

**TÜRKİYE'DE İNSANA YAKIŞIR İŞ: BAĞLAM, KAVRAMSALLAŞTIRMA VE DEĞERLENDİRME: BİR ALAN ARAŞTIRMASI**Dr. Öğr. Üyesi Zeynep ACA \* Dr. Öğr. Üyesi Emrah AKDAMAR \* **ÖZET**

*Çalışmanın amacı, Türkiye’de insana yakışır işi bir alan araştırmasıyla incelemektir. Araştırma, çalışma iradesi, işin anlamı, güvencesiz çalışma koşulları ve yaşam doyumu ile insana yakışır iş arasında nedensel bir bağ olduğu modeline dayandırılmıştır. Çalışma, 395 katılımcıyla gerçekleştirilmiş ve araştırmada, katılımcıların demografik özellikleriyle insana yakışır iş arasındaki ilişki de incelenmiştir. Bağımsız iki örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi, korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon analizlerinin kullanıldığı araştırmada; kadınların insana yakışır iş skorlarının erkeklerden düşük olduğu, boşanmış kadınların en düşük insana yakışır iş skorlarına sahip olduğu, eğitim düzeyi ve gelir arttıkça insana yakışır iş skorunun arttığı ve çalışma iradesinin, işin anlamının, yaşam doyumunun insana yakışır işe pozitif yönde, güvencesiz çalışmanın ise insana yakışır işe negatif yönde etki ettiği saptanmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** *İnsana yakışır iş, Güvencesiz çalışma, Çalışma iradesi, İşin anlamı, Yaşam doyumu*  
**Jel Kodları:** J81, J88, J83

**DECENT WORK IN TURKEY: FIELD RESEARCH ON ITS CONTEXT, CONCEPTUALIZATION, AND ASSESSMENT****ABSTRACT**

*The present study attempted to explore decent work in Turkey. This field research was based on a model that there is a causal link between decent work and work volition, the meaning of work, precarious working conditions, and life satisfaction. The study was carried out with 395 participants and investigated the associations between the participants' demographic characteristics and decent work, as well as the above links. The data were analyzed using independent samples t-Test, one-way analysis of variance (ANOVA), correlation, and multiple linear regression tests. The findings showed that women's decent work scores were lower than those of men and that divorced women had the lowest decent work*

\* Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü/ Türkiye. E-mail: [zaca@bandirma.edu.tr](mailto:zaca@bandirma.edu.tr)

\* Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Denizcilik Fakültesi, Denizcilik İşletmeleri Bölümü, Balıkesir/ Türkiye. E-mail: [eakdamar@bandirma.edu.tr](mailto:eakdamar@bandirma.edu.tr)

**Makale Geçmişi/Article History**

Başvuru Tarihi / Date of Application : 17 Aralık / December 2021

Düzeltilme Tarihi / Revision Date : 12 Şubat / February 2022

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 01 Mart / March 2022

271

**Araştırma Makalesi/Research Article**

scores. Also, it was found that the participants got higher decent work scores as their educational attainment and income level increased. In addition, work volition, life satisfaction and the meaning of work had positive impacts while precarious conditions had a negative effect on decent work.

**Keywords:** Graduate unemployment, fields of study, sample selection bias.

**Jel Codes:** J81, J88, J83.

## 1. GİRİŞ

Literatürde ‘insan onuruna yakışır iş’, ‘uygun iş’, ‘saygın iş’ ve ‘düzgün iş’ kavramsallaştırmalarının yapıldığı ‘insana yakışır iş’ kavramı ilk kez 1999 yılında 87. Uluslararası Çalışma Konferansı’nda kullanılmıştır. Konferansta, 1944 Philadelphia Deklarasyonu’nda belirtildiği gibi “emeğin bir meta olmadığı” somut bir gerçeklik haline getirilerek, insana yakışır iş; kadın erkek herkese özgür, eşit ve insan onuruna yakışır koşulları sağlayan “üretken bir iş” olarak kavramsallaştırılmıştır (International Labour Organization (ILO), 1999:3). İnsana yakışır işin kavramsallaştırması Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası, 1944 tarihli Philadelphia Bildirgesi ve 23. maddesinde “bir işe sahip olmanın herkes için bir hak olduğuna ve işin taşınması gereken özelliklere” yer veren 1948 tarihli Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Beyannamesi’ne kadar dayanır (Blustein, Olle, Connors- Kellgren ve Diamonti, 2016:2). ILO, insana yakışır iş kavramıyla çalışma hayatının niteliklerini tanımlamayı ve çalışanların geleceği için ILO’nun gündemine rehberlik edecek “insana yakışır iş gündeminin kapsayıcı hedefleri”ni; sosyal adaleti sağlamak, tam istihdama ulaşmak, artan eşitsizliklerle mücadele etmek, emeğin bir emtia olmadığını ve herhangi bir yerdeki yoksulluğun her yerde refah için bir tehlike olduğunu teyit etmek-belirlemeyi amaçlamıştır (ILO, 2008a:6). İnsana yakışır iş dört temel unsurdan; ‘istihdamı teşvik etmek’, ‘sosyal güvenlik ve emek koruması da dâhil olmak üzere, çalışanlara sosyal koruma sağlanmak, geliştirmek ve zenginleştirmek’, ‘sosyal diyalogu teşvik etmek’, ve ‘çalışma yaşamında temel hakları sağlamak’ oluşmaktadır (ILO, 1999; ILO, 2008a). İnsana yakışır iş gündemi, 2015’te Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine de dahil edilerek etkili ekonomi politikasının eş zamanlı olarak insana yakışır işi teşvik etmesi gerektiği savunulmuştur. Burada temel hedef; kadınlar, yoksullar ve ırk, etnik köken ve dini inançlar gibi sebeplerle marjinalize edilmiş gruplar için sosyal adaleti ve çevresel sürdürülebilirliği teşvik etmektir (Blustein, Kenny, Di Fabio ve Guichard, 2018).

İnsana yakışır iş, yalnızca çalışmak isteyenlerin işe erişimini değil, aynı zamanda bireyler ve aileleri için güçlendirme ve sosyal koruma sağlayan işlere erişimi de gerektirir. İşe erişim adil ve eşit olmalı, işyerinde temel haklar (örneğin, ayrımcılık veya tacizin olmaması, söz sahibi olma fırsatları ve kendi seçtikleri temsil yoluyla katılım) sağlanmalıdır. Dahası, çalışma koşulları güvenli ve emniyetli olmalı, yeterli boş zaman ve dinlenme sunmalı, aile ve sosyal değerlere saygı göstermeli ve sağlık hizmetleri gibi yeterli tazminat ve yardımlar sağlamalıdır (ILO, 2015). İnsanların çalışma yaşamındaki

isteklerini özetleyen insana yakışır işe bu şekilde yaklaşma; insana yakışır iş kavramını daha kapsamlı ele almak demektir (Duffy, Blustein, Diemer ve Autin, 2016).

Sosyal ve ekonomik değişiklikler, dünya çapında işin doğasını kökten değiştirmekte ve insana yakışır işler azalarak güvencesiz çalışma şekilleri giderek yaygınlaşmaktadır (UÇÖ, 2019). İşsizlik ve eksik istihdam çoğu toplumda istenmeyen sorunlar olarak baş göstermekte ve birçok uzman ve hükümet dışı politik kuruluşlar, işyerindeki köklü değişikliklerin dünyanın dört bir yanındaki milyonlarca insan için işin, özellikle insana yakışır işin mevcudiyetini önemli ölçüde azaltacağına ilişkin kaygılarını dile getirmektedirler (World Economic Forum, 2016; OECD, 2015).

**Tablo 1. İşin Değişen Doğası ve İnsana Yakışır İş ve Refah için Tehditler.**

İşin Doğasındaki Değişimler	İnsana Yakışır İşe Yönelik Tehditler	Birey ve Toplum Refahına Yönelik Tehditler
<u>İşgücü piyasası koşulları</u> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ İşsizlik</li><li>➤ Eksik istihdam</li><li>➤ Güvencesiz çalışmanın yaygınlaşması</li><li>➤ Ekonomik eşitsizliklerde artış</li><li>➤ İnsan emeğinden teknolojiye geçiş</li><li>➤ Teknolojinin yaygınlaşmasıyla rutin ve karmaşık işlerin kaybı</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Çalışmak isteyenler için mevcut işlerin kaybı</li><li>➤ Marjinalleşmiş sektörlerin en fazla sosyal dışlanmaya maruz kalması</li><li>➤ Finansal güvenlik kaybı</li><li>➤ Sosyal, ekonomik ve aile korumalarının kaybı</li><li>➤ İşyerlerinde özerklikte ve örgütlenmede azalmalar</li><li>➤ Çalışma koşullarının bozulması</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Ekonomik ve sosyal insan ihtiyaçlarını karşılamak için düzenli işlere erişimin azalması</li><li>➤ Anlam ve amaç kaynağı olarak işlere erişimin azalması</li><li>➤ İş yoluyla elde edilen bağlantıların kaybı</li><li>➤ Bireysel ve aile içi strese artış</li><li>➤ Ruhsal ve bedensel sağlık sorunlarında artış</li><li>➤ Toplumsal düzeyde daha yüksek düzeyde ekonomik ve sosyal yer değiştirme</li><li>➤ Siyasi ve sosyal huzursuzluk ve istikrarsızlık</li></ul>

**Kaynak:** Blustein vd., (2018: 9).

Tablo 1'den de takip edilebileceği üzere işin doğasında değişimler yaşanmakta, bu ise insana yakışır işe yönelik tehditlere yol açarak birey ve toplum refahını tehditlerle sonuçlanmaktadır.

İnsana yakışır iş için temel tehditler küreselleşme, teknolojik, sosyal ve ekonomik değişimler, 1970 sonrası artan ekonomik eşitsizlikler ve ekonomik krizlerdir (Blustein vd., 2018).

Teknolojik gelişmeler işler üzerinde önemli dönüştürücü etkiler yaparak işin doğasını tamamen değiştirmiştir. Teknoloji uzaktan çalışma, üretkenliği artırma ve monotonlaşmadan kurtarma gibi imkânlar sunarken (UÇÖ, 2019), bir taraftan da vasıfsız-yarı vasıfsız işlerin çoğunun yerini teknoloji aldıkça özel eğitime ve becerilere sahip olamayanlar iş bulmakta zorlanmaktadır (UÇÖ, 2019; Chang ve Huynh 2016).

Çalışma ortamını değiştiren bir diğer eğilim, 1970'lerin başından beri birçok ülkede ekonomik eşitsizliklerin gitgide artmasıdır (Stiglitz, 2015). Bu, hem kademeli olarak insana yakışır işleri azaltmış

hem de ekonomik açıdan zengin ve fakir kesim arasındaki uçurumu artırarak yeteri ekonomik kaynaklara sahip olmayanların iyi bir eğitim alma imkânlarını kısıtlamak suretiyle işgücü için pazarlanabilir beceriler elde etmelerini dolayısıyla iyi işlere erişimlerini engellemiştir (Blustein vd., 2018).

Dünya çapında işlerin doğasındaki dramatik değişikliklerde özellikle göze çarpan şey, artık giderek insana yakışır işlere erişimin zorlaşması/bu tür işlerin sayıca azalması ve güvencesiz işlerin hızlı artışıdır (ILO, 2016; Duffy vd., 2016; Ferreira vd.,2019). Dolayısıyla insana yakışır işlerin varlığı ve bunların ölçümü önemlidir. Çoğunlukla, insana yakışır iş devlet tarafından çalışanlara sağlanan yasal koruma düzeyi, ücret, iş kaybının maliyetini azaltan sosyal yardımların düzeyi, işgücü piyasasının durumu gibi makro düzeydeki ekonomik faktörler aracılığıyla ölçülmüş ve akademik yazının ilgisi de bu yönde olmuştur (ILO, 2008b; Burchell, Sehnbruch, Piasna ve Aglo 2013; Blustein vd., 2016). Duffy vd. (2016, 2017), insana yakışır işin makro göstergelerle ölçümünü eleştirmiş; ILO'nun insana yakışır iş kavramından hareketle, mikro göstergelerle ve işyerindeki deneyimi esas alan kapsamlı ve çok boyutlu bir ölçme aracı geliştirmişlerdir (Duffy vd., 2016).

## **2. ILO'NUN İNSANA YAKIŞIR İŞ TANIMININ ELEŞTİRİSİ VE İNSANA YAKIŞIR İŞİN MİKRO ÖLÇEKTE ÖLÇÜMÜ**

İnsana yakışır iş kavramı, ilk kez 1999 yılında ILO tarafından kavramlaştırılmıştır. Ancak kavramın ILO'nun üçlü yönetim yapısındaki ideolojik bölünmeler ve çalışanların hakları konusunda geri çekilmelerden kaynaklı olarak anlam belirsizliği içerdiğine dair eleştiriler vardır. Mevcut kavramsallaştırmayla, çalışma koşullarına minimum seviyede; pazarlık ilişkisinde eşitlik, ekonomik büyüme yaratan istihdam ve tam istihdamı sağlama şeklinde dar bir çerçevede yaklaşılarak piyasa odaklı bir yaklaşım sergilenmiştir. Dolayısıyla insana yakışır işin çalışanların haklarını, çıkarlarını ve insan refahını önemli ölçüde etkileyen bir faaliyet alanı olduğu göz ardı edilerek sosyal kavramsallaştırmalardan sapılmıştır (Blustein vd., 2016; Işık, Kozan ve Işık, 2018; Deranty ve MacMillan, 2012; Burchell vd., 2013). İnsana yakışır işin çalışanların bakış açılarını da içermesi gerektiğine ilişkin güçlü argümanlar zaman içinde oluşmuştur (Blustein vd., 2016; Deranty ve MacMillan, 2012; Duffy vd., 2016, 2017; Di Fabio ve Kenny, 2019). Dolayısıyla insana yakışır iş sadece istihdam boyutuyla sınırlı olmayıp aynı zamanda içerik bakımından da bir anlam ifade etmektedir (Deranty ve MacMillan, 2012). İnsana yakışır işin aynı zamanda anlamlı bir iş olması, işin işyerindeki anlamına ilişkin birçok formülasyonla paralellik içermektedir (Blustein vd., 2016).

Hayatı idame ettirebilme, temel ihtiyaçlar, kimlik, aile, sosyal içerme, sağlık, refah, kişinin kendi kaderini tayin etmesi ve yaşam kalitesi gibi boyutları derinden etkilediğinden, çalışmak/bir işe sahip olmak her zaman insanların yaşamında merkezi bir öneme sahip olmuştur (Blustein, 2006, 2013; Ferreira vd., 2019).

İşin anlamı tarihsel süreçte değişime uğramış ve değişen yaşam koşullarına bağlı olarak işlere atfedilen anlamlar farklılaşmıştır. On dokuzuncu yüzyıldan itibaren insanların dünyayı dönüştürebileceği, yeniden düzenleyebileceği "yaratıcı özgürlüğe" dönüşen iş (Méda, 2016), onurlu ve anlamlı olduğunda, insanların kendilerini ve ailelerini desteklemelerine ve iş dünyasındaki değerleri ve çıkarları için bir çıkış noktası bulmalarına izin veren tatmin edici bir yaşamın temeli olmuştur (Blustein, 2008, 2013).

Yapılan işe bir anlam atfetmek, ILO'nun insana yakışır iş kavramını tamamlamada önemli yararlar sağlar. Anlamlı iş, çalışma faaliyetlerinin içeriğiyle bireysel kapasitelerin/yapabilirliklerin geliştirilmesi arasındaki bağlantılarda, iş sürecinin tasarımında ve çalışma sürecinde çalışanların bir dereceye kadar özerk olması gerektiğinde ısrar eder. Adalet teorisinin temel ilgisi de bu yönde olup, deneyimlenen işin insana yakışır bir iş olup olmadığını belirlemede kilit rol oynar. Bu perspektiften meseleye yaklaşıldığında işin anlamı üzerine politik felsefi tartışmalar, insana yakışır iş tanımlamasına iş etkinliğinin nasıl dâhil edileceğine dair güçlü bir gösterge sağlar. Bu, aynı zamanda ILO'nun kişinin bireysel kapasitelerinin/yapabilirliklerinin geliştirilmesine vurgu yapan Philadelphia Bildirgesi ve diğer bildirelerdeki temel söylemlerin gerçek anlamda hayat bulmasını ve insana yakışır işin tanımlamasındaki temel belirsizliklerin ortadan kalkmasını da sağlar (Deranty ve MacMillan, 2012).

Çalışanların yaptıkları işe ilişkin olarak onların haklarını ve çıkarlarını içeren sosyal kavramsallaştırma ve yapılan işin bir anlam içermesi gerekliliğiyle ILO'nun insana yakışır iş kavramının temel ilkelerinden hareketle (ILO, 2008a, 2013, 2017a), Duffy vd., (2016, 2017) insana yakışır işin belirleyicileri ve sonuçları üzerine araştırmayı teşvik etmek için bir ölçme aracı geliştirmişlerdir. Ölçekte insana yakışır iş için beş temel özellik; "(a) fiziksel ve kişilerarası güvenli çalışma koşulları (örneğin, fiziksel, zihinsel veya duygusal istismarın olmaması), (b) boş zaman ve yeterli dinlenmeye izin veren saatler, (c) aile ve sosyal değerleri tamamlayan kurumsal değerler, (d) yeterli tazminat ve (e) yeterli sağlık hizmetlerine erişim" olarak belirlemiştir (Duffy vd., 2016: 130). Tüm bu bileşenlerin var olması halinde insana yakışır işten bahsetmek mümkün olabilecektir (Duffy vd., 2017: 1). Ayrıca ölçekte (Duffy vd., 2016, 2017) örgütsel bağlamın önemini güçlendirir, hakkaniyetin bir boyutu olarak yeterli sağlık hizmetlerine erişimi ve ücretlerin yanı sıra çalışma saatlerini ekler. Ölçekte kişilerarası ve fiziksel güvenliğe odaklanır, böylece bağlamsal faktörlerle işe ilişkin algısal deneyim bütünleştirilir (Di Fabio ve Kenny, 2019; Duffy vd., 2016). Ölçek aynı zamanda insanların ihtiyaçlarını merkeze alarak sosyal adalet odaklı bir bakış açısı sunar (Işık vd., 2018).

### **3. TÜRKİYE'DE İŞ YAŞAMININ GENEL ÖZELLİKLERİ VE TÜRKİYE'DE İNSANA YAKIŞIR İŞ**

Türkiye'de işgücü piyasası birçok açıdan sorunludur. İşgücü piyasasında, istihdam ve işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü, genç işsizliğin yüksekliği, iş güvencesizliğinin yaygınlığı, kadınların çalışma koşullarının ataerkil roller çerçevesinde şekillenmesi gibi bir dizi sorun mevcuttur (Sümer,

2006; Işık vd., 2018; Selim ve İlkaracan, 2002; ILO, 2017b). OECD (2019a), yayınladığı raporda geçici istihdam, eksik istihdamdaki belirgin artış ve özellikle hizmet sektöründe eksik istihdamın yaygınlığı, gençler ve düşük eğitilmiş olanlar arasında eksik istihdamın artışı, düşük vasıflı mesleklerin görece büyümesi, işgücü piyasasının kutuplaşması ve benzeri problemlere dikkat çekerek Türkiye’de çalışma yaşamının kalitesine ilişkin endişelere yer vermiştir. Pandemi ise mevcut tabloyu daha da kötüleştirmiştir (OECD, 2021).

Türkiye %50,1’lik istihdam oranıyla OECD ülkeleri içerisinde en düşük istihdam oranına sahiptir. Problem kadınlar için daha belirgindir. 2019’da 15-64 yaş grubu istihdam oranı, erkeklerde yüzde 63,1, kadınlarda %28,7 olarak gerçekleşmiştir (OECD, 2021). Dünya genelinde kadınlar erkeklere nazaran daha fazla insana yakışmayan işlerde çalışmaktadır (Çetinkaya ve Yıldırım, 2012). Ancak Türkiye gibi işsizlik, istihdam problemlerinin daha görünür olduğu ve ataerkil yapının yaygın olduğu toplumlarda bu problem daha derindir.

Türkiye’de işsizlik oranları da yüksek, genç nüfus sayıca fazla, istihdam alanları kısıtlı ve işsizlik bu anlamda yapısalıdır. Türkiye’de işsizlik oranı %11,7, tarım dışı işsizlik oranı %14,8 civarında seyretmektedir. 15-24 yaş aralığındaki kişiler işsizlikten en fazla etkilenen grupların başında gelmektedir. Bu grupta yer alanların işsizlik oranı %24,9’dur (TÜİK, 2021).

Türkiye’de özellikle 80’li yıllardan itibaren işgücü piyasasındaki problemler belirginleşmiştir. Küreselleşme, neoliberal politikalara geçiş, kentleşmenin artması, tarım sektörünün hacminin azalması, sanayi sektöründe gerekli ivmenin yakalanamaması, sanayi sektöründen daha hızlı büyüyen ancak katma değer üretme kapasitesi sınırlı olan hizmet sektöründe yeterli istihdam olanaklarının yaratılamaması, yetersiz milli gelir artışı, tasarruf yatırım ve dış ticaret dengesinin kurulamaması, ekonomik krizler, verimsiz ekonomik alt yapı, işgücü piyasasına ilişkin yasal alt yapının yetersizliği, çalışma çağındaki nüfus artış hızının toplam nüfus artış hızından fazla olması, işgücünün yeterli derecede kalifiye olmaması, eğitim planlamasının işgücü piyasasının ihtiyacına göre yapılmaması gibi çoklu ve katmanlı etmenler Türkiye’de işgücü piyasasındaki sorunların temelini oluşturmaktadır (Işık vd., 2018; ILO, 2017b; TMMOB, 2003; DPT, 2007). Bu sorunlar temelinde şekillenen Türkiye işgücü piyasasında insana yakışır işlere erişim zorlaşmakta, şanslı bir azınlık bu işlere erişebilmektedir. Ancak bu azınlık için dahi sosyal diyalog kültürünün, istendik düzeyde sendikalaşma, toplu pazarlık, toplu sözleşme ve yerleşmiş bir güvenlik kültürünün varlığından bahsetmek mümkün değildir. Örneğin Türkiye’de çalışanların %7’si toplu pazarlık kapsamındadır, sendikalaşma oranı ortalama %8,6’dır. Özel sektörde sendikalaşma yoğunluğu %5’ten azdır, dolayısıyla çalışma ilişkilerinin kalitesi düşüktür (OECD, 2019b; Engin, 2018).

#### 4. YÖNTEM

**Çalışmanın Amacı:** Çalışmanın amacı, Türkiye’de insana yakışır işi bir alan araştırmasıyla incelemektir. Araştırma; çalışma iradesi, işin anlamı ve güvencesiz çalışma koşulları, yaşam doyumu ile



insana yakışır iş arasında nedensel bir bağ olduğu modeline dayandırılmıştır. Araştırmada ayrıca demografik değişkenlerin insana yakışır iş üzerindeki etkisi incelenmiştir.

**Veri Toplama Araçları:** Araştırmada ankette bir bilgi formu ile 5 farklı ölçek kullanılmıştır.

**İnsana Yakışır İş Ölçeği:** Ölçek ILO'nun insana yakışır iş ilkelerinden hareketle Duffy vd. (2017) geliştirmiştir. Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını Işık vd. (2018) gerçekleştirdiği ölçekte 15 ifade vardır. Fiziksel ve ilişkisel güvenli iş koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme, kurumsal değerlerin ailevi ve sosyal değerlerle uyumu şeklinde 5 boyuttan oluşan ölçekte, 15 maddenin toplamı 'İnsana Yakışır İş (Toplam Düzgün İş)' puanını, alt ölçeklerin toplamı ise her bir alt ölçeğe ilişkin puanı vermektedir. Puan yükseldikçe, insana yakışır iş düzeyi de yükselmektedir. Ölçekte her bir alt ölçeğe ilişkin örnekler; "iş yerimdeki insanlarla etkileşimde iken kendimi duygusal olarak güvende hissediyorum", "işverenim düzenli olarak sağlık primlerimi öder", "yaptığım iş için yeterince maaş almıyorum", "iş dışındaki etkinlikler için yeterince zamanım yok", "çalıştığım kurumun değerleri ailevi değerlerimle tutarlıdır" şeklinde verilebilir. 7'li Likert tipi ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliğinde uyum indeksleri ( $X^2=158,62$ ;  $RMSA=0,06$ ;  $SRMR=0,06$ ;  $CFI=0,97$ ) olarak hesaplanmıştır.

**İş Anlamı Ölçeği:** Steger, Dik ve Duffy'nin (2012)'nin geliştirdiği ölçek 10 ifadeden; pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon boyutlarından oluşmaktadır. 5'li Likert tipindeki ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik sınamaları Akın, Hamedoğlu, Kaya ve Sarıçam (2013) gerçekleştirmiştir. Ölçekte doğrulayıcı faktör analizi sonucunda orijinal formla paralel olarak 10 madde, 3 alt boyutlu (pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon) modelin uyum iyiliği değerleri ( $X^2=2,15$ ,  $RMSEA=0,087$ ,  $CFI=0,98$ ,  $IFI=0,98$ ,  $NFI=0,94$ ,  $NNFI=0,96$ ,  $SRMR=0,057$ ) olarak hesaplanmıştır. Cronbach alfa iç tutarlık güvenilirlik katsayıları ölçeğin bütünü için 0,86, alt boyutlar için sırasıyla Pozitif anlamlılık; 0,68, İş yoluyla anlam inşa etme; 0,64, Üst amaç motivasyonları; 0,73 olarak hesaplanmıştır. Test-tekrar test korelasyon katsayısı .69 olarak bulunmuştur. Düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları 0,30 ila 0,62 arasında değişmektedir.

**Çalışma İradesi Ölçeği:** Ölçeği Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi ve Torrey (2012) geliştirmiştir. Türkçe geçerlilik, güvenilirliği ise Büyükgöze Kavas ve Ünal (2019) gerçekleştirmiştir. 13 ifadeden ve irade, finansal engeller ve yapısal engeller boyutlarından oluşan ölçeğin Türkçe uyarlamasında uyum indeksleri ( $X^2= 93,024$ ,  $RMSEA=0,48$ ,  $CFI=0,96$ ,  $TLI=0,95$ ,  $SRMR=0,049$ ) olarak hesaplanmıştır. Çalışmada *irade boyutu* kullanılan ölçeğin tüm maddelere ait iç tutarlık katsayısı 0,86, çalışma iradesi alt ölçeğine ait iç tutarlılık katsayısı ise 0,75 olarak hesaplanmıştır.

**İş Güvencesizliği Ölçeği:** Ölçeği Ashford, Lee ve Bobko (1989); De Witte (1999); Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999) geliştirmiştir. Niceliksel iş güvencesizliği ve niteliksel iş güvencesizliği boyutlarından oluşan 9 maddelik ölçeğin niceliksel iş boyutu çalışmada kullanılmıştır. Ölçek orijinalinde 5'li likert tipindedir. Boya, Demiral, Ergöz, Akvardar ve De Witte (2008) orijinal

formundaki kararsızım seçeneğini belirsizlik yaratacağı gerekçesiyle gruplandırmadan çıkarmış ve 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Kısmen Katılmıyorum, 3= Kısmen Katılıyorum ve 4= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde sorular ıgruplandırmıştır. Ölçekte yüksek puan yüksek iş güvencesizliğini gösterir. Niceliksel iş güvencesizliği boyutunda en düşük puan 5, en yüksek puan 20'dir. Ölçekte niceliksel iş güvencesizliği için güvenilirlik katsayısı 0,73 olarak hesaplanmıştır. Niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği ölçeklerinde sınır değerler medyana göre ve niceliksel iş güvencesizliği ölçegi için 9 olarak belirlenmiştir (Boya vd., 2008).

**Yaşam Doyumu (Memnuniyeti) Ölçeği:** Ölçeği Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) geliştirmiştir. Dağlı ve Baysal (2016) Türkçeye kazandırmıştır. Tek boyutlu olan ölçek 5 ifadeden oluşmaktadır. 5'li Likert tipi ölçek Türkçeye kazandırılırken ölçeğin yapı geçerliliği için açımlayıcı faktör analizi yapılmış ve analiz sonucunda KMO katsayısının 0,869 olduğu, Barlett testinin de anlamlı (528,329,  $p < 0,001$ ,  $Sd = 10$ ) olduğu saptanmıştır. Analizler varyansın %68,389'unu açıklayan 5 faktörlü yapının ölçek için uygunluğunu ortaya koymuştur.

**Verilerin Toplanması:** Verilerin toplanabilmesi için öncelikle çalışmada kullanılan ölçekleri Türkçeye kazandıran yazarlardan; Işık vd., (2018)-"İnsana Yakışır İş Ölçeği", Akın vd., (2013)-"İş Anlamı Ölçeği", Büyükgöze Kavas ve Ünal (2019)-"Çalışma İradesi Ölçeği", Boya vd., (2008)-"İş Güvencesizliği Ölçeği", Dağlı ve Baysal (2016)-"Yaşam Doyumu (Memnuniyeti) Ölçeği" gerekli izinler alınmıştır. Araştırma için Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Etik Kurulundan 14.09.2020'de 2020-5 karar tarihi ile izin alınmıştır.

Araştırma verileri 21.09.2020-15.12.2020 tarihleri aralığında toplanmıştır.

**Çalışma Grubu:** Örneklem yazarların tanıdığı, Türkiye genelindeki kamu ve özel sektörde çalışan ve e-posta ya da sosyal medya kanalıyla ulaşılan 395 yetişkin katılımcıdan (212 kadın ve 183 erkek, %53,7 ve %46,3) oluşmaktadır. Katılımcıların %54,4'ü evli ( $n = 215$ ), %40'ı bekar ( $n = 158$ ), %5,6'sı ( $n = 22$ ) boşanmıştır. Eğitim bakımından %4,1'i ( $n = 16$ ) ilköğretim mezunu, %11,6'sı ( $n = 46$ ) ortaöğretim mezunu ve %84,3'ü ( $n = 333$ ) yükseköğretim mezunudur. Katılımcıların geliri %42,3'ü ( $n = 167$ ) 2000-4000 TL, %26,8'i ( $n = 106$ ) 4001-6000 TL %30,9'u ( $n = 122$ ) 6001 TL ve üstü aylık gelire sahiptir. Örneklem 91 farklı işlerde çalışan/farlı unvanlara sahip katılımcıyı temsil etmektedir. En sık bildirilen unvanlar/işler arasında akademik personel ( $n = 60$ , %15,1), öğretmen ( $n = 44$ , %11,1), özel sektörde ve kamuda çeşitli kademelerde uzman ( $n = 26$ , %6,5), mühendis ( $n = 23$ , %5,8), bankacıdır ( $n = 20$ , %5). Katılımcıların %8,6'sı ( $n = 34$ ) iş ayrımı yapmadan kamu çalışanı olduğunu, %3'ü ise ( $n = 12$ ) işçi olduğunu belirtmiştir.

**Verilerin Analizi:** Çalışmada, katılımcıların demografik özelliklerinin insana yakışır iş üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla, demografik değişkenin iki kategorisi olduğunda bağımsız iki örneklem t testi, üç veya daha fazla kategorisi olduğunda tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Analizler öncesinde, değişkenlerin normallik varsayımının testi için Shapiro Wilk testi tercih edilmiştir.



Çalışma iradesi, iş anlamı, iş güvencesizliği, yaşam doyumu ve insana yakışır iş arasındaki ilişkinin belirlenmesinde ise korelasyon analizi kullanılmış ve değişkenler arasındaki ilişki Pearson korelasyon katsayısı ile belirlenmiştir. Son olarak, çalışma iradesinin, iş anlamının, iş güvencesizliğinin ve yaşam doyumunun, insana yakışır iş üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla, çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Çoklu doğrusal regresyon modeli, bağımlı değişkenin birden fazla bağımsız değişken tarafından açıklandığı modellerdir. Çoklu regresyon modelinde bağımsız değişkenler, modeldeki bağımlı değişkenin değişimini açıklamaya çalışmaktadır (Gunst ve Marson, 1980). Çoklu doğrusal regresyon modelinin matematiksel gösterimi şu şekildedir:

$$y_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^K \beta_j x_{ij} + \epsilon_i$$

Burada  $y_i$  modeldeki  $i$ . bağımlı değişkeni,  $x_{ij}$  ise  $j$ . bağımsız değişkenin  $i$ . gözlem değerini göstermektedir. Çoklu regresyon modelinde  $j$ . bağımsız değişkenin katsayısı  $\beta_j$ ,  $\epsilon_i$  hata terimi  $\epsilon_i$  ile gösterilir. Çoklu doğrusal regresyon modelinin uygunluk ölçütü olarak çoklu belirlilik katsayısı ve düzeltilmiş çoklu belirlilik katsayısı kullanılır. Çoklu belirlilik katsayısı  $R^2$  ve düzeltilmiş çoklu belirlilik katsayısı  $\bar{R}_p^2$  ile gösterilir (Montgomery, Peck ve Vining, 2001). En iyi regresyon modelinin oluşturulmasında  $R^2$ 'nin yorumlanmasındaki zorluklardan kaçınmak için  $\bar{R}_p^2$  değerini kullanmak daha etkili sonuçlar üretmektedir (Haitovski, 1969). Çoklu belirlilik ve düzeltilmiş çoklu belirlilik katsayıları arasındaki ilişki aşağıdaki gibidir:

$$\bar{R}_p^2 = 1 - \left(\frac{n-1}{n-p}\right)(1 - R^2)$$

Burada  $n$  gözlem sayısını,  $p$  modeldeki bağımsız değişken sayısını (boyut) göstermektedir.

## 5. BULGULAR

Analizler öncesinde ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi uygulanmış ve insana yakışır iş ölçeği için iç tutarlık katsayısı  $\alpha = 0,804$ , çalışma iradesi ölçeği için iç tutarlık katsayısı  $\alpha = 0,857$ , işin anlamı ölçeği için iç tutarlık katsayısı  $\alpha = 0,919$ , iş güvencesizliği ölçeği için iç tutarlılık katsayısı  $\alpha = 0,845$  ve yaşam doyumu ölçeği için iç tutarlılık katsayısı  $\alpha = 0,863$  bulunmuştur. Bulgular, tüm ölçeklerin bu çalışmadaki örnekleme kullanılabilir olduğunu göstermiştir.

### 5. 1. Demografik Özelliklerin İnsana Yakışır İş Üzerindeki Etkisi

İlk olarak, katılımcıların cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve gelir seviyesi şeklindeki demografik özelliklerinin insana yakışır iş üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu çalışmada insana yakışır iş skoru bağımlı değişken, demografik özellikler ise bağımsız değişkendir. Eğer etkisi araştırılmak istenen bağımsız değişken iki şıklı ise bağımsız iki örneklem t testi, üç veya daha fazla şıklı ise Tek

Yönlü Varyans Analizi tercih edilir. Bu testlerin uygulanabilmesi için bağımlı değişken kategoriler arasında normal dağılıma uymalıdır. Bu amaçla gerçekleştirilen Shapiro Wilk normallik testi sonuçları, insana yakışır iş değişkeninin demografik değişkenlerin kategorileri arasında normal dağıldığını göstermiştir ( $p>0.05$ ). Analizler sonucu elde edilen bulgular Tablo 2.'de verilmiştir.

**Tablo 2. Bağımsız iki Örneklem t Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları**

Demografik Değişken		Ortalama±Standart Sapma	p- değeri
Cinsiyet	Kadın	67,47±1,01	0,034
	Erkek	70,87±1,11	
Medeni Durum	Evli (a)	70,05±14,35	0,017
	Bekar (a)	68,82±15,58	
	Boşanmış (b)	60,59±12,55	
Eğitim Durumu	İlköğretim (c)	55,68±18,92	0,000
	Ortaöğretim (c)	64,69±16,73	
	Yükseköğretim (d)	70,27±14,23	
Gelir Seviyesi	2000-4000 TL(e)	64,49±16,04	0,000
	4001-6000 TL (f)	71,58±12,92	
	6001 ve üstü (f)	73,04±13,15	

Tablo 2.'deki bulgular, tüm demografik değişkenlerin insana yakışır iş skorları üzerinde etkili olduğunu göstermektedir ( $p<0,05$ ). Hangi gruplar arasında fark olduğunu ortaya koyabilmek için post hoc testlerinden varyansların homojen olması durumunda gruplardaki örneklem hacmi farklıyken tercih edilen Bonferonni testi yapılmış, sonuçların ortalamaları yanındaki harflerle ortaya konulmuştur. Buna göre; insana yakışır iş skor ortalamaları kadınlarda erkeklere nazaran daha düşüktür. Kadınlarda ise boşanmış katılımcılarda evli ve bekar katılımcılara kıyasla daha düşüktür. Yükseköğretim seviyesinde eğitim gören katılımcılarda ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde eğitim gören katılımcılara göre daha yüksektir. Gelir seviyesine göre bakıldığında ise insana yakışır iş skor ortalamalarının 6001 ve üstü TL gelir seviyesine sahip katılımcılarda, 2000-4000 TL ve 4001-6000 TL arası gelire sahip katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür.

## 5. 2. Çalışma İradesi, İş Anlamı, İş Güvencesizliği, Yaşam Doyumu ve İnsana Yakışır İş Arasındaki İlişki

Katılımcıların çalışma iradesi, iş anlamı, iş güvencesizliği, yaşam doyumu ve insana yakışır iş skorları arasındaki ikili ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiş ve bulgular Tablo 3.'te sunulmuştur.

**Tablo 3. Korelasyon Analizi Bulguları**

	İnsana Yakışır İş	Çalışma İradesi	İş Anlamı	İş Güvencesizliği	Yaşam Doyumu	
Pearson Korelasyon Katsayısı	İnsana Yakışır İş	1	0,509*	0,484*	-0,253*	0,496*
	Çalışma İradesi		1	0,625*	-,0149*	0,487*
	İş Anlamı			1	-0,168*	0,523*
	İş Güvencesizliği				1	-0,196

\*Korelasyon katsayısı 0.01 seviyesinde anlamlı

Bulgular, tüm değişkenlerin iş güvencesizliği değişkeni ile negatif yönlü ilişkide olduğunu, diğer tüm değişkenler arasındaki tüm ikili ilişkilerin pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. İnsana yakışır iş ile en güçlü ilişki çalışma iradesi değişkeni arasında bulunmuştur.

Bununla birlikte insana yakışır iş ile iş anlamı ve yaşam doyumunun da aynı yönde hareket ettikleri görülmektedir. Diğer taraftan, insana yakışır iş skorları, iş güvencesizliği skorları azaldıkça artmaktadır. Dolayısıyla, çalışma iradesinin, iş anlamının ve yaşam doyumunun insana yakışır iş üzerinde pozitif anlamda etkili olduğu ve iş güvencesizliğinin de negatif anlamda etkili olduğu beklenebilir.

### 5.3. Çalışma İradesinin, İş Anlamının, İş Güvencesizliğinin ve Yaşam Doyumunun İnsana Yakışır İş Üzerindeki Etkisi

Bu etkiyi araştırmak amacıyla, çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Çoklu doğrusal regresyon modelinde bağımlı değişken insana yakışır iş, bağımsız değişkenler ise çalışma iradesi, iş anlamı, iş güvencesizliği ve yaşam doyumudur. Tablo 4.'te analize ilişkin bulgular verilmiştir.

**Tablo 4. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları**

Model	$\beta$	t
Sabit	41,858*	12,730
Çalışma İradesi	0,554*	4,931
İş Anlamı	0,264*	3,012
İş Güvencesizliği	-0,482*	-3,335
Yaşam Doyumu	0,804*	5,271
Adj. $R^2$	0,368	
Ortalama Kare	8161,578	
F	58,249	
p- değeri	0,000	

\*Parametre 0,01 seviyesinde anlamlı

Tablo 4.'teki bulgular, insana yakışır işi açıklamak için kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu model ile insana yakışır işin yaklaşık %36,8'i çalışma iradesi, iş anlamı, iş güvencesizliği ve yaşam doyumuna ile açıklanabilmektedir. Tüm değişkenlere ilişkin parametrelerin anlamlı olduğu modelde, insana yakışır iş üzerinde en yüksek etkiye sahip değişkenin yaşam doyumuna olduğu görülmüştür ( $\beta=0,804$ ,  $p<0,01$ ). Yaşam doyumuna değişkeninden sonra katılımcıların insana yakışır iş skorlarını pozitif anlamda etkileyen değişkenler sırasıyla çalışma iradesi ve iş anlamı değişkenleridir. İş güvencesizliği değişkeni ise insana yakışır işi negatif yönde etkilemektedir.

## 6. TARTIŞMA

Çalışmada, temel bir insan etkinliği olan, insanları dönüştüren; işyerlerinin devamını sağlayan; ulusları ayakta tutan; benlik saygısı, kendini gerçekleştirme, güvenlik ve aynı zamanda insana yakışır bir yaşam için geçim kaynağı ve herkes için bir temel hak olan çalışma/bir işe sahip olma, insana yakışır iş bağlamsallaştırmasında (Edralin, 2014) ve çeşitli değişkenler aracılığıyla incelenmiştir.

Analiz sonuçları, kadınların erkeklere nazaran daha düşük insana yakışır iş skorlarına sahip olduklarını ve boşanmış kadınların en düşük skora sahip olduklarını göstermiştir. Katılımcıların eğitim seviyesine ve gelirine bağlı olarak insana yakışır iş skorlarının değiştiği yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada, beklenen şekilde, insana yakışır iş skorlarının, iş güvencesizliği skorları azaldıkça arttığı saptanmıştır. Güvencesiz istihdam terimi, yaygın olarak "hem zengin hem de fakir ülkelerde 1970'lerin sonundan beri önemli ölçüde büyüyen düzensiz ve güvencesiz çalışma düzenlemelerini" tanımlamak için kullanılmaktadır (Quinlan, 2012: 3). Sonuçları iş ve işyeri ile sınırlı olmayan, genel olarak bireysel sağlık, esenlik, aile oluşumu ve sosyal yaşamdaki bozulmalara kadar uzanan (Kalleberg ve Vallas, 2018) güvencesiz çalışma Evans ve Gibb 'e (2009: 2) göre, "atipik iş sözleşmeleri, sınırlı veya hiç olmayan sosyal yardımlar ve yasal haklar, yüksek derecede iş güvencesizliği, düşük iş süresi, düşük ücretler ile karakterize edilen çalışma biçimleridir.". Güvencesiz çalışma, çalışanlar için istenmeyen sonuçlar doğurması nedeniyle kötü ve kalitesiz istihdam olarak etiketlenen geniş bir kavramdır. Düşük sosyal statü, yapılan iş karşılığında takdir görmeme, çalışma hayatında sosyal ağlarda çözülme ve iletişim ve iş birliğinin azalması, işe katılma hakkının/söz hakkının olmaması (Brinkmann, Dörre, Röbenack, Kraemer ve Speidel 2006'dan aktaran Seubert, Hopfgartner ve Glaser, 2021) gibi bir dizi özelliğin sıralanabileceği güvencesiz çalışma, açık bir şekilde ILO'nun insana yakışır iş kavramına meydan okumaktadır. İnsana yakışır iş, istikrarlı bir iş rolü sağlar ve bireyleri rollerine yatırım yapmaya motive eder, böylece bir iş kimliği ve itibarının gelişimini destekler. Ancak, uygunsuz veya güvencesiz istihdam koşulları altında, istikrarlı bir iş kimliği oluşturma olasılığına ilişkin endişeler ciddi boyuttadır (Selenko vd., 2018).

Güvencesiz çalışmanın yaygınlaşması, emek piyasalarının homojenliğini bozarak çalışanların bireysel ve toplu çalışma koşulları, çalışma hızı ve ücretler üzerindeki etkilerini kaybetmelerine yol açar (Evans ve Gibb, 2009). Nitekim örneğin çalışma içinde katılımcıların büyük çoğunluğu yükseköğrenim mezunu olmasına rağmen (n=333, %84) gelirleri aynı yönde paralellik göstermemektedir (aylık geliri 6001 TL üzeri olanlar; n=122, %30,9). Türkiye asgari ücret uygulamasının en yaygın olduğu ülkelerden biridir. SGK verilerine göre genel olarak Türkiye'de asgari ücretle çalışanların oranı %40 ve üzeri bantta seyretmektedir. Türkiye'de yaşam maliyetleri artarken ücretlerde bu maliyetlere paralel artış uygulanmamakta ve özellikle asgari ücretlerle geçimi sağlamak imkânsız hale gelmektedir. Yaşam ve çalışma yaşamının kalitesini sağlayabilme, insana yakışır işlerden bahsedebilme ancak insana yakışır ücretlerle mümkün olabilir. Bu anlamda daha geniş bir ücret tanımlamasına ihtiyaç vardır. Bunun için yaşam maliyetinin ötesine geçen ve yaşam kalitesini/sosyal refahı kendi içinde bir hedef olarak içeren insana yakışır ücret daha uygundur (Carr, Pakker, Arrowsmith ve Watters, 2016). Carr vd., (2016) ve Yao, Parker, Arrowsmith ve Carr (2017), ücret düzeylerini sigmoidal ('S' şekli) bir eğri aracılığıyla, yaşam kalitesi ve çalışma yaşamına ilişkin öznel deneyimlerle ilişkilendiren bir model geliştirmiş ve test etmiştir. Teorik olarak bu model, daha yüksek ücretlerin çalışma/yaşam kalitesini artırdığını ve çalışanların geçimlik yaşamdan gelişmeye geçmelerine olanak sağladığını göstermiştir (Seubert vd., 2021). İnsana yakışır ücretin odak noktası genellikle yalnızca ücret oranları değil, aynı zamanda örneğin iş güvenliği, işyerinde saygı ve temsil ile ilgili eşitlik konularını da içerir. Ayrıca aileyi geçindirebilme, sosyal hayata katılım ve gelecek için biriktirebilmeyi de içeren insana yakışır ücret (Carr, vd., 2016)

esasinda Sen'in (2004) yapabilirlik yaklasimina atifta bulunur. Kisilerin hayatlarindaki engellerin kaldirilmasinda kamu politikalarinin onemini vurgulayan yaklasim, kisilerin olmaya ya da yapmaya deger bulduklari yasam tarzina ulastiracak ozgurluklerin gelistirilmesi ve genisletilmesi icin bunun gerekli oldugunu savunur. Bu anlamda kisilere sunulan iktisadi imkanlar, toplumsal firsatlar bir taraftan kisilerin yapabilirliklerini gelistirirken bir taraftan da insana yakisir islerin kapisini aralar. Bu baglamda insana yakisir ücret, ilke olarak degerli islevselliklerin bir toplamı olan yapabilirliklerin buyumesini ve gelismesini saglayan bir kaynagin guvence altına alınması olarak kavramsallaştirilabilir. Bu nedenle, asgari ücret, insanların toplumda asgari düzeyde işlev görmelerini (açlıktan ölmeden ve yaşamak için temel bir yere sahip olmadan yaşama) mümkün kılabilirken, insana yakisir ücret daha da ileri götürmekte, degerli amaç ve isteklerin gercekleştirilmesine imkan sağlamaktadır (Carr, vd., 2016).

Çalışma iradesi insana yakisir işin bir unsurudur ve analiz sonuçlarının da gösterdiği gibi çalışma iradesi insana yakisir iş üzerinde etkilidir. Blustein (2008), tüm bireyler için çalışmanın/bir işe sahip olmanın hayatta kalma, ilişki kurma ve kendi kaderini tayin etme ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bir mekanizma olabileceğini ve bunun da daha büyük yaşam anlamı ve doyuma yol açabileceğini belirtmiştir. Bununla birlikte, bu bağlantı için kritik olan, kişilerin takip etmek istedikleri işi seçebilme gücü (Duffy, Diemer, Perry, Laurenzi ve Torrey, 2012) yani iradedir. Longman (2021) sözlüğe göre irade; "bir şeyi yapmaya zorlanmadan seçme veya karar verme gücü"dür. Duffy vd., (2012) çalışma iradesini; kısıtlamalara rağmen mesleki seçimler yapmak için algılanan kapasite/yapabilirlik olarak tanımlamaktadır. Blustein (2006) iradeyi "kişinin iş hayatındaki seçimi" (s. 35) olarak kavramsallaştırmıştır. Ancak bireylerin kişisel çıkarları, becerileri ve değerleri ile en uyumlu işi seçmelerini ve anlamlı bir iş deneyimi yaşamalarını engelleyen bir takım finansal, yapısal ve sosyal engeller sıklıkla mevcuttur. Çalışmak istedikleri işler için gerekli eğitimden, sosyal ve ekonomik kaynaklardan yoksun olan kişilerin işler konusunda seçme şansları yoktur (Duffy, Autin ve Bott, 2015). Bu engeller Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde daha yaygındır. Kant'tan Rawls'a kadar ahlak filozofları tarafından yapılan alternatif bir argüman, emeğin insan onurunu, sosyal refahı ve adalet algılarını tanımlamaya yardımcı olduğu fikrine dayanmaktadır. Çalışma/bir işe sahip olma yoluyla adil bir şekilde muamele görmek ve ödüllendirilmek insan hakları ve sosyal adalet açısından değerlendirme alanına sahiptir (Carr vd., 2016). Ancak çalışma/bir işe sahip olma bazıları için bir anlam kaynağı ve içsel bir tatmin kaynağı olmasına rağmen, çoğu kişi daha yüksek düzeydeki sosyal bağlantı ve kendi kaderini tayin etme ihtiyacını karşılamadan önce, hayatta kalma ihtiyacı ile çalışmakta ve fiziksel sağlıklarını tehdit eden işleri bile kabul etmek durumunda kalmaktadır (Blustein, 2006; Duffy, Autin ve Bott, 2015). Dolayısıyla kişilerin içinde bulunduğu koşullar kişinin kendine uygun işi seçme ve takip etmede irade duygusuna etki etmektedir (Blustein, 2006). Uygun koşullar altında iyi bir işe sahip olmakla sonuçlanan, eğitim ve iş temelli seçeneklerde daha yüksek irade seviyeleri sağlayabilen faaliyetler dizisi olarak kavramsallaştırılabilecek çalışma için kamu politikalarına ihtiyaç vardır. Kamu politikaları aracılığı ile kişilere uyumlu ve tatmin edici işlere erişim artırılabilir (Blustein, 2011). Bunun

için insani yapabilirlikleri geliştiren (bu anlamda insana yakışır iş yapabilirlik yaklaşımı ile çok uyumludur), ekonomik büyümenin yanı sıra insanoğlunu ve onların gelişimini hedefleyen, değer vermeleri için sebepleri olan bir iş seçme yeteneği sunan kamu politikalarına ihtiyaç vardır. İnsan onuruna yakışan işler için bu gereklidir.

İnsan onuruna yakışır işleri seçme şansına sahip olma; çalışma iradesinin çalışan bireylerin genel refahını tahmin etmede kilit bir değişken olduğu ve artan iradeye sahip kişilerin daha yüksek düzeyde ihtiyaçları karşılayabilme kapasitesinin daha yüksek düzeyde olduğu önermesiyle eşleşir. Araştırmacılar, işyerinde daha yüksek düzeydeki ihtiyaçların yerine getirilmesini etkileyebilecek faktörleri incelemişlerdir. Örneğin bir araştırmada, çalışma iradesi ve iş anlamı arasındaki bağlantı incelenmiş ve değişkenlerin güçlü bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur (Duffy, Autin ve Bott, 2015). İşin içerik bakımından bir anlama sahip olması, siyaset felsefesinin adalete yaklaşımı bakımından da bir karşılık bulmaktadır. Örneğin Rawls'un, bir adalet teorisinin anahtar unsuru olarak anlamlı işe vurgusu paradigmatiktir (Deranty ve MacMillan, 2012). Politik felsefe de eşitlikçi bir yaklaşımın, çalışmanın/bir işe sahip olmanın içeriğine esaslı bir atıfta bulunabileceğini gösterir. 'Anlamlı iş' hakkındaki sonraki tartışmalarda bu kavramın kesin bir tanımlaması yapılmıştır. Bu yöndeki tanımlamaların birinde anlamlı iş "zeka ve inisiyatif gerektiren, çalışana işin nasıl yapılacağına karar verme yetkisi veren, iş sürecinin karakteri ve istihdam eden işletme tarafından izlenen politikalar konusunda demokratik bir söz hakkı veren bir iş" olarak tanımlanmıştır (Arneson, 1987: 522). Araştırma ile de insana yakışır iş üzerinde etkisi olduğu kanıtlanan anlamlı işin anlamı; öz yeterlilik, iş rolü uyumu, görevin önemi, sosyo-ahlaki iklim ve kendini aşma yönelimine bağlıdır. İşte anlam ve çalışmayla özdeşleşme, kendini gerçekleştirme ile ilgilidir. Güvencesiz istihdam durumlarındaki ve/veya gelişmekte olan ülkelerdeki çalışma koşullarının bu yönleri sağlama olasılığı daha düşük olduğundan, insana yakışır işlerde ve/veya gelişmiş ülkelerdeki çalışanlar için işteki anlamın daha önemli olduğu ileri sürülebilir (Seubert vd., 2021). Akademisyenler, anlamlı işi, kendisi de insana yakışır işe sahip olmaktan türetilen, kendi kaderini tayin hakkının kilit bir sonucu olarak görmektedir. Kendi kaderini tayin etme daha anlamlı işlere yol açabilse de herkesin kendi kaderini tayin ettiği işlere erişimi yoktur (Duffy vd., 2017). Özellikle ekonomik kısıtlamalar ve sosyal marjinalleşme insana yakışır işe, onurlu, güvenli ve adil ücret ve sosyal koruma sunan işe erişimi etkilemektedir (ILO, 2015).

Çalışmanın/bir işe sahip olmanın yerine getirme potansiyeline sahip olduğu ve kişiler için bir ihtiyaç olan kendi kaderini tayin hakkı (Blustein, 2006) genellikle kişinin hayatının yönünü yazdığı hissi ile karakterize edilen gerçeklik deneyimine atıfta bulunur (Ryan ve Deci, 2000). Bunun anlamı, insana yakışır işler aracılığıyla hem temel ihtiyaçların karşılanabileceği hem de insanların yaşamaya değer bulduğu hayatları yaşayabilecekleri bir sosyal refah öngörüsüdür. Çalışma içinde her ne kadar bağımlı değişken insana yakışır iş seçilmişse de korelasyon analizi her iki değişken arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla burada tersi bir yorum da; insana yakışır işlere sahip olma yaşam doyumunda/yaşam kalitesinde etmendir şeklinde yapılabilir. Bu bağlamda çalışma/bir işe sahip olma,



yalnızca bir gelir elde etme aracı değil, aynı zamanda kendi içinde yapabilirliklerin ortaya çıkmasına imkân veren bir alandır. Dolayısıyla çalışma/iş deneyimleri çalışmadan/işten özel alana yayılarak; bireysel çalışma/iş deneyimlerini çalışmanın/işin ötesindeki yaşam kalitesine/sosyal refaha bağlar (Seubert vd., 2021). Nitekim bilim adamları insana yakışır işin yaşam kalitesi ile ilişkili olduğunu savunmaktadırlar. Çalışma/bir işe sahip olma, sağladığı sosyal bütünleşmeye, işte geçirilen zamana ve kişiye sağladığı bireysel özsaygıya bağlı olarak bireysel yaşamın önemli bir parçası olarak kabul edilir (Tromp, 2016). Bu perspektiften, insana yakışır iş, kişinin refahını destekleyen iş özellikleri seti ve kişinin yaşamsal beklentilerine uygun bir refah düzeyine ve bir bireyden diğerine değişen bir dizi kişisel hedefe ulaşmalarına izin veren bir iş olarak tanımlanabilir (Ariza-Montes, Giorgi, Hernández-Perlines ve Fiz-Perez, 2019). Sonuç olarak, işlerinden memnun olan çalışanlar hayatlarından memnun olacaklardır ve bunun tersi de geçerli olup (Tromp, 2016), insana yakışır iş yaşam kalitesinin/sosyal refahın anahtar bir unsurudur.

## 7. SONUÇ

Mevcut çalışma ile insana yakışır iş demografik değişkenler ve farklı düzeydeki faktörler bakımından incelenmiş ve hem demografik değişkenlerin hem de farklı düzeydeki faktörlerin insana yakışır işi etkilediği doğrulanmıştır.

Analiz sonucunda cinsiyet, eğitim düzeyi, gelir, güvencesiz çalışma, çalışma iradesi, işin anlamı ve yaşam doyumunun/kalitesinin insana yakışır iş yapma algılarını yordadığı doğrulanmıştır. Literatür ile uyumlu olan bulgular, insana yakışır işe erişimlerin; çalışma yoluyla adil bir şekilde muamele görmenin ve ödüllendirilmenin insan hakları ve sosyal adalet açısından değerlendirme alanına sahip olduğunu bir kez daha kanıtlamıştır.

İnsana yakışır işle kadın-erkek herkese insan onuruna yakışır eşit, özgür bir çalışma ortamı sunma hedeflendiğinden insana yakışır işin makro ve mikro belirleyicilerini tespit, artan eşitsizliklerle mücadele etme, bu mücadelede yol haritasını belirleme ve sosyal adaletsizliklerle mücadele için kamunun üstlenmesi gereken sorumlulukları belirleme bakımından önem taşımaktadır. Çalışma yaşamında temel hakların sağlanabilmesi, çalışanların kendilerine uygun işleri seçebilmesi, iş aracılığıyla bir anlam elde edebilmeleri ve güvenli çalışma aracılığıyla yaşam kalitesinin sağlanabilmesi için kişilerin ihtiyaç duyduğu/duyacağı kaynakların sağlanmasında toplumsal bir yükümlülük söz konusudur. İşte bu toplumsal yükümlülüğün yerine getirilmesinde kamu sorumluluğunun devreye girmesi gerekir. Bu, toplumsal refah uzlaşımının sağlanabilmesi ve sürdürülebilir ekonomi için de gerekli olup, insana yakışır işlere kişilerin erişimlerini sağlayacak kaynakların kamu eliyle sağlanması şarttır. Çünkü insana yakışır işleri elde etmek için gerekli kaynaklara (örneğin eğitim imkanlarına sahip olmayanların vasıflı işgücü için gerekli pazarlanabilir becerileri elde etmeleri imkânsız hale gelmektedir. Bu, çalışanlar bakımından artan eşitsizlik ve adaletsizlikleri beraberinde getirerek toplumsal yapıda sınıflar arası dengesizliklere ve bozulmalara yol açmakta; insan onuruna layık işlere

erişim, çalışma/bir işe sahip olma yoluyla adil bir şekilde muamele görme ve insani yapabilirliklerle dolu bir yaşamı sürdürme olasılığını ortadan kaldırmaktadır. Ayrıca bu durum toplumsal refah uzlaşısını ve sürdürülebilir ekonomiyi de tehlikeye sokmaktadır.

## KAYNAKÇA

- Akın, A., Hamedoğlu, M.A., Kaya, Ç. ve Sarıçam, H. (2013) “Turkish Version of the Work and Meaning Inventory (WAMI): Validity and Reliability Study”, *The Journal of European Education*, 3(2): 11-16.
- Ariza-Montes, A., Giorgi, G., Hernández-Perlines, F. ve Fiz-Perez, J. (2019) “Decent Work as a Necessary Condition for Sustainable Well-Being, A Tale of Pi(i)gs and Farmers”, *Sustainability*, 11(1051), <https://doi.org/10.3390/su11041051>.
- Arneson, R.J. (1987) “Meaningful Work and Market Socialism”, *Ethics*, 97(3): 517–545.
- Ashford, S.J., Lee, C. ve Bobko, P. (1989), “Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test”, *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Blustein, D.L (2008) “The Role of Work in Psychological Health and Well-Being: A Conceptual, Historical, and Public Policy Perspective”, *American Psychologist*, 63(4): 228-240, <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.228>.
- Blustein, D.L (2013) “The Psychology of Working: A New Perspective for a New Era”, D.L. Blustein (ed.) *The Oxford Handbook of the Psychology of Working* (pp. 3-18), New York, NY: Oxford University Press.
- Blustein, D.L. (2006) “The Psychology of Working: A New Perspective for Career Development, Counseling and Public Policy”. New York, NY: Routledge.
- Blustein, D.L. (2011) “A Relational Theory of Working”, *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1-17, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.004>
- Blustein, D.L., Kenny, M.E., Di Fabio, A. ve Guichard, J. (2018) “Expanding the Impact of the Psychology of Working: Engaging Psychology in the Struggle for Decent Work and Human Rights”, *Journal of Career Assessment*, 27(1): 3-8, <https://doi.org/10.1177/1069072718774002>.
- Blustein, D.L., Olle, C., Connors-Kellgren, A. ve Diamonti, A.J. (2016) “Decent Work: A Psychological Perspective”, *Frontiers in Psychology*, 7(407), <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>.
- Boya, F.Ö., Demiral, Y., Ergöz, A., Akvardar, Y. ve De Witte, H. (2008) Effects of Perceived Job Insecurity on Perceived Anxiety and Depression in Nurses”, *Industrial Health*, 46(6): 613-619.

- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A. ve Aglo, N. (2013) “The Quality of Employment and Decent Work: Definitions, Methodologies, and Ongoing Debates”, *Cambridge Journal of Economics*, 38: 459–477. doi:10.1093/cje/bet067.
- Büyükgoze Kavas, A.B. ve Ünal, Ş. (2019), “Çalışma İradesi Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2): 194-214.
- Carr, S.C., Parker, J., Arrowsmith, J. ve Watters, P.A. (2016), “The Living Wage: Theoretical Integration and an Applied Research Agenda”, *International Labour Review*, 155(1), 1-24.
- Chang, J.H. ve Huynh. P. (2016) “ASEAN in Transformation: The Future of Jobs at Risk of Automation”, Bureau for Employers’ Activities Working Paper, No. 9, Geneva: ILO.
- Çetinkaya, E. ve Yıldırım, S. (2012) “İnsana Yakışır İş’ Bağlamında Türkiye İşgücü Piyasasında Kadınların Durumu”, *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1: 153-172.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016) “Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe ’ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59): 1250-1262.
- De Witte, H. (1999), “Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues”, *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 8(2), 155–177.
- Deranty, J.P. ve MacMillan, C. (2012) “The ILO’s Decent Work Initiative: Suggestions for an Extension of the Notion of “Decent Work””, *J. Soc.Philos*, 43(4): 386–405, doi:10.1111/josp.12003.
- Di Fabio, A. ve Kenny, M.E. (2019) “Decent Work in Italy: Context, Conceptualization, and Assessment”, *Journal of Vocational Behavior*, 110: 131-143, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.014>.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. ve Griffin, S. (1985). “The Satisfaction with Life Scale”, *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- DPT (2007) “Dokuzuncu Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu”, Ankara: DPT.
- Duffy, R.D. vd. (2017) “The Development and Initial Validation of the Decent Work Scale”, *Journal of Counseling Psychology*, 64(2): 206-221, <https://doi.org/10.1037/cou0000191>.
- Duffy, R.D., Autin, K.L ve Bott, E.M. (2015) Work Volition and Job Satisfaction: Examining the Role of Work Meaning and Person–Environment Fit”, *The Career Development Quarterly*, 63(2): 126-40.
- Duffy, R.D., Blustein, D.L, Diemer, M.A ve Autin, K.L. (2016) “The Psychology of Working Theory”, *Journal of Counseling Psychology*, 63(2): 127-148.

- Duffy, R.D., Diemer, M.A., Perry, J.C., Laurenzi, C. ve Torrey, C.L. (2012) “The Construction and Initial Validation of the Work Volition Scale” *Journal of Vocational Behavior*, 80(2): 400-411, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.002>.
- Edralin, D.M. (2014) “Precarious Work Undermines Decent Work: The Unionized Hotel Workers’ Experience”, *DLSU Business & Economics Review*, 24(1): 13-26.
- Engin, E.M. (2018) *AB Ülkelerinde İkili, Üçlü, Genişletilmiş Sosyal Diyalog Mekanizmaları ve İyi Uygulama Örnekleri*, Ankara: CFCU, ILO, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı.
- Evans, J. ve Gibb, E. (2009) “Moving from Precarious Work Employment to Decent Work” *Global Union Research Network Discussion Paper No. 3*, Geneva, Switzerland: International Labour Office.
- Ferreira, J.A. vd. (2019) “Decent Work in Portugal: Context, Conceptualization, and Assessment”, *Journal of Vocational Behavior*, 112: 77-91.
- Gunst, R.F. ve Mason, R.L. (1980) “Regression Analysis and Its Applications”, New York: Marcel Dekker.
- Haitovski, Y. (1969) “A Note on the Maximization of  $\bar{R}^2$ ”, *The American Statistician*, 23(1): 20-21.
- Hellgren, J., Sverke, M. ve Isaksson, K. (1999), “A Two-Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-Being”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195, <https://doi.org/10.1080/135943299398311>.
- ILO (1999) “Decent Work: Report of the Director-General”, *International Labour Conference*, 87th Session, Geneva: ILO.
- ILO (2008a) “ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization”, 10 June, Geneva, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms\\_371208.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf), (21.09.2021).
- ILO (2008b) “Measurement of Decent Work”, 8–10 September, Geneva, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms\\_098027.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_098027.pdf), (21.09.2021).
- ILO (2013) “Decent Work Indicators: Guidelines for Procedures and Users of Statistical and Legal Framework Indicators”, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_229374.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf), (21.09.2021).
- ILO (2015) “Decent Work and the 2030 Agenda for Sustainable Development”, [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_436923.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436923.pdf), (21.09.2021).

- ILO (2016) “World Employment Social Outlook: Trends for Youth 2016”,  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_513739.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_513739.pdf), (21.09.2021).
- ILO (2017a) “The Future of Work We Want: A Global Dialogue An ILO Centenary Initiative”,  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/genericdocument/wcms\\_549358.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/genericdocument/wcms_549358.pdf), (21.09.2021).
- ILO (2017b) “Report of the Director-General: What Future for Decent Work in Europe and Central Asia – Opportunities and Challenges”. Tenth European Regional Meeting, Istanbul,  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_577395.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_577395.pdf), (21.09.2021).
- [Işık, E., Kozan, S. ve Işık, A.N. \(2018\) “Cross-Cultural Validation of the Turkish Version of the Decent Work Scale”, Journal of Career Assessment, 27\(3\): 471-489. https://doi.org/10.1177/1069072718763636.](https://doi.org/10.1177/1069072718763636)
- Kalleberg, A.L. ve Vallas, S.P. (2018) “Probing Precarious Work: Theory, Research and Politics”, A.L. Kalleberg ve S.P. Vallas (Eds.) Precarious Work: Causes, Characteristics, and Consequences (pp. 1-30), Emerald.
- Longman (2021), “Vo-li-tion”, <https://www.ldoceonline.com/dictionary/volition>, (21.09.2021).
- Méda, D. (2016) “The Future of Wrk: The Meaning and Value of Work in Europe”, ILO Research Paper No. 18, Geneva: ILO.
- Montgomery, D.C., Peck, E.A ve Vining, G.G. (2001) “Introduction to Linear Regression Analysis”, 3rd Edition. New York: John Wiley & Sons.
- OECD (2015) “Securing Livelihoods for all: Foresight for Action”, Development Centre Studies, Paris: OECD
- OECD (2019b) “Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work”, Paris: OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>.
- OECD (2019b) Negotiating Our Way Up Collective Bargaining in a Changing World of Work, OECD Publishing.
- OECD (2021) “OECD Economic Surveys: Turkey 2021”, Paris: OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/2cd09ab1-en>.
- Quinlan, M. (2012) “The ‘Pre-Invention’ of Precarious Employment: The Changing World of Work in Context”, *he Economic and Labour Relations Review*, 23(4): 3-24.

- Ryan, R.M. ve Deci, E.L. (2000) “Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development and Well-Being”, *American Psychologist*, 55(1): 68–78.
- Selenko, E. vd., (2018) “On the Dynamics of Work Identity in Atypical Employment: Setting Out a Research Agenda”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(3): 324-334, <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1444605>.
- Selim, R. ve Ilkaracan, I. (2002) “Gender Inequalities in the Labor Market in Turkey: Some Empirical Evidence”, Paper presented at 6th METU International Conference in Economics, Ankara.
- Sen, A. (2004) “Özgürlükle Kalkınma”, (Çev., Y. Alogan), İstanbul: Ayrıntı.
- Seubert, C., Hopfgartner, L. ve Glaser, J. (2021) “Living Wages, Decent Work, and Need Satisfaction: an Integrated Perspective”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(6): 808-823, <https://doi.org/10.1080/1359432x.2021.1966094>.
- Steger, M.F., Dik, B.J. ve Duffy, R.D. (2012) “Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)”, *Journal of Career Assessment*, 20(3): 322-337.
- Stiglitz, J.E. (2015) “The Origins of Inequality, and Policies to Contain It”, *National Tax Journal*, 68(2): 425-448.
- Sümer, H.C. (2006) “Women in Management: Still Waiting To Be Full Members of the Club”, *Sex Roles*, 55: 63-72. <https://doi.org/10.1007/s11199-006-9059-2>.
- TMMOB (2003) “Türkiye Ekonomisi: Genel Perspektif, Sorunlar, Öneriler ve Madencilik Sektörünün Kısa Değerlendirilmesi”, Ankara: TMMOB.
- Tromp, M. (2016) “Decent Work, More Satisfied about Life and Health?”, Master Thesis, Tilburg University, School of Social and Behavioral Science, Tilburg University.
- TÜİK (2021) “İşgücü İstatistikleri, III. Çeyrek: Temmuz – Eylül”, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-III.-Ceyrek:-Temmuz---Eylul,-2021-37547>, (21.09.2021).
- UÇÖ (2019) “Daha Aydınlık Bir Gelecek İçin Çalışmak: Çalışma Yaşamının Geleceği Küresel Komisyonu”, Cenevre: ILO.
- World Economic Forum (2016) “World Economic Annual Meeting, Davos-Klosters”, Switzerland: World Economic Forum.
- Yao, C.P., Parker, J., Arrowsmith, J. ve Carr, S.C. (2017) “The Living Wage as an Income Range for Decent Work and Life”, *Employee Relations*, 39(6), 875–887, <https://doi.org/10.1108/ER-03-2017-0071>.



<b>KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE</b>	<b>AÇIKLAMA / EXPLANATION</b>	<b>KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS</b>
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Dr. Öğr. Üyesi Zeynep ACA Dr. Öğr. Üyesi Emrah AKDAMAR
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Dr. Öğr. Üyesi Zeynep ACA Dr. Öğr. Üyesi Emrah AKDAMAR
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Dr. Öğr. Üyesi Zeynep ACA Dr. Öğr. Üyesi Emrah AKDAMAR
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Dr. Öğr. Üyesi Zeynep ACA Dr. Öğr. Üyesi Emrah AKDAMAR
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Dr. Öğr. Üyesi Zeynep ACA Dr. Öğr. Üyesi Emrah AKDAMAR

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Teşekkür:** -

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The authors have no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The authors declared that this study has received no financial support.

**Acknowledgement:** -

---