



## *İnsana Yakışır İş ve Alt Boyutlarının İşin Anlamı ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması*

Seher Yastıoğlu<sup>1</sup>

*Received/ Başvuru:* 18.08.2023

*Accepted/ Kabul:* 05.09.2023

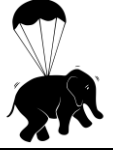
*Published/ Yayın:* 25.10.2023

### Özet

Bu çalışmanın amacı insana yakışır iş kavramının alt boyutlarının işin anlamı ve işten ayrılma niyeti değişkenleri ile ilişkisini meta-analiz yöntemi ile ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda çalışmalara ulaşmak için ulusal ve uluslararası alanyazın “insana yakışır iş”, “insana yaraşır iş”, “saygın iş”, “düzgün iş”, “uygun iş”, “işin anlamı”, “işten ayrılma niyeti” ve İngilizce karşılıkları olan kelimeler ile taranmış, incelenmiş ve derlenmiştir. Verilerin analizinde Jamovi paket programı, MAJOR – Meta Analysis eklentisi kullanılmıştır. Korelasyon değerleri ve örneklem büyüklükleri kullanılarak rastgele etki modeline göre yapılan 12 meta-analiz toplam 24 çalışma ve k=132 bireysel veri (N=46406) üzerinden gerçekleştirilmiştir. Analiz bulgularına göre; insana yakışır işin, işin anlamı ile pozitif yönde ortada düzeyde ilişkisi bulunmuştur (EB= 0,490; p<0,001) ve işten ayrılma niyeti ile negatif yönde orta düzeyde (EB= -0,397; p<0,001) ilişkisi söz konusudur. İşin anlamı ve işten ayrılma niyeti ile en yüksek ilişkiye sahip insana yakışır iş alt boyutu “tamamlayıcı değerler – aile ve sosyal değerleri tamamlayan kurumsal değerler” olup, orta düzeyde sırası ile pozitif ve negatif yönlü ilişkisi (EB= 0,390; EB= -0,340; p<0,001) tespit edilmiştir. İşin anlamı ve işten ayrılma niyeti ile en düşük ilişkiye sahip insana yakışır iş alt boyutu ise “boş zaman ve dinlenme”dir ve zayıf düzeyde ilişkisi (EB= 0,147; EB= -0,198; p<0,001) olduğu bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** insana yakışır iş, işin anlamı, işten ayrılma niyeti, meta-analiz

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Türkiye, [saytas@mehmetakif.edu.tr](mailto:saytas@mehmetakif.edu.tr), Orcid: 0000-0001-8166-4172

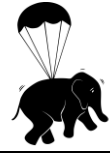


# *The Relationship of Decent Work and Its Sub-Dimensions with Meaning of Work and Turnover Intention: A Meta-Analysis Study*

## **Abstract**

This study aims at revealing the relationship between the sub-dimensions of decent work and the variables of work meaning and turnover intention via meta-analysis method. The national and international literature on “insana yakışır iş”, “insana yaraşır iş”, “saygın iş”, “düzgün iş”, “uygun iş”, “işin anlamı”, “işten ayrılma niyeti” and their English equivalents have been searched, examined, and compiled using these words. To analyze the data, the Jamovi package program, and MAJOR – Meta Analysis plug-in have been used. 12 meta-analyses based on random effects model on correlation values and sample sizes have been carried out on a total of 24 studies and k=132 individual data (N=46406). According to the analysis findings, it has been found that decent work was found to be positively moderately correlated with meaning of work (EB= 0.490;  $p<0.001$ ) and negatively moderately correlated with turnover intention (EB= -0.397;  $p<0.001$ ). It has been determined that the complementary values sub-dimension of decent work has the highest relationship with the meaning of work and turnover intention, corporate values that complement family and social values with a moderate positive and negative relationship respectively (EB= 0.390; EB= -0.340;  $p<0.001$ ). It has also been found out that free time and rest sub dimension of decent work has the lowest and a weak relationship (EB= 0,147; EB= -0,198;  $p<0,001$ ) with work meaning and turnover intention.

**Keywords:** decent work, meaning of work, turnover intention, meta-analysis

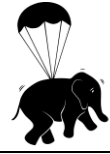


## EXTENDED ABSTRACT

**Background & Purpose:** In addition to the increasing unemployment problem, employees have been struggling with the precarious work and the desire to access decent work conditions. Except the scope of social security, it is also essential for employees to have job characteristics (Ludera-Ruszel, 2021) that protect social rights, enable humane living conditions, and protect human dignity, as the number of workers in low-income (Doellgast et al., 2018) vulnerable employment and low-qualified jobs has increased undeniably. To strengthen the social justice, the concept of "decent work" has been mentioned and defined by the International Labor Organization in 1919 by highlighting the boundaries of humane employment.

Based on the definition of decent work of International Labor Organization, Duffy et al. (2017) developed a decent work model which consists of physically and interpersonally safe working conditions, access to health care, adequate compensation, hours that allow for free time and rest, organizational values that complement family and social contains the values components. Decent work conditions including these components, meaning of work (Kashyap and Arora, 2020), desire to stay at work, work engagement (Urgan and Ak, 2022), job satisfaction (Zambelli vd., 2023), psychological health (Duffy et. al, 2021), well-being (Su and Chan, 2023), work motivation, low burnout (Ferraro et al., 2020) result in many positive individual and organizational sources of outcomes. In the current study, turnover intention addressed as an undesirable attitude for both employees and the organization causing individual and organizational moral and financial damages, and meaning of work, which provides many positive work outcomes to increase the well-being of the employees supporting the employee staying in the current job, have been determined as two dependent variables gives the employee a branch to keep in his job, have been selected as two dependent variables. The study stemmed from the literature and empirical research findings have been looking for the answers of the following questions: 'What is the relationship between decent work and meaning of work?', 'What is the relationship between decent work and turnover intention?', 'Which sub-dimensions of decent work have higher relationship with meaning of work? 'Which sub-dimensions of decent work have higher relationship with turnover intention? Besides, to reveal the power of the relationships between the variables has been aimed in the study.

**Research Method:** The meta-analysis method (Glass, 1976) has been used in the study in line with the aim of the study and to look for answers to the problematics of the study. As the analyses of the study includes the sub-dimensions of decent work, only empirical studies which were carried out by Duffy et al. (2017) examining the relationship between the scale and its sub-dimensions and the work meaning, and turnover intention have been used in the meta-analysis. Web of Science, Scopus, DergiPark, YÖK Thesis, ProQuest, EBSCOhost, ERIC, PsycINFO and Google Scholar databases and search engines have been used to compile the studies to be used in the meta-analysis. As for the search terms, "decent work, insana yakışır iş, insana yaraşır iş, saygın iş, düzgün iş, uygun iş, "work meaning, meaning at work, meaningful work, work meaningfulness, işin anlamı, işin anlamlılığı, anlamlı iş", and "intention to leave,

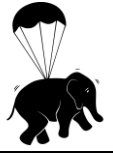


turnover intention, job quit, withdrawal intentions, intention to quit, işten ayrılma niyeti” have been identified. While searching more than one keyword in databases, Boolean logic has been used and AND/OR function was used to perform searches narrow the results (Basu, 2017; Tuttle et al., 2009).

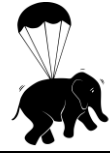
2960 studies have been found as a result of the search. Inclusion criteria of the obtained publications in the meta-analysis have been determined as follows: a) publication language (English and Turkish), b) study type and design (article, thesis and quantitative research), c) time period (2017-July 2023), d) use of Duffy et al.'s (2017) decent work scale e) examining the relationships between decent work and/or its sub-dimensions and work meaning and turnover f) reporting the correlation coefficients (r) and sample sizes, and g) reaching the full text of the study. Inclusions and exclusions have been made according to the criteria for the 24 studies to be analyzed. The MAJOR plugin of the Jamovi (v.2.4) package program (Viechtbauer, 2010; The jamovi project, 2023) has been used to carry out the meta-analysis. In line with the study's main aim, 12 meta-analyses based on correlation values have been conducted to reveal the relationship between decent work and its sub-dimensions, work meaning and turnover intention.

**Conclusion:** As a result of the meta-analyses, it has been found out that decent work and its sub-dimensions were positively and negatively correlated with work meaning and turnover intention, and the relationships were varied between medium-low. Decent work has been more associated with work meaning (EB= 0.490) than turnover intention (EB= -0.397). One of the main findings of the study has been determined that complementary values sub dimension of decent work has increased the work meaning (EB= 0.390), and the core values have decreased turnover intention more than the other dimensions (EB= -0.340). The original scale study of Duffy et al. (2017) showed the similar results with the current study. In the current study, the complementary values were the important predictor of work meaning. Besides, the inconsistency of the goals and values of the organizations (Moynihan and Pandey, 2008) may result in disconnection with the person and the work, or on the contrary, the congruence of the goals-values-norm between the organization keeps the person more engaged in the organization, provide belonging and meaning, and as a result this connection can increase the willingness to stay in the organization (Jiang et al., 2023; Ampofo and Karatepe, 2022; Steffens et al., 2017).

Free time and rest sub dimension of decent work has the lowest relationship with work meaning and turnover intention with a weak relationship. In the studies conducted by Ferreira et al. (2019) in Portugal and by Nam and Kim (2019) in South Korea with approximately 300 samples, no significant relationship was found between the free time and rest sub-dimension and work meaning, also it was found in studies that there was no relationship (McIlveen et al., 2021) or low level of relationship with turnover intention (Büyükgöze-Kavas and Autin, 2019; Ribeiro et al., 2019). One of the reasons of these results may be the samples of the studies which differ in white-blue collar, public-private sector, and individuals can find time to spend



enough time outside of work and rest as the majority of employees with specific working time definitions. In addition, the existence of these values can make it possible for employees who have adequate complementary values and other decent work conditions in their organizations to cope with challenging work demands.



## 1. GİRİŞ

Ağır iş yükü, adaletsiz gelir dağılımı, çalışanların sosyal haklarının korunmasındaki eksiklikler, güvensiz iş ortamı, yetersiz iş güvenliği ve yıpranan insan onuru ulusal ve uluslararası örgütlerin gündemine aldıkları örgütsel verimlilik ve sürdürülebilir kalkınma temelini oluşturmayı hedefledikleri konular arasındadır. Robotik teknolojinin de ivme kazanması ile birlikte işsizlik konusundaki beklenen artış, ekonomik yetersizlikleri ve insan odaklı yaklaşımlardan uzaklaşan örgütsel ortamların oluşumunu körüklemektedir. Söz konusu yetersizliklerin hâkim olduğu işyeri ortamlarında karşılaşılmaması kaçınılmaz olan olumsuz örgütsel ve bireysel çıktılar çalışanların sahip oldukları işlerin niteliklerini sorgulamalarına, anlam krizlerine, insan onurunun zedelendiği ancak hayatta kalabilmenin temel gerekliliği olan bir işe sahip olma durumuna, kayıtsızlığa ulaşabilecek şekilde tepkiler vermelerine neden olabilmektedir. Öte yandan, bir işe sahip olmanın yaşamın devam ettirilebilmesi ile ilişkilendirilmesi de mevcut işlerin insani şartları barındırmasını ikinci plana atabilmektedir.

Örgütler bir taraftan fazla sayıda insanın maruz kaldığı kötü çalışma koşullarına çözüm bulmaya çalışırken diğer yandan ekonomik krizler, robotik ve yapay zekanın neden olabileceği işsizlik (Bordot, 2022) sorunları ortaya çıkmakta ve güvencesiz iş (precarious work) olarak ifade edilen işlerin sayısı da giderek artmaktadır. Diğer bir deyişle, sosyal güvence kapsamı dışında, düşük gelir sağlayan, kırılğan istihdamı kapsayan ve düşük nitelikli işlerde çalışan sayısı yadsınamayacak boyutlara gelmiştir (Doellgast vd., 2018). Dolayısıyla, istihdam sorunlarını azaltmak hedefinin yanı sıra oluşturulan istihdamın çalışanların sosyal haklarını koruyan, insani yaşama koşullarına olanak sağlayan ve insan onurunu koruyan iş özelliklerine sahip olması gerekmektedir (Ludera-Ruszel, 2021). Sözü edilen bu insani istihdamın sınırlarının çizildiği ve uluslararası alanyazında “decent work” olarak ifade edilen kavram sosyal adaletin güçlendirilmesi amacıyla 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından tanımlanmıştır. 1944 Philadelphia Bildirgesi’nden sonra, 1999 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü’nün ilk hedefi insan onurunu koruyan, özgürlük, eşitlik ve güvenli işleri temin etme konusunda destekler oluşturma ve insan onuruna yakışan ve üretken bir istihdam modeli sağlama olduğu belirtilmektedir (ILO, 1999). “Decent work”; ulusal alanyazında “insana yakışır iş, insana yaraşır iş, saygın iş, düzgün iş, uygun iş” olarak Türkçe karşılıklar bulduğu görülen ve çalışanların yalnızca bir işe sahip olması değil insan onuruna yakışır bir işinin olması gerektiğini öne süren bir kavramdır. Yakın tarihte Birleşmiş Milletler’in 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri Ajandasında da yer alan 17 hedef arasından 8. sırada yer alan insana yakışır iş, eşit işe eşit ücretin verildiği ve güvencesiz işlerde çalışanlar dahil olmak üzere tüm çalışanlar için güvenli çalışma ortamlarının oluşturulması gibi ifadeleri içermektedir. İnsana yakışır iş modeli Uluslararası Çalışma Örgütü’nün tanımının temel alındığı çeşitli çalışmalarda ele alınmıştır. Başta Türkiye olmak üzere (Büyükgöze-Kavas ve Autin, 2019) farklı kültürlerde ölçek geçerlemesi gerçekleştirilmiş olan kavramın ölçeğinin orijinali Duffy ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir (Duffy vd., 2017). İnsana yakışır iş bu çalışmada, Duffy ve arkadaşlarının yordayıcılarını ve sonuçlarını önerdikleri çalışmaları (Duffy vd., 2016) ile



ardından geliştirdikleri İnsana Yakışır İş Ölçeği (Decent Work Scale) (Duffy vd., 2017) temelinde ele alınmıştır.

2030 yılı sürdürülebilir kalkınma hedeflerinde insana yakışır işin yayılmasıyla elde edilmesi hedeflenen ekonomik gelişmenin de yoksulluk kavramını tamamen bitirebileceği ifade edilmektedir. Dolayısıyla, insana yakışır iş ve boyutlarının hangi değişkenler ile ilişkilendirildiğini ortaya koymak örgütsel bağlamda Uluslararası Çalışma Örgütü başta olmak üzere Dünya Ekonomik Forumu gibi örgütlere de prensip kanıtlar oluşturabilecektir. Bu doğrultuda insana yakışır iş kavramı ve alt boyutlarının iş çıktıları ile ilişkilerinin daha kapsamlı bir şekilde incelenmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Bireyler için insana yakışır iş vurgusu olduğu gibi yabancı ve yerli alan yazında insana yakışır iş kavramına olan ilgi gün geçtikçe artmaktadır. Örneğin Web of Science (WOS) (Web of Science, 2023) ve DergiPark (DergiPark Akademik, 2023) veri tabanlarında yapılan aramada çıkan sonuçların yaklaşık %51'nin 2020 ve sonrası çalışmalardan oluştuğu görülmektedir. Ancak yapılan çalışmalar ağırlıklı olarak endüstri ilişkileri çalışma alanı ve alt alanlarındadır ve WOS'a göre yönetim alanında yapılan çalışmalar bugüne kadarki yapılan tüm çalışmaların yaklaşık %8'ini oluşturmaktadır. Benzer şekilde yerli alan yazında yönetim ve örgütsel davranış alanlarında sayılı çalışmaya rastlanmaktadır. Bu sebeple yerli alan yazında kavrama dikkat çekmeye de ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

Bununla birlikte insana yakışır iş koşulları işin anlamı (Kashyap ve Arora, 2020), işte kalma isteği, işe angaje olma (Urgan ve Ak, 2022), iş tatmini (Zambelli vd., 2023), mental sağlık (Duffy vd., 2021), iyi oluş (Su ve Chan, 2023), çalışma motivasyonu, düşük tükenmişlik ve düşük iş kaynaklı bitkinlik (Ferraro vd., 2020; Duffy vd., 2021) gibi birçok olumlu bireysel ve örgüt sonuca kaynaklık etmektedir. Bu çalışmada ise bireysel ve örgütsel manevi ve maddi zararları olabilecek hem çalışan hem de örgüt tarafından istenilmeyen bir tutum olarak algılanabilecek işten ayrılma niyeti ve baştan çalışanların iyilik halini arttırmak üzere birçok olumlu iş çıktısını beraberinde getiren, çalışana işinde tutanacak bir dal veren işin anlamı iki bağımlı değişken olarak seçilmiştir. Bununla birlikte Blustein vd.'e göre (2023) özellikle örgütsel işleyişin, psikolojik/ işe dayalı iyi oluşun iki önemli yönünü insana yakışır iş ve anlamlı iş oluşturmaktadır ve insana yakışır iş anlamlı işin ön koşullarından biri olarak kabul edilmektedir. İnsana yakışır iş koşullarına erişim, çalışan ihtiyaçlarının tatmin edilmesiyle sonuçlandığı için giderek işte anlamlılık hissini de arttırmaktadır. Ancak dünya genelinde bir değerlendirme yapıldığında işsizlik oranı, asgari ücret ve güvencesiz çalışma koşulları gibi insana yakışır işin önemli bileşenlerini oluşturan unsurların henüz istenilen seviyede gerçekleşmediği ve iyileştirilmesi gerektiği söylenebilir. Örneğin dünya genelinde 2022 yılında 205 milyonun üzerinde kişinin işsiz olduğu kaydedilmiştir ve 2023 yılı sonunda bu sayının 3 milyon daha artması beklenmektedir. Ayrıca dünya genelinde, iş haklarına veya sosyal korumaya erişimleri sınırlı olan, kayıt dışı 2 milyar işçinin olduğu tahmin edilmektedir. Küresel işgücünde, 214 milyon işçi günlük 1,90 Amerikan dolarından daha düşük ücret alarak aşırı yoksulluk içinde çalışmaktadır ve çalışanların yarısının küresel işgücü gelirinin yalnızca %8'ini elde edebilmesi sebebiyle eşitsizlik de dikkat çekmektedir (ILO, 2023a). Söz konusu olumsuz



şartlara sahip çalışanlar için refah ve işin anlamlılığında bahsetmek güç görünmektedir. Dolayısıyla çalışanların iyi olarak nitelendirilebilecek iş koşullarına erişebilmesi, bununla birlikte işin anlamlılığının arttırılabilmesi için insana yakışır iş unsurlarının iyileştirilmesine; iki kavram arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılması için insana yakışır iş koşullarının işin anlamını arttırdığını ortaya koyan ampirik kanıtlara daha fazla odaklanması gerektiği düşünülmektedir.

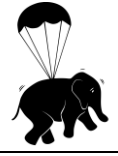
İşten ayrılma niyeti ve işin anlamı değişkenlerin seçilmesinde etkili olan bir diğer sebep ise özellikle insana yakışır işin alt boyutları ile işin anlamı ve işten ayrılma niyeti ilişkisine dair birbirleriyle çelişen ampirik araştırma bulgularının olması (ör. Ferreira vd.'nin (2019) Portekiz örneğinde yaptığı çalışmada güvenli çalışma koşulları işin anlamı ile orta derecede ilişkiliyken Atitsogbe vd.'nin (2021) Sahra Altı Afrika örneğinde anlamlı ilişkiler tespit edilmemiştir) ve değişkenler arası ilişkilerin açıklığı kavuşturulmaya ihtiyaç duyulduğu düşüncesidir. Buradan hareketle mevcut çalışma, insana yakışır iş ve alt boyutlarının pozitif örgütsel değişkenlerden biri olan işin anlamı ve negatif bir örgütsel değişken olan işten ayrılma niyeti çerçevesinde ilişkilerin varlığının ve gücünün ortaya konulmasını amaçlamaktadır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Ön görülemeyen salgın, doğal afet ve savaşlar dünya coğrafyasındaki hareketliliği zorunlu hale getirmiştir. Bu hareketlilik istihdamın niteliği ve kaynak kullanımı konusunda eşitsizliklere yol açmaktadır. Köklü değişimlere maruz kalan iş dünyası bu olumsuzluklardan payını almakta ve en büyük etkiyi çalışanlar tecrübe etmektedir. Ekonomik yetersizliklerin neden olduğu yoksulluk seviyesi giderek artmakta ve işin niteliği yerini yalnızca hayatta kalabilmek için herhangi bir işe sahip olmaya bırakmıştır. Temel hedef hayatta kalmak olduğunda ise çalışma koşullarının insani olup olmadığı arka planda kalmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü, insana yakışır işi, dünyanın her yerinde çalışmak isteyen tüm insanlar için mevcut olması gereken işin kalitesi hakkında istek uyandıran iş olarak tanımlamaktadır (ILO, 1999). Uluslararası Çalışma Örgütü insana yakışır iş bağlamında toplantılar ve kongreler düzenleyerek farkındalık oluşturmaya devam etmektedir. 2023 yılı toplantılarında temel içeriğin insana yakışır iş koşullarının oluşturulması ve yoksulluğun sifıra indirilmesi konuları gündemi oluşturmaktadır. Dolayısıyla, işlerde sosyal adaletin sağlanmasının önceliklendirilmesi gerektiğini belirten Uluslararası Çalışma Örgütü, ekonomik güçlendirmenin temelinde insana yakışır işin olduğunu ifade etmektedir (ILO, 2019a; 2019b).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tanımından yola çıkarak Duffy ve arkadaşlarının (2017) geliştirdiği insana yakışır iş modeli de akademik çalışmalarda örgütsel çıktıların etkilerini ortaya koymak, uygulayıcılar ve kanun yapıcılara farkındalık oluşturmak amaçlı akademik araştırmalara öncülük etmektedir. Ulusal yazında yapılan çalışmalarda Duffy ve arkadaşlarının 2017 yılında geliştirdiği Büyükgöze-Kavas ve Autin (2019) tarafından Türkiye bağlamında geçerlemesi yapılan, Işık ve arkadaşları (2019) tarafından ise kültürlerarası geçerlemesi yapılan İnsana Yakışır İş Ölçeği'nin kullanıldığı görülmektedir. Duffy ve arkadaşları (2017) tarafından

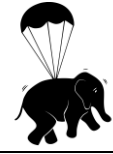




geliştirilen 15 maddeden oluşan ölçeğin 5 alt boyutu bulunmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün insana yakışır iş modeli temel alınarak oluşturulan ölçek, fiziksel ve kişiler arası güvenli çalışma koşulları (physically and interpersonally safe working conditions), yeterli sağlık hizmetine erişim (access to health care), yeterli ücret (adequate compensation), boş zaman ve yeterli dinlenmeye izin veren saatler (hours that allow for free time and rest), aile ve sosyal değerleri tamamlayan kurumsal değerler (organizational values that complement family and social values) alt boyutlarını içermektedir. Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy vd., 2016) temel alınarak ortaya atılan insana yakışır işin ancak bu beş özellik var olduğunda gerçekleşebileceği ileri sürülmektedir (Duffy, vd., 2017). Ölçeğin iş tatmini, işin anlamı ve işten ayrılma niyeti gibi değişkenler ile ilişkileri incelenmiş ve beklenen yönde anlamlı ilişkiler gösterdiği tespit edilmiştir (Duffy vd., 2017). Ancak, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün makro düzeyde ekonomik göstergeleri temel alarak ifade ettiği insana yakışır iş tanımının ve odağının, çalışanların psikolojik bakış açısını yansıtmada konusunda eksik kalması ve çalışanın işindeki anlam (Blustein vd., 2016) ihtiyacını göz ardı etmesi sebebiyle eleştirildiği görülmektedir (Deranty ve MacMillan, 2012).

Ulusal alanyazında insana yakışır iş kavramı ve boyutlarının iş çıktıları üzerine etkileri ile ilgili araştırmaların sayısının az olduğu görülmektedir. Yakın tarihli yapılan araştırmalardan biri Aca ve Akdamar'ın (2023) insana yakışır iş boyutlarından biri olan kurumsal değerler ile işin anlamı arasındaki etkiyi ortaya koymaktadır. İşin anlamı, çalışanın işinde elde ettiği olumlu psikolojik deneyimler sonucu işine atfettiği değerlerdir (Steger vd., 2012). Bununla birlikte insanların hayatlarını sürdürebilmelerindeki önemli araçlardan biri olan iş aynı zamanda bireylerin yaşamlarını da anlamlı kılan özelliklere sahiptir (Steger ve Dik, 2009). Aynı zamanda iş, insanın yaşantısının temel yapıtaşını temsil ederek insan yaşamının sürdürülebilirliği, sosyal bağları kurma ve ilerletme, öz-belirleme ve anlam kaynağı elde etmek için bir araç olarak ifade edilmektedir (Blustein vd., 2023). Başka bir deyişle insanlar, sahip oldukları işlerine potansiyellerini ortaya çıkarma ve tüm insanlık adına olumlu katkılar oluşturma gibi anlamlar da yükleyebilmektedir (Dik vd., 2013). Bu bağlamda çalışanların işlerinde kalmalarının belirleyicilerinden biri olan işin anlamı, insana yakışır iş ile ilişkilendirilmektedir. Çalışma Psikolojisi teorisyenleri, dolaylı olarak da olsa, işten ayrılma niyetinin de kötü çalışma koşullarının bir sonucu olduğunu ileri sürmektedir (Arnoux-Nicolas vd., 2016). İnsana yakışır işin, işten ayrılma niyetinin negatif bir yordayıcısı olduğu ifade edilmektedir (Wang vd., 2019). İş Talepleri ve İş Kaynakları Teorisi'ne göre yeterli ölçüde iş kaynakları (insana yakışır iş özelliklerini içeren) iş taleplerinin sebep olduğu olumsuz çıktılardan biri olan işten ayrılma niyetini azaltmada önemli bir rol oynamaktadır (Lewig vd., 2007).

Öte yandan, ilk uygulaması İngiltere'de başlayan ve işverenlere esneklik sağladığı ileri sürülen ancak iş görenler açısından güvencesiz çalışma olarak sonuçlanan sıfır saat sözleşmesinin (zero-hour contract) örgütsel bağlamda olumlu çıktılara neden olabileceği öne sürülürken; çalışanların iş ve kariyer beklentilerini azaltma ve belirsizliklere doğru sürüldüğü bir iş ortamı oluşturduğu iddia edilmektedir. İş görenlerin yalnızca çalıştıkları saat kadar ücretlendirildikleri bu uygulamanın esasları incelendiğinde işverenlerin maliyetlerini



düşürmedeki yöntemlerinden biri olduğu görülmektedir. İşverenin öncesinde iş görenlere çalışma süresini taahhüt etmediği bu sistemin sosyal adaletsizliği de arttırdığı belirtilmektedir (Rubery ve Grimshaw, 2016). Ayrıca, çalışanların standart kazanımları net olmayan işler sonucunda insana yakışan refah seviyesi elde etmelerinin mümkün olamayacağı ve bu durumun yalnızca güvencesi olmayan işlerin sayısını arttıracığı ifade edilmektedir (Mantouvalou, 2022). Esnek çalışma saatleri ve taahhütsüz kontratlar ise çalışanların sosyal haklardan mahrum bırakıldığı güvencesiz işlerin risklerine maruz kalmalarına neden olmaktadır (Kalleberg ve Hewison, 2013). Bunlara karşın çalışanlar işlerinde boş zaman ve dinlenme fırsatı bulduklarında sağlıklı bir iş-yaşam dengesine sahip olurlar, işlerinde kendilerini daha iyi hissederler ve hissettikleri enerji ile işlerine bağlı kalma ihtimalleri artmaktadır (Niessen vd., 2018). İş dışı sosyal ilişkileri sürdürebilme, aile ve yaşama bağlılık aynı zamanda kişilerin işinde daha fazla anlam bulmalarına kaynaklık etmektedir (Alparslan vd., 2022). Örgütlerin amaç ve değerlerindeki uyumsuzluk ise (Moynihan ve Pandey, 2008) kişinin işi ile bağlarını kopartmasına sebep olabilir veya tam tersi kişinin örgütü ile amaç-değer-norm bütünleşmesini, kişinin işine daha fazla angaje olmasını, aidiyetini ve işinde bulunduğu anlamı, son tahlilde örgütte kalma isteğini artırabilir (Jiang vd., 2023; Ampofo ve Karatepe, 2022; Steffens vd., 2017).

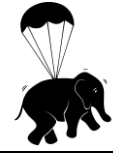
Tüm bu bilgiler ışığında, alanyazın birikimi ve ampirik araştırma bulgularına dayanarak bu çalışmada '*İnsana yakışır iş ile işin anlamı arasındaki ilişki nedir?*', '*İnsana yakışır iş ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki nedir?*', '*İnsana yakışır işin alt boyutlarının hangisi/hangileri ile işin anlamı arasında daha yüksek ilişki vardır?*' ve '*İnsana yakışır işin alt boyutlarının hangisi/hangileri ile işten ayrılma niyeti arasında daha yüksek ilişki vardır?*' sorularına cevap aranacaktır. Aynı zamanda değişkenler ilişkilerin gücünü ortaya koymak çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır.

### 3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Çalışmanın amacı doğrultusunda ve ilgili problemlere yanıt aramak üzere çalışmada meta-analiz yöntemi (Glass, 1976) kullanılmıştır. Çalışmada, insana yakışır işin alt boyutları bağlamında da analizler gerçekleştirileceği için, sadece Duffy vd. (2017) tarafından geliştirilen ölçek ve alt boyutları ile işin anlamı ve işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen ampirik çalışmalar meta-analize dahil edilmiştir.

#### 3.1. Literatür Taraması ve Ekleme/Çıkarma Kriterleri

Meta-analizde kullanılacak çalışmaların derlenmesi için Web of Science, Scopus, DergiPark, YÖK Tez, ProQuest, EBSCOhost, ERIC, PsycINFO ve Google Scholar veri tabanları ve arama motorları kullanılmıştır. Daha fazla veri tabanında arama yaparak araştırmaya dahil edilebilecek çalışmaların göz ardı edilme riskinin azaltılması; Web of Science, Scopus, ProQuest, EBSCOhost, ERIC, PsycINFO ve Google Scholar'ın sistematik derleme veya meta-analiz çalışmaları için önerilen veri tabanları arasında (Bramer vd., 2017; Gusenbauer ve Haddaway, 2020) yer alması ve yerli alan yazınına erişim için DergiPark ve YÖK Tez'in uygun olması sebebiyle çalışmalar söz konusu veri tabanları ve arama motorlarından derlenmiştir.



İngilizce arama terimleri olarak “decent work, work meaning, meaning of work, meaning at work, meaningful work, work meaningfulness, intention to leave, turnover intention, job quit, withdrawal intentions, intention to quit” ve kavramların Türkçe karşılıkları için arama terimleri olarak “insana yakışır iş, insana yaraşır iş, saygın iş, düzgün iş, uygun iş, işin anlamı, işin anlamlılığı, anlamlı iş, işten ayrılma niyeti” anahtar kelimeleri belirlenmiştir. Veri tabanlarında birden fazla anahtar kelimeyi aratırken Boolean mantığı kullanılmış ve aramaların birlikte gerçekleştirilebilmesi ve/veya sonuçların daraltılabilmesi için AND/OR (ve/veya) fonksiyonu kullanılmıştır (Basu, 2017; Tuttle vd., 2009). Gerçekleştirilen arama sonucunda 2960 çalışmaya ulaşılmıştır. Ulaşılan yayınların meta-analize dahil edilme kriterleri; a) yayım dili (İngilizce ve Türkçe), b) çalışma türü ve deseni (makale, tez ve nicel araştırma), c) zaman periyodu (2017-Temmuz 2023), d) Duffy vd.’nin (2017) insana yakışır iş ölçeğinin kullanılmış olması, e) insana yakışır iş ve/veya alt boyutları ile işin anlamı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemesi, f) korelasyon katsayılarının (r) ve örneklem büyüklüklerinin raporlanmış olması ve g) çalışmanın tam metnine ulaşılması olarak belirlenmiştir. Söz konusu kriterlere uygun olacak şekilde tüm yayınlar meta-analize ekleme/çıkarma için incelenmiş ve nihai durumda dahil etme kriterlerine uygun olan 24 çalışma üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

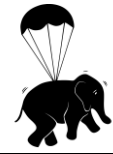
### 3.2. Analiz

Meta-analizin gerçekleştirilmesinde jamovi (v.2.4) paket programının MAJOR eklentisi (Viechtbauer, 2010; The jamovi project, 2023) kullanılmıştır. Çalışmanın temel amacı doğrultusunda insana yakışır iş ve alt boyutları ile işin anlamı ve işten ayrılma niyeti ilişkisini ve ilişkilerin gücünü ortaya koymak üzere korelasyon değerlerine dayanan 12 meta-analiz yapılmıştır. Meta-analizler toplam 24 çalışma ve  $k=132$  bireysel veri ( $N=46406$ ) üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Korelasyon değerleri ve örneklem büyüklükleri üzerinden yapılan tüm meta-analizlerde Field ve Gillet’in (2010) önerdiği şekli ile sosyal bilimlerde yapılan çalışmalarda genellikle etki büyüklükleri arasında değişimler olması sebebiyle rastgele etki modeli kullanılmıştır. Analiz bulgularında toplam çalışma sayısı, örneklem büyüklüğü, Fisher r-to-z dönüştürülmüş korelasyon katsayısı, %95 güven aralığı alt-üst sınırları ve heterojenlik bulgularına dair  $\tau^2$  (DerSimonian ve Laird, 1986), Q-testi sonuçları (Cochran, 1954),  $I^2$  değerleri (Higgins ve Thompson, 2002) ve yayım yanlılığı göstergeleri incelenmiştir. Etki büyüklüğünün (EB) gücünü değerlendirmek için Cohen vd. (2007) tarafından önerilen; çok zayıf düzeyde ( $EB \leq 0,10$ ), zayıf düzeyde ( $0,11 \leq EB \leq 0,30$ ), orta düzeyde ( $0,31 \leq EB \leq 0,50$ ), güçlü düzeyde ( $0,51 \leq EB \leq 0,80$ ) ve çok güçlü düzeyde ( $EB \geq 0,81$ ) eşik değerler dikkate alınmıştır (Cohen vd., 2007).

### 4. BULGULAR

Meta-analize dahil edilen 24 çalışmanın (Tablo 1) yayım yılları 2017-2023 aralığında değişmektedir. En küçük örneklem sayısı 152 ve en büyük örneklem sayısı 1069’dur. Yazar sayısı 1-9 aralığındadır. 21 çalışma makale ve 3 çalışma tez türündedir. Ayrıca, tabloda yer



almamasına rağmen, çalışmalar derlenirken örneklem özellikleri, çalışmanın yürütüldüğü sektör ve ülke bağlamında incelemeler gerçekleştirilmiştir. Söz konusu özelliklerin sunulması, çalışmalar hakkında daha fazla bilgi edinilmesi açısından önemli görülmektedir ve özet bilgiler şeklinde bu bulgulara değinilmiştir. Bu bağlamda çalışmalar; Türkiye, Amerika Birleşik Devletleri, Çin, Güney Afrika, İtalya, Portekiz, Brezilya, Güney Kore, Fransa, Hollanda, Kuzey Hindistan, Burkina Faso – Vagadugu, Sahra Altı Afrika Bölgesi, Avustralya ve Kuzey Kıbrıs olmak üzere 15 farklı ülkenin örnekleminde yürütülmüştür. Çalışmaların büyük çoğunluğunda (F=18) örneklem çalışan yetişkinler olarak belirlenmiştir. Altı çalışmanın örneklemini (her bir çalışmaya ait örneklem farklıdır) ise atletik moda ürünleri konusunda uzmanlaşmış çok uluslu bir şirketin çalışanları, akademisyenler, öğretmenler, belediye çalışanları, medikal şirkette çalışanlar ve madencilik ve imalat sektöründe çalışan mavi yakalı işçiler oluşturmaktadır. Farklı meslek gruplarının örneklem olarak belirlendiği çalışmalarda katılımcıların mesleklerine; sosyal hizmetler çalışanı, erken çocukluk eğitimi çalışanı, sağlık hizmetleri çalışanı, öğretmen, akademisyen, memur, yönetici, tekstil işçisi, müşteri hizmetleri uzmanı, satış temsilcisi, kasiyer, hemşire, garson, mühendis, yönetici asistanı, muhasebeci ve bankacı örnek olarak verilebilir. Örneklemelerin büyük çoğunluğunun çalışma statülerinin tam zamanlı ve gelir seviyelerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Çalışmalarda belirtilen yaş ortalamaları ise 29 yaş – 46 yaş aralığında değişmektedir.

**Tablo 1.** Meta-Analize dahil edilen çalışmaların betimsel analizi

Çalışma/ Yazar Adı ve Yılı	Değişkenler <sup>b</sup>	N	Türü
Duffy, Allan, England, Blustein, Autin, Douglass, Ferreira ve Santos (2017)	İA – İYİ, GÇK, SHE, YÜ, BZD, TD İAN – İYİ, GÇK, SHE, YÜ, BZD, TD	589	Makale
Di Fabio ve Kenny (2019)	İA – İYİ, GÇK, SHE, YÜ, BZD, TD İAN – İYİ, GÇK, SHE, YÜ, BZD, TD	384	Makale
Ferreira, Haase, Santos, Rabaça, Figueiredo, Hemami ve Almeida (2019)	İA – İYİ, GÇK, SHE, YÜ, BZD, TD İAN – İYİ, GÇK, SHE, YÜ, BZD, TD	345	Makale
Allan, Tebbe, Bouchard ve Duffy (2019)	İA – İYİ	364	Makale
Işık, Kozan ve Işık (2019)	İA – İYİ, GÇK, SHE, YÜ, BZD, TD İAN – İYİ, GÇK, SHE, YÜ, BZD, TD	326	Makale
Ribeiro, Teixeira ve Ambiel (2019)	İA – İYİ, GÇK, SHE, YÜ, BZD, TD İAN – İYİ, GÇK, SHE, YÜ, BZD, TD	307	Makale
Büyükgöze-Kavas ve Autin (2019)	İA – İYİ, GÇK, SHE, YÜ, BZD, TD İAN – İYİ, GÇK, SHE, YÜ, BZD, TD	453	Makale
Nam ve Kim (2019)	İA – GÇK, SHE, YÜ, BZD, TD İAN – GÇK, SHE, YÜ, BZD, TD	320	Makale
Wang, Jia, Hou, Xu, Zhang ve Guo (2019)	İAN – İYİ, GÇK, YÜ, BZD, TD	377	Makale
Vignoli, Prudhomme, Terriot, Cohen-Scali, Arnoux-Nicolas, Bernaud ve Lallemand (2020)	İA – İYİ, GÇK, SHE, YÜ, BZD, TD İAN – İYİ, GÇK, SHE, YÜ, BZD, TD	300	Makale
Allan, Autin, Duffy ve Sterling (2020) <sup>a</sup>	İA – İYİ	1069	Makale
Petrea (2020)	İA – İYİ	206	Tez
Kashyap ve Arora (2020)	İA – İYİ	280	Makale
Ebrahim (2020)	İA – İYİ	354	Tez
Rossier ve Ouedraogo (2021)	İA – İYİ	501	Makale



Atitsogbe, Kossi, Pari ve Rossier (2021)	İA – İYİ, GÇK, SHE, YÜ, BZD, TD	334	Makale
Mcllveen, Hoare, Perera, Kossen, Mason, Munday, Alchin, Creed ve McDonald (2021)	İAN – İYİ, GÇK, SHE, YÜ, BZD, TD	201	Makale
Aca ve Akdamar (2022)	İA – İYİ	395	Makale
Korkar (2022)	İA – İYİ	467	Tez
Urgan ve Ak (2022)	İAN – İYİ	320	Makale
Wan ve Duffy (2022)	İAN – İYİ	391	Makale
Zengin ve Bayram (2023)	İAN – İYİ, GÇK, SHE, YÜ, BZD, TD	152	Makale
Koekemoer ve Masenge (2023)	İAN – İYİ	229	Makale
Wan ve Duffy (2023)	İAN – İYİ	327	Makale

Not:

<sup>a</sup>Çalışmada 4 dalgada analizler sunulmuş ve toplam örneklem 4 farklı gruba ayrılarak analizler tekrarlanmıştır. Bu sebeple tek çalışma ve k=4 bireysel veri olarak analize dahil edilmiştir.

<sup>b</sup>İYİ: İnsana Yakışır İş, İA: İşin Anlamı, GÇK: Güvenli Çalışma Koşulları Alt Boyutu; SHE: Sağlık Hizmetlerine Erişim Alt Boyutu, YÜ: Yeterli Ücret, BZD: Boş Zaman ve Dinlenme, TD: Tamamlayıcı Değerler, İAN: İşten Ayrılma Niyeti

İnsana yakışır iş ve alt boyutlarının işin anlamı ile ilişkisinin ve gücünün belirlenmesi için yapılan 6 meta-analiz sonucunda el edilen bulgular Tablo 2’de özetlenmiştir. 16 çalışma ve 19 bireysel veri üzerinden rastgele etkiler modeline dayalı, Fisher’s Z korelasyon katsayısı kullanılarak gerçekleştirilen meta-analizi sonucunda insan yakışır iş ve işin anlamı ilişkisi orta düzeyde ve pozitifdir (EB= 0,490; 95%GA:0,415–0,565; p<0,001). İnsana yakışır işin alt boyutları ile işin anlamı arasındaki ilişkiye yönelik yapılan meta-analizler sonucunda tüm boyutlar pozitif ve anlamlı düzeyde ilişkili bulunmakla birlikte ilişkilerin gücü birbirinden farklıdır. İşin anlamı ile en yüksek ilişkinin tamamlayıcı değerler alt boyutunda, orta düzeyde olduğu (EB= 0,390; %95GA:0,262–0,518; p<0,001) ve en düşük ilişkinin boş zaman ve dinlenme alt boyutunda, zayıf düzeyde (EB= 0,147; %95GA:0,084–0,210; p<0,001) olduğu tespit edilmiştir. Güvenli çalışma koşulları ile işin anlamı ilişkisi orta düzeydeyken (EB= 0,310; %95GA:0,187–0,433; p<0,001), sağlık hizmetlerine erişim ve yeterli ücret alt boyutları ile işin anlamı ilişkisi zayıf düzeydedir (EB= 0,231; EB= 0,192).

**Tablo 2.** İnsana yakışır iş ve alt boyutları ile işin anlamı ilişkisine dair etki büyüklükleri

Değişkenler	k	N	İşin Anlamı/ Anlamlılığı		Heterojenlik Testi		
			EB <sup>a</sup>	Alt-Üst Sınır	Q değeri	sd	p
İnsana Yakışır İş	19	6674	0,490	(0,415)-(0,565)	173,270	19	<0,001
Güvenli Çalışma Koşulları	9	3358	0,310	(0,187)-(0,433)	103,800	9	<0,001
Sağlık Hizmetlerine Erişim	9	3358	0,231	(0,123)-(0,340)	80,858	8	<0,001
Yeterli Ücret	9	3358	0,192	(0,126)-(0,257)	29,152	8	<0,001
Boş zaman ve Dinlenme	9	3358	0,147	(0,084)-(0,210)	26,967	8	<0,001



Tamamlayıcı Değerler	9	3358	0,390	(0,262)-(0,518)	112.517	8	<0,001
----------------------	---	------	-------	-----------------	---------	---	--------

Not:

<sup>a</sup>Tüm etki büyüklükleri %95 güven aralığında anlamlıdır.

k: analizde dahil edilen bireysel veri sayısı, N: analize dahil edilen çalışmaların toplam örneklem sayısı, EB: etki büyüklüğü değeri, sd: serbestlik derecesi, p: anlamlılık değeri

İnsana yakışır iş ve alt boyutlarının işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin ve gücünün belirlenmesi için yapılan 6 meta-analiz sonucunda el edilen bulgular Tablo 3'te özetlenmiştir. 14 çalışma ve 4701 gözlem birimi üzerinden gerçekleştirilen meta-analizi sonucunda insan yakışır iş ve işten ayrılma niyeti orta düzeyde ve negatif yönde ilişkilidir (EB= -0,397; %95GA: -0,518 – -0,276; GA: p<0,001). İnsana yakışır işin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye yönelik yapılan 5 meta-analiz sonucunda; tüm boyutların negatif ve anlamlı düzeyde işten ayrılma niyeti ile ilişkisi bulunmakla birlikte ilişkilerin gücü birbirinden farklıdır. İşten ayrılma niyeti ile en yüksek ilişkiye sahip alt boyut tamamlayıcı değerlerdir ve orta düzeyde ilişkilidir (EB= -0,340; %95GA: -0,436 – -0,244; GA: p<0,001). En düşük ilişkiye sahip iki alt boyut sağlık hizmetlerine erişim ve boş zaman-dinlenme olup ilişkilerim zayıf düzeyde (EB= -0,196; EB= -0,198) olduğu tespit edilmiştir. Yine güvenli çalışma koşulları ve boş zaman-dinlenme alt boyutları ile işten ayrılma niyeti ilişkisi zayıf düzeyde (EB= -0,259; EB= -0,247) bulunmuştur.

**Tablo 3.** İnsana yakışır iş ve alt boyutları ile işten ayrılma niyeti ilişkisine dair etki büyüklükleri

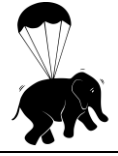
Değişkenler	k	N	İşten Ayrılma Niyeti				
			EB'nin %95 Güven Aralığı		Heterojenlik Testi		
			EB <sup>a</sup>	Alt-Üst Sınır	Q değeri	sd	p
İnsana Yakışır İş	14	4701	-0,397	(-0,518)-(-0,276)	227,459	13	<0,001
Güvenli Çalışma Koşulları	11	3754	-0,259	(-0,359)-(-0,158)	95,427	10	<0,001
Sağlık Hizmetlerine Erişim	10	3225	-0,196	(-0,266)-(-0,127)	36,819	9	<0,001
Yeterli Ücret	11	3754	-0,247	(-0,379)-(-0,115)	166,405	10	<0,001
Boş zaman ve Dinlenme	11	3754	-0,198	(-0,269)-(-0,127)	47,372	10	<0,001
Tamamlayıcı Değerler	11	3754	-0,340	(-0,436)-(-0,244)	87,423	10	<0,001

Not:

<sup>a</sup>Tüm etki büyüklükleri %95 güven aralığında anlamlıdır.

k: Analizde dahil edilen bireysel veri sayısı; N= Analize dahil edilen çalışmaların toplam örneklem sayısı; EB: Etki büyüklüğü; sd: serbestlik derecesi; p: anlamlılık değeri

Çalışmaların heterojenliğinin değerlendirilmesi için Tablo 2 ve Tablo 3'te yer alan Q-testi (Cochran, 1954) bulguları incelendiğinde; Q ve serbestlik derecesi değerlerinin heterojenliğe uygun olduğu (Q>sd) ve p değerlerinin tamamının 0,05'ten küçük olduğu görülmektedir. Heterojenliğin seviyesini tespit edebilmek için ayrıca tau<sup>2</sup> ve I<sup>2</sup> istatistiği değerleri her bir meta-analiz için değerlendirilmiştir. Sonuç olarak, tau<sup>2</sup> değerlerinin tamamı sıfır değerinden büyüktür (tau<sup>2</sup>>0) ve I<sup>2</sup> değerleri %94,28 - %70,33 aralığında değişmektedir. I<sup>2</sup> değerlerinin 0-100



aralığında 100'e daha yaklaşık olması heterojenliğin varlığına işaret etmektedir (Higgins ve Thompson, 2002).

Bununla birlikte çalışmalardaki yayım yanlılıkları incelenmiştir. İnsana yakışır iş ve alt boyutları ile işin anlamı ilişkisini ve gücünü ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen 6 meta-analizden elde edilen Begg ve Mazumdar'ın (1994) sıra korelasyon testi sonucuna göre p değerlerinin 0,05'ten büyük olduğu (Field ve Gillett, 2010) bulunmuştur. Bu çalışmalar için yayım yanlılığının kontrol altına alındığı söylenebilir. İnsana yakışır iş ve alt boyutları ile işten ayrılma niyeti ilişkisini ve gücünü tespit etmek üzere yapılan meta-analizler sonucunda; sadece işten ayrılma niyeti-sağlık hizmetlerine erişim, işten ayrılma niyeti-yeterli ücret ve işten ayrılma niyeti-boş zaman ve dinlenme ilişkisi üzerine yapılan analizlerde Begg ve Mazumdar'ın sıra korelasyon testi sonucuna göre p değeri 0,05'ten küçüktür. Bu durum yayım yanlılığının olabileceğine işaret etmektedir. Bu sebeple yayım yanlılığı analiz bulgularından biri olan ve Rosenthal (1979) yaklaşımı temelinde hesaplanan Fail-Safe N değerleri incelenmiştir. Bu üç meta-analizde etki büyüklüğünün 0,01 etki büyüklüğüne indirgenmesi için ulusal ve uluslararası gerekli çalışma sayıları işten ayrılma niyeti-sağlık hizmetlerine erişim için 482, işten ayrılma niyeti-yeterli ücret için 1114 ve işten ayrılma niyeti-boş zaman ve dinlenme için 608'dir. İlgili kriterlere göre değişkenleri birlikte ele alan mevcut çalışmalar kapsamında söz konusu çalışma sayısına erişim mümkün değildir. Dolayısıyla bu değerler, yapılan çalışmada, yayım yanlılığının olamayabileceğine dair bir gösterge olarak dikkate alınmıştır. Çalışmalarda heterojenliğin ve yayım yanlılığının olması sosyal bilimlerdeki çalışmalar arası etki büyüklüğündeki değişimler, sadece insana yakışır işi ölçen bir ölçüm aracının kullanıldığı çalışmalarını dahil edilmesi, yayınlanmamış çalışmalarını ve/veya bildiri gibi yayınların mevcut çalışmaya dahil edilmemesi, bazı çalışmalarını tam metnine ulaşamadığı için analize dahil edilememesi ve çalışmaların farklı kültürel bağlamlar ve/veya çalışma grupları açısından çeşitlilik göstermesi sebebiyle çalışmalarda homojenliği yakalamaya yönelik alan birikiminin henüz tamamlanmamış olmasından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

## 5. TARTIŞMA ve SONUÇ

Sürdürülebilirlik insan yaşamında ve örgütsel yaşamda var olabilmenin temel hedefleri arasında yer almaktadır. İçinde bulunulan teknoloji ağırlıklı değişim ve gelişimlerin hızlı bir şekilde tecrübe edildiği dönem, bireysel ve örgütsel bağlamda hayatta kalabilmeyi olumlu ve olumsuz yönde etkilemektedir. Bunun yanı sıra, planlanamayan krizlerin sonuçları iş dünyasını ve iş dünyasının en önemli unsuru olan insan kaynağının psikolojik, sosyo-ekonomik ve kültürel alt yapısından oluşan farklılıkları ortaya çıkarmaktadır. Öte yandan, kitlelerin etkilendiği krizler zaruri insan hareketliliğine sebep olmaktadır. Bu hareketlilik istihdamın da değişimine ve iş özelliklerinin iş veren ve işgören tarafından farklı beklentiler doğrultusunda algılanmasına ortam oluşturmaktadır. Zorunlu değişimler sonucunda değişen iş özellikleri işlerin niteliğinde düşüşe, gelir adaletsizliğine, güvencesiz iş kollarının artışına ve sosyal haklardan mahrum bir istihdam oluşumuna sebep olmaktadır. Uluslararası örgütler başta Uluslararası Çalışma Örgütü ve Birleşmiş Milletler olmak üzere artan işsizlik ve kötü iş koşullarının çözümlerini aramaya



ve küresel örgütler ve gelişmiş ülkeler temelinde farkındalık oluşturmaya yüksek düzeyde önem göstermektedir. İnsana yakışır iş modeli olarak adlandırılan ve çalışma hayatının tüm adaletsizliklerini kapsayan insana yakışır iş, insanların sahip oldukları işlerin niteliği ve sosyal hakların korunduğu, gelir adaletsizliğinin olmadığı tüm işleri ve iş ortamlarını içermektedir. Bununla birlikte çalışanların işten ayrılması hem örgütler hem de çalışanlar için olumsuz bir mücadeleyi de beraberinde getirmektedir. Örgütler, çalışanları işe almak ve onları yetiştirmek için zaman ve maddi kaynak harcamaktadır ve özellikle rollerin doldurulması zor olan çalışanlar için kendi isteği ile işi bırakan bir çalışanın işletmeye maliyeti çalışanın yıllık maaşının 1,5 – 5 katı arasında değişebilir (Sesil, 2014; Gupta ve Sharma, 2022). Olumsuz fizyolojik veya psikolojik sebeplerden dolayı işten ayrılma niyeti olan bir çalışanın da kendini işe adayarak çalışması ve verimli olması da pek olası değildir. Bununla birlikte çalışanların işlerini anlamlı bulması işlerindeki tatmin duygusunu ve mutluluklarını arttırmakta (Bhatnagar ve Aggarwal, 2020; Charles-Leija vd., 2023), kariyer gelişimlerini desteklemekte (Dik ve Duffy, 2009), bireysel performanslarını arttırmakta (Wrzesniewski, 2003) ve tükenmişliklerini azaltmaktadır (Hagmaier ve Abele, 2012). Örgütsel bağlamda ise üretkenlik ve verimliliklerini (Bunderson ve Thompson, 2009), iş yerindeki gönüllü davranışlarını (Maharaj ve Schlechter, 2007) ve bağlılıklarını arttırmaktadır. Bu çalışmadan elde edilen bulgularla işin anlamını arttırmanın ve işten ayrılma niyetini azaltmanın bir yolu olarak insana yakışır iş faktörlerinin önemi insana yakışır işin bu unsurlarla ilişkisinin gücü üzerinden ortaya konulmuştur. Dolayısıyla hem alan yazımına katkı sağlandığı hem de örgütler için hangi unsura daha fazla ağırlık vermeleri gerektiğine dair bir odak sunulduğu düşünülmektedir.

Yapılan meta-analizler sonucunda insana yakışır iş ve alt boyutlarının işin anlamı ve işten ayrılma niyeti değişkenleri ile pozitif ve negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Aca ve Akdamar (2023) tarafından yürütülen çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir. 395 katılımcı ile yürütülen çalışmada insana yakışır işin, işin anlamını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Çalışma Psikolojisi Kuramı'nda da ileri sürüldüğü gibi işin anlamlı olabilmesi için öncelikle insana yakışır koşullara ve unsurlara sahip olması gerekmektedir (Duffy vd., 2016). Dolayısıyla hem insana yakışır iş hem de işin anlamlılığı için katlanılması zor çalışma saatleri ve/veya görevler içeren, sömürücü, günlük gelir elde etmenin dışında çalışana bir değer katmayan, çalışan için uygunsuz ve anlamsız çalışma koşullarının iyileştirilmesine; güvenli bir çalışma ortamı, makul çalışma saatleri, adil ücret, eşit fırsatlara erişim, özgürce fikirleri ifade edebilme ve sosyal destek gibi unsurları içeren tatmin edici temel çalışma koşullarının desteklenmesine ihtiyaç vardır (Blustein vd., 2023, s.307).

İnsana yakışır işin boyutları bağlamında incelemeler yapıldığında, işin anlamı ile en yüksek ilişkinin tamamlayıcı değerler alt boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Duffy ve arkadaşları (2017) tarafından orijinal ölçek çalışmasının sonuçlarına benzer şekilde bu çalışmada da tamamlayıcı değerler işin anlamının önemli bir yordayıcısı olarak ortaya çıkmıştır. Görüldüğü gibi işin anlamı sadece dışsal sonuçları veya maddi getirileri elde etmek değildir (Arnold vd., 2007). Kişiler için iş, aynı zamanda, aile ve toplumsal değerleri tamamlayan örgütsel değerlerin varlığında daha fazla anlamlı hale gelmektedir. Bu bulgu, insanların değerleri ile işlerine

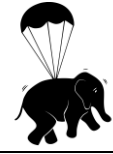




yükledikleri anlamlar arasında nedensel bir ilişki bulunmaktadır savını da destekler niteliktedir (Nord vd., 1990). İşin anlamı ile en düşük ilişkinin boş zaman ve dinlenme alt boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Ferreira ve arkadaşları (2019) tarafından Portekiz’de ve Nam ve Kim tarafından (2019) Güney Kore’de yaklaşık 300 civarı örnekleme yapılan çalışmalarda boş zaman ve dinlenme alt boyutu ile işin anlamı arasında bir ilişki tespit edilmemiştir. Bununla birlikte analize dahil edilen sadece 2 çalışmada orta-düşük düzeyde ilişkisi bulunurken diğer çalışmalarda zayıf düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir. Bu durumun sebeplerinden birinin, ailenin ihtiyaçları ve sosyal ihtiyaçlar göz önünde bulundurulduğunda, çalışanların kendilerine ve ailelerine zaman ayıracak daha az vakitlerinin kalması olabilir. Güvenli çalışma koşulları ile işin anlamı ilişkisi orta düzeydeyken, sağlık hizmetlerine erişim ve yeterli ücret alt boyutları ile işin anlamı ilişkisi zayıf düzeydedir. Beklenen bu sonuç güvenli iş ortamlarının önemini bir kez daha vurgulamaktadır. Her ne kadar güvenli iş koşullarının sağlanması için resmi mevzuatlar ve iş yerlerinin bu mevzuatlara uyma zorunluluğu bulunsada hala fiziksel ve kişiler arası güvenli çalışma koşullarına erişim�meyen bir grup bulunmaktadır. ILO’nun verilerine her yıl dünya genelinde yaklaşık 340 milyon iş kazası meydana gelmektedir ve yaklaşık 160 milyon kişi yaptığı iş sebebiyle hastalık geçirmektedir (ILO, 2023b). Bununla birlikte iş yerlerinde sözlü taciz ve cinsel taciz, tehdit, aşağılama, fiziksel şiddet ve zorbalık gibi istenmeyen durumlarla karşı karşıya kalan çalışan sayısı da azımsanmayacak düzeydedir. Dünya genelinde yapılan araştırmada da çalışanların %17,9’u psikolojik şiddet ve tacize, %8,5’i fiziksel şiddet ve tacize, %6,3’ü cinsel şiddet ve tacize maruz kaldıklarını bildirmektedir (ILO, 2022). Dolayısıyla bu oranlar, hem insan onuruna yakışır iş hem de beraberinde gelen işin anlamlılık duygusu veya işyerinde kalma isteği için, fiziksel ve duygusal şiddetin-tacizin işyerlerinden uzaklaştırılması üzerine daha fazla eğilme gerekliliğini göstermektedir. Sağlık hizmetlerine erişim ve yeterli ücret boyutları da bireylerin artık anlam kaynaklarının elde ettikleri ücretten bağımsız bir şekilde işlerinde sahip oldukları ya da aradıkları anlam ile ilişkilendirilmektedir.

İnsana yakışır iş ve alt boyutlarının işten ayrılma niyeti ile orta-düşük düzeyde ve negatif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Vignoli ve arkadaşları (2020) tarafından yürütölen çalışmada da benzer sonuç elde edilmiştir. İşten ayrılma niyeti ile en yüksek ilişkiye sahip alt boyut tamamlayıcı değerlerdir. Tamamlayıcı değerleri yüksek olan çalışanlar işyerinde etkin bir şekilde işbirlikçi, pozitif ve uyumlu bir işyeri ortamı oluşturmakta zorlanmayan bireylerdir. En düşük ilişkiye sahip iki alt boyut sağlık hizmetlerine erişim ve boş zaman-dinlenmedir. Yine güvenli çalışma koşulları ve boş zaman-dinlenme alt boyutları ile işten ayrılma niyeti ilişkisi zayıf düzeyde bulunmuştur. Bireylerin güvenli iş koşulları geliştirildikçe işte kalma niyetleri de artmaktadır. Bu bağlamda boş zaman ve dinlenme boyutu göz önünde bulundurulduğunda işini anlamlı bulan çalışanların önceliğini örgütün önemli bir parçası olmak oluşturmaktadır.

Bu çalışmada, algılanan insana yakışır iş/alt boyutları ile ilişkilendirilen işin anlamı ve işten ayrılma niyeti değişkenleri güçlü-çok güçlü bir etki büyüklüğü göstermemiştir. Bunun sebeplerinden birinin henüz alan yazında yapılan çalışmaların farklı kültürlerde gerçekleştirilmiş olması ve ölkeler-kültür-gelişmişlik düzeyi-meslek gurupları gibi unsurlar bağlamında alan yazın birikiminin yetersiz kalması olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla meta-



analize konu edinilen değişkenler bağlamında daha da ötesinde insana yakışır iş ile örgütsel değişkenlerin konu edildiği ampirik araştırmalara ihtiyaç olduğu söylenebilir. Bazı tekil verilerde örneklem sayısının az olması, diğer çalışmalara aykırı ilişkilerin bulunması (ör. [Zengin ve Bayram, 2023](#)), özellikle insana yakışır işin bazı alt boyutları bağlamında rapor edilen ilişki düzeylerinin çeşitlilik göstermesi sebebiyle alan yazın birikimi arttıktan sonra meta-analizin tekrarlanması önerilmektedir. Bununla birlikte ülke, gelişmişlik düzeyi, kültürel bağlam, cinsiyet gibi değişkenlerin moderatör olduğu çalışmaların yapılması ilişkilerin daha iyi anlaşılabilmesi adına değerli görülmektedir.

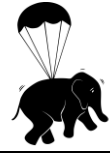
Bu çalışmanın bazı pratik çıkarımları ve önermeleri de bulunmaktadır. İşin anlamı ve çalışanların işe/işyerlerine bağlılıklarını arttırmanın bir yolunun onlara insana yakışır iş koşullarının sunulmasının olduğu ortadadır. Dahası insana yakışır iş koşulları, bireysel düzeydeki olumlu çıktılarının ötesinde sosyal ve ekonomik gelişimi destekleyebilir, bireyleri, yakın çevrelerini ve toplulukları daha güçlü kılabilir; sosyal adalet ve sosyal refahın gerçekleşmesine katkı sağlayabilir ([Çetinkaya ve Yıldırım, 2012](#)). Ancak geçmişte ve günümüzde ne yazık ki çalışanların birçoğunun insana yakışır bir işe ya da anlamlı bir işe erişimi oldukça kısıtlıdır ([Blustein vd., 2023](#), [ILO, 2023a](#); [ILO, 2023b](#)). Her ne kadar Birleşmiş Milletler'in 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri Ajandasında yer alan hedeflerden biri insana yakışır iş olsa da bu hedefin gerçekleşmesi için politika yapıcılar ve işverenler tarafından benimsenerek uygulanması önemli görülmektedir. Bu bağlamda çalışma saatleri, ücret, işçi hakları, işçi sağlığı ve güvenliği, kayıtlı istihdam gibi konularda var olan düzenlemelerin etkin şekilde uygulanabilmesi için denetim mekanizmaları işletilebilir ve farkındalık artırıcı daha fazla bilgilendirme yapılabilir. İş yerlerinin de çalışanların haklarını koruma, adil ücret ve çalışma saati, kariyer gelişimi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması gibi unsurları önemli bir öncelik haline getirmelidir. Ayrıca Aca ve Akdamar'ın ([2022](#)) çalışmasında belirtildiği gibi bireylerin kendilerine uygun işleri tercih edebilmeleri ve işleri aracılığıyla yaşam kalitelerini arttırabilmeleri için ihtiyaç duyacakları kaynak ve bağlamların (ör. iyi bir eğitim alma, beceri edinme, becerilere uygun istihdam olanaklarına erişim, haklara/iş imkanlarına erişimde eşitsizlik ve ayrımcılıkların giderilmesi) oluşturulması adına toplumsal yükümlülüğün yerine getirilmesinde kamu sorumluluğunun devreye girmesi önemli görülmektedir.

## Kaynakça

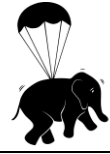
Yıldız "\*" ile işaretlenmiş kaynaklar meta-analize dahil edilen çalışmaları göstermektedir.

\*Aca, Z., & Akdamar, E. (2022). Türkiye'de insana yakışır iş: Bağlam, kavramsallaştırma ve değerlendirme: Bir alan araştırması. *Journal of Management & Economics Research*, 20(1), 271-291. <http://dx.doi.org/10.11611/yead.1037757>

Aca, Z., & Akdamar, E. (2023). İnsana yakışır işin yaşam doyumu, çalışma iradesi ve işin anlamı üzerindeki etkisi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 216-246. <https://doi.org/10.53092/duiibfd.1222446>



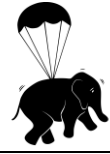
- \*Allan, B. A., Autin, K. L., Duffy, R. D., & Sterling, H. M. (2020). Decent and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology, 67*(6), 669-679. <https://doi.org/10.1037/cou0000432>
- \*Allan, B. A., Tebbe, E. A., Bouchard, L. M., & Duffy, R. D. (2019). Access to decent and meaningful work in a sexual minority population. *Journal of Career Assessment, 27*(3), 408-421. <https://doi.org/10.1177/1069072718758064>
- Alparslan, A. M., Yastıoğlu, S., Taş, M. A., & Özmen, M. (2022). Yaşamın-işin anlam kaynakları ve iyi oluş ilişkisi üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 13*(33), 14-33. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.947733>
- Ampofo, E. T., & Karatepe, O. M. (2022). The effects of on-the-job embeddedness and its sub-dimensions on small-sized hotel employees' organizational commitment, work engagement and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 34*(2), 509-533. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2021-0858>
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & Mckee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 193-203. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.193>
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A., & Bernaud, J. L. (2016). Perceived work conditions and turnover intentions: The mediating role of meaning of work. *Frontiers in Psychology, 7*, 704. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00704>
- \*Atitsogbe, K. A., Kossi, E. Y., Pari, P., & Rossier, J. (2021). Decent work in Sub-Saharan Africa: An application of psychology of working theory in a sample of Togolese primary school teachers. *Journal of Career Assessment, 29*(1), 36-53. <https://doi.org/10.1177/1069072720928255>
- Basu, A. (2017). How to conduct meta-analysis: A basic tutorial. *PeerJ Preprints, 5*, e2978v1. <https://doi.org/10.7287/peerj.preprints.2978v1>
- Begg, C. B., & Mazumdar, M. (1994). Operating characteristics of a rank correlation test for publication bias. *Biometrics, 50*(4), 1088-1101. <https://doi.org/10.2307/2533446>
- Bhatnagar, J., & Aggarwal, P. (2020). Meaningful work as a mediator between perceived organizational support for environment and employee eco-initiatives, psychological capital and alienation. *Employee Relations, 42*(6), 1487-1511. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2019-0187>
- Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023). Understanding decent work and meaningful work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*, 289-314. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921-024847>
- Blustein, D.L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A.J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology, 7*, 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>



- Bordot, F. (2022). Artificial intelligence, robots and unemployment: Evidence from OECD countries. *Journal of Innovation Economics & Management*, 1(37), 117-138. <https://doi.org/10.3917/jie.037.0117>
- Bramer, W. M., Rethlefsen, M. L., Kleijnen, J., & Franco, O. H. (2017). Optimal database combinations for literature searches in systematic reviews: A prospective exploratory study. *Systematic Reviews*, 6, 245. <https://doi.org/10.1186/s13643-017-0644-y>
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the dual edges of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32-57. <https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>
- \*Büyükgöze-Kavas, A., & Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64-76. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.006>
- Çetinkaya, E., & Yıldırım, S. (2012). 'İnsana yakışır iş' bağlamında Türkiye işgücü piyasasında kadınların durumu. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 153-172.
- Charles-Leija, H., Castro, C. G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful work, happiness at work, and turnover intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3565. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>
- Cochran, W. G. (1954). The combination of estimates from different experiments. *Biometrics*, 10(1), 101-129. <https://doi.org/10.2307/3001666>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6th edition). Taylor & Francis Group.
- Deranty, J. P., & MacMillan, C. (2012). The ILO's decent work initiative: Suggestions for an extension of the notion of "decent work". *Journal of Social Philosophy*, 43(4), 386-405. <https://doi.org/10.1111/josp.12003>
- DergiPark Akademik. (2023). *Gelişmiş arama*. <https://dergipark.org.tr/tr/advanced-search> (Erişim Tarihi: 20 Temmuz 2023).
- DerSimonian, R., & Laird, N. (1986). Meta-analysis in clinical trials. *Controlled Clinical Trials*, 7(3), 177-188. [https://doi.org/10.1016/0197-2456\(86\)90046-2](https://doi.org/10.1016/0197-2456(86)90046-2)
- \*Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2019). Decent work in Italy: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110(Part A), 131-143. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.014>
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>
- Dik, B. J., Byrne, Z. S., & Steger, M. F. (2013). *Purpose and meaning in the workplace*. American Psychological Association.



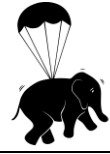
- Doellgast, V., Lillie, N., & Pulignano, V. (2018). *Reconstructing solidarity: Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe*. Oxford University Press.
- \*Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. (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., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Prieto, C. G., Kim, H. J., Raque-Bogdan, T. L., & Duffy, N. O. (2021). Decent work and physical health: A multi-wave investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103544. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103544>
- \*Ebrahim, T. (2020). *Job collar as a moderator on the relationship between decent work and meaningful work* [Master's Dissertation]. University of Johannesburg (South Africa).
- \*Ferraro, T., dos Santos, N. R., Moreira, J. M., & Pais, L. (2020). Decent work, work motivation, work engagement and burnout in physicians. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 5, 13-35. <https://doi.org/10.1007/s41042-019-00024-5>
- Ferreira, J. A., Haase, R. F., Santos, E. R., Rabaça, J. A., Figueiredo, L., Hemami, H. G., & Almeida, L. M. (2019). Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 77-91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.009>
- Field, A. P., & Gillett, R. (2010). How to do a meta-analysis. *British Journal of Mathematical & Statistical Psychology*, 63(3), 665-694. <https://doi.org/10.1348/000711010X502733>
- Glass, G. V. (1976). Primary, secondary and meta-analysis of research. *Educational Researcher*, 5(10), 3-8. <https://doi.org/10.2307/1174772>
- Gupta, S., & Sharma, R. R. K. (2022). Types of hr analytics used for the prediction of employee turnover in different strategic firms with the use of enterprise social media. *Proceedings of the 5th European International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 1977-1994.
- Gusenbauer, M., & Haddaway, N. R. (2020). Which academic search systems are suitable for systematic reviews or meta-analyses? Evaluating retrieval qualities of Google Scholar, PubMed, and 26 other resources. *Research Synthesis Methods*, 11(2), 181-217. <https://doi.org/10.1002/jrsm.1378>
- Hagmaier, T., & Abele, A. E. (2012). The multidimensionality of calling: Conceptualization, measurement and a bicultural perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 39-51. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.001>



- Higgins, J. P., & Thompson, S. G. (2002). Quantifying heterogeneity in a meta-analysis. *Statistics in Medicine*, 21(11), 1539-1558. <https://doi.org/10.1002/sim.1186>
- International Labor Organization [ILO] (1999). *Decent work. Report of the Director-General*. International Labour Conference, 87th Session. Geneva: ILO.
- International Labor Organization [ILO]. (2022). *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*. Geneva.
- International Labour Organization [ILO]. (2019a). *Centenary declaration for the future of work*. International Labour Conference, 108th Session, Geneva.
- International Organization [ILO]. (2019b). *Time to act for SDG 8*. International Labour Office. Geneva.
- International Labour Organization [ILO]. (2023a). *World employment and social outlook: Trends 2023*. Geneva.
- International Labour Organization [ILO]. (2023b). *World statistic: The enormous burden of poor working conditions*. [https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS\\_249278/lang--en/index.html](https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249278/lang--en/index.html) (Erişim Tarihi: 4 Temmuz 2023).
- \*Işık, E., Kozan, S. & Işık, A.N. (2019). 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>
- Jiang, S., Jiang, C., & Cheng, Y. (2023). Working overtime in social work settings: Associations with burnout, person-organization value congruence and turnover intentions among Chinese social workers. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 47(1), 28-41. <https://doi.org/10.1080/23303131.2022.2121347>
- Kalleberg, A. L., & Hewison, K. (2013). Precarious work and the challenge for Asia. *American Behavioral Scientist*, 57(3), 271-288. <https://doi.org/10.1177/0002764212466238>
- \*Kashyap, V., & Arora, R. (2020). Decent work and work–family enrichment: Role of meaning at work and work engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(1), 316-336. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2020-0133>
- \*Koekemoer, E., & Masenge, A. (2023). Outcomes of decent work among blue-collar workers in South Africa: The role of job satisfaction. *Journal of Career Assessment*. <https://doi.org/10.1177/10690727231187639>
- \*Korkar, M. (2022). *Çalışanların temel benlik değerlendirmesi ve anlamlı çalışma arasındaki ilişkide düzgün iş ve iş doyumunun aracı etkisi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.

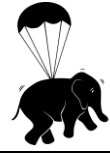


- Lewig, K. A., Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., & Metzger, J. C. (2007). Burnout and connectedness among Australian volunteers: A test of the Job Demands–Resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 429-445. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.07.003>
- Ludera-Ruszel, A. (2021). The right to (decent) work. The right to everyone or “chosen” ones? The situation in Poland. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 83(1), 143-156. <https://doi.org/10.14746/RPEIS.2021.83.1.11>
- Maharaj, I., & Schlechter, A. F. (2007). Meaning in life and meaning of work: Relationships with organizational citizenship behavior, commitment and job satisfaction. *Management Dynamics: Journal of the Southern African Institute for Management Scientists*, 16(3), 24-41. <https://hdl.handle.net/10520/EJC69726>
- Mantouvalou, V. (2022). Welfare-to-work, zero-hours contracts and human rights. *European Labour Law Journal*, 13(3), 431-449. <https://doi.org/10.1177/20319525221104168>
- \*McIlveen, P., Hoare, P. N., Perera, H. N., Kossen, C., Mason, L., Munday, S., Alchin, C., Creed, A., & McDonald, N. (2021). Decent work’s association with job satisfaction, work engagement, and withdrawal intentions in Australian working adults. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 18-35. <https://doi.org/10.1177/1069072720922959>
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2008). The ties that bind: Social networks, person-organization value fit, and turnover intention. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(2), 205-227. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum013>
- \*Nam, J. S., & Kim, S. Y. (2019). Decent work in South Korea: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103309. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.006>
- Niessen, C., Müller, T., Hommelhoff, S., & Westman, M. (2018). The impact of preventive coping on business travellers’ work and private life. *Journal of Organizational Behavior*, 39(1), 113-127. <https://doi.org/10.1002/job.2215>
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., & Doherty, E. M. (1990). Studying meanings of work: The case of work values. In A. P. Brief, & W. R. Nord (Eds.), *Meanings of occupational work* (pp. 21-64). Lexington Books.
- \*Petrea, I. C. (2020). *The effect of work meaning on the relationship between decent work and subjective well-being* [Doctoral dissertation]. Universite de Lausanne.
- \*Ribeiro, M. A., Teixeira, M. A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 229-240. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.006>
- Rosenthal, R. (1979). The file drawer problem and tolerance for null results. *Psychological Bulletin*, 86(3), 638-641. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.638>



- \*Rossier, J., & Ouedraogo, A. (2021). Work volition, decent work, and work fulfilment, in the formal and informal economy in Burkina Faso. *British Journal of Guidance & Counselling*, 49(2), 255-271. <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1879991>
- Rubery, J., & Grimshaw, D. (2016). Precarious work and the commodification of the employment relationship: The case of zero hours in the UK and mini jobs in Germany. In G. Bäcker, S. Lehndorff, & C. Weinkopf (Eds.), *Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten* (pp. 239-254). Springer.
- Sesil, J. C. (2014). *Applying advanced analytics to HR management decisions*. Pearson Education.
- Steffens, N. K., Haslam, S. A., Schuh, S. C., Jetten, J., & van Dick, R. (2017). A meta-analytic review of social identification and health in organizational contexts. *Personality and Social Psychology Review*, 21(4), 303-335. <https://doi.org/10.1177/1088868316656701>
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work?. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(3), 303-320. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01018.x>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Su, X., & Chan, K. L. (2023). The associations of decent work with wellbeing and career capabilities: A meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 14, 1068599. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1068599>
- The jamovi project. (2023). *jamovi* (Version 2.4) [Computer Software]. <https://www.jamovi.org> (Erişim Tarihi: 3 Haziran 2023).
- Tuttle, B. D., Isenburg, M. V., Schardt, C., & Powers, A. (2009). PubMed instruction for medical students: Searching for a better way. *Medical Reference Services Quarterly*, 28(3), 199-210. <https://doi.org/10.1080/02763860903069839>
- \*Urgan, S., & Ak, M. (2022). İşe tutulma ve işten ayrılma niyeti arasında insana yakışır işin düzenleyici rolü: Belediye çalışanları üzerine bir araştırma. *Journal of Organizational Behavior Review*, 4(2), 266-280.
- Viechtbauer, W. (2010). Conducting meta-analyses in R with the metafor package. *Journal of Statistical Software*, 36(3), 1-48. <https://doi.org/10.18637/jss.v036.i03>
- \*Vignoli, E., Prudhomme, N., Terriot, K., Cohen-Scali, V., Arnoux-Nicolas, C., Bernaud, J. L., & Lallemand, N. (2020). Decent work in France: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 116(Part A), 103345. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103345>
- \*Wan, W., & Duffy, R. D. (2022). Decent work and turnover intention among new generation employees: The mediating role of job satisfaction and the moderating role of job autonomy. *Sage Open*, 12(2), 1-11. <https://doi.org/10.1177/21582440221094591>





- \*Wan, W., & Duffy, R. D. (2023). Decent work and turnover intentions among Chinese millennials: A longitudinal study. *Journal of Career Development, 50*(4), 933-946. <https://doi.org/10.1177/08948453221133831>
- \*Wang, D., Jia, Y., Hou, Z. J., Xu, H., Zhang, H., & Guo, X. L. (2019). A test of psychology of working theory among Chinese urban workers: Examining predictors and outcomes of decent work. *Journal of Vocational Behavior, 115*, 103325. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103325>
- Web of Science (2023). *Web of Science Clarivate*. <https://www.webofscience.com/wos/woscc/basic-search> (Erişim Tarihi: 20 Temmuz 2023).
- Wrzesniewski, A. (2003) Finding positive meaning in work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 296-308). Berrett-Koehler Publishers.
- Zambelli, C., Rossier, J., & Marcionetti, J. (2023). A longitudinal study of relations among apprentices' nonwork orientation, decent work, and job satisfaction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 1-20*. <https://doi.org/10.1007/s10775-023-09609-8>
- \*Zengin, Y., & Bayram, N. (2023). İnsana yakışır işin öznel iyi oluş ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7*(1), 223-239. <https://doi.org/10.33399/biibfad.1234021>

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazar çalışmayı tek başına gerçekleştirmiştir.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Yazar herhangi bir çıkar çatışması olmadığını deklare etmektedir.

Bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen kurallara uyulmuştur.

Bu makale **benzerlik** tespit yazılımlarıyla taranmıştır.