

“WHAT I NEED IS MORE THAN A JOB”:
A SELF-DETERMINATION THEORY BASED PROFILE OF
DISCONNECTED AND WORKING YOUTH IN TURKEY

A THESIS SUBMITTED TO
THE GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
OF
MIDDLE EAST TECHNICAL UNIVERSITY

BY

ÖZGE KANTAŞ

IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR
THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY
IN
THE DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY

APRIL 2018

Approval of the Graduate School of Social Sciences

Prof. Dr. Tlin Gen z
Director

I certify that this thesis satisfies all the requirements as a thesis for the degree
of
Doctor of Philosophy.

Prof. Dr. Canan Smer
Head of Department

This is to certify that we have read this thesis and that in our opinion it is fully
adequate, in scope and quality, as a thesis for the degree of Doctor of
Philosophy.

Prof. Dr. Bengi ner Özkan
Supervisor

Examining Committee Members (first name belongs to the chairperson of
the jury and the second name belongs to supervisor)

Prof. Dr. Mge Ersoy Kart	(Ankara Uni., EEİ)	_____
Prof. Dr. Bengi ner Özkan	(METU, PSY)	_____
Dr. ğr. yesi Bahar z	(METU, PSY)	_____
Dr. ğr. yesi Ayça zen ıplak	(TOBB ET, PSY)	_____
Dr. ğr. yesi Mjde Koca-Atabey	(İS, PSY)	_____

I hereby declare that all information in this document has been obtained and presented in accordance with academic rules and ethical conduct. I also declare that, as required by these rules and conduct, I have fully cited and referenced all material and results that are not original to this work.

Name, Last name : Özge Kantaş

Signature :

ABSTRACT

“WHAT I NEED IS MORE THAN A JOB”: A SELF-DETERMINATION THEORY BASED PROFILE OF DISCONNECTED AND WORKING YOUTH IN TURKEY

Kantaş, Özge

Ph.D., Department of Psychology

Supervisor: Prof. Dr. Bengi Öner Özkan

April 2018, 186 pages

Among youth who are neither employed nor in education or training (NEET, or "disconnected youth") Turkey has the highest OECD rate. Although education and employment policies target this problem; psychological well-being is another issue that needs specific attention, which was lacking so far. For this, Self-determination Theory (SDT), as a macro theory of human motivation and development, is used as a framework to depict the psychosocial experiences and well-being. Being prone to meaninglessness, worthlessness, and isolatedness, their basic psychological needs are hypothesized to be thwarted in unemployment. To test this, the satisfaction and frustration of basic needs and their outcomes among unemployed (N=105) and employed (N=196) youth sample are assessed. It is hypothesized that more need satisfaction and less frustration would predict higher autonomous functioning (high authorship, less susceptibility to control, and impersonality) which in turn, would be associated with better well-being and

lower ill-being outcomes for both samples; where, on the other hand, mean level differences are expected. MACS (means and covariance structure analysis) in SEM is conducted. The results show that the model fits both data well within a single integrated framework, with partial invariance (authorship and susceptibility failed to predict well-being and ill-being among disconnected and working youth respectively). Partially supporting the hypothesis, although their need frustration levels are equal, unemployed group has lower need satisfaction. The supplementary qualitative data further discusses these findings given the social economic and cultural circumstances within SDT lens, which is believed to have future implications about scientifically driven intervention policies.

Keywords: unemployment, disconnected youth, self-determination theory, basic psychological needs, well-being

ÖZ

“BİR İŞTEN DAHA FAZLASINA İHTİYACIM VAR”: TÜRKİYE'DE KOPUK GENÇLİĞİN VE ÇALIŞAN GENÇLERİN ÖZ- YÖNETİM KURAMI'NA DAYANAN PROFİL ANALİZİ

Kantaş, Özge

Ph.D., Psikoloji Bölümü

Danışman: Prof. Dr. Bengi Öner Özkan

Nisan 2018, 186 sayfa

Hali hazırda ne çalışan ne de herhangi bir eğitim programına kayıtlı olan genç nüfus için "kopuk gençlik" terimi kullanılmaktadır ve OECD ülkeleri arasında Türkiye en yüksek kopuk gençlik yüzdesine sahiptir. Bu sorun eğitim ve istihdam politikalarıyla çözülmeye çalışılsa da bu gençlerin psikolojik sağlığı ve esenliği bir başka önemli noktadır; ancak literatürde eksiktir. Bu amaçla, insan motivasyonu ve gelişimine dair bir makrokuram olan Öz-Yönetim Kuramı (ÖYK), bu çalışma için kullanılmış ve gençlerin esenlikleriyle psikososyal deneyimleri bu çerçevede ele alınmıştır. İşsizlik, psikolojik bir örselenme olarak ele alındığında, anlamsızlık, yalnızlık, değersizlik vb. deneyimler sonucu, işsiz gençlerin temel psikolojik ihtiyaçlarının çalışan gençlere göre ketlenmiş olduğu bulgusu beklenmektedir. Bu amaçla, işsiz (N=105) ve çalışan (N=196) gençlerin temel psikolojik ihtiyaç doyumu ve ketlenme düzeyleri ile sonuçları incelenmiş ve karşılaştırılmıştır. Yüksek ihtiyaç doyumu ve düşük ketlenmenin yüksek özerk işlevselliği (yüksek yaratıcılık; kontrole yatkınlık ve gayrişahsilikte düşüklük) yordayacağı,

bunun ise iki grup gençlik için de yüksek iyi-oluş ve düşük kötü-oluşu yordayacağı hipotezlenmiştir; ancak iki grup arasında ortalama düzey farkı olacağı beklenmiştir. Yapısal eşitlik modelinde ortalama ve kovaryans yapı analizi sonucunda, tek modelin iki veri seti için de kısmi çeşitsizlik ile geçerli olduğu bulunmuştur (yaratmanlık ve kontrole yatkınlık iyioluş ve kötüoluşu, sırasıyla kopuk ve çalışan örneklem için yordayamamıştır). Hipotezleri kısmen destekleyerek, iki grup eşit düzeyde ketlenme yaşarken, kopuk gençliğin ihtiyaç doyumu daha düşüktür. Ek olarak nitel verilerle desteklenen böylesi bulgular, ekonomik ve sosyokültürel vaziyetler açısından KBK gözüyle tartışılmıştır. Bunun, gelecekteki kuram temelli politika uygulamaları açısından doğurguları olabileceğine inanılmaktadır

Anahtar sözcükler: İşsizlik, Kopuk Gençlik, Öz-Yönetim Kuramı, Temel Psikolojik İhtiyaçlar, İyi-Oluş

To my grandmom...

She was always asking when my studentship will end. I think this is now.

Unfortunately, right after her passing away....

So, this is for you my greatest women ever!

ACKNOWLEDGEMENTS

I have lots of people in my life who helped me to be where I am today. Those people provided an invaluable support for me while I was writing this thesis. Let me thank them here.

It took 4,5 years to complete this degree. However, if it was a scree plot, there would be a turning point after the first 2 years, another point at 3rd year and finally before the last 1 year. After suffering from external pressures and unmet expectations throughout my first 2 years in PhD in another track, I decided to change my track into social psychology and turn to my home, my dear social psychology program, where I have learnt myself and the world most. It would not be possible without the unconditional regard of Prof. Bengi Oner-Ozkan, whom I call “my supervisor with a white horse”! While playfully exploring my own research interests, she was always caring and protective but not intervening. This is how ended up saying “I’ll study Self-Determination Theory”. With such a dedication, I prepared myself and my qualification exam accordingly. It was a tough committee with objections to SDT. This showed me how SDT is to an extent understudied and misinterpreted in Turkey. With such a self-determined manner, I was decided; I’d go to Rochester- New York, no matter what. This is how I dared to ask Ed Deci, the social psychology professor who is the founder of SDT, whether I could work with him. He said yes! Considering my research interests and potential for integrating different techniques, he found my idea of testing SDT with psychodrama interesting, which made me the first psychology PhD student to go to the SDT lab of Edward Deci and Richard Ryan, the other founder of SDT, who is a clinical psychology professor. After several political, societal and financial problems following the coup attempt, I was

finally there. Thanks to TUBITAK funding which helped me to survive in USA and enable me to develop the method part of this thesis along with enriching my theoretical background of SDT.

My Rochester days had really transformed my life into something different. Not only my dear supervisors Ed and Rich, whom I admired most in the world; but my landlords and housemates became a real family for me. Shari Rediess, another psychologist and an amazingly role model women, and her husband Nat Martin, with whom I enjoyed talking about almost everything on world, became more than just landlords and housemates for me! They were like another dad and mom for my adult life; in nearly one year, I re-experienced my adolescence in their psychologically need supportive Park Ave home, and with their great friends. Above and beyond everything, I learnt that giving home parties, going winter camping, treating oneself and beloved ones is not incompatible with those who have a PhD, indeed. I need not to be a boring person for the sake of being an academic! And I can say the same for other Public Market and Winter Camping people, especially Molly, Pam and Margie and their life partners; they were great to sooth me every time I ran into tears for what is continuously happening in my home country. Another amazingly inspiring women, Patricia Hans, my American idol, my seventy-something year-old friend, she brought me into another life of joy and pain intertwined with hope and spirit, no matter what. She was the one who introduced Sami to me for completely banking issues, but then which became a completely romantic issue. He and the Yorulmazlar family, along with their family friends Feride and Bektas, were a great chance for my foreign days while I was homesick. Last but not least is my lab friends... Cody De Haan, who was the first for me to get in touch for every little or big issue; Behzad Behzadnia, coming from Iran with more or less the same difficulties I have, he was my both faith-mate, dear office-mate, loving caring exercise coach; Paul Adachi, who was like a birthday gift to meet with that day and continued

to listen to me for every single thing I wander; Thuyvi Nguyen and Jon McPethress, who hosted us for every special night, created games, and even taught me skiing; Chris Niemec, who was always full of practically fruitful suggestions during our lab meetings; and our department's great administrator Loretta Pratt, who was always available for all kind of needs, plus our great conversations... You are always memorable with all other Meliora Hall friends I cannot count now!

My family! Being a part of you is nothing I had chosen, but I would have prefer you million times, if I was asked. My mom, who is always with me, no matter how much she agrees or disagrees... She came everywhere with and after me to be sure that I am OK, during all difficult times. I sometimes cannot think of myself without the parts I borrowed from you. My dad; his hand was always on my back, though he does not like to come after me as my mom does. I sometimes cannot think of myself without the credits and credentials you gave to me financially and emotinally. I think I am kind of an exam for them, pushing their limits; but I am glad to see and show that my courage to endure all those life-time crisis and developmental challenges comes from being your daughter! My brother; I do not think that I am just your older sister. You wouldn't believe how amazing to be your little girl in times of hassles and uplifts; sometimes there would be no one to drink and talk without you, and sometimes there would be no one to discuss millions of topics, from my thesis to from my new love! You were at first my mission, now you are a part of my vision with everything we give and take to each other. My aunt, my second friend-alike-mom, you are a chance for me in each step of my life; you are symbolizing "balli lokma tatlisi" for me, depicting being fried cannot prevent you being full of honey.

Besides this, I have an extended family. First is my psychodrama family. As I have always said, I was raw, cooked, and then burnt with y'all. Hande Karakilic, Berna Arapaslan, Ayca Yildirim, Bilge Uzun, Hatice Karaer, Aliye

Mavili, Setenay Ozden, Yadigar Yildirim, and Derya Iren... I literally grew up with you. Your trust to me, sometimes went beyond the amount I trust to me. So lucky to have you in my life. Second, I have a selected family from my beloved friends. Deniz Akcan is a great life-time friend in every domain of my life; Duygu (bana cok) Yakin is always there even if she is not physically there; Selen Barin is my first friend ever on earth, with whom we can manage to relate with each other after everything; Özge Büyükbaşaran and I are like a part of twin-studies, as if showing how close and how apart two women can be on earth; Eren Senol is the one who asks "what do you want, indeed" when I lost contact with my needs; Gaye Solmazer is almost like my co-advisor in my life, she is the one that we can solve everything with cheesecake and green tea; my dear Hilal Terzi who is surprisingly available whenever I am lost within myself and comes up with practical solutions; Osman Tezgel helped me a lot for data collection , especially with his unexpected "ekşisozluk" act and backyard talks when I am totally confused with future plans; and Barış Övgün was my dearest mentor, biggest life counselor, coffee-mate and greatest workmate! Besides these people, I think I was the luckiest student considering how supportive, caring and loving committee members I have. I would not be able to end up with such a comprehensive thesis without the constructive feedbacks and suggestions of my dear professors Ayça Özen, Müjde Koca-Atabey, Bahar Öz and Müge Ersoy Kart. And all other significant people who entered and exit my life; I thank a lot to you with all the best!

I think pursuing and finishing a PhD changed me a lot; I changed my life a lot. Not being sure about the sequence, all I can say is, "Dear PhD, I have learnt from your lessons; dear future I am ready." Throughout my PhD years I have encounter many need frustrating and need satisfying conditions. I have never become unemployed, yet I had the risk. I do not know how many times I went under the risk of losing my job, losing my rights, losing my faith,

losing my relationships, losing my degree... Luckily, or to say autonomously, I decided to give up those thwarting relationships in my educational, professional and personal space each time. I gave up my first PhD area, with the risk of not being admitted to social psychology. And many other academic difficulties... I gave up toxic relationships no matter what others endorse, being alone, guilt inducing and shaming... I insisted for some instances. I insisted to change domain, I insisted to focus on unemployment, I insisted to study SDT, I insisted to go USA despite travel ban. I insisted to ask for real love despite losing some others' conditional social support. Yes I am tired, but one of the loveliest findings of SDT is, if it is your autonomous decision, there is less regret! In other words, “nevertheless she persisted” ☺

Despite all gaslighters, despite all not informative but controlling feedbacks, despite all shamers, despite all "no, you won't be able"rs; there is a way to see the light in front and inside. Here is you. Here is me! So glad that I found myself. I know it was hard for those who tried to stay with me but found it hard to adapt the chaos and dramatically drastic changes in my life; some succeeded, some failed to travel along me with my journey. For those who wanted to stay with me, we together found a way to *reframe* the relationships. For those wanted me to stay *within* their frames, there was nothing I could do to cooperate. I hope their destructive unsatisfaction with me could turn to check themselves and their strategies out constructively so that they won't dare to frustrate others anymore. During a long long, time-taking deep deep life lessons I took in Rochester SDT lab, I am now able to anticipate how hard it would be for them too, to be such controlling and demanding. What is inside can only flourish outside, as long as the needs are supported.

Like love, like PhD! Each of my family members listed above had shown me the unconditional regard. Shari and Nat had taught me that another way of marriage is possible. Ed and Rich had shown me that a good theory and practice is always compatible, and best scientific contribution comes with

endless enthusiasm and autonomous spirit while taking your personal care of yourself. Bengi Hocam; you gave credit to me by saying I will study with you whatever you want; because I respect and trust you. Sami, my best friend during the hurricane and my husband after it had stopped; you gave another life to me by saying "I will love when you are confident and proud of everything that you stand for, and when you need me to remind you how far you've come, and that there is no limit to how far you can go"...

Now and forever, come what may, just as you all are... I will love you! As I will love me ♥

TABLE OF CONTENTS

PLAGIARISM	iii
ABSTRACT	iv
ÖZ	vi
DEDICATION	viii
ACKNOWLEDGEMENTS	ix
LIST OF SYMBOLS AND ABBREVIATIONS	xvii
CHAPTER	
1. INTRODUCTION	1
1.1. Youth and Unemployment	1
1.2. SDT as a meta-theory of human motivation and basic framework of basic psychological needs	6
1.3. SDT and Unemployment	17
1.4. SDT and Employment	18
1.5. SDT, Employment Status and Well-Being.....	20
1.6. The Need for the Present Research	21
1.7. The Present Study	25
2. METHOD	29
2.1. Procedure and Sample.....	29
2.2. Measures	31
2.2.1. Basic Psychological Need Satisfaction & Frustration Scale	32
2.2.2. Index of Autonomous Functioning Scale (IAF)	33
2.2.3. Well-being Measures	35
2.2.4. Ill-being Measures	37
2.2.5. Mood Checklist.....	38
2.2.6. Open-Ended Questions	39
3. RESULTS	40
3.1. Preliminary Analysis	40
3.2. Analysis Examining the Fit of the Model.....	41

3.2.1. Confirmatory factor analysis	41
3.3. Cross-Group Equivalence	47
3.3.1. Data Analytic Strategy of Analysis	
Examining Cross-Group Equivalence	47
3.3.2. Findings of Analysis Examining	
Cross-Group Equivalence	53
3.4. Emerging Themes Considering Open Ended	
Questions	79
4. DISCUSSION	83
5. STRENGTHS, LIMITATIONS, AND IMPLICATIONS.....	91
6. CONCLUSION	102
REFERENCES.....	104
APPENDICES	115
A. ARAŞTIRMAYA GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU	115
B. SURVEY	117
C. DEBRIEFING FORM.....	142
D. EXAMPLE NARRATIVES FOR	
Theme 1: In unemployment, need satisfaction helps for	
feeling less worse; need frustration is exists by default.....	144
Theme 2: There seems no true autonomy in	
unemployment	146
Theme 3: Employment is not always need satisfactory	
per se	148
Theme 4: System, system, system!	150
CIRRICULUM VITAE	152
TURKISH SUMMARY/ TÜRKÇE ÖZET	156
TEZ FOTOKOPİSİ İZİN FORMU	186

LIST OF SYMBOLS AND ABBREVIATIONS

BPNT: Basic Psychological Needs Theory

CET: Cognitive Evaluation Theory

COT: Causality Orientations Theory

GCT: Goal Contents Theory

NEET: Neither employed nor in education or training

NINE: Ne İstihdamda Ne Eğitimde

OIT: Organismic Integration Theory

ÖYK: Öz-Yönetim Kuramı

RMT: Relationship Motivation Theory

SDT: Self-Determination Theory

CHAPTER 1

INTRODUCTION

Young population between 15-29 compose one of the groups that require specific attention in every country, according to OECD - Organization for Economic Cooperation and Development. That is, their employment and education status plays an important role in the society (OECD, 2015). However, youth unemployment is twice as likely than the unemployment rate of general population in most countries, including Turkey (International Labor Organization-ILO, 2010). These youth, who are neither employed nor in education or training (NEET) are sometimes called as "disconnected youth" by policy makers (Reconnecting Youth, 2016). Besides, according to the 2015 statistics of OECD, Turkey is the country with highest rate of disconnected youth when compared to other OECD countries (see Figure 1). Therefore, this study is an attempt to make a psychological profile of the psychological process that they undergo.

1.1. YOUTH AND UNEMPLOYMENT

Research on employment, education, and general policies regarding adolescents intersect on youth unemployment; and indicate that it lies on the heart of nations. Therefore, governments need to do more to give young people a good start to their working lives and help them

find work (OECD, 2015). In their report, OECD as a global policy Forum, which aims "better policies for better lives" suggests that public employment services, social welfare institutions and education and training systems should offer some form of second-chance education or training. For instance, the latest Progress Plan of Turkey, along with many societal domains, also covers programs which targets youth education and employment policies to enhance the relationship between young labor force and work life by developing basic and vocational skills of youth that labor market demands (Hurriyet, 2013¹).

Particularly during adolescent and young adult years, a challenging task is to form a meaningful identity that will serve to organize and guide an adult life. This is a period when people are particularly vulnerable to external forces. Consistent with how exploration is formulated by Blustein and colleagues (Blustein, 1997; Blustein & Flum, 1999; Flum & Blustein, 2000), suggesting that career exploration is more than information-seeking behaviors and beliefs about these behaviors; rather, it is a process of intra-psychic and psychosocial predictors and outcomes of such exploratory *behaviors* and *activities* which are directed toward enhancing knowledge of both one's self and the environment, an *attitude* of motivation for engaging in and sustaining exploration, and *skills* and exploratory competence that are likely to develop during exploratory activities.

¹ <http://www.hurriyet.com.tr/turkiye-de-genclerin-istihdami-onlemler-calismalar-25401721>

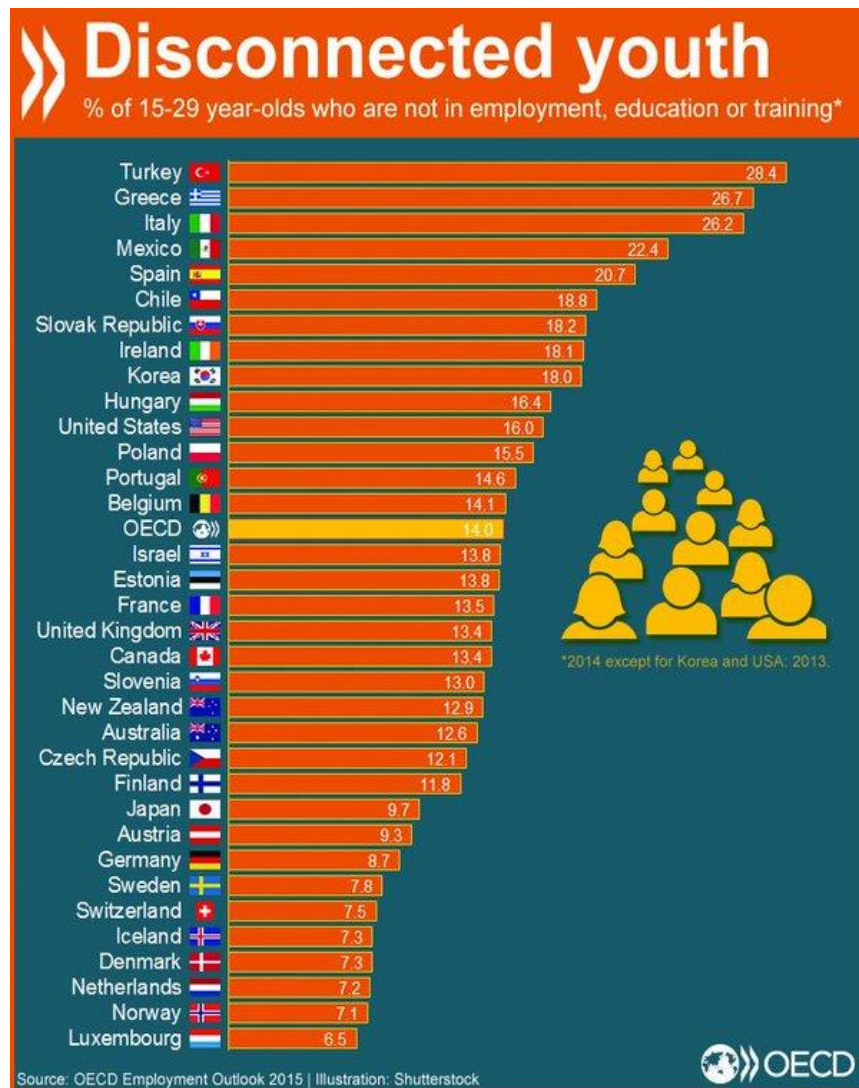


Figure 1.1: OECD Employment Outlook 2015

After having their latest degree, this task for young individuals is to find a **decent** job to earn a living, gaining a “worker identity” that can serve to organize and guide their upcoming adult life; while there is that enormous risk of unemployment. However, the policies that target disconnected youth mainly have two courses of action: 1) *education*

based, which aims to increase the quality and skills of labor source and 2) *employment based*, which aims to increase the job openings for the young (Gündogan, 1999). Unfortunately, the intrapsychic and interpersonal psychological process are underestimated in such an approach.

Nevertheless, such problems do not seem to dissolve spontaneously, as the psychological impact of unemployment will not disappear immediately even if an employment opportunity emerges for them. Here, the main assumption seems like as if every adolescent seeks and value employment; and, even if so, as if they have positive expectation about their employability or labor market in general. Still, despite it would be the real scenario and they could find a job finally, the period that one stayed disconnected, or even the perceived risk of being disconnected again may be a source of stress, anxiety, fear or mistrust for future unemployment. For instance, for those who have a job, job insecurity as the perceived threat of losing one's current job, leads to impaired work-related well-being such as emotional exhaustion and decreased vigour; because such insecurity frustrates the employees' basic psychological needs of autonomy, competence, and relatedness (Elst, Van den Broeck, De Witte, & Cuyper, 2012). Besides, when this is the case for employed people, even young people with strong skills and motivation have trouble finding work; and many firms find it too expensive to hire individuals with no labour market experience (OECD, 2015) which leave the problem to stay in a cycle. Therefore it seems like employment and education policies lack addressing the psychosocial aspect of unemployment.

On the other hand, despite their ongoing financial strain, any social support and supportive contexts can provide latent benefits during unemployment for those unemployed people (Huffman, Culbertson, Wayment, & Irving, 2015). Indeed, although the primary goal of many interventions usually is to improve the likelihood of re-employment (but not psychological improvement), a meta-analysis showed that these programs owed their effectiveness to the latent effect that they were associated with an improvement in mental health, though not intended at first (Paul & Moser, 2009). Therefore, increased effort is suggested to made to deliver mental health interventions in integration with employment training programs (S Darius Tandon et al., 2015).

Having said that, it should be noted that the psychological aspect of young unemployment seems to fall short of interest (Gümüş, 2013). Pointing the necessity of psychological research about unemployment, some incidents can be given as examples. According to the report of a Turkish PM, there are several people suffering from the psychological aspects of unemployment and further, commit suicide leaving notes behind that they cannot live as unemployed any more². Beyond these completed suicide attempts, a quick search in social media or job related forums, one can easily witness highlights about unemployed people, such as uncomplete suicide attempts, discussions about whether one should commit a suicide or not when unemployed³, and the open dictionary discussions about those unemployed people who commit a suicide ⁴. Therefore, unemployment as a source of

² (<http://www.artigercek.com/issizlik-isten-atmalar-intiharlari-arttiriyor/>)

³ (<http://forum.memurlar.net/konu/1060994/>)

⁴ (<https://eksisozluk.com/issizlikten-intihar-eden-insanlar--4348604>)

psychological stress and trauma in general, calls not only applications regarding education or employment, but also psychology in terms of sustaining the well-being of these individuals (Sümer, Solak, & Harma, 2013).

Considering unemployment as a cause of impairment in mental health (Paul & Moser, 2009), especially their distress in terms of hope, self-efficacy, isolation, lack of belongingness, status-related esteem, inability of having control in their life are the aspects that may come into mind when considered these young individuals' ongoing vulnerability. Lending support to this perspective, how economic adversity, through pathway of personal control loss, lead to depression, impaired role functioning and emotional functioning, as well as chronic problems of poor health has been well depicted by (Price, Choi, & Vinokur, 2002). Therefore, in order to fill this gap, this study is an attempt to depict a profile assessment for both employed and unemployed youth based on Self-Determination Theory (SDT) framework, to be used for further policies that cover interventions. In self-determination literature, basic psychological needs of autonomy, competence and relatedness are known to be thwarted by traumatic experiences (Lynch, 2012). Therefore, based on those, this study regards unemployment as a potential traumatic process.

1.2. SDT AS A META-THEORY OF HUMAN MOTIVATION AND BASIC FRAMEWORK OF BASIC PSYCHOLOGICAL NEEDS

According to SDT, people have basic psychological needs, namely autonomy, competence, and relatedness, which are the nutriments of an effective human functioning and constitutes "necessary conditions

for the growth and well-being of people's personalities and cognitive structures" (Deci & Ryan, 2002, p. 7). Sheldon, Ryan, and Reis (1996, p. 1277) specifically emphasized that they "conceive of psychological needs as qualities of experience that are essential to any person's well-being, in the same way that sun, soil, and water are nutriment essential to any plant. The functional role of need-fulfilling experiences, ... is to replenish psychological energies and thereby enable ongoing motivated behavior."

Such conceptualization of basic psychological needs theory (BPNT) is one of the six mini theories that SDT conveys as a meta-theory of human motivation. In order to elaborate where BPNT lies, first, let me introduce the other mini theories of SDT family, which are interrelated, in a chronological order of research: Cognitive Evaluation Theory (CET), Organismic Integration Theory (OIT), Causality Orientations Theory (COT), Basic Psychological Needs Theory (BPNT), Goal Contents Theory (GCT), and finally Relationship Motivation Theory (RMT).

Self-Determination Theory points the importance of human propensity towards growth, healthy development, and positive well being; leading intrinsic motivation for and feeling full of energy to achieve goals (Ryan & Deci, 2000c). As an organismic macro theory of motivation, human behavior, and personality development, those six mini theories have the concern of how social conditions facilitate or hinder human capacity for wellness and flourishing (Ryan & Deci, 2017). In the given order above, these mini theories comprise a bunch of related research. Accordingly,

1) CET (Cognitive Evaluation Theory), explores how intrinsic motivation is affected by social events such as being offered a reward, feedback provision, choice opportunity (Deci, 1971, 1972). That is, the processes through which social environments influence (i.e., facilitate or undermine) intrinsic motivation and, in turn, high-quality performance and well-being is the focus of CET; whether people perceive this social context is externally controlling or not (e.g., being rewarded undermines intrinsic motivation whereas non-contingent and informative feedback does not), is the concern here.

2) OIT (Organismic Integration Theory), entails how people are organismically ready to integrate in their social environments, so that even extrinsically motivated behaviors can come to become autonomous by healthy internalization, but not intrusively (Ryan, Connell, & Deci, 1985). Dealing with the inherent tendencies to internalize and integrate social and cultural regulations, OIT regards the factors in the social contexts that promote or inhibit internalization and integration; as people's perceptions for the reason for or the cause of their behaviors are differentiated along a continuum of autonomy (Ryan & Connell, 1989) where the dynamic between socialization and internalization is universal in all contexts across the globe.

3) COT (Causality Orientations Theory) depicts how individual differences in motivational styles represent a developmental and orientational outcome overtime, when a person is interacting with social environment in an autonomous, controlled or impersonal propensities to organize behavior in long run (Deci & Ryan, 1985b). This individual difference in the form of three general causality

orientations - the autonomy orientation, the controlled orientation, and the impersonal orientation - represent a more global level the concepts of autonomous motivation, controlled motivation, and amotivation in one's life in general (Deci & Ryan, 1985a).

4) BPNT (Basic Psychological Needs Theory) underlines how the satisfaction or frustration of autonomy as a basic psychological need, along with two other needs for relatedness and competence as necessary human needs for fully functioning, vitality and well-being. That is, need satisfaction promotes and need thwarting undermines healthy functioning at all levels of human development and across cultural backdrops and settings; where the need thwarting dynamics lead to the development of many forms of psychopathology and even negative physical health outcomes (Ryan & Deci, 2006; Ryan, Deci, Grolnick, & La Guardia, 2006)

5) GCT (Goal Contents Theory), concerns people's goals and their aspirations, as either extrinsic (those built around contingent satisfaction, which they give priority, that are not in themselves satisfying but that may be seen as instrumental to getting unmet needs fulfilled; such as money, fame, image) or intrinsic (rewarding in their own right, providing relatively direct satisfaction of the fundamental psychological needs for autonomy, competence, and relatedness; such as growth, meaningful relationships, community contribution) in association with need satisfaction and sustainability of wellness through these goals (Kasser & Ryan, 1996).

6) RMT (Relationship Motivation Theory) highlights the importance of high-quality interpersonal relationships of every kind, a process in which relatedness is dynamically and deeply intertwined

with autonomy support (Ryan, Bernstein, & Brown, 2010). RMT, which explores self in close relationships, recognizes that relatedness, a core psychological need in its own right, not only fuels internalization of social practices but is itself also reciprocally facilitated or undermined by them.

Among all the mini theories in SDT, it can be seen that autonomy is depicted as both a need, a desired quality of motivation, and a trait level individual difference. That is, autonomy is the desire to self-organize and initiate experiences and behaviors, the state in which individual's actions are in harmony with one's integrated sense of self, and the freedom and being able to integrate external and internal actions (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000a, 2000b, 2000c).

Overall, as a unifying principle of need satisfaction and frustration, Vansteenkiste and Ryan (2013) pointed out that people both have healthy tendencies toward growth and integrity and are vulnerable to ill-being and psychopathology. This can, to a significant degree, be explained by a single underlying account; which is, stated simply, basic psychological need satisfaction and frustration, as the “dark” and “bright” side of people's functioning (Ryan & Deci, 2000a). Generally speaking, the need-supportive environments, facilitate intrinsically motivated behavior through the satisfaction of the needs; whereas controlling reward contingencies and critical evaluations, can diminish intrinsic motivation in any domain of life through need frustration (Vansteenkiste & Ryan, 2013). Need thwarting contexts lead to ill-being and compromised psychological functioning, and labor market conditions where young unemployment is such high can be regarded

as frustrating, according to this conceptualization. This consideration underlies the base of this thesis.

Depicted by SDT researchers, people have a natural tendency toward intrinsic goals (e.g., personal growth, close relationships, community contribution) and away from extrinsic goals (or need substitutes; e.g., money, fame, image); however, in order to this shift to be occurred, need-supportive contexts are required (Vansteenkiste, Niemiec, & Soenens, 2010, p.146). To specify how need satisfaction and need frustration go in-between psychological growth and vulnerability (Vansteenkiste & Ryan, 2013), the importance of autonomy support, competence support, and relatedness support should be noted. When an individual's internal frame of reference is truly understood by another, the provided *choice*, *structured information* and *concern* can be experienced as genuine, helpful, and caring. Here, the choice, information and concern tap into three needs of *autonomy*, *competence* and *relatedness* respectively.

Need for autonomy is universal regardless of whether that culture promotes independence or dependence. The point is to address the intrinsic motivation to behave in accordance to what the context requires; instead of externally forcing the individual to be something or behave in some way. Therefore, autonomy is not independence, but being given choice; whereas autonomy deprivation is not *dependence* but being under pressure. Likewise, an autonomy supportive (relative to a controlling) communication style predicts deep learning and performance (Vansteenkiste, et al., 2010).

Although received far less attention than autonomy support, competence support is no less important than it. It involves the

feelings of effectiveness that one can bring about goals (Deci & Ryan, 1985). Here, my point is that, no matter what the desired outcome is targeted, to the extent that the people are equipped to feel self-efficacious about this target, they would be more likely to do it or transform the behavior in real life, or sustain what they are doing. This can be observed in many research streams, such as self-efficacy, the feeling that one can bring about desired outcomes (Bandura, 1977). However, the difference of SDT from self-efficacy is that, feeling efficacious is not enough for behavioral enactment; therefore, any efficacy should also be supported non-controlling ways in order to be enacted with autonomous motivation. To illustrate, training literature suggests that workers' motivation explains incremental variance beyond ability in learning outcomes (in terms of declarative knowledge, skill acquisition, post-training self-efficacy, and positive reactions) which in turn predicts transfer of that behavior into real life in work places (Colquitt, Le Pine, & Noe, 2000). In such consideration, it can be said that not every workplace and not every employment would be same in terms of working motivations. One can be totally amotivated towards working at all. Nevertheless, having a job could be, at least, an opportunity for competence need satisfaction when enacted with autonomous motivation, in comparison to be unemployed per se.

Last but not least important need is relatedness support. Nonetheless, relatedness has been the least interested by researchers (Markland, Ryan, Robin, & Rollnick, 2005, p.820). Yet, SDT holds that relatedness need satisfaction in interpersonal contexts is required for internalization process (Deci, & Ryan, 2000). Involving concrete activities and tasks did not predict daily relatedness satisfaction; on

the other hand, talking about something meaningful, feeling understood and appreciated and hanging out with others were found to be specific daily activities as contributing factors to relatedness need satisfaction (Reis, Sheldon, Gable, Roscoe, & Ryan, 2000). In a following vein, some researchers give its credit as an important catalyst among other concepts in psychology.

For instance, given the importance of relatedness need for adolescents, a group of researchers (Hutman, Konieczna, Kerner, Armstrong, & Fitzpatrick, 2012) described the qualitative indicators of relatedness as: humor, inviting others to participation, physical proximity, expressions of belonging, defining boundaries, referring to shared experiences, physical touch, commenting on and reflecting upon the mood and atmosphere in the group, mirroring each other and adopting the member's frame of reference, sharing of personal information, giving positive feedback, helping others out, displaying empathy, taking an interest in others and/or their work, and stating similarities. Expanding such criterion for youth sample and looking through this lense, I expect that working youth would have more opportunity for such relatedness in workplace. However, those youth who are neither employed nor under education or training, might have left beyond such a venue for social relationships at their latest school times. After having their latest degree, spending their days unemployed would be a potential loss for their caring and concerning relationships with school friends; meanwhile they would not have new opportunities to establish new friendships.

Amount of research has revealed that facilitation of basic psychological needs in interpersonal contexts of various life domains

enhances autonomous motivation. Such an autonomous motivation "comprises intrinsic motivation and well-internalized extrinsic motivation" (Deci & Ryan, 2008, p. 14). As not all activities are inherently interesting and enjoyable, people may not be always intrinsically motivated. Here, what is needed is well-internalized extrinsic motivation; which SDT considers as autonomous to some degree if the individuals find some instrumental value in it or integrate to the self, or if one feels authorship in his/her behaviors and decisions (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000c). SDT researchers' considerable effort to explore the interpersonal contexts (e.g., school, child rearing and parenting, workplace, clinics and health care, sports and leisure, and friendships and romantic relationships) showed that autonomous motivation (instead of a controlled motivation), increased positive affect and enhanced psychological well-being (Deci & Ryan, 2008; see for a review) . Besides, it has been associated with greater persistence and better performance (Murayama et al., 2015; Ryan & Deci, 2006).

Thereby, autonomous motivation facilitates internalization and the autonomous enactment of behaviors which correspond to identified, integrated or intrinsic regulation. Considering the reverse case, the outcomes of a controlled motivation corresponds to either external or introjected regulation; where the behavior is done to avoid punishment or guilt, and where those punishing or guilt-inducing agents are absent, the subject no more persists in that behavior. (see Figure 2 for the taxonomy of human motivation).

These motivational tendencies can be prevalent as a disposition governing one's life; and the first scenario above of such less

susceptibility to control, but more autonomous enactment orientation, is known to be associated with higher positive well-being (i.e., positive affect, self-esteem, and life satisfaction, clear meaning, and personal growth), and lower negative well-being (i.e., negative affect, lower contingent self-esteem, depression, and anxiety) (Weinstein, Przybylski, & Ryan, 2012). Called as autonomous functioning, such motivational orientation does not require suppress or ignore negativities in life; but, simply, the self is not contingent on positivity or negativities. Rather, they draw an outlook of that is self-authored but neither susceptible to control nor impersonal. Autonomy in SDT concerns the experience of volition and willingness, rather than independence or separateness. Though sometimes confused with the western view of freedom or independence, it is indeed not contrasted with them but with heteronomy (on the contrary to autonomy), which refers to acting out of external pressures or controls, rather than dependence or connection. Importantly, both individualistic and collectivistic modes of behaving can occur volitionally or can come with feelings of pressure (Vansteenkiste & Ryan, 2013). That is, one can be autonomously collectivist whereas another one can be behaving individualistically due to external pressures; and vice versa. Therefore, to this perspective; both connected and disconnected youth can be subject to different motivational experiences within both groups, either during career exploration or while working. However, in the current study, being unemployed is expected to lead more susceptibility to control and diminished locus of control, due to lesser need satisfaction and more need frustration. In other words, young people may or may not feel autonomously working; whereas being autonomously unemployed seems less likely though not impossible.

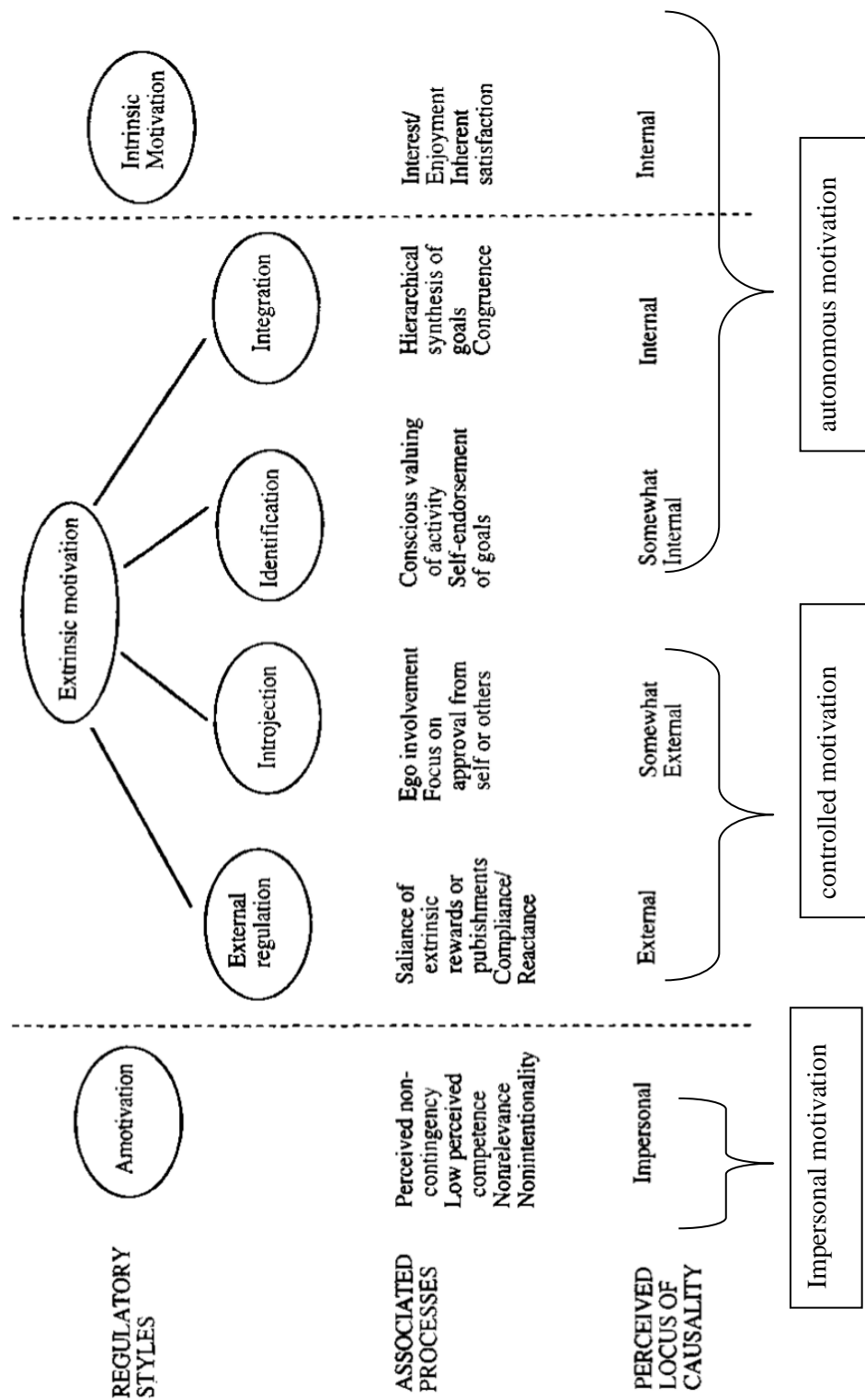


Figure 1. 2. A taxonomy of human motivation (Ryan & Deci, 2000a)

1.3. SDT AND UNEMPLOYMENT

Although limited number of studies considered unemployment and SDT, for now, it is known that to the extent that unemployed people felt controlled in their job search behavior (e.g., just to earn money), in addition to valuing to have a job, they reported higher feelings of worthlessness and social isolation along with decreased life satisfaction and psychological well-being, presumably because controlled motivation for job search is more likely to be accompanied by stressful and pressuring experiences (Vansteenkiste, Lens, De Witte, & Feather, 2005). Besides job search, not searching for a job is another consideration of SDT as a self-regulation process in unemployment. That is, with similar reasons (autonomous reasons such as “I have some other voluntary duties” or with controlled motivation such as “I have to do some other tasks”), people might not be in search for a job (Vansteenkiste, Lens, De Witte, De Witte, & Deci, 2004). The results depict that as long as not searching is because of autonomous reasons, people again reported less negative but more positive experiences, and greater hedonic well-being, when compared to those who do not search for controlled reasons. The same study showed the similar results for the autonomous or controlled reasons of job search as well; with several reasons ranging from *to have a wage*, or *not to be ashamed* (extrinsic motivation), or *to accomplish one's personal values* (intrinsic motivation). As long as people search for a job because of controlled reasons (such as extrinsic aspirations and financial concerns), they reported lower levels of general health and life satisfaction (Vansteenkiste et al., 2004). However, this study was only limited to the *why* and *why not* of job search. Yet, apart from this, those researchers suggested that further studies would be interesting if

they follow people over the duration of their unemployment, aiming to dig out the changes during this period in terms of motivation, behavior, experiences, and well-being; which coincide with the aim of this thesis.

Also, job search and employment quality is only associated when there is a person-job fit and person-organization fit in pre-entry and post-entry perceptions of people (Saks & Ashforth, 2002). That is, one's intense search for a job, without considering whether it would fit into oneself congruently, is not an indicator of well-being. Therefore, the aim of this study is not pick one side of the story (those who search a job if unemployed, or another job if employed) and leave the others aside (those who do not search); rather, capture the unemployment process, and compare their basic need satisfaction/frustration and well-being/ill-being with those of employed ones, and to see how their general motivational tendencies mediate the relationship between need satisfaction and wellbeing.

1.4. SDT AND EMPLOYMENT

According to SDT, promoting wellness and productivity in work organizations require need satisfying contexts. In this perspective, although work is the most dominant common domain of adult life, their experiences in work life varies; as some might be highly engaged and fulfilling with autonomous motivation, and some others might find it a total disaster because of controlled reasons or lack of any reason. Considering the possible meanings of work, Ryan and Deci (2017, pp. 532-533) indicates that work is not only a means to survive as a source of income but is itself an important arena for self and collective realization, and personal satisfaction. Indeed, giving pay

even should be given in a non-controlling way, according to SDT; contrary to the common belief that pay for performance is an enhancer of effort. In SDT view, this is just a carrot-stick case; where the enactment of behavior does not sustain wellness.

The utility of self-determination theory has been showed by several studies examining how psychological need satisfaction predicts motivation and adjustment in the workplace; even more than that it has been investigated for unemployment. As posited by the theory, when the three universal psychological needs- the needs for competence, autonomy, and relatedness- are allowed to be satisfied in work climate, autonomous motivation for work, work engagement, and psychological well-being at workplace are facilitated (Deci et al., 2001).

Such contextual variables of workplace that support need satisfaction, as well as self- reports of need satisfaction on the job are steadily known for their impact on wellness and prosperity at work. When basic needs are satisfied, previous research implications suggest that negative impact of perceived job insecurity on well-being could also be diminished (Vander Elst, Van den Broeck, De Witte, & De Cuyper, 2012). Yet, what is unknown so far is whether having a job *per se* posits an advantage over unemployment on average, in terms of basic psychological need satisfaction, and therefore in terms of enhanced well-being along with decreased ill-being. This inquiry would correspond to the research question of this thesis.

1.5. SDT, EMPLOYMENT STATUS AND WELL-BEING

As stated in the Turkish Constitution, under title 49, it is both a duty and right to work for everyone. Besides, the state is responsible from enhancing the life quality of workers, developing the work life opportunities, protecting both workers and unemployed people, sustaining an economic environment that prevents unemployment, and taking precautions to enable work peace. Providing that working is a social right, this study expects that having a job enables people to experience need satisfaction at least at a base level, compared to those who are unemployed. They can feel themselves competent, as they attain some goals in their job descriptions and able to earn their living to an extent. They can have more chance to feel related, as they can know and interact more people with whom they might have meaningful connections and socialize. And, they can feel less helpless but more control in their lives, at least to an extent.

Although not specifically addressed the problem of disconnected youth, but unemployment in general; there are consistent findings that, once people become unemployed it does not seem possible to completely attain their previous level of well-being (Clark & Oswald 1994; (Lucas, Clark, Georgellis, & Diener, 2004). Besides, even when their income level held constant, unemployment results in reduced happiness which is not overcome by redistributing the wealth, but by only creating jobs (Ohtake, 2012). What is more, it looks that people do not recover to their previous happiness level even after they become re-employed, as a short unemployment period can cause an alteration in a person's long-term set-point of life satisfaction ((Lucas et al., 2004). Consistent with the starting point of this thesis, for instance in Germany, Winkelmann and Winkelmann (1998) found that

beyond econometric specifications, unemployment has substantively the largest negative impact on happiness for the young (those under 30) and becomes gradually smaller as age increases. Though conducted only among German males using the German Socio-Economic Panel data of years 1984-89, such finding gives clue that the psychological costs of unemployment by far exceed the pecuniary costs associated with loss of income while unemployed. Hence, taking into account the non-pecuniary (i.e., psychological and social) cost of unemployment may provide a promising starting point when thinking about the long-term impacts (hysteresis) of unemployment. This is why I think that this study could serve as a needs assessment for future policies and interventions.

However, within-person analyses showed, that individual differences in reaction and adaptation to unemployment are considerable; such as personality and life circumstances (Lucas et al., 2004). To what extent the basic psychological needs of a young person are supported or frustrated is of possible social-contextual variables, and is tried to be answered in this thesis.

1.6. THE NEED FOR THE PRESENT RESEARCH

Regarding the reasons cited in the prior section, the starting point of this study is the notion that the problem of youth unemployment cannot be solved via solo good education or just finding a job for them. During this period, what may help them where their basic psychological needs are satisfied and therefore they display positive change in terms of core problems they experience, should also be considered. In accordance, it is expected to elaborate what words might psychologists say in terms of well-being among disconnected

youth for further interventions and policy implications, considering that the results may give idea or inspire for government or NGO-led projects, as well as individual practitioners of this area.

According to SDT as a theoretical background for interventions (Lynch, 2012), what is crucial for growth and wellness, is that the satisfaction of basic psychological needs of clients in terms of *autonomy* (feeling that one is able to make personally meaningful choices, and that one endorses or "stands behind" the choices one makes), *competence* (feeling that one is able to use and to the extent one's current abilities through experiences of optimal challenge), and *relatedness* (feeling of being connected in meaningful and mutually satisfying ways to important others). Thereby, the client would discover their needs and learn how to satisfy them in healthy ways in their current relationships, thus gradually would overcome the inter- and intra- personal effects of that traumatic experience. However, this might be difficult when the social context outside the clinic or support center is considered (e.g., society's pressure, social isolation), calling into mind what Lewin's field theory suggests. Fortunately, SDT provides a bridge between psychology (an individual level of analysis) and broader social sociological, economic, and historical systems that are rarely examined from the standpoint of empirical psychology (Ryan & Deci, 2017, p. 40); lending support from Lewin as he denoted that "there is nothing more practical than a good theory"(Lewin, 1945).

Lewin's field theory suggests that a "field" is the "totality of coexisting facts which are conceived as mutually interdependent (Lewin, 1951, p. 240). Hence, to become an effective change agent, it is necessary to

understand the dynamics of groups (Reid, 1981, p. 153). Lewin observed and elaborated that people behave differently due to the interaction between their self-perceptions and how they perceive their environment. According to him, effective social change requires the use of basic laws and dynamics of human behavior; emphasizing that the theory and application are totally compatible (Brownell, 2010, p. 34).

As Lewin (1939) stated, social psychology must handle all sizes of objects or patterns, including the problems of a nation and its conflicting situation, or, of a play group of three children and their momentary struggle; suggesting that treating several facts on a common social ground (regarding their interdependence) does not seem to be possible solely via individual interventions. That is, considering group as the key unit of analysis, "managing change is more effectively if one communicates with and involves the group rather than individuals" (Cummings, Bridgman, & Brown, 2016, p. 21). Therefore, unemployment as a social category and as a stigmatized/disadvantaged group in society calls the need for considering disconnected youth as a distinct group and compare their well-being and ill-being outcomes with the connected youth in order to address the problems of both groups.

Besides, delivering what works is considering the ecology of the situation (Brendtro, Mitchell, & Jackson, 2014; Brendtro & Mitchell, 2014). Regarding Lewin's (1943/1999) classical formula of $B = f(P, E)$, which means *behavior is a function of a person in an environment*; in their real life, they are not mere unemployed young people on their own essence, but they belong to a society where they have continuous

contact that might work as a motivational background for their goals, actions and behaviors (Lewin, 1939, 1945, 1951). Hence, in order to be able to implement interventions, the first step should be to assess their *status quo*, in comparison with those young people who managed to be employed at the same age under the same circumstances, environment, and norms.

Likewise, social change interventions in general, requires an understanding of individuals perceive norms (Tankard & Paluck, 2016). Relying on this notion of social change, it should be considered that not the actual norm itself, but the community members' subjective perception of norms (i.e., the norms related to employment and unemployment regarding youth ⁵) might be shaping their psychological experiences of those young people. As stated earlier, employment is a right; but also considered as a duty. Therefore, it can be assumed that there is a norm, and accordingly an expectation of being employed in Turkish society.

Reviewing the effectiveness of social change interventions based on perceived norms, Tankard and Paluck (2016) suggest that people are especially motivated to understand and to follow the norms of reference groups that they feel belongingness and care about; and that these social referents in society are psychologically salient due to their pervasiveness as a social context. However, according to SDT, it should be highlighted here that the change should be autonomous, but

⁵ There are some idioms and phrases considering the unemployed young people. To illustrate, some sayings are “bir baltaya sap olamamış”, “işi olmayana kız verilmez”, “taşı sıkırsa suyunu çıkarır ama iş beğenmiyor” which overestimate the personal control over employment by blaming the subjects and that they are worthless in many senses.

not because of introjections or external regulations of others. Therefore, planning and implementing interventions, firstly, calls for the necessity for investigating what these youth population (both employed and unemployed) do experience and how they are affected in terms of their well-being.

1.7. THE PRESENT STUDY

Based on the foundation laid by Self-Determination Theory, in the present research, it will be sought to explore 1) whether unemployment is a period where basic psychological needs are thwarted, in comparison to being employed; 2) higher basic psychological needs satisfaction and lower frustration, differs for unemployed and employed youth; 3) to what extent well-being and ill-being are explained by employment status of young individuals; and 4) what kind of experiences do this two group of young people have due to their employment status. Here, the aim is to pair a strong theoretical approach of SDT with adapting systematic and novel measurement tools to assess psychosocial wellness and its indicators that are specific to the traumatic process of unemployment; therefore, to approach the problem of young employment with a theory-driven coherence, and to inform relevant policies, interventions and applications accordingly.

Central to the view of this study is that the satisfaction of three basic psychological needs, as autonomy, competence, and relatedness, will together represent more autonomously functioning (i.e., more authorship in behaviors and decisions, less susceptibility to control, and less impersonality) throughout the time specified (employed vs. unemployed): whereas, frustration of those needs will together

represent more controlled functioning (i.e., less congruence of self in behaviors and decisions, more susceptibility to control, and more amotivation) for that same time. Such a period-specific autonomous enactment as a motivational orientation comprising both an empirical and conceptual unity (instead of controlled or impersonal orientation), will be a precursor of enhanced well-being and lowered ill-being. The expected model can be seen in Figure 3. However, although the same directionality and associations between denoted variables for both employed and unemployed sample are expected (that is, need satisfaction is crucial for well-being, both directly and indirectly through its impact on autonomous functioning for both samples), mean differences for each variable for two sample are expected. In other words, although the model would fit the data well for two sample, that the constructs would be equivalent across samples, it is hypothesized that the paths of the structural model fit would be differential in mean and covariance structure analysis⁶. Therefore, a comprehensive picture is aimed to be provided for disconnected youth in Turkey, in comparison to the connected youth.

Besides, as being a mixed method study of exploring how basic needs of young unemployed and employed people are thwarted and supported, this study also asks their experiences, as a supplementary quantitative data of their own narratives. Therefore, I believe that this will serve as a pilot study for further intervention studies in their design and content. Likewise, Lewin advised an action research

⁶ The details of how such a comparison can be made, and how these questions can be answered at once are explained in relevant data analytic strategy section of method and results.

should target the individual instead of targeting to change the social situation per se; at the same time still pointing out the impact of environment (Lewin & Gold, 1999). That is, my point will not be to *change the understanding* of unemployment, but to *understand its impact* to inform implementation of tailored interventions and policies according to those people's needs. This represents the view of this study once more, as in this study, being unemployed is hypothesized to be one of those tensions with conflicting forces in the environment, by both potentially pulling and pushing those who are unemployed to certain behavioral choices as well as influencing their well-being and ill-being.

As stated by the OECD Secretary-General⁷:

"Giving young people the skills and tools to find a job is not only good for their own prospects and self-esteem, it is also good for economic growth, social cohesion and widespread well-being. That's why investing in youth must be a policy priority the world over."

Still, not only via skills training or tool providing this aim would be attained; but through complementing psychologically informed policies regarding youth, for which this thesis is aimed to be an initial step.

⁷ OECD work on Youth, <http://www.oecd.org/youth.htm>

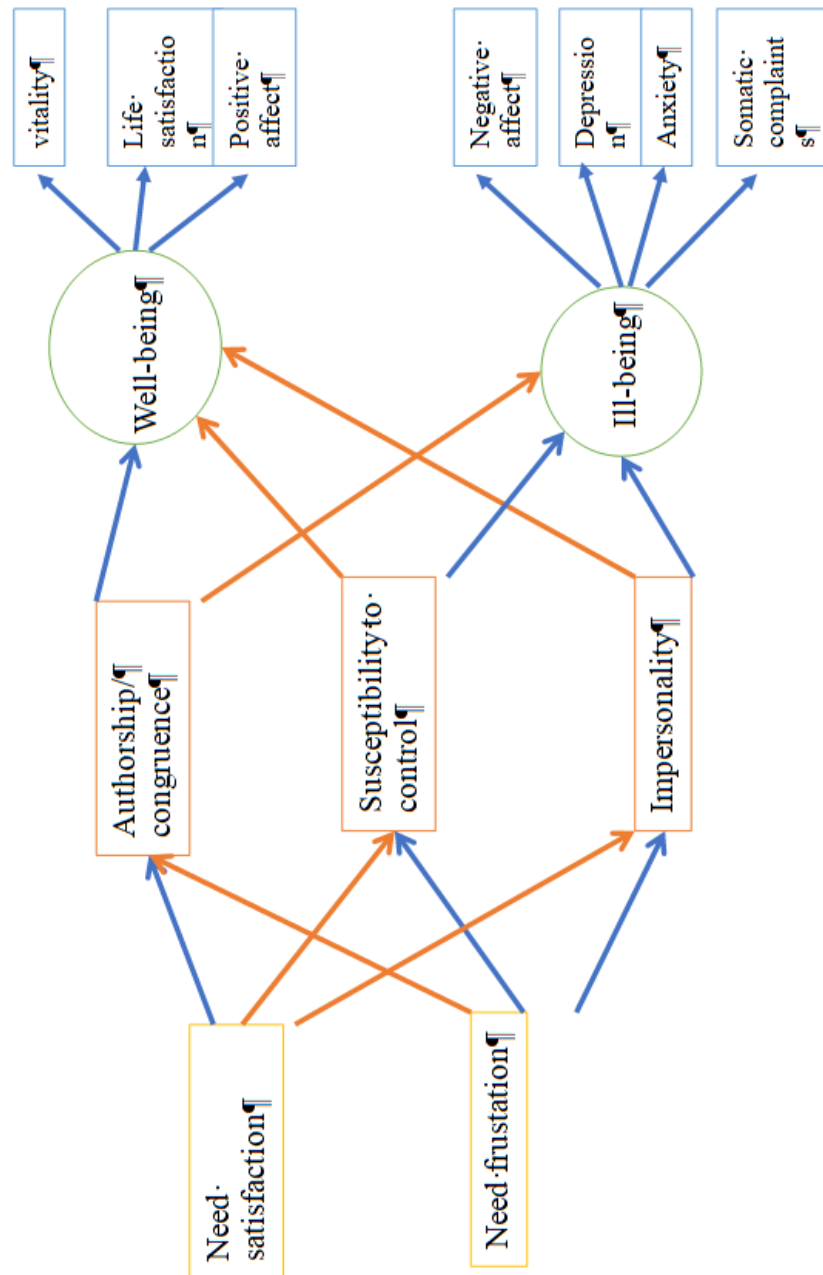


Figure 1.3. The proposed model of current study

CHAPTER 2

METHOD

2.1. PROCEDURE AND SAMPLE

As this study is an attempt to function as needs assessment for bridging theory with future practices, and policy-based interventions, the sample is delicately selected according to the target group. That is, those young individuals from Turkey between 15-29 are recruited from social media on a voluntary basis. As two subsamples was used for comparative purposes, one group is consisted of employed participants, and the other group is consisted of disconnected ones (i.e., neither under education nor training). Although they take the same survey, their instructions are different due to name the period they are expected to answer the questions for. The differential instructing is made after the demographic questions. Those who are underemployed, that is those who want to have more hours of employment, are also be considered as employed. Only those who have never had a job after having their last education degree are considered as unemployed. The focus of participant selection is limited to being between 15-29 (consistent with ILO conceptualization); and then were divided into those who are currently employed or unemployed (*neither in education nor under training*; NEET; consistent with OECD conceptualization).

A total of 748 young people had started to participate in the survey; yet, 81 of them did not specify their education and employment status. Therefore, they had to be eliminated from the data set, and data cleaning procedure was conducted among 667 participants. To be conservative in terms of participant recruitment, the number of items and scales completed were considered. Accordingly, those who answered less than 50% of the entire survey were treated as they were dropout; leaving 523 participants in the sample. In this distribution, 4 groups were composed: those neither in education nor employed (G1: unemployed sample, N= 106), those who are employed but not under education (G2: working non-students, N= 97), those who are both under education and employed (G3: working students, N= 105), and those who are just students and not employed (G4⁸: only students, N= 215).

Female to male proportion was 326 to 197. Their mean age was 24. To be sure that age is not a confounding factor; its correlation with all other variables was checked. The only significant correlation of age was with depression (-.18), and anxiety (-.18). Though quite weakly correlated, as age increases, people score lower on depression and anxiety. However, as there were no mean differences across groups in terms of anxiety, and only G4 (simply students) scored higher than G2 (employed sample) in depression, this is not considered as a serious problem for this study, because data was collected from G4 just for scale validation purposes. When all the variables were checked for mean differences between working students and working non-

⁸ The data was also collected from those students, just for scale validation, exploration, confirmation, and elaboration purposes of the study.

students, no significant differences were found. A one-way ANOVA were conducted to ensure that groups do not differ from each other in terms of mean age and mean SES; and only age was found to be higher for working non-students when compared to working students, which was plausible, yet had no impact on other variables as noted above. Therefore, it is decided to combine these two working groups (G2 & G3) as employed sample. Those who were out of the specified age range were eliminated, as younger than 15 would be considered as child labor and older than 29 as adult worker. In this vein, this study was conducted among two groups of people of employed (N= 196; with 102 female and 94 male) and unemployed youth (N=105; with 72 female and 33 male). This sample is sufficient for MACS analysis, as it requires at least 100 participants per group and no need for equal sample size (Ployhart, & Oswald, 2004). The details for MACS can be seen in data analytic strategy part.

2.2. MEASURES

Basic Psychological Need Satisfaction & Frustration (BNSF) Scale, Index of Autonomous Functioning (IAF) Scale, Subjective Vitality (VIT) Scale, Satisfaction with Life (SWL) Scale, The Patient Health Questionnaire (PHQ): Somatic, Anxiety, and Depressive Symptom Scales, Mood checklist, and open-ended questions in addition to demographic questions are administered to participants. The items for each scale can be seen in Appendices. The cronbach alphas given here correspond to Group 4, the validation sample (i.e., the student sample), and the respective alpha values for employed (G2 & G3) and unemployed (G1) in preliminary analysis section of result part.

2.2.1. BASIC PSYCHOLOGICAL NEED SATISFACTION & FRUSTRATION SCALE

Accounting for the bright and dark sides of human functioning, this scale is developed by Chen et al. (2015) as measure of unifying principle for growth and vulnerability (Vansteenkiste & Ryan, 2013). This 24-item questionnaire measures the satisfaction (4 items per need; autonomy, competence, and relatedness) as well as the frustration (4 items per need; autonomy, competence, and relatedness) of the three psychological needs. However, a shorter version of this scale has been validated by van der Kaap-Deeder, Vansteenkiste, Soenens, and Mabbe (2017), with most representative two items per each need for satisfaction and frustration separately. Therefore, to be used separately, the 6 items tapping into need satisfaction will be averaged and the 6 items tapping into need frustration will be averaged. Although this 12-item version was adapted to be used in diary studies, as it was associated with contextual and daily support and thwarting of needs, by changing the tense of verbs in each sentence, the items look eligible to capture specific time period satisfaction and frustration as well for the purpose of this study. Following the suggestions of Deci and Ryan with personal communication, this recent form is adapted and translated in Turkish for this thesis by Kantas and Oner-Ozkan. The participants are instructed to rate the items regarding their experiences in general since they had their latest *degree* (for unemployed sample) and since they have been *working* (for employed sample). Items were paired with a Likert-type scale with 1 = “not at all true”, 2 = “a bit true”, 3 = “somewhat true”, 4 = “mostly true”, and 5 = “completely true”. The internal reliability of this scale is $\alpha = .76$ for need satisfaction and $\alpha =$

.79 for need frustration in Group 4, the validation sample (i.e., the student sample).

2.2.2. *INDEX OF AUTONOMOUS FUNCTIONING SCALE (IAF)*

This theoretically-derived and empirically- based scale was developed by Weinstein, Ryan, et al. (2012) to measure the individual differences in autonomy, as a general motivational tendency in a brief, reliable and efficient way. It both supplements and improves upon some existing measures of autonomy in SDT literature by allowing for some differentiation of facets within this individual difference construct of autonomy. Items of three subscales were designed to assess each of the these: low susceptibility to control, authorship/self-congruence, and interest-taking. The authorship/self-congruence facet represents the behavioral authenticity aspect of autonomy; because when autonomous, the individual experiences him or herself as the author of behavior, and fully assents to the actions he or she undertakes. The susceptibility to control facet represents the absence of autonomy as in “want to” forms; due to external and internal pressures with less personal choice and initiative in situations. Rather, it is behaving in response to pressure from others’ expectations or from introjected pressures and self-imposed “have to’s”. And the interest taking facet represents the spontaneous tendency to openly reflect on inner and outer events, by facilitating awareness and ongoing insight into oneself and one’s experiences to self-govern.

Although conceptualized as a trait measure, Deci and Ryan, the founders of SDT also acknowledge that dispositional autonomy is associated with more autonomous engagement in daily activities; and that motivational tendencies are object to be differentially influenced

in various pervasive contexts, circumstances, or times of life. Also, they told me that although the first two facet can still be representative of overall motivational tendency throughout these processes, interest taking can overlap with a ruminative tendency instead of a motivational orientation. Therefore, for the purpose of this current research, with a continuous personal contact and discussion with Edward Deci and Richard Ryan, the first two facet remained as in original, but this third facet of IAF was replaced by new items assessing amotivation; the feeling of ineffectance, lack of intention and initiation, perceiving the environment as uncontrollable and not motivating, and regressing to passivity. Thereby, the recent form of IAF arranged with the lens of other measures in SDT literature, representing the autonomous, controlled and impersonal causality orientations as a motivational tendency in general in the given period, instead of their entire life in general. That is, the participants will be instructed to rate the items regarding their experiences in general since they had their latest *degree* (for unemployed sample) and since they have been *working* (for employed sample). This recent form is translated in Turkish for this thesis by Kantas and Oner-Ozkan. Items were paired with a Likert-type scale with 1 = “not at all true”, 2 = “a bit true”, 3 = “somewhat true”, 4 = “mostly true”, and 5 = “completely true”. With susceptibility to control subscale is reversed, the higher scores indicate autonomous functioning in life. The internal reliability of this scale is $\alpha = .85$ for authorship, $\alpha = .72$ for susceptibility to control, and $\alpha = .84$ for impersonality in Group 4, the validation sample (i.e., the student sample).

2.2.3. *WELL-BEING MEASURES*

2.2.3.A. Subjective Vitality Scale.

Developed by Ryan and Frederick (1997), this scale assesses to what extent people experience the state of feeling alive and alert. Referring to having energy available to the self, vitality is considered an aspect of eudemonic well-being (Ryan & Deci, 2001), as being vital and energetic is part of what it means to be fully functioning and psychologically well. Two versions of this scale exist; one is considered vitality as an individual difference (i.e., an ongoing characteristics of individuals which has been found to relate positively to self-actualization and self-esteem and to relate negatively to depression and anxiety), whereas the other version assesses the state of subjective vitality (e.g., daily level of vitality which has been found to relate negatively to physical pain and positively to the amount of autonomy support in a particular situation) rather than its enduring aspect. In short, because the concept of psychological well-being is addressed at both the individual difference level in life in general (e.g., “I feel alive and vital”), and the state level specific to that exact time block (e.g., “At this moment, I feel alive and vital.”), the two levels of assessing subjective vitality tie into the two level of well-being.

However, for the purpose of this study, through personal advice from Deci and Ryan, the items were worded to be able to capture a process in participants’ life (i.e., the period they are unemployed or employed) as an in-between time frame of well-being of these two levels. Therefore, referring to neither person level nor state level vitality, these items become to refer to an ongoing period in their life (e.g., “I have been feeling alive and vital.”). This is, indeed congruent with

SDT's view of self as process. Participants are asked to respond to items in terms of how they have felt over the period they have been unemployed (since they had their last *degree*) or employed (since they got a *job*; in order to rule out the contamination of probable unemployed period they might have until finding a job after having their last degree). Items were paired with a 7-point Likert-type scale (1= "not at all true" to 7= "very true". The internal reliability of this scale is $\alpha = .92$ in Group 4, the validation sample (i.e., the student sample).

2.2.3.B. Satisfaction with Life Scale.

Diener, Emmons, Larsen, and Griffin (1985) developed this scale to assess how individuals evaluate the the quality of their life subjectively. The Satisfaction with Life Scale with 5 items were translated to Turkish by İmamoğlu (2004). Durak, Senol-Durak, and Gençöz (2010) also concluded that, the psychometric properties of the Satisfaction with Life Scale (SWLS) were satisfactory in different Turkish samples and therefore can be used adaptively in different cultural natures. SWLS in Turkish involves a 5-point Likert-type scale ranging from 1(not at all) to 5(very true), where higher scores indicate higher degree of life satisfaction. For the aim of this study, the participants are instructed to rate their satisfaction from their life since they had their latest *degree* (for unemployed sample) and since they have been *working* (for employed sample). The internal reliability of this scale is $\alpha = .84$ in Group 4, the validation sample (i.e., the student sample).

2.2.4. *ILL-BEING MEASURES*

2.2.4.A. The Patient Health Questionnaire (PHQ): Somatic, Anxiety, and Depressive Symptom Scales

This widely used and entirely self-administered version of the PRIME-MD ((Pfizer Inc, New York, NY) which is a brief instrument for making criteria-based diagnoses of mental disorders commonly encountered in primary care, such as depressive disorders and anxiety disorders, that was also recently validated in two studies involving 6000 patients (Hahn, Kroenke, Williams, & Spitzer, 2000; Spitzer et al., 1994) Later, an additional subscale was formulated to measure somatization as well (Kroenke, Spitzer, & Williams, 2002; Kroenke, Spitzer, Williams, & Löwe, 2010). This is also a brief, self-administered questionnaire that may be useful in screening for somatization in clinical practice and research.

Therefore, the nine-item PHQ-9 depressive symptom severity scale; the seven-item GAD-7 common anxiety symptoms scale; and the fifteen-item PHQ-15 physical complaints/ somatic symptoms scale is used in this study. Although PHQ-9 and GAD-7 already have Turkish translation in the company's website; some of the items seemed to be awkwardly worded. Therefore, Kantas and Oner-Ozkan, re-translated those items again, in addition to translating the PHQ-15 to Turkish for the first time for this study. Following the personal advice of Niemec (2017) from SDT Lab- Rochester New York, two items were not used due to the lab's previous research experiences. One was about menstrual pain (as it was only applicable to female participants and no correspondent version for male participants could be generated), and the other was about having pain during sexual intercourse (as the

sample is between 15-29, it might not be applicable to some of the participants; and in conservative sociocultural contexts, this question might trigger dropout tendency).

The participants are asked to rate during the past 4 weeks, how much have they been bothered by any of these specified problems in 13 items. Their answers range from 0- not bothered at all, to 3-bothered nearly every day. The internal reliability of this scale is $\alpha = .92$ for anxiety, $\alpha = .85$ for depression, and $\alpha = .86$ for somatic complaints in Group 4, the validation sample (i.e., the student sample).

2.2.5. MOOD CHECKLIST

As a measure of well-being and ill-being outcome, this scale asks participants to indicate how much of four positive (joyful, happy, pleased, enjoyment/fun) and five negative (depressed, worried/anxious, frustrated, angry/hostile, and unhappy) mood adjectives they had generally experienced (Diener & Emmons, 1984). For this study, they are instructed to rate the frequency of these moods during they are unemployed or employed.

This recent form is adapted and translated in Turkish for this thesis by Kantaş and Öner-Özkan. The scale ranged from 1 = “not at all” to 7 = “extremely”. Positive and negative mood scores will be computed by averaging across appropriate items for each. The positive mood adjectives are used as positive affect in well-being measures; whereas the negative mood adjectives are used as negative affect in ill-being measures. The internal reliability of this scale is $\alpha = .91$ for positive affect, $\alpha = .90$ for negative affect in Group 4, the validation sample (i.e., the student sample).

2.2.6. OPEN ENDED QUESTIONS

As a supplementary qualitative data, three open ended questions are asked in addition to demographic questions; so that the nature of their employment and unemployment experiences can be regarded with their own narratives through the lens of SDT further. Such qualitative data provides complementary knowledge that serve as evidence for the distilled descriptions in the forms of in-depth description, understanding, and clarification of lived experience (Polkinghorne, 2005). Through purposeful strategy, it requires awareness, attention to specifics and complexity in self-reported experiences and language within particular time (Polkinghorne, 2005).

Therefore, the participants' narratives provide important information useful to gaining some understanding of the underpinnings of employment, unemployment, and basic need satisfaction; as a short glance to everyday experiences of working and disconnected youth as well as their interactions with their social context. The questions are asking how their days is going; what they think is the reason of their being unemployed/employed; what kind of reactions people have due to their being unemployed/employed; and, whether there is anything that I did not asked them, but they would like to tell me.

CHAPTER 3

RESULTS

3.1. PRELIMINARY ANALYSIS

The means and standard deviations for the study variables are presented in Table 1, along with the F tests comparing the means for two countries. It was found that unemployed group scored higher in impersonality, negative affect, ill-being in general, and depression; whereas lower in vitality, life satisfaction, positive affect, well-being in general, and need satisfaction.

The intercorrelations among the variables appear in Table 2, shown separately for unemployed and employed youth, below the diagonal and above the diagonal respectively. Accordingly, all variables are intercorrelated in expected direction. Only exception is that somatic complaints and authorship show no correlation at all for unemployed sample; though they are negatively correlated for employed sample. That is, the more authorship and congruence one feel while working, the less somatic complaints one has; whereas while employed, there is no such association. The internal consistencies of each scale is given in the paranthesis in diagonal part of the table, the Cronbach's alpha for unemployed sample before comma, and for employed sample after comma.

3.2. ANALYSIS EXAMINING THE FIT OF THE MODEL

The consideration of means and intercepts as explicit model parameters adds to the complexity of a multiple-group analysis (Arbuckle, 2013). Therefore, for now, first fitting the following factor analysis model was considered, with no explicit means and intercepts; and here the treatment of means and intercepts will be postponed afterwards. This is important to handle first, as the well-being and ill-being measures are not subscales of a single assessment tool; rather, for the purpose of this thesis, I create them. Therefore, I need to first be sure whether such a measurement model fits the data well.

3.2.1. CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS

The latent factors of well-being and ill-being were assessed in AMOS for measurement fit for both unemployed ($\chi^2 (13) = 23.24, p = .04, CFI = .98, RMSEA = .09$) and employed group ($\chi^2 (13) = 66.78, p = .00, CFI = .93, RMSEA = .15$) simultaneously using multigroup comparison without any constraints; resulting in adequate fit for G1 for further use in analysis, but modification need for G2. When errors of positive affect and negative affect was allowed to be correlated ($r = -.49$), employed group ($\chi^2 (12) = 33.06, p = .01, CFI = .97, RMSEA = .09$) also significantly better and adequate fit with a $\Delta\chi^2 (1) = 33.72, p = .00$. This is consistent with the nature of coexistence of positive and negative mood in life. However, the absence of such association in unemployed group ($r = -.13, p = .33$) needs further discussion. The CFA results for both groups can be seen in Figure 4.

Table 3.1. Means and Standard Deviations of Observed Constructs in the Unemployed (n= 105) and Employed (n= 196) Samples

Variable	Unemployed		Employed		F test (<i>df</i> = 1, 299)
	M	SD	M	SD	
Need Satisfaction	4,52	1,32	4,81	1,17	3,74*
Need Frustration	3,43	1,19	3,33	1,17	0,52
Authorship	3,54	0,88	3,69	0,81	2,26
Susceptibility	2,87	0,86	2,79	0,76	0,83
Impersonality	2,81	0,90	2,58	0,93	4,23*
Vitality	3,35	1,57	3,79	1,48	5,80*
Life Satisfaction	2,62	0,94	2,90	0,80	7,36**
Positive Mood	3,74	1,42	4,42	1,25	18,36***
Negative Mood	4,50	1,57	3,72	1,44	18,60***
Anxiety	2,36	0,75	2,28	0,71	0,80
Depression	2,33	0,73	2,17	0,67	3,81*
Somatic	1,97	0,55	1,87	0,55	2,25
Well-being ^a	3,39	0,95	3,74	0,85	10,42**
Ill-being ^b	2,79	0,75	2,51	0,69	10,49**

a. Total well-being was calculated as the average of vitality, life satisfaction, and positive mood as indicators.

b. Total ill-being was calculated as the average of negative mood, anxiety, depression, and somatic complaints as indicators.

Those with significantly higher means than the other group were specified bold.

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Table 3.2. Correlation Matrix of Observed Constructs for the Unemployed (n= 105) Below the Diagonal, and Employed (n= 196) Samples Above the Diagonal (with α coefficients in diagonal for unemployed sample before and for employed sample after comma)

Var. Name ^o	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. N. Sat.	.85, .81	-,562**	,684**	-,439**	-,546**	,559**	,516**	,554**	-,457**	-,420**	-,462**	-,234**	,643**	-,505**
2. N.Fru.	-,453**	.76, .78	-,536**	,631**	,680**	-,512**	-,403**	-,456**	,553**	,578**	,668**	,455**	-,590**	,690**
3. Auth.	,603**	-,308**	.88, .83	-,422**	-,522**	,497**	,535**	,499**	-,459**	-,452**	-,470**	-,289**	,615**	-,527**
4. Susc.	-,373**	,702**	-,259**	.77, .71	,563**	-,378**	-,332**	-,333**	,365**	,451**	,506**	,223**	-,472**	,473**
5. Imp.	-,492**	,711**	-,362**	,609**	.78, .82	-,447**	-,373**	-,385**	,426**	,474**	,609**	,297**	-,550**	,551**
6. Vit.	,516**	-,544**	,385**	-,406**	-,458**	.94, .94	,626**	,706**	-,541**	-,473**	-,562**	-,359**	,910**	-,612**
7. SWB.	,581**	-,515**	,389**	-,470**	-,598**	,656**	.88, .81	,658**	-,424**	-,356**	-,484**	-,299**	,782**	-,489**
8. PA	,518**	-,515**	,397**	-,419**	-,503**	,703**	,765**	.89, .88	-,647**	-,446**	-,525**	-,370**	,867**	-,653**
9. NA	-,343**	,613**	-,204*	,538**	,518**	-,521**	-,505**	-,557**	.87, .87	,490**	,532**	,371**	-,632**	,850**
10. Anx.	-,385**	,604**	-,203*	,610**	,516**	-,521**	-,398**	-,461**	,617**	.90, .89	,780**	,538**	-,547**	,810**

Table 3.2. Correlation Matrix of Observed Constructs for the Unemployed (n= 105) Below the Diagonal, and Employed (n= 196) Samples Above the Diagonal (with α coefficients in diagonal for unemp. sample before and for emp. sample after comma) (continued)

11. Dep.	-.446**	.651**	-.223*	.647**	.653**	-.530**	-.536**	-.580**	.694**	.802**	.88, .88	.704**	-.656**	.861**
12. Som.	-.199*	.301**	-.150	.351**	.195*	-.220*	-.247*	-.319**	.261**	.486**	.504**	.85, .87	-.415**	.702**
13. WB ^{9a}	.577**	-.641**	.412**	-.556**	-.633**	.886**	.848**	.892**	-.591**	-.576**	-.671**	-.331**	See CFA	-.712**
14. IB ^b	-.420**	.684**	-.239*	.654**	.593**	-.571**	-.538**	-.605**	.892**	.855**	.897**	.563**	-.676**	See CFA

⁹ The variable names are shortened. (N. Sat.: need satisfaction, N. Fru.: need frustration, Auth.: authorship, Susc.: susceptibility to control, Imp.: impersonality, Vit.: vitality, SWB: subjective well-being (life satisfaction), PA: positive affect, NA: negative affect, Anx.: anxiety, Dep.: depression, Som.: somatic complaints, WB: well-being, IB: ill-being)

¹⁰ Well-being and ill-being variables are created. Accordingly:

a. Total well-being was calculated as the average of vitality, life satisfaction, and positive mood as indicators.

b. Total ill-being was calculated as the average of negative mood, anxiety, depression, and somatic complaints as indicators.

* $p < .05$. ** $p < .01$.

As can be seen from the figure, some factor loadings were different across groups, therefore the multigroup function of AMOS was used to test whether there is measurement invariance among two groups in terms of factor structure. That is, test the significance of this difference in factor loading, chi-square differences was assessed for different models, where different parameters were set to be equal for both groups. When unconstrained model was correct, the comparison with the model where factor loadings were set to be equal gave a significantly worse fit, meaning that factor loadings were not fully invariant for employed and unemployed groups. Investigated one-by-one as suggested by Gaskin⁹, any chi-square more than the threshold for given confidence intervals will be variant for a path by path analysis. This is only applicable to models where we are changing one path at a time (i.e., have a difference of one degree of freedom), therefore this technique was suitable for my comparison purpose here. Accordingly, positive affect, and life satisfaction was slightly a stronger predictor of well-being for unemployed youngs than employed ones, whereas vitality was a stronger predictor of well-being for employed youngs than unemployed ones (all with 90% confidence). On the other hand, the predictive impacts of anxiety and depression on ill-being are equal among groups. However, negative affect was a slightly stronger predictor (with 90% confidence) for unemployed group whereas somatic complaints (with 95% confidence) were stronger predictor of ill-being for employed group. Spoken another way that means, life satisfaction, positive affect, and

⁹ Multigroup Moderation in AMOS (chi-square difference). Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=mirI5ETQRTA&list=PLA2C-yAv4uD_vSsje_xeyROb_6YGG8fT9&index=2

negative affect had more predictive power for unemployed young people; whereas vitality and somatic complaints had more predictive power for employed youngs. When looked further for measurement intercepts, only the variances of anxiety and depression were invariant; whereas structural covariance, and measurement residuals were all invariant across groups. Therefore, these non-invariant paths would better kept variant in following analysis when needed while keeping those invariant parameters as constrained.

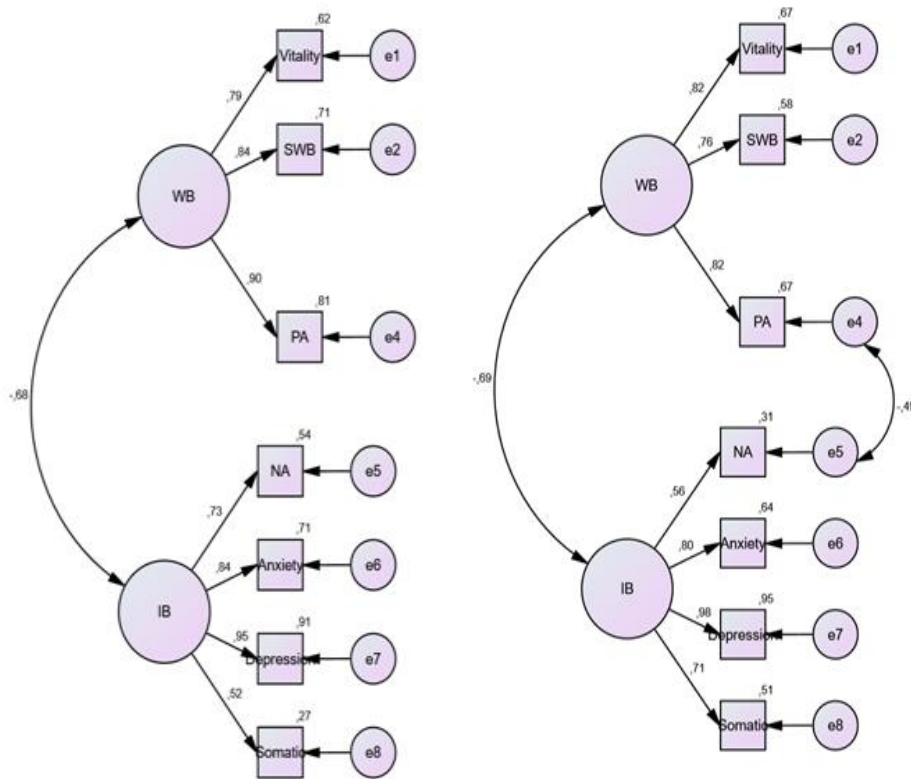


Figure 3.4. The confirmatory factor results for proposed well-being and ill-being constructs in current study (left panel represents the loading of unemployed group; right panel represents the loading of employed group)

3.3. CROSS-GROUP EQUIVALENCE

3.3.1. DATA ANALYTIC STRATEGY OF ANALYSIS EXAMINING CROSS-GROUP EQUIVALENCE

Some researchers prefer treating such research questions about individual differences and mean differences as conceptually and analytically separate analysis; by conducting covariance structure analyses to answer the first type of questions, and then independently conduct ANOVA or t-tests for the second type of research questions. However, individual differences varying across groups in fact violate the equal within-group variances assumption of ANOVA (Ployhart & Oswald, 2004). Therefore, Ployhart and Oswald (2004) call the necessity for treating both individual differences and group mean differences questions together, by both conceptually and practically considering latent means within the statistically integrated MACS framework: *Means and Covariance Structure Analysis*.

To explain further what MACS is, tracing back to confirmatory factor analysis could make its logic more clear. Multi-sample confirmatory factor analysis or covariance structure analysis is an important extension of Principal Component Analysis and Principal Factor Analysis strategy. Besides, it is superior to PCA and PFA by allowing researchers to compare the construct equivalence across groups, with groups being defined by various criteria such as gender, educational level, nationality etc.. Means structure analysis is an even further extension permitting us to draw conclusions concerning differences in latent means across the groups. Thereby, MACS is a joint approach for multi-group confirmatory factor analysis and mean structure analysis, assessing the invariance of latent means and covariance

structure across groups together (Byrne, 2006). Although analogous to ANOVA in many ways, it is free of statistical errors (Type 1 and 2), and even individual differences varying across groups can be tested, which cannot be done in ANOVA as it would violate the equal within-group variances assumption of ANOVA (Ployhart, & Oswald, 2004).

Accordingly, if specific components of indicators are differentially and strongly affected by socio-cultural influences, non-equivalence is expected to occur across different groups in MACS analysis; meaning that groups are incomparable. Yet, if it is ensured that constructs are defined precisely in the same manner operationally in each group, the latent mean level differences in constructs will indicate real differences between groups (Little, 1997). For this research, therefore, I first need to ensure that basic psychological needs, motivation taxonomy, and well-being and ill-being constructs are equally understood and interpreted by respondents regardless of their employment status. Yet, then, according to the hypothesis of this study, I expect them to be different in terms of latent means. That is, the relationships between basic need satisfaction and frustration, motivations, and well- and ill-being would be structurally same across groups. However, I expect that people from different groups would be different from each other in terms of to what extent their basic needs are satisfied and frustrated, what kind of motivation they have more, and which level of well- and ill-being they have according to their employment and education status.

The advantage of this approach will be that with a unified MACS analysis, 1) construct comparability can be assessed, 2) covariate influences can be included, 3) and possible between group differences

in the constructs' means, variances and, covariances or correlations can be evaluated simultaneously (Little, 1997). That is, parameters can be estimated for both groups at the same time parsimoniously (Byrne, 2006) by providing the mathematical and theoretical basis by which quantitative cross-groups can be conducted (Little, 1997).

Besides, it is also highlighted that that the advantages of conducting MACS include the *correction of measurement error variance*, modeling data that violate assumptions of the GLM, assessment of complex mediated relationships, *allowance of partial measurement invariance*, and testing of specific theoretical statements directly such as whether a set of path relations differs for two or more groups (Ployhart & Oswald, 2004, p. 54). Effectively and popularly used in, but not limited to, cross-cultural researches (e.g., Deci et al. (2001), such measurement invariance testing within structural equation modeling framework can answer the questions above, because it is a robust procedure for investigating similarities and differences in multi-group data (Milfont & Fischer, 2010). Using AMOS program, the MACS analysis was conducted for the including two groups of unemployed youth and employed youth. The adopted nested approach for MACS is displayed in Table 3, and the eight nested models specified accordingly in AMOS program is given in Figure 5.

To illustrate the nested structure of MACS analysis, as given in the data analytic strategy part, the models can be elaborated with the relevant parameters. For instance, model 1 (M1) contains a single check mark in the row labeled Measurement Weights, which is short for *regression weights in the measurement part of the model*. In the case of a factor analysis model, these are the *factor loadings*. That

column generates a model in which measurement weights are constant across groups (that is, the same for unemployed youngs and employed youngs). M6 contains check marks for Measurement weights to Structural covariances, which also captures the *variances and covariances in the structural part of the model*. In a factor analysis model, these are the factor variances and covariances. Similarly, M8 contains all the check marks including the Measurement residuals, which is short for *variances and covariances of residual (error) variables in the measurement part of the model*. If one model is (let's say, structural weights model) is accepted, we can follow up by asking whether the next model up the hierarchy (therefore, the Structural Intercepts model) fits the data significantly worse or not. However, if the Structural weights model has to be rejected, we can never get to the question about the Structural intercepts model.

Table 3.3. Nested Models Tested Within a MACS (Means and Covariance Structure) Framework (Ployhart & Oswald, 2004)

Nested Models Tested Within a Mean and Covariance Structure Framework					Analog to ANOVA
Symbol	Model Type	Model Constraints	What to Interpret	What It Means	
$M0_{Group1}, M0_{Group2}, M0_{Group\text{ etc}}$	Configural or equivalent forms models	Separate assessment of factor structure within each group	Model fit indices; statistically significant parameters	Similar measurement models in each group	None
$M1_{MG}$	Multiple groups baseline model	None save for identification; overall model fit across groups	Model fit indices; statistically significant parameters	A good-fitting baseline for model comparisons	None
$M2_{MG}, \Lambda \text{ equal}$	Metric invariance model	Equal factor loadings (Λ) across groups	$\Delta\chi^2 M2 - M1$; fit indices	Indicators are measured on the same metric	None
$M3_{MG}, \Lambda, \delta \text{ equal}$	Equal uniquenesses (error variances)	Equal factor loadings and uniquenesses (δ) across groups	$\Delta\chi^2 M3 - M2$; fit indices	Indicators are assessed with equal error	None
$M4_{MG}, \Lambda, \delta \text{ equal}, \tau \text{ equal}$ OR $M4_{MG}, \Lambda, \delta \text{ equal}, \tau \text{ free}$	Equal or free item intercepts	Equal factor loadings, uniquenesses, and possibly item intercepts (τ) across groups	Fit indices only if τ free and no mean differences are expected	Indicators have similar intercepts (means)	None
$M5_{MG}, \Lambda, \delta, \tau \text{ equal}, \kappa \text{ (and/or } \alpha) \text{ free}$	Latent means model	Latent means model equal factor loadings, uniquenesses, and item intercepts across groups; introduce latent mean differences (κ)	Fit indices; examine statistical significance test of latent mean differences	Differences in latent scale means	Pairwise comparisons (t tests)

Table 3.3. Nested Models Tested Within a MACS Framework (Ployhart & Oswald, 2004) (continued)

$M6_{M/G, A, \delta, \tau, \phi}$ κ (and/or α) free	Equal variances model	Equal factor loadings, uniquenesses, item intercepts, and latent variances (ψ) across groups; free latent means	$\Delta\chi^2$ M5 – M6; fit indices; examine statistical significance of latent variances, covariances, or path coefficients; examine statistical significance of latent mean differences	Extent to which there are individual differences	Test of equality of variance; the ANOVA model assumes this; also test of individual differences; pairwise comparisons (ttests)
$M7_{M/G, A, \delta, \tau, \phi}$ κ (and/or α) equal	Equal latent means model	Equal factor loadings, uniquenesses, item intercepts, and latent variances across groups; test the extent that model fit is reduced by constraining latent means to be equal	$\Delta\chi^2$ M7 – M6; fit indices	Test of overall latent mean difference	Omnibus ANOVA, suggesting at least one mean difference is statistically significant
Optional: $M8_{Contrast}$	Latent mean contrasts	Constrain two or more means to equality; test difference between combined means and control group	$\Delta\chi^2$ M8 – M6; fit indices; examine statistical significance of latent contrast	Extent to which there are latent mean differences in a contrast	ANOVA with contrasts

Note. Model 4 may be performed with or without equal item intercept differences, depending on theory. Models M4, M5, M7, and M8 are necessary only in a mean and covariance structure framework; Models M0, M1, M2, M3, and M6 comprise a traditional multiple group covariance structure analysis. Model 8 is optional, depending on the nature of the research question.

Multiple-Group Analysis

<u>Parameter Subsets</u>	<u>Models</u>							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Measurement weights	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Measurement intercepts	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Structural weights	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Structural intercepts	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Structural means	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Structural covariances	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Structural residuals	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Measurement residuals	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Figure 3.5. The Multi-Group Analysis Function of AMOS with Relevant Specifications for Desired Group Comparison

3.3.2. FINDINGS OF ANALYSIS EXAMINING CROSS-GROUP EQUIVALENCE

M1- Measurement weights: constraining the factor loadings for well-being and ill-being measures(a1-a2-a3-a4-a5-a6-a7). As depicted in CMIN summary for model fit (Table 4), starting from the Measurement Weights Model, χ^2 's for given df's are significantly different from the previous models; therefore, full invariance is rejected.

However, this is not considered as a problem for this study; partial invariance can still be pursued, similar to the CFA part where well-being and ill-being factors were assessed for equivalence. As can be remembered from that part, it is known that only anxiety and depression had invariant factor loadings; therefore, they can still be constrained to be same, whereas other indicators are

allowed to be freely estimated. That is because the absence of metric invariance (measurement intercepts model) and error variance invariance (equal uniqueness model) would not be a problem, as the well-being and ill-being factors were not *de facto* subscales of a scale, but I manually formed those constructs as a summary of other well-being and ill-being related factors.

Yet, those factors were treated as if they were indicators in a measurement model, for the ease of structural model. This is also viable with the strong advice that latent factors are measured with at least three indicators; and that one should not release the constrained parameters unless it makes unless theory allows it, and it makes sense substantively to do so (Byrne, 1998; Byrne, Shavelson, Muthen, 1989). Therefore, the configural fit (the model fit for separate baseline models) and a good Model 1 fit (the the single baseline model for two groups) was considered sufficient to continue further.

In this vein, the path coefficients (structural weights model) and mean differences was the primary interest of this study to answer the question of what psychological factors should policies and interventions target for disconnected youth specifically. Hence, partial structural invariance (for weights, intercepts, means, and covariances) would still allow appropriate cross-group comparisons even if some but not all parameters are invariant across groups (Milfont & Fischer, 2010). That is congruent with my hypothesis that unemployed and employed young people have different psychosocial processes and vulnerabilities.

Table 4. CMIN in Model Fit Summary

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Unconstrained	88	211,534	92	,000	2,299
Measurement weights	83	224,207	97	,000	2,311
Measurement intercepts	76	247,962	104	,000	2,384
Structural weights	65	273,782	115	,000	2,381
Structural intercepts	62	277,318	118	,000	2,350
Structural means	60	280,828	120	,000	2,340
Structural covariances	57	286,520	123	,000	2,329
Structural residuals	51	295,755	129	,000	2,293
Measurement residuals	44	303,601	136	,000	2,232
Saturated model	180	,000	0		
Independence model	48	2345,237	132	,000	17,767

Accordingly, following the instructions of AMOS guideline for means and intercepts modeling, first the model parameters consisted only of variances, covariances, and means. Later I introduced regression weights and intercepts in regression equations. As it can be observed in Figure 6, the path diagram now showed a **mean, variance** pair of parameters for each exogenous variable; and intercepts for endogenous variables in this model. For each variable in the path diagram, there is a comma followed by the name of a variance. There is only a

blank space preceding each comma because the means in the model have not yet been named (Arbuckle, 2013).

The full model was handled at first, as given in the hypothesized model without any constraint (χ^2 (92)= 180.51, p = .00, CFI = .96, *RMSEA* = .06). However, some of the paths were insignificant in both groups, and some failed to reach significance either in unemployed group or in employed group (while still significant in the other group). Initially, the insignificant paths were trimmed starting with those insignificant at both groups; followed by focusing on the group with fewest non-significant paths and by trimming from the path with highest p value; (therefore, the least significant). One by one path coefficient constrains were done in structural model. Once one group has no more non-significant paths which is also non-significant in other group as well, the model (χ^2 (96)= 188.298, p = .00, CFI = .96, *RMSEA* = .06) should not be trimmed any more (Gaskin, 2016)¹⁰.

Until that point with this logic, the insignificant paths 1) from need satisfaction to ill-being, 2) from susceptibility to control to well-being, 3) from need satisfaction to susceptibility, and 4) from authorship to ill-being are trimmed in the given order for both groups. However, the other insignificant paths in one group remained as they are significant in the other group. For instance, path from authorship to well-being is not significant in unemployed group; but it is in employed group. On the other hand, susceptibility to control does not predict ill-being of employed youth; whereas it does predict the ill-being of unemployed group.

¹⁰ Gaskin (2016). SEM Series Multigroup Analysis. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=w5ikoIgTic0&list=PLA2C-yAv4uD_vSsje_xeyROb_6YGG8fT9&index=3

After naming the parameters applied to both groups, they were denoted as equal to be tested. $\chi^2 (98) = 189,294, p = .00, CFI = .96, RMSEA = .06$. This chi-square statistic here stated that the hypothesis that unemployed people and employed people share the same variances and covariance would be rejected at any conventional significance level. Here I placed no constraints on means; this demonstrates that merely estimating means, without placing any constraints on them, has no effect on the estimates of the remaining parameters or their standard errors (Arbuckle, 2013). In Figure 7a and 7b, each variable has a *mean, variance* pair displayed next to it as unstandardized estimates. For instance, for unemployed subjects, variable *need satisfaction* has an estimated mean of 4,52 and an estimated variance of 1,48.

Then I checked for invariance of the same model as new unconstrained model to full constraint and compared the chi-squares. There was a significant difference between two groups ($\Delta\chi^2 (16) = 28,625, p = .027$); concluding that they are non-invariant, and groups are different; which requires checking path differences as well as variance and covariance differences. After specifying the final model via this procedure but before constraining paths one by one in unconstrained model to find out where the exact differences lie; a full MACS analysis was conducted as explained in data analytic strategy part.¹¹

¹¹ Be informed that this way of assessing model differences had left means and intercepts out of structural equation modeling because of the relative difficulty of specifying models that include those parameters. Amos, however, is able to estimate means and intercepts and test hypotheses about them. Yet, before estimating those, it was necessary to trim out the paths that were nonsignificant for both groups; as it would be meaningless to lower degrees of freedom on purpose, yet without any purpose.

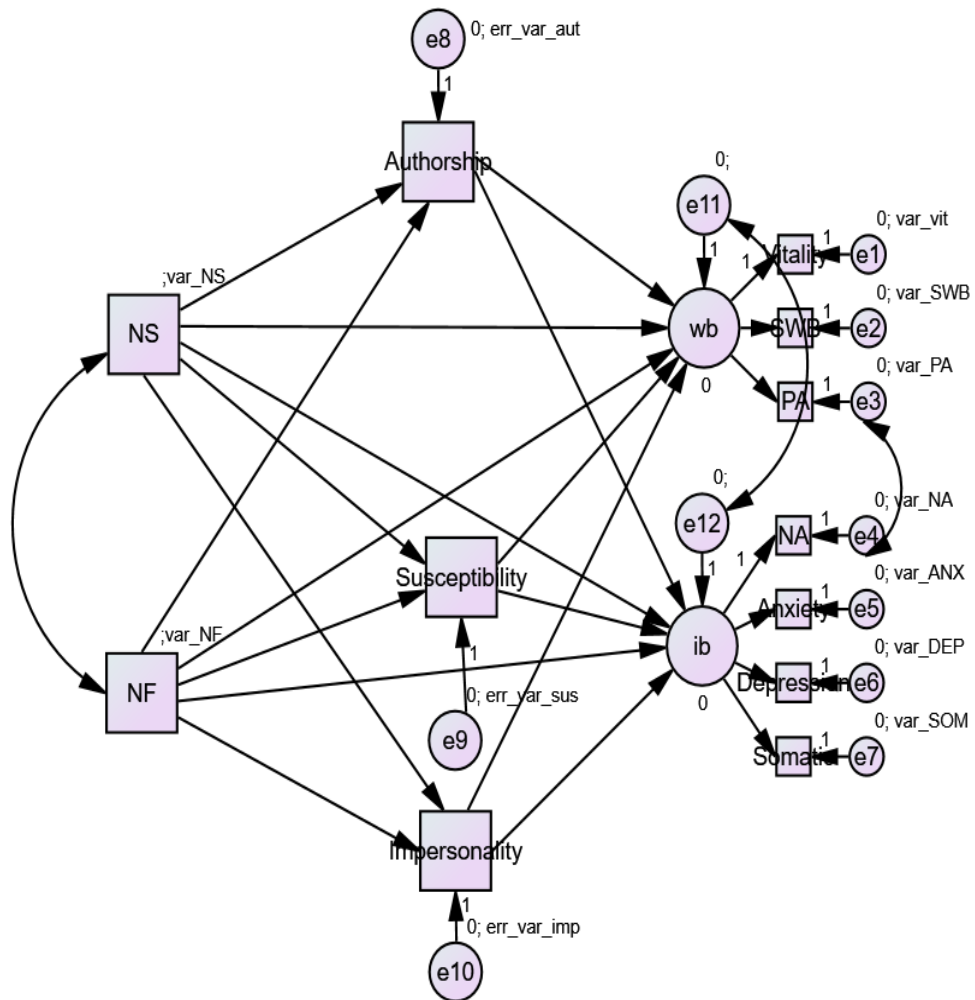


Figure 3.6. Full Model; with all hypothesized paths in addition to means and intercept parameters (before trimming the nonsignificant paths)

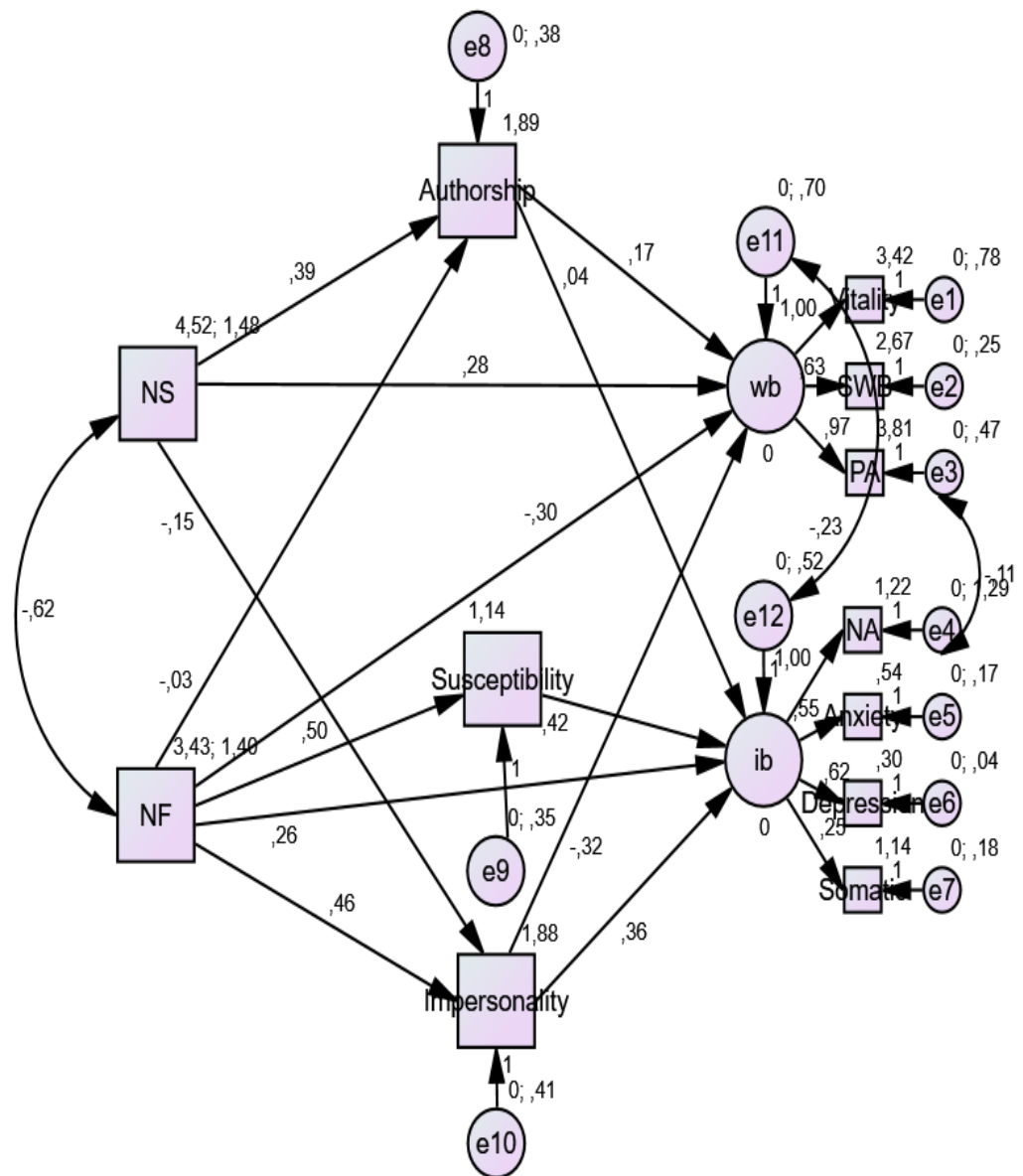


Figure 3.7a. Trimmed model, with all parameters constrained except means (unstandardized estimates given for unemployed group)

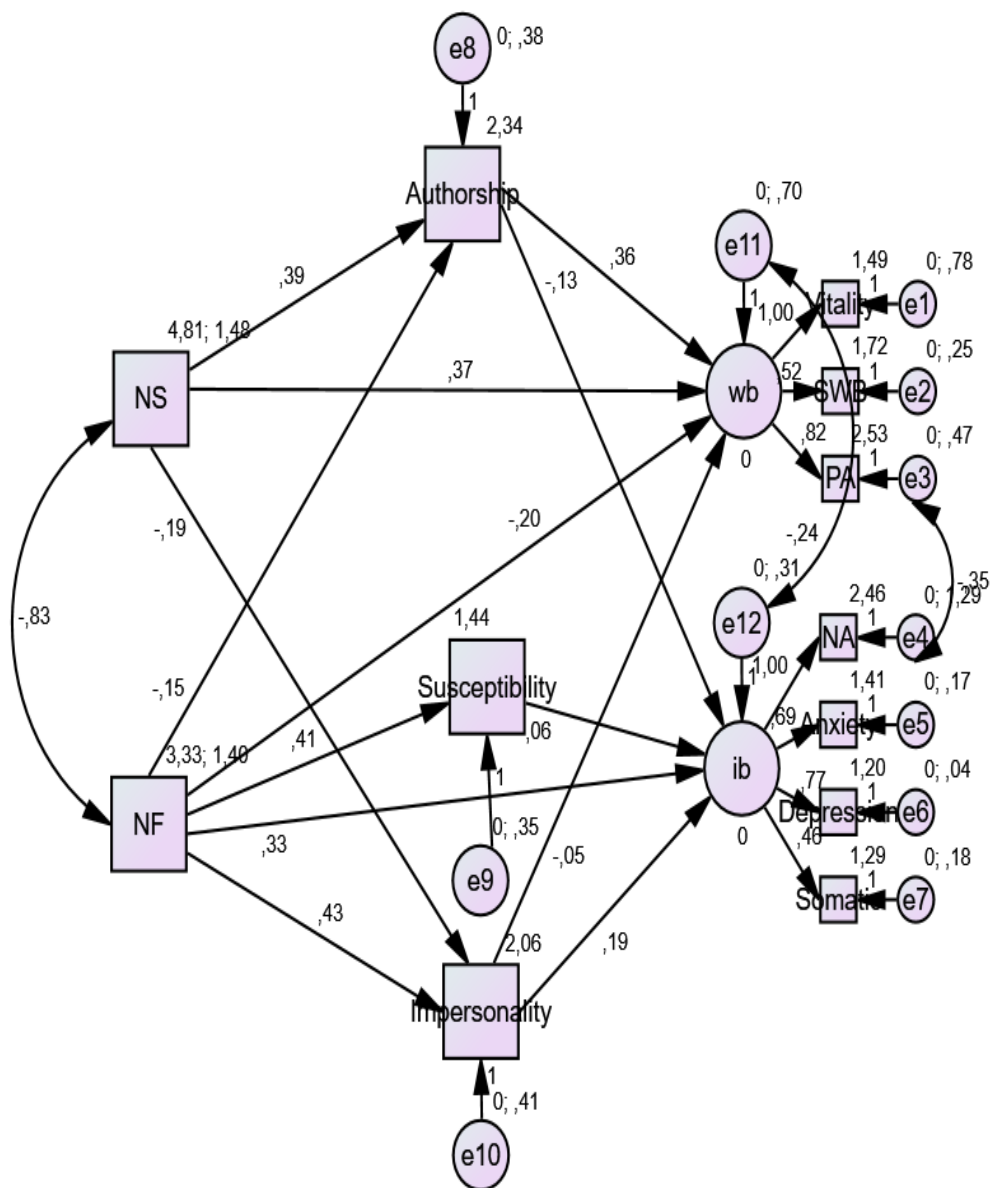


Figure 3.7b. Trimmed model, with all parameters constrained except means (unstandardized estimates given for employed group)

M2- Measurement intercepts: constraining the intercepts in the equations for predicting measured variables (i1-i2-i3-i4-i5-i6-i7). This trimmed model was run for MACS analysis, this time with consideration of the parameter constraints in CFA measurement part of this study (i.e., CFA model); which gave good fit (χ^2 (92)= 211.534, $p = .00$, CFI = .946, RMSEA = .066). However, a modification for adding covariance between susceptibility to control and impersonality was suggested. When conducted, the model gave significantly better fit $\Delta\chi^2$ (2)= 13.138 $p = .001$, CFI = .951, RMSEA = .063). Such relationship was plausible in self-determination framework, as both motivational orientations were associated with need frustration. Yet, different than the CFA results, when measurement intercepts (M2) were considered, it was seen that this model was significantly worse than the previous model (which was the measurement weights, M1). It was observed that one of the constraints should be released and this decision was made on the basis of their relative impact on chi square difference, that is starting from the constrained path having the smallest chi-square influence as suggested by Deci et al. (2001). In this case, it was the intercept of somatic complaints predicting its error variance ($\Delta\chi^2$ (1)= 5.20, $p = .158$), rather than the intercept of anxiety predicting its error variance ($\Delta\chi^2$ (1)= 5.38, $p = .146$). Now, with respect to the nested model comparisons, measurement intercepts model was not significantly different than the measurement weights model. Therefore, the examination went further for assessing the invariance of structural weights while constraining i7, but not i5.

M3- Structural weights: constraining the the regression weights for predicted variables (b1-b2-b3-b4-b5-b6-b7-b8-b9-b10-b11). As the structural weights model (M3) was significantly different than measurement intercepts (though slightly, $\Delta\chi^2$ (11)= 19,391, $p = .054$) , it would be better to check path by path invariance, starting with releasing the constraints which were significant in one

group but not in the other group in the unconstrained model (b2, b3, and b11). Now, assuming Measurement intercepts model to be correct, no difference between M2 and M3 was observed ($\Delta\chi^2 (8) = 8.009, p = .433$). This indicates that the self-determination framework among needs and motivations applies both to employed and unemployed youngs with few variations in the strength of predictions (those that released to be freely estimated, rather than to be fixed). Specifically, it was found that need frustration was not a significant negative predictor of authorship and authorship failed to predict well-being in unemployed group, whereas susceptibility to control failed to predict ill-being in employed group.

M4- Structural intercepts: constraining the estimates of intercepts for predicting endogenous variables j1-j2-j3 (motivation intercepts). Assuming that structural weights model (M3) to be correct, there were no significant difference between M3 and M4 ($\Delta\chi^2 (14) = 19.729, p = .139$), that is the Structural intercepts model did not give a significantly worse fit than the Structural weights model. Therefore, the intercepts of motivations (i.e., authorship, susceptibility, and impersonality) were not different among two groups when their predictors were set equal. Besides, different than M3, in M4 the relationship between need frustration and authorship (the structural weight parameter called *b11*) was the same though they were not constrained to be equal (-.12) when the intercepts were set equal. Therefore, *b11* was set equal once again to test whether the model would give worse fit or not. With only b2 and b3 were allowed to be freely estimated, the model was still not significantly worse than M3 ($\Delta\chi^2 (15) = 19.797, p = .180$). Thereby, for both groups, the intercepts of authorship, susceptibility, and impersonality were 2.21, 1.34, and 1.90 respectively; where all regression weights except b2 and b3 were set to be invariant. Such invariance in structural intercepts can be judged as with the equal level of need satisfaction and need frustration, both

unemployed and employed youth would have same level of motivation (autonomy, susceptibility to control, and impersonality). This is also another indication of how the essence of needs apply for everyone. Still, such invariance of motivation intercepts should be taken cautiously; as this does not mean that two groups *are* same in terms of motivation quality on average, but that they *would* have been equal with same amount of need satisfaction and/or frustration in general.

M5- Structural Means: constraining the means of needs (m1-m2). The model comparison revealed that M5 (the Structural means model), did not fit significantly worse than M4 (the Structural intercepts) model $\Delta\chi^2 (2) = 3.51, p = .17$. This indicated that the groups are invariant at the model level; however they might be different at parameter level, that is the means of need satisfaction ($M_{\text{unemployed}} = 4.52, M_{\text{employed}} = 4.81$) and need frustration ($M_{\text{unemployed}} = 3.43, M_{\text{employed}} = 3.33$) might be different for unemployed and employed group. Releasing parameters one by one, it was found that setting the mean level need satisfaction equal while releasing mean level need frustration to vary, gave a significant difference ($\Delta\chi^2 (1) = 3.46, p = .06$). This means that groups are different in terms of need satisfaction with %90 confidence. However, testing the other parameter this time, by setting the mean level need frustration equal while releasing mean level need satisfaction to vary, no group difference at any conventional significance level was observed ($\Delta\chi^2 (1) = .52, p = .47$). Therefore, it was plausible to conclude that the groups were invariant at the model level, but not at parameter level. Specifically, the unemployed group on average have lower need satisfaction than their employed counterparts, where the need frustration level did not differ for groups. This partial invariance suggests partial support for my expectation that the satisfaction and frustration of needs are different according to employment status. It seems like both groups have

sources of need frustration; yet, at least the employed group has more sources for need satisfaction.

M6- Structural covariances: constraining the covariance between need satisfaction and frustration (ccc1) and the variance of need satisfaction (vvv1) and frustration (vvv2). When compared to M5, M6 did not give significantly worse fit ($\Delta\chi^2(3) = 5.38, p = .15$)

M7- Structural residuals: constraining the error variances of motivation types (vv1-vv2-vv3), well-being (vv4) and ill-being (vv5), and the covariance between well-being and ill-being (cc1). When compared to M6, M7 did not give significantly worse fit ($\Delta\chi^2(6) = 7.54, p = .27$). Therefore, they can be kept constrained as equal in next step.

M8- Measurement residuals: constraining the error variances of well-being (as for vitality, life satisfaction, and positive mood correspond to v1-v2-v3) and ill-being indicators (as for negative mood, anxiety, depression, and somatic complaints correspond to v4-v5-v6-v7). When compared to M7, M8 did not give significantly worse fit ($\Delta\chi^2(7) = 9.19, p = .24$)

As M6, M7, and M8 all were not significantly different than each other in a nested fashion, the unemployed and the employed group were assumed to have covariances and variances that do not violate invariance. In addition, overall throughout all the models, it is shown that indicators were measured on the same metric and assessed with equal error, as each following nested model is not significantly worse than the previous less constrained model (see Table 5). Also, it means that there are individual differences within both groups.

Table 3.5: Assuming model Unconstrained to be correct

Model	DF	CMIN	P	NFI Delta- 1	IFI Delta- 2	RFI rho- 1	TLI rho2
Measurement weights	2	3,485	,175	,001	,002	-,001	-,001
Measurement intercepts	3	5,200	,158	,002	,002	-,001	-,001
Structural weights	11	13,209	,280	,006	,006	-,006	-,007
Structural intercepts	15	19,797	,180	,008	,009	-,007	-,008
Structural means	16	20,312	,207	,009	,009	-,008	-,008
Structural covariances	19	25,687	,139	,011	,011	-,008	-,009
Structural residuals	25	33,225	,126	,014	,015	-,011	-,011
Measurement residuals	32	42,418	,103	,018	,019	-,013	-,014

Still, there were pairwise differences¹² in terms of many variables. It was found that unemployed group scored higher in impersonality, negative affect, ill-being in general, and depression; whereas lower in vitality, life satisfaction, positive affect, well-being in general, and need satisfaction.

¹² The analog to ANOVA tests, serving to checking purposes in orthodox fashion, were conducted in preliminary analysis; and they showed pairwise mean differences in Table 1.

It should be noted that before all models are tested, the unconstrained and untrimmed parameter estimates were as shown in Table 6 and 7 when tested separately for employed and unemployed group:

Table 3.6: Regression Weights: (Group employed- Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Authorship	<---	NS	,387	,042	9,152	***
Susceptibility	<---	NS	-,079	,043	-1,841	,066
Impersonality	<---	NS	-,190	,049	-3,909	***
Susceptibility	<---	NF	,362	,043	8,452	***
Impersonality	<---	NF	,433	,049	8,926	***
Authorship	<---	NF	-,153	,042	-3,634	***
wb	<---	NS	,389	,091	4,257	***
ib	<---	NS	-,007	,055	-,136	,892
wb	<---	NF	-,211	,099	-2,137	,033
ib	<---	NF	,317	,069	4,622	***
wb	<---	Authorship	,362	,124	2,915	,004
ib	<---	Authorship	-,118	,076	-1,543	,123
wb	<---	Susceptibility	-,045	,121	-,376	,707
ib	<---	Susceptibility	,071	,074	,958	,338
wb	<---	Impersonality	-,018	,107	-,171	,865
ib	<---	Impersonality	,188	,068	2,768	,006
Vitality	<---	wb	1,000			
SWB	<---	wb	,499	,042	11,748	***
PA	<---	wb	,859	,065	13,167	***
NA	<---	ib	1,000			
Anxiety	<---	ib	,690	,081	8,493	***
Depression	<---	ib	,782	,085	9,204	***
Somatic	<---	ib	,469	,060	7,842	***

Table 3 7: Regression Weights: (Group unemployed - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Authorship	<---	NS	,388	,058	6,652	***
Susceptibility	<---	NS	-,045	,051	-,887	,375
Impersonality	<---	NS	-,146	,051	-2,861	,004
Susceptibility	<---	NF	,482	,056	8,602	***
Impersonality	<---	NF	,465	,056	8,248	***
Authorship	<---	NF	-,032	,064	-,499	,618
wb	<---	NS	,331	,099	3,345	***
wb	<---	Authorship	,120	,132	,909	,363
ib	<---	Authorship	,155	,111	1,397	,162
wb	<---	Susceptibility	-,095	,151	-,630	,529
ib	<---	Impersonality	,302	,129	2,343	,019
ib	<---	Susceptibility	,456	,133	3,424	***
ib	<---	NS	-,158	,082	-1,934	,053
ib	<---	NF	,251	,114	2,205	,027
wb	<---	NF	-,244	,134	-1,821	,069
wb	<---	Impersonality	-,289	,151	-1,907	,057
Vitality	<---	wb	1,000			
SWB	<---	wb	,649	,068	9,563	***
PA	<---	wb	1,000	,102	9,829	***
NA	<---	ib	1,000			
Anxiety	<---	ib	,546	,062	8,761	***
Depression	<---	ib	,597	,061	9,718	***
Somatic	<---	ib	,242	,047	5,109	***

On the other hand, when the model testing is conducted with multigroup function simultaneously, the unconstrained parameter estimates are as shown in Table 8. However, after those 8 different nested models are tested, the partially invariant final model shows slightly different yet more reliable results as shown in Table 9. In Table 9, also other parameters can be seen; which are unstandardized and standardized regression weights, means, intercepts, covariances, correlations, variances, and squared multiple correlations for each parameter estimate. Accordingly, in this table the parameters which are constrained to be equal share the same labels, whereas those which are released to be estimated freely (i.e., concluded as invariant) are differently labeled.

Table 3.8. Regression weights in MACS for unconstrained model for employed and unemployed groups

		Employed					Unemployed				
		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Authorship	<---	0,387	0,042	9,145	***	b1_2	0,388	0,058	6,661	***	b1_1
Impersonality	<---	0,444	0,048	9,195	***	b6_2	0,470	0,056	8,378	***	b6_1
Susceptibility	<---	0,406	0,036	11,36	***	b7_2	0,504	0,05	10,078	***	b7_1
Impersonality	<---	-0,172	0,048	-3,602	***	b10_2	-0,137	0,05	-2,742	0,006	b10_1
Authorship	<---	-0,153	0,042	-3,631	***	b11_2	-0,032	0,064	-0,499	0,618	b11_1
WB	<---	0,300	0,115	2,604	0,009	b2_2	0,205	0,129	1,584	0,113	b2_1
IB	<---	0,070	0,069	1,011	0,312	b3_2	0,439	0,131	3,351	***	b3_1
IB	<---	0,212	0,064	3,313	***	b4_2	0,262	0,123	2,123	0,034	b4_1
IB	<---	0,344	0,064	5,35	***	b5_2	0,328	0,109	3,019	0,003	b5_1
WB	<---	0,391	0,083	4,714	***	b8_2	0,305	0,094	3,25	0,001	b8_1

Table 3.8. Regression weights in MACS for unconstrained model for employed and unemployed groups (continued)

Table 3.9. Scalar estimates for employed and unemployed groups - measurement residuals

Regression Weights: Employed)								Regression Weights: Unemployed					
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label ¹³
Authorship	<---	NS	0,391 ₄	0,03	11,408	***	b1_1		0,391	0,034	11,408	***	b1_1
Impersonality	<---	NF	0,454 ₇	0,03	12,348	***	b6_1		0,454	0,037	12,348	***	b6_1
Susceptibility	<---	NF	0,442 ₉	0,02	15,115	***	b7_1		0,442	0,029	15,115	***	b7_1
Impersonality	<---	NS	-0,163 ₅	0,03	-4,68	***	b10_1		-0,163	0,035	-4,68	***	b10_1
Authorship	<---	NF	-0,109 ₆	0,03	-3,053 ₂	0,00	b11_1		-0,109	0,036	-3,053	0,002	b11_1
WB	<---	Authorship	0,271	0,1	2,703 ₇	0,00	b2_2		0,216	0,124	1,747	0,081	b2_1
IB	<---	Susceptibility	0,093	0,07	1,334 ₂	0,18	b3_2		0,314	0,088	3,569	***	b3_1
IB	<---	Impersonality	0,235 ₉	0,05	3,947	***	b4_1		0,235	0,059	3,947	***	b4_1
IB	<---	NF	0,36 ₆	0,05	6,377	***	b5_1		0,36	0,056	6,377	***	b5_1
WB	<---	NS	0,348 ₂	0,06	5,572	***	b8_1		0,348	0,062	5,572	***	b8_1
WB	<---	NF	-0,341 ₈	0,05	-5,908	***	b9_1		-0,341	0,058	-5,908	***	b9_1
Vitality	<---	WB	1						1				

¹³ The parameters which are constrained to be equal share the sama labels, whereas those which are released to be estimated freely (i.e., concluded as invariant) are differently labeled.

Table 3.9. Scalar estimates for employed and unemployed groups - measurement residuals (continued)

SWB	<---	WB	0,496 1	0,04	12,075	***	a1_2	0,643	0,059	10,864	***	a1_1
PA	<---	WB	0,857 2	0,06	13,79	***	a2_2	1,012	0,085	11,857	***	a2_1
NA	<---	IB	1					1				
Anxiety	<---	IB	0,624 2	0,05	11,977	***	a3_1	0,624	0,052	11,977	***	a3_1
Depression	<---	IB	0,695 3	0,05	13,074	***	a4_1	0,695	0,053	13,074	***	a4_1
Somatic	<---	IB	0,4 3	0,04	9,329	***	a5_2	0,321	0,04	8,088	***	a5_1
Standardized Regression Weights: Employed												
			Estimate					Estimate				
Authorship	<---	NS	0,573					0,573				
Impersonality	<---	NF	0,58					0,58				
Susceptibility	<---	NF	0,658					0,658				
Impersonality	<---	NS	-0,215					-0,215				
Authorship	<---	NF	-0,154					-0,154				
WB	<---	Authorship	0,184					0,15				
IB	<---	Susceptibility	0,081					0,246				
IB	<---	Impersonality	0,239					0,214				
IB	<---	NF	0,467					0,42				
WB	<---	NS	0,346					0,354				

Table 3.9. Scalar estimates for employed and unemployed groups - measurement residuals (continued)

SWB			2,135	0,23 ₄	9,125	***	i2_2	1,872	0,338	5,547	***	i2_1
PA			3,095	0,39 ₈	7,773	***	i3_2	2,559	0,528	4,85	***	i3_1
NA			1,665	0,23 ₉	6,98	***	i4_2	1,691	0,315	5,36	***	i4_1
Anxiety			0,996	0,12 ₁	8,201	***	i5_2	0,606	0,161	3,768	***	i5_1
Depression			0,743	0,11 ₈	6,298	***	i6_2	0,386	0,156	2,467	0,014	i6_1
Somatic			1,056	0,08 ₆	12,254	***	i7_1	1,056	0,086	12,254	***	i7_1

Covariances: Employed						Covariances: Unemployed						
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
NS	<-->	NF	-0,747	0,09 ₄	-7,983	***	ccc1_1	-0,747	0,094	-7,983	***	ccc1_1
e9	<-->	e10	0,081	0,02 ₇	2,972	0,00 ₃	par_58	0,079	0,036	2,187	0,029	par_57
e11	<-->	e12	-0,234	0,04 ₅	-5,179	***	cc1_1	-0,234	0,045	-5,179	***	cc1_1

Correlations: Employed						Correlations: Unemployed						
			Estimate					Estimate				
NS	<-->	NF	-0,52					-0,52				
e9	<-->	e10	0,211					0,207				
e11	<-->	e12	-0,431					-0,431				

Table 3.9. Scalar estimates for employed and unemployed groups - measurement residuals (continued)

Variances: Employed								Variances: Unemployed				
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
NS			1,487 ₂	0,12 ₂	12,227	***	vv1_ ₁	1,487	0,122	12,227	***	vvv1_1
NF			1,387 ₃	0,11 ₃	12,227	***	vvv2_ ₁	1,387	0,113	12,227	***	vvv2_1
e8			0,384 ₁	0,03 ₁	12,227	***	vv1_1	0,384	0,031	12,227	***	vv1_1
e9			0,415 ₄	0,03 ₄	12,227	***	vv2_1	0,415	0,034	12,227	***	vv2_1
e10			0,354 ₉	0,02 ₉	12,227	***	vv3_1	0,354	0,029	12,227	***	vv3_1
e11			0,727 ₇	0,09 ₇	7,505	***	vv4_1	0,727	0,097	7,505	***	vv4_1
e12			0,405 ₉	0,06 ₉	5,909	***	vv5_1	0,405	0,069	5,909	***	vv5_1
e1			0,747 ₃	0,08 ₃	8,98	***	v1_1	0,747	0,083	8,98	***	v1_1
e2			0,259 ₇	0,02 ₇	9,471	***	v2_1	0,259	0,027	9,471	***	v2_1
e3			0,437 ₇	0,05 ₇	7,675	***	v3_1	0,437	0,057	7,675	***	v3_1
e4			1,289 ₁	0,11 ₁	11,627	***	v4_1	1,289	0,111	11,627	***	v4_1
e5			0,171 ₇	0,01 ₇	10,076	***	v5_1	0,171	0,017	10,076	***	v5_1
e6			0,04 ₁	0,01 ₁	3,497	***	v6_1	0,04	0,011	3,497	***	v6_1
e7			0,177 ₅	0,01 ₅	11,614	***	v7_1	0,177	0,015	11,614	***	v7_1

Table 3.9. Scalar estimates for employed and unemployed groups - measurement residuals (continued)

Squared Multiple Correlations: Employed						Squared Multiple Correlations: Unemployed				
			Estimate				Estimate			
Impersonality			0,512				0,512			
Susceptibility			0,433				0,433			
Authorship			0,444				0,444			
IB			0,508				0,602			
WB			0,516				0,496			
Somatic			0,426				0,372			
Depression			0,909				0,925			
Anxiety			0,651				0,698			
NA			0,39				0,441			
PA			0,716				0,772			
SWB			0,588				0,697			
Vitality			0,668				0,659			

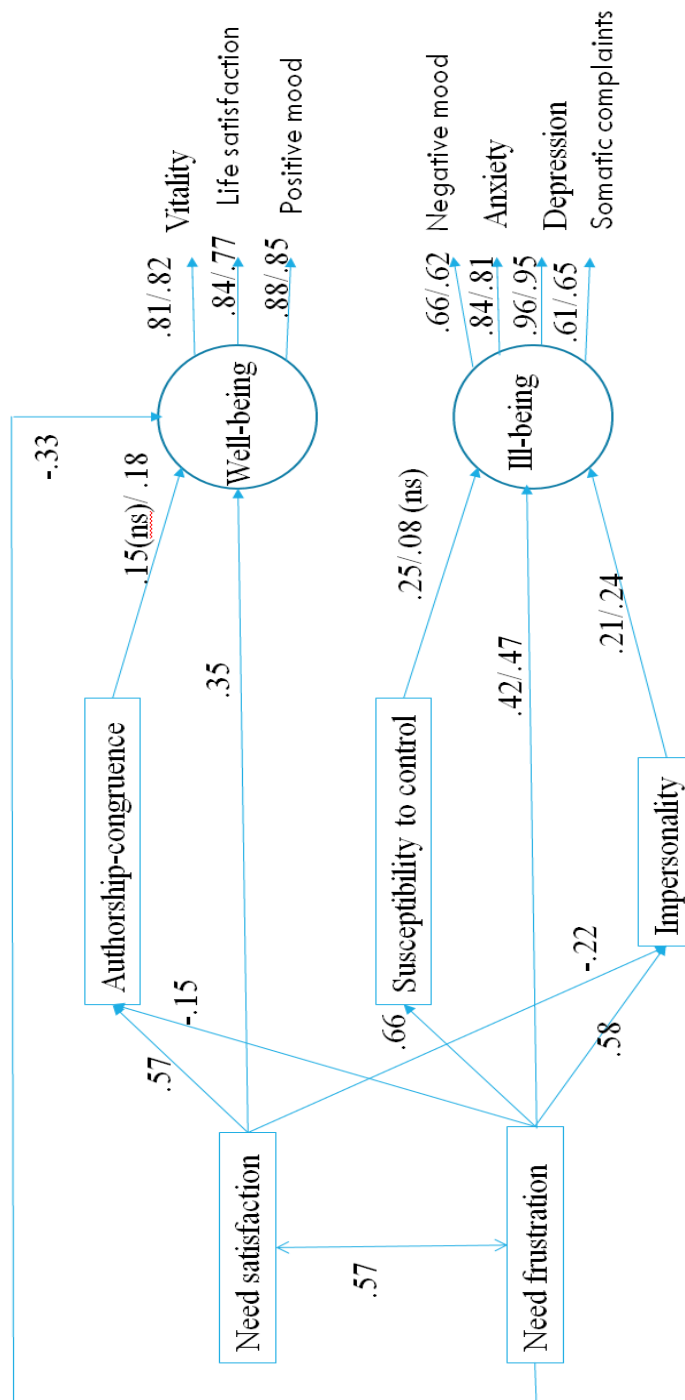


Figure 3.8: Standardized estimates for final model for both groups: For paths in the structural model that were judged equivalent across groups, only one coefficient is reported, representing both groups. For paths that were judged nonequivalent, a coefficient is reported for each group, with unemployed coefficient before the slash and the employed coefficient after the slash (i.e., unemployed/employed)

As can be seen from this final model, for both employed and unemployed youth, need satisfaction predicts well-being (.35) authorship/congruence (.57) and) positively, but impersonality (-.22) negatively as expected. However, where for employed group, authorship in turn predicts well-being (.18) positively, for unemployed group there is no such an impact detected. Also, for both employed and unemployed youth groups, need frustration predicts authorship/congruence (-.15) and well-being (-.33) negatively but susceptibility to control (.66) and impersonality (.58) positively as expected. In addition, need frustration both directly positively predicts ill-being in both groups (.42 and .47 respectively for unemployed and employed samples), and indirectly by impersonality (.21 and .24 respectively for unemployed and employed samples). However, where for unemployed group, susceptibility to control in turn predicts ill-being (.25) positively, for employed group there is no such an impact detected. Those earlier trimmed paths are not included, therefore not tested in this model.

Within this model, 51% of the variance in impersonality, 43% of the variance in susceptibility, and 44% of the variance in authorship is explained by their predictors for both groups. In addition, 51 and 60% of the variance in ill-being, 52 and 50% of the variance in well-being, 43 and 38% of the variance in somatic complaints, 91 and 93% of the variance in depression, 65 and 70% of the variance in anxiety, 39 and 44% of the variance in negative mood, 72 and 77% of the variance in positive mood, 59 and 70% of the variance in life satisfaction, and finally 67 and 66 % of the variance in vitality is explained by this model, for employed and unemployed sample respectively.

3.4. EMERGING THEMES CONSIDERING OPEN ENDED QUESTIONS

*“Hayaller kariyer, gerçekler gelir –
Career is fantasy, income is reality”*

Among the total of 301 participants from both employed and disconnected groups, 265 of them replied to the open-ended questions, in various length. Those short to long answers in participants' own narratives to open-ended questions are used for depiction of both group of youth's psychosocial processes regarding their employment status. Especially, the elaboration of unemployment and employment themes, trying to figure out where they coincide and where they differ would enable to discuss the quantitative results further. I tried to narrow down the topics and name the themes due to the shared topics they have. After then, I discussed with one social psychologist colleague about to what extent such themes cover the corresponding points.

Accordingly, the quantitative findings of this model were also supported by these supplementary qualitative data. The examples of respective narratives for each time can be found in Appendix B. Some narratives were repetitive of each other more or less, and some were shortcut; I tried to pick either the most representatives for each theme or mostly declared answers.

Theme 1: In unemployment, need satisfaction helps for feeling less worse; need frustration exists by default

Firstly, none of the unemployed participants declared how happy they are for not working. The best-case scenario for them was, when they refuse to be employed in an arbitrarily low status or irrelevant job, and when their

perspective to do so was respected by their significant other; they feel *less* worse, yet not *better*. However, their days are to an extent full of passivity. They mostly feel like they are being criticized by others because they are unemployed. Due to some negative experiences, some of them even do not search for a job; where if they do not have any financial strain, this gives less pain though not pleasure. Even for those who indicate that they escape from social contexts where such topics are discussed, such "no contact" strategy does not seem to alleviate their anger and disappointment. This is consistent with the finding that for unemployed group, authorship failed to predict well-being. This might also be an indicator for that sources of need satisfaction and frustration are different for the very same people, as not every relationship is satisfying.

Theme 2: There seems no true autonomy in unemployment

When looked at the mean level differences; the quantitative data showed that there were no significant differences in authorship and susceptibility to control among employed and unemployed youth; on the other hand, unemployed youth was higher in terms of impersonality, indicating their amotivation level. However, when looked upon the narratives of participants, this result should be taken cautiously for some reasons.

First, it should not be understood as unemployed youth is as autonomous as employed ones. Even those who tell that its their decision not to work, or that they do not blame themselves for being unemployed, their autonomy seems to be hindered due to the social context. A resentful tone of voice in their narratives are observable. Second, supporting the difference in impersonality, there are no working youth telling they do not know why they are working; although they do not have always intrinsic reasons for work, but sometimes extrinsic reasons as well. Yet, there are several disconnected youth specifying

no reason for their unemployment. Such losing contact with oneself, not being sure about what is going on around him/herself, and having no causality at all in life seems one of the characteristics of unemployment in this vein, as expected.

Theme 3: Employment is not always need satisfactory per se

Some of the working sample indicated that they are merely working for *not to be* unemployed. Those young people admit that they would not have been working if they did not need money; or that the only reason they are enduring their works is the financial strain they would otherwise have. Still, there are young people who deliberately know what they are seeking in work domain, how they are desirable in labour market and what are their criteria in pursuing their career. In other words, there seems to be both "I want to's" and "I have to's" employment; supporting the findings of the model. That is, although unemployed group on average have lower need satisfaction; employed group and unemployed group did not differ in terms of need frustration. Also, the finding that there were no significant differences in authorship and susceptibility to control among employed and unemployed youth, does not mean that unemployed youth are as highly autonomous as their employed peers. Rather, it can be observed that working young people are also to a degree autonomy deprived when they are working for controlled reasons; such as for status, money, not to be ashamed, etc. Bearing in mind that the predictive power of anxiety and depression on ill-being is found to be equal for both groups, and that vitality and somatic complaints are explaining greater variance in employed group; these associations support the notion that employment is *not always* need satisfactory per se; in addition to the notion that unemployment is *never* need satisfactory.

Theme 4: System, system, system!

Whether employed or not, the cycle of unemployment- reemployment seems to be a factor of education's system, labor market characteristics, economical system, and the nepotism culture in Turkey. That is, many young people think that the reason of being unemployed, underemployed or hardly-employed relies in the bugs of those systems. Some of those are working but not satisfactorily. Some of those are working as compulsion. Some of those are working hard to be able to exit Turkish job market. And, some of them are working for less than they think they deserve. Such an external control of system seems to frustrate both employed and unemployed youth, especially in terms of their perceived feelings of competence. When relationships are not need supportive at all, the cycle is even harder to be broken down. To the extent that many young people do not see authorship and congruence in their labor market participation, it is plausible that employed and unemployed groups do not differ from each other in terms of anxiety and somatization. Still, within this system, those who have find a job at least show higher well-being and lower ill-being.

CHAPTER 4

DISCUSSION

Young people, like those considered in this thesis, are the world's next generation and a unique asset. If properly nurtured, they can act as engines for economic and social progress. Hence, the political will has grown among many national governments to develop comprehensive policy frameworks that better respond to young peoples' needs and aspirations through national youth policies.¹³ As an attempt to understand their vulnerabilities in labor market participation, this study aims to investigate the impact of unemployment while comparing and contrasting the psychological mechanism involved in both employed and disconnected youth.

The results convey a bunch of points to highlight. First is about that a Self-Determination Theory framework applies to both employed and unemployed youth. Second, there are some between group differences in terms of well-being and ill-being outcomes due to employment. Third, some variables are better indicators of psychological costs and benefits of being a working youth or disconnected youth. Fourth, existence and absence of mean level differences in, as well as path significances among, some variables, give clues about the psychological nature of the process.

¹³ <http://www.oecd.org/development/evidence-based-policy-making-for-youth-well-being-9789264283923-en.htm>

First, it was found that the more basic psychological needs are satisfied and the less they are thwarted, the better outcomes are observed (i.e., higher well-being, lower ill-being) both directly and indirectly through their impact on motivation quality in life (i.e., more autonomous motivation, and less controlled motivation and amotivation in the forms of higher authorship and congruence, lower susceptibility to control and impersonality) for both employed and unemployed group. No matter what, need satisfaction is associated with well-being and need frustration is associated with ill-being, adding another incident to basic premise of SDT: basic psychological needs are by default *basic* for everyone. In addition, although the satisfaction and frustration of basic psychological needs are highly and negatively correlated (-.52), their trajectories are differential but unifying as specified by the model. That is, both the *presence* of satisfaction and *absence* of frustration is required for fully autonomous functioning and related outcomes.

Second, although the proposed model fits the data adequately well, some of the specified paths failed to reach significance either in both groups, or in either group. Before specifying those, it should be underlined that there is no happy unemployment among young at all. Yet, the relatively better well-being is at least observed, when their basic needs of autonomy, competence and relatedness are satisfied, or when not thwarted. On the other hand, there are happy and unhappy employments, depending on whether young people can function with autonomous motivation. Somewhat surprisingly, authorship does not predict well-being in unemployed youth, yet it does predict for working youth. Likewise, susceptibility does not predict ill-being in employed youth, yet it does for unemployed youth. This could be a portrayal of over-internalized extrinsic motivation; though not a true well-being enhancer. Probably an effect of society, considering the norm of employment in Turkish culture, such impacts are especially plausible when supplementary qualitative

data is considered. Similarly, for instance, Kantaş, Güldü, and Kart (2018) found that among university students, their awareness of self predicted higher stress management and general positive mood; however external career locus of control was a positive mediator, unexpectedly. Such findings might be well-displaying the labor market characteristics of Turkey and cultural background of differences in autonomous behaviors.

Looking the trimmed paths in the model, the data did not support the expectations that higher need satisfaction would be related to lower susceptibility and lower ill-being, that lower susceptibility would be related to higher well-being, and that higher authorship would be related to lower ill-being. In addition, contrary to my hypothesis, it is surprising is that for unemployed group, authorship/congruence (i.e., autonomous motivation) did not mediate the path between need satisfaction and well-being; whereas it did so for employed group. On the other hand, for employed group, susceptibility to control (i.e., controlled motivation) did not mediate the path between need frustration and ill-being; whereas it did so for unemployed group. This can be interpreted as there is hardly a congruent and autonomously given decision of being unemployed; and that even if they feel like the author of their own actions and able stand for their own preferences while unemployed, this might be a form of *compartmentalization* as a defense mechanism. Though I did not expect this result, SDT may suggests a viable explanation for this *lack of* association. That is, when individuals are denied latitude or choice over their surroundings (e.g., to assimilate or reject norms) (Weinstein, Ryan, et al., 2012), they may often adapt through compartmentalization, introjections, or other controlled forms of regulation (Ryan, Di Domenico, Ryan, & Deci, in press).

Even the lack of any significant path (despite the significant bivariate correlations which was found) between authorship and well-being, and between susceptibility to control and ill-being, might be depicting such compartmentalization. Or, where a sense of choicefulness lacks in the form of "I want to", those unemployed young people might adapt through controlled regulation, which is the susceptibility facet in the form of "I have to" concerning their employment status. Besides, their "I don't know how and why" attitude depicting the impersonality showed great association with ill-being; bringing up the question of whether they might have a vague feeling about what belongs to them but what not belongs to them. Therefore, losing contact with themselves, they might still score same in mean level of need frustration with their employed counterparts, and regard such external regulation as belonging to their *self*. This might be to diminish their sense of incongruence defensively and these findings still does not oppose to SDT.

Third, and rather (continuing further on the point), as those variables are indeed highly intercorrelated in bivariate fashion (between $-.40$ to $-.50$), but fail to reach significance in multigroup model, this may be an indication of their being distinct but unifying phenomena, and pointing the times and cultural contexts where compartmentalization occurs if not possible to reject (Ryan & Deci, 2000a). Indeed, no group differences exist between working and disconnected group in terms of need frustration, susceptibility to control, authorship, somatic complaints and anxiety. From the qualitative data, it seems like true need satisfaction leads to true authorships, where in unemployment and in some forms of employment, it lacks. This is plausible considering that well-being is mostly predicted by need satisfaction, and ill-being is mostly predicted by need frustration; yet, that groups do not differ in need frustration but do differ in need satisfaction levels. Therefore, for the best of psychological health outcomes, people both require presence of need supportive contexts and lack of

need frustrating contexts. That is, for instance, not the presence of satisfied needs but the absence of frustrated needs would lead to low controlled motivation.

In this vein, for better well-being, unemployed people require higher need satisfaction and lower need frustration; plus, employed people require more authorship in their worklife. Because we cannot say that unemployed people should have more authorship and congruence in their unemployency, we would better conclude that they need more source to satisfy their needs and therefore have a venue for autonomous enactment and would feel less susceptible to external control. Similarly, in order to lower down the ill-being among both samples, people require lower impersonality and need frustration; as it looks like those working young people have already introjected some forms of external regulations and suffer from anxiety and somatic complaints nearly as much as their disconnected peers. Indeed, anxiety and depression have same predictive power on ill-being among two groups (i.e., they have invariant factor loadings in CFA part). Hence, as what differs for two groups is, authorship leads to lower ill-being in employed sample, and susceptibility to control leads to higher ill-being in unemployed sample, these findings indicate that unemployment per se is a risk factor for lowered well-being and increased ill-being. Throughout this process, although employment per se is not an ill-being *preventor*, but at least it looks like a *chance factor* for increased well-being if true authorship exists.

Looking further to the partial invariance in the proposed model, the confirmatory factor analysis of well-being and ill-being constructs also considers attention. In unemployed group, the errors of positive and negative affect did not covary together, whereas they did covary in employed group. That is, the unexplained variance from two variables are correlated, pointing

that there is something common in positive and negative mood which is not explained in this model for employed group. This might be the characteristics of their workplace climate, job design, work conditions, etc. However, the nature of this thesis was not about to test, for instance to say, the effectiveness of supervising skills providing need support for employees from different branches of a workplace (where in that case, we would absolutely expect a full invariance, as a means of cross-validation of a leadership strategy, for instance). Rather, such differences in two models and groups is feasible in this thesis. Indeed, all differences were in line with the starting point of this study: that is, unemployment is a source of being thwarted in terms of basic psychological needs satisfaction. This is supported by the findings of mean level differences between two groups of young people, where unemployed youth scored lower need satisfaction, vitality, life satisfaction, positive mood, and well-being, but higher impersonality, negative mood, depression, and ill-being.

Fourth, nevertheless, these results altogether show that, pushing the youth to find a job no matter what, is not the solution; as the results here show. Saying once again, both groups have sources of need frustration; yet, unemployed group has less source of need satisfaction, supporting the starting premise of this thesis that unemployment is a psychological vulnerability and a possible traumatic process. Basic Psychological Needs Theory pronounces that the needs of autonomy, competence and relatedness are universal; yet, the *means* how they are satisfied are not necessarily universal (Chen et al., 2015). Hence, no manualization of SDT techniques is encouraged, but people's unique needs should be considered. That is, for instance, substantial amount of flexibility should be allowed in intervention curriculum in order to facilitate discussions among participants (Kasser et al., 2014). Otherwise, automatization may risk the main point of humanistic, client-oriented approaches by not being able to

put the interests of the participants at center, and by insisting on standardized checklists. Therefore, there could be no strict and though guideline/manual that covers "10 steps to ..." sort of structural instructions. Similarly, in their meta-analysis of studies that used various SDT related constructs (as they are not identically defined), Su and Reeve (2011) concluded SDT is a useful framework to tailor interventions for various domains. Besides, SDT is known to be applicable and practical with very different approaches and techniques along with long-term adherence purposes (Ryan, Lynch, Vansteenkiste, & Deci, 2011).

Revisiting the tailorability of SDT for different interventions, the following studies might be considered. Addressing the importance of internalizing the learning material, and how it is facilitated in need supportive contexts, Deci, Ryan, and Williams (1996) denoted that it is associated with high quality learning and personal adjustment. That is, while the social world presents values and extrinsic regulatory processes; the natural willingness to internalize and integrate those, and the individuals' tendency for explore, understand, and assimilate aspects of their environment can only be enabled by need-supportive contexts. Such autonomy, competence, and relatedness supportive contexts promote "greater engagement, deeper and fuller learning, and enhanced personal adjustment in classrooms and beyond" (Deci et al., 1996) p. 180). Likewise, considering for working people, researchers suggest managers should provide need supportive climate for successful SDT interventions in order to implement sustainable motivation among their employees (Stone, Deci, & Ryan, 2009).

When the activities that people engage satisfy their basic needs of autonomy, competence, and relatedness, the result is either a maintained or enhanced vitality (Ryan & Deci, 2008a). That is, the energy available to the self can be

enhanced by the activities that are need supportive. Therefore, the take home message is *do not control the youth*, but give choice to them; thus, their ego would not be depleted (Moller, Deci, & Ryan, 2006). An example might be motivational interviewing (MI) that can be said to sustain need satisfaction for behavioral change (Markland, Ryan, Tobin, & Rollnick, 2005); see for how three basic needs can be sustained via MI) by acknowledging the individuals' conflicting motivations when entering an intervention. As a directive yet person-centered method, that enhance and make use of intrinsic motivation of participants in order to change by self-exploration and ambivalence-resolution, it might be used in career counseling practices, for instance. Because it does not include coercion or persuasion beyond the autonomy of individual but give room for them to decide and lead their own change; any SDT based group interventions might benefit from MI as well, where appropriate. As central to SDT based psychotherapy (Ryan & Deci, 2008b) and MI (Vansteenkiste & Sheldon, 2006), applied social psychological use of group interventions that allow inner exploration, as well as examining needs and feelings reflectively may develop more autonomous motivation with several positive psychological and behavioral outcomes in their desired direction. Labor market readiness/preparedness endeavors of youth while having their latest degree, therefore, should consider their psychological sources (in addition to academic knowledge and occupational skills), instead of merely focusing on employing them.

CHAPTER 5

STRENGTHS, LIMITATIONS, AND IMPLICATIONS

To the best of my knowledge, this is the first study to investigate the psychological impact of employment and unemployment with SDT lens. In addition, this study adds on what is known about young employment and disconnected youth by a theory-driven conceptualization of basic psychological needs and autonomous functioning; as the major source of youth labor comes from labor economics and industrial relations literature, and mostly without a psychological viewpoint. Another contribution will be the problem- and possible solution-based approach to the target sample. As Turkey has the highest NEET percentage among OECD countries, in order to provide support for this sample, the realization of the problem is required first. Likewise, this thesis serves to be the first psychology research in Turkey to be conducted about unemployment and employment specific to 15-29 age period, as their developmental vulnerabilities might be different from the general population. Therefore, focusing on a risk group, this study gives profiles for disconnected and connected youth.

Although the results highlight importance of the psychological processes involved in young employment and unemployment, the importance of education and employment policies stays aside. Unfortunately, I do not include any social, political and economic factors that shape the labor market conditions. Still, this study attempts to highlight developing the psychological capacities and functions that were destroyed during unemployment and the

importance of the personal growth and integration in terms of basic needs and autonomous regulation in handling possible situational demands of Turkey, such as controlling economical and social contexts in this country.

According to OECD data, once again, all over the world nearly 40 million young people, which is equivalent to 15% of youth aged 15 to 29, are not in education, employment or training (i.e., NEETs). Among those, two-thirds of them are not even looking for work; while up to 40% of all youth have a period of inactivity or experience unemployment over a four-year period, this period will last a year or more and may lead to discouragement and exclusion for half of them. Talking specific to Turkey, the number of NEETs increase to 47.6% for women after age 20¹⁴, more dramatically. For instance, there is a concept of "ev kızı" in Turkey where young girls are expected to be submissive and wait to get married without any labor market participation opportunity. These girls might not even participated in this study; as they might not consider them as "unemployed". In a similar vein, although gender differences in employment and unemployment is not the focus of this thesis, with a quick exploratory analysis, it is found that, in my overall sample, young females have higher negative mood, anxiety, depression, and somatic complaints (that is, ill-being, in general) than young males. Further studies can also focus on the differential risk factors for disconnected women and men and point out possible sources for need satisfactory interventions specific to the unique vulnerabilities of women in education and labor market participation.

Despite these results do not convey any cause-effect relationship due to the cross-sectional nature of this study; it seems less viable for the reverse directionality of associations. That is, for instance, the statement of "those who

¹⁴ <http://www.oecd.org/youth.htm>

have higher ill-being are unemployed" makes less sense than "those who are unemployed have higher ill-being". However, further studies can use longitudinal approach to portray within-person fluctuations as well. For now, the highest possible methodological rigor has been attained in this thesis by adopting MACS approach as data analytic strategy, which allows to test between group differences, model fit, and parameter estimates simultaneously and free from errors of more traditional approaches.

Another contribution of this thesis is about the assessment tools that are both re-arranged and adapted with collaboration of Edward Deci and Richard Ryan in their SDT lab in University of Rochester and translated into Turkish with collaboration of Bengi Öner-Özkan by her special consideration to the possible social representations of some phrases and phenomena in Turkish culture and language. Not only usable in employment domain, the instructions of these scales can be changed to be used in several other domains. Such culture and context specific approach to employemency, along with universal conceptualizations of all those constructs, is believed to serve for the clinical and social psychology-based theory-driven applications and interventions that target the human capital of sustainable development and wellness of the youth in their transition to labor market. First of all, for this purpose, those who are unemployed should be well-informed about that their best effort would be better to find out what kind of job would reflect their autonomous motivation. Otherwise, pushing them merely to find a job in order not to be unemployed will not serve their well-being. This is observable from their employed peers whose needs are frustrated.

From an historical and action-oriented wiewpoint, Lewin (1939) stated that social psychology has to handle all sizes of objects or patterns, including the problems of a nation and its conflicting situation, or, of a play group of three

children and their momentary struggle (p.870). Therefore, treating several facts on a common social ground does not seem to be possible solely via individual interventions, regarding their interdependence. That is, considering group as the key unit of analysis, "managing change is more effectively if one communicates with and involves the group rather than individuals" (Cummings et al., 2016), p.21). And, group-interventions are able to combine "group process, cohesive interaction, intrinsic motivation, and efficacy retraining in a positive, cohesion-centered program of change" (Harpine, 2015), p.67). Likewise, the need of individual psychology for an experimental study of certain aspects of motivation, character or personality development is, indeed, the source of development of group experiments (Lewin, 1945). The primary reason people may do some behaviors is that, their significant others (e.g., family, a peer group, or a society that they feel or would like to feel connected) value it; therefore, facilitating internalization is providing belongingness and connectedness feelings that SDT calls relatedness (Ryan & Deci, 2000b).

This is why I suggest that societal level of interventions would be better given within a relatedness support of targeted group, along with autonomy support, so that integration occurs (instead of introjection) when one is exposed to new ideas and exercise new skills. Besides, professionals may not always be available in terms of time and other sources to target each people in individual interventions. This might be costly and hard, for instance, for health care or community service professionals. However, issues of privacy and deep individual difference still might be calling for individual interventions on some occasions. Therefore, this is not to suggest a complete substitute for individually targeted interventions; but an alternative or a complementary one, where applicable. I believe, institutions such as İŞKUR can provide local group interventions where even employed and unemployed can benefit from each others' viewpoints. That is, instead of merely and strictly adult supervision, as a

super-peer-vision might work better! Otherwise, impaired autonomy as other directedness has an impact on increased psychopathology and decreased life satisfaction with mediating role of emotion difficulties and blocked self-compassion (Yakin & Gencoz, 2016). Therefore, interventions can focus on autonomy, and self-compassion interventions seems a plausible way of promoting autonomy, considering *what kind of interventions can come after such findings*.

According to theory, SDT resides in a dialectic view that postulates an interaction between an active human nature and its social contexts; and these social contexts can be categorized as either facilitating and supportive or impeding and antagonistic to psychological growth and integration propensity (Deci & Ryan, 2000). As this growth and integration neither happen automatically nor it should not be assumed as not existing, this dialectic dynamic potential requires both proximal and distal nurturance conditions (Ryan & Deci, 2000a, 2000b). At that point, it seems plausible that group interventions based on those postulates of SDT can provide and sustain such nurturance. Besides, making use of group dynamics in these interventions seems to foster forming a social belongingness of this group, and better accepting its new norms rather than introjecting the society's pressures and employment norm.

Silva, Marques, Teixeira (2014) carefully considered about what constitutes the development, implementation, and evaluation of effective self-determination theory-based interventions. Although in most intervention trials, the SDT related constructs were described variously; the basic idea remains over. That is, the satisfaction of basic needs not only sustains behavioral change (as the participants may not initially want it), but also ensures psychological well-being. This is because; people might be positing a behavior even reluctantly,

via extrinsic or introjected regulation (Silva et al., 2014), however this kind of enactment is not desired for sustainable well-being. Though they did it in health domain, the basic premise and principles of SDT is known to apply other domains as well; as the issue of motivation “quality” (instead of “how much” motivation; i.e., quantity) depicting “which type of motivation” is more central for considering SDT-based change in those domains, too. Briefly, the authors specified that the motivational climate of an intervention affects the participants’ motivation and regulation via its supportiveness (or thwartiveness) for, and consequent satisfaction (or deprivation) of autonomy, competence and relatedness, as perceived by the participant. Therefore, the intervention techniques that satisfy these three universal psychological needs, would foster internalization process, which in turn would lead to increased integration to the self (see Silva et al for a review).

Therefore, if authorities are to give interventions to youth sample on their way of employment (such as interviewing skills, business communications, etc.), basic need supportiveness of interventions should better be first consideration. Yet, apart from this targeting the sustainable wellness of youth population goes far beyond merely finding them a job, as the employed sample did not differ from the disconnected counterparts in terms of need frustration. Therefore, preparing the youth to labor market calls the necessity of targeting their inner capacities of coping with adversities in times of failures, in addition to occupational skills. An example could be self-compassion, as a buffer in such life transitions. Let's elaborate further *why self-compassion might be a possible solution as an intervention content to this target*.

These disconnected young individuals would be suffering in some form and have emotional difficulties regarding their unemployment status and identity crisis with the sole meaning of life is to find a job. Besides, there is no "one

size fits all" findings, suggesting the need for targeted and tailored intervention efforts for youth in varying contexts (S. D. Tandon, Dariotis, Tucker, & Sonenstein, 2013). Therefore, such interventions can cover self-compassion training throughout the weeks of, for instance labor market readiness courses in high schools or universities, with the aim of developing coping skills, no-matter what they might nominate as their experiences and problems.

Self-compassion is conceptualized as "being open to and moved by one's own suffering, experiencing feelings of caring and kindness toward oneself, taking an understanding, non-judgmental attitude toward one's inadequacies and failures, and recognizing that one's own is part of the common human experience" (Neff, 2003), p. 224). Consistently, Neff (2003) operationalized self-compassion as comprising three main components, namely 1) (a) self-kindness versus (b) self-judgment, 2) (a) common humanity versus (b) isolation, and 3) (a) mindfulness versus (b) over-identification. Accordingly, being self compassionate entails (1a) being kind and understanding toward oneself without (1b) judging and criticizing during times characterized by pains, failures and inadequacies; (2a) considering misadventures one has encountered as a part of the larger human experience that every person may confront, without (2b) "why me?" approach perceiving oneself as separated/isolated from others; and finally (3a) approaching painful emotions and thoughts with a balanced awareness and a viewpoint that leaves an optimal mental space between them and oneself, rather than (3b) being highly identified with those emotions and thoughts by rumination and failing to stay "here and now" (as summarized by (Kantaş, 2013).

Self-compassion is known for its positive correlates with positive affect, wellbeing, happiness, optimism, personal initiative, and exploration; but negatively associated with negative affect, neuroticism, emotional exhaustion,

shame and psychological disorders as well-documented in positive studies (e.g., Barnard & Curry, 2011; (Neff, Kirkpatrick, & Rude, 2007; Neff, Rude, & Kirkpatrick, 2007). In a similar vein, regarding its relationship with SDT, the importance of self-compassion in times of transition can be seen in studies investigating the role of self-compassion in goal pursuit and well-being amongst university freshmen, (Hope, Koestner, & Milyavskaya, 2014). Besides, self-compassion was positively related to intrinsic motivation whereas negatively related to external and introjected motivation (Magnus, 2007; Magnus, Kowalski, & McHugh, 2010). However, the causal link from enhanced self-compassion to enhanced autonomous motivation is not tested yet. Therefore, an intervention content covering the aspects of group based self-compassion training as suggested by Gilbert and Procter (2006) might be operational, focusing more than relieving some symptoms, but aiming extending towards full experience and relish of life, where psychodrama technique seem to be well integrated (Wilson, 2011)(see for a detailed info about philosophy and practice goals of psychodrama).

Situating the future research within the human inquiry paradigm, policy makers and practitioners should seek to create a design that attended to both *process* and *content* elements. According to Yalom (1995), content in interventions refers to *what* individuals talk about in counselling groups, whereas process captures *how*, *when*, and sometimes *why* that content is the focus (Yalom, 1995). Herein, operationally defining the content and process of such interventions, the theoretical background and conceptual framework of this thesis should be drawn. According to these results, self-determination theory would be better used to structure the understanding of how to design those counselling process, while Neff's self-compassion construct and psychodrama as a tool could be the content. In other words, future studies and policies that target to prevent disconnected youth can design career development activities

that would occur within an environment that promoted self-determined action to engage in those activities (e.g., (Kerner, 2011; Kerner, Fitzpatrick, Rozworska, & Hutman, 2012).

Moreno, the founder of psychodrama, had expansive goals that are concerned with all aspects of living and the maximizing of human potential, rather than just symptom relief. According to Moreno (1975), "psychodrama enables the protagonist to build a bridge beyond the roles s/he plays in his/*her* daily existence, to surpass and transcend the reality of life as s/he lives it, to get into a deeper relationship with existence, to come as close as possible to the highest form of encounter of which s/he is capable" (p. 29, *italics added*). Therefore, going beyond the therapy room towards development and growth in every human and community sphere (Wilson, 2011), psychodrama focuses on *creativity*, *spontaneity* and *action* as the three main propositions, where acting out the conflicting roles or inter- and intra- personal experiences are encouraged. In such interventions, the group leader helps the participants to put the parts back together again considering the pulling and pushing dynamics of human nature. According to the psychopathology perspective within psychodrama, the creativity neurosis occurs, when the natural tendency of acting-out is blocked, and psychodrama helps people to creatively approach themselves and act out their spontaneously as they are.

Likewise, rooting in biological capacities of human including desire to care for others, ability to recognize distress in others, sympathy and empathy, tolerance of distress by having a willingness to be aware of distress instead of avoiding or escaping from it, and a nonjudgmental emotional tone of warmth (Baer, 2010), people indeed have self-compassion potential. Because through surplus reality one can expand his/her identity in psychodrama stage, one can be able to test out their future dreams of lives as well *creatively*, or one can bring past

into the present (e.g., "here and now"), and re-experienced differently (Moreno Institute East, 2010a, 2010b). This is compatible with SDT; which suggests that the spontaneous tendency of people as active organisms to play, explore and therefore expand their competencies and capacities may be diminished in many contexts that the intrinsic motivation is undermined (where it should be facilitated), and that the basic psychological needs should be supported so that people "might be active and infused with vitality and interest instead of become passive, disengaged, or resistant" as denoted by Cognitive Evaluation Theory of SDT (Ryan & Deci, 2017).

Brydon-Miller, Greenwood, and Maguire (2003) state that the purpose of action research is about how to generate knowledge that is both valid and vital to the wellbeing of individuals, communities, and for the promotion of larger-scale democratic social change. However, one of the weaknesses of action research is being local and difficult to scale up in social change efforts. That is, it has case by case basis, often does great good in a local situation but then fails to extend beyond that local context. Therefore, instead of standardizing to overall sample, just focusing on critical process and content as stated earlier here, might work better for the unique needs of young people. Likewise, Brown et al. (2003) specifies five critical characteristics of effective career intervention: the use of exercises (e.g., workbooks, writings enabling goal setting), individualized interpretations and feedback, information about world of work, modeling opportunities, and attention to building support for choices within one's social network.

For those five critical factors, psychodrama is promising in many point; its potential for plenty of exercises via play (not limited to written), courage for sharing and feedback, provision by testing and acting out the world, mirroring/doubling and vicarious learning, constituting a new social capital for

support. Although psychodrama was noted as one of the humanistic perspectives which considers motivation and autonomy in counseling and therapy (Ryan, Lynch, Vansteenkiste, & Deci, 2011), to my knowledge no published empirical study has captured basic psychological needs and autonomous motivation with psychodrama so far. However, psychodrama in general is known for its ability to transfer the growth and integration potential of clients to real life, as noted above, lending support for the rationale of testing this link between the propositions of psychodrama and SDT. Through such interventions, these young people can also explore what is the individual meaning of work for themselves, as well, as this can be a very person level variable yet with generation level characteristics (e.g., specific to that generation born around 1990's and 2000's) and culture level shapings.

Lewin denoted that "there is nothing more practical than a good theory" (Lewin,1945) emphasizing the close tie between social research and social reality. Therefore, consolidating a democratic group atmosphere with need-supportive climate would lead basic need satisfaction and enable a new ground for its individual figures to develop self-determined career exploration to commit actions accordingly. In turn, that autonomous motivation would sustain maintenance further in real life, beyond the intervention context.

CHAPTER 6

CONCLUSION

In both unemployed and employed groups, satisfaction and frustration of the basic psychological needs play an important role in predicting well-being and ill-being both directly and through the quality of motivation that people have in their actions; even though the strengths of some of these relations were found to differ in magnitude across the two youth groups. It is apparent from the results of means and covariance structures analysis (MACS) that both unemployment and employment can be need frustrating depending on as many things as people may encounter in their lives. However, for those who are unemployed, there is a great risk of lack of need satisfaction, as young people with a job on average have reported more need satisfaction than unemployed young people; supporting the basic premise of this study. That is, unemployment itself is a source of psychological vulnerability due to reduced need satisfaction.

In line with Self-determination theory, these results convey that both existence of need satisfaction and absence of need frustration is important for displaying an integrated portrayal of self in congruence with themselves, for not being susceptible to be controlled by external regulations, and for preventing to fall into the trap of amotivation with feelings of meaningless and worthless.

Besides, it is once more conveyed that basic psychological needs are there for everyone, implying its generality and universality, regardless of the individual circumstances and differences of subjects. What differs is to what extent they

are frustrated or satisfied. In this case, both unemployed and employed young people might be suffering from sources of need frustration in their current status, as there is no significant mean difference; however, unemployed young people suffer more from lack of need satisfaction. This result suggests that to some extent, being able to earn a living and employment as an achievement of some sort can be source of basic psychological need satisfaction. If employment is not an achievement but an obligation (i.e., controlled motivation as for those high in susceptibility to control) or a meaningless occasion where one is not personal valuing and has little or no competence in (i.e., amotivation as for those high in impersonality), then it can be concluded that having a job is not a flourishing situation itself. On the other hand, there is no happy unemployment at all. Therefore, such results suggest that greater attention should be given to the sociocultural factors that influence young people's experienced need satisfaction and frustration while employed and while unemployed, in order to implement effective interventions and scaling up those from case studies into local and national programs. Therefore, all in all these results are important for policies and interventions targeting young people in many ways.

REFERENCES

- Arbuckle, J. L. (2013). *IBM SPSS Amos 22 user's guide*: Amos Development Corporation.
- Baer, R. A. (2010). Self-compassion as a mechanism of change in mindfulness- and acceptance-based treatments. *Assessing mindfulness and acceptance processes in clients: Illuminating the theory and practice of change*, 135-153.
- Blustein, D. L. (1997). A context- rich perspective of career exploration across the life roles. *The career development quarterly*, 45(3), 260-274.
- Blustein, D. L., & Flum, H. (1999). A self-determination perspective of interests and exploration in career development. In M. Savickas & A. Spokane (Eds.), *Vocational interests: Meaning, measurement, and counseling use* (pp. 345–368). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Brendtro, L. K., Mitchell, M. L., & Jackson, W. C. (2014). The Circle of Courage: Critical Indicators of Successful Life Outcomes. *Reclaiming Children and Youth*, 23(1), 9.
- Brendtro, L. K., & Mitchell, M. M. (2014). Powerful Outcomes: Delivering What Works. *Reclaiming Children and Youth*, 22(4), 5-11.
- Brown, S. D., Krane, N. E. R., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M., & Edens, L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 411-428.
- Brownell, P. (2010). *Gestalt therapy: A guide to contemporary practice*: Springer Publishing Company.
- Brydon-Miller, M., Greenwood, D., & Maguire, P. (2003). Why action research? *Action Research*, 1(1), 9-28.

- Byrne, B. (2006). Structural equation modelling with EQS. *Basic Concepts, Applications, and Programming*.
- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Van der Kaap-Deeder, J., . . . Mouratidis, A. (2015). Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motivation and Emotion, 39*(2), 216-236.
- Cummings, S., Bridgman, T., & Brown, K. G. (2016). Unfreezing change as three steps: Rethinking Kurt Lewin's legacy for change management. *human relations, 69*(1), 33-60.
- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology, 18*(1), 105.
- Deci, E. L. (1972). Intrinsic motivation, extrinsic reinforcement, and inequity. *Journal of Personality and Social Psychology, 22*(1), 113.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985a). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality, 19*(2), 109-134.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985b). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227-268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). An overview of self-determination theory. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination Research*. Rochester, NY: University Rochester Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne, 49*(1), 14.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work

- organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 930-942.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., & Williams, G. C. (1996). Need satisfaction and the self-regulation of learning. *Learning and Individual Differences*, 8(3), 165-183.
- Diener, E., & Emmons, R. A. (1984). The independence of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(5), 1105-1117.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Flum, H., & Blustein, D. L. (2000). Reinvigorating the study of vocational exploration: A framework for research. *Journal of Vocational Behavior*, 56(3), 380-404.
- Gilbert, P., & Procter, S. (2006). Compassionate mind training for people with high shame and self- criticism: Overview and pilot study of a group therapy approach. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 13(6), 353-379.
- Gümüş, İ. (2013). Two Big Fear of Working Life: Unemployment and Job Insecurity. *Turkish Journal of Business Ethics*, 6(1), 1-6.
- Gündogan, N. (1999). Genç işsizliği ve Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç istihdam Politikaları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54(1), 63-79.
- Hahn, S. R., Kroenke, K., Williams, J. B., & Spitzer, R. L. (2000). Evaluation of mental disorders with the PRIME-MD. *Handbook of Psychological Assessment in Primary Care Settings*, 191-254.
- Harpine, E. C. (2015). *Group-Centered Prevention in Mental Health: Theory, Training, and Practice*: Springer.

- Hope, N., Koestner, R., & Milyavskaya, M. (2014). The Role of Self-Compassion in Goal Pursuit and Well-Being Among University Freshmen. *Self and Identity*, 13(5), 579-593.
doi:10.1080/15298868.2014.889032
- 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.
- Kantaş, Ö. (2013). *Impact of relational and individuation self orientations on the well-being of academicians: The roles of ego- or eco- system motivations, self-transcendence, self-compassion and burnout* (Unpublished Master's Thesis), Middle East Technical University, Ankara.
- Kantaş, Ö., Güldü, Ö., & Kart, M. (2018). Career Locus and Career Adaptabilities: A Self-Determination Perspective for Turkish University Students' Case. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*, 8(1), 215-234.
- Kasser, T., Rosenblum, K. L., Sameroff, A. J., Deci, E. L., Niemiec, C. P., Ryan, R. M., . . . Dungan, N. (2014). Changes in materialism, changes in psychological well-being: Evidence from three longitudinal studies and an intervention experiment. *Motivation and Emotion*, 38(1), 1-22.
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1996). Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(3), 280-287.
- Kerner, E. A. (2011). *The Motivate to Explore Career intervention: Design and investigation of a career counselling group for disengaged adolescent males*. (PhD Unpublished Doctoral Thesis), McGill University, Canada.
- Kerner, E. A., Fitzpatrick, M. R., Rozworska, K. A., & Hutman, H. (2012). Mechanisms of Change in a Group Career Exploration Intervention: The Case of "Bryan"/Mécanismes du changement lors d'une intervention d'exploration de carrière en groupe: le cas de «Bryan». *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy (Online)*, 46(2), 141.

- Kroenke, K., Spitzer, R. L., & Williams, J. B. (2002). The PHQ-15: validity of a new measure for evaluating the severity of somatic symptoms. *Psychosomatic Medicine*, 64(2), 258-266.
- Kroenke, K., Spitzer, R. L., Williams, J. B., & Löwe, B. (2010). The patient health questionnaire somatic, anxiety, and depressive symptom scales: a systematic review. *General Hospital Psychiatry*, 32(4), 345-359.
- Lewin, K. (1939). Field theory and experiment in social psychology: Concepts and methods. *American Journal of Sociology*, 44(6), 868-896.
- Lewin, K. (1945). The research center for group dynamics at Massachusetts Institute of Technology. *Sociometry*, 8(2), 126-136.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. selected theoretical papers (Ed. D. Cartwright.). Oxford, England: Harpers.
- Lewin, K., & Gold, M. E. (1999). *The complete social scientist: A Kurt Lewin reader*: American Psychological Association.
- Little, T. D. (1997). Mean and covariance structures (MACS) analyses of cross-cultural data: Practical and theoretical issues. *Multivariate Behavioral Research*, 32(1), 53-76.
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2004). Unemployment alters the set point for life satisfaction. *Psychological Science*, 15(1), 8-13.
- Lynch, M. F. (2012). Theoretical Contexts of Trauma. In L. L. Levers (Ed.), *Trauma Counseling: Theories and Interventions* (pp. 47-58). New York: Springer Publishing Company.
- Magnus, C. M. R. (2007). *Does self-compassion matter beyond self-esteem with women's self-determined motives to exercise and exercise outcomes?* Unpublished Masters' Thesis, University of Saskatchewan, Saskatoon.
- Magnus, C. M. R., Kowalski, K. C., & McHugh, T.-L. F. (2010). The Role of Self-compassion in Women's Self-determined Motives to Exercise and

Exercise-related Outcomes. *Self and Identity*, 9(4), 363-382.
doi:10.1080/15298860903135073

Markland, D., Ryan, R. M., Tobin, V. J., & Rollnick, S. (2005). Motivational interviewing and self-determination theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24(6), 811-831.

Milfont, T. L., & Fischer, R. (2010). Testing measurement invariance across groups: Applications in crosscultural research. *International Journal of Psychological Research*, 3(1).

Moller, A. C., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2006). Choice and ego-depletion: The moderating role of autonomy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(8), 1024-1036.

Murayama, K., Matsumoto, M., Izuma, K., Sugiura, A., Ryan, R. M., Deci, E. L., & Matsumoto, K. (2015). How self-determined choice facilitates performance: A key role of the ventromedial prefrontal cortex. *Cerebral Cortex*, 25(5), 1241-1251.

Neff, K. D. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85-101.

Neff, K. D., Kirkpatrick, K. L., & Rude, S. S. (2007). Self-compassion and adaptive psychological functioning. *Journal of Research in Personality*, 41(1), 139-154.

Neff, K. D., Rude, S. S., & Kirkpatrick, K. L. (2007). An examination of self-compassion in relation to positive psychological functioning and personality traits. *Journal of Research in Personality*, 41(4), 908-916.

Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264-282.

Ployhart, R. E., & Oswald, F. L. (2004). Applications of mean and covariance structure analysis: Integrating correlational and experimental approaches. *Organizational Research Methods*, 7(1), 27-65.

- Polkinghorne, D. E. (2005). Language and meaning: Data collection in qualitative research. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 137.
- Price, R. H., Choi, J. N., & Vinokur, A. D. (2002). Links in the chain of adversity following job loss: how financial strain and loss of personal control lead to depression, impaired functioning, and poor health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(4), 302-312.
- Reid, K. E. (1981). *From character building to social treatment: The history of the use of groups in social work*: Greenwood Publishing Group.
- Ryan, R. M., Bernstein, J. H., & Brown, K. W. (2010). Weekends, work, and well-being: Psychological need satisfactions and day of the week effects on mood, vitality, and physical symptoms. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 29(1), 95-122.
- Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 749.
- Ryan, R. M., Connell, J. P., & Deci, E. L. (1985). A motivational analysis of self-determination and self-regulation in education. *Research on Motivation in Education: The classroom milieu*, 2, 13-51.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. *Psychological Inquiry*, 11(4), 319-338.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000c). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2006). Self- regulation and the problem of human autonomy: does psychology need choice, self- determination, and will? *Journal of Personality*, 74(6), 1557-1586.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2008a). From ego depletion to vitality: Theory and findings concerning the facilitation of energy available to the self. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(2), 702-717.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2008b). A self-determination theory approach to psychotherapy: The motivational basis for effective change. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 186.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory*. New York, NY: Guilford Press.
- Ryan, R. M., Deci, E. L., Grolnick, W. S., & La Guardia, J. G. (2006). The significance of autonomy and autonomy support in psychological development and psychopathology. *Developmental Psychopathology*, 795-849.
- Ryan, R. M., Di Domenico, S. I., Ryan, W. S., & Deci, E. L. (in press). *Pervasive Influences on Wellness and Thriving: Cultural, Political, and Economic Contexts and the Support of Basic Psychological Needs* (Vol. Vol. 6, International advances in self-research). Charlotte, NC: Information Age Press.
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well- being. *Journal of Personality*, 65(3), 529-565.
- Ryan, R. M., Lynch, M. F., Vansteenkiste, M., & Deci, E. L. (2011). Motivation and autonomy in counseling, psychotherapy, and behavior change: A look at theory and practice. *The Counseling Psychologist*, 39(2), 193-260.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 646-654. doi:10.1037//0021-9010.87.4.646

- Sheldon, K. M., Ryan, R. M., & Reis, H. T. (1996). What makes for a good day? Competence and autonomy in the day and in the person. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(12), 1270-1279.
- Silva, M. N., Marques, M. M., & Teixeira, P. J. (2014). Testing theory in practice: The example of self-determination theory-based interventions. *European Health Psychologist*, 16(5), 171-180.
- Spitzer, R. L., Williams, J. B., Kroenke, K., Linzer, M., Verloin deGruy, F., Hahn, S. R., . . . Johnson, J. G. (1994). Utility of a new procedure for diagnosing mental disorders in primary care: the PRIME-MD 1000 study. *Jama*, 272(22), 1749-1756.
- Stone, D. N., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2009). Beyond talk: Creating autonomous motivation through self-determination theory. *Journal of General Management*, 34(3), 75-91.
- Su, Y.-L., & Reeve, J. (2011). A meta-analysis of the effectiveness of intervention programs designed to support autonomy. *Educational Psychology Review*, 23(1), 159-188.
- Sümer, N., Solak, N., & Harma, M. (2013). *İşsiz yaşam: İşsizliğin ve iş güvencesizliğinin birey ve aile üzerindeki etkileri*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Tandon, S. D., Dariotis, J. K., Tucker, M. G., & Sonenstein, F. L. (2013). Coping, stress, and social support associations with internalizing and externalizing behavior among urban adolescents and young adults: revelations from a cluster analysis. *Journal of Adolescent Health*, 52(5), 627-633. doi:10.1016/j.jadohealth.2012.10.001
- Tandon, S. D., Latimore, A. D., Clay, E., Mitchell, L., Tucker, M., & Sonenstein, F. L. (2015). Depression outcomes associated with an intervention implemented in employment training programs for low-income adolescents and young adults. *JAMA psychiatry*, 72(1), 31-39.
- Tankard, M. E., & Paluck, E. L. (2016). Norm perception as a vehicle for social change. *Social Issues and Policy Review*, 10(1), 181-211.

- van der Kaap-Deeder, J., Vansteenkiste, M., Soenens, B., & Mabbe, E. (2017). Children's daily well-being: The role of mothers', teachers', and siblings' autonomy support and psychological control. *Developmental Psychology*, 53(2), 237.
- Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2012). The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and work-related well-being. *Work & Stress*, 26(3), 252-271.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, H., & Feather, N. (2005). Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory. *British Journal of Social Psychology*, 44(2), 269-287.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., De Witte, H., & Deci, E. L. (2004). The 'why' and 'why not' of job search behaviour: their relation to searching, unemployment experience, and well-being. *European Journal of Social Psychology*, 34(3), 345-363.
- Vansteenkiste, M., & Ryan, R. M. (2013). On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *Journal of Psychotherapy Integration*, 23(3), 263.
- Vansteenkiste, M., & Sheldon, K. M. (2006). There's nothing more practical than a good theory: Integrating motivational interviewing and self-determination theory. *British Journal of Clinical Psychology*, 45(1), 63-82.
- Weinstein, N., Przybylski, A. K., & Ryan, R. M. (2012). The index of autonomous functioning: Development of a scale of human autonomy. *Journal of Research in Personality*, 46(4), 397-413.
- Weinstein, N., Ryan, W. S., DeHaan, C. R., Przybylski, A. K., Legate, N., & Ryan, R. M. (2012). Parental autonomy support and discrepancies between implicit and explicit sexual identities: dynamics of self-

acceptance and defense. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(4), 815.

Wilson, J. (2011). Psychodrama and Cognitive Behavioral Therapy: Complementary companions (part 2). *The Group Psychologist*, 21, 10-17.

Yakin, D., & Gencoz, T. (2016). An Integrative Perspective On The Interplay Between Early Maladaptive Schemas And Well-being: The Role Of Self-compassion and Emotion Regulation. *International Journal of Psychology*, 51, 121.

Yalom, I. D. (1995). *The theory and practice of group psychotherapy*: Basic Books (AZ).

APPENDICES

A. ARAŞTIRMAYA GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu araştırmaya, ODTÜ Psikoloji Bölümü öğretim elemanlarından Prof. Dr. Bengi Öner Özkan danışmanlığında, Uzman Psikolog Özge Kantaş tarafından, doktora tezi kapsamında genç işsizliğin psikolojik boyutları hakkında yürütülmektedir. Bu form sizi araştırma koşulları hakkında bilgilendirmek için hazırlanmıştır.

Çalışmanın Amacı Nedir?

Amacım üniversite mezunu genç işsizliğini, psikolojik açıdan ele alabilmek ve buna göre onların ihtiyaçlarına yönelik bir destek programı geliştirebilmektir. Dolayısıyla bu ön araştırma ile, öncelikle gençlerin bu süreçteki duygu, düşünce ve deneyimlerini anlamayı hedeflemekteyim.

Bize Nasıl Yardımcı Olmanızı İsteyeceğiz?

Araştırmaya katılmayı kabul ederseniz, sizden beklenen, ankette yer alan bir dizi soruyu derecelendirme ölçeği üzerinde yanıtlamanız ve açık uçlu bazı soruları kısaca cevaplandırmanızdır. Sorular, gençlerin kendileri, çevreleri, ilişkileri ve işsizlik sürecine ilişkin deneyimlerini anlamaya yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Sorularda doğru ya da yanlış, iyi ya da kötü, istenen veya beklenmeyen herhangi bir cevap yoktur. Lütfen, soruları nasıl olması gerektiğini düşünerek değil, sizin kendi deneyimlerinizi en iyi yansıtacak şekilde yanıtlamaya çalışınız. Testin normal cevaplama süresi ortalama 1 saattir.

Sizden Topladığımız Bilgileri Nasıl Kullanacağız?

Araştırmaya katılımınız tamamen gönüllülüğünüze dayanmaktadır. Sağladığınız veriler gönüllü katılım formlarında toplanan kimlik bilgileri ile

eşleştirilmeyecektir. Hiçbir aşamada kimliğiniz sorulmayacak, araştırmacılar dışında hiç kimse cevaplarınızı göremeyecek, anketler toplu halde değerlendirilecek, ve bilimsel yayımlarda kullanılacaktır. Her soruyu içtenlikle cevaplamanız, biz genç işsizliğine yönelik psikolojik bir destek programı hazırlarken, gençlerin ihtiyaçlarına denk düşecek içerikleri oluşturabilmemiz için önemlidir.

Katılımınızla ilgili bilmeniz gerekenler:

Anket, genel olarak kişisel rahatsızlık verecek soruları içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz anketi cevaplamamakta serbestsiniz. Bunun herhangi bir olumsuz sonucu olmadığı gibi böyle bir durumda araştırmacıya, anketi tamamlamadığınızı söylemeniz yeterli olacaktır.

Araştırmayla ilgili daha fazla bilgi almak isterseniz:

Anket sonunda, bu çalışmayla ilgili sorularınız cevaplanacaktır. Bu çalışmaya ilginiz, emeğiniz, dikkatiniz ve katılımınız için şimdiden teşekkür ederiz. Çalışma hakkında herhangi daha fazla bilgi almak için Psikoloji Bölümü öğretim üyelerinden Prof. Dr. Bengi Öner Özkan (E-posta: bengi@metu.edu.tr) ya doktora öğrencisi Uzman Psikolog Özge Kantaş (E-posta: kantas.ozge@gmail.com) ile iletişim kurabilirsiniz.

Yukarıdaki bilgileri okudum ve bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum.

(Formu doldurup imzaladıktan sonra uygulayıcıya geri veriniz).

İsim Soyad

Tarih

İmza

---/---/---

B. SURVEY

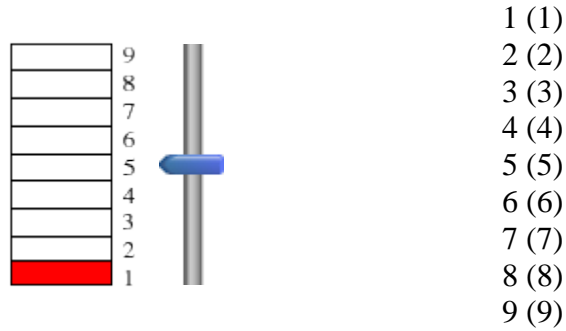
Yaşınız

Cinsiyetiniz

SES:

Aşağıdaki çizgiyi bir merdiven olarak düşünün. Bu merdiven, **insanların toplumda bulundukları yeri** göstermektedir. En tepesinde **(9)** en çok maddi imkanlara sahip, en iyi şartlarda yaşayan, en iyi eğitimi almış ve en güzel işlere sahip insanlar olduğunu; en alt basamakta **(1)** ise en az maddi imkanlara sahip, en kötü şartlarda yaşayan, en düşük eğitimi almış ve en kötü işlere sahip (veya hiç bir işe sahip olmayan) insanlar olduğunu düşünün.

Kendi durumunuzu düşünerek, bu merdivenin hangi basamağında olduğunuzu işaretleyiniz.



Q42 Bir ekonomik destek alıyor musunuz? Evet ise kimden/nereden aldığınızı, aşağıdaki kutucukta belirtebilir misiniz?

☐ Evet (1) _____

☐ Hayır (2)

Q16 Hali hazırda öğrenci misiniz?

- ☐ Evet (1)
- ☐ Hayır (2)

Display This Question:

If Hali hazırda öğrenci misiniz? = Evet

Q34 Evet ise hangi okulda ve kaçınıcı sınıftasınız (veya eğitiminizin hangi aşamasındasınız)?

Q17 Hali hazırda bir işte çalışıyor musunuz?

- ☐ Evet (1)
- ☐ Hayır (2)

Display This Question:

If Hali hazırda bir işte çalışıyor musunuz? = Evet


Q35 Evet ise hangi sektörde ve pozisyonda çalışıyorsunuz:

Display This Question:

If Hali hazırda bir işte çalışıyor musunuz? = Evet

Q37 Haftada kaç saat çalışıyorsunuz?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

saat (1)	
----------	--

Display This Question:

If Hali hazırda bir işte çalışıyor musunuz? = Evet

Q44 Ne zamandan beri çalışıyorsunuz?

—


Display This Question:

If Hali hazırda bir işte çalışıyor musunuz? = Evet

Q38 Çalıştığınız süreçte ne ölçüde ekonomik sıkıntı yaşıyorsunuz?

Asla sıkıntı yaşamıyorum	Bazen sıkıntı yaşıyorum	Her zaman sıkıntı yaşıyorum
-----------------------------	----------------------------	-----------------------------------

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

% (1)	
-------	--

Display This Question:

If Hali hazırda bir işte çalışıyor musunuz? = Evet

Q42 Başka bir işe başlama olasılığınız nedir? Aşağıdakilerden size uyan(lar)ı seçiniz.

- ☐ Hiç bir fikrim yok (1)
- ☐ Bundan sonra çalışmak istemiyorum (2)
- ☐ İş bulma ihtimalim var (3)
- ☐ Bir iş yeriyle anlaştım (4)
- ☐ Şu anda bir iş arıyorum (5)
- ☐ Şu anda bir iş aramıyorum (6)
- ☐ Diğer... (7)

Display This Question:

If Hali hazırda bir işte çalışıyor musunuz? = Hayır

Q36 Daha önce bir işte çalışıyor muydunuz? Evetse son işinizden neden ayrıldınız?

—

Display This Question:

If Hali hazırda bir işte çalışıyor musunuz? = Hayır

Q39 İşsiz olduğunuz bu süreçte ne ölçüde ekonomik sıkıntı yaşıyorsunuz?

Asla sıkıntı yaşamıyorum	Bazen sıkıntı yaşıyorum	Her zaman sıkıntı yaşıyorum
-----------------------------	----------------------------	-----------------------------------

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

% (1)



Display This Question:

If Hali hazırda bir işte çalışıyor musunuz? = Hayır

Q40 Bir işe başlama olasılığınız nedir? Aşağıdakilerden size uyan(lar)ı seçiniz.

- ☐ Hiç bir fikrim yok (1)
- ☐ Çalışmak istemiyorum (2)
- ☐ İş bulma ihtimalim var (3)
- ☐ Bir iş yeriyle anlaştım (4)
- ☐ Şu anda bir iş arıyorum (5)
- ☐ Şu anda bir iş aramıyorum (6)
- ☐ Diğer... (7)

Display This Question:

If Hali hazırda öğrenci misiniz? = Hayır

And Hali hazırda bir işte çalışıyor musunuz? = Hayır

Q45 Ne zamandan beri işsizsiniz?

(BNSF) Lütfen aşağıdaki her cümleyi dikkatle okuyunuz, sizin hayatınızla ne kadar alakalı olduğunu düşününüz, ve ışsiz olduğunuz- çalışmadığınız süre boyunca (ya da işe girdiğinizden beri) sizin için ne kadar doğru olduğunu belirtiniz. Cevaplamak için aşağıdaki derecelendirmeyi kullanınız.

1		2	3	4	5	6	7
kesinlikle yanlış (1)	(2)	(3)	ne doğru ne yanlış (4)	(5)	(6)	kesinlikle doğru (7)	

Yaptığım şeylerde tercih hakkım olduğunu ve özgür olduğumu hissediyorum. (1)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Bir şeyleri iyi yapabileceğim konusunda kendimden emin hissediyorum. (2)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Benim için önemli olan insanlara kendimi yakın ve bağlı hissediyorum. (3)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Yaptığım birçok

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

şeyde, "yapmak zorundayım" gibi hissediyorum. (4)						
Ait olmak istediğim gruptan kendimi dışlanmış hissediyorum. (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yaptığım hatalardan ötürü kendimi tam bir başarısızlık abidesi gibi hissediyorum. (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kararlarımın, gerçek isteklerimi yansıttığını hissediyorum. (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beraber vakit geçirdiğim insanların benden hoşlanmadığına dair bir izlenimim var. (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kendimi, amaçlarıma ulaşabilecek kadar yetkin hissediyorum. (9)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kendimi birçok şeyi yapmaya zorlanmış hissediyorum. (10)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yeteneklerim konusunda kendimi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

güvensiz
hissediyorum. (11)

Beraber vakit
geçirdiğim
insanlarla aramda
sıcaklık
hissediyorum. (12)



BNSF item key for scoring:

	Satisfaction	Frustration
Autonomy	1, 7	4, 10
Competence	2, 9	6, 11
Relatedness	3, 12	5, 8
	Mean of satisfaction items	Mean of frustration items

<p>(AFI) Aşağıdaki cümleler <u>ışsiz olduğunuz- çalışmadığınız süre boyunca (ya da işe girdiğinizden beri)</u> sizin hayattaki genel durumunuzla ilgili ne ölçüde doğru?</p>	<p>1 kesinlikle yanlış (1)</p>	<p>2 yanlış (2)</p>	<p>3 ne doğru ne yanlış (3)</p>	<p>yanlış (4)</p>	<p>5 kesinlikle doğru (5)</p>
<p>Kararlarım benim için önemli olan değerleri ve duygularımı yansıtıyor. (1)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Kendimi yaptığım şeylerle büyük ölçüde özdeşleştiriyorum. (2)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Hareketlerim, benim gerçekte kim olduğumla örtüşüyor. (3)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Verdiğim önemli kararların bütün benliğimle arkasında duruyorum. (4)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kararlarım, istikrarlı
bir şekilde istediğim
ve önemsedığım
şeylerin bilincini
taşıyor. (5)

☐☐☐☐☐

Bir şeyleri kendimi
kötü hissetmemek
için yapıyorum. (6)

☐☐☐☐☐

Birçok şeyi, utanç
duymamak adına
yapıyorum. (7)

☐☐☐☐☐

Kendimi bazı şeyleri
yapmaya ayarlayıp, o
yöne doğru idare
ediyorum. (8)

☐☐☐☐☐

Bazı şeylere, sırf
başkaları beni sevsin
diye inanıyorum. (9)

☐☐☐☐☐

Kendimi bazen
zorlayıp baskı altına
alıyorum. (10)

☐☐☐☐☐

Bir şeyler için fazla
çabalamıyorum;
çünkü ne yaparsam
yapayım,
boşunaymış gibi
geliyor. (11)

☐☐☐☐☐

Çok az şey için
uğraşıyorum; çünkü
çabalamaya
değmediğini

☐☐☐☐☐

düşünüyorum. (12)					
Neyi niye yaptığımı bilmiyorum; amaçsızım. (13)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bana yeni bir şey önerilecek olsa ilk aklıma gelen soru, ya bu sorumluluğun altından kalkamazsam oluyor. (14)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çok tereddütte kaldığım bir konuda bir şey yapmaya kalkışmadığım zamanlar oluyor. (15)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

AFI item key for scoring:

Authorship/ Congruence	1 to 5	Mean of authorship items
Susceptibility to control	6 to 10	Mean of susceptibility items
Impersonality	11 to 15	Mean of impersonality items

If researchers want to compute overall autonomy orientation, reverse coding of susceptibility and impersonality items would be sufficient. However, in this thesis, three different causality motivations are assessed separately.

<p>(VIT) Lütfen aşağıdaki cümleleri, <u>işsiz olduğunuz- çalışmadığınız süre boyunca (ya da işe girdiğinizden beri) sizin hayatınıza genel olarak ne kadar uyduğunu düşünerek değerlendiriniz. Cevaplamak için aşağıdaki derecelendirmeyi kullanınız.</u></p>	<p>1 kesinlik le doğru değil (1)</p>	<p>2 (2)</p>	<p>3 (3)</p>	<p>4 ne doğr u ne yanlı ş (4)</p>	<p>5 (5)</p>	<p>6 (6)</p>	<p>7 kesinlik le doğru (7)</p>
Kendimi hayat dolu ve canlı hissediyorum. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kendimi bazen o kadar canlı hissediyorum ki dolup taşıyorum. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enerji ve hevese sahibim. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Her yeni günü iple çeker, can atarım. (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neredeyse her zaman kendimi dikkatli ve uyanık hissediyorum. (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kendimi enerji dolmuş hissediyorum. (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

VIT item key for scoring: mean of all items

<p>(SWL) Aşağıdaki cümlelerin <u>ışsız olduğunuz- çalışmadığınız süre boyunca (va da işe girdiğinizden beri) sizin hayatınıza ne kadar uyduğunu belirtiniz.</u></p>	1	2	3	4	5
	Neredeyse hiçbir zaman (1)	Nadiren (2)	Ara sıra (3)	Çoğu zaman (4)	Neredeyse her zaman (5)
Birçok bakımdan hayatım idealime yakın. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yasam koşullarım mükemmel. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hayatımdan memnunum. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Şimdiye kadar hayatımda istediğim önemli şeyleri elde ettim. (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eğer hayatımı yeniden yasadıym, hemen hiçbir şeyi değiştirmezdım. (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

SWL item key for scoring: mean of all items

<p>(MOD) işsiz olduğunuz- çalışmadığınız süre boyunca (ya da işe girdiğinizden beri) kendinizi genellikle nasıl hissettiğinizi belirtiniz.</p>	1	2	3	4	5	6	7
	Neredeyse hiç (1)	(2)	(3)	Ne hissettim ne hissetmedim (4)	(5)	(6)	Oldukça fazla (7)
Mutlu (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hüsranla uğramış (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Çökkün (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mutsuz (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keyifli-neşeli (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Coşkulu (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kızgın-öfkeli (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mood item key for scoring:

Positive Mood	1, 5, 6	Mean of positive items
Negative Mood	2, 3, 4, 7	Mean of negative items

No overall mood score can be assessed, as they are not reverse of each other conceptually.

(PHQ7-Anxiety)	0	1	3	4
Geçen 2 hafta süresince, aşağıdaki sorunlardan ne sıklıkla rahatsız oldunuz?	hiç bir zaman (1)	bazı günler (2)	günlerin yarısından fazla (3)	hemen hemen her gün (4)
Kendini sınırlı, kaygılı veya çok gergin hissetme (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaygılarını durduramama veya kontrol edememe (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Farklı şeylerden çok fazla endişelenme (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gevşemede güçlük çekme (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sakince oturamayacak kadar kendini huzursuz hissetme (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kolayca kızma ve asabîleşme (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sanki çok kötü bir şey olacakmış gibi bir korku duyma (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

PHQ7-Anxiety item key for scoring: mean of all items

PHQ9- Depression item key for scoring: mean of all items

PHQ15- Somatic item key for scoring: mean of all items

(PHQ9- Depression)	0 hiç bir zaman (1)	1 bazı günler (2)	3 günlerin yarısından fazla (3)	4 hemen hemen her gün (4)
Bir şeyleri yapmaya az ilgi veya zevk duymak (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Üzgün, depresif veya umutsuz hissetmek (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uykuya dalmada veya uyumaya devam etmekte zorluk, veya çok fazla uyumak (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yorgun hissetmek veya enerjimin az olması (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İştahsızlık veya çok fazla yemek (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kendimi kötü veya başarısız hissetmek, kendimi veya ailemi hayal kırıklığına uğrattığımı düşünmek (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gazete okumak veya televizyon seyretmek gibi faaliyetlerde dikkatimi toplamakta güçlük çekmek (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Başkalarının fark edebileceği kadar yavaş hareket etmek veya konuşmak — ya da tam aksine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

normalden çok daha fazla
hareket edecek kadar kıpır kıpır
veya huzursuz olmak (8)

Ölmüş olsanız daha iyi
olacağınız veya bir şekilde
kendinize zarar verme
düşünceleri (9)



**(PHQ15- Somatic) Son 4
hafta içerisinde, aşağıdaki
sorunlardan herhangi biri
sizi ne sıklıkla rahatsız etti?**

0
hiç bir
zaman
(1)

1
bazı
günler
(2)

3
günlerin
yarısından
fazla (3)

4
hemen
hemen
her gün
(4)

Mide ağrısı (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sırt ağrısı (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kol, bacak ya da eklemlerde ağrı (diz, kalça, vb) (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yorgun hissetmek veya enerjimin az olması (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uykuya dalma veya uykuyu sürdürmekte zorlanma, ya da çok uyuma (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Baş ağrısı (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Göğüs ağrısı (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Baş dönmesi- sersemlik (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bayılma nöbeti- baygınlık (9)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kalbinin sıkıştığını ya da hızla çarptığını hissetme (10)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nefes daralması (11)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kabızlık ya da ishal (12)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mide bulantısı, gaz,
hazımsızlık (13)



Kendinizi fiziksel olarak ne kadar sağlıklı buluyorsunuz? 1 çok sağlıksız, 10 ise çok sağlıklı bulunduğunuzu ifade edecek şekilde aşağıdaki çubuğu kaydırınız.



- 0 (0)
- 1 (1)
- 2 (2)
- 3 (3)
- 4 (4)
- 5 (5)
- 6 (6)
- 7 (7)
- 8 (8)
- 9 (9)
- 10 (10)

Boyunuz:

Kilonuz:

Günleriniz nasıl geçiyor? Kısaca belirtiniz.

Sizce işsiz olmanızın/ çalışmıyor olmanızın sebebi/sebepleri ne(ler)?

Display This Question:

If Hali hazırda bir işte çalışıyor musunuz? = Evet

Q58 Sizce bir iş bulmuş olmanızın/ çalışıyor olmanızın sebebi/sebepleri ne(ler)?

Display This Question:

If Hali hazırda bir işte çalışıyor musunuz? = Hayır

Q59 İşsiz bir genç olarak olarak, diğer insanların bu süreçte size yaklaşımları nasıl?

Display This Question:

If Hali hazırda bir işte çalışıyor musunuz? = Evet

Q60 Çalışan bir genç olarak, diğer insanların bu süreçte size yaklaşımları nasıl?

Bu çalışmada size sorulmamış olan, ama bizim bilmemizi istediğiniz başka bir nokta var mı? Varsa aşağıdaki kutucuğa yazarak bizimle paylaşabilirsiniz.

Bu araştırmanın takibi niteliğinde olabilecek diğer çalışmalara katılmak ister misiniz? Size ulaşabilmemiz için aşağıdaki kutucuğa telefon numaranız ve e-mail adresinizi yazınız. Eğer istemiyorsanız, cevaplarınızı kaydedip çalışmadan çıkmak için sonraki sayfaya giderek çalışmayı sonlandırabilirsiniz.

C. DEBRIEFING FORM

KATILIM SONRASI BİLGİ FORMU

Bu araştırma, daha önce de belirtildiği gibi, ODTÜ Psikoloji Bölümü doktora öğrencisi Özge Kantaş tarafından, Prof. Dr. Bengi Öner Özkan danışmanlığındaki sosyal psikoloji alanındaki doktora tezi kapsamında yürütülmektedir. Araştırmanın amacı genç işsizliğini ve istihdamını, psikolojik boyutları açısından ele alarak, psikolojik açıdan ele alabilmek ve sonradan buna göre onların ihtiyaçlarına yönelik geliştirebilecek destek programlarına bilgi sağlamaktır.

Bunu için, öncelikle gençlerin bu süreçteki duygu, düşünce ve deneyimlerini anlamayı hedefleyen bir çok farklı psikolojik ölçek size sunulmuştur. İşsizlik sürecinin travmatik bir yaşantı olabileceği düşüncesiyle, bu süreçte gençlerin temel psikolojik ihtiyaçlarının ketlenmiş olabileceği öngörülmektedir. Bunun karşılığında, istihdam edilen gençlerin ise temel psikolojik ihtiyaçları karşılandığı sürece, daha fazla yaşam doyumu ve esenlik düzeyine sahip olmaları beklenmektedir. Gençlerin kendileri, çevreleri, ilişkileri ve işsizlik ve çalışma sürecine ilişkin deneyimlerini anlamaya yönelik ifadelerden oluşan bu sorular, bu sürece eşlik eden motivasyonların niteliği, yaşam doyumu ve esenlik düzeyleri etrafında şekillenmektedir. Dolayısıyla daha önce de belirtildiği üzere doğru veya yanlış cevabı olmadığı gibi, herhangi bir manipülasyon da içermemektedir. Çalışmada kullanılan bazı ölçekler, yurt dışında geliştirilmiş ve daha önce Türkçe olarak hiç kullanılmamıştır. Bu çalışmada, katılımcılar aynı zamanda, sorulara verdikleri yanıtlarla, bu araştırma için Türkçe çevirisi yapılan ölçeklerin yukarıda belirtilen amaç doğrultusunda, katılımcıların psikolojik değerlendirmesini ne derece iyi kavrayabildiği konusunda da katkıda bulunmaktadır.

Bu çalışmadan alınacak ilk verilerin Haziran 2017 sonunda elde edilmesi amaçlanmaktadır. Elde edilen bilgilerden, geliştirilebilecek programların içeriğini oluşturmak için faydalanılacak, ve sadece bilimsel araştırma ve

yazılarda kullanılacaktır. Çalışmanın sağlıklı ilerleyebilmesi ve bulguların güvenilir olması için çalışmaya katılmak isteyebilecek kişileri bu araştırmaya yönlendirebilirsiniz; ancak katılacağını bildiğiniz kişilerin cevaplarına etki etmemek adına detaylı bilgi paylaşımında bulunmamanızı dileriz. **Bu araştırmaya katıldığınız için tekrar çok teşekkür ederiz.**

Araştırmanın sonuçlarını öğrenmek ya da daha fazla bilgi almak için şu isimlere başvurabilirsiniz:

Uzm. Psk. Özge Kantaş (E-posta: kantas.ozge@gmail.com)

Prof. Dr. Bengi Öner Özkan (E-posta: bengi@metu.edu.tr)

Çalışmaya katkıda bulunan bir gönüllü olarak katılımcı haklarınızla ilgili veya etik ilkelerle ilgili soru ya da görüşlerinizi ODTÜ Uygulamalı Etik

Araştırma Merkezi'ne iletebilirsiniz.

e-posta: ueam@metu.edu.tr

D. EMERGING THEMES IN QUALITATIVE DATA

EXAMPLE NARRATIVES FOR THEME 1: IN UNEMPLOYMENT, NEED SATISFACTION HELPS FOR FEELING LESS WORSE; NEED FRUSTRATION IS EXISTS BY DEFAULT

- Günlerim, çoğu zaman planladıklarımı, yapmak istediklerimi gerçekleştirmek için yeterli enerji ve motivasyonu bulamadan, hareketsiz kalarak geçiyorum.
- Şu anda yaşamak için para kazanmak zorunda olmamam, yakın bir zamanda yüksek lisansa başlamayı hedeflemem, en son çalıştığım yerde haksız yere işten atıldığım için tekrar çalışmak konusunda hevesiz olmam işsizliğimin sebebi. Yakın olduğum kişiler çalışmama sebeplerimi bildikleri için olumsuz bir yaklaşım içinde değiller. Tanımadığım kişilerle günlük sohbetler ederken çalışmadığımı söylediğimde (öyle bir tepkileri olmasa bile) yadırgandığımı düşünme eğilimindeyim.
- Çevremdekiler sanki çok uzun süreden beri işsizlik sıkıntısı yaşıyormuşum gibi davranıyor. Mesleğimle alakalı olmayan iş tekliflerinde bulunuyorlar. Ben bu teklifleri kabul etmeyince, bana karşı tavırlarının değiştiğini hissediyorum.
- İnsanların saçma sapan fikirleri olduğu için genelde iletişime geçmemeye çalışıyorum. Özellikle atamalarla ilgili her zaman boş fikirleri vardır.
- Çevremdekiler destekleyici ve tecrübelerini paylaşmakta cömert oldular. Durumum üzerinde düşünebilmem için ihtiyacım olan alana da saygı duydular. Benim üzerime düşerek yeteneklerimi geliştirmeye çalışıyorlar.
- Beni anlayan insanlar çok fazla soru sorup sıkıştırmak istemiyor ve bu konuyla ilgili konuşmuyorlar. Ancak çoğunluk her ortamda işle ilgili sorular soruyor. İşsiz olan arkadaşlarımla bir araya geldiğimizde başka bir şey konuşamaz olduk. Rüyalarımda da sürekli hangi kurumun hangi kriterleri istediğini konuşur oldum.

- Bu süreçte iki tür yaklaşımla karşılaştım. Her şeyden önce bir iş sahibi olup olmamak ve yapılan işin niteliği sosyal statümüzü belirleyen önemli faktörlerden bir tanesi olarak görülüyor. Dolayısıyla tanıdıkları vasıtasıyla iş sahibi olan arkadaşlarınız bile, size onların ait olduğu ortama ait olmadığınızı bir şekilde hissettiriyorlar. İkinci yaklaşım ise size daha yakın, güvenen ve inanan insanların yaklaşımı. Umut verici...Fakat küçümseyici bakışlar ve alaycı gülüşlerle daha fazla karşılaştığımı belirtmem gerek.
- Genelde evde oluyorum. İş arıyorum, yüksek lisans başvurularını takip ediyorum.bir şeyler izleyip/okuyorum.haftada birkaç gün bir kafede garsonluk yapıyorum. Psikoloji bölümündeki genel sıkıntılar, ulkenin berbat durumu, iş verenlerin psikolog olarak bekledikleri şeylerin psikoloji ile ilgisi olmaması.Yoğun çalışma saatleri ve tam aksi bir şekilde çok düşük ücretler. Bulduğum ilk ise şartlarını düşünmeden gitmemi istiyorlar. Genelde destekleyiciler ancak bana acıdıklarını ya da beni başarısız bulduklarını düşünüyorum.
- Bunun sebebi olarak çoğu kurum veya işverenin tecrübe araması ve bir süre işsizliği deneyimlemenin bana başarısızlık olduğumu düşündürüp akabinde özgüven kaybına yol açması. Bir şekilde bir iş bulacağıma hemfikirler. Yaşanan süreci çoğu zaman bana değil de sistemin dinamiklerine bağladıkları için, bu anlamda çevre baskısı az ama bu bana bir motivasyon sağlamıyor.
- Bazen insanlar yargılayıcı olabiliyorlar. Bazıları ise benim umursamaz ve çok rahat olduğumu düşünebiliyor.
- Aslında çaresizlik hissi bir rahatlama yaratıyor. Her şeyin bizle alakası yok keza.
- Çevrem çok olumsuz, annem ve akrabaları iş bulmam için çok dayatıyor. Babam nötr.
- İş aramıyorum, kendimi daha yetkin hale getirip daha iyi, mesleki anlamda daha doyurucu bir iş bulmak için eğitimler alıyorum. Bazıları eğitimleri destekliyor, bazıları da desteklemesine rağmen iş baskısı yapıyor.

*EXAMPLE NARRATIVES FOR THEME 2: THERE SEEMS NO TRUE AUTONOMY IN
UNEMPLOYMENT*

- Başlarda beklentilerimi yüksek tutup şirketleri kabul etmemek yüzünden işsizdim. Şimdi ise hiçbir fikrim yok. Galiba tecrübe eksikliği....Sürekli bak şu ilan açılmış şeklinde baskılar yapılıyor ve bu beni çok geriyor. Genel olarak benim açımdan bakmayıp ne var ki gir bir yere şeklinde yorumlar alıyorum.
- Ailem sürekli onların problemlerini sırtlamam gerektiğini ima ediyorlar, kendimi çok baskı altında hissediyorum. Ailemin yüz binlerce lira borcu var ve bunlar için onlara yardım etmem gerektiğini düşündükçe göğsüm daralıyor, 10 belki 20 yıl boyunca bu borçları kapatmak için çalışıp kendim için hiç bir şey yapamayacağımı düşündükçe delirecek gibi oluyorum.
- İşsiz olmayı ben istiyorum, bir işe başvurmadım. Daha iyi bir yaşam için mutlu olacağım mesleği yapmak istiyorum bu yüzden işsizim. Yalnız işe başvursam da deneyimli eleman almak istedikleri için yine geri çevriliyoruz bu meslekte. Her meslekte olduğu gibi.
- Karım çalıştığı için gerek yok. Ama insanlar beni küçük görüyor; aile ve akrabalarından baskı oluyor. Karım çalıştığı için evde onun sözü geçer.
- Onların bana yaklaşımlarından ziyade benim onlara bakış açım çok farklı. Çalışan arkadaşlarımla görüşmek istemiyor olmam bile önemli benim için sanırım. Onlar aileden parayla geçinip rahat olduğumu zannediyorlar fakat hiç birşey görüldüğü gibi değil.
- Evli olmam büyük avantaj. Eşim ciddi destek oluyor ancak ailelerin sürekli para teklif etmesi, arkadaşların işsizsin sen diye hesap ödetmemesi gibi ufak yaklaşımlar insanı kırıyor. Yardımcı olmaya yönelik davranışlar ters etki yapıp sosyal hiyerarşide alt basamaklarda yer alıyormuşsun gibi hissettiriyor.
- Rutin; bilgisayar yatak arasında, işsizliğimin sebebi tamamen kendim.

- İş aramak istiyorum ama kendimi oyalayacak başka şeyler bulup tüm zamanımı ona harcıyorum, resim yapmak gibi. Sonra akşam iş başvurusu yapmadığım için huzursuzluk hissediyorum. İşsiz olmamın sebebi 1. Hayalim olan küratör olmak adına elimden geleni yapmış ama kabul almamış olmak 2. ne istediğimi bilmemek. İnsanlar bana acıyorlar gibi, sinir bozucu.
- Ailemle yaşıyorum. Gece uyumakta zorluk çektiğim için çok geç uykuya dalıyor, öğle vaktinde zorla uyanıyorum, kahvaltıdan sonra kahve içmezsem hiçbir şeye enerji ve motivasyon duyamıyorum. Okulumu çok az uzatmışım, bu da ilk TUS sınavımı kaçırmama sebep oldu ve bütün dönem arkadaşlarımdan geri düştüm. Bu ilk planda beni kamçılayan sebepleri kaçırmama sebep oldu. Daha sonra aynı evde yaşadığım bekar ablama benim çalışmadan evde durmam battığı için, annemi de doldurarak bir kaç yıl boyunca bana zulüm ettiler. Bu süreçte birçok arkadaşım kazanıp yerleştikleri için kendimi kötü hissettim ve içime kapandım. Kendi ailem, özellikle ablam ki kendisi öğretmendir, yılların benim başarımın kıskançlığını bu dönemde ortaya çıkarıp beni gereksiz yere çok yıprattı, her konuda çok eleştirdi ve özgüvenimi çok zedeledi. Annemi de bana karşı doldurarak kendine hısımlık yaptı ve ikisi birlikte beni yıprattılar. Bu sürecin sonunda eski arkadaşlarım beni tamamen görmezlikten gelmeye başladılar, bir kısmı facebooktan silmek gibi çocukça hareketler yaptı, ama ilginç bir şekilde çalışan doktor sevgilimi silmediler. Bütün bu olanları takip eden çok fazla emek verdiğim kendimden çok düşündüğüm ailem gibi gördüğüm 9 senelik sevgilim kendisi de zorunlu hizmete gittikten sonra benim bu sınavı ikimiz için çalışıp kazanamadığımı söyleyerek (bahane ederek) benden zaman istedi. Ona zamanı verdim ama bu sürede bana tamamen bittiğini açıklayacak bir konuşma dahi yapmadan sadece facebooktan silerek benden ayrıldı! Çok samimi olmadığım ama sevdiğim birkaç yakın kız arkadaşım ile görüşmeye devam ediyorum, bazıları da TUS'u birkaç sene sonra kazandıkları için beni anlıyorlar sanırım ve beni küçümsemeyen tek insan onlar kaldı hayatımda.
- Dertsiz, kedersizim. Ben zaten paraya karşıyım. Para olmadığı zaman mutluluk vardır. Böyle iyiyim. Kimseye para için köle olmam. İnsanların tepkisi de olağan.
- Evde oturarak geçiyor günlerim...Sebebi, çalışmak istememek...Pek olumlu değil çevremın yaklaşımı

Example Narratives for Theme 3: Employment is not always need satisfactory per se

- İnsan mutlu olduğu yerde olmalı, çalışırken, okurken, gezerken... İş yaşamından konuşuyoruz madem o zaman insan mutlu olduğu yerde çalışmalı. Öğrencilik hayatım boyunca da çeşitli yerlerde çalıştım veya staj yaptım; bunların bana öğrettiği en önemli şey budur. Eğer mutlu değilseniz oradan uzaklaşın :)
- Girişken olmam, çevremi genişletmem ve sınırları zorlamam iş bulmamı sağladı.
- İletişim stilim, insan ilişkilerim ve becerilerim sayesinde çalışıyorum.
- Outstanding bir CV'ye sahip olmam, üniversiteyi 1.likle bitirmem, tüm score'larımın yüksek olması, özgüvenim, iletişim becerilerim olduğu için iş sahibiyim.
- Çok çalıştım, çok emek verdim.
- Kendimi değişik alanlarda geliştirmeyi, insanlarla iletişimde olmayı ve kendi paramı kazanmayı seviyorum.
- Çalışıyor olmamın sebebi çalışmayı çok sevmem, hayata geçirmek istediğim fikirlerim ve ideallerimin çok fazla olması, çalışmaktan beslenmem, çalışmadığım zaman kendimi depresif ve amaçsız hissedeceğimi bilmem.
- Tıpkı bir makina gibi her gün aynı şeyleri yapıyorum eve geldiğimde erkek arkadaşım ile sohbet bile edemeyecek kadar usanmış oluyorum. Para kazanmak ve hayatımı idame ettirmek için çalışıyorum. Seks yapma diye bir kavram hayatımdan resmen çıktı. Ayda 2 kere seks yapıyorum o da isteksiz bir şekilde sonunu bile getiremiyoruz. Duş almaktan, makyaj yapmaktan ve her sabah ne diyeceğim diye düşünmekten nefret ettim.
- Biraz şans biraz sektör gerçekliklerini farkederek teknolojiye yöneldim. Bu işimi kolaylaştırdı. İyi bir üniversiteden mezun olmamın da etkisi var.
- Maddi sıkıntı ve hayat şartlarının zorluğu... İnsanlar bu kadar çalıştığım için halime acıyorlar
- Öğrenciyken iş aramamın ve şuan çalışıyor olmamın tek sebebi maddi imkansızlık. Okulda bir kısım hem çalışıp hem okumamı takdir ederken diğer kısım beni küçük görüyor maddi durumum yetersiz olduğu için.

- Zorunlu olduğum için çalışıyorum. Okurken çalışmak zorunda olmayı istemezdim. Bir çok avantajı olduğu kadar dezavantajı da mevcut. Hele ki işimi severek ve isteyerek yapmıyorum. Bu yüzden geçiciliğine inanıyorum.
- Destekleyici bu süreçte derslerimi de idare edebildiğim için arkadaşlarımdan olumlu yorumlar alıyorum. Çalışma yaşamı ve okul hayatını birlikte sürdürebilmek aslında insanın daha verimli olmasını sağlıyor. Fazla boş zamanı kalmayınca insan daha çok şey yapmak ve daha çok başarı istiyor.
- Babamın rahatsızlığı sebebiyle eve destek olmam gerekiyordu ve kendimi zorunlu olarak iş hayatının içerisinde buldum.
- Hiç yoksulluk çekmedim ama orta halli bir ailem var. İyi bir bölümü bitirdim. Uzun vadede kendi ayaklarımdan üzerinde durmam gerektiğinin bilincindeydim. Okul bitince iyi bir pozisyonda işe girdim. Uzun vadeli planlarımla ilgili bi soru olmadığını görünce şaşırdım. Çalışıyorum ama niye? Orta doğudan kaçıp kurtulmak için!
- Hayatımı kazanmam ve kimseye bağımlı olmamam için çalışmak zorundayım. Ayrıca bir işe gidiyor olma durumu beni mutlu ediyor. İzin ya da tatil günlerinin uzun sürmesi sıkılmama ve bir işe yaramıyormuşum hissine kapılmama neden oluyor. Ailemdeki insanlar çalışmamı ve kendi geçimimi sağlayabilmemi takdir ediyorlar. İş durumum yüzünden çevremdekilere zaman ayıramamam hoşgörüsüyle karşılanıyor. İşsizlik gibi sorunların yoğun şekilde yaşandığı bu dönemde iyi bir işim olmasını şans ve bir başarı olarak görüyorlar.
- Her gün aynı, sürekli koşuşturmaca, kafa yorgunluğu ile geçiyor ama işsiz olduğum döneme göre sosyal statü olarak daha yüksekteyim
- Toplumsal baskı yüzünden çalışıyorum. İnsanların "iyi bir iş" yaklaşımı iyi bir şirkette veya iyi bir pozisyonda veya iyi maaşlı bir işte çalışıyor olmak. İstedğin bir işi yapmak, ailenin ya da yakınların için iyi bir işe sahip olduğun anlamına gelmediğinden dolayı toplumun size dayattığı "iyi bir iş" kategorisine giren bir işte çalışarak başkalarını mutlu edip kendin için hiç bir şey yapmamak bu.
- Boş...Bilmiyorum...Anlayışlı
- Rutin, belirsiz ve endişeli...Devamlı sürdürülebilecek iyi bir iş bulamamış olmak...İnsanların yaklaşımı acıyan, meraklı ve sorgulayıcı.

EXAMPLE NARRATIVES FOR THEME 4: SYSTEM, SYSTEM, SYSTEM!

- İlk iş bulma süreci zorluydu, tecrübem olmadığına gerçekten benden faydalanılmaya çalışıldığını hissettim. Bir de iş arıyor olun ya da olmayın, Türkiye'de gençleri ciddiye almama problemi var. Bu iş aramaya sürecine de yansıyor, potansiyel iş verenlerin önemli bir kısmı iyilik yapıyor gibi bir tavır içinde oluyorlar. Benim Türkiye'de çalıştığım dönemdeki mutsuzluğumun en büyük sebebi mesleki tatminsizlikti. İşçi haklarından yana sıkıntım yoktu, bu yüzden etrafımızda sıklıkla bu problemleri gördüğümüz için mesleki tatminsizlikten şikayetçi olmak lüks gibi görünüyordu. Fakat o dönemde gerçekten depresyonda olduğumu daha sonra anladım. İş kültürü endüstri standartlarının gerisinde, fason üretici anlayışı hakim ve elde ettiğiniz becerileri kullanacak alan ve özgürlük bulamayıp faydasız hissetmeye başlıyorsunuz. Bence 20'li yaşlardaki bir insan için çok zorlayıcı bir durum bu.
- Şu an piyasada ihtiyaç duyulan bir mesleğe sahibim ve piyasa için gerekli uzmanlık bilgilerini de zaman içinde (ekstra eğitimler ve iş tecrübesi ile) edindim. Piyasanın bu mesleğe ihtiyacı ortadan kalktığında, azaldığında ya da ekonomik kriz vb. durumlarda işsiz kalabileceğimi öngörüyorum.
- Ailem memnun :) Tüm yakın arkadaşlarım çalışıyor. Herkes birbirini özlüyor ama herkes iş &/ okul sebebiyle başka şehirlerde ve zaman ayıramamakla meşgul. Verdiğim verginin miktarını düşününce, sevgili(!) hükümetimizin de benden memnun olduğunu düşünüyorum.
- Genel sistemin işlevsizliği, emek-sömürü düzeninin belli kesimler tarafından idare edildiği ve bize hep ezilen olma atfedildiğinin dışında eğitim sisteminin de işlevsizliği ve yanlış/zoraki seçimlerin sonucu olduğunu düşünüyorum.
- Belirsiz hedefler koymam, sürekli değişmem, sürekli karar değiştirmem, mükemmelliyetçi olmam. Evde fazlalık gibiyim. İyiliğimi istemekten dolayı iteklendiğimi düşünmüyorum. Gerçek anlamda benim 1 yıl fazladan (üniversite sınavına 2. girişim bu yıl) bu evde oluşum anne ve babamı rahatsız ediyor. Çünkü onların fikirlerini almazsam paralarını alamam. Maruz kaldığım otorite karşılığında para alıyorum. Benliğimi bir hayat kadını gibi kullanıyorum. Ama onlara ve kültürümüze göre bu sevgidir. Öyle sevgi mi olur?
- Sabah uyanınca başka bir ülkede başka bir hayat yaşadığımı düşündüğü ve bana umut verdiği için yabancı dizi izleyerek kahvaltı

ediyorum. Her gün hayalimdeki okul için ders çalışıyorum, zorlanıyorum. Hep evde olduğum için bunalıyorum. Her günüm böyle geçiyor, evde, ders çalışarak, hayal kurarak, geçmişe dönüp keşkeleri hatırlayarak.

- Her zaman niçin işe gitmediğimi soruyorlar, kpss atamamı soruyorlar, hedeflerim olduğunu söylediğimde "yazık :(yerinde olsam işe giderdim" diyorlar. İşsiz olmayı uzumsuzluk gibi görüyorlar. Baskı yapıyor olmaları beni deliyor. Bunalıtıcı bir baskı var kısacası.

- Sabah çok erkenden kalkıp işe gidiyorum gün mal sayımı ve temizlik ile başlıyor bazen kasada duruyorum bazen de reyon düzenlemesi yapıyorum akşam da son toparlamalar yapıp eve geliyorum yemek yiyorum ve uyuyorum. Çalışmamın sebebi liseden sonra üniversite sınavını kazanamamam ve ailemin beni ikinci kere bir kursa gönderecek imkanının olmaması. Üzülüyorlar bazen alaya alıyorlar okumamış bak şimdi 3 kuruşa talim ediyor diyorlar.

- Şirket dış ticaret departmanını kapatınca dış ticaret sorumlusu olarak işsiz kalmış oldum. İş bulamıyor olmamın sebebinin ülkenin ekonomik istikrarsızlığı olduğunu düşünüyorum. Yüksek döviz oranları ithalatı imkansız kılarken, uzmanlaşamama ihracatı engelliyor. Doğal olarak sektör durgunlaşıyor. Bize işsizlik doğuyor.

- Eğitim sistemindeki tıkanıklık... Her yıl yeni bir sistemin değişmesi ve gelmesi, emekliliği gelen kişilerin emekli olmaması, yan bölümlerimize formasyon verilip önümüzü tıkamaları, çok sayıda eğitim fakülteleri açıp düşük puanlarda çok öğretmen alımı yapılması, öğretmen alırken de kontenjan az verilmesi... Çevrenin çok şey biliyormuş gibi ama hiçbir şey bilmeyip akıl vermeleri, işsize kız yok demeleri vs vs...

- Günümüz Türkiyesi işte.. Bir ise yararıymışım gibi bakmaları...

- Çevremdeki insanlar bu düzeni normalleştirici tutum içerisindeler. Ben ise çalışma hayatını normalleştiremiyorum. Bu düzen bana çok korkutucu geliyor. Sanki bir korku filminin icindeyim. Bir gün biticek diye bekliyorum fakat bitmiyor. Odtü mezunu olarak çalışma hayatında tercih edilen olamama rağmen hiç bir şirketi beğenemiyorum. Beğeneceğimi de düşünmüyorum.

CIRRICULUM VITAE

Kantas, Ozge

30/09/1988- Ankara

kantas.ozge@gmail.com / Ankara University, Faculty of Political Sciences / Cemal Gursel Boulevard, 06590 Cebeci Campus, Ankara TURKEY | +90 505 656 41 62 (mobile) | +90 312 595 14 26 (office)



EDUCATION

Middle East Technical University, Ankara, Turkey 2013-2018
Social Psychology, PhD

University of Rochester, New York, USA 2016-2017
Clinical and Social Sciences in Psychology,
Self-Determination Theory Research Group Lab, Visiting Scholar

Prof. Dr. Abdulkadir Ozbek Psychodrama Institute, Ankara, Turkey
Psychodrama Therapist 2011-2018

Middle East Technical University, Ankara, Turkey 2010-2013
Social Psychology, MS*

* Master's Thesis of the Year Award - from Middle East Technical University, Graduate School of Social Sciences (2014)

Middle East Technical University, Ankara, Turkey 2005-2010
Psychology, BS

WORK AND ACADEMIC EXPERIENCE

Research Assistant 2012-2018

Ankara University, Faculty of Political Sciences, Ankara, Turkey
Department of Labor Economics and Industrial Relations
Division of Administration and Work Psychology

Psychologist 2010-2012
Pıtırıcık Kindergarden, Ankara, Turkey

Project Assistant 2009-2010
LİKYA Human Resources Management Academy, Ankara,
Turkey

VOLUNTARY STUDIES

Life Stages- Our Similarities and Differences; *Ankara Turkey* 2017-2018
A psychosocial development group for diverse group of people in various life stages, a psychodrama intervention

"Psikologlar için LGBTİ'lerle Çalışma Kılavuzu"; 2017
Association of Psychologists for Social Solidarity (TODAP), Turkey
A guidebook in Turkish for psychologists working with gay, lesbian, bisexual, transsexual and intersex individuals; (Acted as a contributor and author)

Coping with Maternal Employment Guilt; 2016
A psychosocial support group for working mothers, a psychodrama intervention (Ankara, Turkey)

Soma Solidarity Network- Psychosocial Support Center; 2015
Psychodrama group intervention sessions with trauma survivors of Soma Mining Disaster (Soma-Dursunbey & Yırca, Turkey)

Association for Schizophrenia Patients and Relatives; 2010
Social skills training with role plays (Ankara, Turkey)

PUBLICATIONS - PRESENTATIONS

Kantas, Ö. & Kart, M.E., & Güldü, Ö. (2018). Career Locus and Career Adaptabilities: A Self-determination Perspective for Turkish University Students' Case. *Journal of Social Security*, 8(1), 25-234.

- Kantas, O., & Imamoglu, E.O. (2017). The Role Played by Self-Compassion in the Link between a Balanced Self-Construal and Well-Being: The Case of Turkish Academicians. Manuscript in preparation.
- Ovgun, B., & Kantas, Ö. (2017). Kamu Yönetimi Reformunun Psikolojik Süreci ve İnsan Unsuru. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 26(1), 313-326.
- Kantas, Ö. (2017). Sendikalaşmayı Kültürlerarası Psikoloji Çerçevesinden Ele Almak: İşsizlik ve Milli Gelirin Ötesinde Kültürün Etkisi/ Crosscultural Psychology Approach to Union Density: The Impact of National Culture beyond Unemployment Rate and National Income. Çalışma ve Toplum, 2, 225-244.
- Kantas, O., & Yuce-Selvi, U. (2017). On the Road to Job Quit: Working Mothers' Autonomy, Employment Guilt, and Job Satisfaction. 18th Annual Convention of Society for Personality and Social Psychology, San Antonio, Texas, USA. January 19-21, 2017. Poster Presentation
- Yuce-Selvi, U. & Kantas, O. (2017). The Mother's Employment Guilt Scale: A Development and Validation Study. 18th Annual Convention of Society for Personality and Social Psychology, San Antonio, Texas, USA. January 19-21, 2017. Poster Presentation
- Kantas, O. (2015). Portrait values of undergraduate students as prospective employees and their corresponding attitudes toward career and union. In B. Ceylan-Ataman & R. Lieberwitz (Eds.), Employment and Equity (pp. 119-131). ILO Office for Turkey-Ankara: International Labour Organization.
- Kantaş, Ö. (2015). Kronik: "Madenin altı ölüm; üstü zulüm...". SBF Dergisi, 70(2), 485-497.
- Kantas, O. (2016). Can Group-Interventions Work Better than Individual-Interventions on the Basis of Self-Determination Theory?. 17th Annual Convention of Society for Personality and Social Psychology, Lifespan Social Personality Preconference, San Diego, California, USA. 28.01.2016. Poster Presentation

- Kantas, O. (2015). On the Swing of Careerism and Unionism: A Values and Self Perspective. 14th European Congress of Psychology, Milano. 06-11.07.2015. Oral Presentation
- Kantas, O. & Imamoglu, E.O. (2014). Impact of Relational and Individuational Self-Orientations on the Well-Being of Academicians: The Roles of Ego- or Eco-System Motivations, Self-Transcendence, Self-Compassion and Burnout. 28th International Congress of Applied Psychology, Paris. 08-13.07.2014 . Oral Presentation
- Kantas, O. (2014). Benlik ve Tükenmişlik Çerçevesinde Akademisyenler: Psikodramatik bir Gelişim ve Yaşantı Grubu (Academics within self and burnout framework: A psychodrama group proposal for development). II. Sosyal bilimler Doktora Öğrencileri Çalıştayı, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara (II. Workshop of Doctoral Students in Social Sciences). 17-18.04.2014. Oral Presentation
- Kantas, O. & Imamoglu, E.O. (2014). İlişki ve Kendileşme Benlik Yönelimlerinin Akademisyenlerin İyi-Oluş Halleri Üzerindeki Etkisi: Ego- ve Eko-Sistem Motivasyonu, Aşkınlık, Öz-Şefkat ve Tükenmişlik Değişkenlerinin Rolü. 18. Ulusal Psikoloji Kongresi, Bursa (18. National Congress for Psychology). 09-12.04.2014. Oral Presentation
- Güldü, Ö., Kart, M.E., Savcı, İ., & Kantas, O. (2012). İşsizlerde Genel Sağlık Sorunu Algısı: Kişilik Açısından bir İnceleme (Perception of general health problem among unemployed people: An investigation in terms of personality). 14. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, İstanbul (14. National Congress for Labour Economics and Industrial Relations). 22-25.05.2012. Poster Presentation

TURKISH SUMMARY

1. Giriş

15-29 yaş arasında bulunan, herhangi bir eğitim kurumuna kaydı olmayan ve/veya çalışmayan gençlere, ülkelerin gelişme eğitim ve istihdam politikalarında önemli ölçüde yer verilmektedir. Ancak yine de hala birçok ülkede genç işsizliği, genel işsizliğe oranla neredeyse iki katıdır (OECD, 2015). Bu grup, yani 15-29 yaş aralığında olan, ne okuyan ne de çalışan gençler grubu, politika belirleyiciler tarafından "kopuk gençlik" olarak da adlandırılmaktadır. Türkiye ise, Figür 1'de görüldüğü üzere OECD ülkeleri arasında, en yüksek kopuk gençlik yüzdesine sahip olan ülkedir (OECD, 2015). Dolayısıyla bu tez, bu süreçteki gençlerin içinde bulunduğu psikolojik profili ortaya koymayı amaçlamaktadır.

1.1. Gençlik ve İşsizlik

Genç işsizliği problemi, eğitim ve istihdam politikalarıyla çözülmeye çalışılsa da bu gençlerin psikolojik iyi-oluşları ayrıca dikkat gerektiren bir konudur (S Darius Tandon et al., 2015). Dolayısıyla hükümetlerin, gençlerin hayatlarında iyi başlangıçlar yapabilmelerini sağlayacaklar eylem planlarında bulunmaları, geleceğin insan kaynağı olarak gençleri koruyan ve onlara ikinci şanslar veren politikalar belirlemeleri önemlidir (OECD, 2015). Türkiye de buna benzer kalkınma planları oluşturmakta, gençlerin iş gücü piyasasındaki istenirliğini artıracak bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olmasını sağlayacak eğitim ve istihdam politikaları üretmeyi hedeflemektedir. Buna rağmen Türkiye'de de, genç işsizliğine yönelik politikalarda, problemin psikososyal boyutu, tıpkı diğer birçok ülkede olduğu gibi, göz ardı edilir.

Zira özellikle ergenlik ve genç yetişkinlik döneminde, bireylerin en önemli kişisel meselelerinden birisi anlamlı bir kimlik inşa ederek, bu kimliği yetiştin

yaşamında bir rehber olarak kullanıp kendini buna göre organize etmektir. Bu keşif süreci, sadece kariyere dönük bilgi aramayı değil, aksine bu süreçte deneyimlenen tüm intrapsişik (iç ruh dünyasına dönük) ve psikososyal değişkenlerin bir ürünüdür (Blustein, 1997; Blustein & Flum, 1999; Flum & Blustein, 2000). Ancak salt eğitim ve salt istihdam politikalarında bu boyut ele alınmadığında, işsizliğin ve iş bulma sürecinin psikolojik maliyeti ihmal edilmiş olur. Çünkü maalesef bu sorun gençlerin iş bulmasıyla çözümlenmeyebilir; birinin işsiz kaldığı dönem, tekrar iş bulduğunda dahi hala süregelen etkilere sahip olabilir. Örneğin bir işe sahip olanlar dahi, işsiz kalma korkusu ile duygusal çökkünlük yaşayabilir; zira böylesi bir belirsizlik kişilerin temel psikolojik ihtiyaçlarının ketlenmesine sebep olmaktadır (Elst, Van den Broeck, De Witte, & Cuyper, 2012). Diğer yandan, işsiz insanlara verilen istihdam edilebilirliğe dönük eğitimlerin, esasen psikososyal müdahale olmasa bile, eğer sosyal destek sağlama niteliği var ise ve ruh sağlığı açısından bir kazanım getiriyor ise etkili olabildiği bulunmuştur, ve bu etki finansal sıkıntıya rağmen bir etkidir (Huffman et al., 2015); o yüzden de psikolojik müdahalelerin bu tür eğitimlere eklenmesi önemlidir (S Darius Tandon et al., 2015).

Dolayısıyla gençlerin istihdama katılmaya yönelik beceri ve isteklilikleri kadar, bu süreçteki temel psikolojik ihtiyaçlarının ne düzeyde olduğu da Öz-Yönetim Kuramı'nca da (Deci & Ryan, 1985a, 2000; Ryan & Deci, 2000b, 2000c) ortaya konduğu gibi, duygusal deneyimlerin ve iyi-oluşun önemli yordayıcısı olacağı düşünülebilir. Zira psikolojik boyutu oldukça ihmal edilen genç işsizliği sürecinde (Gümüş, 2013), işsizliği psikolojik bir örselenme olarak değerlendirdiğimizde (Sümer, Solak, & Harna, 2013), bu gençlerin manasızlık, değersizlik ve yalnızlık gibi duygulara kolayca kapılabildikleri; yani temel psikolojik ihtiyaçlarının (özerklik, yetkinlik ve ilişkisellik) ketlenmiş olabileceği öngörülebilir (Vansteenkiste et al., 2004). Öz-Yönetim

Kuramı'na (ÖYK) göre temel psikolojik ihtiyaçlar, özerklik, ilişkisellik ve yetkinlik olmak üzere üç tanedir, ve bunlar travmatik deneyimler sonucu ketlenir (Lynch, 2012). Bu bağlamda, bu çalışma işsizliği potansiyel bir travmatik süreç olarak ele alarak, istihdam ve işsizlik bağlamında temel psikolojik ihtiyaçları ve insan esenliğini, özel bir grup olarak gençler üzerinde araştırmayı amaçlamaktadır.

1.2. İnsan Motivasyonuna Dair Bir Meta-Kuram Olarak ÖYK ve Temel Psikolojik İhtiyaçlar

Öz-Yönetim Kuramı, sosyal, gelişimsel ve klinik doğurguları olan ve birçok alanda kullanılan bir meta(üst) teoridir (Deci & Ryan, 2008). Öz-Yönetim Kuramı'na göre etkili insan işlevselliğinin besin ögesi diyebileceğimiz üç temel psikolojik ihtiyaç vardır ve bunlar insanların kişilik ve bilişsel yapılarının esenlikle gelişmesinin ön koşuludur (Deci & Ryan, 2002, p. 7). Sheldon et al. (1996, p. 1277)'e göre, bir bitki için uygun güneş, verimli toprak ve iyi su neyse, birey için de özerklik, ilişkisellik ve yetkinlik o derecede kıymetlidir, böylece psikolojik enerjileri can bulur ve kendiliğinden güdülendikleri davranışlara yönelik bir güçleri olur.

Böylelikle betimlenebilecek olan Temel Psikolojik İhtiyaçlar Kuramı, Öz-Yönetim Kuramı'nı oluşturan 6 küçük kuramcıktan birisidir. Tüm bu kuramcılar, özünde, insanların ruhsal oalarak sağlıklı gelişime ve büyümeye olan meyiline, ve böylece içsel motivasyona sahip olabilme yetisiyle hedeflerine ulaşma yolunda kendine kalan enerji dolu hale dikkat çeker (Ryan & Deci, 2000c). Özetle hangi koşullarda kişilerin iyilik, esenlik ve canlılık kapasitesinin ortaya konabildiğini, hangi durumlardaysa bu kapasitenin kullanılamadığını araştıran bu 6 kuramcık şöyledir: Bilişsel Değerlendirme Kuramı, Oluşumsal (Organizmik) Bütünleşme Kuramı, Nedensellik Yönelimi Kuramı, Temel Psikolojik İhtiyaçlar Kuramı, Erek/Hedef İçerikleri Kuramı, ve

İlişkilerde Güdü Kuramı (Ryan & Deci, 2017 hepsini derleyen bir kitaptır). Tüm bu kurmacıklar içerisinde, özerklik (otonomi) hem bir ihtiyaç, hem istenilen bir motivasyon/güdülenme niteliği, hem de bireyi yönlendiren bir kişilik özelliği olarak ele alınmaktadır. Dolayısıyla zerklik, kişinin deneyimlerini ve davranışlarını kendi kendine başlatmaya ve düzenlemeye dair arzu, davranışlarını bütünleşmiş bir benlik algısıyla uyumlu bulma hali, ve dahili-harici tüm eylemleri işlevselce ve kendince seçerek benliğinin parçası haline getirme özgürlüğü ve becerisidir (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000a, 2000b, 2000c). Yani, zerklik bağımsızlık ya da ayrıklık değil, rıza ve isteklilik ilgili bir olgudur, zira bir çok davranış gönülsüzce de sergilenebilir.

z-Yönetim Kuramı'nın alt kuramlarından biri olan Temel Psikolojik İhtiyaçlar Kuramı'na göre üç temel psikolojik ihtiyaın doyrulması insanların psikolojik gelişimi, bütünlüğü ve iyi oluşu için şarttır. Özerklik (*need for autonomy*), ilişkisellik (*need for relatedness*) ve yetkinlik (*need for competence*) olarak ifade edilen (Deci ve Ryan, 2002) bu ihtiyaçların hem doyrulması hem ketlenme(me)si, ayrı ayrı sonuçlar verdiği için benlik açısından birleştirici bir prensibe sahiptir. Sırayla özetlenirse, özerklik ihtiyaı kişinin davranışlarının benliğiyle uyumlu ve kendiliğinden olduğu (yani dışsal bir ajan tarafından kontrol edilmediği) ile ilgili algıları içerir, ilişkisellik ihtiyaı önemli-diğer kişilere bağlı olma ve anlamlı bir karşılıklılık duygularını ifade eder, yetkinlik ihtiyaı ise istenilen etkileri etkili bir biçimde doğurma ve sonuçlara ulaşma ile ilgili deneyimleri belirtir; ve bu üç ihtiyaın da psikolojik müdahalelerde ele alınması önemlidir (Lynch, 2012).

Açıkça, ihtiyaçların doyrulduğu ortamlar içsel motivasyonu ortaya çıkarırken, denetleyici ödüller ve baskıcı değerlendirmeler gibi ihtiyaçları ketleyen ortamlar dışsal motivasyon yaratır (Vansteenkiste & Ryan, 2013). Bu da insan doğasının ve işlevselliğinin parlak ve karanlık yüzü olarak düşünülebilir (Ryan

& Deci, 2000a). Kuramın temel varsayımı tüm insanların bütünsel bir benlik geliştirmek için doğal, doğuştan gelen ve yapıcı eğilimleri olduğu; ancak bunun için destekleyici ortamlara ihtiyaç duyulduğudur (Deci ve Ryan, 2002; Niemiec, Soenens, & Vansteenkiste, 2014). Aksi halde ise, optimal gelişim ve psikolojik sağlıkta parçalanmaya, yabancılaşmış işlevselliğe ve ihtiyaç duyulan esenliğin aksine kötü olma haline neden olacağı ileri sürülmüştür (Ryan ve Deci, 2008). Zira dışsal baskıların olduğu ortamlarda, bir ödüle ulaşmak veya bir cezadan kaçınmak için yapılan davranışlarda, yani içsel motivasyonun olmadığı durumlarda bu ihtiyaçlar karşılanamamaktadır. Dışsal bir motivasyonla iş aramak veya işsizlik sürecinin yarattığı sosyal baskıları, suçluluk ve dışlanmaları içe almak (Welters, Mitchell, & Muysken, 2014) buna örnek olabilir. Yine benzer şekilde hali hazırda bir işe ya da okula gitmiyor olmak da yeni arkadaşlıklar kurma ihtimalini, becerilerini sergileyecek ortam fırsatını ortadan kaldırabilir ve kendi hayatının kontrolünü yitirme hissi verebilir. Oysa çalışan veya okuyan gençler için bu fırsatların sayısının daha fazla olabileceği düşünülebilir. Bir diğer deyişle, bu çalışmada öne sürülen şudur: çalışırken gençlerin temel psikolojik ihtiyaçları daha çok karşılanıyor ve daha az ketleniyor olabileceği için daha özerk işlevsellik sergileyebilirler. Yani özerk bir çalışma hali herkes için geçerli olmasa da mümkündür; ancak özerk bir işsizlikten bahsetmek daha zordur.

1.3. ÖYK, İş Durumu (İşsizlik & İstihdam), ve İyi-Oluş

ÖzYönetim Kuramından çok zaman önce ancak benzer bir şekilde, insan davranışının, bireyin kendisi ve çevresinin etkileşiminin bir fonksiyonu olduğunu öne süren Lewin'in (1945) alan teorisi de insan davranışının toplam fiziksel ve sosyal bağlamı üzerinde yoğunlaşır. Ek olarak, bireyin kendini ve çevresini nasıl algıladığıyla ve buna ilişkin motivasyonlarıyla ilgilenen eylem yöntemi, dolayısıyla bireyi ele alırken ait olduğu grubun dinamiklerinden

bağımsız düşünölemeyeceğini öner sürer (Reid, 1981). Bu yaklaşıma göre, içinde bulunulan grup, bireyin motivasyonları için bir arka plan oluşturma becerisine sahiptir (Lewin, 1945). Dolayısıyla bireyin çevresiyle etkileşiminde temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılanıp ketlenmesi, onların motivasyonel süreçlerini de etkileyecektir. Örneğin içinde bulunduğumuz toplumda var olan çalışma normunun¹⁵, gençlerin motivasyonel ve psikolojik süreçlerini etkiliyor olması muhtemeldir.

Araştırmalar, temel psikolojik ihtiyaçların karşılandığı kişilerarası bağlamlarda, içsel motivasyonun ve içselleştirilmiş dışsal motivasyonun arttığını ortaya koyar. Bu bağlantı, eğitimden spora, ebeveynlikten iş yaşamına, sağlıktan akademik başarıya, hayatın birçok alanı için geçerlidir (Deci & Ryan, 2008). Bütün etkinliklerin veya görevlerin kendiliğinden zevkli ve yapmak istenesi olmadığı göz önünde bulundurulursa, insanların her zaman saf içsel motivasyon taşıyamayacağı da açıktır. Çalışmak veya iş aramak da bunlardan biri olarak düşünülebilir; yani iş arıyor olma halinin veya çalışıyor olmanın kendisinin herkese çok da keyifli gelebilecek bir tarafı olmayabilir. Bu noktada Öz-Yönetim Kuramı, bu tarz durumlar için şunu ortaya koyar: kişi eğer bu hedef davranışta kendisi için araçsal bir değer buluyorsa veya bu davranışı kendine ait bir parça olarak görüyorsa, bu davranış için özerklik taşıyan (kendi tarafından belirlenmiş) iyi içselleştirilmiş bir harici motivasyon diyebiliriz (Ryan & Deci, 2000c). Ki bu da saf içsel motivasyon kadar olmasa da, yine de olumlu duygulanımda yükseliş ve artan psikolojik iyi oluş sağlar; bu açıdan bu

¹⁵ Anayasanın 49. maddesine göre çalışma, hem bir hak hem de bir ödevdir. Yani hem çalışmak isteyen herkes için insan onuruna yakışır bir iş haktır; hem de toplum da bir yandan bireyin çalışıyor olmasını beklemektedir. Hatta dilimize yerleşmiş, işsizlere yönelik "bir baltaya sap olamamış", "iş olmayana kız verilmez", "taşı sıkça suyunu çıkarır ama iş beğenmiyor" gibi bazı sözler de durumla ilgili bireyin kendisini işsizlik hususunda gereğinden fazla sorumlu tutan ve özgül psikolojik süreçlerini değersizleştiren ifadeler taşımaktadır.

da kıymeti kendisiyle menkul olduğu için özerk bir motivasyondur (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000a, 2000b, 2000c). Temel psikolojik ihtiyaçların ketlendiği, kişinin bir sonuca ulaşamayacağını hissettiren veya sonucu değersizleştiren, kişinin ne şahsi iradesinin değer gördüğü ne de anlamlı ilişkiler içinde bulunduğu ortamlarda, tam bir motivasyonsuzluktan bahsedebiliriz; kontrol odağı ne içsel ne dışsaldır, gayrişahsidir (Ryan & Deci, 2017).

Kuramın motivasyon taksonomisini işsizlik/çalışma bağlamına uyarlayarak özetleyecek olursak¹⁶, şöyle diyebiliriz. **1) kişi özerk motivasyonla** (autonomous motivation) iş arıyordur/çalışıyordur, kontrol odağı içseldir ve bu, kendini buna göre düzenleme sebepleri şunlar yüzünden olabilir: *1a) iş aramanın/çalışmanın/çalışmamanın kendisi büyük haz veriyordur (içsel kendini düzenleme - intrinsic self regulation), 1b) çalışıyor/çalışmıyor/çalışacak, o kişiye kendisinin hedeflerinin farkında olarak uyumlu ve bütüncül bir benlik hissi veriyordur (bütünleşmiş kendini düzenleme - integrated self regulation), ya da 1c) çalışmak/çalışmamak kişi için, büyümek, gerçek kendini ortaya koyabilmek, becerilerini kullanmak gibi bir çok başka şey için fırsat sağlıyordur (özdeşleşmiş kendini düzenleme - identified self regulation).*

Diğer yandan **2) kişi denetlenmiş motivasyonla** (controlled motivation) iş arıyordur, içten gelen sebepler değil, dışsal bir kontrol odağına sahiptir ve böylece davranış, şunlar yüzünden olabilir: *2a) işe girmezse utanç ve suçluluk*

¹⁶ Kuram, davranış eylem veya durumunun, kişi tarafından nasıl algılandığı ve ne gerekçeyle, nasıl bir yönelimle gerçekleştiğine odaklanmaktadır. Buna göre, *aynı* davranış farklı kimselerce *farklı* motivasyonlarla gerçekleştirilebileceği gibi; farklı insanlar *farklı* davranışları *aynı* motivasyonla da gerçekleştirebilir. O yüzden bu örnekler, sadece motivasyonun niteliğini takip kolaylığı açısından hem işsizlik hem çalışma üzerinden tek bir taksonomide verilmeye çalışılmıştır. (Motivasyon taksonomisi Figür 2'de mevcuttur).

duyacak, değersizlik hissedecektir (*içe alınmış düzenleme - introjected self regulation*), ya da 2b) sadece para kazanmak, bir imaja veya bir güvenceye sahip olmak istiyordur (*dışsal düzenleme- extrinsic self regulation*).

Öte yandan 3) kişi bir çalışıyordu/çalışmıyordu/iş arıyordu; ancak sebebini kendisi de bilmiyordu veya meselenin şahsi bir anlamı yoktur. Bu durumda güdülenememiştir; bir isteğe sahip değildir, **motivasyonsuzdur** (*amotivation*). Böyle durumlarda kişinin kendini düzenleme biçiminden ziyade, onu motive edebilecek bir kasıt, amaç ya da yönelimin olmadığından, duruma ilişkin değer verebilecek bir şey bulamadığından, yetersizlik ve kontrol yitimi hissinden bahsedilebilir (*düzenlenememe - nonregulation*).

Şimdiye kadar işsizlik ve Öz-Yönetim Kuramı ile ilgili yapılan çalışmalar kısıtlı olsa da şu an için bilinenler önemlidir: insanlar istihdam edilmeyi ne kadar önemseyip ne kadar da denetimli sebeplerle iş arıyorsa, o kadar da baskı altında ve zorlayıcı deneyim yaşadıkları için, bir o kadar değersizlik ve sosyal yalıtılmış hissetmekte, böylece hem hayat doyumları hem de psikolojik iyi oluşları azalmaktadır (Vansteenkiste et al., 2005). Ancak daha önce de belirtildiği gibi, bireyin özerk motivasyona sahip olmasını sağlayan en önemli unsur, temel psikolojik ihtiyaçlarının sosyal çevre tarafından desteklenip desteklenmediğidir. Genç işsizliği özelinde ise, ne iş arama sürecindeki motivasyonlarının niteliği ne de temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılanma düzeyiyle ilgili bir araştırma bilindiği kadarıyla yoktur. Ayrıca bir iş bulabilen gençlerin, çalışırkenki motivasyonel süreçlerinin niteliği ve istihdama katılım sürecinde temel psikolojik ihtiyaçlarının ne ölçüde karşılanıp ne ölçüde ketlendiği de yine bilinmemektedir. İşsizlikle ilgili bilinenlerden bazıları da, kişinin bir kere işsiz kaldı mı, tekrar işe girse bile yine de önceki iyi-oluş düzeyine ulaşamadığıdır (Clark & Oswald 1994; Lucas, Clark, Georgellis, & Diener, 2004); ve işsizlikten kaynaklı bu mutsuzluk, gelirin yeniden dağıtımı

ile değil, insan onuruna yakışan iş imkanları ile ancak bir nebze giderilebilmektedir (Ohtake, 2012).

İstihdam ve Öz-Yönetim Kuramı ile ilgili çalışmalar ise görece daha fazladır; ancak temel psikolojik ihtiyaçları ve motivasyonu iş yaşamının ya da iş yerinin özellikleri ekseninde ele alır. Örneğin iş yerinde yöneticilerin ne ölçüde özerklik desteği sunduğunu liderlik kalitesi ve o iş yerinde çalışma motivasyonu ya da performans kalitesi bağlamında ele alan çalışmalar mevcuttur. Ancak, hangi işte çalıştığından, patronun veya amirin özelliklerinden, ya da çalışma şartlarından bağımsız olarak, çalışıyor olmanın kendisi bilindiği kadarıyla Öz-Yönetim Kuramı çerçevesinde henüz ele alınmamıştır. Spesifik olarak söylenirse, bir işe sahip olmanın (yani çalışıyor olmanın kendisinin) işsiz olmaya kıyasla temel psikolojik ihtiyaçlarla bağlantısı henüz ne Türkiye'de ne de dünyada incelenmemiştir.

1.4. Bu Araştırmanın Gereği ve Kapsamı

Bu çalışma, literatürdeki bu boşluğu doldurmak üzere, genç işsizliği ve istihdamının psikolojik süreçlerini çok boyutlu bir biçimde ele almayı hedeflemektedir. Böylece çalışan ve işsiz gençlerden oluşan iki farklı grubun deneyimlerini kendi ifadeleriyle ele alarak, benzeştiği ve farklılaştığı yanlarıyla, Öz-Yönetim Kuramı çerçevesinde ele alınmıştır. Çalışmanın amacı böylece, teori ve uygulamayı aynı anda bilgilendirmek; sosyal politikaların hedef alanlarından ikisi olan gençlik istihdamı ve gençlik psikolojik sağlığı kesişiminde yapılabileceklerin belirlenmesi yolunda ihtiyaçları ortaya koyabilmektir. Zira müdahaleleri planlamak ve yürütmek, öncelikle bu gençlerin (hem işsiz hem çalışan) neler yaşadıkları ve iyi-oluşlarının nelerden etkilendiğini tespit etmeyi gerektirmektedir. Böylece, kopuk gençliğin çalışan gençliğe kıyası bütüncül bir resimle verilmeye çalışılmıştır. Bunun için hem nitel hem nicel yöntemlerden yararlanılmıştır, çünkü önce her iki grubun da

çalışmadan ve işsizlikten ne anladıkları, ne tür şeyler deneyimledikleri anlaşılmalıdır ki hedef odaklı müdahaleler geliştirilebilsin. Buradaki amaç gençlerin işsizlik algısını değiştirmek değil, onların işsizliğe ilişkin deneyimlerini iyi yönde değiştirebilmek için önce onların işsizliğe ilişkin algılarını ve deneyimlerini anlamaktır; böylelikle onların ihtiyaçlarına özgü politikalar ve müdahaleler belirlenmesi konusunda psikoloji temelli veriler elde etmektir.

Buna göre şu sorulara cevaplar aranmıştır: 1) işsizlik, çalışmaya kıyasla temel psikolojik ihtiyaçların ketlendiği bir süreç midir?, 2) Temel psikolojik ihtiyaçların doyumunun fazla, ketlenmesinin az olmasıyla karakterize olan özerk işlevsellik, çalışan ve işsiz gençler grubu için birbirinden farklı mıdır?, 3) in comparison to being employed; iyi-oluş ve kötü-oluşun ne kadarı gençlerin istihdam/işsizlik durumu ile açıklanmaktadır?, 4) İstihdam/işsizlik durumlarına göre gençlerin ne tür psikolojik deneyimleri vardır?. Böylece amaç, Öz-Yönetim Kuramının güçlü teorik yaklaşımı ile sistematik ve yeni ölçüm araçlarını eşleyerek, psikolojik esenlik ve onu yordayan öncülleri travmatik bir süreç olan işsizlik bağlamında ele almaktır.

Bu çalışmanın hipotezleri şöyledir: Temel psikolojik ihtiyaçların doyumu her iki grubun da özerk motivasyonunu (yaratıcılık ve ahenk) olumlu yordar; ama denetlenmiş motivasyonunu (denetime yatkınlığını) olumsuz yordar. Bu da daha fazla iyi-oluş çıktısıyla (yani, yaşama sevinci, yaşam doyumu, ve olumlu duygudurumu) ve daha az kötü-oluş çıktısıyla (depresyon kaygı, bedensel şikayetler, ve olumsuz duygudurumu) ilişkilidir. Aynı bağlantıların ise ihtiyaç ketlenmesi için ters yönde olması beklenmektedir. Ancak, gruplararası bu bağlantıların gücünde ve örtük ortalamalarda farkları (*latent mean differences*) olması beklenmektedir. Yani her ne kadar çalışan ve işsiz örneklem için değişkenler arasındaki bağlantı aynı yönde olması beklense de (yani, ihtiyaç

doyumu, her iki genç gurubunun iyi-oluş düzeyi için hem doğrudan hem de özerk işleveslilik aracılığıyla dolaylı olarak önemlidir), yine de değişkenlerin ortalamaları birbirinden farklı olacaktır. Test edilen model, Figür 3'teki gibidir.

2. Yöntem

2.1. Prosedür ve Örneklem

İnternet üzerinden sosyal medya kanalıyla, Türkiye'de yaşayan 15-29 yaş aralığındaki gençler gönüllülük esasıyla çalışmaya katılmışlardır. Araştırmada kullanılan iki örneklem, ne eğitimde ne istihdamda (NENE) olan gençler (N=105) ile ya mezun ve çalışan ya da hem okuyup hem çalışan gençlerden (N=196) oluşmaktadır. Her iki grubu da ele almaktaki amaç, tespite dilecek psikolojik seyrin salt Türkiye'de bir genç olmaktan kaynaklanıp kaynaklanmadığını ve işsizliğe özgü olduğundan emin olmaktır. Araştırmaya katılan bir de çalışmayan öğrenci örneklem (N=215) vardır, bu ise ölçeklerin Türkçe'ye çeviri ve adaptasyonunda geçerlik güvenirlik saptaması amacıyla kullanılmış, esas analizlere katılmamıştır.

2.2. Ölçümler

Temel Psikolojik İhtiyaçlar Konuya ilişkin ÖYK ölçekleri ve ilişkili diğer bazı ölçekler Türkçeye çevirilmiş ve bu çalışmada ilk kez kullanılmıştır.

Katılımcılardan işsiz olanlara işsiz oldukları süre boyunca ve çalışanlara işe girdiklerinden beri, belirtilen ifadelerin kendi hayatları için ne kadar doğru olduğunu işaretlemeleri söylenmiştir. Bu araştırmada kullanılan ölçekler Ek A'da verilmiştir ve psikometrik özellikleri şöyledir:

2.2.1. Temel Psikolojik İhtiyaçların Doyurulması-Ketlenmesi Ölçeği

Chen ve arkadaşları (2015) tarafından geliştirilen bu ölçek, insanın büyümeye meyilli ve kırılğan yanları bir bütünleştirici prensip etrafında ele alarak (Vansteenkiste & Ryan, 2013), üç temel psikolojik ihtiyacın içinde bulunan sosyal çevrede ne ölçüde doyurulup ne ölçüde ketlendiğini katılımcılardan değerlendirmelerini istemektedir. Her bir ihtiyaç için dörder maddeden oluşan 24 maddeli orijinal ölçek van der Kaap-Deeder et al. (2017) tarafından kısaltılmış; doyum için ve ketlenme için altışar maddenin ortalamasından oluşacak şekilde 12 maddelik yeni formuna kavuşmuştur. Günlük çalışmalar için oluşturulan bu kısa formun, amaca uygun biçimde zaman belirten kelimelerin değiştirilmesiyle istenilen dönemsel kesit için kullanılabilmesi de uygun gözükmemektedir; bu çalışma için Deci ve Ryan'ın kişisel önerisi de bu yönde olmuştur. Böylece, işsiz katılımcılara işsiz oldukları süre boyunca ve çalışan katılımcılara işe girdiklerinden beri, belirtilen ifadelerin kendi hayatları için ne kadar doğru olduğunu 5'li Likert üzerinden ifade etmeleri istenmiştir. Türkçe'ye çeviri, geçerlilik güvenirlik çalışmasını bu tez kapsamında Profesör Dr. Bengi Öner Özkan ile gerçekleştirilen bu ölçeğin iç tutarlılığı, ihtiyaçların doyumu için .76, ihtiyaç ketlenmesi için .79 bulunmuştur.

2.2.2. Özerk İşlevsellik Ölçeği

Weinstein ve arkadaşları (2012) tarafından, özerkliğe ilişkin bireysel farklılıkları değerlendirmek için geliştirilen, kuram çıkışlı ve ampirik temelli bu ölçek, bireyin motivasyonel eğilimlerini kısaca güvenilir ve etkili biçimde ölçmeyi amaçlar. Öz-Yönetim Kuramı literatüründe yıllar içerisinde birikmiş ve otonomi ölçen bir çok araca, özerkliğe dair farklı fasetlerle hem bir gelişme hem de destek sağlar niteliktedir. Üç alt ölçek, bu fasetleri ele alır; bunlar,

yüksek **yaratmanlık**¹⁷ (authorship/self-congruence), düşük **denetime**
yatkınlık (susceptibility to control) ve yüksek **ilgililik** (interest taking)¹⁸.

Yaratmanlık, özerkliğin kendini otantik davranışlarla ortaya koyabilme kısmını işaret eder; çünkü insanlar özerkken, kendini kendi davranışlarının belirleyicisi olarak deneyimler. Yani, girdiği eylemlerde tam rızası ve onayı vardır; kendisiyle uzlaşa halindedir ve "*ist(em)iyorum*" ifadesiyle özetlenebilir (örneğin, böyle yapmak istiyorum, burada bulunmak istemiyorum). Denetime yatkınlık ise, bu durumda özerkliğin olmadığı bir seyre işaret eder. Kişi, durumlar karşısında, dışsal ve içsel birtakım baskılarla, daha az kişisel seçim hakkı ve inisiyatif hissediyordur. Daha ziyade, diğerlerinin beklentisi veya içsel baskılanmalar, kişinin davranışlarını şekillendiriyordur. Kendine dayattığı, içe aldığı bu baskılar "*zorundayım*" veya "*-meli, -malı*" ifadeleriyle özetlenebilir. Sonuncu faset olan ilgililik ise, kişinin harici ve dahili olaylara spontan bir eğilimle ve açıkça müdahil olması halidir. Kişi olana bitene dair bir ilgi ve süregelen bir içgörü sahibidir, ki kendini buna göre idame ettirsin.

Özerkliğin durumluk değil süreklilik ölçümü olarak kavramsallaştırılan bu ölçümde, ÖYK'nın yaratıcıları Deci ve Ryan yine de farklı motivasyonel bağlamlarda ve ortamlarda ve zamanlarda kişilerin bu kendini idame ettirme meyillerinin farklı etkilenebileceğini tasdik ederler (Ryan ve Deci, 2000; 2002; 2008). Laboratuvarlarında onlarla beraber çalıştığım süre içerisinde de bana aktardıkları klinik ve bilimsel deneyimlerine göre, ilk iki faset kişinin

¹⁷ Öz-Yönetim Kuramında özerk işlevselliğin göstergelerinden “authorship and congruence” olarak yer alan bu ifade, Bilge Karasu'nun *Gece* romanından (Metis Yayınları, 2016) ilhamla, bu tezde **yaratmanlık** olarak kullanılmıştır. Anlatılmak istenen kendi hayatının yazarı ve anlatıcısı olma durumudur.

¹⁸ Bu faset orijinalinde vardır; ancak **gayrişahsilik** olarak değiştirilmiştir. Nedenleri sonraki paragraflarda anlatılmıştır.

genelgeçer güdülenme tarzını yansıtabilirken, sonuncu faset bazen ruminasyona kayabilen bir kendini irdeleme şeklinde de sergilenebilir. Buna göre, Deci ve Ryan ile doktora tezim için üçüncü fasetin ilgililik değil, ilgi belirtememe, neyi niye yaptığını bilememe, güdü yitimi, yetersizlik ve yetkesizlik şeklinde gözlemlenen *amotivasyon* olarak belirlenmesini kararlaştırdık. Türkçe'ye çeviri, geçerlilik güvenirlik çalışmasını da yine bu tez kapsamında Profesör Dr. Bengi Öner Özkan ile gerçekleştirdik. Buna göre, ilk iki faset olduğu gibi korunurken bu faset amotivasyonu ifade eden maddelerle revize edildi; niyet ve inisiyatifin belirsiz olduğu, çevreyi kontrol edilemez ve motive etmeyen bulan ve edilgenliğe kayan bir profilin nedensellik yöneliminde **gayrişahsilik** (*impersonal causality orientation*) seyrini anlatır hale getirildi.

Katılımcılar her maddeye ne derece katıldıklarını 5'li Likert üzerinde belirtmişlerdir. Her bir faset ayrıca değerlendirildiği için ters madde kodlanmamıştır; ancak yüksek bir özerk işlevsellik için ilk fasetin yüksek, ikinci ve üçüncü fasetin düşük olması beklenmektedir. Fasetlerin iç tutarlılığı adaptasyon örnekleminde, yaratanlık için .85, denetime yatkınlık için .72, ve gayrişahsilik için .84 bulunmuştur.

2.2.3. İyi-Oluş Ölçekleri

2.2.3.A. Öznel Yaşama Sevinci Ölçeği

Ryan ve Frederick (1997) tarafından geliştirilen bu ölçek, kişilerin ne ölçüde kendilerini canlı, atik ve uyarılmış olarak deneyimlediklerini 7'li Likert üzerinden değerlendirmelerini ister. Benliğe kalan enerji olarak da tanımlanabilecek yaşama sevinci, ödemonik (hazcı değil, mutlulukçu esenlik) iyi-oluşun önemli göstergelerinden kabul edilir; canlı ve enerjik olmanın tam ve bütün olarak işlev göstermenin bir göstergesi olduğu kabul edilir (Ryan & Deci, 2001). Yaşama sevincini hem anlık bir durum, hem de bireysel farklılık

düzeyinde süregelen bir özellik olarak ele alan ÖYK literatüründe buna göre anlık ve süreklilik yaşama sevincini ölçen iki versiyonu vardır. Ancak bu çalışma ikisinin de ortasına denk düşecek şekilde kesitsel olarak ölçmeyi amaçladığı için, Deci ve Ryan'ın da önerisiyle kelimeler buna göre düzenlenmiş ve Prof. Bengi Öner Özkan ile beraber Türkçe'ye adapte edilmiştir ($\alpha = .92$).

2.2.3.B. Yaşam Doyumu Ölçeği

Kişilerin kendi yaşamlarının kalitesini 5'li Likert üzerinden ne şekilde değerlendirdiklerini soran bu ölçek Diener, Emmons, Larsen, ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiştir. Durak, Senol-Durak, ve Gençöz (2010) tarafından yapılan Türkçe çevirisi kullanılan ölçeğin iç tutarlılığı, bu çalışmadaki adaptasyon örnekleminde .84 bulunmuştur.

2.2.4. Kötü-Oluş Ölçekleri

2.2.4.A. Hasta Sağlığı Soru Formu: Somatik, Kaygı ve Depresyon Semptomları Ölçekleri

Pfizer tarafından geliştirilen, klinik araştırma ve uygulamalarda alanda sıkça kullanılan bu kısa uygulama, en çok rastlanan ruh sağlığı şikayetlerinin hasta tarafından ne ölçüde rapor edildiğini ölçmeyi amaçlamaktadır (PRIME-MD Pfizer Inc, New York, NY; Kroenke, Spitzer, Williams, & Löwe, 2010). 9 maddelik depresyon, 7 maddelik kaygı ve 15 maddelik somatik semptomlar ölçeği bu tez için Kantaş ve Öner-Özkan tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir; iç tutarlılıkları sırasıyla .85, .92, ve .86'dır. Bahsi geçen şikayetlerden son 4 hafta içerisinde kişilerin ne kadar muzdarip oldukları sorulan bu ölçekte 2 madde Rochester Üniversitesi'nde ÖYK laboratuvarında Niemec'in daha önceki çalışmalarındaki deneyimlere dayanarak önerdiği üzere örneklemin yaş grubu ve doğası düşünülerek ölçekten çıkarılmıştır: bunlar sancılı adet görme

(erkekler için geçerli olmayacaktır ve muadil soru yoktur) ve cinsel ilişkide ağrıdır (muhafazakar sosyokültürel bağlamlarda çalışmayı bırakma riskini tetikleyebilecektir).

2.2.5. Duygudurum Kontrol Listesi

Hem iyi-oluş hem de kötü-oluşun bir çıktısı olarak bu ölçek, kişilere belirtilen 4 olumlu, 5 olumsuz duygudurumu sıfatını ne derece deneyimlediklerini 7'li Likert üzerinden sorar (Diener & Emmons, 1984). Kantaş ve Öner-Özkan tarafından Türkçe'ye çevirilen bu ölçek için adaptasyon örnekleminde iç tutarlılık sırasıyla .91 ve .90'dır.

2.2.6. Açık-Uçlu Sorular

Tamamlayıcı nitel veri elde etmek için, 3 açık uçlu soru katılımcılara yöneltilmiş ancak zorunlu tutulmamıştır. Bu amaçla katılımcılara neden işsiz/çalışıyor oldukları, günlerinin nasıl geçtiği, ve işsiz/çalışıyor olmalarına diğer insanların nasıl yaklaştıkları sorulmuştur. Kendi ifadeleriyle işsizlik ve istihdam öykülerini böylece elde ederek ÖYK merceğinden incelemek mümkün olacağı için, buradan çıkan temaların, nicel analizleri derinleştiren bir anlam taşıyabileceği düşünülmüştür. Böylesi amaca uygun bir stratejiyle ve dikkatle özgül deneyimlerdeki dil ve beyanı ele almak, yaşananları betimleme, anlamlandırma ve açıklığa kavuşturma imkanı verir (Polkinghorne, 2005).

3. Sonuçlar

3.1. Öncül Analizler

Çalışmada ele alınan değişkenlerin ortalama ve standard sapmaları Tablo 1'de, iki grup arasındaki farkı gösteren F değerleriyle beraber verilmiştir. Buna göre, kopuk gençliğin, çalışan gençlere göre daha fazla gayrişahsilik, olumsuz

duygudurum, depresyon ve genel kötü-oluş sergilediği, buna karşın daha az yaşama sevinci, yaşam doyumunu, olumlu duygudurum, genel iyi-oluş ve ihtiyaç doyumuna sahip oldukları bulunmuştur. Değişkenler arasındaki korelasyonlar Tablo 2'de iki grup için ayrı olarak, çaprazın altında kalanlar işsizler, üstündekilerse çalışanlar için olmak üzere verilmiş. Somatik şikayetlerle yaratıcılık arasında kopuk gençlik açısından bir ilişki bulunamaması dışında, diğer tüm korelasyonlar farklı değerlerde olsa da her iki grup için de beklenen yönde anlamlıdır. Her bir ölçeğin o örneklem için iç tutarlılığı ise çaprazda, virgölün solunda kopuk, sağındaysa çalışan gençler için, verilmiştir.

3.2. Model Uygunluğunu Ele Alan Analizler

3.2.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

İyi-oluş ve kötü-oluş değişkenleri hazırda var olan değil, bu çalışma için oluşturulan örtük faktörler olduğu için, bütün modelin uygunluğunu yapısal model olarak analiz etmeden önce AMOS programında çoklu grup fonksiyonu ile ölçüm modeliyle her iki grup için de bu kavramların aynı anlama gelip gelmediği test edilmiştir. Buna göre, her iki grup içinde uygunluk bulunmuş; ancak çalışan gençler için olumlu ve olumsuz duygudurumun birbiri ile de ilişki gösterdiği ($r = -.49$) yönünde modifikasyon gereği tespit edilmiştir. Bu ilişki kopuk gençlikteyse anlamı değildir. Figür 4'te her iki grup için de DFA sonuçları görselleştirilmiştir. Birbirine eşit olmaya kısıtlanmamış model (unconstrained model) ölçüm eşdeğerliği (measurement invariance) varsayılan model kıyaslandığında ise, iki grup için faktör yüklerinin değişmezlik hipotezine ters düştüğü bulunmuştur. Gaskin'in metodlarıyla tek tek incelendiğinde ise, verilen yol (path) için güven aralığı eşliğini aşan her ki-kareye göre bazı değişkenlerin yordama gücünün iki grup için farklı olduğu gözlemlenmiştir. İşsizler için olumlu duygudurum ve yaşam doyumunun iyi-oluş için, olumsuz duygudurumunsa kötü-oluş için daha güçlü yordayıcı

olduğu; çalışanlar içinse yaşama sevincinin iyi-oluş için, somatik semptomlarına kötü-oluş için daha güçlü yordayıcı olduğu bulunmuştur. Kaygı ve depresyonun yordama gücünde ise iki grup açısından fark yoktur. Bu yüzden daha sonraki analizlerde ölçüm eşdeğerliği olan bu değişkenler eşit olmaya kısıtlanacak, diğerleri ise serbest kestirim (free estimation) olacaktır.

3.3. Gruplararası Denklik

3.3.1. Veri Analiz Stratejisi

Ployhart ve Oswald (2004), bireysel farklılıklar ve gruplararası farklılıkları geleneksel yöntemle ayrı ayrı ele almak yerine, aynı analiz çerçevesinde hem kavramsal olarak hem de uygulamaya dönük olarak örtük ortalamalarını istatistiksel olarak iç içe geçirerek **Ortalamalar ve Kovaryans Yapı Analizi (OKYA: MACS: Means and Covariance Structure Analysis)** ile test etmenin gereğinden bahseder. Böylece AMOS'ta yapılacak tek bir yapısal eşitlik modelinde MACS sistemi ile, hem yöntemsel ihtimamla/keskinlikle ölçme eşdeğerliği, hem de tek çerçevede bireysel ve gruplararası farklılıklar test edilebilir.

Bu araştırma için öncelikle temel psikolojik ihtiyaçların, motivasyon taksoomisinin, iyi-oluş ve kötü-oluş değişkenlerinin her iki grup katılımcıda da aynı şekilde anlaşıldığından emin olmak gerekmektedir; ancak bu değişkenlerde sergileyecekleri düzeylerin istihdam durumlarına göre farklılaşması beklenmektedir. Bu yakışılmanın avantajı, yapıların kıyaslanabilirliği, kovaryans etkilerinin de içirilebilmesi, eş zamanlı olarak yapıların ortalamalarının, varyanslarının, kovaryanslarının veya korelasyonlarının gruplararası nasıl farklılaştığının gözlemlenebilirliğidir (Little, 1997). Dikkat edilmesi gereken ise çoklu grup analizi komutuyla beraber sırasıyla 8 iç içe geçmiş yapının bir önceki daha az parametrenin eşit

olmaya zorlanmış modelden istatistiksel olarak daha kötü uygunluk verip vermediğidir. Eğer model anlamlı olarak daha az uygunluk veriyorsa, bu yeni model reddedilir. Ancak kısmi eşdeğerlik varsa (ki bu çalışmanın araştırma sorusu için böylesi uygundur, zira işsiz ve çalışan gençler için farklı psikosoyal süreçler ve kırılğanlıklar bulunabilir), eşdeğer olan parametreler eşitliğe kısıtlanıp diğerleri serbest kestirim yapılarak bir sonraki modele devam edilebilir (Milfont & Fischer, 2010). Bu iç içe kümelenmiş yaklaşım Şekil 3'te, bahsi geçen modeller ise Figür 5'te verilmiştir.

3.3.2. Denkliğe Dair Bulgular

Değişkenlerin çıktı ölçümleri üzerindeki yordama güçlerine bakıldığında, bazı yolların her iki grupta da anlamlılık düzeyine ulaşamadığı bulunmuştur. Bunlar en büyük p değeri (yani en az anlamlılık düzeyine sahip) olandan başlayarak modele etkilerine göre sırasıyla şöyledir: ihtiyaç doyumundan kötü-oluşa, denetime yatkınlıktan iyi-oluşa, ihtiyaç doyumundan denetime yatkınlığa, ve yaratmanlıktan kötü-oluşa giden yollar silinmiştir. ancak bir grupta anlamlı diğer grupta anlamsız olan yollar, modelde bırakılmıştır. Örneğin, yaratmanlıktan iyi-oluşa giden yol kopuk gençlik için anlamlı değilken, çalışan gençler için anlamlıdır. Orijinal model Figür 6'da verilirken, bunların sonucunda traşlanan modeller kopuk ve çalışan gençlik için sırasıyla Figür 7a ve 7b'de verilmiştir. Bu modelde, tüm göstergelerin aynı ölçeğe (metric) eşit hata ile ölçüldüğünü gösterir, çünkü bu noktada her bir kümelenmiş model bir öncekinden daha kötü değildir (Tablo 5).

Sonuç olarak, Öz-Yönetim Kuramının öngördüğü üzere temel psikolojik ihtiyaçlar ve motivasyonel yönelimler çerçevesi, genel olarak hem işsiz hem de çalışan gençler için geçerlidir; ancak değişkenlerin yordama gücü ve varyanslara bakıldığında bir takım çeşitlenmeler vardır. Yapısal kesenlerdeki eşdeğerlik (invariance in structural intercepts), eğer eş seviyede ihtiyaç

doyumu ve ketlenmesi olsaydı (ama öyle değildi), her iki grupta da eş seviyede motivasyon niteliği gözlemleyebileceğimizi gösterir. Bu, temel psikolojik ihtiyaçların herkes için geçerli olduğunu bir kere daha vurgular. Ancak iki grup, model düzeyinde eşdeğer olsa da, parametre düzeyinde tam denklige sahip değildir. Kopuk gençlikle çalışan gençlerin eşit düzeyde ihtiyaç ketlenmesi yaşadığı, buna rağmen bu ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin daha az ihtiyaç doyumuna ulaştıkları bulunmuştur. Yani temel psikolojik ihtiyaçları ketleyen olumsuz kaynaklara her iki grup da kedi özelinde sahip olsa da, en azından çalışan gençlerin ihtiyaç doyumunu yaşayabileceği daha fazla imkanı vardır. Bu da istihdamın bir nebze koruyucu faktör olabileceği beklentisini doğrular; ancak her iki grubun da benzer düzeylerde psikolojik örselenme yaşayabileceği de, beklenilenin aksine, ortaya konmuştur. Yine de, genel olarak çalışsın ya da işsiz olsun, temel psikolojik ihtiyaçları karşılanmadığında ve ketlendiğinde, gençlerin özerk işlevselliği azalmakta, bu da düşük iyi-oluş ve artan kötü-oluş ile sonuçlanmaktadır.

Bulgular detaylıca ele alındığında, işsiz ve çalışan gençler için, ihtiyaç doyumunun iyi-oluşu (.35) ve yaratmanlığı (.57) pozitif, gayrişahsiliği (-.22) ise negatif yordadığı bulunmuştur. Diğer yandan, çalışan gençlerde, yaratmanlık da dolayısıyla iyi-oluşu (.18) pozitif yordarken, işsiz gençler için yaratmanlığın iyi-oluş üzerinde böyle bir etkisi bulunamamıştır. Yine işsiz ve çalışan gençler için, ihtiyaç ketlenmesinin beklendiği üzere yaratmanlığı (-.15) ve iyi-oluşu (-.33) negatif, denetime yatkınlığı (.66) ve gayrişahsiliği (.58) ise pozitif yordadığı bulunmuştur. Buna ek olarak, ihtiyaç ketlenmesi kötü-oluşu her iki grupta da doğrudan pozitif yordamakta (kopuk ve çalışan gençlik için sırasıyla .42 ve .47), ve gayrişahsilik aracılığıyla dolaylı olarak da (kopuk ve çalışan gençlik için sırasıyla .21 ve .24) yordamaktadır. Ancak, kopuk gençlik için denetime yatkınlık dolayısıyla kötü-oluşu (.25) pozitif yordarken, çalışan

gençlik için böyle bir etki bulunmamıştır. Tüm bu parametreler ve bağlantı yolları Figür 8'de görülmektedir.

3.4. Açık Uçlu Sorularda Beliren Temalar

“Hayaller kariyer, gerçekler gelir”

Toplamda 301 çalışan ve işsiz genç üzerinden yapılan nicel analizlere ek olarak, bu katılımcılardan 265 gencin uzunlu kısıtlı cevaplar verdiği açık uçlu sorularda kendi öyküleri ortaya konmuştur. Özellikle istihdam ve işsizlik temalarının benzeştiği ve farklılaştığı deneyimlerin hangi hususlar etrafında döndüğü, ÖYK perspektifinden nitel olarak sınıflandırılmaya çalışılmıştır. Bu temalar, nicel bulguları da destekleyici, detaylandırıcı ve anlamlandırıcı biçimdedir. Tekrarlanan ve en çok temsiliyet gücü olan ifadeler EK B'de verilmiştir.

1. Tema: İşsizlikte ihtiyaç doyumu ancak daha az kötü hissetmeyi sağlıyor, ihtiyaç ketlenmesi ise doğası gereği mevcut

Çalışmadığı için ne kadar mutlu olduğunu belirten bir işsiz genç olmamakla beraber, hak ettikleri pozisyonların altında ve insan onuruna yakışır bir iş ve gelirin dışındaki işleri reddettikleri zaman etrafındaki insanlarca anlayışla karşılanan gençler daha iyi hissetmeseler de, en azından daha az kötü hissetmektedirler. Günleri çoğunlukla bıkkın, bezgin, umutsuz ve sıkıcı geçmektedir. İş meselelerinin tartışıldığı ortamlardan uzakşamak ise genel olarak en iyi strateji olarak görülmekte, maddi bir zorluk yaşamayanlar için ise bazen iş aramıyor olmak en azından daha rahatlatıcı gelmektedir. Yaratmanlığın işsiz örneklem için iyi-oluşu yordamıyor oluşu da bununla tutarlıdır.

2. Tema: İşsizlikte gerçek özerklikten bahsetmek zor

Ortalamalardaki farklılıklara bakıldığında yaratıcılık ve denetime yatkınlık açısından işsiz ve çalışan örnekleme bir fark bulunamamıştı; ancak gayrişahsile işsiz gençler daha yüksekti. Bunu, her iki grubun da eşit özerk motivasyonu var olarak yorumlamak, bu temada beliren ifadelerle bakılırsa sık kalacaktır. zira her ne kadar kendi isteğiyle çalışmadığını, veya iş bulamadığını için kendisini suçlamadığını söyleyen katılımcılar olsa da içinde bulundukları sosyal çevreyi düşününce gücenik ve özerkliğe ket vurulmuş bir tonlamaya sahip oldukları görülmektedir. Bazen dışsal denetimle (örneğin para için) çalıştığını ifade eden gençler varsa da, en azından niye çalıştığını bilmeyen genç yoktur. Oysa ki, bazı işsiz gençler kendileiryle bağlantılarını yitirmiş, neyi niye yaptığını bilmez halde, ne içsel ne de dışsal bir nedenselliğe sahiptir.

3. Tema: İstihdam her zaman ihtiyaç doyumu sağlamayabiliyor

Çalışan gençlerin bir kısmı, gerçekten sadece işsiz kalmamak için çalıştıklarını belirtmişlerdir. Öyle ki paraya ihtiyaçları olmasa çalışmayacaklarını, çalışmak zorunda olmanın üzerlerinde yarattığı tahribatı vurgulamaktadırlar. Öte yandan, tam da neyi niye istediklerini, nasıl istenir özelliklerle kendilerini bezedikleri ve bu yüzden de kariyerlerini istedikleri doğrultuda yönlendirebildiklerini belirten çalışan gençler de vardır. Hem bireysel hem de gruplararası farklılıkların aynı anda varlığına tekrar dikkat çeken bu bulgu, nicel veriyle de uyumludur. Yani, hem mecburi hem istekli istihdam biçimleri vardır; ve bu da ihtiyaç doyumu açısından iki grup arasında fark olmasına rağmen, ihtiyaç ketlenmesi açısından fark olmamasını açıklar niteliktedir. Bir diğer deyişle, "mutlu işsizlik yoktur; ama mutlu ve mutsuz istihdamlar vardır".

4. Tema: Ah sistem!

Çalışsa da çalışmasa da her iki gruptan gencin de sisteme değindiğini görmek mümkündür. Eğitim sistemi, işgücü piyasasının özellikleri, ülkedeki ekonomik

durum, kayırmacılık gibi sebepler, bir çok insana göre işsizliğinin, istediği işten farklı bir çalışma biçimine sahip olmasının ya da zor da olsa iş bulabilmiş olmasının sebebidir. Bir zorunluluk olarak çalışmak, çok çalışarak Türkiye'den kaçma istemek gibi noktalar da göze çarpmaktadır. Böylesi bir ortam gençlerin özellikle yetkinlik ve özerklik ihtiyacını ketler niteliktedir. Eğer içinde bulunduğu sosyal ilişkiler de destekçi değilse bu döngüyü kırmak daha da zor görünmektedir. Yine de bu sistem içerisinde bir iş bulabilmiş olanlar daha, ortalama olarak fazla iyi-oluş daha az kötü-oluş sergilemektedir.

4. Tartışma, Katkılar, Kısıtlılıklar ve Öneriler

Bu araştırma, genç işsizliğini, psikolojik bir örselenme olarak tanımlayarak iyi-oluş açısından kavramış; bunun için de Öz-Yönetim Kuramından yararlanmıştır. Ancak aynı sosyokültürel koşullar içerisinde, Türkiye'deki çalışan gençlik için de iyi-oluş halinin sağlanıp sağlanmadığı bilinmemektedir. Bu amaçla, hem nicel hem nitel analiz yöntemleriyle Türkiye'de işsiz ve çalışan gençlerden toplanan verilerle her iki grubun da psikososyal süreçleri ortaya konulmuştur. Bulgular, klinik sosyal psikoloji açısından ele alınıp sosyal politika doğurguları açısından tartışılabilir.

Araştırmanın bulguları, psikolojik ihtiyaçların evrensel faydalarını yine Türkiye'deki genç örneklemini için de, çalışsın veya çalışmasın, göstermektedir; bu da temel psikolojik ihtiyaçların içinde bulunduğu dinamiklere bir kere daha farklı bir kültürde ışık tutar niteliktedir. Ayrıca bu çalışma, farklı sosyal bağlamların (işsizlik ve çalışan kimliği), hayatlarında önemli bir geçiş aşamasında ve ketlenme riski altındaki gençlerin ihtiyaçlarını nasıl karşılayabileceği yolunda politika belirleyicilere ve toplumsallaşma araçlarına bilimsel temelli ihtiyaç destekleyici müdahalelerde bulunulması konusunda önerilerde bulunabilir. Buna sonuçlara istinaden vurgulanması gereken bazı noktalar vardır.

Öncelikle Öz-Yönetim Kuramının temel psikolojik ihtiyaçlar ve nedensellik yönelimi kavramsal çerçevesi kopuk gençlik ve çalışan gençlik için de geçerlidir. Temel ihtiyaçlar ne kadar çok doyurulur ve ne kadar az ketlenirse, daha iyi sonuçlar (artmış iyi-oluş ve azalmış kötü-oluş) ortaya çıkmaktadır; ki bu etki hem doğrudan hem de motivasyonun niteliği (daha fazla özerk, daha az denetlenmiş ve gayrişahsi motivasyon) aracılığıyla olmaktadır. Yani temel psikolojik ihtiyaçlar herkes için "temel"dir.

Diğer yandan, gençlerin istihdam durumuna bağlı olarak bazı gruplararası farklılıklar vardır. Her ne kadar önerilen model hem işsiz hem de çalışan grup için de verisiyle uyumlu bulunduysa da, bazı yolların her iki grup için de anlamsız, bazılarının ise bir grupta anlamlı diğer grupta anlamsız olduğu bulunmuştur. Fark bulunan ve bulunmayan ortalamalar ve yollar gözetildiğinde şunu söylemek mümkündür: mutlu işsizlik yoksa da mutlu ve mutsuz istihdamlar vardır. Yine de işsiz gençler için de en azından daha az kötü olabilmek temel psikolojik ihtiyaçlarının desteklenmesi ile mümkün görünmektedir. Ki bu ihtiyaçlar ketlenirse, çalışan gençler de benzer olumsuz seyirler sergilemektedirler; ki her çalışan genç de kendine yaratmanlık görememektedir. Yani sadece ihtiyaç doyumu değil, ihtiyaçların ketlenmiyor olması da önemli bir iyi-oluş kaynağıdır. Bununla beraber, bazı değişkenlerin psikolojik maliyetler ve kazanımlar açısından iki grup için farklı yordayıcı gücü vardır, bazı değişkenler (ihtiyaç ketlenmesi, denetime yatkınlık, yaratmanlık, somatik şikâyetler ve kaygı) açısından ise iki grup farklılaşmamaktadır.

Bu durumda gençleri her ne iş olursa olsun yapmaya zorlamak, eğer kendi özerk işlevselliklerini yitirmelerine mal oluyorsa, maddi getiri sağlayabilecek olsa da yaratacağı psikolojik tahribat açısından işsiz olmaktan çok da farklı görünmemektedir. Chen ve arkadaşlarının (2015) da dediği gibi temel

psikolojik ihtiyaçlar herkes için evrensel olarak var ve gerekli olsa da, bu ihtiyaçların nasıl karşılanacağı ve nasıl ketlenmeyeceği evrensel değildir. Dolayısıyla işsizlik ve istihdam sürecindeki gençlerin benzeşen ve ayrışan psikolojik süreçleri, bu çalışmadaki bulgulardan anlaşılabilmektedir. Genel olarak anlamlı ve anlamsız sonuçlar, nitel verilerden de ortaya çıkan temalarla düşünüldüğünde bulguların verebileceği mesaj, gençler üzerinde işsizlik ve istihdam konusunda baskı yaratan faktörleri ortadan kaldırmanın önemine, seçim hakkına ve kendileriyle temas halinde olmaya duydukları ihtiyaç besleme gereğine dair olduğu söylenebilir. Böylece benliklerine kalan enerji tkenmeyecektir (Moller, Deci, & Ryan, 2006).

Dolayısıyla rneğin liseden veya üniversiteden en son derecelerini alırken katılabilecekleri, işgücü piyasasına psikolojik olarak hazırlık grupları, sadece etkili özgeçmiş oluşturma veya mülakat becerileri gibi dışsal ereklerden ziyaden kendilerine dair anlam oluşturmaya yarayacak içsel erekleri de kapsayarak, salt iş bulmaları yolunda değil, i kaynaklarını kullanmaları yolunda onlara yardımcı olabilecek mdahalele biçimi olabilir. Literatür de bu yaş grubu gençlerin bireyin zgn ihtiyaçlarına uyumlanmış müdahalelerin gereğini ifade eder (Tandon, Dariotis, Tucker, & Sonenstein, 2013). Bu durumda, örneğin zgven gibi görece kırılgan ve şartlara bağlı olabilecek (Kernis, 2003) bir kavramı ele alan veya örneğin etkili özgeçmiş oluşturma alıştayını gibi şpesifik bir konuyu içeren bir müdahaleden ziyade, bireyin sıkıntısı her ne olursa olsun, buna ilişkin başa çıkma kapasitesinin ele alınacağı bir müdahale daha uygun olacaktır. z-şefkat (Neff, 2003) temasının bu sebeple uygun olacağı düşünülmektedir. z-şefkat, kişinin kendi acı ve kederlerine karşı dengeli bir şekilde açık olması ve yüreğinin sızlaması; ancak bunu kendisine karşı bir ihtimam ve nezaketle yapması, yetersizlikleri ve başarısızlıklarına dair acımasızca yargılamayan ve anlayışlı bir tavır takınması, tüm bunların ortak insanlığa ait acılar olduğunu fark etmesi demektir (Neff,

2003). Öz-şefkatin olumlu duygular, iyioluş, mutluluk, optimizm, kişisel inisiyatif ile keşif, ve içsel motivasyonla pozitif ilişkili; olumsuz duygular, nörotiklik, duygusal tükenme, utanç, bir çok psikolojik rahatsızlık, ve dışsal motivasyon ve içe alınmış düzenlemelerle negatif ilişkili olduğuna dair literatür bulguları da bunu destekler niteliktedir (örn: Barnard & Curry, 2011; Neff, Rude, & Kirkpatrick, 2007; Hope, Koestner & Milyavskaya, 2014; Magnus, 2007). Şu ana kadar farklı alanlarda bir çok bireye uygulanan öz-şefkat eğitimlerinden farklı olarak, bu araştırmadaki örneklemin ait olduğu popülasyonun doğası ve genişliği düşünüldüğünde grup içerisinde yürütülebilecek bireysel kazanımı olan, örneğin psikodrama gibi teknikler daha uygun olabilir.

Psikodrama, sadece anlatarak değil, katılımcıların hayatlarındaki sıkıntı verici durumları canlandırdıkları ve keşfettikleri bir grup uygulaması biçimidir; böylece bu tamir edici yaşantının devinduyumsal, ilişkisel ve söz dışı boyutlarını da yaşayabilirler (Blatner, 2013). Psikodramanın amacı, kendiliğindenlik yeteneğini bağımsız hale getirmek ve yaşamına biçim ve yön verirken, diğer yetenekleriyle bütünleştirmesine destek olmaktır; ki sadece böyle yapıcı (yıkıcı dürtüsellüğün aksine) ve yaratıcı eyleme geçilebilir. Aksi takdirde, engellenmiş, kısıtlanmış yaratıcılık yeteneği, yaratıcılık nörozlarına neden olur ve birey gerçek kendini ortaya koyamaz (Özbek ve Leutz, 2011). Buna göre, spontanlık, eylemi kolaylaştırıcı, yaratıcılık ise biçimlendiricidir. Diğer bir ifadeyle, psikodrama, katılımcıların oynanan oyunlar aracılığıyla *spontanitelerini kullanabildikleri, yaratıcılıklarının desteklenmesiyle problemlerinin çözümünü ele alabildikleri, ve sıkışıp kaldıkları düğüm noktalarıyla ilgili eyleme geçmelerinin teşvik edildiği bir grup sürecidir.* Psikodrama, bireyin günlük hayatıyla ilgili rollerin ötesinde bir köprü kurmasına, bu rolleri aşkınlıkla deneyimleyebilmesine, kendiliği ile daha derin bir ilişki kurmasına, ve sahip olduğu potansiyelin en üst formuna

erişebilmesine olanak sağlar (Moreno, 1975). Psikodramanın, oldukça esnek, katılımcıların o anki ihtiyaçlarına göre şekillenebilen, diğer psikoloji kuramları ve uygulamaları ile uyumlu ve entegre kullanılabilen metot ve konseptleri vardır (Hamamcı, 2006; Blatner, 2000). Ayrıca, terapi odasının ötesinde bir gelişim ve büyüme hedefler; edinimlerin gerçek hayata transferi konusunda oldukça etkilidir (Wilson, 2011). Bu açıdan Öz-Yönetim Kuramı çerçevesinde etkililiğinin ele alınması aydınlatıcı olabilir ve gelecekteki uygulama ve kullanımlar açısından fikir verebilir. Daha önce Ryan, Lynch, Vansteenkiste ve Deci (2011) tarafından, psikodramanın motivasyon ve otonomiye ele alan terapi türlerinden olduğu vurgulansa yayınlanmış ampirik bulgu henüz mevcut değildir.

Psikoloji alanındaki müdahale çalışmalarında, işe yarayanı sunabilmek, durumunun ekolojisini ele almaktan geçer, bir diğer deyişle problemin içinde bulunduğu sosyal bağlamı gözetmekten geçer (Brendtro & Mitchell, 2014). Kurt Lewin'in (1943/1999) ünlü Davranış = $f(Kişi, Çevre)$ formülasyonunda da belirttiği gibi, bireyin davranışları, kendi özelliklerinin ve bulunduğu ortamın özelliklerinin bir fonksiyonudur. Nitekim insanlar durup dururken birden bire o duygu düşünce ve davranışlara sahip oluvermemişlerdir. Daha ziyade, kişilerin daimi bir temasa sahip oldukları toplum, onların hedefleri, eylemleri ve davranışları konusunda motivasyonel bir arka plan oluşturmakta ve sonuçta bireyin özellikleri ile toplumun özellikleri etkileşmektedir. Buna istinaden de uygun müdahale çalışmaları ortaya koyabilmek ve uygulayabilmek için öncelikle var olan durumu etrafıca ele alabilmenin önemi ortaya çıkar. Bu çalışma da, aynı toplumda, benzer sosyal kültürel ekonomik psikolojik koşullar altında, bu toplumdaki "çalışma normu"nun, işsiz ve çalışan gençler tarafından nasıl süreçlerle deneyimlendiğini anlamayı amaçlamıştır. Böylece gençlere yönelik istihdam ve işsizlik çerçevesinde benimsenecek sosyal politikaların, bu çalışmada bulunan psikososyal etmenleri de dikkate

alması ve destek odaklı kararları içermesinin önemi ve gereğini vurgulamaktadır. Zira, genel olarak sosyal değişim müdahaleleri, etkili olabilmek için öncelikle bireylerin normları nasıl algıladığını anlamayı gerektirir (Tankard & Paluck, 2016).

Bu çalışmada görüldüğü üzere çalışmak, sadece anayasa ile belirlenen bir hak ve ödev değildir. Aynı zamanda gençlerin zorunlu algıladıkları da bir normdur; buna göre, okumalı ve iyi bir iş bulmalılardır. Çoğunlukla "-meli -malı" kalıplarından oluşan, "zorundayım", "mecburum", "öbür türlü kendimi kötü hissederim" gibi ifadelerden de anlaşıldığı üzere iş arama ya da çalışma motivasyonları özerk yönelimden ziyade denetlenmiş yönelimden, ve hatta gayri-şahsi yönelimden kaynaklanmaktadır. Bu da, değersizlik, anlam yitimi, anlaşılmama, kendini başarılı veya yaratıcı bulmama, çevreye güceniklik, kurtulma isteği gibi duygusal seyirler ile sonuçlanmaktadır. Bunun aksine, yalnızca kendi istediği için, yetenek ve ilgisine göre iş bulabilmiş veya kendi iradesiyle çalışmak istemeyen ya da mecburiyetten değil de okurken çalışmayı kişisel olarak kıymetli bulduğu için iş arayan gençlerin anlaşılmış, anlamlı ve değerli hissettiğini, kendisini çevresine ait, saygın ve ahenkli, başarılı ve yetkin hissettiğini görebiliyoruz. Buna rağmen, sadece yetkinlik ve aidiyetin doyumunun yeterli olmadığı; çalışmak zorunda olduğu için çalışan ve böylece bu norma uyduğu için çevresinden onay alabilen gençlerin, özerklik ihtiyaçlarının ketlendiği, kendilerini değersiz ve kullanılmış, bir yerlere sürüklenmiş ve baskı altında hissettikleri de görülmektedir.

Yani sosyal ajanlar (akraba, arkadaş, aile, medya), sosyal bir bağlam olarak her tarafa yayılmış ve her zaman hissedilir nitelikte olduğu için psikolojik olarak da bariz etkiye sahiptir. Ancak bu etki, bu çalışmada görüldüğü gibi destekleyici ya da köstekleyici olabilmektedir. Şöyle ki, bu norma uyma sebebi, yani çalışma/çalışmak isteme sebebi özerk olabileceği gibi (içsel,

bütünleşmiş veya özdeşleşmiş), denetlenmiş (içe alınmış veya dışsal) veya gayrişahsi (amotivasyon) olabilir. Bu da bu süreçteki temel psikolojik ihtiyaçların, özerklik, ilişkisellik ve yetkinlik ihtiyacının karşılanıp karşılanmayacağını belirleyen unsurdur. Yani norma uyup uymamaktan da öte, çalışma norma neden uyduğu veya uy(a)madığını göz önünde bulundurmak, gençlerin istihdam ve işsizlik sürecindeki psikolojik iyi-oluş halleri açısından büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın alana katkılarından bahsetmek gerekirse, öncelikle kopuk gençlik ve genç istihdamı alanında Türkiye'de yapılan ilk psikoloji araştırmasıdır. Türkiye'nin OECD ülkeleri arasında kopuk gençlik yüzdesi açısından sahip olduğu en yüksek yer düşünüldüğünde, bunun öneminin daha da fazla olduğu düşünülebilir. Ayrıca dünya literatüründe bu konu ilk defa Öz-Yönetim Kuramı kapsamında ele alınmıştır. Araştırmanın doğası gereği manipülasyon içermediğinden sebep-sonuç ilişkisi kurmak zor olsa da, kullanılan istatistiksel yöntemler ve MACS analizinin sonuçların güvenilirliğini artırdığını söylenebilir. Ayrıca kuramın geliştirildiği Rochester University Self-Determination Theory Laboratuvarı'yla beraber çalışarak İngilizce olarak formüle edilen ve daha sonra Türkçe'ye çevirilen ölçeklerin de yine hem dünya hem da ülke literatürüne katkı sağlaması beklenmektedir.

Diğer yandan bu çalışmanın da belli kısıtlılıkları vardır. Her ne kadar bu çalışma ile emek piyasasındaki olumsuz seyir, iş olanaklarının kısıtlılığı, ekonomik ve sosyal koşullar gibi makro değişkenler değiştirilemeyecek olsa da, tüm bu süreçte bireyin ihtiyaçlarını ve sorunlarla başa çıkabilecek psikolojik sermayesinin güçlendirilmesi gereğini ortaya koymayı amaçlanmaktadır. Yine de örneğin, işsizlik ve istihdamın genç kadınlar ve genç erkekler üzerinde ne tür benzer ve farklılıklar doğurduğu bu araştırmanın dışında kalmış, toplumsal cinsiyet perspektifinden çalışılmamış, yalnızca devam

analizleriyle genç kadınların genel olarak genç erkeklerden daha fazla olumsuz duygudurum, kaygı, depresyon, ve somatik şikayetler rapor ettikleri görülmüştür. Bir risk grubu olarak gençlerin ele alındığı bu çalışmayı takip eden çalışmalar örneğin 15-29 yaş aralığındaki genç kadınların özgöl sorunlarını ayrıca ele alabilir. Bu çalışma sonuçları itibariyle, eğitim ve istihdam politikalarının yerine geçmeyi değil, genç işsizliğinin göz ardı edilen psikososyal boyutunun ele alınmasının ve bu politikalara eklemlenmiş bir biçimde klinik sosyal psikolojik uygulama ve müdahalelerin ortaya konması gereğini vurgulamayı hedefler. Ayrıca hem nitel hem nicel bulgularıyla beraber böylesi toplumsal konularda benimsenecek hem evrensel hem de yerel yaklaşımın faydasını ortaya koymaktadır. Örneğin İŞKUR gibi ölke çapındaki kuruluşların veya üniversitelerin kariyer merkezlerinin ya da liselerin rehberlik birimlerinin yerelde uygulayabilecekleri müdahalelerin içeriğini oluştururken neleri göz önünde bulundurmaları konusunda bilgi verici olabilir. Zira Lewin'in (1945), sosyal araştırmalar ve toplumsal gerçekler arasındaki ilişkiyi vurguladığı ünlü sözünde de belirttiği gibi "İyi bir kuramdan daha pratik başka bir şey yoktur".

TEZ FOTOKOPİSİ İZİN FORMU

ENSTİTÜ

Fen Bilimleri Enstitüsü

☐

Sosyal Bilimler Enstitüsü

☒

Uygulamalı Matematik Enstitüsü

☐

Enformatik Enstitüsü

☐

Deniz Bilimleri Enstitüsü

☐

YAZARIN

Soyadı : **Kantaş**

Adı : **Özge**

Bölümü : **Psikoloji AB**

TEZİN ADI :

“WHAT I NEED IS MORE THAN A JOB”:
A SELF-DETERMINATION THEORY BASED PROFILE OF
DISCONNECTED AND WORKING YOUTH IN TURKEY

TEZİN TÜRÜ : Yüksek Lisans

☐

Doktora

☒

1. Tezimin tamamından kaynak gösterilmek şartıyla fotokopi alınabilir.

☒

2. Tezimin içindekiler sayfası, özet, indeks sayfalarından ve/veya bir bölümünden kaynak gösterilmek şartıyla fotokopi alınabilir.

☐

3. Tezimden bir (1) yıl süreyle fotokopi alınamaz.

☐

TEZİN KÜTÜPHANEYE TESLİM TARİHİ: