



"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ
"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

İŞSİZLİK NORMALLEŞTİRİLEBİLİR Mİ? KİŞİSEL İYİ OLUŞ ALGISI TEMELİNDE BİR ARAŞTIRMA

Dr. Ahmet Anıl KARAPOLATGİL

Doç. Dr. İrge ŞENER

Haziran/June (2023), Cilt/Vol: 25 Sayı/Num:1 Sayfa/Page: 67-95
ISSN: 2148-9874

Makalenin Geliş Tarihi/ Article Received: 29.05.2023
Makale Kabul Tarihi/Article Accepted: 17.08.2023
Makale Türü/ Article Type: Araştırma Makalesi/Research Article

Makale İçin İletişim/Correspondence to: Dr. Ahmet Anıl Karapolatgil, Bağımsız
Araştırmacı, aak160387@hotmail.com

Atıf Önerisi/How to Cite: Karapolatgil, A.A. & Şener, İ. (2023). İşsizlik normalleştirilebilir mi? Kişisel iyi oluş algısı temelinde bir araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 25(1), 67-95.

İŞSİZLİK NORMALLEŞTİRİLEBİLİR Mİ? KİŞİSEL İYİ OLUŞ ALGISI TEMELİNDE BİR ARAŞTIRMA

Ahmet Anıl KARAPOLATGİL¹

İrge ŞENER²

ÖZET

Günümüzde işsizlik yaygınlaşan ve pek çok bireyin kariyerinde karşılaşması olası olarak görülen bir süreçtir. Çok sayıda fiziksel ve psikolojik etkileri olduğu kabul edilen işsizlik sürecine karşı bireyler farklı baş edebilme yöntemleri geliştirmektedirler. Geliştirilen yöntemlerden birisi de işsizliğin normalleştirilmesidir. Çalışma özelinde işsizliğin normalleştirilmesine odaklanılmış ve katılımcıların iyi oluş algıları göz önünde bulundurularak yöntemin uygulanış tercihlerinin detaylı analizi hedeflenmiştir. Ankara’da ikamet eden 434 işsiz bireyin örneklemini oluşturduğu çalışmada, anket uygulanmış; iyi oluş değerlerine göre yapılan sınıflandırma temel alınarak işsizliğin normalleştirilmesi verileri analiz edilmiştir. İşsizliğin normalleştirilmesi ölçeğini literatüre kazandıran çalışma sonucunda yüksek iyi oluş ve düşük iyi oluş gruplarındaki işsiz bireylerin yöntemin uygulanmasındaki benzerlikleri ve farklılıkları ortaya konmuştur. Bu bağlamda iyi oluş algıları yüksek olan bireylerde işsizlik sürecinin daha olağan karşılandığı ve olumlu açıdan da değerlendirilebileceği tespit edilmiştir. Düşük iyi oluş grubunda işsizliğin normalleştirilmesi olumsuz algıların gelişmesi ile sürmektedir. İki grup içinde işsizliğin kişisel gerekçeler ve çevresel normlar ile ilişkilendirilmesi tercihleri yaygındır. Ayrıca bireylerin iyi oluş algılarına göre demografik ve mesleki profilleri tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, İşsizlik ile Başedebilme, İşsizliğin Normalleştirilmesi, İyi Oluş

¹ **Sorumlu yazar/Corresponding author:** Dr. Ahmet Anıl Karapolatgil, Bağımsız Araştırmacı, aak160387@hotmail.com

² Doç. Dr. İrge Şener, Çankaya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü irge@ankaya.edu.tr

CAN UNEMPLOYMENT BE NORMALIZED? A RESEARCH BASED ON PERCEPTIONS OF PERSONAL WELL-BEING

ABSTRACT

Nowadays, unemployment is a process that has become widespread and perceived to be likely encountered by many individuals in their careers. Individuals develop different coping methods against unemployment, which is acknowledged to have many physical and psychological effects. One of those methods is unemployment normalization. This study focuses on the normalization of unemployment, and considering the well-being perceptions of participants it was aimed to analyze in detail their application preferences of the method. A questionnaire was applied to a sample of 434 unemployed people residing in Ankara; and based on the classification according to well-being values, unemployment normalization data were analyzed. This study, which adopts the unemployment normalization scale to the literature; reveals the similarities and differences of normalization of unemployed individuals between two groups, one of which consists of participants with high level of well-being and the other that consists participants with low level of well-being. In this context, it has been determined that the unemployment process is considered more usual by individuals with high well-being perceptions and can be evaluated in a positive way. The normalization of unemployment for the low well-being group progress with the development of negative perceptions. For both groups, it is common to associate unemployment with personal reasons and environmental norms. In addition, demographic and occupational profiles of individuals were determined according to their well-being perceptions.

Keywords: Unemployment, Coping with Unemployment, Normalization of Unemployment, Well-Being

1. Giriş

İş, bireylerin inşa ettiği kimliğin bir parçası olan, ekonomik ve sosyal ortamda kendilerini ifade edici bir rolü olan önemli bir unsurdur (Gagné vd. 2015). İstihdam edilme, çekirdek ailenin dışındaki diğer insanlarla etkileşim halindeyken insanların yaşamları üzerinde büyük kontrol sağlamaktadır; bu nedenle istihdam sadece bir gelir elde etmekle ilgili değildir, aynı zamanda yaşam hakkında fikir paylaşan başkalarıyla etkileşim kurma gibi temel insani ihtiyaçları da karşılamaktadır (Jahoda, 1982). Paul ve Batinic'e göre (2009) göre iş, bir gelir kaynağı ile bir faaliyet biçimi olması, zamanı yapılandırması, yaratıcılık ve ustalığın kaynağını oluşturması, sosyal etkileşim için bir fırsat sağlamasının yanında, bireye bir amaç duygusu verir ve onun için bir kimlik kaynağıdır. İstihdam edilmek, çalışanlara toplumda statü sağlar; bu doğrultuda işsiz bireyler sadece statü yokluğundan değil, aynı zamanda kişisel kimlik duygularının oluşmamasından da mustarıdır (Artazcoz vd. 2004).

Yaşamın güncel bir konusu olmaya devam eden işsizlik, bireyler için birçok olumsuz sağlık sonucuyla bağlantılı olması nedeniyle XX. yüzyılın başlarından itibaren dünya genelinde süregelen bir toplumsal kaygı oluşturmaktadır. Bu nedenle, günümüze kadar işsizlik, sadece kamuoyunun yoğun ilgisini ve tartışmasını çekmekle kalmamış, aynı zamanda bireylerin ve ailelerinin yaşamları üzerindeki etkisine ilişkin önemli akademik araştırmaların konusu olmuştur.

Bireyler için farklı hususlar ifade edebilen işsizlik kavramı, Türk Dil Kurumu'na (TDK, 2023) göre, “*işsiz kalma, iş bulamama durumu*” olarak tanımlanmıştır. İşsizlik, kişisel veya çevresel faktörlerden dolayı ortaya çıkan, bireylerin gündelik hayatlarını doğrudan etkileyen ve farklı sonuçları olan bir durumdur. Bireyin işsiz olmasında etkili olan kişisel faktörler arasında karakteri, yaşam felsefesi ve standart arayışı öne çıkar. Bir işte çalışmak tüm insanlığın ortak hedefi değildir; bazıları tarafından uzun bir kariyer işveren adına geçen yıllar olarak da değerlendirilebilir. Diğer taraftan, haftalık maaş veya iş tanımı gibi konularda belirli standartları olan bireyler içinse işsizlik bir tercihtir (Warren, 2003). İşsizlik sürecini uzatan ve kişisel faktörleri neredeyse önemsiz hale getiren çevresel faktörlerdir. Günümüzde çevresel faktörlerin en önemli örnekleri ekonomik dalgalanmalar ve kriz dönemleridir. Ekonomik güvensizlik ortamında bireyler işlerini aniden kaybedebilir, uzun süre işsiz kalabilir veya iş hayatlarına hiç başlayamayabilirler. Özellikle ilk işlerini arayan gençlerde yaşanan hayal kırıklıkları ve erkeklerin uzun süre işsiz kalması sonucunda sosyal statülerinin yok olduğu düşüncesi, sağlığı olumsuz etkileyecek seviyede tehlikelidir. Bu yönde gelişecek hislerin sürekliliği, işsizliğin en acı sonucu olan intihar eylemini tetikleyebilir (Preti ve Miotto, 1999).

İşsizliğin aynı anda kişisel ve çevresel faktörleri dikkate alarak değerlendirildiği çalışmalar da mevcuttur. Bireylerin yaşadıkları çevre ile olan etkileşimleri sürekli sosyal kıyaslamalar yapmalarını sağlar. Kıyaslamalar sürecinde işsizlik hem kişisel hem de çevresel faktörler göz önünde bulundurularak değerlendirilir. İşsizlik bireyler için genellikle kötü bir durum olarak nitelendirilir. Fakat işsizliğin yaygın olduğu toplumlarda bireyler, sosyal kıyaslamaları sonucunda işsizliği

paylaşılan bir durum olarak görebilir ve çektikleri acıları hafifletebilirler. Stavrova ve arkadaşlarının (2011) Avrupa ve Dünya Değerler Araştırması'na ilişkin analitik çalışmasında, güçlü bir çalışma normuna sahip olan ve bu nedenle istihdamı çok önemli gören bir ülkede yaşayan işsiz bireylerde yaşam doyumunun düşük olduğu bulunmuştur. Yazarlara göre, işsiz bireylerde yaşam doyumunda gözlemlenen azalma, kişinin kendisinde yaşadığı hayal kırıklığından değil, dışsal sosyal onaylanmama ve reddedilmeye maruz kalmasından kaynaklanmaktadır (Stavrova vd. 2011). Selim (2008) tarafından Türkiye’de; Pittau, Zelli ve Gelman (2010) tarafından da Avrupa Birliği'nde yapılan araştırmalarda da işsiz bireylerin yaşam doyumunun azaldığı belirtilmiştir.

Diğer taraftan, işsizlik ile istihdam edilmenin arasındaki maddi ve manevi getirinin az olduğu yönünde yapılan değerlendirmeler bireylerin iş aramaktan kaçınmasına sebep olabilir (Clark, 2003: 346). İstihdam edilme sürecinin uzaması, bireylerin işsizliğin ortaya çıkardığı olumsuz duygularla baş etmeyi öğrenmesini ve işsiz olmaya alışmalarını sağlayabilir. İşsizliği hayatının bir parçası olarak gören bireyler, iş yaşamına yabancılaşmış olduklarından, istihdam edildikten sonra uyum sorunları yaşayabilirler. Çevrelerine karşı normalden fazla duyarlı hareket edip, ufak aksaklıkları bile bir problem haline getirebilirler. Böylece performansları kolaylıkla kötü yönde etkilenebilir ve yeni işin kazanımları kısa zamanda önemsiz hale gelebilir (Grün, 2010: 287).

İşsizliğin bireylerde farklı duyguları ortaya çıkarması ve duygusal karşılıklarına yönelik nitel ile nicel yöntemler kullanılarak incelenmeye başlanması, araştırmacıları daha fazla faktörü göz önünde bulunduran çalışmalar yapmaya yönlendirmiştir. Yukarıda da açıklandığı üzere, bireylerin işsizliğe tepkileri değişkenlik gösterir (Fryer, 1986) ve işsiz bireyler farklı biçimlerde işsizlik ile baş etmektedirler. Bu çerçevede, bu çalışmada iyi oluş durumları da göz önünde bulundurularak, işsiz bireylerin işsizlik ile baş edebilmelerinde işsizliği normalleştirme değerlendirmelerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda, çalışmanın bundan sonraki bölümünde işsizlik çerçevesinde iyi oluş ve işsizlik ile baş edebilme ile ilgili kavramsal çerçeve yer almaktadır. Çalışmanın üçüncü bölümünde araştırma yöntemi ve analizler sunulmuştur. Çalışma kapsamında elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular ile ilgili değerlendirmelere ise çalışmanın son bölümünde yer verilmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İşsizlik ile Başedebilme için İşsizliğin Normalleştirilmesi

Lazarus ve Folkman (1984) baş edebilmeyi “kişinin kaynaklarını zorlayıcı veya kaynaklarını aşan belirli dış ve/veya iç talepleri yönetmek için, sürekli değişen bilişsel ve davranışsal çabalar” olarak tanımlamışlardır. Yazarlara göre baş edebilmenin, soruna verilen duygusal tepkiyi düzenlemeye yönelik olduğu duygu odaklı baş edebilme, ve sıkıntıya neden olan sorunu yönetmeye veya değiştirmeye yönelik olduğu problem çözme ile baş edebilme olmak üzere iki farklı biçimi

bulunmaktadır. Bireyler, durum kontrol edilebilir olduğunda sorun odaklı baş edebilmeden ve durum kontrol edilemez olduğunda duygu odaklı baş edebilmeden faydalanmaktadırlar (Endler vd. 2000). Mckee-Ryan ve arkadaşları (2005) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasının bulguları, hem sorun odaklı başedebilme stratejilerinin hem de duygu odaklı başedebilmenin işsiz bireyler arasında daha fazla zihinsel sağlıkla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Mckee-Ryan vd. 2005).

Bireylerin yaşadıkları duygusal deneyimlerin yanında işsizliğin toplumlarda daha yaygın hale gelmesi, işsizliği bütüncül şekilde anlamayı sağlayacak kavram ihtiyacını arttırmıştır. Bu bağlamda, tarihsel kökeni Hollanda’da 1970’li yıllarda yaşanan kültürel değişimin sonunda toplumun işsizliği daha kabul edilebilir görmeye başlamasına dayanan işsizliğin normalleştirilmesi kavramı (Schaufeli ve Van YPeren, 1992) gündeme gelmiştir. Kavramın öncül çalışmasında yazarlar işsizliğin psikolojik boyutuna odaklanmışlardır. Amaçları bireylerin ruhsal sağlıklarında yaşanacak olumsuzlukları detaylandırmaktır. Bulgular beklentinin aksine çok sayıda bireyin işsizlik sürecine uyum sağladığını göstermiştir. Yazarlar, işsizliğe uyum gösterme durumunu, işsizliğin nevrozizm gibi olası duygusal sonuçlarını inceleyen Payne’in (1988) çalışmasında da tespit edildiğini bilmelerine rağmen detaylı analizler yapmak yerine, yaşadıklarından kolay etkilenmeyen psikolojik özelliklere sahip olma gibi yüzeysel maddeler ile açıklamayı tercih etmişlerdir (Schaufeli ve Van YPeren, 1992).

İşsizliğin bireyler üzerindeki psikolojik etkilerini incelemede Jahoda’nın (1981, 1982) “gizli yoksunluk modeli” kuramsal altyapıyı oluşturmaktadır. Model, bireylerin öncelikle ekonomik getirileri sebebi ile çalışmak istediklerini belirtmektedir. Fakat istihdam edilen bir bireyin çalışmaya başlaması ile beraber psikolojik ihtiyaçları da karşılanır. Sadece çalışma hayatının tatmin edebileceği bu ihtiyaçlar zamanı planlayabilme, aile harici sosyal etkileşimler, ortak amaç için hareket etme, statü kazanımı ve günlük faaliyetlerin yürütülmesidir. Bu bağlamda, işsiz kalan bir birey sadece ekonomik açıdan etkilenmeyecektir. İşsizlik, bireyin ihtiyaçlarını giderememesi sonucunda iyi oluş kaybı gibi yaşayacağı pek çok psikolojik sıkıntının kaynağına dönüşür (Cengiz vd. 2022). Ülkemizde yakın zamanlı yapılan bir çalışma, üniversite öğrencilerinin mezuniyete yaklaştıkça işsizlik kaygısı geliştirdiklerini ve başta iyi oluş değerleri olmak üzere psikolojilerinin olumsuz yönde etkilendiğini tespit etmiştir. İstihdamın sağlayacağı hayat standartlarından giderek yoksun kalacağını düşünen gençlerin, kendilerine psikolojik zararlar ötesinde fiziksel zararlar verebileceği önemli bir uyarı niteliğindedir (Çetinceli ve Tüzün, 2022).

İşsiz bireyler, yoksunluklar ile baş edebilmek için, işsizliği normalleştirmeyi tercih edebilirler. İşsizliğin normalleştirilmesi kavramı günümüz şartlarına göre yeniden yorumlanırken, işsizliğin öncelikle çevresel koşullara bağlı olduğu ve bireylerin kariyerlerinde yaşamalarının kaçınılmaz bir süreç olduğu vurgulanmıştır (Fidelis ve Mendonça, 2021). İşsizliğin normalleştirilmesi, bireyin normal olarak yaşayacağı işsizlik sürecinde oluşan bilişsel tepkilerin ve duygularının bütünüdür. Yaş, cinsiyet, aile yapısı, medeni durum ve işe bakış açısı gibi hususlar normalleştirmede etkili olan kişisel

faktörlerdir. Ekonomik iklim, ülke veya bölgede istihdam oranları ve endüstriyel yapı gibi sosyo ekonomik değerler, çevresel faktörlerdir. Kişisel ve çevresel faktörlerin birleşiminde bireylerin işsizliği normalleştirilmesi başlar. İş aramayı bırakma, yeni kariyer hedefleri belirleme ve stresin azalması normalleştirme sürecinin olası sonuçları arasındadır (Pignault ve Houssemand, 2018).

İşsizliğin normalleştirme sürecinde kişisel ve çevresel faktörlerin yanı sıra, bireylerin istenmeyen durumlar ile mücadele etme isteği vardır. Çünkü normalleştirme insan hayatında karşılaşılan olumsuz deneyimlerin tekrar gözden geçirilmesini sağlar ve kişinin sağlığına zarar verebilecek duyguların yönetilmesini mümkün kılar. Sürecin başarılı olması durumunda beklenmedik olumsuz durumlar, gerçekleşmesi olağan olaylar olarak görülmeye başlanır (Ashfort ve Kreiner, 2020: 231). Bireylerin işsizliğe karşı geliştirip yönettiği normalleştirme sürecinin karmaşık yapısı dört boyutta değerlendirilmiştir. İlk iki boyut işsizlik algılarının olumlu ve olumsuz olarak sınıflandırılması ile ortaya çıkmıştır. Olumsuz algılarda işsizlik, hayatın tamamını kötü yönde etkileyen bir değişimi tetikler ve kişinin kendini farklı hissederek sosyal hayatından soyutlanmasını sağlar. Olumlu algılarda işsizlik bir sorun olarak görülmez ve ilgi gerektirmeyen bir durum olarak nitelendirilir. Buna göre, iş sahibi olmak hayatta bir öncelik değildir ve mutluluk için çalışmak şart değildir. Üçüncü boyut işsizliğin gerekçelendirilmesidir ve çevresel ile kişisel faktörlere odaklanılır. Ekonomik kriz veya bireyin yaşı işsizliğin gerekçeleri olarak görülebilir. Tanımlanan son boyut olan işsizlik normlarında, bireylerin işsizliğe karşı bakış açısı ön plandadır. İşsizliği kariyerin bir parçası olarak görme, bir şekilde karşılaşılabacağına inanma ve karşılaşıldığında olağan davranma, bu boyut kapsamında değerlendirilmiştir (Pignault ve Houssemand 2017: 378)

Houssemand ve arkadaşları (2021), iş alanında baş edebilme süreçlerinin oldukça kapsamlı bir şekilde incelendiğini belirtmişlerdir. Bu, özellikle işsizlik deneyimi ve iyi oluş ile algılanan belirsizliği olumlu yönde etkileyen proaktif davranışlara dayalı stratejilerin kullanımıyla ilgilidir. İşsizlikle baş edebilmenin aktif süreçlerini açıklamak için, uzun yıllar boyunca birbirinden farklılık gösterse de genel bir işlevsellik ile işsizlikle baş etme yapısının betimlendiği, çeşitli modeller önerilmiştir. Bir işsizlik dönemi, bireyler tarafından bilişsel olarak değerlendirilir; algılanması kişisel faktörlere bağlı olduğu kadar sosyal ve ekonomik konjoktüre de bağlıdır. İşsizliğin yaşanması stresli bir deneyim olarak kabul edildiğinden, işsizlik döneminde baş etme süreci yaratılmaktadır. Bu süreç, gerçeklik ile beklentiler arasındaki boşluğu dengeleyen (yani azaltan) bir bilişsel yeniden değerlendirme ve durumsal uyarılmayı dengeleyen duygusal uyum olmak üzere iki boyuttan oluşur. Bu nedenle, bu tür başa çıkma stratejisi, işsizlik sırasında psikolojik dengeyi korumak için (bilişsel ve duygusal unsurlarla birlikte) ikili davranış sürecini içerir. Bu süreç, psikolojik, sosyal ve fizyolojik iyi oluşun uzun vadeli etkilerini veya sonuçlarını içerir. Bu kapsamda, çeşitli çalışmalarda vurgulanan işsizlikle başa çıkabilmek için sezgisel modellerden, iş kaybının etkilerinin psikolojik analizinde duygusal bir boyutun dikkate alınması gerektiği ortaya çıkmaktadır (Houssemand vd. 2021). Bu kapsamda, işsizliğin normalleştirilmesi sürecinde işsiz bireylerin iyi oluş seviyelerinin de anlaşılması önemlidir.

2.2. İşsizlik ile İyi Oluş İlişkisi

1930'lu yıllardan günümüze kadar işsizliğin işsiz bireylerin psikolojik sağlığı üzerindeki etkisine ilişkin çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu çalışmalar sürekli olarak işsizliğin psikolojik sağlık üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu göstermektedir (Creed vd. 2000). İşsizliğin bireyler üzerinde, insanlara karşı sinirlilik, madde bağımlılığı, hafıza kaybı, kabuslar, kendine zarar verici davranışlar, düşmanlık, depresyon, endişe, stres, korku, öfke, umutsuzluk, yalnızlık, sosyal izolasyon, benlik saygısında azalma, yaşam doyumunda azalma, daha az mutluluk, sorunlarla baş edememe, karamsarlık gibi birçok psikolojik etkileri mevcuttur (Jones, 1992). İşsizliğin bireyler için bu zararlı etkileri, temel olarak işin insanların yaşamlarında oynadığı rol ve merkezietinden kaynaklanmaktadır.

İşsizlik, yaşam doyumu ve mutluluk ile ilgili negatif bir ilişkiye sahiptir (Zhou, vd. 2019); bunun yanı sıra işsizlik, bireyi istihdam edilme ile ilgili faydalardan (maaş ve yan haklar; işin anlamı vb) mahrum edebildiği için bireylerin psikolojik iyi oluş seviyelerini etkilemektedir (Huffman, vd. 2015). Yapılan araştırmalar ile, işsizliğin, fiziksel ve psikolojik sağlığın yanı sıra iyi oluş durumunda önemli azalma ile ilişkili olduğu kanıtlanmıştır (Sage, 2019; Paul ve Moser, 2009; Banks ve Jackson, 1982).

Diener ve arkadaşları (2002: 63) iyi oluşu 'kişinin hayatı hakkındaki bilişsel ve duygusal değerlendirmeleri' olarak tanımlamışlardır. Psikolojik iyi oluş, kendini iyi hissetme ve etkili bir şekilde görev yapma arasındaki ilişkidir (Huppert, 2009). Diener'e (1984) göre, bir bütün olarak yaşamdan memnuniyet ve küresel mutluluk, iyi oluşun sıklıkla uygulanan ölçütleridir. Huppert'e (2009) göre sürdürülebilir iyi oluş, bireylerin her zaman iyi hissetmelerini gerektirmez ve acı verici duyguların (örneğin hayal kırıklığı, başarısızlık, keder) deneyimlenmesinin uzun vadeli iyi oluş için gerekli olduğunu vurgulamıştır. Bununla birlikte, olumsuz duygular aşırı veya çok uzun süreli olduğunda ve kişinin hayatındaki işlevlerini yerine getirme yeteneğini engellediğinde, psikolojik iyi oluş olumsuz etkilenir (Huppert, 2009).

İşsizliğin makro-sosyal boyutları olan bir olgu olması nedeniyle; iyi oluş durumunu olumsuz etkilemesine karşın, bu olumsuz etkilerin işsiz geçen süre boyunca sabit kalabildiği görülmektedir. Diğer faktörlerin yanı sıra sosyoekonomik bağlam, sosyal güvenlik politikaları ve sermaye dağılımı, aile desteği, kayıt dışı çalışma gibi bağlamsal değişkenler işsizlikle başa çıkmaya yardımcı olabilir (Ahn ve Hamilton, 2019). Bu nedenle, bireyler işsiz kaldıkları dönemi nasıl karşıladıklarına bağlı olarak, uyum veya baş edebilme durumları gösterebilmektedir (Pignault ve Houssemand, 2018). Bu uyum, bazı araştırmacılar tarafından, bireyin bir durum karşısında duygularını düzenleyebilmesi ve o olayı normal ya da sıradan olarak değerlendirebilmesi durumunda ortaya çıkan işsizliğin normalleşmesi olarak tanımlanmaktadır. Bilişsel süreçlerin bu öz düzenlemesi, stresli olaylarla ve bunların zararlı etkileriyle başa çıkmaya yardımcı olur (Pignault ve Houssemand, 2017, 2018).

Bazı araştırmalar, tüm işsiz bireylerin düşük psikolojik iyi oluştan muzdarip olmadığını ve bazı değişkenlerin işsiz bireylerin işsizliğin stresiyle daha iyi başedebilmelerine yardımcı olduğunu tespit etmiştir. Linn ve arkadaşları (1985) tarafından Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir araştırmada, işsizliğin psikolojik işlevsellik üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu, işsizlerin çalışanlara göre daha endişeli, depresif olduğunu ve bedensel semptomlara sahip olduğunu belirlenmiştir. Ancak bu çalışmada aynı zamanda, güçlü destek sistemlerine ve daha fazla özgüvene sahip kişilerin işsizliğin stresiyle daha iyi başa çıktıkları ortaya çıkmıştır (Linn vd. 1985). Russell ve arkadaşlarına (2020) göre, iş kaybı sadece psikolojik iyi oluş üzerindeki olumsuz sonuçlarını değil, aynı zamanda işe yeniden girme üzerine güçlü bir pozitif desteği de doğrulamaktadır.

3. Araştırma Yöntemi

Bu çalışmanın amacı günümüzde sıklıkla karşılaşılan bir durum haline gelen işsizliği, tek düze nicel bir veri olarak görülmesi yerine, bizzat işsiz bireyler tarafından işsizlik süreçlerinde yaşadıkları duygular üzerinden daha detaylı anlayabilmektir. Çalışmada, işsiz bireylerin iyi oluş durumlarına göre, işsizlik ile baş edebilme için işsizliği normalleştirme algılarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda nicel araştırma yöntemi kapsamında anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcılar ile ilgili bilgiler, ikinci bölümde iyi oluş ölçeği, üçüncü bölümde ise işsizliğin normalleştirilmesi ölçeği yer almaktadır.

3.1. Ölçüm Araçları

Çalışmada yer alan iyi oluş değişkeninin ölçümü için Cummins önderliğinde International Wellbeing Group (2006) tarafından geliştirilen ve Meral (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 8 maddeden oluşan kişisel iyi oluş indeksi kullanılmıştır. Ölçeğin tasarlanış sürecinde bireysel yaşantının sağlık, başarı, kurulan ilişkiler gibi boyutları göz önünde bulundurulmuştur. Tespit edilen 8 boyut için 1 madde geliştirilmiş ve kişilerin ne kadar memnun olduklarının tespiti amaçlanmıştır. Bu bağlamda güvenlik boyutu için “Kendinizi ne kadar güvende hissediyorsunuz”, toplumsal aidiyet boyutu için “Toplumla olan ilişkilerinizden, toplumun bir parçası olmaktan ne kadar memnunsunuz” gibi soru örneklerini içeren tek faktörde toplanan 8 maddeli ölçek geliştirilmiştir (Meral, 2014: 129). Çalışmanın araştırma sürecinde ölçek, Meral'in (2014) uyarlamasına uygun biçimde kullanılmış ve 5'li Likert sistemi tercih edilmiştir. Katılımcılar soruya “Hiç memnun değilim” cevabı vermek istediklerinde 1 değerini ve “Tamamen memnunum” cevabını vermek istediklerinde 5 değerini işaretlemişlerdir.

Ölçeğin farklı çalışmalarda güvenilir ve geçerli olduğunun kanıtlanması sebebi ile analizler tekrar edilmemiştir. Bu bağlamda ölçeğin 48'den fazla ülkede kullanıldığı tespit edilmiş, Avustralya, Çin, Hollanda ve Cezayir gibi farklı coğrafyalardaki analiz sonuçları incelenmiştir. Çalışmalarda, ölçeğin iç tutarlılık açısından Cronbach Alpha katsayısı değeri (α) 0.73 ile 0.95 aralığında

bulunmuştur. Açıklanan varyans değerlerinde İran’da 2011 yılında anneler üzerinden yapılan çalışma %78 ile öne çıkmış, Çin’de 2010 yılında yapılan kent yaşamındaki iyi oluş çalışması geçerlilik analizlerinde en yüksek tutarlılık değeri elde edilmiştir (Meral, 2014: 120-121). Meral (2014) çalışmasında Türkiye’de yetişkin iyi oluşuna odaklanmış, ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısı değerini (α) 0,86 tespit etmiş ve analizler sonucunda ölçeğin geçerli olduğunu tespit etmiştir.

Katılımcıların işsizliğin normalleştirilmesi ile ilgili değerlendirmeleri, Pignault ve Houssemand (2017) tarafından geliştirilen ve 4 boyuttan oluşan ölçekte yer alan maddeler ile ölçülmüştür. Yazarların ölçeği geliştirme süreci Paris ve çevresinde yaşayan yetişkin işsizler ile yaptıkları görüşmeler ile başlamıştır. Elde edilen verilerin nesnel değerlendirilebilmesi için Alceste yazılımı kullanılmıştır. Ölçeğin ülkemizde ilk kez uyarlandığı bu çalışmada, kaynak dili olan İngilizce’den çalışmada kullanılacak dil olan Türkçe’ye uyarlanış sürecinde Brislin ve arkadaşları (1973) tarafından geliştirilen beş aşamalı yöntem kullanılmıştır. Yöntemin ilk aşamasında ölçekler İngilizce’den Türkçe’ye kamuda görev yapan iki uzman mütercim tarafından çevrilmiştir. İkinci aşamada yapılan çeviriler, örgütsel davranış alanında çalışmalar yapan iki akademisyene sunulmuştur. Alınan geri dönüşler değerlendirilerek üçüncü aşamaya geçilmiş ve ölçekler öncelikle Türkçe’ye çevrilmiştir. Ankara’da faaliyet gösteren bir çeviri bürosundan hizmet alınmış ve ölçeklerin İngilizce’ye çevrimi yapılmıştır. Dördüncü aşamada ölçekler İngiliz Dili ve Edebiyatı mezun bir akademisyen tarafından geri çeviriler ile değerlendirilmiştir. Son aşamada örgütsel davranış alanında çalışmaları bulunan iki akademisyen ile bir araya gelen araştırmacılar, tüm çevirileri gözden geçirmişler ve ölçekleri çalışmada kullanılacak şekilde uyarlamasını tamamlamışlardır. Çalışmanın araştırma sürecinde ölçek için 5’li Likert sistemi kullanılmıştır. Bu bağlamda verilen cevaplar “Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını temsil eden 1 ve “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını temsil eden 5 değeri aralığında sınıflandırılmıştır.

Uyarlamanın tamamlanmasının ardından işsizliğin normalleştirilmesi ölçeğine yönelik güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Cronbach’s Alpha katsayısının kullanıldığı hesaplamalarda, iç tutarlılık güvenilirliği tekniği benimsenmiştir. Ölçeğe ait Cronbach’s Alpha katsayısı (α), 0,858 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeğin 4 alt boyutu için sırası ile 0,815; 0,867; 0,802 ve 0,830 değerleri elde edilmiştir. Bu katsayı değerleri, 0,80 ile 0,90 aralığı için tanımlanan *çok iyi* seviyesindedir (Schrepp, 2020: 250). Ölçeğin geçerliliği için Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) analizi kullanılmış ve örneklemin faktör analizine uygunluğunu gösteren 0,813 değeri bulunmuştur (Field, 2000).

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan 16 madde, 4 faktör altında toplanmıştır. Varyans oranları sırası ile %26,876, %14,808, %11,829 ve %9,230 olarak tespit edilmiş ve elde edilen toplam açıklanan varyans oranı %62.744 örneklemin 50 ve fazlası olan çalışmalarda iyi sonuç olarak kabul edilen %60 barajını geçmiştir (Hair vd. 2010). Örneklem büyüklüğünün 300 ve üzeri olduğu

araştırmalarda faktörlerin anlamlılığı için alt sınır olan 0,32 dikkate alınmıştır (Yong ve Pearce, 2013). Ölçekte yer alan maddelerin faktör ağırlıkları 0,836 ile 0,447 arasındadır. Bulgulara göre tüm maddeler yerlerini korumuştur. 3 maddenin birden çok faktörle ilişkisi gözlemlenmiş olsa da ilişki düzeyleri faktörler arası değişikliği veya çıkarılmalarını gerektiren seviyede değildir. Ölçeğe ait açımlayıcı faktör analizinin detayları Tablo 1’de gösterilmiştir.

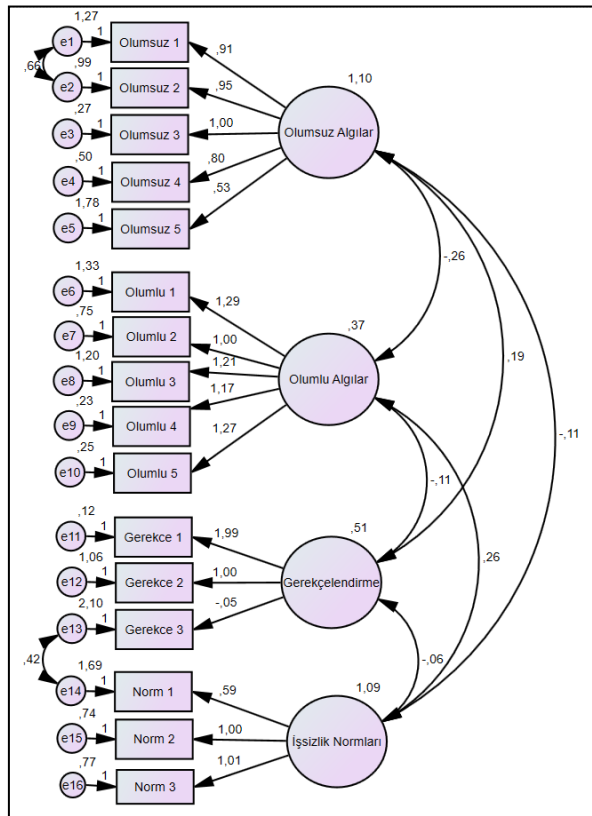
Tablo 1: İşsizliğin Normalleştirilmesi Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Boyut	Maddeler	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör	4. Faktör
Olumsuz ile ilgili işsizlik Algılar	1. İşsiz olmak beni utandırıyor.	0,732			
	2. İşsiz olduğum için diğerlerinden farklı hissediyorum.	0,519			
	3. İşsiz kaldığımdan itibaren, moralimin bozuk olduğunu hissediyorum.	0,621			
	4. İşsiz olmak yaşamımı değiştirdi.	0,591			
	5. İşsiz olmak, işsiz kişiler ile ilgili görüşümü değiştirdi	0,718			
İşsizlik ile ilgili Olumlu Algılar: Eğlenceli İş	6. Bugünlerde iş bulmak benim için öncelik değil.		0,573		
	7. İşsiz kaldığımdan beri kendimi eskisinden daha iyi hissediyorum.		0,496		
	8. Mutlu olmak için çalışmaya ihtiyacım yok.		0,676		
	9. İşsizlik beni ilgilendirmiyor.		0,634		
	10. İşsizlik benim için bir sorun değil.		0,722		
İşsizlik Gerekçeleştirilmesi	11. Mevcut ekonomik kriz nedeniyle işsizim.			0,836	
	12. İşsizlik, krizin bir sonucudur.			0,663	
	13. Yaşım nedeniyle işsizim			0,51	
İşsizlik Normları	14. İşsizlik, yaşam sürecinde kaçınılmaz bir safhadır.				0,491
	15. Bugün ve daha önce, işsiz olmak/işsizlik normal bir durumdur.				0,658
	16. Günümüzde işsizlik, bir kişinin kariyer yolculuğunda normal bir safhadır.				0,447
Özdeğer		4,3	2,369	1,573	1,317

Varyans	26,876	14,808	11,829	9,230
----------------	--------	--------	--------	-------

İşsizliğin normleştirilmesi ölçeğine yönelik geçerlik analizleri yapısal doğruluk testi yapı geçerliliği yöntemi ile tamamlanmıştır. Analizler, ölçeğin dört faktörlü yapısına uygun olarak gerçekleştirilmiş ve hata payının düşürülmesi hedeflenmiştir (Carter, 2006: 5-6). Ölçeğin yapısal modeli IBM AMOS-24 yazılım programı kullanılarak test edilmiş ve Şekil 1’de gösterilmiştir. Modelin yapısal doğruluğu onaylanmış fakat iyileştirme tavsiyeleri önerilmiştir. Tavsiyeler sırası ile takip edilerek, ölçekte yer alan maddelerin hata varyansları özelinde iki kez birleştirme işlemi uygulanmıştır (Hox ve Bechger, 1998). Birleştirme işlemlerinin ilki ‘işsizlik ile ilgili olumsuz algılar’ boyutunun iki maddesi arasında tespit edilmiştir. Maddeler bireylerin ‘işsizlik süreçlerinde utanç’ ve ‘kendilerini farklı hissetme’ eğilimlerini incelemektedir. İkinci birleştirme işleminde ‘işsizliğin gerekçelendirilmesi’ boyutunda ‘bireyin yaşının önemi’ ile, ‘işsizlik normları boyutunda’ yer alan ‘işsizliğin yaşamın bir süreci olarak değerlendirilmesi’ maddeleri ilişkilendirilmiştir. Farklı boyutlarda yer alan bu maddelerin gelecekteki çalışmalarda hata payını düşürmek adına yeniden değerlendirilmesi gerekebilir.

Şekil 1: İşsizliğin Normleştirilmesi Ölçeği Yapısal Doğruluk Analizi



Yapısal doğruluk analizleri kapsamında son olarak işsizliğin normleştirilmesi ölçeğinin uyumluluk değerleri kontrol edilmiştir. Uyum değerleri, ölçeklerin temsil ettiği kuramsal yapı ile kurgulanan modelin uyumunu test etmektedir. Bu sayede daha önce yapılan analizlerde istenen değerlere ulaşılmasına rağmen gözden kaçan hataların tespiti imkanı oluşur. Literatürde çok sayıda

uyum değeri bulunmakla beraber üzerinde genel uzlaşa sağlanan değerlerin olduğu söylenemez (Çapık, 2014: 199). Çalışma kapsamında örneklem büyüklüğü ve ölçekte yer alan madde sayısı göz önünde bulundurularak Byrne'nın (2016) tanımladığı değerler esas alınmıştır. Tablo 2'de detayları sunulan değerler aralığı örneklemin 250'den fazla olduğu ve ölçekte yer alan madde sayısının 12 ile 30 arası olduğu çalışmalar için geçerlidir. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin, istenen değer aralıklarında bulunması sebebi ile modelin uyumlu olduğu belirlenmiş ve yapısal doğru olduğu kanıtlanmıştır.

Tablo 2: İşsizliğin Normalleştirilmesi Ölçeğinin Uyumluluk Değerleri

Örneklem Büyüklüğü: > 250 ; Gözlemlenebilir Değişken Sayısı: 12-30 Arası		
Uyum Değerleri	İstenen Aralık	Model Verileri
χ^2/df	<5	2,402
GFI	>0,9	0,937
CFI	>0,92	0,943
NFI	>0,9	0,907
RMSEA	<0,07	0,057

3.2. Örneklem ile ilgili Demografik ve Mesleki Bilgiler

Çalışmaya Ankara'da ikamet eden 434 işsiz birey katılmıştır. Katılımcılara kolayda örneklem yöntemi ile ulaşılmıştır. Yöntem, veri toplama sürecinin en kısa zamanda ve en az maliyetle tamamlanmasını sağladığı için tercih edilmiştir. Anket uygulaması, Ocak-Mart (2023) döneminde çevrimiçi olarak gönüllülük esasına göre gerçekleştirilmiştir. Üniversitelerin Kariyer Merkezleri aracılığı ile mezun öğrenciler ile anket formu paylaşılmıştır. Bunun yanı sıra, işsiz bireylerin dahil olduğu sosyal medya platformları ile irtibata geçilerek, platform üyelerine anket formu iletilmiştir. Tamamlanan 450 anketin 16 adedi eksik veri içerdiği için örnekleme dahil edilmemiştir.

Çalışmanın örneklemini oluşturan katılımcıların iyi oluş seviyeleri ile ilgili değerlendirmeleri temel alınarak, yüksek ve düşük iyi oluş seviyesine sahip iki grup belirlenmiştir. Çalışmada iyi oluş değerleri 5'li Likert sistem kullanılarak hesaplanmış ve iyi oluş değerlerine göre oluşacak grupların oluşturulmasında ortalama değerler ve grupların örneklemini ne şekilde temsil edeceğine dikkat edilmiştir. Bu noktada, öncelikle çalışmanın iyi oluş ortalaması olan 2,94 değeri hesaplanmış ve grupların ayırım noktası olarak 3 birim değeri kabul edilmiştir. Kabul edilen değerlerin +1 ve -1 standart sapma payları üzerinden gruplandırmalar yapılmıştır. Bu bağlamda oluşturulan grupların iyi oluş değerlerine göre aralıkları sırası ile 1-2, 2-4 ve 4-5 şeklindedir. Fakat gruplarda yer alan bireylerin sayısında büyük dengesizlikler tespit edilmiştir. 1-2 aralığında yer alan kişi sayısı 63 (%14,5) ve 4-5 aralığında yer alan kişi sayısı 36 (%8,2) ile sınırlı kalmıştır. 2-4 aralığını örneklemin büyük çoğunluğunu %77,3 (n=335) oranla temsil etmesi sebebi ile gruplar arası analizlerin tutarsız olacağına

karar verilmiş ve 3 gruplu yapıdan vazgeçilmiştir. Grup sayısının yeniden değerlendirilmesinde grupların ayırım noktası olarak kabul edilen 3 birim değeri kararı korunmuştur.

Örneklemin iyi oluş eğilimlerini farklı değişkenlere göre değerlendirmenin amaçlandığı çalışmada, üçlü grup yapısının ardından ikili grup yapısının değerleri incelenmiştir. Bu noktada 3 birim değerinin temel alınması ile ortaya çıkan gruplarda örneklem temsiliyetinin analizlere uygun ve tutarsızlıklar sağlamayacak bir yapıda olduğuna karar verilmiştir. Bu bağlamda iyi oluş değerleri 3'ten düşük olan kişi sayısı 201 (%46,4) olmuş ve bu grup *Düşük İyi Oluş Grubu* olarak tanımlanmıştır. Benzer şekilde, iyi oluş değer ortalaması 3 üzerinde olan katılımcıların oluşturduğu grup *Yüksek İyi Oluş Grubu* (n=233; %53,6) olarak tanımlanmıştır. Çalışmanın örneklemini oluşturan bu kişilere ait demografik ve mesleki bilgiler Tablo 3'te gösterilmiştir.

Cinsiyete göre yapılan incelemelerde yüksek iyi oluş grubunda kadınların (%54,5) düşük iyi oluş grubunda erkeklerin (%52,7) çoğunluk olduğu tespit edilmiştir. İki grupta büyük çoğunluğunu bekar bireyler oluştururken, düşük iyi oluş grubunda medeni durumu bekar olanların oranı neredeyse %80 seviyesindedir. Örneklemin çoğunluğunu genç işsizler oluşturmaktadır ve katılımcıların ortalama yaşı 32,03 olmuştur. Gruplarda yer alan katılımcıların yaşlarının sınıflandırılarak değerlendirilmesi sonucunda 20-26 ve 27-32 yaş aralıklarında gruplar arası frekans dağılımlarında benzerlikler tespit edilmiştir. Yüksek iyi oluş grubunda 33-39 yaş aralığında sadece 35 kişi (%15) bulunurken düşük iyi oluş grubunda 48 kişi (%23,9) bu aralıkta yer almıştır. 40 yaşından büyük katılımcılarda yüksek iyi oluşa sahip 43 kişi (%18,5) varken, bu sayı düşük iyi oluş grubunda 26'ya (%12,9) düşmüştür.

Tablo 3: Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özellikleri

Ana Değişkenler	Cevap Seçenekleri	Yüksek İyi Oluş		Düşük İyi Oluş	
		Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	127	54,5	95	47,3
	Erkek	106	45,5	106	52,7
Medeni Durum	Bekar	160	68,7	159	79,1
	Evli	73	31,3	42	20,9
Yaş	20-26	56	24,0	46	22,9
	27-32	99	42,5	81	40,3
	33-39	35	15,0	48	23,9
	40+	43	18,5	26	12,9
Eğitim	İlkokul	0	0	1	,5
	Ortaokul	4	1,7	2	1,0
	Lise	33	14,2	21	10,4

	Ön Lisans	12	5,2	21	10,4
	Lisans	133	57,1	119	59,2
	Yüksek Lisans	43	18,5	36	17,9
	Doktora	8	3,4	1	,5
Çocuk sayısı	Çocuk yok	180	77,3	176	87,6
	1 Çocuk	22	9,4	18	9,0
	2 Çocuk	25	10,7	4	2,0
	3 ve daha fazla Çocuk	6	2,6	3	1,5
Meslek sınıfı	Veri Üreticiler	30	12,9	38	18,9
	Veri – Hizmet Uzmanları	33	14,2	29	14,4
	Ürün – Süreç Görevlileri	32	13,7	29	14,4
	Bilgi Üreticiler	64	27,5	53	26,4
	Bilgi – Veri Uzmanları	34	14,6	26	12,9
	Hizmet Görevlileri	40	17,2	26	12,9
Hane Geliri	15.000 TL'den az	96	41,2	135	67,2
	15.000 – 30.000 TL	97	41,6	51	25,4
	30.000 TL'den fazla	40	17,2	15	7,5
Aylık Harcama	10.000 TL'den az	116	49,8	106	52,7
	10.000 – 20.000 TL	50	21,5	35	17,4
	20.000 TL'den fazla	67	28,8	60	29,9

Örnekleme yer alan katılımcıların %78'ini yükseköğretim mezunları (lisans, yüksek lisans ve doktora) oluşturmaktadır. Gruplarda yer alan katılımcıların eğitim seviyeleri incelendiğinde tespit edilen benzerlikler dikkat çekicidir. İki grupta da lisans seviyesinde eğitime sahip olanlar yaklaşık %60 orandadır. Yüksek lisans mezunu olanlar yaklaşık %20 oranı ile lisans mezunlarını takip etmişlerdir. İki grup içinde ilkökul ve ortaokul mezunları yok denecek kadar azdır. Lise ve doktora mezunları yüksek iyi oluş grubunda, ön lisans mezunları düşük iyi oluş grubunda daha fazladır. Fakat bu farklılıklar iki grup arasında radikal farklılıkları gösterecek seviyede değildir. Yüksek iyi oluş grubunda 180 kişinin (%77,3) çocuğu yoktur. Düşük iyi oluş grubunda ise çocuğu olmayanların hem sayısı hem de oranı daha fazladır (n=180; %87,6). Gruplar arasında tek çocuğu olanlar ile 3 veya daha fazla çocuğu olanların dağılımları benzerdir. Göze çarpan fark iki çocuğa sahip olanlar arasındadır. Yüksek iyi oluş grubunda 25 kişinin (%10,7) 2 çocuğu varken, bu sayı düşük iyi oluş grubunda 4 kişi ile (%2) sınırlı kalmıştır.

Katılımcıların sahip oldukları mesleklerin değerlendirilmesi sürecinde uzmanlaştıkları alanların niteliklerine göre bütüncül bir sınıflandırma hedeflenmiştir. Bu bağlamda öncelikle

Daugeliene'nin (2007: 105) meslekleri zihinsel ve fiziksel emek ekseninde değerlendirdiği ardından üretilen işi bilgi, veri, hizmet ve ürün olarak sınıflandırdığı çalışma dikkate alınmıştır. Benzer ekseninde Wolff'un (2006) 267 mesleği dört farklı kategoriye ayırarak incelediği çalışma göz önünde bulundurulmuştur. Katılımcılardan elde edilen verilerin değerlendirilmesi neticesinde, bireylerin meslekleri sırası ile *veri üreticiler*, *veri-hizmet uzmanları*, *ürün-süreç görevlileri*, *bilgi üreticiler*, *bilgi-veri uzmanları* ve *hizmet görevlileri* olarak altı sınıfa ayrılmıştır. Eğitim veya yönetim gibi alanlarda meslekleri olanlar 'veri üreticiler' sınıfında yer almışlardır. Doktorlar veya hemşireler başta olmak üzere sağlık alanında meslekleri bulunanlar 'veri-hizmet uzmanları' olarak değerlendirilmişlerdir. Üretim sektörlerinde belirli işler için eğitim alanlar veya teknik işlerde uzmanlığa sahip olanlar 'ürün-süreç işçileri' kapsamındadır. Sosyal bilimler, hukuk veya mühendislik gibi belirli alanlarda eğitime sahip kişiler 'bilgi üreticileri' olarak sınıflandırılmıştır. 'Bilgi-veri uzmanları' sınıflandırmasını finans alanında eğitimleri ve uzmanlıkları olan kişiler oluşturmuşlardır. Turizm veya gıda gibi sektörlerde kariyerlerine devam eden veya uzmanlıkları bulunan kişiler ise 'hizmet çalışanları' kapsamına alınmışlardır.

Grupların meslek sınıflarına göre yapılan kıyaslamada önemli benzerlikler tekrar etmiştir. Bilgi üreticilerinin oranı iki grup içinde %25 seviyesinin biraz üzerindedir ve ilk sıradadır. Veri – Hizmet Uzmanları, Ürün – Süreç Görevlileri ve Bilgi – Veri Uzmanları sınıflarındaki dağılım iyi oluş açısından birbirlerine oldukça yakın sonuçlara sahiptir. İki grup arasında tespit edilen en büyük farklılık düşük iyi oluş grubunda veri üreticilerinin diğer gruba göre %6 daha fazla olmasıdır. Hizmet görevlilerinin yüksek iyi oluş grubunda diğer gruba göre fazla olması (%4,3) kayda değer ikinci farklılıktır.

Hane geliri ve aylık harcama verilerinin sınıflandırılmasında mevcut koşullar ve asgari ücret gibi standartlara dikkat edilmiş ve katılımcılara üç farklı seçenek sunulmuştur. Düşük iyi oluş grubunda yer alan 135 kişi (%67,2) hane geliri olarak 15.000 TL'den az gelire sahip olduklarını beyan etmiştir. Yüksek iyi oluş grubunda hane gelirinin 15.000–30.000 TL aralığı ile 15.000 TL'den az olması birbirlerine oldukça yakındır. 30.000 TL'den fazla hane geliri olan kişi sayısı yüksek iyi oluş grubunda 40 kişiyken (%17,2), bu sınıfın oranı düşük iyi oluş grubunda %7,5 (n=15) seviyesinde kalmıştır. Aylık harcamaların sınıflandırılmasında iki grup arasında sıralamanın aynı olduğu, oranların ise birbirine oldukça yakın olduğu tespit edilmiştir. Aylık harcama miktarı 10.000 TL'den az cevabı düşük iyi oluş grubunda %52,7 oranla çoğunluğu elde ederken, yüksek iyi oluş grubunda 116 kişinin tercihi ile çoğunluk seviyesine oldukça yaklaşmıştır. 20.000 TL'den fazla aylık harcama miktarı değerleri iki grup içinde oldukça yakındır. Aylık harcaması 10.000 – 20.000 TL aralığında olanlar için yüksek iyi oluş grubu 50 kişinin tercihi ile (%21,5) öne çıkmış ve diğer grupla %4,1 oranında küçük bir farklılık yaratmıştır.

Çalışmada katılımcıların iyi oluşları incelenirken sadece demografik değişkenlere yer verilmemiş, ailelerine yönelik sorular da yöneltilmiştir. Bu bağlamda katılımcıların anne ve babalarının eğitim seviyeleri, çalışma alanları ve çalışma pozisyonları incelenmiştir. Ailelere yönelik soruların sorulmasındaki amaç işsizlik sürecini tecrübe eden bireyin sosyal sermayesini oluşturan en önem parçalardan birisi olan ailenin eğitimlerini ve kariyerlerini daha yakından öğrenmektir. Çünkü işsizlik yaşayan bireylerin ihtiyaç duyduğu maddi ve manevi desteğin temel kaynağı ailelerdir (Döring ve Madsen, 2022). Ayrıca işsiz bireyin yeniden istihdam edilmesinde ailelerin sahip olduğu ağ ilişkilerinin yoğunluğu ve çeşitliliğinin büyük etkisi vardır. Farklı iş çevreleri ile kurulan güçlü ilişkilerin önemi bireysel iş deneyimlerinden daha faydalı sonuçlar verebilir (Halsten vd. 2017). Yüksek ve düşük iyi oluş gruplarına yönelik katılımcıların ebeveynleri ile ilgili veriler Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4: Katılımcıların Ebeveynleri ile ilgili Veriler

İyi Oluş Değerleri Sınıflandırması		Yüksek İyi Oluş		Düşük İyi Oluş	
Ana Değişkenler	Cevap Seçenekleri	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Anne Eğitim	İlköğretim	109	46,8	109	54,2
	Lise	57	24,5	47	23,4
	Ön Lisans	14	6,0	8	4,0
	Lisans	38	16,3	23	11,4
	Yüksek Lisans	2	,9	1	,5
	Doktora	-	-	1	,5
	Eğitimi yok (Okur yazar)	13	5,6	12	6,0
Baba Eğitim	İlköğretim	82	35,2	84	41,8
	Lise	68	29,2	53	26,4
	Ön Lisans	19	8,2	13	6,5
	Lisans	56	24,0	41	20,4
	Yüksek Lisans	6	2,6	6	3,0
	Doktora	2	,9	1	,5
	Eğitimi yok (Okur yazar)	-	-	3	1,5
Anne Çalışma Alanı	Hiç Çalışmadı	102	43,8	103	51,2
	Kamu Emekli	23	9,9	16	8,0
	Kamu Çalışan	26	11,2	10	5,0

	Özel Sektör Emekli	25	10,7	25	12,4
	Özel Sektör Çalışan	20	8,6	10	5,0
	Kendi İş Emekli	9	3,9	4	2,0
	Kendi İş - Serbest Çalışan	10	4,3	7	3,5
	Diğer	18	7,7	26	12,9
Baba Çalışma Alanı	Hiç Çalışmadı	1	,4	1	,5
	Kamu Emekli	45	19,3	45	22,4
	Kamu Çalışan	32	13,7	18	9,0
	Özel Sektör Emekli	52	22,3	45	22,4
	Özel Sektör Çalışan	27	11,6	28	13,9
	Kendi İş Emekli	32	13,7	19	9,5
	Kendi İş - Serbest Çalışan	28	12,0	29	14,4
	Diğer	16	6,9	16	8,0
Anne Çalışma Pozisyonu	Üst Kademe Yönetici	22	9,4	8	4,0
	Orta Kademe Yönetici	37	15,9	21	10,4
	Alt Kademe Yönetici	32	13,7	58	28,9
	Memur/İşçi	59	25,3	76	37,8
	İşletme Sahibi / Ortağı	34	14,6	13	6,5
	Diğer	49	21,0	25	12,4
Baba Çalışma Pozisyonu	Üst Kademe Yönetici	13	5,6	11	5,5
	Orta Kademe Yönetici	21	9,0	16	8,0
	Alt Kademe Yönetici	18	7,7	9	4,5
	Memur/İşçi	90	38,6	85	42,3
	İşletme Sahibi / Ortağı	46	19,7	31	15,4
	Diğer	45	19,3	49	24,4

Katılımcıların annelerinin eğitim seviyesi değerlendirildiğinde, her iki grup için ilköğretim mezuniyeti aynı değerdedir (n=109) ve ilk sıradadır. Ön lisans, yüksek lisans, doktora ve eğitimi olmayan (okuryazar) ebeveynlere sahip katılımcıların toplamı iki grup içinde %10 seviyesinin biraz üzerindedir. Lise ve lisans seviyesinde eğitim alan katılımcıların annelerinin sayısında yüksek iyi oluş grubu, düşük iyi oluş grubunun önündedir. Katılımcıların babalarının eğitim seviyesi değerleri anneleri ile büyük benzerlikler göstermiştir. İki grubun toplamında 166 katılımcının babası ilköğretim

seviyesinde eğitim alabilmişlerdir. Ön lisans, yüksek lisans, doktora ve eğitimi olmayan (okuryazar) seçeneklerinin toplamı katılımcıların annelerinin eğitim seviyelerine benzer şekilde %10 seviyesinin biraz üzerindedir. İyi oluş değerlendirmesinden bağımsız olarak kadınların erkeklere göre maalesef daha az eğitilmiş olması dikkat çekicidir.

Katılımcıların annelerinin çalışma alanları incelendiğinde iki grup içinde çalışma tecrübesi olmayanların toplamının, örneklemin %47'sinden fazla olması dikkat çekici ve üzücüdür. Katılımcıların kendi işini yürüten veya emekli olan annelerinin sayısı yine iki grup içinde oldukça azdır. Katılımcıların kamu veya özel sektörden emekli olan anneleri arasında sayı veya dağılım açısından önemli farklar yoktur. Katılımcıların babalarının çalışma alanında iki grupta 2 katılımcının babasının hiç çalışmadığı öne çıkmıştır. İki grup içinde, katılımcıların babaları çoğunlukla özel sektörden emeklidir ve oranlar arasındaki fark sadece %0,1 olmuştur. Yüksek iyi oluş grubunda katılımcıların kamu çalışanı olan ve kendi işinden emekli olan babalarının sayısı daha fazladır. İyi oluş değerlendirmesinden bağımsız olarak çalışmayan kadınların çokluğu ve erkeklerin her türlü iş alanında faaliyet gösterebilmeleri, eğitim seviyesinde cinsiyetler arası dengesizliğe göre maalesef daha dikkat çekicidir.

Çalışma pozisyonunun analizinde öne çıkan ilk husus iki grup içinde geçerli olacak şekilde kadınların yöneticilik becerileridir. Annelerinin yönetici olduğunu belirten katılımcıların toplamı 178 kişidir. Fakat iki grup arasında yöneticilik seviyeleri açısından farklılaşmalar mevcuttur. Yüksek iyi oluş grubundaki toplam 59 katılımcının annesi üst ve orta seviye yöneticilerdir (%25,3). Düşük iyi oluş grubu için katılımcıların annelerinin üst ve orta seviye yöneticilik toplam oranı %14 ile sınırlı kalırken, 58 katılımcının annesinin (%28,9) alt kademe yönetici olması dikkat çekicidir. Yine de iki grup içinde az sayıda katılımcıların annelerinin üst kademe yönetici olması üzücüdür. Gruplar arası tespit edilen diğer bir benzerlik katılımcıların annelerinin memur veya işçi olarak kariyerlerine devam etmesidir. Düşük iyi oluş grubunda 76 (%37,8) ve yüksek iyi oluş grubunda 59 (%25,3) katılımcının işçi veya memur anneleri bulunmaktadır. Yüksek iyi oluş grubunun, düşük iyi oluş grubuna göre dikkat çeken farkı işletme sahibi / ortağı veya farklı alanlarda çalışan katılımcıların annelerinin oranlarının fazlalığı olmuştur. Yüksek iyi oluş grubunda 83 katılımcının annesi işletmeci veya farklı alanlarda çalışma pozisyonlarına sahip olurken (%35,6), bu sayı düşük iyi oluş grubu için sadece 38'dir (%18,9).

Katılımcıların babalarının çalışma pozisyonları gruplar arasında benzer fakat annelerine göre oldukça farklı sonuçlara sahiptir. Yüksek iyi oluş grubunda yer alan katılımcıların babalarının %23'ü (n=52) düşük iyi oluş grubunda yer alan katılımcıların babalarının ise %18'i (n=36) yönetici ünvanına sahiptir. Katılımcıların babaları arasında en fazla memur/işçi pozisyonunun yaygın olduğu ve iki grup için toplam 175 (%40,4) katılımcının babasının bu pozisyonlarda çalıştığı tespit edilmiştir. Katılımcıların babalarının pozisyonu ile ilgili olarak, işletme sahibi/ortağı pozisyonunda yüksek iyi

oluş grubu, diğer seçeneğinde ise düşük iyi oluş grubu önde olmakla beraber, gruplarda yer alan katılımcıların babaları arasında radikal farklar tespit edilememiştir.

Katılımcıların iş tecrübeleri ile ilgili olarak, öncelikle toplam çalışma süreleri yıl bazında sorulmuş ve cevapları beş farklı seçenek olarak sınıflandırılmıştır. İki grup içinde 1-5 yıl iş tecrübesi en yaygın cevap olmuştur. Hiç çalışmayan katılımcıların sayısı da diğer seçeneklerden daha fazladır. Gruplar arası iş tecrübesi açısından önemli farklılıklar bulunmamaktadır. Kişilerin işsizlik tecrübelerinin sorulduğu çoktan seçmeli ikinci soruda grupların yaygın cevapları 1-2 yıl arası toplam işsizlik süresi olarak tespit edilmiştir. Yüksek iyi oluş grubunda 77 kişinin (%33) verdiği cevabı diğer grupta 69 katılımcı verirken yaklaşık %35 seviyesinde oran hesaplanmıştır. Katılımcıların iş tecrübeleri ile ilgili veriler Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5: Katılımcıların İş Tecrübeleri

İyi Oluş Değerleri Sınıflandırması		Yüksek İyi Oluş		Düşük İyi Oluş	
Ana Değişkenler	Cevap Seçenekleri	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Toplam İş Tecrübesi	Hiç çalışmamış	78	33,5	60	29,9
	0-1 Yıl	15	6,4	16	8,0
	1-5 Yıl	79	33,9	71	35,3
	5-10 Yıl	18	7,7	28	13,9
	10-15 Yıl	16	6,9	11	5,5
	15 Yıl üzeri	27	11,6	15	7,5
Toplam İşsizlik Tecrübesi	0-1 Yıl	46	19,7	23	11,4
	1-2 Yıl	77	33,0	69	34,3
	2-3 Yıl	59	25,3	48	23,9
	3-5 Yıl	28	12,0	33	16,4
	5 Yıl üzeri	23	9,9	28	13,9

3.3. Katılımcıların İşsizliğin Normalleştirilmesi ile İlgili Değerlendirmeleri

Katılımcıların iyi oluş durumlarına göre belirlenen grupların işsizliğin normalleştirilmesi ile ilgili değerlendirmeleri, Pignault ve Houssemand (2017) tarafından oluşturulan ve bu çalışma ile Türkçe’ye uyarlanan işsizliğin normalleştirilmesi ölçeğinden faydalanılarak değerlendirilmiştir. Toplam 434 kişinin cevapladığı ölçek sonunda işsizliğin normalleştirilmesi ölçeğinin genel ortalaması 2,85’tir. Düşük iyi oluş grubunun işsizliğin normalleştirilmesi ortalama değeri (\bar{x} =2,90; n=201) ile

yüksek iyi oluş grubunun ortalama ($\bar{x}=2,81$; $n=233$) değeri arasında önemli farklılık yoktur. Her iki grup için, ölçek boyutları arasından en yüksek değer işsizliğin olumsuz algıları boyutundadır. Katılımcıların iyi oluş seviyelerine göre olan gruplarda, işsizliğin eğlenceli bir durum olarak değerlendirilme eğilimi zayıftır. Ayrıca grupların işsizliğin normalleştirilmesini gerekçelendirme eğilimleri, normatif değerlendirmeler yapılmasına göre daha fazladır. Düşük iyi oluş grubundaki katılımcıların işsizliğin normalleştirilmesi ile ilgili daha yüksek olumsuz algıları ve işsizliği gerekçelendirme arayışları mevcuttur. Yüksek iyi oluş grubunda, işsizlik, düşük iyi oluş grubuna göre daha az dert edilen bir sorundur ve hayatın bir parçası olarak görülmektedir.

Düşük iyi oluş grubundaki katılımcıların yüksek puanlı (>4) değerlendirmeleri göz önünde bulundurulduğunda işsizlik süreci sırası ile moral bozukluğuna, yaşam değişikliğine, krizin bir sonucu olarak görülmesine, farklı hissetmeye ve utanmaya neden olmaktadır. Bu grup için, ortalama 4,18 olan olumsuz algılar boyutu, oldukça yüksek bir değerlendirmedir. Grup katılımcıları, işsizliği bir sorun olarak görmeme ve ilgilenmeme maddeleri için, en düşük değerlendirmeyi ($\bar{x}=1,24$) yapmışlardır.

Yüksek iyi oluş grubu özelinde işsizlik ile ilgilenmeme ($\bar{x}=1,51$) ve işsizliği sorun olarak görmeme ($\bar{x}=1,61$) maddeleri için en düşük değerlendirme yapılmıştır ve diğer grup ile benzer bir değerlendirme sonucu ortaya çıkmıştır. Yaşam değişikliği ($\bar{x}=3,95$) ve moral bozukluğunun yaşanması ($\bar{x}=3,85$) maddeleri düşük iyi oluş grubu ile benzeşen diğer değerlendirmelerdir. Yine de yüksek iyi oluş grubunda işsizliğin normalleştirilmesi boyutları veya herhangi bir maddesi için ortalama 4 seviyesine ulaşamamıştır.

İki grup arasındaki en büyük fark, düşük iyi oluş grubunda yaşanan utanma hissini ($\bar{x}=0,95$) diğer gruba göre daha fazla olmasıdır. İşsizlik yüzünden farklı hissetme ($\bar{x}=0,78$) ve mevcut kriz nedeni ile iş kaybı ($\bar{x}=0,7$) maddelerindeki farklar, düşük iyi oluş grubunun diğer gruba göre öne çıktığı diğer hususlardır. Yüksek iyi oluş grubundaki katılımcıların değerlendirmelerinde diğer gruba göre en büyük farklar iş bulmayı bir öncelik olarak görmeme ($\bar{x}=0,55$) ve işsizliğin kariyer yolculuğunda yaşanan normal bir süreç olarak değerlendirilmesi ($\bar{x}=0,52$) ile ilgilidir. İki grup arasında en düşük farklar işsizliğin sebebini yaşam olarak görme ($\bar{x}=0,04$) ve yaşam boyunca işsizliğin kaçınılmaz olduğu ($\bar{x}=0,1$) ile ilgili değerlendirmelerdir. İşsiz kaldıktan sonra kendini daha iyi hissetme ($\bar{x}=0,25$) ve işsizlik ile ilgilenmeme ($\bar{x}=0,27$) değerlendirmelerindeki farklarda düşük seviyededir. Fakat iki maddenin de hem bu çalışma için hem de grupların geneli için en düşük ortalaması, işsizliğin olumlu algıları boyutu ile ilgili olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Gruplar arasında tespit edilen farklılıkların anlamlı olup olmadığını analiz etmek amacı ile T testi kullanılmıştır. Hesaplama sürecinde işsizliğin normalleştirilmesi ölçeğinin geneli, ölçekte yer alan 4 boyutu ve boyutlarda yer alan toplam 16 madde sırası ile değerlendirilmiştir. Güven aralığının %95 olarak belirlendiği hesaplamalar sonucunda, ölçeğin genelinde, tanımlanan boyutlarda ve boyutlarda yer alan yer alan 14 maddede anlamlılık değeri (p) 0,05 değerinden küçük olduğu için, iki grubun

İşsizliğin normalleştirilmesinde farklı eğilimde olduğu bulunmuştur. İşsizliğin gerekçelendirme boyutunun maddelerinden biri olan “yaşım nedeniyle işsizim” ve işsizlik normları boyutunun maddelerinden biri olan “işsizlik, yaşam sürecinde kaçınılmaz bir safhadır” ifadelerinde 0,05 seviyesinden yüksek anlamlılık değerleri (p) elde edilmiştir. Bu bağlamda iki grupta yer alan bireylerin yaklaşımlarında farklılık olmadığı görülmüştür. Maddelere ait hata paylarının birleştirilmesi yönündeki yapısal doğruluk tavsiyesi ile beraber düşünüldüğünde, ölçekte yer alan maddelerin yeniden konumlandırılması gerekliliği vardır. 434 işsiz kişinin katıldığı çalışmada işsizliğin normalleştirilmesinin iyi oluş seviyelerine göre oluşturan gruplara ve genel ortalamaya göre değerlendirmesi Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6: İşsizliğin Normalleştirilmesi Boyutlarının Değerlendirilmesi

İşsizliğin Normalleştirilmesi Boyutları ve Maddeleri	İyi Oluş Değerleri Sınıflandırması					T Testi	
	Örneklem Ortalaması	Yüksek İyi Oluş Grubu Ortalaması	Standart Sapma	Düşük İyi Oluş Grubu Ortalaması	Standart Sapma	t	Sig (p)
İşsizlik ile İlgili Olumsuz Algılar Boyutu							
İşsiz olmak beni utandırıyor.	3,6	3,14	1,47	4,05	1,34	6,774	0,000
İşsiz olduğum için diğerlerinden farklı hissediyorum.	3,7	3,31	1,45	4,09	1,23	6,036	0,000
İşsiz kaldığımdan itibaren, moralimin bozuk olduğunu hissediyorum.	4,19	3,85	1,24	4,53	0,96	6,403	0,000
İşsiz olmak yaşamımı değiştirdi.	4,23	3,95	1,17	4,51	0,92	5,522	0,000
İşsiz olmak, işsiz kişiler ile ilgili görüşümü değiştirdi.	3,56	3,39	1,38	3,72	1,51	2,335	0,002
I. Boyut İçin Ortalama Değerler	3,86	3,53	1,38	4,18	1,24	10,902	0,000
İşsizlik ile İlgili Olumlu Algılar: Eğlenceli İş Boyutu							
Bugünlerde iş bulmak benim için öncelik değil.	2,19	2,46	1,42	1,91	1,31	-4,229	0,000
İşsiz kaldığımdan beri kendimi eskisinden daha iyi hissediyorum.	1,64	1,76	1,10	1,51	0,99	-2,471	0,014
Mutlu olmak için çalışmaya ihtiyacım yok.	2,03	2,2	1,35	1,86	1,26	-2,757	0,006
İşsizlik beni ilgilendirmiyor.	1,38	1,51	0,97	1,24	0,68	-3,359	0,001

İşsizlik benim için bir sorun değil.	1,43	1,61	1,06	1,24	0,67	-4,35	0,000
II. Boyut İçin Ortalama Değerler	1,73	1,91	1,24	1,55	1,05	-8,048	0,000
İşsizlik Gereçeklendirmesi Boyutu							
Mevcut ekonomik kriz nedeniyle işsizim.	3,36	3,01	1,47	3,71	1,38	5,059	0,000
İşsizlik, krizin bir sonucudur.	3,96	3,81	1,21	4,11	1,28	2,51	0,012
Yaşım nedeniyle işsizim	2,23	2,21	1,43	2,25	1,47	0,275	0,784
III. Boyut İçin Ortalama Değerler	3,18	3,01	1,52	3,36	1,59	3,255	0,001
İşsizlik Normları Boyutu							
İşsizlik, yaşam sürecinde kaçınılmaz bir safhadır.	2,94	2,99	1,42	2,89	1,49	-0,689	0,491
Bugün ve daha önce, işsiz olmak/işsizlik normal bir durumdur.	2,55	2,72	1,34	2,37	1,36	-2,68	0,008
Günümüzde işsizlik, bir kişinin kariyer yolculuğunda normal bir safhadır.	2,71	2,97	1,36	2,45	1,33	-4,025	0,000
IV. Boyut İçin Ortalama Değerler	2,73	2,89	1,37	2,57	1,4	-4,076	0,000
İşsizliğin Normalleştirilmesi Genel Ortalaması	2,85	2,81	1,51	2,9	1,67	-2,811	0,005

4. Tartışma ve Sonuç

Bireyleri ve birçok düzeydeki topluluğu etkileyen işsizlik dünya genelinde endişe verici bir sorun olarak dile getirilmektedir. Literatürde yer alan çalışmalarda işsizlik, çeşitli zararlı fiziksel ve psikolojik etkilerle ilişkilendirilmiştir. İş kaybı ve ardından gelen işsizlik dönemi insanlar için oldukça stresli olabilir; işsizlik bireylerin egoları, hatta kimlikleri için bir darbe olabilir ve işsizlik dönemlerinde insanlar, işlerinin sağladığı yapı ve tatmin eksikliğinin yanı sıra finansal kayıplar nedeniyle tedirgin olabilir veya depresyona girebilir. Bunun yanı sıra, işsiz bireyler, farklı biçimlerde işsizlik ile başedebilme yolları geliştirmişlerdir. Bu kapsamda, bu çalışma ile Ankara'da ikamet eden 434 katılımcının işsizlik ile baş edebilmelerinde işsizliğin normalleştirilmesi ile ilgili değerlendirmeleri, iyi oluş seviyeleri temel alınarak ölçülmüştür. Literatürde iyi oluş ve işsizlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar mevcut olmakla birlikte, bu iki kavram hala yeterince çalışılmamıştır. Houssemand ve arkadaşlarının (2021) işsizliğin normalleştirilmesinin, iyi oluş duygusunu etkilediğine yönelik bulguları yazın için bir öncül teşkil etmiştir. Türkçe literatürde, iki

değişkeni bir arada inceleyen ilk çalışma mevcut araştırma olmuştur. Bununla beraber, farklı değişkenlerin kullanıldığı çalışmalar vardır.

Türkçe literatürde iyi oluşa yönelik iki güncel eğilim öne çıkmıştır. İlk eğilim, Covid-19 pandemi döneminin etkilerinin tartışılmasına yönelik araştırmalarda değişkene yer vermektir. Çalışmalarda yaşlılar (Manav vd. 2021) veya hemşireler (Çınar ve Akman, 2022) gibi özel gruplara odaklanılarak iyi oluş değerleri incelenmiştir. İkinci eğilimde odak noktası sosyal medya kullanımınıdır. Ergen bireylerin sosyal medya bağımlılığı (Bütüner vd. 2022) veya Facebook gibi belirli bir uygulamanın kullanımı (Toprak vd. 2022) gibi konular seçilerek iyi oluşa yönelik analizler yapılmıştır. Bu çalışmada iyi oluşun yüksek ve düşük iyi oluş şeklinde gruplanması ve bireylere farklı alanlarda yöneltilen soru sayısının fazlalığı, iyi oluşa yönelik çok daha detaylı kuramsal analizler yapma imkanı tanımış ve kavrama yönelik yeni araştırma konuları ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda bir bireyin yüksek iyi oluşa sahip olması için öncelikle yüksek hane gelinine ve olabildiğince az işsizlik tecrübesine ihtiyacı vardır. Cinsiyet, eğitim, aylık harcama, anne ile babanın eğitimleri ve kariyerleri gibi değişkenlerin etkisinin tespiti için daha geniş örneklerle çalışılmasında fayda vardır. Çünkü yapılan analizler neticesinde, iyi oluş değerleri temel alınarak yapılan gruplandırmanın sonucunda elde edilen değerler yüksek iyi oluş ve düşük iyi oluş gruplarının çoğunlukla birbirlerine benzediklerini ve önemli farkların sınırlı sayıda olduğunu göstermiştir.

Diğer taraftan iki grupta yer alan bireyler arasında profil farklılıkları tespit edilmiştir. Yüksek iyi oluş grubunda kadınlar çoğunluktadır. Yaş ortalaması daha yüksek, evlilik yapmış kişi sayısı daha fazladır. Çocuğu olan bireylere daha fazla rastlanılmaktadır. Finans alanına veya turizm gibi sektörlerde çalışma yönelimi mevcuttur. Öğretmen ve akademisyen olan kişi sayısı düşük iyi oluş grubuna göre daha azdır. Aylık harcamalarda iki grup birbirine benzemekle beraber, harcama bakımından daha dengeli bir dağılıma sahip olan taraf yüksek iyi oluş grubudur. Yüksek iyi oluş grubundaki katılımcıların anneleri daha fazla eğitim alma imkanına ve iş hayatına daha fazla entegre olma şansına sahip olmuşlardır. Üst kademe yönetici olma ve farklı iş kollarına yönelebilmek hususlarında düşük iyi oluş grubunun önünde yer almışlardır. Benzer olarak yüksek iyi oluş grubundaki katılımcıların babaları daha yüksek eğitime sahiptir. İki grup için de katılımcıların özel sektörden emekli olan babaları öne çıkmakla beraber, yüksek iyi oluş grubunda kamu çalışanı ile özel sektörden emekli kişiler daha fazladır. Düşük iyi oluş grubundaki katılımcıların babalarının çalışma pozisyonu için memur/işçi sınıflandırması öne çıkmış, yöneticilik ise oldukça geride kalmıştır. Yüksek iyi oluş grubunda da benzer eğilimler mevcuttur fakat bu grupta yer alan katılımcıların babalarının işletme sahibi/ortağı olma şansı daha fazla olmuştur.

Literatürde işsizlik ile ilgili demografik değişkenlerin dahil olduğu birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar arasından en kapsamlı olanlardan birinde, bu çalışmadan elde edilen bulgulara benzer olarak, Avrupa Sosyal Araştırması çalışması temel alınarak, 2004-2010 yıllarını kapsayan dönem için

20 ülkenin verilerinin analizi ile gençler arasında cinsiyete göre iyi oluş seviyelerinde çok az değişiklik olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, bireysel düzeydeki faktörlerin, özellikle çocukların yaşı da dahil olmak üzere aile yapısıyla ilgili olanların, genç erkekler ve kadınlar arasında farklılık göstermesi muhtemel görülmektedir (Russell vd. 2020).

Toplam çalışma süreleri göz önünde bulundurulduğunda iki grup içinde hiç çalışmayanlar ve iş tecrübesi 1-5 yıl arası olan kişilerin fazlalığı dikkat çekicidir. 10 yıla kadar iş tecrübesinde düşük iyi oluş grubu, 10 yıldan fazla çalışma süresi olanlarda yüksek iyi oluş grubu öne çıkmıştır. Kulik (2001) tarafından İsrail'de yapılan araştırmada, psikolojik stresin 2 ila 3 aydır işsiz olan katılımcılar arasında en yüksek seviyede olduğu ve daha uzun işsizlik sürelerinden sonra kademeli olarak azaldığı bulunmuştur. Cassidy (2001) tarafından Birleşik Krallık'ta yapılan araştırma, daha önce işsiz olan bireylerin daha önce işsiz olmayanlara göre daha fazla psikolojik sıkıntı yaşadıklarını ortaya koymuştur. Cassidy'ye (2001) göre, bir yıldan uzun süredir işsiz olanlar, daha kısa süredir işsiz olanlara göre daha fazla psikolojik sıkıntı yaşamaktadır. Ancak Kulik (2001) tarafından yürütülen araştırmada, daha uzun işsizlik dönemlerinden sonra bireylerin işsizlik durumlarına alışma olasılıklarının daha yüksek olduğu ve bu nedenle daha az psikolojik stres yaşayacakları bulunmuştur. Bir olasılık, işsizlik süresi uzadıkça ve başarısız iş bulma girişimleri arttıkça, işsiz bireyin başarı beklentisinin düşmesi ve iş bulmak için daha az çaba göstermesi olabilir (Kulik, 2001). Bir meta-analiz çalışmasının sonuçları, uzun süreli işsiz bireylerin kısa süreli işsiz bireylere göre daha düşük psikolojik ve fiziksel iyilik hali yaşadıklarına dair kanıtlar bulmuştur (McKee-Ryan vd. 2005).

Çalışmada iyi oluş durumlarına göre belirlenen gruplar arası tespit edilen büyük farklardan ilki hane geliri hususundadır. İki grup içinde 15.000 TL'den az geliri olan katılımcı sayısı dikkat çekici seviyededir. Fakat yüksek iyi oluş grubunda 15.000 TL'den fazla geliri olan kişilerin oranı %60 seviyesine yakinken (n=137), düşük iyi oluş grubunda bu oran %33 olarak tespit edilmiştir (n=66). İkinci husus işsizlik tecrübesinde ortaya çıkmıştır. İki grup içinde 1-2 yıl arası işsizlik yaygınlıkla görülmüştür. Fakat yüksek iyi oluş grubunun genel eğilimi en fazla 2 yıl işsizlik aralığında yoğunlaşırken (%68,7), 2 yıldan fazla işsizlik tecrübesi olanların düşük iyi oluş grubundaki oranı %54 (n=109) olmuştur. Paul ve Moser (2009) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasında, mezuniyet sonrasında işe başlamanın ruh sağlığında iyileşmeye yol açtığını, eğitim sonrasında işsiz kalmanın ise ruh sağlığında önemli bir düşüşe neden olduğuna dair kanıtlar bulunmuştur. Clark'ın (2018) araştırmasında ise işsizlikten önce 4 yıl ve işsiz kaldıktan sonra geçen 5 yıl olarak iki zaman aralığı tanımlanmış ve bireylerin mutluluk seviyeleri ölçülmüştür. Bulgulara göre bireylerin işsiz kaldıktan sonra mutsuz olmaya başladıkları, fakat işsiz geçen ilk yılın ardından çalıştıkları zaman hissettikleri mutluluk seviyesine doğru gelişim gösterdikleri tespit edilmiştir. Çalışmadaki en çarpıcı sonuç, 3 yıl işsizlik noktasında eski mutluluk seviyesine sahip olmaya yakın erkeklerin mutluluklarının, süreç dördüncü ve beşinci yıla doğru uzadıkça radikal biçimde düşmesidir (Clark, 2018: 257). İşsizlik sürecinin mutluluk haricinde bireylerin mental sağlığına etkisi öne çıkan diğer bir araştırma

konusudur. Bireylerin işsiz kaldıktan sonraki ilk yılda endişe, belirsizlik gibi olumsuz duyguların yanında kişisel gelişim ve yeni iş fırsatlarına karşı heyecan ve motivasyon gibi olumlu duygular geliştirmesi olasıdır. Sürecin bir yıldan üç yıla doğru ilerlemesinde olumlu duygular yok olmakta, olumsuz duygular güçlenmekte ve neden işsiz kaldım sorusuna cevap arayışı artmaktadır. Üçüncü yıldan sonra bireylerin mental sağlığı, sürekli gelişen negatif duygular ve işsizliğin nedenlerine karşı odaklanan düşünceler ile kötüye gitmektedir (Thill vd. 2019).

Ulusal literatür, işsizliğin normalleştirilmesi kavramı ile yeni tanışmaktadır. Turgut ve Ayhan'ın (2022) çalışması haricinde kavrama bütüncül bir değerlendirme ile yaklaşan çalışma bilindiği kadarıyla mevcut değildir. Çalışmada öncelikle kavramın genel çerçevesi çizilmiş ve yazında öne çıkan çalışmalara yer verilmiştir. Fakat kavram özelinde yapılan değerlendirmeler işsizliği normalleştiremeyecek bireylerin yaşayacağı olası kötü sonuçlar ve önerilen çeşitli önlemler ile sınırlı kalmıştır (Turgut ve Ayhan, 2022: 125-126). Bu çalışmanın hem kuramsal hem de pratik alana en büyük katkısı, kavramın tarihsel gelişimi ile bütüncül bir biçimde değerlendirilmesi, tüm boyutları ile detaylandırılması ve Pignault ve Houssemand'in (2017) ölçeğinin uyarlanarak yeni çalışmaların gelişmesinde oynayacağı rol olacaktır. Çünkü bulguların analizi ile hem örneklemin tamamına hem de iki gruba ait işsizliğin normalleştirilmesine karşı bütüncül bir bakış açısı ortaya çıkmaktadır.

Yüksek iyi oluş grubunda yer alan katılımcılar işsizliği olumsuz bir durum olarak değerlendirmekle beraber işsiz olmaktan utanmaktan kaçınmıştır. Bu grup içinde iş bulma önceliği olmayan veya iş sahibi olmanın mutluluk getireceği düşüncesinden uzak bireyler daha yaygındır fakat işsizlik olumlu bir durum olarak da değerlendirilmemektedir. Bu gruba dahil olan katılımcılara göre, işsizlik durumunun temel kaynakları ekonomik dalgalanmalar veya kriz dönemleridir. Çizilen genel çerçeve, bu grup için işsizliğin alışılmaması fakat kabul edilmesi gereken bir durum olduğu yorumunu ortaya çıkarmıştır. Yüksek iyi oluş grubu için işsizlik yaşanması doğal ve işsizlik durumunun geçmesi muhtemel bir dönemdir. Düşük iyi oluş grubunda yer alan katılımcılar için işsizlik gündelik hayatın yanında bir insanın benliğini tamamen olumsuz bir yöne sürükleyecek bir gelişmedir. Bu grupta yer alan bireyler için işsizliğin normalleşmesi ile asosyal özel hayat, utanma ve toplumsal hayattan soyutlanma muhtemeldir. İşsizliğin kesinlikle olumlu görülebilecek bir yönü yoktur. İşsizlik çeşitli normlara bağlı olarak görülebilir veya değerlendirilebilir. Fakat grupta yer alan bireyler için işsizliğin sadece çevresel faktörlerin etkisi ile ortaya çıktığına yönelik sabit fikirler gelişmiş olabilir. Düşük iyi oluş grubunda işsizliğin kişisel faktörler ile ilgisinin olmadığı, daha çok ve daha aktif başvurular yaparak giderilemeyeceği yönünde ön yargıların geliştiği ve sadece çevresel iyileşmelerin işsizliği bitirebileceğine yönelik inançların yaygınlaştığı söylenebilir.

Ayrıca gruplar arası farkları tespit etmek için uygulanan T testi, iyi oluş değerlerine göre işsizlik sürecinin farklı değerlendirilebileceği düşüncesine katkı sağlamıştır. Yüksek iyi oluşa sahip bireylerin işsizliği daha olumlu yönden normalleştirebildiği tespit edilmiştir. Düşük iyi oluş grubunda

genel eğilim, işsizliğin normalleştirilse bile oldukça olumsuz olduğuna yönelik yargının gelişmesidir. Gruplar arasındaki değerlendirme farklılıklarına rağmen işsizliğin normalleştirilmesi sürecinde gerekçelendirme ve normlar boyutlarının netleştirilmesi gereklidir. Bulgulara göre iyi oluş değerlerinden bağımsız olarak katılımcılar, işsizliği yaş ile ilgili ve hayatta kaçınılmaz bir süreç olarak değerlendirmişlerdir. Bu noktada yaş arttıkça işsizlik doğal olarak yaşanır önermesi, işsizlik için bir gerekçe midir yoksa bir norm mudur sorusu sorulabilir. Soruya verilecek cevap iki boyutta yer alan tüm maddeler için tekrar düşünülmelidir. Bu sayede işsizlik sürecinde farklı kriterlerin norm veya gerekçe olabileceği sınıflandırılabilir. Ölçekte bu yönde yapılacak iyileştirmeler tıpkı olumlu ve olumsuz algılarda olduğu gibi çok daha net analizler yapılmasını sağlayacaktır.

Gelecek çalışmalarda farklı büyükşehirleri veya nüfusu düşük şehirleri kapsayarak çalışmanın tekrarlanması, şehirler arası işsizliğin nasıl normalleştirildiği hakkında fikirler verecektir. Bu çalışma ile, işsizliğin normalleştirilmesi ölçeği literatüre kazandırılırken iyi oluş değişkeni ile beraber analizler yapılmıştır. Ölçeğin farklı değişkenler ile beraber kullanılması, işsizliğin normalleştirilmesi sürecinde bireylerin yaşadığı farklı algıları, düşünceleri ve duyguları anlamaya imkan tanıyacaktır. Gruplarda yer alan bireyleri daha detaylı tanıyabilmek adına yapılan sınıflandırmalarda yer alan meslek grubu, hane geliri veya ailenin eğitim ve kariyerleri hakkındaki değişkenler çalışma özelinde belirlenmiştir. Mevcut çalışmanın sınırlılıkları arasında olan bu kriterler, mutlaka zamana uygun şekilde tekrar değerlendirilmelidirler. Son olarak çalışmada elde edilen bulgulara güvenilirlik ve geçerlilik analizleri uygulanmıştır. Fakat anketler uygulanırken katılımcıların sorulara odaklanamama veya yanlış cevap verme gibi etik problemler ile sosyal beğenirlik gibi faktörlerin etkili olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Kaynakça

- Ahn, H. J., & Hamilton, J. D. (2019). Heterogeneity and unemployment dynamics. *Journal of Business & Economic Statistics*, 38(3), 554-569.
- Artazcoz, L., Benach, J., Borrell, C., & Cortès, 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.
- Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (2002). Normalizing emotion in organizations: Making the extraordinary seem ordinary. *Human Resource Management Review*, 12(2), 215-235.
- Banks, M. H. & Jackson, P. R. (1982). Unemployment and risk of minor psychiatric disorder in young people: Cross-sectional and longitudinal evidence. *Psychological Medicine*, 12, 789-798.
- Brislin, R. W., Lonner, W. J. & Thorndike, R. M. (1973). *Cross-cultural research methods*. New York: Wiley.
- Bütüner, R., Bütüner, N. ve Bütüner, M. (2022). Ergenlerde sosyal medya bağımlılığı konusunda son beş yılda yapılmış çalışmaların incelenmesi. *Journal of Information Systems and Management Research*, 4(2), 17-34.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS basic concepts, applications, and programming (Multivariate Applications Series)*, Routledge, New York.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-205.

- Carter, R. L. (2006). Solutions for missing data in structural equation modeling. *Research & Practice in Assessment, Winter* (1), 4-7.
- Cassidy, T. (2001). Self-categorization, coping, and psychological health among unemployed mid-career executives. *Counselling Psychology Quarterly, 14*(4), 303-315.
- Cengiz, S., Üstün, K. ve Vargün, B. (2022). Sosyal dışlanmanın işsizlik ve siyasal katılım ilişkisinin ortaya konulmasına dair bir araştırma: Ardahan Üniversitesi İİBF öğrencileri örneği. *International Journal of Human Studies, 5*(9), 148-172.
- Çetinceli, K. ve Tüzün, P. (2022). Üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygısı, yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki. *Current Perspectives in Social Sciences, 26*(1), 21-30.
- Çınar, F. ve Akman, Ö. (2022). The relationship between stigmatization of nurses and their personal well-being in the COVID-19 pandemic. *Kocaeli Medical Journey, 11*(2), 175-187.
- Clark, A. E. (2003). Unemployment as a social norm: Psychological evidence from panel data. *Journal of Labor Economics, 21*(2), 323-351.
- Clark, A. E. (2018). Four decades of the economic happiness: Where next?. *Review of Income and Wealth, 64*(2), 246-269.
- Creed, P., Muller, J. & Machin, M. (2000). The role of satisfaction with occupational status, neuroticism, financial strains and categories of experience in predicting mental health in the unemployed. *Personal and Individual Differences, 30*, 435-447.
- Daugeliene (2007). The position of knowledge workers in knowledge based economy: Migration aspect. *European Integration Studies, 1*(5), 104-112.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*(3), 542-575.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2002). *Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction*. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Ed), *Handbook of positive psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Döring, M. & Madsen, J. K. (2022). Mitigating psychological costs-The role of citizens' administrative literacy and social capital. *Public Administration Review, 82*(4), 671-681.
- Endler, N. S., Speer, R. L., Johnson, J. M., & Flett, G. L. (2000). Controllability, coping, efficacy, and distress. *European Journal of Personality, 14*, 245-264.
- Fidelis, A. & Mendonça, H. (2021). Well-being of unemployed people: Relations with work values and time of unemployment. *Social and Organizational Psychology, 38*(3), 1-13.
- Field, A. (2000), *Discovering Statistics Using SPSS for Windows*, London: Sage Publications.
- 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*, 3-23.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspel, A. K., ... & Halvari, H. (2015). The multidimensional work motivation scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(2), 178-196.
- Grün, C., Hauser, W. & Rhein, T. (2010). Is any job better than no job? Life satisfaction and re-employment. *Journal of Labor Research, 31*(3), 285-306.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*, New Jersey: Prentice Hall.
- Halsten, M., Edling, C. & Rydgren, J. (2017). Social capital, friendship networks, and youth unemployment. *Social Science Research, 61*, 234-250.
- Houssemand, C., Rosato, V., Thill, S. & Pignault, A. (2021). Normalization as a mediator of emotion during unemployment. *Anxiety, Stress, & Coping, 34*(6), 672-689.
- Hox, J. & Bechger, T. (1998). An introduction to structural equation modeling. *Family Science Review, 11*, 354-373.

- Huffman, A. H., Culbertson, S. S., Wayment, H. A., & Irving, L. H. (2015). Resource replacement and psychological well-being during unemployment: the role of family support. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 74-82. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.011>
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Health and Well-being*, 1(2), 137-164.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment and unemployment: Values, theories and approaches in social research. *American Psychologist*, 36, 1983-1991.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment. A social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jones, L. P. (1992). Unemployment: The effect of social networks, depression, and re-employment opportunities. *Journal of Social Services Research*, 15(1/2), 2-18.
- 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.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). *Stress appraisal and coping*. New York: Springer-Verlag.
- Linn, M., Sandifer, R., & Stein, S. (1985). Effects of unemployment on mental and physical health. *American Journal of Public Health*, 75(5), 502-506.
- Manay, A. İ., Atik, D., Coşkun, E. ve Bozkurt, A. (2021). Yaşlılarda Covid-19 Pandemi sürecinde bilinçli farkındalık, başa çıkma tutumları ve kişisel iyi oluş. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 15(1), 85-92.
- Mckee-Ryan, F., Kinicki, A., Song, Z., & Wanberg, C. R. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53-76.
- Meral, B. F. (2014). Kişisel iyi oluş indeksi-yetişkin Türkçe formunun psikometrik özellikleri. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(2), 119-131.
- Paul, K. I. & Batinic, B. (2010). The need for work: Jahoda's latent functions of Employment in a representative sample of the German population. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 45-64.
- Paul, K. L. & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 264-282.
- Payne, R. (1988). A Longitudinal Study of the Psychological Well-Being of Unemployed Men and the Mediating Effect of Neuroticism. *Human Relations*, 41(2), 119-138.
- Pignault, A. & Houssemand, C. (2017) Normalizing unemployment: A new way to cope with unemployment? *Basic and Applied Social Psychology*, 39(6), 372-386.
- Pignault, A. & Houssemand, C. (2018). An alternative relationship to unemployment: Conceptualizing unemployment normalization. *Review of General Psychology*, 22(3), 355-366.
- Pittau, M.G., Zelli, R., & Gelman, A. (2010). Economic disparities and life satisfaction in European regions. *Social Indicators Research*, 96, 339-361.
- Preti, A. & Miotto, P. (1999). Suicide and unemployment in Italy, 1982-1994. *J Epidemiol Community Health*, 53(11), 694-701.
- Russell, H., Leschke, J. & Smith, M. (2020). Balancing flexibility and security in Europe? The impact of unemployment on young peoples' subjective well-being. *European Journal of Industrial Relations*. 26(3), 243-261.
- Sage, D. (2019). Unemployment, wellbeing and the power of the work ethic: implications for social policy. *Critical Social Policy*, 39(2), 205-228.
- Schaufeli, W. B., & Van Yperen, N. W. (1992). Unemployment and psychological distress among graduates: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(4), 291-305.
- Schrepp, M. (2020), On the usage of Cronbach's Alpha to measure reliability of UX Scales. *Journal of Usability Studies*, 15(4), 247-258.

Selim, S. (2008). Life satisfaction and happiness in Turkey. *Social Indicators Research*, 88, 531-562.

Stavrova, O., Schlösser, T., & Fetchenhauer, D. (2011). Are the unemployed equally unhappy all around the world? The role of the social norms to work and welfare state provision in 28 OECD countries. *Journal of Economic Psychology*, 32, 159-171.

TDK (Türk Dil Kurumu). (2023). *Büyük Türkçe Sözlük*. Ankara: TDK Yayınları.

Thill, S., Houssemand, C. & Pignault, A. (2019). Unemployment normalization: Its effect on mental health during various stages of unemployment. *Psychological Reports*, 122(5), 1600-1617.

Toprak, Y., Kalkan, A. ve Güven, A. (2022). Facebook kullanımı ve mental iyi oluş arasındaki ilişki. *Uluslararası Karamanoğlu Mehmetbey Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 25-32.

Turgut, A. Ş. ve Ayhan, E. E. (2022). Bir Baş Etme Stratejisi Olarak “İşsizliği Normalleştirmek”. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 12(1), 115-130.

Warren, P. (2003). Choice or chance? A duration analysis of unemployment using information from “restart” interviews. *Labour*, 11(3), 541-559.

Wolff, E. N. (2006). The Growth of information workers in the US Economy, 1950 – 2000. *Economic Systems Research*, 18(3), 221-255.

Yong, A. G. & Pearce, S. (2013), A beginner’s guide to factor analysis: Focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 9(2), 79-94.

Zhou, Y., Zou, M., Woods, S. A., & Wu, C.-H. (2019). The restorative effect of work after unemployment: An intraindividual analysis of subjective well-being recovery through reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 104(9), 1195-1206.