

T.C.  
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞE GERİ DÖNÜŞ SÜRECİNDE İŞİN ANLAMININ  
KAVRAMSALLAŞTIRILMASI

Dr. Erg. Ege TEMİZKAN

Ergoterapi Programı  
DOKTORA TEZİ

ANKARA  
2025



T.C.  
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞE GERİ DÖNÜŞ SÜRECİNDE İŞİN ANLAMININ  
KAVRAMSALLAŞTIRILMASI

Dr. Erg. Ege TEMİZKAN

Ergoterapi Programı  
DOKTORA TEZİ

TEZ DANIŞMANI  
Prof. Dr. Mine UYANIK

ANKARA  
2025

**İŞE GERİ DÖNÜŞ SÜRECİNDE İŞİN ANLAMININ KAVRAMSALLAŞTIRILMASI****Ege Temizkan****Danışman: Prof. Dr. Mine Uyanık**

Bu tez çalışması 28.05.2025 tarihinde jürimiz tarafından "Ergoterapi Programı"nda doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

**Jüri Başkanı:** *Prof. Dr. Hülya Kayıhan*  
(*Biruni Üniversitesi*)

**Üye:** *Prof. Dr. Esra Akı*  
(*Hacettepe Üniversitesi*)

**Üye:** *Prof. Dr. Gamze Ekici Çağlar*  
(*Hacettepe Üniversitesi*)

**Üye:** *Doç. Dr. Sedef Şahin*  
(*Hacettepe Üniversitesi*)

**Üye:** *Doç. Dr. Berkan Torpil*  
(*Sağlık Bilimleri Üniversitesi*)

Bu tez, Hacettepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri tarafından uygun bulunmuştur.

13 0 Mayıs 2025

**Prof. Dr. Müge YEMİŞCİ ÖZKAN****Enstitü Müdürü**

## YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

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

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

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

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

..... /...../.....

(İmza)

Ege TEMİZKAN

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

(1) *Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.*

(2) *Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.*

(3) *Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir \*. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.*  
*Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir*

\* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

## ETİK BEYAN

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

*Uzm. Erg. Ege TEMİZKAN*

## TEŞEKKÜR

Tezimin planlanmasında, uygulanmasında ve yazımında bilgilerini ve özverili bir şekilde desteğini esirgemeyen danışmanım Sayın Prof. Dr. Mine UYANIK'a,

Akademik olsun, olmasın, bana her anlamda 12 yıldır yol gösteren, destek veren ve tezimin geliştirilmesinde önemli katkıları bulunan Tez İzleme Kurulu hocalarım Sayın Prof. Dr. Hülya KAYIHAN'a ve Sayın Doç. Dr. Sedef ŞAHİN'e,

Beni bu tezin yapıtaşı olan nitel metodoloji ile tanıştıran, tez savunma sınavı jürimde yer alarak kıymetli katkılarını benden esirgemeyen Sayın Prof. Dr. Esra AKI'ya,

Kendisiyle yakın çalışmaktan mutluluk duyduğum, tez savunma jürimde yer alarak katkı ve görüşleri ile beni onurlandıran Sayın Prof. Dr. Gamze EKİCİ ÇAĞLAR'a,

Desteklerini her zaman hissettiğim, tez savunma jürimde yer alarak tezimin son haline gelmesine katkı veren Sayın Doç. Dr. Berkan TORPİL'e,

Birçok şeyi kendisinden öğrendiğim, sıkılmadan tüm sorularımı yanıtlamaya devam eden Sayın Doç. Dr. Orkun Tahir ARAN'a,

Bölümümüzde kendileriyle geçirdiğim her an mutlu olduğum arkadaşlarım Dr. Öğr. Üye Güleser GÜNEY YILMAZ'a, Uzm. Erg. Ayşenur BAYSAL YİĞİT'e ve Uzm. Erg. Emine SAĞLAMOĞLU'na,

Her anımda yanımda olan, beni olduğum gibi seven canım dostlarım Erg. Hasan GALİPOĞLU'na, Yunus YILMAZ'a, Erg. Beyza POYRAZ GALİPOĞLU'na, Uzm. Erg. Damla Ece IRMAK'a, ve Uzm. Erg. Başak ERGÜN'e,

Her koşulda yanımda olan ve beni destekleyen, yol arkadaşım, canım eşim Dr. Erg. Fatma TEMİZKAN'a ve beni ben yapan, koşulsuz sevgisi ile beni sarıp sarmalayan canım annem Fzt. Emine Zuhale TEMİZKAN'a,

2211-A Yurtiçi Doktora Burs Programı ile beni destekleyen TÜBİTAK'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

## ÖZET

**Temizkan, E., İşe Geri Dönüş Sürecinde İşin Anlamının Kavramsallaştırılması, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ergoterapi Programı Doktora Tezi, Ankara, 2025.** Bu çalışma, çalışmaya engel sağlık durumu nedeniyle istihdam dışında kalmış bireylerin işe geri dönüş (İGD) sürecinde işe yükledikleri anlamı kavramsallaştırmayı amaçlamaktadır. Yorumlayıcı fenomenolojik analiz ve Walker & Avant'ın kavram analizi yöntemlerinin kullanıldığı iki aşamalı bir araştırma deseni benimsenmiştir. Ön nitel çalışmada 9 katılımcıyla derinlemesine görüşmeler yapılmış, elde edilen verilerle İGD'de işin anlamına dair beş temel kavram belirlenmiştir: Normalleşme (rutinlere ve sosyal rollere dönüş), Saygınlık (özsaygı ve toplumsal itibarın yeniden kazanımı), Finansal Refah (ekonomik güvence), Kendini Gerçekleştirme (potansiyeli kullanma ve gelişim) ve Sonuç/Ödül (tüm anlamların bütünleştiği nihai kazanım). Kavram analizi aşamasında bu beş kavramın tanımlayıcı özellikleri, öncülleri, sonuçları ve ampirik göstergeleri ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bulgular, İGD sürecinde işin anlamının çok boyutlu, dinamik ve bağlamsal olduğunu ortaya koymuş; bu boyutların etkileşimini ve bütüncül yapısını vurgulayan "İşe Geri Dönüşte Anlam Modeli" geliştirilmiştir. Bu model, bireyin İGD sürecindeki motivasyonunu ve uyumunu etkileyen öznel anlamın önemine dikkat çekerek, mesleki rehabilitasyon uygulamaları ve gelecek araştırmalar için bir çerçeve sunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İşe Geri Dönüş, İşin Anlamı, Yorumlayıcı Fenomenolojik Analiz, Kavram Analizi

TUBİTAK 2211-A Yurtiçi Doktora Burs Programı ile desteklenmiştir.

## ABSTRACT

**Temizkan, E., Conceptualizing the Meaning of Work in Return to Work Process, Hacettepe University Graduate School of Health Sciences Department of Occupational Therapy Doctoral Thesis, Ankara, 2025.** This study aimed to conceptualize the meaning of work for individuals who have been away from their jobs due to work-disrupting health conditions during the return-to-work (RTW) process. A two-stage research design was adopted, utilizing Interpretative Phenomenological Analysis and Walker & Avant's concept analysis method. In the preliminary qualitative study, in-depth interviews were conducted with 9 participants, and the data revealed five core concepts regarding the meaning of work in RTW: Normalization (return to routines and social roles), Dignity (regaining self-esteem and social respect), Financial Well-being (economic security), Self-Actualization (utilizing potential and development), and Outcome/Reward (the ultimate gain integrating all meanings). In the concept analysis phase, the defining attributes, antecedents, consequences, and empirical referents of these five concepts were examined in detail. The findings demonstrated that the meaning of work in the RTW process is multidimensional, dynamic, and contextual. The "Meaning of Work in Return to Work Model" was developed, emphasizing the interaction and holistic nature of these dimensions. This model highlights the importance of subjective meaning, which influences an individual's motivation and adaptation during the RTW process, offering a framework for vocational rehabilitation practices and future research.

**Keywords:** Return to Work, Meaning of Work, Interpretative Phenomenological Analysis, Concept Analysis

Supported by the TÜBİTAK National PhD Scholarship Program.

## İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI	iii
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	iv
ETİK BEYAN	v
TEŞEKKÜR	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR	xii
ŞEKİLLER	xiii
TABLolar	xiv
<b>1. GİRİŞ</b>	<b>1</b>
<b>2. GENEL BİLGİLER</b>	<b>3</b>
2.1. Üretici Aktivite Olarak Çalışma ve İş	3
2.1.1. İşin Önemi, Kişisel ve Toplumsal Etkileri	3
2.1.2. İşsizliğin Olumsuz Etkileri	4
2.1.3. Bireyler için İşin Anlamı	5
2.2. Çalışmaya Engel Sağlık Durumları	6
2.2.1. Uzun Süreli Hastalık İzni	6
2.2.2. Okupasyonel Kesilme ve Okupasyonel Yoksunluk	8
2.2.3. Türkiye'de İş Görmezlik Ödeneği ve Malulen Emeklilik ile ilgili	9
Yasal Altyapı	
2.3. İşe Geri Dönüş	10
2.3.1. İşe Geri Dönüş Modelleri	13
2.3.2. İşe Geri Dönüş Sürecinin Planlanması	17
2.3.3. İşe Geri Dönüş Sürecinde Rol Alan Profesyoneller	18
2.3.4. Ülkemiz ve Dünyada İşe Geri Dönüş Süreci ile ilgili Yasal	19
Düzenlemeler	
2.4. İşe Geri Dönüş Sürecinde İşin Anlamı	20

2.4.1. Normalleşme ve Sosyal Rollerin Değerlendirilmesi Kuramları	21
Bağlamında İşe Geri Dönüş	
<b>3. GEREÇ ve YÖNTEM</b>	<b>25</b>
3.1. Ön Nitel Çalışma: İşe Geri Dönüş Sürecinde Çalışmanın Anlamını Keşfetme	25
3.1.1. Amaç ve Desen	25
3.1.2. Katılımcılar ve Katılımcı Seçimi	25
3.1.3. Veri Toplama	27
3.1.4. Veri Analizi	28
3.1.5. Geçerlik ve Güvenirlik (Rigor)	29
3.2. Kavram Analizi Yöntemi	29
3.3. Etik Hususlar	33
<b>4. BULGULAR</b>	<b>34</b>
4.1. Ön Nitel Çalışma Bulguları: İşe Geri Dönüş Sürecinde Çalışmanın Anlamına İlişkin Temalar	34
4.1.1. Birinci Tema: Artık her şeyin normale dönmesi gerekiyor	35
4.1.2. İkinci Tema: Hayatta kalmak istemiyorum; yaşamak istiyorum	38
4.1.3. Üçüncü Tema: Bir işe girince serüven bitecek	41
4.2. Kavram Analizi Bulguları	46
4.2.1. "Normalleşme" Kavramı Analizi	46
4.2.2. Saygınlık Kavramı Analizi	55
4.2.3. Finansal Refah Kavramı Analizi	65
4.2.4. Kendini Gerçekleştirme Kavramı Analizi	76
4.2.5. Sonuç/Ödül Kavramı Analizi	85
4.3. Kavramsal Model: İşe Geri Dönüşte Anlam Modeli	94
<b>5. TARTIŞMA</b>	<b>97</b>
<b>6. SONUÇLAR ve ÖNERİLER</b>	<b>108</b>
<b>7. KAYNAKLAR</b>	<b>111</b>
<b>8. EKLER</b>	<b>127</b>
EK 1. Tez Çalışması ile İlgili Etik Kurul İzinleri	

EK 2. Tez Orijinallik Raporu

EK 3. Dijital Makbuz

EK 4. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

EK 5. Aydınlatılmış Onam Formu

## **9. ÖZGEÇMİŞ**

**133**

## SİMGELER VE KISALTMALAR

<b>%</b>	Yüzde
<b>ADA</b>	Americans with Disabilities Act
<b>CAD</b>	Computer Aided Design (Bilgisayar Destekli Çizim)
<b>ICF</b>	International Classification of Functioning, Disability and Health (Uluslararası İşlevsellik, Yeti Yitimi ve Sağlığın Sınıflandırması)
<b>IGLOO</b>	Individual, Group, Leader, Organisation, Overall context
<b>İGD</b>	İşe Geri Dönüş
<b>IPA</b>	Interpretative Phenomenological Analysis (Yorumlayıcı Fenomenolojik Analiz)
<b>MOHO</b>	Model of Human Occupation (İnsan Okupasyon Modeli)
<b>OA</b>	Occupational Adaptation (Okupasyonel Adaptasyon)
<b>ÖBK</b>	Öz Belirlenim Kuramı (Self-Determination Theory)
<b>PANAS</b>	Positive and Negative Affect Schedule (Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği)
<b>PTG</b>	Post-Travmatik Gelişim
<b>RRTW</b>	Readiness for Return-to-Work
<b>SF-36</b>	Short Form (36) Health Survey (Kısa Form (36) Sağlık Anketi)
<b>SGK</b>	Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>SRV</b>	Social Role Valorization
<b>SWLS</b>	Satisfaction with Life Scale (Yaşam Doyumu Ölçeği)
<b>TWA</b>	Theory of Work Adjustment (Mesleki Uyum Kuramı)
<b>UWES-9</b>	Utrecht Work Engagement Scale-9 (Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği-9)
<b>WAMI</b>	Work and Meaning Inventory (İş ve Anlam Envanteri)

**ŞEKİLLER**

<b>Şekil</b>		<b>Sayfa</b>
<b>3.1.</b>	Katılımcı alımına dair akış şeması.	27
<b>4.1.</b>	İşe geri dönüşte anlam modeli.	96

**TABLolar**

<b>Tablo</b>		<b>Sayfa</b>
4.1.	Katılımcılara ait temel özellikler.	34
4.2.	Ön nitel çalışma bulguları.	43
4.3.	Normalleşme kavramının tanımlayıcı özellikleri.	50
4.4.	Normalleşme kavramının öncülleri ve sonuçları.	53
4.5.	Normalleşme kavramının ampirik göstergeleri.	54
4.6.	Saygınlık kavramının tanımlayıcı özellikleri.	60
4.7.	Saygınlık kavramının öncülleri ve sonuçları.	63
4.8.	Saygınlık kavramının ampirik göstergeleri.	64
4.9.	Finansal refah kavramının tanımlayıcı özellikleri.	71
4.10.	Finansal refah kavramının öncülleri ve sonuçları.	74
4.11.	Finansal refah kavramının ampirik göstergeleri.	75
4.12.	Kendini gerçekleştirme kavramının tanımlayıcı özellikleri.	81
4.13.	Kendini gerçekleştirme kavramının öncülleri ve sonuçları.	83
4.14.	Kendini gerçekleştirme kavramının ampirik göstergeleri.	84
4.15.	Sonuç/ödül kavramının tanımlayıcı özellikleri.	89
4.16.	Sonuç/ödül kavramının öncülleri ve sonuçları.	91
4.17.	Sonuç/ödül kavramının ampirik göstergeleri.	92
4.18.	Kavram analizlerinin özet bulguları.	93

## 1. GİRİŞ

Çalışma, çoğu yetişkinin yaşamında yalnızca ekonomik bir işlev görmenin ötesinde, çalışmaya yüklenen anlam itibariyle merkezi bir yer tutmaktadır (1). Çalışma, finansal kaynak sağlamanın yanı sıra, günlük yaşamı yapılandırmakta, sosyal bağları güçlendirmekte, kişisel ve toplumsal kimliği şekillendirmekte ve topluma katkıda bulunma hissini güçlendirmektedir (2). İstihdam, bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamalarının asli bir yolu olarak kabul edilmekte ve çalışmanın, bireylerin finansal güvenlikleri, psikolojik sağlıkları ve duygusal iyi olma halleri ile derinden bağlantılı olduğu ifade edilmektedir. Çalışma, özsaygıyı geliştirme, sosyal statü elde etme, kişisel başarıyı deneyimleme ve bağımsızlık ile güvenceyi sürdürme açısından vazgeçilmez bir okupasyondur (3).

Ancak, sağlık durumu nedeniyle çalışmaya ara verme ya da çalışma hayatından uzaklaşma, bireyin çalışma hayatıyla kurduğu bu ilişkiyi derinden etkileyebilir. Bu durum, sıklıkla işten uzun süreli uzak kalmaya ve karmaşık bir süreç olan işe geri dönüş (İGD) yolculuğunun başlamasına neden olmaktadır (4,5). Çalışmaya engel sağlık durumu, bireyin fiziksel, bilişsel veya psikolojik nedenlerle işinin gerekliliklerini yeterince karşılayamadığı ve genellikle uzun süreli hastalık izni veya işsizlikle sonuçlanan bir durumu ifade etmektedir. Bu durumun bireyler üzerindeki etkileri çok yönlüdür (2,6). Çalışma hayatından uzak kalma; ekonomik bağımsızlığın kaybı, sosyal çevreden kopma ve uzun vadeli engellilik riskinin artması gibi sonuçlar doğurabilir. Ortaya çıkan iş gücü kaybının bölgesel ve ulusal ekonomiler üzerindeki yükü de göz ardı edilemez boyutlardadır (7–9).

Bu nedenlerle, İGD sürecini etkileyen ve şekillendiren faktörler üzerine yapılan araştırmalar son yıllarda artmıştır (10,11). Söz konusu araştırmaların önemli bir kısmı, İGD sürecinin incelenmesinde yasal altyapı, süreçte rol alan sağlık profesyonelleri, rehabilitasyon yaklaşımları, çalışma ortamları, işverenler ve çalışma arkadaşları gibi dışsal faktörlere odaklanmaktadır (12–15). Öte yandan, bireyin çalışmaya yüklediği öznel anlamın bu süreçteki rolünü inceleyen çalışmalara nadiren rastlanmakta ve bu nedenle İGD süreciyle ilgili içsel faktörlerin derinlemesine anlaşılamadığı ifade

edilmektedir (4,12). Genel popülasyon için çalışmanın anlamı (gelir, kimlik, sosyal temas vb.) literatürde geniş yer bulsa da değişen yetenekler, sosyal ve profesyonel stigma ve İGD sürecinin belirsizlikleri ile karşı karşıya kalan bireyler için işin anlamının nasıl şekillendiği, sürdürüldüğü veya yeniden yapılandırıldığı daha derinlemesine bir kavramsallaştırma gerektirmektedir (16). Çalışmaya yüklenen değerlerin ve anlamların, çalışmaya engel bir durumun ortaya çıkmasıyla değişebileceği, bireylerin farklılaşan iş rollerinde veya iş dışı aktivitelerde yeni anlamlar bulabileceği ve bunun kişilerin okupasyonel kimliklerinde değişimlere yol açabileceği varsayımı temelinde, İGD sürecinde işin anlamının incelenmesi ile sürecin içsel belirleyicilerinin, kolaylaştırıcıların ve bariyerlerin anlaşılabilirliği öne atılmıştır (16–20).

Bu konuda yapılan az sayıdaki çalışmada İGD sürecinde bireyler için işin ve çalışmanın anlamı ile ilgili önemli bilgiler sunulsa da, söz konusu çalışmalarda genellikle kısmi hastalık izninde olan bireyler ele alınmakta, sağlık durumu nedeniyle tamamen istihdam dışında kalmış bireylere odaklanılmamaktadır (17–19,21,22). Ancak işsiz olmak, hastalık izninde olmaktan ekonomik boyut başta olmak üzere birçok yönden farklılık göstermektedir (23). Ayrıca, ekonomik koşulların ve ulusal ya da global boyutta yaşanan ekonomik değişimlerin, bireylerin çalışmaya yüklediği anlamı önemli ölçüde etkilediği bilinmektedir (7). Ek olarak, Türkiye'de çalışmaya engel sağlık durumu olan bireyler için İGD süreçleri yeterince tanımlanmamış ve geliştirilmemiştir ve bu nedenle bireylerin gerekli rehabilitasyon hizmetlerine erişimi ve kurumsal rehberlik genellikle yetersiz kalmaktadır (24).

Bu bağlamda, ekonomik zorlukların yaşandığı ve İGD sistemlerinin yetersiz kaldığı Türkiye özelinde, çalışmaya engel sağlık durumu nedeniyle işsiz kalan ve işe geri dönme sürecinde olan bireylerin çalışmayı nasıl anlamlandırdıklarını araştırmak büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı, İGD sürecindeki bireyler için çalışmanın anlamını, özellikle İGD süreçlerinin özellikleri çerçevesinde kavramsallaştırmaktır.

## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. Üretici Aktivite Olarak Çalışma ve İş

İnsan yaşamının çekirdek yapısını oluşturan okupasyonlar, bireyin zamanını anlamlı bir şekilde yapılandırmasına, kimlik kazanmasına ve topluma katılım sağlamasına olanak tanır (25). Ergoterapi perspektifinden bakıldığında, okupasyonlar genellikle kendine bakım, üretkenlik ve serbest zaman aktiviteleri olarak sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırma içinde, çalışma ve işle ilgili aktiviteler, üretkenlik okupasyonlarının temel bir bileşeni olarak öne çıkmaktadır (1). Üretkenlik, bireyin kendine, ailesine veya topluma ekonomik ya da sosyal değer katan mal veya hizmetler üretmesini içeren aktiviteler bütünü olarak tanımlanmıştır. Ücretli veya ücretsiz olabilen bu aktiviteler; iş, ev işleri, ebeveynlik, öğrencilik ve gönüllülük gibi çok çeşitli biçimlerde ortaya çıkabilmektedir (1,26–29).

Çalışma, sadece ekonomik bir zorunluluk olmanın ötesinde, bireyin hayatına yapı, anlam ve amaç katan temel bir üretici aktivitedir. Bireylerin kendilerini tanımladıkları, sosyal roller üstlendikleri ve toplumsal yaşama entegre oldukları okupasyonel alanlardan biridir (1). İş, bireye kimlik kazandırır, sosyal statü sunar, rutin oluşturur ve zamanı yapılandırır (30,31). Aynı zamanda, maddi bağımsızlık sağlayarak bireyin temel ihtiyaçlarını karşılamasına ve yaşam kalitesini artırmaya olanak tanımaktadır (1,7). Dünya Sağlık Örgütü de çalışmanın bu çok boyutlu önemini kabul ederek, bireylerin anlamlı ve tatmin edici iş yaşamlarına sahip olmalarını veya geri dönmelerini desteklemeyi temel hedeflerinden biri olarak belirlemiştir (32).

#### 2.1.1. İşin Önemi, Kişisel ve Toplumsal Etkileri

Çalışmanın bireysel ve toplumsal düzeyde bir çok olumlu etkisi bulunmaktadır. Kişisel düzeyde çalışma, bireyin psikolojik sağlığı ve iyi olma hali için kritik bir öneme sahiptir. Bir işe sahip olmak, genellikle artan özsaygı, yeterlilik hissi ve kişisel başarı duygusu ile ilişkilendirilmektedir (1,2). Çalışma ortamı, bireylere sosyal etkileşim kurma, aidiyet hissetme ve destekleyici ilişkiler geliştirme fırsatları sunmakta, bu sosyal bağlantılar ise bireyin duygusal dayanıklılığının artmasına yardımcı olmaktadır

(33,34). Ayrıca, bir işin gerektirdiği görevleri yerine getirmek, problem çözme becerilerini kullanmak ve yeni bilgi ve beceriler edinmek, bilişsel yeteneklerin korunmasına ve geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır (34,35). İş, bireye bir amaç ve yön duygusu vererek yaşam doyumunu artırmaktadır. Finansal getirisi sayesinde ise bireyin sadece temel ihtiyaçlarını değil, aynı zamanda kişisel gelişimini destekleyen eğitim, kültürel aktivite ve hobiler gibi olanaklara erişimi kolaylaştırmaktadır (7,34).

Toplumsal düzeyde ise çalışma, ekonomik kalkınmanın ve sosyal refahın temel taşıdır. Üretken bir iş gücü, mal ve hizmet üretimini artırarak ülke ekonomisine katkıda bulunur. İstihdam oranlarının yüksek olması, vergi gelirlerinin artması ve sosyal yardım harcamalarının azalması anlamına gelmektedir (2). Çalışma, aynı zamanda toplumsal yapının korunmasında ve sosyal düzenin sürdürülmesinde de rol oynar. İşyerleri, farklı sosyal ve kültürel geçmişlere sahip bireylerin bir araya geldiği, etkileşimde bulunduğu ve ortak hedefler doğrultusunda iş birliği yaptığı mikro-topluluklar olarak işlev görmektedir. Bu etkileşimler, sosyal uyumu ve hoşgörüyü teşvik edebilmekte, çalışma yoluyla kazanılan statü ve gelir ise sosyal hareketliliğe olanak tanıyarak daha adil bir toplum yapısının oluşumuna katkıda bulunabilmektedir (1,16).

### **2.1.2. İşsizliğin Olumsuz Etkileri**

Çalışmanın bireysel ve toplumsal faydalarının aksine, işsizlik önemli olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bireysel düzeyde, iş kaybı genellikle ciddi bir finansal güvencesizlik kaynağıdır. Gelir kaybı, bireyin ve ailesinin yaşam standardını düşürebilir, borçlanmaya yol açabilir ve temel ihtiyaçların karşılanmasında zorluklar yaratabilir. Finansal zorlukların ötesinde işsizlik, bireyin psikolojik sağlığı üzerinde de olumsuz etkilere sahiptir (7–9). İşini kaybeden bireylerde özsaygı düşüklüğü, depresyon, anksiyete, umutsuzluk ve stres düzeylerinde artış gözlemlendiği ifade edilmektedir. Çalışma ortamının sağladığı sosyal destek açısından ve günlük rutinden mahrum kalmak, sosyal izolasyon ve yalnızlık hissine yol açabilmekte, bireyin sosyal statüsünü ve kimlik algısını da olumsuz etkileyebilmektedir. İşsizlik durumunun toplumda "fonksiyonsuzluk" veya "yetersizlik" olarak algılanma endişesi bireyin kendine olan

güvenini sarsabilmekte, uzun süreli işsizlik ise mesleki becerilerin körelmesine ve iş piyasasına yeniden entegrasyonun zorlaşmasına neden olmaktadır (21,23,36).

Toplumsal düzeyde ise yüksek işsizlik oranları, ekonomik büyümeyi yavaşlatır, yoksulluğu artırır ve sosyal eşitsizlikleri derinleştirir. İşsizliğe bağlı artan sosyal yardım ödenekleri ve azalan vergi gelirleri, sosyal güvence sistemi üzerinde baskı oluşturmaktadır. İşsizliğin yaygın olduğu toplumlarda suç oranlarında artış, sosyal huzursuzluk ve politik istikrarsızlık gibi sorunlar daha sık görülebilmektedir. İşsizliğin getirdiği ekonomik ve sosyal stres, aile içi ilişkileri zorlayabilir ve toplumsal dayanışmayı zayıflatabilir. Bu nedenle, işsizlikle mücadele ve istihdamın artırılması hem bireysel refahı hem de toplumsal sağlığı korumak için kritik öneme sahiptir (1,30).

### **2.1.3. Bireyler için İşin Anlamı**

İşin birey için taşıdığı anlam, kişiden kişiye ve kültürden kültüre değişiklik göstermekle birlikte, genellikle çok boyutlu ve dinamik bir yapıya sahiptir (37). İşin anlamı, bireyin değerleri, inançları, geçmiş deneyimleri, sosyal çevresi ve içinde bulunduğu yaşam koşulları tarafından şekillenmektedir (20). Literatürde işin anlamına ilişkin farklı teorik yaklaşımlar bulunmaktadır. Bazı yaklaşımlar işin öncelikle ekonomik bir araç olduğunu vurgularken (gelir elde etme, finansal güvenlik), diğerleri psikolojik ve sosyal boyutlarına odaklanmaktadır (kimlik, sosyal statü, aidiyet, kendini gerçekleştirme) (38,39).

Morse ve Weiss'in (1955) klasik çalışması, insanların piyango kazansalar bile çalışmaya devam etmek isteyeceklerini ortaya koyarak, işin sadece para kazanma aracı olmadığını göstermiştir. İnsanlar çalışarak bir amaç edindiklerini, zamanlarını yapılandırdıklarını, sosyal ilişkiler kurduklarını ve topluma katkıda bulduklarını hissetmektedirler (38). Bazı çalışmalara göre de işin anlamı, bireyin iş ortamındaki sosyal etkileşimleri yoluyla şekillenmektedir. Çalışma arkadaşlarından, yöneticilerden ve müşterilerden alınan geri bildirimler, bireyin işinin, rolünün ve kendisinin değeri hakkındaki algısını etkilemektedir. Olumlu sosyal etkileşimler ve destekleyici bir

çalışma ortamı, işin anlamını güçlendirirken, olumsuz deneyimler ve çatışmalar işe yabancılaşmaya yol açabilmektedir (38,40–42). Öte yandan, Wrzesniewski ve Dutton tarafından yapılan çalışmalarda ise, bireylerin işlerini sadece bir "iş" (geçim kaynağı), bir "kariyer" (ilerleme ve başarı aracı) veya bir "çağrı/adanmışlık" (anamlı ve tatmin edici bir okupasyon) olarak algılayabildiklerini belirtmişlerdir (39). Dolayısıyla işin anlamı ile ilgili yapılmış olan çalışmaların bulguları farklılık gösterse de işin anlamı, bireyin işiyle kurduğu ilişki ve işine yüklediği değerlerle yakından ilgilidir ve bireyin içsel motivasyonunu, iş doyumunu, bağlılığını ve genel yaşam kalitesini etkileyen temel bir faktördür (20,37,38,42).

## 2.2. Çalışmaya Engel Sağlık Durumları

Çalışmaya engel sağlık durumu, bireyin sahip olduğu bir sağlık sorunu (fiziksel, duyuşsal, bilişsel veya ruhsal) nedeniyle çalışma yaşamına katılımında veya işini sürdürmesinde kısıtlılıklar yaşaması durumunu ifade etmektedir. Bu durum, doğuştan gelen bir durum olabileceği gibi, bir hastalık, kaza veya yaralanma sonucu sonradan da ortaya çıkabilmektedir (2,6,29,43). Çalışmaya engel sağlık durumu, Uluslararası İşlevsellik, Yeti Yitimi ve Sağlığın Sınıflandırması (ICF) modelinde de belirtildiği gibi, sadece bireyin sağlık durumuyla değil, aynı zamanda çevresel ve kişisel faktörlerle de etkileşim halindedir. Örneğin, iş yerindeki fiziksel engeller, işverenin veya meslektaşların olumsuz tutumları, yetersiz destek hizmetleri gibi çevresel faktörler, bireyin çalışmaya katılımını sağlık durumunun kendisinden daha fazla kısıtlayabilmektedir (28,44).

Çalışmaya engel sağlık durumu olan bireyler, işgücü piyasasında önemli zorluklarla karşılaşmaktadırlar. İş bulma, işe yerleşme ve işte kalma süreçlerinde ayrımcılığa maruz kalma olasılıkları daha yüksektir. Sağlık sorunları nedeniyle sık sık işten ayrılmak zorunda kalabilirler veya yeteneklerine uygun olmayan, daha düşük ücretli işlerde çalışmak durumunda kalabilirler (45). Bu durum, hem bireylerin ekonomik güvencesini hem de kariyer gelişimlerini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca, çalışma hayatından dışlanma, sosyal izolasyona ve psikolojik sorunlara yol açabilmektedir (46).

### 2.2.1. Uzun Süreli Hastalık İzni

Çalışmaya engel bir sağlık durumunun ortaya çıkması, sıklıkla bireyin işinden geçici veya kalıcı olarak ayrılmasını gerektirebilir. Uzun süreli hastalık izni, genellikle birkaç haftayı veya ayı aşan, sağlık sorunları nedeniyle işe devam edememe durumunu ifade etmektedir. Bu dönem, birey için hem fiziksel hem de psikolojik olarak zorlayıcı olabilmektedir. Sağlık sorunlarıyla mücadele etmenin yanı sıra, işten uzak kalmanın getirdiği belirsizlik, gelir kaybı endişesi ve sosyal çevreden kopma gibi zorluklar yaşanabilmektedir (47).

Uzun süreli hastalık izni, bireyin iş kimliğinin ve rutinlerinin bozulmasına neden olabilir. Çalışma hayatının sağladığı yapı ve sosyal etkileşimden mahrum kalmak, bireyin kendini değersiz veya izole hissetmesine yol açabilir. Hastalık izni süresi uzadıkça, bireyin işe geri dönme olasılığı da azalmaktadır. Bu durum, hem bireyin motivasyonunu düşürebilir hem de işverenlerin çalışanı tekrar işe alma konusundaki istekliliğini azaltabilir. Uzun süreli hastalık izninin birey üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmek ve başarılı bir işe geri dönüşü sağlamak için erken müdahale ve etkin rehabilitasyon programları büyük önem taşımaktadır (47,48).

Çalışmaya engel sağlık durumunun ve uzun süreli hastalık izninin bireyler, aileler ve toplum üzerinde çok yönlü etkileri bulunmaktadır:

**Psikolojik Etkiler:** İş kaybı veya çalışma yeteneğindeki kısıtlılık, bireyin özsaygısını ciddi şekilde zedeleyebilir. İşsizlik durumu, depresyon, anksiyete, umutsuzluk, can sıkıntısı ve yabancılaşma gibi ruhsal sorunlara yol açabilir veya mevcut sorunları derinleştirebilir. Bireyin kontrol algısı azalabilir ve gelecek kaygısı artabilir. İşe geri dönüldüğünde bile, iş stresi, iş yükü veya iş-yaşam dengesizliği psikolojik iyi oluşu olumsuz etkileyebilir. Ancak, başarılı bir işe dönüş ve anlamlı bir işte çalışma, özsaygıyı artırabilir, ruh sağlığını iyileştirebilir ve yaşam doyumunu yükseltebilir (47–49).

**Sosyal Etkiler:** İş, bireye sadece gelir değil, aynı zamanda sosyal bir statü, kimlik ve aidiyet duygusu da sağlar. İş engelliliği, bu sosyal rollerin kaybına, sosyal

çevreden uzaklaşmaya ve izolasyona yol açabilir. Engelli bireyler, toplumda ve işyerinde önyargı, ayrımcılık ve damgalanma (stigma) ile karşılaşabilirler (50). Bu durum, onların toplumsal katılımını engeller ve sosyal dışlanmaya neden olabilir. İGD, bireyin tekrar sosyal ağlara dahil olmasına, normallik hissini yeniden kazanmasına ve topluma katılımına olanak tanıyabilir. Ancak işyerindeki olumsuz tutumlar veya destek eksikliği, sosyal entegrasyonu zorlaştırabilir (51).

**Ekonomik Etkiler:** İş engelliliğinin en belirgin sonucu genellikle istihdam kaybı ve gelir düşüğüdür. Bu durum, bireyi ve ailesini finansal zorluklara, yoksulluk riskine ve sosyal yardım programlarına bağımlı hale getirebilir. Engelli bireyler iş bulsalar bile, genellikle daha düşük ücretli, daha az güvenceli işlerde veya yeteneklerinin altında çalışmak zorunda kalabilirler. Toplumsal düzeyde ise iş engelliliği, işgücü kaybı, üretim düşüşü, artan sağlık ve sosyal güvenlik harcamaları nedeniyle önemli bir ekonomik yük oluşturur. Başarılı İGD programları, bu ekonomik kayıpları azaltmada kritik bir rol oynar (2,47).

### 2.2.2. Okupasyonel Kesilme ve Okupasyonel Yoksunluk

Çalışmaya engel sağlık durumu veya buna bağılı uzun süreli işsizlik, bireyin anlamlı ve amaçlı aktivitelere katılımını engelleyerek okupasyonel sorunlara yol açabilmektedir. Ergoterapi literatüründe bu durumlar "okupasyonel kesilme" (*occupational disruption*) ve "okupasyonel yoksunluk" (*occupational deprivation*) kavramlarıyla açıklanmaktadır (52,53).

Okupasyonel kesilme, bireyin genellikle geçici bir süre için normal okupasyonel rollerini ve rutinlerini yerine getirememesi durumudur. Bu durum, ani bir hastalık, yaralanma veya yaşam olayındaki önemli bir değışiklik (örneğin iş kaybı) sonucu ortaya çıkabilir. Birey, alıştığı aktivitelere katılmadığı için bir boşluk ve kimlik kaybı hissi yaşayabilir. Örneğin, işini kaybeden bir birey, sabah işe gitme rutinini, meslektaşlarıyla etkileşimini ve işiyle ilişkili görevleri yerine getirme yeteneğini kaybeder. Bu durum, geçici bir uyum süreci gerektirse de, bireyler genellikle yeni rutinler oluşturarak veya eski rollerine uyum sağlayarak bu durumun üstesinden gelebilmektedirler (1,52,54).

Okupasyonel yoksunluk ise daha ciddi ve uzun süreli bir okupasyonel patoloji durumunu ifade etmektedir. Bireyin, kontrolü dışındaki çevresel faktörler (örneğin engel, hastalık, yoksulluk, hapsedilme, ayrımcılık, coğrafi izolasyon, sosyal veya kültürel normlar) nedeniyle anlamlı okupasyonlara katılımının engellenmesi olarak tanımlanmaktadır. Çalışmaya engel sağlık durumu olan bireyler, özellikle erişilebilir olmayan iş ortamları, işverenlerin ön yargıları veya yetersiz sosyal destek sistemleri nedeniyle istihdam dışı kalarak okupasyonel yoksunluk yaşayabilirler. Uzun süre işsiz kalmak ve birey için anlamlı aktivitelere katılamamak, bireyin sağlığı, iyi olma hali ve yaşam kalitesi üzerinde derin ve kalıcı olumsuz etkiler bırakabilir. Bu durumda meydana gelen okupasyonel yoksunluk, umutsuzluk, apati, kimlik kaybı ve sosyal dışlanma gibi sonuçlara yol açabilmektedir (53).

Çalışmaya engel bir sağlık durumunun varlığında genellikle bireyler ilk aşamada uzun süreli hastalık izinleri ya da işlerini yüksek performans ile gerçekleştirememesi gibi nedenlerden dolayı okupasyonel kesilme deneyimlemektedir. Ancak çalışmaya engel sağlık durumunun devam etmesi, bireyin ihtiyaç duyduğu tıbbi desteği ya da rehabilitasyon desteğini alamaması, bireyin işinde kalmasını sağlayacak koruyucu bir yasal altyapının olmayışı, işverenlerin uzun süreli hastalık izni alan çalışanlara olumsuz bakış açısı ve benzeri faktörlerden dolayı bireyler istihdam dışı kalabilmektedir. Bu durumda okupasyonel yoksunluk deneyimlenmekte ve bireyler işsizliğin olumsuz etkilerini yoğun olarak yaşamaktadır (2,23).

### **2.2.3. Türkiye'de İş Görmezlik Ödeneği ve Malulen Emeklilik ile ilgili Yasal Altyapı**

Türkiye'de çalışmaya engel sağlık durumu olan bireylerin sosyal güvencesi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde düzenlenmiştir. Bu kanun, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü kaybedenler ile çalışma gücünü önemli ölçüde yitiren malul sayılan sigortalılara yönelik çeşitli güvenceler sunmaktadır (24,55–57).

**Sürekli İş Göremezlik Geliri:** İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %10'unu kaybettiği Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalıya bağlanmaktadır. Gelirin miktarı, sigortalının meslekte kazanma gücü kayıp oranına ve prime esas kazancına göre hesaplanmaktadır. Sürekli iş göremezlik geliri alan bir sigortalı, çalışmaya devam etse veya yeniden çalışmaya başlasa bile bu geliri kesilmemektedir ve sosyal güvenlik destek primi ödemesi gerekmemektedir. Bu destek, özellikle iş kazası sonrası çalışmaya devam edebilen ancak belirli bir oranda işlev kaybı yaşayan bireyler için tasarlanmış bir güvencedir (58).

**Malullük Aylığı:** Çalışma gücünün veya iş kazası/meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ını kaybettiği SGK Sağlık Kurulunca tespit edilen ve belirli prim ödeme gün sayısı (genellikle en az 1800 gün) ile sigortalılık süresi (genellikle en az 10 yıl) şartlarını taşıyan sigortalılara bağlanmaktadır. Malullük aylığı alan bir kişi, sigortalı olarak tekrar çalışmaya başlarsa aylığı kesilmektedir. Bu durum, malullük sigortasının temel amacının, çalışma gücünü büyük ölçüde yitiren ve çalışamayacak durumda olan bireylere geçim desteği sağlamak olmasından kaynaklanmaktadır (58).

**Engelliliğe Dayalı Yaşlılık Aylığı (Erken Emeklilik):** Çalışma gücündeki kayıp oranı %40 ile %60 arasında olan ve yaşlılık aylığı için gereken yaş şartı dışındaki sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı şartlarını (engellilik derecesine göre kademeli olarak belirlenen) yerine getiren sigortalılara, yaş şartı aranmaksızın yaşlılık aylığı bağlanabilmektedir. Bu şekilde emekli olanlar, sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaya devam edebilmektedirler ve aylıkları kesilmemektedir (55).

Bu farklı düzenlemeler, Türkiye'deki sosyal güvenlik sisteminin çalışmaya engel sağlık durumu olan bireylere yönelik karmaşık yapısını göstermektedir. Yasal hakların ve tanımlamaların net bir şekilde anlaşılması, bireylerin haklarını doğru bir şekilde kullanabilmeleri ve İGD süreçlerini planlayabilmeleri açısından önemlidir (59).

### 2.3. İşe Geri Dönüş

İşe geri dönüş (İGD), bir hastalık, yaralanma veya sağlık durumu nedeniyle işinden uzak kalan bireyin, aynı işine veya uyarlanmış/yeni bir işe dönme sürecini ifade etmektedir. Bu süreç, sadece bireyin işe fiziksel olarak dönmesinden ibaret olmayıp, aynı zamanda psikososyal uyumu, işlevselliğin yeniden kazanılmasını ve sürdürülebilir istihdamı içeren karmaşık ve çok boyutlu bir olgudur (4,60,61). Başarılı bir İGD süreci, hem bireyin sağlığı ve iyi olma hali hem de işveren ve toplum için önemli faydalar sağlamaktadır. Birey için işe dönüş, ekonomik bağımsızlığın yeniden kazanılması, sosyal yaşama katılım, kimlik ve amaç duygusunun pekişmesi anlamına gelirken; işveren için deneyimli çalışanın iş gücüne yeniden katılması, verimlilik kaybının önlenmesi ve işe alım/eğitim maliyetlerinden tasarruf anlamına gelmektedir. Toplum için ise sosyal yardım harcamalarının azalması ve iş gücü potansiyelinin korunması gibi faydaları vardır (4).

İGD süreci, bireyin sağlık durumu, işin niteliği, iş yerinin özellikleri, sosyal destek sistemleri ve yasal düzenlemeler gibi birçok faktörden etkilenmektedir. Bu nedenle, İGD yaklaşımlarının bireyselleştirilmesi ve multidisipliner bir bakış açısıyla ele alınması gerekmektedir. Özellikle ICF modelinin benimsediği biyopsikososyal yaklaşım, İGD sürecinde sadece tıbbi durumu değil, aynı zamanda bireyin kişisel faktörlerini (motivasyon, beklentiler, başa çıkma becerileri vb.) ve çevresel faktörleri (işyeri desteği, aile desteği, sağlık hizmetlerine erişim vb.) de dikkate almanın önemini vurgulamaktadır (1,4,28).

İGD süreci, sadece fiziksel iyileşme veya mesleki becerilerle ilgili değildir; bireyin psikolojik durumu, sosyal çevresi ve işyeri koşulları gibi çok sayıda psikososyal faktörden de derinden etkilenir. Bu faktörler, İGD'nin başarısını veya başarısızlığını belirlemede kritik rol oynar (62).

**Motivasyon ve Beklentiler:** Bireyin işe dönme isteği ve dönebileceğine dair inancı önemli bir motivasyon kaynağıdır. SDT çerçevesinde belirtildiği gibi, motivasyonun kalitesi (özerk vs. kontrol edilen) İGD sonuçları üzerinde farklı etkilere sahip olabilir. Bireyin İGD'ye ilişkin olumlu beklentileri (örneğin, belirli bir sürede işe dönebileceğine inanma), gerçek İGD ile pozitif yönde ilişkilidir. Bu beklentiler, bireyin

kendi yeteneklerine ilişkin algısı ve sağlık profesyonellerinin (örneğin, doktorun) bireyin İGD potansiyeli hakkındaki görüşlerine dair inançlarından etkilenebilir (63).

**Öz Yeterlik:** Bireyin belirli bir görevi başarıyla yerine getirebileceğine veya belirli bir durumda başa çıkabileceğine dair inancıdır. İGD bağlamında öz yeterlik, bireyin işe dönebileceğine, işin gerekliliklerini yerine getirebileceğine ve olası zorluklarla başa çıkabileceğine olan güvenini ifade eder. Yüksek öz yeterlik, İGD motivasyonunu artırır ve işe adaptasyon sürecini kolaylaştırır (13,64).

**Psikolojik İyi Oluş:** Bireyin genel ruh sağlığı durumu, İGD sürecini önemli ölçüde etkiler. İşsizlik veya iş engelliliği döneminde yaşanan düşük özsaygı, depresyon, anksiyete ve yaşam doyumunda azalma, İGD motivasyonunu düşürebilir ve süreci zorlaştırabilir. İşe geri dönmek, psikolojik iyi oluşu iyileştirme potansiyeli taşısa da, işyerindeki stres, baskı veya uyum sorunları nedeniyle iyi oluş tekrar bozulabilir. Bu nedenle, İGD sürecinde bireyin ruh sağlığının desteklenmesi kritik önem taşır (15).

**Kimlik Algısı:** Engellilik deneyimi, bireyin kimlik algısında önemli değişikliklere yol açabilir. Eski iş kimliğinin kaybı, yeteneklere ilişkin algının değişmesi ve yeni bir "engelli birey" kimliğiyle başa çıkma zorunluluğu, İGD sürecini etkileyebilir. İşe dönüş, kaybedilen işçi rolünü yeniden kazanma ve kimliği yeniden yapılandırma fırsatı sunabilir. İşin kendisi, birey için önemli bir kimlik kaynağı olabilir (30).

**Başa Çıkma Stratejileri:** Bireyin stresli durumlarla veya zorluklarla başa çıkmak için kullandığı yöntemler İGD sürecini etkiler. Aktiviteden kaçınma, ağrı korkusu, katastrofik düşünme (durumu olduğundan daha kötü algılama) gibi uyumsuz başa çıkma stratejileri iyileşmeyi ve İGD'yi engelleyebilir. Buna karşılık, problem odaklı başa çıkma, aktif katılım ve olumlu yeniden çerçeveleme gibi stratejiler süreci kolaylaştırabilir (65).

**Sosyal Destek:** Bireyin sosyal çevresinden aldığı destek, İGD sürecinde önemli bir tampon görevi görür. İşverenlerin, yöneticilerin ve iş arkadaşlarının anlayışlı ve destekleyici tutumları, aile ve arkadaşların teşviki İGD'yi kolaylaştırır. Sosyal ağların genişliği de olumlu bir etken olabilir. Sağlık profesyonellerinin ve rehabilitasyon

uzmanlarının sağladığı destek ve olumlu yaklaşım da bireyin motivasyonunu ve beklentilerini etkiler. Destek eksikliği veya olumsuz sosyal tepkiler ise süreci zorlaştırır (66).

**İş Yeri Faktörleri:** İşyerinin özellikleri ve çalışma koşulları, İGD'nin başarısında kritik bir role sahiptir. Yüksek iş talepleri (bilişsel, psikolojik, fiziksel) ve düşük iş kontrolü (özerklik eksikliği), iş doyumunu azaltabilir, stresi artırabilir ve tekrarlayan hastalık izinlerine yol açabilir. Buna karşılık, işyerinde sağlanan özerklik, esneklik, destekleyici bir güvenlik iklimi ve makul uyumlaştırmaların (görev değişikliği, çalışma saatlerinde esneklik, fiziksel düzenlemeler vb.) yapılması İGD'yi ve işte kalıcılığı kolaylaştırır. İşveren ve iş arkadaşları tarafından algılanan damgalama veya olumsuz tutumlar ise İGD'yi engelleyen önemli bir bariyerdir (50).

**Algılanan Adaletsizlik:** Bireyin İGD sürecinde (örneğin, işveren, sigorta kurumu veya sağlık sistemi tarafından) haksızlığa uğradığını düşünmesi, öfke, güvensizlik ve motivasyon kaybına yol açarak süreci olumsuz etkileyebilir (53).

Bu psikososyal faktörlerin sadece bireysel özellikler olmadığı, aynı zamanda işyeri ortamı (destek, özerklik, talepler), sağlık ve rehabilitasyon sistemi (profesyonellerin tutumu, hizmetlerin erişilebilirliği) ve daha geniş sosyal bağlam (toplumsal tutumlar, ekonomik koşullar) ile sürekli bir etkileşim içinde olduğu unutulmamalıdır (4). Örneğin, işyerinde sağlanan özerklik, bireyin yetkinlik ihtiyacını karşılayarak özerk motivasyonunu artırabilir ve öz yeterlik algısını güçlendirebilir. Yöneticinin ya da işverenin sağladığı destek, bireyin olumlu İGD beklentileri geliştirmesine yardımcı olabilir ve kontrol edilen motivasyonun (örneğin, işten atılma korkusu) etkisini azaltabilir. Sağlık profesyonelinin teşvik edici ve olumlu yaklaşımı, bireyin kendine olan inancını ve sürece aktif katılımını pekiştirebilir. Bu etkileşimler, İGD'nin çok katmanlı doğasını ve başarılı müdahalelerin hem bireyi güçlendirmeyi hem de çevresel destekleri optimize etmeyi hedeflemesi gerektiğini göstermektedir (15,67).

### 2.3.1. İşe Geri Dönüş Modelleri

İGD sürecini anlamak ve desteklemek amacıyla çeşitli teorik modeller ve pratik yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu modeller, sürecin farklı yönlerine odaklanarak İGD'yi etkileyen faktörleri ve müdahale noktalarını belirlemeye çalışır.

**Mesleki Uyum Kuramı (*Theory of Work Adjustment* - TWA):** TWA kuramı, temel olarak birey ile iş çevresi arasındaki uyuma odaklanır. Kurama göre, bireyin yetenekleri işin gereklilikleriyle, bireyin ihtiyaçları ise işin sağladığı pekiştiricilerle (maaş, statü, özerklik vb.) uyumlu olduğunda iş doyumu ve işte kalıcılık artar. Uyumsuzluk durumunda ise birey ya çevreyi değiştirmeye çalışır (aktif uyum) ya da kendini değiştirir (reaktif uyum). Bireyin uyumsuzluğa ne kadar süre dayanabileceği ise "esneklik" kapasitesine bağlıdır (68,69). İGD bağlamında TWA, engellilik sonrası değişen yetenek ve ihtiyaçlar ile iş çevresinin gereklilikleri ve sundukları arasındaki uyumun yeniden sağlanması gereken bir süreç olarak yorumlanabilir. Başarılı İGD, bireyin ya iş çevresinde (görevler, sorumluluklar, destekler) gerekli değişikliklerin yapılmasını (aktif uyum) ya da kendi beklentilerini, becerilerini veya çalışma biçimini yeni duruma göre ayarlamasını (reaktif uyum) gerektirir. Kuram, İGD sürecinde birey-çevre uyumunu değerlendirmenin ve bu uyumu destekleyici müdahalelerin önemini vurgular (69).

**Okupasyonel Adaptasyon (OA) Modeli:** OA modeli, İGD'yi bireyin içsel adaptasyon süreci olarak kavramsallaştırır. Bu modele göre birey, üç alt sistemden (sensörimotor, bilişsel, psikososyal) oluşur ve bu sistemler sürekli olarak mesleki çevreyle (fiziksel, sosyal, kültürel) etkileşim halindedir. Birey, mesleki yaşantısında karşılaştığı zorluklara yanıt olarak bir "ustalık baskısı" hisseder. Bu baskı, bireyi "uyum tepkisi oluşturma alt süreci"ne iter. Bu süreçte birey, mevcut adaptasyon süreçlerini kullanarak veya yenilerini geliştirerek zorluğun üstesinden gelmeye çalışır. Bu süreçte kullanılan enerji "birincil" (göreve odaklı) veya "ikincil" (daha karmaşık, yaratıcı) olabilir. Oluşturulan tepkinin niteliği "ilkel" (donuk, tepkisiz), "geçişsel" (rastgele, verimsiz) veya "olgun" (hedefe yönelik, etkili) olabilir. Birey, verdiği tepkinin sonucunu "görelî ustalık" açısından değerlendirir: Bu değerlendirme, performansın etkililiği (istenilen sonuca ulaşma), verimliliği (zaman ve enerji kullanımı) ve hem kendine hem

de başkalarına sağladığı tatmin düzeyini içerir. Bu değerlendirme süreci öğrenmeyi sağlar ve bireyin gelecekteki adaptasyon kapasitesini etkiler (70,71). İGD bağlamında OA modeli, çalışmaya engel sağlık durumunun getirdiği zorluklar karşısında bireyin içsel adaptasyon sürecini anlamak için güçlü bir çerçeve sunar. Bireyin yeni duruma uyum sağlaması, yeni mesleki rutinler oluşturması ve değişen yetenekleri doğrultusunda görelî ustalığı yeniden sağlaması hedeflenir (72,73). Bu süreç, aynı zamanda bireyin yetkinlik hissi ve kimlik algısının yeniden yapılandırılmasıyla da yakından ilişkilidir. Ergoterapistler veya rehabilitasyon uzmanları, bu süreçte bireyin anlamlı mesleki katılımlarını sağlayarak ve adaptasyon sürecini kolaylaştırarak önemli bir rol oynarlar (73,74).

**Öz Belirleme Kuramı (ÖBK):** Edward Deci ve Richard Ryan tarafından geliştirilen ÖBK, motivasyonun sadece miktarını değil, kalitesini de vurgulayan önemli bir kuramdır. SDT, İGD sürecindeki motivasyonel dinamikleri anlamak için değerli bir perspektif sunar. Kuram, motivasyonu bir süreklilik üzerinde ele alır (75,76):

1. Güdümsüzlük: Motivasyon eksikliği.
2. Kontrol Edilen Motivasyon: Bireyin dışsal baskılar veya içsel zorunluluklar nedeniyle harekete geçmesi.
3. Dışsal Düzenleme: Ödül almak veya cezadan kaçınmak için davranma (örn. işini kaybetme korkusuyla işe dönme).
4. İçselleştirilmiş Düzenleme: Suçluluk, utanç gibi duygulardan kaçınmak veya özsaygıyı korumak/artırmak için davranma (örn. başkalarını hayal kırıklığına uğratmamak için işe dönme).
5. Özerk Motivasyon: Bireyin kendi değerleri ve ilgileri doğrultusunda, içsel bir istekle İGD için harekete geçmesi.
6. Tanımlanmış Düzenleme: Davranışın kişisel olarak önemli veya değerli bulunması nedeniyle yapılması (örn. ailesine bakabilmek için işe dönmenin önemini kabul etme).
7. Bütünleşik Düzenleme: Davranışın bireyin diğer değerleri ve kimliğiyle tamamen bütünleşmiş olması.

8. İçsel Motivasyon: Davranışın kendisinin keyifli veya ilginç bulunması nedeniyle yapılması.

ÖBK'ye göre, özerk motivasyon, daha kalıcı davranış değişikliği, daha yüksek performans, daha iyi psikolojik iyi oluş ve iş doyumunu ile ilişkilidir. Kontrol edilen motivasyon ise kısa vadede davranış değişikliği sağlasa da, uzun vadede tükenmişlik, düşük iyi oluş ve daha az kalıcı sonuçlarla bağlantılıdır. Araştırmalar, İGD süreçlerinde bireylerde kontrol edilen motivasyonun (örn. finansal baskılar, sosyal beklentiler nedeniyle işe dönme zorunluluğu hissetme) oldukça yaygın olduğunu ve bu durumun daha kötü ruh sağlığı ve daha uzun İGD süresi beklentisi ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, kontrol edilen motivasyonun daha hızlı İGD ile ilişkili olduğunu ifade edilmekte, ancak aynı zamanda bu bulgunun ortaya çıkmasında altta yatan süreçlerin net olarak bilinmediği belirtilmektedir (77). ÖBK ayrıca, motivasyonun kalitesini etkileyen üç temel psikolojik ihtiyaç tanımlar: özerklik (seçim yapma ve kendi hayatını kontrol etme hissi), yetkinlik (etkili olma ve yeteneklerini kullanma hissi) ve ilişkili olma (başkalarıyla bağlantı kurma ve ait olma hissi). Bu ihtiyaçların karşılanması özerk motivasyonu ve iyi oluşu desteklerken, engellenmesi güdümsüzlüğe, kontrol edilen motivasyona ve olumsuz sonuçlara yol açar. İGD sürecinde temel ihtiyaçların engellenmesinin, daha uzun süreli iş göremezlikle ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu nedenle, İGD müdahalelerinde bireylerin özerklik, yetkinlik ve ilişkili olma ihtiyaçlarını desteklemek, motivasyon kalitesini artırmak açısından önemlidir (78).

**Diğer İGD Modelleri:** Bahsedilen teorik çerçevelerin yanı sıra, İGD'yi kolaylaştırmaya yönelik daha pratik müdahale modelleri ve kuramları da bulunmaktadır. Konuyla ilgili sistematik derlemeler, işverenin iş uyumu sağlaması, sağlık hizmeti sağlayıcısı ile işyeri arasında iletişim kurulması, işveren tarafından çalışanla erken temas kurulması, ergonomik işyeri düzenlemeleri yapılması ve bir İGD koordinatörünün bulunması gibi müdahalelerin iş göremezlik süresini ve maliyetleri azalttığına dair güçlü veya orta düzeyde kanıtlar sunmaktadır. Özellikle beyin hasarı gibi durumlarda, bireyselleştirilmiş ve destekleyici yaklaşımlar öne çıkmaktadır. Destekli İstihdam modeli, iş öncesi eğitim yerine iş başında bireyselleştirilmiş eğitim

ve destek üzerine odaklanır. Kaynak Kolaylaştırma modeli, hastaları ve bakım verenleri İGD engellerini azaltmak için toplum temelli kaynaklarla buluşturmayı hedefler. Bireysel Yerleştirme ve Destek modeli ise özellikle ruhsal sağlık sorunları olan bireyler için geliştirilmiş, hızlı işe yerleştirme ve sürekli destek sağlama prensibine dayanan kanıta dayalı bir yaklaşımdır (5).

### 2.3.2. İşe Geri Dönüş Sürecinin Planlanması

Etkili bir İGD süreci, genellikle dikkatli bir planlama ve koordinasyon gerektirmektedir. İdeal olarak planlama, hastalık izninin erken aşamalarında başlamalı ve ilgili tüm paydaşların (çalışan, işveren, sağlık profesyonelleri, sigorta kurumu temsilcileri vb.) katılımını içermelidir (79,80). Planlama sürecinin temel adımları şunları içerebilir:

**Durum Değerlendirmesi:** Çalışanın mevcut sağlık durumu, işlevsel kapasitesi, işinin gereklilikleri, iş yerindeki potansiyel engeller ve destekleyici faktörler kapsamlı bir şekilde değerlendirilmelidir. Ergoterapistler gibi profesyoneller, iş analizi ve işlevsel kapasite değerlendirme gibi yöntemlerle bu süreçte önemli rol oynayabilirler (67).

**Hedef Belirleme:** Çalışanla birlikte gerçekçi ve ulaşılabilir İGD hedefleri belirlenmelidir. Bu hedefler, tam zamanlı eski işe dönüş, uyarlanmış görevlerle dönüş, kısmi zamanlı dönüş veya farklı bir işe yerleşme gibi çeşitli biçimlerde olabilir (62).

**İGD Planı Geliştirme:** Belirlenen hedeflere ulaşmak için atılacak adımları, zaman çizelgesini, her paydaşın sorumluluklarını ve gereken destekleri (örneğin işyeri düzenlemeleri, rehabilitasyon hizmetleri, eğitim) içeren bir İGD planı oluşturulmalıdır (79).

**Uygulama ve İzleme:** Plan uygulamaya konulmalı, ilerleme düzenli olarak izlenmeli ve gerektiğinde planda ayarlamalar yapılmalıdır. Çalışanın işe döndükten sonraki uyum süreci de yakından takip edilmeli ve olası zorluklara karşı destek sağlanmalıdır (62).

**İletişim ve Koordinasyon:** Süreç boyunca tüm paydaşlar arasında açık ve düzenli iletişim sağlanmalı, roller ve sorumluluklar netleştirilmeli ve koordinasyon etkin bir şekilde yürütülmelidir (11,12).

### **2.3.3. İşe Geri Dönüş Sürecinde Rol Alan Profesyoneller**

İGD süreci, genellikle farklı disiplinlerden profesyonellerin iş birliğini gerektiren multidisipliner bir çabadır. Süreçte rol alabilecek başlıca profesyoneller şunlardır (81–85):

**Hekimler (İşyeri Hekimi, Tedavi Eden Hekim):** Çalışanın tıbbi durumunu değerlendirir, tedavi sürecini yönetir, işe uygunluk ve kısıtlılıklar hakkında görüş bildirirler.

**Ergoterapistler:** Bireyin işlevsel kapasitesini değerlendirir, iş analizi yapar, işyeri düzenlemeleri önerir, adaptif stratejiler öğretir ve bireyin işe yönelik becerilerini geliştirirler. Çalışma ve iş aktivitelerine katılımı kolaylaştırmada merkezi bir role sahiptirler.

**Fizyoterapistler:** Bireyin fiziksel fonksiyonlarını (hareket, güç, dayanıklılık vb.) iyileştirmeye yönelik rehabilitasyon programları uygularlar.

**Psikologlar/Rehabilitasyon Danışmanları:** Bireyin psikososyal uyumunu destekler, motivasyonunu artırır, başa çıkma becerilerini geliştirir, işle ilgili stres ve kaygıları yönetmesine yardımcı olurlar.

**Sosyal Hizmet Uzmanları:** Bireyin sosyal destek sistemlerine (aile, sosyal yardımlar vb.) erişimini kolaylaştırır, yasal hakları konusunda bilgilendirme yaparlar.

**İşveren Temsilcileri (İnsan Kaynakları, Doğrudan Yönetici):** İşyeri düzenlemelerini yapar, iletişim kanallarını açık tutar, çalışanın işe uyumunu desteklerler.

**Sigorta Kurumu Yetkilileri (SGK vb.):** Yasal süreçleri yönetir, mali destek sağlar, rehabilitasyon hizmetlerinin koordinasyonuna yardımcı olabilirler.

Bu profesyonellerin etkin bir ekip çalışması yürütmesi, İGD sürecinin başarısı için kritik öneme sahiptir (85).

### **2.3.4. Ülkemiz ve Dünyada İşe Geri Dönüş Süreci ile ilgili Yasal Düzenlemeler**

İGD süreçleri, ülkelerin sosyal güvenlik sistemleri, iş kanunları ve engellilik politikalarına göre farklılık göstermektedir. Gelişmiş ülkelerin birçoğunda, İGD'yi destekleyen kapsamlı yasal çerçeveler ve yapılandırılmış programlar bulunmaktadır. Örneğin, bazı İskandinav ülkelerinde veya Hollanda'da, işverenlerin ve çalışanların İGD sürecinde aktif rol almalarını gerektiren yasal zorunluluklar ve bu süreci koordine eden vaka yöneticiliği sistemleri mevcuttur (8,86). Bu sistemlerde erken müdahale, işyeri düzenlemeleri ve mesleki rehabilitasyon hizmetlerine erişim önceliklendirilmiştir. Engelliliğe Karşı Ayrımcılık Yasaları (örneğin ABD'deki ADA), işverenlerin makul uyumlaştırmalar yaparak çalışmaya engel durumu olan bireylerin istihdamını kolaylaştırmasını zorunlu kılmaktadır (5).

Türkiye'de ise İGD süreçlerini doğrudan ve kapsamlı bir şekilde düzenleyen spesifik bir yasal çerçeve henüz tam olarak gelişmemiştir. 5510 sayılı Kanun, iş kazası ve meslek hastalığı sonrası veya maluliyet durumunda bireylere mali güvenceler sağlamakla birlikte, yapılandırılmış bir İGD sürecini veya mesleki rehabilitasyon hizmetlerini sistematik olarak tanımlamamaktadır. İş Kanunu (4857 sayılı), işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümlülüğünü belirtir, ancak İGD sürecindeki spesifik rolleri ve sorumlulukları detaylandırmaz. Engelli bireylerin istihdamını teşvik etmek amacıyla işverenlere yönelik kota uygulaması (%3 özel sektör, %4 kamu) ve prim teşvikleri gibi düzenlemeler bulunmaktadır. Ancak, mevcut yasal altyapı ve uygulamalar, çalışmaya engel durumu yaşayan bireylerin işe dönüşünü kolaylaştıracak proaktif, koordineli ve multidisipliner yaklaşımları sistematik olarak desteklemekte yetersiz kalabilmektedir. Türkiye'de mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin ve İGD

programlarının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması önemli bir ihtiyaç olarak devam etmektedir (59,87).

#### 2.4. İşe Geri Dönüş Sürecinde İşin Anlamı

Çalışmaya engel bir sağlık durumu yaşamak ve ardından İGD sürecine girmek, bireyin sadece fiziksel veya işlevsel kapasitesini değil, aynı zamanda çalışmaya yüklediği anlamı da derinden etkileyebilmektedir. İşin anlamı, durağan bir kavram olmayıp, yaşam olayları ve deneyimler karşısında değişime uğrayabilen dinamik bir yapıdır. İGD süreci, bireyin işle olan ilişkisini, iş kimliğini ve çalışmanın hayatındaki yerini yeniden değerlendirdiği kritik bir dönemdir (1).

Bu süreçte bireyler, sağlık durumlarındaki değişiklikler, iş yeteneklerindeki farklılaşmalar ve geleceğe yönelik belirsizlikler nedeniyle çalışmaya dair önceki anlamları sorgulayabilirler (78,88). Örneğin, daha önce kariyerinde ilerlemeye ve başarıya odaklanan bir birey, sağlık sorunları sonrasında iş-yaşam dengesine, sağlığını korumaya veya sosyal ilişkilere daha fazla anlam yüklemeye başlayabilir. Ya da finansal güvence daha önce ikincil bir anlam taşıırken, gelir kaybı riskiyle birlikte öncelikli bir anlama dönüşebilir. Saunders ve Nedelec'in (2014) kapsamlı derlemesinde de belirtildiği gibi, çalışmaya engel durumu olan birçok birey için iş; kimliklerini sürdürme, "normal" hissetme, sosyal bağlantılar kurma ve finansal destek sağlama gibi temel anlamları taşımaya devam etmektedir ve bu anlamlar İGD için güçlü bir motivasyon kaynağı olabilmektedir. Ancak bazı durumlarda, olumsuz iş deneyimleri veya sağlık durumunun ciddiyeti, bireyin çalışmaya daha az anlam yüklemesine veya iş dışı aktivitelere (aile, hobiler, gönüllülük vb.) yönelerek yeni anlam kaynakları bulmasına neden olabilmektedir (2).

İGD sürecinde bireyin çalışmaya yüklediği anlamı anlamak, rehabilitasyon profesyonelleri için hayati öneme sahiptir. Bireyin değerleri, öncelikleri ve motivasyonları anlaşılmadan, etkili ve birey merkezli bir İGD planı oluşturmak zordur (79,80). Örneğin, işin sosyal yönüne büyük anlam yükleyen bir birey için izole bir iş ortamı uygun olmayabilirken, kendini gerçekleştirme ve öğrenmeye değer veren bir

birey için monoton ve gelişim fırsatı sunmayan bir iş tatmin edici olmayacaktır. Profesyonellerin, bireyin çalışmaya öznel olarak atfettiği anlamları keşfetmesi, bu anlamların İGD hedefleriyle nasıl uyumlu hale getirilebileceğini veya çelişkileri nasıl yönetebileceğini belirlemesi gerekmektedir. Bireyin işe yüklediği anlamın merkezde olduğu bir yaklaşım, sadece işe yerleşmeyi değil, aynı zamanda bireyin işinde doyum bulmasını, anlamlı bir çalışma hayatı sürdürmesini ve uzun vadeli iyi olma halini desteklemeyi hedefler (89,90). Bu nedenle, İGD sürecindeki bireyler için işin anlamını derinlemesine kavramak ve bu anlamı oluşturan temel bileşenleri analiz etmek, hem teorik anlayışı geliştirmek hem de pratik uygulamaları iyileştirmek açısından kritik bir adımdır.

#### **2.4.1. Normalleşme ve Sosyal Rollerin Değerlendirilmesi Kuramları Bağlamında İşe Geri Dönüş**

Engelli bireylerin topluma entegrasyonu ve istihdamı konularında geliştirilen önemli teorik çerçevelerden ikisi Normalleşme Prensibi ve onun devamı niteliğindeki Sosyal Rollerin Değerlendirilmesi (SRV) kuramıdır (91–93). Bu kuramlar, engelliliğe salt tıbbi bir sorun olarak bakmak yerine, sosyal bağlamın ve toplumsal algıların bireyin yaşam deneyimi üzerindeki etkisini vurgular.

##### **Normalleşme Prensibi**

İlk olarak 1960'larda İskandinavya'da geliştirilen ve özellikle Nirje ve Wolfensberger tarafından formüle edilen Normalleşme Prensibi, temel olarak "engelli bireylere, toplumdaki diğer bireylerin sahip olduğu normal yaşam kalıplarını ve günlük yaşam koşullarını mümkün olduğunca yakın bir şekilde sunma" fikrine dayanır. Bu prensip, engelli bireylerin de toplumun diğer üyeleri gibi yaşama, çalışma, öğrenme ve sosyalleşme hakkına sahip olduğunu savunur. Temel ilkeleri şunlardır (94–96):

**Normal Yaşam Ritmi:** Günlük (iş, dinlenme), haftalık (hafta içi, hafta sonu) ve yıllık (tatiller, özel günler) rutinlerin yanı sıra yaşam döngüsünün (çocukluk, gençlik, yetişkinlik, yaşlılık) normal akışını deneyimleme.

**Normal Yaşam Koşulları:** Toplumdaki diğer bireylerin yaşadığı standartlarda barınma, eğitim, istihdam, boş zaman aktiviteleri gibi olanaklara erişim.

**Sosyal ve Fiziksel Entegrasyon:** Engelli bireylerin toplumdan ayrıştırılmış ortamlarda (örn. büyük yatılı kurumlar, özel okullar, korumalı atölyeler) bulunması yerine, toplumun genel yapısına fiziksel ve sosyal olarak dahil edilmesi.

**Risk Alma Onuru:** Bireyleri aşırı korumacı yaklaşımlarla kısıtlamak yerine, onların da normal riskleri alarak deneyim kazanmalarına ve kendi seçimlerini yapmalarına olanak tanıma.

**Kültürel Normatiflik:** Engelli bireylere sunulan destek ve hizmetlerin, toplumun genelinde kabul gören, kültürel olarak normal kabul edilen yöntemlerle sunulması.

Normalleşme prensibi, engelli bireyleri "normal yapma" çabası değildir; aksine, toplumun ve hizmet sistemlerinin, engelli bireylerin normal bir yaşam sürmelerini sağlayacak şekilde düzenlenmesini hedefler. İstihdam bağlamında bu prensip, engelli bireylerin ayrıştırılmış atölyeler yerine, toplumdaki diğer bireylerle birlikte, rekabetçi iş piyasasında, normal çalışma koşullarında ve ücretlerle çalışmalarını savunur (97,98).

### **Sosyal Rollerın Değerlendirilmesi**

Wolfensberger tarafından Normalleşme Prensibi'nin bir devamı niteliğinde geliştirilen SRV, sosyal algıların ve rollerin bireyin yaşam kalitesi üzerindeki güçlü etkisine odaklanır. SRV'nin temel önermesi şudur: Bireylerin toplumdaki refahı ve gördükleri muamele, büyük ölçüde sahip oldukları veya kendilerine atfedilen sosyal rollere bağlıdır (92).

**Değerli ve Değersizleştirilmiş Roller:** Toplumda bazı sosyal roller (örn. öğrenci, çalışan, ebeveyn, arkadaş, komşu, müşteri, sporcu) olumlu olarak değerlendirilirken, bazı roller (örn. hasta, tehdit, acınacak varlık, ebedi çocuk, toplumun yükü) olumsuz olarak değerlendirilir ve bireyi değersizleştirir.

**Değersizleştirmenin Sonuçları ("Yaygın Yaralar"):** Değersizleştirilmiş rollere sahip bireyler, sistematik olarak toplumun sunduğu iyi şeylerden (saygı, adalet, aidiyet, gelişim fırsatları vb.) mahrum bırakılır ve olumsuz deneyimlere maruz kalırlar (reddedilme, ayrıştırma, statü kaybı, bireyselliğin yok sayılması, kontrol kaybı, yoksulluk).

SRV'nin amacı, değersizleştirilme riski taşıyan bireylerin, toplum tarafından olumlu değerlendirilen sosyal rollere sahip olmalarını sağlamak, bu rolleri sürdürmelerini ve savunmalarını desteklemektir. Çünkü değerli rollere sahip bireylerin, toplumun sunduğu iyi yaşam olanaklarına erişme olasılığı daha yüksektir. SRV, değerli sosyal rolleri desteklemek için iki ana strateji önerir (91,92):

**Yetkinlik Geliştirme:** Bireylerin değerli rolleri yerine getirebilmeleri için gerekli bilgi, beceri ve yetenekleri kazanmalarına yardımcı olmak.

**Sosyal İmaj Geliştirme:** Bireyin toplumdaki algısını olumlu yönde değiştirmek. Bu, bireyin fiziksel görünümü, davranışları, bulunduğu ortamlar, katıldığı aktiviteler, birlikte olduğu kişiler ve hakkında kullanılan dil gibi birçok faktör aracılığıyla yapılır. Amaç, bireyin değerli rollerle ilişkilendirilmesini sağlamaktır.

SRV, bu stratejileri uygularken mümkün olduğunca toplumda değer verilen, kültürel olarak normatif kabul edilen araçların kullanılmasını vurgular. Ek olarak, istihdam bağlamında SRV, engelli bireylerin sadece bir işe sahip olmasını değil, aynı zamanda "çalışan", "meslektaş", "üretken birey", "vergi mükellefi" gibi toplumda değer verilen rolleri üstlenmelerini hedefler. İşe yerleştirme süreçleri, iş tanımları, çalışma ortamları ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler, bireyin sosyal imajını ve rolünü olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilir. Örneğin, engelli bir bireyin sadece basit, tekrarlayıcı ve düşük statülü işlere yönlendirilmesi veya diğer çalışanlardan izole bir ortamda çalıştırılması, onun değersizleştirilmiş rollerini pekiştirebilir. Buna karşılık, yeteneklerine uygun, gelişim fırsatları sunan, sosyal etkileşime olanak tanıyan ve toplumda saygı gören bir işte çalışması, değerli roller edinmesine yardımcı olur (91,99).

Tüm bu bilgiler ışığında, çalışmaya engel sağlık durumu nedeniyle işsiz kalan ve işe geri dönme sürecinde olan bireylerin çalışmayı nasıl anlamlandırdıklarını araştırmak büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı, İGD sürecindeki bireyler için çalışmanın anlamını, özellikle İGD süreçlerinin özellikleri çerçevesinde kavramsallaştırmaktır.

### 3. GEREÇ ve YÖNTEM

Bu çalışmada iki aşamalı bir araştırma deseni benimsenmiştir. Çalışmanın ilk aşamasında çalışmaya engel sağlık durumu nedeniyle istihdam dışı kalmış ve İGD sürecinde olan bireylerin çalışmaya yükledikleri anlam ile ilgili kavramların tespit edilmesi amacıyla öncül bir nitel araştırma yürütülmüştür. İkinci aşamada ise bu nitel çalışmada ortaya çıkan temel kavramları sistematik olarak analiz etmek amacıyla Walker ve Avant'ın kavram analizi yöntemi kullanılarak, İGD sürecinde işin anlamının kavramsallaştırılması sağlanmıştır (100).

#### 3.1. Ön Nitel Çalışma: İşe Geri Dönüş Sürecinde Çalışmanın Anlamını Keşfetme

##### 3.1.1. Amaç ve Desen

Ön nitel çalışmanın amacı, Türkiye'deki sosyo-ekonomik bağlamda çalışmaya engel bir sağlık durumu nedeniyle işsiz kalan ve aktif olarak işe geri dönmeye çalışan bireylerin çalışmayı nasıl anlamlandırdıklarını ve işe öznel olarak atfettikleri anlamları derinlemesine keşfetmektir. Bireylerin yaşanmış deneyimlerine ve bu deneyimlere yükledikleri kişisel anlamları derinlemesine incelemek amacıyla Yorumlayıcı Fenomenolojik Analiz (Interpretative Phenomenological Analysis - IPA) deseni benimsenmiştir. IPA, Smith ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olup, bireylerin belirli bir olguyu nasıl anlamlandırdıklarına ve bu süreçte atfettikleri öznel anlamlara odaklanan nitel veri analizine özgü bir yaklaşımdır (101). IPA'nın genel amacı, "araştırmacının katılımcıların anlatılarından yola çıkarak, bu anlatıların ötesine geçebilecek ancak temelde katılımcıların kendi anlamlandırma süreçlerine dayanan analitik yorumlar geliştirmesine olanak tanımaktır" şeklinde tanımlanmıştır (102). Diğer bir ifadeyle, IPA yöntemi; bireylerin belirli bir fenomeni nasıl anlamlandırdıklarını derinlemesine ve esnek bir biçimde yorumlamaya olanak sağladığı için, bu çalışmanın amacıyla yüksek oranda örtüşmektedir.

##### 3.1.2. Katılımcılar ve Katılımcı Seçimi

İş göremezlik nedeniyle işsiz kalmış ve aktif olarak işe dönmeye çalışan 25 bireye amaçlı örnekleme yöntemi ile ulaşılmıştır. Amaçlı örnekleme, araştırmanın sonraki aşamalarında sosyodemografik özelliklere göre katılımcı çeşitliliği sağlanabilmesi amacıyla tercih edilmiştir.

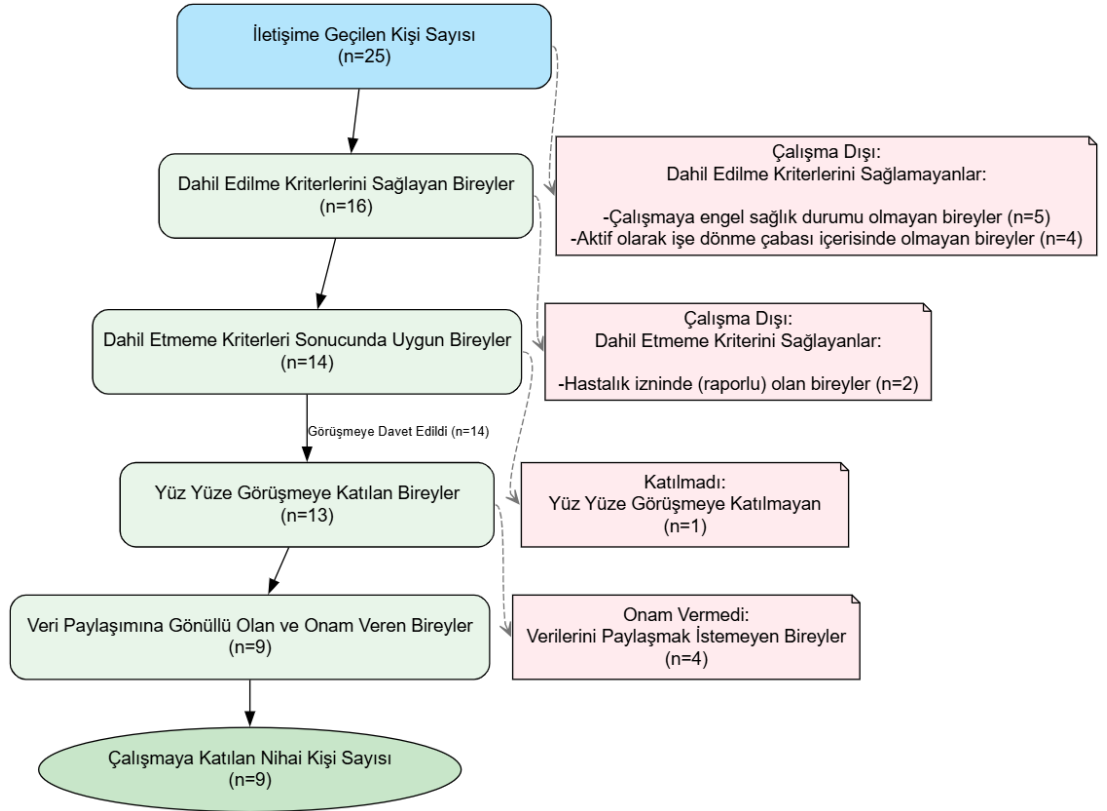
Katılımcı dahil etme kriterleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

- 1) Çalışmaya engel bir sağlık durumuna (kas-iskelet sistemi yaralanması, nörolojik durum vb.) sahip olduğunu beyan etmek,
- 2) Bu sağlık durumu nedeniyle istihdam dışı kaldığı ifade etmek,
- 3) Aktif olarak işe geri dönme çabası içinde olmak (örneğin, iş aramak, mesleki rehabilitasyon programlarına katılmak vb.),
- 4) Kendisini Türkçe olarak ifade edebilmek.

Türkiye’de hastalık izni süreçlerinin kurumlardan kuruma farklılık göstermesi ve yeterince tanımlı olmaması nedeniyle, hastalık izninde olan bireylerin dahil edilmesi durumunda örneklem içerisinde heterojenliğin artması ve bu nedenle IPA analiz sürecinin güvenilirliğini azalması durumu öngörülerek, çalışmaya yalnızca işsiz olan bireyler dahil edilmiş, hastalık iznindeki bireyler dahil edilmemiştir. Benzer şekilde, bir yıldan az iş geçmişine sahip olan ve/veya ciddi mental/psikolojik bozukluğu bulunan bireyler, IPA için gerekli görülen veri homojenliğini sağlamak amacıyla çalışmaya dahil edilmemiştir (101). Veri doygunluğuna ulaşıldığı düşünüldüğünde yeni katılımcı alımı durdurulmuştur.

İletişime geçilen 25 kişiden 5’i çalışmaya engel bir sağlık durumu olmadığını beyan etmiş, 4’ü ise sağlık durumlarına bağlı olmaksızın işsiz olduklarını ifade etmişlerdir. Bu nedenle bireylerin 16’sı dahil edilme kriterlerini sağlamıştır. Bu bireylerden 2’si hastalık izninde olup istihdam dışında kalmamış oldukları için dahil etmeme kriterini sağlamış, toplamda 14 kişinin çalışmaya katılımı uygun bulunmuştur. Bu 14 birey, araştırmanın detaylarının anlatılması amacıyla Hacettepe Üniversitesi Mesleki Rehabilitasyon Merkezi’ne yüz yüze görüşmeye davet edilmiştir. Bu görüşmeye 1 kişi katılmamış, 4 kişi ise çalışma kapsamında toplanmak istenen

verilerin paylaşmak istemediği nitelikte ve mahremiyette olduğunu ifade ederek çalışmaya katılmaya gönüllü olmamıştır. Sonuç olarak, 9 kişiden yazılı ve imzalı onam alınmış ve bu bireyler Haziran-Ağustos 2022 tarihleri arasında 3 aylık sürede yüz yüze görüşmelere davet edilmiştir. Katılımcı alım sürecine dair akış şeması, Şekil 3.1'de verilmiştir.



Şekil 3.1. Katılımcı alımına dair akış şeması.

### 3.1.3. Veri Toplama

Veriler, yüz yüze gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Görüşmeler, katılımcıların kendilerini rahat hissettikleri sessiz ortamlarda (genellikle evlerinde veya rehabilitasyon merkezlerindeki özel odalarda) gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler, araştırmacı tarafından geliştirilen ve katılımcıların İGD sürecindeki deneyimlerine, çalışmanın onlar için ne anlama geldiğine, işsizliğin ve iş arama sürecinin etkilerine odaklanan açık uçlu sorular içeren bir görüşme rehberi eşliğinde yürütülmüştür (EK-4). Görüşme rehberi, sohbetin doğal akışına izin verecek

şekilde, esnek bir biçimde kullanılmıştır. Görüşmelerde bireylerin çalışmaya dair perspektifleri ve çalışmaya yükledikleri anlamlar derinlemesine keşfedilmeye çalışılmıştır. Ayrıca, “çalışma” kavramına dair içsel süreçlerini; çalışmanın ne olduğu, onlar için neyi temsil ettiği, nasıl algılandığı ve yaşamlarında nasıl anlam kazandığına dair düşüncelerini özgürce ifade etmeleri teşvik edilmiştir. Görüşmelerin süresi sabit tutulmamış, bireylerin anlatımına göre değişiklik göstermiştir. Ortalama görüşme süresi 108 dakika, en uzun görüşme 145 dakika, en kısa görüşme ise 70 dakika olarak gerçekleşmiştir. Tüm görüşmeler, katılımcıların izniyle sesli olarak kaydedilmiş ve tam dökümü yapılmıştır.

#### 3.1.4. Veri Analizi

Toplanan veriler, IPA yönteminin adımları takip edilerek analiz edilmiştir. IPA'nın amacı, katılımcıların deneyimlerini kendi perspektiflerinden anlamak ve aynı zamanda bu deneyimleri teorik bir çerçeve içinde yorumlamaktır. Analiz süreci, 6 ana aşamadan oluşmaktadır (101,102).

1. **Veriye Aşına Olma:** Her bir görüşmenin ses kaydı defalarca dinlenmiş ve kelimesi kelimesine yazıya dökülmüştür (transkripsiyon). Transkriptler, katılımcının deneyim dünyasına derinlemesine nüfuz etmek amacıyla dikkatlice okunmuştur.
2. **Başlangıç Kodlaması:** Her bir transkript satır satır incelenmiş ve katılımcının ifadelerindeki anlamlı ve önemli görünen kısımlar için tanımlayıcı, kavramsal veya dilsel notlar alınmıştır.
3. **Beliren Temaların Oluşturulması:** Başlangıç kodları arasındaki ilişkiler ve örüntüler incelenerek daha üst düzey soyutlamaları temsil eden beliren temalar oluşturulmuştur. Bu aşamada, kodların katılımcının öznel deneyimini nasıl yansıttığına odaklanılmıştır.
4. **Temaların Gruplandırılması (Kümeleme):** Her bir katılımcı için oluşturulan beliren temalar arasındaki bağlantılar incelenerek, daha geniş ve

kapsayıcı ana temalar altında gruplandırılmıştır. Temaların birbiriyle ilişkisini gösteren yapısal tablolar veya diyagramlar oluşturulmuştur.

5. **Tüm Katılımcılar İçin Ana Tema Listesi Oluşturma:** Tüm katılımcıların analizleri tamamlandıktan sonra, katılımcılar arasında ortak olan veya farklılaşan ana temaları içeren bir ana liste oluşturulmuştur.

6. **Yorumlama ve Yazma:** Son aşamada, analiz edilen temalar, ilgili literatür ve teorik çerçeveler ışığında yorumlanmış ve bulgular raporlaştırılmıştır. Verilerin yönetimi ve analiz sürecinin kolaylaştırılması için NVivo nitel veri analizi yazılımı kullanılmıştır (103).

### 3.1.5. Geçerlilik ve Güvenilirlik (Rigor)

Çalışmanın geçerlik ve güvenilirliğini sağlamak amacıyla çeşitli stratejiler kullanılmıştır. Araştırmacının ön yargılarının farkında olması ve analizi etkilememesi için paranteze alma (bracketing) uygulaması yapılmıştır. Bulguların katılımcıların deneyimlerini doğru yansıtmayı yansıtmadığını teyit etmek amacıyla bazı katılımcılarla üye kontrolü gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, analiz sürecinin adımları detaylı bir şekilde kaydedilerek izlenebilirlik sağlanmıştır (102).

### 3.2. Kavram Analizi Yöntemi

Ön nitel çalışma sonucunda, “İşe Geri Dönüş Sürecinde İşin Anlamı” ile ilgili beş temel kavramın (Normalleşme, Saygınlık, Finansal Refah, Kendini Gerçekleştirme, Sonuç/Ödül) İGD bağlamında kavramsal çerçevelerini belirlemek, tanımlayıcı özelliklerini, öncüllerini ve sonuçlarını ortaya koymak amacıyla sistematik bir kavram analizi gerçekleştirilmiştir. Kavramsal netlik, bilimsel iletişimde tutarlılık sağlamak, ölçüm araçları geliştirmek ve hedefe yönelik müdahaleler tasarlamak için önemli görülmektedir. Bu çalışmada, sağlık bilimleri alanlarında yaygın olarak kullanılan ve kavramları derinlemesine incelemek için yapılandırılmış bir çerçeve sunan Walker ve Avant'ın 8 adımlı Kavram Analizi yöntemi kullanılmıştır (100).

Kavram Analizi yöntemi, bir kavramın teorik ve ampirik çerçevesini açıklığa kavuşturarak, kavramın teorik ve pratik kullanımını geliştirmeyi amaçlar. Bu kapsamda her bir kavram, 8 adımlı bir süreçte ayrıntılı olarak analiz edilmiştir.

### **Adım 1: Kavramın Seçilmesi**

Kavram analizi yönteminde, ilgili fenomen, olgu ya da yapı ile ilgili kavramların seçimi için sıklıkla öncül nitel çalışmalar kullanılmaktadır. Bu çalışmada da analiz edilecek kavramlar, ön nitel çalışmanın bulgularına dayanarak belirlenmiştir. Gerçekleştirilen nitel çalışmanın sonucu olarak ortaya çıkan ve İGD sürecindeki bireyler için çalışmanın anlamını temsil eden beş ana kavram – Normalleşme, Saygınlık, Finansal Refah, Kendini Gerçekleştirme ve Sonuç/Ödül – analiz için seçilen kavramları oluşturmaktadır.

### **Adım 2: Analizin Amaçlarının Belirlenmesi**

Her bir kavram için analizin spesifik amacı, kavramın temel özelliklerini tanımlamak, İGD sürecindeki çalışmaya engel sağlık durumu olan bireyler için kavramın anlamını açıklığa kavuşturmak, kavramın işe atfedilen anlam ile ilişkisini tespit etmek ve kavramı ilgili diğer kavramlardan ayırt etmektir. Analizlerden elde edilecek sonuçların, mesleki rehabilitasyon uygulamalarına rehberlik etmesi ve gelecekteki araştırmalar için teorik bir temel oluşturması hedeflenmiştir.

### **Adım 3: Kavramın Tüm Kullanım Alanlarının Belirlenmesi**

Seçilen her bir kavramın literatürde ve pratikte nasıl kullanıldığını anlamak amacıyla kapsamlı bir tarama işlemi gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte, çeşitli disiplinlerden (psikoloji, sosyoloji, ergoterapi, hemşirelik, yönetim, ekonomi vb.) bilimsel literatür (makaleler, kitaplar, tezler) incelenmiştir. PubMed, Scopus, Web of Science, PsycINFO, CINAHL ve Google Scholar gibi veri tabanlarında ilgili anahtar kelimelerle (örneğin, "normalleşme", "saygınlık", "işin anlamı", "işe geri dönüş", "engellilik" ve bunların İngilizce karşılıkları) entegre (bütünleştirici) literatür taramaları gerçekleştirilmiştir. Entegre literatür taramalarına, kavram ile ilgili tüm metodolojilere

sahip yayınlar dahil edilmiştir. Ayrıca, kavramların genel dildeki kullanımlarını anlamak için sözlükler, ansiklopediler ve bilimsel olmayan diğer kaynaklar da taranarak yardımcı veriler elde edilmiştir. En önemlisi, ön nitel çalışmadaki katılımcı ifadeleri (transkriptler), bu kavramların yaşanmış deneyimler bağlamındaki kullanımlarına dair zengin bir veri kaynağı olarak tekrar incelenmiş, kavramın ampirik olarak incelenmesi sırasında kullanılmıştır. Farklı kullanım biçimleri ve tanımlar derlenmiş ve analiz için kaydedilmiştir. Kavram Analizi yönteminde gerçekleştirilen literatür taramaları için kesin bir yıl sınırı bildirilmemekle beraber, analiz edilen kavram ile ilgili temel yayınlar dışındaki yayınların son 15 yılı aşmayacak şekilde seçilmesi önerilmektedir. Gerçekleştirilen literatür taramasında bu prensibe uyulmuştur.

#### **Adım 4: Tanımlayıcı Özelliklerin Belirlenmesi**

Üçüncü adımda belirlenen kavram kullanımlarından yola çıkılarak, her bir kavramın özünü oluşturan ve onu diğer kavramlardan ayıran temel, değişmez özellikler saptanmaya çalışılmıştır. Bu özellikler, kavramın var olabilmesi için mutlaka bulunması gereken karakteristiklerdir. Literatürdeki tanımlar ve nitel verilerdeki tekrarlayan temalar dikkatlice incelenmiş, kavramın en temel ve ayırt edici yönleri sentezlenerek tanımlayıcı özellikler listeleri oluşturulmuştur. Bu özelliklerin, kavramın İGD bağlamındaki kullanımını ve önemini yansıtmaya özen gösterilmiştir.

#### **Adım 5: Model Vakanın Belirlenmesi**

Her bir kavram için, dördüncü adımda belirlenen *tüm* tanımlayıcı özellikleri açıkça sergileyen bir örnek durum belirlenmiştir. Model vaka, kavramın "gerçek hayattaki yansıması" niteliğindedir ve kavramın ne olduğunun somut bir şekilde anlaşılmasına yardımcı olur. Kavram analizi kapsamında belirlenen model vakalar genellikle kurgusal vakalar olsa da ön nitel çalışmadan ve/veya literatür taraması sonucunda erişilen yayınlardan (nitel çalışmalar, vaka çalışmaları vb.) elde edilebilmektedir.

#### **Adım 6: Sınırdaki, İlişkili, Karşıt ve Kural Dışı Vakaların Belirlenmesi**

Kavramın sınırlarını daha da netleştirmek ve yanlış anlaşılmaları önlemek amacıyla ek vakalar geliştirilmiştir.

**Sınırdaki Vaka:** Tanımlayıcı özelliklerin *bazılarını* içeren ancak hepsini içermeyen vakalardır. Kavramın hangi durumlarda tam olarak karşılanmadığını gösterir.

**İlişkili Vaka:** Analiz edilen kavrama benzeyen ancak onunla aynı olmayan, ilişkili başka bir kavramı sergileyen vakalardır. Kavramlar arasındaki ince ayrımları vurgular.

**Karşıt Vaka:** Analiz edilen kavramın *açıkça* var olmadığını, tam tersi bir durumu gösteren vakalardır. Kavramın ne olmadığını netleştirir.

**Kural Dışı Vaka:** Kavramın yanlış veya ilgisiz bir şekilde kullanıldığı örneklerdir. Kavramın hatalı yorumlanmalarını gösterir. Bu farklı vakaların geliştirilmesi, kavramın nüanslarını ve sınırlarını anlamayı derinleştirmiştir.

Kavram analizi yönteminde sınırdaki, ilişkili, karşıt ve kural dışı vaka örneklerine “yalnızca kavramın analizine anlamlı katkıda bulunacağı düşünüldüğünde” yer verilmesi gerektiği ifade edilmektedir.

### **Adım 7: Öncüllerin ve Sonuçların Belirlenmesi**

Her bir kavram için, kavramın ortaya çıkmasından *önce* var olması gereken olaylar, durumlar veya koşullar ile kavramın varlığı sonucunda ortaya çıkan olaylar, durumlar veya sonuçlar belirlenmiştir. Öncüller ve sonuçlar, literatür taraması ve ön nitel çalışmadaki katılımcı verileri analiz edilerek saptanmıştır. Öncüller, kavramın hangi koşullar altında ortaya çıkabileceğini, sonuçlar ise kavramın birey veya çevre üzerindeki etkilerini derinlemesine anlamaya yardımcı olmuştur.

### **Adım 8: Ampirik Göstergelerin Tanımlanması**

Son adımda, her bir kavramın gerçek dünyada nasıl gözlemlenebileceği veya ölçülebileceği belirlenmiştir. Bunlar, kavramın varlığını veya derecesini gösteren

somut, ölçülebilir veya gözlemlenebilir olgulardır. Örneğin, belirli davranışlar, ifade edilen duygular, tutumlar veya standardize edilmiş ölçeklerdeki puanlar ampirik göstergeler olarak tanımlanabilmektedir. Bu adım, kavramın araştırma ve uygulamada kullanılabilirliğini artırmayı hedeflemiştir.

Bu 8 adımlı süreç, Normalleşme, Saygınlık, Finansal Refah, Kendini Gerçekleştirme ve Sonuç/Ödül kavramlarının her biri için ayrı ayrı uygulanmıştır.

### **3.3. Etik Hususlar**

Bu tez çalışmasının hem ön nitel araştırma aşaması hem de kavram analizi aşaması için gerekli etik onaylar Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan alınmıştır (Karar No: 2022/04-16). Ön nitel çalışmaya katılan tüm bireylerden, çalışmanın amacı, prosedürleri, potansiyel risk ve faydaları, gizlilik ve gönüllülük ilkeleri hakkında bilgilendirildikten sonra yazılı aydınlatılmış onam alınmıştır (EK-5). Katılımcıların kimlik bilgileri gizli tutulmuş ve raporlama sırasında takma isimler kullanılmıştır. Toplanan veriler (ses kayıtları, transkriptler) güvenli bir şekilde saklanmış ve yalnızca araştırma ekibi tarafından erişilmiştir. Kavram analizi aşamasında kullanılan literatür verileri kamuya açık kaynaklardan elde edilmiş, ön nitel çalışmadan alınan veriler ise ilk çalışmanın etik onayı kapsamında kullanılmıştır. Tüm araştırma süreci, Helsinki Bildirgesi'nin etik ilkelerine uygun olarak yürütülmüştür.

## 4. BULGULAR

### 4.1. Ön Nitel Çalışma Bulguları: İşe Geri Dönüş Sürecinde Çalışmanın Anlamına İlişkin Temalar

Ön nitel çalışma sonucunda elde edilen nihai tematik yapı üç ana temadan oluşmuştur. İlk tema olan **“Artık her şeyin normale dönmesi gerekiyor”**, katılımcıların çalışmayı yaşamlarını yeniden “normalleştirme” aracı olarak nasıl anlamlandırdıklarını ortaya koymuştur. Bu tema, çalışmanın yaşamı yeniden “tamamlanmış” hissettirme ve hem kişinin kendine hem de başkalarına karşı kaybettiği saygıyı geri kazanma işlevine vurgu yapmaktadır. İkinci tema olan **“Sadece hayatta kalmak değil, yaşamak istiyorum”**, çalışmanın maddi refahla ilişkilendirilmesini ve kişinin kendini gerçekleştirme sürecindeki yerini tanımlamaktadır. Üçüncü ve son tema olan **“Bir iş bulursam, bu yolculuk tamamlanmış olacak”** ise, katılımcıların uzun süren bakım ve rehabilitasyon süreçlerinin ardından çalışma yaşamına dönmenin, bu sürecin “başarıyla” tamamlanmış olması anlamına geldiğini ifade etmektedir. Bu temalar, katılımcıların anlatılarında sıklıkla iç içe geçmiş ve birbirini etkiler biçimde ortaya çıkmıştır. Katılımcılara ait temel özellikler, Tablo 4.1’de verilmiştir.

**Tablo 4.1.** Katılımcılara ait temel özellikler.

İsim	Yaş (yıl)	Cinsiyet	Çalışmaya Engel Sağlık Durumu	Medeni Durum	Önceki Mesleği	Eğitim Seviyesi
<b>Ayşe</b>	37	Kadın	Multiple Skleroz	Evli	Sekreter	Lisans
<b>Ahmet</b>	44	Erkek	Spinal Kord Yaralanması	Evli	Memur	Lise
<b>Fatma</b>	34	Kadın	Spinal Disk Hernisi	Evli	Mağaza Müdürü	Lise
<b>Ali</b>	46	Erkek	Romatoid Artrit	Evli	Garson	İlkokul
<b>Zeynep</b>	27	Kadın	Üst Ekstremitte Yaralanması	Bekar	Bakıcı	Lise
<b>Mustafa</b>	49	Erkek	Üst Ekstremitte Yaralanması	Evli	Finans Danışmanı	Lisans

<b>Kemal</b>	34	Erkek	Travmatik Beyin Yaralanması	Bekar	Satış Temsilcisi	Lise
<b>Meryem</b>	41	Kadın	Spinal Disk Hernisi	Evli	Memur	Lisans
<b>Mehmet</b>	52	Erkek	Alt Ekstremité Yaralanması	Evli	Otomobil Ustası	Lise

#### 4.1.1. Birinci Tema: Artık her şeyin normale dönmesi gerekiyor

Katılımcılar, çalışmayı “normal bir yaşam” sürebilmenin zorunlu bir unsuru olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Tüm katılımcılar, toplumsal normaller çerçevesinde yetişkin bir bireyin çalışmasının beklendiğini ifade ederek, toplumun belirlediği normlara uyum sağlama motivasyonlarını ortaya koymuşlardır. Beş katılımcı ise çalışmayı kendi tanımladıkları “normal” yaşantının ayrılmaz bir parçası olarak görmüştür. Örneğin, bir katılımcı, geçirdiği bir sakatlık sonrası işsiz kaldığını ve işe geri dönmesi gerektiğini komşusuyla arasında geçen bir konuşma sonrasında algıladığını şöyle ifade etmiştir:

“Komşuyla sohbet ediyorduk, ‘ne iş yapıyorsun sen?’ diye sordu. Ne diyeceğimi bilemedim. İşsiz olduğumu bilmiyordu tabii. Çünkü ben orada, kapı önünde ayakta duran, oldukça da sağlıklı görünen biriydim ama işim yoktu. Hatta iş aramıyordum bile. Utandım. O zaman dedim ki, tamam, artık bir şeyler yapmam lazım.” (Zeynep)

Benzer şekilde diğer katılımcılar da, çalışmanın “normal olan” bir şey olduğunu fark ettikleri deneyimleri paylaşmışlardır. Dört katılımcı, işleri varken çalışmanın ne anlama geldiğini hiç düşünmediklerini ancak işsiz kalınca bu anlamı sorgulamaya başladıklarını dile getirmişlerdir:

“İşe girerken hiç düşünmedim çalışmak ne anlama geliyor diye. Mezun oldum, başladım, bayağı çalıştım, sonra kaza oldu. Şimdi düşünüyorum da aslında hayatımın en önemli şeylerinden birisiymiş. İşsizlik normal değil. Hatta

sağlıklı da değil bence. O yüzden işe dönmem lazım. Çünkü artık her şeyin normale dönmesi gerekiyor.” (*Meryem*)

Bu tema kapsamında genç katılımcılar (Zeynep, 27; Fatma, 34; Kemal, 34), işe dönüşü kişisel gelişim ve toplumsal kabul ile daha sıkı ilişkilendirirken; daha yaşlı katılımcılar (Mehmet, 52; Ali, 46; Mustafa, 49), daha çok kaybedilen sosyal statü ve yaşam düzeninin yeniden kurulması üzerinde durmuşlardır. Ek olarak, beyaz yaka çalışanlar (Ahmet - devlet memuru; Mustafa - mali müşavir), yapılandırılmış bir rutinin kaybindan söz ederken; daha esnek işlerde çalışanlar (Ali - garson; Kemal - satış temsilcisi) sosyal etkileşimlerin ve günlük dinamizmin kaybını vurgulamışlardır.

### **Eksiklik hissine bir çözüm**

İlk ana temaya ait bu alt tema, çalışmanın kişide hem içsel hem dışsal bir “tamamlanmışlık” hissi yaratma işlevini ortaya koymaktadır. Tüm katılımcılar, çalışmayı “bütün bir birey” olmanın koşulu olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Altı katılımcı ayrıca, çalışmanın yalnızca başkaları tarafından değil, kişinin kendi gözünde de yaşamı tamamlayıcı bir işlev gördüğünü belirtmişlerdir. Bir katılımcı, işsiz kaldığı dönemde yaşamındaki boşluğu şöyle aktarmıştır:

“Geçen yıl fark ettim. İşim, hayatımın çoğunu oluşturuyormuş. Hayatımın yarısından fazlasıymış yani. Şimdi yok ve o boşluğu tarif bile edemem. Tam zamanlı bir işim olmadığı için hiçbir şey yapmıyordum gibi hissediyorum.” (*Ahmet*)

Başka bir katılımcı ise, işi başkalarının kendisini tanıma ve tanımlama biçimi olarak anlamlandırmıştır:

“Yaptığın işle tanıyor insanlar seni. Mesela seni görüyorum, araştırmacı, eğitimci, akademisyen diyebilirim. Bunların hepsi işinin parçası. İnsanlar bana baktığında usta, abi ya da işi bilen biri olarak görürdü. Şimdi nasıl görüyorlar bilmiyorum. Sanki işin olmayınca görünmüyorsun gibi.” (*Mehmet*)

Bu katılımcı, işe bir sosyal kimlik anlamı yüklemektedir. Bu durum birçok katılımcıda (5 katılımcı) belirgin olmakla birlikte, bu katılımcı özelinde işi başkalarının kendisini tanımamasının ve tanımlamasının bir yolu olarak nasıl anlamlandırmaya başladığına dair tam bir açıklama görmek mümkündür. İşsiz olduğu için başkalarının onu nasıl tanımlayacağını kendisi için anlaşılabilir olmadığını ve hatta başkalarının ona olan ilgisizliğini buna bağladığını açıklamıştır.

### **Kaybedilen özsaygı ve itibarı geri kazanmak**

Bu alt tema, işi kendine saygı duymanın ve başkaları tarafından saygı görmenin bir yolu olarak tanımlamaktadır. Tüm katılımcılar, işin insanlara “sosyal statü” veren bir özellik ya da okupasyon olduğunu ifade etmişlerdir. Bu, işin katılımcılar için itibar ve statü anlamlarına geldiğini göstermektedir. 4 katılımcı işi, “toplumun işlevsel bir üyesi olmak” için bir gereklilik olarak tanımlamıştır. Ayrıca katılımcılar işi, üretkenlik ve faydalılık için bir gereklilik (1 katılımcı), sosyal katılım için fırsat (2 katılımcı) ve sorumluluk sahibi olmak (2 katılımcı) gibi birçok farklı bağlamda “özsaygının kaynağı” olarak tanımlamışlardır.

Sosyal statü, bu alt tema içinde sıkça ortaya çıkan bir kavramdır. Katılımcılar, işin “toplum içindeki konum” (3 katılımcı), “statü” (3 katılımcı), “önem” (2 katılımcı) veya “saygı” (2 katılımcı) anlamına geldiğinden bahsetmişlerdir. Sıklıkla çalışmaya engel sağlık durumları ve bundan kaynaklanan işsizlikleri sonucunda ortaya çıkan sosyal statü kaybını vurgulamışlardır. Bir katılımcı, eski iş arkadaşlarıyla ilişkilerindeki değişimi anlatmış ve onlardan gördüğü saygının azalmasıyla ilgili çıkarımlarını ifade etmiştir:

“Yönetici falan değildim ama onlar (iş arkadaşlarım) yine de bana saygı duyardı. Beni arayıp işle ilgili sorular sorarlardı. Yani benim fikrimi önemserlerdi. Mesela, kişisel meseleleri hakkında tavsiye istedikleri kişi de bendim. Şimdi çoğu muhtemelen telefon numaramı unutmuştur. Birkaçı bazen hala arıyor ama bir şeye ihtiyacım olup olmadığını ya da nasıl olduğumu

soruyorlar. Sanki bana acıdıkları için benimle iletişime geçiyorlar gibi geliyor.”  
(Ahmet)

Bu katılımcı, işe sosyal statü anlamı yüklerken iş arkadaşlarıyla iletişim düzeyindeki değişimi vurgulamıştır. Gördüğü saygı düzeyini kaybetmenin üzücü ve öfkelenendirici olduğunu belirtmiştir. Başka bir katılımcı, günlük yaşamındaki diğer okupasyonlarda yaşadığı problemlerden ziyade işe dönememesinin özsaygısını kaybetmesinin nedeni olduğu sonucuna varmıştır:

“Aslında şimdi düşününce, sanırım çalışmadığım için kendime olan saygımı da kaybettim. Aslında çalışırken çalışmayı sevmiyordum ama şimdi bütün gün faydalı hiçbir şey yapmadığım için kendime olan saygımı kaybediyorum sanki. Belki çelişkili ama aslında sevmediğim bir şeyi yapmadığım için kendime olan saygımı kaybettim [gülerek].” (Ayşe)

Bu katılımcı eski çalışma hayatından hoşlanmamasına rağmen, işe yeni bir özsaygı anlamı yüklemiştir.

### **İkinci Tema: Hayatta kalmak istemiyorum; yaşamak istiyorum**

Katılımcılar hayatlarının mevcut durumundan memnun olmadıklarını ifade etmiş ve deneyimledikleri hayatı “yaşamak” yerine “hayatta kalmak” olarak tanımlamışlardır. Bu doğrultuda katılımcılar işin hayatlarını iyileştirme ve geliştirme potansiyelini vurgulamışlardır. Bu tema içindeki bulgular iki odak noktasında kümelenmiştir; maddi refah ve kendini gerçekleştirme. Katılımcıların hayatlarında var olan bu konulardaki eksiklik hissi kendilerini tatminsiz hissetmelerine yol açmış, gelir ve kendini gerçekleştirme çerçevelerinde işin anlamını keşfetmeye bireyleri motive etmiştir.

Yüksek öğrenimli katılımcılar (Ayşe, Meryem, Mustafa) istihdamı sıklıkla kişisel tatmin ve başarı motivasyonu bağlamında tartışırken, daha düşük eğitim seviyesine sahip olanlar (Ali, Mehmet) daha çok işin maddi gerekliliğine odaklanmışlardır. Çok benzer bir ayrımın, farklı cinsiyetten katılımcılar arasında da belirgin olduğu tespit

edilmiştir. Kadın katılımcılar (Ayşe, Fatma, Meryem, Zeynep) istihdamı sıklıkla öz-değer ve bağımsızlıkla ilişkilendirirken, erkek katılımcılar ailelerindeki geçimi sağlayan kişi rollerini ve bu rolün işsizlikten olumsuz bir şekilde etkilendiğini vurgulamışlardır.

### **İşle ilişkili maddi refah**

Bu alt tema, işsiz kalmanın katılımcıların maddi refahında büyük bir düşüş olarak algılandığını göstermiştir. Bu düşüşü, istihdam dışında kalmadan önce sürdürdükleri hayatın madde gerekliliklerini karşılayamayacak hale gelmek olarak tanımlamışlardır. Ek olarak, Türkiye'deki ekonomik iklim içerisinde, yeni normallerini sık sık modifiye etmek zorunda kaldıklarını açıklamışlardır. Bu nedenle, işin maddi anlamının yeniden keşfedilmesi bireyler için zorunluluk haline gelmiştir:

“Normal maaşımdan işsizlik ödeneğine geçiş çok zor oldu. Evde çalışan tek kişi bendim. Uzun süre geçinemedik. Bu, tüm hayatımın en zor dönemlerinden biriydi. Aileme bakamadığımı fark ettiğimde kendimi gerçekten engelli hissettim. Bir iş aramaya başladım ama yaşlıyım (46 yaşında), bu yüzden iş bulamadım. Bir süre tanıdıkların yanında sigortasız işlerde çalıştım ama size hiçbir hak vermiyorlar ve aşırı miktarda iş yapmanızı istiyorlar. Şu anda benim için en önemli şey düzenli bir maaş.” (Ali)

Bu birey, işsiz kaldıktan çok kısa bir süre sonra işi yalnızca maddi bir kavram olarak keşfetmeye başlamış ve maddi yönün hala işin en önemli niteliği olduğunu belirtmiştir. Başka bir katılımcı, işe dönene kadar hayatta kalabilmek için hayata geçirmek zorunda kaldığı yaşam tarzı değişikliklerini şöyle anlatmıştır:

“Eşim çalışıyor, onun maaşı artı benim aldığım yardımlar hayatta kalmamızı sağlıyor. Ama hayatta kalmak istemiyorum, yaşamak istiyorum. Eskiden çok seyahat ederdik ya da her hafta yemek için yeni yerler denerdik. Neyse ki hastalanmadan önce bir daire alabildik, bu yüzden kira ödemiyoruz. Şimdi hiçbir şey yapamıyoruz. Seyahat etmek istediğim yerler var ama tekrar çalışmaya başlamazsam bu imkansız.” (Mustafa)

### **İş yoluyla kendini gerçekleştirme**

Bazı katılımcılar, iş aracılığıyla “dünyada bir değişiklik yapma”, ya da “topluma katkı verme” ile ilgili içsel arzularını tanımlamışlardır (3 katılımcı). Sıklıkla işsiz kalmadan önceki ve sonraki dönemleri karşılaştırmışlar ve eskiden “insanlara yardım etmekten” (1 katılımcı), “iyi bir iş yapmaktan” (1 katılımcı) veya “başkaları için sorunları çözmekten” (1 katılımcı) yoğun bir tatmin duyduklarını açıklamışlardır. Ek olarak, bazı katılımcılar üretken ve aktif olmaktan değer ve kendini gerçekleştirme fırsatları bulduklarını ifade etmişlerdir. Bu katılımcılar için işten kaynaklanan tatmin ve kendini gerçekleştirme kaynakları işsizlikle azalmıştır. Bir katılımcı, işsizlik sonrası kendini gerçekleştirme çabalarıyla ilgili deneyimlerini şöyle detaylandırmıştır:

“Çalışırken (garson olarak), insanlara iyi hizmet vermekten keyif alırdım. İşimi severdim. Müşterilerin mutlu olduğunu görünce bütün yorgunluğumu unuturdum. Babam da garson zaten o bana böyle öğretti bu işi. Şimdi denedim ama yapamıyorum. Hiçbir şey taşıyamıyorum. Yapmak istediğim garsonluk aslında ama şimdi böyle hoşuma gidecek başka bir iş bulmam gerekecek.” (Ali)

Bu katılımcı, garson olarak yaptığı iş aracılığıyla kendini gerçekleştirdiğini ve tatmin olduğunu anlatmış, ancak şu anda bunu yapamadığı için kendini gerçekleştirme aracı olarak başka tür işleri değerlendirme sürecinde olduğunu açıklamıştır. Başka bir katılımcı, yaralanması nedeniyle vaktinden önce sona eren profesyonel hayatı için bir vizyonu olduğunu vurgulamıştır:

“Küçük bir giyim mağazasında satış elemanı olarak çalışmaya başladım. Yıllarca çok çalıştım ve mağazadan mağazaya geçtim. Sonunda, 8 yıl sonra mağaza müdürü de oldum. Her gün, çok uzun saatler boyunca çalışmaya devam ettim. Bu işe alakalı, disiplinli ve yoğun çalışınca terfiler almayı çok seviyordum. Çalışmaya da hep böyle motive oldum. Aslında devam etsem, bölge müdürü olmayı çok istiyordum. Artık o hedefi unuttum gitti. Belki size çok hareketli bir işmiş gibi görünmese de, ayakta duramayınca ya da uzun süre

oturamayınca yapılabilecek bir iş değil. Hırslıydım ve belki de bu sakatlık kendimi çok fazla zorladığım için oldu. Ama şimdi, hırs duyacağım bir şeyim yok.” (Fatma)

Katılımcı işin, disiplinli çalışma yoluyla kendini gerçekleştirmenin bir aracı olma anlamını ifade etmiş ancak, artık çalışamamaktan kaynaklanan hırs ve motivasyon kaybını açıklamıştır.

### **Üçüncü Tema: Bir işe girince serüven bitecek**

Bu tema, katılımcıların uzun süreli bakım ve rehabilitasyon içeren İGD sürecinin ardından işi bir “başarı” veya “olumlu sonuç” gösterme yolu olarak anlamlandırmalarını ifade etmektedir. Katılımcılar, durumlarının zorlayıcı (fiziksel, mali ve duygusal) doğasının İGD ile sonlanmasına duydukları ihtiyacı ve bu konudaki beklentilerini ifade ederek, işe yükledikleri “ödül” ya da “sonuç” anlamlarını ayrıntılandırmışlardır. Ek olarak katılımcılar istihdamın, kendilerinin ve ailelerinin işsizlik dönemlerinde yaşadıkları tüm zorlukları telafi edeceğini açıklamışlardır:

“Bu hastalıkla (Multipl Skleroz) teşhis koyulduğundan beri ailem çok destek oldu. Özellikle eşim, benim gelir eksikliğimi telafi etmeye çalışarak fazla mesai yapıyor. Aile olarak, benim iyileşmem ve işe geri dönmem için çok çabaladık. Artık kendim için olmasa bile ailem için işe dönmem gerektiğini hissediyorum. İşe dönmek için en büyük motivasyon kaynağım bu.” (Ayşe)

Bu birey, işe dönmeyi ailesine karşı bir sorumluluk, ailesinin hastalık ve işsizlik dönemindeki destekleyici tutumuna ve sıkı çalışmasına bir yanıt olarak tanımlamıştır. Bu durum, işi hastalık ve işsizlik evresinin bir sonucu veya çıktısı olarak açıklamaktadır. Başka bir birey, istihdamın işsizlik nedeniyle ortaya çıkan ailesi üzerindeki yükü sona erdireceğini vurgulamıştır:

“Utaniyorum. Bu aileye bakması gereken kişi bendim. Eşim de durumdan memnun değil, biliyorum. Hem çalışıp, hem çocuklara bakıp hem bana bir şeyler yapmamda yardım edip hem de evi çekip çeviremez. Çalışmayı

bırakmak zorunda kaldığımdan beri çok baskı altında o da. Duygularımı incitmemeye çalışıyor ve şikayet etmiyor ama stresli olduğunu biliyorum. Bir şekilde buna son vermem gerekiyor. Biliyor musunuz, bugüne kadar hep mali müşavirlik ya da finans alanlarında bir iş bulmaya çalıştım çünkü bu alanlarda deneyimim var ve fiziksel çalışma gerektirmiyor ama artık bulabildiğim her işi kabul edeceğim.” (Mustafa)

Bu birey, ailesine “yük” olmaktan duyduğu hayal kırıklığını ifade etmiş ve bunu istihdam yoluyla sona erdirmek isteğini ifade etmiştir. Birey, işi ve istihdamı hastalık ve işsizlik döneminin bir sonu olarak anlamlandırmaktadır. Bu tema içinde işin, zorlu bir yolculuğun sonundaki “ödül” anlamı öne çıkmaktadır. İşin normalleşme, hayattan memnuniyet ve kendini gerçekleştirme aracı olarak algılandığı göz önüne alındığında, işin “ödül” veya “sonuç” anlamı diğer temalarla uyumlu bir bulgu olarak ortaya çıkmıştır. Katılımcılar, işe bağlı bir kapanış duygusu tanımlamışlar ve işi yolculuklarının “sonucu” olarak ifade etmişlerdir. Bir katılımcı, hastalığından sonra belirlediği kişisel hedeflerinden bahsetmiş ve işin öznel bir kapanış olarak önemini vurgulamıştır:

“Bir kaza geçirdim, hastaneye yattım, işsiz kaldım, hep kötü şeyler yaşadım. Bir süre çok kötü durumdaydım. Ondan sonra iyileşmeye başladım. Elimi yumruk yapabildim, bardak tutabildim, merdivenlerden inebildim, çatal bıçak kullanabildim, evde bütün bir yemek yapabildim ve sonunda geçen gün bir kez ip atlamayı bile başardım. Hatta bisiklet bile kullanabildim. Bir sonraki istediğim şey bir işe girmek. İşe girince bu serüven bitecek.” (Kemal)

Bu katılımcı, iyileşme sürecindeki önceliklerini anlatmış ve işe dönmenin kendisi için önemini vurgulamıştır. Birey, istihdam edilme durumunu “serüvenin bitmesi” olarak ifade etmiştir ve bu durum işin kendisi için önceki tüm zorlukları meşrulaştıracak “olumlu sonuç” anlamını pekiştirmektedir.

Ön nitel çalışmaya ait tüm bulgular, Tablo 4.2’de özetlenmiştir.

**Tablo 4.2.** Ön nitel çalışma bulguları.

<b>Tema</b>	<b>Alt Tema</b>	<b>Örnek Kodlar</b>	<b>Örnek Alıntılar</b>
<b>“Artık her şeyin normale dönmesi gerekiyor”</b>	Eksiklik hissine bir çözüm	Rutinlere geri dönüş, sosyal rol ve kimliklerin yeniden kazanılması	"Eskisi gibi sabah kalkıp işime gitmek istiyorum. Bu bana hayatımın normale döndüğünü hissettirecek."
	Kaybedilen özsaygı ve itibarı geri kazanmak	Toplumsal entegrasyon hissi	"İşe dönersem insanlar beni yeniden eskisi gibi kabul edecek."
<b>“Sadece hayatta kalmak değil, yaşamak istiyorum”</b>	İşle ilişkili maddi refah	Ekonomik güvenlik, mali bağımsızlık, yaşam standardının yükselmesi	"Çalışmazsam hayatımı idame ettirmem mümkün değil, ekonomik açıdan rahat olmam lazım."
	İş yoluyla kendini gerçekleştirme	Yeteneklerin kullanımı, kişisel tatmin ve gelişim	"İşim benim için sadece para demek değil, aynı zamanda mutluluk ve tatmin demek."
<b>“Bir iş bulursam, bu yolculuk tamamlanmış olacak”</b>	Başarı duygusu ve sonuç algısı	Sürecin tamamlanmışlığı, bütünlük olumlu değer algısı	"İş bulursam bütün bu çektiğim sıkıntılar boşa gitmemiş olacak, bu yolculuk bitecek."

Ön nitel çalışmada, İGD sürecinde işin anlamı ile ilgili tespit edilen ana ve alt temalar kapsamında, **“Normalleşme”, “Saygınlık”, “Finansal Refah”, “Kendini Gerçekleştirme” ve “Sonuç/Ödül”** olmak üzere 5 ana kavram yer almaktadır.

**Normalleşme - "Yeniden Herkes Gibi Olmak":** Katılımcılar için çalışmak, kaybettikleri "normalliği" yeniden kazanmanın en önemli yollarından biri olarak ifade edilmiştir. Çalışmaya engel durumları nedeniyle bozulan günlük rutinler (sabah kalkıp işe gitmek, belirli saatlerde çalışmak, sosyal aktivitelere katılmak), sosyal roller ("çalışan", "meslek sahibi", "üreten kişi" gibi) ve sosyal çevreleriyle olan etkileşimleri, işe geri dönme arzularının temelini oluşturmuştur. Bireyler için çalışmak, sadece bir aktivite değil, aynı zamanda "hasta" veya "engelli" kimliğinin getirdiği sosyal ve psikolojik yükten sıyrılıp, toplumun "normal" ve işlevsel bir üyesi olarak yeniden kabul görme arzusunu temsil etmektedir. Katılımcılar, çalışarak hayatlarının kontrolünü tekrar ele alabileceklerini, monotonluktan kurtulabileceklerini ve yaşamlarına bir düzen getirebileceklerini belirtmişlerdir. Normalleşme kavramı hem içsel bir dengeye ulaşma hem de toplumsal yaşama yeniden entegre olma ihtiyacını yansıtmaktadır.

**Saygınlık - "Kendine ve Topluma Karşı Değer Kazanmak":** Çalışmanın, katılımcıların hem kendilerine duydukları saygıyı (özsaygı) hem de başkalarından gördükleri saygıyı (sosyal saygınlık) yeniden inşa etmeleri için kritik bir öneme sahip olduğu belirlenmiştir. İşsizlik ve çalışmaya engel sağlık durumu, birçok katılımcıda değersizlik, yetersizlik, utanç ve başkalarına yük olma hissi yaratmıştır. Çalışmak ise bu olumsuz duyguların tersine çevrilmesi için bir fırsat olarak görülmüştür. İşin, yeteneklerini kullanabilmek, başarı elde etmek, kendi parasını kazanmak, kimseye muhtaç olmamak ve kendini yeterli ve değerli hissetmek gibi kazanımlar için gereklilik olduğu ifade edilmiştir. Aynı zamanda, çalışan bir birey olarak aile, arkadaşlar ve toplum düzeylerinde yeniden saygı görme ve sosyal statü kazanma beklentisi de çalışmaya yüklenen önemli bir “saygınlık” anlamı olmuştur.

**Finansal Refah - "Geçim ve Güvence Kaynağı":** İşe yüklenen “finansal refah” ya da “maddi kaynak” anlamının, özellikle Türkiye'deki ekonomik koşullar ve sosyal güvence sisteminin özellikleri bağlamında, katılımcılar için hayati bir anlam taşıdığı

tespit edilmiştir. İşsizlik nedeniyle yaşanan gelir kaybı, katılımcıların ve ailelerinin temel ihtiyaçlarını karşılamada zorluklar yaşamalarına, borçlanmalarına ve gelecek kaygısı duymalarına neden olmuştur. Bu nedenle, bazı bireyler için çalışmak öncelikle düzenli bir gelir elde etme, finansal bağımsızlığa kavuşma, ekonomik güvence sağlama ve aile sorumluluklarını yerine getirme aracı olarak görülmektedir. Finansal refah, sadece temel ihtiyaçların karşılanması değil, aynı zamanda sosyal hayata katılım, kişisel harcamalar ve "normalleşme" için de bir ön koşul olarak ifade edilmiştir.

**Kendini Gerçekleştirme - "Potansiyelini Kullanma ve Gelişme":** Katılımcılar, çalışmayı sadece para kazanmak veya normalleşmek için değil, aynı zamanda kişisel potansiyellerini ortaya koyma, yeteneklerini kullanma, yeni şeyler öğrenme, gelişme ve bir amaç uğruna çaba gösterme alanı olarak da anlamlandırmışlardır. Çalışmadan alınan üretken olma, bir işi başarma, zorlukların üstesinden gelme ve yaptıkları işle bir değer yaratma hissine yüklenen önem, bireyler tarafından sıklıkla vurgulanmıştır. Bireyler için işe geri dönmek, tekrar aktifleşme, zihinsel olarak uyarılma ve kişisel tatmin sağlama potansiyeli taşımaktadır. Bu kavram, işin sadece dışsal ödüllerini değil, içsel tatmin ve gelişim boyutunu da vurgulamaktadır.

**Sonuç/Ödül - "Tüm Anlamaların Vardığı Nokta":** Bu kavram, diğer dört kavramın bir sentezi ve nihai bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Katılımcıların anlatılarında iş, zorlu bir sürecin (hastalık, işsizlik, İGD çabaları) sonunda ulaşılan ve beraberinde birçok olumlu kazanımı (normalleşme, saygınlık, finansal refah, kendini gerçekleştirme) getiren değerli bir "ödül" veya "sonuç" olarak anlamlandırılmıştır. Çalışmak, bireylerin hayatlarına anlam katan, onları tekrar "tam" hissettiren ve geleceğe umutla bakmalarını sağlayan nihai bir hedef olarak görülmüştür. Bu kavram, çalışmanın tek bir anlamdan ziyade, birçok farklı ihtiyacı ve arzuyu karşılayan bütüncül bir değere sahip olduğunu göstermektedir.

#### **Nitel Bulgulardan Kavram Analizine Geçiş:**

Ön nitel çalışma kapsamında tespit edilen beş ana kavram (Normalleşme, Saygınlık, Finansal Refah, Kendini Gerçekleştirme, Sonuç/Ödül), İGD sürecindeki

bireylerin işe yükledikleri anlamın çerçevesini oluşturmaktadır. Nitel çalışma bulguları incelendiğinde, bu kavramların her birinin kendine özgü bir derinliği ve önemi olduğu görülmüş, ancak literatürde ve uygulamada bu kavramların İGD bağlamındaki spesifik anlamlarının, sınırlarının ve bileşenlerinin incelenmediği ve tanımlanmadığı tespit edilmiştir. Özellikle rehabilitasyon uygulamalarına ve teorik modellere temel oluşturacak daha kapsamlı, yapılandırılmış ve anlaşılır tanımlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle, nitel çalışmada ampirik olarak ortaya çıkan bu beş merkezi kavram, İGD sürecinde çalışmanın anlamını daha sistematik ve derinlemesine anlamak amacıyla Kavram Analizi yöntemiyle incelenmek üzere analiz edilecek temel kavramlar olarak belirlenmiştir. Kavram analizinde, belirlenen beş kavramın her birinin tanımlayıcı özelliklerini, öncüllerini, sonuçlarını ve ampirik göstergelerini belirleyerek, kavramsal bir temelde incelemek ve açıklamak hedeflenmiştir.

## **4.2. Kavram Analizi Bulguları**

Normalleşme, Saygınlık, Finansal Refah, Kendini Gerçekleştirme ve Sonuç/Ödül kavramlarının her biri için Kavram Analizi'nin 8 adımı takip edilmiştir.

### **4.2.1. "Normalleşme" Kavramı Analizi**

#### **Adım 1 & 2: Kavram Seçimi ve Analizin Amacı**

Nitel ön çalışma bulgularında katılımcılar, işi "yaşamlarını yeniden normalleştirme aracı" olarak anlamlandırmışlardır. Uzun süreli hastalık veya engellilik döneminden sonra işe dönmek, kişiler için hayatın tekrar olağan akışına girmesi anlamını taşımaktadır (104,105). Bu nedenle "normalleşme" kavramı, İGD sürecinde çalışmanın bireyler açısından taşıdığı anlamı ve değeri açıklamak için merkezi bir kavram olarak seçilmiştir. Bu analiz ile kavramın İGD bağlamındaki anlamı, kapsamı ve bileşenleri netleştirilerek teori ve uygulamaya katkı sunulması amaçlanmaktadır.

#### **Adım 3: Kavramın Kullanımları**

Normalleşme kelimesi, "normal duruma gelme, normal olma" anlamına gelmektedir. Başka bir deyişle anormal veya olağandışı bir halden tekrar olağan,

alışlagelmiş düzene dönmeyi ifade eder. Dolayısıyla normalleşme, bir bakıma “standarda dönme” veya “yeniden kuralına uygun hale gelme” durumunu tanımlamaktadır (106).

Bilimsel literatürde normalleşme kavramı, özellikle sağlık ve toplumsal entegrasyon bağlamlarında çeşitli şekillerde tanımlanmıştır (107). Klasik engellilik kuramında Nirje normalleşmeyi, “engelli bireylere, toplumdaki diğer insanların sahip olduğu günlük yaşam kalıplarını ve koşullarını mümkün olduğunca sunmak” olarak tanımlamıştır (94). Benzer biçimde Wolfensberger normalleşme ilkesini geliştirerek, engelli bireylerin normal rollere ve değerlere sahip bireyler olarak toplumda kabul görmelerini vurgulamıştır (95,108,109). Modern bir tanım olarak, Morse ve arkadaşları normalleşmeyi “engelli bireylerin, engelli olmayanlar gibi bir yaşam sürmek üzere topluma entegre olma yönündeki davranış ve niyetleri” şeklinde açıklamıştır. Bu tanım, normal olmanın arzu edilen bir durum olduğunu varsayar ve bireyin engellilik durumunu hayatının merkezine koymak yerine, yaşamını diğer insanlar gibi sürdürmeye çalışmasını ifade eder (40). Ayrıca kronik hastalık deneyimini inceleyen araştırmacılar, bireyin hastalıkla yaşarken “normal” bir yaşam kurma çabasını kavramın özüne yerleştirmiştir. Joachim ve Acorn, kronik hastalığa normalleşme merceğinden bakıldığında “bireyin, hastalığa rağmen yaşamında normalliği nasıl başardığı” üzerinde durulduğunu belirtir (110). Knafl ve arkadaşları ise normalleşmeyi ailelerin ve bireylerin hastalığı günlük yaşamın bir parçası haline getirip yönetmeleri, böylece mümkün olduğunca olağan bir aile yaşamı sürdürmeleri olarak tanımlamışlardır (111). Bu yönüyle normalleşme, kişinin içinde bulunduğu sınırlılıklara rağmen yaşamını mümkün olan en normal şekilde idame ettirme sürecidir.

İGD bağlamında ise birey için normalleşme, yeniden topluma karışmak, sosyal normlara uyum sağlamak ve eski yaşam tarzına kavuşmak demektir. Bu süreç, yalnız bireyin öznel deneyimini değil, çevrenin tutumlarını da içermektedir (104,112). Örneğin, uzun süre hastalık izninde olan bir kişi için işine geri dönmek sadece ekonomik bir adım değil, aynı zamanda çevresindekiler tarafından tekrar “üretken bir yetişkin” olarak görülmenin yoludur. Ek olarak literatürde normalleşme, damgalanma

karşıtı bir durumu ifade etmektedir. Kişinin tekrar sıradan bir birey olarak kabul görmesi, “hasta” etiketinden kurtulması anlamına gelmektedir (50,90). Sonuç olarak toplumsal bağlamda normalleşme, bireyin kaybettiği sosyal statü ve rollerini geri kazanması ve toplum içinde, diğer herkes gibi konumlanmasıdır.

Katılımcı anlatılarında ise “normalleşme”, "eskisi gibi yaşamak", "insan içine karışmak", "çalışan olmak", "hasta gibi görülmemek" ve "hayatın kontrolünü geri almak" gibi ifadelerle somutlaşmıştır.

#### **Adım 4: Tanımlayıcı Özellikler**

Normalleşme kavramının özünü oluşturan tanımlayıcı nitelikler, bireyin işe atfettiği “normalleşme” anlamını farklı boyutları ile açıklığa kavuşturmaktadır.

**Rutinlere Geri Dönüş:** Bireyin günlük ve haftalık alışılmış düzenine yeniden kavuşmasıdır. İşe başlamakla birlikte sabah kalkıp hazırlanmak, mesai saatlerinde çalışmak, hafta içi ve hafta sonu ayrımını yeniden deneyimlemek gibi düzenli aktivitelerin tekrar başlaması bu özelliği yansıtmaktadır. Normalleşme prensibine göre, engelli/hasta bireylerin de yaşam döngüsünün normal ritimlerini deneyimlemesi iyileşme ve yüksek yaşam kalitesi için esastır. İşe dönüş, kişinin kaybolan rutinlerinin (örn. işe gitme alışkanlığı) yeniden kurulmasını sağlar (113–115).

**Sosyal Rollere Yeniden Katılım:** Bireyin daha önce sahip olduğu veya arzuladığı toplumsal rolleri tekrar üstlenmesidir. Çalışma yaşamı, bir kişiye “çalışan”, “meslektaş”, “ekmek kazanan”, “uzman” gibi roller kazandırır. Normalleşmenin bir boyutu, kişinin bu rollere ve ilgili okupasyonlara dönmesidir. Örneğin, uzun süre işten uzak kalan bir birey tekrar işe döndüğünde kendini yeniden “bir ekip üyesi” veya “iş arkadaşı” olarak görmeye başlayacaktır. Sosyal Rol Kuramı’na göre bireylerin toplumdaki değeri, sahip oldukları rollere bağlıdır. Dolayısıyla normalleşme, bireyin değerli ve üretken sosyal rollerine kavuşması anlamına gelmektedir (116,117).

**Sosyal Entegrasyon (Katılım):** Sosyal entegrasyon, İGD kapsamında kişinin iş yerinde ve genel toplumsal yaşamda yeniden aktif sosyal etkileşimlere dahil olması

olarak ifade edilmektedir. Sadece işe gitmek değil, iş arkadaşlarıyla sohbet etmek, ekip toplantılarına katılmak, öğle yemeğinde birlikte olmak gibi sosyal etkileşimler normalleşmenin öncülleri, sonuçları ve göstergeleri arasında yer almaktadır. Ayrıca bireyin aile, arkadaş ve toplum etkinliklerine yeniden katılımı da bu kapsamda ele alınabilir (118). Normalleşme prensibinde, bireyin toplumdan izole özel ortamlarda değil, diğerleriyle birlikte, günlük yaşamın içinde yer almasının gerekliliği vurgulanmaktadır (93). Bu nedenle normalleşmenin bir özelliği de toplumla yeniden bütünleşme ve toplumun içine karışma halidir.

**Hastalık/Engellilik Kimliğinden Uzaklaşma:** Bireyin kendisini öncelikle “hasta” veya “engelli” kimliğiyle tanımlamaktan vazgeçmesi, bunun yerine diğer kimlik ve rollerini ön plana çıkarmasının tüm rehabilitasyon yaklaşımlarında son derece önemli olduğu ifade edilmektedir. Uzun süren hastalıklar, kişide benlik algısında bozulmaya yol açabilmektedir. Öyle ki, kişi kendisini sadece hastalığı üzerinden tanımlamaya başlayabilir (119). Normalleşme sürecinde birey, “sürekli bakıma muhtaç hasta” imajından çıkarak kendi gözünde ve başkalarının gözünde daha önceki “normal” kimliğine döner. Bu konudaki araştırmalarda, özellikle kronikleşmiş hastalık durumunun ve bundan kaynaklanan faktörlerin bireyin öz kimliğini tehdit edebileceğini, kişinin sosyal kimliğinin yalnızca engeline indirgenebileceğini göstermektedir. Normalleşme bu duruma karşı, bireyin kaybolan benlik saygısını ve kimlik bütünlüğünü yeniden kazanması anlamına gelir. Başka bir deyişle, kişi kendini hasta olarak görmemeye; çalışan, ebeveyn, arkadaş vb. rolleriyle tanımlamaya başlar (120). Bu, Parsons’un tanımladığı “hasta rolünden çıkış” olarak da düşünülebilir. Bu teoriye göre normalleşen birey, toplumsal sorumluluklarını tekrar üstlenmeye istekli hale gelir (121).

**Özerklik ve Kontrol Hissinin Artması:** Normalleşmenin bir diğer ayırt edici yönü, bireyin yaşamı üzerinde yeniden söz sahibi olması ve bağımsızlık duygusunu güçlendirmesidir. Ciddi hastalık veya engellilik durumu, kişinin hayatında kontrolü kaybetme hissi yaratabilir ve gündelik yaşamda alınan önemli kararlar bile sağlık durumundan kaynaklı olarak kısıtlanabilir. İşe dönüş ve normalleşme ile birlikte kişi

yeniden kontrolü ele aldığını hisseder. Kendi programını yapabilmek, üretken olmak, finansal bağımsızlık elde etmek gibi kazanımların tamamı bireye kontrol duygusu ve öz-yeterlik sağlayacaktır (63). Literatürde, işe dönmenin kişinin özsaygısını ve özgüvenini artırdığı, kendine yeterlilik algısını güçlendirdiği bildirilmiştir (122). Normalleşme yaşayan birey, artık pasif bir tedavi alıcısı olmaktan çıkıp kendi yaşamının aktif öznesi haline gelmektedir (119).

Normalleşme kavramının tanımlayıcı özellikleri, Tablo 4.3'te kavramsal olarak özetlenmiştir.

**Tablo 4.3.** Normalleşme kavramının tanımlayıcı özellikleri.

<b>Tanımlayıcı Özellik</b>	<b>Açıklama (İGD Bağlamında)</b>
<b>Rutinlere Geri Dönüş</b>	Günlük ve haftalık yaşam düzenine yeniden uyum sağlama (ör. her sabah işe gitmek, mesai saatlerine uymak, hafta sonu planları yapmak).
<b>Sosyal Rollere Yeniden Katılım</b>	"Çalışan", "iş arkadaşı" gibi üretken rolleri tekrar üstlenme; iş hayatındaki statüsünü geri kazanma.
<b>Sosyal Entegrasyon</b>	İş ortamında ve toplum içinde yeniden aktif sosyal etkileşimlerde bulunma, izolasyondan çıkma.
<b>Hastalık Kimliğinden Uzaklaşma</b>	Kendini sadece "hasta/engelli" olarak görmeme; sağlık sorununun kimliğini tanımlamasına izin vermeyip diğer rol ve kimliklerini öne çıkarma.
<b>Özerklik ve Kontrol</b>	Kendi hayatı üzerinde tekrar kontrol sahibi olma; bağımsız hareket edebilme ve karar verebilme hissinin güçlenmesi.

#### **Adım 5: Model Vaka:**

Ayşe (35, Kadın) geçirdiği trafik kazası sonucu omurilik hasarı yaşamış ve aylarca süren tedavi sonucunda tekerlekli sandalye kullanıcısı olmuştur. Kaza öncesinde çalıştığı muhasebe ofisindeki işini kazadan sonra bırakmak zorunda kalan Ayşe, yoğun rehabilitasyon süreci sonrası yeniden işine dönmek istemektedir. İşvereniyle iletişime geçerek ofis ortamı tekerlekli sandalye erişimine uygun hale getirilmiştir. Ayşe, başlangıçta haftada üç gün yarı zamanlı olarak işe başlamayı planlamaktadır.

İşe ilk başladığı günlerde sabahları yeniden alarm kurup hazırlanmaya başlamak, trafikte yol alıp ofise gitmek ve masasında çalışmak ona eski rutinlerini hatırlatır ve yaşamının tekrar düzene girmeye başladığını hissettirir (Rutinlere Geri Dönüş). Ofiste meslektaşları onu sıcak karşılar; öğle aralarında onlarla sohbet edip kahve molalarına katılır. Uzun bir aradan sonra kendini tekrar “çalışan Ayşe” kimliğiyle görmeye başlar, iş arkadaşları tarafından bir ekip üyesi olarak kabul edildiğini hisseder (Sosyal Rollere Yeniden Katılım). Artık insanlar onunla konuşurken sadece sağlık durumunu sormaktan vazgeçmiş, iş ve günlük konulardan bahsetmeye başlamışlardır. Ayşe de kendini sürekli “hasta” olarak açıklama ihtiyacı duymadan normal bir çalışan gibi davranabildiğini fark eder (Hastalık Kimliğinden Uzaklaşma). İşyerindeki sohbetler, toplantılar ve ortak projeler ile sosyal hayatın içinde aktif olarak yer alır (Sosyal Entegrasyon). Kendi çalışma programını yapabilmek, üretken olup maaş kazanmak ise Ayşe’ye kaybettiği özgüven ve kontrol duygusunu geri kazandırır. Böylece Ayşe, yaşamının kontrolünün yeniden kendi elinde olduğunu hissetmeye başlar (Özerklik ve Kontrol).

Bu model vaka, normalleşme kavramının tüm temel öğelerini Ayşe’nin işe dönüş hikâyesi üzerinden somutlaştırmaktadır. Ayşe’nin deneyimi, işe dönmenin onun hayatında nasıl “tamamlayıcı” bir rol oynadığını, eksik kalan parçaları nasıl yerine koyduğunu göstermektedir.

### **Adım 6: Diğer Vakalar**

**Sınırdaki Vaka:** Mehmet, ağır bir hastalıktan sonra işine geri dönen bir çalışandır. Mehmet fiziksel olarak işe başlamış ve iş görevlerini yerine getirmektedir, ancak iş yerinde kimseyle fazla iletişim kurmamaktadır. Mesai bitiminde doğrudan eve gitmekte, iş dışındaki sosyal etkinliklere katılmamaktadır. Kendisini hâlâ “hasta biri” olarak görmektedir ve işte geçirdiği zaman dışında yaşamında fazla bir yenilik ortaya çıkmamıştır.

Bu örnek, normalleşme kavramının bazı boyutlarını taşımakla birlikte, normalleşme durumunun tam olarak ortaya çıkmadığı görülmektedir. Mehmet,

günlük iş rutinine dönmüş olsa da sosyal entegrasyon ve kimlik dönüşümü gerçekleşmemiştir. Yani yalnızca iş yapıyor olmak, tek başına normalleşme için yeterli değildir. Bu vaka sınırdaki bir örnektir; kişi kısmen normalleşmiş (iş rutinini kazanmış) ancak hala “hasta rolünün” etkisinden çıkamamıştır. Parsons’un hasta rolü kuramına göre kronik hastalığı olan bireyler bir yandan hastalık rolünü taşıırken bir yandan normal rolleri de yürütmeye çalışırlar. Vakanın durumu da bu iki rol arasında tam olarak kurulamamış bir dengeye işaret etmektedir. Normalleşmenin tam olarak gerçekleşmesi için Mehmet’in toplumsal etkileşimlere katılması, kendini tamamen çalışan ve sağlıklı bir birey olarak görmeye başlaması gerekmektedir.

**İlişkili/Aldatıcı Vaka:** Ali, uzun bir işsizlik ve tedavi döneminin ardından işe dönen ancak işkolik hale gelen bir bireydir. Ali, işe başladıktan sonra bütün vaktini ve enerjisini işe adanmış, adeta işten ibaret bir yaşam sürdürmeye başlamıştır. Sosyal hayatını tamamen ihmal etmekte, ailesi ve arkadaşlarıyla zaman geçirmemektedir. Dışarıdan bakıldığında Ali, normalleşmeyi deneyimlemekte gibi görülmektedir. Ancak bu durum, sağlıklı bir normalleşme örneği değildir. Ali’nin davranışı, okupasyonlar ve roller arasındaki dengenin sağlıklı bir şekilde kurulduğu bir yaşamdan ziyade, aşırı uyum sağlama durumuna işaret etmektedir. Normalleşme kavramı, yaşam alanlarının dengeli bir şekilde yeniden kurulmasını içerir; oysa Ali sadece çalışan rolü ile ilgili okupasyonel gereklilikleri yerine getirmekte, diğer yaşam alanlarında ve rollerinde okupasyonel boşluklar bırakmış durumdadır.

Bu vaka, kavramla ilişkili görünen ancak aslında “adaptasyon” veya “işe kaçış” olarak nitelendirilebilecek bir durumu temsil etmektedir. Kişi toplumsal üretkenlik rolünü kazanmış olsa da, normalleşmenin beklenen diğer getirileri (sosyal doyum, farklı yaşam rolleri arasında denge vb.) sağlanamamıştır. Bu yönüyle aldatıcı bir örnektir ve yüzeyde normalleşmiş gibi duran fakat özünde kavramın ruhuna tam uymayan bir durumu açıklamaktadır.

**Zıt (Karşıt) Vaka:** Ayhan, ciddi bir hastalık sonrası iyileşmesine rağmen işe dönmeyi tamamen reddeden, evden dışarı adım atmayan bir kişidir. Günlerinin tamamını evde geçirmekte, eski iş arkadaşlarıyla veya toplumla hemen hiçbir

etkileşimi bulunmamaktadır. Zamanını büyük ölçüde hastalığıyla ilgili düşünerek, endişelenerek ve kendini kısıtlayarak geçirmektedir.

Bu örnek, normalleşme kavramının tam tersi bir durumu temsil etmektedir. Ayhan, adeta kronik bir hasta rolünü benimsemiş durumdadır ve ne çalışma rutinine dönme, ne sosyal rol üstlenme, ne de kendini hasta kimliğinden çıkarma yönünde bir adım atma motivasyonu göstermektedir. Sonuç olarak hayatının kontrolünü eline alamamış ve toplumsal “normalliğe” dair bir kazanım elde edememiştir. Bu durum normalleşmenin karşıtıdır, çünkü birey bilinçli veya bilinçsiz olarak normalleşmeyi gerçekleştirecek adımlardan kaçınmaktadır. Benzer vakaları tanımlayan çalışmalar incelendiğinde, Ayhan’ın bu hali yüksek düzeyde izolasyon, muhtemel depresif semptomlar ve düşük özgüven ile karakterizedir. Literatürde işsizlik ve toplumsal rol kaybının genellikle ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olduğu, uzun süre çalışmayan bireylerde depresyon ve tatminsizlik riskinin arttığı vurgulanmaktadır. Normalleşme sağlanamadığı için bu tür olumsuz sonuçlar, bu vaka örneğinde de baskın hale gelebilir.

#### **Adım 7: Öncüller ve Sonuçlar:**

Normalleşme kavramının İGD sürecindeki önemli öncül ve sonuçları Tablo 4.4’te özetlenmiştir. Öncüller, kavramın ortaya çıkabilmesi için gerekli koşul veya olayları, sonuçlar ise kavram gerçekleştiğinde ortaya çıkan etkileri ifade etmektedir.

**Tablo 4.4.** Normalleşme kavramının öncülleri ve sonuçları.

<b>Öncüller</b>	<b>Sonuçlar</b>
<b>Fonksiyonel Durum:</b> Bireyin çalışmaya engel sağlık durumunun klinik olarak stabil hale gelmesi, fonksiyonel kapasitesinin işe izin verebilir düzeyde olması (67).	<b>Yükselmiş Yaşam Tatmini &amp; İyilik Hali:</b> Hayatın tekrar düzene girmesiyle genel yaşam memnuniyetinin ve psikolojik iyi oluşun artması (2).
<b>İşe Dönme Motivasyonu:</b> Bireyin işe geri dönmeye istekli ve motive olması; normal hayata dönme arzusunun bulunması (75,77).	<b>Azalmış Psikolojik Sorunlar:</b> Depresyon, anksiyete ve stres düzeylerinde azalma. <i>İşsizlik döneminin</i>

	getirdiği çaresizlik hissini yerini umut alması (2,15).
<b>Uygun İş Fırsatının Varlığı:</b> Önceki işe uyarlanmış çalışma koşulları veya yeni bir iş imkânının bulunması (bireyin kapasitesine uygun bir rolün olması) (79).	<b>Güçlenen Sosyal İlişkiler:</b> İşe dönmekle birlikte sosyal etkileşimlerin ve destek ağlarının genişlemesi; yalnızlık duygusunun azalması (14).
<b>Destekleyici Çevre:</b> İşveren, iş arkadaşları, aile ve arkadaşlardan algılanan desteğin varlığı (66,123). (İşyerinde anlayışlı tutum, gerektiğinde esneklik sağlanması vb.)	<b>Artan Özsaygı ve Özyeterlik:</b> Bireyin kendine verdiği değer yükselmesi, topluma tekrar katkı sağladığını görerek özgüven kazanması. Kendi kendine yetebilme hissini kuvvetlenmesi (3).
<b>Başa Çıkma ve Uyum Becerileri:</b> Bireyin değişen durumuna uyum sağlama, problem çözme ve gerekirse yardım arama becerilerinin olması (65,89).	<b>Toplumsal Katkı ve Üretkenlik Hissi:</b> Yeniden çalışmaya başlayan bireyin toplumda faydalı bir rol üstlendiğini hissetmesi; “işe yarar” olma duygusunun tatmini (60,124).
<b>Erişilebilirlik:</b> Fiziksel ve sosyal çevrenin erişilebilir ve engellerin minimize edilmiş olması (ör. tekerlekli sandalye rampası, esnek çalışma saatleri gibi düzenlemeler) (79).	<b>Gelecek İçin Umud:</b> Normalleşen bireyin geleceğe dair planlar yapmaya ve olumlu beklentiler beslemeye başlaması (125). (Kariyer hedefleri koyma, sosyal hayat planları yapma vb.)

### Adım 8: Ampirik Göstergeler

Normalleşme kavramının pratikte gözlemlenebilir ve ölçülebilir hale getirilmesi için ampirik göstergeler belirlenmelidir. İGD sürecinde bir bireyin ne derece “normalleştiğini” değerlendirebilmek amacıyla kullanılacak bazı olgusal göstergeler ve bunların ölçüm yolları Tablo 4.5’te verilmiştir.

**Tablo 4.5.** Normalleşme kavramının ampirik göstergeleri.

Ampirik Gösterge	Ölçüm/İzlem Yöntemi
<b>İşe devamlılık düzeyi</b>	İşveren kayıtları (devam-devamsızlık raporları), bireyin kendi beyanı. Düzenli olarak işine geliyor mu?
<b>Günlük/Haftalık yapılandırılmış rutinler</b>	Zaman kullanım çizelgeleri, günlükler; yarı yapılandırılmış görüşmeler. Bireyin yaşamında tekrar bir düzen oluşmuş mu? (Örneğin her gün belirli bir saatte uyanma, hafta sonu plan yapma vb.)

<b>İş ve sosyal aktivitelere katılım düzeyi</b>	Sosyal katılım ölçekleri; görüşmelerde alınan yanıtlar, yakın çevre değerlendirmeleri. İş dışında da sosyal etkinliklere (arkadaş buluşmaları, hobi faaliyetleri vb.) katılıyor mu?
<b>Kimlik algısı</b>	Nitel görüşmelerde kendi hakkında kullandığı ifadelerin analizi; benlik kimliği ölçekleri. (Kişi kendini tanıtırken "... firmada çalışıyorum" gibi rollerini dile getiriyor mu?)
<b>Hastalık/engellilik vurgusunun sıklığı</b>	Görüşme kayıtlarının içerik analizi. Sohbetlerinde, anlatılarında ne sıklıkla hastalık/engel konusundan bahsediyor? (Sürekli kendi sağlık sorununu mu anlatıyor, yoksa başka konulara mı odaklanıyor?)
<b>Gelecek planları yapma</b>	Görüşmelerde geleceğe yönelik soru cevapları; hedef belirleme çalışmaları. (Örneğin terfi hedefi, tatil planı, yeni etkinliklere katılma isteği belirtmesi.)
<b>Yaşam kalitesi ve memnuniyet skorları</b>	Standardize ölçekler (örn. SF-36 genel sağlık algısı skoru (126), WHOQOL-BREF (127) yaşam kalitesi ölçekleri, öznel iyi oluş ölçekleri). Nicel olarak yaşam kalitesinde iyileşme var mı?

Bu göstergeler, normalleşme kavramını klinik uygulamalarda ölçülebilir hale getirmek için kullanılmaktadır. Bir rehabilitasyon programının başarısını değerlendirirken bireylerin düzenli işe devam edip etmediği, sosyal yaşama katılımı ve öznel iyi oluş düzeylerindeki değişimin, programın başarısı ile ilgili önemli bilgiler sağlamaktadır. Ampirik göstergeler, kavramın soyut boyutlarını somut verilerle ilişkilendirmeyi sağlamaktadır (100). Yapılan bir çalışma, işe dönen kanser hastalarının bir yıl sonunda daha yüksek özsaygı ve yaşam kalitesi bildirdiklerini, işine dönemeyenlere kıyasla gelecek konusunda daha umutlu olduklarını ortaya koymuştur. Benzer şekilde, normalleşmenin göstergelerinden biri olan sosyal katılım, bireyin iyileşme sürecindeki kritik faktörlerden olup ölçeklerle izlenebilmektedir (128). Hastanın kendini tanımlarken kullandığı dilin değişimi de (örneğin "hastayım" yerine "çalışıyorum" demeye başlaması) nitel verilerle takip edilebilir. Bütün bu ölçütler, normalleşme kavramının pratikte tespiti ve takibinde yardımcı olmaktadır.

#### 4.2.2. Saygınlık Kavramı Analizi

##### Adım 1 & 2: Kavram Seçimi ve Analiz Amacı

İşsiz kalma ve özellikle sağlık nedeniyle çalışamama durumunun, bireylerde ciddi özsaygı kaybı ve toplumsal saygınlık yitimi yarattığı bilinmektedir (129). Ön nitel çalışmaya dahil edilen katılımcılar, işsizken kendilerini “değersiz, yetersiz, utanç verici ve başkalarına yük” olarak tanımlarken, yeniden çalışmanın bu olumsuz duyguları tersine çevirmek için bir fırsat olduğunu belirtmişler ve işe “saygınlık” anlamı yüklediklerini ayrıntılandırmışlardır. Bu bağlamda saygınlık, çalışmaya geri dönme sürecinde bireylerin hem kendilerine duydukları saygıyı yeniden inşa etmeleri hem de toplumsal seviyede kaybettikleri statü ve itibarı geri kazanmaları açısından önemli bir kavramdır. Bu analiz ile, İGD bağlamında çalışmanın saygınlık (özsaygı ve sosyal saygınlık) ile ilişkisini, özelliklerini, öncüllerini ve sonuçlarını incelemek amaçlanmıştır.

### **Adım 3: Kavramın Kullanımları**

Saygınlık, genel olarak itibar, haysiyet, değer görme anlamlarına gelmekte ve bir kişinin kendisi ve başkaları nezdinde saygıdeğer olma durumunu ifade etmektedir. Ek olarak saygınlık kavramı, hem kişinin içsel değer duygusunu (özsaygı) hem de dışsal olarak başkalarının o kişiye atfettiği değeri (toplumsal saygı) kapsamaktadır (106).

Gündelik yaşamda saygınlık kavramı, bireyin toplum içindeki konumuna ve başkaları tarafından nasıl değerlendirildiğine dair yaygın bir ölçüt olarak karşımıza çıkmakta ve “saygın bir meslek”, “saygın kişi” gibi ifadeler, toplumun değer yargılarına göre itibar gören, güvenilen ve takdir edilen konum ve kimseleri tarif etmektedir (130,131). Özellikle çalışma yaşamında, kişinin iş sahibi olması ve üretken bir rol üstlenmesi genellikle saygınlıkla ilişkilendirilir. İş, sadece gelir sağlama aracı değil, aynı zamanda bireyin “toplumun işlevsel bir üyesi” olarak kabul görmesini sağlayan bir statü kaynağıdır (132,133). Örneğin, sürekli bir işe sahip olmak, aile ve çevre gözünde bireye bir itibar kazandırırken; uzun süreli işsizlik, ne yazık ki günlük dilde “işe yaramazlık” etiketlemesini getirebilmekte ve kişiyi toplumsal ilişkilerinde dışlanma ya da acınma ile karşı karşıya bırakabilmektedir (134).

Kültürel olarak, pek çok toplumda çalışarak para kazanmak onurlu bir davranış sayılır ve çalışkanlık, dürüst kazanç ve topluma fayda sağlama eylemlerinin yüksek

erdeme sahip olduğu sıklıkla vurgulanır (135). Buna karşılık, istem dışı da olsa işsiz kalmak, kişinin kendini toplumdaki geride kalmasına, sosyal ortamlarda kendini değersiz hissetmesine yol açabilmektedir. Bu nedenle, işsiz bireyler çoğu zaman damgalanma korkusu yaşamaktadır (136).

Bilimsel literatürde saygınlık, iki boyutlu bir olgu olarak tanımlanmaktadır. İçsel (doğal) saygınlık, her insanın sırf insan oluşundan kaynaklanan koşulsuz değerini ve onurunu ifade eder. Bu boyut, insan hakları ve etik bağlamında herkesin eşit ve devredilemez bir değere sahip olması ile açıklanmaktadır (137). Kazanılmış (meritokratik) saygınlık ise bireyin toplumsal katkıları ve rollerinden türetilen, çalışarak veya belirli başarılar elde ederek edindiği itibarı ifade etmektedir (138,139). Akademik tanımlar, saygınlığı genellikle başkalarından saygı görme ihtiyacı ile kişinin kendi değer duygusu olarak ele alır (139,140). Örneğin, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde "saygınlık ihtiyaçları" dördüncü düzeyde yer almakta ve özsaygı (kendine değer verme) ile başkalarının saygısını kazanma gereksinimlerini içermektedir (141).

Ön nitel çalışmanın sonuçları incelendiğinde, saygınlık kavramı "kendine güven", "başkalarına muhtaç olmama", "toplumda yer edinme", "işe yarar hissetme", "takdir edilme" gibi ifadelerle ortaya çıkmıştır.

#### **Adım 4: Tanımlayıcı Özellikler**

Saygınlık kavramının özünü oluşturan tanımlayıcı nitelikler, bireyin işe atfettiği "saygınlık" anlamını farklı boyutları ile açıklığa kavuşturmaktadır.

**Kendine Değer Verme (Özsaygı):** Saygınlığın ilk boyutu, bireyin özsaygı düzeyi, yani kendi değerine ilişkin içsel inancıdır. Genellikle saygınlığın psikolojik boyutu olarak ifade edilen özsaygı, sağlık durumu nedeniyle istihdam dışında kalmış kişilerin işe geri dönüşleri için en önemli motivasyon kaynakları arasında yer almaktadır (142). Kişinin, yaptığı iş veya üstlendiği rolle kendini faydalı ve yeterli hissetmesi, kendine duyduğu saygının temelini oluşturmaktadır. İşsizlik döneminde sarsılan özsaygı, bireyin işe dönmesiyle birlikte yeniden inşa edilebilir. Bu kapsamda, bireylerin uzun

sürelî işsizlikten sonra tekrar istihdama girdiklerinde “hayatlarının anlam kazandığını” ve “bir amaç uğruna çabaladıklarını” hissettikleri saptanmıştır (135,143). Literatürde saygınlığın tanımlayıcı unsurları arasında kendine güven, öz değer bilinci ve olumlu benlik imajı sıkça vurgulanmaktadır (135,140,144).

**Yeterlilik ve Başarı (Kişisel Yetkinlik):** Saygınlık, sadece pasif bir değer görme hali değil, aynı zamanda bireyin başarı ve yetkinlik duygusunu da içeren çok boyutlu bir kavramdır (145,146). Çalışmak, kişinin becerilerini kullanmasına ve geliştirmesine imkân tanımakta ve bu sayede elde edilen her başarı, saygınlık hissini pekiştirmektedir. Özellikle kültürel olarak çalışma hayatında başarı elde etmek (meslekte ilerleme, takdir görme) bireylere, kendi profesyonel çevreleri içerisinde saygın bir yer kazandırmaktadır (147). Bireyin kendisini kanıtlama ve yeterli olma ihtiyacı, saygınlığın temel özellikleri arasında yer almaktadır. Nitel bulgular da işin, katılımcılara “yeteneklerini sergileme ve bir işi başarma fırsatı” verdiğini ve bunun onların kendilerine bakışında olumlu değişim yarattığını göstermiştir. Dolayısıyla, yeteneklerini kullanabilme ve başarı elde etme, saygınlığın merkezi bileşenlerindedir.

**Bağımsızlık ve Kontrol (Özerklik):** Saygınlığın bir diğer belirleyici özelliği, bireyin özgür ve bağımsız olma hissidir. Özellikle maddi bağımsızlık, başkasına muhtaç olmadan yaşayabilme, kendi geçimini sağlayabilme, toplumda onurlu bir yer edinmenin ön koşulu olarak görülür. İşsizlik, bireyi çoğunlukla ailesine veya sosyal yardıma bağımlı hale getirerek bu bağımsızlık duygusunu zedeler (148). Araştırmalar, işsizliğin kişiyi başkalarına muhtaç duruma düşürerek özsaygısını daha da yaraladığını belirtmiştir ve buna bağlı olarak azalan “kendine yetebilme” hissi, insan saygınlığının düşmesinde ya da düşük olarak algılanmasındaki en önemli nedenlerden birisidir (146). Saygınlık kavramı literatürde özerklik ve kendi hayatını kontrol edebilme ile yakından ilişkilendirilmektedir. Bireylerin, yaşamları üzerinde kontrol sahibi olduğunu hissettiklerinde algılanan saygınlığın arttığı tespit edilmiştir (148).

**Sosyal Kabul ve İtibar (Toplumsal Saygı):** Saygınlığın sosyolojik boyutu, bireyin başkaları tarafından değer görmesi, toplum içinde saygı ve kabul görme düzeyidir.

İstihdam, bireylere yalnızca maddi gelir değil, aynı zamanda bir sosyal statü kazandırmaktadır (132,140). Çalışan bir birey, ailesi ve çevresi tarafından “sorumluluk sahibi, üretken, katkı sunan” biri olarak algılanır. Buna karşılık sağlık durumu nedeniyle de olsa bir istihdam dışında kalan bireyler, toplum gözünde sıklıkla statü kaybına uğramaktadır (2). Nitel çalışmada katılımcılar, “aile, arkadaş ve toplum düzeyinde yeniden saygı görme ve statü kazanma” beklentisini çalışmaya yüklenen önemli bir anlam olarak vurgulamışlardır. Benzer çalışmalarda da, işe geri dönüşün saygınlık kavramının sosyolojik boyutu, toplumsal tanınma ve ait olma duygusuyla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (135). Toplum içinde kendine bir rol edinebilmiş olmak (ör. işe yarar bir çalışan, ailesine bakan bir ebeveyn, vatanına hizmet eden bir vatandaş vb.), bireye yönelik saygının ve kendi saygınlık algısının yükselmesini sağlamaktadır (117,149).

**Katkıda Bulunma ve Rolünü Gerçekleştirme:** Saygınlığı tanımlayan bir diğer özellik, bireyin topluma faydalı olma ve beklenen rolleri yerine getirme kapasitesidir. Çalışmak, bireye başkalarının hayatına dokunma ve toplumun işleyişine katkı sağlama imkânı verir (99,116). Bireylerin yaptıkları iş ile bireysel ve/veya toplumsal boyutta bir etki yaratmaları, toplumsal aidiyeti artıran bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Özellikle toplumsal kültürde, kişinin iş gücüne katkıda bulunması, vergi vermesi ve üretime katılması gibi eylemler, bireye “saygın bir vatandaş” imajı kazandırır. Literatürde saygınlığın, kişinin toplumsal rollerini başarıyla yerine getirmesi ve böylece hem kendine hem başkalarına karşı değer kazanması ile bağlantılı olduğu ifade edilmektedir (150,151).

Saygınlık kavramının tanımlayıcı nitelikleri bir bütün halinde ele alındığında, öz değerinin bilinmesi, yeterlilik, özerklik, toplumsal kabul ve katkı sunma unsurlarının psikolojik, sosyolojik ve kültürel bir kesişim kümesini oluşturduğu görülmektedir. Bu özelliklerin tamamı, işe dönüş bağlamında çalışmaya yüklenen “saygınlık” anlamının belirleyicileri ve tanımlayıcıları olarak öne çıkmaktadır. Saygınlık kavramının tanımlayıcı özellikleri, Tablo 4.6’da kavramsal olarak özetlenmiştir.

**Tablo 4.6.** Saygınlık kavramının tanımlayıcı özellikleri.

<b>Tanımlayıcı Özellik</b>	<b>Açıklama (İGD Bağlamında)</b>
<b>Kendine Değer Verme (Özsaygı)</b>	İşe dönüşle sarsılan özsaygının onarılması; kişinin kendini yeniden değerli ve yeterli hissetmesi
<b>Yeterlilik ve Başarı (Kişisel Yetkinlik)</b>	Beceri kullanımının ve başarı deneyimlerinin saygınlık hissini pekiştirmesi
<b>Bağımsızlık ve Kontrol (Özerklik)</b>	Finansal-karar verme bağımsızlığı sayesinde başkalarına muhtaç olmama duygusu
<b>Sosyal Kabul ve İtibar (Toplumsal Saygı)</b>	Çalışan rolüyle aile-toplum gözünde yeniden statü kazanma; damgalamanın azalması
<b>Katkıda Bulunma ve Rolünü Gerçekleştirme</b>	Topluma fayda sağlayan üretken rol üstlenme ve aidiyet hissetme

#### **Adım 5: Model Vaka**

Kemal (45, Erkek), bir makine teknikeridir. Geçirdiği bir iş kazası sonucunda sağ kolunda kısmi kalıcı hasar oluşmuş ve bu nedenle çalıştığı fabrikadan ayrılmak zorunda kalmıştır. İşsiz kaldığı bir yıl boyunca Kemal'in hayatında dramatik değişimler yaşanmıştır. Her sabah işe gitme rutininin yokluğu onu monoton ve amaçsız hissettirmeye başlamıştır ve buna bağlı olarak Kemal "bir işe yaramadığını" düşündüğünü ifade etmektedir. Çalışmaksızın tüm gün evde oturduğu dönemde aile bütçesine katkı sağlayamamak ve evin giderlerini karşılayamamak onu derinden üzmüştür. Eşi ve çocuklarına karşı mahcubiyet hissetmiş ve zamanla özsaygı kaybı deneyimlemiştir. Daha önce işyerinde tecrübelerine danışılan, fikrine değer verilen bir çalışan iken, şimdi eski iş arkadaşlarıyla iletişimi seyrekleşmiştir. Kemal, komşularının ya da akrabalarının "iş bulabildin mi?" sorularından kaçınmak için sosyal ortamlardan uzak durur hale gelmiştir. Kendini toplumdan dışlanmış, onurunu yitirmiş gibi hissetmektedir.

Bir mesleki rehabilitasyon programı sayesinde Kemal, bilgisayar destekli çizim (CAD) kursuna katılmış ve yaklaşık altı ay süren eğitim sonrasında, bir mimarlık ofisinde çizim teknikeri olarak yeni bir işe başlamıştır. İşe geri dönüşüyle birlikte Kemal'in hayatında olumlu dönüşümler ortaya çıkmıştır. İlk haftalarda, uzun süre sonra sabah işe gitmenin verdiği amaç duygusunu fark eden Kemal, ofiste kendisine verilen projelerde çizimleri zamanında ve doğru şekilde tamamladıkça yeniden kendine güvenmeye başlamıştır. Her ay düzenli maaşını almak ve kendi kazancıyla geçinmek ona büyük bir tatmin ve özgürlük hissi vermektedir ve artık faturalarını öderken kimseden maddi destek almak zorunda olmaması, yeterlilik ve özerklik duygularını desteklemektedir. Ailesi, Kemal'in tekrar çalışmasından mutluluk duymakta ve eşi, Kemal'in işe dönüşünü aile düzeninin yeniden sağlanması olarak yorumlamaktadır. Uzun süre sonra Kemal, aile ve arkadaşları ile birlikte kendini tekrar saygın bir birey gibi hissedebilmektedir.

Bu model vaka, saygınlık kavramının işe dönüş bağlamında birey için derin ve bütüncül bir yeniden inşa süreci olduğunu göstermektedir.

### **Adım 6: Diğer Vakalar**

**Sınırdaki Vaka:** Ayşe, 30'lu yaşlarının sonunda, trafik kazası sonucu sağlık durumu nedeniyle gerçekleşen uzun bir işsizlik döneminin ardından yarı zamanlı bir iş bulmuştur. Bu iş, uzmanlık alanının dışındadır ve gelir olarak da önceki işine kıyasla düşüktür. Ayşe, çalışmaya başladığı için kısmen rahatlamış ve en azından her gün bir işe gittiği için yeniden faydalı hissetmeye başlamıştır. Kendi temel ihtiyaçlarını karşılayabildiği için özsaygısında bir artış gözlenmektedir. Ancak işin geçici ve toplumsal statüsü düşük görülmesi nedeniyle ailesi ve çevresinden beklediği itibarı görememektedir. Ayşe Hanım da kendini tam anlamıyla mesleki kimliğine uygun bir rolde görmediği için hala yetersizlik duygusu yaşamaktadır.

Bu sınır vaka, saygınlığın bazı öğelerinin (ör. finansal bağımsızlık, kısmen özsaygı) kazanıldığı fakat diğer bazılarının (ör. tam toplumsal takdir, profesyonel

yeterlilik algısı) eksik kaldığı bir durumu yansıtmaktadır. Yani saygınlık kısmen tesis edilmiş, ancak kavramın tüm tanımlayıcı özellikleri karşılanmamıştır.

**Zıt (Karşıt) Vaka:** Mehmet, işini kaybettikten sonra içine kapanmış, hiçbir işe dönme girişiminde bulunmamıştır. Zamanının çoğunu evde geçirirken ne kendine ne de topluma karşı bir sorumluluk hissi taşımamaktadır. Aile üyelerinin destek tekliflerini de sürekli geri çevirip kendi haline bırakılmayı istemektedir. Bu süreçte kendine bakımını da ihmal etmiş, değersizlik ve umutsuzluk duyguları derinleşmiştir. Yönlendirildiği mesleki rehabilitasyon merkezinde, *“nasıl olsa kimsenin bana saygısı kalmadı”* ifadesi ile programdan çıkmak istediğini söylemiş, eski iş arkadaşları ile olan sosyal ilişkilerine de ilgisiz davranmaktadır.

Bu zıt örnekte, saygınlık kavramının hiçbir temel özelliği mevcut değildir. Mehmet ne kendine saygı duymakta ne bir rol üstlenerek topluma katkı sunmakta, ne de başkaları tarafından saygı görmektedir. Aksine, işsizliğin getirdiği etiketlemeyi içselleştirmiş, kendi onurunu tamamen yitirmiş durumdadır. Bu uç senaryo, saygınlık kavramının yokluğunu, yoğun bir şekilde göstermektedir.

**İlişkili/Aldatıcı Vaka:** Ali, sağlık durumu nedeniyle kısa süre istihdam dışı kalmış, ancak hızlıca işe geri dönmüştür. İşsiz kaldığı dönemde deneyimlediği toplumsal saygınlık ve özsaygı kaybını, İGD ile atlattığını ifade etmektedir. Ancak Ali, işe kısa bir sürede döndüğü için, sürekli olarak yüksek performans göstermeye çalışmakta ve sağlık durumu nedeniyle iş performansına düşüş olmadığını kanıtlama ihtiyacı hissetmektedir. Bu nedenle, iş arkadaşlarının ve yöneticilerinin kendisi ile ilgili ne düşündüğünü yüksek derecede önemsemekte, kendinden beklenmeyen işleri bile yapmaya çalışmaktadır. Bu durum, Ali'nin özsaygısında tekrar düşüş yaşanmasına neden olmuştur. Ek olarak, işteki yüksek çabası ve eforu nedeniyle çalışma arkadaşlarının Ali'ye olan tavırlarında olumsuz değişimler meydana gelmiştir. Bu durum Ali'nin deneyimlediği sosyal saygınlığı da olumsuz olarak etkilemektedir.

Bu aldatıcı örnekte, işe atfedilen saygınlık anlamının her zaman beklenen şekilde ortaya çıkmayabileceği yansıtılmakta, bu durumun kişiyle ve çevreyle ilişkili diğer faktörlerden de etkilenebileceği ifade edilmektedir.

### Adım 7: Öncüller ve Sonuçlar

Saygınlık kavramının İGD sürecindeki önemli öncül ve sonuçları Tablo 4.7’de özetlenmiştir. Öncüller, kavramın ortaya çıkabilmesi için gerekli koşul veya olayları, sonuçlar ise kavram gerçekleştiğinde ortaya çıkan etkileri ifade etmektedir.

**Tablo 4.7.** Saygınlık kavramının öncülleri ve sonuçları.

Öncüller	Sonuçlar
<b>Özsaygı ve Statü Kaybının Yarattığı Telif İhtiyacı:</b> Uzun süreli işsizlik veya engellilik nedeniyle sarsılan özsaygıyı ve yitirilen toplumsal itibarı geri kazanma arzusu (135).	<b>Yeniden İnşa Edilmiş Özsaygı ve Psikolojik İyi Oluş:</b> Çalışmayla gelen kendini değerli hissetme, umut ve yaşam doyumundaki artış. Depresyon/anksiyetede azalma (15).
<b>Toplumsal Saygınlık Normları &amp; Damgalanma Korkusu:</b> “Çalışan olmak onurludur” kültürel inancı ve işsizliğin etiketlenme riskini artırması (113,152).	<b>Güçlenen Toplumsal Entegrasyon:</b> Çalışan rolüyle yeniden kabul görme, sosyal ağlara dönüş ve aidiyet hissini artırması (128).
<b>Sağlık Stabilesi ve Fonksiyonel Kapasite:</b> İşe dönmeye izin veren klinik iyileşme ve beceri düzeyi (89,153).	<b>Artan İş Performansı ve Üretkenlik:</b> Yeterli fonksiyonel kapasiteye sahip bireyin becerilerini sergilemesi, kendinden bekleneni karşılaması ile yeterlilik hissinde artış (2).
<b>Destekleyici Sosyal Çevre ve İşyeri Çevresi:</b> İşveren, aile ve arkadaşlarından alınan onay ve	<b>Gelişen Aile İlişkileri ve Sosyal İlişkiler:</b> Gurur ve kendine güven artışıyla iletişim

teşvik. Önyargısız işyeri tutumları (154).	kalitesinin yükselmesi. Aile içi rol model etkisi (81).
<b>Finansal Bağımsızlık &amp; Özerklik</b> <b>Arzusu:</b> Kişinin başkalarına muhtaç olmadan geçinebilme ve karar verme isteği (148).	<b>Sürdürülebilir İstihdam ve Gelir</b> <b>Devamlılığı:</b> Maddi bağımsızlık ve finansal özgüvenin işe bağlılığı ve uzun süreli istihdamı desteklemesi (61).
<b>Yetkinlik Sergileme ve Başarı Deneyimleme Fırsatları:</b> Becerilerini kullanarak “faydalı olma” ve takdir kazanma arzusu (113).	<b>Toplumsal Katkı ve Rol Model Olma:</b> Üretken vatandaş imajı ve toplumsal sorumluluk eğiliminde artış (116).

#### Adım 8: Ampirik Göstergeler

Saygınlık kavramını somut olarak ölçmek veya gözlemlemek için, özellikle işe dönüş bağlamında çeşitli ampirik göstergeler kullanılabilir. Saygınlık kavramına ait ampirik göstergeler, Tablo 4.8’de verilmektedir.

**Tablo 4.8.** Saygınlık kavramının ampirik göstergeleri.

<b>Ampirik Gösterge (Temel Yapı)</b>	<b>Ölçüm / İzlem Yöntemi</b>
<b>Özsaygı düzeyi</b>	Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği (155) ve Benlik Saygısı Değerlendirme Envanteri (156) benzeri ölçekler ile nicel değerlendirme ve ön-son karşılaştırma; kişi ile nitel görüşme.
<b>İşyerinde saygınlık algısı</b>	İş Yeri İtibar Ölçeği (157) ve Örgütsel Saygınlık Ölçeği (158) benzeri ölçekler ile nicel değerlendirme, çalışma arkadaşı ve işveren geri bildirimleri ile nitel değerlendirme, kişi ile görüşme, yapılandırılmış iş yeri gözlemleri.

<b>Algılanan toplumsal statü / kabul</b>	Sosyal kimlik ölçekleri (159) ile nicel değerlendirme; kişi, ailesi ve çalışma çevresi ile nitel görüşme.
<b>Saygınlığı yansıtan davranış örüntüleri</b>	İletişim-etkileşim becerileri değerlendirmeleri (160) (nicel ve nitel), kişi ve çalışma çevresi ile nitel görüşmeler (161).
<b>Takdir ve sorumluluk paylaşımı sıklığı</b>	İş yeri iş-bölümü analizleri (162), algılanan iş yükü ve toplam iş yükü analizleri (163), kişi ile nitel görüşmeler.
<b>Mesleki gurur</b>	Mesleki gurur ölçekleri ile nicel değerlendirme (164), kişi ile nitel görüşmeler.

Özetle, saygınlık kavramını işe dönüş sürecinde ölçmek ve gözlemlemek için hem nicel ölçekler hem nitel görüşme ve gözlemler kullanılabilir. Özsaygı ve saygınlık ölçek skorlarındaki yükselişler, davranışsal değişim ve toplumsal katılımında artış, bireylerin kendi beyanları ve iş performans göstergeleri, toplu olarak saygınlığın yeniden tesis edildiğine dair güçlü ampirik kanıtlar sunabilme potansiyeline sahiptir. Araştırmalar, işe dönüşün sağlık ve ruhsal durum üzerinde pozitif etkisini ortaya koymaktadır (3). İGD sonrasında bireylerin sağlığında belirgin iyileşme gözlenirken, işsiz bireylerde ise sağlığın, özellikle saygınlık ile ilgili psikososyal faktörlerin olumsuz etkilendiği saptanmıştır (129). Benzer şekilde, saygınlığın geri kazanılması, bireyin hem kendine bakışını hem de toplumdaki yerini sağlamlaştırdığı için (151,165), bu değişimin izi anketlerden derinlemesine mülakatlara kadar farklı yöntemlerle ölçülebilmektedir.

#### 4.2.3. Finansal Refah Kavramı Analizi

##### Adım 1 & 2: Kavram Seçimi ve Analiz Amacı

Ön nitel çalışma sonuçları, İGD sürecinde olan bireylerin işe sıklıkla “finansal refah” ya da “ekonomik özgürlük” anlamları yüklediğini göstermiştir. İGD sürecindeki bireylerin en temel endişeleri arasında, ekonomik olarak tekrar ayakları üzerinde durabilmek, hanesini geçindirebilmek ve eski yaşam tarzını finanse etmeye devam

edebilmek gibi maddi endişeler yer almaktadır (166). Sağlık durumu nedeniyle işe ara verme (örneğin hastalık, kaza, engel durumu veya doğum izni sonrası) döneminde yaşanan gelir kaybı ve maddi güçlükler, bireylerin yaşam standartlarında düşüşe ve maddi baskıya yol açabilir (167,168). Dolayısıyla, işe dönüş sürecinde “finansal refah”, yani bireyin mali açıdan yeniden rahatlama ve güven duygusunu kazanması hem motivasyon, hem de başarının önemli bir belirleyicisidir (166,168,169). Ek olarak literatürde finansal refahın, çalışanların iş performansı, psikolojik ve fiziksel sağlığı ile yakından ilişkili olduğu vurgulanmaktadır (170,171). Bu analizde İGD sürecindeki bireyler tarafından işe atfedilen “finansal refah” anlamının, ilgili bağlam içerisinde tanımlanması, öncüllerinin ve sonuçlarının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

### **Adım 3: Kavramın Kullanımları**

“Finansal” kelimesi, “para ve maliye ile ilgili” anlamına, “refah” sözcüğü ise “bolluk, rahatlık ve varlık içinde iyi yaşama” anlamına gelmektedir. Dolayısıyla “finansal refah” kavramı, bireyin parasal açıdan bolluk ve rahatlık içinde olması, ekonomik yönden iyi durumda bulunması anlamını taşır. En basit sözlük tanımıyla finansal refah, maddi açıdan huzur ve güven içinde olma durumu olarak belirtilebilir (106).

Gündelik kullanımda finansal refah kavramı, genellikle bir kişinin, topluluğun ya da toplumun maddi açıdan rahat bir yaşam sürmesi ve geçim sıkıntısı çekmemesi anlamlarında kullanılmaktadır (172). Bir bireyin faturalarını zorlanmadan ödeyebilmesi, mutfak giderlerini karşılayıp aile ihtiyaçlarını rahatça temin edebilmesi ve sosyal faaliyetlere (örneğin dışarıda yemek, sinema, tatil vb.) katılabilecek maddi imkana sahip olması, çevresi tarafından “refah düzeyi yüksek” olarak değerlendirilir (172,173). Bu anlamda finansal refah, günlük hayatta ekonomik güvence ve yaşam standardı ile özdeşleştirilen bir olgudur (174,175).

Bilimsel literatürde finansal refah kavramı farklı şekillerde tanımlansa da, tüm tanımların ortak noktaları bulunmaktadır. Geniş kabul gören tanımına göre finansal refah, bireyin mevcut ve gelecekteki mali durumuna ilişkin güvenlik duygusu ile

finansal açıdan seçim yapabilme özgürlüğünü içeren öznel bir iyilik halidir (176,177). Başka bir tanıma göre finansal refah, “bireyin günlük ve aylık finansal gereksinimlerini kontrol altına alabildiği, beklenmedik finansal şoklara karşı dayanıklı olduğu, finansal hedeflerine ulaşma yolunda ilerlediği ve yaşamın tadını çıkarabilmek için maddi açıdan seçeneklere sahip olduğu bir durum” şeklinde tanımlamıştır (176). Bu tanım, finansal refahın, kısa vadeli kontrol, maddi özgürlük, uzun vadeli güvence ve gelecek özgürlüğü olmak üzere toplamda dört temel unsuruna vurgu yapmaktadır. Bu unsurlar, finansal refahı sadece gelir düzeyiyle ölçülemeyecek, öznel ve çok boyutlu bir kavram olarak ortaya koymaktadır (172). Öte yandan Brüggen ve arkadaşları, finansal refahı bireyin arzu ettiği yaşam standardına ve gelecekteki finansal özgürlüğe ilişkin öznel algı olarak tanımlamışlardır. Bu tanım finansal refahın, bireyin kendi beklenti ve hedeflerine göre şekillenen göreceli bir iyi oluş hali olduğuna işaret etmektedir (174). Finansal refah kavramının sahip olduğu bu çok boyutlu yapı, sadece ekonomik koşulların değil, aynı zamanda psikolojik ve davranışsal unsurların da belirlediği bir kavram olarak ortaya çıkmasına neden olmuştur (178,179). Sonuç olarak, finansal refahın kapsamlı bir tanımı, bireyin temel ekonomik gereksinimlerinin karşılanması, gelecek için finansal güvencesinin olması, maddi kararlarında özgür ve esnek olabilmesi, borç yükünden uzak olması ve maddi konularda iç huzura sahip olması gibi boyutları birlikte içermektedir (179,180).

İGD bağlamında finansal refah kavramı, “normalleşme” ve “saygınlık” ile yakından ilişkilidir (45). Uzun süre işsiz kalmış veya çalışmaya ara vermiş bir birey için, tekrar düzenli bir gelire kavuşmak yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda toplumsal rolünü geri kazanmak anlamına gelir (2,181). Aile içinde yeniden güvenilir bir gelir sağlayıcı konumuna gelmek ve arkadaş çevresinde eskiden sahip olduğu yaşam standardını sürdürebilmek, bireyin sosyal itibar ve özsaygısını da destekleyici niteliktedir (182,183). Dolayısıyla, finansal refah İGD bağlamında sadece bireyin kazandığı para miktarı değil, bireyin ailesi ve toplumun geneli içerisindeki öz-temsili ve işlevselliğini belirleyen ve kendini değerli ve yeterli hissetmesine katkıda bulunan bir unsurdur.

Ön nitel çalışmanın sonuçları incelendiğinde, katılımcıların "geçim derdi", "fatura ödeyebilme", "kimseye muhtaç olmama", "çocukların ihtiyacını karşılama", "birikim yapabilme" ve "gelecek güvencesi" gibi ifadelerle finansal boyutun önemini vurguladıkları görülmektedir.

#### **Adım 4: Tanımlayıcı Özellikler**

Finansal refah kavramının özünü oluşturan tanımlayıcı nitelikler, bireyin işe atfettiği "finansal refah" anlamını farklı boyutları ile açıklığa kavuşturmaktadır.

**Temel İhtiyaçları Karşılama:** Finansal refahın ilk ve en temel özelliği, bireyin günlük ve temel gereksinimlerini karşılayabilecek düzeyde istikrarlı bir gelire sahip olmasıdır. Yiyecek, barınma, giyim, ulaştırma ve sağlık gibi zorunlu ihtiyaçların gelir tarafından karşılanabiliyor olması, finansal refahın vazgeçilmez bir önkoşuludur (184). Bireyin kazancının, aylık faturalarını ve giderlerini ödemeye yetmesi ve hatta beklenmedik masrafları zorlanmadan karşılayacak maddi birikimin varlığı, maddi refahın önemli bir göstergesidir (185). İGD sürecinde olan bireyler açısından bakıldığında, işsizlik sonucunda yaşadığı düzenli gelir kaybı nedeniyle kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayamama durumu, düşük finansal refah ile kuvvetli olarak ilişkilidir (45).

**Önceki Yaşam Standardını Sürdürme:** Finansal refah, sadece zaruri ihtiyaçları karşılamanın ötesinde, bireyin alışık olduğu yaşam standardını ve yaşam tarzını devam ettirebilmesi anlamını da taşır (176). Özellikle işine ara vermiş bir kişi için, işe geri döndükten sonra önceki yaşam standardına yeniden ulaşabilmek önemli bir refah göstergesidir. Brüggen ve ark.'nın tanımında vurgulandığı gibi finansal refah, bireyin arzu ettiği/alıştığı yaşam standardını koruyabilme derecesini içerir. Bu durum, eskiden yaptığı sosyal faaliyetleri (haftada bir dışarıda yemek yemek, yıllık tatil planları vb.) yine yapabilme, çocuklarının eğitim veya sosyal ihtiyaçlarını eskisi gibi karşılayabilme, oturduğu evi ve semti değiştirmek zorunda kalmama gibi arzular ile kendini göstermektedir (174).

**Borçsuzluk veya Yönetilebilir Borçluluk:** Finansal refaha sahip birey, günlük yaşamını borçlanmadan veya en azından yönetilemeyecek büyüklükte borç yükü altına girmeden idame ettirmek için gerekli gelire ve kaynaklara sahiptir (174,186). Bu durum, borç kullanımı yerine gelir-gider dengesinin kurulabilmesini ve mevcut borçların kontrol altında tutulmasını içermektedir. Borçsuzluk durumu ile ilgili finansal refahın en önemli göstergelerinden birisi, bireyin kredi kartı borçları, kredi taksitleri veya diğer finansal yükümlülükleri ödeyebilir durumda olması ve borç seviyesinin her zaman yönetilebilir düzeyde kalmasıdır (187). Bu doğrultuda, finansal refah ölçümlerinde “borçların yönetilebilir olması” ve “finansal stres yaşamama” gibi kriterler önemli yer tutmaktadır. Bir dönem işsizlik sonucunda işe geri dönen bir bireyin, işsizlik döneminde oluşmuş borçlarını planlı bir şekilde ödeyebilmesi ve geçimini borç almadan sürdürebilmesi, finansal refah seviyesinin olumlu bir işareti olup, işin “finansal refah” olarak anlandırılmasında önemli rol oynamaktadır (188,189).

**Finansal Kontrol ve Güvenlik:** Finansal refah, bireyin kendi maddi durumu üzerinde kontrol sahibi olması ve geleceğe yönelik bir güvence hissi duymasını gerektirmektedir (190). Finansal kontrol, gelir ve giderlerin dengelenmesi, bütçe yapabilme ve finansal planlama becerilerini içerir. Bireyin “ay sonunu getirme” konusunda endişe duymaması, harcamalarını planlayarak yapabilmesi bu kontrol duygusunun önemli komponentlerini oluşturmaktadır (177,191). Finansal güvenlik ise beklenmedik bir ekonomik zorlukla (örneğin hastalık, kaza, iş kaybı veya acil bir masraf) karşılaşıldığında bile belirli bir süre idare edebilecek maddi birikime veya imkana sahip olma durumudur (177). Bu bağlamda, finansal refahın bir gerekliliği de bireyin finansal açıdan kırılma olmaması, ani gelir kaybı veya beklenmedik gider gibi durumlar karşısında finansal kontrolü ve güvenliği kaybetmeyecek ölçüde hazır olmasıdır. Araştırmalara göre, birkaç aylık geçimini sağlayacak bir acil durum birikiminin varlığı veya işsizlik / iş görmezlik sigortası gibi güvencelere sahip olmak, finansal güvenlik hissini pekiştirmektedir (192,193). Sağlık durumu nedeniyle istihdam dışında kalmış bireyler, yeterli finansal destek (iş görmezlik ödeneği, malulen

emeklilik vb.) alamadıkları durumda, finansal kontrol ve güvenliklerini kaybetme riski ortaya çıkmaktadır (194,195).

**Finansal Özgürlük ve Sosyal Yaşama Katılım:** Finansal refah düzeyi yüksek olan bireyler, maddi kaynaklarını sadece zorunlu ihtiyaçlara değil, aynı zamanda hayatın keyfini çıkaracak alanlara da yönlendirebilme özgürlüğüne sahiptir. Bu durum, istediği zaman küçük lüksler veya hobiler için harcama yapabilmek, sevdiklerine hediye alabilmek, tatil planlayabilmek veya kendine yatırım yapabilmek (örneğin kurslara katılmak, ev eşyalarını yenilemek vb.) gibi eylemlerle kendini göstermektedir (177). Finansal özgürlük, bireyin maddi endişe duymadan bu gibi eylemlerde bulunabilmesi anlamına gelmektedir. Bu tanımlayıcı özelliğin bir uzantısı olarak, bireyin sosyal hayata tam katılımı da finansal refahın bir parçası olarak ortaya çıkmaktadır (196). Yeterli maddi imkana sahip olan kişi, arkadaş toplantılarına, aile etkinliklerine, sosyal sportif ya da kültürel faaliyetlere katılmak için bütçe ayırabilir (182,197). Ancak işsizlik nedeniyle maddi imkanları kısıtlanan kişi, söz konusu finansal özgürlüğünü kaybetme riski altındadır. Böylece, kişinin finansal özgürlük kaybına bağlı sosyal izolasyon yaşamasının daha kolay hale geleceği belirtilmektedir (198).

**Düşük Finansal Stres:** Düşük finansal stres yaşama durumu, aslında diğer bütün tanımlayıcı özelliklerin bir sonucu niteliğindedir. Finansal refahın belki de en ayırt edici özelliği, bireyin maddi durumu nedeniyle stres yaşamaması, finansal geleceğine dair kaygı duymamasıdır (199). Finansal açıdan kendini iyi durumda gören bireylerin, maddi durumları ile ilgili endişe duymadıkları bilinmektedir. Bu duruma bağlı olarak, genel psikolojik iyi oluşları da daha yüksektir. Bireyin gelirinin giderlerini karşılayacak düzeyde olması, finansal geleceğinin güvence altında olduğu hissi, borçlarının yönetilebilir düzeyde olması ve finansal özgürlük, finansal stresin düşmesini sağlayan faktörlerdir (199,200).

Finansal refah kavramına ait tanımlayıcı özellikler, kavramın işlevsel bileşenlerini ortaya koymaktadır. Bu özelliklerin hepsinin bir arada bulunması, ideal anlamda finansal refahın tam olarak gerçekleştiği durumu tanımlamaktadır. Özellikle İGD sürecindeki bireyler için iş, geçim yeterliliği, ekonomik güvenlik, borçsuz yaşam,

sosyal katılım ve huzur unsurlarını içererek bireyin hem maddi hem manevi açıdan güçlenmesini ifade etmektedir. Finansal refah kavramının tanımlayıcı özellikleri, Tablo 4.9'da özetlenmektedir.

**Tablo 4.9.** Finansal refah kavramının tanımlayıcı özellikleri.

<b>Tanımlayıcı Özellik</b>	<b>Açıklama (İGD Bağlamında)</b>
<b>Temel ihtiyaçları karşılama</b>	Barınma-beslenme-sağlık giderlerinin sürdürülebilir olarak karşılanması.
<b>Önceki yaşam standardını sürdürülebilir</b>	İşsizliğe neden olan sağlık durumu öncesindeki yaşam standardının korunması.
<b>Borçsuzluk veya Yönetilebilir Borçluluk</b>	Ödemelerin sürdürülebilirliği ve borcun stres yaratmaması.
<b>Finansal kontrol ve güvenlik</b>	Beklenmedik harcamalara karşı maddi birikim ve güvence sahibi olma.
<b>Finansal özgürlük ve sosyal yaşama katılım</b>	Hobiler, sosyal etkinlikler ve eğitime maddi kaynak ayırabilme.
<b>Düşük finansal stres</b>	Maddi konuların, psikososyal iyilik halini olumsuz etkilememesi.

#### **Adım 5: Model Vaka**

Ayşe, 35 yaşında bir sağlık çalışanıdır. Geçirdiği ciddi bir travmatik beyin yaralanması nedeniyle yaklaşık bir yıl işinden uzak kalmak zorunda kalmıştır. Bu süre zarfında gelirinin büyük kısmını kaybeden Ayşe, temel ihtiyaçlarını eşinin geliri ve bir miktar birikmiş parasının desteğiyle karşılamıştır, ancak beklenmedik sağlık harcamaları yüzünden bir miktar borçlanmıştır. İşsizlik dönemi boyunca Ayşe için işe geri dönmek, hem sağlığına kavuşmanın, hem de finansal açıdan yeniden özgürleşmenin bir göstergesi olarak anlamlandırılmıştır. Bir yıl süren yoğun rehabilitasyon sürecinin ardından Ayşe, işe geri dönmesine olanak tanıyacak bir

fonksiyonel kapasiteye ulaşmış ve eski iş yerinde başka bir işe dönmeyi başarmıştır. Ayşe ile yapılan görüşmede, yeniden maaş almaya başladığı için kendisini çok mutlu hissettiğini bildirmiştir.

İşe başladıktan sonraki ilk aylarda Ayşe, eşi ile birlikte öncelikle birikmiş borçlarını planlı bir şekilde ödeme planı yapmıştır. Her ay maaşından bir kısmını kredi taksitlerine ayırarak borç yükünü kademeli olarak azalttığını ifade eden Ayşe, aynı zamanda, gelir-gider dengesini sağlamak için geleceğe yönelik bir bütçe planı yapar. Böylece, yeni işinde aldığı maaş, eski işine göre daha düşük olsa da hanelerinin aylık faturalarını, kiralarnı ve mutfak masraflarını rahatlıkla karşılayabilmektedir. Ayşe ve eşi, birlikte karşıladıkları geçim masraflarının ardından ellerinde kalan parayla küçük de olsa birikim yapmaya başlarlar. Öngörülmeven durumlar için bir acil durum birikimi oluşturmayı hedefleyerek, uzun vadeli bir plan oluştururlar. Ayşe, henüz daha başlangıç aşamasında olan bu birikimin kendisine finansal güvenlik hissi verdiğini ifade etmektedir. Ek olarak düzelen maddi durumları ve artan finansal güvenlik hissi ile Ayşe, uzun süredir ertelediği bazı sosyal aktivitelere de yeniden katılmaya başlamıştır. Tüm bunları yaparken ekonomik olarak zorlanma yaşamadığını fark etmek Ayşe'nin öz güvenini de artırmıştır ve kendi ifadesi ile bu durum ona "iç huzur" vermektedir.

Bu model vaka, finansal refah kavramının işe dönüş bağlamında somutlaştırılmış bir örneğini yansıtmaktadır. Ayşe, işe döndükten sonra finansal refahın tüm tanımlayıcı özelliklerini adım adım elde etmiş ve bu durum onun genel yaşam memnuniyetini ve işe uyumunu olumlu yönde etkilemiştir.

### **Adım 6: Diğer Vakalar**

**Sınırdaki Vaka:** Mehmet, 57 yaşında, kanser tedavisi nedeniyle uzun bir işsizlik döneminden sonra yeniden iş bulmuş bir bireydir. Yeni işe başladığında gelirini düzene koymuş olsa da maaşı ancak temel faturalarını ve gıda giderlerini karşılamaya yetmektedir. Mehmet, elektrik, su, kira gibi zaruri giderlerini ödeyebilmektedir ancak her ay ucu ucuna denk getirdiği bütçesi yüzünden beklenmedik bir masraf çıktığında

çaresiz kalmaktadır. Birkaç küçük kredi kartı borcunu ödemekte zorlandığı için bu borçlar sürekli devretmekte, bu da onun aklının hep borçlarında olmasına yol açmaktadır. Mehmet'in sosyal hayatı da finansal durumundan etkilenmektedir. Kendisi, "masrafları karşılayamam" korkusu ile davetli olduğu bazı sosyal etkinliklere katılmamayı tercih ettiğini belirtmektedir.

Bu sınırdaki vakada, Mehmet'in durumu finansal refahın bazı öğelerini (temel ihtiyaçları karşılama) içerirken, diğer önemli boyutlarını (güvence, özgürlük, düşük stres) içermemektedir. Mehmet yeterli bir gelire sahip olmadığı ve sürekli maddi kaygı taşıdığı için finansal refah kavramının sınırında bir örnek teşkil etmektedir. Bu vaka, finansal refahın yalnızca temel ihtiyaçları karşılamaktan ibaret olmadığını, aynı zamanda gelir düzeyinin ötesine geçen güven ve özgürlük boyutunun son derece önemli olduğunu vurgulamaktadır.

**Aldatıcı (İlgili) Vaka:** Zeynep, 30 yaşında, teknoloji sektöründe yüksek gelirli bir pozisyonda çalışmaktayken trafik kazası geçirmiştir. Kaza sonucunda yalnızca alt ekstremitesinde yaralanması bulunan Zeynep, istihdam dışı kalmamış, kendisine iyileşme dönemindeyken aynı pozisyonda uzaktan çalışmaya devam etmesi seçeneği sunulmuştur. Bu sayede Zeynep, gelir seviyesinde hiçbir değişim yaşanmaksızın çalışma hayatına devam etmekte, temel ihtiyaçlarını hiçbir zorlanma olmaksızın karşılayabilmekte ve geleceğe yönelik birikim yapmaya devam edebilmektedir. Ayrıca kaza öncesinde var olan birikimi sayesinde, tedavi süreçlerinde karşısına çıkan ekstra ve beklenmedik giderleri borçlanmaksızın karşılayabilmektedir. Ancak Zeynep, finansal özgürlüğü yüksek olsa da, fiziksel durumu nedeniyle işe gidemiyor olmanın kendisini "eve hapsolmuş" gibi hissetmesine neden olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca, kaza öncesinde sahip olduğu sosyal çevresinden koptuğunu belirtmekte, özellikle iş arkadaşları ile görüşemiyor ve kaza öncesinde iş arkadaşları ile gerçekleştirdiği sosyal etkinliklere katılmıyor olmanın kendisini izole olmuş gibi hissetmesine neden olduğunu bildirmektedir. Ek olarak Zeynep, fiziksel durumu nedeniyle, kaza öncesinde sahip olduğu yaşam tarzını sürdürmemekte ve kendisi için önemli olan sosyal, sportif ve kültürel aktivitelere katılımda kısıtlılık yaşamaktadır.

Zeynep bu durumun kendisini kötü hissetmesine neden olduğunu ve hayatının anlamsızlaştığını hissettiğini bildirmektedir.

Bu aldatıcı vakada finansal refah seviyesinin, yaşam tatmini ve psikososyal iyilik halinin tek başına bir belirleyicisi olmadığı yansıtılmaktadır. Kişilerin olumsuz sağlık durumları her zaman işsizlik ile sonuçlanmasa da, çalışma hayatının çok boyutlu yapısı içerisinde bazı komponentlere katılımı kısıtlayabilmektedir. Bu da sıklıkla bireylerin yaşam tatminini, sosyal entegrasyonunu ve iyilik hallerini olumsuz etkileyen bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Finansal refah seviyesi; kişiden, çevresinden ve bireyin işinden bağımsız olarak ele alınmamalıdır.

### Adım 7: Öncüller ve Sonuçlar

Finansal refah kavramının İGD sürecindeki önemli öncül ve sonuçları Tablo 4.10'da özetlenmiştir. Öncüller, kavramın ortaya çıkabilmesi için gerekli koşul veya olayları, sonuçlar ise kavram gerçekleştiğinde ortaya çıkan etkileri ifade etmektedir.

**Tablo 4.10.** Finansal refah kavramının öncülleri ve sonuçları.

Öncüller	Sonuçlar
<b>Düzenli ve Yeterli Gelir Kaynağı:</b> İstihdam, sigorta ödemeleri veya sosyal transferler sayesinde temel ihtiyaçların kesintisiz karşılanması (201,202)	<b>Azalmış Finansal Stres &amp; Yüksek Yaşam Tatmini:</b> Maddi kaygıların azalmasıyla psikolojik iyi oluşun yükselmesi (203)
<b>Finansal Okuryazarlık &amp; Planlama Becerileri:</b> Bütçe hazırlama, harcama takibi, uzun vadeli hedef koyma yetileri (195,204)	<b>Artan Tasarruf ve Borç Yönetimi:</b> Düzenli birikim, borç/gelir oranında düşüş, acil durum fonu oluşumu (203,205)
<b>Tasarruf Kültürü ve Acil Durum Birikimleri:</b> Gelirden pay ayırma, beklenmedik giderlere hazırlıklı olma (206)	<b>Yükselen Finansal Güvenlik Hissi ve Gelecek Umudu:</b> Ekonomik

	tamponun verdiği iç huzur ve planlama motivasyonu (184,190)
<b>Yönetilebilir Borç Düzeyi:</b> Kredi ve kart ödemelerinin sürdürülebilir olması, borçsuz yaşama çabası (172)	<b>İyileşen Psikolojik Sağlık:</b> Anksiyete ve uyku problemlerinde azalma, odaklanmada artış (206)
<b>Sağlık ve Çalışma Kapasitesinin Korunması/Yeniden Kazanılması:</b> Gelir akışını devam ettirecek fonksiyonel durum ve rehabilitasyon desteği (153)	<b>Gelir Sürekliliği ve Ekonomik Gelişim:</b> Kariyer gelişimi, maaş artışı olanakları (195)
<b>Destekleyici Makro-ekonomik ve İşyeri Politikaları:</b> Ücret güvencesi, esnek çalışma, vergi teşvikleri (188,207,208)	<b>Toplumsal Refah ve Azalan Sosyal Yardım İhtiyacı:</b> Ekonomik bağımsız bireylerin toplumsal yükü azaltması (206)

### Adım 8: Ampirik Göstergeler

Finansal refah kavramını somut olarak ölçmek veya gözlemlemek için, özellikle işe dönüş bağlamında çeşitli ampirik göstergeler kullanılabilir. Finansal refah kavramına ait ampirik göstergeler, Tablo 4.11’de verilmektedir.

**Tablo 4.11.** Finansal refah kavramının ampirik göstergeleri.

Ampirik Gösterge	Ölçüm / İzlem Yöntemi
<b>Algılanan finansal güvenlik</b>	Finansal İyilik Hali Ölçeği (209) ve Finansal Risk Ölçeği (210) gibi araçlar ile nicel değerlendirme, kişi ile nitel görüşmeler.
<b>Finansal stres düzeyi</b>	Finansal Stres Ölçeği (199,210) gibi konuya özel, ya da Algılanan Stres Ölçeği (211) gibi genel araçlar ile nicel değerlendirmeler, bütçe kaygısı günlükleri (199) ve kişi ile görüşme gibi nitel yöntemler.

<b>Finansal kontrol / tasarruf ve borç yönetimi becerisi</b>	Finansal Okuryazarlık Ölçeği (195) ve Finansal Risk Ölçeği (210) gibi araçlar ile nicel değerlendirmeler, aylık bütçe raporları, borç/gelir tabloları, teknoloji destekli finansal yönetim uygulamaları ve kişi ile görüşme gibi nitel yöntemler.
<b>Gelir ve varlık durumu</b>	Banka ekstresi, SGK hizmet dökümü, net varlık hesaplaması gibi veriye dayalı yöntemler.

Finansal refahın ampirik olarak ortaya konması, çok yönlü bir değerlendirme gerektirmektedir. Ölçekler aracılığıyla bireylerin kendi durumlarını değerlendirmeleri sağlanabilirken, davranışsal ve finansal göstergeler yoluyla nesnel durumlarının da saptanması önemli görülmektedir. İşe dönüş sürecindeki bir bireyin finansal refahını değerlendirmek için, o bireyin istihdam dışı kaldıktan sonra gelir-gider dengesinde, borç durumunda, birikim miktarında, finansal özgürlüğü ve güvenliğinde değişim olup olmadığı kapsamlı bir şekilde ele alınmalıdır.

#### 4.2.4. Kendini Gerçekleştirme Kavramı Analizi

##### Adım 1 & 2: Kavram Seçimi ve Analiz Amacı

Kendini gerçekleştirme kavramı, ön nitel çalışma bulguları incelendiğinde İGD sürecinde çalışmaya atfedilen anlamın önemli bir boyutu olarak ortaya çıkmıştır. Bireyler, işe dönmenin yalnızca ekonomik kazanç veya normalleşme sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda içsel motivasyonlarını, kişisel gelişimlerini ve potansiyellerini ortaya koymayı mümkün kılacağını vurgulamışlardır. Bu kavram, işin dışsal ödüllерinin ötesinde öz-gelişim, üretkenlik ve içsel tatmin gibi unsurları kapsadığı için analiz edilmek üzere seçilmiştir (212). Kavramın incelenmesi, işe dönüş bağlamında çalışmanın birey için potansiyelini kullanma, anlam bulma ve kendini gerçekleştirme ile ilişkisini netleştirmeyi amaçlamaktadır. İş, özellikle uzun süreli okupasyonel kesilme/yoksunluk (örneğin hastalık, yaralanma, işsizlik dönemi) sonrasında bireyin kendini yeniden değerli, yeterli ve tam hissetmesini sağlayan bir okupasyon olarak görülmektedir (73). Bu nedenle kendini gerçekleştirme, İGD sürecindeki bireylerin iş

aracılığıyla yaşadığı en üst düzey psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması anlamına gelmektedir (213).

### **Adım 3: Kavramın Kullanımları**

Kendini gerçekleştirme kavramı, günlük dilde ve akademik literatürde bireyin kendi potansiyelini tam anlamıyla hayata geçirmesi anlamında kullanılmaktadır (214,215). Bu kavramı ilk kullananlardan biri, bütüncül bakış açısıyla organizmanın kendi özünü gerçekleştirme eğilimini vurgulayan Kurt Goldstein olmuştur. Goldstein, 1930'lardaki çalışmasında, "kendini gerçekleştirme"yi organizmanın kendi yeteneklerini en üst düzeyde kullanmasını ve kendi yolunu çizmesini sağlayan itici güdü olarak tanımlamıştır (216). Batı psikolojisinde Carl Jung da "kendini gerçekleştirme" kavramını yoğun olarak kullanmıştır. Jung'a göre bu kavram, bireyin psikolojik olgunlaşma ve bütün bir insan olma sürecini ifade etmektedir (217). Öte yandan, kavramın popüler hale gelmesini sağlayan Maslow, ihtiyaçlar hiyerarşisinin en tepesine yerleştirdiği kendini gerçekleştirme, "insanın olabileceği her ne ise o olma arzusu ve kişinin sahip olduğu tüm kapasiteye ulaşma ihtiyacı" olarak ifade etmiştir (218,219).

Ön nitel çalışmanın sonuçları incelendiğinde katılımcıların işi ve işe dönme anlamlandırırken "yeteneklerimi kullanmak", "yeni şeyler öğrenmek", "işimde iyi olmak", "bir işe yaramak", "geliştiğimi hissetmek", "anamlı bir iş yapmak" gibi ifadelerle bu boyutu dile getirmişlerdir.

### **Adım 4: Tanımlayıcı Özellikler**

Kendini gerçekleştirme kavramının özünü oluşturan tanımlayıcı nitelikler, bireyin işe atfettiği "kendini gerçekleştirme" anlamını farklı boyutları ile açıklığa kavuşturmaktadır.

**Potansiyeli ve Yetenekleri Kullanma:** Bu özellik, bireyin doğuştan gelen veya sonradan edindiği bilgi, beceri, yetenek ve kapasitelerini yaptığı işte aktif bir şekilde sergileyebilmesi ve bunları üretken bir biçimde kullanabilmesiyle ilgilidir (220).

Maslow'un vurguladığı gibi, kendini gerçekleştirme, bireyin potansiyelini eyleme dökme eğilimidir (221). İGD sürecinde bu, kişinin sahip olduğu yetkinlikleri ve birikimleri yeni işinde veya uyarlanmış görevlerinde tam kapasiteyle kullanabilmesi, böylece kendini yeterli ve etkili hissedebilmesi anlamına gelir. Birey, yeteneklerini kullanabildiği bir işte, sadece bir görevi yerine getirmekle kalmaz, aynı zamanda kendi içsel kaynaklarını harekete geçirerek bir değer yarattığını hisseder. Bu durum, işin birey için sadece bir geçim kaynağı olmaktan çıkıp, kişisel bir ifade ve başarı alanına dönüşmesini sağlar (222). Okupasyonel Adaptasyon Modeli kapsamında bu durum, ustalık arzusu yapısı içerisinde ele alınmaktadır. Teoriye göre ustalık arzusu, bireyin bir okupasyonda kendi potansiyelini yansıtmaya isteği ile karakterizedir (71,73). Maslow'un tanımladığı "kendini gerçekleştirme" konsepti ile yakından ilişkili olan ustalık arzusu, işe İGD sürecindeki bireylerin işi, potansiyellerini ve yeteneklerini tam anlamıyla kullanma ve bu şekilde topluma katkı verme isteklerini açıklamaktadır. Araştırmalarda, bireylerin yeteneklerini kullanmalarına olanak tanıyan işlerin, iş doyumu ve motivasyon üzerinde olumlu etkileri olduğu belirtilmektedir. İşe dönüşte potansiyelini kullanabildiğini hisseden birey, engellilik veya hastalık sürecinde zedelenmiş olabilecek yeterlilik algısını onarabilir ve mesleki kimliğini yeniden güçlendirebilir (223,224).

**Öğrenme ve Gelişme:** Kendini gerçekleştirme, statik bir durumdan ziyade dinamik bir süreçtir ve bu süreçte sürekli öğrenme ve gelişme esastır. İş aracılığıyla yeni bilgiler edinme, mevcut becerileri geliştirme, mesleki veya kişisel olarak büyüme fırsatları yakalama bu özelliğin temelini oluşturmaktadır (225). Sağlık durumları nedeniyle istihdam dışı kaldıktan sonra işe geri dönen bireyler için bu, yeni teknolojilere uyum sağlama, değişen iş süreçlerini öğrenme veya yeni sorumluluklar olarak kendini geliştirme şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu süreç sonucunda yeniden kazanılan "kişisel ve profesyonel gelişim" hissinin, iş tatmini, yaşam tatmini ve iyilik hali gibi faktörlerle kuvvetli ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. İşte karşılaşılan zorluklar, bireyi yeni problem çözme stratejileri geliştirmeye, bilgi dağarcığını genişletmeye ve ustalık kazanmaya iter (73,226). Bu öğrenme ve gelişme süreci, bireyin sadece mesleki yetkinliğini artırmakla kalmaz, aynı zamanda merak duygusunu

tatmin eder, zihinsel ufku genişletir ve kendine olan güvenini pekiştirir. Rogers gibi hümanist psikologlar da bireyin tam potansiyeline ulaşma eğiliminin, sürekli bir büyüme ve farklılaşma arayışını içerdiğini vurgulamaktadır. İşe dönüş bağlamında, öğrenme ve gelişme fırsatları sunan bir işin, bireyin geleceğe yönelik umutlarını artıracığı ve monotonluğun getirebileceği tükenmişlik riskini azaltacağı ifade edilmektedir (226).

**Anlamlılık ve Amaç Hissi:** Yapılan işin birey için kişisel bir anlam taşıması ve daha büyük bir amaca hizmet ettiğinin hissedilmesi, kendini gerçekleştirmenin önemli bir boyutudur (227). Frankl'ın da belirttiği gibi, insanın temel güdülerinden biri anlam arayışdır ve bu anlam, genellikle “bireyin kendisini aşan bir şeye adanmasıyla” bulunabilir (228). İGD sürecinde, bireyin yaptığı işin anlamlı ve önemli olduğuna, ayrıca bu işin başkalarına (müşterilere, topluma, iş arkadaşlarına vb.) katkı sağladığına inanması, işe bağlılığını ve motivasyonunu artırmaktadır. Anlamlılık, işin sadece rutin görevlerden ibaret olmadığını, bireyin değerleriyle, hedefleriyle veya yaşam felsefesiyle örtüştüğünü hissetmesiyle ilgilidir (213). Bu, yapılan işin bir başkasının hayatını kolaylaştırdığını, bir toplumsal soruna çözüm ürettiğini veya bireyin geçmişteki kişisel hedeflerine ulaşmasına yardımcı olduğunu düşünmesiyle pekişmekte, kendini gerçekleştirme hissinin ortaya çıkmasını sağlamaktadır (222). İGD süreci sonunda, kişi için kendini gerçekleştirme anlamı taşıyan bir işe geri dönmek, çalışmanın sadece zorunluluk değil, aynı zamanda hayata dair amaç ve tatmin kaynağı olmasını sağlayan önemli faktörler arasındadır. Bu özellik, bireylerin yaptığı işe daha derinden bağlanmasına ve zorluklar karşısında daha dirençli olmasına yardımcı olmaktadır (222,229).

**Yaratıcılık ve Problem Çözme:** Kendini gerçekleştirme, bireyin içsel potansiyelini kullanarak yeni fikirler üretme, mevcut durumlara farklı açılardan bakabilme, karşılaşılan sorunlara özgün ve etkili çözümler bulabilme ve gerektiğinde rutinin dışına çıkabilme becerisini içerir (230). Maslow, yaratıcılığı kendini gerçekleştiren bireylerin temel bir özelliği olarak tanımlar (219). İGD sürecinde bu özellik, bireyin işini daha iyi yapmanın yollarını araması, süreçleri iyileştirmek için

önerilerde bulunması, beklenmedik zorluklar karşısında yenilikçi çözümler geliştirmesi veya işine kendi özgün damgasını vurması şeklinde ortaya çıkabilmektedir (221). Yaratıcılık, sadece sanatsal faaliyetlerle sınırlı olmayıp, günlük iş problemlerine farklı ve etkili yaklaşımlar getirmeyi de kapsamaktadır (231). Problem çözme becerisi ise, bireyin analitik düşünme, eleştirel değerlendirme ve karar verme yeteneklerini kullanarak engelleri aşmasını sağlayan, ek olarak bireye yüksek bir yeterlilik hissi kazandıran bir beceridir (232). İşte yaratıcılığını ve problem çözme becerilerini kullanabilen bireylerin, işine daha fazla bağlandıkları ve yaptıkları iş üzerinde kontrol ve etki deneyimledikleri tespit edilmiştir (2).

**İçsel Motivasyon ve “Akış” Deneyimi:** Kendini gerçekleştirmeyi sağlamış olan bireyler, genellikle dışsal ödüllerden (maaş, terfi, statü gibi) ziyade, işin kendisinden alınan keyif, tatmin ve ilginçlik gibi içsel faktörlerle motive olmaktadır (233–235). Bu bireyler için işi yaparken asıl motivasyon kaynağı, okupasyonun kendisidir. Bu durum, Csikszentmihalyi'nin “akış” kavramıyla yakından ilişkilidir. Akış deneyimi, bireyin yaptığı işe tamamen odaklandığı, zamanın nasıl geçtiğini fark etmediği, yetenekleriyle görevin zorluk derecesi arasında bir denge olduğu ve aktivitenin kendisinin ödüllendirici olduğu yoğun bir konsantrasyon ve katılım halini tanımlamaktadır (236). Bireyler tarafından işin zevk alınacak, yapılırken dış dünyadan soyutlanmayı sağlayacak, içsel motivasyonu artıracak ve kendini gerçekleştirmeyi sağlayacak bir okupasyon olarak anlamlandırılması, potansiyel akış deneyimlerinin göstergesidir (237,238). Bu tür bir deneyim, bireyin iş doyumunu en üst düzeye çıkaracak, öğrenmeyi hızlandıracak ve genel psikolojik iyi oluşuna önemli katkılarda bulunacaktır (238,239).

Sonuç olarak kendini gerçekleştirme kavramı, farklı tanımlayıcı özellikleri ile çok boyutlu üst düzey psikolojik, sosyal ve toplumsal bir başarıyı ifade etmektedir. Kendini gerçekleştirme kavramına ait tanımlayıcı özellikler, Tablo 4.12'de verilmiştir.

**Tablo 4.12.** Kendini gerçekleştirme kavramının tanımlayıcı özellikleri.

<b>Tanımlayıcı Özellik</b>	<b>Açıklama</b>
<b>Potansiyeli ve Yetenekleri Kullanma</b>	Bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekleri işinde aktif olarak sergileyebilmesi, üretken bir şekilde kullanabilmesi.
<b>Öğrenme ve Gelişme</b>	İş aracılığıyla yeni bilgi ve beceriler edinme, mesleki veya kişisel olarak büyüme fırsatları yakalama.
<b>Anlamlılık ve Amaç Hissi</b>	Yapılan işin birey için kişisel bir anlam taşıması ve daha büyük bir amaca hizmet ettiğinin hissedilmesi.
<b>Yaratıcılık ve Problem Çözme</b>	İşte yeni fikirler üretebilme, karşılaşılan sorunlara çözüm bulabilme ve gerektiğinde rutinin dışına çıkabilme becerisi ve beraberinde gelen yeterlilik hissi.
<b>İçsel Motivasyon ve "Akış" Deneyimi</b>	İşi yaparken asıl motivasyonun dışsal ödüller (maaş, unvan gibi) değil, işin kendisinden alınan keyif ve tatmin olması.

#### **Adım 5: Model Vaka**

Elif, yaşadığı ruh sağlığı problemleri nedeniyle uzun süre çalışamayan deneyimli bir grafik tasarımcıdır. Aylar sonra işe geri döndüğünde, başlangıçta ona sadece basit görevler verilse de Elif zamanla yaratıcı fikirlerini projelere yansıtma fırsatı bulmuştur (yaratıcılık). Yeni tasarım trendlerini ve programlarını öğrenip işine uygulayarak sürekli öğrenme ve gelişme göstermiştir. Şirketin önemli bir kampanyası için hazırladığı tasarımların çok beğenilmesi, Elif'e uzun zamandır özlemini çektiği yeteneğini tam anlamıyla kullanma hissini vermiştir. Yaptığı işin, hedef kitleye ilham vererek insanların görsel deneyimini iyileştirdiğini görmek, onda derin bir anlam ve amaç duygusu yaratmıştır. Elif işine dalıp gittiğinde zamanın nasıl aktığını unutacak kadar işinden keyif almakta ve yaptığı işe içten bir motivasyonla bağlanmaktadır.

Bu model vakada, kendini gerçekleştirme kavramının tüm boyutlarını sağlamayı başarmış, yani subjektif olarak üretken olarak değer yaratmış, kişisel

potansiyelini ortaya koymuş ve işinden büyük bir tatmin duyan bir birey anlatılmaktadır.

### **Adım 6: Diğer Vakalar**

**Sınırdaki Vaka:** Ahmet, yetenek ve becerilerini kullanabildiği bir işte çalışmasına rağmen yaptığı işi anlamsız ve monoton bulmaktadır. Her gün benzer görevleri yaptığı için işinde yeni bir şey öğrenme veya kişisel gelişim fırsatı yoktur. Ahmet işinde belli ölçüde üretken olsa da işi ona bir amaç hissi vermemekte ve içsel bir tatmin sağlamamaktadır.

Bu örnek, kendini gerçekleştirme kavramının bazı boyutlarını (potansiyel kullanımı gibi) taşısa da diğer kritik boyutlarının (anlamlılık, gelişim) eksik olduğu sınırdaki bir durumdur.

**İlişkili Vaka:** Fatma, işinde kendini gerçekleştiremese de bu ihtiyacını başka alanlarda gidermektedir. Örneğin, iş dışında bir müzik grubunda gönüllü olarak yer almakta ve beste yapmaktadır. Müzik aracılığıyla yaratıcılığını ifade edip yeni şeyler öğrenerek, topluluk önünde sahne alarak potansiyelini ortaya koymakta ve kendi ifadesi ile yoğun tatmin yaşamaktadır.

Bu vaka, kendini gerçekleştirmenin iş yoluyla olmayabileceğini, bireyin hobiler, gönüllülük veya aile yaşamı gibi anlamlı okupasyonlar aracılığıyla da kendilerini gerçekleştirme başarısına ulaşabileceklerini göstermektedir.

**Karşıt Vaka:** Mehmet, uzun bir aradan sonra ekonomik sebeplerle istemediği bir işe geri dönmüştür. Günlük işi, onun yeteneklerinin çok altında, yaratıcılık veya öğrenme imkânı sunmayan, tamamen rutin ve mekanik bir işler bütünüdür. Yaptığı işi değersiz ve anlamsız bulmakta, yalnızca geçim ve maddi kaynak amaçları için katlandığını ifade etmektedir. Her sabah isteksizce işe gidip gelmekte, işinde hiçbir içsel motivasyon veya gurur hissetmemektedir.

Bu karşıt vaka, işe kendini gerçekleştirme anlamının atfedildiği durumun tam tersini yansıtmaktadır. İşe dönüş gerçekleşmiş olsa da bu iş birey tarafından değerli ve ilgi çekici görülmemekte, birey için bir tatmin kaynağı oluşturmamaktadır.

### Adım 7: Öncüller ve Sonuçlar

Kendini gerçekleştirme kavramının İGD sürecindeki önemli öncül ve sonuçları Tablo 4.13'te özetlenmiştir. Öncüller, kavramın ortaya çıkabilmesi için gerekli koşul veya olayları, sonuçlar ise kavram gerçekleştiğinde ortaya çıkan etkileri ifade etmektedir.

**Tablo 4.13.** Kendini gerçekleştirme kavramının öncülleri ve sonuçları.

Öncüller	Sonuçlar
<b>Bireyin yetenek, ilgi ve değerleriyle uyumlu bir iş bulması:</b> İşin niteliğinin kişinin becerilerine ve tutkularına uygun olması (240)	<b>Yüksek iş doyum ve güçlü içsel motivasyon:</b> Çalışanın işinden derin bir tatmin duyması, işi yapma isteğinin içten gelmesi (241)
<b>İşin özerklik, çeşitlilik ve anlamlılık sunması:</b> Görev çeşitliliği, sorumluluk ve yapılan işin kişi için değerli oluşu (213,229)	<b>Artan yaratıcılık ve yenilikçilik:</b> Çalışanın işle ilgili daha fazla yaratıcı fikir geliştirmesi, yenilikçi yaklaşımlar sergilemesi (231)
<b>Öğrenme, gelişme ve geri bildirim fırsatları:</b> İş yerinde beceri geliştirme imkanları ve performans geri bildirim mekanizmaları (75)	<b>Gelişmiş problem çözme ve karar verme becerileri:</b> Bireyin işinde karşılaştığı sorunlara etkili çözümler getirebilmesi, daha donanımlı kararlar alabilmesi (232)
<b>Destekleyici ve teşvik edici çalışma ortamı:</b> Yöneticilerin ve iş yerinin çalışanın gelişimini ve girişimlerini desteklemesi, takdir kültürü (77)	<b>Daha yüksek iş performansı ve verimlilik:</b> Çalışanın görevlerini daha etkin ve başarılı şekilde yerine getirmesi, üretkenliğinin artması (239)
<b>Bireyin kişisel gelişim ve öğrenme yönelimi:</b> Çalışanın kendi içindeki büyüme arzusu, yeni şeyler deneme ve kendini aşma isteği (77)	<b>Artmış psikolojik iyi oluş ve yaşamda anlam duygusu:</b> Bireyin ruhsal olarak iyi hissetmesi, yaptığı iş sayesinde hayatında anlam ve amaç bulması; özsaygısının yükselmesi (75)
	<b>Güçlü başarı ve yetkinlik duygusu:</b> Kişinin kendi hedeflerine ulaştığını hissetmesi, kendine güveninin ve yeterlilik algısının pekişmesi (239)

	<b>İşe ve kariyere daha güçlü bağlılık:</b> Çalışanın işine karşı yüksek adanmışlık göstermesi, çalıştığı kuruma bağlılığının artması ve işten ayrılma isteğinin azalması (242)
	<b>Tükenmişlik riskinde azalma:</b> İşini anlamlı bulan ve kendini gerçekleştiren bireylerin, stres ve monotonluktan kaynaklanan mesleki tükenmişlik olasılığının düşmesi (243)

### Adım 8: Ampirik Göstergeler

Kendini gerçekleştirme kavramını somut olarak ölçmek veya gözlemlemek için, özellikle işe dönüş bağlamında çeşitli ampirik göstergeler kullanılabilir. Kendini gerçekleştirme kavramına ait ampirik göstergeler, Tablo 4.14'te verilmektedir.

**Tablo 4.14.** Kendini gerçekleştirme kavramının ampirik göstergeleri.

<b>Ampirik Gösterge</b>	<b>Ölçüm / İzlem Yöntemi</b>
<b>İşin anlamlılığı ve amaç hissi</b>	İş Anlamı Ölçeği (244), Anlamlı İş Ölçeği (41) gibi araçlar ile nicel değerlendirme ve kişiyle yapılacak nitel görüşmeler.
<b>Mesleki ve kişisel gelişim</b>	Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (245), Mesleki Gelişim Etkinlikleri Değerlendirmesi (246), Kişisel Gelişim Ölçeği (247) ve Kişisel Büyüme Anketi (248) gibi araçlarla yapılacak nicel değerlendirmeler; profesyonel tutum günlükleri, iş-başarı günlükleri (248) ve kişiyle yapılacak görüşmeler gibi nitel yöntemler.
<b>Problem çözme becerileri</b>	Problem Çözme Becerisi Ölçeği (249) gibi araçlarla yapılacak nicel değerlendirmeler, sanal senaryolar üzerinden problem çözme değerlendirmeleri ve problem analizi (232) gibi nitel yöntemler.
<b>İşten alınan haz ve akış deneyimi</b>	Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği (250), Rekreatif Akış Deneyimi Ölçeği (251) ve mesleki haz ölçekleri (252) ile

	yapılacak nicel değerlendirmeler; kişiyle yapılacak nitel görüşmeler.
<b>İş motivasyonu</b>	İş Motivasyonu Ölçeği (253), Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (253,254) ve Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon Ölçeği (255) gibi araçlarla yapılacak nicel değerlendirmeler, kişiyle yapılacak nitel görüşme.
<b>İş doyumunu/tatmini</b>	İş Doyumu Ölçeği (256) gibi araçlarla nicel değerlendirmeler ve kişiyle yapılacak nitel görüşmeler.

Kendini gerçekleştirme kavramı teorik bir yapı olmakla birlikte, yukarıda sıralanan ampirik göstergeler aracılığıyla somut olarak değerlendirilebilmektedir. Araştırmacılar, bu göstergeleri kullanarak bireylerin işe dönüş süreçlerinde işin potansiyel değerini ve anlamını, işe dönmüş bireyler için kendini gerçekleştirip gerçekleştiremediklerini ve kendini gerçekleştirme konusunda hangi alanlarda eksikler olduğunu saptayabilir, gerektiğinde müdahaleler planlayabilirler.

#### **4.2.5. Sonuç/Ödül Kavramı Analizi**

##### **Adım 1 & 2: Kavram Seçimi ve Analiz Amacı**

Ön nitel çalışma bulguları incelendiğinde Normalleşme, Saygınlık, Finansal Refah, Kendini Gerçekleştirme ve Sonuç/Ödül kavramları, bireylerin İGD sürecinde işe atfettikleri anlamın temel boyutları olarak tespit edilmiştir. Bu kavramlar arasında Sonuç/Ödül, diğer dört kavramın bir sentezi ve sürecin nihai noktası olarak ortaya çıktığı için kavramsal analiz için özel olarak seçilmiştir. Bu kavram, İGD sürecinin sonunda bireylerin “hedefine ulaşma”, “başarı”, “yükten kurtulma” ve “hak edilmiş ödül” anlamlarını temsil ettiği için, çalışmada ayrı bir analiz içerisinde ele alınması gerekli görülmüştür. Böylece, Sonuç/Ödül kavramının incelenmesi, işe dönüş sürecinin sonunda bireylerin yaşadığı deneyimin bütüncül olarak anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

### Adım 3: Kavramın Kullanımları

“Sonuç” günlük dilde “bir olgunun ortaya çıkardığı nihai durum veya netice” anlamına gelmektedir. “Ödül” ise “bir başarıya karşılık verilen armağan, mükafat” anlamında kullanılmaktadır (106).

Akademik bağlamda sonuç terimi, genellikle bir sürecin çıktısını veya elde edilen nihai durumu ifade eder. Örneğin, sosyal bilimlerde ve sağlık bilimlerinde sonuç kavramı, bir müdahale veya eylem sonrasında ortaya çıkan durumu tanımlamak için kullanılır (257–259). Ödül terimi ise psikoloji literatüründe çoğunlukla davranışsal bir pekiştireç ya da motivasyon unsuru olarak tanımlanır ve istenen bir davranışı teşvik etmek için verilen dışsal veya içsel ödülleri kapsar (260,261). Özellikle davranışçı psikoloji kuramlarında ödül, bir davranışın tekrar etmesini sağlamak amacıyla sunulan olumlu pekiştireçtir (261). Bununla birlikte, bu çalışmadaki Ödül kavramı daha çok metaforik ve içsel bir anlamda kullanılmaktadır ve bireyin uzun ve zorlu bir İGD yolculuğunun hak edilmiş ödülü olarak hissettiği, somut bir armağandan ziyade manevi bir kazanımı ifade etmektedir. Bu yönüyle, burada analiz edilen Sonuç/Ödül kavramı, klasik anlamdaki ödül kavramından farklılaşarak bir yaşam deneyiminin nihai anlamına işaret eder.

Özellikle ciddi bir hastalık ya da engel sonrası normal hayata dönebilen insanlar, bu dönüşü “bir lütuf veya ödül” olarak tanımlayabilmektedirler (262). Örneğin, zorlu tedavi süreçlerinin ardından bireylerin süreçle ilgili deneyimlerinin incelendiği bir çalışmada, uzun bir tedavi sürecinden sonra “normal” hayatına dönen bir katılımcı, “en büyük ödülüm yeniden ayağa kalkabilmek” ifadesi ile kısmi de olsa sağlığına kavuşmayı bir “ödül” olarak nitelendirmiştir (263). Genellikle toplumsal izolasyon, stigma, saygınlık kaybı, finansal özgürlüğün yitilmesi ve okupasyonel yoksunluk ile karakterize olan işsizlik süreci sonrasında İGD, bireyler için hem manevi tatmin hem de toplumsal takdir sağlayan bir durum olarak karşımıza çıkmakta ve sıklıkla bir başarı hikayesi olarak nitelendirilmektedir (264).

Ön nitel çalışma bulguları incelendiğinde, katılımcıların işe dönmeyi tüm zorluklara degecek ve kendilerini tekrar "tamamlanmış" hissettirecek bir "ödül", "kazanım" veya "mutlu son" olarak ifade etmişlerdir.

#### **Adım 4: Tanımlayıcı Özellikler**

İGD süreci kapsamında Sonuç/Ödül kavramının özünü oluşturan tanımlayıcı özellikler, bireyin işe atfettiği "sonuç/ödül" anlamını farklı boyutları ile açıklığa kavuşturmaktadır.

**Bütünleşik Olumlu Değer Algısı:** Bu özellik, çalışmanın bireyin yaşamına sunduğu çeşitli olumlu yönlerin (finansal güvence, sosyal ilişkiler ve kabul, psikolojik iyi oluş özsaygı, kişisel gelişim ve kendini gerçekleştirme fırsatları) bir bütün olarak algılanması ve değerli bulunmasını içermektedir (2). İGD, birey için sadece tek bir ihtiyacın (sadece maddi kaynağın ya da sadece saygınlığın vb.) karşılanmasından öte, yaşamının pek çok alanında eş zamanlı iyileşmeler sağlayan, bütüncül bir pozitif değişim olarak deneyimlenmektedir (1,2,16). Birey, çalışmaya başladığında normalleştiğini, saygınlık kazandığını, maddi olarak rahatladığını ve potansiyelini kullandığını bir arada hissettiğinde, işin değeri onun için katlanarak artar (265). Bu özellik kapsamında sonuç/ödül kavramı, İGD sürecinin sonlanmasının genel yaşam kalitesi ve iyilik hali üzerine yapacağı çok yönlü katkının takdir edilmesidir (264). Literatürde de işe dönüşün, bireylere kimlik ve amaç duygusu kazandırdığı, sosyal bağları güçlendirdiği ve finansal güvenlik sunduğu, dolayısıyla genel bir iyi oluş haline katkıda bulunduğu belirtilmektedir (15).

**Çabanın Karşılığını Alma Hissi:** İGD süreci, bireyler için genellikle uzun, meşakkatli ve belirsizliklerle dolu bir yolculuktur. Bu süreçte gösterilen yoğun çabalar, başa çıkılan zorluklar, alınan tıbbi tedaviler, rehabilitasyon uygulamaları ve birey ve ailesinin fedakarlıkları söz konusudur (262,266). Çabanın karşılığını alma hissi, tüm bu emeklerin ve zorlukların "boşuna olmadığı", aksine harcanan her bir çabanın gerekli olduğu ve karşılığının alındığı, ya da işe geri dönülünce alınacağı yönündeki derin bir içsel tatmin duygusu ve beklentiye yansıtılmaktadır (262). Bireyler, işe geri dönerek elde

edeceği olumlu sonuçları (maddi gelir, sosyal statü, kişisel başarı vb.) geçmişte gösterdiği azim ve direncin hak edilmiş bir sonucu olarak görmektedir. Bu his, bireyin öz yeterlik algısını güçlendirir ve başarı duygusunu pekiştirir (135).

**Tamamlanmışlık Duygusu:** Başarılı bir işe dönüş, bireyler için genellikle uzun süredir devam eden bir mücadelenin veya eksikliğin sona erdiği, önemli bir yaşam hedefinin gerçekleştirildiği ve zorlu bir dönemin başarıyla tamamlandığı anlamına gelmektedir (33,265). Tamamlanmışlık duygusu, bu sürecin nihayete ermesiyle birlikte yaşanacak rahatlama, huzur ve bütünlük hissidir. Birey, işe geri dönerek hayatındaki önemli bir boşluğun dolacağını, bir nevi "eksik bir yapboz parçasının yerine oturacağını" hisseder (125). Bu durum, sadece fiziksel veya mesleki bir geri dönüş değil, aynı zamanda psikolojik bir tamamlanmadır. Hastalık veya engellilik nedeniyle yarım kalmış hisleri, planları veya rolleri yeniden canlanmış ve bir sonuca ulaşmıştır. Bu duygu, bireyin kendini tekrar "tam" ve yetkin hissetmesine, geçmişteki zorlukları geride bırakarak yeni bir sayfa açmasına olanak tanımaktadır (62).

**Geleceğe Yönelik Olumlu Beklenti:** İşe geri dönüşün başarıyla gerçekleştirilmesi, bireyin sadece mevcut durumunu iyileştirmekle kalmaz, aynı zamanda geleceğe dair umutlarını ve olumlu beklentilerini de güçlendirir. Yeniden çalışma hayatına kavuşmanın getirdiği özgüven, sosyal destek ve maddi güvence, bireyin gelecekte karşılaşılabileceği potansiyel zorluklarla başa çıkabileceğine dair inancını artırır (267). Bu tanımlayıcı özellik, elde edilen kazanımların (iş, gelir, sosyal çevre, sağlık durumu vb.) sürdürülebilir olacağına ve yaşamının daha iyiye doğru gitmeye devam edeceğine dair iyimser bir bakış açısını yansıtmaktadır. Birey, artık pasif bir hasta rolünden çıkıp, geleceğini şekillendirebilen, aktif çalışan bir birey konumuna geçer. Bu pozitif beklenti, motivasyonu artırır, yeni hedefler koymayı teşvik eder ve genel yaşam doyumunu yükseltir (268). Araştırmalar, işe dönüşün bireylerde umut ve iyimserlik düzeylerini artırdığını, bunun da uzun vadeli iyi oluş için önemli bir faktör olduğunu desteklemektedir (15).

Bu özellikler, Sonuç/Ödül kavramının farklı bileşenlerini açıklamaktadır. İGD bağlamından bağımsız olarak düşünülemeyecek olan Sonuç/Ödül kavramının

tanımlayıcı özellikleri, kavramın çok boyutlu yapısını netleştirerek benzer kavramlardan ayrılmasını sağlamaktadır. Kavrama ait tanımlayıcı özellikler, Tablo 4.15'te özetlenmektedir.

**Tablo 4.15.** Sonuç/ödül kavramının tanımlayıcı özellikleri.

<b>Tanımlayıcı Özellik</b>	<b>Açıklama</b>
<b>Bütünleşik Olumlu Değer Algısı</b>	Çalışmanın bireyin yaşamına kattığı çeşitli olumlu yönlerin (finansal, sosyal, psikolojik, kişisel gelişim) bir arada ve değerli görülmesi.
<b>Çabanın Karşılığını Alma Hissi</b>	İGD sürecinde gösterilen çabaların, aşılmış zorlukların ve yapılan fedakârlıkların boşa gitmediği, bunların değdiği ve karşılığının alındığı duygusu.
<b>Tamamlanmışlık Duygusu</b>	İGD'nin başarılı bir şekilde gerçekleşmesiyle birlikte önemli bir hedefe ulaşılmış, eksik bir parça tamamlanmış ve zorlu bir süreç geride kalmış hissi.
<b>Geleceğe Olumlu Beklenti</b>	Çalışma hayatına geri dönmenin getirdiği güven ile kazanımların kalıcı olacağına ve geleceğe dair pozitif beklenti.

### **Adım 5: Model Vaka**

Fatma, Multiple Skleroz hastalığını nedeniyle yıllardır çok sevdiği öğretmenlik mesleğinden uzak kalmış bir bireydir. Uzun bir tedavi ve rehabilitasyon süreci sonunda, uygun düzenlemelerle tekrar öğretmenliğe yarı zamanlı olarak dönebilmiştir. Yeniden öğrencileriyle birlikte olup onlara faydalı olabilmek (kendini gerçekleştirme ve katkıda bulunma duygusu), düzenli bir gelir elde ederek ailesine destek olabilmek (finansal refah) ve tekrar "öğretmen" kimliğini kazanarak toplumda aktif bir rol üstlenmek (normalleşme ve saygınlık) Fatma Hanım'a tarifsiz bir mutluluk vermektedir. Yaşadığı tüm zorluklara rağmen yeniden çalışabiliyor olmayı "hayatımın

bana verdiği en büyük ödöl” olarak tanımlayan Fatma Hanım, hayatının tekrar anlam kazandığını ve geleceğe umutla baktığını ifade etmektedir.

Bu model vakada, Sonuç/Ödöl kavramının tüm tanımlayıcı özellikleri (bütünleşik değer, çabanın karşılığı, tamamlanmışlık ve olumlu gelecek beklentisi) açıkça görölmektedir. Fatma Hanım hem maddi hem manevi kazanımlar elde etmiş, kendini tamamlanmış ve ödüllendirilmiş hissetmektedir.

### **Adım 6: Diğer Vakalar**

**Sınırdaki Vaka:** Ahmet Bey, geçirdiği iş kazası sonrası bir süre işsiz kalmış fakat sonunda eski işine geri dönmeyi başarmıştır. İşe dönmesi ile maddi açıdan durumu düzelse de, Ahmet Bey işinden memnun değildir ve işe sadece mecburiyetten gittiğini düşünmektedir. İşinde kendini geliştirme veya tatmin olma imkânı bulamaz, sadece zorunlu bir rutin olarak görür.

Bu vaka örneği, Sonuç/Ödöl kavramının bazı bileşenlerini barındırır (örneğin finansal kazanç sayesinde kısmi normalleşme), ancak bütünleşik olumlu değer algısı oluşmamıştır. Ahmet Bey, çalışmanın hayatına kattığı değerini içselleştirememiş ve yaptığı işi anlamlı bulmadığı için içsel bir ödöl hissi yaşamamaktadır. Yani kavramın tanımlayıcı özelliklerinden bir kısmı eksiktir.

**Aldatıcı (İlişkili) Vaka:** Elif, stresli ve yoğun bir işte sadece kazandırdığı sosyal statü ve saygınlık için çalışmaya devam eden bir çalışandır. İşini sevmemekte, hatta iş ortamının ona sürekli baskı ve sıkıntı verdiğini bildirmektedir. Ancak alacağı terfiler, ve toplumdaki statüsü gibi dışsal ödüllere odaklanarak bu işe katlanmaktadır. Elif, dışarıdan bakıldığında başarılı bir işe dönüş yapmış ve yüksek kazanç elde ettiği için “ödölünü almış” gibi görölmektedir, ancak hissedilen ödöl, tamamen dışsal motivasyon kaynaklıdır ve içsel anlam boyutu (kendini gerçekleştirme, tatmin, bütünleşik değer) bulunmamaktadır.

Bu vaka, “dışsal ödül odaklılık” kavramına daha yakındır ve gerçek bir Sonuç/Ödül deneyimiyle kolaylıkla karıştırılabilir. Yüzeysel olarak bakıldığında benzerlik gösterse de, kişinin yaşadığı duygu, Sonuç/Ödül kavramı ile uyumlu değildir.

**Karşıt Örnek:** Murat Bey, ciddi bir hastalık sonrası işine geri dönmeye çalışmış ancak tüm denemeleri başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Çeşitli engeller yüzünden ne eski işine dönebilmektedir ne de yeni bir işe girebilmektedir. Aylarca uğraştığı halde işe dönüş çabaları boşa çıkmış ve sonunda tüm umutlarını yitirmiştir. Murat Bey “bunca çabam boşa gitti” diye düşünmekte, kendini başarısız ve çaresiz hissetmektedir.

Bu örnek, Sonuç/Ödül kavramının tam karşıtıdır.

### Adım 7: Öncüller ve Sonuçlar

Sonuç/Ödül kavramının İGD sürecindeki önemli öncül ve sonuçları Tablo 4.16’da özetlenmiştir. Öncüller, kavramın ortaya çıkabilmesi için gerekli koşul veya olayları, sonuçlar ise kavram gerçekleştiğinde ortaya çıkan etkileri ifade etmektedir.

**Tablo 4.16.** Sonuç/ödül kavramının öncülleri ve sonuçları

Öncüller	Sonuçlar
Normalleşme hissini deneyimlenmesi, eski rollerine yeniden kavuşma (14)	Yüksek genel yaşam doyumu ve mutluluk düzeyi (229)
Saygınlık ihtiyacının (özsaygı ve sosyal saygınlık) karşılanması (135)	Artan psikolojik iyi olma hali ve dayanıklılık (15)
Finansal refah duygusunun ve ekonomik güvence algısının oluşması (181)	Sürdürülebilir istihdam ve işe devamlılık (işte kalıcılık) (14,269–271)
Kendini gerçekleştirme ve yaşamda anlamlılık hissini yaşanması (73)	Olumlu sağlık davranışları ve iyileşmiş sağlık (fiziksel ve ruhsal) (135)
İGD sürecindeki zorlukların başarıyla aşılması (başarılı rehabilitasyon, engellerin giderilmesi) (62)	Güçlenmiş başa çıkma becerileri ve öz-yeterlilik duygusu (kendine güven) (135,272)
Bireyin beklentileri ile ulaşılan durum arasında uyum sağlanması (beklenen hedefe ulaşma) (273–275)	Başkalarına ilham verme veya rol model olma (diğer İGD bireyleri için) (135)

Destekleyici bir sosyal ve iş çevresinin varlığı (aile, arkadaş, işveren desteği) (272)	Toplumsal yeniden entegrasyonun tamamlanması (toplumda üretken bir birey olarak tam katılım) (66)
---	---

### Adım 8: Ampirik Göstergeler

Sonuç/Ödül kavramını somut olarak ölçmek veya gözlemlemek için, özellikle işe dönüş bağlamında çeşitli ampirik göstergeler kullanılabilir. Sonuç/Ödül kavramına ait ampirik göstergeler, Tablo 4.17'de verilmektedir.

**Tablo 4.17.** Sonuç/ödül kavramının ampirik göstergeleri.

Ampirik Gösterge	Ölçüm / İzlem Yöntemi
<b>Yüksek yaşam doyumu, mutluluk ve genel iyi oluş düzeyi</b>	Standart psikolojik ölçeklerle ölçüm. Yaşam Doyumu Ölçeği (SWLS) skorları (276,277), Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği (PANAS) (278,279) sonuçlarına göre pozitif duyguların baskın çıkması; WHO-5 İyi Oluş Ölçeği (280) ile genel iyi oluş puanlarının yüksek seyretmesi. Kişi ile yaşam memnuniyeti ile ilgili yapılacak nitel görüşmeler.
<b>Geleceğe yönelik umut ve iyimserlik</b>	Bütünleyici Umut Ölçeği (281), Gelecek Vizyonları Ölçeği (282) ve Beck Umutsuzluk Ölçeği (283,284) gibi araçlarla yapılacak nicel değerlendirmeler. Bireyin gelecek ile ilgili düşünceleri üzerine yapılacak nitel görüşmeler.
<b>İşe bağlılık ve devamlılık</b>	Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği (285,286) ve İş Yaşamında Öznel İyi Oluş Ölçeği (286) gibi araçlarla nicel değerlendirmeler. Bireyin işte kalma süresi gibi nicel göstergeler. Bireyle, iş arkadaşlarıyla ve işvereni ile yapılacak nitel görüşmeler.
<b>Diğer dört kavramın göstergelerinin birlikte yüksek olması</b>	Sonuç/Ödül'ün bütünlük yapısı gereği, Normalleşme, Saygınlık, Finansal Refah ve Kendini Gerçekleştirme kavramlarına ait ölçütlerin hepsinden yüksek skorlar alınması ve olumlu görüşmeler yapılması, Sonuç/Ödül'ün gerçekleştiğine işaret edecektir.

Sonuç/Ödül kavramının ampirik olarak incelenmesi, çok boyutlu bir değerlendirme yaklaşımını gerektirir. Hem nicel ölçekler hem de nitel geri bildirimler birlikte incelenmeli, diğer kavramlara ait (Normalleşme, Saygınlık, Finansal Refah ve Kendini Gerçekleştirme) ampirik değerlendirme sonuçları da dikkate alınmalıdır.

Analiz edilen tüm kavramların özet bulguları, Tablo 4.18'de verilmiştir.

**Tablo 4.18.** Kavram analizlerinin özet bulguları.

Kavram Adı	Tanım (Sözlük ve Akademik Tanımların Sentezi)	Bağlamda Kullanımı (İşe Dönüş Süreci Bağlamında)	Tanımlayıcı Özellikler	Ön Koşullar	Sonuçlar	Ampirik Göstergeler
<b>Normalleşme</b>	Bireyin yaşamındaki aksaklık veya olağan dışı durumun giderilerek yeniden günlük yaşam rutinlerine ve toplumsal rollerine dönme süreci.	İGD sonrasında kişinin yeniden günlük rutinelere, eski sosyal ve mesleki rollerine uyum sağlaması; toplumla entegrasyonunun sağlanması.	Rutinlere geri dönüş- Sosyal rol ve kimliklerin yeniden kazanılması- Toplumsal entegrasyon hissi	Sağlık durumunun düzelmesi- Sosyal destek- İş yerinde uygun düzenlemeler	Sosyal katılımın artması- Psikolojik iyilik hali- Yaşam doyumu ve günlük işlevsellikte artış	Günlük yaşam aktiviteleri ölçekleri (ADL/IADL)- Sosyal katılım ölçekleri- Öznel iyilik hali ifadeleri
<b>Saygınlık</b>	Kişinin hem kendisi hem de toplum tarafından değerli, önemli ve onurlu olarak görülme durumu.	İGD sonrası bireyin sosyal statü ve özsaygı kazanması; toplum tarafından takdir görmesi.	Özsaygının yeniden kazanılması- Sosyal statünün yükselmesi- Toplumda kabul görme hissi	İş sahibi olmak- Sosyal çevreden destek ve takdir- Mesleki başarı veya yetkinliğin hissedilmesi	Artan psikolojik sağlamlık (resilience)- Sosyal ilişkilerde gelişme ve güçlenme	Özsaygı ve saygınlık ölçekleri (ör. Rosenberg Özsaygı Ölçeği)- Nitel görüşmelerde sosyal kabul ifadeleri
<b>Finansal Refah</b>	Bireyin maddi ihtiyaçlarını karşılayabilme ve finansal güvenceye ulaşabilme hali.	İGD sonrası ekonomik bağımsızlığın yeniden kazanılması ve yaşam standartlarının iyileşmesi.	Ekonomik güvenlik hissi- Mali bağımsızlık- Yaşam standardının yükselmesi	Sürekli gelir kaynağı elde etmek- İş yerinde ekonomik istikrarın olması	Yaşam kalitesinde iyileşme- Stres ve kaygı düzeylerinde azalma- Geleceğe pozitif beklentiler	Gelir düzeyi ölçümleri- Finansal stres ve kaygı ölçekleri- Yaşam kalitesi ölçekleri
<b>Kendini Gerçekleştirme</b>	Bireyin kendi potansiyelini, yeteneklerini ve kişisel değerlerini ortaya koyabilmesi; yaşamını anlamlı ve doyurucu bulması durumu.	İGD sonrası bireyin işe dönerek yeteneklerini kullanması, anlamlı bir iş yapması ve kişisel tatmin yaşaması.	Yeteneklerin tam kullanımı- İşte anlam ve amaç duygusu- Kişisel gelişim ve içsel motivasyon	Kişisel yetenek ve değerlerle uyumlu bir iş- Gelişime olanak sağlayan iş ortamı	Yüksek içsel motivasyon- İş doyumu ve kişisel tatminde artış- Psikolojik iyi oluş ve özgüven	İş anlamlılığı ölçekleri (ör. WAMI)- İçsel motivasyon ölçekleri (ör. IMI)- İş doyumu ölçekleri
<b>Sonuç/Ödül</b>	Uzun süreli bir çabanın sonunda elde edilen başarı, tamamlanmışlık ve hak edilmişlik duygusunu içeren nihai kazanım.	İGD sürecinin sonunda bireyin tüm çabalarının karşılığını alarak ulaştığı, bütüncül olarak tatmin edici ve anlamlı durum.	Çabanın karşılığını alma hissi- Bütünleşik olumlu değer algısı- Tamamlanmışlık duygusu	Diğer dört kavramın sağlanması (Normalleşme, Saygınlık, Finansal Refah, Kendini Gerçekleştirme)- Sürecin başarıyla tamamlanması	Genel yaşam doyumu ve mutlulukta belirgin artış- Toplumsal entegrasyonun tamamlanması	Yaşam doyumu ölçekleri (ör. SWLS)- Umut ve gelecek beklenti ölçekleri- Nitel görüşmelerde başarı hikâyeleri

### 4.3. Kavramsal Model: İŖe Geri DönüŖte Anlam Modeli

Bu çalıŖma kapsamında gerçekteŖtirilen beŖ kavram analizinden (NormalleŖme, Saygınlık, Finansal Refah, Kendini GerçekteŖtirme ve Sonuç/Ödöl) elde edilen sonuçlar, İGD sürecinde bireylerin çalıŖmaya atfettikleri anlamın çok boyutlu yapısını ortaya koymuŖtur. Bu kavramlar birbirinden bağımsız olarak değil, dinamik ve karŖılıklı bir etkileŖim içerisinde, bütüncöl bir yapı oluŖturacak Ŗekilde deęerlendirilmiŖtir.

Analiz sonuçlarından sentezlenen tanımlayıcı özellikler, ön koŖullar ve sonuçlar, İGD sürecindeki anlam bileŖenlerinin iliŖkilerini ve karŖılıklı etkileŖimlerini gösteren bir kavramsal modele dönüŖtürölmüŖtür. İŖe Geri DönüŖte Anlam Modeli'nin yapısı, bireylerin iŖe dönüŖ yolculuğunu tetikleyen öncüllerden baŖlayarak, süreci etkileyen anlam bileŖenleri ve bu bileŖenlerin birbiriyle olan etkileŖimlerini içermektedir.

Model, öncöl koŖulların ortaya çıkıŖıyla baŖlamaktadır. Bu öncüller arasında, çalıŖmaya engel oluŖturan sağlık durumları, iŖ kaybı, ekonomik zorluklar ve sosyal desteğin azalması yer almaktadır. Bu koŖullar, bireyin çalıŖmaya yüklediği temel anlam bileŖenlerini harekete geçirmekte veya tehdit etmektedir:

Finansal Refah: Temel ekonomik ihtiyaçların giderilmesi ve finansal güvence arayıŖı, iŖe dönüŖ motivasyonunu en güçlü biçimde tetikleyen unsurdur.

NormalleŖme: Bireylerin günlük rutinlerine, eski sosyal ve mesleki rollerine geri dönme ihtiyacını ifade eder.

Saygınlık: KiŖinin hem özsaygısını geri kazanması hem de toplumda kabul görmesi ve değer görme ihtiyacını karŖılamayı amaçlar.

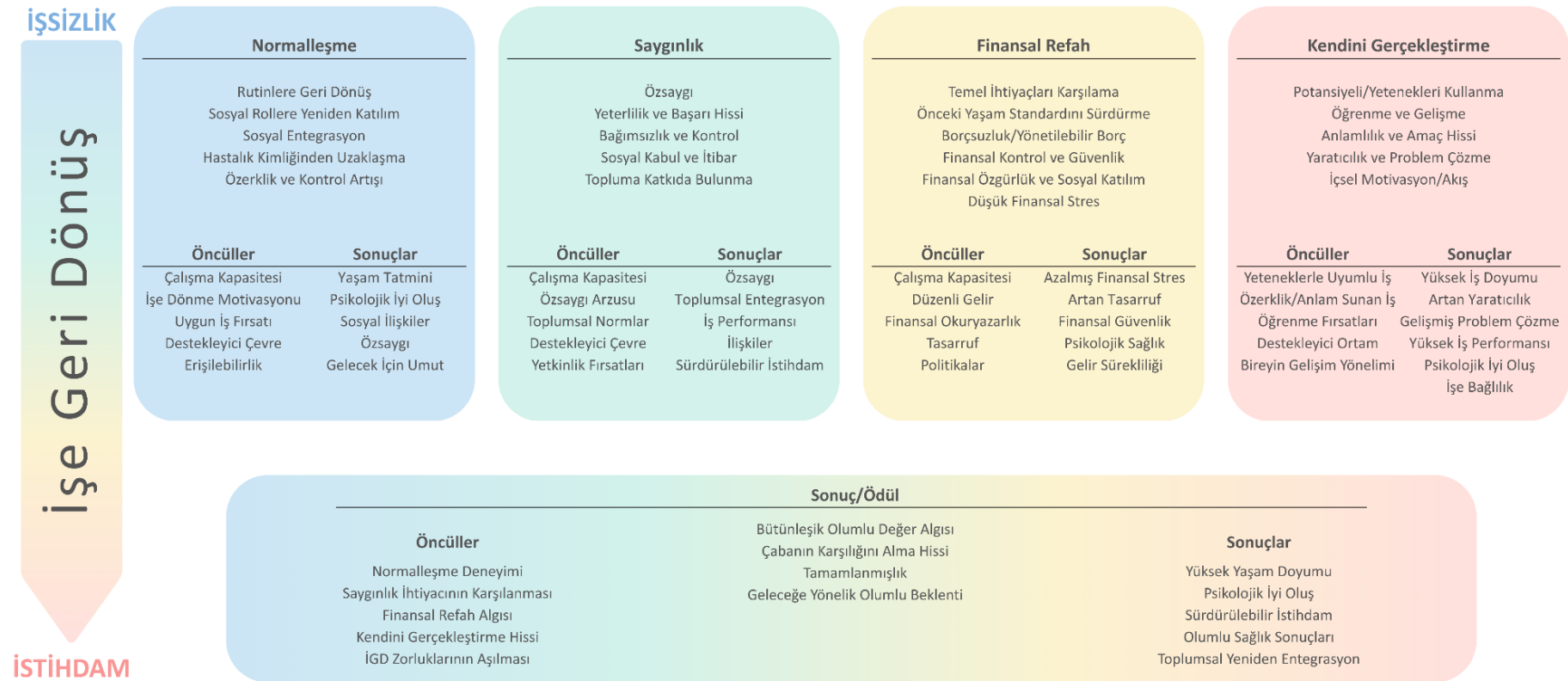
Kendini GerçekteŖtirme: Yeteneklerini tam anlamıyla kullanma, anlamlı katkılar sunma ve kiŖisel tatmin arayıŖını temsil eder.

Bu dört temel kavramın birbiriyle olan ilişkileri süreç içinde dinamik olarak değişmektedir. Örneğin finansal refahın sağlanması normalleşmeyi kolaylaştırırken, normalleşme sürecindeki gelişmeler saygınlığı artırabilir veya kendini gerçekleştirme fırsatlarını genişletebilir. Bu temel kavramların başarıyla gerçekleştirilmesi, bireyin İGD sürecinde elde ettiği nihai anlamı oluşturan Sonuç/Ödül kavramına ulaşmasını sağlamaktadır. Sonuç/Ödül, çalışmanın, finansal, sosyal, psikolojik ve kişisel anlamda bütünlük bir tatmin sağlanması sonucu oluşan, emek ve çabanın karşılığını alma duygusu olarak tanımlanmıştır. Kavramsal olarak Sonuç/Ödül, başarılı İGD anlamına gelmektedir.

Tüm bu süreç, bireysel (kişilik, motivasyon, önceki iş deneyimleri, psikolojik dayanıklılık gibi) ve çevresel (sosyal destek, işyeri ortamı, rehabilitasyon hizmetleri, ekonomik durum ve yasal düzenlemeler gibi) faktörler tarafından sürekli olarak etkilenmektedir. Bu faktörler, bireylerin İGD sürecindeki anlam bileşenlerine yönelik önceliklerini ve bu bileşenlere ulaşma olasılıklarını belirlemektedir.

Modelin sonunda ortaya çıkan sonuçlar ise, başarılı ve sürdürülebilir bir işe dönüş, artan yaşam doyumu, iyileşmiş psikolojik ve fiziksel sağlık durumunu kapsayabileceği gibi, sürecin başarısızlıkla sonuçlanması durumunda kronikleşen işsizlik, hayal kırıklığı ve azalan genel iyi oluş gibi olumsuz sonuçları da içerebilir.

Bu ilişkileri ve süreci özetleyen İşe Geri Dönüşte Anlam Modeli, Şekil 4.1'de şematik olarak sunulmuştur.



**Şekil 4.1.** İşe geri dönüşte anlam modeli.

## 5. TARTIŞMA

İGD sürecinde işin anlamının kavramsallaştırılması amacıyla yapılan bu araştırmanın bulguları, çalışmaya engel sağlık durumu olan bireylerin İGD sürecinde merkezi bir rol oynayan “işin anlamı”nı teorik bir model çerçevesinde kavramsallaştırmakta ve bu anlamın çok boyutlu, dinamik ve bağlama duyarlı olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcı anlatıları, uzun süreli işten uzak kalmanın getirdiği kayıp ve belirsizlik duygularının yanı sıra, işe dönmeye yönelik güçlü motivasyonları ve anlam arayışlarını da yansıtmaktadır. Beklendiği ve literatürde sıklıkla bahsedildiği üzere finansal gereklilikler işin anlamının önemli bir unsuru olmakla birlikte, bulgulara göre normallik arayışı, saygınlık arzusu, sosyal katılım ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme gibi daha derin anlam boyutları da İGD sürecinde belirleyici özelliktedir.

Bu çalışmanın bulgularına göre İGD sürecinde işin anlamı; Normalleşme, Saygınlık, Finansal Refah, Kendini Gerçekleştirme ve Sonuç/Ödül olmak üzere 5 ana yapıdan meydana gelmekte, bireye amaç ve aidiyet duygusu veren çok yönlü bir kavram olarak şekillenmektedir. Morin tarafından belirtildiği gibi, işin anlamı bireyin işe atfettiği temsiller ve değerler, kişisel eylemi yönlendiren niyetler veya kişinin ile iş arasındaki uyum gibi unsurlardan oluşmaktadır ve ancak çok boyutlu bir şekilde tanımlanabilir (287). Bu çalışmanın bulguları ile paralel olarak, işin günlük yaşamı yapılandırma, özsaygıyı besleme, sosyal kimlik sağlama ve topluma katkı sunma gibi işlevleri olduğu çeşitli araştırmalarla da desteklenmektedir (16,41,125,287,288).

Bu çalışma kapsamında geliştirilmiş olan İşe Geri Dönüşte Anlam Modelinde her bir kavram, işin farklı bir anlam boyutunu temsil etmekle birlikte, aralarında birbirini tamamlayan ilişkiler bulunmaktadır. Harpaz ve Fu, işin anlamının merkezi değer, hak ediş normu, yükümlülük normu, ekonomik yönelim, kişilerarası ilişkiler ve ifade edici yönelim gibi altı faktörden oluştuğunu belirtmiş, bununla birlikte işin anlamının çok boyutlu ve etkileşimli yapısına işaret etmiştir (289). Benzer şekilde, Morin ve Auderbrand’ın işin anlamı ile ilgili tanımladığı bireyselleşme, katkıda bulunma, bireyle bağlantı kurma ve kişi-iş entegrasyonu gibi kavramlar da, işin

anlamının çok boyutlu ancak birbiriyle ilişkili unsurlardan oluşabileceği bulgusunu desteklemektedir (290). Benzer şekilde, başka çalışmalarda da işe geri dönüşün başarısının da çok sayıda kişisel, destekleyici ve işe ait faktöre bağlı olduğu, bu sürecin karmaşık bir biyopsikososyal süreç olduğu vurgulanmaktadır (4,14,67,84). Özellikle bu çalışmada işin anlamını oluşturan boyutlardan birisi olarak tanımlanan Sonuç/Ödül kavramı, bireylerin deneyimlediği tüm anlam unsurlarının kesişim noktasında yer almaktadır. İGD sürecinde işin anlamının Sonuç/Ödül boyutu, önceki dört boyutta kazanılan değerlerin bütünleşmesiyle oluşan ve onları da aşan üst düzey bir anlam düzeyini temsil etmektedir. Bu durum, mesleki rehabilitasyon literatüründe sıklıkla vurgulanan, işe geri dönüşün zorlu bir süreç olduğu ve başarılı bir istihdamın bireyler tarafından önemli bir "kazanım" veya "başarı" olarak algılandığı bulgularıyla paralellik göstermektedir (11,62,65). Benzer şekilde, İşe Geri Dönüşe Hazır Olma (Readiness for Return-to-Work, RRTW) modeli, bireyin çeşitli aşamalardan geçerek işe dönüşü başarmasını ve sürdürmesini tanımlamaktadır ve model kapsamında bu sürecin başarıyla sonuçlanması bir "ödül" olarak tanımlanmaktadır (291,292). Bu çalışmada da tanımlanan işin anlamının "Sonuç/Ödül" boyutu, diğer boyutların basit bir toplamından daha büyük ve niteliksel olarak farklı bir anlam ifade etmektedir. Bu üst düzey anlam, bireyin İGD sürecindeki tüm zorlukların üstesinden gelerek ulaştığı bütüncül bir tatmin ve başarı hissini yansıtmaktadır. Bu bütünleşik yaklaşım, bireyin sadece belirli ihtiyaçlarını karşılamakla kalmayıp, aynı zamanda yaşamında yeni bir denge ve bütünlük duygusu kazanmasıyla da ilişkilendirilebilir.

Normalleşme kavramı, işe dönüşün bireyin günlük yaşam rutinlerine, toplumsal rollerine ve sorumluluklarına yeniden uyum sağlamasını ve kendini tekrar "normal" hissetmesini ifade etmektedir. Uzun bir aradan sonra işe geri dönmek, çalışma hayatının gerektirdiği düzeni ve kimliği yeniden kazanmak anlamına gelmekte ve bireyler için önemli bir başarı olarak algılanmaktadır. Örneğin kanser gibi ciddi sağlık sorunları yaşayan bireyler için işe geri dönüşün, normallik duygusunu ve sosyal yeniden bütünleşmeyi yeniden kazanmalarına yardımcı olan kritik bir adım olduğu belirtilmektedir (293). Başka bir çalışmada, travmatik beyin yaralanması sonrasında bireylerin işe döndüklerinde farklı insanlarla karşılaşmanın ve uzun süre sonra "hasta

rolünden çıkmanın” kendilerini mutlu ettiğini ve hasta olduklarını unutturduğunu ifade etmeleri de işe yüklenen “normalleşme” anlamını vurgulamaktadır (294). Normalleşmenin sağlanması sayesinde birey, toplumsal yaşam akışı içinde kendini yeniden konumlandırabilmekte ve yaşamında eksik kalan bir parçanın tamamlandığını hissetmektedir. Parson’ın “Hasta Rolü” kuramında da ayrıntılandırılan bu süreç, bireyin sağlık durumuyla birlikte gelen hasta rolünden sıyrılarak, yeniden "çalışan" ve "sosyal birey" gibi kimliklere geçiş yapması ile iyileşmenin gerçekleşmesini sağlamaktadır (119,121). Bu durum yalnızca rutinlerin restorasyonu değil, aynı zamanda temel bir kimliksel dönüşümdür (119). Bireyler, başarılı İGD sonucunu “hayata kaldığı yerden devam etmek” şeklinde yorumlayarak, hastalık nedeniyle kesintiye uğrayan yaşam öykülerini normal akışına döndürdüklerini ifade etmektedir. Bu kazanım, Sonuç/Ödül duygusunun yapı taşlarından biri olarak bireye “düzeltme” ve “topluma karışma” hissi veren bir tatmin sağlamaktadır.

Saygınlık kavramı, bireyin hem özsaygısını hem de toplumsal statüsünü yeniden kazanmasını kapsamaktadır. Özellikle uzun süreli işsizlik veya sağlık sorunları yaşamış kişiler için işe dönüş, kaybedilen “çalışan” rolünün ve buna bağlı itibarın yeniden inşası anlamına gelmektedir. Çalışma hayatına yeniden dahil olmak, toplum seviyesinde üretken ve katkı sunan bir birey olma statüsünü geri kazandırdığı için katılımcılar tarafından saygınlıklarını tazelenmenin bir yolu olarak değerlendirilmektedir. Hodson ve Lee tarafından tanımlandığı üzere saygınlık, bireyin değerlilik, kıymet veya itibar duygusunu içerir (295,296). Bu bağlamda, İGD hem bireyin doğuştan gelen insanlık onurunu destekleyebilir hem de çabaları ve başarıları aracılığıyla kazanılan saygınlığı yeniden tesis edebilir (296). İşsiz kalma sürecinde bireyin öz saygı duygusunun zedelenebildiği, işsizliğin düşük özsaygı ve öz-yeterlik ile bağlantılı olduğu da bilinmektedir (136). Bu açıdan bakıldığında işe dönüş yoluyla saygınlık ihtiyacının karşılanması, bireylerin kendilerini toplumda yeniden değerli ve faydalı hissetmelerini sağlamaktadır (135). Bu kapsamda, işe dönüş sürecindeki bireylerin işe “saygınlık” anlamını yüklemeleri, konuyla ilgili çalışmaların bulgularıyla örtüşmektedir. İşe yüklenen “saygınlık” anlamı, işe geri dönüşün gerçekleşmesiyle ortaya çıkacak Sonuç/Ödül boyutunu destekler niteliktedir.

Finansal Refah kavramı, işe dönüş sayesinde bireyin yeniden ekonomik güvenceye kavuşmasını, düzenli gelir elde ederek maddi gereksinimlerini karşılayabilmesini ve finansal bağımsızlığını geri kazanmasını ifade etmektedir. Uzun süre gelir kaybı yaşadıkdan sonra işe başlamak, bireylerin yaşamlarını idame ettirebilmeleri için gerekli maddi kaynağa tekrar erişmeleri anlamına gelmektedir. Bu kapsamda işe geri dönüşün temel motivasyonlarından biri finansal güvence sağlamaktır ve birçok çalışma, özellikle sağlık sorunları sonrası işe dönüşte finansal ihtiyacın önemli bir itici güç olduğunu göstermektedir (166). Bireyler, işsizlik döneminde baş gösteren ekonomik sorunların işe başlama ile birlikte hafiflediğini ve geleceğe yönelik daha sağlıklı planlar yapabildiklerini belirtmektedir (208,297). Finansal refahın sağlanması, sadece temel ihtiyaçların karşılanmasıyla kalmamakta, aynı zamanda sosyal yaşama katılım, aile sorumluluklarını yerine getirebilme ve gelecek için plan yapabilme gibi geniş kapsamlı bir rahatlamayı da beraberinde getirmektedir (172). Finansal refah, beraberinde finansal özgürlüğü getirmekte, bu durumda bireyin ekonomik stres yaşamaksızın kendi yaşam tarzı için harcamalar yapabilmesi anlamına gelmektedir (177). Bu açıdan bakıldığında, finansal refah, diğer anlam boyutlarının (Normalleşme, Saygınlık, Kendini Gerçekleştirme) deneyimlenmesi için bir zemin veya kaynak işlevi görebilir, sosyal yaşama katılım (Normalleşme) veya kişisel gelişim faaliyetleri (Kendini Gerçekleştirme) için maddi imkanlar sunar. Sonuç/Ödül kavramı içerisinde finansal kazanım, bireyin uzun süre verdiği mücadelenin somut bir karşılığı olarak merkezi bir yer tutmaktadır. Bireyler için finansal refaha ulaşmak yalnızca ekonomik bir gereklilik değil, aynı zamanda bağımsızlığını ve ailesine maddi katkı sunabilmenin gururunu temsil eden bir ödül olarak anlam kazanmaktadır.

Kendini Gerçekleştirme kavramı, bireyin işi aracılığıyla potansiyelini kullanması, yeteneklerini sergilemesi, üretken olması ve yaptığı işte bizzat anlam bulması ile ilgilidir. İşe dönüş, katılımcılara yarım kalmış hedeflerini tamamlama, mesleki becerilerini yeniden aktif hale getirme, kariyerlerinde kaldıkları yerden ilerleme veya yeni yetkinlikler kazanma fırsatı sunmaktadır. Bu süreçte birçok birey, çalışmanın onlara sadece maddi ve sosyal faydalar sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda

kendilerini değerli, üretken ve bir amaca hizmet eden kişiler olarak hissettirdiğini vurgulamaktadır (223,234). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde en üst basamakta yer alan kendini gerçekleştirme, bireyin potansiyelini en üst düzeyde kullanma arayışını ifade eder (219). Terkel'in de belirttiği üzere, iş sadece "günlük ekmek" değil, aynı zamanda "günlük anlam arayışı, tanınma, hayret ve bir tür yaşamdır" (298). Benzer konulardaki çalışmalarda istihdam, bireylerin üst düzey psikolojik gereksinimlerini karşılama potansiyeliyle yaşamlarına anlam ve yön veren vazgeçilmez bir okupasyon olarak ortaya çıkmaktadır (89). Bu çalışmanın bulguları da, işe dönüşle yaşanan kendini gerçekleştirme deneyiminin getirdiği derin manevi tatminin Sonuç/Ödül kavramının ayrılmaz bir parçası olduğunu ortaya koymaktadır. Bireyler için iş kaybettikleri eski konumlarına dönmek için bir araç olarak kalmamakta, kendilerini aşma ve yeni başarılar elde etme imkânı sunan derin bir anlam taşımaktadır. Bu durum, özellikle ciddi bir hastalık veya engel durumu sonrası işe dönen bireylerde gözlemlenebilen Post-Travmatik Gelişim (PTG) kavramıyla da ilişkilendirilebilir. Teoriye göre ciddi hastalık ya da engel durumu yaşayan bireyler, yaşadıkları zorluklar sonucunda kişisel özelliklerinde, yaşamın değerini anlamada ve yeni olasılıklar görmede olumlu değişimler yaşayabilirler ve iş, bu gelişimi ifade etme ve pekiştirme alanı olarak ortaya çıkabilir (299).

Tüm bu boyutların etkileşimi bağlamında Sonuç/Ödül kavramı, holistik bir anlam taşımaktadır. Sonuç/Ödül, diğer kavramların tek tek sağladığı tatminleri aşan, onların birleşiminden doğan özgün bir deneyimi ifade etmektedir. Bu kavram, İGD sürecinde işe yüklenen tüm anlamların birleşimi, İGD eylemi gerçekleştiğinde ortaya çıkacak "mutlu son" olarak tanımlanmıştır. Bu mutlu son, zorlu bir yolculuğun başarıyla tamamlanmasıyla ilişkilendirilen ve bireyin kendini tam anlamıyla başarılı ve tamamlanmış hissettiği özel bir duygu durumunu ifade etmektedir. Özellikle sonradan ortaya çıkan sağlık problemleri ya da yaralanma nedeniyle istihdam dışı kaldığı durumlarda İGD, bireyler için başarılı iyileşmenin önemli bir göstergesi olarak kabul edilir (264,300,301). Benzer şekilde, İşe Geri Dönüşe Hazır Olma (RRTW) modelinin "Sürdürme" aşaması, bireyin işe dönüşü başarıyla devam ettirdiği ve bu durumdan dolayı özgüveninin arttığı bir dönemi tanımlar ki bu da bir "ödül" olarak algılanabilir

(291,292). Katılımcılar, işe yeniden kavuşmayı hayatlarındaki sıkıntılı bir dönemin sonu ve yeni bir başlangıç olarak görerek, işi yaşadıkları tüm kayıpların telafi edildiği bir kapanış/ödül olarak anlamlandırmaktadır. Bu durum, bireyin hastalık ve işsizlik deneyimini içeren yaşam anlatısında bir tür "anlatısal kapanış" sağladığı şeklinde yorumlanabilir (302,303).

Sonuç/Ödül kavramının süreç sonunda ayrı bir anlam katmanı olarak belirmesinin bir diğer önemli yönü, İGD yolculuğu boyunca dinamik bir motivasyon unsuru işlevi görmesidir. Katılımcılar, işe dönüş sürecindeki belirsizlikler ve zorluklar karşısında, sonunda elde edeceklerine inandıkları bütüncül "ödül"ün motivasyonu ile direnç göstermektedir. İşe Geri Dönüşe Hazır Olma (RRTW) modeli, işe dönüşü motivasyonel bir davranış olarak çerçeveler ve bireylerin bu hedefe ulaşmak için çeşitli hazırlık ve eylem aşamalarından geçtiğini belirtir (291,292). İGD öz-yeterliği, yani bireyin İGD sürecinde karşısına çıkacak engelleri aşabileceğine dair inancı, bu motivasyonel süreçte kritik bir rol oynar ve başarılı işe dönüşün güçlü bir belirleyicisidir (62,63,77,218). Yeniden saygın bir yaşama kavuşmak, finansal bağımsızlığını geri kazanmak, kendini kanıtlama ve nihai bir başarı hissine ulaşmak gibi beklentiler de süreç boyunca bireylerin hedefe odaklanmasına yardımcı olan itici güçler olarak etkili olmaktadır (63,77). Bu çalışmada da katılımcıların, işe dönüşün sonunda kendilerini bekleyen kapsamlı kazanımlara olan inançları ile işe yükledikleri Sonuç/Ödül anlamının, engelleri aşma kararlılıklarını desteklediği tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında geliştirilen İşe Geri Dönüşte Anlam Modeli, yukarıdaki bulguları ilgili teorik yaklaşımlarla bütünleştirerek İGD sürecinde işin anlamını dinamik bir çerçevede sunmaktadır. Bu model, işin anlamının sadece bireyin içsel özelliklerinden değil, aynı zamanda işle bağlantılı ve çevresel faktörlerden de etkilendiğini vurgulayarak sürecin ekolojik doğasına dikkat çekmektedir. Bu ekolojik bakış açısı, mesleki rehabilitasyonda sıklıkla kullanılan Sistem Kuramı Çerçevesi (*Systems Theory Framework*) ile uyumludur. Bu çerçeve, mesleki karar vermeyi ve davranışları etkileyen bireysel, sosyal ve çevresel faktörleri karmaşık bir ilişkiler sistemi olarak tanımlar ve bu etkilerin zamanla değişebileceğini ifade eder. Benzer

şekilde, işlemsel bakış açısı da birey ve çevresi arasında sürekli bir adaptasyon olduğunu ve belirleyicilerin zamanla değiştiğini vurgular (5,304). İşe Geri Dönüşte Anlam Modelinin, işin anlamını işe dönüşteki öncül koşullar ile sonuçlar arasında merkezi bir konuma yerleştirmesi, bu model içinde yer alan kavramların İGD sürecindeki olası aracı veya düzenleyici rolüne işaret etmektedir. Bulgular, işin anlamının yalnızca başarılı bir işe dönüşün çıktısı olmadığını, aynı zamanda süreci aktif biçimde şekillendiren, bireylerin motivasyonunu, başa çıkma becerilerini ve uyum stratejilerini etkileyen kritik bir psikososyal süreçler olduğunu ortaya koymaktadır. Bu, anlamın pasif bir sonuç değil, aktif bir etken olduğu düşüncesini destekler. Literatürde de belirtildiği üzere, İGD sürecinde bireyler işe atfettikleri anlamı aktif olarak inşa ederler ve bu, onların İGD sürecindeki eylemlerini, başarılarını ve istihdam sonucunu etkiler (17,19,125). İGD öz-yeterliği gibi psikolojik faktörlerin ve motivasyonun İGD sürecindeki önemi de, anlamın bu aktif rolünü desteklemektedir (63,77,166). Bu bakış açısı, İGD'yi sadece tıbbi bir iyileşme veya işe yerleştirme süreci olarak gören dar yaklaşımların ötesine geçilmesi gerektiğini göstermektedir. İşe Geri Dönüşte Anlam modeli, işe dönüş sürecinin çok boyutlu yapısını görünür kılarak, bireyin işi nasıl anlamlandırdığının sürece etkisine ışık tutmaktadır.

Geliştirilen modelin diğer kuramsal çerçevelerle ilişkisine bakıldığında, Öz Belirlenim Kuramı (ÖBK) ve Okupasyonel Adaptasyon (Occupational Adaptation, OA) kuramı başta olmak üzere pek çok yaklaşımla kesişimler göze çarpmaktadır. OA perspektifinden değerlendirildiğinde, işin anlamı bireyin mesleki zorluklara karşı geliştirdiği uyum tepkilerinin önemli bir motivasyon kaynağı ve başarılı adaptasyonun bir göstergesi olan "görelî ustalık" algısının bir bileşeni olarak görülmektedir. Okupasyonel adaptasyon, kronik hastalık bağlamında, bireylerin günlük aktivitelere katılımlarını yeniden değerlendirdikleri ve yetkinlik ile yeterlilik yeniden müzakere edilirken kimliklerini veya benlik algılarını yeniden yapılandırdıkları bir süreç olarak tanımlanır (72). Bu süreçte, yeterli düzeyde yetkinlik, motivasyon ve okupasyonel performans, okupasyonel kimliğin yeniden kurulmasını destekler (70,73,74). Anlamlı bir iş, bireyin yeni durumuna uyum sağlama sürecini kolaylaştırarak daha etkili adaptasyon geliştirmesine katkı sunmaktadır. Bireyler anlam buldukları bir

okupasyona yönelindiklerinde karşılaştıkları engelleri aşmak ve işlerinde yeterlik kazanmak için daha arzulu davranmaktadırlar (73). İşe Geri Dönüşte Anlam Modeli de, İGD süreci boyunca bireylerin aktif olarak işin anlamını keşfetme eylemlerini kavramsal bir zeminde açıklığa kavuşturmakta, işin anlamını oluşturan farklı boyutları ayrıntılı bir şekilde tanımlamaktadır.

ÖBK açısından değerlendirildiğinde ise, çalışmanın anlamlı algılanması (özellikle bireyin yaptığı işi değerli, amaçlı ve kendi öz değerleriyle uyumlu görmesi), kişinin özerklik, yetkinlik ve ilişkili olma şeklindeki temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasına katkı sunarak özerk motivasyonu desteklemektedir (77,213). ÖBK, insan motivasyonunu açıklayan bir makro teoridir ve temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmasının psikolojik sağlık ve iyi oluş için gerekli olduğunu belirtmektedir (75,305). Araştırmalar, bu ihtiyaçların doyumunun çalışanlarda daha yüksek iş anlamı ve içsel motivasyonla ilişkili olduğunu göstermektedir (78). Dolayısıyla bu çalışmada önerilen model, bireyler için işin anlamını daha ayrıntılı incelemeye olanak tanıyarak, bireylerin işe dönüşe motivasyonlarını İGD süreci boyunca artıracak yeni yaklaşımlar geliştirmenin önünü açacak niteliktedir. Bu yaklaşım, işe dönüşe yönelik müdahalelerin yalnızca bireyin fiziksel iyileşmesine veya işe yerleştirilmesine odaklanmaması, aynı zamanda içsel adaptasyon süreçlerini (OA) ve motivasyonel dinamikleri (ÖBK) de anlam boyutunu gözetererek desteklemesi gerektiğini göstermektedir.

Bu çalışmada geliştirilen İşe Geri Dönüşte Anlam Modeli ve bu modelin temelini oluşturan Normalleşme, Saygınlık, Finansal Refah ve Kendini Gerçekleştirme boyutları, ergoterapi alanının köklü ve yaygın kullanılan kavramsal uygulama modellerinden biri olan İnsan Okupasyon Modeli (MOHO) perspektifinden de değerlendirilebilir. MOHO, bireyin mesleki katılımını irade (kişisel nedensellik, değerler ve ilgiler), alışkanlıklar (roller ve rutinler) ve performans kapasitesi (fiziksel ve zihinsel yetenekler) olmak üzere üç temel bileşenin ve bu bileşenlerin çevreleriyle etkileşiminin bir ürünü olarak açıklar (306). Bu bağlamda, çalışmanın bulgularından olan Kendini Gerçekleştirme ve Saygınlık arayışı, bireyin değerleri, ilgileri ve kişisel

nedensellik algısıyla şekillenen irade süreçleriyle yakından ilişkilidir. Bireyler, kendileri için anlamlı ve önemli olan, yeteneklerine güvendikleri alanlarda bu ihtiyaçlarını karşılama motivasyonu taşırlar (307). Benzer şekilde, Normalleşme boyutu, MOHO'nun alışkanlıklar kavramıyla örtüşür ve işe dönüş, bireyin çalışan rolünü ve bu rolle ilişkili günlük rutinlerini yeniden kazanmasıyla yaşamına düzen ve öngörülebilirlik getirmesi anlamına gelmektedir (307,308). Finansal Refah ise, bireyin işi yerine getirebilmesi için gerekli olan performans kapasitesinin bir sonucu olarak ortaya çıkarken, aynı zamanda bu kapasitenin sürdürülmesi için de bir kaynak işlevi görür. MOHO'nun vurguladığı çevre faktörü de, İşe Geri Dönüşte Anlam Modeli'nde yer alan çevresel etmenlerin (örneğin, işyeri desteği, toplumsal tutumlar) bireyin işe yüklediği anlamı ve bu anlama ulaşma sürecini nasıl şekillendirdiğini anlamak için önemli bir çerçeve sunar (306,309). Çevre, bireyin istemini, alışkanlıklarını ve performansını etkileyen fırsatlar ve kısıtlamalar sunmaktadır.

İşe Geri Dönüşte Anlam Modeli'nin nihai boyutu olan Sonuç/Ödül kavramı ise, MOHO'nun mesleki adaptasyon süreciyle derinlemesine bir bakış açısıyla ele alınabilir. MOHO'ya göre okupasyonel adaptasyon, bireyin zaman içinde çevresi bağlamında olumlu bir okupasyonel kimlik inşa etmesi ve okupasyonel yeterlilik kazanması sürecidir (306). Bu çalışmada tanımlanan Sonuç/Ödül, bireyin İGD sürecindeki tüm zorlukların üstesinden gelerek ulaştığı bütüncül bir tatmin ve başarı hissini yansıtır ve başarılı bir mesleki adaptasyonun öznel deneyimi olarak yorumlanabilir (307,309). Bireyin olumlu bir okupasyonel kimlik geliştirmesi (kendini okupasyonel bir varlık olarak değerli, yetkin ve ilgili görmesi), İşe Dönüşte Anlam Modeli'nin Saygınlık ve Kendini Gerçekleştirme boyutlarıyla ilişkilidir. Okupasyonel yeterlilik kazanması (iş taleplerini karşılayan ve okupasyonel kimliğini yansıtan bir katılım örüntüsünü sürdürmesi) ise Normalleşme ve Finansal Refah boyutlarıyla doğrudan bağlantılıdır. Dolayısıyla, İGD sürecinde deneyimlenen Sonuç/Ödül, sadece bireysel anlam boyutlarının bir toplamı değil, aynı zamanda bireyin okupasyonel bir varlık olarak kendini yeniden tanımladığı ve işlevsel bir uyum sağladığı, MOHO'nun vurguladığı gibi dinamik ve kişi-çevre etkileşimine dayalı bir adaptasyon sürecinin en üst düzeydeki çıktısıdır (308). Bu perspektif, işin sadece bir sonuç değil, aynı zamanda

bireyin sağlığı ve iyi oluğu için temel bir araç olduğu yönündeki ergoterapi felsefesiyle de uyumludur (309).

Literatürdeki İGD ile ilgili diğer teorik ereveseler ve yaklağımlar genellikle kaynakların düzenlenmesi, paydağ desteği veya alığu ortamı uyarlamaları gibi unsurlara odaklanmaktadır. Örneğin, Nielsen ve arkadaşlarının IGLOO modeli, uzun süreli sağlık sorunları sonrası içe dnğu birey, grup, lider, örgüt ve geniğu bağlam düzeylerindeki kaynakların btnleğik kullanımıyla açıklayan çok düzeyli bir ereve sunmaktadır (269). Bu yaklağu, iğuyerindeki ve iğu dığuındaki kaynakların entegrasyonuna odaklanarak sürdürülebilir içe dnğu için kapsamlı bir perspektif getirmektedir. Ancak bu tür ereveseler genellikle iğuin birey için tağuığı öznel anlam boyutunu doğrudan ele almamaktadır. Knauf ve Schultz tarafından da belirtildiği gibi, içe dnğu modellerinin alığuanın beklentilerini dikkate alması ve multidisipliner olması gerekmektedir, ancak birçok model bu öznel ve birey merkezli perspektifi yeterince içermemektedir (5). Bu nedenle içe Geri Dnğu Anlam Modeli, iğuin öznel anlamını merkeze almasıyla mevcut kuramsal modellerden ayrığumakta ve içe dnğu olgusuna yenilikçi bir bakığu açısı kazandırmaktadır.

Bu arağuırmanın en güçlü yönü, içe dnğu sürecinde iğuin anlamının kavramsallağuırılması amacıyla gerekleğutirilen kavram analizlerine, yine alığu kapsamında gerekleğutirilmiğu olan n nitel alığu araçlığı ile temel oluğuurulmasıdır. Bu yaklağu, kavram analizini geliğuirmiğu olan Walker ve Avant tarafından “ideal metodoloji” olarak tanımlanmaktadır (100). Ayrıca nitel verilerin analizinde IPA yönteminin kullanılmığu olması, katılımcıların incelenen fenomeni “anlamlandırma” süreçlerini derinlemesine anlamak mümkün olmuğuur (102).

Öte yandan, alığumanın bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Arağuırma belirli bir kültürel bağlamda (Türkiye) yürütüldüğü için bulguların ve geliğutirilen modelin diğer kültürlere genellenebilmesi amacıyla ileri alığuımların yapılması gerekmektedir. Katılımcı profilinin çoğunlukla fiziksel sağlık sorunlarına odaklanan bir yapıda olması, farklı engel türlerinde (rneğin ruhsal sağlık problemleri) iğuin anlamının derinlemesine incelenmesi için ileri alığuımlar yapma zorunluluğunu doğurmaktadır. Bu doğrultuda,

geliştirilen modelin farklı tanı gruplarında da geçerliliğinin incelenmesi faydalı bir yaklaşım olacaktır. Son olarak, bu çalışma kesitsel bir desende yürütülmüştür. Gelecekte farklı zaman noktalarında yapılacak uzunlamasına araştırmalar, işe yüklenen anlamın İGD sürecindeki değişimini ve modelin farklı koşullardaki geçerliliğini sınavarak bu alana önemli katkılar sağlama potansiyeline sahiptir.

Gelecekte yapılacak araştırmalar için birkaç önemli yön bulunmaktadır. İlk olarak, bu çalışmada geliştirilen beş boyutlu işin anlamı modelinin (Normalleşme, Saygınlık, Finansal Refah, Kendini Gerçekleştirme ve Sonuç/Ödül) nicel olarak ölçülebilir bir araca dönüştürülmesi ve bu aracın geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması, modelin daha geniş örneklerde test edilmesine ve İGD sürecindeki yordayıcı gücünün incelenmesine olanak tanıyacaktır. İkinci olarak, modelin dinamik ve bağlama duyarlı doğası göz önüne alındığında, işe yüklenen anlamın İGD süreci boyunca (örneğin, işten ayrılış öncesi, iş arama süreci, işe başladıktan sonraki ilk aylar ve uzun vadeli istihdam) nasıl değiştiğini ve bu değişimi etkileyen bireysel ve çevresel faktörleri inceleyen boylamsal çalışmalara ihtiyaç vardır. Üçüncü olarak, modelin farklı sağlık sorunlarına (örneğin, kanser, ruhsal sağlık sorunları, kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları) sahip bireylerde ve farklı kültürel ve sosyoekonomik bağlamlarda geçerliliğinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi, modelin genellenebilirliğini artıracaktır. Dördüncü olarak, bu model temel alınarak geliştirilecek anlam odaklı İGD müdahalelerinin etkililiğinin randomize kontrollü çalışmalarla değerlendirilmesi, kanıta dayalı uygulamaların geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Beşinci olarak, "Sonuç/Ödül" boyutunun altında yatan psikososyal süreçlerin daha derinlemesine araştırılması, özellikle bu boyutun post-travmatik gelişim, dayanıklılık ve öznel iyi oluş gibi kavramlarla ilişkisinin incelenmesi, İGD sürecinin olumlu psikolojik sonuçlarının anlaşılabilmesine olacaktır. Son olarak, işin anlamının sadece bireysel bir olgu olmadığı, aynı zamanda işverenlerin, iş arkadaşlarının ve genel olarak çalışma ortamının da bu anlamın şekillenmesinde rol oynadığı göz önüne alındığında, İGD sürecinde işin anlamının örgütsel düzeydeki belirleyicilerini ve bu anlamın paydaşlar arasında nasıl paylaşıldığını inceleyen sistematik çalışmalara da ihtiyaç duyulmaktadır.

## 6. SONUÇLAR ve ÖNERİLER

Bu çalışmada, çalışmaya engel sağlık durumu nedeniyle istihdam dışında kalmış bireyler için İGD sürecinde "işin anlamı"nın kavramsallaştırılması hedeflenmiştir. Elde edilen bulgular ve yapılan analizler ışığında şu sonuçlara ulaşılmış ve öneriler geliştirilmiştir:

- İGD sürecindeki bireyler için işin, yalnızca ekonomik bir gereklilik olmanın ötesinde, yaşamlarını yeniden düzenleyen, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayan çok boyutlu ve merkezi bir kavram olduğu sonucuna varılmıştır. Bu doğrultuda, mesleki rehabilitasyon profesyonellerinin, İGD sürecindeki bireylerin işe yükledikleri bu karmaşık ve çok katmanlı anlamları (normallik arayışı, kimlik, sosyal katılım, kendini gerçekleştirme vb.) bütüncül bir yaklaşımla değerlendirmeleri ve müdahalelerini bu anlayış üzerine şekillendirmeleri önerilmektedir.
- Araştırma sonucunda, İGD sürecinde işin anlamına dair Normalleşme (günlük yaşama ve rutinelere dönüş, sosyal rolleri yeniden üstlenme), Saygınlık (özsaygının ve toplumsal itibarın yeniden tesisi), Finansal Refah (ekonomik güvence ve bağımsızlığın sağlanması), Kendini Gerçekleştirme (bireysel potansiyelin kullanılması, üretkenlik ve anlam bulma) ve tüm bu boyutların bütünleştiği nihai bir Sonuç/Ödül (başarı, tamamlanmışlık ve zorlu sürecin mükafatı) olmak üzere beş temel ve birbiriyle ilişkili boyut tanımlanmıştır. Bu beş boyutlu modelin, İGD sürecindeki bireyler için yapılandırılmış ve birey merkezli müdahale programları geliştirilmesinde yol gösterici bir çerçeve sunabileceği düşünülmektedir.
- Çalışma kapsamında geliştirilen İşe Geri Dönüşte Anlam Modelinde tanımlanan "Sonuç/Ödül" boyutunun, diğer dört anlam boyutunda elde edilen kazanımların ve deneyimlerin bir sentezi olarak ortaya çıktığı ve bireyin İGD yolculuğunu başarıyla tamamlamasının getirdiği derin bir tatmin ve hak edilmişlik duygusunu ifade ettiği görülmüştür. Bu nedenle, İGD sürecinde bireylerin bu nihai "ödül" algısını pekiştirecek, motivasyonlarını artıracak ve başarı hissini destekleyecek yaklaşımların benimsenmesi önemlidir.

- İşin anlamının statik bir yapı olmadığı; bireyin sağlık durumu, yaşadığı deneyimler, sosyal destek sistemleri ve çevresel koşullar gibi faktörlere bağlı olarak İGD süreci boyunca dinamik bir şekilde değişebileceği ve yeniden yorumlanabileceği anlaşılmıştır. Bu bağlamda, rehabilitasyon sürecinde bireylerin anlam arayışlarının desteklenmesi ve değişen anlamlara uyum sağlayabilecekleri esnek müdahale stratejilerinin geliştirilmesi önerilmektedir.
- Bireyin çalışmaya yüklediği öznel anlamın, İGD sürecindeki motivasyonunu, karşılaştığı zorluklarla başa çıkma becerilerini ve genel uyumunu temelden etkileyen kritik bir psikososyal süreç olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bulgu, İGD müdahalelerinin odağının, salt fonksiyonel iyileşme veya işe yerleştirmeden öte, bireyin öznel deneyimlerini ve anlam dünyasını kapsayacak şekilde genişletilmesinin gerekliliğini vurgulamaktadır.
- Geliştirilen "İşe Geri Dönüşte Anlam Modeli"nin, Öz Belirleme Kuramı ve Okupasyonel Adaptasyon Kuramı gibi mevcut teorik çerçevelerle uyumlu olduğu ve bu kuramlara işin öznel anlamı perspektifini entegre ederek katkı sağladığı değerlendirilmektedir. İGD uygulamalarında bu teorik temellerden faydalanılarak bireyin özerklik, yetkinlik ve ilişkili olma ihtiyaçlarının karşılanması ve adaptasyon süreçlerinin kolaylaştırılması hedeflenmelidir.
- Türkiye'deki mevcut sosyo-ekonomik koşullar ve mesleki rehabilitasyon sisteminin yapısal özellikleri göz önüne alındığında, İGD sürecindeki bireylerin işin anlamına yönelik ihtiyaçlarının tam olarak karşılanmasında zorluklar yaşanabildiği görülmektedir. Bu doğrultuda, politika yapıcıların ve ilgili kurumların, İGD hizmetlerini planlarken ve sunarken işin anlamı gibi kritik psikososyal boyutları merkeze alan, bütüncül ve erişilebilir destek mekanizmaları oluşturmaları büyük önem taşımaktadır.
- Bu çalışmada geliştirilen kavramsal model ve elde edilen bulgular, İGD sürecindeki bireylerin işin anlamını daha iyi anlamak ve desteklemek için çeşitli paydaşlara (rehabilitasyon profesyonelleri, işverenler, politika yapıcılar) yönelik pratik çıkarımlar sunmaktadır. Gelecek araştırmalarda, bu modelin farklı kültürel

bağlamlarda ve çeşitli sağlık sorunlarına sahip birey gruplarında geçerliliğinin incelenmesi, modele dayalı ölçme araçları ve anlam odaklı müdahale programlarının geliştirilerek etkililiğinin değerlendirilmesi ve işin anlamının zaman içindeki değişimini izleyen boylamsal çalışmaların yapılması önerilmektedir.

## 7. KAYNAKLAR

1. Ross J. Occupational Therapy and Vocational Rehabilitation. Occupational Therapy and Vocational Rehabilitation. John Wiley & Sons; 2008. 1–271 p.
2. Saunders SL, Nedelec B. What work means to people with work disability: A scoping review. *J Occup Rehabil.* 2014;24(1):100–10.
3. Meyer J, Hinton V, Park J, Portela L, Fleming C, Derzis N, et al. An Exploration of Emerging Adulthood, Self-Esteem, Well-Being, and Vocational Rehabilitation Services. *J Appl Rehabil Couns.* 2019;50(4):286–99.
4. Désiron HA, De Rijk A, Van Hoof E, Donceel P. Occupational therapy and return to work: A systematic literature review. *BMC Public Health.* 2011;11:1–14.
5. Knauf MT, Schultz IZ. Current Conceptual Models of Return to Work. In: *Handbook of return to work: from research to practice.* Springer; 2016. p. 27–51.
6. Schur L, Han K, Kim A, Ameri M, Blanck P, Kruse D. Disability at Work: A Look Back and Forward. *J Occup Rehabil.* 2017;27(4):482–97.
7. Couch KA, Reznik GL, Tamborini CR, Iams HM. Economic and health implications of long-term unemployment: Earnings, disability benefits, and mortality. In: *Research in Labor Economics.* Emerald Group Publishing Limited; 2013. p. 259–305.
8. Thorlacius S, Ólafsson S. From unemployment to disability? Relationship between unemployment rate and new disability pensions in Iceland 1992-2007. *Eur J Public Health.* 2012;22(1):96–101.
9. Dow MJ, Lund BD, Douthit WK. Investigating the Link between Unemployment and Disability. *The International Journal of Information, Diversity, & Inclusion (IJIDI).* 2019;4(1):42–59.
10. Cancelliere C, Donovan J, Stochkendahl MJ, Biscardi M, Ammendolia C, Myburgh C, et al. Factors affecting return to work after injury or illness: Best evidence synthesis of systematic reviews. *Chiropr Man Therap.* 2016;24(1):1–23.
11. Dol M, Varatharajan S, Neiterman E, McKnight E, Crouch M, McDonald E, et al. Systematic Review of the Impact on Return to Work of Return-to-Work Coordinators. *J Occup Rehabil.* 2021;31(4):675–98.
12. Vogel N, Schandelmaier S, Zumbunn T, Ebrahim S, de Boer WEL, Mousavi SM, et al. Return to work coordination programmes for improving return to work in workers on sick leave. *Cochrane Database of Systematic Reviews.* 2015;2015(3).
13. Black O, Keegel T, Sim MR, Collie A, Smith P. The Effect of Self-Efficacy on Return-to-Work Outcomes for Workers with Psychological or Upper-Body Musculoskeletal Injuries: A Review of the Literature. *J Occup Rehabil.* 2018;28(1):16–27.
14. Etuknwa A, Daniels K, Eib C. Sustainable Return to Work: A Systematic Review Focusing on Personal and Social Factors. *J Occup Rehabil.* 2019;29(4):679–700.
15. Figueredo JM, García-Ael C, Gragnano A, Topa G. Well-being at work after return to work (Rtw): A systematic review. *Int J Environ Res Public Health.* 2020;17(20):1–27.
16. Rosso BD, Dekas KH, Wrzesniewski A. On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Res Organ Behav.* 2010;30(C):91–127.
17. Isaksson J, Wilms T, Laurell G, Fransson P, Ehrsson YT. Meaning of work and the process of returning after head and neck cancer. *Supportive Care in Cancer.* 2016;24(1):205–13.
18. MacLennan SJ, Cox T, Murdoch S, Eatough V. An interpretative phenomenological analysis of the meaning of work to women living with breast cancer. *Chronic Illn.* 2022;18(3):503–16.

19. Lilliehorn S, Hamberg K, Kero A, Salander P. Meaning of work and the returning process after breast cancer: A longitudinal study of 56 women. *Scand J Caring Sci.* 2013;27(2):267–74.
20. Fayard AL. Notes on the Meaning of Work: Labor, Work, and Action in the 21st Century. *Journal of Management Inquiry.* 2021;30(2):207–20.
21. Saunders S. The meaning of work for people experiencing unemployment due to chronic work disability following a musculoskeletal injury [Doktora tezi]. Yer: McGill University, 2014.
22. GALVÃO MFG, DA LEMOS AHC, DE CAVAZOTTE FSCN. Revisiting the mainstream: The meaning of work for people with acquired disabilities. *Revista de Administracao Mackenzie.* 2018;19(spe):eRAMD180079.
23. Asaba E, Aldrich RM, Gabrielsson H, Ekstam L, Farias L. Challenging conceptualisations of work: Revisiting contemporary experiences of return to work and unemployment. *J Occup Sci.* 2021;28(1):81–94.
24. Yaman Y, Coşkun A. Sosyal Güvenlik Bağlamında Türkiye ve Almanya’da Meslek Hastalığı. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi.* 2020;6(3):27–38.
25. Duncan E. Foundations for Practice in Occupational Therapy [Internet]. Elsevier Health Sciences; 2011. 265 p. Available from: <https://books.google.com/books?id=brnGvDBgB3sC&pgis=1>
26. Taylor R. Volunteering and Unpaid Work. *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment.* 2016;485–500.
27. Grant-Smith D, McDonald P. Ubiquitous yet Ambiguous: An Integrative Review of Unpaid Work. *Int. J. Manag. Rev.* 2018;20(2):559–78.
28. Escorpizo R, Reneman MF, Ekholm J, Fritz J, Krupa T, Marnetoft SU, et al. A conceptual definition of vocational rehabilitation based on the ICF: Building a shared global model. *J Occup Rehabil.* 2011;21(2):126–33.
29. Loisel P, Anema JR. Handbook of work disability: Prevention and management. *Handbook of Work Disability: Prevention and Management.* 2013;1–513.
30. van Hal LBE, Meershoek A, de Rijk A, Nijhuis F. Going beyond vocational rehabilitation as a training of skills: return-to-work as an identity issue. *Disabil Soc.* 2012;27(1):81–93.
31. Kayıhan H. Mesleki Rehabilitasyon. 1st ed. Kayıhan H, editor. Vol. 1. İstanbul: İstanbul Tıp Kitabevi; 2024.
32. Gimigliano F, Negrini S. The World Health Organization “Rehabilitation 2030: A call for action.” *Eur J Phys Rehabil Med.* 2017;53(2):155–68.
33. Jones MK, McVicar D. Estimating the impact of disability onset on employment. *Soc Sci Med.* 2020;255:113001.
34. Schur L. The difference a job makes: The effects of employment among people with disabilities. *J Econ Issues.* 2002;36(2):339–47.
35. Ekici G. Mesleki Rehabilitasyon: Teorik Temeller ve Değerlendirme Yaklaşımları. 1st ed. Ekici G, editor. Vol. 1. Ankara: Hipokrat Yayınevi; 2025.
36. Bernklev T, Jahnsen J, Henriksen M, Lygren I, Aadland E, Sauar J, et al. Relationship between sick leave, unemployment, disability, and health-related quality of life in patients with inflammatory bowel disease. *Inflamm Bowel Dis.* 2006;12(5):402–12.
37. Bernard CB. Commentary on the Meaning of Work. *Couns Psychol.* 1984;12(4):139–40.
38. Vecchio RP. The Function and Meaning of Work and the Job: Morse and Weiss (1955) Revisited. *Acad. Manag. J.* 1980;23(2):361–7.

39. Wrzesniewski A, Dutton JE. Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Acad. Manag. Rev.* 2001;26(2):179–201.
40. Morse JM, Nurs D, Wilson S, Penrod J. Mothers and their disabled children: Refining the concept of normalization. *Health Care Women Int.* 2000;21(8):659–76.
41. Steger MF, Dik BJ, Duffy RD. Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *J Career Assess.* 2012;20(3):322–37.
42. Bendassolli PF, Tateo L. The meaning of work and cultural psychology: Ideas for new directions. *Cult Psychol.* 2018;24(2):135–59.
43. Costa-Black KM, Feuerstein M, Loisel P. Work disability models: Past and present. In: *Handbook of Work Disability: Prevention and Management.* Springer; 2013. p. 71–93.
44. Labriola M, Thielen K, Eplov LF, Nielsen CV. Vocational rehabilitation. In: *Ugeskrift for laeger.* Springer; 2014. p. 73–103.
45. Giummarra MJ, Cameron PA, Ponsford J, Ioannou L, Gibson SJ, Jennings PA, et al. Return to Work After Traumatic Injury: Increased Work-Related Disability in Injured Persons Receiving Financial Compensation is Mediated by Perceived Injustice. *J Occup Rehabil.* 2017;27(2):173–85.
46. Pransky GS, Loisel P, Anema JR. Work disability prevention research: Current and future prospects. *J Occup Rehabil.* 2011;21(3):287–92.
47. Higgins A, O'Halloran P, Porter S. Management of long term sickness absence: A systematic realist review. *J Occup Rehabil.* 2012;22(3):322–32.
48. Gustafsson K, Marklund S. Associations between health and combinations of sickness presence and absence. *Occup Med (Chic Ill).* 2014;64(1):49–55.
49. Slany C, Schütte S, Chastang JF, Parent-Thirion A, Vermeulen G, Niedhammer I. Psychosocial work factors and long sickness absence in Europe. *Int J Occup Environ Health.* 2014;20(1):16–25.
50. Francis L, Cameron JE, Kelloway EK, Catano VM, Day AL, Hepburn CG. The working wounded: Stigma and return to work. *Work and wellbeing (Vol III)* [Internet]. 2014;(June 2020):339–56. Available from: <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc12&NEWS=N&AN=2014-09726-016>
51. Salomonsson S, Hedman-Lagerlöf E, Öst LG. Sickness absence: A systematic review and meta-analysis of psychological treatments for individuals on sick leave due to common mental disorders. *Psychol Med.* 2018;48(12):1954–65.
52. Nizzero A, Cote P, Cramm H. Occupational disruption: A scoping review. *J Occup Sci.* 2017;24(2):114–27.
53. Whiteford G, Jones K, Weekes G, Ndlovu N, Long C, Perkes D, et al. Combatting occupational deprivation and advancing occupational justice in institutional settings: Using a practice-based enquiry approach for service transformation. *Br J Occup Ther.* 2020;83(1):52–61.
54. Watson R. A population approach to occupational therapy. *Sajot.* 2013;43(1):34–9.
55. Küçükali A. Engellilere Uygulanan Sosyal Yardımlar. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi* [Internet]. 2015;16(35):100–15. Available from: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sobbiad/412518>
56. Koçak D, Çankaya N. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Mesleki Rehabilitasyon ve Mevzuat Altyapısının Değerlendirilmesi. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi.* 2022;4(2):232–54.

57. Akkoyun Y, Oruç N, Yıldız T, Varoğlu FÖ. Mevzuatsal, Kurumsal ve Finansal Boyutuyla Türkiye’de Mesleki Rehabilitasyon. In: Kayıhan H, editor. Mesleki Rehabilitasyon. 1st ed. İstanbul: İstanbul Tıp Kitabevi; 2024. p. 25–39.
58. Oğuz Ö. İş Kazası Ve Meslek Hastalığında Sigortalıya Sağlanan Yardımlar. Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi. 2018;7(18):317–32.
59. Kayıhan H, Köse B. Türkiye’de ve Dünyada Mesleki Rehabilitasyon. Türkiye Klinikleri. 2018;3(1):30–41.
60. Steenstra IA, Lee H, De Vroome EMM, Busse JW, Hogg-Johnson SJ. Comparing current definitions of return to work: A measurement approach. J Occup Rehabil. 2012;22(3):394–400.
61. Smeets J, Hoefsmit N, Houkes I. Self-directing return-to-work: Employees’ perspective. Work. 2019;64(4):797–807.
62. Gouin MM, Coutu MF, Durand MJ. Return-to-work success despite conflicts: an exploration of decision-making during a work rehabilitation program \*. Disabil Rehabil. 2019;41(5):523–33.
63. Vanovenberghe C, Du Bois M, Lauwerier E, Van den Broeck A. Does motivation predict return to work? A longitudinal analysis. J Occup Health. 2021;63(1):e12284.
64. Brouwer S, Amick BC, Lee H, Franche RL, Hogg-Johnson S. The Predictive Validity of the Return-to-Work Self-Efficacy Scale for Return-to-Work Outcomes in Claimants with Musculoskeletal Disorders. J Occup Rehabil. 2015;25(4):725–32.
65. Grant M, O-Beirne-Elliman J, Froud R, Underwood M, Seers K. The work of return to work. Challenges of returning to work when you have chronic pain: A meta-ethnography. BMJ Open. 2019;9(6):e025743.
66. White C, Green RA, Ferguson S, Anderson SL, Howe C, Sun J, et al. The Influence of Social Support and Social Integration Factors on Return to Work Outcomes for Individuals with Work-Related Injuries: A Systematic Review. J Occup Rehabil. 2019;29(3):636–59.
67. Cronin S, Curran J, Iantorno J, Murphy K, Shaw L, Boutcher N, et al. Work capacity assessment and return to work: A scoping review. Work. 2013;44(1):37–55.
68. Greenhaus J, Callanan G. Minnesota Theory of Work Adjustment. Encyclopedia of Career Development. 2013;2:29–53.
69. SWANSON JL, SCHNEIDER M. The Theory of Work Adjustment. Career Development and Counseling. 2020;33–60.
70. Walder K, Molineux M, Bissett M, Whiteford G. Occupational adaptation—analyzing the maturity and understanding of the concept through concept analysis. Scand J Occup Ther. 2021;28(1):26–40.
71. Grajo L, Boisselle A, DaLomba E. Occupational Adaptation as a Construct: A Scoping Review of Literature. Open J Occup Ther. 2018;6(1):2.
72. Grajo L. Occupational Adaptation References. Perspectives on human occupation: Theories underlying practice. 2017;287–311.
73. Soeker MS. Occupational adaptation: A return to work perspective of persons with mild to moderate brain injury in South Africa. J Occup Sci. 2011;18(1):81–91.
74. Johansson A, Fristedt S, Boström M, Björklund A. The Use of Occupational Adaptation in Research: A Scoping Review. Occup Ther Health Care. 2018;32(4):422–39.
75. Ryan RM, Deci EL. Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. Guilford publications; 2017.

76. Deci EL, Olafsen AH, Ryan RM. Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2017;4(1):19–43.
77. Vanovenberghe C, Van den Broeck A, Lauwerier E, Goorts K, Du Bois M. Motivation in the return to work process: a self-determination cluster approach. *Disabil Rehabil*. 2022;44(10):2053–62.
78. Farholm A, Halvari H, Niemiec CP, Williams GC, Deci EL. Changes in return to work among patients in vocational rehabilitation: a self-determination theory perspective. *Disabil Rehabil*. 2017;39(20):2039–46.
79. Gray SE, Sheehan LR, Lane TJ, Jetha A, Collie A. Concerns about Claiming, Postclaim Support, and Return to Work Planning: The Workplace's Impact on Return to Work. *J Occup Environ Med*. 2019;61(4):E139–45.
80. Thompson AMS, Bain D, Theriault ME. Pre-post evaluation of an integrated return to work planning program in workers' compensation assessment clinics. *J Occup Environ Med*. 2016;58(2):215–8.
81. Andreassen TA, Solvang PK. Returning to work or working on one's rehabilitation: Social identities invoked by impaired workers and professionals in health care and employment services. *Sociol Health Illn*. 2021;43(3):575–90.
82. Tjulin Å, MacEachen E, Stiwne EE, Ekberg K. The social interaction of return to work explored from co-workers experiences. *Disabil Rehabil*. 2011;33(21–22):1979–89.
83. Vestling M, Ramel E, Iwarsson S. Thoughts and experiences from returning to work after stroke. *Work*. 2013;45(2):201–11.
84. MacEachen E, Clarke J, Franche RL, Irvin E, Cullen K, Frank J, et al. Systematic review of the qualitative literature on return to work after injury. *Scand J Work Environ Health*. 2006;32(4):257–69.
85. Kosny A, Lifshen M, Yanar B, Tonima S, Maceachen E, Furlan A, et al. The Role of Healthcare Providers in Return to Work. *International Journal of Disability Management*. 2018;13(11):e3.
86. Rollin L, Gehanno JF. Research on return to work in European union countries. *Occup Med (Chic Ill)*. 2012;62(3):210–5.
87. Yıldırım B. Mesleki Rehabilitasyon, İşe Dönüş ve Mesleki Sosyal Hizmet. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 2024;14(1):41–52.
88. Pálsdóttir AM, Grahn P, Persson D. Changes in experienced value of everyday occupations after nature-based vocational rehabilitation. *Scand J Occup Ther*. 2014;21(1):58–68.
89. Saunders S, Nedelec B, MacEachen E. Work remains meaningful despite time out of the workplace and chronic pain. *Disabil Rehabil*. 2018;40(18):2144–51.
90. Grue J. The social meaning of disability: a reflection on categorisation, stigma and identity. *Sociol Health Illn*. 2016;38(6):957–64.
91. Aubry T, Flynn RJ, Virley B, Neri J. Social role valorization in community mental health housing: Does it contribute to the community integration and life satisfaction of people with psychiatric disabilities? *J Community Psychol*. 2013;41(2):218–35.
92. Wolfensberger W. Social role valorization: A proposed new term for the principle of normalization. *Intellect Dev Disabil*. 2011;49(6):435–40.
93. Nirje B. The normalization principle. *Normalization, social integration, and community service*. 1980. 31–49 p.
94. Nirje B. The Normalization Principle and Its Human Management Implications. *The Int. Soc. Role Valorization J*. 1994;1(2):19–23.

95. Wolfensberger W. Research, empiricism, and the principle of normalization. *Normalization, social integration, and community services*. 1980;117–29.
96. Nirje B, Wallin KE. *Normaliseringsprincipen [The normalization principle]*. Lund: Studentlitteratur. 2003;
97. May C, Finch T, Rapley T. Normalization Process Theory. In: *Handbook on Implementation Science*. Edward Elgar Publishing; 2020. p. 144–67.
98. Davies B. Normalization and emotion. *Mobilizing Gender Research Challenges and Strategies*. 2013;21–32.
99. Kumar A, Singh RR, Thressiakutty AT. Normalization vs social role valorization: Similar or different? *Int J Spec Educ*. 2015;30(3):71–8.
100. Mullins IL. *Strategies for Theory Construction in Nursing 4th Edition*. Vol. 20, *Clinical Nurse Specialist*. Pearson/Prentice Hall Upper Saddle River, NJ; 2006. 308 p.
101. Smith JA, Osborn M. Interpretative Phenomenological Analysis. *Doing Social Psychology Research*. American Psychological Association; 2008. 229–254 p.
102. Smith JA, Osborn M. Interpretative Phenomenological Analysis. *Doing Social Psychology Research*. 2008;229–54.
103. Dhakal K. NVivo. *J Med Libr Assoc [Internet]*. 2022 Apr 1 [cited 2025 May 30];110(2):270. Available from: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9014916/>
104. Nettleton S, Neale J, Pickering L. “I just want to be normal”: An analysis of discourses of normality among recovering heroin users. *Health (United Kingdom)*. 2013;17(2):174–90.
105. Carlson L. Rethinking normalcy, normalization, and cognitive disability. In: *Science and other cultures*. Routledge; 2013. p. 154–71.
106. TDK. Tdk. 2020 [cited 2025 May 19]. p. Türk Dil Kurumu Türk Dil Kurumu Sözlükleri. Available from: <https://sozluk.gov.tr>
107. Emerson E. What is normalisation? In: *Normalisation*. Routledge; 2012. p. 1–18.
108. Wolfensberger W, Tullman S. A brief outline of the principle of normalization. *Rehabil Psychol*. 1982;27(3):131–45.
109. Mann G, van Kraayenoord C. The influence of wolf wolfensberger and his ideas. Vol. 58, *International Journal of Disability, Development and Education*. Taylor & Francis; 2011. p. 203–11.
110. Joachim G, Acorn S. Living with Chronic Illness: The Interface of Stigma and Normalization. *Canadian Journal of Nursing Research*. 2000;32(3):37–48.
111. Knafl KA, Darney BG, Gallo AM, Angst DB. Parental perceptions of the outcome and meaning of normalization. *Res Nurs Health*. 2010;33(2):87–98.
112. Silva ÉD, Tasso I. Agency regimes of subjects with disability: Norm, normalization and identity on the screen. *Calidoscopio*. 2012;10(1):3–11.
113. Moldvik I, Ståhl C, Müssener U. Work ethics and societal norms influence sick leave and return to work: tales of transformation. *Disabil Rehabil*. 2021;43(21):3031–40.
114. Koten JW. Factors influencing return to work after illness in France. *Tijdschr Bedr Verzekeringsgeneeskd*. 2014;22(7):325–6.
115. Maroules N, Smelser NJ. *Seeing Sociologically: The Routine Grounds of Social Action*. Vol. 35, *Contemporary Sociology: A Journal of Reviews*. Routledge; 2006. 526–528 p.
116. Eagly AH, Wood W. Social role theory. *Handbook of Theories of Social Psychology*. 2012;2(9):458–76.

117. Cocks E. Normalisation and social role valorisation: Guidance for human service development. *Hong Kong J. Psychiatry*. 2001;11(1):12-16+29.
118. Kasnauskienė J, Baraldsnes D. the Best Practice of the Disabled People Employment: the Approach of Employees. *Geroji Darbdavių Patirtis, Darbinant Asmenis, Turinčius Negalią* [Internet]. 2012;9(1):74–84. Available from: <http://search.ebscohost.com.proxy-ub.rug.nl/login.aspx?direct=true&db=snh&AN=77848966&site=ehost-live&scope=site>
119. Van Hal L, Meershoek A, Nijhuis F, Horstman K. Disembodied abilities: Sick role and participation in “activating” return-to-work practices. *Soc Sci Med*. 2013;96:9–16.
120. Frank AW. From sick role to practices of health and illness. *Med Educ*. 2013;47(1):18–25.
121. Parsons T. The sick role and the role of the physician reconsidered. *Milbank Mem Fund Q Health Soc*. 1975;53(3):257–78.
122. Saunders SL, MacEachen E, Nedelec B. Understanding and building upon effort to return to work for people with long-term disability and job loss. *Work*. 2015;52(1):103–14.
123. Priest B, Bones K. Occupational therapy and supported employment: Is there any added value? *Mental Health and Social Inclusion*. 2012;16(4):194–200.
124. Radley A. *Making Sense of Illness: The Social Psychology of Health and Disease*. Making Sense of Illness: The Social Psychology of Health and Disease. Sage; 2012.
125. Hay-Smith EJC, Dickson B, Nunnerley J, Anne Sinnott K. “The final piece of the puzzle to fit in”: An interpretative phenomenological analysis of the return to employment in New Zealand after spinal cord injury. *Disabil Rehabil*. 2013;35(17):1436–46.
126. Ware JE. SF-36 Health Survey update. *Spine (Phila Pa 1976)*. 2000;25(24):3130–9.
127. Harper A, Power M, Orley J, Herrman H, Schofield H, Murphy B, et al. Development of the World Health Organization WHOQOL-BREF Quality of Life Assessment. *Psychol Med*. 1998;28(3):551–8.
128. Correll D, Chai M. Social integration. In: *Global Social Policy*. Springer; 2009. p. 39–42.
129. Van der Meer PH, Wielers R. Happiness, unemployment and self-esteem. (SOM Research Reports; Vol. 16016-HRM&OB). University of Groningen, SOM research school, 2016.
130. Univeristaria C. The importance of. In: *Florida Entomologist*. Psychology Press; 2001. p. 486–92.
131. Miller M. The three faces of mainstreaming. In: *Intervention in School and Clinic*. Psychology Press; 1984. p. 561–6.
132. Mirowsky J. *Education, social status, and health*. Routledge; 2017.
133. Gregg A, Sedikides C, Pegler A. Self-Esteem and Social Status: Dominance Theory and Hierometer Theory? In: *Encyclopedia of Evolutionary Psychological Science*. Springer; 2021. p. 6939–44.
134. Shim Y, Dik BJ, Banning JH. Experiencing Meaningful Work as a Lower Socioeconomic Status Worker: An Interpretative Phenomenological Analysis. *J Career Assess*. 2022;30(4):697–718.
135. Jeong I, Yoon JH, Roh J, Rhie J, Won JU. Association between the return-to-work hierarchy and self-rated health, self-esteem, and self-efficacy. *Int Arch Occup Environ Health*. 2019;92(5):709–16.
136. Pettersson P. Does unemployment contribute to a poor self-esteem, and does social support, coping and perceived control have any effect during unemployment? [Internet]. 2012. p. 33. Available from: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:536319/FULLTEXT02>
137. Falk CF, Heine SJ. What Is Implicit Self-Esteem, and Does it Vary Across Cultures? *Pers. Soc. Psychol. Rev*. 2015;19(2):177–98.

138. Mccoy SK, Wellman JD, Cosley B, Saslow L, Epel E. Is the belief in meritocracy palliative for members of low status groups? Evidence for a benefit for self-esteem and physical health via perceived control. *Eur J Soc Psychol.* 2013;43(4):307–18.
139. Mahadevan N, Gregg AP, Sedikides C. How Does Social Status Relate to Self-Esteem and Emotion? An Integrative Test of Hierometer Theory and Social Rank Theory. *J Exp Psychol Gen.* 2022;152(3):632–56.
140. Mahadevan N, Gregg AP, Sedikides C. Self-Esteem as a Hierometer: Sociometric Status Is a More Potent and Proximate Predictor of Self-Esteem Than Socioeconomic Status. *J Exp Psychol Gen.* 2021;150(12):2613–35.
141. Taormina RJ, Gao JH. Maslow and the motivation hierarchy: Measuring satisfaction of the needs. *Am. J. Psychol.* 2013;126(2):155–77.
142. Vogel EA, Rose JP, Roberts LR, Eckles K. Social comparison, social media, and self-esteem. *Psychol Pop Media Cult.* 2014;3(4):206.
143. Gardner DG, Pierce JL. Organization-based self-esteem in work teams. *Group Processes & Intergroup Relations.* 2016;19(3):394–408.
144. Orth U, Robins RW. The development of self-esteem. *Curr Dir Psychol Sci.* 2014;23(5):381–7.
145. Cherian J, Jacob J. Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *Int. J. Bus. Manag.* 2013;8(14):80.
146. Liu S, Wang M, Liao H, Shi J. Self-regulation during job search: The opposing effects of employment self-efficacy and job search behavior self-efficacy. *J. Appl. Psychol.* 2014;99(6):1159–72.
147. Carter WR, Nesbit PL, Badham RJ, Parker SK, Sung LK. The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 2018;29(17):2483–502.
148. Lange T. Job satisfaction and self-employment: Autonomy or personality? *Small Business Economics.* 2012;38(2):165–77.
149. Burcharth A, Præst Knudsen M, Søndergaard HA. The role of employee autonomy for open innovation performance. *Bus. Process Manag. J.* 2017;23(6):1245–69.
150. Ganster DC, Schaubroeck J. The Moderating Effects of Self-Esteem on the Work Stress–Employee Health Relationship. In: *Occupational Stress.* CRC Press; 2020. p. 167–77.
151. Orth U, Robins RW, Widaman KF. Life-span development of self-esteem and its effects on important life outcomes. *J Pers Soc Psychol.* 2012;102(6):1271–88.
152. Link J. Crisis between \sq{Denormalization} and the \sq{New Normal}: Reflections on the Theory of Normalism Today. *Papers from the Postgraduate Summer School in German Studies, Nottingham, July 2013 [Internet].* 2013;7–17. Available from: [http://eprints.nottingham.ac.uk/3611/1/Norms\\_Normality\\_and\\_Normalization.pdf](http://eprints.nottingham.ac.uk/3611/1/Norms_Normality_and_Normalization.pdf)
153. Soo Hoo ER. Evaluating Return-to-work Ability Using Functional Capacity Evaluation. *Phys Med Rehabil Clin N Am.* 2019;30(3):541–59.
154. Feeney BC, Collins NL. A New Look at Social Support: A Theoretical Perspective on Thriving Through Relationships. *Pers. Soc. Psychol. Rev.* 2015;19(2):113–47.
155. Rosenberg M. Rosenberg self-esteem scale. *J Relig Health.* 1965;
156. Ahmed SMS, Valliant PM, Swindle D. Psychometric Properties of Coopersmith Self-Esteem Inventory. *Percept Mot Skills.* 1985;61(3\_suppl):1235–41.
157. Kalafatoğlu MR, Kasik NÇ, Barut Y, Akkaya O. Adaptation of workplace dignity scale to turkish: Validity and reliability studies. *Turk. Psychol. Couns. Guid. J.* 2021;11(61):281–95.

158. Önen Z, Aslan M. Örgütsel Saygınlık Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2025;(63):1118–41.
159. Cruwys T, Steffens NK, Haslam SA, Haslam C, Jetten J, Dingle GA. Social Identity Mapping: A procedure for visual representation and assessment of subjective multiple group memberships. *Br. J. Soc. Psychol.* 2016;55(4):613–42.
160. Kjellberg A, Haglund L, Forsyth K, Kielhofner G. The measurement properties of the Swedish version of the assessment of communication and interaction skills. *Scand J Caring Sci.* 2003;17(3):271–7.
161. Weyers S, Jemi I, Karger A, Raski B, Rotthoff T, Pentzek M, et al. Workplace-based assessment of communication skills: A pilot project addressing feasibility, acceptance and reliability. *GMS J Med Educ.* 2016;33(5):Doc70.
162. Macdonald WA. Workload and workplace stress. In: *Work Stress: Studies of the Context, Content and Outcomes of Stress: A Book of Readings*. Routledge; 2018. p. 113–38.
163. Nygren TE. Psychometric properties of subjective workload measurement techniques: Implications for their use in the assessment of perceived mental workload. *Hum Factors.* 1991;33(1):17–33.
164. Lu Y, Roto V. Design for Pride in the Workplace. *Psychol Well Being.* 2016;6(1):1–18.
165. Orth U, Maes J, Schmitt M. Self-esteem development across the life span: A longitudinal study with a large sample from Germany. *Dev Psychol.* 2015;51(2):248–59.
166. Choi Y, Asih SR, Polatin PB. Understanding Motivation to Return to Work: The Economy of Gains and Losses. In: *Handbook of Return to Work: From Research to Practice*. Springer; 2016. p. 67–79.
167. Carlsson L, Lytsy P, Anderzén I, Hallqvist J, Wallman T, Gustavsson C. Motivation for return to work and actual return to work among people on long-term sick leave due to pain syndrome or mental health conditions. *Disabil Rehabil.* 2019;41(25):3061–70.
168. Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman B. *Motivation to Work*. Granada, [Internet]. Routledge; 1959. Available from: [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=xpsuDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR12&dq=work+facilities&ots=CgijB\\_Q5ja&sig=\\_CiHu6l8nIsm6eaKxTx\\_JNf7EFs](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=xpsuDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR12&dq=work+facilities&ots=CgijB_Q5ja&sig=_CiHu6l8nIsm6eaKxTx_JNf7EFs)
169. Pinilla-Roncancio M. Disability and poverty: Two related conditions. A review of the literature. *Revista Facultad de Medicina.* 2015;63(3):S113–23.
170. Friedlander F, Walton E. Positive and negative motivations toward work. In: *Industrial Organizations and Health: Selected Readings*. Routledge; 2013. p. 537–49.
171. Kamakia MG, Mwangi CI, Mwangi M. Financial Literacy and Financial Wellbeing of Public Sector Employees: A Critical Literature Review. *European Scientific Journal, ESJ.* 2017;13(16):233.
172. Zemtsov AA, Osipova TYu. Financial Wellbeing as a Type of Human Wellbeing: Theoretical Review. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences.* 2016;385–92.
173. Netemeyer RG, Warmath D, Fernandes D, Lynch JG. How Am i Doing? Perceived Financial Well-Being, Its Potential Antecedents, and Its Relation to Overall Well-Being. *J. Consum. Res.* 2018;45(1):68–89.
174. Brügger EC, Hogreve J, Holmlund M, Kabadayi S, Löfgren M. Financial well-being: A conceptualization and research agenda. *J Bus Res.* 2017;79:228–37.
175. Downward P, Rasciute S, Kumar H. Health, subjective financial situation and well-being: A longitudinal observational study. *Health Qual Life Outcomes.* 2020;18(1):1–9.
176. Apriansah A, Mulyatini N, Prabowo\* FHE. Financial Well-Being: a Way To Maintain Long-Term Financial Security. *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen.* 2022;12(2):230–52.

177. Riitsalu L, Sulg R, Lindal H, Remmik M, Vain K. From Security to Freedom— The Meaning of Financial Well-being Changes with Age. *J Fam Econ Issues*. 2024;45(1):56–69.
178. Ghazali MS, Syed Alwi SF, Abdul Aziz NN, Hazudin SF. Pathway to Financial Well-being: A review on the role of psychological factors. *Environment-Behaviour Proceedings Journal*. 2020;5(13):55.
179. Iannello P, Sorgente A, Lanz M, Antonietti A. Financial Well-Being and Its Relationship with Subjective and Psychological Well-Being Among Emerging Adults: Testing the Moderating Effect of Individual Differences. *J Happiness Stud*. 2021;22(3):1385–411.
180. Espinosa A, Rudenstine S. The contribution of financial well-being, social support, and trait emotional intelligence on psychological distress. *British Journal of Clinical Psychology*. 2020;59(2):224–40.
181. Neiman PU, Taylor KK, Sinco B, Anderson GA, Sangji NF, Hemmila MR, et al. Insult to injury: National analysis of return to work and financial outcomes of trauma patients. *Journal of Trauma and Acute Care Surgery*. 2021;91(1):121–9.
182. Kim KT, Lee J. Unlocking Financial Well-Being for People With Disabilities: The Importance of Financial Knowledge and Socialization Within the Family Context. *Sage Open*. 2024;14(2):21582440241253564.
183. Gerrans P, Speelman C, Campitelli G. The Relationship Between Personal Financial Wellness and Financial Wellbeing: A Structural Equation Modelling Approach. *J Fam Econ Issues*. 2014;35(2):145–60.
184. Howell RT, Kurai M, Tam L. Money Buys Financial Security and Psychological Need Satisfaction: Testing Need Theory in Affluence. *Soc Indic Res*. 2013;110(1):17–29.
185. Tuominen MC, Thompson EL. “There Was No Money Left to Save”: Financial Literacy and the Lives of Low-Income People. *J Progress Hum Serv*. 2015;26(2):148–65.
186. Sabri MF, Zakaria NF. Financial well-being among young employees in Malaysia. In: *Handbook of Research on Behavioral Finance and Investment Strategies: Decision Making in the Financial Industry*. IGI Global; 2015. p. 221–35.
187. Sabri MF, Zakaria NF. The influence of financial literacy, money attitude, financial strain and financial capability on young employees’ financial well-being. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*. 2015;23(4):827–48.
188. Barnes C. Re-thinking disability, work and welfare. *Sociol Compass*. 2012;6(6):472–84.
189. Shuey KM, Willson AE. Trajectories of Work Disability and Economic Insecurity Approaching Retirement. *Journals of Gerontology - Series B Psychological Sciences and Social Sciences*. 2019;74(7):1200–10.
190. Brown JT, Bowman D. Economic security and dignity; A financial wellbeing framework. 2020;1–8. Available from: [www.bsl.org.au](http://www.bsl.org.au)
191. Emerson E, Stancliffe R, Hatton C, Llewellyn G, King T, Totsika V, et al. The impact of disability on employment and financial security following the outbreak of the 2020 COVID-19 pandemic in the UK. *Journal of Public Health (United Kingdom)*. 2021;43(3):472–8.
192. Taft MK, Hosein ZZ, Mehrizi SMT. The Relation between Financial Literacy, Financial Wellbeing and Financial Concerns. *Int. J. Bus. Manag*. 2013;8(11):63.
193. Strömbäck C, Lind T, Skagerlund K, Västfjäll D, Tinghög G. Does self-control predict financial behavior and financial well-being? *J Behav Exp Finance*. 2017;14:30–8.
194. Rank MR, Hirschl TA. The risk of developing a work disability across the adulthood years. *Disabil Health J*. 2014;7(2):189–95.

195. Aren S, Dinç Aydemir S. a Literature Review on Financial Literacy. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*. 2014;6(11):33–49.
196. Hastings JS, Madrian BC, Skimmyhorn WL. Financial Literacy, Financial Education, and Economic Outcomes. *Annu Rev Econom*. 2013;5(1):347–73.
197. She L, Rasiah R, Turner JJ, Guptan V, Sharif Nia H. Psychological beliefs and financial well-being among working adults: the mediating role of financial behaviour. *Int J Soc Econ*. 2022;49(2):190–209.
198. McGarity S V., Okech DO, Risler E, Clees TJ. Assessing financial capability among people with disabilities. *Journal of Social Work*. 2020;20(5):657–72.
199. Friedline T, Chen Z, Morrow SP. Families' Financial Stress & Well-Being: The Importance of the Economy and Economic Environments. *J Fam Econ Issues*. 2021;42:34–51.
200. Kelley HH, Lee Y, LeBaron-Black A, Dollahite DC, James S, Marks LD, et al. Change in Financial Stress and Relational Wellbeing During COVID-19: Exacerbating and Alleviating Influences. *J Fam Econ Issues*. 2023;44(1):34–52.
201. Hong PYP, Stokar H, Choi S. Psychological and economic self-sufficiency among low-income jobseekers with physical disability barriers. *Environ. Soc. Psychol*. 2016;1(1).
202. Banks LM, Kuper H, Polack S. Poverty and disability in low-and middle-income countries: A systematic review. *PLoS One*. 2017;12(12):e0189996.
203. Voznyak H, Mulska O, Bil M, Radelytskyy Y. Financial wellbeing of households in instability. *Invest. Manag. Financ. Innov*. 2022;19(1):135–44.
204. Kaur G, Singh M, Singh S. Mapping the literature on financial well-being: A systematic literature review and bibliometric analysis. *Int Soc Sci J*. 2021;71(241–242):217–41.
205. Sabri MF, Wijekoon R, Rahim HA. The influence of money attitude, financial practices, self-efficacy and emotion coping on employees' financial well-being. *Manag. Sci*. 2020;10(4):889–900.
206. Tang N, Baker A. Self-esteem, financial knowledge and financial behavior. *J Econ Psychol*. 2016;54:164–76.
207. Jakovljevic M, Malmose-Stapelfeldt C, Milovanovic O, Rancic N, Bokonjic D. Disability, work absenteeism, sickness benefits, and cancer in selected European OECD Countries-forecasts to 2020. *Front Public Health*. 2017;5(FEB):23.
208. Dal Bianco C. Disability insurance and the effects of return-to-work policies. *Rev Econ Dyn*. 2023;49:351–73.
209. Sunal O. Finansal iyilik hali ölçeği (FIHÖ): gecerlik ve güvenilirlik çalışması/financial well-being scale (FWBS): a study of validity and reliability. *Ege Akademik Bakis*. 2012;12(2):209.
210. Kavas YB, Medetoğlu B. Finansal Risk Toleransında Demografik Farklılıklar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2023;28(4):427–41.
211. Lee EH. Review of the psychometric evidence of the perceived stress scale. *Asian Nurs Res (Korean Soc Nurs Sci)*. 2012;6(4):121–7.
212. Waterman AS. Self-actualization. In: *Encyclopedia of quality of life and well-being research*. Springer; 2024. p. 6218–21.
213. Morrison MA. Increasing the Meaningfulness of Work with Motivational Self-Transcendence. *Acad. Manag. Proc*. 2016;2016(1):11629.
214. Rowan J. Self-actualization and individuation. *Self & Society*. 2015;43(3):231–6.
215. Greene L, Burke G. Beyond self-actualization. *J Health Hum Serv Adm*. 2007;30(2):116–28.

216. Whitehead PM. Goldstein's self-actualization: A biosemiotic view. *The Humanistic Psychologist*. 2017;45(1):71.
217. O'Byrne MM, Angers WP. Jung's concept of self-actualization and Teilhard de Chardin's philosophy. *J Relig Health*. 1972;11(3):241–51.
218. Need D. Motivation to Return to Work After a Workplace Injury : Maslow ' s Hierarchy of Needs and the Vocational Examination.
219. Maslow A. *Self-actualization and beyond*. 1965;
220. Ronen S. Self-actualization versus collectualization: Implications for motivation theories. In: *Work motivation in the context of a globalizing economy* [Internet]. Psychology Press; 2001. p. 341–68. Available from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psych&AN=2001-18830-022&lang=ja&site=ehost-live>
221. Mimbar O, Diana R, Ira D, Syaharani GS. Self Actualization In Drug Addicts In Rehabilitation Centers Based On Maslow's Hierarchy Of Needs Theory. In: *The 8th International Conference on Education Innovation (ICEI 2024)*. Atlantis Press; 2025. p. 900–10.
222. Schoofs L, Hornung S, Glaser J. Prospective effects of social support on self-actualization at work – The mediating role of basic psychological need fulfillment. *Acta Psychol (Amst)*. 2022;228:103649.
223. Sawicka M, Karlińska A. Survival or self-actualization? Meanings of work in contemporary Poland. *Polish Sociological Review*. 2021;214(2):199–219.
224. Bharat R, Gopinath R. Prominence of Self-Actualization in Organization. *International Journal of Advanced Science and Technology* [Internet]. 2020;29(3):11591–602. Available from: <https://www.researchgate.net/publication/343375897>
225. Andersen EB, Kristiansen M, Bernt Jørgensen SM. Barriers and facilitators to return to work following cardiovascular disease: A systematic review and meta-synthesis of qualitative research. *BMJ Open*. 2023;13(1):e069091.
226. Xu W, Hu D, Chen H, Li N, Feng X, Hu M, et al. Quality of working life and adaptability of returning to work in nurse cancer survivors: a cross-sectional study. *Supportive Care in Cancer*. 2024;32(4):226.
227. Martela F, Pessi AB. Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Front Psychol*. 2018;9(MAR):363.
228. Frankl VE. *Man's search for meaning*. Simon and Schuster; 1985.
229. Chalofsky N, CAVALLARO E. Well-being and Meaningful Work. *The Oxford handbook of meaningful work*. 2019;100.
230. Di Paolantonio M. The Malaise of the Soul at Work: The Drive for Creativity, Self-Actualization, and Curiosity in Education. *Studies in Philosophy and Education*. 2019;38(6):601–17.
231. Cameron KT. *Creative Careers and Self-actualization*. 2012;
232. Roth W, Ryder J, Voehl F. *Problem Solving For Results*. Problem Solving For Results. CRC Press; 2023. 1–190 p.
233. Nielsen K, Yarker J. "It's a rollercoaster": the recovery and return to work experiences of workers with long COVID. *Work Stress*. 2024;38(2):202–30.
234. Maunz LA, Glaser J. Does Being Authentic Promote Self-actualization at Work? Examining the Links Between Work-Related Resources, Authenticity at Work, and Occupational Self-actualization. *J Bus Psychol*. 2023;38(2):347–67.

235. Kumar N, Liu Z, Hossain MdY. Examining the relationship between self-actualization and job performance via taking charge. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478). 2020;9(5):74–83.
236. Nakamura J, Csikszentmihalyi M. *Flow Theory and Research*. The Oxford Handbook of Positive Psychology, (2 Ed). 2012;
237. Beese JA, Martin JL. Csikszentmihalyi's Concept of Flow and Theories of Motivation Connection to the Arts in an Urban Public High School. *Journal for Learning through the Arts: A Research Journal on Arts Integration in Schools and Communities*. 2019;15(1).
238. Nadu T. Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Self-Actualisation to Organisational Commitment and Job Involvement. *Solid State Technology*. 2020;63(6):16500–11.
239. Burhan U. Self Efficacy, Self Actualization, Job Satisfaction, Organization Citizenship Behavior (Ocb), Effect on Employee Performance. *Ekulilibrium : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*. 2019;14(1):44.
240. Kamdar BB, Suri R, Suchyta MR, Digrande KF, Sherwood KD, Colantuoni E, et al. Return to work after critical illness: A systematic review and meta-analysis. *Thorax*. 2020;75(1):17–27.
241. Warr P, Inceoglu I. Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *J Occup Health Psychol*. 2012;17(2):129–38.
242. Natasha Z. What matters most: a grounded theory of belongingness at work. University of Canterbury [Internet]. 2021; Available from: <https://ir.canterbury.ac.nz/handle/10092/103704>
243. Ahola K, Toppinen-Tanner S, Seppänen J. Interventions to alleviate burnout symptoms and to support return to work among employees with burnout: Systematic review and meta-analysis. *Burn Res*. 2017;4:1–11.
244. Göçen A, Terzi R. Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeği. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2019;39(3):1487–512.
245. Çetin F. Mesleki gelişime yönelik tutum ölçeği (MGTÖ) geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 2018;7(2):827–44.
246. EROĞLU M, ÖZBEK R. Öğretmenler için Mesleki Gelişim Etkinlikleri Ölçeğinin Geliştirmesi. *Journal of Current Researches on Social Sciences*. 2018;8(3):185–208.
247. Tekindal M. Kişisel gelişim ölçeği-revize Türkçe versiyonunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 2018;3(3):17–24.
248. van Woerkom M, Meyers MC. Strengthening personal growth: The effects of a strengths intervention on personal growth initiative. *J Occup Organ Psychol*. 2019;92(1):98–121.
249. Yönetim Bilimleri Dergisi Ç, Güllü Eğin E, Akif SÖZER M. Problem Çözme Testi ve Dereceli Puanlama Anahtarı: Geliştirilmesi, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması 1 Problem Solving Test and Rubric: Development, Validity and Reliability Study. *Journal of Contemporary Administrative Science*. 2022;10(1):23–35.
250. Turan N, Pala O. Çalışmada akış deneyimi ölçeğinin (ÇADÖ) Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 2019;76(1):387–404.
251. Ayhan C, Eskiler E, Soyer F. Measuring flow experience in recreational participants: Scale development and validation. *Journal of Human Sciences*. 2020;17(4):PDF.
252. BATIGÜN AD, ŞAHİN NH. İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*. 2006;17(1):32–45.
253. Çivilidağ A, Şekercioğlu G. Çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*. 2017;7(1):143–56.


254. Gagné M, Forest J, Vansteenkiste M, Crevier-Braud L, van den Broeck A, Aspelik AK, et al. The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2015;24(2):178–96.
255. Bardak F, Mamatoğlu N. Çalışanlar İçin İçsel Motivasyon Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Humanistic Perspective*. 2023;5(3):1072–97.
256. Yilmaz B. The validity and reliability study of work motivation scale for Turkish population. *Energy Education Science and Technology Part B: Social and Educational Studies*. 2012;4(1):197–204.
257. Su H, Dreesmann NJ, Hough CL, Bridges E, Thompson HJ. Factors associated with employment outcome after critical illness: Systematic review, meta-analysis, and meta-regression. *J Adv Nurs*. 2021;77(2):653–63.
258. Armstrong D. Measuring health and medical outcomes (Book). Vol. 17, *Sociology of Health & Illness*. Routledge; 1995. 685–686 p.
259. Weber M. Methodology of social sciences. *Methodology of Social Sciences*. Routledge; 2017. 1–210 p.
260. O’Doherty JP, Cockburn J, Pauli WM. Learning, reward, and decision making. *Annu Rev Psychol*. 2017;68(1):73–100.
261. Greene, Leeper. The hidden costs of reward: New perspectives on the psychology of human motivation. *The hidden costs of reward: New perspectives on the psychology of human motivation*. Psychology Press; 1978. 262, iii, 262–iii p.
262. van der Smissen D, Lugtenberg M, Enting M, Beerepoot L, Mols F, Brouwers E, et al. Getting back on track after treatment of cancer: A qualitative interview study of cancer survivors’ experiences. *PLoS One*. 2025;20(1 January):e0313984.
263. Graff HJ, Christensen U, Poulsen I, Egerod I. Patient perspectives on navigating the field of traumatic brain injury rehabilitation: a qualitative thematic analysis. *Disabil Rehabil*. 2018;40(8):926–34.
264. Trygged S. Return to work and wellbeing after stroke-a success story? *Int J Ther Rehabil*. 2012;19(8):431–8.
265. Vornholt K, Villotti P, Muschalla B, Bauer J, Colella A, Zijlstra F, et al. Disability and employment—overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2018;27(1):40–55.
266. Wells M, Williams B, Firnigl D, Lang H, Coyle J, Kroll T, et al. Supporting “work-related goals” rather than “return to work” after cancer? A systematic review and meta-synthesis of 25 qualitative studies. *Psychooncology*. 2013;22(6):1208–19.
267. Xu J, Zhou Y, Li J, Tang J, Hu X, Chen Y, et al. Cancer patients’ return-to-work adaptation experience and coping resources: a grounded theory study. *BMC Nurs*. 2023;22(1):66.
268. Liedberg GM, Björk M, Dragioti E, Turesson C. Qualitative evidence from studies of interventions aimed at return to work and staying at work for persons with chronic musculoskeletal pain. *J Clin Med*. 2021;10(6):1–21.
269. Nielsen K, Yarker J, Munir F, Bültmann U. IGLOO: An integrated framework for sustainable return to work in workers with common mental disorders. *Work Stress*. 2018;32(4):400–17.
270. Durand MJ, Coutu MF, Tremblay D, Sylvain C, Gouin MM, Bilodeau K, et al. Insights into the Sustainable Return to Work of Aging Workers with a Work Disability: An Interpretative Description Study. *J Occup Rehabil*. 2021;31(1):92–106.
271. Sağlamoğlu E. Sürdürülebilir İstihdam. In: Ekici G, editor. *Mesleki Rehabilitasyon: Teorik Temeller ve Değerlendirme Yaklaşımları*. 1st ed. Ankara: Hipokrat Yayınevi; 2025. p. 331–8.

272. Boštjančič E, Galič K. Returning to Work After Sick Leave – The Role of Work Demands and Resources, Self-Efficacy, and Social Support. *Front Psychol.* 2020;11:661.
273. Barr B, Taylor-Robinson D, Stuckler D, Loopstra R, Reeves A, Wickham S, et al. Fit-for-work or fit-for-unemployment? Does the reassessment of disability benefit claimants using a tougher work capability assessment help people into work? *J Epidemiol Community Health (1978).* 2015;70(5):452–8.
274. Deniz N, Noyan A, Ertosun ÖG. Linking Person-job Fit to Job Stress: The Mediating Effect of Perceived Person-organization Fit. *Procedia Soc Behav Sci.* 2015;207:369–76.
275. Peng Y, Mao C. The Impact of Person–Job Fit on Job Satisfaction: The Mediator Role of Self Efficacy. *Soc Indic Res.* 2015;121(3):805–13.
276. Corrigan JD, Kolakowsky-Hayner S, Wright J, Bellon K, Carufel P. The satisfaction with life scale. *Journal of Head Trauma Rehabilitation.* 2013;28(6):489–91.
277. Dağlı A, Baysal N. Yaşam doyumu ölçeğinin türkçe'ye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi.* 2016;15(59).
278. GENÇÖZ T. Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi* [Internet]. 2000;15(46):19–26. Available from: <http://www.turkpsikolojiyazilari.com/PDF/TPD/46/02.pdf>
279. Jovanović V, Lazić M, Gavrilov-Jerković V, Molenaar D. The Scale of Positive and Negative Experience (SPANE). *European Journal of Psychological Assessment.* 2020;36(4):694–704.
280. Topp CW, Østergaard SD, Søndergaard S, Bech P. The WHO-5 Well-Being Index: a systematic review of the literature. *Psychother Psychosom.* 2015;84(3):167–76.
281. Schrank B, Woppmann A, Sibitz I, Lauber C. Development and validation of an integrative scale to assess hope. *Health Expectations.* 2011;14(4):417–28.
282. Akça MŞ, Korkmaz O, Alkal A. Gelecek vizyonları ölçeği Türkçe formu geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi.* 2018;1(1):1–21.
283. Iliceto P, Fino E. Beck Hopelessness Scale (BHS). *European Journal of Psychological Assessment.* 2015;31(1):31–7.
284. Seber G, Dilbaz N, Kaptanoğlu C, Tekin D. Umutsuzluk ölçeği: geçerlilik ve güvenilirliği. *Kriz dergisi.* 1993;1(3).
285. Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. Utrecht work engagement scale-9 (UWES-9). [Database record] APA PsycTests [Internet]. 2006;09:60. Available from: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F05561-000>
286. Eryılmaz A, Doğa T. İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi.* 2012;15(1):49–55.
287. Pignault A, Houssemand C. What factors contribute to the meaning of work? A validation of Morin's Meaning of Work Questionnaire. *Psicologia: Reflexao e Critica.* 2021;34(1):02.
288. Allan BA, Autin KL, Duffy RD. Self-Determination and Meaningful Work: Exploring Socioeconomic Constraints. *Front Psychol.* 2016;7:71.
289. Harpaz I, Fu X. The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. In: *Work and Organizations in Israel.* Routledge; 2017. p. 87–112.
290. Morin EM, Audebrand LK. Organizational Performance and Meaning of Work: Correcting for Restricted. In *Symposium Organizational Culture, Performance and Human Resources Management: A Multicultural Debate.* 2014;(May 2014):1–18.

291. Aasdahl L, Pape K, Jensen C, Vasseljen O, Braathen T, Johnsen R, et al. Associations Between the Readiness for Return to Work Scale and Return to Work: A Prospective Study. *J Occup Rehabil.* 2018;28(1):97–106.
292. Aasdahl L, Fimland MS, Røe C. The Readiness for Return to Work Scale; Does it Help in Evaluation of Return to Work? *J Occup Rehabil.* 2022;32(3):426–37.
293. Porro B, Durand MJ, Petit A, Bertin M, Roquelaure Y. Return to work of breast cancer survivors: toward an integrative and transactional conceptual model. *Journal of Cancer Survivorship.* 2022;16(3):590–603.
294. Libeson L, Downing M, Ross P, Ponsford J. The experience of return to work in individuals with traumatic brain injury (TBI): A qualitative study. *Neuropsychol Rehabil.* 2020;30(3):412–29.
295. Lee MYK. Universal Human Dignity: Some Reflections in the Asian Context. *Asian Journal of Comparative Law.* 2008;3(1):1–33.
296. Trott S. Dignity at work. Vol. 6, *Ecclesiastical Law Journal.* Cambridge University Press; 2001. 51–57 p.
297. Høgelund J, Holm A, McIntosh J. Does graded return-to-work improve sick-listed workers' chance of returning to regular working hours? *J Health Econ.* 2010;29(1):158–69.
298. Purser G. 'More Than a Slight Ache': on the Ethnographic Sensibility and Enduring Relevance of Studs Terkel'S Working. In: *Research in the Sociology of Work.* Emerald Publishing Limited; 2024. p. 177–88.
299. Henson C, Truchot D, Canevello A. What promotes post traumatic growth? A systematic review. *European Journal of Trauma and Dissociation.* 2021;5(4):100195.
300. O'Brien L. Achieving a successful and sustainable return to the workforce after ABI: a client-centred approach. *Brain Inj.* 2007;21(5):465–78.
301. Jakobsen K, Lillefjell M. Factors promoting a successful return to work: from an employer and employee perspective. *Scand J Occup Ther.* 2014;21(1):48–57.
302. Vogel AP, Barker SJ, Young AE, Ruseckaite R, Collie A. What is return to work? An investigation into the quantification of return to work. *Int Arch Occup Environ Health.* 2011;84:675–82.
303. Juvonen-Posti P, Kallanranta T, Eksymä SL, Piirainen K, Keinänen-Kiukaanniemi S. Into work, through tailored paths: a two-year follow-up of the return-to-work rehabilitation and re-employment project. *International Journal of Rehabilitation Research.* 2002;25(4):313–30.
304. Mary McMahon. Work and why we do it: A Systems Theory Framework Perspective. *Career Planning & Adult Development Journal.* 2017;33(2):9–15.
305. Greguras GJ, Diefendorff JM, Carpenter J, Tröster C. Person-environment fit and self-determination theory. *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory.* 2014;143–61.
306. Kielhofner G, Forsyth K. The model of human occupation: An overview of current concepts. *British Journal of Occupational Therapy.* 1997;60(3):103–10.
307. Nilsen DA, Nissen O, Nordfjærn T, Hara KW, Stiles TC. Who returns to work? Exploring the role of interpersonal problems in occupational rehabilitation. *J Occup Rehabil.* 2023;33(3):528–37.
308. Strømstad K, Skarpaas LS, Haslerud SI, Alve YA, Sandqvist J, Aas RW. Exploring return to work barriers through the lens of model of human occupation. The NOW WHAT project. *Scand J Occup Ther.* 2024;31(1):2297732.
309. Park J, Gross DP, Rayani F, Norris CM, Roberts MR, James C, et al. Model of human occupation as a framework for implementation of motivational interviewing in occupational rehabilitation. *Work.* 2019;62(4):629–41.

## 8. EKLER

## EK-1: Tez Çalışması ile İlgili Etik Kurul İzinleri



**T.C.**  
**HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ**  
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

Sayı : 16969557 - 140

Konu : **ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME RAPORU**

**Toplantı Tarihi** : 01 MART 2022 SALI  
**Toplantı No** : 2022/04  
**Proje No** : GO 22/220 (Değerlendirme Tarihi: 01.03.2022)  
**Karar No** : 2022/04-16

Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesi Ergoterapi Bölümü öğretim üyelerinden Prof. Dr. Mine UYANIK'ın sorumlu araştırmacı olduğu, Uzm. Erg. Ege TEMİZKAN'ın doktora tezi olan, GO 22/220 kayıt numaralı "*İşe Geri Dönüş Sürecinde İşin Anlamının Kavramsallaştırılması*" başlıklı proje önerisi araştırmanın gerekeçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, 02 Mart 2022 – 02 Mart 2023 tarihleri arasında geçerli olmak üzere etik açıdan **uygun bulunmuştur**. Çalışma tamamlandığında sonuçlarını içeren bir rapor örneğinin Etik Kurulumuza gönderilmesi gerekmektedir.

1. Prof. Dr. G. Burça AYDİ	(Başkan)	8. Doç. Dr. Hande Güney DENİZ	(Üye)
2. Prof. Dr. M. Özgür UYANIK	(Üye)	9. Doç. Dr. Tolga YILDIRIM	(Üye)
3. Prof. Dr. Ayşe Kin İŞLER	(Üye)	10. Doç. Dr. Merve BATUK	(Üye)
4. Prof. Dr. Sibel PEHLIVAN	(Üye)	11. Doç. Dr. Gülten KOÇ	(Üye)
5. Doç. Dr. H. Tuna Çak ESEN	(Üye)	IZINLI	
6. Doç. Dr. Nüket Paksoy ERBAYDAR	(Üye)	12. Dr. Öğr. Üyesi Müge DEMİR	(Üye)
7. Doç. Dr. Betül Çelebi SALTIK	(Üye)	IZINLI	
		13. Av. Buket ÇINAR	(Üye)

Hacettepe Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu  
06100 Sıhhiye-Ankara  
Telefon: 0 (312) 305 1082 • Faks: 0 (312) 310 0580 • E-posta: goetik@hacettepe.edu.tr

Ayrıntılı Bilgi için:

## EK-2: Tez Orijinallik Raporu

Tezin Tam Başlığı: İşe Geri Dönüş Sürecinde İşin Anlamının Kavramsallaştırılması

Öğrencinin Adı Soyadı: Ege Temizkan

Dosyanın Toplam Sayfa Sayısı: 112

## İşe Geri Dönüş Sürecinde İşin Anlamının Kavramsallaştırılması

ORJİNALLIK RAPORU

%1 BENZERLİK ENDEKSİ    %1 İNTERNET KAYNAKLARI    %1 YAYINLAR    %0 ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikbilim.yok.gov.tr internet Kaynağı	<%1
2	sosyalguvenlikdanismani.blogspot.com internet Kaynağı	<%1
3	www.baskentsaglik.com internet Kaynağı	<%1
4	www.uesbk.org internet Kaynağı	<%1
5	Kovancı, Nuray. "5510 Sayılı Kanuna Göre Sosyal Güvenlik Kurumunun Üçüncü Kişilere Rücuu", Marmara Üniversitesi (Turkey), 2023 Yayın	<%1
6	Hamamcioglu, Doga. "Decision-Making Processes of University Administrators in a Crisis: A Qualitative Exploratory Case Study.", Middle East Technical University (Turkey), 2024 Yayın	<%1
7	malatyadan.com internet Kaynağı	<%1
8	www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 internet Kaynağı	<%1
9	Karaman, Mehmet Halis. "Turk is Hukukunda Kismi Sureli is Sozlesmeleri", Marmara Üniversitesi (Turkey), 2021 Yayın	<%1
10	malisozluk.istanbulsmmmodasi.org.tr internet Kaynağı	<%1
11	selcuk.bel.tr internet Kaynağı	<%1
12	www.scribd.com internet Kaynağı	<%1

**EK-3: Dijital Makbuz****Dijital Makbuz**

Bu makbuz ödevinizin Turnitin'e ulaştığını bildirmektedir. Gönderiminize dair bilgiler şöyledir:

Gönderinizin ilk sayfası aşağıda gönderilmektedir.

Gönderen: Ege Temizkan  
Ödev başlığı: Quick Submit  
Gönderi Başlığı: İşe Geri Dönüş Sürecinde İşin Anlamının Kavramsallaştırılması  
Dosya adı: TURN\_T\_N\_N\_Ege\_TEM\_ZKAN\_DR\_Tez\_SON\_HAL\_-\_Kopya.docx  
Dosya boyutu: 2.73M  
Sayfa sayısı: 112  
Kelime sayısı: 26,998  
Karakter sayısı: 192,085  
Gönderim Tarihi: 30-May-2025 01:50ÖS (UTC+0300)  
Gönderim Numarası: 2688339801



## EK-4: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

### İşe Geri Dönüş Sürecinde İşin Anlamının Kavramsallaştırılması Çalışması Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

**Görüşmeci Adı:**

**Tarih:**

**Katılımcı Kodu:**

*Bu görüşmenin amacı, çalışmaya engel sağlık durumu nedeniyle işinden uzak kalmış bireylerin işe geri dönüş süreçlerinde çalışmanın onlar için ne anlama geldiğini derinlemesine anlamaktır. Verdiğiniz bilgiler, tamamen gizli tutulacak ve yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacaktır.*

- 1) Kısaca kendinizden bahseder misiniz? (Yaşınız, mesleğiniz, çalışma geçmişiniz)
- 2) İş hayatına ara vermenize neden olan sağlık durumunuzdan kısaca bahsedebilir misiniz?

#### Ana Görüşme Soruları:

- 3) Sizin için çalışmanın genel olarak anlamı nedir?
- 4) İş hayatınızda ne gibi unsurlar sizin için anlamlıydı veya önem taşıyordu?
  - a. Bu unsurların sizin için anlamı, sağlık durumunuzla birlikte değişti mi?
  - b. Bu unsurlar halen sizin için aynı anlamı taşıyor mu?
- 5) İşinizden uzak kalmanızın ardından çalışmanın hayatınızdaki anlamı ya da önemi değişti mi? Değiştiyse nasıl?
- 6) İşe geri dönme düşünceniz oluştuğunda, sizin için hangi düşünce ve duygular ön plana çıktı?
- 7) İşe geri dönmenin sizin yaşamınızdaki anlamı ve önemi nedir?
- 8) Çalışmaya yeniden başlamak sizin için ne ifade ediyor?

## EK-5: Aydınlatılmış Onam Formu

### ARAŞTIRMAYA KATILIM İÇİN BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Sayın Katılımcı,

Sizi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Ergoterapi Programı'nda yürütülen "İşe Geri Dönüş Sürecinde İşin Anlamının Kavramsallaştırılması" başlıklı doktora tezi çalışmasının bir parçası olan ön nitel araştırmaya katılmaya davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılım kararınızı vermeden önce, çalışmanın amacı, nasıl yürütüleceği, olası faydaları ve riskleri hakkında bilgi sahibi olmanız ve kararınızı özgürce vermeniz bizim için çok önemlidir. Bu form, size sözlü olarak aktarılacak bilgilerin yazılı halini içermektedir. Lütfen formu dikkatlice okumak için zaman ayırınız. Anlamadığınız veya daha fazla bilgi almak istediğiniz konular olursa çekinmeden sorunuz. Eğer katılmayı kabul ederseniz, bu formun imzalı bir kopyası size verilecektir.

Araştırmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmamayı veya katıldıktan sonra herhangi bir anda, bir neden göstermeksizin çalışmadan ayrılma hakkına sahipsiniz. Bu durumların hiçbirinde herhangi bir yaptırıma veya hak kaybına maruz kalmayacağınızı bilmenizi isteriz.

**Araştırmanın Yürütücülere:** Ege TEMİZKAN (Doktora Öğrencisi, Araştırmacı), Prof. Dr. Mine UYANIK (Tez Danışmanı)

Bu çalışma bir araştırma projesidir. Bu araştırmanın amacı, çalışmaya engel bir sağlık durumu nedeniyle işinden bir süre uzak kalmış ve şu anda aktif olarak işe geri dönmeye çalışan sizler gibi bireylerin, bu süreçte "çalışma"ya ne gibi anlamlar yüklediğini derinlemesine anlamak ve bu anlamları kavramsallaştırmaktır. Elde edilecek bilgiler, işe geri dönüş sürecini yaşayan bireylere daha iyi destek ve rehabilitasyon hizmetleri sunulabilmesi için bilimsel bir temel oluşturacaktır.

Araştırmaya katılmayı kabul etmeniz durumunda, sizinle yaklaşık 60 ila 120 dakika sürmesi beklenen, yüz yüze ve yarı yapılandırılmış derinlemesine bir görüşme yapılacaktır. Bu görüşme, sizin için uygun, sessiz ve rahat bir ortamda (örneğin evinizde veya tercih edeceğiniz başka bir yerde) gerçekleştirilecektir. Görüşme sırasında size, işe geri dönüş sürecindeki deneyimleriniz, çalışmanın sizin için ne ifade ettiği, işsizlik ve iş arama sürecinin hayatınıza etkileri gibi konular hakkında açık uçlu sorular yöneltililecektir. Düşüncelerinizi ve deneyimlerinizi özgürce paylaşmanız bizim için değerlidir. Görüşme, daha sonra analiz edilebilmesi amacıyla, izninle sesli olarak kaydedilecektir.

Bu araştırmaya katılmanızın size doğrudan bir fiziksel riski bulunmamaktadır. Görüşme sırasında geçmiş deneyimleriniz ve duygusal konular gündeme gelebilir; bu durum bazı katılımcılar için geçici bir hüznün veya duygusal yoğunluk yaratabilir. Kendinizi rahatsız hissettiğiniz herhangi bir anda görüşmeye ara verilmesini isteyebilir veya görüşmeyi tamamen sonlandırabilirsiniz. Araştırmacılar olarak bu süreçte size destek olacağız.

Araştırmaya katılımınızın size doğrudan bir maddi veya tıbbi faydası olmayabilir. Ancak, deneyimlerinizi paylaşarak, işe geri dönüş sürecinde "işin anlamı" konusundaki bilimsel anlayışa önemli bir katkıda bulunmuş olacaksınız. Bu bilgiler, gelecekte benzer süreçlerden geçen bireylere yönelik daha etkili rehabilitasyon ve destek programlarının geliştirilmesine yardımcı olabilir.

Araştırma süresince sizden elde edilen tüm bilgiler ve kişisel verileriniz kesinlikle gizli tutulacaktır. Ses kayıtları ve görüşme dökümleri güvenli bir şekilde saklanacak, kimliğiniz açığa çıkarılmayacaktır. Araştırma sonuçları bilimsel yayınlarda veya sunumlarda kullanıldığında,

isminiz veya kimliğinizi ortaya çıkaracak hiçbir bilgiye yer verilmeyecek, size bir kod adı (takma isim) verilecektir. Etik Kurul veya diğer yetkili denetleyici kurumlar tarafından talep edilmesi halinde, araştırmanın usulüne uygun yürütüldüğünü teyit etmek amacıyla orijinal kayıtlara erişimleri olabilir; ancak bu durumda dahi kimlik bilgilerinizin gizliliği korunacaktır. Araştırmadan çekilmeniz durumunda, o ana kadar toplanan verileriniz (anonimleştirilmiş olanlar hariç), talebiniz doğrultusunda imha edilebilir veya kullanılmayabilir.

Yukarıda konusu ve amacı belirtilen araştırmaya ilişkin bilgilendirme bölümünü okudum/bana okundu. Araştırmacı Ege TEMİZKAN tarafından araştırma hakkında sözlü olarak da bilgilendirildim. Katılmam istenen çalışmanın kapsamını, amacını ve gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları tamamen anladım. Çalışma hakkında soru sorma ve tartışma imkânı buldum ve sorularıma tatmin edici yanıtlar aldım. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları da anlatıldı. Bu araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul ediyorum. İstedğim zaman herhangi bir gerekçe göstermeksizin ve herhangi bir yaptırımla karşılaşmaksızın araştırmadan ayrılabilceğimi biliyorum.

Bu koşullar altında;

1. Söz konusu araştırmaya hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın, kendi özgür rızamla katılmayı kabul ediyorum.
2. Görüşmenin ses kaydının alınmasına ve çalışmada elde edilen bilgilerin (kimlik bilgilerim gizli kalmak koşulu ile) bilimsel yayın, sunum ve eğitim amaçlarıyla kullanılmasına, arşivlenmesine ve eğer gerek duyulursa bilimsel katkı amacıyla ülkemiz dışına aktarılmasına onay veriyorum.

Ek başkaca bir açıklamaya gerek duymadan, hiçbir baskı altında kalmadan ve bilinçli olarak bu araştırmaya katılmayı onaylıyorum.

**Katılımcının Adı Soyadı:** \_\_\_\_\_

**İmzası:** \_\_\_\_\_

**Tarih (gün/ay/yıl):** \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_

**(Varsa) Görüşme Tanığının Adı Soyadı:** \_\_\_\_\_

**İmzası:** \_\_\_\_\_

**Tarih (gün/ay/yıl):** \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_

Yukarıda ismi yazılı gönüllüye tarafımdan araştırmanın amacı, içeriği, yöntemi, fayda ve riskleri, gönüllüye ait haklar konusunda gerekli açıklamalar yapılmıştır. Katılımcının soruları yanıtlanmıştır. Ayrıca katılımcının işbu formu ayrıntılı inceleyerek imzalaması sağlanmıştır. Bu formun bir kopyası katılımcıya verilmiştir.

**Açıklamaları Yapan Araştırmacının Adı Soyadı:** Ege TEMİZKAN

**İmzası:** \_\_\_\_\_

**Tarih (gün/ay/yıl):** \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_

## 9. ÖZGEÇMİŞ

### 1. KİŞİSEL BİLGİLER

Adı, Soyadı:	Ege TEMİZKAN
Doğum Tarihi-Yeri:	
Halen Görevi:	
Yazışma Adresi:	
Telefon:	
E-Mail:	

### 2. EĞİTİM

YIL	DERECE	ÜNİVERSİTE	ÖĞRENİM ALANI

### 3. AKADEMİK DENEYİM

GÖREV DÖNEMİ	UNVAN	BÖLÜM	ÜNİVERSİTE

### 4. ÇALIŞMA ALANLARI

ÇALIŞMA ALANI	ANAHTAR SÖZCÜKLER

### 5. SON BEŞ YILDAKİ ÖNEMLİ YAYINLAR