



Araştırma Makalesi

Kuramdan Alana: Psikolojik Perspektiften İnsana Yakışır İş

Arzu ÖZSOY ÖZMEN¹

ORCID 0000-0002-8571-6299

Öz

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)'nün insana yakışır iş kavramı, günümüz çalışma koşullarında evrensel bir boyutu olan ve ideal çalışma şeklini ifade eden bir tanımlamadır. Çalışma hayatı içinde insanca yaşayabilmeyi sağlayacak bir işin olmazsa olmaz özelliklerini sıralamaktadır. Pek çok bilim dalının çalışma alanına giren insana yakışır iş tanımlaması psikoloji alanında diğer alanlara göre nispeten daha geç çalışılmaya başlanmıştır. Çalışma Psikolojisi Kuramı, insana yakışır iş tanımlamasını bağlamından koparmadan psikolojik boyutlarıyla ele almaktadır. Bu çalışma da insana yakışır iş tanımlamasının psikolojik boyutuna vurgu yaparak konunun daha bütünsel olarak ele alınması gerektiği ileri sürülmektedir. Bu bağlamda ilk olarak insana yakışır iş tanımlamasının genel çerçevesine ilişkin bilgiler verilmektedir. Burada konunun kavramsal çerçevesi ve yıllar içindeki değişimi ele alınırken, sonrasında ILO'nun son yıllardaki söylemlerine eleştirilerle konunun yeniliklere ihtiyacı olduğu vurgusu yapılmaktadır. Çalışmanın ikinci kısmında ise kuramdan alana inilerek, psikolojik boyutlarıyla insana yakışır iş ölçeğinin geliştirilmesiyle sonuçlanan Çalışma Psikoloji Çerçevesi (ÇPÇ) ve Çalışma Psikoloji Kuramı (ÇPK) irdelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: İnsana yakışır iş, çalışma psikolojisi çerçevesi, çalışma psikolojisi kuramı.

1. Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, arzuozsoy@kocaeli.edu.tr



From Theory to Field: Decent Work from a Psychological Perspective

Abstract

The International Labor Organization's (ILO) concept of decent work is a definition that has a universal dimension in today's working conditions and expresses the ideal way of working. Decent work lists the indispensable characteristics of a job that will ensure a decent living in work life. The definition of decent work, which is included in the field of study of many disciplines, has started to be studied relatively later in the field of psychology compared to other fields. Psychology of Working Theory deals with the definition of decent work with its psychological dimensions without detaching it from its context. This study emphasizes the psychological dimension of decent work and argues that the issue should be addressed more holistically. In this context, firstly, information on the general framework of the definition of decent work is given. Here, the conceptual framework of the subject and its change over the years are discussed, followed by criticisms of the ILO's recent discourses, emphasizing the need for innovation. In the second part of the study, the Psychology of Working Framework (PWF) and Psychology of Working Theory (PWT) which resulted in the development of the decent work scale with its psychological dimensions, are examined.

Keywords: Decent work, psychology of working framework, psychology of working theory.

Giriş

Günümüz çalışma koşullarında “insana yakışırın iş”²in önemi her geçen gün daha çok açığa çıkmaktadır. Küresel salgınlar, ekonomik krizler ve hep var olan ve yaygınlaşan güvencesiz çalışma şekilleri konunun önemini artıran pek çok nedenden sadece bir kaçıdır. İlk bakışta insana yakışır iş kavramı psikolojik bir kavram olarak akla gelmemektedir. İlk kez 1999 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından tanımlanan kavram, köklerini adalet ve eşitlik gibi temel insan hakları ilkelerinde bulmaktadır. Kavramın faydası, öncelikle sürdürülebilir kalkınma için siyasi eylemleri destekleme ve geliştirme kabiliyetinde yatmaktadır. Bu nedenle, ekonomi, politika, hukuk ve hatta felsefe çalışmalarının odağında insan yakışır iş tartışmalarını görmek mümkündür. Ancak psikoloji alanı içerisinde, insana yakışır iş konusundaki tartışmalar gecikmeli olarak başlamıştır.

2 İngilizce’de “decent work” olarak kullanan terimin farklı Türkçe çevirileri vardır. Türkçe yazına bakıldığında “düzgün iş”, “uygun iş”, “insan onuruna yakışır iş”, “insana yaraşır iş” ve “insanca iş” (Kapar, 2004; Palaz, 2005; İşçiçık, 2009; Yıldırım ve İslamoğlu, 2014) gibi farklı kullanımlarının olduğu görülmektedir. Bununla birlikte ILO Türkiye sitesinde “insana yakışır iş” çevirisi kullanılmaktadır. Bu çalışmada “insan onuruna yakışır iş” çevirisinin özü itibarıyla daha doğru olduğu kabul edilmekle birlikte hem kullanım kolaylığı hem de kavramın doğuşundaki ILO’nun önderliği nedeniyle ILO’nun çevirisi olan “insana yakışır iş” ifadesi tercih edilmiştir.



(Pouyaud, 2016: 1-2) Kariyer psikolojik danışmanlığı alanındaki çalışmalar ile konunun psikolojik boyutuna olan ilginin 2006 yılından itibaren artmaya başladığı görülmektedir. (Blustein, 2006; Blustein, 2008; Blustein, 2013; Duffy vd., 2016).

Disiplinler arası bir kavram alan olan insana yakışır işin ne olduğu konusunda anlaşmazlıklar devam etse de, söz konusu tartışma yönetimden ekonomiye kadar pek çok alandaki çalışmaların katkısıyla yüksek kaliteli bir işin tanımlayıcı boyutları üzerinde bir fikir birliği geliştirme çabasına dönüşmüştür. İnsana yakışır işin, adil, onurlu, istikrarlı ve güvenli bir çalışma şekli olarak üzerinde mutabakata varılan bir tanımının kullanılması, çalışma hayatında büyüyen krize yönelik araştırmaları, politika girişimlerini ve potansiyel çözümleri yönlendirme potansiyeline sahiptir (Blustein vd., 2016: 2). Bu nedenle insana yakışır iş kavramı ilk kullanıldığı andan itibaren önemini korumaktadır.

İnsana yakışır işe psikolojik perspektiften bakmak, bireysel deneyimlere daha spesifik bir odaklanma sağlayarak ve insana yakışır işi sosyal adalet kökenlerine yeniden bağlayarak insana yakışır iş gündemini yeniden canlandırmayı sağlamaktadır. Psikolojik bakış açısı, insana yakışır işi makro düzeydeki piyasaların perspektifinden inceleme geleneğinin aksine, insana yakışır işi bireylerin ve toplulukların perspektifinden tanımlamaya çalışmakta başka bir deyişle, insanlar için insana yakışır iş deneyimi nedir ve insana yakışır işe ulaşmada var olan engeller nelerdir sorusuna cevap aramaktadır (Blustien vd, 2016: 1-2).

Bu çalışmadaki amaç ise insana yakışır iş tanımlamasını bağlamından koparmadan psikolojik boyutunun da önemine dikkat çekmektir. Psikolojik boyut, öznel değerlendirmeyi içerdiği için insana yakışır iş tanımlamasını sosyal politika bağlamından uzaklaştırabileceği düşünülebilir. Fakat insana yakışır işin nesnelliği çalışanların çalışma hayatına yansımadağında ya da insana yakışır işin etkinliği ölçülemediğinde amacı da gerçekleşmiş olmayacaktır. Bu nedenle bu çalışmada insan yakışır iş tanımlamasına nesnel ve öznel boyutlarıyla bütüncül bir açıdan bakmanın daha doğru olduğu kabul edilmektedir.

Gerçekten de ILO tanımı, işi insana yakışır hale getiren “nesnel” ekonomik ve ahlaki koşulları açıklasa da, daha öznel yönleri keşfetmemektedir. Bu nedenle tanım, öznel bir boyut içermemesi nedeniyle farklı disiplinler açısından eksiktir. Temel soru, işin öznel anlamının, işi birey ve toplum için az ya da çok insana yakışır hale getiren koşulların nasıl bir parçası olabileceğidir (Pouyaud, 2016: 2).

Alanyazında insana yakışır bir yaşamın, insana yakışır bir işten geçtiği vurgusu görülmektedir. Çünkü iş ve ilişkiler insanların yaşamlarının ana bağlamıdır. Bu nedenle teori ve uygulamalar, çağdaş yaşamdaki değişikliklere duyarlı olmalı ve insanlara iş ve ilişkiler yoluyla sağlıklı yaşamlar inşa etmelerinde rehberlik etmelidir (Di Fabio, 2016: 2). Tam olarak bu söylemin insana yakışır iş tanımlaması içinde kullanılması yeni arayışları ortaya çıkarmıştır. Çünkü çalışma hayatı içindeki değişen ve dönüşen ihtiyaçlar insana yakışır iş tanımlamasının da sorgulanmasına yol açmıştır. Çalışma Psikolojisi Çerçevesi (ÇPÇ) ve Çalışma Psikolojisi Kuramı (ÇPK) da bu bağlamda ortaya çıkmıştır.



Bu çalışmada ilk önce insan yakışır işin genel çerçevesi: tarihsel olarak ortaya çıkışı, gelişimi ve anlamı ele alınacak daha sonra genelden özele olan eğilimi, ÇPCÇ ve ÇPK bağlamında irdelenecektir.

İnsana Yakışır İş: Genel Çerçeve

‘İnsana yakışır iş’ kavramı ilk kez 1999 yılında ILO Genel Direktörü Juan Somavia tarafından 87. Uluslararası Çalışma Konferansı’na sunulan bir rapor aracılığıyla gündeme gelmiştir (ILO, 1999; Ghai, 2003: 113; Pouyaud, 2016: 3; Deranty & MacMillan, 2012: 386; Hughes, 2005: 419; Işığışok, 2009: 313). Fakat kavramın içeriği çok daha eskilere dayanmaktadır. Hem 1944 Philadelphia Bildirgesi’nde hem de 1948 Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirgesinde kavramın izlerini bulmak mümkündür.

ILO, “insana yakışır iş” tanımlamasıyla, 1944 Philadelphia Bildirgesi’nde belirtildiği gibi “emeğin bir meta olmadığı” şeklindeki temel inancını maddi bir gerçeklik haline getirmeye çalışmıştır (Deranty & MacMillan, 2012: 386). Yine ILO, 1948 Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirge’sindeki işin serbestçe seçilmesi, adil ve uygun çalışma koşullarına sahip olma, işsizlikten korunma, eşit ücret hakkı, sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı gibi herkesin sahip olması gereken hakları referans alarak (Blustein, Olle, Connors-Kellgren ve Diamonti, 2016: 2), BM Bildirgesi’nin misyonunu yerine getiren bir edayla çalışma yaşamının niteliklerini tanımlamaya odaklanmıştır.

Philadelphia Bildirgesi’nden elli dört yıl sonra ise 1998 yılında ILO, Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ile temel değerlerini bir kez daha teyit etmiştir. Bu bildirmede dört ilke ve hak yer almaktadır: örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınması; zorla ya da zorunlu çalıştırmanın her türlüşünün ortadan kaldırılması; çocuk işçiliğinin etkin bir şekilde ortadan kaldırılması; istihdam ve meslek konusunda ayrımcılığın ortadan kaldırılmasıdır (ILO, 1998; Hughes, 2005: 417; Deranty & MacMillan, 2012: 389). Bildirge’nin en önemli noktalarından biri, başlığında da anlaşılabacağı üzere haklardan “işçi hakları” yerine “çalışma hakları” olarak bahsedilmesidir. Bununla bağlantılı olarak “iş” ya da “istihdam” yerine “çalışma” terimi kullanılmış ve böylece serbest meslek, evde çalışma ve kayıt dışı ekonomide işle ilgili faaliyetleri içeren geniş bir perspektif kapsama alınmıştır (ILO, 1998; Hughes, 2005: 417-418). ILO’nun kapsama ilişkin bakış açısını genişletmeye başladığını söylemek mümkündür.

İşte ILO’nun “İnsana Yakışır İş” kavramı; 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi’nin, Somavia tarafından ifade edilen ILO’nun dört stratejik hedefiyle bütünleştirilmesini içermektedir. Bu dört stratejik hedef şunlardır: 1) çalışma haklarının geliştirilmesi, 2) tam istihdamı destekleyen makro ekonomik politika yoluyla insana yakışır iş ve işten elde edilen gelir için fırsatlar yaratılması, 3) sosyal koruma ve 4) sosyal diyalog. Ayrıca ILO, bu dört hedefe ulaşılmasıyla herkes için insana yakışır işe ulaşılacağına inanmaktadır (Deranty & MacMillan, 2012: 390).



Son olarak, 2008 yılında “Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi”nde de ILO, 1998 yılından bu yana Örgüt tarafından geliştirilen “insana yakışır iş gündemi”nin 17 temel amacını sıralamış ve bu amaçların niteliğini açıklamıştır. Buradaki amaç, sürekli ve hızlı değişimin yaşandığı küreselleşme sürecinde, uluslararası çalışma standartları aracılığıyla ekonomik ve sosyal politikaların merkezine “insana yakışır iş” ile üretken ve tam istihdam sağlama amaçlarının yerleştirilmesidir (ILO, 1998; Kapar, 2009: 66-67). Bildirge’de insan hakları ile ilişkili olarak tanımlanan dört amacın sürdürülebilir bir ekonomik iyileşme için ILO çerçevesini oluşturmaya karar verilmiştir: “tam istihdam, sosyal koruma, sosyal diyalog ve temel hak ve ilkeler” (ILO, 2008; Kapar, 2009: 66; Pouyaud, 2016: 3).

Özet bir tarihsel açıklamadan sonra insana yakışır iş kavramının özünde yer alan çalışma ve istihdama ilişkin temel yaklaşımı çıkarmak çok zor değildir. En genel anlatımla insana yakışır iş, bireylerin çalışma ve istihdam haklarına, iş sağlığı ve güvenliği koşullarına, sosyal güvenlik olanaklarına ve sendikalar ya da diğer temsil ve katılım mekanizmaları aracılığıyla temsil haklarına atıfta bulunan genel bir kavramsal çerçeveyi nitelemek üzere kullanılmaktadır. İnsana yakışır iş, günümüzde tüm bireyleri ilgilendiren küresel bir gereksinim ve talep haline gelmiştir. Kuşkusuz bu gerçeğin gerisinde de insana yakışır işin, ekonomik ve sosyal sürdürülebilir kalkınmanın sağlanarak yoksulluğun ortadan kaldırılması, sosyal katılım, sosyal barış ve sosyal bütünleşmenin sağlanması gibi çok yönlü ve geniş amaçlarının bulunması ve ayrıca bu amaçların tümüne birden hizmet etmesi yatmaktadır (İşçiçok, 2009: 328).

İnsana yakışır işin tanımlanmasından sonra uygulamaya geçilmesi için somut göstergelere ihtiyaç olmuştur. Bu bağlamda elbetteki ILO’nun insana yakışır iş göstergelerine ilişkin yıllar içindeki raporlarını görmek mümkündür. 1999 yılında başlayan insana yakışır iş göstergelerine ilişkin raporların en kapsamlısı 2008 yılındaki Cenevre’de gerçekleştirilen Üçlü Uzmanlar Toplantısı’nda (Tripartite Meetings of Experts) insana yakışır işin göstergelerine ve ölçümüne yönelik değerlendirmeler yapılarak oluşturulan kılavuzdur. Kılavuz, insana yakışır işi 30 temel gösterge, 25 ek gösterge ve üye ülkelerin sosyoekonomik bağlamıyla ilgili diğer 8 değişkenden oluşan bir dizide işlevselleştirmeye çalışmıştır (Piasna vd, 2020: 6-7). Kılavuzdaki 11 temel çatı unsur şu şekildedir: 1) İstihdam fırsatları, 2) terkedilmesi gereken işler, 3) yeterli ücret ve verimli iş, 4) insana yakışır iş saatleri, 5) iş güvenliği ve güvencesi, 6) aile ve kişisel hayat asında denge kurabilme, 7) eğitimde fırsat ve muamele eşitliği, 8) güvenli çalışma ortamı, 9) sosyal güvenlik, 10) sosyal diyalog-işçi ve işveren temsili, 11) sosyal ve ekonomik bağlam (ILO, 2008: 24-25).

Ayrıca 2009 yılında da “Milenyum Kalkınma Hedeflerinin İstihdam Göstergelerine İlişkin Yeni Kılavuz: İnsana Yakışır İşin Tüm Göstergeleri” isimli yeni bir kılavuz daha yayınlamaya insana yakışır işin milenyum kalkınma hedefleriyle nasıl bütünleştirileceğini ve bu bağlamda nasıl ölçüleceğini açıklamaktadır. Yeni göstergeler ise şu şekildedir: işgücü verimliliğinin büyüme oranı, istihdamın nüfusa



oranı, yoksulluk sınırının altında yaşayan çalışan insanların oranı, kendi hesabına çalışanların ve katkıda bulunan aile işçilerinin toplam istihdam içindeki oranı (Piasna vd, 2020: 6-7; ILO, 2009: 12). Burada göz çarpan yoksulluğun da görünür olması ve göstergeler içinde yerini almasıdır.

Her ne kadar göstergeler belirlenmeye çalışılsa da insana yakışır işi belirlemeye yönelik ölçümler konusunda oldukça fazla tartışma mevcuttur. Alanyazında farklı çalışmalar ve farklı göstergeler ile ölçümler yapıldığı görülmektedir. Örneğin, Anker vd. (2003) insana yakışır işin sağlanmasında gerekli olan bütün unsurları içeren 30 gösterge belirleyerek insana yakışır işi ölçmeye çalışmışlardır. Bescond vd. (2003), Anker vd.'nin çalışmasında belirlediği 30 gösterge içinden 7 gösterge seçmiş ve "insana yakışır iş açıklarını" ölçerek insana yakışır iş performansını açısından ülkeler arasında karşılaştırma yapmışlardır. Ghai (2003), insana yakışır işin tanımında belirtilen ve insana yakışır işin belirlenmesinde kullanılan dört temel amaç olan istihdam, sosyal güvenlik, sosyal diyalog ve temel işçi haklarından yola çıkarak insana yakışır işi ölçmeye çalışmıştır (Palaz, 2005: 494). İnsana yakışır işin ölçümüne ilişkin tartışmalar önemini korurken 2013 yılında ILO, istatistiksel ve yasal çerçeve göstergelerinin kullanıcıları için oldukça ayrıntılı bir kılavuz (ILO, 2013) hazırlamıştır. Bu tür kılavuzlar ve göstergeler olsa dahi istatistiksel verilerin toplanmasındaki sorunlar insana yakışır işin ölçümüne ilişkin tartışmaları devam ettirmektedir.

Ele alınan ILO belgelerinde görüldüğü üzere, bir işi "insana yakışır" yapan ya da yapmayan işin somut boyutlarıdır. Ancak insan yakışır işi sadece somut göstergelerle ve istihdam boyutuyla ele almak çok sığ bir bakış açısı olur. İnsana yakışır iş içerik bakımından da anlam ifade etmektedir (Deranty & MacMillan, 2012: 386; Aca ve Akdamar, 2022: 274). İnsana yakışır iş yalnızca istihdamın yaratılması anlamına gelmez. Aynı zamanda, yaratılan istihdamın kabul edilebilir nitelikler taşıması gerekir. İnsana yakışır iş amacına ulaşmak için, temel hakları gerçekleştiren, sosyal diyalogu destekleyen, sosyal koruma sağlayan, istihdam ve gelir yaratan toplumsal ve ekonomik sistemlerin kurulması bir zorunluluktur (Kapar, 2004: 187).

Bu kısa tarihsel bakış, insana yakışır iş kavramını ekonomi, hukuk ve siyaset alanlarına açıkça konumlandırmaktadır (Pouyaud, 2016: 3). Peki psikoloji alanında bu kavram hakkında ne gibi gelişmeler yaşanmaktadır? Bunun cevabı ise bu çalışmanın özüdür.

İnsana Yakışır İş Tanımlamasına Yönelik Eleştiriler: Yeni Bir Köprü İhtiyacı

ILO'ya yöneltilen en genel eleştiri, ILO'nun neo-liberal politika söylemlerine ayak uydurduğu yönündedir (Di Ruggerio vd., 2015; Standing, 2008). Di Ruggerio vd. (2015)'nin yaptıkları eleştirel bir söylem analizi çalışmalarında bunun somut göstergelerini bulmak mümkündür. Yazarlar, ILO'nun insana yakışır iş tanımını ve gündemini referans noktası alıp, iş (ILO), sağlık (Dünya Sağlık Örgütü) ve eko-



nomi (Dünya Bankası) literatürünü gözden geçirerek, küresel kuramsal bağlamı ve insana yakışır işin olası kavramsallaştırmalarını tasvir etmişlerdir. Kullandıkları söylem analizi ile ILO, Dünya Sağlık Örgütü ve Dünya Bankası metinlerinde farklılaşan temalar tespit etmiş ve 2008-2009 küresel mali çöküşünün ardından ILO'nun gündeminin sosyal çalışma kavramsallaştırmalarından neoliberal, piyasa odaklı tanımlara doğru kaydığını öne sürmüşlerdir. ILO 1919 anayasasında “emeğin bir meta olmadığını” belirtirken, bu dilin analiz ettikleri hiçbir metinde mevcut olmadığını tespit etmişlerdir. Analiz ettikleri metinlerde kullanılan dilin aslında temelde politika tercihinin yansıttığını ortaya koymuşlardır. Söylem olarak tercih edilen kelimelerin neo-liberal politika uygulamalarına hizmet ettiğini dile getirmişlerdir. Örneğin, bireysel sorumluluk söylemi, “kişisel gelişim” ve “insanların istekleri” hakkında iddialarda bulunarak işlemektedir. Bireysel sorumluluğun altında yatan mantık, rasyonel, bağımsız ve girişimci vatandaşların kendi başlarının çaresine bakmaktan sorumlu olduğu bir bakış açısını yansıtmaktadır (Di Ruggerio vd., 2015:120-125). Küresel bağlamda ILO'nun sağlık ve ekonomi alanındaki uygulamalarda ve yaptırımlarda diğer küresel örgütler kadar güçlü olmadığı bir ortamda söz konusu olan piyasa koşullarına uygun söylemleri çok da şaşırtıcı değildir.

ILO'nun politikalarını, neoliberal ekonomik politikalara uygun bir şekilde şekillendirildiği ve dolayısıyla esaslı değişiklikler getirmekten ziyade mevcut düzene hizmet ettiği üzerine oldukça fazla eleştirisi olanlardan bir başkası da İngiliz çalışma ekonomisti Guy Standing'dir. Standing, son yıllarda ILO'nun sessizce yapısal eşitsizliği gidermeye çalışan uluslararası bir kuruluş olmaktan çıkıp istihdam eşitliğini destekleyen bir kuruluş haline geldiğini dile getirmektedir. Standing, insana yakışır işin çoğu zaman daha çok sembolik bir kavram olarak kaldığını savunur (Standing, 2008: 369). Bu çalışmalar dışında da yazında aynı yönde eleştirileri içeren pek çok çalışma vardır (Drubel ve Mende, 2023; MacNaughton ve Frey, 2018).

Bu yöndeki eleştiriler dışında ayrıca kuruluşundan bu yana ILO'ya daha özelde “insana yakışır” tanımlamasına pek çok eleştiri yapılmıştır: ILO'nun “insana yakışır iş” tanımlamasının uygulanabilirlik zorlukları, küresel değer zincirlerinde yeterince güçlü olmaması ve belirgin metodolojik sınırlamalarının olduğu yönündeki eleştirilerinin yanında ayrıca kavramın sınıf, cinsiyet ve etnik köken gibi faktörlere dayalı eşitsizlikleri yeterince ele almadığı ve yerel bağlamlarla uyumlu olmadığı iddia edilmektedir. ILO'nun küresel düzeyde uyguladığı standartların, tüm ülkelerde geçerli olmayabileceği ve yerel ihtiyaçları karşılamadığı savunulmaktadır. Küresel işgücü piyasalarında esneklik, güvencesiz çalışma ve düşük ücretli işler gibi olgular “insana yakışır iş” tanımını zorlaştırdığı vurgulanmaktadır (Charlesworth ve Macdonald, 2015; Dribel ve Mende, 2023; Rombouts ve Zekic, 2020). ILO'nun hükümetler, işveren ve işçilerden oluşan üçlü yönetim yapısında mevcut olan ideolojik bölünmelerle ilgili yeni endişeler dile getirilmektedir. Bu bağlamda ILO içindeki örgütsel sorunlar ve açıkça adalet odaklı bir gün-



demin yaygınlaşması nedeniyle, mevcut insana yakışır iş tanımlarının muğlaklık ve belirsizlikle dolu olduğunu belirtilmektedir. Ayrıca piyasa temelli güçlerin baskın etkisine ilişkin endişelere ek olarak, mevcut insana yakışır iş görüşlerinde işe ilişkin kavramlarının psikolojik yönlerinin göreceli olarak ihmal edilmesine ilişkin bir başka tema daha ortaya çıkmıştır (Blustien vd, 2016: 3-4).

ILO'ya dönük genel eleştiriler içeren çalışmalardan biraz daha ayrıntılı eleştirel çalışmalara bakıldığında da işin içeriğine dönük eleştirilerin olduğu görülmektedir. Deranty ve MacMillan (2012)'ın çalışması, insana yakışır iş kavramının altında yatan "iş" kavramının çok daraltılmış olduğunu ileri sürmektedir. Onlara göre, çalışmanın bir faaliyet olarak ele alınmaması ve işin içeriğinin göz ardı edilmesi insana yakışır iş tanımlamasında ciddi bir boşluk oluşturmaktadır. İnsana yakışır iş, sadece temel hüküm ve koşulların güvence altına alınması ya da pazarlık ilişkisinin yeterince eşitlenmesi ile sağlanmaz. Çalışma faaliyetinin içeriği de önemli bir rol oynar. ILO, işin bu önemli boyutu konusunda muğlak bir duruşa sahiptir. ILO bir dizi temel sözleşme ve belgesinde çalışma faaliyetinin önemine atıfta bulunmaktadır, ancak insana yakışır iş kampanyasındaki genel yaklaşımı aslında istihdam, hüküm ve koşullar ve pazarlık ilişkisine odaklanmakta ve işin içeriğine yer vermemektedir (Deranty & MacMillan, 2012: 386-387; 402-403).

Bu bağlamda, Deranty ve MacMillan'a göre "insana yakışır işler, çalışan insanların kendi bakış açılarını da içermelidir". Bunu da Christophe Dejours'un "psikodinamik çalışma teorisi"nden beslenerek açıklamışlardır. Özellikle Dejours'un, işin faaliyet ve içeriğinin iş deneyiminin "iyi" olup olmadığını belirlediği üç farklı seviyenin tanımlanmasına yardımcı olduğunu belirtmektedirler. Bunlar; iş tasarımının bireysel seviyesi, etkili işbirliğinin kolektif seviyesi ve çalışma politikasının sosyal seviyesi. Onlara göre bu üç boyut, ILO tarafından "insana yakışır iş" koşulları olarak listelenen genel ilkeler dizisine oldukça kolay bir şekilde entegre edilebilir. Dolayısıyla Dejours'un yaklaşımı, çalışma kolektifini sadece yönetimle ilişkilerde bir paydaş, işin organizasyonu ile ilgili kararlarda yeri olması gereken bir organ olarak değil, aynı zamanda çalışma faaliyetinin kendisinin ortaya çıkmasında temel bir unsur ve sonuç olarak çalışanların refahında kilit bir faktör olarak gördüğü için bu konulara orijinal bir ışık tutmaktadır (Deranty & MacMillan, 2012: 386-387; 402-403). Benzer yönde insana yakışır işin parametrelerinin bireysel düzeyde değişim içinde olduğu; işin artık sadece ücret ve güvenli koşullar gibi maddi unsurlarla ilgili değil, aynı zamanda birçok insan için maddi olmayan değerler ve ihtiyaçlarla da ilgili olduğu ileri sürülmektedir. Bu bağlamda iş, kendini ifade etme ve kendini gerçekleştirme eylemi ve sosyalleşme alanı olarak işlev görebilir (Rombouts ve Zekic, 2020: 356).

Toplu olarak değerlendirildiğinde burada ele alınan eleştiriler, insana yakışır iş kavramlarının ayrılmaz bir parçası olan değerlere ilişkin olarak giderek artan bir fikir birliği eksikliğine işaret etmektedir. İnsana yakışır işin ilk geliştiricilerinin, çalışan insanları ekonomik metalar olarak gören hakim görüşlerin güçlü



bir şekilde reddedilmesiyle karakterize edilen bir insan hakları görüşünü açıkça onaylayan net duruşundan ziyade mevcut eğilim giderek artan bir şekilde piyasaya güçlerine yanıt veriyor gibi görünmektedir. Orijinal kavramsallaştırmalarda kullanılan makro düzeydeki perspektiflerin, çalışma temelli politikaları değerlendirmek için harici kriterler sağlaması açısından psikolojide memnuniyetle karşılandığını savunmakla birlikte, işverenlerin ve neo-liberal politikaların etkilerine karşı giderek daha savunmasız hale gelen bu makro düzeydeki perspektifler ile çalışan insanların yaşadıkları deneyimler arasında bir köprü kurulması gerekmektedir. Bu köprü, psikolojik teori ve işle ilgili araştırmaların iskelesi aracılığıyla inşa edilebilir (Blustein vd, 2016: 4-5). Özetle kuramdan alana inen çalışmalara daha çok ihtiyaç vardır.

Bu çalışma günümüzde her geçen gün önemi daha çok artan ILO'nun "insana yakışır iş" tanımlamasına yapılan eleştiriler bağlamında konuya yeni bir bakış açısı sunmanın önemine dikkat çekmektedir.

Psikolojik Boyutlarıyla İnsana Yakışır İş

İnsana yakışır iş tanımlamasının çalışan algıları ve deneyimleri ya da daha genel söylemle işin anlamına ilişkin değerleri de içermesi eleştirileri bir yana günümüz işgücü piyasası verilerinin bize anlattığı, her geçen gün çalışan psikolojisini daha da derinden etkileyecek bir geleceğin bizi beklediğidir.

Günümüzde yüksek ve düşük gelirli ülkelerde standart olmayan istihdam biçimlerinde bir artış yaşanmakta, bu da güvencesiz işlerde bir artışa yol açmaktadır. Bu durum, insanların daha fazla oranda istihdam koruma sisteminin dışında kaldığı veya bu korumanın sadece küçük bir kısmının garanti altına alındığı anlamına gelmektedir. Platform (veya gig) çalışanları, serbest meslek sahipleri, kayıt dışı ekonomide çalışan kişiler, belgesiz göçmen işçiler, bakım yükümlülüğü olan aile üyeleri ve diğer birçok grup, insana yakışır işin gerektirdiği normatif güvencelerden genellikle yararlanamamaktadır. Sonuç olarak, "insana yakışır ve sürdürülebilir iş"e yönelik gerçek bir taahhüdün hayata geçirilebilmesi için, hiçbir savunmasız grubun koruma kapsamı dışında kalmadığı "insan merkezli bir yaklaşım"ı garanti altına almak üzere kapsayıcılık hedefinin korunması büyük önem taşımaktadır (Rombouts ve Zekic, 2020: 358).

Bu bağlamda, "insana yakışır iş" tanımlamasını daha kapsayıcı olması fikrinden hareket eden ve konunun psikolojik boyutuna vurgu yapan kariyer psikolojik danışmanlığı alanyazınındaki çalışmalar göze çarpmaktadır (Pouyaud, 2016: 1-2). Bu kapsamda son zamanlarda ortaya çıkan ÇPÇ (Blustein, 2006; Blustein, 2008; Blustein, 2013) ve devamında geliştirilen ÇPK (Duffy vd., 2016) ile insana yakışır işi merkeze alan bir yaklaşım benimsenmiş ve bireylerin insana yakışır işe ulaşmalarında etkili olan değişkenler ve bunun sonucunda elde edecekleri kazanımlar bir model çerçevesinde ele alınmıştır (Kirazcı vd., 2022: 571).

Blustein'e göre; Çalışma Psikoloji biliminin amacı sadece iyi eğitimli ve varlık-



lı olanları değil, tüm herkesin çalışma hayatlarını incelemektir. Bu nedenle Çalışma Psikolojisi biliminin, Mesleki Rehberliğe göre kapsayıcılığını kabul etmek gerekiyor. Bu düşünceyle Blustein Çalışma Psikolojisi alanına dair çalışmalarına başlıyor. Hem kariyer danışmanlığı hem kariyer danışmanlığı alanı için “çalışma” kavramına çalışma psikolojisiyle daha bütüncül bakılabileceğini iddia ediyor. Blusteine’e göre çalışma psikolojisi, bireyin sınıfı, ırksal ve etnik kimliği, cinsiyeti, cinsel yönelimi ve kültüründen bağımsız olarak 21. yüzyıldaki tüm iş deneyimlerinin dikkatli, bütünleştirici ve sistematik analizi için ihtiyaç duyulan entelektüel bir yuva sağlayacaktır (Blustein, 2001: 172-180). Daha kapsayıcı bir çerçeveye ihtiyaç olduğu düşünceyi Blustein’in ÇPÇ yaklaşımını ileri sürmesini sağlamıştır. Psikolojik boyutta insana yakışır iş tanımlamasının kökenlerini ÇPÇ yaklaşımında ve daha sonra buradan yola çıkılarak oluşturulan ÇPK yaklaşımında bulmak mümkündür. Bu nedenle ilk olarak ÇPÇ daha sonra ÇPK irdelenecektir.

Çalışma Psikolojisi Çerçevesi

Çalışma Psikolojisi Çerçevesi bireylerin bulundukları toplumsal farklılıklar, cinsiyet, ırkçılık, sosyal sınıflar gibi sebeplerle dışlanmış bireylerin kariyer danışmanlığı alanında yeteri kadar temsil edilmedikleri ve göz ardı edildiklerini savunarak ortaya çıkmıştır. ÇPÇ başlangıçta kariyer danışmanlığı alanında kariyer seçimleri üzerinde bireysel kontrolü olan kişilerin yaşamlarına ayrıcalık tanıyan mevcut söylemlerin bir eleştirisi olarak geliştirilmiştir. Eleştiri tam olarak geliştirildikçe, çağdaş çalışma deneyimlerinin psikolojik doğasının zengin bir araştırmasını sağlayan bir meta-perspektif inşa edilmiştir. İnsana yakışır iş gündemiyle tutarlı olarak ÇPÇ, işle ilgili konuların bireysel analizlerini, kaynakların dağılımını ve insana yakışır işe erişimi anlamada açıkça kilit bir rol oynayan daha geniş sosyal ve ekonomik faktörlerle ilişkilendirmeyi amaçlayan sosyal adalet perspektifi ni içermektedir (Blustein vd, 2016: 6).

ÇPÇ, kariyer danışmanlığı alanında, geleneksel olarak sosyal sınıfları nedeniyle ya da ırkçılık ve diğer sosyal baskı biçimleri (engellilik durumu, cinsel yönelim, göçmenlik durumu, yaş, cinsiyet, yoksulluk ve/veya maddi ve sosyal kaynaklara ve fırsatlara erişim eksikliği temelinde) sonucunda görmezden gelinen ya da unutulmuş kişilerin yaşamlarını ele almaya yönelik açık bir ihtiyaca yanıt olarak geliştirilmiştir (Blustien vd., 2008). ÇPÇ, başlangıçta geleneksel kariyer seçimi ve gelişimi disiplininin bir eleştirisi olarak başlamıştır fakat daha sonra bu eleştiri, danışmanlık ve mesleki rehberlik akademisyenleri ve uygulayıcıları tarafından ileri sürülen diğer sosyal adalet odaklı eleştirilerle harmanlanmıştır (Duffy vd., 2016: 128).

Blustein, ÇPÇ ile her ne kadar kariyer danışmanlığı alanındaki boşluğu doldurma hedefiyle yola çıkmış olsa da sadece iş ve kariyer yolu seçiminde tercih ve iradeye sahip olanları değil, tüm insanların çalışma deneyimlerini kendine dert edinmiştir. Bu bağlamda Blustein, insana yakışır işi bütüncül bir bakış açısıyla



tanımlayabilmek hedefiyle, insana yakışır iş tanımlamasında eksik gördüğü psikolojik yönleri teşvik etmek için ÇPÇ yaklaşımını ileri sürmüştür.

Blustein'in ÇPÇ yaklaşımını ortaya koyan ilk çalışmasında işin değişen doğasına vurgu yaptığı görülmektedir. Blustein'e göre işin doğası değişiyor ve bu nedenle pek çok kişi için "kariyer öldü" teması doğrulanıyor ancak asıl mesele dünya genelinde pek çok insanın hiçbir zaman bu tür bir kariyer yörüngesine girmemiş olmasındadır. Bu nedenle Blustein'e göre hayatın her kesiminden çalışanların sesleri olmadan, çalışmaya dair net bir anlayış geliştirmek imkansızdır. Ayrıca yazında insanların içsel motivasyonlarına, kişisel yapılarına ve çalışmaya nasıl anlamlandırdıklarına dair bir eksikliğe de dikkat çekmektedir (Blustein, 2006: 64-65). Bu bağlamda, Blustein bir yandan konuya dair çalışmalarında çalışma hayatında ikincil olarak atfedilen ve dışlanan gruplara dikkat çekerken diğer yandan çalışmanın psikolojik boyutunun da önemli olduğuna vurgu yapmaktadır.

ÇPÇ yaklaşımının ilk çalışmalarında Blustein özellikle, çalışmayla doyurulan üç temel ihtiyacın altını çizmektedir. Bunlar: 1) Hayatta kalma ve Güç ihtiyacı (Temel İhtiyaçlar), 2) Sosyal Bağlantı İhtiyacı (Sosyalleşme), 3) Öz-Belirleme İhtiyacı.

1) Hayatta Kalma ve Güç İhtiyacı (Temel İhtiyaçlar): Bireyin hayatta kalmasını sağlayan işe erişimi ve hedeflerini gerçekleştirme kapasitesi olarak tanımlanan bir ihtiyacı içermektedir. Hayatta kalma, iş güvencesi, iş istikrarı, geçimlik bir ücretin sağlanması, sağlık sigortası ve ücretli izin gibi yan haklar ve iş yerinde bağımsızlık ve kontrol hissi gibi iş özellikleri ile yerine getirilir. Bu özelliklerin her biri insana yakışır iş ortamı tanımının bir parçası olarak da değerlendirilebilir. Hayatta kalma ihtiyaçlarını karşılayan iş özellikleri, işyeri düzeyinde olduğu kadar politika ve makroekonomik düzeylerde de mevcuttur. Bireylerin hayatta kalma ihtiyaçlarının iş tarafından ne ölçüde karşılandığı, bireysel işlerde veya işyerlerinde insana yakışır işin önemli bir boyutu olarak hizmet edebilir ve ülkelerin insana yakışır iş hedefini ne kadar iyi karşıladığını değerlendirmek için ölçeklendirilebilir. Örneğin, işyerleri çalışanlara sundukları ücret ve yan haklar bakımından farklılık gösterse de, hükümetler asgari ücret belirleme ve vatandaşlarına güvencesiz çalışmanın olumsuz sonuçlarını azaltan güvenlik ağıları sunma kabiliyetine sahiptir. (Blustein vd, 2016: 11). Çalışma dünyası daha öngörülemez ve güvensiz bir aşamaya geçtikçe, hayatta kalma ihtiyacının çalışarak karşılanan temel bir ihtiyaç olarak genç yetişkinler ve yetişkinlerin tamamı arasında daha açık bir şekilde ortaya çıkacağına şüphe yoktur (Blustein, 2006: 84; Blustein, 2008: 234).

2) Sosyal Bağlantı İhtiyacı (Sosyalleşme): ÇPÇ tarafından ana hatları çizilen ikinci ihtiyaç, işin başkalarıyla ilişkilere erişim sağlayan yönlerinin yanı sıra toplumla ve genel olarak dünyayla bağlantı hissini tanımlayan "Sosyal bağlantı ihtiyacı (Sosyalleşme)"dır. Bu ihtiyacı, bireyin kimliği veya sosyal konumu ne olursa olsun destekleyici, saygılı bir ortam ve bireylerin iş dışında olumlu ilişkiler sürdürmeleri için zaman ve kaynak sağlayan politikalar (örneğin ücretli aile izni) yoluyla karşılayabilir. İşin hayatta kalma ihtiyacını karşılayan yönleri gibi, işin



sosyal bağlantıya yol açan özellikleri de istihdamla bağlantılı birçok düzeyde etkilenebilir (Blustein vd, 2016: 11).

Sosyal bağlam ister yüksek düzeyde yapılandırılmış bir organizasyonda isterse küçük bir aile çiftliği ya da işletmesinde çerçevesinde, çalışmak yapabileceğimiz en sosyal faaliyetlerden biridir. İnsanlar çalışma faaliyetlerine katıldıkça, diğerleriyle tutarlı ve samimi bir şekilde bağlantı kurmakta ve böylece kendilerini toplumlarının sosyal dokusuna ve ekonomik varlıklarına bağlamaktadırlar. Çalışmak bireye sosyal çevresi içinde bir kimlik kazandırır. Çalışanların seslerine dikkatle kulak verdiğimizde, kişinin yaptığı işin doğasının kişinin kimliğinin inşasıyla yakından bağlantılı olduğuna dair geniş bir görüş ortaya çıkmaktadır. Çalışma, insanları başkalarıyla son derece karmaşık ancak kritik derecede önemli bir bağla birbirine bağlar, bir topluluk duygusu ve tatmin edici ve anlamlı bir yaşam yolculuğu için gerekli olan duygusal beslenmeyi sağlayan sosyal destek için fırsatlar sunar (Blustein, 2006: 111-112).

3) Öz-Belirleme İhtiyacı: Son olarak ÇPÇ, Deci ve Ryan (2000)'in öz-belirleme kuramını temel alarak, işin özünde ödüllendirici olsun ya da olmasın, insanların öz-belirleme ya da iş için anlam geliştirme ihtiyacını karşılayabileceğini ve karşılaması gerektiğini ileri sürmektedir (Blustein vd., 2008: 298). Öz-belirleme kuramı, insan motivasyonunun anlaşılmasının, yetkinlik, özerklik ve ilişkiye yönelik doğuştan gelen psikolojik ihtiyaçların dikkate alınmasını gerektirdiğini savunur (Deci ve Ryan, 2000: 227). ÇPÇ bağlamında, işyerinde özerklik, ilişkisel ve yetkinlik fırsatları, değer uyumu ve fırsat yapısına erişime vurgu yapılarak yaratılır (Blustein, 2006). Bireyler işlerinde, alanlarında veya genel olarak iş dünyasında başarılı iş deneyimlerini destekleyen kaynakları ve destekleri bulma ve kullanma becerisine sahip olduklarında, bir özerklik duygusu geliştirmeleri daha olasıdır (Blustein vd, 2016: 11). Psikolojik olarak, kişinin yaptığı işten tatmin, özerklik ve yeterlilik duygusu kazanabilmesi, insana yakışır işin evrensel vizyonunun ayrılmaz bir parçasıdır (Deranty ve MacMillan, 2012; Blustein vd, 2016: 11). Bu üç temel ihtiyaç etrafında ÇPÇ yaklaşımını özetleyen Blustein daha sonraki çalışmalarında ÇPÇ yaklaşımının varsayımlarını genişletmiştir.

ÇPÇ'nin temel varsayımları şu şekilde özetlemek mümkündür (Blustein, 2013:6-8):

- Mantıksal pozitivizm, post-pozitivizm ve sosyal yapılandırmacılık gibi çeşitli epistemolojiler çalışmanın doğasını anlamak için uygulanabilir stratejilerdir.

- İş, yaşamın önemli bir parçasıdır.

- İş, psikolojik sağlığın önemli bir parçasıdır.

- Çalışma psikolojisi alanındaki çalışmalar, çalışan ve çalışmak isteyen herkesi kapsamalıdır.

- Çalışma ve çalışma dışı deneyimler çoğu zaman insanların yaşamlarının doğal akışında kesintisiz olarak yaşanır.



-Çalışmanın, insan yaşamındaki rolünün bireylerin deneyimlerine yakın bir şekilde anlaşılması, çalışmanın psikolojik keşfinin ayrılmaz bir parçasıdır.

-ÇPÇ, sosyal, ekonomik ve politik güçlerin, kaynakların ve olanakların dağılımını nasıl etkilediğini tanımlamayı amaçlamaktadır.

-ÇPÇ, çalışmanın işgücü piyasası ve bakım verme bağlamı da dahil olmak üzere çeşitli bağlamlarda gerçekleştiğini benimser.

-ÇPÇ, çalışma kavramsallaştırmalarını kültürel ve ilişki bağlamlarına yerleştirir.

-ÇPÇ, mevcut olan teorileri (örgütsel psikoloji, kariyer danışmanlığı vs.) geliştirme potansiyeline sahiptir.

-Çalışmak, üç temel insan ihtiyacını karşılama potansiyeline sahiptir: “hayatta kalma ve güç” ihtiyacı (Temel İhtiyaçlar), “Sosyal bağlantı” ihtiyacı (Sosyalleşme) ve “Öz-belirleme” ihtiyacı. (Blustein, 2006:16; Blustein, 2008: 233-234; Blustein vd, 2016: 11).

Özetle ÇPÇ ile Blustein, çalışmanın temel insan ihtiyaçlarını karşılayabilme kapasitesine odaklanarak bu alandaki çalışmaların kapsamını genişletmeye çalışmıştır. Bu nedenle ÇPÇ, çalışmayla ilgili çağdaş psikolojik çalışmaların kapsamını genişletmeye çalışan mesleki psikolojideki yeni düşüncenin bir örneğini temsil etmektedir. Bu bakış açısının temel unsurlarından biri, çalışmanın aslında bireysel psikolojik sağlık ve toplulukların refahı açısından merkezi bir öneme sahip olmasıdır.

Blustein’e göre insana yakışır iş gündemi, ÇPÇ tarafından ana hatları çizilen hayatta kalma, sosyal bağlantı ve öz-belirleme ihtiyaçlarının karşılanması için çalışarak, dünyanın dört bir yanındaki çalışanların psikolojik sağlığı ve refahına vurgu yaparken netlik ve biçim kazanabilir (Blustien vd, 2016: 11). Daha sonra ÇPÇ, Çalışma Psikolojisi Kuramına dönüştürülmüştür.

Çalışma Psikolojisi Kuramı

Blustein’in ÇPÇ yaklaşımından hareketle Duffy ve diğerleri (2016), insana yakışır işin öncüllerini ve sonuçlarını belirlemeye çalışan ve Çalışma Psikolojisi Kuramı (ÇPK) olarak bilinen bir teorik model oluşturmuşlardır. ÇPK, ÇPÇ’de özetlenen kavramlara dayanan ve insana yakışır işi tüm bireyler için iş deneyimlerinin merkezine yerleştiren, ampirik olarak test edilebilir bir model ortaya koymaktadır (Blustein vd, 2016: 6). Çalışma Psikolojisi Kuramı ile Duffy vd. (2016), hem Blustein’in çalışmalarını genişletmek hem de Blustein’in nitel çalışmalarından ve kavramsal maddelerinden çıkarılan iddiaları ampirik olarak test etmek istemişlerdir. Blustein’in kavramsal çalışmasıyla tutarlı olan ampirik model, insana yakışır işlere erişimin temel belirleyicileri olarak işin sosyal ve ekonomik koşullarını ön plana çıkarmaktadır (Di Fabio vd, 2023: 53). Duffy vd. (2016), psikolojik temelli teorilerin geleneksel bireysel odağının, daha geniş sosyal ve bağlamsal faktörleri bütünleştiren kapsayıcı teorik modellere ihtiyacı olduğunu düşünerek ÇPK’yı ileri sürmüşlerdir.



Bu teorik model, proaktif kişilik, kariyer uyumluluğu ve eleştirel bilinç gibi psikolojik faktörlerin yanı sıra ekonomik koşullar, ötekileştirme ve sosyal sınıf gibi sosyal ve ekonomik faktörleri de içermektedir. Bu iki katkı, farklı geçmişlerden gelen bireylerin, özellikle de tarihsel olarak geleneksel kariyer anlatılarına daha az erişimi olan ve iş giderek daha güvencesiz hale geldikçe büyüyen bir grup olan ötekileştirilmiş ve haklarından mahrum bırakılmış sosyal gruplara mensup bireylerin farklı iş deneyimlerini anlamayı amaçlamaktadır (Blustein vd, 2016: 6).

Blustein'in ÇPÇ yaklaşımına dayanan ÇPK, bir dizi temel ilke tarafından yönlendirilmektedir. Bu ilkeler şunları içerir: (1) iş, bireysel refah ve toplumların refahı için önemli bir bağlam olarak işlev görür; (2) iş, hayatta kalma ve güç, sosyallik ve öz-belirleme ihtiyaçları için temel insan ihtiyaçlarını karşılama potansiyeli aracılığıyla refaha katkıda bulunur; (3) insana yakışır işlere erişim kaçınılmaz olarak aile geçmişi, kültürel kimlik ve güçlü sosyal, ekonomik, siyasi ve tarihi güçler de dahil olmak üzere kişinin bağlamı tarafından şekillendirilir, kısıtlanır ve kolaylaştırılır; (4) işgücü piyasası değişmektedir ve hızlı bir değişim içinde olmaya devam edecektir; ve (5) çalışma, piyasadaki ve bakım bağlamlarındaki çabaları içerir ve birçok belirgin yaşam alanıyla psikolojik alanı paylaşır. Ayrıca çalışma, kapsayıcı olmalı, çalışmak isteyen herkesi kapsamalı ve çoklu araştırma epistemolojilerini benimsemelidir. Bu çerçevenin ilkeleri, sosyal statü, ayrımcılık, ötekileştirme, ekonomik kısıtlamalar ve düşük çalışma iradesinin insana yakışır işe erişim ve iyilik hali üzerindeki etkilerini vurgulayarak sosyal adalet değerlerini içermektedir (Fabio vd, 2023: 53). Anlaşıldığı üzere ÇPK, Blustein'in çerçevesini çizdiği ÇPÇ yaklaşımın ilkeleri üzerine inşa edilmiştir.

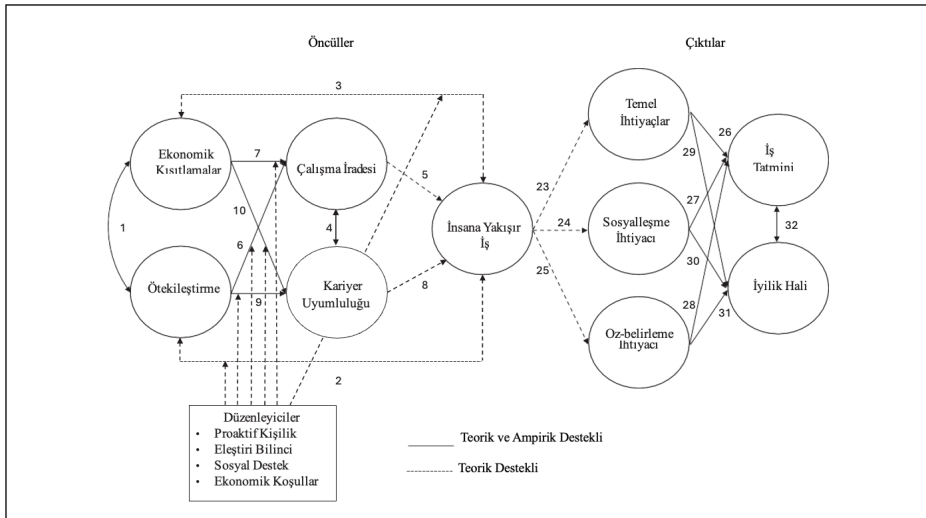
Çalışma Psikoloji Kuramının modelini oluştururken Duffy vd. (2016), yukarıda daha önce tanımlamasını yaptığımız ILO'nun insana yakışır iş tanımını referans alarak insana yakışır işin beş boyuttan oluştuğunu ileri sürmektedirler: (a) fiziksel ve ilişkisel güvenli çalışma koşulları (örneğin, fiziksel, zihinsel veya duygusal istismarın olmaması), (b) boş zamana ve yeterli dinlenmeye izin veren çalışma saatleri, (c) aile ve sosyal değerleri tamamlayan örgütsel değerler, (d) yeterli ücret, (e) yeterli sağlık hizmetlerine erişim. Tüm bu bileşenler mevcut olduğunda, insana yakışır iş kavramının var olduğunu kabul etmekle birlikte, yapının doğası gereği eklemeli olduğu için bazı bileşenlere sahip olduğunun da altını çizmektedirler. Ayrıca Duffy vd. (2016) farklı araştırmacılar için sendika yoğunluğu, yetişkin nüfus içindeki istihdam-işsizlik oranları, işçiler için yasal korumaların kullanılabilirliği ve benzeri makro düzey endekslerle birlikte derecelendirme ölçeklerini kullanma tercihlerinin de olabileceğini kabul etmekle birlikte asıl önemli olanın insana yakışır işin ÇPK'ye dahil edilmesi olduğunu belirtmektedirler (Duffy vd., 2016: 131). Her ne kadar Duffy vd. (2016) ÇPK ile psikolojinin bireysel bakış açısını genişlettiklerini dile getirseler de kendilerinin de kabul ettiği üzere hakim görüş olarak bireyci bir bakış açısına sahiptirler.

Bu bağlamda model, bağlamsal ve psikolojik değişkenlerin bireyin insana ya-

kışır bir iş bulma becerisini nasıl etkilediğini ve bunun bireysel ihtiyaçların karşılanmasına olan etkilerini ortaya koymaktadır (Duffy vd., 2016: 128). Bu anlamda Duffy vd. (2016) insana yakışır işin, çoğunlukla makro göstergelerle ölçümü yerine, mikro göstergelerle ve çalışma ortamlarındaki deneyimlerinden hareketle çok boyutlu ve kapsamlı bir ölçme aracı geliştirmişlerdir (Aca ve Akdamar, 2022: 218; Keser ve Büyükoze: 2020: 23). Ancak bu kuramın pek çok unsurunun daha kolektivist toplumlar için de geçerli olabileceğine inanmakta ve gerçekten de belirli yönlerini daha kolektivist toplumlara uygulamanın, bireyci ve kolektivist faktörlerin işle ilgili davranış ve deneyimleri nasıl şekillendirdiğini ortaya çıkarmaya yardımcı olabileceğini ileri sürmektedirler (Duffy vd., 2016: 128).

ÇPK, her ne kadar insana yakışır iş ölçümünde bireyselliğe önem veriyor olsa da güvencesiz veya insana yakışır olmayan işlerin işgücü piyasasında oranının azalması için politik ve ekonomik anlamda hem bireysel hem de toplu bir mücadele içine girilmesi gerektiğinin de altını çizmektedir. Kariyer yerine çalışmayı ele alan bu yaklaşım, somut öznel çalışma deneyimleri ile daha sosyal, örgütsel ve siyasi konular arasındaki ilişkileri düşünmemize olanak tanımaktadır (Pouyaud, 2016: 8). Bu bağlamda ÇPK modelinde mikro boyutta ölçümlere ağırlık verilmeyle birlikte makro değişkenlerin de önemli olduğu kabul edilmekte ve insana yakışır iş tanımlamasının tüm boyutlarıyla yapılması gerektiğinin mesajı verilmektedir (Kenny, 2019: 633). Bu nedenle, ÇPK'nın insana yakışır iş tanımlamasındaki bütüncül bakış açısının çalışma hayatının olmazsa olmaz insana yakışır iş kabulünü güçlendirmesindeki katkısını kabul etmek gerekmektedir.

Şekil 1: Çalışma Psikolojisi Kuramı Modeli



Kaynak: Duffy vd., 2016: 129.



Yukarıdaki Şekil 1, çalışma psikolojisi kuramının, temeline insana yakışır işi olarak, insana yakışır işin öncülleri ve sonuçları ile nasıl işlediğini özetlemektedir. Duffy vd. göre ÇPK'nın birincil işlevi, insana yakışır iş sağlama sürecindeki önemli unsurları açıklamak ve insana yakışır iş yapmanın nasıl iş tatmini ve iyilik hali sağladığını tanımlamaktır (Duffy vd., 2016: 128). Kuram kapsamında ileri sürülen model iki kısımdan oluşmaktadır. Modelin ilk kısmında insana yakışır işlerin elde edilmesinde etkili olabilecek bağlamsal (ekonomik sınırlılıklar ve ötekileştirilme) ve psikolojik faktörler (çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu) değerlendirilirken modelin ikinci kısmı; insana yakışır işe ulaşmanın sonucunda ne gibi kazanımların elde edileceğini içermektedir. Kuramın ileri sürdüğü varsayımına göre insana yakışır işin elde edilmesi kişilerin işleri yoluyla karşılayabilecekleri ihtiyaçların doyumunu sağlamakta ve bu da kişilerin iyilik halleriyle ve iş tatminleriyle sonuçlanmaktadır (Kirazcı vd., 2022: 571).

Modelde bahsi geçen ihtiyaçlar Blustein'in ÇPÇ yaklaşımında ileri sürdüğü, temel ihtiyaçlar olarak ele gruplandırmayı tercih ettiğimiz; hayatta kalmayı sağlayan ihtiyaçlar ve güç, sosyal bağlantıyı sağlayan sosyalleşme ihtiyacı ve öz-belirleme ihtiyacıdır. Bu üç temel ihtiyacın karşılanması, iş yerinde genel tatmine ve iş dışında genel refaha katkıda bulunur (Di Fabio vd, 2023: 53, Keser ve Büyüköze, 2022: 24).

ÇPK, ekonomik kısıtlamalar ve ötekileştirme deneyimlerinin, kısıtlamalara rağmen işle ilgili seçimlerin özerkliği (çalışma iradesi) ve mevcut veya gelecekteki mesleki görevlerle başa çıkma becerileri (kariyer uyumluluğu) ile olumsuz yönde ilişkili olduğunu öne sürmektedir; bu ilişki, ekonomik kısıtlamalar ve ötekileştirmenin insana yakışır işlere erişimi etkileme yollarını kısmen açıklamaktadır. Ayrıca, eleştirel bilincin, sosyal desteğin, proaktif kişiliğin ve ekonomik koşulların, ekonomik kısıtlamaların ve ötekileştirmenin çalışma iradesi, kariyer uyumluluğu ve insana yakışır işlere erişim üzerindeki olumsuz etkilerini tamponladığı öne sürülmektedir. İnsana yakışır bir iş elde etmenin, temel ihtiyaçlar, sosyal bağlantı ve öz-belirleme ihtiyaçlarının karşılanması yoluyla kişinin iş tatminini ve genel refahını artıracaklarını ve insana yakışır iş yoluyla bu temel insani ihtiyaçların karşılanmasının bireyin iş tatmini ve iyilik haliyle bağlantılı olduğunu ileri sürmektedir (Kozan vd., 2019: 318; Autin vd., 2019: 2, Duffy vd, 2016: 135; Duffy vd., 2019: 200). Modelin bu bileşenleri sırasıyla modelin öncülleri düzenleyicileri ve sonuçları olarak açıklanacaktır.

ÇPK Modelinin Öncülleri

Şekil 1'deki görselden de anlaşılacağı üzere modelin öncülleri başka bir değişle insana yakışır işin belirleyicileri; ekonomik kısıtlamalar, ötekileştirme, çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğudur. Bunlardan ötekileştirme ve ekonomik kısıtlar bağlamsal faktörler olarak ele alınmıştır (Duffy vd., 2016: 131; Duffy vd., 2019: 200). Her ne kadar modelin geneli bireysel düzlemde mikro boyutta kurgulanmış



olsa da ekonomik kısıtlar ve ötekileştirme makro faktörler olarak ele alınmıştır. O nedenle modelin tüm boyutlarıyla mikro olduğunu söylemek çok doğru olmayacaktır.

Teorik olarak, yaşamları boyunca daha fazla ekonomik kaynağa ve daha az ötekileştirme deneyimine sahip olan bireylerin, kısmen karar verme süreçlerinde daha fazla seçim yapma duygusu ve iş dünyasına uyum sağlama becerilerinin artması nedeniyle, insana yakışır bir iş bulma olasılıklarının daha yüksek olması beklenmektedir. İnsana yakışır iş sahibi olan bireylerin, işleri temel ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olduğu için iş ve yaşamlarında daha tatmin olmuş olacakları varsayılmaktadır (Duffy vd., 2019: 200).

Duffy vd. (2016)'ne göre, bir kişi öncüller olarak ele alınan ekonomik kısıtlılığın ve ötekileştirmeyi ne kadar çok yaşarsa, insana yakışır işlere erişim olasılığının o kadar az olacağını varsaymıştır (Williams vd., 2023: 757). Ayrıca insana yakışır iş ile ekonomik kısıtlılıklar ve ötekileştirilme arasında aracı değişkenler olarak çalışma iradesi ve kariyer uyumu değişkenleri sunulmuştur (Keser-Büyüköze, 2020: 23).

Ötekileştirme: Ötekileştirme, insanların (veya insan gruplarının) bir toplum içinde daha az güçlü veya dahil edilmiş bir konuma düşürülmesini temsil eder ve ötekileştirilme deneyimi, insana yakışır işlerin güvence altına alınmasının önünde kritik bir engeldir. Sosyal sınıf, insanların ötekileştirilmesinin bir yolunu temsil eder. Burada asıl üzerinde durulan diğer ötekileştirme ve kişiler arası ayrımcılık biçimlerine maruz kalan gruplardır: cinsel ve toplumsal cinsiyet azınlıkları, engelli kişiler, göçmenler ve ırksal veya etnik azınlıklar. Kavramsal modelde, ötekileştirmenin, insana yakışır iş ve kariyer gelişimini güvence altına almak için bir “tehdit” olarak hizmet ettiği varsayılmaktadır. Ötekileştirmeyi olumsuz kariyer gelişimi ve örgütsel çıktılarla ilişkilendiren güçlü alanyazına dayanarak, daha yüksek ötekileştirme düzeylerinin insana yakışır iş sağlama becerisini azaltacağı öne sürülmektedir (Duffy vd., 2016: 132-133). Sadece çalışma hayatı için değil sosyal ve toplumsal olarak da ötekileştirilmenin her açıdan bireyin psikolojisini ve hayatını olumsuz etkileyeceği çok açıktır.

Ekonomik Kısıtlamalar: ÇPK'nın temel odağı fırsatlara erişimi kısıtlı olanların çalışma hayatlarını tespit etmek olduğundan, ÇPK kavramsal modelinde ekonomik kaynaklar yerine ikinci bağlamsal değişken olarak “ekonomik kısıtlamalar” kavramsallaştırılmıştır. Ekonomik kısıtlar, insana yakışır işlerin güvence altına alınmasının önünde kritik bir engel teşkil eden sınırlı ekonomik kaynaklar (örneğin hane geliri, aile serveti) ile tanımlanmaktadır. Ekonomik kısıtlar, bir ailenin veya bir kişinin, çocukluk döneminde bilişsel olarak uyarıcı deneyimler ve materyaller gibi başarıyı, kariyer gelişimini ve/veya mesleki kazanımı kolaylaştıran ekonomik kaynaklara yatırım yapma veya bunlara erişme kapasitesini etkilemektedir. Sınırlı ekonomik kaynaklar aynı zamanda (genellikle) akademik ve mesleki ortamların kalitesini ve titizliğini de zorlar; öyle ki yoksulluk içinde



veya yakınında yaşayan ergenler daha düşük akademik titizlik seviyesine sahip okullara gitme eğilimindedir ve içsel olarak ödüllendirici staj ve mesleki keşif faaliyetleri gibi kariyer gelişiminin yapı taşlarına daha sınırlı erişimleri vardır. Ekonomik kısıtlamalar ikinci olarak akademik başarı, kariyer gelişimi ve mesleki kazanımı kolaylaştıran sosyal sermayeye erişimin yanı sıra kişinin toplumdaki diğer kişi veya gruplara göre öznel sosyal sınıf konumu hissini de kapsar (Duffy vd., 2016: 133).

ÇPK modeli ekonomik kısıtlar veya kaynaklar ile bir bireyin insana yakışır iş bulma becerisini etkileyen temel sonuçlar arasında zaman içinde iyi kurulmuş bağlantıları göstermeyi amaçlamaktadır. Sosyal sınıf, ekonomik kısıtlar ve sosyal ve kültürel sermayeye erişim arasındaki bu yerleşik bağlantılara dayanarak, daha fazla ekonomik kısıtları olan bireylerin insana yakışır iş bulma olasılığının daha düşük olacağı önerilmektedir. Her ne kadar ekonomik kısıtlamalar ile insana yakışır iş arasında doğrusal bir ilişki olduğunu varsayılsa da ekonomik kaynaklar arttıkça bu ilişkinin gücünün plato çizebileceğini belirtmek önemlidir. Örneğin, araştırmalar sürekli olarak gelir ve yaşam kalitesi arasındaki bağlantının bir noktaya kadar doğrusal olduğunu, ancak belirli bir gelir seviyesine ulaşıldığında plato çizdiğini göstermiştir (Kahneman ve Deaton, 2010: 16492). Başka bir deyişle, belirli bir gelir seviyesine ulaşıldığında, bu miktardan daha fazla kazanmanın kişinin yaşam kalitesi üzerinde büyük bir etkisi olmayacaktır. Ekonomik kısıtlamalar ile insana yakışır iş arasında da benzer bir bulgu söz konusu olabilir. İnsana yakışır işi güvence altına alma becerisi, belirli bir ekonomik kaynak seviyesine ulaşmaya bağlı olabilir ve bu seviyeye ulaşıldığında, bu değişkenler arasındaki ilişkiler plato çizebilir (Duffy vd., 2016: 134; Blustein vd., 2023: 293). Doyum noktasından sonra durağanlık olması beklenen bir durumdur.

Çalışma İradesi: Çalışma iradesi, ötekileştirme ve sınırlı ekonomik fırsatlarla ilgili engellere rağmen kariyer kararlarında seçim yapma algısıdır (Di Fabio vd, 2023: 54). Çalışma iradesi, bireyin kariyer seçimine sahip olduğuna ne ölçüde inandığıdır. ÇPK, çalışma iradesini bireyin diğer engellerle ilgili deneyimiyle yakından ilişkilendirmektedir. Örneğin, ötekileştirme ve ekonomik kısıtlamalar gibi somut engellerle karşılaşan bir birey, sonuç olarak çalışma isteğini düşük olarak algılayabilir (Massangale vd., 2020: 597). Çalışma iradesi, gerçek kısıtlamalar tarafından şekillendirilen ama aynı zamanda bunlardan bir şekilde farklı olan bir algı olarak kavramsallaştırılmaktadır. Modelde, çalışma isteğinin bir algı olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu algının şekillendirilebilir olduğunu ve insana yakışır işlerin güvence altına alınması çabalarında müdahale için önemli bir hedef teşkil edebileceği ileri sürülmektedir (Duffy vd., 2016: 135). Bu nedenle modelde öncül değişkenlerden biri olarak ele alınmıştır.

Kariyer Uyumluluğu: Kariyer uyum yeteneği, bireyin mevcut ve beklenen mesleki gelişim görevleriyle başa çıkmaya hazır olma durumunu ve kaynaklarını ifade eden psikolojik bir yapıdır. Kariyer uyumluluğu kişinin kendine kariyer oluş-



turabilmesi için sahip olması gereken özelliklerden biridir (Savickas, 2002: 156). Aynı zamanda kişinin işine ilişkin gelecekteki değişiklikleri yönetme ve bunlara uyum sağlama kapasitesine ilişkin algılarını ifade eder (Di Fabio vd., 2023: 54). Kariyer uyumluluğuyla kişi, kariyer gelişimi ile ilişkili çeşitli rollerde ustalaşma yeteneğini kazanır (Massangale vd., 2020: 597).

Çalışma iradesi gibi, kariyer uyumluluğu da bağlamsal faktörlerden etkilendiği öne sürülen ancak aynı zamanda şekillendirilebilen bireysel bir özelliktir. Uyum yeteneği dört alt bileşenden oluşmaktadır: kişinin mesleki geleceğiyle ilgili “endişe duyması”, yaşamı ve çevresi üzerinde “kontrol sahibi” olduğunu hissetmesi, kendisi ve mesleki fırsatlar hakkında “merak duyması” ve görevleri tamamlayabilme ve engellerin üstesinden gelebilme konusunda “kendine güvenmesi”. Modele göre daha yüksek düzeyde kariyer uyumluluğuna sahip bireylerin iyi işlerde çalışma olasılığı daha yüksek olacaktır. Ayrıca belirtmek gerekir ki çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu, ÇPK modelinde aracı değişkenler olarak konumlandırılmıştır (Duffy vd., 2016: 135-136).

ÇPK Modelinin Düzenleyicileri

ÇPK modelinde, psikolojik değişkenler de bireyin insana yakışır işlere ve iş tatminine giden yolunu etkilemektedir. Bu bağlamda ÇPK, makro düzeydeki ekonomik ve sosyal faktörler tarafından dayatılan kısıtlamaların bireyler üzerindeki olumsuz etkisini azaltabilecek eleştirel bilinç, proaktif kişilik, sosyal destek gibi bir dizi ılımlaştırıcı faktör belirlemektedir (Kenny, 2019: 635). Ancak modelde ele alınan psikolojik özelliklerin gelişimi toplumsal bir bağlam içinde ele alınmaktadır. Belirli bir dizi psikolojik özelliğe sahip kişilerin, fırsatlara erişim eksikliğinin ve sosyal baskıya maruz kalmanın getirdiği engelleri mutlaka veya kolayca aşabileceği öne sürülmemektedir. Bu nedenle aslında, ekonomik koşullar düzenleyici faktörlerden biri olarak sunulmaktadır. Ekonomik koşulların düzenleyicilerden biri olarak sunulmasının nedeni, önerilen ilişkilerin düzenlenmesinde muhtemelen önemli bir rol oynayacak olan mevcut işgücü piyasası faktörlerini değerlendirmek için bir araç sağlamaktır (Duffy vd., 2016: 136). Düzenleyicilerin seçimi, modelin genel ele alınışına uygun eğilim göstermektedir; bir yandan proaktif kişilik, eleştirel bilinç ve sosyal destek gibi psikolojik bireysel algılar ele alınırken diğer yandan bu algıların toplumsal bağlamı olarak ekonomik koşullar da dördüncü düzenleyici olarak belirlenmiştir.

Proaktif kişilik, kişinin çevresini etkilemek ve zorlukların üstesinden gelmek için kişisel inisiyatif veya eylem öngörme ve alma özelliğini veya eğilimini temsil eder. Eleştirel bilincin üç boyutu vardır: toplumsal ayrımcılığın sosyal ve yapısal yönleri üzerine eleştirel düşünme; harekete geçme ve sosyal ve siyasi değişimi etkileme kapasitesi olarak algılanan siyasi yeterlilik; ve ötekileştirmeyi azaltmak için (bireysel veya toplu olarak) harekete geçme deneyimi olarak eleştirel eylem. Sosyal destek, marjinalleşme ve ekonomik zorluklarla başa çıkmak için aile,



arkadaşlar, önemli diğer kişiler ve kişinin toplumundan destek alınabileceği algısını içerir. Ekonomik koşullar arasında işsizlik oranı, geçim ücretlerinin erişilebilirliği, işte ilerleme fırsatları, eğitim imkânları ve insana yakışır işlere erişimi etkileyen diğer ekonomik faktörler yer almaktadır (Di Fabio vd., 2023: 54; Duffy vd., 2019: 200).

ÇPK Modelinin Çıktıları

ÇPK ayrıca, kişinin insana yakışır iş bulma becerisi ile birkaç önemli sonucun ilişkili olduğunu öngörmektedir. Bunlardan ilki, temel sağlık hizmetlerine, gıdaya ve barınmaya erişimle ilgili olan temel ihtiyaçlardır. Bağlantılılığı temel bir insan ihtiyacı olarak tanımlayan ikinci sonuç sosyalleşme ihtiyacının karşılanmasıdır; ÇPK'nın belirttiğine göre bu ihtiyaçlar, anlam duygusuna yol açan ve bağlılık duygularını kolaylaştıran iş yerindeki sosyal etkileşimlerden oluşmaktadır. Üçüncü sonuç ise öz-belirleme ihtiyaçlarının karşılanması ya da kişinin hem dışsal hem de içsel düzeyde motive edici olan tatmin edici ve anlamlı bir işe ne ölçüde dahil olduğudur. ÇPK modelinde iyi bir iş elde etmenin bu üç sonucunun, genel bir iş tatmini ve iyilik halini teşvik ederek daha büyük bir tatmin duygusuyla sonuçlandığı sonucuna varılmaktadır (Duffy vd., 2016: 138-140; Massangale vd., 2020: 597). Bu bağlamda modelin sonuçları iki aşamalı olarak ele alınmaktadır. Birinci boyutta insan yakışır işin sonuçları, ikinci boyutta bu sonuçların sebep olacağı ihtiyaç tatminin sonuçları.

İnsana Yakışır İşin Çıktıları: ÇPK modeline göre insana yakışır bir işe sahip olmak üç temel ihtiyacın karşılanması yoluyla iş tatminini ve psikolojik iyilik halini artıracaktır. Bu bağlamda insan yakışır bir işin çıktıları ya da sonuçları ilk olarak; temel ihtiyaçlar, sosyalleşme ve öz-belirleme ihtiyaçlarının karşılanmasına bağlıdır. Bu ihtiyaçlar Blustein'in ÇPÇ yaklaşımında belirlediği ihtiyaçlardır.

Temel İhtiyaçlar: Blustein'e göre çalışma sayesinde insanlar yiyecek, su, giyecek, güvenlik ve barınma gibi en temel insani geçim ihtiyaçlarını karşılayabilmektedir. Maslow'un motivasyon teorisiyle tutarlı olarak, ancak bu hayatta kalma ihtiyaçları karşılandıktan sonra bireyler kendini gerçekleştirme gibi daha yüce hedeflere ulaşmayı umabilirler (Blustein vd., 2008: 297). Temel ihtiyaçlar, insana yakışır iş yoluyla en iyi şekilde elde edilebilen güvenilir bir gelir, emniyet ve güvenlik, hayatta kalmak için kaynaklara yeterli erişim için birincil öneme sahiptir. İnsana yakışır iş, bireylerin hayatta kalma gibi temel ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olarak gıda, barınma ve sosyal sermaye gibi kaynaklara erişimlerini sağlar (Duffy vd., 2016: 138; Blustein vd., 2016:11)

Sosyalleşme İhtiyacı: İnsanlar ayrıca sosyal bağlantı, sağlıklı bağlar ve güvenli kişilerarası ilişkilere doğuştan gelen güçlü bir ihtiyaç duymaktadır. ÇPÇ, iş yaşamı deneyiminde ilişkilerin öneminin altını çizmektedir. Aynı zamanda temel ihtiyaçlarına ek olarak, iş sosyalleşme için bir yol görevi görür. İş, özellikle işyerinde oluşan sosyal ilişki için bu temel insan gereksinimlerini karşılamanın bir yolunu



sağlayabilir; bu şekilde sosyalleşme, iyi bir işin optimal bir sonucudur. ÇPÇ ve ilişkisel çalışma teorisine göre, sosyalleşme ihtiyacı, her ikisi de mesleki alanda yer alan iki özel ve birbirleriyle ilişkili yolla karşılanabilir. İlk olarak, iş; iş arkadaşları, müşteriler, amirler ve denetçiler gibi diğer kişilerle doğrudan kişilerarası etkileşim için bir ortam sağlayabilir. Ya da ikinci olarak doğrudan kişiler arası ilişkilere ek olarak, çalışma, çalışanları daha geniş bir topluma bağlayarak dolaylı olarak sosyal bağlantıları teşvik edebilir. Bu, çalışanlara daha geniş ekonomik, siyasi ve sosyal dünyalarına katkıda bulunduklarını hissetme fırsatı verir ve çalışanların kendi kültürel yapılarıyla bağlantı kurmalarını sağlar (Duffy vd., 2016: 139; Blustein vd., 2008: 297; Blustein vd., 2016: 11). Gününün büyük çoğunluğunu işinde geçiren bir birey için sosyal ilişkiler psikolojik sağlık açısından oldukça önemlidir.

Öz-Belirleme İhtiyacı: Son olarak, iş, anlamlı ve kendi kendini düzenleyen bir şekilde içsel veya dışsal olarak motive edici faaliyetlerde bulunma deneyimini ifade eden kendi kaderini tayin etmeye giden bir yol sağlar. Pek çok insan kişisel ilgi ve özelliklerine uygun ya da kendi benlik kavramlarını ifade edebilecekleri bir iş seçme ayrıcalığına sahip değildir. Bunun yerine, acı verici, sıkıcı ve bazen aşağılayıcı olabilen işleri yapmak için enerji ve motivasyonlarını sürdürmenin bir yolunu bulmak zorundadırlar. Bu bağlamda, öz-belirleme teorisi (Self-Determination Theory), çalışma ortamının bireylerin daha fazla öz-düzenleme yapmalarına yardımcı olacak şekilde nasıl geliştirilebileceği konusunda sürekli bir tartışmayı bilgilendirme potansiyeline sahiptir, böylece dışsal olarak motive edilen faaliyetler daha öz-belirlenimli hale gelebilir (Blustein vd., 2008: 297). Öz-belirleme teorisinin önemli bir yönü, dışsal olarak motive edilen faaliyetlerin insanlar tarafından nasıl içselleştirildiğini özenle açıklamasıdır. Dışsal motivasyonun en uç biçimi içe yansıtılmış düzenleme olarak adlandırılır ve kişinin tamamen hayatta kalmak veya kötü bir uyarandan kaçınmak için yaptığı faaliyetleri ifade eder. Tanımlanmış düzenleme, dışsal olarak motive edilen, ancak kişinin dışsal bir fayda nedeniyle katılmayı seçtiği faaliyetleri ifade eder (örneğin, ailesini desteklemek ve tıbbi yardım almak için sıkıcı bir işte çalışmak). Özdeşleşmiş düzenlemede, kişi hedeflerle özdeşleşmeye başlar ve faaliyete katılımı bir ödülle dayalı içsel bir kontrol odağına bağlar. Son olarak, bütünsel düzenlemede, faaliyetler doğası gereği içsel olarak ödüllendirici olmasa da, kişi bu faaliyetleri kendi değer ve motivasyon sistemlerine tamamen entegre ederek kendi kendini yönetme duygusu yaratır (Blustein vd., 2016:11; Duffy vd., 2016: 139). Öz belirleme teorisinden yola çıkarak ÇPK modeli de insana yakışır işin kişinin öz-belirleme deneyimini desteklemede etkili olacağını kabul ediyor.

İhtiyaçlar Tatmininin Çıktıları: ÇPK modeline göre insana yakışır bir işe sahip olmak; ÇPÇ yaklaşımında öne sürülen üç temel ihtiyacın (hayatta kalma ve güç, sosyal ilişki ve öz-belirleme ihtiyacı) tatmini sağlayacak, bu ihtiyaçlarının tatminin sonucunda da bireyin iş tatmini ve iyilik hali olumlu sonuçlanacaktır.



İş Tatmini: Duffy vd. iş tatminini, kişisel olarak tatmin edici ve anlamlı olan iş şeklinde tanımlamaktadırlar. Alanyazında yapılan araştırmalar, iş yerinde temel ihtiyaçlarının karşılanması ile iş tatmini arasındaki bağlantıyı tutarlı bir şekilde ortaya koymaktadır (Clark, vd., 1996: 75-76). Buna dayanarak Duffy vd., ÇPK modelinde insana yakışır iş sayesinde karşılanan temel ihtiyaçların iş doyumu seviyesini arttırdığını savunmaktadır. Buna ek olarak, çok sayıda araştırma, iş arkadaşlarıyla sürekli, olumlu ve destekleyici temasın işyeri memnuniyetinin kilit bir göstergesi olduğunu göstermiştir (Ducharme ve Martin, 2000: 238). İlişki ihtiyacının tatmin edilmesi, çoğu zaman, iş yerinde ya da iş vasıtasıyla, diğerlerinin yaşamlarını iyileştirmeyi içerdiği için iş doyumunu etkilemektedir. Son olarak, öz-belirleme ihtiyaçlarının karşılanması da kişinin yaptığı işe bağlılığını arttırarak anlamlı işi, dolayısıyla da iş tatminini etkilemektedir. Dolayısıyla insana yakışır iş ihtiyaç tatmini aracılığıyla iş tatminine ulaşmayı sağlamaktadır (Duffy vd., 2016: 138-139; Güler vd., 2022: 2819)

İyilik Hali: ÇPK modelinde iyilik hali “kişinin yaşamına ilişkin bilişsel ve duygusal değerlendirmesi” olarak tanımlanmaktadır. Modelde, ihtiyaç tatminini olumlu psikolojik ve ilişkisel işleyişle ilişkilendiren alan araştırmaların zenginliğini göz önüne alarak benzer yönde çıkarımlarda bulunmaktadır. Buna göre ÇPK modelinde de iş yerinde temel ihtiyaçların, sosyalleşme ihtiyacının ve öz-belirleme ihtiyaçlarının karşılanmasının iyilik halini olumlu yönde etkileyeceği kabul edilmektedir (Duffy vd., 2016: 138140). Özetle sonuç kısmında ÇPK, insana yakışır işin temel ihtiyaçlarının, sosyalleşme ihtiyaçlarının ve öz-belirleme ihtiyaçlarının tatmin edilmesine yol açtığını ve bunun da iş tatmini (işten elde edilen kişisel anlam ve tatmin) ve iyilik halini beraberinde getirdiğini öne sürmektedir. Bu nedenle model, insana yakışır işin güvence altına alınmasının, iş ve yaşam tatmini alanlarında olumlu sonuçlara yol açtığını öne sürmektedir (Duffy vd., 2019: 200). Çalışma psikolojinin genel amacına uygun bir şekilde insana yakışır bir işe sahip olmak bireyin iyilik halini arttıracaktır.

İnsana Yakışır İş ile İlgili Alan Araştırmaları

İnsana yakışır işe ilişkin kuramsal pek çok çalışmaya ve araştırmaya rastlamak mümkündür. Burada sadece konunun psikolojik boyutlarını da dahil eden alan araştırmalarına yer verilecektir. Bu bağlamda ÇPK modeli çerçevesindeki alan araştırmaları temel alınacaktır.

Her şeyden önce ÇPK'ya ait Duffy vd. (2016)'nin modelini öncül çalışma olarak kabul etmek gerekmektedir. Bunun doğruluğunu 2016 yılı sonrasındaki çalışmaların çeşitliliğinden anlamak mümkündür. Duffy ve meslektaşları, insana yakışır işin bileşenlerini psikolojik bir perspektiften değerlendirmek için İnsana Yakışır İş Ölçeğini geliştirmiştir (Duffy vd., 2017). Mevcut araştırmalar öncelikle ABD ve Batı toplumlarındaki yetişkinlere, özellikle de sosyal sınıf ve toplumsal ikilikler nedeniyle ötekileştirilmeye karşı en savunmasız olanlara odaklanmıştır. Duffy



ve arkadaşları (2018), çeşitli ırksal ve etnik kimliklere sahip çalışan yetişkinler arasında ÇPK'nın temel yönlerini test etmiş ve insana yakışır iş ile ilgili olarak ekonomik kaynaklar, ötekileştirme, çalışma iradesi ve kariyer uyumluluğu arasında varsayılan ilişkileri ortaya koymuşlardır (Duffy vd., 2018). Bu araştırmanın sonrasında pek çok ülke özelinde insana yakışır işin psikolojik boyutunu ele alan araştırmalar artmıştır.

Örneğin Türkiye (Büyüköze-Kavas ve Autin, 2019; Kozan vd., 2019; Keser ve Büyüköze-Kavas, 2022; Kirazcı vd., 2022; Aca ve Akdamar, 2022, Çarkıt, 2025), Doğu Asya (Kim vd., 2021; Chen vd., 2020; Wan ve Duffy, 2022; Nam ve Lin, 2019), ABD'de (Di Fabio ve Kenny, 2019; Duffy vd., 2020; Douglas, 2020; San Antonio ve Kaplan Bucciarelli, 2020) ve diğer Avrupa ülkelerinde İtalya (Di Fabio ve Kenny 2019; Svicher vd., 2022), İngiltere (Dodd vd., 2019), Portekiz (Ferreira vd., 2019), İsviçre (Mardonati vd., 2019) ve Fransa (Vignoli vd., 2020) dahil olmak üzere farklı ülke örneklerinde ÇPK modelini değerlendiren araştırmalar mevcuttur.

Ülkeler bağlamı dışında ÇPK araştırmaları ayrıca daha özelde LGBT (Douglass vd. 2017; Smith vd., 2020), göçmenler ve mülteciler (Autin vd., 2018; Massangale vd., 2020; Kim vd., 2023), gençler (Kenny vd., 2022) ve engelliler (Gilson vd., 2022) dahil olmak üzere ötekileştirmenin farklı yüzlerini deneyimleyen dezavantajlı gruplar için de yaygınlanmıştır. Bunların dışında ÇKP modelinin kronik sağlık sorunu (Tokar ve Kant, 2018) ve işsizlik deneyimi (Kossen ve McIlveen, 2018) ve düşük gelirli (Kozan vd. 2019) gibi konularla da ele alındığı görülmektedir.

ÇPK modeli son dönemlerde alanyazında oldukça ilgi gören konular arasındadır. Hem farklı ülke deneyimlerine ilişkin hem de ele alınan farklı kesimlerin deneyimlerine ilişkin alan araştırmalarının konuyu zenginleştirdiği anlaşılmaktadır.

Sonuç

Köklü bir geçmişe sahip olan insana yakışır iş tanımlamasının “çalışma” var oluşu sürece önemini koruyacağı açıktır. Her geçen gün değişen ve dönüşen çalışma koşulları içinde insana yakışır bir işe sahip olabilmek oldukça güçleşmektedir. İnsana yakışır iş kavramı, bireyin hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını koruyan, onun değerlerini ve potansiyelini destekleyen bir çalışma ortamını ifade eder. Herkesin insana yakışır bir işte çalışma hakkı vardır.

Pek çok bilim dalının ilgi alanına giren insana yakışır iş tanımlaması psikolojik boyutta eksik kalmıştır. Bu eksikliğe ilk dikkat çekenlerden biri olan Blustein'in bu alandaki nitel çalışmaları, kavramın psikolojik boyutlarıyla ele alınmasının yolunu açmıştır. Bu bağlamda, kariyer danışmanlığı alanyazınındaki Blustein'in kariyer yolu açısından sıkıntılı gördüğü; güvencesiz, yoksul, göçmen vb. gibi etiketlerle ötekileştirilen insanların da görünür olması arzusu ÇPC'nin doğmasına sebep olmuştur. Blustein'in bu çabası sonrasında Duffy vd.'ne ilham olmuş ve ÇPK modeli ortaya çıkmıştır. Günümüz çalışma şartları açısından insana yakışır



bir yaşam, insana yakışır bir işten geçmektedir. ÇPK modeli, insana yakışır iş tanımlamasını güçlendirmekte ve konunun önemini psikolojik açıdan da görünür kılmaktadır.

İnsana yakışır iş, ekonomik çıktılarının ötesinde, bireylerin psikolojik ve sosyal iyilik hallerini de kapsayan bir kavramdır. Psikolojik kuramlar, işin bireylerin yaşamındaki anlamını ve iş deneyimlerinin niteliğini iyileştirme yollarını gözler önüne serer. Bu bağlamda ÇPK yaklaşımı da insan yakışır işi bireyin gözünden ortaya koyarken işin anlamlı olmasına hizmet etmektedir.

ÇPK modelinin alanyazında çalışma konuları açısından farklı akademisyenler tarafından çalışıldığı görülmektedir. Bunun bir nedeni insana yakışır iş konusunun çok yönlü ve evrensel olmasıyla ilgilidir. Fakat konu Çalışma Psikolojisi bilimi açısından henüz yeterli ilgiyi görememiştir. Bu çalışmanın bir diğer amacı da konunun Çalışma Psikolojisi bilimi içindeki önemine dikkat çekmektir.

Sonuç olarak insana yakışır iş tanımlaması bağlamından koparılmadan öznel boyutta da çalışılmalıdır. Alan araştırmaları konunun öznel boyutta nasıl deneyimlendiğini ortaya koyarken aslında günlük çalışma ortamında konunun amacına hizmet edip etmediğini de sorgulamaktadır. Ama bu demek değildir ki öznel boyuttaki deneyimler tek başına yeterlidir. Sosyal politika açısından yeri ve önemi açık olan insana yakışır iş tanımlamasının psikolojik boyutlarıyla çalışılması konunun bütüncül bir bakış açısıyla ele alınmasını sağlayacaktır. Unutulmamalıdır ki, çalışma ortamlarının insana yakışır hale getirilmesi, sadece bireylerin değil, toplumsal refahın artması için de önemlidir. ÇPK modeli alan araştırmalarıyla toplum içinde ötekileştirilen grupların sesi olacaktır. Bu nedenle daha çok alan araştırmasına ihtiyaç vardır.

ÇPK modelini çalışmak sosyal politika disiplini açısından sosyal adalet, yapısal eşitsizlikler gibi hem makro ve hem de bireyin iş yaşamı bağlamındaki psiko-sosyal ihtiyaçları gibi mikro konulara dikkat çekilmesini sağlayacaktır. ÇPK modeli bu bağlamda sosyal politikanın sesi olma işlevini üstlenebilir. Kuramsal düzlemde tartışma konusu olan konular alan araştırmaları ile görünür kılınabilir. ÇPK modelinin sosyal politika disiplini ile etkileşimde olması, işe girişin önündeki yapısal engellerin tanınmasına, psikolojik ihtiyaçlar ve sosyal politikalar arasındaki bağın güçlendirilmesine ve ötekileştirilen grupların toplumsal katılımına destek sağlayabilir. ÇPK modeli ile uygulamada ise psikolojik verilerden yararlanılarak politika geliştirilebilir, ötekileştirilen gruplara özgü programlar geliştirilebilir ve işyerinde psikolojik destek hizmetlerinin sunulması sağlanabilir.



Kaynakça

- Aca, Z. ve Akdamar, E. (2022) "Türkiye'de İnsana Yakışır İş: Bağlam, Kavramsallaştırma ve Değerlendirme: Bir Alan Araştırması", *Journal of Management and Economics Research*, 20(1), 216-246.
- Autin, K. L., Duffy, R. D., Blustein, D. L., Gensmer, N. P., Douglass, R. P., England, J. W., ve Allan, B. A. (2019) "The Development and Initial Validation of Need Satisfaction Scales within The Psychology of Working Theory", *Journal of Counseling Psychology*, 66(2), 195-209.
- Autin, K. L., Duffy, R. D., Jacobson, C. J., Dosani, K. M., Barker, D., ve Bott, E. M. (2018) "Career Development Among Undocumented Immigrant Young Adults: A Psychology of Working Perspective", *Journal of Counseling Psychology*, 65(5), 605-617.
- Blustein, D. (2013) *The Psychology of Working: A New Perspective For A New Era*, In D. Blustein (Ed.), *Oxford handbooks online*, <http://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhdb/9780199758791.001.0001/oxfordhdb-9780199758791-e-001>, Erişim Tarihi: 29.11.2024.
- Blustein, D. L. (2006) *The Psychology of Working: A New Perspective For Career Development, Counseling and Public Policy*. Routledge.
- 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.
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N., and DeVoy, J. E. (2008) "The Psychology of Working: A New Framework For Counseling Practice and Public Policy", *The Career Development Quarterly*, 56(4), 294-308.
- Blustein, D. L., Lysova, E. I., ve Duffy, R. D. (2023) "Understanding Decent Work and Meaningful Work", *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 289-314.
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A. and Diamonti, A. J. (2016) "Decent Work: A Psychological Perspective", *Frontiers in Psychology*, 7, 407, 1-10.
- Buyukgoze-Kavas, A., ve Autin, K. L. (2019) "Decent work in Turkey: Context, Conceptualization, and Assessment", *Journal of Vocational Behavior*, 112, 64-76.
- Charlesworth, S., ve Macdonald, F. (2015) "The Decent Work Agenda and The Advancement of Gender Equality: For Emerging Economies Only?", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 31(1), 5-15.
- Chen, S. C., Jiang, W., ve Ma, Y. (2020) "Decent Work in A Transition Economy: An Empirical Study of Employees in China", *Technological Forecasting and Social Change*, 153, 119947, 1-11.
- Clark, A., Oswald, A., ve Warr, P. (1996) "Is Job Satisfaction U-shaped in Age?", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57-81.
- Çarkıt, E. (2025), Decent Work among Turkish Working Adults: A latent profile Analysis, *Journal of Career Assessment*, 33(2), 301-321.
- Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (2000) The "What" And "Why" of Goal Pursuits: Human Needs And The Self-Determination of Behavior, *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deranty, J. P. ve 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.
- Di Fabio, A., Medvide, M. B., ve Kenny, M. E. (2023) "Psychology of Working Theory: Decent Work For Decent Lives", in *Tackling Precarious Work* (pp. 52-69), Routledge.
- Di Fabio, A., ve Kenny, M. E. (2016) "From Decent Work To Decent Lives: Positive Self and Relational Management (PS&RM) in The Twenty-First Century", *Frontiers in Psychology*, 7, 361, 1-12.
- Di Fabio, A., ve Kenny, M. E. (2019) "Decent Work in Italy: Context, Conceptualization, and Assessment", *Journal of Vocational Behavior*, 110, 131-143.
- Dodd, V., Hooley, T., ve Burke, C. (2019) "Decent Work in The UK: Context, Conceptualization, and Assessment", *Journal of Vocational Behavior*, 112, 270-281.
- Douglass, R. P., Autin, K. L., Buyukgoze-Kavas, A., ve Gensmer, N. P. (2020) "Proactive Personality and Decent Work Among Racially and Ethnically Diverse Working Adults", *Journal of Career Assessment*, 28(3), 512-528.
- Douglass, R. P., Velez, B. L., Conlin, S. E., Duffy, R. D., ve England, J. W. (2017) "Examining The Psychology of Working Theory: Decent Work Among Sexual Minorities", *Journal of Counseling Psychology*, 64(5), 550-



559.

- Drubel, J., ve Mende, J. (2023) "The Hidden Contestation of Norms: Decent Work in The International Labour Organization and The United Nations", *Global Constitutionalism*, 12(2), 246-268.
- Ducharme, L. J., ve Martin, J. K. (2000) "Unrewarding Work, Coworker Support, and Job Satisfaction: A test of the Buffering Hypothesis", *Work and Occupations*, 27(2), 223-243.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L. ve Douglass, R. P., (2017) "The Development and Initial Validation of The Decent Work Scale", *Journal of Counseling Psychology*, 64, 206-221.
- 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.
- Duffy, R. D., Gensmer, N., Allan, B. A., Kim, H. J., Douglass, R. P., England, J. W., ve Blustein, D. L. (2019) "Developing, Validating, And Testing Improved Measures Within The Psychology of Working Theory", *Journal of Vocational Behavior*, 112, 199-215.
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Allan, B. A., ve Prieto, C. G. (2020) "Predictors of Decent Work Across Time: Testing Propositions From Psychology of Working Theory", *Journal of Vocational Behavior*, 123, 103507, 3-14.
- Duffy, R. D., Velez, B. L., England, J. W., Autin, K. L., Douglass, R. P., Allan, B. A., ve Blustein, D. L. (2018) "An Examination of The Psychology of Working Theory With Racially And Ethnically Diverse Employed Adults", *Journal of Counseling Psychology*, 65, 280-293.
- Ferreira, J. A., Haase, R. F., Santos, E. R., Rabaça, J. 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.
- Ghai, D. (2003) "Decent Work: Concept and Indicators", *International Labour Review*, Vol.142, No:2, pp. 113-146.
- Gilson, C. B., Sinclair, J., Whirley, M. L., Li, Y. F., ve Blustein, D. L. (2022) "More Than A Job, It's a Purpose": A Psychology of Working Perspective of The Working Experiences For Individuals With Intellectual and Developmental Disabilities", *Journal of Career Assessment*, 30(2), 367-386.
- Güler, B., Tunalı, C., Tuncel, G., ve Demir, O., (2022) "Çalışma Psikolojisi Teorisini Anlamak", *Proceeding Book, 7th International Conference On Social Sciences*, 24-25 Aralık 2022, 2810-2823.
- Hughes, S. (2005) "The International Labour Organisation", *New Political Economy*, 10(3), 413-425.
- ILO, (1998) *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up*, Geneva.
- ILO, (1999) *Report of the Director-General: Decent work. International Labour Conference, 87th Session, Geneva*. <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>, Erişim Tarihi: 10.05.2024.
- ILO, (2008) *ILO Adopts Landmark Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, <https://www.ilo.org/resource/news/ilo-adopts-landmark-declaration-social-justice-fair-globalization>, Erişim Tarihi: 01.05.2024.
- ILO, (2008) *Measurement of Decent Work, Discussion Paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work*, Geneva.
- ILO, (2009) *Guide To The New Millennium Development Goals Employment Indicators: Including the Full Set of Decent Work Indicators*, Geneva.
- ILO, (2013) *Decent Work Indicators: Guidelines For Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*, (2nd Ed.), Geneva.
- İşığışok, Ö. (2009) "Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, No:56, 307-331.
- Kahneman, D., ve Deaton, A. (2010) "High Income Improves Evaluation of Life But Not Emotional Well-Being", *Proceedings of The National Academy of Sciences*, 107(38), 16489-16493.
- Kapar, R. (2004) "Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, C.48, 185-204.
- Kapar, R. (2009) "Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgesi", *Çalışma ve Toplum*, 4(23), 61-77.
- Kenny, M. E., Blustein, D. L., Liang, B., Klein, T., ve Etchie, Q. (2019) "Applying The Psychology of Working Theory for Transformative Career Education", *Journal of Career Development*, 46(6), 623-636.
- Kenny, M. E., Wu, X., Guterres, K. M., Gordon, P., Schmidtberger, R., Masters, A., ve Cunningham, S. (2024)



- "Youth Perspectives On Decent Education And College And Career Readiness", *Journal of Career Assessment*, 32(3), 598-618.
- Keser, A., ve Büyükgöze-Kavas, A. (2022) "Gelecekteki İnsana Yakışır İş Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması", *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(1), 19-33.
- Kim, J. H., Yoo, K., Lee, S., ve Lee, K. H. (2021). A Validation Study of The Work Need Satisfaction Scale For Korean Working Adults, *Frontiers in Psychology*, 12, 611464, 1-16.
- Kim, T., Autin, K. L., ve Allan, B. A. (2023) "An Examination of Psychology of Working Theory With Immigrant Workers in The United States", *Journal of Career Assessment*, 31(1), 190-206.
- Kirazcı, F., Ergin, Z.Ö. ve Büyükgöze-Kavas, A. (2022) "İnsana Yakışır İşten İyi Oluşa: Çalışma Psikolojisi Kuramına Dayalı Bir Model Testi", *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 13 (2), 567-591.
- Kossen, C., ve McIlveen, P. (2018) "Unemployment from the Perspective of the Psychology of Working. *Journal of Career Development*", 45(5), 474-488.
- Kozan, S., Işık, E., ve 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.
- MacNaughton, G., & Frey, D. (2018) "Challenging Neoliberalism: ILO, Human Rights, and Public Health Frameworks On Decent Work", *Health and Human Rights*, 20(2), 43-55.
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marconetti, J., & Rossier, J. (2019) "Decent Work in Switzerland: Context, Conceptualization, and Assessment", *Journal of Vocational Behavior*, 110, 12-27.
- Massengale, M., Shebuski, K. M., Karaga, S., Choe, E., Hong, J., Hunter, T. L., ve Dispenza, F. (2020) "Psychology of Working Theory With Refugee Persons: Applications for Career Counseling", *Journal of Career Development*, 47(5), 592-605.
- Nam, J. S., ve Kim, S. Y. (2019) "Decent Work in South Korea: Context, Conceptualization, and Assessment", *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103309, 2-15.
- Palaz, S. (2005) "Düzgün İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Vol.50, 2005, 479-505.
- Pereira, S., dos Santos, N. R., ve Pais, L. (2019) "Empirical Research on Decent Work: A Literature Review. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*", 4(1): 4, 1-15. DOI: <https://doi.org/10.16993/sjwop.53>, 1-15.
- Piasna, A., Sehnbruch, K., ve Burchell, B. (2020) "Decent Work: Conceptualization and Policy Impact. Decent Work And Economic Growth", *Encyclopedia of The UN Sustainable Development Goals*, Springer, https://doi.org/10.1007/978-3-319-71058-7_107-1.
- Pouyaud, J. (2016) "For a Psychosocial Approach to Decent Work", *Frontiers in Psychology*. 7:422, 1-14.
- Rombouts, S. J., ve Zekić, N. (2020) "Decent and Sustainable Work for the Future?", *UCLA Journal of International Law and Foreign Affairs*, 24(2), 317-358.
- San Antonio, D. M., ve Kaplan-Bucciarelli, J. (2022) "Possibility and Constraint in The Lives of Young Rural Workers in The United States: The Psychology of Working And Post-Trauma Vocational Trajectories", *Emerging Adulthood*, 10(1), 30-41.
- Savickas, M. L. (2002) "Career Construction: A Developmental Theory Of Vocational Behavior", In D. Brown, L. Brooks, Associates (Eds.), *Career Choice And Development* (4th ed., pp. 149-205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Smith, R. W., Baranik, L. E., ve Duffy, R. D. (2020) "Psychological Ownership Within Psychology of Working Theory: A Three-Wave Study of Gender and Sexual Minority Employees", *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103374, 2-11.
- Standing, G. (2008) "The ILO: An Agency For Globalization?", *Development and Change*, 39(3), 355-384.
- Svicher, A., Di Fabio, A., ve Gori, A. (2022) "Decent Work in Italy: A network Analysis", *Australian Journal of Career Development*, 31(1), 42-56.
- Tokar, D. M., ve 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.
- Vignoli, E., Prudhomme, N., Terriot, K., Cohen-Scali, V., Arnoux-Nicolas, C., Bernaud, J. L., ve Lallemand, N. (2020) "Decent Work in France: Context, Conceptualization, And Assessment", *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103345, 2-14.



- Wan, W., ve 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), 21582440221094591, 1-11.
- Williams, T. R., Autin, K. L., Pugh, J., Herdt, M. E., Garcia, R. G., Jennings, D., ve Roberts, T. (2023) "Predicting Decent Work Among US Black Workers: Examining Psychology of Working Theory", Journal of Career Assessment, 31(4), 756-772.
- Yıldırım, S., ve İslamoğlu, E. (2014) "İnsana Yakışır İş" Kavramı Bağlamında Türkiye'de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar", SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi, 4(2), 145-175