



Cilt / Volume: 13, Sayı / Issue: 25, Sayfalar / Pages: 216-246

Araştırma Makalesi / Research Article

Received / Alınma: 21.12.2022

Accepted / Kabul: 27.03.2023

İNSANA YAKIŞIR İŞİN YAŞAM DOYUMU, ÇALIŞMA İRADESİ VE İŞİN ANLAMI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Zeynep ACA¹

Emrah AKDAMAR²

Öz

Çalışmada insana yakışır işin alt boyutları olan güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinleme ile kurumsal değerlerin; Yaşam doyumu, çalışma iradesi ve işin anlamı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; insana yakışır işin alt boyutları yaşam doyumunun %26'sını, çalışma iradesinin %27'sini, işin anlamını %24,5 oranında açıklamıştır. Alt boyutlardan kurumsal değerlerin yaşam doyumuna, boş zaman ve dinlenmenin çalışma iradesine ve yeterli ücretin işin anlamına etki etmediği bulunmuştur. Yaşam doyumuna en fazla etki edenin yeterli ücret ($\beta=.279, p<0.05$), çalışma iradesine en fazla etki edenin güvenli çalışma koşulları ($\beta=.406, p<0.05$) ve işin anlamına en fazla etki edeninse kurumsal değerler olduğu ($\beta=.513, p<0.05$) saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İnsana Yakışır İş, Yaşam Doyumu, Çalışma İradesi ve İşin Anlamı.

Jel Kodları: J01, J81, J83.

¹Doç. Dr., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, zaca@bandirma.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3399-5310.

²Dr. Öğretim Üyesi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Denizcilik Fakültesi, Denizcilik İşletmeleri Bölümü- eakdamar@bandirma.edu.tr, 0000-0002-5136-3587.

Atıf/Citation

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.

THE IMPACTS OF DECENT WORK ON LIFE SATISFACTION, WORK VOLITION, AND MEANING OF WORK

Abstract

The present study explored the impacts of decent work subscales - safe working conditions, access to healthcare, adequate compensation, free time and rest, and organizational values - on life satisfaction, work volition, and meaning of work. The findings revealed that all decent work subscales explained 26% of life satisfaction, 27% of work volition, and 24.5% of the meaning of work. Interestingly, it was discovered that organizational values, free time and rest, and adequate compensation did not significantly affect life satisfaction, work volition, and the meaning of work, respectively. It was also found that while adequate compensation affected life satisfaction the most ($\beta = .279$, $p < 0.05$), it was the case between safe working conditions and work volition ($\beta = .406$, $p < 0.05$). Finally, the organizational values subscale was found to affect the meaning of work the most ($\beta = .513$, $p < 0.05$).

Keywords: Decent Work, Dimensions of Decent Work, Life Satisfaction, Work Volition, the Meaning of Work.

Jel Codes: J01, J81, J83.

1. GİRİŞ

Akademik yazında “düzgün iş”, “insan onuruna yakışır iş”, “saygın iş”, “uygun iş” gibi farklı şekillerde kavramsallaştırılan insan yakışır iş kavramını Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1999’da ilk kez kullanmıştır. ILO kavramı kullanırken 1944 tarihli Philadelphia Bildirgesi’nden hareketle “*emeğe bir meta*” şeklinde yaklaşılmaması gerektiğine işaret etmiştir. ILO’nun önerdiği şekliyle insana yakışır iş; çalışma hayatında herkesin eşit, özgür ve insan onuruna yakışan “*üretken bir işe*” sahip olmasını ifade eder (International Labour Organization, 1999, s.3). ILO bir amaç çerçevesinde insana yakışır işi bu şekilde kavramsallaştırmıştır. Bu, çalışma hayatında olması gereken temel nitelikleri ve çalışma hayatında yer alan kişilerin geleceği için “insana yakışır iş” gündeminde ILO’ya rehberlik edecek kapsayıcı hedefleri; “*evrensel bir özlem olan sosyal adaleti sağlamak, tam istihdama erişmek, açık toplumların ve küresel ekonomilerin sürdürülebilirliğini sağlamak, sosyal uyumu sağlamak, yoksullukla ve artan eşitsizliklerle mücadele etmektir*” (International Labour Organization, 2008, s. 6). Bu hedefler daha sonra insana yakışır iş kavramının dört niteliğine dönüşmüştür: Sürdürülebilir kurumsal ve ekonomik bağlamlar aracılığıyla istihdamı teşvik etmek, belirli toplumların kültürlerine uygun olarak inşa edilen, sosyal güvenlik ve emek koruma dahil olmak üzere, çalışanlar için sosyal korumanın tanımlanması, geliştirilmesi ve zenginleştirilmesini sağlamak, hükümetler, işçi örgütleri ve işverenler arasında sosyal diyalogu teşvik etmek, onurlu ve adil çalışma ortamını sağlayan temel hakları onaylamak, ilerletmek ve yerine getirmektir (International Labour Organization, 2008).

Çalışma koşulları, küreselleşme ve piyasaların liberalleşmesi gibi küresel sosyal ve ekonomik olaylardan gözle görülür biçimde etkilenerek (Burchell vd., 2013), geniş kapsamlı güvensiz

çalışma şekilleri yaygınlaşmıştır (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2019; Piketty, 2014). Bu bağlamda çalışma koşullarına atıfta bulunurken istikrarsızlığın; güvencesiz çalışma şekillerinin yüksek düzeyde stres yaratarak kişileri olumsuz etkilediği, ekonomik eşitsizliklerin giderek arttığı ve bunun da açık yönergelere ihtiyaç doğurduğu ve politika değişikliği gerektirdiği bilinmektedir (Paul & Moser, 2009; Stiglitz, 2016). Küreselleşme ve liberalleşme süreçleri, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi için sürekli çağrılar ürettiğinden, ücretler, iş istikrarı ve kariyer beklentileri gibi çalışma koşulları değişikliğe uğramıştır. Böylece, akademik yazında çalışma koşulları istihdam ve işsizlik oranları gibi geleneksel göstergeler kadar önemli bir çalışma konusu haline gelmiştir (Burchell vd., 2013). Küreselleşmenin ve işgücü piyasasının esnekleştirilmesinin çalışma koşulları üzerindeki görünür etkisinin bir sonucu olarak, 1980'ler ve 1990'larda çalışma koşullarının kalitesinin önemi artmaya başlamıştır. Zira bu yaşananlar bir taraftan insana yakışır işleri azaltmakta, bir taraftan da ekonomik açıdan zengin ve yoksul arasındaki uçurumu artırarak; ekonomik kaynaklardan yoksun olanların beşerî sermaye yatırım imkanlarını kısıtlayarak pazarlanabilir beceri kazanımları sağlayabilmelerini, dolayısıyla iyi işlere erişimleri önünde engeller oluşturmaya başlamıştır (Blustein vd., 2018). Doğal olarak, dünyanın dört bir yanındaki liderler, hükümetler ve diğer kamu kurumları, çalışma koşullarının niteliğinin nasıl olması gerektiğini kavramsallaştırma girişiminde yönergeleri oluşturmak ve politika değişkenlerini teşvik etmek için çaba sarf etmeye başlamıştır (International Labor Organization, 2008; Standing, 2008). Çalışmanın 1948'deki Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirgesi'nin insan haklarının vazgeçilmez bir unsuru olarak kabul edildiği gerçeğinden hareketle ILO insana yakışır işi kavramsallaştırmıştır (International Labour Organization, 2008).

Diğer yandan son yirmi yılda, yoğun akademik ilgi, çalışma koşulları kalitesinin farklı yönlerine odaklanma şeklindedir (Burchell vd., 2013). Bu yaklaşım ILO'nun insana yakışır iş kavramını yetersiz bulmanın ve kavrama daha geniş bir perspektifte bakma ihtiyacının bir sonucudur. Bu anlamda Duffy vd. (2016, 2017) insana yakışır işin, makro göstergelerle ölçümü yerine, mikro göstergelerle ve çalışma ortamlarındaki deneyimlerinden hareketle çok boyutlu ve kapsamlı bir ölçme aracı geliştirmişlerdir. Bu bağlamda çalışma, kişilerin çalışma ortamlarındaki deneyimlerini esas alarak insana yakışır bir işe sahip olmanın ve insana yakışır işin farklı boyutlarının yaşam doyumu, çalışma iradesi ve işin anlamı üzerindeki etkisini ele almayı amaçlamaktadır.

2. İNSANA YAKIŞIR İŞ: İNSANA YAKIŞIR İŞİN ÖLÇÜMÜ

İnsana yakışır kavramı ilk kez ILO tarafından kavramsallaştırılmış olsa da kavrama yönelik ilk çalışmaların 1960'ların sonlarına dayandığı söylenebilir. Yapılan çalışmalarda çalışma hayatı kalitesi kavramı üzerinden istihdamın doğasına ve işlerin kalitesine ilişkin araştırmalar akademik yazında önem kazanmış ve işlerin maddi olmayan yönlerine ve kişilerin çalışma ortamıyla ilgili deneyimlerine odaklanılmıştır (Land, 1975; Burchell vd., 2013). İlerleyen dönemlerde uluslararası kurumlar da çalışma koşulları kalitesini kavramsallaştırmak için önemli teorik çabalar sarf edilmişlerdir. Kurumsal girişimlerin en belirgin örneği, ILO'nun 1999'da kurumsal önceliği olarak ilan ettiği insana yakışır iş kavramı olmuştur (Burchell vd., 2013). Ancak ILO'nun önerdiği insana yakışır iş kavramsallaştırmasına birçok bakımdan akademik yazında eleştiri getirilmiştir. ILO yapılanması içindeki ideolojik siyasi çekişmelerden kaynaklı (Sehnbruch vd., 2015; Burchell vd., 2013) neoliberal bir yaklaşımla kavrama yaklaşıldığı ve bunun kavramda anlam belirsizliği yarattığı yönünde argümanlar ileri sürülmüştür. ILO'nun insana yakışır iş kavramına yönelik ortaya çıkan eleştiriler çok yönlüdür (Petrea, 2020; MacNaughton & Frey, 2015). Bu çalışma bağlamında; ILO'nun mevcut kavramsallaştırmasıyla minimum seviyede çalışma koşullarına yaklaştığı, işçi işveren pazarlığında eşitlik ilkesini esas aldığı ve ekonomik büyüme yaratan istihdam ve tam istihdama odaklanarak kavrama dar bir çerçeveden piyasa odaklı yaklaştığı yönündeki eleştiri temel alınmıştır. Bu yönüyle ILO insana yakışır iş kavramıyla, çalışma hayatında yer alan kişilerin çıkarlarını, haklarını ve çalışmanın aynı zamanda kişilerin refahına etki eden bir faaliyet alanı olduğu gerçeğini göz ardı etmiştir (Deranty & MacMillan, 2012; Burchell vd., 2013; Blustein vd., 2016; Işık vd., 2018; Petrea, 2020).

İnsana yakışır iş kavramı çalışanların öznel perspektifinden tamamen yoksundur (Pouyaud, 2016). Kavramın içeriğine çalışan kişilerin insana yakışır işe ilişkin öznel deneyimleri de dahil edilmelidir (Blustein vd., 2016). Kavrama bu şekilde yaklaşmak insana yakışır işlere ulaşmada kişilerin potansiyel olarak algıladıkları engellere bakmayı gerektirir (Petrea, 2020; Blustein, 2013). Bu bakış açısı ILO tarafından formüle edildiği şekliyle insana yakışır işin orijinal tanımına kişilerin bakış açısıyla ilgili çeşitli unsurlar ekler (Petrea, 2020). İnsana yakışır işi istihdam boyutundan daha geniş bir çerçeveye taşıyan ve içerik bakımından da bir anlam boyutu kazandıran bu yaklaşım (Deranty & MacMillan, 2012) çalışmak isteyen kişilerin sadece bir işe erişimlerini değil, aynı zamanda kişinin hem kendisi için hem de ailesi için bir sosyal koruma sağlayan ve onu güçlendiren bir işe sahip olmasını esas alır (International Labour Organization, 2015). Bu şekildeki bir iş kişi için bir anlam ifade etmesinin yanı sıra (Blustein vd., 2016),

kişinin işlere adil ve eşit bir erişimini ve işyerinde bir taciz ve ayrımcılık yaşamaması, söz hakkına sahip olması ve temsilcileri aracılığıyla temsil edilebilmesi gibi temel haklar sağlar. Bu şekildeki bir iş, çalışma koşulları bakımından güvenli ve emniyetli, kişiye yeterince dinlenme ve boş zaman sunan bir iştir (International Labour Organization, 2015). Böyle bir iş kişinin kendisini ve mesleki tercihlerini gerçekleştirmesini sağlar (Schleicher vd., 2011), kişiye işlere ilişkin seçme özgürlüğü sağlar (Burchell vd., 2013). Kişinin ailesine ve sosyal değerlerine saygılı olan, sağlık hizmetlerine, yeterli ücret ve tazminata ve gerekli hallerde yardımlara erişimi mümkün kılan işlere erişimi sağlar (International Labour Organization 2015). Kısacası bu şekildeki insana yakışır iş kişilerin çalışma yaşamına dair isteklerini özetler (Duffy vd., 2016). Bu bağlamda Duffy vd. tarafından (2016, 2017), ILO'nun (International Labour Organization, 2008) insana yakışır iş kavramsallaştırmasında esas aldığı kişilerin çıkar ve haklarını içeren sosyal kavramlaştırma ve işin bir anlam içermesi gerekliliği temel ilkelerinden hareketle insana yakışır işe ilişkin bir ölçme aracı geliştirilmiştir.

İnsana yakışır işe ilişkin belirleyicilerini içeren ölçekte beş temel özelliğe yer verilmiştir. Birincisi, zihinsel, fiziksel ya da duygusal istismarın olmadığı “güvenli çalışma koşullarıdır”. İkincisi, “sağlık hizmetlerine erişimdir”. Sağlık hizmetlerine erişim yeterli düzeyde olmalıdır. Üçüncüsü, “yeterli ücrettir”. Kişinin temel ihtiyaçlarını karşılayabileceği bir ücreti alması gerekir. Dördüncüsü, kişiye yeterli dinlenme sağlayan “boş zaman ve dinlenmedir”. Beşincisi ise, “kurumsal değerlerdir” ve bu aile ile sosyal değerleri tanımlar (Duffy vd., 2016). Gerçek anlamda bir işin insana yakışır olabilmesi için bu beş boyutu içermesi gerekir (Duffy vd., 2017). Ölçek bu yapıyla örgütsel bağlamın, hakkaniyetin bir gereği olarak yeterli sağlık hizmetlerine erişimin, yeterli ücretin ve dinlenmeye imkân veren çalışma saatlerinin önemini vurgular. Ayrıca ölçekte kişilerarası ve fiziksel güvenliğe odaklanılarak bağlamsal faktörlere ilişkin algısal deneyim içselleştirilir (Di Fabio & Kenny, 2019; Duffy vd., 2016). Ölçek ayrıca sosyal adalet odaklıdır ve ona bu özelliğini veren şey ise ölçeğin insan ihtiyaçlarını bildirişimsel temel olarak almasıdır (Işık vd., 2018).

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

Araştırmanın yapıldığı 2020 yılı yılında Türkiye'nin nüfusu 83.614.362'dir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2021a). Aynı dönemde Türkiye'nin işgücü 30.873.000, işgücüne katılma oranı %49,3, istihdam edilenlerin sayısı 26.812.000, istihdam oranı %42,8 ve işsizlik oranı ise %13,2 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca genç nüfusta istihdam oranı %13,4 (15-24 yaş grubu), işsizlik oranı %25,3, istihdam oranı ise %29,2 düzeyindeydi (Türkiye İstatistik Kurumu, 2021b). Mevcut

tablo birçok yönden sorunlu olan çalışma yaşamının bu sorunlu yapısını bir ölçüde yansıtmakta; işgücü piyasasının işgücüne ve istihdam katılım oranının düşüklüğünü, gençler arasında işsizlik oranlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca Türkiye’de çalışma yaşamında güvencesiz çalışma şekilleri yaygındır. Kadınların çalışma yaşamında var olabilmeleri ise ataerkil koşullar çerçevesinde şekillenmektedir (Sümer, 2006; International Labour Organization, 2017; Işık vd., 2018). OECD ülkeleri içinde en düşük istihdam oranına sahip Türkiye’de (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2021a) ataerkil yapı sebebiyle kadınlar daha fazla insana yakışmayan işlerde çalışmaktadırlar (Aca & Akdamar, 2022).

Türkiye’de işgücü piyasasındaki sorunların başlangıcı 1980’li yıllara dayanmaktadır. Bu dönemde tüm dünyayı etkisi altına almaya başlayan liberalleşme politikalarına geçiş sosyal devlet anlayışının yerleşmediği Türkiye’de benimsemiştir (Sapançalı, 2007). Buna kentlerdeki nüfusun köylerdeki nüfusu geçmesi, tarımın ekonomi içindeki hacminin azalması, verimsiz ekonomik alt yapı, sanayileşmenin yetersizliği, katma değeri düşük hizmet sektörünün yaygınlaşması, milli gelirin, tasarrufların, yatırımların yetersizliği, dış ticaret açıkları, ekonomik krizler, yasal mevzuatın işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalması, işgücü içinde kalifiye olanların azlığı, nüfus artışında çalışma çağındakilerin toplam nüfustan fazla olması, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun bir şekilde eğitim planlamalarının yapılamaması gibi katmanlı ve çoklu etmenler eklenmiştir (Sapançalı, 2007; International Labour Organization, 2017; Işık vd., 2018). Bu çerçevede şekillenen işgücü piyasasında insana yakışır işlere erişim güçleşmekte, sadece şanslı bir azınlık için insana yakışır işlere erişim mümkün olabilmektedir. Ancak sendikalaşma oranının düşüklüğü, sosyal diyalog, toplu pazarlık ve toplu sözleşme kurumlarının bu azınlık için de istendik düzeyde değildir (Engin, 2018; Organisation for Economic Co-operation and Development, 2019). Oysaki insana yakışır iş kişilerin istidam haklarının, sosyal güvenlik haklarının yanı sıra sendikalar ve diğer temsil kanallarıyla temsiline atıfta bulunur (Işığışık, 2005; Işığışık, 2009). Dolayısıyla çalışma koşullarının kalitesinin yeterli düzeyde olmadığı Türkiye’de insana yakışır işe sahip olduğunu düşünen kişilerin bakış açısıyla insana yakışır işin her bir boyutunun kişilerin yaşam doyumlarının, çalışma iradelerinin ve yaptıkları işin anlamı üzerindeki etkisin ölçümü; insana yakışır işin operasyonel hale getirilmesi, işgücü piyasasına ve dolayısıyla çalışma yaşamı koşullarına müdahalede çalışma yaşamında yer alan kişilerin bakış açılarıyla veri oluşturma ve yeni araştırmalarla kavramın güncelliğini koruması bakımından gereklidir. İnsana yakışır işler yaratılabilmesinin bir yolu ise insana yakışır işin altında yatan temel değerler ve ilkeleri esas alarak insana yakışır işin sürekli ölçülmesidir. Çeşitli sosyal aktörlerin güncel olmayan bakış

açıları yerine, güncel ve uygun bir bakış açısına sahip çalışma hayatında yer alan kişiler aracılığıyla insana yakışır işe ilişkin bilgileri güncelleme, iyi müdahaleler için bir gerekliliktir (Ferraro vd., 2015).

2.1. Türkiye Bağlamında İnsana Yakışır İşin Boyutları ve Hipotezlerin Oluşturulması Güvenli Çalışma Koşulları

Türkiye’de işyerleri, çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamayı gerektiren düzenlemelere uymalıdır. Benzer şekilde çalışanlar da işyerlerinin politika ve prosedürlerine uymakla yükümlüdürler. İşyerlerinin ve çalışanların bu yükümlülükleri 30.06.2012 tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile düzenlenmiştir. Kamu ve özel sektördeki tüm işyerlerine ve tüm çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturma amacıyla hayata geçirilen 6331 sayılı Kanun hükümlerine uymamanın idari ve cezai yaptırımları bulunmaktadır. Diğer yandan gelişmekte olan ülkelerde çalışanların sözlü taciz ve zorbalığa karşı korunmaları genellikle göz ardı edilir (Harvey vd., 2009) ve bu durum Türkiye açısından da benzerdir. Oysaki, insana yakışır iş çalışmalarıyla tutarlı olarak, yapılan araştırmalarla, psikolojik açıdan güvenli olmayan ortamlarda çalışan kişilerin psikolojik ve fizyolojik sağlık sorunları ve çalışma sonuçları arasında açık bağlantılar olduğu (Yüçetürk, 2005; Kutlu, 2006; Kök, 2006; Işık, 2007; Kocabaş vd., 2018) ve çalışma ortamındaki kurum kültürünün mobbinge etki ettiği (Yılmaz vd., 2008; Kaygısız, 2010) saptanmıştır. Dolayısıyla insana yakışır iş ölçeğiyle uyumlu olarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H1; Güvenli çalışma koşulları, yaşam doyumu, çalışma iradesi ve işin anlamı üzerinde etkilidir.

Sağlık Hizmetlerine Erişim: Türkiye’de sağlık hizmetlerine erişim Genel Sağlık Sigortası (GSS) ile tek bir çatı altında toplanmıştır. GSS’e katılım zorunlu olup sistem primlerle finanse edilmektedir. Çalışma yaşamında yer alan; işçi ve kamu görevlilerinden kısa ve uzun vadeli sigorta kolları için prime esas kazançlarından %12,5 oranında GSS primi mahsup edilir. Bunun %5’i çalışan, %7,5’i ise işveren katkısından oluşur. Dolayısıyla çalışma yaşamında kayıtlı bir şekilde yer alan kişiler, insana yakışır işlere uygun bir şekilde yaptıkları işe bağlı olarak, sağlık hizmetlerine erişmektedirler. Dolayısıyla insana yakışır iş ölçeğiyle uyumlu olarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H2; Sağlık hizmetlerine erişim, yaşam doyumu, çalışma iradesi ve işin anlamı üzerinde etkilidir.

Yeterli Ücret: Türkiye’de çalışma hayatında yer alan kişiler için ücret düzeyleri, yapılan işin niteliğine, kişinin niteliklerine bağlı olarak; eğitim düzeyine, vasıf düzeyine, mesleki deneyime,

kamu ve özel sektörde çalışmaya, işçi ya da kamu görevlisi olmaya bağlı olarak farklılaşmaktadır. Araştırma verilerinin toplandığı dönemde asgari ücret 2.334 TL idi. Belirtilmedir ki, Türkiye’de çalışma yaşamında yer alan kişiler içinde asgari ücretle çalışanlar yüksek düzeydedir. Verilerin toplandığı yıl bu oran %42 olarak gerçekleşmiştir (sgk.gov.tr) ve bu oranın araştırma verileriyle de uyumlu olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan katılımcıların %42,3’ünün (n=167) asgari ücret diliminin yer aldığı 2000-4000 TL belirlenmiştir. Çalışma yaşamı ve istihdamla ilgili önemli olgulardan biri ücret düzeyidir ve Türkiye’deki asgari ücret genel ücretler seviyesini de belirler. Belirtelim ki; 2020’nin başında asgari ücrette %15,03’lük bir artış yapılmış, yıllık enflasyon ise %14,6 olarak gerçekleşmiştir. Diğer yandan araştırma verilerinin toplandığı 2020 yılı tüm dünyada olduğu gibi Türkiye içinde COVID-19 salgınından dolayı farklı ekonomik dönüşümlerin yaşandığı bir yıl olmuştur. Salgının zirve yaptığı bu yılda sıklıkla işyerleri kapatılmıştır. Uzaktan çalışmaya müsait bir işe sahip olmayanlar genellikle kısa çalışma ve buna bağlı olarak kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılmıştır (kısa çalışma ödeneği; son on iki aylık prime esas kazanç esas alınarak hesaplanan ortalama günlük brüt kazancın %60’ıdır). Ücretsiz izinlerle çalışma hayatından uzaklaştırılanlara İŞKUR tarafından verilen nakdi ücret desteği (asgari ücretin 1/3’ü oranında) uygulamaları kapsamına alınmıştır (Sunar, 2020). Dolayısıyla 2020’de çalışma yaşamında yaşanan dönüşümlere bağlı olarak ücret dönüşümleri olmuştur. Bu ücret dönüşümleri ortamında ve insana yakışır iş ölçüğüyle uyumlu olarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H3; Yeterli ücret, yaşam doyumu, çalışma iradesi ve işin anlamı üzerinde etkilidir.

Çalışma Saatleri: Bu çalışmaya dahil olan katılımcılar özelinde; işçiler ve kamu görevlileri (memur ve diğer kamu görevlileri) için çalışma saatleri farklı şekillerde düzenlenmiştir. İster özel sektörde çalışan işçi olsun isterse kamuda çalışan işçi olsun işçilerin çalışma saatleri 4857 sayılı Kanun’la düzenlenmiştir. Buna göre işçilerin haftalık normal çalışma saatleri 45 saattir. Aksi kararlaştırılmadığı sürece bu saatler işyerinde haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünür ve günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz (İK, m. 63/1-2). Yasal haftalık çalışma saati 66 saate kadar çıkabilir. Yıllık ortalama 270 saat fazla çalışma işçiye yaptırılabilir (İK, m. 41/8). OECD ülkelerinin çoğunda normal haftalık çalışma saatleri için yasal sınır, günlük çalışma haftası ve sekiz saatlik güne dayalı olarak 40 saat olarak belirlenmiştir. Türkiye bu anlamda yasal olarak daha fazla çalışma süresi belirleyen ülkeler arasında yer almaktadır (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2021b). Memurların çalışma süreleri ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 99. maddesinde genel olarak 40 saat olarak düzenlenmiştir ve hafta sonları tatil günlerinden sayılmıştır. Diğer yandan çalışmanın katılımcıları arasında yer

alan akademisyenler Devlet Memurları Kanunu, Yüksek Öğretim Kanunu gibi farklı kanun hükümlerine tabi diğer kamu personelini oluşturmakta olup, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de onlara ilişkin kesin hatlarıyla belirlenmiş bir çalışma düzeninden bahsetmek mümkün değildir. Bu bilgiler ışığında insana yakışır iş ölçüğü ile uyumlu olarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H4; Boş zaman ve dinlenme, yaşam doyumu, çalışma iradesi ve işin anlamı üzerinde etkilidir.

Kurumsal Değerler: Değerler; kurumlar açısından “kurumun üyelerince paylaşılan, üyelerin davranışlarını yönlendiren, bir kurumun kendisi ve çevresinde “kabul gören” temel normlar, varsayım ve inançlar bütünüdür.” (Sığrı, 2007, s.y.). Kurumsal değerler kişi ve çalıştığı ortamları bütünleşmeyi sağlayan önemli araçlardan biridir (Güleryüz & Aydın, 2020). Kurumsal değerlerin yanında kişilerin de kendi değerleri vardır. Kişilerin değerleriyle kurumsal değerlerin örtüşmesine kişinin değerleri ile kurum değerlerinin uyumu denir. Bu bağlamda kurumsal değerlerle kişisel değerlerin uyumunda değer hem kişiyi hem de kurumu temsil eder (Sığrı, 2007). Sosyal olarak beğenilen ve herkes tarafından kabul gören değerler (Sığrı, 2007); kişi ve çalışma ortamının uyumunda benimsenme ve paylaşılma ölçüsüne bağlı olarak kişi-kurum değerlerinin uyumunun derecesini artırır (Güleryüz & Aydın, 2020). Bu uyum kişinin kendisi ve çevresi ile yaşayacağı olası bir çatışmanın da önünde geçer. Bu bağlamda insana yakışır işlerde de aranması gereken bir özellik olan çalışma ortamındaki kurumsal değerlerin kişisel değerlerle uyumlu olması fikrinden hareketle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H5; Kurumsal değerler, yaşam doyumu, çalışma iradesi ve işin anlamı üzerinde etkilidir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Çalışmanın Amacı

Çalışma, insana yakışır işin alt boyutlarının; güvenli çalışma koşullarının, sağlık hizmetlerine erişimin, yeterli ücretin, boş zaman ve dinlenmenin, kurumsal değerlerin, yaşam doyumu, çalışma iradesi ve işin anlamı üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamaktadır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma anketinde 4 ölçek ve bir kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

İnsana Yakışır İş Ölçeği: Ölçek Duffy vd. (2017) tarafından ILO’nun (1999) insana yakışır iş ilkelerinden hareketle oluşturulmuştur. Işık vd. (2018) ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini test ederek Türkçe’ye kazandırmıştır. 5 boyut ve 15 ifadeden oluşan ölçekte, maddeler toplanarak ölçek puanı elde edilmektedir. Ölçekte her bir alt boyuta ilişkin ifadelerin puan toplamları ise

her bir boyutun puanını vermektedir. Ölçekte ifadelerin puanları yükseldikçe ölçek puanı da yükselmektedir. 7'li likert tipinde olan ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliğinde uyum indeksleri ($X^2=158,62$; $RMSA=0,06$; $SRMR=0,06$; $CFI=0,97$) şeklinde hesaplanmıştır.

Yaşam Doyumu (Memnuniyeti) Ölçeği: Diener vd. (1985) ölçeği geliştirmiştir. Türkçeye Dağlı ve Baysal (2016) kazandırmıştır. 5 ifadeden oluşan tek boyutlu ölçek 5'li Likert tipindedir. Ölçeğin açımlayıcı faktör analizleri ile KMO katsayısı 0,869 bulunmuş, Barlett testinin ($528,329$, $p<0,001$, $Sd=10$) anlamlı olduğu anlaşılmıştır. Analizlerle varyansın ise %68,389'u olduğu saptanarak 5 faktörlü yapının ölçek için uygunluğu belirlenmiştir.

Çalışma İradesi: Duffy vd.nin (2012) geliştirdiği ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını Büyükgöze Kavas ve Ünal (2019) yapmıştır. İrade, finansal ve yapısal engeller şeklinde 3 boyut ve 13 ifadeden oluşan ölçeğin uyum indeksleri $X^2= 93,024$, $RMSEA=0,48$, $CFI=0,96$, $TLI=0,95$, $SRMR=0,049$ 'dur. Çalışma için irade boyutu kullanılan ölçekte, tüm maddelerin iç tutarlılık katsayısı 0,86, çalışma iradesi alt ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı 0,75'tir.

İş Anlamı Ölçeği: 10 ifadeden oluşan ölçeği Steger vd. (2012) geliştirmiştir. Ölçek pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını Akın, Hamedoğlu, Kaya & Sarıçam (2013)'ün gerçekleştirmiştir. Doğrulayıcı faktör analizleriyle ölçeğin uyum iyiliği değerleri $X^2=2,15$, $RMSEA=0,087$, $CFI=0,98$, $IFI=0,98$, $NFI=0,94$, $NNFI=0,96$, $SRMR=0,057$ bulunmuştur. 5'li Likert tipi ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı 0,86'dir. Ölçekte alt boyutlar içinse iç tutarlılıklarıninsa; Pozitif anlamlılık alt boyutu için, 0,68, İş yoluyla anlam inşa etme alt boyutu için; 0,64, Üst amaç motivasyonları alt boyutu için; 0,73'tür. Yapılan analizlerle test-tekrar test korelasyon katsayısı .69 olarak hesaplanmıştır. Düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları ise 0,30 ila 0,62 değiştiği bulunmuştur.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanabilmek için Işık vd.'nden (2018) "İnsana Yakınsır İş Ölçeği", Dağlı ve Baysal'dan (2016) -"Yaşam Doyumu (Memnuniyeti) Ölçeği", Büyükgöze Kavas ve Ünal'dan (2019) -"Çalışma İradesi Ölçeği" ve Akın vd.'nden (2013) -"İş Anlamı Ölçeği", ölçekleri için izinler alınmıştır. Araştırma yürütümünden önce Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Etik Kuruluna başvuru yapılmış ve 14.09.2020'de "2020-5" kararlarla araştırma için izin alınmıştır. Veriler 21.09.2020-15.12.2020 tarih aralığında toplanmıştır.

3.4. Çalışma Grubu:

395 kişi ile gerçekleştirilen araştırmada katılımcılara e-posta ya da sosyal medya aracılığıyla ulaşılmıştır. Türkiye genelinde özel sektör ve kamuda çeşitli kademelerde çalışan katılımcıların 212'sini kadınlar (%53,7), 183'ünü ise erkekler (%46,3) oluşturmaktadır. Katılımcıların 16'sı (%4,1) ilköğretim, 46'sı (%11,6) ortaöğretim ve 333'ü (%84) yükseköğretim mezunudur. 91 farklı işte çalışan katılımcıların sıklıkla bildirdikleri işler arasında 60 kişi (%15,1) akademisyen, 44 kişi (%11,1) öğretmen, 26 kişi (%6,5) kamu ve özel sektörde farklı alanlarda uzman, 23 kişi (%5,8) mühendis, 20 kişi (%5) bankacıdır. Katılımcılardan 34 kişi (%8,6) iş ayrımı yapmaksızın kamu çalışanı, 12 kişi (%3) ise işçi olduğunu bildirmiştir. Katılımcıların gelirleri ise 2000-4000 TL; 167 kişi (%42,3), 4001-6000 TL; 106 kişi (%26,8) ve 6001 TL ve üstü; 122 kişi (%30,9) aralığında değişmektedir.

3.5. Verilerin Analizi

Çalışmada, insana yakışır işin güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme ve kurumsal değerler boyutları olmak üzere beş alt boyutunun sırasıyla yaşam doyumu, çalışma iradesi ve işin anlamı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla, çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Analizlerde, insana yakışır işin beş alt boyutu bağımsız değişken olarak yer alırken, ilk modelde yaşam doyumu, ikinci modelde çalışma iradesi ve üçüncü modelde ise işin anlamı bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Backward yöntemiyle gerçekleştirilen analizlerde öncelikle tüm bağımsız değişkenler modele eklenmiş, ardından anlamlı etkisi olmadığı belirlenen değişkenler sırasıyla modelden çıkarılmıştır. Bulgular, tüm bağımsız değişkenlerin anlamlı etkisi olduğu belirlenen modeller üzerinden yorumlanmıştır.

Birden fazla bağımsız değişken ile bağımlı değişkenin açıklandığı çoklu regresyon modelinde bağımsız değişkenler, modeldeki bağımlı değişkenin değişimini açıklamaya çalışmaktadır (Gunst & Mason, 1980). Çoklu doğrusal regresyon modelinin matematiksel gösterimi şu şekildedir:

$$y_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^k \beta_j x_{ij} + \varepsilon_i$$

Bu modelde y_i bağımlı değişkeni, x_{ij} j. bağımsız değişkenin i. Gözlem değerini temsil etmektedir. Modelde yer alan β_0 kesme terimini, β_j j. Bağımsız değişkenin katsayısını, ε_i ise hata terimini gösterir.

4. BULGULAR

Analizlerden önce ölçeklere güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bu doğrultuda insana yakıyır iş ölçeğinin iç tutarlık katsayısı $\alpha = 0,804$, yaşam doyumu ölçeği için iç tutarlılık katsayısı $\alpha = 0,863$, çalışma iradesi ölçeğinin iç tutarlık katsayısı $\alpha = 0,857$ ve işin anlamı ölçeğinin iç tutarlık katsayısı $\alpha = 0,919$ olarak hesaplanmıştır. Bulgular, araştırma ölçeklerinin araştırma örneklemini için uygunluğunu göstermiştir.

4.1. İnsana Yakıyır İşin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi

İnsana yakıyır işin alt boyutlarının yaşam doyumu üzerindeki etkisi incelenmiş ve bulgular Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. İnsana Yakıyır İşin Alt Boyutları ve Yaşam Doyumu Arasında Kurulan Çoklu Doğrusal Regresyon Modelleri

	Model 1		Model 2	
	β	t	β	t
Sabit	4.567	4.504	4.746	4.761
Güvenli çalışma koşulları	.182	3.376	.204	4.175
Sağlık hizmetlerine erişim	.219	4.014	.235	4.494
Yeterli ücret	.280	6.117	.279	6.102
Boş zaman ve dinleme	.105	2.177	.108	2.230
Kurumsal değerler	.051	.967	-	-
Adj. R^2	.260 ^a		.260 ^a	
Ortalama Kare	481.898		598.449	
F	28.728		35.682	
p- değeri	.000 ^b		.000 ^c	

a. Bağımlı Değişken: Yaşam doyumu

b. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme, kurumsal değerler

c. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme

Tablo 1.’deki bulgular, yaşam doyumunu açıklamak için kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu model ile yaşam doyumunun %26’sı insana yakıyır işin güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret ve boş zaman ve dinlenme olmak üzere dört alt boyutuyla açıklanabilmektedir. İnsana yakıyır işin beş alt boyutuyla kurulan modelde kurumsal değerler boyutunun yaşam doyumunu açıklamada etkili olmadığı görülmüştür. Yaşam doyumu üzerinde en yüksek etkiye sahip boyutun yeterli ücret olduğu görülmüştür ($\beta=.279$, $p<0.05$). Yeterli ücret boyutunu sırasıyla sağlık hizmetlerine erişim ($\beta=.235$, $p<0.05$), güvenli çalışma koşulları ($\beta=.204$, $p<0.05$) ve boş zaman ve dinlenme ($\beta=.108$, $p<0.05$) boyutları takip etmektedir. İnsana yakıyır işin beş alt boyutundan kurumsal

değerler boyutu hariç dört alt boyutu yaşam doyumunu açıklamada pozitif yönde anlamlı etkiye sahiptir.

4.2. İnsana Yakışır İşin Çalışma İradesi Üzerindeki Etkisi

İnsana yakışır işin alt boyutlarının çalışma iradesi üzerindeki etkisi incelenmiş ve bulgular Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. İnsana Yakışır İşin Alt Boyutları ve Çalışma İradesi Arasında Kurulan Çoklu Doğrusal Regresyon Modelleri

	Model 1		Model 2	
	β	t	β	t
Sabit	1.649	1.112	2.093	1.548
Güvenli çalışma koşulları	.401	5.078	.406	5.154
Sağlık hizmetlerine erişim	.207	2.598	.205	2.572
Yeterli ücret	.273	4.079	.282	4.290
Boş zaman ve dinlenme	.052	.731	-	-
Kurumsal değerler	.181	2.372	.184	2.414
Adj. R^2	.269 ^a		.270 ^a	
Ortalama Kare	1076.556		1340.898	
F	30.010		37.423	
p- değeri	.000 ^b		.000 ^c	

a. Bağımlı Değişken: Çalışma İradesi

b. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme, kurumsal değerler

c. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, kurumsal değerler

Tablo 2’deki bulgular, çalışma iradesini açıklamak için kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu model ile çalışma iradesinin %27’si insana yakışır işin güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret ve kurumsal değerler olmak üzere dört alt boyutuyla açıklanabilmektedir. İnsana yakışır işin beş alt boyutuyla kurulan modelde boş zaman ve dinleme boyutunun yaşam çalışma iradesini açıklamada etkili olmadığı görülmüştür. Çalışma iradesi üzerinde güvenli çalışma koşulları boyutunun en yüksek etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır ($\beta=.406$, $p<0.05$). Güvenli çalışma koşulları boyutunu sırasıyla yeterli ücret ($\beta=.282$, $p<0.05$), sağlık hizmetlerine ($\beta=.205$, $p<0.05$) ve kurumsal değerler ($\beta=.184$, $p<0.05$) boyutları takip etmektedir. İnsana yakışır işin beş alt boyutundan boş zaman ve dinlenme boyutu hariç dört alt boyutu çalışma iradesini açıklamada pozitif yönde anlamlı etkiye sahiptir.

4.3. İnsana Yakışır İşin Anlamı Üzerindeki Etkisi

İnsana yakışır işin alt boyutlarının işin anlamı üzerindeki etkisi incelenmiş ve bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. İnsana Yakışır İşin Alt Boyutları ve İşin Anlamı Arasında Kurulan Çoklu Doğrusal Regresyon Modelleri

	Model 1		Model 2	
	β	t	β	T
Sabit	17.366	8.785	18.390	9.936
Güvenli çalışma koşulları	.257	2.439	.263	2.497
Sağlık hizmetlerine erişim	.278	2.617	.279	2.621
Yeterli ücret	.130	1.459	-	-
Boş zaman ve dinlenme	.158	1.680	.184	1.981
Kurumsal değerler	.515	5.058	.513	5.026
Adj. R^2	.247 ^a		.245 ^a	
Ortalama Kare	1716.014		2111.079	
F	26.916		33.017	
p- değeri	.000 ^b		.000 ^c	

a. Bağımlı Değişken: Çalışma İradesi

b. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme, kurumsal değerler

c. Bağımsız Değişkenler: (Sabit), güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, boş zaman ve dinlenme, kurumsal değerler

Tablo 3'deki bulgular, işin anlamını açıklamak için kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu model ile işin anlamının %24,5'i insana yakışır işin güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, boş zaman ve dinlenme ve kurumsal değerler olmak üzere dört alt boyutuyla açıklanabilmektedir. İnsana yakışır işin beş alt boyutuyla kurulan modelde yeterli ücret boyutunun işin anlamını açıklamada etkili olmadığı görülmüştür. İşin anlamı üzerinde kurumsal değerler boyutun en yüksek etkiye sahip olduğu görülmüştür ($\beta=.513$, $p<0.05$). Kurumsal değerler boyutunu sırasıyla sağlık hizmetlerine erişim ($\beta=.279$, $p<0.05$), güvenli çalışma koşulları ($\beta=.263$, $p<0.05$) ve boş zaman ve dinlenme ($\beta=.184$, $p<0.05$) boyutları takip etmektedir. İnsana yakışır işin beş alt boyutundan yeterli ücret boyutu hariç dört alt boyutu işin anlamını açıklamada pozitif yönde anlamlı etkiye sahiptir.

5. TARTIŞMA

Çalışmada insana yakışır işin alt boyutları olan, güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim, yeterli ücret, boş zaman ve dinlenme ile kurumsal değerlerin; Yaşam doyumu, çalışma iradesi ve işin anlamı üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Yaşam Doymu: Veenhoven (1991) yaşam doyumunu “bir kişinin bir bütün olarak yaşamının genel kalitesi hakkında olumlu yargıda bulunma derecesi” olarak kavramsallaştırmıştır (1991, s.3). Bu nedenle, yaşam doymu, kişinin yaşamının genel bir değerlendirmesini ifade eder (Tromp, 2016). Bu kavramsallaştırma bizi çalışan kişinin zamanının büyük bir kısmını alan çalışma hayatına; kişinin yaptığı işe yöneltir. Nitekim akademik yazında geçmişten günümüze yapılan çalışmalarda yapılan işle yaşam doymu arasındaki ilişkiler ele alınmaktadır (Örneğin Wilensky, 1960; Sirgy vd., 2001; Streimikiene & Grundey, 2009; Drobnič vd., 2010). Drobnič vd. (2010), özerklik, kariyer fırsatları ve ekonomik güvenlik gibi çalışma koşullarının yaşam doyumunu etkileyebileceğini öne sürmektedir. Bu argümana paralel bir şekilde Blustein (2008) kişinin çalışarak hayatta kalabileceğini, kişinin yaptığı iş aracılığıyla diğer kişilerle ilişki kurabileceğini ve onun aracılığıyla kaderini tayin ederek yaşam ihtiyaçlarını karşılayabileceğini belirtir. Ayrıca çalışmada artan verimliliğe bağlı olarak reel ekonomik büyüme artışı kişilerin yaşamlarına olumlu yönde etki eder (Orhan, 2020). Dolayısıyla işler kişilerin yaşamlarına anlamlı hale getirerek yaşamda doymu sağlar. Bu doyumun sağlanabilmesi için de yapılan işlerin insana yakışır işler olması gerekir; işin kalitesi yaşam doyumuna etki eder. Nitekim analiz sonuçlarına göre yaşam doyumunu insana yakışır işin alt boyutları; kurumsal değerler boyutu hariç- %26 oranında açıklamaktadır. Yaşam doyumunu en fazla yeterli ücret ($\beta=.279$, $p<0.05$) etkilemektedir. Bunu sağlık hizmetlerine erişim ($\beta=.235$, $p<0.05$), güvenli çalışma koşulları ($\beta=.204$, $p<0.05$) ve boş zaman ve dinlenme ($\beta=.108$, $p<0.05$) boyutları takip etmektedir.

Farklı disiplinlerden akademisyenler iş sağlığının önemine ve bunun kişilerin yaşamlarındaki rolüne dikkat çekerek bu alanda daha fazla çalışmanın yapılması gerektiğine dikkat çekmektedirler (Blustein, 2008). Güvenli çalışma koşulları bir çalışma ortamının iş sağlığı ve güvenliği bakımından taşıması gereken koşulların yanı sıra kişiler arası ilişkilerin de sağlıklı olması gerektiğini ifade eder. Belirtelim ki, Bir çalışma ortamında fiziksel ya da sözel tacize veya başka herhangi bir kötü muameleyle karşı gerekli önlemlerin alınmadığı bir durumda kişiler, güvenli olmayan bir çalışma ortamında; insana yakışmayan işlerde istihdam edilirler (Nizami & Prasad, 2017). Bu ise insanların yaşam doyumlarına etki eder (McIlveen vd., 2021). Zira insan ilişkileri bakımından iş ve iş dışı deneyimler birbiriyle ilişkilidir (Blustein, 2011). Dolayısıyla insana yakışır iş, işyerinde ve ötesinde uyumlu ilişkileri destekleyen koşulları teşvik etmelidir (Blustein, 2011; Di Fabio & Kenny, 2016). Bu, kişiler arası ilişkilerde keyifli ve saygın bir çalışma ortamı yaratarak kişilerin yaşamlarında tatminler sağlamak için gereklidir (Tromp, 2016).

İnsana yakışır iş aynı zaman çalışanların koşullarını iyileştiren, beceri ve yeterliliklerinin gelişimini kolaylaştıran çalışanın refahını destekleyen iş özellikleri seti olarak tanımlanabilir. Algılanan iş kalitesinin çok boyutlu doğası göz önünde bulundurularak çalışanların yaşam beklentilerine uygun bir refah düzeyi için insana yakışır iş (Ariza-Montes vd., 2019), bu çalışmada da doğrulandığı gibi yapılan iş aracılığıyla- sağlık hizmetlerine erişimi sağlayan bir işi de ifade eder.

İnsana yakışır iş finansal açıdan insana yakışır ücretler de sunmalıdır. İşin bu şekilde bir özelliğe sahip olması kişinin genel yaşam memnuniyetinin de temel bileşenlerinden biridir (Streimikiene & Grundey, 2009). Bu anlamda yaşam maliyetleri artarken ücretlerde de bu maliyetlere paralel bir artış uygulanmalıdır. Zira Türkiye gibi ülkelerde yaygın olan asgari ücretlerle kişiler temel geçimlerini dahi sağlamakta zorlanmaktadır. Belirtelim ki, yapılan işe karşılık ödenen ücretin geçimlik ücretten ziyade yaşamın bir gereği olan hoşça vakit geçirmeye imkân veren, topluma anlamlı katılımı sağlayan, gelecek için tasarruf yapma olanağı sunan, iş ve yaşamı kaliteli hale getiren bir ücret olması gerekir. Bu bağlamda farklı ücret tanımlamaları gerek akademisyenlerin gerekse politika yapımcıların ilgi odağı olmaya başlamıştır (Carr vd., 2016; Yao vd., 2017; Seubert vd., 2021). Örneğin bu, Yao vd. (2017) için “çalışanların anlamlı kurumsal, kişisel ve sosyal yaşamlarından zevk alma yeteneklerinde bir adım değişikliği algıladıkları ve deneyimledikleri bir ücret düzeyi”ni (2017, s.876) ifade eder. Bu kavramsallaştırma esasında ücret politikalarının insanların yaşam kalitesine odaklanması gerektiğine işaret eden Sen’in (1999) yapabilirlik yaklaşımına atıfta bulunur. Sen için ücretler, kişilerin değer verdikleri makul bir hayat sürdürmek için fırsatlar sunan, onların bu hayata erişiminin önündeki engelleri kaldıran bir düzeyde olmalıdır. Dolayısıyla temel bir insan yapabilirliği olarak kavramsallaştırılabilecek yaşam doyumu (Alkire, 2007) için insana yakışır ücret önemli bir unsurdur ve özellikle asgari ücret alan çalışanların yaygın olduğu Türkiye’de asgari ücret düzeylerinde yapılacak artışların daha fazla yaşam doyumuna yol açması olasıdır.

Çalışma, boş zaman ve dinlenme dengesi her kişi için benzersiz olan, kişinin yaşam değerlerine, önceliklerine ve hedeflerine bağlı olan bütünsel bir kavramdır (Kossek vd., 2014; Haar vd., 2014). Akademik yazında çalışma-boş zaman ve dinlenmenin tüm çalışanlar tarafından çok değer verildiği noktasında bir fikir birliği vardır (Kossek vd., 2014). Belirtelim ki, boş zaman ve dinlenmenin kişilerin refahı üzerinde önemli etkileri olduğu kabul edilir (Lyness & Judiesch, 2014). Daha uzun çalışma saatleri, çalışanların iş-yaşam dengesini bozabilir ve stresli durumlara yol açabilir (Nizami & Prasad, 2017). Bu ise kişinin yaşam doyumunu etkiler.

Çalışma-boş zaman ve dinlenme arasında denge kuran kişiler yaşamlarından daha fazla memnun olurlar (Ferguson vd., 2012; Haar vd., 2014; Nizami & Prasad, 2017). Belirtelim ki yaşam doyumu yaşam alanlarından duyulan doyumun bir fonksiyonu olarak görülebilir (Heller vd., 2004; Pavot & Diener, 2008). Dolayısıyla yaşamın sağlık hizmetlerine erişim, dinlenme ve boş zaman gibi birçok ayrı ama birbiriyle ilişkili alanı vardır ve bu çalışma verilerinin de ortaya koyduğu yaşam doyumu farklı yaşam alanlarından doyumun karmaşık bir işlevidir; kişilerin her bir alanı nasıl tarttıklarına bağlı olarak farklılık gösterir (Erdoğan vd., 2012). Nitekim bu çalışmada akademik yazındaki çalışmalardan farklı olarak kurumsal değerlerin yaşam doyumu üzerinde etkili olmadığı anlaşılmıştır (Edwards & Rothbard, 1999; Sagiv & Schwartz, 2000; Ferreira, vd., 2019; Işık vd., 2018; Sagiv vd., 2015; Arieli & Sagiv; 2020). Örneğin, Edwards & Rothbard (1999), kişinin kendi değerleri ile iş ve aile ortamında vurguladığı değerler arasındaki uyumun refahı yordadığını göstermiştir. Bu noktadan hareketle akademik yazında insana yakış ölçüğü alt boyutları ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin Fransa’da yapılan araştırmada yeterli ücret ve boş zaman ve dinlenme hariç diğer boyutların yaşam doyumu ile pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır (Vignoli vd., 2020). Portekiz’de yapılan araştırmada ise insana yakışır iş ölçeğinin %21 oranında yaşam doyumunu açıkladığı, tüm alt boyutların yaşam doyumuna etki ettiği ve yaşam doyumu üzerinde en fazla etkiye sahip olanın güvenli çalışma koşulları olduğu anlaşılmıştır (Ferreira, vd., 2019). Işık vd. (2018) tarafından Türkiye’de gerçekleştirilen araştırmada da insana yakışır iş ölçeğinin yaşam tatminini %26 oranında açıkladığı ve beş boyutun tümünün yaşam tatminini (bs $\frac{1}{4}$.10 ila .23) yordadığı saptanmıştır.

Çalışma İradesi: Çalışma iradesi kısıtlamaların varlığına rağmen; burada “kısıtlamalar” algılanan finansal ve yapısal engellere atıfta bulunur- mesleki seçimleri yapabilme yapabilirliğine sahip olmaktır (Duffy vd., 2012). Bu anlamda çalışma iradesi hem gerçek hayattaki toplumsal eşitsizliklerden hem de içsel psikolojik deneyimlerden etkilenmesi muhtemel kısıtlamalara rağmen, kişinin kariyer seçimlerini yapma özgürlüğü konusundaki öznel deneyiminin bir ölçüsüdür (Blustein, 2008). Çalışma iradesinin kavramsallaştırmasından hareketle çalışma bir işe sahip olma; en uygun koşullar altında, bir kariyerle sonuçlanan, eğitim ve iş temelli seçeneklerde daha yüksek irade seviyeleri sağlayabilen faaliyetler dizisidir (Blustein, 2011). Çalışma/ bir işe sahip olmanın üç temel insan ihtiyacını karşılama potansiyeline sahip olduğu varsayılır; (a) hayatta kalmanın devam etmesini sağlamaya yardımcı olan kaynaklara erişim sağlama, (b) diğer kişilerle sosyal bağlantı/toplumsal bütünleşme ihtiyaçlarını karşılama ve (c) kendi kaderini tayin etme; kendini gerçekleştirmedir (Blustein vd.,

2008; Blustein, 2008). Akademik yazında genel olarak artan çalışma iradesine bağlı olarak; insana yakışır işlere ulaşmada çalışma iradesinin aracılık rolüne dikkat çekilir (Duffy & Dik, 2009; Duffy vd., 2012; Duffy vd., 2017; Duffy vd., 2020; Tokar & Kaut, 2018; Masdonati vd., 2019). Bu anlamda çalışma iradesi insana yakışır işlere ulaşmayı güvence altına alan yapabilirlikler olarak okunabilir. Belirtelim ki, spesifik olarak insana yakışır iş fikrinin özünde, çalışanların sömürücü veya aşağılayıcı olmayan ve içsel olarak motive edici görevlerle meşgul olmak için daha büyük fırsatlar sunan işleri seçme becerisine sahip olmaları yatmaktadır (Allan vd., 2016). Ancak bunun tersi de mümkündür; örneğin kişi işe girdiğinde bu iş insana yakışır bir işse bu işin sunduğu fırsatlara ve özgürlüklere bağlı olarak kişi özgürce bu işte kalma yönünde çalışma iradesi gösterebilir. Nitekim analiz sonuçlarına göre çalışma iradesini insana yakışır işin alt boyutları; boş zaman ve dinlenme boyutu hariç-%27 oranında açıklamaktadır. Çalışma iradesini en fazla güvenli çalışma koşulları ($\beta=.406$, $p<0.05$) etkilemektedir. Bunu yeterli ücret ($\beta=.282$, $p<0.05$), sağlık hizmetlerine erişim ($\beta=.205$, $p<0.05$) ve kurumsal değerler ($\beta=.184$, $p<0.05$) boyutları takip etmektedir.

Güvenli çalışma koşulları bir yönüyle çalışma koşullarının çalışanın fizyolojik ve psikolojik bütünlüğünü korumasını, sürdürmesini ve geliştirmesini ifade eder (Nizami & Prasad, 2017). Çalışma ortamında kişiler resmi ve gayri resmi olarak birbirleriyle etkileşimde bulunurlar (Blustein, 2008) ve bu etkileşim kişinin gerek fizyolojik gerekse psikolojik bütünlüğünü koruması, sürdürmesi ve geliştirmesinde bir etken olabilmektedir. Ayrıca çalışma ortamındaki etkileşimler kişinin haysiyet duygusuna olumlu veya olumsuz yönde etki edebilir. Bir çalışma ortamında örneğin sürekli ayrımcılığa maruz kalan kişiyi düşündüğümüzde bu kişinin o işyerinde çalışma arzu ve isteği noktasında azalimler söz konusu olabilir. Ayrıca bu kişi yaşadığı ayrımcılıktan dolayı fizyolojik ve psikolojik olarak olumsuz etkilenebilir. Nihai olarak kişi o işe gitme, o çalışma ortamına girme noktasında isteksiz davranabilir. Dolayısıyla kişinin çalışma iradesi çalışma ortamının ilişkisel açıdan güvenli olmayan koşullarından ötürü zedelenir.

Sosyal güvenlik ve sosyal güvenlik aracılığıyla sağlık hizmetlerine erişim herkesi ilgilendiren bir konudur. Zira sağlık ihtiyacı risklerine karşı korunabilmek için sağlık hizmetlerine erişim gerekir (International Labour Organization ve International Institute for Labour Studies, 2008). Sağlık hizmetlerine işler sayesinde erişim kayıtlı sektörlerdeki istihdamın önemli bir özelliğidir (Nizami & Prasad, 2017). Bu anlamda kayıt altına alınmış insana yakışır işler sağlığı ve sağlık hizmetlerine erişimi teşvik eden işler olmalıdır (Ariza-Montes vd., 2019). Bu şekilde insana

yakışır işler, çalışan kişilerin genel refahını sağlamada kilit bir unsur olan çalışma iradesiyle de uyumludur (Duffy vd., 2012).

Çalışmanın yerine getirdiği ihtiyaçlardan biri, hayatta kalmanın devam etmesini sağlamaya yardımcı olan kaynaklara erişim sağlamasıdır (Blustein 2008). Bu kaynaklardan birisi de yeterli ücrettir. Yeterli ücret yapabilirliklerin artmasına ve insani gelişmenin ilerlemesine olanak sağlar (Seubert vd., 2021, Sen, 1999; Carr vd. 2016). Bu bağlamda yeterli ücret; ilke olarak- değerli işlevlerin büyümesini ve gelişmesini sağlayan bir kaynağın güvence altına alınması olarak kavramsallaştırılabilir (Sen, 1999). Bunun için de gelirin üretildiği ve dağıtıldığı, insanların emeğinin karşılığının verildiği çalışma ortamlarında çalışmanın karşılı olarak uygun ücretlerin verilmesi gerekir. Uygun ücretlendirme insana yakışır iş uygulamalarının ayrılmaz bir parçasıdır. Dolayısıyla insana yakışır istihdam ve çalışma koşullarının ücretlerle tamamlanması gerekir. Belirtelim ki, yeterli ücretlerin olmadığı durumlarda çalışanlar kendilerine adil davranılmadığını düşünebilir, buna bağlı olarak kötü ödüllendirme sürecini sorgulayabilirler (Carr vd., 2016) ve buna bağlı olarak mevcut işteki çalışma iradeleri sakatlanabilir. Nitekim akademik yazında ekonomik kısıtlamaların; bu çalışma açısından bu yeterli ücret olarak düşünülebilir- çalışma iradesini etkilediği saptanmıştır (Kozan vd., 2019; Duffy vd., 2012; Duffy vd., 2020; Tokar & Kaut, 2018). Dolayısıyla insana yakışır ücretler aracılığıyla kişiler mevcut işlerine yönelik çalışma iradelerini sürdürebilirler.

Değerler, mesleki ilgilerin ve iş seçiminin gelişiminde etkilidir. İş seçimi, değerleri ifade etmenin verimli bir yoludur. Değerler, insanların bir çalışma ortamına katılmadan önce bile kişilerin seçimlerine etki edebilir. Çalışma ortamı, öne çıkan değerleri açısından karakterize edilebilecek çok sayıda unsuru bünyesinde barındırır. Bu anlamda araştırmacılar, kişisel değerler ile kişinin çalışma ortamının, yaptığı işin, amirinin ve çalışma grubunun değerleri arasındaki uyumu gibi farklı boyutlardaki araştırmalara ilgi göstermiştir (Arieli & Sagiv; 2020). Daha önce de dolaylı bir şekilde belirtildiği gibi gerek insana yakışır işler gibi çalışma iradesi de birçok bakımdan Sen'in (1999) yapabilirlik yaklaşımını içinde barındırır. Yaklaşımın temelinde özgürlük fikri vardır ve bu özgürlük tanımı Sen'in yaklaşımının bir gereği olarak sürekli genişlemektedir. Bu anlamda kişiler yaptıkları işlerde daha fazla irade hissedebiliyorlarsa (Di Fabio & Kenny, 2016), yaptıkları işler aracılığıyla değer verdikleri destekleyici bağlamsal koşullara erişebiliyorlarsa (Ryan & Deci, 2000), kendi değerlerine benzer değerleri ifade eden ortamlarda çalışıyorlarsa; kendi değerlerine ters düşmeyen ortamlarda istihdam ediliyorlarsa (Arieli & Sagiv; 2020), bu değerler kendi haysiyet ve onur

duyguları ile çelişmiyorsa, bu insana yakışır işlerde kişiler mevcut işlerine yönelik çalışma iradelerini devam ettirebilirler.

Diğer yandan analiz bulgularımız boş zaman ve dinlenmenin çalışma iradesi üzerinde etkili olmadığını göstermiştir. Bunun bu çalışmaya özel bir sonuç mu olduğunu anlayabilmek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

İşin Anlamı: Çalışma, toplumda temel bir insan etkinliğidir. İnsanları dönüştürür, örgütleri ayakta tutar ve ulusları güçlendirir. Çalışmak anlam verir ve kişinin duygularının, düşüncelerinin ve tüm insanlığının bir ifadesidir (Edralin, 2014). İşin anlamlı olması; kişinin işinin önemli olduğu, kişisel gelişimini kolaylaştırdığı ve daha iyiye katkıda bulunduğu öznel bir deneyimi ifade eder (Steger vd., 2012). İşte anlam ve işle özdeşleşme, kendini gerçekleştirme ile ilgilidir (Blustein vd., 2008; Blustein, 2008; Seubert vd., 2021). Çalışmak bir işer sahip olmak kişi için benlik saygısı, kendini gerçekleştirme ve güvenlik kaynağıdır. Bu anlamda çalışmak bir işe sahip olmak, temel bir hak ve insanlık için bir iyi, faydalı bir maldır. İnsana layıktır, insan onurunu ifade etme ve geliştirme için uygun bir yoldur (Edralin, 2014). Kişiler genellikle ödüllendirici ve anlamlı bir iş hayatına sahip olmanın hayalini kurar (Blustein 2008). Belirtelim ki genel olarak akademisyenler anlamlı çalışmayı, kendisi de insana yakışır işe sahip olmaktan türetilen, kendi kaderini tayin hakkının kilit bir sonucu olarak görmektedir (Blustein, 2008; Seubert vd., 2021). Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerdeki çalışma koşullarının bu yönleri sağlama olasılığı daha düşük olduğundan Türkiye gibi ülkelerde işin bir anlam ifade etmesi daha önemli olduğu düşünülebilir (Seubert vd., 2021). Bunun için de insana yakışır işlere ihtiyaç vardır. İnsana yakışır işin sahip olduğu özelliklere bağlı olarak işler kişiler için daha anlamlı hale gelebilir. Nitekim analiz sonuçlarına göre işin anlamını insana yakışır işin alt boyutları; yeterli ücret boyutu hariç-%24,5 oranında açıklamaktadır. İnsana yakışır işi en fazla kurumsal değerler ($\beta=.513$, $p<0.05$) etkilemektedir. Bunu sağlık hizmetlerine erişim ($\beta=.279$, $p<0.05$), güvenli çalışma koşulları ($\beta=.263$, $p<0.05$) ve boş zaman ve dinlenme ($\beta=.184$, $p<0.05$) boyutları takip etmektedir.

Güvenli çalışma koşulları aynı zamanda işte çalışma arkadaşlarına güven ve kendisine itibar edilmesi gibi unsurları içerir. Birçok kişi için iş rolü diğer yetişkin rollerinden daha fazla zaman, zihinsel ve fiziksel çabayı gerektirdiği için çalışma bir işe sahip olma insan onurunu sağlamada geniş bir bağlama sahiptir (Seubert vd., 2021). Bu anlamda kişi keyifli ve saygın bir çalışma ortamında çalıştığında (Tromp, 2016) işinden daha fazla anlam sağlayabilir. Bu bağlamda kişinin haysiyet duygusunu güçlendiren, kendisine itibarlı davranışı teşvik eden, her türlü

fiziksel ve sözel saldırıya karşı koruma sağlayan güvenli çalışma koşulları her çalışma ortamında sağlanması gereken koşullardan biridir (Blustein, 2011).

Dünyanın birçok yerinde çalışan insanlara koruma sağlamak için İnsana Yakışır İş Gündemi oluşturulmuştur. Bu kavramın kökleri özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuru koşullarına dayanmaktadır (Evan, 2014). İnsana Yakışır İş Gündemini daha önce de belirtildiği gibi ilk kez ILO (1999) takdim etmiştir. İnsana yakışır iş, çalışan hakları, sosyal koruma ve vb. unsurları içinde barındırır. Çalışan hakları ilkesi çalışmanın; onur, eşitlik, özgürlük ve sosyal güvenliğe sahip olması gibi unsurlarla ilişkilendirilir. Sosyal koruma ilkesi, ıstırapı, kaygıyı, güvensizliği ve maddi yoksunluğu azaltmak için çeşitli beklenmedik durumlara ve kırılmalara karşı güvenlik sağlamayı amaçlar (Evan, 2014). Bu bağlamda iş aracılığıyla sağlık hizmetlerine yeterli erişim kişinin işi aracılığıyla anlam ve özdeşleşme deneyimlemesini sağlayabilir (Seubert vd., 2021). Bu durum daha önce de belirtildiği gibi hayatta kalmanın devam etmesini sağlamaya yardımcı olan kaynaklara erişim sağlaması fikriyle de uyumludur (Blustein vd., 2008; Blustein, 2008). Sınırsız ihtiyaçları olan insanların temel ihtiyaçlarından biri ihtiyaç duyduklarında sağlık hizmetlerine erişimleridir. Bu ihtiyacın giderilmesi işin bir anlam kaynağı içermesi bakımından da önemli bir içsel motive edici olabilmektedir.

Çalışmanın içerdiği unsurlardan biri çalışma aracılığıyla kişinin kendi kaderini tayin etme; kendini gerçekleştirmeyi sağlayabilmesidir (Blustein vd., 2008; Blustein, 2008). Bu anlamda çalışma bir işe sahip olma kişinin kendi yapabilirliklerinin ortaya çıkmasını sağlayan bir alandır. Kişilerin yapabilirlikleri işte kendilerince önem verdikleri değerli işlevselliklerin bir kombinasyonundan ibaret değildir (Sen, 1999). Kişinin iş dışında da bir özel alanı vardır. Bu alanda da kişinin özgür seçimler yapabilmesi için boş zaman ve dinlenme süresinin makul boyutta olması gerekir. Kişiye iş dışında zaman tanıyan insana yakışır işler kişiler için daha fazla anlam ifade eden işlere dönüşür.

Çalışmada anlam, toplum yanlısı, demokratik ve ahlaki yönelimleri ifade eden örgütsel yapı ve uygulamaların kriterlerini belirleyen kurumsal değerlere sahip çalışma ortamının bir parçası olarak artar (Schnell vd., 2013). Zira kişiler bir çalışma ortamına kendi değerleriyle girerler. Bir çalışma ortamının değerleri kişilerin değerleri ile ne kadar uyuyorsa o derece işle içsel bütünleşme gerçekleşir (Sığırı, 2007). Bu anlamda kişinin değerleriyle uyumlu kurumsal değerlere sahip insana yakışır işler kişiler için de anlamlı işleri ifade eder.

Çalışmamızda yeterli ücretin işin anlamı üzerinde etkili olmadığı saptanmıştır. Akademik yazında yeterli ücretin işin anlamı bakımından önemli bir yordayıcısı olduğu yönünde genel bir kanı mevcuttur (Carr vd. 2016 Ariza-Montes vd., 2019; Duffy vd., 2015). Bu anlamda daha

yüksek gelire sahip olanların anlamlı iş deneyimleri daha yüksek olacaktır (Duffy vd. 2015; Işık vd., 2018; Duffy vd., 2017; Büyükgöz-Kavas & Autin, 2019). Diğer yandan bu çalışma ile örtüşen sonuçlar elde eden çalışmalar da mevcuttur (Afonso-Ribeiro vd., 2019; Di Fabio & Kenny, 2019; Ferreira vd., 2019). Bu noktadan hareketle akademik yazında insana yakışır işin alt boyutları ile işin anlamı arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre Vignoli vd. (2020) Fransa'da gerçekleştirdikleri çalışmada güvenli çalışma koşullarının, tamamlayıcı değerlerin ve sağlık hizmetlerine erişimin işin anlamı ile pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır. Afonso-Ribeiro vd. (2019)'un Brezilya'da gerçekleştirdikleri çalışmada insana yakışır işin alt boyutlarının işin anlamını %17 oranında açıkladığı ve güvenli çalışma koşulları ile değerlerin işin anlamı üzerinde etkili olduğu anlaşılmıştır. Di Fabio & Kenny (2019) İtalya'da gerçekleştirdikleri çalışmada insana yakışır işin alt boyutlarının işin anlamını %24 oranında açıkladığı ve güvenli çalışma koşullarının, kurumsal değerlerin, dinlenme ve boş zamanın işin anlamı üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Dodd vd. (2019) Birleşik Krallık'ta gerçekleştirdikleri çalışmada ise güvenli çalışma koşullarıyla ve kurumsal değerler, işin anlamı ile önemli ölçüde ilişkilendirilmiştir. Ferreira vd. (2019) Portekiz'de gerçekleştirdikleri çalışmada ise yeterli ücret hariç insana yakışır işin alt boyutlarının işin anlamı üzerinde etkili olduğu anlaşılmıştır. Büyükgöz-Kavas & Autin (2019) Türkiye'de gerçekleştirdikleri çalışmada ise insana yakışır iş ölçeğinin işin anlamını %9 oranında açıkladığı ve sadece yeterli ücret ve kurumsal değerlerin işin anlamı üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Son olarak Işık vd. (2018) Türkiye'de gerçekleştirdikleri çalışmada insana yakışır işin alt boyutlarının işin anlamını %24 oranında açıkladığını ve ölçeğin alt boyutlarının tümünün işin anlamını (bs ¼ .10 ila .23) önemli ölçüde yordadığı saptanmıştır.

Çalışmanın Sonuçları: Çalışmanın sonuçları, insana yakışır iş ölçeğinin Türkiye bağlamında çalışanların çalışma koşullarını daha iyi anlayabilmek için kullanılabileceğini göstermiştir (Büyükgöz-Kavas & Autin, 2019; Işık vd., 2018). Bu bağlamda insana yakışır işin beş boyutu, işverenlere, çalışanlarının çalışma hayatlarını daha iyi anlayabilmeleri ve çalışma koşullarını iyileştirebilmeleri için rehberlik edici olabilir (Büyükgöz-Kavas & Autin, 2019; Işık vd., 2018). Çalışmadaki analiz sonuçlarına göre kişinin yaptığı işi insana yakışır bir iş olarak algılaması birçok faktöre bağlıdır. Bu bağlamda insana yakışır iş ölçeği çalışma koşullarının görece ağırlıklarını ve çalışma yaşamı kalitesinde potansiyel iyileştirmeleri göz önünde bulundurmayı da mümkün kılar (Vignoli vd., 2020). Ölçek ayrıca her çalışanın iş hayatını nasıl anlamlandırdığına ve onlar için insana yakışır işin hangi unsurları içermesi gerektiğini anlama da bir araç işlevi görür (Büyükgöz-Kavas & Autin, 2019; Chen vd., 2020; Işık vd., 2018).

Mevcut araştırma ve diğer araştırmaların bize söylediği şey; insana yakışır işler yaratılabilmesi için insana yakışır işin her bir boyutunun sadece işyeri düzeyinde değil, aynı zamanda bireysel düzeyde de dikkate alınması gerektiğidir. Ölçek çalışanların gözünden çalışma koşullarını tanımlamayı sağlayarak çalışma koşulları içinde var olan eksiklikleri çalışanların gözünden ortaya koymayı mümkün kılmaktadır (Büyükgöz-Kavas & Autin, 2019; Vignoli vd., 2020). Bu ise çalışmaya, çalışanların gözünden sosyal adalet odaklı bir perspektifle bakma imkânı sunar (Duffy vd., 2016). Dolayısıyla insana yakışır iş ölçeği bağlamsal ve sosyal adaletin etkileri konusunda farkındalıklarını artırmanın bir yolu olabilecek iş yaşamlarının kalitesi hakkında çalışanları iş yaşamları ve genel refahları ile ilgili sorun tartışmalara dahil etmek için bir araç olarak kullanılabilir (Işık vd., 2018).

6. SONUÇ

Çalışmada insana yakışır işin alt boyutlarının yaşam doyumu, çalışma iradesi ve işin anlamı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Akademik yazında genel olarak insana yakışır işin makro boyutta ele alınmaktadır. İnsana yakışır işi mikro ölçekte ele alan çalışma akademik yazına bu yönüyle katkı sunmuştur. Çalışmada yaşam doyumunun insana yakışır işin bir boyutu hariç; kurumsal değerler-diğer boyutlar tarafından açıklandığı saptanmış ve yaşam doyumu üzerinde en fazla etkiye ise yeterli ücretin olduğu bulunmuştur. Bunu sağlık hizmetlerine erişim, güvenli çalışma koşulları ile boş zaman ve dinlenme boyutları takip etmektedir.

Çalışma iradesinin de yaşam doyumu gibi insana yakışır işin bir alt boyutu hariç; boş zaman ve dinlenme- diğer boyutlar tarafından açıklandığı anlaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre çalışma iradesi üzerinde en fazla etkiye sahip olan boyutun güvenli çalışma koşulları olduğu saptanmıştır. Bunu yeterli ücret, sağlık hizmetlerine erişim ve kurumsal değerler boyutları takip etmektedir

İşin anlamı da insana yakışır işin bir boyutu hariç; yeterli ücret- diğer alt boyutlar tarafından açıklanabilmektedir. Analiz sonuçları işin anlamına en fazla etki eden boyutun kurumsal değerler olduğunu göstermektedir. Bunu sağlık hizmetlerine erişim, güvenli çalışma koşulları, boş zaman ve dinlenme boyutları takip etmektedir.

Bu çalışmanın sonuçları Türkiye de yapılan çalışmalardan bazı farklılıklar göstermektedir. Bu çalışmaya katılan katılımcı profilinin farklılığından kaynaklanmış olabilir. Diğer yandan çalışma, insana yakışır iş ölçeğinin Türkiye coğrafyasında kullanılabilir bir ölçek olduğunu bir kez daha göstermiştir. İnsana yakışır işlerin taşınması gereken özelliklerini saptamak için yeni ampirik çalışmalar yapılabilir ve bu çalışmalarda nitel ve nicel yöntemler birleştirilerek insana

yakışır işlerde olması gereken özellikler çalışanların gözünden daha geniş bir perspektifle sunulabilir. Bu çalışmalar belli işlere özgü yapılabileceği gibi bölgesel ya da belli bir işyeri düzeyinde de olabilir. Bu tür araştırmalar aynı zamanda aktif olarak kişilerin kendi hayatlarına yön verirken yaşam doyumunda, çalışma iradesinde ve işin anlamında en çok neye ilgi duyduklarını ve bu ilginin genel sosyal refahlarına yansımalarını tespiti bakımından önemlidir. Bu şekildeki çalışmaların yaygınlaşması, sosyal adalet odaklı sosyal politika uygulamalarının hayata geçirilmesine de imkân sunar. Bu çalışma koşullarına ilişkin en iyi değerlendirmeyi yapabilecek failerin/iş yapanların bir iş yaparken en çok neye ihtiyaç duyduklarını/duyacaklarını belirtmelerini mümkün kılar. Böylece sosyal adalet odaklı sosyal politikaların hayata geçirilmesinde dikkate alınması gereken hususlarda tartışmalarda yer almaları mümkün olur.

KAYNAKÇA

- Aca, Z. & Akdamar, E. (2022). Türkiye'de insana yakışır iş: bağlam, kavramsallaştırma ve değerlendirme: bir alan araştırması. *Journal of Management and Economics Research*, 20(1), 271-291. doi: 10.11611/yead.1037757.
- Afonso-Ribeiro, M., Pereira-Teixeira, M. A. & Matteo-Ambiel, R. A. (2019). Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 229-240.
- Akın, A., Hamedoğlu, M.A., Kaya, Ç. & 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.
- Alkire, Sabina. 2007. The missing dimensions of poverty data: An introduction to the special issue”, In *Oxford Development Studies*, 35, No. 4, 346–359.
- Allan, B. A., Autin, K. L & Duffy, R. D. (2016). Self-Determination and meaningful work: Exploring socioeconomic constraints. *Front Psychol*, 7(71). doi: 10.3389/fpsyg.2016.0007.
- Arieli, S. & Sagiv, L. (2020). Values at work: The impact of personal values in organisations. *Applied Psychology: An International Review*, 69(2), 230–275. doi: 10.1111/apps.12181.
- Ariza-Montes, A., Giorgi, G., Hernández-Perlines, F. & 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>.
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N. & DeVoy, J. E. (2008). The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy. *The Career Development Quarterly*, 56, 294–308. doi:10.1002/j.2161-0045.2008.tb00095.x.

- 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, In D.L. Blustein (Ed.) *The Oxford Handbook of the Psychology of Working* (pp. 3-18). University Press.
- 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. & 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>.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A. & 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.
- Büyükgöze-Kavas, A.B. & Ünal, Ş. (2019). Çalışma iradesi ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 194-214.
- Carr, S.C., Parker, J., Arrowsmith, J. & Watters, P.A. (2016). The living wage: theoretical integration and an applied research agenda. *International Labour Review*, 155(1), 1-24.
- Chen, S.C., Jiang, W. & Mia. Y. (2020). Decent work in a transition economy: An empirical study of employees in China. *Technological Forecasting and Social Change*, Volume 153(1), 119947. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.119947>.
- Dağlı, A. & Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin türkçe 'ye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262.
- Deranty, J.P. & 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. & Kenny, M. E. (2016). From decent work to decent lives: Positive self and relational management (PS&RM) in the twenty-first century. *Front. Psychol.* 7(361). doi: 10.3389/fpsyg.2016.00361.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Dodd, V. N., Hooley, T. & Burke, C. (2019). Decent work in the UK: Context, conceptualisation and assessment. *Journal of Vocational Behaviour*, 112(6), 270-281. doi: 10.1016/j.jvb.2019.04.002.

- Drobnič, S., Beham, B. & Präg, P. (2010). Good job, good life? Working conditions and quality of Life in Europe. *Social Indicators Research*, 99(2), 205–225. doi:10.1007/s11205-010-9586-7.
- Duffy, R. D. & Dik, B. J. (2009). Beyond the self: External influences in the career development process. *The Career Development Quarterly*, 58, 29–43. doi:10.1002/j.2161-0045.2009.tb00171.x.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J. & Santos, E. J. R. (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., Autin, K.L & 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., Diemer, M.A., Perry, J.C., Laurenzi, C. & 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>.
- Duffy, R.D., Kim, H.J., Allan, B.A. & Prieto, C. (2020). Predictors of decent work across time: Testing propositions from Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 123(4). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103507>.
- Edralin, D.M. (2014). Precarious work undermines decent work: The unionized hotel workers' experience. *DLSU Business & Economics Review*, 24(1), 13-26.
- Edwards, J.R. & Rothbard, N.P. (1999). Work and family stress and well-being: An examination of person-environment fit in the work and family domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77(2), 85–129. <https://doi.org/10.1006/obhd.1998.2813>.
- Engin, E.M. (2018) AB ülkelerinde ikili, üçlü, genişletilmiş sosyal diyalog mekanizmaları ve iyi uygulama örnekleri. CFCU, ILO, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı.
- Erdoğan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M. & Mansfield, L. R. (2012), Whistle while you work:A review of the life satisfaction literatüre. *Journal of Management*, 38, No. 4, 1038-1083, doi:10.1177/0149206311429379.
- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S. ve Whitten, D. (2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 299–307.
- Ferraro, T., Pais, L., dos Santos, N. R. (2015). Decent work: An aim for all made by all, international. *Journal of Social Sciences*, IV, No. 3, 30-42.

- Ferreira, J. A., Haase, R. F., Santos, E. R., Rabaça, José A., Figueiredo, L., Hemami, H. G. ve Almeida, L. M. (2019). Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 77-91.
- Gunst, R. F., & Mason, R. L. (1980). *Regression analysis and its applications*. New York: Marcel Dekker.
- Güleryüz, E. A. (2020). Kişi-örgüt uyumu ve örgüt kültürü arasındaki ilişki, bankacılık sektöründe bir uygulama. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6(19), 51-78.
- Haar, J. M., Russo, M., Sun, A. & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Harvey, M., Treadway, D., Heames, J.T. & Duke, A. (2009). Bullying in the 21st century global organization: an ethical perspective. *J Bus. Ethics*, 85, 27-40. doi: 10.1007/s10551-008-9746-8.
- Heller, D., Watson, D. & Ilies, R. (2004). The role of person versus situation in life satisfaction: A critical examination. *Psychological Bulletin*, 130(4), 574-600. doi: 10.1037/0033-2909.130.4.574.
- International Labour Organization & International Institute for Labour Studies. (2008). *World of work: income inequalities in the age of financial globalization*, No. 63, ILO.
- International Labour Organization. (1999). *Decent work: Report of the director-general* (International Labour Conference, 87th Session). ILO.
- International Labour Organization. (2008) *ILO Declaration on social justice for a fair globalization*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf, (21.09.2021).
- International Labour Organization. (2015). Decent work and the 2030 agenda for sustainable development. http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436923.pdf.
- International Labour Organization. (2017). *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.
- Işığışık, Ö. (2005). *21. Yüzyılda istihdam ve insana yakışır iş*. Ezgi Kitabevi.
- Işığışık, Ö. (2009). Küreselleşme sürecinde insana yakışır iş. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56, 308-331.
- Işık, E. (2007). İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırma. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.

- Işık, E., Kozan, S. & 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>.
- Kaygısız, S. (2010). *Rol çatışması, psikolojik iklim ve mobbing kavramları arasındaki ilişkiler: bir kamu hastane işletmesinde uygulama*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Kocabaş, F., Aydın, U., Özgüler, V. C., İlhan, M. N., Demirkaya, S., Ak. N. & Özbaş, C. (2018). Çalışma ortamında psikososyal risk etmenlerinin iş kazası, meslek hastalıkları ve işle ilgili hastalıklarla ilişkisi. *Sosyal Güvence Dergisi*, Yıl: 7, 14, 28-62.
- Kossek, E. E., Valcour, M., & Lirio, P. (2014). The sustainable workforce: Organizational strategies for promoting work–life balance and well-being. In C. Cooper ve P. Chen (Eds.), *Work and wellbeing* (pp. 295–318). Wiley-Blackwell.
- Kozan, S., Işık, E. & Blustein, D. L. (2019). Decent work and well-being among low-income Turkish employees: Testing the psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 66(3), 317–327. <https://doi.org/10.1037/cou0000342>.
- Kök, S. (2006). *İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma*. 14. Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. 161-170. Atatürk Üniversitesi.
- Kutlu, F. E. (2006). *İşyerinde duygusal tacizin (mobbing) çalışanın tükenmişliği üzerine etkisi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Land, K. C. (1975). The role of quality of employment indicators in general social reporting systems. *American Behavioral Scientist*, 18(3), 304–332. <https://doi.org/10.1177/000276427501800302>.
- Lyness, K. S. & Judiesch, M. K. (2014). Gender egalitarianism and work–life balance for managers: Multisource perspectives in 36 countries. *Applied Psychology*, 63(1), 96–129.
- MacNaughton, G. ve Frey, D. F. (2015). Decent Work, Human Rights and the Sustainable Development Goals. *SSRN Electronic Journal*, 47. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2613999>.
- Masdonati, J., Schreiberb, M., Marcionettic, J. & Rossiera, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, Part A, 12-27.
- 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>.
- Nizami, N. & Prasad, N. (2017). *Decent work: Concept, theory and measurement*. Palgrave Macmillan. doi: 10.1007/978-981-10-2194-7.

- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *Negotiating our way up collective bargaining in a changing world of work*. OECD Publishing.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021a). *OECD economic surveys: Turkey 2021*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/2cd09ab1-en>.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021b). *OECD employment outlook 2021: Navigating the covid-19 crisis and recovery*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en>.
- Orhan, Ö. (2020), Saving Analysis with economic growth models and theories. COAEF VII Inter National Conference On Applied Economics and Finance & Extended With Social Sciences August, 21-22, Turkey.
- Paul, K. I. & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264–282. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001>.
- Pavot, W. G. & Diener, E. 2008. The Satisfaction With Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137-152. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760701756946>.
- Petrea, I. C. (2020). *The effect of work meaning on the relationship between decent work and subjective well-being*. Master thesis in psychology specialization of counseling and vocational psychology. Universite de Lausanne.
- Piketty, T. (2014). Capital in the Twenty-First Century: a multidimensional approach to the history of capital and social classes. *The British Journal of Sociology*, 65(4), 736–747. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12115>.
- Pouyaud, J. (2016). For a psychosocial approach to decent work. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00422>.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Sagiv, L. & Schwartz, S.H. (2000). Value priorities and subjective well-being: Direct relations and congruity effects. *European Journal of Social Psychology*, 30(2), 177–198. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-0992\(200003/04\)30:2<177:aid-ejsp982>3.0.co;2-z](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-0992(200003/04)30:2<177:aid-ejsp982>3.0.co;2-z).
- Sagiv, L., Roccas, S., & Oppenheim- Weller, S. (2015). Values and well-being. In: S. Joseph (Ed.). *Positive psychology in practice* (2nd ed., pp. 103-121). John Wiley.
- Sapançalı, F. (2007). Türkiye'de işgücü piyasası, sorunlar ve politikalar. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(2-3), 8-30.
- Schleicher, D. J., Hansen, S. D. & Fox, K. E. (2011). Job attitudes and work values. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 3, (pp. 137–189). Maintaining, Expanding, and Contracting the Organization. <https://doi.org/10.1037/12171-004>.

- Schnell, T., Höge, T. & Pollet, E. (2013). Predicting meaning in work: Theory, data, implications. *The Journal of Positive Psychology*, 8(6), 543–554. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.830763>.
- Sehnbruch, K., Burchell, B., Agloni, N. & Piasna, A. (2015). Human development and decent work: Why some concepts succeed and others fail to make an impact. *Development and Change*, 46(2), 197–224. <https://doi.org/10.1111/dech.12149>.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford University Press.
- Seubert, C., Hopfgartner, L. & 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>.
- Sıgır, Ü. (2007). Kamu ve özel sektördeki kişisel ve örgütsel değerlerin uyumlaştırılması üzerine karşılaştırmalı bir çalışma. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, 18.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social indicators research*, 55(3), 241-302. doi:10.1023/A:1010986923468.
- Standing, G. (2008). The ILO: An agency for globalization? *Development and Change*, 39(3), 355–384. <https://doi.org/10.1111/j.1467-7660.2008.00484.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.
- Stiglitz, J. E. (2016). *The great divide: unequal societies and what we can do about them*. Norton & Company.
- Streimikiene, D. & Grundey, D. (2009). Life satisfaction and happiness-the factors in work performance. *Economics & Sociology*, 2(1), 9–26. doi: 10.14254/2071-789X.2009/2-1/2.
- Sunar, L. (2020). *2020'de Türkiye'de çalışma hayatı*. <https://ilke.org.tr/2020de-turkiyede-calisma-hayati>.
- Sümer, H.C. (2006). Women in management: Still waiting to be full members of the club. *Sex Roles: A Journal of Research*, 55(1-2), 63–72. <https://doi.org/10.1007/s11199-006-9059-2>.
- Tokar, D. M. & Kaut, K. P. (2018). Predictors of decent work among workers with Chiari malformation: An empirical test of the psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 126-137.
- Tromp, M. (2016). Decent work, more satisfied about life and health? [Master thesis]. Tilburg University.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2021a). *Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçları (2020, Yayın no. 37210, 04 Şubat 2021)*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2020-37210>.

- Türkiye İstatistik Kurumu. (2021b). İşgücü istatistikleri (2020, Yayın no. 37484, 22 Mart 2021). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Labour-Force-Statistics-2020-37484>.
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2019). *Daha aydınlık bir gelecek için çalışmak: çalışma yaşamının geleceği küresel komisyonu*. ILO.
- Veenhoven, R. (1991). *Questions on happiness*. Pergamon Press.
- 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(2), 103345. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103345>.
- Wilensky, H.L. (1960). Work, careers, and social integration. *International Social Science Journal*, 12, 543-560.
- Yao, C.P., Parker, J., Arrowsmith, J. & 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>.
- Yılmaz, A., Ergun-Özler, D. & Mercan, N. (2008), Mobbing ve örgüt iklimi ile ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 334-357.,
- Yüçetürk, E. (2005). Türkiye’de iş yaşam kalitesini ve verimliliği azaltan gizli bir sendrom: Yıldırma (mobbing). *İktisat, İşletme, Finans Dergisi*, 20(231), 97-108. doi: 10.3848/iif.2005.231.8236.