buradayım, havaya baktığımda bulutlar daha bir bulut gibi gözükiyor, çünkü bakabiliyorum, dışarı çıktığımda daha temiz bir hava soluyorum. Bunların da değeri çok önemli. Biz bunları fark ettik, birazcık daha böyle, çiçek çocuk gibi yaşıyoruz öyle söyleyeyim size (gülümseme). Caner

İşten ayrılış sonrasındaki gevşeme zamanının öne çıkan özellikleri insanların kendilerine ve çevrelerine daha fazla vakit ayırması, sosyal ilişki kurabilmeleri etrafında şekillenmektedir. Bu süreçte henüz ekonomik konuların gündeme gelmemesi kaygıların da az olmasına neden olmaktadır. Pandemi koşullarında izolasyon ve sokağa çıkma kısıtlamaları da ailelerin birlikte vakit geçirmesi için imkân sunmuştur. Ancak bu gevşeme zamanı çok uzun sürmemektedir. İş arama süresi uzadıkça, iş başvurularına geri dönüş olmadıkça, işsiz günlerin gevşetici etkisi ve keyifli uğraşlarla ilerleyen süreci, yerini her gün tekrar eden ve birbirine benzeyen günlere bırakarak anlamsızlaşmaya başlamaktadır (Erdoğan, 2020). Bu güzel günlerin yerini işsizliğin zorlu süreci almaktadır.

4.4.4.2. Zorlu Süreç

Zorlu süreç uzayan işsizlik dönemi ile karakterize olmaktadır. Araştırmaya katılan işsizlerin zorlu süreç olarak sınıflandırılan deneyimleri üç bölümden oluşmaktadır. Öncelikle işsizliğin uzaması ile birlikte kişinin günlük rutinlerde ortaya çıkan zaman yapısının bozulması ve atalettir. İkinci başlıkta işsizlerin iş arama deneyimleri ele alınmıştır. Son başlıkta işsizlerin ilişkilerinde yaşanan dönüşüm incelenmiştir.

4.4.4.2.1. Zamanın Yapısının Bozulması ve Atalet

Ücretli çalışma, insan yaşamının temel ritmini kuran olgudur. Bir kimsenin evi, yedikleri, uyku düzeni, hafta sonları ve tatilleri, tüm bunlar ücretli çalışma tarafından belirlenir (Budd, 2016: 35). Benzer şekilde Marie Jahoda (1982: 22) modern toplumlarda zaman deneyiminin çalışılan kurumlar tarafından yani 'ücretli çalışma' tarafından şekillendiğini vurgulamamaktadır. Zamana şekillendiren bu yapı ortadan kalktığında işsizlerde olduğu gibi büyük bir psikolojik zorlanma meydana gelir. Jahoda (1981)'nın Yoksunluk

Teorisi'nde ortaya koyduğu gibi ücretli çalışma gizil işlevlere sahiptir. Bu gizil işlevlerden en dikkat çekicilerinden biri ücretli çalışmanın kişinin zamanını yapılandırmasıdır. Çalışırken yapılan belirli saatte uyuma ve uyanma, ulaşım, toplantılar, öğle yemeği, işten çıkış ve dinlenme gibi rutinler işsizlik sürecinde bozulmaktadır. Bu durum kişinin anlam yapısının çöküşüne ve zaman algısının parçalanmasına neden olmaktadır.

Yapılan görüşmelerde “gününüz nasıl geçiyor?” sorusu ile günlük rutinelere ilişkin bilgi toplanmak amaçlanmıştır. Ekonomik konularla bağlantılı olarak kamusal ve sosyal alanda daha az görünür olan beyaz yakalının günleri nasıl ilerliyordu? Bu soruları görüşmeciler zamanlarını yönetememek, yapacakları işleri çok uzun zamanda yapmak gibi konularda rahatsızlıklarını ifade ederek yanıtlamışlardır. İşsizler zamanlarını planlamadan uzak, istikrarsız, gelişigüzel bir akışla sanal mecralarda ya da sokakta “takılarak” veya ekran karşısında bomboş “durarak” daha çok edilgen biçimde zamanlarını geçirmektedir (Karataş, 1996a). Bu durumdan rahatsız olsalar da döngüyü kıracak bir çıkış yolu ya da hedef bulamamaktadırlar.

İlerlemiyor, ilerlemiyor, sabaha kadar oturuyorsun, akşama kadar yattıyorsun yarasa gibisin. Sabah seni uyandıracak bir sebep yok ki akşam saatinde erkenden yatasın. Sabah dörde beşe kadar oturuyorsun, Netflix, dizi, film, oyun hepsini bitiriyorsun, seni uyutacak olan şey ne ise işte film izlemek mi ya da işte alkol almak mı, hepsinin dibine vuruyorsun yine de uyuyamıyorsun. Çünkü o düzen bozuluyor, sabah erken kalkmıyorsun sabah uyanırsa bile ‘şimdi kalkınca ne olacak ki?’ diyorsun. Mutfağa gidip atıyorum, kendime bir şeyler hazırlayacağım yemek yemek için. Canım istemiyor neden hazırlayım? Yani neden yapmak zorundayım ki sonrasında beni bekleyen bir iş mi var? Hayır. Ya da bana gelecek olan biri mi var, hayır ya da bir çoluğun çocuğun, bir evcil hayvanın mı var beslemek, hayatını idame ettirmek zorunda olduğum, hayır. Ee o zaman kalkmama gerek yok ya da yapmam gereken bir şey yok deyip tekrar yattıyorsun, o moda geri giriyorsun. Devam ettirmeniz gereken bir sorumluluk yok, rutin yok, evin içinde kalınca da yapacak bir şey bulamıyorsun temizliğe falan sardım bir ara böyle hani evet ben her gün kalkayım günlük ev temizliği mi yapayım günlük yemeğimi yapayım günlük çamaşırı mı yıkayayım günlük bir rutine bineyim, bir gün yapıyorsun, iki gün yapıyorsun, üçüncü gün saçma geliyor. Niye? Yani niye? E bu beni tatmin etmiyor ki. Gerçekten tatmin etmiyor yani, seni tatmin eden neyse onunla devam ediyorsun hayatına. Benim için işmiş mesela, iş olmayınca saçmalıyorum. Hayatını eski rutininde devam ettiremiyorsun yani, bana kimse ettiriyorum demesin gerçekten çok saçma yani kocaman bir yalan. Üzgünüm. Betül

Zaman boşluğunu ilk zamanlarda ben de yaşadım. Ya sabah kalksam ne yapacağım akşam erken yatsam bir sebebi yok gibi. Fakat bu ciddi anlamda belki bendedir belki başkalarında oluyordur ama psikoloji bozan bir durum. Öğlen saat 12'den sonra gözümü açtıysan ben, bütün gün moral bozukluğu ile geçiyor. Çünkü günün yarısını ben uyuyarak yedim. Niye böyle oldu sabah bir şeyler daha yapardım. Hiç olmadı bir iki el (bilgisayar) oyun oynardım gibi bir düşünce ortaya çıkıyor. Ama o nihilizme düşme durumu amaçsızlığa düşme durumu maalesef yaşanabiliyor. Cem

Valla rutinden bahsetmek çok zor bir şey yani, bence şey burada rutinleşmiş bir atalet var, öyle söyleyebilirim, işin kötüsü de o. Akşamı bir şekilde ediyorum, bilmiyorum nasıl oluyor. Yani belli bir şey yok aslında. Akşam da işte şey yapıyorum yine programları izliyorum, yani genelde sosyal medya vesaire, aradan o şekilde yapıyoruz akşam da genelde film izliyorum netflix vesaire. Tarkan

Genellikle odamdan çıkmıyordum. Biraz modunuzla alakalı bir durum olarak sabah uyanma saatiniz değişebiliyor. Birbirinden çok etkilenen ve stabil olmayan bir süreç açıkçası. Duygu durumunun sürekli değiştiği bir durum. Örneğin, pazartesi günü 90 sayfa ilan bakmışım ama bir tanesine bile başvuramamışım. O zaman gece geç yatıyorum ve daha çok zaman kaybediyorum. Ertesi gün de mülakatım yoksa bir hedefim olmadığı için bir motivasyonum da olmuyor. Çok monoton bir süreçti. Neredeyse her gün birbirinin aynısıydı. Duygu durumunuzu çok etkileyen bir süreç açıkçası. Atakan

Ercan zamanın yapısında bozulmanın diğer kaygılarla birlikte görünür olduğunu vurgulamaktadır. Gevşeme döneminde zaman yapısının çok fazla önemi yokken, hatta kişi programsızlığı bir konfor imkânı olarak yaşarken, iş bulma kaygısı ve ekonomik kaygıların ortaya çıkması ile birlikte zaman yapısındaki bozukluk sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Çok kritik bir şey yani hayatınızın rutini derken önce normal konuşalım sonra değişeni konuşalım. Bugün ben sabahları kalkarsınız saat sekiz buçukta mesai başlıyoruz işiniz uzaklığına göre ya sekizde ya 7.30 evden çıkarınız, işinizin başına oturursunuz. İşte 8.30'dan akşam 18'e kadar ya da işinizin bittiği saate kadar, 17 30'a kadar 18 30'a kadar işinizi yaparsınız, çıkarınız evinize gelirsiniz, yemeğinizi yersiniz, eşinizle muhabbetinizi edersiniz, televizyonunuzu izlersiniz, yatarsınız, sabah kalkarsınız. Rutini tamamladık doğru mu? Ertesi gün işe gitmeyeceğim, sabah 8.30'da kalkmak zorunda değilim. 9.30 ya da 10'da kalkabilirim. Oturmak zorunda olduğum bir masa yok. Kitabımı okurum, gazetemi okurum, çayımı-kahvemini içerim, biraz keyfime bakarım saat olur 12.00-12.30. Öğlen bir şeyler atıştırırım, ondan sonra sağı solu aramaya başlarım, artık iş aramam lazım. Ama iş arama sürecinde sabah 8.30'da başlatmıyorum mesaiyi 12.30'da başlatıyorum. 12.30'dan işte akşam kaç kadar giderse, işte sağı solu ararım,

görüşmelerimi ayarlayabilirsem görüşmelerimi ayarlarım, ondan sonra da hayatıma devam ederim. Bu başlangıç rutini. Bu yaklaşık böyle 2 ay-3 ay böyle gider, işte o bahsettiğim maddi olarak sıkıntı çekmeye başladığınız noktada işin rengi değişir. Sabah artık uyuyamamaya başlarsınız. Erken kalkmaya başlarsınız çünkü tedirginlik kısmı başlar. İşte “bundan sonra ne olacak?” İşte bundan sonra ne olacak kısmında çözüm bulamazsanız, işin rengi birazcık değişik yani sabahları çok erken kalkarsınız, akşamları belki uyuyamazsınız, belki çok erken uyumaya başlarsınız. Ercan

İşsizlerin içinde buldukları döngü, değiştirilmesi imkânsız bir hal almaktadır. Zaman yapısında yaşanan problem, kişinin kendisi ve çevresi üzerindeki kontrol kapasitesini azaltarak bir motivasyonsuzluk ve donukluk halini almaktadır. Görüşmeciler herhangi bir iş yapmak için kendilerinde yeterli motivasyon ve enerjiyi bulamadıklarını ifade etmişlerdir. Yoğun iş temposunda boş zaman yaratmaya özlem duyan ve plan yapan beyaz yakalılardan, işsizlik dönemlerinde gevşeme ve uyuşukluk hali ile bir atalet döngüsü içerisinde kaldıkları görülmektedir.

Yok, yani hiçbir şey yok. Hiçbir şey yok. Yani bir motivasyonum yok açıkçası. Bir öfkem bir korkum yok da hani, kendi adıma bir ümidim de yok yani. Öfkem de yok korkum da yok. Yani yoldaki ağaçta farkım yok. Günleri geçiriyoruz yani öyle. O yüzden insanlara söyleyecek bir şeyim kalmadı yani. Ben kendi adıma, hiçbir duygu hissetmediğim için, söyleyecek bir şeyim kalmadı. İnsanlar böyle uzun süre işsiz kalınca, bırakın kendi işini kurmayı, markete gitmeye üşenir hale geliyor. Böyle o motivasyon, başarıya şeyi kayboluyor. Esas o dönüm noktası orada, eğer onu kaybetmeden bir şeyler deneniyorsa ne güzel. Ama hani bir yerden sonra, benim gibi biraz süreç uzadıktan sonra şey moduna giriyor yani insanın böyle hiç yapası edesi gelmiyor yani. Başarısızlık biraz sanki öğrenilmiş çaresizlik duygusu oluyor. Ekrem

Ataletin görüşmecilerde psikolojik yük haline geldiği görülmektedir. Tarkan'ın anlattıkları iş arama sürecinin psikolojik yükü ve gelecek belirsizliği nedeniyle yapmak istediklerini başaramadığını, bunlara yönelik motivasyonunun azaldığından bahsetmektedir.

Böyle olacağını hiç düşünmüyordum, çalışırken zaman bulamamaktan yapamadığımız şeyleri, yani işte yeni bir dil öğrenme vesaire, UDEMY'den kurslara veya EDX'te bir eğitim şeyiniz vardır orada duruyordur, 4 aydır da bakamıyorsunuzdur bitmiştir falan gibi bir eğitim fırsatı falan veya işte okuyamadığınız kitaplar gibi şeyler de mesela ama işte işsiz kaldıysanız ona ataletiniz oluşuyor. Çünkü bu sefer de şey düşünüyorsunuz ki benim nasıl diyeyim, acaba bu ay iş bulabilecek miyim? İşte bu ay masrafımı ben kendi şeyimle imkanlarımla kompanse edebilecek miyim gibi. Bu sefer iş arama üzerine bütün zamanınızı harcadığınız için veya onun psikolojik yüküyle başa

çıkmaya kendi başınıza çalıştığınız için hem sizde bir atalet oluşuyor hem de zaten sadece iş aramaktan veya görüşmelere katılmaktan veya işte örnek çalışma yapmaktan veya brif doğrultusunda falan da zaman kalmıyor. Ama tabii bir ataletin oluştuğu kesin. Yani bu süreç uzadıkça, aslında benim tek üzüldüğüm nokta, ya ben bir ay çalışsam da aklımda alsam şu kitabı okusam falan filan dediniz şeylerin hiçbirini yapamıyorsunuz, onu söyleyeyim. Yani bu tamamen sizde bir tasarı olarak geliyor çalışırken, zamanınız yok tamam, full time çalışıyorsunuz, hafta sonu bir yere gidiyorsunuz nefes almak için falan, e şimdi işsizsiniz, şimdi yapalım ne, yok. Niye? Çünkü sizin beyniniz başka şeylerle meşgul. Bu ayın sonu nasıl getireceğim acaba işim olacak mı? Daha fazla nasıl aileme yük olmadan, en çabuk şekilde işi bulabilirim gibi şeylerle uğraşıyorsunuz. Tarkan

İşsizliğin zorlu süreci öncelikle zamanın yapısının bozulması ile ön plana çıkmaktadır. Kişilerin zaman planı yapmaları bu süreçte oldukça güçtür. Kontrol edilemeyen akış içerisinde geçen günler ve gecelerden meydana gelmektedir. Bu durum kişinin yaşamı üzerindeki kontrol duygusunu kaybetmesine neden olmaktadır. İşsizlerin zamanları daha çok netflix ya da televizyon programları ile ilerlemektedir. Zorlu sürecin diğer bir boyutu motivasyonsuzluk ve ataletle ilgilidir. Atalet, herhangi bir iş ve görevi gerçekleştirmekte zorlanma ve devamında öğrenilmiş çaresizliğe evrilme şeklinde kendisini göstermektedir.

Zorlu sürecin diğer boyutunda iş arama süreci yer almaktadır. Sonraki başlıkta iş arama süreçlerinde beyaz yakalıların karşılaştıkları güçlükler ele alınmıştır.

4.4.4.2.2. İş Arama

İş aramanın aktif baş etme yöntemi olarak işsizlerin psikolojik sıkıntı düzeyini azalttığı araştırmanın nicel aşamasında tespit edilmiştir. İş aramanın bu olumlu etkisi kişinin yaşamı üzerinde kontrol duygusuna sahip olmasını artırması ile ilgilidir. İşsizlik sürecinin yarattığı durgunluğa bir karşı duruş olarak iş arama süreci, mülakatların yapılması, görüşmeler için fiziksel hareket sağlaması, insanlarla iletişim imkânı yaratması ve zamanını yapılandırması ile ilgili olarak işsizler için olumlu bir davranış örüntüsü sunmaktadır.

Ancak iş arama süreci zorlu deneyim olarak da işsizlik sürecini etkileyebilmektedir. Bunun nedeni iş arama esnasında kişinin etkileşimlerinde kendisini göstermektedir. Bu etkileşimler iş arama platformları ve iş mülakatlarında işverenlerle kurulan ilişkinin

niteliğiyle şekillenmektedir. Bu yüzden ekolojik sistem yaklaşımının sunduğu bakış açısı ile işsizlerin iş arama süreçleri incelenmiştir.

Beyaz yakalıların iş arama süreçlerinde ilk başvurdukları araç kendi arkadaşları ve iş çevreleridir. Sektörde iş yapılan insanlara ve diğer firmalarda çalışan arkadaşlara iş aradıklarına ilişkin haber verme ile süreç başlamaktadır. Bağlantı kurulan kişilerden kendilerine referans olmaları, fırsatları haber vermeleri ya da aracı olmaları istenmektedir. Network ve iş arkadaşları ile olan bağlantının devam ettirilmesi iş fırsatlarından haberdar olmaya yararırken, aynı zamanda uzmanlık alanları ile ilgili sohbet ve fikir alışverişi vermesi ile beyaz yakalılara fayda sağlamaktadır. İş arkadaşları ile kurulan iş bağlantıları niteliklere ya da uyuma ilişkin bir güvenceyi içerdiği için iş bulma ihtimalini artırmaktadır. Arkadaş çevresi yöntemiyle olumlu sonuçların alınması herhangi bir krize neden olmadan hızlıca yeni işe başlama ile sonuçlanmaktadır. Ancak bu yöntemle olumlu cevabın alınmadığı durumlarda işsizlik süreci uzamakta ve kişileri zorlayan bir deneyimin kapısını aralamaktadır.

Katılımcılar arkadaşlar ve iş piyasası ile ilişki içinde olmanın canlılık hissi yaratarak motivasyonlarını artırdığını ifade etmişlerdir. Yeni iş imkânları, sektörden bilgiler ve fırsatlar ile ilgili bilgilerini güncel tutmalarına hizmet etmektedir. İş çevresinden iş teklifleri az da olsa gelmektedir.

Ben iş aramaya sinyalleri almaya başladığım andan itibaren başladım. İşten çıkarıldığım gün değil işten çıkarılmaya gitmeden 1-2 ay öncesi başladım. Nasıl başladım? Arkadaş grubuma, çevreme yayarım. Böyle böyle bir iş arıyorum aklınızda olsun, yaydım. Bunları yaptım. Ercan

Açıkçası, internet dışında birçok arkadaşım ile bağlantı kurdum (network). Onların aracılığıyla olmaya çalıştım. Ayşe

Yani biraz o networkünüz varsa, işte a ben onu tanırım iyi çocuktur, diyen biriniz varsa her zaman 1-0 öndesiniz. Tarkan

Çok nadiren de olsa sektör içerisinde tanıdıklarımızdan ya da eski çalışma arkadaşlarımızdan referans vasıtasıyla da iş görüşmesi ayarlanabiliyor yani oradan da teklifler gelebiliyor. Cem

Beyaz yakalıların arkadaş ve sosyal çevrelerinden sonra iş aramada kullandıkları en sık araç online kariyer platformlarıdır. Hazırladıkları özgeçmişler ile profil oluşturarak hesap

açan beyaz yakalılar online imkanlarla da iş aramaktadır. Özgeçmişleri personel arayan şirketler tarafından görülebilen işsizlere, başvuru yapmasalar dahi nadirde olsa iş teklifleri gelmektedir. Bu şekilde bir iş teklifinin gelmesi beyaz yakalılar için iyi senaryoyu temsil etmektedir. Aksi durumda ise beyaz yakalılar sayfalarca ilan arasından kendilerine uygun işi bulmak zorunda kalmaktadır. Beyaz yakalılar ilanları filtre ederek her bir ilan için genel nitelikleri ve iş tanımlarını kontrol ederler. Ardından aday kriterleri incelenerek kendileri için uygun olup olmadığının kararını verirler. İlanın ne kadar süre önce yayınlandığı ve kaç iş arayanın başvuru yaptığına ilişkin bilgi ilanda yer almaktadır. Tüm bunların sonucunda işe başvuru yapılır ya da başvuru yapılmadan yeni ilan için aynı süreç baştan başlamaktadır.

Görüşmeciler günlerinin büyük çoğunluğunu kariyer.net, linkedin.com, yenibiris.com gibi sitelerde sayfalarca ilan tarayarak geçtiğini ifade etmişlerdir. Beyaz yakalılar bu süreçte de birçok güçlüklerle karşı karşıya kalmaktadır. Uzun süre açık kalan ilanlar, başvurulara geri dönüş yapılmaması, filtrelerin düzgün çalışmaması neticesinde kendilerine uygun olmayan işlerin site tarafından tavsiye edilmesi gibi birçok sorun yaşamaktadırlar. Bu sorunlar işsizlerin sürekli kendilerini kontrol etmelerine ve niteliklerini sorgulamalarına neden olmaktadır. Başvuru kriterlerini sağlıyor muyum? Aranılan kriterlere uygun muyum? Beni görüşmeye çağırırlar mı? Bu kadar yüksek başvuru sayısında şansım ne kadar? gibi soruları beyaz yakalılar kendilerine yöneltmektedir. Yapılan başvuru sayısına karşın herhangi bir geri dönüş yapılmaması ise özgüveni zedeleyen bir unsur olarak beyaz yakalılara zarar vermektedir.

Katılımcılar zamanlarının büyük kısmını iş arama sitelerinde yeni ilanları takip ederek geçirdiklerini ifade etmişlerdir. İlanlara bakmadıkları gün kendilerini huzursuz ve suçlu hissetmektedirler. İşsizlik nedeni olarak kendilerini suçlamaları ilanlara bakmadıklarında fırsatın kaçacağı ve bunun nedeninin kendi ihmalleri olacağı yönündeki akıl yürütmenin sonucudur. Pandemi döneminin yarattığı ekonomik durgunluk bu ilanlarda hemen kendini hissettirmiştir. Yeni açılan ilanların sayısı hızla azalmış, devam eden görüşmeler sonlandırılmıştır.

Aklımın çoğunu o meşgul ediyor. Günlük en az bir iki saat sürüyordur en az benim iş arayışım. Elimde telefon ve sürekli o ilanlara bakıyorum eleman.net, kariyer.net, yani pek çok siteden yaklaşık 10-15 siteden her gün aynı siteler olmasa bile, çünkü zaten her gün yeni ilan olmayabiliyor bazen, bazılarında

tekrar ediyor ilanlar. Farklı anahtar sözcüklerle arama yapıyorum, kayıtlı aramalarım oluyor zaten, mail kutuma düşüyor zaten. Uygun olanlara bakıyorum bu şekilde bayağı bir zaman da geçiyor aslında. Benim alanımda bu dönemde, çok fazla ilan düşmemeye başladı. Bu dönemde iflaslar arttığı için ekonomik sıkıntılar arttığı için ilanlar da azalmış. İş bulmak daha da zorlaştı. Beren

Rutin olarak her gün kariyer.net ki filtre dediğiniz size uygun kriterlerdeki ilanları gözden geçirirsiniz. Ama bunun bir süre sonra işe yaramadığını görürsünüz. Çünkü pozisyon %100 size uyuyordur %100 size uygun pozisyon tecrübesine sahip olur sertifikaları yeteneklere kadar her şeyi uygundur ve 1500 defa başvurursunuz aynı pozisyona, bir kere dahi cv'nizi görüntülemeler bırakın çağrılmayı. Betül

Her akşam 80-90 sayfa kariyer neti didik didik ediyordum gözümden bir şey kaçtı mı acaba diye. Bir gün bakmasam vicdan azabı duyuyordum ya ilanı kaçırsam diye. Atakan

“İş arama işi” rutinleri, formları olan, emek verilen bir etkinliktir ve aynı zamanda kendine ait stratejileri barındırır. Üzerine düşünülen ve insanın sürekli kendisi üzerine düşünmesine yol açan girdiler üreten bir etkinliktir (Bora vd., 2016a). Bu platformlar iş arayanların zaman geçirdikleri, strateji geliştirdikleri, çeşitli sorunlarla karşı karşıya kaldıkları ortamlardır. Cv’lerin görüntülenmemesi, ilanların sürekli açık kalması, pozisyon doldu ise buna ilişkin bilgi verilmemesinin yaratmış olduğu ümidin hep canlı tutulması amacıyla tüketilen enerji, iş arama sürecinin güçlükleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Binlerce özgeçmişin yer aldığı cv havuzundan telefonun çalması ve mülakatların başlaması ile süreç ne yazık ki tamamlanmamaktadır. Beş aşamaya varan mülakatlar, her mülakatın arasında geçen uzun süre ve aşamalar arasında sonucun bildirilmemesi nedeniyle belirsizliğin insan psikolojisini yıkan tarafı ile örnek çalışmaların sonu gelmemesi ve bunlar üzerinde bir telif hakkının olmaması beyaz yakalı işsizlerin iş arama süreçlerinde yaşadığı güçlüklerden bazılarıdır.

Atakan’ın ve Ayşe’nin anlattıkları iş arama platformlarının işleyişi hakkında bilgi sunarken, iş piyasasının geldiği noktayı gözler önüne sermektedir. Özgeçmişlerin görüntülenme sayısının az olmasının yanı sıra, iş görüşmelerinde uzun aşamalar sonunda herhangi bir geri dönüş yapılmadan uzun süre umut taşımanın getirdiği psikolojik yükten bahsetmektedirler. Çok aşamalı gerçekleşen işe alım süreçlerinde, kişiler süreçle ilgili bilgilendirilmemektedir. İlanın açık kalması umutların yitirilmemesine neden olurken,

insan kaynakları birimleri işe alım gerçekleştiğinde diğer başvuru sahiplerine herhangi bir geribildirimde bulunmamaktadır.

Süreç aslında şöyle başlıyor: CV'niz görüntüleniyor kariyer.net'te. Kimi zaman bir CV görüntülemese bile telefon alabiliyorsunuz bazen 7 kere görüntülenmiş ama bir sonuca ulaşmıyor. Daha sonra bir telefonla devam ediyor süreç. "Merhaba Atakan Bey, biz insan kaynaklarından arıyoruz iş arama süreciniz devam ediyor mu?" diye soruyorlar. Ediyorsa şu pozisyon için görüşme ayarlamak istiyorum diyorlar. Evet dersiniz size bir link gönderiyorlar planlama dahilinde. İlk önce insan kaynakları ile görüşme yapıyorsunuz. Orada, "arkadaşlarınız sizi nasıl tanırlar?", "Kendinizi nasıl tanımlarsınız?", "Maaş beklentiniz nedir?", "geçmiş iş yerinde maaşınız ne kadardı?" gibi klasik insan kaynakları departmanı soruları size soruluyor. Genelde yarım saat süren bir görüşme oluyor bu. Ondan sonra olumlu gördükleri adaylara link gönderiyorlar. Bu linkte psikometrik testler, genel kültür testi, yabancı dil testini içeren üç dört tane test var ve çözmenizi istiyorlar. Bu süreç peş peşe olmuyor bu arada. Örneğin, Pazartesi araniyorsunuz, 10 gün sonra size geri dönüyor ve testi çözmeniz için mail atıyor. Onu da geçtiyseniz bir görüşme daha ayarlamak istiyorlar, başvurduğunuz yerin müdürü ile. Bir 10 gün sonra da müdürle görüşmeyi yapıyorsunuz. O da olumlu olursa sizi son olarak direktör ile görüştürüyorlar. En az 3 aşamadan oluşuyor zaten. Ben 14-15 mülakat yaptım hiçbiri üç aşamadan az değildi. Daha sonra sizle devam edeceklerse zaten teklif veriyorlar. Eğer başka adayı almışlarsa diğer adaylara geri dönüş yapmak gibi bir kültür maalesef Türkiye'de yok. Siz bekliyorsunuz arayacaklar diye ama aslında çoktan birisi girmiş ve size herhangi bir bildirim yapılmıyor olumsuz olarak. Ne zaman arayacakları ve ne zaman kiminle görüştürecekleri belirsiz. Örneğin Eylül'ün birinde bir firma ile görüştük ve 2 ay sonra 2. görüşme gerçekleşti. Ben firmanın adını bile unutmuşum neredeyse. Çok yavaş işleyen bir süreç var ve belki bu pandemi döneminin de etkisi vardır bilemiyorum ama genel olarak süreç böyle ilerliyor. Tarkan

Günde 20 ilana başvurduğunuzda hepsinde otomatik cevap gelir "ilana başvurduğunuz için teşekkür ederiz, değerlendirileceksiniz" şeklinde. Hiçbir şekilde bir açıklama yok, bir de en sinir bozucu şey bir ilanın aylardır açık olması, yani aylardır açık. Ya aradığını bulamamış ya da alım da yapmıyor aslında...Ayşe

Bu platformlarda iş bulmak için nitelik faktörünün ötesinde şansa da ihtiyaç duyulmaktadır. Çünkü ilanda beklenen kriterleri tam sağlasalar dahi binlerce kişinin başvuru yaptığı süreçte kişinin özgeçmişinin insan kaynakları personeli tarafından görüntülenme olasılığı düşüktür. Diğer taraftan bazı ilanlar doğrudan belirli üniversitelerden mezuniyet kriteri gerektiği için eğer belirtilen üniversitelerden mezun değilse ilgili ilana başvuru yapsalar dahi herhangi bir şey ifade etmemektedir. Çünkü

filtrelerden dolayı başvuruları işveren tarafından görüntülenmemektedir. Örneğin sadece Boğaziçi Üniversitesi mezunlarına özel açılan ilanlar bulunmakta. Bu gibi durumlarda iş tecrübesi, yabancı dil bilgisi ya da niteliklerinin bir önemi kalmamaktadır. Baltacı ve Özaydın (2020)'ın yaptığı çalışmada üretim sürecinde yüksek nitelikli işgücünün istihdam edildiği, yabancı ortaklı ve daha çok kurumsal firmaların faaliyet gösterdiği rekabet yoğun sektörlerde, eğitim düzeyinin alt bileşenleri olarak not ortalamasının ve mezun olunan üniversite adının da insan kaynağı seçme kriterleri arasında yer aldığı tespit edilmiştir.

Şansın rolü var çünkü başvuru yapıyorsunuz sizden önce 1000 kişi başvurmuş zaten pozisyona. Hani sizin CV'nizin değerlendirilmesi için İK'nın (insan kaynakları) o cv'yi açıp bir bakması lazım yani o bağlamda bir şans faktörü içerse de günün sonunda sizin de masaya ne koyduğunuza bakıyor işveren de. Bir ilana bakıyorum mesela kariyer.net'te, 3000 kişi başvurmuş ama bir kişi alacaklar. Yani günün sonunda oraya bir kişi girecek. Kaç kişiye mülakat yapabilir ki oradaki insan kaynakları departmanı? 1000 kişinin, 3000 kişinin başvurduğu ilanlarda benim CV'min görüntülenmesinde işin içine şans da giriyor, işverenin kullandığı anahtar kelimeler giriyor, mezun olunan okullar giriyor. Örneğin; bu 4 büyük denetim firması İngilizceye biraz önem verdikleri için çok net okul seçiyor. Koç Üniversitesi, Sabancı Üniversitesi, Bilkent Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Marmara Üniversitesi gibi böyle belli okullardan mezun olanları sadece o şirketlerde görebilirsiniz zaten. Başka okullardan mezun olanların Cv'sinin görüntülenmesi imkânsız. O şirket için yoksunuz adeta. Kim olduğunuzun, tecrübelerinizin hiçbir önemi yok o şirketler için. İlanı otomatik filtrelediği için CV'nizi görüntülemiyor bile. Okulun etiketi aday hakkında çok bir bilgi vermez ama şirketler hala 2021 yılında yani o etikete bakıyor ve önem veriyor. Sonuç olarak bu bir gerçek. Tarkan

Koç'tan (üniversite) mezun oldum, şurada yüksek, Harvard'a gittim, zaten bu kişiler işsiz kalmıyor. Bütün filtrelemelerden geçiyor ama sen benim gibi ortalama bir üniversitede sadece oradan mezun olup, başvurduğunda bir filtrede takılıyorsun. Yani orada seni öne çıkaracak bir şey eklemen gerekiyor. Artık yüksek lisans belki, ama oda yine Kocaeli Üniversitesi'nde yaptığın gibi değil de, yine böyle adı olan bir üniversitede, işte ben 2 yıl yurt dışına gittim orada yüksek lisans yaptım gibi. Yani filtrede seni öne çıkaracak, elenmeni engelleyecek şeyleri kendine katmalısın. Ve bu bir filtre ya da iki filtre yetmiyor yani. Hatice

Jeoloji Mühendisi Betül proje bazlı çalıştığı için kısa süreli ve sürekli iş değiştirmesinin iş arama sürecinde kendisi adına dezavantaj oluşturduğundan bahsetmektedir. Uzun süreli, tek bir şirkette kariyeri devam ettirmenin neredeyse imkânsız hale geldiği güvencesiz ve proje bazlı çalışma ortamında, bu kültürün kendisi beyaz yakalılar için

engel oluşturmaktadır. Ayrıca işverenlerin, özgeçmişlerle birlikte kişilerin ilgili sitede yaptığı iş başvurusu sayısını da görebiliyor olmaları başvuranlar için olumsuz intiba bırakma ihtimalinden endişe duymalarına neden olmaktadır. Son bir ayda yaptığı görüşmelerin sayısının azlığı ile çok fazla işe başvuru yapma arasında bağlantı kuran Beren bunun kendisi için olumsuz bir imaj çizebileceğinden bahsetmektedir.

Aslında kötü bir intiba çünkü dönüpte Kariyer.net'ten birisi cv'nize bakınca o kadar çok iş değiştirmişsiniz ki, bir iş görüşmesine gittiğinde insanlar bunu sorun ediyor. Hani neden bu kadar iş değiştiriyorsunuz? Sorun ne? Hep sorunu sizin yetkinlik bazlı eksikliğinize yoruyorlar. Aslında öyle değil. Ben şu an size konuştuğum kadar rahat konuşabilsem keşke iş görüşmelerinde de gerçekten istedikleri pozisyona yakışır bir insan olduğumu göstersem. Betül

Benim çok başvurumun olumsuz bir etkisi de olmuş olabilir. Aslında o kadar da çok başvuru yapmamamız gerekiyordu. Ben biraz kafayı yeme sürecine girdiğim için, artık bulmak (iş) istiyorum. Yani bir işe başlamak istiyorum diye. Kriterleri tam uymasa bile çoğu uyanlara da başvurmaya başladım. Beren

Katılımcılar iş ilanlarının şirketler tarafından bir reklam alanı olarak kullanıldığından yakınmaktadır. Sürekli açık kalan ilanlar katılımcılar tarafından şirketlerin hala “piyasadayız ve ayaktayız” mesajını iletmesinin bir yolu olarak yorumlanmaktadır.

Artık ilanlaşmış olmak için piyasalarda, iş sektöründe biz de varız bakın personel alıyoruz demek için ilan yayınlıyorlar. Araya referans koyup içerden bilgi almak için sorduğum ilanlar oldu, böyle bir pozisyonun, aslında böyle ilanın olmadığını fark ettim. Firmanın ayakta olduğunu göstermek için, sükse yapmak için bu tarz ilanları paylaştıklarını fark ettim. Betül.

En sinir bozucu şey bir ilanın aylardır açık olması, yani aylardır açık. Ya aradığını bulamamış ya da genel alımda yapmıyor aslında. Bir mühendis alacak, ama bakıyorum 100 gündür açık, hiçbir şekilde hiçbir arkadaşına geri dönülmemiş. Benim çevre mühendisliğinden en az 100 arkadaşım var, bizim platformumuz var, gruplarımız var konuşuyoruz, kimseye hiçbir şekilde geri dönülmemiş. Ama hiçbir şekilde geri dönüş yok. Ayşe

Şirketler reklamını yapmak için, CV toplamak için ilana çıkıyorlar diye söylentiler var. Tarkan

Beyaz yakalıların nitelikleri iş arama süreçlerinde çelişkili bir duruma neden olmaktadır. Yüksek niteliğe sahip beyaz yakalıları iki grupta incelenebilir, bunlardan ilki kendi meslekleri ya da uzmanlık alanları ile ilgili iş bulamayanların mavi yaka işlere yönelmesi ile ortaya çıkmaktadır. İşsizlik süresinin uzaması ile tezgahçılık, satış temsilciliği vb.

alanlara yönelen işsizler, üniversite mezunu oldukları ve yeni bir iş fırsatı bulduklarında istifa edecekleri yani firmaları “sıçrama tahtası” olarak gördükleri gerekçesi ile işe kabul edilmemektedir (Baltacı ve Özaydın, 2020: 328). Diğer grupta ise yabancı dili güçlü, üniversite eğitimi almış, yurt dışında lisansüstü eğitim almış ve iş tecrübesi olan beyaz yakalılar vardır. Kurumların hali hazırdaki hiyerarşik düzenini bozarak huzursuzluk ve güvensizlik yaratarak iş gücünü devrini artıracacağı, çalışma barışını bozacağı ve yüksek maaş beklentilerinin karşılanamayarak daha iyi iş teklifleri geldiğinde istifa edeceği gerekçesi ile yüksek nitelikli kişiler iş görüşmelerine ya hiç çağırılmıyor ya da görüşmeler sıklıkla olumsuz sonuçlanmaktadır. Özellikle kurumsal olmayan patron firmalarının işe alım süreçlerinde işe alınacak personelin firma kültürüne ve değerlerine uyum düzeyi işverenler tarafından üzerinde durulan bir konudur. Bu anlamda işe alınacak personelden firma kültürü ve değerleri ile çalışılacak bölgenin özelliklerine uyumlu kişilik özelliklerini gösteren personel tercih edilmektedir (Baltacı ve Özaydın, 2020). Market zincirlerde ve alışveriş merkezlerinde satış temsilcisi pozisyonlarındaki ilanlara başvuran Ekrem bu girişimlerinin sonucu anlatmaktadır. Özel hastanelerin hasta kabul ve bilgi işlem ofislerinde çalışmak isteyen Bankacı Eda, iş görüşmelerinde “*sen bize fazlasın*” diyerek reddedildiğinden bahsetmektedir.

*Onlar da almıyor artık, sen üniversite mezunusun, ilk bulduğunda (yeni iş) gidersen deyip onlar da almıyor artık. Ben de başvurduğum zamanında Koton’a falan, “teklif gelecek sana, gideceksin, mühendis adamsın” diyorlar, onun yerine başka birini alırım en azından onu eğitim diyor. Sen yarın öbür gün gideceksin belli, doğru söylüyor gideceğim, o yüzden niye sana emek harcayorum ki diyor. O yüzden öyle işler de kalmadı pek. Sonuçta ***(üniversite adı) mühendislikten mezunsun, bir profil oluşuyor herkesin kafasında. 5 sene sonra burada olmayacaksın, bu belli diyor işveren. Böyle söylüyorlar haklı olarak. Ekrem*

Geçen seferde duyduğum bir laf ağrıma gitti, 3. kez duyuyorum bu lafi, “sen bize fazlasın”. Evet, genelde hep bunu duyuyorum. Sen bize çok fazlasın, aslında benim için bir bağlantı olsun, bir yerden başlayayım diyorum, en azından referanslarım da var, onlara da katkı sunarım ama tam olsun ve son olsun istiyorum ama olmuyorum. Dedikleri tek şey sen bize fazlasın. Sonra diyorum ki acaba diplomalarımı göstermesem mi, saklasam mı diyorum kendi kendime. Hiçbir fikrim yok açıkçası. Her şekilde denedim. Ben onlardan yüksek maaş, yani bu kız iki tane üniversite bitirmiş, bizden bu kesin yüksek maaş talep edecek ondan dolayı sen bize fazlasın diyorlar diye düşünüyorum. Eda

İş görüşmelerinde niteliğin sorun yarattığı diğer grup ise yüksek nitelikli çalışanlardır. Yeni mezun olduğu dönemki çalışma tecrübelerine atıf yapan Betül iş süreçlerinde artık daha dikkatli ve sürece hâkim olduğu için sorun yaşadığını anlatmaktadır. Türkiye’de üniversiteyi bitirdikten sonra yurtdışında yüksek lisans yapan ve uluslararası çapta büyük bir firmada çalışan, ardından Türkiye’ye dönmek zorunda kalan Hakan’da yüksek niteliğin gururu okşayan bir tarafı olmasına karşın günün sonunda bu yüksek niteliklerin işe yaramadığından bahsetmektedir. Yeni mezundan farklı olarak işle ilgili beklenti, yasal statü, maaş ve kariyer imkânlarını göz önünde bulundurmaları ve buna ilişkin araştırma yapmaları onları yeni mezunlardan ayırmaktadır. Bu durum işverenler tarafından olumsuzluk olarak yorumlanmaktadır. Ayrıca özgeçmişlerinde yer alan şirketlerin büyüklüğü ve kuramsallığı ile çalışma deneyiminin artması beyaz yakalılar için iş görüşmelerinde engel oluşturmaktadır. Bu durum beyaz yakalıların yüksek maaş beklentisi içinde olacakları, daha iyi bir fırsat bulduklarında istifa edeceği ya da şirketin mevcut çalışanları arasında nitelik farkının yönetim ve uyum sorunları yaratacağı gerekçesi ile yüksek nitelikli adayların geri çevrilmesine neden olmaktadır. Betül yeni mezun olduğunda daha fazla iş görüşmesine gittiğini tecrübenin kendisi için avantaj oluşturmadığını ifade etmektedir.

Ben 4-5 senelik mühendisten çok sık giderdim iş görüşmesine hep çağırırıldır böyle kariyer.net'ten falan yani 4-5 yıl önce. Ama sadece iş görüşmesine giderdin sadece o klasik İK mülakatını gerçekleştirirlerdi. Asla devamı gelmezdi ve ben donanım kazanmaya başladıkça, tecrübe kazanmaya başladıkça hiçbir firma bana dönüş yapmamaya başladı. Başvurduğum halde dönüş yapmamaya başladı. Araya referans sokup içeriden birini tanıyıp oradan pozisyon hakkında bilgi almaya çalıştığım halde bile hiçbir gelişme olmadı. Daha önceden neden senin çağırıyorlardı niye artık çağırıyorlar dersiniz de artık o tongaya düşmeyeceğimin farkındalar tecrübem dolayısıyla. Ben üç-dört yıllık, beş yıllık mühendisten, ölüyordum evet ben geldim aradığınız eleman bulundu artık daha fazla aramayın moduyla gidiyordum. Ama şimdi gidince ben firmayı sorgulayacağım. Arkadaş senin yeterlik belgen var mı? Kalite iç denetçin var mı? Şudur budur. Bu pozisyona adam alıyorsun ama bu pozisyona göre değil bu açtığın ilan. Şunlara şunlara tamam mı ki bunları istiyorsun sen diyeceğim bunun da farkında. Bu yüzden çağırıyor kimse. Betül

Çeşitli şirketlere başvuruyorum, cv'min aslında iyi olduğunu düşünen insanlardan biriydim bu süreç başlayana kadar. Çünkü işte yurtdışı yüksek lisans yabancı dil ve sadece işin içine girdiği zaman ayrıştığınızı

*düşünüyorsunuz ama ayırışmıyorsunuz. Bu süreçte aslında 4-5 tane görüşme yaptığım şirket oldu. Zaten 2 tanesi bu pandemi mevzu ile alakalı işte olumsuz sonuçlandı bunlardan önceki ikisi genelde bana işte overqualifiedsın şu anki süreçte kendini idame etmek için bir yer arıyorsun burada belli bir süre kendini idame ettikten sonra ve bizden daha iyi olduğunu düşündüğün bir pozisyon bulduğun anda bizi bırakırsın. Dolayısıyla da biz senle devam etmek yerine açıkçası kendimize bağlayabileceğimiz, çok da böyle toplama zıplama ihtimali olmayan bir aday arıyoruz şeklinde açıklama yapıldı. Buna saygı duyuyorum en azından bu şekilde; sen bizi bırakırsın kardeş o yüzden biz senle çalışmıyoruz diyebiliyorlar. Ama bunlardan bir tanesi ile özellikle ben kendim çalışmak istiyordum ki çok da belirttim. Ya böyle bir şey olmayacağını, tabii ki hayat bu ne getireceği belli olmaz ama kalıcı olduğum mesajını çok net vermeme rağmen olumsuz sonuçlandırıldı. ***'de (il ismi) bir lojistik şirketinin giriş seviyesi bir yönetici pozisyonu için başvurduğumda oradaki insan kaynakları uzmanı arkadaş açık açık söylemişti: "Siz bu mastırı yapmamış olsaydınız bugün sizi alırdım ama bunu yaptığınız için bugün size almayacağım" dedi el sıkışıp ayrılmıştık. Yani aslında bakarsanız kişisel ego anlamında tabii kulağa hoş geliyor ama kazın ayağı öyle değil derler ya mevzu oraya geliyor. Hakan*

Hakan geri dönüp yeniden başlama şansı olsa, yüksek lisans ya da yurt dışı tecrübesine sahip olmak istemeyeceğini, bunların kendisine yük olduğunu ifade etmektedir.

Ben şimdiki aklım olsa mesela çok net söylüyorum ki işletme mastırı yapmazdım. Onun yerine işte ne bileyim yurtdışına gitmezdim. İşte hemen mezuniyetim sırasında hatta daha mezun olmadan stajyer kisvesi altında çalışarak en azından işte derdim ki kardeşim ben bu sektörde 2012 mezunuyum, 2012'de başladığımı farz edersek işte benim 8 yıllık tecrübem var deme şansım olurdu. Ama Türkiye'deki işverenler işte senin yurtdışın var, e sen yabancı dilde biliyorsun, e zaten mastırlısın buradaki yöneticilerin birçoğu mastır mezunu değil, seni alırsam o adam otomatik olarak kendini alt görecektir, bunu hiç itiraf edemese de sana bunun garezini tutacak, e dolayısı ile ekibin kendi keyfi kaçacak, e ekibin keyfini kaçırmak yerine, daha böyle ortalama, çekilebilir, en azından yöneticileri ile daha eş ya da daha alt kalifiye bir adam bulursam bu benim için daha kolay olur deyip kolay yolu seçiyorlar. Hakan

İş arama sürecinde yaşanan sorunların diğer boyutu ise çalışma koşulları ve piyasa şartları ile ilgilidir. Emek piyasasında rekabetin yüksek olması ve mesleklerin belirsizleşmesi, işverenlerin birçok niteliği ve birden fazla insanın yapabileceği işleri tek personel ile tek bir ücret ile elde etmeye yöneltmektedir. Böylece işverenler tarafından tek bir pozisyonda üç-dört personelin yapacağı iş, tek ve düşük maaşla elde edilmeye çalışılmaktadır. Bu koşullar sunulduğunda ise iş görüşmeleri olumsuz sonuçlanmaktadır.

Cem bir iş görüşmesi tecrübesini anlatırken, tecrübe kazanması ve yeteneklerine güvendiği için işverenle daha özgüvenli görüşmeler yaptığını, ancak verdiği ve vereceği emek ile iş karşılığında konuşulan ücretlerin çok düşük olduğundan bahsetmektedir.

*Bir online mülakat yaptık, ***'de olan büyük bir şirketler grubunun grafik tasarım ve e-ticaret uzmanlığı için yaklaşık 1 saate yakın bir görüşme yaptık. Görüşme sonunda rakam faslına geçildi, bana teklif edilen rakam anlatılan iş için devede kulak kalan bir durum. Ve ben bunu söylediğimde piyasada çok fazla grafiker, e-ticaret uzmanı var dedi adam. Muadilin çok, senin yerine ben bu rakamı kabul edecek mutlaka bulurum dedi, bulursanız bana da haber verin ben de dedim aynı rakamı verip bu kadar iş vereceğim o arkadaşına dedim. E tabi bunun biraz daha argo bir tabirle söyledim orada ama işin özeti bu. Ben 2009'da üniversiteye başladım da zaten bilgisayarda afiş vesaire falan hazırlayan bir adamdım. Yani grafik tasarımla profesyonel olmasam da amatör olarak ilgileniyordum. Yaklaşık 11 senedir 2020'de hesaba katarsak 10-11 senedir kendi alanımla ilgili çalışma yürüten birisiyim bunun 7-8 senesi tamamen profesyonel bir halde. Ben 10 senemi devirmişim, çok ciddi projeler çıkartmışım artık kendi yeterliliğimi kanıtladım. Benim çıktığım iş yerinde benim yerime 3 tane personel koymak zorundalar ki işin uzmanlığını tamamlayabilsinler. Böyle bir durumda kalkıp da asgari ücretin 2500 2800 oldu bu durumda 3.000 lirayı vermiş, 3500 lirayı kabul edeyim, yani çok mantıklı bir anlaşma olmuyor benim açımdan. Cem*

İş arayan beyaz yakalıların iş arama süreçlerinde ve gerçekleştirdikleri iş görüşmelerinde yakındıkları durumlardan bir diğer meslek sınırlarının, sorumluluklarının ve görev tanımlarının giderek muğlaklaşması. Tek bir çalışana birden çok görev ve sorumluluk yükleyerek, düşük ücretlerle çalıştırma niyeti oldukça yaygın bir durumdur. Meslekleri ile ilgili yan alanlarda yetenek ve becerilerini geliştiren beyaz yakalılar, işverenler tarafından çok fazla işsiz ve yeni mezun olduğu gerekçesi ile düşük ücretlerle birden fazla kişinin yapacağı işi yapmaları teklifinde bulunmaları ile sonuçlanmaktadır.

Mesela bugün siz bir iş ilanına bakıyorsunuz, atıyorum kurumsal iletişimci veya sosyal medya, sosyal medya uzmanı istiyor, aslında kurumsal iletişimin adı altında, çatısı altında bir sürü şey istiyor sizden. Yani hem Art Director'lık istiyor işte Photoshop bilsin, Illustrator bilsin, mümkünse indizayn bilsin, baskı tarafını da bilsin, mizanpaj bilsin, diğer taraftan işte ama web dizaynda bilsin işte Css bilsin, Mdiyar olsun, hatta bazıları kodlamaya falan da giriyor Sqm, C+ vesaire istiyor. Hem de bir yandan da ama metin yazsın, böyle de bir şeyimiz var. E zaten İngilizce artık şey değil, ekstra bir şey değil, yani o zaten var, ikinciye istiyor. Bu şekilde aslında görev tanımlarının, titellerin giderek flulaşması, insanın çok yönlülüğüyle ilgili değil. Yani bu kadar çok yönlü insanı bulmak zaten çok zor, evet her şeyi yapan ama aslında bunların işte her kalemi ayrı ayrı ücretlendirmesi gereken bir şey madem böyle birçok fonksiyonlu, bir İsviçre çakısı gibi bir şey istiyorsunuz, ama sadece bir tane

art director ne iş yapıyorsa, işte copyrighter, metin yazarı neyi yapıyorsa onun parasını vereyim size gibi oluyor. Yani bu tittleların bulanıklaşması aslında şeyin insanın kendini aşırı şekilde geliştirmesi ile ilgili bir şey değil. Yöneticilerin daha çok ne kadar sömürebilirim emekçinin emeğini, bununla ilgili bir şey. Tarkan

Şimdi hocam kendim sektörümden örnek vereyim yine, ben grafik tasarımcıyım. Orijinalinde broşür tasarlarım, katalog tasarlarım, görsel olarak gördüğünüz herhangi bir şey basılı ya da dijital ortamda tasarlar, hazırlar, teslim ederim. Bunu yapabilen Türkiye'de çok kişi var, dünyada hat safhada kişi var. Amerika'ya gittiğiniz zaman ve Avrupa'daki herhangi bir alanda grafik tasarımcıyım diyen adam e-ticaretten anlamaz, anlasa da bunu söylemez. Şimdi ben kendi yetkinliğime bakıyorum; grafik tasarım biliyorum, ucundan kıyısından video kurgu yapmayı biliyorum, ben kendimi e-ticaret konusunda fazlasıyla yetiştirmiş biriyim. Çoğu muadilimin bilmediği kadar alt yapı bilgisine sahibim, web sitesi yapıp teslim etmeyi biliyorum, anahtar teslim. Mevcut web sitelerini düzenlemeyi biliyorum, kod yapısı biliyorum, matbaa süreçlerini biliyorum, dijital süreçlerini biliyorum. Facebook, Twitter, Instagram nasıl kullanılır, sosyal medya nasıl yapılır biliyorum, bunların reklam yönetimlerini biliyorum. Ben tek başıma reklam ajansı gibi çalışabilecek kadar bilgi biliyorum. Beni arıyor ama bu kadar işi yaptırarakken 3000 lira maaş teklif edince o iş olmuyor. Yani bu işin hakkı 6-7 bin liradan başlar, firmanın iş yoğunluğuna göre 10-12 bin liraya kadar çıkar uzmanlık alanına göre. Ya bunlardan bir alanına beni yerleştir, ben o zaman senin verdiğin maaşı kabul edeyim ya da hepsini ben yaparsam ona göre 4 adamlık maaş ver diyorum. Orada anlaşıyoruz. Cem

Katılımcılar pandemi nedeniyle ekonomik şartların kötüleşmesi sonucunda iş başvuruları yapmalarına rağmen oldukça az sayıda iş görüşmesine çağırıldıklarından bahsetmektedirler. Pandemi öncesi dönemde de işsizlik tecrübeleri olanlar süreci kıyaslama imkânı sahiptiler. Tarkan yaptığı başvuru sayısı, özgeçmiş görüntülenme ve iş görüşmelerinin sayısının oldukça düşük olduğundan bahsederken, bunun nedeninin iş azlığından kaynaklandığını ifade etmektedir. Piyasadaki pazarlık gücü adaylar lehine oldukça dezavantajlıdır. Çünkü işe alınabilecek çok fazla aday vardır. İşverenler bu kadar fazla seçeneğe sahip olunca iş başvurusu sayısının fazlalığı ya da geçmiş iş tecrübesinin farklı kurumlarda olması gibi nedenlerle tecrübeli beyaz yakalıları işe almak istememektedir. Bu durum yapılan iş görüşmelerinin sayısı ve sonuçlarında açıkça görülmektedir.

Yani şöyle söyleyeyim en büyük farkı diğer işsizlik dönemlerimden farkı önceden görüşmeye gittiğinizde veya işte örnek çalışma yaptığınızda veya bir brif konunuz doğrultusunda sonuç almanız çok daha kısa sürüyordu, bekleme süresi ve içlerinden olumlu olanların sayısı az olmuyordu, yani biraz da olsa

oluyordu. Şimdi öyle bir şey yok, yani görüşüyorsunuz, görüşmeniz iyi geçti diyorsunuz mesela size öyle geliyor çünkü ertesi gün soruyorsun, başka adayla görüşmeye karar verdik diyorlar. Neden? İşte feedbacki tamamen yani halledilemeyecek bir şey de değil. Aslında tek şey o, asıl farkı o. Tarkan

Ben kariyer.net'te 1 Eylül'den itibaren ilanlara başvurmaya başlamışım. 1 Eylül itibarıyla 115 tane farklı işe başvuru yapmışım. LinkedIn sitesinden de 40 tane ilana başvuru yapmışım. Yani ben bu 4 ay boyunca 155 ilana başvurmuşum. Bu 155 ilandan sadece 40 şirket benim CV'mi görüntülemiş. Yani orana baktığınızda 100 ilana başvurmuşsam sadece %26'sı CV'mi görüntülemiş. Tabii bu görüntüleyen 40 şirketten de sadece 14'ü benimle iletişime geçmiş. O da yüzde dokuzaya denk geliyor. Yani 155 ilanı başvurmuşum 14 tane mülakata girince farklı mülakata girme şansı elde etmişim bu 4 ay sürecinde. Bunlardan da sadece bir tanesi teklif aşamasına gelmiş. Çok düşük. Yani 155 ilana başvurmuşum. 40 şirket görüntülemiş ve neredeyse yarısından çoğu, yani yüzde yetmiş beş gibi kısmı zaten Cv'me bakmamış bile. Bakanların da sadece yüzde 9'u benimle iletişime geçmiş. Tarkan.

İş arama sürecinde beyaz yakalılarının muzdarip oldukları diğer bir nokta referans ve torpil olarak karşımıza çıkmaktadır. Bazı katılımcılar referans ve torpili etik nedenlerle reddederken, diğerleri insan kaynaklarının çalışma süreçlerini ve ilanlara başvuran sayısını gördükleri için bunun bir gereklilik olduğunu düşünmektedir. Bir "sihirli elin" binlerce özgeçmiş arasından bazılarını öne çıkarması durumu beyaz yakalıların yakındığı ancak kanıksadığı bir durum olarak görülmektedir. Bu süreci rasyonelleştirenlerin karşısına ise sosyal sermaye problemi çıkmaktadır. Genç işsizlerle yapılan çalışmada gençlerin iş arama süreçlerinde ailenin, akraba ve sosyal çevreyi harekete geçirerek, iş bulma sürecinde aktif rol oynadığına dikkat çekilmektedir (Çelik, 2008). Ancak beyaz yakalı işsizler için ailenin sosyal sermayesi ve ilişki ağları, çocuklarının niteliklerine uygun iş bulmak için yetersiz kalmaktadır. Birçoğu orta sınıf ailelerden gelen beyaz yakalılar referans ya da torpil yapacak ya da yaptıracak kaynakları bulunmamaktadır. Ailelerin sosyoekonomik geçmişi, beyaz yakalıların aldıkları eğitim ve yaptıkları işler sosyal sermayelerinin bu açıdan gelişmesine imkân sunmamıştır.

İsmini öne çıkartacak, yüksek kalitede referans yani torpil demek istemiyorum ama ismini öne çıkaracak, seni onca cv içerisinden yukarılara taşıyacak ve hani "bu da var bu da var diye" insanların gözüne sokacak o sihirli el gerekiyor. Buna bizzat şahit olduğum için söylüyorum. Hatice

Ben çoğu başvurduğum ilanda işin gerektirdikleriyle kendi yeterliliklerimi bir teraziye koyuyorum ve bunu aslında yaparım diye düşünüyorum ama cv'mi görüntülemiyorlar bile. Bu noktada derdimi anlatacağım, mülakata katılıp

kendimi anlatmamı sağlayacak birilerini tanısam işin içinden çıkacağım ama olmuyor. Bilgi birikimi hiç ölçmeden direkt beni alsınlar demiyorum ama görüşme fırsatını sağlasalar ben o işi alabileceğimi düşünüyorum açıkçası. Kendi çevremden de gördüğüm kadarıyla referans sistemi bayağı iyi çalışıyor. Tabii direkt alıp işe koyma noktasında değil ama dediğim gibi ilk kapının açılması için önemli bir adım referans. Kim bu anlamda bir referans istemiyorum diyorsa da yalan söylüyordur açıkçası çünkü kendinizi anlatmanızı sağlayacak mülakat aşamasına gelmenizi sağlayan en önemli nokta...(Ancak) Okuma yazma bilmeyen bir anneyle ortaokul mezunu ticaretle uğraşan göçmen bir ailenin çocuğu olarak, referans dediğimiz sistemi kullanarak elden cv bırakma şansım pek olmadı açıkçası. Tarkan

İş arama süreci görüşmecilerin iş gücü piyasasındaki aktörlerle kurdukları ilişkinin niteliği tarafından şekillenmektedir. Sosyal sermayeleri, arkadaşlar ve iş çevresi ile bağlantıları kuvvetleri olanlar hızla iş bularak süreci daha az sorunla atlatabilmektedir. Buna imkân olmayanlar için tek seçenek olarak kariyer platformları kalmaktadır. Bu platformların özellikleri ve işe alım süreçlerinde karşılaştıkları tutumlar iş gücü piyasasının koşulları tarafından şekillenmektedir. Çalışan arzının yüksek olması, emeğin değerini ve saygınlığını düşürmektedir. Özellikle iş arama platformlarının oluşturduğu sanallık iş arayanları insansızlaştırmaktadır. İşveren ya da insan kaynakları çalışanları için iş arayanlar rakamlara dönüşmektedir. Yapılan yüzlerce ya da binlerce başvuru arasından, görüşülecek en uygun kişi belirlendikten sonra diğerlerine bilgi verme gerekliliği görülmemektedir. Yapılan iş görüşmelerinde ise iş gücü piyasasının “vahşi” şartları ortaya çıkmaktadır. Adayda aranan kriterler yüksek nitelik, yoğun emek, birden fazla kişinin yapacağı işi tek başına yapabilme ve buna karşın çok az ücret talep edilmesi şeklindedir.

Katılımcıların işsizlik süreçleri incelenirken, zorlu sürecin diğer boyutunu kişilerin ilişkileri oluşturmaktadır. Sonraki başlıkta beyaz yakalı iş arayanların işsizlik sürecinde ilişkilerinin nasıl bir görünüm sunduğu ele alınmıştır.

4.4.4.2.3. İlişkiler

Yapılan görüşmelerde öne çıkan temalardan bir diğeri ilişkilerdir. Evli olanların eşleriyle, duygusal ilişkisi olanların kız/erkek arkadaşları ile olan ilişkileri; aynı evde yaşasın ya da yaşamasın kök aile üyeleri ile olan ilişkiler ile arkadaş ve sosyal çevreyle ilişkilerde işsizlik bağlamında nasıl bir dönüşüm ve değişim olduğu incelenmiştir. İlişkiler

temasında son boyut ise kişinin devlet ile olan vatandaşlık ve aidiyet ilişkisindeki dönüşüm olarak incelenmiştir.

4.4.4.2.3.1. Duygusal İlişkiler

İlişkiler boyutunda kişinin en fazla etkileşimde olduğu eşi ya da sevgilisi ile olan ilişkisi duygusal ilişki boyutunda incelenmiştir. Ekonomik güçlük, belirsizlik, atalet ve depresyon gibi birçok etkenin duygusal ilişkileri dönüştürdüğü görülmüştür. Duygusal ilişkilerdeki ön plana çıkan faktörler ekonomik güçlüğü yarattığı stres ve işsiz kişinin “yetersizlik” düşüncesi ile bağlantılı olarak iç çatışmalardaki gerilimin sonucu ortaya çıkan depresyondur. İşsizliğin yaratmış olduğu bu psikolojik yük ile birlikte çiftler arasındaki ilişkide dönüşümü zorunlu kılan dışsal faktörler de bulunmaktadır. Beck (2011) *Risk Toplumunu*’nda çalışma ilişkilerinde yaşanan esneklik, düşük istihdam sistemi, işsizliğin ve geçici işlerin yaşamın yeni normları haline gelmesi ile bireyselliğin, evlilik tiplerinin, aile için görevlerin ve toplumsal cinsiyete bağlı kadın/erkek rollerinin dönüşeceğini ve eski yapıların çözüleceğini vurgulamaktadır. Yeni toplum gelenekten moderniteye kayış ile bölgesel değişikliklere ve kültürel farklılıklara karşın her yerde aynı olan, oldukça değişik, öz-biçimlenme süreçlerinin serbest kalmasının bir sonucudur. Kişiler bugün geleneksel kadın, erkek ya da eş rollerinden önce ‘ben benim, ondan sonra erkeğim/kadınım’ toplumsal kuralına göre yaşamaktadır. Gelenekten modernliğe doğru yaşanan dönüşümden nasibini alan ‘evlilik’ belirsizliğin yaygınlaşması ile kısa süre önce “ölüm bizi ayırana kadar” kutsal bir birliktelik olarak görülüyorken, bugün bir çeşit dönemsel anlaşmaya yani ‘vazgeçilebilir bir şeye’ dönüşmüştür (Elliott ve Lemert, 2011). Bu anlaşmada işsizlik gibi alt üst oluşlarda, verilen ya da verilecek emek ile elde edilen kazanç ya da tatminin ikame oranları hesaba katılmaya başlamaktadır. Nitekim işsizlik gibi kriz durumunda partnerler birbirlerine belirli süre duygusal destek sunsa da işsizliğin uzadığı durumlarda desteğin azalarak kaybolduğu görülmektedir (Başbug ve Sharone, 2017).

Bu araştırmaya katılan işsizlerde, çiftlerden hangisinin işsiz kaldığının kadınlık ve erkeklik toplumsal cinsiyet rolleri ekseninde fark yarattığı tespit edilmiştir. Erkeklerde, özellikle evli olanlar için, işsizlik hanenin geçiminin sağlanması ve yaşanan ekonomik güçlük çerçevesinde ilerlerken, bekar olan erkeklerde duygusal ilişkilerin evliliğe

dönüşmemesi ve geciken evliliklerin ilişkiyi bozması şeklinde ortaya çıkmaktadır. İşsizliğin yaratmış olduğu gerilim ilişkilerdeki iletişimin kalitesini düşürürken, aynı zamanda görüşme sıklığını da azaltmaktadır. İşsizlik, psikolojik ve sosyal yükleri ile birlikte insan hayatının ana gündem maddesi haline gelmektedir. Kişi için işsizlik yeni hayata uyum sağlama, sosyal ilişkileri organize etme, ekonomik sıkıntılarla mücadele etme ve gelecek belirsizliği ile zihnini meşgul eden ve ilişkilerini dönüştüren bir sorun haline almaktadır. Ayrıca evliliklerde yaşanan dönüşüm ile süreç adeta iki şirketin ortaklığına dönüşmüş durumdadır. Ortaklardan birinin beklenen külfeti karşılayamaması veya katkıyı sağlayamaması ortaklık ilişkinin zarar görmesine ya da bozulmasına neden olmaktadır. Boşanmasının nedeninin yaşadığı işsizlikle ilgili olduğunu açıklayan Betül, işsizliğin yarattığı güçlükler ile evlilik için tehdit oluşturduğunu vurgulamaktadır.

Bir evlilik geçirdim, evlendim ayrıldım, o da sektörden birisiydi, ayrılma sebebim işti. Aslında seni hayata bağlayan, en çok önem verdiğin şey işse, bu elinden alınca özel hayatına da fazlasıyla yansıyor, çünkü bir süre sonra o insanı da (partner) tedirgin ediyorsun, huzursuz ediyorsun. Hep kendi problemlerini ön plana koyuyorsun, ay ben işsizim de ay ben şöyle kötüyüm de böyle kötüyüm de diye ister istemez davranışlarına yansıyor, diline dökülme de. Kendine öz güvenini yitirdiğin an, bu özel ilişkide çok büyük olumsuzluk yaratıyor. Ben yetersiz hissetmiştim kendimi, özgüvenim o kadar kırılmıştı ki artık tekrar çalışamayacağımı düşünüyordum, sürekli her onun işten gelişinde ya da her işle alakalı konuşmasında, ya şöyle miydi acaba diye kendimce yorum yapıyorum işle alakalı, bir süre sonra karşıdaki insanda da ters tepiyor bu. Ne karıştıyorsun gibisinden. O kadar biliyorsan kendi işinde devam ederdin, bırak ben kendi işimi yapıyorum, sen yarım yamalak bir insansın gibi onda da artık olmaması gereken davranışları gün yüzüne çıkarıyor, çok olumsuz etkileniyorsun. Bir de ben her ne kadar kadın da olsam, kadın evin geçimine çok karışmaz kadının parası kadındır, erkektir evin geçimini sağlayan da olsa benim için, benim için bu hiçbir zaman geçerli olmadı. Herkesin kazandığı tabi ki ortak bütçede, herkesin parası herkesindir. Bu mantıktaydım, benim maddi olarak evin geçimine katkıda bulunamamam da evliliği ve özel hayatı etkiliyor. Bir süre sonra hayat kaliteniz düşüyor. Her zaman yediğiniz şeyleri ya da her zaman satın aldığınız bir ürünü satın alamayınca ya da çok daha azıyla yetinmek zorunda kalınca, karşıdaki insan bir süre sonra ister istemez mutsuz oluyor. Betül

İşsizliğin çiftler arasındaki ilişkide nasıl bir dönüşüm yarattığı toplumlara göre değişkenlik göstermektedir. Lane (2011) ABD’de teknoloji sektöründe çalıştıktan sonra işsiz kalan orta sınıf erkeklerle yürüttüğü çalışmada, 21. Yüzyılın “gelir getiren erkeklik” anlayışının yerine, eşinin gelir sahibi olmasından güven ve gurur duyan alternatif erkekliğin inşa edildiğini vurgulamaktadır. Öte yandan, kadınların artan kariyer temelli

kimlikleri sonucunda işsizlik durumunda eşlerinin gelirinе güvenmeleri özgüvenlerine zarar vererek, muhtaç ve bağımlı olma duygularını tetiklemektedir. Türkiye’de iş ve ücretli çalışmanın toplumsal cinsiyet rolleri ile ilişkisinde bu anlamda bir dönüşümden bahsetmek güçtür. Türkiye’de işsizlik erkekler için “işe yaramamak” ve işlevselliğini yerine getirememeye olarak görülmekte ve bir “başarısızlık” ölçütü olma özelliğini korumaktadır. Bunun sonucu olarak işsizlik erkekliğin krizine işaret etmektedir (Ok, 2011). Caner ve Cem’in anlatıları işsizlik deneyiminin ‘erkeklik’ rolünün yarattığı baskı ile daha güç hale geldiğini göstermektedir. Yapılan görüşmelerde erkeklerin işsizlikleri ile ilgili sorunları daha çok kendi içlerinde yaşadıkları ve bu konuda paylaşımında bulunmanın kendileri için güçsüzlük olarak algılandığına ulaşılmıştır.

Yani eve sirayet ettirmemeye çalışıyorum. Bazı hususlar malum Türk aile yapısında, zamanla biz de o raddeye geliyoruz, pek fazla konuşulmaz. Yani eşim benim sıkıntılarımı anlıyor. Anladığına ben yüzde yüz eminim ama biz bunları konuşmuyoruz. Yani içimde patlıyorum. Tabirim biraz amiyane oldu ama içimde patlıyorum bazı şeyleri. Caner

Eşimin işe gidip de benim evde oturmam öyle bir aile yapısından gelmeme rağmen beni üzen bir durum oldu. Çünkü toplumsal kod mu dersiniz yoksa toplumsal bilgimi dersiniz bir yapı var, bize yani erkek dediğin evinin geçimini sağlayacak güçte olmak zorundadır. Benim annem beni 30 yaşına kadar babasız büyüttü ben o yapıdan sıyrıldığımı düşünüyordum. Ama eşim işe gidip de ben evde oturunca kendimi hem işe yaramaz hissettim hem de kötü oldum. Bir nevi yetersizlik hissi üstüme çöktü. Getirdi maaşını benim elime saydı dedi ki kontrolü sen yap ne harcanır ne edinir sen bil, gerekli bütün kontrol sende olsun dedi. Ona rağmen onun üzerine bir şey koyamamak, o da olmasa tek başıma ne yapacağım gibi bir psikolojinin içerisine girmek ister istemez bir gerginliğe sebep oluyor. Kendinize olan kızgınlığınız bir yerden sonra etrafınızdaki insanlara yansımaya başlıyor. Söylenen, yapılan her şey ufak ufak batmaya başlıyor, lafların altında ima aramaya başlıyorsunuz, bu sefer psikolojim bozuluyor ve psikoloji bozulunca evde soğuk rüzgârlar esiyor. Cem

Kadınların işsizlik deneyimi ise ekonomik güçlük olmadığı zaman daha rahat ilerleyen bir süreç olmaktadır. Çalışmama imkânına ve konforuna sahip olan Hatice, ekonomik nedenlerden çok ne yapacağını bilememe ve belirsizliğin yarattığı gerilimin süreci zorlaştırdığını vurgulamaktadır.

Aslında mesela ben sorun etmesem sorun olmayacak bir şey bizim ev için. Yani, öyle eşim tarafından ya da herhangi birisi tarafından “çalışman lazım, çalışmak durumundasın, okudun çalışmalısın” gibi değil. Ben mutluyum ya ev güzelmiş desem konu kapanır açılmaz, ama ben sürekli haftada bir ayda

bir bunu sürekli ortaya çıkardığım için, insanlarda şu oluyor, “bir şeylere karar versen artık” hep bir şeyi yapacam diyorsun ama adım atmıyorsun, insanlarda bu rahatsızlık uyandırıyor. Yani karar verememem konusunda biraz onun sabrı tükendi sadece. “Bir şeyler yap!” istiyorsan yani. Hatice

Ekonomik güçlük ile işsizlik stresi birleşince eşler arasındaki çatışmalar artmaktadır. Çalışırken ve ekonomik problemlerin olmadığı zaman evliliklerinde olmayan ya da tolere edilebilir düzeyde olan sorunlar, işsizliğin yarattığı ekonomik güçlükle birlikte gün yüzüne çıkmaktadır.

Biz severek evlendik, çalışırken hiçbir problem yoktu. Çalışırken asla öyle bir şey yoktu. Ya ben size bir şey söyleyeyim mi, gerçekten kadın güçlü olması lazım. Kadının bir şekilde para getirmesi lazım, bir şekilde ayaklarının üstünde durması lazım. Mesela hiçbir neden yokken, gerçekten hiçbir neden yokken, en ufak bir şeyde bağıyor çağırıyor. Örneğin ev temiz aslında hiçbir problem yok sadece çocuk oyuncaklarını yere sağa sola birleştiriyor, sağa sola koyuyor oyuncaklarını, oyuncaktan bahsediyorum, kirliliğe veya pislikten bahsetmiyorum, sadece arabası, işte neymiş, “ne biçim ev böyle, böyle ev mi olur, böyle kadınmış falanmış filanmış... Bak mesela geçen gün başıma geldi, bir şey konuştum yani neredesin, ne yapıyorsun filan diye, yemek hazırladım, kahvaltı hazırladım, pat diye suratıma para attı. Neden yapıyorsun dedim, mesai mi aldım dedi. Yüzüme para atılması nasıl? Biraz düşündüm de ya ben yüzüne para atılacak adam mıydım ya! Hoş bir şey değildi ama işte, kocam. Eda

İşsizliğin ilişkilerde yarattığı diğer bir sorun evliliğin ötelenmesi ve ilişkileri yıpratmasıdır. Üç yıldır duygusal ilişkisi olan Tarkan, evlilik planlarını işsizlikten dolayı ertelemek zorunda olduğunu ifade etmektedir. Başarısız geçen iş görüşmelerinin partneriyle aralarında gerginliğe neden olduğuna dikkat çekmektedir.

Kız arkadaşım var üç senedir çıkıyoruz ve şey diyor mesela, “gene mi olmadı” diyor mesela. Yani bunu açıklaması zor bir şey yani, bu psikolojik bir yük size. Çünkü şey gibi yapıyorsunuz yani işte bütün ortam hazır, zemin hazır ama sen iş bulamadığın için biz burada duruyoruz geliyor (evliliğin ertelenmesi). Yani bunu direkt olarak söylemiyor belki ama yakınmalarından anlıyorsunuz... Bu biraz hani erkekten, maskülen bir kaygıdan mı bilemiyorum, şimdi onun yerinde değilim çünkü. Ama mesela şunu duymak, benim için incitici olmuştu kendisinden, demişti ki; “ben işte burada çalışamıyorum istifa edeceğim ama sen işte hani evleneceğiz diye katlanıyorum” dedi... Ben dedim ki tamam ne yapalım? Ben elimden geleni yapıyorum vesaire falan, “olmuyor işte olmuyor” falan filan dedi. Yani “senin suçun değil ama olmuyor” diye bağladı. Dedi yani ben bir sene senin işsizliğini çektim, bir sene de sen benimkini çekersin yaptı. Ama ikisi çok farklı şeyler. Ben istifa etmedim, ben bu kadar mobinge uğradım, o kadar şey yaptım etmek parası diye hiçbir şey demedim. Çok zor geçtiğim zamanlar

oldu ona hissettirmedim, ha bu bir şey değil hissettirseydin kardeşim de denilebilir, ona bir şey diyemem. Ama yani ben kendi rızamla istifa etmedim. Benim işime son verdiler. Kendisi bu duygu hiç yaşamadığı için, iş bile değiştirmedeği için... Sen bu hayata bir şekilde devam ediyorsun gibi zannediyor beni. Ama öyle değil... Veya birileri ile konuştuğunda mesela kendi arkadaşları ile konuştuğunda "iş buldu mu? "Yok hayır arıyor maalesef işsiz. Ne yapalım hani bir türlü olmadı" falan diyor mesela, bazen benim yanımda da diyor, ya tabi bu insanı yaralayıcı bir şey. Delireceğim diyor, delirmene gerek yok, sen delireceksen ben öleyim dedim yani. Tarkan

Evlilik beklentisinin olması, işsizlerde kendi yaşamının sorumluluğunun ötesinde partnerinin de sorumluluğunu üstlenmek anlamına gelmektedir. Yarattığı bu baskı ile işsizlik birleşince zorlanmalar daha tazyikli olarak ortaya çıkmaktadır. Belirsizlik ve ekonomik kaygılar sonucunda evliliğin ötelenmesi çiftler arasındaki gerginliği artırmaktadır.

Bir yandan da iş bulamadıkça mesela kız arkadaşımı sanki böyle öteliyormuşum hissi geliyor. Çünkü ondan o izlenimi alıyorum iyi kötü. Şey diyor mesela, sen zaten o parayı almayacaksın ki niye uğraşıyorsun, beklediğin parayı alamayacaksın zaten diyor. Şimdi bir de böyle bir durum var. Yani aslında hani destek olmasını beklediğiniz, elden geldiğince destek oluyor manevi olarak, yani şimdi hakkını yemeyeyim yani elinden geldiğince, ama sizin aileniz gibi değil mesela, yani bu böyle bir şey, diyor ki zaten o parayı vermeyecekler ki, e o zaman ben niye uğraşıyorum ki diyebilirsiniz oluyor o zaman. Çünkü ben eminim ki mesela teklif edilen maaşları kabul etsem, onun kafasında yarattığı o yaşam imgesini, o hayat hayalinin çok uzağında bir hayat sürecek. O zaman daha büyük problemlerimiz olacak. O yüzden ben böyle bir şey gibiyim bir yandan hem kendini kurtaracak, bir işsiz olarak hem bireysel olarak hem ekonomik olarak, kendini kurtarması gereken, hem de diğerlerinin başkalarının da en azından kız arkadaşımın, hayatını kurtarmaya veya kolaylaştırmaya varacak bir gelir elde etmeyi zorunlu hissediyorum. Bu çok zor bir şey yani bu zamana kadar ben hep bireysel olduğum için bir şekilde ekmeğimi kazandım, oradan yaparım, buradan yaparım işte oradan borç alırım bu borcu öderim bilmem ne falan yapabiliyordum. Ama şimdi mesela bunu yapamıyorum. Bir yandan onun da mesela sosyal anlamda bir benim durumuma dair giderek sabırsızlığının arttığını düşünüyorum. Şey diyor mesela 'delireceğim niye olmuyor' diyor. Ben en son burama kadar geldi söyledim dedim ki yani sen böylesin ben ne halt edeyim dedim. Yani bunu bizzat birinci elden yaşayan benim, senin işin gücün var, sen sadece niye evlenemediğimizin önünde bir engel olduğu için bunu yapıyorsun. Ben hayatta kalmak için bunun kaygısını taşıyordu, bu daha ağır bir şey. Ben olmasam sen hayata devam edebilirsin, ama ben bu halimle kendi hayatımı kurtaramam ki seninkini kurtarayım. Dolayısıyla böyle zor taraftarı var psikolojik olarak onu söyleyebilirim. Tarkan

İşsizlik eşler ve partnerler arasında gerginliği artıran bir faktör olarak iletişime ve etkileşime zarar vermektedir. Ekonomik olarak zorlanma ve işsizliğin yarattığı psikolojik sıkıntı çiftler arasında çatışmaları meydana getirmektedir. Araştırmanın nicel boyutunda evli ve bekalar arasında psikolojik sıkıntı düzeyleri ve öznel iyi oluş düzeylerinin benzer olduğu görülmüştü. Ancak kişisel boyuttaki deneyimlerde toplumsal cinsiyet rolünün ücretli çalışmayı erkekler üzerine yüklemesi, erkeğin işsiz kaldığı durumlarda süreci farklılaştırabilmektedir. Erkeklerin işsizliği daha fazla kendi iç dünyalarında yaşadıkları görülmektedir. Çiftler arasında işsizlik öncesindeki ilişkinin doğası ve üzerine kurulduğu değerler işsizlik gibi kriz durumlarında ilişkinin nasıl şekilleneceğine ilişkin işaretler vermektedir. Anlayış, uyum ve açık iletişime dayanan ilişkilerde işsizliğin ilişki üzerine etkisi azalırken, evliliğin ekonomik bir ortaklık üzerine kurulduğu, kapalı iletişim örüntülerinin yoğun olduğu durumlarda ilişkide çatışma daha sık görülmektedir. Gerginliği yönetme becerisi zayıf, iletişim örüntüleri kapalı olan çiftlerin ilişkileri işsizlik krizi ile sorunların hızlıca ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

4.4.4.2.3.2. Aile

"Gregor Samsa bir sabah bunaltıcı düşlerden uyandığında, kendisini yatağında devasa bir böceğe dönüşmüş olarak buldu." cümlesi ile başlayan Franz Kafka'nın klasik eseri 'Dönüşüm' işsizlik döneminde aile ilişkilerini yansıtmaya açısından çarpıcıdır. Bu eserde işsiz olmak bir sosyal paryaya dönüşmek olarak 'böcek' metaforu ile temsil edilmektedir. Kişinin üretmediği, para kazanmadığı zaman aile ilişkilerinin nasıl acı verici bir hale dönüştüğünü göstermektedir.

Pandemi döneminde yaşanan ev karantinaları çalışanlar ve işsizler arasındaki farkı daha açık ortaya çıkarmıştır. Kardeşi evden çalışırken, kendisi işsiz olan Tarkan ailesinin tutumlarındaki farklılığa dikkat çekmektedir.

İşsizseniz ve paranız yoksa anneniz babanız bile sizi farklı bir yerde konumlandırıyor. Size karşı olan davranışları değişiyor. Öz anneniz ve babanız bile böyle davranıyorsa dışarıdaki insanların da davranışının değişimini siz düşünün. Şöyle bir örnek vereyim, malum pandemi sürecinde kardeşim evden çalışıyor şu an. O da tüm gün evde, ben de ama onun hep bir işi var ve çalışıyor. Ona olan yaklaşımla bana olan yaklaşım arasında bir farklılık seziyordum açıkçası. Türk toplumunda, ailenin direği erkektir, baba figürü güçlüdür, erkek güçlüdür; evi döndüren, bir ihtiyaç varsa karşılayan,

koruyup kollayan odur gibi bir algı var. Çünkü kız çocuğu bir gün evlenip gidecek gözüyle bakılır. Ancak benim annemle babamın boşanmış olması, evin erkeği konumunda benim olmam ve bazı şeyleri karşılayamıyor olmam ya da evin bazı maddi anlamdaki yükünün kardeşimin üzerine yıkılmış olması bana karşı tavırları değiştirebiliyor. Bu durum tam tersi olsaydı tabii ki de farklı olacağını düşünüyorum. İşsizlik durumunda kız çocuğuna gösterilen hoşgörünün erkeğe gösterilmediğini kendi ailemden yola çıkarak söyleyebilirim. Tarkan

Yapılan görüşmelerde ailelerin işsizlere davranışları genelde destekleyici niteliklere sahiptir. Bu kimi zaman aynı evde yaşarken evin geçimini sağlamak şeklinde olurken, kimi zaman da doğrudan ekonomik destek sunmak şeklindedir. Ücretli çalışma kişilerin yetişkinliğe geçişinde önemli bir göstergedir. Aileden alınan destek kişilerin yetişkinliğe geçişini geciktirmekte ve ertelemektedir, bağımlılık ilişkisini güçlendirmektedir (Çelik, 2008). Beyaz yakalı işsizlerin ilerleyen yaşlarına ve evlilik durumlarına rağmen kök aileleri ile olan bağımlılık ilişkilerinin devam ettiği tespit edilmiştir. Çünkü aile dayanışması işsizlik, hareketsizlik ve hatta düşük ücretli işlerden kaynaklanan ekonomik zorluklarla baş etmeyi sağlayan temel kurum konumundadır (Çelik ve Lüküslü, 2018). Zorlu işsizlik sürecinde beyaz yakalı işsizler aileleri tarafından ekonomik ve manevi yönden desteklenmektedir. Bu destek beyaz yakalı işsizlerin maddi durumlarının sürdürülebilmesi açısından önemli olsa da utanç ve mahcubiyet duyguları ile birlikte yaşanmaktadır.

Başta ailemle yaşıyordum ama baktım olmuyor yani, belli bir yaştan sonra aile ile aynı evde demek ki, işsiz güçsüzsen hiç olmuyor. Ben açıkçası birazcık da maddi olarak rahat bir ailede büyüdüm. Benim ailemin durumu iyidir her zaman babam destek olmak ister, destek de olurlar. Ona rağmen ben kendimi kötü hissettim. Yani tek geçim kaynağı benim çalışma sonucunda kazandığım para değildi, babam da yardım ediyordu annem de yardım ediyordu vesaire, ama inanın belirli bir yaştan sonra istemiyorsun. Ya hani ben bu kadar emek sarf ettim bu kadar sağda solda dirsek çürüttüm, alın teri harcadım. E niye hala 30 yaşında babam bana baksın diye mi yani çok saçma deyip bunu da kabul etmiyorsun, etmek istemiyorsun ama mecbur kalıyorsun. Yoksa o bir çeşit peyniri de alamıyorsun yeri geliyor. Betül

Katılımcıların işsizlik süreçlerinden kendilerini sorumlu tutmaları ilişkilerini şekillendirmektedir. Sorunu kendi başarısızlık ya da eksiklikleri olarak yorumlayan işsizler kendilerini suçlayarak aileleri ile olan ilişkilerinde de buna göre yapılandırmaktadır. Bu utanç ve kendini suçlama sonucunda aileleri ile olan ilişkilerinde mesafe koyma ve arayış soğutma ortaya çıkmaktadır. Bazıları işsizlik sürecinde devam

eden başarısız iş görüşmelerinden ailelerine bahsetmediklerini ifade etmişlerdir. Çünkü her iş görüşmesine gitmenin onlarda bir umut yarattığını ve tekrar eden hayal kırıklığının kendilerini rahatsız ettiğini ifade etmişlerdir.

...Ben annemle görüşmeyi kestim o aralar, çünkü her aradığında paran pulun var mı? Bir şeye ihtiyacın var mı diye soruyor, bunu sordu zaman da benim için cız ediyor. Yani bu yaşa gelmiş adamım bu lafı benim sordurtmamam gerekiyor diye. Cem

Annemle her şeyi paylaşıyorum ama son zamanlarda özellikle iş konusunda paylaşımlarım azaldı ve hani açıkça da söyledim kendisine, ben mesela bir iş görüşmesine çağırıldığım zaman ona söylemiyorum veya başka bir şekilde söylüyorum. Açıkça söyleyemiyorum genelde, bir işim var diyorum. Çünkü o zaman bunun da nedenini paylaştım kendisiyle. Hani daha sonra iş sonuçlandığında söylüyorum, olumsuz sonuçlanıyor mesela, olumsuz sonuçlandığında böyle böyle oldu diye. Çok beklenti oluşmasın diye. Çünkü beklenti oluşursa bu sefer hayal kırıklığı da peşinden gelebilir ki genelde geliyor, o zaman işte daha kötü olur diye düşünüyorum. Dolayısıyla iş sonuçlandıktan sonra söylüyorum. Mesela yakın zamanda böyle bir şey yaşadık, çok istediğim bir yerd. Benim bazı eksikliklerim oldu, onun(annesi) da çok istediği bir yermiş söyledikten sonra çok üzüldü neden olmadı diye. O mesela etkiledi beni. Bunun tekrar olmasını istemiyorum. Beren

İşsizlerin yaşadıkları stres ile daha hassas oldukları görülürken, alınganlık ve tahammül eşiğinin azaldığı, buna bağlı olarak ilişkilerinde çatışmanın arttığı görülmektedir. Bu süreçte katılımcılar içinde buldukları durumun nasıl zorlu bir süreç olduğunun aile üyeleri tarafından anlaşılmadığından yakınmaktadır.

Direkt olarak etkiliyor. Sinir katsayınız yükseliyor ve tahammülsüzlük başlayabiliyor bazı konularda. Biraz da ailenizin eğitim geçmişiyile alakalı olan bir şey olduğunu düşünüyorum. Sizinle empati kuramayabiliyorlar. Sürecin sizin için nasıl geçtiğini az çok tahmin edebiliyorlar ama genel anlamda benimle aynı fikirde olduklarını düşünmüyorum. Normalde kızmayacağınız bir şeye o anda çok sinirlenebiliyorsunuz örneğin. İş arama sürecinin, gereksiz aile içi tartışmalara sebebiyet verdiğini ve herkesin evinde benzer hikâyeler yaşandığını düşünüyorum. Tarkan

Beyaz yakalı işsizlerin üretkenlik ve bağımsızlık dönemini temsil eden orta yaş döneminde yaşadıkları işsizlik, aileye olan bağımlılığın sürdürülmesine sebebiyet vermektedir. Hem ekonomik hem de sosyal yönden aileden ayrışamama, işsizlerin psikolojik sıkıntı düzeyini artırmaktadır. İşsizlerle aileleri arasındaki ilişki yaşanan sorunun toplumsallık boyutu ile güçlü şekilde inşa olmaktadır. İş ve ücretli çalışmanın erkeklik rolü ile güçlü bağlarının olması ve işsizliğin kişisel alandaki sorumluluklarla

ilişkilendirilmesi utanç, suçluluk ve mahcubiyet ekseninde işsizlerin aile ilişkilerindeki uyumu bozmaktadır.

4.4.4.2.3.3. Sosyal Çevre/Arkadaş

Ücretli çalışma kişiye sosyal ilişki imkânı sunmaktadır. İş yapış süreçlerinde birlikte çalışma, toplantılar, yemekler ya da iş dışı faaliyetlerde sosyalleşme imkânına kişi çalışırken erişir (Jahoda, 1981). Bu ilişkisellik süreçlerinde kişi kimi zaman kendisini, kimi zaman ise çevresini değiştirerek uyuma doğru bir ilerleyiş sergilenir. İşsizlik durumu kişinin çevreleri ile olan ilişkilerinde hem temasın azalması hem de ilişkinin bozulması yönüyle zarar vermektedir.

İşsizlik dönemlerinde kişilerin daha az sosyal etkileşim ve faaliyet içerisinde oldukları görülmektedir (Karataş, 1996a). Bu durum işsizlerin ekonomik güçlükleri ile ilişkiliyken, pandeminin yarattığı yeni koşullar insanların sosyal ilişkilerin daha da azalmasına neden olmuştur.

Çalışırken aktif, dışarıda çok fazla gezme imkânım oluyordu, gezme değil ama çalışma alanları içerisinde tabii ki. En azından dışarı çıkıp bir hava alıyordum, farklı kişilerle tanışabiliyordum, sosyal de hissediyordum o zaman tabii ki. Bir işe yarar hissediyordum kesinlikle, anlamlı hissediyordum, hayat amacı ile birlikte uyumlu hissediyordum ama şimdi onların hepsi gitmiş durumda tabii yani. Beren

Arkadaşlarla iletişim de bozuldu. Yani çalışırken sık sık seyahat ettiğimiz için bir arada olduğumuz için. Şu an görüşmelerim de çok azaldı. Biraz daha çekapalık oluyorsunuz aslına işten çıkınca. Ayşe.

İşsizlik döneminde ilişkilerin zayıflamasının önemli bir nedeni zaman uyumsuzluğudur. Çalışan insanlar zamanlarının büyük bölümünü iş yerinde geçirdikten sonra dinlenmek ya da kendilerine zaman ayırmak için iş dışı dönemi organize etmektedirler. Buna karşın işsizlerin zamanlarındaki bolluğa karşın, arkadaşlarının bu derecede boş zamanın olmaması sosyal ilişkileri zayıflatmaktadır.

Birkaç arkadaşım var ama çok sık görüşemiyoruz hepsi çalışıyorlar o yüzden çok sık görüşemiyoruz. Yapamıyoruz çünkü onların saatleri uymuyor. Vardiyalı çalışıyorlar, işte güçte oluyorlar. Benim kadar boş vakitleri olmadığı için pek yapamıyoruz. Ekrem

Yani belki bazen bir tane arkadaşım arıyorsa arıyor onunla konuşuyorum. Birazda mesela işsizlikle beraber pandeminin getirdiği yüklerden birisi de o, yani zaten şeysiniz zor bir durumdasınız, belirsizliğiniz var, sizi olduğunuz evin dışında bekleyen bir hayat varsa onları da temsilcileri sizin arkadaşlarınız, dostlarınız vesaire. E şimdi onlarla da yüz yüze görüşemediğiniz için daha bir şey oluyor içe kapanma moduna giriyorsunuz. Arkadaşınızla 'aman ben dur aramayım rahatsız etmeyeyim, o benim gibi işsiz değil uğraşıyordur' diye düşünüyorsunuz. Çünkü o bir statü sahibi gibi oluyor sizin gözünüzde. Sizin bir sosyal statünüz kalmamış gibi hissediyorsunuz. Siz ne kadar entelektüel olursanız olun, kendinizi ne kadar geliştirirseniz geliştirin, kendinizi ifade etmekte ne kadar başarılı olursanız olur ama işin bir tarafı bu. Tarkan

İşsizlik süreci içe kapanmayı zorunlu kılmaktadır. Bunun bir boyutu ekonomik nedenlere bağlıdır. Sosyalleşmek ekonomik bir külfeti beraberinde getirmektedir. İster ev içinde isterse kamusal alanda olsun arkadaş ya da sosyal çevre ile görüşmek bir harcamayı gerektirmektedir. İşsizlerin yaşadıkları ekonomik güçlük sosyalleşmeye harcanacak kaynakların, ev içerisinde temel ihtiyaçlara yönelmesini zorunlu kılmaktadır.

Yani işten çıkarıldıktan sonra arkadaşlarımın bütün davetlerini ben reddettim. Onun iki sebebi var: birincisi gittiğim zaman yapacağım harcamayı tasarruf olarak cepte tutup mutfak masrafı olarak kullanma veya doğalgaz masrafı olarak kullanmayı daha işlevsel buldum. Öyle olması gerekiyordu yani o lükse ben bütçe ayıramazdım onun için. İkinci sebebi de nasıl tarif edeyim bizim şu an bile telefonu açtığımız zaman hâl hatırdan sonra sorulan ilk şey iş güc ne yaptın. Yani var mı bir şey ayı çıkartabiliyor musun, toparlayabiliyor musun? Artık standart bir soru haline geldiği için geçiştiriyorum direkt, ya elde iş var çalışıyoruz vesaire ama o dönem şunu yapmışlığım vardır ilk başladığımızda ya iki tane freelance iş aldık güzel de getiri bırakacak bize çok yoğunuz o yüzden arayacak soracak vaktim yok deyip telefonu kapatıp bir ay böyle hiç aramadığım olmuştu. Kendi aileme bile aynısını yapmışlığım vardır aynı şekilde akrabalarım vesaire. Cem

Sosyal çevre ile olan ilişkileri etkileyen diğer bir boyut ise işsizlik etiketi ile ilgilidir. İşsizlerin arkadaş, akraba ya da diğer sosyal çevreleri ile olan görüşmelerinde konunun işsizliğe gelmesinden oldukça rahatsız oldukları görülmektedir. Bu durum işsizler tarafından bir güç ilişkisi farkı olarak yorumlanmaktadır. Sosyal ilişkilerinde kendilerine iş durumunun sorulması onların 'yetersiz', 'beceriksiz' ya da 'tembel' olduklarına bir gönderme olarak yorumlanmaktadır. İşsizler konunun iş bulmaya geldiği zaman karşı tarafın onlara 'acıdığını' düşünmektedirler. Sık sık konunun işsizliğe gelmesi sosyal ilişkilerin teşvik edici, motivasyonu artırıcı ya da insana iyi gelen bir etkileşim olma

özelliğine zarar vererek, iş arayanlar tarafından ceza olarak algılanmasına neden olmaktadır.

Hani bir tabir vardır: yıkılmadık ama ayakta da değiliz. Herhalde bu cümle çok iyi özetler. Bazen görüştüğünüz arkadaşlarınız sürekli lafi iş arama sürecine getirebiliyor ve bu can sıkıcı olabiliyor. Mesela bu süreçte arkadaşlarım bana iş ilanları atıyorlar, cv'ni bize gönder iletelim diyorlardı. Belki iyi bir şey yapıyorlar aslında ama bir yandan da acaba alttan alta bana acıma duygusu ile mi yapıyor bunu diye düşünüyorsunuz. Belki de bu süreçte insanın biraz alıngan olmasının da etkisi olabilir böyle düşünmemde. Arkadaşım benim iyiliğimi ister ama “ben her gün 80 sayfa ilana bakıyorum o ilanı görmeme imkânım var mı” diyordum içimden. Bir çatışma durumu var aslında. Bana acıma duygusuyla mı böyle ilanlar atıyorlar yoksa sadece benim iyiliğimi mi düşünüyorlar şeklinde bir çatışma. Tabii bu süreçte sosyal çevreden soyutlanmak yapılacak en faydasız işlerden biri olur. Ancak insanların size yardım etmeye çalışması çabasının arkasında acıma duygusu mu var acaba gibi belki gereksiz bir alınma oluyor. Bu durum da insanlarla görüşme sıklığınızı ve kalitenizi etkiliyor açıkçası. Sanki arkadaşım hayatta bir yerlere gelmiş, başarmış da ben bir şeyleri yanlış yapıyormuşum gibi bir durum vardı. Sonuçta aynı sıralardan mezun olmuşuz ve ben askere gidip geldiğim için işsiz kalmışım. Belki bana iyilik yapıyorsun ama sürekli bu iş ilanlarını atması “ben aradım buldum, sen aramasını bilmiyorsun” gibi bir hava oluşturuyordu. Yakın arkadaşım ile bir diyalog olmuştu, onu anlatayım size. Normalde ben LinkedIn'den sadece açılan ilanlara başvuruyordum. Arkadaşım bana, LinkedIn'den şirketlerin insan kaynaklarıyla bağlantı kurmamı ve cv'mi özelden atmamı önermişti. Bu noktada bana gerektiği kadar iş aradığımı, iş için saldırmadığımı ima ediyordu. Sanki bu süreçte ekonomik durumun kötülüğü, iş sayısı azlığının hiç suçu yok da ben üzerime düşeni yapmıyormuşum gibi davranıyordu bana. Ben sadece başvurduğum ilanın mülakatına çağırırsınlar, beni değerlendirsinler istiyordum. Hak ediyorsam girerim hak etmiyorsam girmem diye düşünüyordum. Bu sürecin uzamasının sebebinin ben olduğuma dair yapılan suçlayıcı konuşmalar beni rahatsız etmişti ama bunu arkadaşıma söyleyememiştim tabii. Ama şimdi sizinle rahatlıkla paylaşabiliyorum. Tarkan

Evet yani arkadaşlarım biliyor aslında, onlar yönlendiriyor ama o zaman da bir garip hissediyorum. Herkese de söylemedim açıkçası. Başlarda söylüyordum, ama sonlarda bu beni ekstra izole etti, onu da söyleyebilirim. Kendimi çünkü yetersiz, güvensiz hissetmeye başladım, bu konumda olmaktan ötürü utanç duyduğum için daha fazla bu konularda konuşmamaya başladım kendileriyle. Onlar beni sormasın (işsizlik durumunu) diye bazı insanlardan uzaklaşma durumum oldu. Yani uzaklaşmalar oldu. İnsan dili dolayısıyla hem de bu sürecim dolayısıyla. İnsanlarla konuşurken sizi merak ederler ve sorarlar “nasılsın?” ve biliyorlarsa işte sorarlar “iş buldun mu?”, “çalışmaya başladın mı?” bu sorular beni incitici olmaya başladı artık, incitmeye başladı. Biliyorum ki onlar benim iyiliğimi istiyorlar ama ben onların gözünde kendimi kötü hissediyorum, bu yüzden bazı arkadaşlarımla bir süredir görüşmemeye başladım, o da beni yıpratıyor aslında. Beren

Sosyal ilişkiler anlamında şey var birisiyle konuştuğunuzda mesela nasıl gidiyor iş güç falan dediğinizde filan özellikle uzun zamandır görmediğiniz veya belirli bir süredir iletişim fırsatınızın olmadığı kişilerle işte sen ne yapıyorsun falan dediğinde işte ben de evde takılıyorum ben de işsizim (güllüyor), bu tabi biraz zor yani. Neden, işte açıklıyorsunuz şöyle böyle falan, e biraz zor bir şey tabi insanın ya sana böyle bir ezik hissetme mi belki biraz öyle ama küçümsenmiş gibi hissediyorum, bir eksi, yani ben senin kadar da güçlü değilim aslında ekonomik olarak şeyini ifade etmiş oluyorsunuz tabii yani. O biraz insana şey yapan bir şey bir şey incitici bir şey. Sosyal ilişkilerde diyaloglarda genelde hissediyorsunuz. Çünkü herkesin bir işi gücü var iyi kötü, belli bir geliri var. Kimseden bir şey isteme modunda değil çoğu, ama sizin öyle bir şeyiniz yok, imkânınız yok. Birçok şeyi düşünmek zorundasınız işte ya işte bir şeyi almış insana işte hayırlı olsun falan diyorsunuz ama şunu mesela diyemiyorsunuz, ya işte şunu da bir hafta sonu, bir ay sonra gidip ben de şundan alayım diyemiyorsunuz çünkü öyle bir şeyiniz yok. Öyle bir psikolojisi var yani sosyal ilişkilerde de. İnsanlara bir şey diyemiyorsunuz çünkü emekleriyle alıyorlar onları, niye yapasınız yani böyle hasetlik bir şeyim yok zaten, ama ben bu kadar sene çalıştım aldığım 20 senelik bir araba. O da güç bela ödemişim üç sene. Geldiğimiz noktada gene işsizim yani. Tarkan

İşsizlik bir kişinin bütün diğer konularının ve gündemlerinin ana teması haline gelmektedir. Sürekli iş arama, ilanlara başvurma, nitelik geliştirme çabaları, başarısız iş görüşmeleri, ne olacak sorusuna yanıt verememenin yarattığı belirsizlik ile bütün yaşamda ağırlığını hissettirmektedir. Bu dönemde işsizlerin sosyal ilişkilerinden bekledikleri ise daha çok başka insanların hikâyelerini dinlemek ve aslında işsizlikten uzaklaşmaktır. Bunun nedeni Tarkan'ın ifade ettiği gibi '*çünkü anlatacak bir şeyleri yok*'. Sosyal ilişkilerinde aradıkları ise zihinlerini iş dışındaki konularla bir süre de olsa dağıtabilmektir. İlişkilerin nasıl olması gerektiği Cem'in anlatılarında ön plana çıkmaktadır. Kırıcı olmama, rencide etmeme gibi özellikleri ile sohbetlerin ve ilişkilerin anlayış temelinde yürütülmesi beklenmektedir.

Örneğin bir arkadaşımın normalde her ay 3-4 kez görüşüyorsam bu ayda bire düşmüştü çünkü anlatacak bir şeyim yok. Görüştüğümüzde de konuşma 5 dakikaysa 4 dakikası benim üzerimden, iş arama süreci üzerinden ilerliyordu. Biraz kendimi iş arama sürecinden koparıp arkadaşlarımdan hikâyelerini dinlemek istediğimde konu yine oraya gelince ben de artık iletişime geçmeme gibi bir yol tercih ediyordum açıkçası. Tarkan

Hocam benim kendi arkadaş ilişkilerim arasında da böyle kodlama gibi kullandığımız bazı kelimeler vardır, cümleler yapılar sorular vardır. Birbirimizi kırmak gücendirmek istemediğimiz için hani tek cümle sorulur kapanır. Bizde üniversiteden bu yana kuraldır o da şu telefonla ararım veya

yüz yüze denk geliriz bir şekilde her şeyi en son masadan kalkılır hem zaten ortada bir ödenecek hesap varsa karşı tarafa bırakılmaz bu bizim düsturumuz öyle. Herhangi bir şeye ihtiyacın var mı bu bir defa sorulur, karşı taraftaki dostumuz da biliyor ihtiyaç varsa söyler bir ikinci cümle olmadan bizde gerekli işlem yapılır, ihtiyaç yoksa da şimdi yok ama olursa haber veririm der geçer. Olması gerekenin de böyle bir şey olduğuna inanıyorum. Çünkü insanlara aynı konuyla ilgili, yarası oldu bir konuyla ilgili ikinci soruyu sorduğunuz zaman o artık işin rengini farklılaştırmaya başlıyor. Çünkü zaten kafa dağıtmak için bir araya gelmişsiniz ya da iki muhabbet edelim kafamız dağılsın diye düşünüyorsunuzdur o an. Tekrardan bu mevzuların içine düşmek insanın canını sıkıyor. Cem

İşsizler sadece aile ya da arkadaşları ile ilişki kurmamaktadır. Devam eden yaşam içerisinde akraba ya da uzak sosyal çevre ile de ilişkiler devam ettirmektedir. Bu ilişkilerinde toplumun işsizliğe bakış açısı açıkça ortaya çıkmaktadır. Toplumun işsizliğe bakışının kişi odağında yoğunlaştığı görülmektedir. Nitekim “*sen kesin iş beğenmiyorsundur*” retoriği, işsizliğin nedenini kişiye yüklemenin bir sonucudur. Ayrıca işsizlik hakkında konuşurken, çevredeki kişilerin özel istek ve talepleri hakkında sınırları aşan yorum ve tavsiyelere fırsat verdiği görülmektedir. Çünkü işsizlik “*kişiliksizleştir*en” bir süreçtir. İşsizliğe neden olanın kişinin kendisi görüldüğü için, bu yetersizlik ya da becerisizlik hakkında yorum yapma ya da tavsiyede bulunma çevredeki insanlar tarafından hak olarak görülmektedir. Ekrem’in ifadesi ile “*Yoksunuz ya sıfır bakmıyorlar. Yani yoksunuz sıfır. Yani hani bir para kazanmıyorsun, para harcamıyorsun, değer yok yani sıfır. Öylesine yolda yürüyen ağaçtan farksızsin bence...*”

İş bulamadığın süreçte seni yolda durdurup sürekli soru sormaları çok can sıkıcı. Bu insanların eğitimiyle alakalı değil, ben bir doktorlar da konuştuğumda aynı cümleleri duydum, apartmandan komşumla da. “Neden olmadı, ne diyorsun? Okumasa mıydın? Keşke okumasa mıydın, başka bir şey mi okusaydın, ben sana demiştim.” bu tarz sorular, herkes aynı cümleleri kuruyor. Bu çok kötü bir baskı. “İşte sen kesin iş beğenmiyorsundur!”, “Kesinlikle iş beğenmiyorsundur” veya “girdin, neden çıktın hemen?”, “Ne olmuş olabilir? Sen becerememişsindir kesin!” bu tarz cümleleri kesinlikle ve kesinlikle duyuyoruz. Ayşe

*“hımm sen o zaman iş beğenmiyorsundur ya, sen önce ***’de (şirket ismi) çalıştın ya, şimdi hep iyi bir yer istiyorsundur, sen beğenmiyorsundur, sen yapmamışsındır, neden başka firmalara da şans vermiyorsun, herhalde burun kıvırıyorsun, gözün herhalde yüksekte” gibi çok asılsızca ithamlarla karşılaştım aslında. Hatice*

Mesela kız kardeşimin isteme merasimi olmuştu. Orada bile, “sen zaten ÖSS’de derece yapmış adamsın, KPSS’ye girsen onu da çok rahat kazanırsın”

şeklinde öneriler alıyordum. Belki kazanabilirim ama ben kamu sektöründe çalışmak istemiyorum. Kimse bana bunu sormuyor mesela. İçinde bulunduğum sürecin tüm sorumlusu benmişim gibi davranıyorlardı. İşsizliğimin sebebinin, imkânları tam anlamıyla araştırıp değerlendirmedeğimden kaynakladığını düşünüyorlardı çoğu zaman. Bunu çok rahat yansıtıyorlardı. Acaba söylediklerime alınır mı veya yanlış bir şey mi söylüyorum diye düşünmüyorlardı. Memur olmak isteyip istemediği mi de sormuyorlardı. Ona bakarsak bekçi de olabilirim ama bekçi olmak istiyormuyum? Bekçi olmak istemediğim için mi işsizim yoksa niteliklerime uygun iş sayısı mı az? Toplum tarafından gelen tepkilere baktığınızda aynanın hep size döndüğünü görüyorsunuz. Şu sınava da girmeliydin, şu sertifikayı da almalıydın, cv'ni özelden vermeliydin gibi önerilerde hep sizi suçlama var aslında. Tarkan

“Ayy yazık” aynen bu şekilde bakılıyor. Peki evlenseydin hani evlenmeyi düşünseydin en azından bir kocan olurdu başında. İşte o kadar sıkıntı çekmezdin. Kime göre sıkıntı çekiyorum neye göre sıkıntı çekiyorum. Hayırdır size ne! Yani gerçekten ay yazık gözüyle bakıyorlar. Erkekse de ya yazık! İşte görüyor musunuz, çoluk çocuk var karısına bakacak, yazık işte adama bari git işte A101’de kasiyerlik yap, PTT’ye git postacılık yap, hani bir de bu tarz akıl vermeler falan oluyor yani. Bana en azından onu yapamıyorlar da bana işte sırtını yaslayacağı birisi olsaydı, bu kadar çalıştın kendini yırttın ne oldu? Nereye ne koydun? Bak hala evde oturuyorsun gibi yaklaşıyorlar, çok saçma geliyor. Hiç olumlu bir şey değil yani, insanların yönlendirmesi lazım, olumsuz yorum yapmasını beklemiyorum artık hani, insanların ağzı torba değil ki büzesin ama, bu kadar da yerin dibine vurma be insan. Yani bir dur. Akıl vereceksen yüksek lisans yap de. Evde oturacağım pandemi de var var okula gitme gelme de kalktı, uzaktan şey yap bari yüksek yap kendini geliştir bir kursa git dilini geliştir böyle şeyler söyle söylemesi yönlendirmesi lazım insanın insanları bu kadar söz hakkım varsa benim üzerimde yönlendir beni, neden yerden yere vuruyorsun ki. Betül

İşsizlik döneminde kişilerin sosyal çevreleri ile olan ilişkilerinde keskin bir düşüş gözlemlenmektedir. Bunun ilk nedeni ekonomik koşullarla ilgilidir. İnsanlarla görüşmenin, yol masrafı, ikram edilecek ürünler, ödenecek hesaplar gibi ekonomik maliyetini işsizler karşılamakta zorluk yaşamaktadır. Böylece işsizler sosyal etkileşimi azaltmak durumunda kalmaktadır. Sosyal çevre ile olan ilişkileri etkileyen diğer bir unsur işsizlik etiketi ile ilgilidir. İşsizliği sosyal bir yara olarak yorumlayan kişiler, sosyal çevreleri ile olan etkileşimlerinde tutum ve davranışların pejoratif yönlerine karşı algıda seçici oldukları görülmektedir. Kişilerin kendilerine acıdıklarını düşünmektedirler. Bu durum sadece bir algıda yaşanan yanılsama ile sınırlı kalmamaktadır. İşsizlik gündeminden uzaklaşmaya ihtiyacı olan kişilerin, devamlı bu gündem üzerinden etkileşim kurmaları ve uygun olmayan tavsiyelerde bulunmaları, işsizlerin kendilerine

acındığı düşüncesini kuvvetlendirmektedir. Ayrıca işsizlik sosyal bir yara olarak yorumlandığı için toplum tarafından kişisel sınırların aşılmasına imkân vermektedir. Hem yakın hem uzak çevredeki kişiler işsizlerin yaşamları hakkında yorum yapma ve tavsiyede bulunmayı kendilerinde bir hak olarak görmektedir. Hem ekonomik hem de sosyal boyutları ile işsizler etkileşimlerini azaltarak izolasyona yönelmektedir.

4.4.4.2.3.4. Mensubiyet Yitimi

Yapılan görüşmeler sonucunda ön plana çıkan diğer bir tema işsizlerin ait oldukları toplumla ilişkide yaşadıkları mensubiyet sorunudur. Mensubiyet sorununun temeli Türkiye’de işsizlere yönelik kapsayıcı ve vatandaşlık temelli sosyal güvenlik sisteminin zayıf olmasından kaynaklanmaktadır. Destek hizmetleri aile üzerinden inşa edilmektedir. İş gücü piyasasının yarattığı yeni ekonomi koşulları ile şekillenen güvencesizlik aile dayanışması ile aşılmaya çalışılmaktadır (Çelik ve Lüküslü, 2018). Nitekim araştırmaya katılan işsizlerin işsizlik maaşından faydalanma oranlarının düşüklüğü ve gerek aile yanında kalarak ekonomik giderlerini azaltma, gerekse dışarıdan sunulan aile desteği bu görüşü desteklemektedir. Çelik (2008)’in genç işsizlerle yürüttüğü çalışmaya göre kurumsal destek hizmetlerinin eksikliğinde genç işsizlerin ekonomik, sosyal ve ahlaki yönden ailelerine olan bağımlılığı artmaktadır. Bu bağımlılık aile değerlerinin gençlere aktarılmasını sağlamaktadır. Genç işsizlerle vatandaşlık üzerinden kurulamayan mensubiyet, aile üzerinden değerlerin yeniden üretimi ve aktarımı ile kurulabilmektedir. Beyaz yakalı orta yaş işsizlerde ise aileye olan bağımlılığının ve değer aktarımının mensubiyeti sağlamada yeterli olmadığı görülmektedir. Bunun nedeni, işsizlik nedeniyle her ne kadar aileye ekonomik olarak bağımlı olsalar da beyaz yakalı işsizlerin geçmiş çalışma tecrübeleri onlara ekonomik özgürlüğü ve bağımsızlığı deneyimleme imkânı sunmuştur. Ayrıca eğitim düzeyinin yükselmesi bu kişileri dünya değerlerine daha açık hale getirmiştir. Bu nedenle genç işsizlerde ailenin değerlerinin yeniden üretimi toplumsal mensubiyeti devam ettirmekte işlevsel olurken, beyaz yakalı orta yaş işsizler için mensubiyetin devamında aileye olan geçici bağımlılık yeterli işlevi görmemektedir.

Yapılan görüşmelerde beyaz yakalılar eğitim seviyelerinin yüksek olması, yabancı dil biliyor olmaları ve dünyanın diğer ülkelerindeki yaşam ve çalışma koşullarını, ücret düzeylerini, iş olanaklarını ve açık ilanları takip edebilmeleri ile içinde buldukları

işsizlik durumlarını kıyaslamaktadırlar. Diğer ülkelerde benzer eğitim düzeyine sahip akranlarının yaşam koşulları ve fırsatları ile kendilerinininkini kıyasladıklarında hayal kırıklığı ön plana çıkmaktadır.

Beyaz yakalı işsizler hedefledikleri iş ve yaşam koşulları elde edebilmek için gerekli ödevlerini yaptıklarını düşünmektedir. Üniversite eğitimi, yabancı dil, iş tecrübesi ve kalifikasyon gibi kriterler beyaz yakalı işsizler için tamamlanmıştır. Beklenmedik bir şekilde ve kontrolleri dışındaki ekonomik kriz, pandemi ya da iflas gibi nedenlerle içinde buldukları işsizlik durumu onlarda aidiyet duygusunun sarsılmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte ihtiyaç duydukları anda devleti sosyal araçları ile yanlarında görememeleri bu ilişkiyi zayıflatan diğer bir unsurdur. Yaşları ilerlemesine rağmen devlet yerine ailelerinden destek alarak yaşamaları, ihtiyaç duydukları anda devletten yeterli desteği görememeleri sadakat duygusuna zarar vermektedir ve tüm bunlar birleştiğinde ülkeye ve topluma dair bir mensubiyet yitimi ortaya çıkmaktadır. Birçoğu yurtdışında iş aramayı denediğini ya da yurt dışına gitmek için teşebbüste bulunduğunu ifade etmektedir. Yurt dışında iş arama süreçlerinde ise karşılıklarına vize ve çalışma izni konusundaki sorunlar çıkmaktadır.

Çok acı olsa da bunu söylemek istiyorum çünkü hem bir asker çocuğu olarak hem hâlihazırda siyasi duruşumu anlayabildiğinizi düşünüyorum, o yüzden bunu rahatlıkla söyleyeceğim vatanını seven bir adam olarak kafası çalışan adamın bu ülkeden gitmesi gerektiğini düşünüyorum. Eğer elinden gelen işte yani bir fırsatı varsa, fırsatı yoksa da sabır diliyorum. Hakan

Ben geri dönecek olsam, şimdi ben İzmir'deyim. 4-5 sene öncesine dönecek olsam bir bota atlar Yunanistan'a kaçırdım yani o kadar söyleyim. Yani buradan daha kötü olmazdı, orada da işsiz dolaşırdım en kötü ne olacaktı ki. Yani zaten dipte olduğumu düşünüyorum şimdi. O yüzden, orada da en fazla dolaşırdım sokaklarda buradaki gibi. En azından orada bir kurtuluş ümidi vardı, Türkiye'de o da yok. Yani orada bir ümit var en azından. Ekrem

Siz de sosyal medyada görüyorsunuzdur ki orada çok sıradan hayatlar var. İnsanların hayattan çok bir beklentisi yok. Bir evlerinin ve arabalarının olması onlar için yetiyor. Belli bir standartta yaşayabiliyorlar yani. Ancak Türkiye'de bunlara ulaşmak o kadar zor ki araba almak imkânsız hale geldi şu anda. Ev almak hayal olmuş zaten. Bir ev alabilmek için 30-40 yılınızı ipotek altına almanız gerekiyor. Enflasyon aldı başını gidiyor, alım gücü gittikçe düşüyor. İnsanlar daha bir sene sonrasını göremezken nasıl 30-40 sene sonrası için borca girsin. İnsanlar dışarıdaki alım gücüne bakıyor ve karşılaştırıyor. Almanya'da sıradan mesai saatleriyle haftalık 40 saat çalışıp,

kendisinin burada 10 senede ulaştığı hayat standardına ulaştığını görüyor insanlar. Üstelik Avrupa'daki bu işler çok nitelik gerektirmeyen, bilgi seviyesi gerektirmeyen işler. Siz burada bir ton kafa patlatıyorsunuz ama o Uber şoförünün yakaladığı standardı yaşayamıyorsunuz.

Katılımcılar özellikle Avrupa ülkelerine ve Amerika'ya gitmek istediklerini ifade etmektedir. Türkiye'deki çalışma koşullarının kötülüğünden yakınırken, yurt dışındaki mavi yaka işleri Türkiye'deki beyaz yaka işlere tercih edeceklerinden bahsetmektedirler. Türkiye'de ücret, mesai ve takdir konularında hak ettiklerini alamadıklarını, örgütlenme pratik ve imkânları olmadığı için hak arayamadıklarını tüm bunlar birleştiğinde ise adalete olan inançlarının zarar gördüğünü ifade etmektedirler. Beyaz yakalılar gitmeyi düşündükleri ülkelerde de sorunlarla karşılaşabileceklerinin farkındadırlar. Irkçılık, ayrımcılık, daha düşük statülü işlerde çalışma gibi sorunların şimdiki durumlarından daha kötü olmayacağını ve göze alabileceklerini, katlanabileceklerini ifade etmişlerdir.

Yani buranın beyaz yakalı olacağına, bir Avrupa ülkesinde bir Batı ülkesinde mavi yakalılığı tercih edecek dünya kadar beyaz yakalı tanıyorum ben. Çünkü artık onların bir beyaz yakalı olarak ben de dahil olmak üzere, ben çabalıyorum o ayrı bir mevzu, boşa çabalıyorum yüzde bir de olsa, bir ihtimal sonu deneyim sonuna kadar diyorum, bizim kuşaktan olup da işte yabancı dil bilmesine rağmen orada bir beyaz yakalı pozisyonuna geçmesi artık çok zor bir şey. En azından ben buna eminim. Çok büyük bir ihtimalle bu olmaz. Ama gene oradaki bir mavi yakalı buradaki beyaz yakalı bir işe tercih ederim, çok net. Şey değil tabi orada da, böyle güllük gülistanlık değil, giden arkadaşlardan da biliyorum, ırkçılık var, vesaire var, yok değil ama biz yani burada da zaten çok böyle matah bir muamele görmüyoruz ki, biz vatandaş olarak veya emekçi olarak. Emekçi olarak biz zaten insan yerine konulmuyoruz. Bir karakter olarak varsayılmıyoruz... Olur mu bilmiyorum bizim girişimlerimiz var ama orada diyor hani çok böyle güllük gülistanlık değil, böyle zorlukları var falan duyuyorum ama buradaki belirsizlikle kıyaslandığında veya yaşadığım zorlukların sıkıştırmasını da içine düştüğüm durumla kıyasladığımda, bunun üstesinden bugüne kadar gelebildim ama bundan sonra 3 ay 6 ay ne kadar gelebilirim bilmiyorum ama oradaki zorluklara katlanabileceğimi düşünüyorum mesela, Tarkan

Ben burada ne yapıyorum sorusunu sorup duruyorsunuz. Plazada çalışıyorsunuz, takım elbise giyiyorsunuz ama yani bir arabanız bile yok. Türkiye'de artık araba sınıf göstergesi haline geldi ya. Araba aslında bir araç ama o kadar değerlendirildi ve ulaşılması zor hale geldi ki yakında arabası olmayana kız vermeyeceğiz noktasına gelebilir. Ben bunları görünce yurtdışına mavi yakalı olarak gitmek isteyen insanları çok iyi anlıyorum. İnsanlar rahat yaşamak istiyor. Burada saatlerce mesai yapıyorsunuz ama yine ay sonunda çeşitli matematik hesapları yaparken buluyorsunuz

kendinizi. Ortalama insan ömrünün 70-80 yıl olduğunu varsayarsak neden böyle bir yerde ömürlerini geçirsinler ki. Örneğin, H2B vizesi var ve bu vizeyle Amerika'ya mevsimlik işçi olarak gidebiliyorsunuz. Ağaç bakımı, havuz temizleme, çimen kesme gibi işlerde çalışıyorsunuz. Yıllık ücreti 60 bin TL olan üniversiteden mezun olmuş bir kişinin Amerika'da çim kesme daha mutlu olacağına dair bir hissiyata bürünmesi çok acı aslında ama şaşırmiyorum. Tarkan

Beyaz yakalılar Türkiye'de kendilerine verilen imkânlar ile nitelik kazanarak üzerlerine düşeni yaptıklarını düşünmektedirler. Üniversite eğitimini tamamlamış, yabancı dil bilen ve en önemlisi çalışma tecrübesine sahiplerdir. Buna rağmen içinde buldukları psikolojik, sosyal ve ekonomik sorun öfke ve tükenmişliğe neden olmaktadır. Ortaya çıkan öfke sisteme ve onun yanlış uygulama ve politikalarına yönelmektedir.

Devletin yapması gereken çok şey var ama insanlar devletten umudunu kestiği için talepte bulunmuyorlar. Örneğin; üniversite giriş kontenjanlarının baştan aşağı değiştirmesi, üniversitelerin kalitesinin değiştirmesi, her yerde üniversite ve bölüm açılmaması gibi önlemler alınabilirdi. Bu insanları işsiz rakamlarına dahil etmeyip öğrenci olarak göstermek için açılan birçok üniversite var. Milyonlarca insan mezun oluyor buralardan ancak bu kadar iş yok. Sonra da bu insanlar mezun olunca kendisini geliştirmede için iş bulamadığını söylerler. Bu insanları topun ağzına atıp, psikolojik çöküntüye girmelerine sebep olan büyük oranda devlettir bence. Bugün sadece İstanbul'da 60 tan fazla üniversite var. Bu kadar insanı ne yapacaksınız? Herkes asker, polis veya bekçi olamaz. İnsanlar KPSS'ye giriyorlar iş güvencesi ve sabit maaş için. Ama gelin görün ki iş sayısından çok insan var bu ülkede. Devletin bu noktada ve diğer konularda yapması gereken çok şey var ancak bunlar planlanması gereken uzun vadeli politikalar. Sonuç olarak devletin yapması gereken çok şey var ama şunu da belirtmek isterim ki bu devlete bir aidiyet duygusu hissetmiyorum. Çünkü devlet vergi almaya gelince her şeyi kuruşu kuruşuna alıyor. Enflasyon verilerini, istatistiksel bilgileri doğru açıklamıyor ve rakamlarla oynuyor. Almaya gelince alıyor ama vermeye gelince çok zorluyor. Bir işsizlik maaşını vermek için bile onlarca şart sunuyor size. Devlet işsiz adama destek vermek zorunda çünkü yıllarca vergisini aldı. Özellikle bu pandemi döneminde de devletin vatandaşının yanında ne kadar olmadığını da görmüş olduk aslında. Türk gençliğinin devletten beklentisi çok ama bu beklentilerin kısa veya uzun vadede karşılık bulabileceğini düşünmiyorum. Tarkan

Kapitalizm bir realite, bir gerçek, uygulanabilir tek pratik sistem şu anda maalesef, severiz sevmeyiz ama böyle bir şey, ama vahşi kapitalizm çok başka bir şey. Türkiye'de hüküm süren vahşi kapitalizm. Yani İskandinavya ülkelerine bakın, Avrupa ülkelerine bakın, bunların hepsi kapitalist ülkeler. Ama kimse hatta ben son birkaç yılda artık Türkiye'de kapitalizmin Amerika'daki kapitalizmden bile daha vahşi olduğunu düşünüyorum kişisel

olarak. Yani bugün bana deseler ki işte yurt dışında bir garsonluk var Almanya'da işte atıyorum İngiltere'de veya başka bir yerde gider misiniz? giderim, çok net size söyleyim. Çünkü en azından girdiğim saati bilirim, çıktığım saati bilirim, yapacağım işi bilirim, bir şey olduğunda en azından hakkımı arayabileceğimi bilirim, şikâyet edebileceğim kişilerle, şikâyet edeceğim kişiler ve adli makamlarda aynı statüde görüleceğimi bilirim. Yani biraz işin ben pek çok insan var benim etrafımda benim neslimden veya yaşlı bir öncekini nesilden bir sonraki nesilden ve bunu düşünüyorlar gerçekten. Yani hani işin hiçbir zaman prestijin de değiller artık. Ben bunu söylediğim zaman mesela annem diyor ki işte “nereye gideceksin? ne yapacaksın? gideceksin orada ikinci sınıf insan muamelesi göreceksin” diyor, ama burada zaten birinci sınıf insan muamelesi görmüyorum ki ben. Benim burada zaten kaybedeceğim bir şey yok, zaten çalışma hayatım boyunca bir istikrarsızlık hep benim getirilmiş önüme konulmuş. Daha doğrusu yanlış gidiyorsun da bak burada yanlış yapıyorsun, şuradan git diyen de olmamış, dolayısıyla hani ne yönlendirmem var ne işte çalışırken verdiğim çalışmanın, emeğin hakkını veren var, ne takdir veren var, diyelim ki hadi para vermiyorsun takdiri de zar zor ağzından alıyorsun insanların, e benim burada zaten iş yapacağım bir şey yok. E masa başında iş, masa başında iş öyle bir iş yani, istemem ki böyle bir iş. Tarkan

Mensubiyet kaybı sonrasında yurt dışında iş aramaları sonucunda beyaz yakalılarının önüne engeller çıkmaktadır. Görüşme yapılan katılımcılar uluslararası iş gücü piyasasında rekabetin çok güçlü olduğunun farkındalar. Ancak rekabet konusunu nitelikleri ile tamamlasalar bile vize, çalışma izni ve vergilendirme politikaları yüzünden işlere kabul alamadıklarından bahsetmektedirler.

İş başvurma imkânınız var ama vize şartları çok sıkıntılı. Pandemi döneminin özellikle çok büyük etkisi var kabul alma açısından. Çok nitelikli bir eleman değilseniz vize almanız biraz zor açıkçası. Bilgi birikiminizi dil şartıyla beraber yabancı ülkelere transfer edebileceğinizi düşünüyorsanız ve şartları da sağlıyorsanız gidebilirsiniz. Ancak yazılım gibi sektörlerde değilseniz bu biraz zor. Eğer yeni mezunsanız, tecrübeniz az ise Almanya'da bir Almandan daha fazla katkı sağlayabilir miyim tamamen muamma. Yakın çevrem de dahil herkes şartları zorlayıp gitmeye çalışıyor. Ben de Dubai'de çalışmak için görüşme yaptım ama olmadı. Dubai'yi seçtim çünkü vize şartları daha esnekti ve çalışma hayatı da güzeldi. Gökhan

*Yurtdışı için aslında şöyle söyleyeyim; Türk'seniz, yabancı diliniz varsa iş yok değil iş var aslında ve oldukça ciddi miktarda iş var ama Türkiye'nin problemi maalesef ki “pasaport”. Yani iş izni ile alakalı bir problem olmasa büyük ihtimalle maksimum 3 ay filan sürerdi benim iş aramam. Çünkü bu süreçlerde görüştüğüm konuştuğum şirketlerdeki benim ilk referansım da sağlam olduğu için, özellikle bu teknoloji tabanlı çalışan şirketler direkt dönüş yapıyorlar zaten, çünkü başta benim kanıtlayabileceğim bir ****

referansım var. Onların çeşitli recorderde chechk dedikleri bir süreç sonucu bu bilgilere ulaşabilecekleri için dönüş olabiliyorum aslındaki bunlar arasında işte Amazon oldu, hawerpacekd oldu, başka böyle benzer teknoloji şirketleri oldu ama bütün süreçlerin sonunda bağlanan tek yer var işte çalışma izninin alınmasının zorluğu ve bunun getireceği vergi yükü ile şirketlerin uğraşmak istememesi diyelim. Ben şunu da denedim belki aklınıza gelir işte bunu vergi karşılığı neyse, okey ben onu ödemeye razıyım, siz bu sürece benimle devam edin diye ama bunda da şirketler uğraşmak istemiyorlar. Çünkü yasal süreçleri olduğu için işin içine avukatlar giriyor, avukat masrafları giriyor vesaire diye genellikle nereye kayıyorlar Bulgar vatandaşlarına kayıyorlar, çünkü özellikle Türkiye sınırına yakın ya. Bulgar çok duydum, çok örnek var elimde. Özellikle Türkiye sınırına yakın yaşayan Bulgar vatandaşlarının birçoğu Türkçe bildiği için zaten adam Türkçe biliyor Bulgarcası var işte öyle ya da böyle zaten İngilizce biliyor, Avrupa Birliği pasaportu var uğraşmak zorunda değil onun için zaten gel dediğinde Bulgar vatandaşı uçağa biniyor gidiyor işte yerel polise ben geldim diye bir kayıt yaptırıyor işi bitiyor. O yüzden onlar için çok daha somut çok daha kolay bir süreç olduğundan bizle uğraşmak yerine onlarla devam ediyorlar. Rekabet çok fazla dediğim gibi alternatif çok fazla yani çok fazla olduğu için daha kolay yolu seçiyorlar zaten mantıklı olanda bu zaten. Ben de işveren olsam şimdi dediğin gibi izin almak için bir adamı buna uğraştıracağıma alternatifi olan daha kolay olan benim için daha çantada keklik olan adayla devam etmeye karar verirdim onlar da öyle yapıyorlar. Hakan

Beyaz yakalı işsizlerle yapılan görüşmelerde işsizlik sorununun toplumsal mensubiyet yitimine neden olduğu görülmektedir. Birçoğu yurtdışında iş arayışlarına yönelirken, yurtdışında çalışma şartlarının ve olası uyum sorunlarının farkında oldukları görülmüştür. Ancak Türkiye’de işsizlikle birlikte yaşadıkları umutsuzluk, belirsizlik ve hayal kırıklığını, yurtdışındaki zorluklarla karşılaştırdıklarında ikame edilebilir düzeyde olduğuna kanaat getirmektedirler. Bu zorlukları göze alan beyaz yakalıların yurtdışında iş arayışları hızlanırken, karşılıklarına çalışma izni ve vize konularındaki engeller çıkmaktadır. Avrupa ülkelerinde yaşayan rakipleri ile aralarındaki kalifikasyon farkını kapatsalar dahi, şirketler vize sorunları, çalışma izni konuları ve vergilendirme nedeniyle Türkiye’deki beyaz yakalıları istihdam etmekten imtina etmektedir.

Özetlemek gerekirse işsizliğin zorlu süreci beyaz yakalılar için öncelikle zamanın yapısında yaşanan bozulma ile kendini göstermektedir. Zamanın yapısının bozulması diğer sistemlerle olan ilişkilerde uyumsuzluğu ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca işsizliğin yarattığı atalet işsizlik döneminde verimsizliğe neden olmaktadır. Zamanı planlamada güçlük çeken beyaz yakalılar, ataletle birlikte yapacakları işlerde motivasyonlarını kaybetmektedirler.

İşsizliğin zorlu sürecinde iş aramanın koşulları, kişiyi insansızlaştıran süreçle ilgilidir. Vakitlerinin büyük bölümünü kariyer platformlarında ilan arayarak geçiren katılımcılar, çalışan arzının yüksek olması ve ilanlara başvuru yapan sayısının yüksek olması ile kendilerini ifade edecekleri bir ortam bulamamaktan yakınmaktadırlar. Ayrıca işveren tarafının da onları duyguları, hayalleri, umutları olan birer insan olarak görmekten çok rakamlara indirgelediği görülmektedir. Bu hem iş başvuru süreçlerinin özelliklerinde görülmektedir hem de teklif edilen işlerin sömürücü çalışma koşullarında. Çok aşamalı mülakatlar, mülakat arası belirsizlik, ilanların aylarca açık kalması ve tüm bunların sonucunda görüşmeler gerçekleşip işe alım aşamasına gelindiğinde yüksek niteliğe karşın düşük ücret teklif edilmesi iş arama sürecinin özeti şeklindedir.

Zorlu sürecin yaratmış olduğu zamanın yapısının bozulması, atalet ve ekonomik güçlükler beyaz yakalıların sosyal etkileşim düzeylerine zarar vererek sistemlerle ilişkilerini bozmaktadır. Ayrıca işsizliğin toplumsal olarak bireysel alanda açıklaması, sorundan bireyin sorumlu tutulması, ilişkilerde geri çekilme ve izolasyona neden olmaktadır. Evliliklerin ertelenmesi, çiftler arasında çatışmaların artması, aile üyeleriyle olan ilişkinin gerginleşmesi ve sosyal çevreden soyutlanma bu süreçte ön plana çıkan özelliklerdir. İşsizlik sürecinde sosyal refah hizmetlerinden yeteri kadar faydalanamama ve geleceğe ilişkin umudun azalması ile beyaz yakalıların toplumsal aidiyetleri zayıflamaktadır. Birçoğu yurtdışında iş arama süreçlerine yönelirken, karşılıklarına vize, çalışma izni ve vergilendirme politikalarının yarattığı engeller çıkmaktadır.

5. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, uzun zamandır Dünya'nın görmediği ölçekte kişileri ve iş gücü piyasasını etkileyen pandemi koşulları altında beyaz yakalı orta yaş grubundaki işsizlerin, yaşadıkları sorunları ve psikososyal etkilene düzeylerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. İşsizliğin yarattığı psikolojik stres düzeyi ve kişilerin psikososyal sağlıklarının öz-yeterlilik, baş etme stratejileri, sosyal destek düzeyi, finansal güçlük düzeyi ile nasıl bir ilişki içinde olduğu incelenmiştir. Ayrıca işsizlerin işsizlik sürecindeki deneyimleri ele alınarak sosyal sistemlerle olan ilişkilerindeki dönüşüm incelenmiştir. Bu kısımda araştırmadan elde edilen sonuç özetlenmiş ve öneriler sunulmuştur.

5.1. SONUÇ

Araştırma sonuçlarına göre, işsizlerin psikososyal sağlık düzeyleri birçok farklı değişkenden etkilenmektedir ve bu faktörler birbirleri ile ilişkisinde döngüsellik ön plana çıkmaktadır (Bkz. Şekil 11). Sonuçlar, araştırmanın temel teorik yaklaşımı olan ekolojik sistem yaklaşımı ile uyumlu olarak Catalano ve Hawkins (1996) tarafından geliştirilen teorik araca uygun şekilde sunulmuştur. Bu modele göre, kişinin çevresindeki sistemlerle deneyimlediği sosyalizasyon süreçleri yaşanan sorunları doğrudan etkilemektedir. Aile, akranlar, kurumlar ve toplum alanlarındaki sosyal bağların doğasını, gücünü ve kalitesini etkileyen faktörler, nihayetinde sorunların tezahürünü belirlemektedir. Sosyalizasyon süreçleri sorunların ortaya çıkması için risk faktörü özelliği gösterebilirken, kişinin sorundan etkilenmesini önleyici ve koruyucu özellikler de gösterebilmektedir. Bu doğrultuda beyaz yakalı orta yaş işsizlerin ekolojik sistem yaklaşımı çerçevesinde etkileşimde olduğu sistemler ve bu sistemlerin özelliklerinin psikososyal sağlık için risk unsuru oluşturan ya da koruyucu özellik gösteren yönleri ayrı ayrı sunulmuştur.

Öncelikle işsizlerin yaşı, cinsiyeti ve medeni durumu gibi değişkenler işsizlerin psikososyal sağlığı ile ilişkili bulunmuştur. İşsizlerin iyilik halini etkileyen temel faktör psikolojik sıkıntıdır. Bu anlamda orta yaş grubu için risk etmeni oluşturan bazı faktörler şunlardır: genç yetişkin olmak, finansal güçlüğün yüksek olması, zaman yapısının

bozulması, sosyal destek sistemlerinin zayıf olması ve strese duygu odaklı baş etme yöntemleri ile cevap verilmesi işsizlerin sıkıntı düzeyini artırmaktadır. Ayrıca iş gücü piyasasının koşulları ile işten ayrılma bildirimini yapılış şekli, yasal hakların kullanımının engellenmesi işsizlerin stresini artırmaktadır.

Diğer taraftan işsizliğin yarattığı stres için koruyucu faktörler: cinsiyet açısından kadın olmak, medeni duruma göre evli olmak, çocuk sahibi olmak, sosyal desteğin güçlü olması, işsizliği kişisel alanda açıklayarak sorunu çözmeye yönelik başa çıkma yöntemlerinin daha sık kullanılması işsizlerin stresini azaltarak kişilerin iyilik halini desteklemektedir.

Risk faktörlerini ve koruyucu faktörleri şu şekilde açıklayabiliriz (Bkz. Tablo 13);

Tablo 14. İşsizler İçin Risk Faktörleri ve Koruyucu Faktörler

Risk Faktörleri	Koruyucu Faktörler
Erkekler	Kadınlar
Genç Yetişkinler	İleri Yaştakiler
Bekarlar	Evliler
Çocuk sahibi olmayanlar	Çocuk sahibi olanlar
Sosyal desteği düşük olanlar	Sosyal desteği yüksek olanlar
Finansal güçlüğü yüksek olanlar	Finansal güçlüğü düşük olanlar
Duygu odaklı baş etme yöntemlerini kullananlar	Sorun odaklı baş etme yöntemlerini kullananlar

Öz-yeterliği düşük olanlar	Öz-yeterliği yüksek olanlar
Sosyal korumadan yararlanamayanlar	Sosyal korumadan yararlanabilenler
Kendini suçlama ve damga	Sistemsel atıflar ve düşük damgalanma etkisi
Zamanı yapılandıramayanlar	Zamanı yapılandırabilenler

- Cinsiyetler açısından işsizliğin yarattığı stres düzeyi benzerdir. Ancak kadınların sosyal destek mekanizmalarının güçlü olması, psikososyal sağlıklarını desteklemektedir.
- Yaş grupları açısından genç yetişkinlik düzeyinde 30’lu yaşlarda olmak işsizler için risk faktörü oluşturmaktadır. Sosyal rol ve görevlerin yerine getirilmesi, isteklerin karşılanması için ekonomik kaynağa olan ihtiyaç ve kariyere olan güçlü bağlılık genç yetişkinler için kaygıyı artırmaktadır. Ayrıca iş gücü piyasasında yaş ayrımcılığına uğrayacaklarına ve yeniden iş bulamayacaklarına yönelik endişeleri onlar açısından risk faktörü oluşturmaktadır.
- Medeni duruma göre evliler ve bekârlar açısından işsizliğin yarattığı psikolojik sıkıntı düzeyi benzer özellikler göstermektedir. Buna karşın evlilerin algıladıkları sosyal destek daha yüksektir ve evlileri korumaktadır.
- İşsizler arasında çocuk sahibi olmak birçok faktörü etkileyerek onları korumaktadır. Öncelikle çocuk sahibi olmak ebeveynlik rolü ile öz-yeterliği artıran bir faktördür. Çocuk sahibi olan işsizlerin soruna yönelik bireysel atıfları, yapısal atıflarından fazladır. Bu durum kadınların doğum ya da çocuk bakım görevleri işten ayrılmaları ile ilgili olabilir. Çocuk bakımı görevlerinin kültürel olarak kök aile ile paylaşılması ile ilişkili olarak çocuk sahibi olanlarda algılanan sosyal destek düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Algılanan sosyal desteğin de etkisiyle çocuk sahibi olmak işsizler için koruyucu bir faktör haline gelmektedir.
- İşsizler için sosyal destek birçok yönden iyilik hallerini desteklemektedir. Öncelikle aileden alınan ekonomik destek ekonomik kaygıları azaltmaktadır. Öte

yandan sosyal ilişkiler içinde bulunmak kişileri işsizlik sorunundan uzaklaştırarak, stresin etkisini azalttığı görülmüştür. Ayrıca sosyal desteğin güçlü olması iş bulma imkân ve olanakları sağladığı için sorun odaklı baş etme yöntemlerini artıran bir etkiye sahiptir. Sosyal desteğin olumlu faydaları işsizlik damgası, finansal güçlük ve Covid-19 pandemisinin yarattığı koşullar tarafından sınırlanmaktadır. İşsizlik etiketi, utanç, mahcubiyet ve kişinin kendisini suçlaması ile ilgili olarak işsizlerin sosyal ilişkilerden uzak kalmalarına neden olmaktadır. Ayrıca sosyal ilişkilerin ekonomik maliyet gerektirmesi, finansal güçlük koşullarında bu masrafların karşılanmasında problemlere neden olarak sosyal izolasyona neden olmaktadır. Ayrıca pandemi koşullarında sosyal ilişkilerin ve etkileşimlerin hastalık bulaş riski nedeniyle sınırlandırılması, izolasyonu güçlendirmektedir. Tüm bunlar işsizler için aile, arkadaş ve sosyal çevreden elde edilecek faydalardan mahrum kalma durumunu ortaya çıkarmakta ve psikososyal sağlık açısından risk oluşturmaktadır.

- İşsizlerin iyilik hali stresle baş etmede kullandıkları yöntemlere göre farklılık göstermektedir. Sorunu çözmeye yönelik girişimleri stresi azaltarak iyilik halini desteklerken, semptomlara yönelik müdahaleyi içeren başa çıkma stratejileri stresi artırmaktadır. Baş etme stillerin alt gruplarına baktığımızda, işsizlikle aktif olarak başa çıkma yani iş aramaya yönelik girişimler iyilik halini artırmaktadır. Bunun nedeni iş arama sürecinin yaşam üzerinde kontrol duygusunu ve işe yarama duygusunu desteklemesi ile ilgilidir. Ayrıca iş arama sürecinin gerektirdiği kişisel bakıma özen gösterme, iş görüşmelerini organize etmek için zamanı yönetme ve plan yapma, iş görüşmeleri ile diğer insanlarla ilişki ve iletişim kurma ile stresi azaltmaktadır. Kısaca iş arama ekolojik sistem yaklaşımının önemle üzerinde durduğu ilişkisellik imkânı sunduğu için psikososyal sağlık açısından koruyucu bir faktördür. Nitekim sosyal desteğe odaklanan baş etme yöntemlerinin de bezer olumlu etkiye sahip olması bu vurguyu güçlendirmektedir. Başa çıkma yöntemlerinde işsizlik gündeminden uzaklaşmanın da olumlu etkisi olduğu görülmüştür. Özellikle spor yapmak, bisiklete binmek ya da yürüyüş yapmak gibi etkinliklerin stresi azaltarak işsizlerin iyi oluş düzeylerini artırdığı görülmektedir. Bunun yanında entelektüel gelişime yönelik eğitim almak, sınava hazırlanmak hem işsizliğin damgasından koruyucu

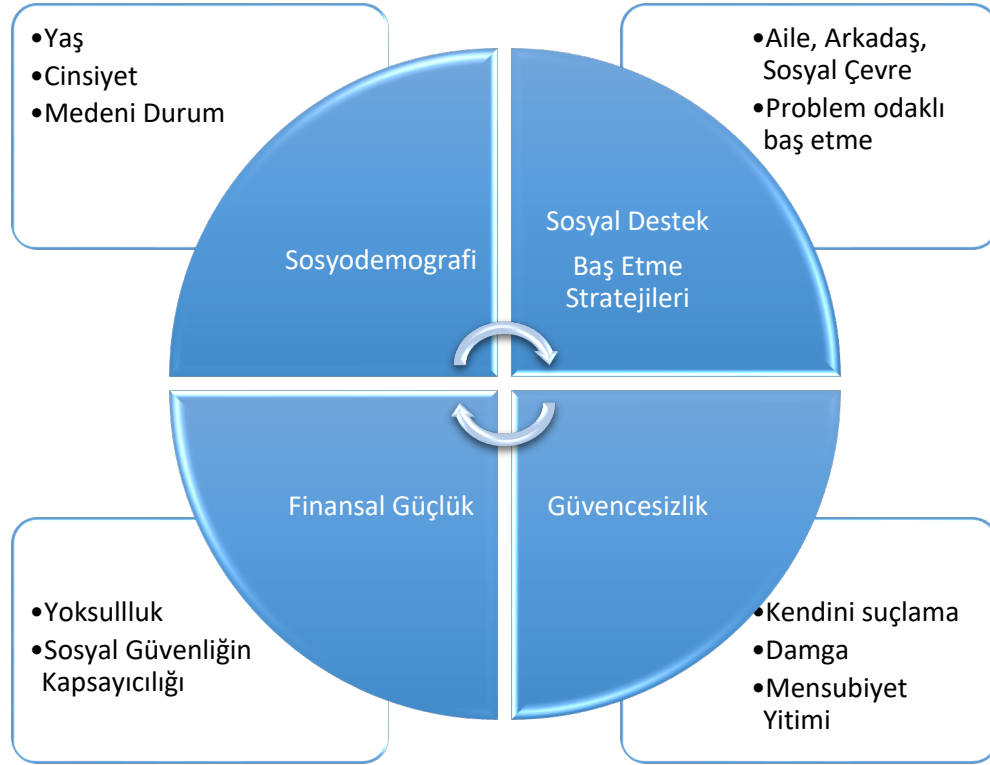
bir faktör olarak hem de soruna yönelik aktif girişimlerde bulunma ile kişinin öz-değerini artırarak işsizlerin psikososyal sağlık düzeylerini desteklemektedir. Kişinin kendini suçlaması ve eylemsellikten uzak kalarak sosyal izolasyona yönelmesi ile madde kullanımı gibi yöntemler işsizlerin stres düzeyini artırmaktadır.

- İşsizler için finansal güçlük, stresi artıran en güçlü faktördür. Bazı durumlarda kişiler işsizlikle birlikte yoksulluk tehlikesi ile karşı karşıya kalmaktadır. Çünkü bu işsizler çalıştıkları dönemdeki gelirleri ile “aylık” gelirlerine bağımlı yaşamaktadır. Ücretli çalışma şartları ve ücret politikaları sonucunda asgari ücretin biraz üzerinde ücret alan beyaz yakalılar işten çıkarıldıkları anda ekonomik olarak ciddi zarar görmektedir. Çünkü çalıştıkları dönemde birikim yapmaya imkânları zaten olmamıştır ve kira, ısınma, market masrafları gibi harcamalar “ay kurtarma” üzerine kuruludur. Böyle olduğu için sosyal güvenlik sistemindeki imkânlardan ve iş kanunundan doğan haklarından çeşitli nedenlerle faydalanamayan işsizler uzun vadeli borçlarını ödemekte güçlük çekmekte ve temel ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanmaktadır. Finansal güçlük materyal kaybının yanında kişileri sosyal ilişkilerden alıkoyan bir etkiye sahiptir. Arkadaş ve sosyal çevre ile etkileşim kurmanın ekonomik maliyetini karşılamakta zorluk yaşadıkları için bu ilişkilerden geri çekilmektedirler. Gerek materyal kaybı ve yoksulluk gerekse sosyal etkileşimleri azaltan bir faktör olarak işsizlerin finansal konularda yaşadıkları zorlanmalar iyilik hallerini olumsuz etkilemektedir.
- Kişilerin stres düzeylerini ve iyilik hallerini etkileyen işsizlik, ilişkilerine yansımaktadır. İşsizlik, evli olanlarda eşlerle, duygusal ilişkiye sahip olanlarda partnerlerle olan ilişkilerde gerilimi ve stresi artıran bir faktör olarak etki etmektedir. İşsizlik yarattığı baskı nedeniyle kişinin duygu, düşünce ve davranışlarını etkilemektedir. İşsizlik damgası sosyal destek sistemleri ile olan ilişkiyi etkilediği gibi çiftler arasındaki ilişkinin de bir özelliği haline gelmektedir. İşsizlik “işe yaramamak” ve işlevselliğini yerine getirememeye olarak görülmektedir. Özellikle erkekler için bir “başarısızlık” ölçütü olarak değerlendirilmektedir. Bunun sonucu olarak erkeğin krizine işaret etmektedir (Ok, 2011). İşsizlik çiftler arasında ekonomik nedenlerle gelecek planına engel olması, evliliğin ertelenmesi gibi sonuçlarla gerilimi artırırken, sosyal rolleri

yerine getiremememin yarattığı zorlanmadan dolayı kişileri olumsuz etkilenmektedir. Burada fark yaratan durum işsizlik öncesi çiftler arasındaki ilişkinin doğasıdır. Karşılıklı anlayış ve açık iletişime dayanan ilişkilerde işsizliğin etkisi olsa da yıkıcılığı daha azdır. Diğer taraftan işsizlikten bağımsız olarak ilişkinin doğası çatışmaya uygun ise işsizlik diğer faktörlerin etkisini de artırarak ilişki kalitesini düşürmektedir.

- İşsizlik kişide yarattığı kaygı, hayal kırıklığı ve utanç gibi duygular nedeniyle kişinin düşünce ve davranışlarını etkilemektedir. İşsizlik ekonomik özgürlüğe tehdit oluşturduğu için işsizler aileleri ile birlikte yaşamaya devam etmektedir. Anne, baba ve kardeşlerle olan ilişkiler işsizliğin yarattığı psikolojik ve sosyal zorlanmalarla kişiyi duyarlı hale getirmektedir. Bu duyarlılık, aile üyelerinin tutum, davranış ve söylemlerine hassasiyeti artırmaktadır. Kişide yetersizlik, güçsüzlük hissettirecek söylem, ima ya da davranış işsizlik damgasının etkisiyle normal zamandan daha büyük yıkıma işaret etmektedir. Bunun sonucu olarak kişi aile üyeleri ile iletişimidir azaltmakta ve içe kapanmaktadır. Aileden sağlanacak ilişki ve psikolojik destekten yoksun kalmaktadır.
- Beyaz yakalı işsizlerin sosyal çevreleri ile olan ilişkileri damganın ve işsizliğe yönelik normların etkisi ile şekillenmektedir. İşsizlik damgası kişilerin sosyal çevreleri ile olan ilişkilerinde kendisini hissettirmektedir. Ayrıca toplumsal olarak işsizliğin açıklanmasında kişinin yetersizliğinin sorumlu tutulması kişi-sosyal çevre ilişkisine zarar vermektedir.
- İşsiz kişinin devletle olan ilişkisi daha çok hayal kırıklığı tarafından şekillenmektedir. İşsizler devletle olan ilişkilerinde kendi sorumluluklarını yerine getirdiklerini düşünmektedirler. İyi bir eğitimi tamamlama, iş piyasasında tecrübe kazanma, yabancı dil bilme gibi görevler işsizler tarafından başarılmıştır. Ancak tüm bunlara rağmen işsizliğin nedenini anlamlandırmakta güçlük çekmektedirler. Ayrıca neoliberal politikalar ekseninde zayıflayan sosyal koruma araçları ile ihtiyaç duydukları anda devletin sosyal koruma araçlarından yararlanamamalarına neden olmaktadır. Bu durum bireycilik ideolojisinin acı yüzüyle karşılaşmalarına neden olmaktadır. Beyaz yakalıların örgütlenme pratiklerinin zayıf olması kişi-devlet ilişkisini zayıflatmaktadır. Diğer taraftan entelektüel birikimleri ve imkânları ile dünyanın farklı ülkelerindeki ücretli çalışma ve yaşam koşullarını,

kimi zaman deneyimleme kimi zaman takip etme imkanları ile belirli bir farkındalığı geliştirmişlerdir. Bu faktörler bir araya geldiğinde kişinin mensubiyeti çözülmeye başlamaktadır. Aidiyet kaybı beklentilerin, planların ve umutların yok olmasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.



Şekil 10. İşsizlerde Psikososyal Sağlığı Etkileyen Faktörler

5.2. ÖNERİLER

Bu kısımda beyaz yakalı orta yaş grubundaki işsizlerle yapılan araştırma sonucundan elde edilen bulgulardan yola çıkılarak işsizlerin psikososyal sağlık düzeyini destekleyecek uygulama önerileri sunulmuştur (bkz. Tablo 14.). Bu öneriler belirli kurum ya da alanla sınırlı tutulmamıştır. Çünkü işsizlik sorunu yapısı itibari ile diğer psikososyal sorunlarla güçlü bağlara sahiptir. Bu nedenle müracaatçılar somut olarak işsizlik sorunu ile kurumsal sosyal hizmetlerden destek almaya başvurmasalar dahi yaşadıkları sorunların nedeni, tetikleyicisi ya da etkisini artırıcı özellikleri ile işsizlik sorunuyla bağlantılı müdahalelere ihtiyaç duyabilir. Bu öneriler farklı sorun alanlarında çalışan meslek elemanlarının müracaatçılarının işsiz olması durumunda yapabilecekleri uygulamalar için bir rehber olmayı amaçlamıştır.

Uygulama önerilerinin ardından bundan sonra işsizlerle yürütülecek araştırmalara rehberlik etmesi amacıyla gelecek araştırmalar için önerilere yer verilmiştir.

Tablo 15. Mikro, Mezzo ve Makro Ölçekte Uygulama Önerileri

İşsizlerle mikro ölçekte çalışmalar (danışmanlık, eğitici, kaynak yönetimi)	İşsizlerle mezzo ölçekte çalışma (arabulucu, eğitici, danışmanlık)	İşsizliğe yönelik makro ölçekte uygulamalar (savunuculuk, bağlantı kuruculuk, eğitim)
Erken müdahale	Kriz durumunun aile etkileşimlerine zararını azaltmak için aile danışmanlığı. Beklenti ve sorumlulukların sınırlarını belirlemek, açık iletişimi güçlendirmek.	Örgütlenme imkân ve fırsatlarının aranması. Teknoloji temelli örgütlenme pratiklerin kullanılması.
Utangaç, yetersizlik, becerisizlik gibi duygu ve düşüncelerle bilişsel davranışçı tekniklerin kullanılması. Duygu farkındalığı.	Düzenli ödemelerin aile bütçesinde yaratacağı olası stres düzeyi göz önünde alarak kaynakların harekete geçirilmesi.	İşsizlik sigortasının kapsayıcılığının geliştirilmesine yönelik sosyal eylem uygulamaları.
Sorun odaklı baş etme yöntemlerinin güçlendirilmesi Aktif başa çıkma, planlama, olumlu yeniden yorumlama ve tinsellikten yararlanma	Çocuklu ailelerin, stresli durum karşısında ebeveynlik rolleri tehlikeye girebilir. Ebeveynlik becerilerinin sağlıklı sürdürülmesine yönelik uygulamalar.	Hak kayıplarını ve kayıt dışılığı azaltmak yasal mevzuatta yapılacak düzenlemeler için sivil toplum örgütleri ve sendikalarla koalisyonlar kurma
Zamanı yapılandırma ve sosyal etkileşimi artırmaya ve öz-yeterliği yükseltmeye yönelik görev merkezli uygulamalar	Duygusal ilişkisi olanlar ve evli olanlar için çiftler arasındaki ilişkinin kaliteli yürütülmesi imkân sağlamak için evlilik öncesi danışmanlık ve çift terapisi uygulamaları. Gelecek planlarının tasarlanması, görevlerin ve sorumlulukların belirlenmesi.	Zamanı organize etmek ve kişilerin becerilerini göstererek öz-yeterlilik kazanabilecekleri gönüllü faaliyetlerin ve organizasyonların artırılması.
Damga etkisini azaltmak için grupla sosyal hizmet uygulamalarından yararlanma (evrensellik, umut aşılama, toplumsallaştırıcı)		İş arama süreçlerinin daha şeffaf ve insan odaklı şekilde yürütülmesine yönelik düzenlemelere öncülük etmek ve savunuculuk yapmak. Umut-belirsizlik-hayal kırıklığı döngüsünü kırmak.
Sosyal destek sistemlerinin gözden geçirilmesi, yeniden organize edilmesi.		Uluslararası istihdam piyasası ile rekabet sağlayama ve fırsatlardan yararlanabilmek için serbest dolaşım ve çalışma izni konularında savunuculuk yapma.

İşsizlerle yapılacak kişisel çalışmalar

İşsizlerin yaşamış olduğu sorunların kapsamındaki büyüklük araştırma sonuçlarında sunulmuştur. Sosyal hizmetin imkânları öncelikle kişisel ölçekte işsizlerle yapılacak çalışmalara yönelik olacaktır.

Kişisel alanda yapılacak uygulamalar kişinin güçlerinin farkına varmasına, işlevsel baş etme mekanizmalarının desteklenmesine, öz-yeterlik düzeyinin artırılmasına ve sosyal ilişkilerinin desteklenmesine yönelik çabaları içermektedir. Burada yapılacak faaliyetlerde sosyal hizmet uzmanının ön plana çıkan rolleri danışmanlık, eğiticilik ve kaynak yönetimidir.

- Araştırma bulgularına göre görüşmecilerin işten ayrıldıkları ilk birkaç aylık süreçte maddi kaynaklarının ve motivasyonlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle kişisel düzeyde yapılacak bütün müdahalelerin işten ayrılma süreci çok geçmeden başlaması sorunlar henüz küçük ya da gün yüzüne çıkmamışken müdahale edilmesine katkı sunacaktır.
- İşsizliğin kişiler üzerinde yoğun bir stres yarattığı belirlenmiştir. Stresin temeline baktığımızda ise utanma, yetersizlik, hayal kırıklığı ve damgalanma gibi duygular ile yetersizlik, beceriksizlik ve kendini suçlama ekseninde gelişen bilişler olduğu görülmektedir. Kişilerin strese verdikleri yanıtlar incelendiğinde sorun odaklı baş etmenin stres düzeyini azalttığı ve psikososyal sağlığı koruduğu görülmektedir. Meslek elemanları işsizlerle yapacakları terapötik müdahalelerde aktif başa çıkma, planlama, olumlu yeniden yorumlama ve tinselliğin gücünden faydalanma gibi problem odaklı baş etme stratejilerini geliştirmeyi amaç edinmelidir. İnkâr, madde kullanımı ve kendini suçlama gibi başa çıkma stratejilerinin ise stres düzeyine olumlu katkısı olmadığı gibi sorunu daha da derinleştirmektedir. Meslek elemanları sorun odaklı başa çıkma stratejilerini desteklerken izlemeleri gereken adımlar şu şekilde sıralanabilir: Somut durumlara yönelik duygu farkındalığının artırılması (ölçeklendirme soruları), duygular altındaki bilişlerin ortaya çıkartılması ve yeniden çerçeveleme gibi bilişsel davranışçı teknikler ile kişinin soruna farklı birkaç açıdan bakması denenebilir. (Bkz. İşsizlerle bilişsel davranışçı terapi uygulaması için Leahy (2013)'in Keeping your head after losing your job: how to survive unemployment)

- İşsiz müracaatçılarla çalışırken ön plana çıkan ikinci odak zaman yapısının bozulmasıdır. Zamanı verimli ve etkili kullanmakta güçlük çeken işsizler, sorunu çözmeye yönelik işlevi olacak kaynak ve becerilerle ilişki kurmak konusunda motivasyonlarını kaybetmektedir. İşsizlerin bu sorunla başa çıkmasını desteklemek için hedefler belirleme ve küçük görevlerle kişinin başarıma hazzını hissetmesi ve sosyalleşmesi amacıyla uygulamalar yapılabilir (görev merkezli yaklaşım). Zaman yapısının organize edilmesi ile bağlantılı olarak işsizlikten uzaklaşarak başka insanlarla ilişki kurmanın, farklı yeteneklerini gösterebilecekleri zamanların etkili bir baş etme yöntemi olduğu görülmüştür. Bu nedenle kişilerin yetenekleri ya da ilgi alanları göz önüne alınarak hedefler ve bunlarla bağlantılı görevler belirlenmesi etkili olacaktır.
- İşsizlik döneminde yaşanan etiketleme ve kendini suçlama sadece kişinin psikolojisine zarar vermekle kalmamakta aynı zaman diğer sistemlerle olan ilişkilerini de erozyona uğratmaktadır. Kişinin sosyal ilişkilerini geliştirmek ve damgalanma ile mücadele etmede grup çalışması süreçlerinden yararlanılabilir. Yapılandırılmış grup çalışmaları ile grup terapisinin evrensellik, umut aşılama, toplumsallaştırıcı gibi etkileri ile işsizlerin etiketlenme ve dışlanmadan doğan olumsuz etkilenmeleri minimize edilebilir. (Bkz. Yalom, I. D. (2003). Kısa Süreli Grup Terapileri. (Z. İyidoğan Babayiğit, Çev.). İstanbul: Kabalcı Yayınlar)
- İşsizliğin yarattığı stres ve işsizlik etiketi ile kişilerin sosyal etkileşimlerinin azaldığı görülmektedir. Sosyal ilişkilerin kişinin hem ruh sağlığına katkı sağladığı hem de iş bulma fırsatını artırdığı görülmektedir. Ancak sosyal ilişkilerde kişiyi rencide edici dil ve tutumlar faydadan çok zarar vermektedir. Bu nedenle sosyal destek sistemlerinin gözden geçirilerek, yeniden organize edilmesine yönelik atılganlık eğitimi gibi davranışçı yaklaşımın tekniklerinden faydalanılabilir.

İşsizlerle mezo düzeyde çalışma

İşsizliğin yaratmış olduğu psikolojik yük ile kişilerin aileleri ile olan ilişkileri zarar görmektedir. Kimi zaman eşler arasında kimi zaman ise kök aile üyeleri ile olan ilişkilerde gerilimlerin yükseldiği belirlenmiştir. Bu amaçlar ailelerle yapılacak uygulama önerileri mezo düzeyde çalışma başlığı altında sunulmuştur.

- İşsizlik kişisel boyutun ötesine geçen bir kriz bir durumu kapsamaktadır ve bu dönemde hem aile içi şiddetin arttığı hem de kök aile ile olan ilişkilerin zarar gördüğü bilinmektedir. Bu nedenle kişinin ailesi ile olan ilişkilerini organize etmek ve işsizliğin ilişkilere daha az zarar vermesine imkân sunması açısından aile danışmanlığı uygulamalarına ihtiyaç vardır. Bu danışmanlığın içeriği aile üyelerinin birbirleri ile olan iletişimin kalitesini artırmak, destek imkân ve kapasitelerini organize etmek, beklenti ve sorumlulukları belirleyerek çatışmalara ön almak olmalıdır. Özellikle kök aile ile açık bir iletişime sahip olmak işsizlerin ailelerinden aldıkları sosyal ve ekonomik desteğin niteliğe önemli katkı sunacaktır. Düzenli ziyaretler ve takipler ile işsizlik sürecinin uzayabileceği göz önüne alınarak önlemler alınmalıdır. Bu uygulamalarda sosyal hizmet uzmanı arabulucu, eğitici, danışmanlık rolleri ile ön plana çıkacaktır.
- İşsizlik dönemlerinde ailelerin ödemelerinde güçlüklerle karşılaşması sık rastlanılan bir durumdur. Özellikle planlı ve uzun vadeli yapılan harcamalar işsizlik dönemi ile ailenin ekonomik olarak güçlük yaşamasına neden olmaktadır. Bu gibi durumlarda çiftlerin açık iletişime odaklanarak, birlikte karar vermelerinin yolları aranmalı ve ekonomik güçlüğü ilişkilerine en az zarar vermesine ilişkin destek mekanizmaları incelenmelidir.
- Mezzo düzey uygulamalarda çocuklu ailelere ayrıca dikkat edilmelidir. Birçok çalışmada çocukluk döneminde ebeveynleri işsizlik yaşayan çocukların gelecek yıllarda hem eğitim imkânlarının hem de ortalama yıllık kazançlarının risk altına girdiği görülmüştür. Bu nedenle çocukların süreçten etkilenme düzeylerini en aza indirebilmek için aile danışmanlığı uygulamalarında çocuklara yönelik farkındalığın yüksek olması gerekmektedir.
- Araştırma yaş grubu dikkate alındığında birçok görüşmeci devam eden duygusal ilişkilerinin işsizlik nedeniyle zarar gördüğünü ifade etmiştir. Evlilik planlarının işsizlik nedeniyle ertelenmesi, partnerlerinin işsizlik kaynaklı yaşadıkları strese nasıl tepki vereceklerini bilmemeleri nedeniyle çatışmalar yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bu gibi durumlarda evlilik öncesi danışmanlık ya da çift terapisi ile uyumu artırıcı tutum ve davranışlara yönelik çalışmalar gerçekleştirilebilir.

İşsizlerle makro düzeyde çalışma

İşsizlerin yaşamış oldukları sorunların büyük bir kısmı makro değişkenlerden kaynaklanmakta ya da etkilenmektedir. Neoliberal politik yapının inşa ettiği emek-sermaye arasındaki ilişki, kamunun işsizlik sorununa daha az müdahil olması ve sosyal güvenlik araçlarına ulaşımın zor olması nedeniyle işsizlerin deneyimleri daha da güçleşmektedir. Kişilerin işsizlik sigortasından yeterli miktar ve sürede yararlanamaması sonucunda yoksulluk, çalışan arzının fazlalığı nedeniyle emek piyasasındaki rekabetin işveren tarafından sömürü haline getirilmesi ve çalışma koşullarındaki güçlük gibi faktörler işsizlerin deneyimlerini etkilemektedir. Bu nedenle kişilerin psikososyal sağlık düzeylerinin desteklenmesi için makro değişikliklere ihtiyaç vardır. Sosyal hizmet uzmanının değişim faili olarak aktif görev alması ile savunuculuk rollerini ön plana çıkarması bu uygulama düzeyinde beklenebilir. Makro ölçekte çalışma örgütlenme pratikleri ve sosyal eylem gibi araçların sıklıkla kullanılmasını gerekli kılar.

- Öncelikle beyaz yakalıların yaşadıkları sorunların ve hak kayıplarının birçoğu ücretli çalıştıkları süreden başlayarak kendini göstermektedir. Kayıt dışı maaş alma, uzun mesailer, görev tanımları dışında sorumlulukları üstlenmekle ilgili sorunlar, ücretli çalıştıkları dönemde gerçekleşmektedir. İşten ayrılırken istifaya zorlama, işsizlik ödeneği ve tazminatlardan yararlanamama gibi konular da işten ayrılış sürecinde kişilerin yaşadığı sorunlardandır. Tüm bunlar için beyaz yakalıların örgütlülüğü temel noktadadır. Sosyal hizmet uzmanı geleneksel örgütlenme pratiklerinin yanı sıra günümüz dünyasının teknoloji temelli örgütlenme imkânlarından da faydalanabilir.
- İşsizlerin psikososyal sağlık düzeylerini doğrudan etkileyen temel faktör finansal güçlüktür. Türkiye’de 2001 yılında uygulamaya konulan ve işçi-işveren-devlet tarafından fonlanan işsizlik sigortasının şartlarında iyileştirmeler için lobi faaliyetleri yürütülmelidir. İşsizlik ödeneğine hak kazanılması için gerekli prim gün sayısının, sigortalılık süresinin düşürülmesi ve ödenek süresi ile miktarının artırılması hedeflenmelidir.
- Kayıt dışı elden maaş ödenmesi, çalışanların istifaya zorlanması gibi kişinin hak kaybına neden olan uygulamalara daha sıkı önlemler alınması ve mevzuatta

yapılacak düzenlemelerle ilgili sivil toplum örgütleri ya da sendikalarla koalisyonlar kurulmalıdır.

- Topluluk ölçeğinde yapılması gereken diğer bir uygulama işsizlerin zaman yönetimi konularında yapılacak faaliyetlerdir. Sivil toplum örgütleri ya da yardım kuruluşlarında gönüllü faaliyetlere katılım kişilerin yeteneklerini kullanarak zamanı yapılandırmalarına yardımcı olabilir. Gönüllü faaliyetlerde zaman bankacılığı gibi yeni uygulamaların kullanılması gönüllü faaliyetleri destekleyebilir.
- Makro boyutta yapılması gereken uygulamalar beyaz yakalıların iş arama süreçlerindeki düzenlemeleri de gerekli kılmaktadır. İş arama ve kariyer platformlarının işleyişinde düzenlemeler yapılarak ilan kriteri ve geri dönüş şartları gibi konuların belirlenmesi işsizlerin umut-belirsizlik-hayal kırıklığı eksenindeki döngüsünü kırabilir.
- Araştırma grubundaki görüşmeciler eğitilmiş, mesleki tecrübeleri olan, yabancı dil becerisine sahip gruptur. Yurtdışındaki iş arama süreçlerine dahil olma ve çalışma izinleri ile ilgili konularda kolaylık sağlanabilmesi için Avrupa Birliğine katılım ve vizesiz serbest dolaşım konularında girişimlere yönelik savunuculuk yapılabilir.

Araştırmanın sınırlılıkları ve gelecek araştırmalara öneriler

Bu araştırma beyaz yakalı orta yaş grubundaki iş arayan kişilerin psikososyal sağlık düzeylerini ve işsizlik deneyimlerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada nitel ve nicel yöntemin birlikte kullanılması sorunun doğası gereği bir zorunluluk olmuştur. İstatistiklerin arkasındaki yaşam deneyimlerini anlamak açısından araştırmayı güçlendirmiştir. Bunun yanında araştırmanın birçok sınırlılığı vardır.

- Öncelikle bu araştırma pandemi şartlarında gerçekleştirilmiştir. Veriler sokağa çıkma yasaklarının olduğu dönemde gerçekleşmiştir. Bu nedenle değişkenlerin ve deneyimlerde pandeminin etkisi ne boyutta olduğu tespit edilememiştir. Örneğin hastalık bulaş riskiyle insanların sosyal ilişkilerini iletişim araçları ile gerçekleştirmeleri arkadaş ve sosyal çevreden sağlanan sosyal desteğin niceliğini ve niteliğini etkilemiş olabilir.

- İkinci olarak pandemi şartları nedeniyle veri toplama süreci online anket ve görüşme imkanları ile gerçekleşmiştir. Anket linkinin araştırmanın çalışma grubunda yer alan bütün katılımcılar tarafından açılmaması gibi süreçlere müdahale edilememiştir. Diğer taraftan nitel görüşmeler online görüşmeye imkân sağlayan Skype programı üzerinden gerçekleştirilmiştir. Görüşmelere katılımcılar kendi hanelerinden katılmıştır. Hanede yaşayan diğer kişilerin görüşmede anlatılanları duyma ihtimalinden çekindikleri için görüşmeciler bazı konuları anlatmaktan çekinmiş olabilecekleri göz önünde bulundurulmalıdır. Bu sorunu aşmak için yapılan görüşmelerin dökümleri katılımcılara gönderilmiş ve değişiklik talepleri istenmiştir. Ancak herhangi bir değişiklik talep edilmemiştir.
- Araştırmanın nicel boyutunda katılımcı sayısı tasarlanandan az olmuştur. Bunun çeşitli nedenleri vardır. İlk olarak çalışma grubuna ulaşma aracı olarak seçilen kariyer platformlarının çalışma sistematığı ile ilgilidir. Bu platformlardan yoğun şekilde ve genellikle kişilerle ilgili olmayan konularda e-posta gönderilmesi, araştırma davetiyelerini içeren e-postanın açılma oranını düşürmüştür. Bunu aşmak için aynı gruba hatırlatma e-postaları atılmış ve istatistiki analize imkân verecek temsili bir sayıya ulaşılmıştır. Katılımcı sayısının düşüklüğünün diğer bir nedeni ise sorunun doğasından kaynaklanmaktadır. “Zamanın yapısının bozulması ve atalet” başlığı altında incelediğimiz gibi uzun süren işsizlik kişilerin herhangi bir faaliyete karşı motivasyonunu düşürmektedir. Anketi doldurmak konusunda isteksizlik işsizliğin doğasından kaynaklanıyor olabilir. Diğer bir nokta ise pandemi şartlarına rağmen bilimsel çalışmaların yürütülmeye devam etmesi ve bunun sonucunda online anketlerde yaşanan enflasyon olabilir. Birçok kanaldan, farklı araştırmalara katılım konusunda yoğun şekilde gelen bildirim ve davetiye, katılımcıların araştırmalara katılım konusundaki isteksizliğini artırmış olabilir.

Gelecek araştırmalar bu sınırlılıkları ve güçlükleri göz önüne alarak işsizlerin iyilik hallerine etki eden başka faktörleri incelemesi için çeşitli önerilerde bulunulabilir:

- Bu araştırma kesitsel bir araştırmadır. Bu nedenle değişkenlerin ve deneyimlerin zaman içerisindeki değişimleri incelenememiştir. Bu nedenle boylamsal araştırmalar ile psikososyal sağlığı etkileyen faktörlerin çalışma mekanizması ve deneyimlerin farklılaşması incelenebilir.

- İşsizlerin stres yükleri oldukça yüksektir. Bu nedenle farklı sosyal hizmet uygulama ve tekniklerinin kişinin ruh sağlığını ve ilişkilerini nasıl etkilediğini göstermesi açısından ön test, son test ve kontrol grubunu kapsayacak yarı deneysel çalışmalara ihtiyaç vardır.
- İşsizlerin homojen bir grup olmadığı ve tek düze ilerleyen bir deneyime sahip olmadığı daha önce vurgulanmıştı. Bu nedenle farklı işsiz gruplarında psikososyal sağlık düzeylerini etkileyen faktörler ve deneyimler incelenebilir. Bu araştırma beyaz yakalı ve orta yaş grubu ile yürütülmüştür. İleri yaş, farklı eğitim ve çalışma niteliklerine sahip, orta ve üst düzey yönetici gruplarla çalışmalar yürütülebilir.

KAYNAKLAR

- Achdut, N. ve Refaeli, T. (2020). Unemployment and psychological distress among young people during the covid-19 pandemic: psychological resources and risk factors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(19), 7163. doi:10.3390/ijerph17197163
- Ahs, A. ve Westerling, R. (2006). Self-rated health in relation to employment status during periods of high and of low levels of unemployment. *The European Journal of Public Health*, 16(3), 294-304. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cki165>
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J. ve Tertilt, M. (2020). The impact of the coronavirus pandemic on gender equality. *Covid Economics Vetted and Real-Time Papers*, 4, 62-85.
- Altındağ, Ö. (2020). Yaşlılığa Güneydoğu Penceresinden Bakış. İstanbul: Çizgi Kitabevi.
- Andersson, G. (2000). The impact of labour-force participation on childbearing behaviour: Pro-cyclical fertility in Sweden during the 1980s and the 1990s. *European Journal of Population*, 16(4), 293-333. doi:Doi 10.1023/A:1006454909642
- Artazcoz, L., Benach, J., Borrell, C. ve Cortes, I. (2004). Unemployment and mental health: Understanding the interactions among gender, family roles, and social class. *American Journal of public health*, 94(1), 82-88. doi:Doi 10.2105/Ajph.94.1.82
- Aslund, C., Starrin, B. ve Nilsson, K. W. (2014). Psychosomatic symptoms and low psychological well-being in relation to employment status: the influence of social capital in a large cross-sectional study in Sweden. *Int J Equity Health*, 13 (1). doi:10.1186/1475-9276-13-22
- Aytaç, I. A. ve Rankin, B. H. (2009). Economic Crisis and Marital Problems in Turkey: Testing the Family Stress Model. *Journal of Marriage and Family*, 71(3), 756–767. <http://www.jstor.org/stable/40262914>
- Baluku, M. M., Bantu, E., Namale, B. ve Otto, K. (2021). Maintaining high eudaimonic wellbeing despite ambiguity intolerance among three employment status groups: Examining the buffering effects of positive psychological attributes. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 1-30.

- Baltacı, I. K. ve Özaydın, M. M. (2020). Eğitimin İşgücü Piyasasındaki Rolü Çerçevesinde Uyumsuz Eşleşme Olgusu: Türkiye İşgücü Piyasasına İlişkin Talep Yönlü Bir Değerlendirme. *Third Sector Social Economic Review*, 55(1), 313-336.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachandran (Ed.), *The Encyclopedia of Human Behavior* (Vol. Volume: 4, pp. 71-81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in changing societies* (pp. 1-46). New York: Cambridge university press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY, US: W.H. Freeman and Co.
- Bartley, M., Sacker, A. ve Clarke, P. (2004). Employment status, employment conditions, and limiting illness: prospective evidence from the British household panel survey 1991-2001. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 58(6), 501-506. doi:10.1136/jech.2003.009878
- Barton, C. A., Cutler, R., Hodgson, D. L. ve Rowles, K. J. (1986). The Impact of Unemployment: A Local Study. *International Journal of Manpower*, 7(5), 28-39. doi:10.1108/eb045098
- Basbug, G. ve Sharone, O. (2017). The emotional toll of long-term unemployment: Examining the interaction effects of gender and marital status. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 3(3), 222-244.
- Bauman, Z. (1999). Çalışma, Tüketici ve Yeni Yoksullar, çev. Ümit Öktem, İstanbul: Sarmal Yayınevi.
- Bauman, Z. (2018). Sosyolojik Düşünmek (Çev. Abdullah Yılmaz). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Beck, U. (2011). *Risk toplumu–başka bir modernliğe doğru* (K. Ö.-B. Doğan, Trans.). İstanbul: İthaki Yayınları.
- Beck, V., Wagener, D. ve Grix, J. (2005). Resilience and unemployment: A case study of East German women. *German Politics*, 14(1), 1-13. doi:10.1080/09644000500120830
- Bhuller, M., Brinch, C. N. ve Konigs, S. (2017). Time aggregation and state dependence in welfare receipt. *Economic Journal*, 127(604), 1833-1873. doi:10.1111/eoj.12366

- Blau, G., Petrucci, T. ve McClendon, J. (2013). Correlates of life satisfaction and unemployment stigma and the impact of length of unemployment on a unique unemployed sample. *Career Development International*, 18(3), 257-280. doi:10.1108/Cdi-10-2012-0095
- Bora, A., Erdoğan, N., Bora, T. ve Üstün, İ. (2016). *"Boşuna mı Okuduk?": Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Brand, J. E. (2015). The Far-reaching impact of job loss and unemployment. *Annu Rev Sociol*, 41(1), 359-375. doi:10.1146/annurev-soc-071913-043237
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development*: Harvard university press.
- Budd, J. W. (2016). Çalışma Düşüncesi (Çev. F. Man). *İstanbul: Ayrıntı Yayınları*.
- Burgard, S. A. ve Kalousova, L. (2015). Effects of the great recession: health and well-being. *Annual Review of Sociology*, Vol 41, 41(1), 181-201. doi:10.1146/annurev-soc-073014-112204
- Carmo, R. M. ve d'Avelar, M. M. (2021). The weight of time and the unemployment experience: Daily life and future prospects. *Current Sociology*, 69(5), 742-760. doi:Artn 001139212098622210.1177/0011392120986222
- Carver, C. S. (1997). You want to measure coping but your protocol's too long: consider the brief cope. *International journal of behavioral medicine*, 4(1), 92-100. doi:DOI 10.1207/s15327558ijbm0401_6
- Castel, R. (2017). Ücretli Çalışmanın Tarihiçesi Sosyal Sorunun Dönüşümü. *Çev. I Ergüden, İstanbul: İletişim*.
- Catalano, R., Goldman-Mellor, S., Saxton, K., Margerison-Zilko, C., Subbaraman, M., LeWinn, K. ve Anderson, E. (2011). The health effects of economic decline. *Annu Rev Public Health*, 32(1), 431-450. doi:10.1146/annurev-publhealth-031210-101146
- Catalano, R. F. ve Hawkins, J. D. (1996). The social development model: A theory of antisocial behavior. In J. D. Hawkins (Ed.), *Delinquency and crime: Current theories* (pp. 149–197). Cambridge University Press.
- Chan, C. H., Caine, E. D., You, S., Fu, K. W., Chang, S. S. ve Yip, P. S. (2014). Suicide rates among working-age adults in South Korea before and after the 2008 economic crisis. *J Epidemiol Community Health*, 68(3), 246-252. doi:10.1136/jech-2013-202759

- Chang, S. S., Gunnell, D., Sterne, J. A., Lu, T. H. ve Cheng, A. T. (2009). Was the economic crisis 1997-1998 responsible for rising suicide rates in East/Southeast Asia? A time-trend analysis for Japan, Hong Kong, South Korea, Taiwan, Singapore and Thailand. *Soc Sci Med*, 68(7), 1322-1331. doi:10.1016/j.socscimed.2009.01.010
- Chang, S. S., Stuckler, D., Yip, P. ve Gunnell, D. (2013). Impact of 2008 global economic crisis on suicide: time trend study in 54 countries. *BMJ*, 347(sep17 1), f5239. doi:10.1136/bmj.f5239
- Charles, K. K. ve Stephens, M. (2004). Job displacement, disability, and divorce. *Journal of Labor Economics*, 22(2), 489-522. doi:Doi 10.1086/381258
- Clark, A., Knabe, A. ve Ratzel, S. (2010). Boon or bane? Others' unemployment, well-being and job insecurity. *Labour Economics*, 17(1), 52-61. doi:10.1016/j.labeco.2009.05.007
- Clark, A. E. (2003). Unemployment as a social norm: Psychological evidence from panel data. *Journal of Labor Economics*, 21(2), 323-351. doi:Doi 10.1086/345560
- Clark, K. A. (2021). Unemployed at midlife: coping strategies that safeguard well-being. *Applied Research in Quality of Life*, 16(5), 1861-1879. doi:10.1007/s11482-020-09850-1
- Cooper, B. (2011). Economic recession and mental health: an overview. *Neuropsychiatr*, 25(3), 113-117. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21968374>
- Cooper, D., McCausland, W. D. ve Theodossiou, I. (2008). Unemployed, uneducated and sick: the effects of socio-economic status on health duration in the European Union. *Journal of the Royal Statistical Society Series a-Statistics in Society*, 171(4), 939-952. doi:DOI 10.1111/j.1467-985X.2008.00541.x
- Cortes-Franch, I., Escriba-Aguir, V., Benach, J. ve Artazcoz, L. (2018). Employment stability and mental health in Spain: towards understanding the influence of gender and partner/marital status. *Bmc Public Health*, 18(1), 425. doi:10.1186/s12889-018-5282-3
- Creed, P. A. ve Klisch, J. (2005). Future outlook and financial strain: testing the personal agency and latent deprivation models of unemployment and well-being. *J Occup Health Psychol*, 10(3), 251-260. doi:10.1037/1076-8998.10.3.251

- Creed, P. A. ve Macintyre, S. R. (2001). The relative effects of deprivation of the latent and manifest benefits of employment on the well-being of unemployed people. *J Occup Health Psychol*, 6(4), 324-331. doi:10.1037/1076-8998.6.4.324
- Creed, P. A. ve Moore, K. (2006). Social support, social undermining, and coping in underemployed and unemployed persons. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(2), 321-339. doi:DOI 10.1111/j.0021-9029.2006.00010.x
- Creed, P. A. ve Watson, T. (2003). Age, gender, psychological wellbeing and the impact of losing the latent and manifest benefits of employment in unemployed people. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 95-103. doi:Doi 10.1080/00049530412331312954
- Creswell, J. W. ve Clark, V. L. P. (2014). *Karma yöntem araştırmaları: Tasarımı ve yürütülmesi*: Anı.
- Cunradi, C. B., Todd, M., Duke, M. ve Ames, G. (2009). Problem Drinking, Unemployment, and Intimate Partner Violence among a Sample of Construction Industry Workers and their Partners. *J Fam Violence*, 24(2), 63-74. doi:10.1007/s10896-008-9209-0
- Çelik, K. (2006). *Unemployment experience of youth in Ankara and Sanliurfa*. (doctoral dissertation Unpublished). Middle East Technical University, Ankara.
- Çelik, K. (2008). ‘My state is my father’: youth unemployment experiences under the weak state welfare provisions of Turkey. *Journal of youth studies*, 11(4), 429-444.
- Çelik, K. ve Lüküslü, G. D. (2018). Unemployment as a chronic problem facing young people in Turkey. *Research and Policy on Turkey*, 3(2), 155-172.
- Çizel, R. B., Güzeller, C. O. ve Mütevelliöğlü, N. (2011). İşsizliğin Psikolojik Sonuçları: Antalya Örneği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 2(1), 26-41.
- Dahling, J. J., Melloy, R. ve Thompson, M. N. (2013). Financial strain and regional unemployment as barriers to job search self-efficacy: a test of social cognitive career theory. *J Couns Psychol*, 60(2), 210-218. doi:10.1037/a0031492
- Dawson, G. (1992). inflation and Unemployment. *Edward Elgar Publishing*. Retrieved from <https://ideas.repec.org/b/elg/eebook/128.html>
- De Miquel, C., Domènech-Abella, J., Felez-Nobrega, M., Cristóbal-Narváez, P., Mortier, P., Vilagut, G., Alonso, J., Olaya, B. ve Haro, J.M., (2022). The Mental Health of

- Employees with Job Loss and Income Loss during the COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Perceived Financial Stress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 3158.. doi:10.3390/ijerph19063158
- De Jong, A., Hommes, M., Brouwers, A. ve Tomic, W. (2013). Effects of mindfulness-based stress reduction course on stress, mindfulness, job self-efficacy and motivation among unemployed people. *Australian Journal of Career Development*, 22(2), 51-62. doi:10.1177/1038416213486095
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychol Bull*, 95(3), 542-575. doi:10.1037/0033-2909.95.3.542
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *J Pers Assess*, 49(1), 71-75. doi:10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Oishi, S. ve Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: emotional and cognitive evaluations of life. *Annu Rev Psychol*, 54(1), 403-425. doi:10.1146/annurev.psych.54.101601.145056
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. ve Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302. doi:Doi 10.1037//0033-2909.125.2.276
- Dooley, D., Catalano, R. ve Rook, K. S. (1988). Personal and Aggregate Unemployment and Psychological Symptoms. *Journal of Social Issues*, 44(4), 107-123. doi:DOI 10.1111/j.1540-4560.1988.tb02094.x
- Drydakis, N. (2015). The effect of unemployment on self-reported health and mental health in Greece from 2008 to 2013: a longitudinal study before and during the financial crisis. *Soc Sci Med*, 128, 43-51. doi:10.1016/j.socscimed.2014.12.025
- Durmaz, Ş. (2016). İşkur'un Uyguladığı İstihdam Politikalarının İşsizlerin Özgüven Ve Öz Yeterlilikleri Üzerinde Etkisi: Antalya- Isparta- Burdur Örneği. (Doktora). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Duyan, V. (2010). *Sosyal hizmet: Temelleri, yaklaşımları, müdahale yöntemleri: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği*.
- Economou, M., Madianos, M., Peppou, L. E., Patelakis, A. ve Stefanis, C. N. (2013). Major depression in the era of economic crisis: a replication of a cross-sectional study across Greece. *Journal of Affective Disorders*, 145(3), 308-314.

- Eisenberg, P. ve Lazarsfeld, P. F. (1938). The psychological effects of unemployment. *Psychological Bulletin*, 35(6), 358-390. doi:10.1037/h0063426
- Elliott, A. ve Lemert, C. C. (2011). *Yeni bireycilik: Küreselleşmenin duygusal bedelleri*: Sel Yayıncılık.
- Ensminger, M. E. ve Celentano, D. D. (1990). Gender differences in the effect of unemployment on psychological distress. *Social Science & Medicine*, 30(4), 469-477. doi:10.1016/0277-9536(90)90349-w
- Erdoğan, E. K. (2020). Diplomalı işsiz ve işsizlik: Geçmişin birikimi, gündelik hayat ve etkileşim. (Doktora). Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, İstanbul.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*: WW Norton & Company.
- Ettman, C. K., Abdalla, S. M., Cohen, G. H., Sampson, L., Vivier, P. M., & Galea, S. (2020). Low assets and financial stressors associated with higher depression during COVID-19 in a nationally representative sample of US adults. *Journal of epidemiology and community health*, jech-2020-215213. Advance online publication. <https://doi.org/10.1136/jech-2020-215213>
- Ewing-Nelson, C. (2020). Four times more women than men dropped out of the labor force in September. National Women's Law Center.
- Fahmy, H. (2012). *A socio-ecological assessment of unemployment interventions in Egypt: Towards a comprehensive approach*: Lap Lambert Academic Publishing.
- Falk, A., Kuhn, A. ve Zweimuller, J. (2011). Unemployment and Right-wing Extremist Crime. *Scandinavian Journal of Economics*, 113(2), 260-285. doi:10.1111/j.1467-9442.2011.01648.x
- Farber, H. S. (2007). Is the company man an anachronism? Trends in long term employment in the US, 1973-2006.
- Feather, N. T. ve Davenport, P. R. (1981). Unemployment and depressive affect: a motivational and attributional analysis. *J Pers Soc Psychol*, 41(3), 422-436. doi:10.1037//0022-3514.41.3.422
- Fernández-Valera, M.-M., Soler-Sánchez, M.-I., García-Izquierdo, M. ve Meseguer de Pedro, M. (2019). Personal psychological resources, resilience and self-efficacy and their relationship with psychological distress in situations of unemployment / Los recursos psicológicos personales, resiliencia y autoeficacia, y su relación con

- el malestar psicológico en situaciones de desempleo. *Revista de Psicología Social*, 34(2), 331-353. doi:10.1080/02134748.2019.1583513
- Fielden, S. L. ve Davidson, M. J. (2001). Stress and gender in unemployed female and male managers. *Applied Psychology-an International Review-Psychologie Appliquee-Revue Internationale*, 50(2), 305-334. doi:Doi 10.1111/1464-0597.00060
- Folkman, S. ve Lazarus, R. S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*: New York: Springer Publishing Company.
- Ford, E., Clark, C., McManus, S., Harris, J., Jenkins, R., Bebbington, P., . . . Stansfeld, S. A. (2010). Common mental disorders, unemployment and welfare benefits in England. *Public Health*, 124(12), 675-681. doi:10.1016/j.puhe.2010.08.019
- Forret, M. L., Sullivan, S. E. ve Mainiero, L. A. (2010). Gender role differences in reactions to unemployment: Exploring psychological mobility and boundaryless careers. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 647-666. doi:10.1002/job.703
- Foucault, M. (2011). Büyük Kapatılma. *İstanbul: Ayrıntı Yayınları*.
- Fraccaroli, F., Blanc, A. L. ve Hajjar, V. (1994). Social self-description and affective well-being in young unemployed people a comparative study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4(2), 81-100. doi:10.1080/13594329408410477
- Frasquilho, D., Matos, M. G., Salonna, F., Guerreiro, D., Storti, C. C., Gaspar, T. ve Caldas-de-Almeida, J. M. (2016). Mental health outcomes in times of economic recession: a systematic literature review. *Bmc Public Health*, 16(1), 115. doi:10.1186/s12889-016-2720-y
- Freud, S. (2010). *Uygarlığın huzursuzluğu* (H. Barışcan, Trans.). İstanbul: Metis Yayınları.
- Freud, S. (2011). *Kültürdeki huzursuzluk* (V. Atayman, Trans.). İstanbul: Say yayınları.
- Freud, S. (2015). *Civilization and its discontents*: Broadview Press.
- Fryer, D. (1986). Employment deprivation and personal agency during unemployment: A critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment. *Social Behaviour*, 1(1), 3-23.

- Gabriel, Y., Gray, D. E. ve Goregaokar, H. (2010). Temporary Derailment or the End of the Line? Managers Coping with Unemployment at 50. *Organization Studies*, 31(12), 1687-1712. doi:10.1177/0170840610387237
- Galasso V. (2020). COVID: Not a Great Equalizer. *Cesifo Economic Studies*, ifaa019. <https://doi.org/10.1093/cesifo/ifaa019>
- Galatzer-Levy, I. R., Bonanno, G. A. ve Mancini, A. D. (2010). From marianthal to latent growth mixture modeling: A return to the exploration of individual differences in response to unemployment. *Journal of Neuroscience, Psychology, and Economics*, 3(2), 116-125.
- Gallie, D. ve Marsh, C. (1994). Social change and the experience of unemployment. In D. Gallie, C. Marsh, ve C. Vogler (Eds.), *Social change and the experience of unemployment* (pp. 1-30). Oxford: Oxford University Press.
- Gallie, D. ve Paugam, S. (2002). *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*: Oxford [England] : Oxford University Press, 2002,c2000.
- Gallie, D. ve Russell, H. (1998). Unemployment and life satisfaction: A cross-cultural comparison. *Archives Europeennes De Sociologie*, 39(2), 248-+. Retrieved from <Go to ISI>://WOS:000077961300002
- Goffman, E. (2014). Damga/Örselenmiş Kimliğin İdare Edilişi Üzerine Notlar, çev. Ş. Geniş, L. Ünsaldı, *SN Ağırnaşlı, Ankara: Heretik Yayınları*.
- Goldberg, D. P. (1972). The detection of psychiatric illness by questionnaire. *Maudsley monograph*, 21.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R. ve Darity, W. (1997). Unemployment, joblessness, psychological well-being and self-esteem: Theory and evidence. *The Journal of Socio-Economics*, 26(2), 133-158. doi:10.1016/s1053-5357(97)90030-5
- Gray, M., Edwards, B., Hayes, A. ve Baxter, J. (2009). The impacts of recessions on families. *Family Matters*(83), 7.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice - Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432. doi:Doi 10.1177/014920639001600208
- Güler, B. (2005). İşsizlik Ve Yarattığı Psiko-Sosyal Sorunların Öğrenilmiş Çaresizlik Bağlamında İncelenmesi *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 373-394.

- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. *Ankara: Seçkin Yayıncılık*.
- Hammarstrom, A. ve Janlert, U. (2002). Early unemployment can contribute to adult health problems: results from a longitudinal study of school leavers. *J Epidemiol Community Health, 56*(8), 624-630. doi:10.1136/jech.56.8.624
- Hanisch, K. A. (1999). Job loss and unemployment research from 1994 to 1998: A review and recommendations for research and intervention. *Journal of Vocational Behavior, 55*(2), 188-220. doi:DOI 10.1006/jvbe.1999.1722
- Harrison, R. (1976). The Demoralizing Experience of Prolonged Unemployment, *Department of Employment Gazette, 339-348*.
- Hill, J., (1977) The Social and Psychological Impact of Unemployment — a Pilot Study, Doc. No. 2T 74, Tavistock Institute of Human Relations.
- Hoare, P. N. (2007). *The unemployment experience: psychological factors influencing mental health, coping behaviours, and employment outcomes*. (Yayınlanmamış Doktora tezi). University of Southern Queensland, Avustralya.
- Hoem, B. (2000). Entry into motherhood in Sweden: the influence of economic factors on the rise and fall in fertility, 1986-1997. *Demographic Research, 2*. <http://www.jstor.org/stable/26348002>
- ILO, (2020). *ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work. Updated estimates and analysis*. International Labour Organisation.
- Jackson, P. R. ve Warr, P. B. (1984). Unemployment and psychological ill-health: the moderating role of duration and age. *Psychol Med, 14*(3), 605-614. doi:10.1017/s003329170001521x
- Jackson, T. (1999). Differences in psychosocial experiences of employed, unemployed, and student samples of young adults. *J Psychol, 133*(1), 49-60. doi:10.1080/00223989909599721
- Jahoda, M. (1981). Work, Employment, and Unemployment - Values, Theories, and Approaches in Social-Research. *American Psychologist, 36*(2), 184-191. doi:Doi 10.1037/0003-066x.36.2.184
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P. F., Zeisel, H. ve Fleck, C. (1971-2017). *Marienthal: The sociology of an unemployed community*. Routledge.

- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis* (Vol. 1): CUP Archive.
- Jenkins, S. P. ve Cappellari, L. (2007). Summarizing multiple deprivation indicators. In J. Micklewright (Ed.), *Inequality and Poverty Re-Examined* (pp. 166-184). Oxford: Oxford University Press.
- Kantekin, S., Özkan, H., Küçükkaraca, N., Karataş, K., ve Birsen G. (2001). "Genç İşsizliği Grup Raporu", Bölgesel Kalkınma Sürecinde Sosyal Hizmet: Sosyal Hizmet Sempozyumu '99, Ed. Ümit Onat ve Aycan Altay, 89-93, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Yayını, Ankara.
- Kanyılmaz Polat, E. (2015). *Yüksek öğrenim mezunlarında işsizliğin psikolojik sonuçları ve iş arama davranışlarına etkisi: Çanakkale ili örneği*. (Doktora tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Karataş, K. (1996a). *Genç işsizliği: Ekonomik toplumsal ve ruhsal sonuçları*. Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi: Ankara.
- Karataş, K. (1996b). Genç İşsizliğin Psiko Sosyal Sonuçları, Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayın Organı. 6(13), 16-22.
- Karataş, K. (2001), Toplumsal Kalkınmanın Önündeki Engel: İşsizlik ve Genç İşsizliği, Sosyal Hizmet Sempozyumu 1999, Bölgesel Kalkınma Sürecinde Sosyal Hizmet, Yayına Hazırlayanlar: Ümit Onat, Aycan Altay, T.C. Başbakanlık Güneydoğu Anadolu Projesi Bölgesel Kalkınma İdaresi Başkanlığı ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Ortak Yayını, Ankara.
- Karsavuran, Z. (2018). *İşsizliğin Etkileri İle Başa Çıkmada Bireysel Önlemler: Turizm Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Keefe, T. (1984). The Stresses of Unemployment. *Social Work*, 29(3), 264-268. doi:DOI 10.1093/sw/29.3.264
- Kentikelenis, A., Karanikolos, M., Papanicolas, I., Basu, S., McKee, M. ve Stuckler, D. (2011). Health effects of financial crisis: omens of a Greek tragedy. *Lancet*, 378(9801), 1457-1458. doi:10.1016/S0140-6736(11)61556-0
- Kılıç, C. (1996). Genel sağlık anketi: Güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 7(1), 3-10.

- Kinicki, A. J., Prussia, G. E. ve McKee-Ryan, F. M. (2000). A panel study of coping with involuntary job loss. *Academy of Management Journal*, 43(1), 90-100. doi:Doi 10.2307/1556388
- Knabe, A., Ratzel, S., Schob, R. ve Weimann, J. (2010). Dissatisfied with Life but Having a Good Day: Time-use and Well-being of the Unemployed. *Economic Journal*, 120(547), 867-889. doi:10.1111/j.1468-0297.2009.02347.x
- Knabe, A. ve Rätzel, S. (2011). Scarring or Scaring? The Psychological Impact of Past Unemployment and Future Unemployment Risk. *Economica*, 78(310), 283–293. <http://www.jstor.org/stable/41236648>
- Kokko, K. ve Pulkkinen, L. (1998). Unemployment and psychological distress: Mediator effects. *Journal of Adult Development*, 5(4), 205-217. doi:Doi 10.1023/A:1021450208639
- Kondo, N., Subramanian, S. V., Kawachi, I., Takeda, Y. ve Yamagata, Z. (2008). Economic recession and health inequalities in Japan: analysis with a national sample, 1986-2001. *Journal of Epidemiol Community Health*, 62(10), 869-875. doi:10.1136/jech.2007.070334
- Krueger, A. B. ve Mueller, A. I. (2008). The Lot of the Unemployed: A Time Use Perspective. *SSRN Electronic Journal*. doi:10.2139/ssrn.1136291
- Kubler-Ross, E. (1969). *On Death and Dying* Macmillan. *New York*.
- Kulik, L. (2000). Jobless men and women: A comparative analysis of job search intensity, attitudes toward unemployment, and related responses. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(4), 487-500. doi:Doi 10.1348/096317900167173
- Kulik, L. (2001). Impact of length of unemployment and age on jobless men and women: a comparative analysis. *Journal of Employment Counseling*, 38(1), 15-27. doi:DOI 10.1002/j.2161-1920.2001.tb00489.x
- Kumaş, H. (2001). *İşsizliğin Psiko-Sosyal Boyutu ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değerler Üzerindeki Etkileri*. (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Kurt, Ş. (2006). İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçları Ve Türkiye Üzerine Muhtemel Etkileri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(51), 357-379.
- Kümbetoğlu, B. (2012). *Sosyolojide ve antropolojide niteliksel yöntem ve araştırma: Bağlam Yayıncılık*.

- Lahelma, E. (1989). Unemployment, re-employment and mental well-being. A panel survey of industrial jobseekers in Finland. *Scand J Soc Med Suppl*, 43(43), 1-170. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/2665055>
- Lane, C. M. (2011). *A company of one*. Ithaca: Cornell University Press.
- Lazarus, R. S. ve Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*: Springer Publishing Company.
- Leahy, R. (2013). *Keeping your head after losing your job: how to survive unemployment*: Behler Publications, LLC.
- Leana, C. R. ve Feldman, D. C. (1988). Individual-Responses to Job Loss - Perceptions, Reactions, and Coping Behaviors. *Journal of Management*, 14(3), 375-389. doi:Doi 10.1177/014920638801400302
- Leana, C. R. ve Feldman, D. C. (1991). Gender Differences in Responses to Unemployment. *Journal of Vocational Behavior*, 38(1), 65-77. doi:Doi 10.1016/0001-8791(91)90018-H
- Leana, C. R. ve Feldman, D. C. (2016). Individual Responses to Job Loss: Empirical Findings from Two Field Studies. *Human Relations*, 43(11), 1155-1181. doi:10.1177/001872679004301107
- Lee, K. W. (2008). Psychological consequences of unemployment among Hong Kong university graduates: The impact of optimism, coping and motivations.
- Lee, S., Guo, W. J., Tsang, A., Mak, A. D., Wu, J., Ng, K. L. ve Kwok, K. (2010). Evidence for the 2008 economic crisis exacerbating depression in Hong Kong. *Journal Affect Disord*, 126(1-2), 125-133. doi:10.1016/j.jad.2010.03.007
- Liu, S., Heinzl, S., Haucke, M. N. ve Heinz, A. (2021). Increased Psychological Distress, Loneliness, and Unemployment in the Spread of COVID-19 over 6 Months in Germany. *Medicina (Kaunas)*, 57(1), 53. doi:10.3390/medicina57010053
- Liu, S., Huang, J. L. ve Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: a meta-analytic review. *Psychol Bull*, 140(4), 1009-1041. doi:10.1037/a0035923
- Mazza, C., Ricci, E., Biondi, S., Colasanti, M., Ferracuti, S., Napoli, C. ve Roma, P. (2020). A Nationwide Survey of Psychological Distress among Italian People during the COVID-19 Pandemic: Immediate Psychological Responses and Associated Factors. *Int J Environ Res Public Health*, 17(9), 3165. doi:10.3390/ijerph17093165

- McDowell, CP., Herring MP., Lansing, J., Brower, CS. ve Meyer JD. (2021). Associations Between Employment Changes and Mental Health: US Data From During the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychology*. 2021 Feb 11;12:631510. doi: 10.3389/fpsyg.2021.631510. PMID: 33643165; PMCID: PMC7904880.
- McFadyen, R. G. (1995). Coping with threatened identities: Unemployed people's self-categorizations. *Current Psychology*, 14(3), 233-256. doi:Doi 10.1007/Bf02686910
- McKee-Ryan, F. ve Maitoza, R. (2014). Job Loss, Unemployment, and Families. In U.-C. Klehe ve E. v. Hoofft (Eds.), *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search* (pp. 87-97). Oxford: Oxford University Press.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R. ve Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *J Appl Psychol*, 90(1), 53-76. doi:10.1037/0021-9010.90.1.53
- Mein, S.A., (2020). COVID-19 and Health Disparities: the Reality of “the Great Equalizer”. *Journal of General Internal Medicine* 35, 2439–2440. doi:10.1007/s11606-020-05880-5
- Men, T., Brennan, P., Boffetta, P. ve Zaridze, D. (2003). Russian mortality trends for 1991-2001: analysis by cause and region. *BMJ*, 327(7421), 964. doi:10.1136/bmj.327.7421.964
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber* (S. Turan, Trans.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Minelli, L., Pigini, C., Chiavarini, M. ve Bartolucci, F. (2014). Employment status and perceived health condition: longitudinal data from Italy. *Bmc Public Health*, 14(1), 946. doi:10.1186/1471-2458-14-946
- Muller, J., Delahaye, B., Winocur, S. ve Hicks, R. (1996). The psychological impacts of long-term unemployment, sex differences and activity: a case study analysis. *Journal of Applied Social Behaviour*, 3(1), 30-43.
- Muller, J., Hicks, R. ve Winocur, S. (1993). The Effects of Employment and Unemployment on Psychological Well-Being in Australian Clerical Workers - Gender Differences. *Australian Journal of Psychology*, 45(2), 103-108. doi:Doi 10.1080/00049539308259126

- Norstrom, F., Virtanen, P., Hammarstrom, A., Gustafsson, P. E. ve Janlert, U. (2014). How does unemployment affect self-assessed health? A systematic review focusing on subgroup effects. *Bmc Public Health*, 14(1), 1310. doi:10.1186/1471-2458-14-1310
- OECD (2022), Unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/52570002-en (Accessed on 03 March 2022).
- Ocak, Ş. (2004). İşsizliğin Psiko–Sosyal Etkileri. *Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.*
- Ok, S. (2011). *Erkeklik krizi ve işsizlik*. (Yüksek Lisans Tezi Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Olagoke, A. A., Olagoke, O. O. ve Hughes, A. M. (2020). Exposure to coronavirus news on mainstream media: The role of risk perceptions and depression. *Br J Health Psychol*, 25(4), 865-874. doi:10.1111/bjhp.12427
- Özaydın, M. M. (2008). küresel etkilerle şekillenen sosyal politika anlayışı ekseninde sosyal politikaların geleceğini tartışmak. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 163-180.
- Pardeck, J. T. (1988). An ecological approach for social work practice. *J. Soc. & Soc. Welfare*, 15, 133.
- Pardeck, J. T. (1988). Social Treatment through an Ecological Approach. *Clinical Social Work Journal*, 16(1), 92-104. doi:Doi 10.1007/Bf00753411
- Patton, W. ve Donohue, R. (1998). Coping with long-term unemployment. *Journal of community & applied social psychology*, 8(5), 331-343. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1298\(1998090\)8:5<331::AID-CASP456>3.0.CO;2-6](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1298(1998090)8:5<331::AID-CASP456>3.0.CO;2-6)
- Paul, K. I. (2005). *The negative mental health effect of unemployment: Meta-analyses of cross-sectional and longitudinal data*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Erlangen Üniversitesi, Almanya.
- Paul, K. I. ve Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264-282. doi:10.1016/j.jvb.2009.01.001
- Pohlan, L. (2019). Unemployment and social exclusion. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 164, 273-299. doi:10.1016/j.jebo.2019.06.006

- Polanyi, K. (2019). *Büyük dönüşüm: çağımızın siyasal ve ekonomik kökenleri: İletişim Yayınları*.
- Polat, E. K. ve Bacak, B. (2018). Yükseköğrenim Mezunu İşsizlerde İşsizliğin Psikolojik Sonuçları ve İşsizlik Süresi İlişkisi: Çanakkale Örneği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9(2), 24-47.
- Posel, D., Oyenubi, A. ve Kollamparambil, U., (2021). Job loss and mental health during the COVID-19 lockdown: Evidence from South Africa. *PLOS ONE* 16, e0249352.. doi:10.1371/journal.pone.0249352
- Price, R. H. (2016). Psychosocial Impact of Job Loss on Individuals and Families. *Current Directions in Psychological Science*, 1(1), 9-11. doi:10.1111/1467-8721.ep10767751
- Pultz, S., Teasdale, T. W. ve Christensen, K. B. (2020). Contextualized attribution: How young unemployed people blame themselves and the system and the relationship between blame and subjective well-being. *Nordic Psychology*, 72(2), 146-167. doi:10.1080/19012276.2019.1667857
- Reeves, A., Stuckler, D., McKee, M., Gunnell, D., Chang, S. S. ve Basu, S. (2012). Increase in state suicide rates in the USA during economic recession. *Lancet*, 380(9856), 1813-1814. doi:10.1016/S0140-6736(12)61910-2
- Roca, M., Gili, M., Garcia-Campayo, J. ve Garcia-Toro, M. (2013). Economic crisis and mental health in Spain. *Lancet*, 382(9909), 1977-1978. doi:10.1016/S0140-6736(13)62650-1
- Roos, E., Burstrom, B., Saastamoinen, P. ve Lahelma, E. (2005). A comparative study of the patterning of women's health by family status and employment status in Finland and Sweden. *Soc Sci Med*, 60(11), 2443-2451. doi:10.1016/j.socscimed.2004.11.020
- Schaufeli, W. B. ve Vanyperen, N. W. (1992). Unemployment and Psychological Distress among Graduates - a Longitudinal-Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(4), 291-305. doi:DOI 10.1111/j.2044-8325.1992.tb00506.x
- Selye, H. (1974). *Stress without distress*. New York: The New American Library.

- Sersic, D. M., Sverko, B. ve Galesic, M. (2005). Unemployment and dimensions of subjective health: Exploring moderating effects of age. *Studia Psychologica*, 47(3), 221-234.
- Shamir, B. (1985). Sex-Differences in Psychological Adjustment to Unemployment and Reemployment - a Question of Commitment, Alternatives or Finance. *Social Problems*, 33(1), 67-79. doi:DOI 10.1525/sp.1985.33.1.03a00060
- Sharone, O. (2013). Why Do Unemployed Americans Blame Themselves While Israelis Blame the System? *Social Forces*, 91(4), 1429-1450. doi:10.1093/sf/sot050
- Sheafor, B. W. ve Horejsi, C. R. (2016). *Sosyal hizmet uygulaması: Temel teknikler ve ilkeler*: Nika Yayınevi.
- Shkolnikov, V., McKee, M. ve Leon, D. A. (2001). Changes in life expectancy in Russia in the mid-1990s. *Lancet*, 357(9260), 917-921. doi:10.1016/S0140-6736(00)04212-4
- Solantaus, T., Leinonen, J. ve Punamaki, R. L. (2004). Children's mental health in times of economic recession: replication and extension of the family economic stress model in Finland. *Dev Psychol*, 40(3), 412-429. doi:10.1037/0012-1649.40.3.412
- Sözer, Y. (1992). Psikiyatride kriz kavramı ve krize müdahale. *Kriz Dergisi*, 1(1), 8-12.
- Staiger, T., Waldmann, T., Oexle, N., Wigand, M. ve Rusch, N. (2018). Intersections of discrimination due to unemployment and mental health problems: the role of double stigma for job- and help-seeking behaviors. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*, 53(10), 1091-1098. doi:10.1007/s00127-018-1535-9
- Staiger, T., Waldmann, T., Rusch, N. ve Krumm, S. (2017). Barriers and facilitators of help-seeking among unemployed persons with mental health problems: a qualitative study. *BMC Health Serv Res*, 17(1), 39. doi:10.1186/s12913-017-1997-6
- Ström, S. (2003). Unemployment and families: A review of research. *Social Service Review*, 77(3), 399-430.
- Stuckler, D., Basu, S., Suhrcke, M., Coutts, A. ve McKee, M. (2009). The public health effect of economic crises and alternative policy responses in Europe: an empirical analysis. *Lancet*, 374(9686), 315-323. doi:10.1016/S0140-6736(09)61124-7

- Stuckler, D., Basu, S., Suhrcke, M., Coutts, A. ve McKee, M. (2011). Effects of the 2008 recession on health: a first look at European data. *Lancet*, 378(9786), 124-125. doi:Doi 10.1016/S0140-6736(11)61079-9
- Stuckler, D., Reeves, A., Karanikolos, M. ve McKee, M. (2015). The health effects of the global financial crisis: can we reconcile the differing views? A network analysis of literature across disciplines. *Health Econ Policy Law*, 10(1), 83-99. doi:10.1017/S1744133114000255
- Sümer, N., Solak, N. ve Harma, M. (2013). *İşsiz yaşam: İşsizliğin ve iş güvencesizliğinin birey ve aile üzerindeki etkileri*, İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Synard, J. ve Gazzola, N. (2018). Weathering the storms of technology sector job loss: Well-being barriers, buffers, and beacons. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 170-183. doi:10.1016/j.jvb.2017.10.005
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum*, 3, 11-28.
- Tuna, M. E. (2003). *Cross-cultural differences in coping strategies as predictors of university adjustment of Turkish and US students*. METU,
- Tuncay, T. ve Yildirim, B. (2015). Factors affecting the psychological distress among unemployed and re-employed individuals. *Career Development International*, 20(5), 482-502. doi:10.1108/Cdi-02-2015-0018
- Urbanos-Garrido, R. M. ve Lopez-Valcarcel, B. G. (2015). The influence of the economic crisis on the association between unemployment and health: an empirical analysis for Spain. *Eur J Health Econ*, 16(2), 175-184. doi:10.1007/s10198-014-0563-y
- Uysal G., Mutluay H., ve Şahin M. C. (2020). "COVID-19 Pandemisinin İşgücü Piyasasında Yarattığı Tahribat Nasıl Takip Edilmeli?", İstanbul Politikalar Merkezi, Sabancı Üniversitesi, İPM-Mercator Politika Notu.
- van der Meer, P. H. (2012). Gender, Unemployment and Subjective Well-Being: Why Being Unemployed Is Worse for Men than for Women. *Social Indicators Research*, 115(1), 23-44. doi:10.1007/s11205-012-0207-5
- Van der Meer, P. H. (2014). Gender, unemployment and subjective well-being: Why being unemployed is worse for men than for women. *Social Indicators Research*, 115(1), 23-44.
- Van Hal, G. (2015). The true cost of the economic crisis on psychological well-being: a review. *Psychol Res Behav Manag*, 8, 17-25. doi:10.2147/PRBM.S44732

- Van Hove, G., & Lootens, H. (2013). Coping with unemployment: Personality, role demands, and time structure. *Journal of Vocational Behavior*, 82(2), 85-95. doi:10.1016/j.jvb.2013.01.004
- van Ryn, M., & Vinokur, A. D. (1992). How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior. *Am J Community Psychol*, 20(5), 577-597. doi:10.1007/BF00941773
- Vinokur, A. D., Price, R. H. ve Caplan, R. D. (1996). Hard times and hurtful partners: How financial strain affects depression and relationship satisfaction of unemployed persons and their spouses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(1), 166-179. doi:Doi 10.1037/0022-3514.71.1.166
- Vinokur, A. D., Price, R. H. ve Schul, Y. (1995). Impact of the JOBS Intervention on Unemployed Workers Varying in Risk for Depression. In (pp. 477-511): Springer US.
- Vinokur, A. D. ve Schul, Y. (2002). The web of coping resources and pathways to reemployment following a job loss. *J Occup Health Psychol*, 7(1), 68-83. doi:10.1037//1076-8998.7.1.68
- Wanberg, C. R., Kanfer, R. ve Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal Appl Psychol*, 84(6), 897-910. doi:10.1037/0021-9010.84.6.897
- Wang, Y., Yao, L., Liu, L., Yang, X., Wu, H., Wang, J. ve Wang, L. (2014). The mediating role of self-efficacy in the relationship between Big five personality and depressive symptoms among Chinese unemployed population: a cross-sectional study. *BMC Psychiatry*, 14(1), 61. doi:10.1186/1471-244X-14-61
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*: Oxford University Press.
- Warr, P. ve Jackson, P. (1984). Men without Jobs - Some Correlates of Age and Length of Unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 57(1), 77-85. doi:DOI 10.1111/j.2044-8325.1984.tb00150.x
- Warr, P. ve Jackson, P. (1985). Factors influencing the psychological impact of prolonged unemployment and of re-employment. *Psychol Med*, 15(4), 795-807. doi:10.1017/s003329170000502x

- Warr, P. ve Jackson, P. (1987). Adapting to the unemployed role: a longitudinal investigation. *Soc Sci Med*, 25(11), 1219-1224. doi:10.1016/0277-9536(87)90369-8
- Warr, P., Jackson, P. ve Banks, M. (1988). Unemployment and Mental-Health - Some British-Studies. *Journal of Social Issues*, 44(4), 47-68. doi:DOI 10.1111/j.1540-4560.1988.tb02091.x
- Warr, P., Jackson, P. ve Banks, M. (2010). Duration of unemployment and psychological well-being in young men and women. *Current Psychology*, 2(1-3), 207-214. doi:10.1007/bf03186762
- Weber, M. (1999). *Protestan ahlakı ve kapitalizmin ruhu* (Z. Gürata, Trans.). Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Weckström, S. (2012). Self-assessed consequences of unemployment on individual wellbeing and family relationships: A study of unemployed women and men in Finland. *International journal of social welfare*, 21(4), 372-383. doi:10.1111/j.1468-2397.2011.00829.x
- Wein, H. (2000). Stress and disease: New perspectives. *National Institutes of Health, US Department of Health and Human Services*.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychol Rev*, 92(4), 548-573. doi:10.1037/0033-295X.92.4.548
- Wills, G., van der Berg, S., Patel, L. ve Mpeti, B. (2020). Household resource flows and food poverty during South Africa's lockdown: Short-term policy implications for three channels of social protection. Stellenbosch, South Africa: Department of Economics, University of Stellenbosch.
- Winefield, A. H., Tiggemann, M., Winefield, H. R. ve Goldney, R. D. (1993). *Growing up with unemployment: A longitudinal study of its psychological impact*. Florence, KY, US: Taylor & Frances/Routledge.
- Winegardner, D., Simonetti, J. L. ve Nykodym, N. (1984). Unemployment: The Living Death? *Journal of Employment Counseling*, 21(4), 149-155. doi:10.1002/j.2161-1920.1984.tb00797.x
- Wood, M. S. ve Karau, S. J. (2009). Preserving Employee Dignity During the Termination Interview: An Empirical Examination. *Journal of Business Ethics*, 86(4), 519-534. doi:10.1007/s10551-008-9862-5

- Xiaowan, L. ve Leung, K. (2010). Differing effects of coping strategies on mental health during prolonged unemployment: A longitudinal analysis. *Human Relations*, 63(5), 637-665. doi:10.1177/0018726709342930
- Yılmaz, N. (2002). *Predicting psychological well-being of the Turkish unemployed: the role of self-esteem, negative mood, and job search motivation*. Unpublished Master Thesis, Middle East Technical University, Ankara.
- Yılmaz, T., Fidan, F. ve Karataş, V. (2004). İşsizliğin Sosyo-Psikolojik Sonuçları: Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Bireylerin Tutumları (Bir Alan Araştırması). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. (48), 163-183.
- Yüksel, İ. (2003). İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçlarının İncelenmesi (Ankara Örneği)
- Yüksel, İ. (2005). İşsizlik Olgusunun Psikolojik Boyutu: Görgül Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60(03), 255-274.
- Zastrow, C. (2013). Sosyal hizmete giriş (1. Baskı). *Ankara: Nika*.
- Zikic, J. ve Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391-409. doi:10.1016/j.jvb.2006.05.007

EKLER

EK 1: Sosyodemografik Soru Formu

AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU

(Araştırmacının Açıklaması)

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anadilim Dalı'nda iş arayan beyaz yakalı işsizler ile bir çalışma yürütmekteyiz. "Covid-19 Pandemisi Döneminde İş Arayan Beyaz Yakalıların Psikososyal Sağlıklarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi" isimli bu çalışma bir doktora tezi olup Prof. Dr. Tarık TUNCAY danışmanlığında yürütülmektedir. Araştırmanın gerçekleştirilmesi için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'nda gerekli izinler alınmıştır.

Ücretli çalışmanın, kişinin beden ve ruh sağlığını düzenlemesi, zamanı yapılandırması, günlük yaşamını planlaması, hayata ilişkin anlam ve hedef oluşturması ile bireysel kimliğin oluşmasındaki katkıları nedeniyle psikososyal bütünlük için vazgeçilmez bir yere sahip olduğunu bilinmektedir. Çeşitli nedenlerle işsiz kalan kişilerin, bu faydalardan mahrum kalmasının yarattığı sorunların yanında, iş arama sürecinin de kişiyi ve ilişkilerini dönüştürücü bir etkisi vardır. Bu etkilerin, bölgelerin ve kişilerin kendilerine has özellikleri ile homojenlik göstermediği bir gerçektir. Bu nedenle araştırmanın amacı, Türkiye'de iş tecrübesi olan, eğitim seviyesi yüksek, orta yaş gurubundaki kişilerin işsizlik sürecinde psikososyal sağlıklarını etkileyen faktörleri ve işsizlik deneyimlerini saptamaktır. Bu çalışmanın, profesyonel meslek gruplarının işsizlik sürecinde deneyimledikleri zorlukları belirlemek ve bunlara yönelik sosyal hizmet müdahalesinin gelişimine ışık tutacağı düşünüldüğünden önemli olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, katılımını gönüllülük esasına dayanmakla birlikte, çok büyük bir değer taşımaktadır.

Çalışmanın içeriği ile ilgili sizlere kısaca bilgi vermek isterim; çalışmada çeşitli ölçeklerden oluşan görüşme formu ve açık uçlu soruların olduğu yarı yapılandırılmış görüşme formu ile bilgi toplanacaktır. Veri toplama sürecince elektronik imkânlardan yararlanarak, sizin mail adreslerinize gönderilen linkler ve görüşmeyi kabul eden katılımcılar ile onların tercihleri doğrultusunda mail ya da zoom programı üzerinden gerçekleştirilecektir. Kimlik bilgileriniz istenmeyecektir. Bu çalışmaya katılımınız için sizden herhangi bir ücret istenmeyecek ve size doğrudan ödeme yapılmayacaktır. Vereceğiniz tüm yanıtlar sizleri temsil ya da işaret etmeyecek, anonim şekilde kodlamalar ile bilimsel amaçlar dışında kullanılmayacaktır. Araştırma sonuçları kongre, seminer, ders gibi akademik alanlarda ilgili uzmanlarla paylaşılabilir. Ayrıca araştırma sonuçları isterseniz size bildirilecektir. Araştırmanın sonuçlarının güvenilir olması vereceğiniz cevapların içtenliğine bağlı olduğunu lütfen unutmayınız.

Araştırmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Bu çalışmaya katılmayı reddedebilirsiniz. Araştırma sürecinde istediğiniz zaman araştırmadan ayrılma hakkına sahipsiniz. Çalışmanın başında, sonunda ya da herhangi bir bölümünde sormak istediğiniz soru olduğuna istediğiniz zaman çekinmeden sorma hakkına sahipsiniz.

(Katılımcı Beyanı)

Prof. Dr. Tarık TUNCAY ve Ertuğrul HATİPOĞLU tarafından yapılacak olan araştırma ile ilgili olarak yukarıda yer alan bilgiler bana aktarıldı. Bu bilgilerden sonra böyle bir araştırmaya “katılımcı” olarak davet edildim.

Araştırmaya katıldığım takdirde kişisel bilgilerimin gizliliğine gerekli özen ve saygı ile yaklaşılacağına inanıyorum. Araştırma sonuçlarının bilimsel amaçlar dışında kullanılmayacağını ve kişisel bilgilerimin ihtimamla korunacağı konusunda bana yeterli güven verildi. Araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğunu biliyorum. Araştırmaya katılmama konusunda zorlayıcı bir davranış ile karşılaşmadım. Araştırmanın yürütülmesi sırasında herhangi bir sebep göstermeden araştırmadan çekilebileceğimin farkındayım. Ancak araştırmacıları zor durumda bırakmamak için araştırmadan çekileceğimi önceden bildirmemin uygun olacağını bilincindeyim. Araştırma için yapılacak harcamalarla ilgili herhangi bir sorumluluk altına girmiyorum. Bana da doğrudan bir ödeme yapılmayacaktır. Araştırma süreciyle ilgili bir sorun yaşadığımda ya da sormak istediğim bir konu olduğunda, herhangi bir saatte Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Tarık TUNCAY’ı (telefon:) ve aynı bölümde Araştırma Görevlisi olarak görev yapan Ertuğrul HATİPOĞLU’nu () arayabileceğimi ve bu formun onaylanmış bir kopyasının tarafıma gönderileceğini biliyorum.

(Eğer bu çalışmaya katılmayı kabul ediyorsanız aşağıdaki cümlemin altına “okudum ve anladım” şeklinde yazınız ve ilgili yerleri doldurarak imzalayınız.)

“Ertuğrul HATİPOĞLU tarafından gerçekleştirilecek olan “Covid-19 Pandemisi Döneminde İş Arayan Beyaz Yakalılıkların Psikososyal Sağlıklarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi” isimli tez çalışması kapsamında yapılacak çalışmaya gönüllü olarak katılmaya karar verdim.”

Katılımcının;	Araştırmacının;
Adı ve Soyadı:	Adı ve Soyadı, Unvanı: Ertuğrul HATİPOĞLU, Araştırma Görevlisi
Adres:	Adres: Hacettepe Üniversitesi İİBF Sosyal Hizmet Bölümü 06800 Beytepe Ankara
Tel:	

İmza:	İmza:
Tarih	Tarih:

Ek 2: İş Arayan Beyaz Yakalıların Sosyodemografik Özelliklerine Dair Soru Formu

1. Cinsiyetiniz nedir?
 Kadın Erkek
2. Yaşınız kaçtır?
3. Eğitim durumunuz nedir?
 Lisans
 Yüksek lisans
 Doktora
4. Mezun olduğunuz branş nedir? (lütfen yazınız)
5. Mesleğiniz nedir? (lütfen yazınız)
6. Çalışma durumunuz nedir?
 Geçici bir işte çalışıyorum ve iş arıyorum
 İş arıyorum
 Kendi hesabıma geçici işler yapıyorum ve iş arıyorum
 Diğer (lütfen belirtiniz) _____
7. Medeni Durumunuz nedir?
 Bekâr
 Evli
 Boşanmış
 Ayrı yaşıyor
 Eşi vefat etmiş
8. Evlilik öykünüz var ise, kaç çocuğunuz var?
 Çocuğum yok
 1 çocuk
 2 çocuk
 3 çocuk
 4 çocuk
 5 çocuk
 6 çocuk üzeri çocuk
9. Hane halkı toplam kaç kişi?
 1 kişi
 2 kişi
 3 kişi
 4 kişi
 5 ve üzeri kişi
10. Şu anda evinizin geçimini kim sağlamaktadır? (Birden çok seçenek işaretleyebilirsiniz)
 Ben
 Eşim
 Annem

- () Babam
() Diğer _____
11. Aylık hane halkı ortalama geliriniz ne kadar?
_____ TL
12. İkamet ettiğiniz konutun mülkiyeti kime ait?
() Kira
() Mülkiyeti bana ait
() Mülkiyeti eşime ait
() Mülkiyeti anne-babama ait
13. Yaşamınızı en uzun süre geçirdiğiniz yerleşim birimi hangisidir?
() Köy
() Kasaba
() İlçe
() İl
() Büyükşehir
14. Daha önce çalıştığınız pozisyon nedir?

15. Ne kadar süredir iş aramaktasınız? (Ay ifade edecek şekilde rakamla giriniz)
_____/Ay
16. Bugüne kadar kaç kere iş değiştirdiniz?

17. Son çalıştığınız yerde ne kadar süre çalıştınız? (lütfen ay olacak şekilde sayıyla ifade ediniz)
_____/Ay
18. İşten ayrılırken tazminat aldınız mı?
() Evet
() Hayır
19. İşsizlik fonundan yararlandınız mı? (işsizlik maaşı)
() Evet
() Hayır
20. İşsizlik fonundan yararlandıysanız ne kadar süre yararlandınız? (lütfen ay olacak şekilde rakamla ifade ediniz)
_____/Ay
21. İşten ayrılma nedeninize ilişkin size en uygun ifade hangisidir?
() Kendim isteyerek işten ayrıldım
() İşten çıkarıldım
() İş yerindeki sorunlardan ötürü işten ayrılmak zorunda kaldım
() Diğer (lütfen belirtiniz)_____

EK 3: Genel Sağlık Anketi (GSA)

Lütfen bu açıklamayı dikkatle okuyunuz: Son birkaç hafta içinde herhangi bir tıbbi şikayetinizin olup olmadığını, genel olarak sağlığınızın nasıl olduğunu öğrenmek istiyoruz. Bütün soruları size en uygun cevabı işaretleyerek cevaplayınız. Geçmişteki değil, yalnız son dönemdeki ve şuanadaki şikayetlerinizi sorduğumuzu unutmayınız. Soruların hepsini cevaplamanız çok önemlidir.	Hiç hissetmiyorum	Her zamanki kadar	Her zamankinden sık	Her zamankinden çok sık
1. Endişeleriniz nedeniyle uykusuzluk çekiyor musunuz?				
2. Kendinizi sürekli zor altında hissediyor musunuz?				
3. Yaptığınız işe dikkatinizi verebiliyor musunuz?				
4. İşe yaradığınızı düşünüyor musunuz?				
5. Sorunlarınızla uğraşabiliyor musunuz?				
6. Karar vermekte güçlük çekiyor musunuz?				
7. Zorlukları halledemeyecek gibi hissediyor musunuz?				
8. Değişik yönlerden baktığınızda kendinizi mutlu hissediyor musunuz?				
9. Günlük işlerinizden zevk alabiliyor musunuz?				
10. Kendinizi keyifsiz ve durgun hissediyor musunuz?				
11. Kendinize güveninizi kaybediyor musunuz?				
12. Kendinizi değersiz biri olarak görüyor musunuz?				

EK 4: Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

Aşağıda 12 cümle ve her bir cümle yanında da cevaplarınızı işaretlemeniz için uygun alanlar verilmiştir. Her cümlede söylenenin sizin için ne kadar doğru olduğunu ve olmadığını belirlemek için o cümle yanındaki alanlardan yalnız bir tanesine işaretleyiniz. Lütfen hiçbir cümleyi cevapsız bırakmayın. Sizce doğruya yakın olan rakamı işaretleyiniz.	1 Kesinlikle Hayır	2	3	4	5	6	7 Kesinlikle Evet
1. Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve ihtiyacım olduğunda yanımda olan bir insan (örneğin; flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor, hemşire) var.							
2. Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim bir insan (örneğin; flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor, hemşire) var.							
3. Ailem (örneğin; annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana gerçekten yardımcı olmaya çalışır.							
4. İhtiyacım olan duygusal yardımı ve desteği ailemden (örneğin; annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) alırım.							

5. Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve beni gerçekten rahatlatan bir insan (örneğin; flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor, hemşire) var.							
6. Arkadaşlarım bana gerçekten yardımcı olmaya çalışır.							
7. İşler kötü gittiğinde arkadaşlarıma güvenebilirim.							
8. Sorunlarımı ailemle (örneğin; annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) konuşabilirim.							
9. Sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim arkadaşlarım var.							
10. Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve duygularıma önem veren bir insan (örneğin; flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor, hemşire) var.							
11. Kararlarımı vermeden ailem (örneğin; annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana yardımcı olmaya isteklidir.							
12. Sorunlarımı arkadaşlarımla konuşabilirim.							

EK 5: Finansal Güçlük Ölçeği

Aşağıda 3 cümle ve her bir cümle yanında da cevaplarınızı işaretlemeniz için uygun alanlar verilmiştir. Her cümlede söylenenin sizin için ne kadar doğru olduğunu ve olmadığını belirlemek için o cümle yanındaki alanlardan yalnız bir tanesine işaretleyiniz. Lütfen hiçbir cümleyi cevapsız bırakmayın. Sizce doğruya yakın olan rakamı işaretleyiniz.	1) Kesinlikle Katılmıyorum	2) Katılmıyorum	3) Kararsızım	4) Katılıyorum	5) Kesinlikle Katılıyorum
1. Toplam hane halkı gelirleri ile yaşamımı sürdürmek çok zor.					
2. Önümüzdeki iki ay içinde hane halkım ve ben kira, gıda ilaç vb. ihtiyaçlarımızı karşılamakta maddi olarak zorlanacağız.					
3. Önümüzdeki iki ay içinde temel yaşamsal ihtiyaçlarımız konusunda yaşam standardımız düşecektir.					

EK 6: Öz Yeterlilik Ölçeği

Aşağıda 8 cümle ve her bir cümle yanında da cevaplarınızı işaretlemeniz için uygun alanlar verilmiştir. Her cümlede söylenenin sizin için ne kadar doğru olduğunu ve olmadığını belirlemek için o cümle yanındaki alanlardan yalnız bir tanesine işaretleyiniz. Lütfen hiçbir cümleyi cevapsız bırakmayın. Sizce doğruya yakın olan rakamı işaretleyiniz.	1) Kesinlikle Katılmıyorum	2) Katılmıyorum	3) Kararsızım	4) Katılıyorum	5) Kesinlikle Katılıyorum
---	----------------------------	-----------------	---------------	----------------	---------------------------

1. Kendim için belirlediğim hedeflerin büyük bir kısmını elde edebileceğime olan inancım					
2. İşimde zor görevlerle karşılaştığımda, onları başaracağım düşüncesi					
3. Genel olarak, kendim için önemli sonuçlar elde edebileceğime olan inancım					
4. Kafama koyduğum bir şey için çabalarsam başarabileceğime olan inancım					
5. Birçok zorluğun üstesinden gelmemin mümkün olabileceğine olan inancım					
6. Birçok farklı görevi etkin bir şekilde yerine getirebileceğime olan inancım					
7. Diğer insanlara göre, pek çok görevi çok daha iyi yapabileceğime olan inancım					
8. Yapılacak işler zor olsa bile, ben onları oldukça iyi yerine getirebileceğime olan inancım					

EK 7: Warwick–Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği

Aşağıda 8 cümle ve her bir cümle yanında da cevaplarınızı işaretlemeniz için uygun alanlar verilmiştir. Her cümlede söylenenin sizin için ne kadar doğru olduğunu ve olmadığını belirlemek için o cümle yanındaki alanlardan yalnız bir tanesine işaretleyiniz. Lütfen hiçbir cümleyi cevapsız bırakmayın. Sizce doğruya yakın olan rakamı işaretleyiniz.	1) Kesinlikle Katılmıyorum	2) Katılmıyorum	3) Kararsızım	4) Katılıyorum	5) Kesinlikle Katılıyorum
1. Gelecekle ilgili iyimserim.					
2. Kendimi işe yarar (faydalı) hissediyorum.					
3. Kendimi rahatlamış hissediyorum					
4. Diğer insanlara karşı ilgiliyim					
5. Farklı işlere zaman ayırabilecek enerjim var.					
6. Sorunlarla iyi bir şekilde başa çıkabilirim.					
7. Açık ve net bir biçimde düşünebiliyorum.					
8. Kendimden memnunum					
9. Kendimi diğer insanlara yakın hissediyorum					
10. Kendime güveniyorum					
11. Kendi kararlarımı kendim verebiliyorum					
12. Sevdiğimi hissediyorum					
13. Yeni şeylere karşı ilgiliyim					
14. Neşeli hissediyorum					

EK 8: İşsizliğe Yönelik Atıflar Ölçeği

<p>Aşağıdaki üç soru sizin işsizliğin nedenine ilişkin görüşleriniz almak üzerine tasarlanmıştır. 3 sorunun toplamı 100 puan olacak şekilde, her bir soruya % kaç katıldığınızı ifade ediniz.</p>	%
1. Sizce Türkiye’de işsizliğin yüzde kaç bireyin kendisinden kaynaklanmaktadır (iş aramama, tembellik, düşük nitelik vb.)	Yüzde ____
2. Sizce Türkiye’de işsizliğin yüzde kaç yapısal ve sosyal nedenlerden kaynaklanmaktadır (ekonomik kriz, hükümet politikaları vb.)	Yüzde ____
3. Sizce Türkiye’de işsizliğin yüzde kaç şans, kader, talih gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır?	Yüzde ____
	Toplam %100

EK 9: Baş Etme Stilleri Ölçeği

Aşağıda 28 cümle ve her bir cümle yanında da cevaplarınızı işaretlemeniz için uygun alanlar verilmiştir. Her cümlede söylenenin sizin için ne kadar doğru olduğunu ve olmadığını belirlemek için o cümle yanındaki alanlardan yalnız bir tanesine işaretleyiniz. Lütfen hiçbir cümleyi cevapsız bırakmayın. Sizce doğruya yakın olan rakamı işaretleyiniz.	1 Bunu hiç yapmıyorum	2 Bunu çok az yapıyorum	3 Bunu orta derece yapıyorum	4 Bunu çok yapıyorum
1. Zihnimi boşaltmak için kendimi işe veya diğer etkinliklere veriyorum.				
2. Tüm çabamı içinde bulunduğum durum için bir şeyler yapmaya yoğunlaştırıyorum				
3. Kendime “bu gerçek değil” diyorum.				
4. Kendimi daha iyi hissetmek için alkol veya diğer maddeleri kullanıyorum.				
5. Diğer insanlardan duygusal destek alıyorum.				
6. Başa çıkmaya çalışmaktan vazgeçiyorum.				
7. Durumu daha iyi yapmaya çalışmak için harekete geçiyorum				
8. Böyle bir şey olduğuna inanmayı reddediyorum.				
9. Kendime rahatsız edici duygulardan kurtulmamı sağlayan şeyler söylüyorum.				
10. Diğer insanlardan yardım ve tavsiye alıyorum.				

11. Bu durumu atlatabilmek için alkol veya başka maddeler kullanıyorum.				
12. Sorunu farklı bir gözle görmeye, onun daha olumlu görünmesini sağlamaya çalışıyorum.				
13. Kendimi eleştiriyorum.				
14. Ne yapmam gerektiğine ilişkin bir yol bulmaya çalışıyorum.				
15. Beni rahatlatan ve bana anlayış gösteren birisini buluyorum.				
16. Başa çıkma girişimlerimden vazgeçiyorum.				
17. Olup bitenlerde olumlu bir şeyler arıyorum.				
18. Durumla ilgili şaka yapıyorum.				
19. Sorunu daha az düşünmek için sinemaya gitmek, TV seyretmek, okumak, hayal kurmak, uyumak, alışveriş yapmak gibi şeyler yapıyorum.				
20. Bu durumun gerçek olduğunu kabul ediyorum.				
21. Olumsuz duygularımı ifade ediyorum.				
22. Huzuru dinsel veya diğer inançlarımda bulmaya çalışıyorum.				
23. Ne yapabileceğim konusunda diğer insanlardan tavsiye ve yardım almaya çalışıyorum.				
24. Bu durumla yaşamayı öğreniyorum.				
25. Hangi adımları atacağım konusunda çok düşünüyorum.				
26. Olup bitenler için kendimi suçluyorum.				
27. Dua ediyorum veya meditasyon yapıyorum.				
28. Bu durumla dalga geçiyorum.				

EK 10: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Yönergesi

COVID-19 PANDEMİSİ DÖNEMİNDE İŞ ARAYAN BEYAZ YAKALILARIN PSİKOSOSYAL SAĞLIKLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ

YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME YÖNERGESİ

İş arayan beyaz yakalı kişilerin, işten ayrılma ve iş arama sürecindeki deneyimlediği güçlükleri her açıdan keşfetmeye ve anlamaya yönelik bir doktora araştırması kapsamında sizinle görüşüyoruz. Sizinle bu konudaki deneyimleriniz, duygularınız, düşünceleriniz, stratejileriniz ve beklentilerinizle ilgili bir görüşme yapmak istiyorum. Çalışmam için, sizin bu konudaki deneyim ve görüşleriniz çok değerli. Hem araştırmacı olarak hem de genç bir kişi olarak deneyimlediğiniz bu süreci derinlemesine anlayabilmek istiyorum. Benimle paylayacağınız tüm bilgiler sadece bu araştırma sonucunda yazacağım yayında yaptığım diğer görüşmelerden aldığım bilgilerle beraber kullanılacaktır. Kişisel bilgilerinizin hiçbir biçimde çalışmanın bilimsel amaçları dışında kullanılmayacağından ve gizliliğinizin korunacağından lütfen emin olunuz... Görüşmeyi kabul ettiğiniz için teşekkür ediyorum. Konuşmalarınızın tamamını yazmam ya da aklımda tutmam çok zor ve bana aktaracağınız her söz çok önemli olduğundan görüşmemizi kaydetmek istiyorum...

Kayda izin verdiğiniz için tekrar teşekkür ederim.

Görüşme Yönergesi

Kişisel Bilgiler

- Yaş
- Cinsiyet
- Eğitim durumu
- Medeni durum

- Çocuk sahibi olma durumu (varsa çocukların yaşları nedir?)

Bağlantı Kurma

1. En son çalıştığınız işiniz nasıl bir işti anlatabilir misiniz?

Alt Sorular:

- Kaç yıl çalıştınız?
- Çalıştığınız sektör ve pozisyonunuz neydi?
- Çalışmaktan memnun muydunuz?
- Çalıştığınız kaçınıcı işyeriydi?

İşten Çıkarılma Süreci

1. İşten çıkartılma süreci nasıl oldu, bana bu süreci anlatır mısınız?

Alt Sorular:

- İşten ayrılacağınızı size kim bildirdi, o an neler hissettiniz, tepkiniz ne oldu?
- Sizinle birlikte kaç kişi işten çıkartıldı?
- İşten çıkarılma nedeniniz neydi?
- İşten çıkarılmanızı siz ne ile ilişkilendirirsiniz?
- Nasıl anlamlandırdınız?

2. İşten çıkarıldığınızda nasıl hissettiğiniz?

Alt Sorular:

- Bu süreçte sizi en çok korkutan neydi?
- Nelerden endişe ettiniz?

3. İşten çıkarıldıktan sonra hayatınızda nasıl değişti anlatır mısınız?

Alt Sorular:

- Çalışırken yaptığınız ve şu an yapmadığınız neler var?
- Artık daha fazla vakit ayırdığınız için memnun olduğunuz neler var?
- Harcama davranışınız nasıl değişti?

4. Bir gününüz nasıl ilerliyor bana bundan bahseder misiniz?

Alt Sorular:

- Hayatınızın rutinleri neler?
- Düzenli olarak yaptığınız neler var?
- Sizi rahatlatan ve gevşeten neler yapıyorsunuz?
- Yaparken memnun olmadığınız neler var?
- Artık daha fazla vakit ayırabiliyorum dediniz neler var?
- İş arama günlük hayatınızda nasıl konumlanıyor?

Aile

1. İşten çıkartılmanın size ve ailenize dönük yansımaları nasıl oldu? Şu ana kadar neler yaşadınız biraz anlatabilir misiniz?

Alt Sorular:

- Duygusal ilişkileriniz nasıl farklılaştı?
- Çocuklarınızla ilişkinizde nasıl bir değişim gözlemlediniz?
- Akraba ve sosyal çevre ile olan ilişkiniz nasıl etkilendi?

Sosyal Çevre

1. İşten çıkarılmanın sosyal hayatınızı (aile, iş arkadaşları, komşu, geniş çevre vs. ile ilişkiler) nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?
2. Toplumsal olarak işten çıkarılmaya bakışın sizi nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?

Ekonomik Durum

1. İşten ayrıldıktan sonra ekonomik durumunuzda ve yaşam standartlarınızda bir değişiklik oldu mu? (Evet ise; neleri yapmayı bıraktınız, azalttınız ya da ertelediniz)

Baş etme

1. Bu süreçte kendinizi daha iyi hissetmek için yaptığınız şeyler var mı?
2. İşsizlik ile başa çıkmaya çalışan sizin gibi insanlara neler önerirsiniz?

Alt Sorular:

- İş arama sürecinde geçici işlerde çalıştınız mı? Hangi tür işlerdi?
3. Nasıl iş arıyorsunuz anlatır mısınız?
 4. Yeteneklerinizi geliştirici etiklikler yapıyor musunuz? Eğitim ya da kurslara gidiyor musunuz?
 5. Gelecekle ilgili planlarınız nedir? Neler yapmayı düşünüyorsunuz?

Destekler

2. Tazminat, işsizlik fonu gibi ekonomik desteklerden yararlandınız mı?
Ülkemizde geçerli olan ekonomik desteklerin size gereken ekonomik desteği sağladığını düşünüyor musunuz?
3. Ailenizde ya da çevrenizde size maddi ve manevi destek olanlar var mı? (Ne tür destekler alıyorsunuz?)

Kamusal Hizmetler

1. İşsizliğin getirdikleri ile başa çıkmada sizlere ne tür hizmetlerin verilmesini isterdiniz?

Alt Sorular:

- Bu süreçte psikososyal destek aldınız mı?

EK 11: Çalışmaya Katılım Çağrısı



**ANKETİ DOLDURAN 5
KİŞİYE**



**GÖRÜŞME YAPILAN
HER KİŞİYE**

Bu çalışma, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde yürütülen bir bilimsel araştırma projesidir. Sizlerden ricamız; ortalama 10 dk. süren anketi samimi ve doğru şekilde doldurmanız. Görüşmeyi kabul eden katılımcılardan bir bölümü ile online ve tek oturumluk görüşme gerçekleştirilecektir. Değerli katkılarınız için teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Tarık Tuncay- Arş. Gör. Ertuğrul Hatipoğlu

Katılmak için hemen tıklayın!

“Merhaba, sizleri Hacettepe Üniversitesi’nde yürütülen “İş arayan beyaz yakalıların psikososyal sağlıklarını etkileyen faktörlerin incelenmesi” başlıklı doktora araştırma için ortalama **10 dakika** süren ankete katılmaya davet ediyorum. Teşekkür ederim.

Anket linki için lütfen

tıklayınız: <https://docs.google.com/forms/d/1heVyVpCGMkUhnL3OjG0uD69XUigk3cFkcfsF3nAWkrE/edit>

EK 12: Etik Komisyon Onayı



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : 35853172-300
Konu : Ertuğrul HATİPOĞLU (Etik Komisyon İzni)

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 09.09.2020 tarihli ve 12908312-300/00001228686 sayılı yazınız.

Enstitümüz Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Bütünleşik Doktora programı öğrencilerinden Ertuğrul HATİPOĞLU'nun Prof. Dr. Tarık TUNCAY danışmanlığında hazırladığı "İş Arayan Beyaz Yakalının Psikososyal Sağlıklarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun 22 Eylül 2020 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Vural GÖKMEN
Rektör Yardımcısı

EK 13: Orjinallik Raporu

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 27/06/2022

Tez Başlığı: **COVID-19 PANDEMİSİ DÖNEMİNDE İŞ ARAYAN BEYAZ YAKALILARIN PSİKOSOSYAL SAĞLIKLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ**

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 283 sayfalık kısmına ilişkin, 27/06/2022 tarihinde şahsım/~~tez danışmanım~~ tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orjinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 7'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç
- 4- Alıntılar dâhil
- 5- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orjinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

27.06.2022

Adı Soyadı: ERTUĞRUL HATİPOĞLU

Öğrenci No: N15261201

Anabilim Dalı: SOSYAL HİZMET

Programı: SOSYAL HİZMET

Statüsü: Doktora Bütünleşik Dr.

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

(Prof. Dr. Tarık Tuncay)



**HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
Ph.D. DISSERTATION ORIGINALITY REPORT**

**HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
SOCIAL WORK DEPARTMENT**

Date: 27/06/2022

Thesis Title: **INVESTIGATION OF FACTORS AFFECTING PSYCHOSOCIAL HEALTH OF WHITE COLLAR JOB SEEKERS DURING THE COVID-19 PANDEMIC**

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 27/06/2022 for the total of 283 pages including the a) Title Page, b) Introduction, c) Main Chapters, and d) Conclusion sections of my thesis entitled as above, the similarity index of my thesis is 7 %.

Filtering options applied:

1. Approval and Declaration sections excluded
2. Bibliography/Works Cited excluded
3. Quotes excluded
4. Quotes included
5. Match size up to 5 words excluded

I 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.

I respectfully submit this for approval.

27/06/2022

Name Surname: ERTUĞRUL HATİPOĞLU
Student No: N15261201
Department: SOCIAL WORK
Program: SOCIAL WORK
Status: Ph.D. Combined MA/ Ph.D.

ADVISOR APPROVAL

APPROVED.

(Prof. Dr. Tarık Tuncay)