

T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İNSAN KAYNAKLARI ANA BİLİM DALI

İNSANA YAKIŞIR İŞ İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS

AYSHAN HASANOVA

Temmuz 2026
GÜMÜŞHANE



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İNSAN KAYNAKLARI ANA BİLİM DALI

**İNSANA YAKIŞIR İŞ İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

**A STUDY EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN DECENT WORK
AND UNPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS**

YÜKSEK LİSANS

AYSHAN HASANOVA

**Temmuz 2026
GÜMÜŞHANE**



**GÜMÜŞHANE
ÜNİVERSİTESİ**
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İNSAN KAYNAKLARI ANA BİLİM DALI

**İNSANA YAKIŞIR İŞ İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

**A STUDY EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN DECENT WORK
AND UNPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS**

YÜKSEK LİSANS

AYSHAN HASANOVA

DANIŞMAN: DOÇ. DR. AHMET GÖKÇE

**Temmuz 2026
GÜMÜŞHANE**

KABUL VE ONAY

Doç.Dr. Ahmet GÖKÇE danışmanlığında, **Ayshan HASANOVA** tarafından hazırlanan “**İnsana Yakışır İş İle Üretkenlik Karşısı İş Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma**” isimli bu çalışma, 24/07/2026 tarihinde yapılan lisansüstü tez savunma sınavı sonucunda **Oy Birliği** ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

.....
Doç. Dr. Hüseyin SEVGİ (Başkan)

.....
Doç. Dr. Ahmet GÖKÇE (Danışman)

.....
Doç. Dr. Gökhan KENEK (Üye)

Lisansüstü tez savunma sınavında başarılı bulunarak kabul edilen bu tezin ciltlenmiş hali, /..... /..... tarihli ve / sayılı Enstitü Yönetim Kurulu toplantısında görüşülmüş ve tez yazım kılavuzuna uygun bulunarak onaylanmıştır.

Prof. Dr. Duygu ÖZDEŞ
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlamış olduğum “**İnsana Yakısr İş İle Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma**” isimli bu tezimin, tamamen kendi çalışmam olduğunu, danışmanımın sorumluluğunda hazırladığımı, her alıntıya kaynak gösterdiğimi, alıntı yaptığım tüm çalışmaları kaynakçada belirttiğimi ve Gümüşhane Üniversitesi’nin lisanslı kullanıcısı olduğu intihal yazılım programı ile Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nün belirlediği kıstaslara uygun olarak raporladığımı taahhüt ederim. Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

24/07/2026

.....
Ayshah HASANOVA

TEŞEKKÜR

“İnsana Yakışır İş ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” isimli tezimi kaleme aldığım süreçte bana her türlü destek olan, yoğun iş temposuna rağmen tez çalışmamın her aşamasında kıymetli görüş ve desteklerini esirgemeyen, kendisinden çok şey öğrendiğim kıymetli tez danışmanım Doç. Dr. Ahmet GÖKÇE hocaya duyduğum minnet ve vefa duygusu her daim baki kalacaktır. Bilgi paylaşımıyla tezime değer katan çok değerli Doç. Dr. Gökhan KENEK hocaya ve tez savunma jüri başkanlığını yürüten değerli akademisyenlere sonsuz teşekkürümü sunarım. Yüksek Lisans eğitimimin başlangıcından itibaren akademik gelişimime büyük katkı sağlayan, bilgi ve tecrübeleriyle yolumu aydınlatan Prof. Ahmet MUTLU AKYÜZ, Dr. Öğr. Üyesi Osman BENK hocalarına şükranlarımı sunarım. Ders aşamasından tez yazım sürecine kadar bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan, büyük emeği ve yardımları için çok kıymetli sınıf arkadaşım Buse DÜMLUPINAR KURU'ya en derin saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmamın veri toplama sürecinde sağladığı kıymetli destekler ve anket uygulama aşamasında özverili katkıları için çok değerli aile dostumuz Ahmet ÖZDEMİR hocaya ve Trabzon Milli Eğitim Bakanlığının çalışanlarına içtenlikle teşekkür ederim.

Tez çalışmamın her aşamasında, benden desteğini ve ilgisini esirgemeyen çok kıymetli eşime; her türlü zorluğa rağmen neşesi ve varlığıyla beni motive eden; hayata karşı direncimi artıran biricik kızıma en içten şükranlarımı sunarım.

Ayshan HASANOVA
GÜMÜŞHANE – 2026

ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı, insana yakışır iş (decent work) ile üretkenlik karşıtı iş davranışları (ÜKİD) arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Çalışma hayatının niteliği ile çalışanların üretken olmayan sapkın davranış eğilimleri arasındaki bağı ampirik olarak test etmeyi hedefleyen bu çalışma, okul çalışanları (öğretmen ve idari görevliler) üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış veriler "İnsana Yakışır İş Ölçeği" ve "Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Yapılan güvenirlik analizlerinde ölçeklerin iç tutarlılık katsayıları hesaplanmış, her iki ölçeğin de yüksek düzeyde güvenilir olduğu belirlenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi tanımlamak amacıyla yapılan korelasyon analizi bulguları sonucunda, insana yakışır iş ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Bu bulgular sonucunda "İnsana yakışır iş ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır" şeklindeki temel hipotezi reddedilmiştir. Bu bulgu, özellikle örnekleme yer alan okul çalışanları arasında, iyi çalışma koşullarına ilişkin algıların verimsiz davranışlarda belirleyici bir rol oynamadığını göstermektedir. Çalışma sonuçları, yüksek mesleki deneyim (%33,8'i 26 yıl veya daha fazla deneyime sahip), eğitim düzeyi ve kurumsal kültür gibi diğer faktörlerin bu ilişkiyi etkilemiş olabileceğini düşündürmektedir. Sonuç olarak, okul ortamında insana yakışır iş, işin fiziksel ve ekonomik koşullarından ziyade, kişisel etik değerler, örgüt kültürü ve mesleki disiplin gibi çeşitli değişkenlerden etkilenmektedir.

Anahtar Kelimeler: İnsana yakışır iş, Üretken iş, Üretkenlik karşıtı iş davranışlar

ABSTRACT

The primary objective of this research is to examine the relationship between decent work and counterproductive work behaviors (CWB). Aiming to empirically test the link between the quality of working life and employees' tendencies toward unproductive deviant behaviors, this study was conducted on school staff, including both teachers and administrative personnel. A quantitative research method was employed, and data were collected using the "Decent Work Scale" and the "Counterproductive Work Behaviors Scale." Reliability analyses indicated high internal consistency coefficients for both scales, confirming their high level of reliability. According to the findings of the correlation analysis performed to define the relationship between the variables, no statistically significant relationship was found between decent work and counterproductive work behaviors. Consequently, the primary hypothesis, which suggested a "significant negative relationship between decent work and counterproductive work behaviors," was rejected. This finding indicates that, particularly among the school employees in the sample, perceptions of favorable working conditions do not play a decisive role in unproductive behaviors. The results suggest that other factors, such as high professional experience (with 33.8% having 26 years or more of experience), educational level, and organizational culture, may have influenced this relationship. In conclusion, within the school environment, decent work is shaped by various variables—such as personal ethical values, organizational culture, and professional discipline—rather than merely the physical and economic conditions of the job.

Keywords: Decent work, Productive work, Counterproductive work behaviors

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	III
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI.....	IV
TEŞEKKÜR.....	V
ÖZET	VI
ABSTRACT.....	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLolar DİZİNİ	XII
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	XIV
EKLER DİZİNİ.....	XV
1. GİRİŞ.....	1
1. İNSANA YAKIŞIR İŞ	3
1.1. İnsana Yakışır İş Kavramı.....	3
1.2. İnsana Yakışır İş Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	6
1.3. İnsana Yakışır İşin Boyutları	9
1.3.1. İstihdam	10
1.3.2. Çalışma Yaşamına İlişkin Temel Haklar	13
1.3.3. Sosyal Güvenlik.....	15
1.3.4. Sosyal Diyalog.....	18
1.4. İnsana Yakışır İş açığı.....	21
1.4.1. Kayıt dışı istihdam.....	22
1.4.2. Cinsiyet eşitsizliği.....	24
1.4.3. İş kazaları, meslek hastalıkları.....	26
1.4.4. Aşırı çalışma süreleri.	27
1.4.5. Modern kölelik ve çocuk işçiliği.	28
1.4.6. Sosyal güvence eksikliği	29
1.4.7. Çalışan Yoksulluğu.....	30
1.5. İnsana Yakışır İş Ölçümü.....	31
1.5.1. Anker Modeli (2002)	32
1.5.2. Ghai modeli	33
1.5.3. Bonnet, Figuieredo ve Standing'in Modeli (2003).....	33
1.5.4. Bescond, Chataigner ve Mehran Modeli (2003)	35
1.5.5. 2008 ve 2013 ILO Modelleri	35

1.6. Dünya ve Türkiye Açısından “İnsana Yakışır İş” Durum Değerlendirmesi.....	36
1.7. İnsana Yakışır İş Üzerine Yapılan Akademik Çalışmalar	41
2. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI	45
2.1. Üretkenlik Karşiti İş Davranışları Kavramsal Çerçeve.....	45
2.2. Üretkenlik Karşiti İş Davranışlarının Türleri.....	48
2.3. Üretkenlik Karşiti İş Davranışlarının Boyutları.....	52
2.3.1. Örgüte Yönelik Davranışlar.....	54
2.3.2. Bireye Yönelik Davranışlar	55
2.4. Üretkenlik karşiti iş davranışlarına sebep olan etmenler.	56
2.4.1. Örgütsel faktörler.....	58
2.4.2. Bireysel Faktörler	61
2.5. Üretkenlik karşiti iş davranışı üzerine yapılan çalışmalar	63
3. İNSANA YAKIŞIR İŞ İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İRDELENMESİ	66
4. İNSANA YAKIŞIR İŞ İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA	71
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	71
4.2. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları	71
4.3. Araştırmanın Model ve Hipotezleri	72
4.3.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	74
4.3.2. Veri Toplama Araçları.....	74
4.4. Veri Analizi.....	75
4.4.1. Frekans Analiz Bulguları.....	75
4.4.2. Tanımsal İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi Bulguları	76
4.4.3. Korelasyon Analizi Bulguları	77
4.4.3.1.İnsana Yakışır İş” Ölçeğinin Alt Boyutları ile “Üretkenlik Karşiti İş Davranışları” Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Pearson Korelasyon Analizi Bulguları.....	77
4.4.3.2.Sosyal Güvence ve Bireye Yönelik Üretkenlik Karşiti Davranışları Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular	78
4.4.3.3.Sosyal Güvence ve Zaman Sapması Üretkenlik Karşiti İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	78
4.4.3.4.Sosyal Güvence ve Üretim Sapması Üretkenlik Karşiti İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	79

4.4.3.5.Adil Ücret ve Örgüte Yönelik Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	79
4.4.3.6.Adil Ücret ve Bireye Yönelik Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	80
4.4.3.7.Adil Ücret ve Zaman Sapması Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	80
4.4.3.8.Adil Ücret ve Üretim Sapması Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	81
4.4.3.9.Güvenli Çalışma Koşulları ve Örgüte Yönelik Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	81
4.4.3.10.Güvenli Çalışma Koşulları ile Bireye Yönelik Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	82
4.4.3.11.Güvenli Çalışma Koşulları ile Zaman Sapması Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	82
4.4.3.12.Güvenli Çalışma Koşulları ile Üretim Sapması Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	83
4.4.3.13.İş-yaşam Dengesi ile Örgüte Yönelik Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	83
4.4.3.14.İş-yaşam Dengesi ile Bireye Yönelik Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	84
4.4.3.15.İş-yaşam Dengesi ile Zaman Sapması Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	84
4.4.3.16.İş-yaşam Dengesi ile Üretim Sapması Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	85
4.4.4. İnsana Yakışır İş ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Puanlarının Cinsiyet, Yaş, Medeni Durum, İşyerindeki Çalışma Süresi, Meslekte Çalışma Süresi, Pozisyon Farklılığına İlişkin Bulgular	85
4.4.4.1.İnsana Yakışır İş Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılığına İlişkin Bulgular	85
4.4.4.2.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılığına İlişkin Bulgular	86
4.4.4.3.İnsana Yakışır İş Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılığına İlişkin Bulgular	86
4.4.4.4.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılığına İlişkin Bulgular	87

4.4.4.5.İnsana Yakıdır İş Puanlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular	88
4.4.4.6.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Puanlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulguları	88
4.4.4.7.İnsana Yakıdır İş Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulguları	89
4.4.4.8.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulguları	89
4.4.4.9.İnsana Yakıdır İş Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine İlişkin Bulguları	90
4.4.4.10.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine İlişkin Bulguları	90
4.4.4.11.İnsana Yakıdır İş Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulguları	91
4.4.4.12.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulguları	92
4.4.4.13.İnsana Yakıdır İş Puanlarının Çalıştığı Pozisyon Değişkenine İlişkin Bulguları..	92
4.4.4.14.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Puanlarının Çalıştığı Pozisyon Değişkenine İlişkin Bulguları	93
5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	94
KAYNAKÇA	102
EKLER	118
ETİK KURUL KARARI	121
ÖZGEÇMİŞ	122

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bireysel ve örgütsel belirleyicileri(Gültaş, Erigüç, 2019).....	58
Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzdeler	75
Tablo 3. Güvenirlik analizi bulguları	76
Tablo 4. İnsana yakışır iş ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki pearson korelasyon analizi.....	77
Tablo 5. Sosyal güvence ve örgüte yönelik üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki pearson korelasyon analizi	77
Tablo 6. Sosyal güvence ve bireye yönelik değişkenlerine ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları.....	78
Tablo 7. Sosyal güvence ve zaman sapması değişkenlerine ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları.....	78
Tablo 8. Sosyal güvence ve üretim sapması değişkenlerine ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları.....	79
Tablo 9. Adil ücret ve örgüte yönelik değişkenine ilişkin korelasyon analizi sonuçları	79
Tablo 10. Adil ücret ve bireye yönelik değişkenine ilişkin korelasyon analizi sonuçları	80
Tablo 11. Adil ücret ve zaman sapması değişkenine ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları	80
Tablo 12. Adil ücret ve üretim sapması değişkenine ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları	81
Tablo 13. Güvenli çalışma koşulları ve örgüte yönelik değişkenine ilişkin korelasyon analizi sonuçları.....	81
Tablo 14. Güvenli çalışma koşulları ve bireye yönelik değişkenine ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları	82
Tablo 15. Güvenli çalışma koşulları ve zaman sapması değişkenine ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları	82
Tablo 16. Güvenli çalışma koşulları ve üretim sapması değişkenine ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları	83
Tablo 17. İş-yaşam dengesi ve örgüte yönelik değişkenine ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları.....	83

Tablo 18. İş-yaşam dengesi ve bireye yönelik değişkenine ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları.....	84
Tablo 19. İş-yaşam dengesi ve zaman sapması değişkenine ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları.....	84
Tablo 20. İş-yaşam dengesi ve üretim sapması değişkenine ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları.....	85
Tablo 21. İnsana yakışır iş ölçeğinin cinsiyet düzeyine göre farklılaşma durumuna ilişkin t testi sonuçları	85
Tablo 22. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin cinsiyet düzeyine göre farklılaşma durumuna ilişkin t testi sonuçları	86
Tablo 23. İnsana yakışır iş ölçeğinin yaş düzeyine göre farklılaşma durumuna ilişkin tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları	87
Tablo 24. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin yaş düzeyine göre farklılaşma durumuna ilişkin tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları.....	87
Tablo 25. İnsana yakışır iş ölçeğinin medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin t testi analizi sonuçları.....	88
Tablo 26. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin t testi analizi sonuçları.....	88
Tablo 27. İnsana yakışır iş ölçeğinin öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları.....	89
Tablo 28. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları....	89
Tablo 29. İnsana yakışır iş ölçeğinin hizmet süreleri değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları.....	90
Tablo 30. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin hizmet süreleri değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları....	91
Tablo 31. İnsana yakışır iş ölçeğinin çalışma süresi değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları.....	91
Tablo 32. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin çalışma süresi değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin tek yönlü varyans (anova) analizi sonuçları.....	92
Tablo 33. İnsana yakışır iş ölçeğinin çalışma pozisyonu değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları.....	92
Tablo 34. Üretkenlik karşıtı iş davranışı ölçeğinin çalışma pozisyonu değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları....	93

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Araştırmanın Modeli.....	72
-----------------------------------	----

EKLER DİZİNİ

Ek 1. Tezde kullanılan anket soruları.....	118
--	-----

1. GİRİŞ

“İnsana yakışır iş” kavramı ilk defa 1999 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından literatüre dahil edilmiştir. İnsana yakışır iş iş yaşamında çalışanların isteklerini yansıtmaktadır. "Bireylerin yaşam kalitesini artırmak ve toplumsal refahı sürdürülebilir bir temele oturtmak, ancak çalışma hayatının insana yakışır iş (decent work) standartlarına uygun hale getirilmesiyle mümkündür" (ILO, 1999). Saygın iş herkesin üretken, adil bir ücret alınan, iş yerinde güvenliğinin sağlandığı, kendi ve ailesi için sosyal koruma imkanlarının sağlandığı, kadın erkek ayrımcılığı yapılmadan, insanların daha fazla sosyal entegrasyon beklediği iş fırsatları anlamına gelmektedir. İnsana yakışır iş, sadece çalışanların temel haklarını güvence altına almaz, aynı zamanda sosyal adalet ile ekonomik gelişme ve rekabet edebilirliği bir araya getiren değer ve ilkelerin geliştirilmesini de amaçlamaktadır (Kapar, 2007: 3).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, hem örgütün kendisine hem de örgüt çalışanlarına kasıtlı olarak zarar vermeyi hedefleyen eylemler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Martinko vd., 2002: 37). Söz konusu davranışlar, fiziksel/sözel saldırganlık ve hırsızlık gibi açık eylemlerden veya kurallara uymama ve bilerek yanlış şeyler yapma gibi daha gizli eylemleri kapsamaktadır (Fox vd., 2001: 292). İş yerinde verimsiz davranışlar, başkalarına yönelik kötü davranışları içermekte ve bu tür davranışların verimsiz olarak kabul edilmesi için, kaza sonucu değil, bilinçli bir eylemin mantıksal sonuca karşılık gelmesi gerekmektedir (Doğan ve Kılıç; 2007). Literatürde bu davranışlar genellikle iş yerindeki adaletsizlik, stres ve memnuniyetsizliğin ifadeleri olarak kabul edilir. Bu nedenle, bir çalışanın işini "iyi" olarak algılaması, o çalışanın örgütsel normlara uyup uymayacağını belirlemede önemli bir faktördür. Bu çalışmanın amacı, iş yaşam kalitesi (insana yakışır iş) ile olumsuz iş sonuçları (verimsiz davranışlar) arasındaki ilişkinin incelenmesidir. İşyerinde adaletsizlik algısı, yüksek stres seviyeleri ve memnuniyetsizlik çalışanların psikolojik sözleşmelerinin ihlalına yol açabilmektedir. Bir çalışanın işini "iyi" veya "nitelikli" (insana yakışır iş) olarak tanımlaması, sadece öznel bir tatmin değil, aynı zamanda kurumsal vatandaşlık davranışlarını besleyen belirleyicidir. Çalışma hayatının kalitesinin düşük olduğu ortamlarda, çalışanlar örgütsel normları benimsemekte zorlanırlar ve bu durum, doğrudan kurumsal verimliliği tehdit eden "pasif direniş" veya "açık sabotaj" şeklinde kendini gösterebilir. Blau'nun (1964) Sosyal Değişim Teorisine göre, bir çalışan ile bir kuruluş arasındaki ilişki, karşılıklılık normuna dayalı bir güven sözleşmesidir.

Kuruluşun sunduğu insan onuruna yakışır iş koşulları, çalışana yapılan bir yatırım olarak örgütsel bağlılığı güçlendirir. Ancak bu sosyal değişim süreci, iş kalitesinin düştüğü ve stres seviyelerinin arttığı bir ortamda iş kalitesinin bozulmasına yol açabilir. İnsana yakışır iş bağlılığı güçlendirerek üretkenliği korur, bu standartların eksikliği ise çalışanları örgüte karşı üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemeye teşvik edebilir.

Bireylerin çalışma ortamında bulduğu adalet, güvenlik ve saygı düzeyinin artmasının, kuruluş için maliyetli ve yıkıcı olan verimsiz davranışları azaltacağı öngörülmektedir. Bu doğrultuda çalışma, hem bireysel refahı korumak hem de kurumsal verimliliğin sürdürülebilirliğini sağlamak için stratejik öneriler sunmayı amaçlamaktadır.

1. İNSANA YAKIŞIR İŞ

1.1. İnsana Yakışır İş Kavramı

“İş” insanlık tarihi kadar eski tarihe sahip bir kavram olarak, günlük yaşamımızın en önemli ayrılmaz bir parçasıdır. İş, insan yaşamının temel alanlarından biri olarak, insan için büyük bir öneme sahip olmaktadır. İş, bir taraftan insanın toplumsallaşması için en önemli unsurun rolünü üstlenirken, diğer taraftan insanın geçim olanağını sağlamaktadır. Kısacası, iş sadece ekonomik bir kavram olmaktan ziyade, sosyal, siyasi ve etik bir kavramdır (Kıray, 1998). Hem bireyler için, hem toplum için daha iyi gelecek inşa etmek için bireylerin insan onuruna yakışan, yeterli ücreti ve sosyal hakları olan, insanca yaşama hakkı tanıyan bir işde çalışmaları gerekmektedir. “İnsana Yakışır İş” kavramı ilk defa 1999 yılında ILO tarafından gerçekleştirilen 87. Uluslararası Çalışma Konferansı’nda ILO Genel Müdürü Juan Somavia tarafından dünya kamuoyuna sunulmuş ve çalışma hayatındaki birçok fırsat ve imkanın tüm çalışanlara ulaştırılmasına yönelik olarak kullanılmaya başlanmıştır (ILO, 1999). Ancak kavramın kökeni daha eski dönemlere dayanmaktadır. Kavramın izlerine 1944 tarihli Philadelphia Bildirgesi’nde ve 1948 tarihli Birleşmiş Milletler Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi’nde rastlanmaktadır. Philadelphia Bildirgesi, emeğin bir meta olmadığını, ifade özgürlüğü ve iş birliğinin sürdürülebilir kalkınma için hayati önem taşıdığını, yoksulluğun her yerde tüm dünyanın zenginliğini tehdit ettiğini ve ırk, inanç veya cinsiyete bakılmaksızın tüm insanların eşit fırsat, ekonomik özgürlük ve onur ortamında maddi ve manevi gelişimlerini sürdürme hakkına sahip olduğunu teyit etmiştir (ILO, 1999). “İnsana yakışır iş” kavramı 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nde açıkça belirtilmemiş olsa da, beyanname, iş, çalışma koşulları, yaşam standartı ve diğer ilgili hakları güvence altına alarak bu kavramın temelini atmıştır (Blustein ve Olle, 2016).

“İnsana yakışır iş, kavramı çalışanların istihdam haklarına, iş sağlığı ve güvenli iş ortamlarını, sosyal güvenlik imkanlarını, sendikalar ya da çeşitli temsil ve katılım mekanizmaları yoluyla bireylerin kendilerini ifade etme imkanlarını barındıran kavramsal çerçeveyi tanımlamaktadır (Işığışık, 2005:3). İnsana yakışır iş, insan haklarını koruyan, yeterli sosyal koruma sağlayan, onurlu bir yaşam için yeterli bir ücret sağlayan ve kaynaklara eşit erişimi garanti altına alan üretken bir iştir.

Dolayısıyla insana yakışır iş, dört ana stratejiye odaklanır: işyerinde temel haklar, istihdam, sosyal güvenlik sosyal diyalog. Buradaki temel amaç yalnızca salt istihdam yaratmak değil, aynı zamanda sunulan işlerin nitelikli ve kabul edilebilir standartlarda olmasını sağlamaktır (ILO, 1999).

Kapar (2007), insana yakışır iş kavramını uygun iş olarak tanımlamaktadır. Günümüzde insana yakışır iş, toplumun tüm kesinlerini ilgilendiren küresel bir ihtiyaç ve talep haline gelmiştir. Doğal olarak bu gerçeğin ardında, insana yakışır iş, sürdürülebilir ekonomik ve sosyal kalkınmayı sağlamak, yoksulluğu ortadan kaldırmak, toplumsal katılımı, toplumsal barışı ve toplumsal bütünleşmeyi sağlamak gibi çok yönlü ve geniş kapsamlı hedeflere sahip olup aynı zamanda tüm bu hedeflere hizmet etmektedir (Işığışok, 2009: 298). İnsana yakışır iş ekonomik kazanç olmakla yanaşı aynı zamanda sosyal adaletin, insan haklarının ve sürdürülebilir kalkınmanın da temel bir unsurudur (Ghai, 2003). Dolayısıyla kavram, çalışma hayatında gelir elde etme aracı olmanın ötesine geçerek, bireyin yaşam kalitesi, toplumsal katılımı ve psikolojik iyi oluşuyla yakından ilişkilidir (Ferraro vd., 2018).

İnsana yakışır iş, kadın ve erkeklerin fırsat eşitliği, özgürlük, güvence ve insan onuruna saygılı bir ortamda insana yakışır ve üretken çalışma yaşamına erişimi sağlayan altı temel boyutta değerlendirilmektedir (Işığışok, 2009). Bu kavram literatürde, *çalışma fırsatları*, *çalışma özgürlüğü*, *üretken çalışma*, *işte eşitlik*, *işte güvenlik*, *işte saygınlık* başlıkları altında tanımlanmaktadır. *Çalışma fırsatları*, insan onuruna yakışır çalışma koşullarını değerlendirmeden önce bir işe sahip olmanın önemini vurgulamaktadır. Amaç, cinsiyete bakılmaksızın çalışmak isteyen herkese iş bulmaktır. Temel çalışma kavramının tüm ekonomik faaliyet biçimlerini kapsadığı belirtilmektedir. *Çalışma özgürlüğü*, işin özgürce seçilip yapılması gerektiğini ve zorla çalıştırmanın kabul edilemez olduğunu ifade eder. Ayrıca, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması gereken bir uygulama olduğunu vurgular. Çalışma özgürlüğü, örgütlenme özgürlüğünü bünyesinde barındırmaktadır. *Üretken çalışma*, çalışmanın sadece gelir kaynağı olmaması, aynı zamanda bireye ve topluma değer katması gerektiğini belirtmektedir. *İşyerinde eşitlik*, herkesin toplumsal adalete uygun, ayrımcılıktan uzak bir çalışma hayatına sahip olması hedefini ifade etmektedir. İş yerinde çalışanlara eşit muamele ve fırsat sağlanması ihtiyacını ifade ederek, işyerinde ve çalışma koşullarında ayrımcılıktan kaçınma ve bireyler için iş-yaşam dengesi yaratma ihtiyacını içermektedir. *İş güvenliği*, çalışanların sağlık ve geçim kaynaklarının korunması, işyerindeki risklerin ortadan kaldırılması ve çalışma hayatı sonrasında maddi kaynakların güvence altına alınması anlamına gelmektedir. *İşte saygınlık*, çalışanların saygılı koşullarda çalışması ve çalışma

hayatlarında alınacak kararlarda görüşlerinin dikkate alınması anlamına gelmektedir (Anker vd., 2003). İnsana yakışır işin var olması yalnız, bu boyutların tamamının bir biriyle karşılıklı etkileşim ve tam uyum içinde gerçekleştiği zaman mümkündür.

İnsan onuruna yakışır iş sağlamak bireyler ve toplumlar üzerinde muazzam bir etkiye sahip olmakta, bireylerin kendilerini geliştirmelerine, yeteneklerini kullanmalarına ve toplumda daha aktif rol almalarına olanak tanımakta, sosyal adaleti güçlendirerek toplumsal huzuru sağlamakta, sosyal entegrasyon için daha iyi beklentiler içermektedir (ILO, 1999). Herkes için insan onuruna yakışan iş yaratmak maddi refahı iyileştirir, aile istikrarını arttırır, yoksulluğu önemli derecede azaltır, iyi bir sosyal koruma kapsamında çalışanlara bir onur duygusu sağlayabilir, çalışanların daha mutlu, daha pozitif, daha değerli hissetmelerine sebep olabilir (ILO, 2019). Birey yeterli ücret karşılığında çalıştığında, sosyal korumasının var olduğunu bildiğinde verimliliği ve üretkenliliği artar ve örgüte daha yararlı olabilir (Standing, 2011). İnsana yakışır iş yeterli yalnızca yeterli ücretlerin sağlanmasını değil, aynı zamanda zorunlu çalıştırmanın olmadığı özgür ve gönüllü çalışma koşullarının güvence altına alındığı bir ortamın oluşturulmasını da amaçlar. Bireyin hem kendisinin hem ailesinin herhangi kaza veya işsiz kalması sonucunda, karşılaşılabileceği durumlar karşısında sosyal güvencesinin olması insana yakışır işin amaçları sırasında yer almaktadır. Bunların yanı sıra insana yakışır iş, kişinin iradesini özgürce ifade edebilmesini, kişisel kararlarını savunabilmesini ve hayatını etkileyebilecek konularda söz sahibi olabilmesini de içermektedir. Dünya geneline bakıldığında ancak gelişmiş ülkelerde çalışma koşulları ve ücret konusunda yasal düzenlemeler korunmaktadır (ILO, 2020 ; OECD, 2019). Ayrıca, gelişmiş ülkelerdeki sosyal koruma sistemlerinin güçlenmesi, çalışma hayatındaki eşitsizliklerin azaltılmasına önemli katkı sağlamaktadır (UNDP, 2021). Hemen hemen tüm ülkelerde ise kadınlar çalışma hayatında ayrımcılığa uğramakta, kayıt dışı istihdam, çalışan yoksulluğu, iş kazası ve meslek hastalıklarının yüksek oranda var olması, zorla çalıştırılma, kölelik, çocuk işçiliği, yetersiz ücret, çalışma sürelerinin iş- aile dengesini bozacak şekilde olması görülmektedir.

İnsana yakışır iş, sürdürülebilirliği de kapsayan bir kavram olarak nitelendirilmektedir. Sürdürülebilirlik, insana yakışır işin çevresel, sosyal ve ekonomik boyutlarını kapsar ve uzun vadeli başarısını garanti eder. Gelecek nesillerin ihtiyaçlarından ödünç vermeden bugünün ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlar. İnsana yakışır işin teşvik edilmesi, sürdürülebilir kalkınmanın toplumsal yönünü desteklerken aynı zamanda çevresel ve finansal sürdürülebilirliğe de katkıda bulunur (ILO, 2019). Kavram, 2015 yılında Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen Sürdürülebilir

Kalkınma Hedefleri (SKH) kapsamında 8. Hedef olan "İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme" ile küresel bir politika hedefine dönüştürülmüştür. Bu hedef, ekonomik büyümenin yalnızca artan üretimle değil, aynı zamanda adil, kapsayıcı ve sürdürülebilir istihdam fırsatlarıyla da sağlanabileceğini vurgulamaktadır (UNDP, 2021). Ekonomik kalkınmanın insani ve toplumsal boyutlarını bütünleştiren bir kavram olan insana yakışır iş, modern çalışma hayatının merkezinde yer alır. Çalışanların adil ücretlere, güvenli koşullara, sosyal korumaya ve katılım haklarına sahip olduğu bir çalışma ortamı, hem bireysel refahı hem de toplumsal sürdürülebilirliği güçlendirir.

1.2. İnsana Yakışır İş Kavramının Tarihsel Gelişimi

İnsana yakışır iş kavramı yaşamın merkezi unsurlarından biri olduğundan, tarih boyunca toplumdaki ve ekonomideki değişimlere bağlı olarak çağın gereklerine göre değişmiş ve yüzyıllar boyunca evrimleşmiştir. 18. yüzyılın sonlarında gerçekleşen Sanayi Devrimi'nin beraberinde getirdiği ağır çalışma koşulları ve bu koşulların iyileştirilmesine yönelik tepkiler, özellikle Marx ve Engels'in kapitalist üretim ilişkilerinin emek üzerindeki yıkıcı etkilerini eleştiren çalışmaları insana yakışır iş kavramının teorik çerçevesini oluşturmuştur (Marx ve Engels, 1848). Aynı dönemde, Robert Owen gibi sosyal reformcuların daha insancıl çalışma saatleri, çocuk işçiliğinin kısıtlanması ve güvenli çalışma ortamları talepleri, modern işçi haklarının şekillenmesinde önemli rol oynamıştır (Owen, 1813). Bu süreçte işçi haklarının korunmasına yönelik hareketler ve sosyal adalet arayışı, günümüzün "insana yakışır iş" anlayışının oluşmasına önemli katkı sağlamıştır. Sanayi öncesi toplumlarda üretim büyük ölçüde tarıma ve geleneksel el sanatlarına dayanmaktaydı. Çalışma ilişkileri loncalar, aile işletmeleri veya toplum içindeki kişisel ilişkiler tarafından şekillendiriliyordu. Bu dönemde, modern anlamda ne "çalışma hakkı" ne de "çalışma standartları" vardı. Dolayısıyla, insana yakışır iş kavramı henüz ortaya çıkmamış, ancak emeğin toplumsal yapı içindeki rolü netleşmeye başlamıştı (Thompson, 1963).

İnsana yakışır iş kavramının özellikle ILO'da ortaya çıkışı ve tarihsel gelişimi üç ana kategoriye ayrılmaktadır:

-1919' dan II Dünya Savaşına kadar geçen dönem; 1999 yılından bu yana insana yakışır iş kavramı zaman içerisinde sürekli olarak gelişmiştir. Bu gelişim süreci esnasında çeşitli araştırma ve ölçüm çalışmaları yapılmış, yöntemler geliştirilmiş, stratejiler planlanmış ve politikalar uygulanmıştır. Birinci Dünya Savaşı öncesindeki yıllarda çalışma yaşamının uluslararası düzeyde düzenlenmesi ve korunmaya muhtaç grupların ihtiyaçlarının karşılanması yönünde çalışmalar yapılmış, çeşitli girişimler

görülmüştür. 1.Dünya Savaşı'nın ve Sanayi Devrimi'nin yol açtığı büyük yıkımın ardından kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü, küresel ve sürdürülebilir barışın yalnız sosyal adaletle mümkün olacağını vurgulamaktadır. 1929 yılında Büyük Buhra'nın küresel ekonomiyi derinden sarsması ve işsizliği rekor seviyeye taşıması devletlerin işgücü piyasalarına daha fazla müdahale etmesi gerektiği fikrini güçlendirmiştir. İşsizlik sigortası, sosyal yardımlar, kamu istihdam programları gibi uygulamalar ekonomik dalgalanmaya karşı koruyucu görevi görmeye başlamış ve "insana yakışır iş" kavramını sadece çalışma koşullarıyla değil ekonomik güvenceyle de ilişkilendirmiştir (ILO 1921, Hobsbawm 1964). Bu dönemde sendikal hareketler güçlenmiş, kitlesel örgütlenen işçiler, grevler ve toplu pazarlık yoluyla ücretlerde artışlar, çalışma saatlerinin kısaltılması ve iş güvenliği gibi konularda kazanımlar elde etmişler. Elde olunan bu kazanımlar insan onuru ve bireyin refahın yükselmesinde önemli rol oynamıştır (Commons 1934; ILO, 1938).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), kuruluşundan II Dünya Savaşı'na kadar geçen sürede Temel Sözleşmeler (Fundamental Conventions) olarak isimlendirdiği sekiz sözleşmeden ilki olan 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi'ni 1930'da kabul etmiştir (ILO, t.y.). ILO'ya, üyelik kurallarına uygun olarak onaylanması gereken sekiz anlaşmadan oluşan sekizli sözleşme dizisi, örgütün en temel sorun alanlarını yansıtan çalışma normlarıdır. Günümüzde de bu sorun alanları var olmakta, aynı zamanda insana yakışır iş kavramı açısından da değerlendirilmekte ve bu sorun alanlarına ilişkin geliştirilmiş sözleşmelerin kabulü Temel Haklar ve Özgürlükler bileşeninin ilk adımını oluşturmaktadır. Uluslararası çalışma hayatına yönelik düzenlemelerin ve ILO'nun kendi tarihinde büyük önem taşıyan gelişme ise, 1944 yılında Philadelphia Bildirgesi'nin kabul edilmesidir. ABD'nin Philadelphia eyaletinde gerçekleştirilen 26. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilen bildirge, ILO'nun amaçları ile hedeflerine uyumlu olmakta, ILO'nun kuruluşundan 1944 yılına kadar çalışma hayatına yönelik daha önce vurgulanan konular yeniden vurgulanmış ve çalışanların haklarına daha fazla önem verilmiştir. Buna dayanarak, Philadelphia Bildirgesi'nin ILO'nun stratejik olarak yeniden şekillendirmesinin bir yansıması olduğunu söylemek mümkündür. Bu dönem insana yakışır iş anlayışının düşünsel temellerini oluşturmuştur (Hobsbawm, 1962; Deakin, Wilkinson, 2005).

-II Dünya Savaşından sonraki dönem, 1980' ne kadar olan dönem; İkinci Dünya Savaşından sonraki dönemde, özellikle küresel barış ve toplumsal adalet arayışında önemli gelişmeler yaşanmaya başlanmıştır. Savaşın bitmesinin ardından uluslararası toplum, ekonomik büyüme ile işçi haklarını dengeleyen bir sisteme duyulan ihtiyacı

fark etmiştir. 1944 yılında Philadelphia’da düzenlenen ILO konferansında örgütün amaçlarını genişleterek “barış ve sosyal adaletin temel unsuru insana yakışır iş unsurudur” ilkesini vurgulanmıştır (ILO 1944; Rodgers 1995). 1945’ den sonra birçok Batı Avrupa ülkesi sosyal güvenlik ağlarını güçlendiren ve işçi haklarını koruyan politikalar benimseyerek, sosyal refah devletleri modelini geliştirdi. Sosyal refah devleti modeli hastalık, işsizlik, yaşlılık gibi risklere karşı güvence sağlanması, ücretler, çalışma saatleri, izinler konusunda yasal düzenlemeler yapılarak çalışanların yaşam standartlarını iyileştirmeyi amaçlamıştır (Esping ve Anderson, 1990). 1960’ lar 1970’ lerin sonlarına doğru küresel ekonomideki değişimler ve ekonomik krizler, özellikle de petrol krizi, artan enflasyon sosyal refah modeli üzerinde baskı yaratmaya başlamıştır (ILO 1976; Standing 2011). 1980’ler döneminde neoliberal politikaların yükselişi bazı ülkelerde sosyal haklar ve çalışanların korunması konularında gerilemeye yol açmıştır. Bu dönemde, "insana yakışır iş" kavramı, sosyal haklar ve korumaların ötesine geçerek üretkenlik ve esneklik gibi unsurları da kapsayacak şekilde genişlenmiştir. Sonuç olarak, 1945-1980 dönemi, insana yakışır iş kavramı toplumsal ve ekonomik değişimlerle birlikte sosyal güvenlik, sendikal haklar ve temel çalışma standartlarının uluslararası ve ulusal düzeyde kurumsallaştığı bir dönemin başlangıcı olmuştur. Bu dönem ise, çalışma hayatının “insan onuru” ile ilişkilendirildiği dönem olarak tanımlanmaktadır (Ghai,2003).

-Küreselleşme döneminden günümüze kadar olan dönem; Küreselleşme çağı, “insana yakışır iş” kavramının tarihsel gelişiminde önemli dönüm noktası olmuştur. 1980’lerden sonra hızlanan küreselleşme, ekonomik fırsatların yanı sıra yeni riskleri de beraberinde getirmiş ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) bu kavramı yeniden tanımlayarak küresel gündemine taşımasına neden olmuştur. 1980’den sonra neoliberal politikalar, esnek çalışma modelleri ve küreselleşme; güvenliksiz işlerde artışa, kayıt dışı ekonominin büyümesine, birçok ülkede sendika oranlarının düşmesine, platform ekonomisinin yaygınlaşmasına sebep olmuştur. Bu gelişmeler, geleneksel işçi haklarının artık yeterli olmadığını göstermiştir (Standing, 2008).

Bu dönemde insana yakışır iş kavramı resmileşmiş ve ILO insana yakışır işi dört stratejik hedef (istihdam, sosyal koruma, çalışma yaşamına ilişkin temel haklar, sosyal diyalog) üzerine kurulması kararına varılmıştır. Sonuç olarak, insana yakışır iş artık sadece çalışmak değil, bunun yanı sıra insan onuruna yakışır koşullarda çalışmak anlamını kazanmıştır (Ghai, 2003).

Küreselleşme süreci işgücü piyasalarında esnekliği artırırken, aynı zamanda kayıt dışı çalışma biçimlerinin (kayıt dışı ekonomi, taşeronluk, geçici çalışma)

yaygınlaşmasına da yol açmıştır. Bu durum çalışanların sosyal koruma ve haklarının gerilemesi riskini doğurmakta, ILO'nun "insana yakışır iş" gündemi, bu risklere karşı sosyal bir denge unsuru olarak ortaya çıkmıştır (ILO, 2008)

Günümüzde insana yakışır iş, Birleşmiş Milletler tarafından 2015 yılında kabul edilen Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nin (SKA) temel bir bileşeni haline gelmiş, özellikle SKA 8 (İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme), küresel kalkınma gündemindeki merkezi rolünü güçlendirmiştir. Bu hedef, "tam ve üretken istihdam" ve "herkes için insana yakışır iş" hedefini gütmektedir (ILO, 2019). Günümüzde insana yakışır iş kavramı, yapay zeka ve otomasyon gibi teknolojik gelişmelerin işgücü piyasası üzerindeki etkisini kapsamaktadır. İnsana yakışır iş ilkelerinin uzaktan çalışma ve platform ekonomisi gibi yeni iş modellerine nasıl uygulanabileceği konusunda yeni tartışmalara yol açmıştır. Küreselleşme döneminde, insana yakışır iş kavramı daha sistematik ve evrensel bir çerçeveye oturtulmuştur. 1990 yılında ILO bünyesinde uygulamaya konulan “İnsana Yakışır İş” stratejisi, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile kusumsal bir derinlik kazanmış ve teknolojik bir dönüşüm ve çevre krizlerinin getirdiği yeni zorluklar bağlamında bugün de kapsamını genişletmeye devam etmektedir.

1.3. İnsana Yakışır İşin Boyutları

Çalışma yaşamında insanın sadece bedensel değil, zihinsel, psikolojik, sosyal gereksinimleri de dikkate alınmalıdır. Bu açıdan dolayı insan onuruna yakışır işin ne kadar önemli olduğu görülmektedir. İnsana yakışır iş yaklaşımının temel amacı, küresel ölçekte kadın, erkek tüm bireylere özgürlük, eşitlik, güvenlik, saygınlık şartlarında insan onuruna uygun istihdam olanaklarını yaratmaktır. Ancak, bu hedef yalnızca iş sayısını artırmak değil, artırılan işlerin nitelikli ve kabul edilebilirliğini sağlayan oldukça kapsamlı bir bakış açısını yansıtmaktadır (ILO, 1999:4). İnsana yakışır işin amacı bütün toplumlarda makro düzeyde kabul gören, insan onuruna yakışan işlerin yaratılması, tüm insanların temel haklarını koruyarak, onurlu ve adil çalışma koşullarında iyi bir yaşam sürmelerini sağlamak, toplumsal refahı, güvenliği ve gelişimi iyileştirmektir.

İnsana yakışır işin, dört ana unsuru bulunmaktadır. (Ghai, 2003:114; ILO, 1999:3). Bunlar aşağıdaki gibidir:

1. İstihdam (Employment Creation)
2. Çalışma Yaşamına İlişkin Temel Haklar (Rights at Work)
3. Sosyal Güvenlik (Social Protection)

4. Sosyal Diyalog (Social Dialogue)

Bu dört temel unsuru, insana yakışır işin “bileşenleri”, “insana yakışır işin araçları” olarak da tanımlamak mümkündür. İnsana yakışır iş, ancak bu unsurların birbiriyle karşılıklı etkileşimle işlevselleşebilir hale gelmektedir. Bu unsurlardan biri veya birkaçının olmaması veya zayıf olması insana yakışır işin işlevsel fonksiyonunu yerine getirmemesine neden olmaktadır (Işığışok, 2005: 23). Bu unsurların var olmasıyla beraber, unsurlar arasında karşılıklı etkileşimin de var olması çok önemlidir. Çünkü, bu unsurlar arasında etkileşimin olmaması yine de onurlu işin önemini ortadan kaldırmakta, ama unsurlar arasında karşılıklı etkileşimin var olması unsurların her birini güçlendirmekte, aynı zamanda bütüncül strateji meydana getirmektedir. İnsana yakışır işin bileşenleri birbirini tamamlayan, iyileştiren, güçlendiren bir yapı oluşturmaktadır (Işığışok, 2005). Bileşenler arasındaki etkileşim sayesinde çalışanların yaşam koşulları iyileşmekte, işverenler daha verimli iş gücüne sahip olmaktadır. İstihdam ve sosyal güvenlik birbirini etkileyen kavramlar olduğundan, sağlıklı sosyal güvenlik sistemi istihdamın artmasına ve çalışanların yaşam standartlarının yükselmesine katkı sağlamaktadır. İstihdam ve sosyal diyalog arasında etkileşim var olmaktadır. Böylelikle, sosyal diyalog sayesinde üretkenlik artar, istihdam koşulları iyileştirilir, çalışanlar ve işverenler arasında işbirliği artar, işyerinde daha verimli çalışma ortamı oluşur, istihdamın yüksek olduğu zamanlarda sosyal diyalog daha etkin hale gelir.

1.3.1. İstihdam

“İstihdam” insana yakışır işin ilk temel unsurunu oluşturmaktadır. İstihdam, günümüzün en önemli sorunsalı olmakta, bir ülke ekonomisinin başarısında önemli yer almaktadır. İstihdam, bir ülkedeki aktif iş gücünün ekonomik süreçler içerisinde kesintisiz yer alması anlamına gelmektedir. İş hayatındaki hızlı dönüşümler, yeni istihdam alanlarının ortaya çıkması, nüfusun artış göstermesi pek çok ülkede istihdam süreçleri ve çalışma ortamındaki olumsuzluklar ve sorunları beraberinde getirmiştir (Büyükgöze Kavas vd., 2021). Ayrıca, istihdam ekonomik büyüme, toplumsal refah ve gelirin adil dağılımında merkezi bir role sahiptir (Blanchard ve Johnson, 2013). Üretken istihdam, çağımızın hem en önemli sorunsalı, hem de anahtar faktörüdür. Bu doğrultuda istihdam, geçmiş dönemlerde olduğu gibi günümüzde de zenginliğin yaratılması ve yaratılan zenginliğin bölüşülmesinde zorunlu ve öncelikli bir araç olma özelliğini korumaktadır (Kapar, 2004: 187). İstihdam, bu özelliği nedeniyle ILO’nun görevleri arasında da önemli konumda yer almaktadır. ILO, üretken istihdam olmadan insana yakışır iş ve yaşam standartlarına, ekonomik ve sosyal kalkınma ile

insanın potansiyelini eksiksiz bir şekilde gerçekleştirmesine yönelik hedeflere ulaşamayacağını ifade etmektedir (ILO, 1999: 21). Ancak ILO' ya göre amaç yalnız iş yaratmakta değil", " bunun yanı sıra söz konusu işlerin niteliksel açıdan kabul edilebilir olmasını da sağlamaktadır (ILO, 1999: 4). Öte yandan istihdam, bireylerin ve toplumun yaşam memnuniyyetini artırmayı, toplumsal katılımı teşvik ederek kırılğanlıkları azaltmayı, böylece toplumsal uyumu ve refah düzeyini iyileştirmeyi amaçlamaktadır.

İstihdam unsurunun nicelik ve nitelik olmak üzere iki temel alt boyutu bulunmaktadır. İstihdamın niceliksel boyutu tüm bireyler için yeterli sayıda iş fırsatı yaratmayı hedeflerken, aynı zamanda kayıt dışı çalışma ve istihdam gibi olumsuzlukları gidermeyi ve insana yakışır çalışma standartlarının oluşturulması için temel oluşturulmasını amaçlamaktadır (ILO, 2018). Niteliksel boyut kapsamında, insana yakışır iş sadece rakamlardan ibaret olmamaktadır. Bu unsorda katedilen üretkenlik, kendileri ve aileleri için insani düzeyde yaşam standartlarına sahip olabilmeleri için yeterli, adil ücret alabildikleri, eşitsizliklerin olmadığı yerde işlerin yaratılmasıdır (OECD, 2019). Başka bir deyişle yeni iş alanları ve işlerin yaratılması kadar bu işlerin kalitesi büyük önem arz etmektedir. Öte yandan, istihdamın yoksulluk, işsiz yoksulluk, ayrımcılık ve toplumsal dışlanma ile kurumsal çaba içerisinde önemli bir strateji olduğu genel olarak kabul edildiğinden, insana yakışır iş ilkesi, yalnızca ücretli çalışanlar değil, aynı zamanda serbest çalışanlar da dahil olmak üzere tüm iş arayanların her türlü ekonomik faaliyette insana yakışır bir yaşam sürmelerine olanak tanıyan istihdam olanaklarının yaratılmasıdır (Şahin, 2018: 63).

Bireylerin çalıştıkları sektörlerle, çalışma saatlerine ve iş ilişkisinin süresine göre farklı şekillerde sınıflandırılan istihdam türleri bulunmaktadır. Temel türlerini ise bu şekilde açıklanabilir: tam istihdam, eksik istihdam, aşırı istihdam. Tam istihdam ekonomide güncel tüm üretim unsurlarının tam olarak kullanılması, çalışmaya istekli ve yetenekli herkesin iş sahibi olması durumudur. Her bir ülkenin ekonomik durumu farklı olduğunu belirtmek gerekirse, sanayileşmiş ülkelerde tam istihdam doğal bir olgu olmaktadır (Blanchard ve Johnson, 2013). Adam Smith'in "Görünmez El" teorisine göre serbest piyasa koşulları altında işgücü piyasasının otomatik olarak dengeye geleceğini ve tam istihdama ulaşacağını ileri sürmektedir (Smith, 1776). Ancak bu teori gerçekçi olmayan varsayımlara dayanmakta ve piyasa başarısızlıklarını göz ardı etmektedir (Ertürk, 1998). Bu nedenle günümüzde pek çok iktisatçı tam istihdamın sağlanmasında devletin aktif rol oynaması gerektiğini söylemektedir. Eksik istihdam, ekonomideki işgücünün yetenek, eğitim, ulaşılabilirlik açısından ne kadar iyi değerlendirildiğini inceleyen, ekonomideki işgücü potansiyelinin tam olarak

kullanılmaması, eksik kullanılması durumu olarak ifade edilmektedir (ILO, 2019). Eksik istihdam edilmiş çalışanları; yetenekli, eğitilmiş ve deneyimli olup az ücretle çalışanlar, yetenekleri, eğitimlerine uygun olmayan işlerde çalışanlar, tam gün çalışmak isteyip yarı gün çalışmak isteyen çalışanlar olarak sıralayabiliriz. Eksik istihdam tanımlanırken “düşük”, “daha az”, “yetersiz” gibi ifadeler kullanılmakta ve düşük vasıflı istihdam türü olarak ifade edilmektedir. Eksik istihdam tanımlanırken “eğitim”, “çalışma alanı”, “maaş”, “görev süresi” gibi kriterler dikkate alınmaktadır. Eksik istihdam yalnız gelir kaybına sebep olmaz, aynı zamanda bireylerin motivasyonunun kaybetmesine ve iç tatminsizliğine, sosyal hayattan uzaklaşmasına ve sosyal dışlanmaya yol açabilir. Yoksulluk, suç oranları ve sosyal huzursuzluk gibi sorunları tetikleyebilir. Eksik istihdam nitelikli iş gücünün gelişmiş ülkelere göç etmesi ile o ülkenin işgücü kaybına neden olur, gelir dağılımındaki eşitsizlikleri artırarak sosyal adaletsizliğe yol açabilir. Eksik istihdamla mücadele etmek için her bir ülkenin kendi ekonomisine uygun olan stratejilere sahip olması gerekmektedir. Devletler kendi ekonomilerini göz önünde bulundurarak eksik istihdam oranını düşük düzeye getirmek için farklı politikalar kullanmaktadırlar. Ekonomik büyümeyi desteklemek, enflasyonla mücadele etmek, eğitim, beceri ve teknoloji, inovasyonu geliştirmek, kayıt dışı istihdamla mücadele etmek bu politikalar sırasında yer almaktadır (ILO, 1999).

Aşırı istihdam, arz-talep dengesizliğinde ortaya çıkan, ekonomideki çalışabilecek tüm insanların tamamının çalışmasına rağmen hala işgücüne ihtiyaç duyulması durumunu ifade etmektedir (Mankiw, 2016; Blanchard ve Johnson 2013). Aşırı istihdam durumu, işsizlik oranlarının düşük olduğu ekonomilerde ortaya çıkar. Aşırı istihdam, hem çalışanlar hem de işverenler açısından farklı farklı sonuçlar doğurabilecek ekonomik durum olduğundan, bu durumla mücadele etmek için doğru politikaların uygulanması önem arz etmektedir (ILO, 2018). Her bir ülkenin işgücü sayısı ve ekonomik durumu farklı olduğu için, aşırı istihdamla mücadele politikalarının uygulanması da yerel ihtiyaçlara göre şekillendirilmelidir. Böylelikle, istihdam türleri ekonominin sağlığını ve toplumsal refahı önemli şekilde etkilemekte ve her bir istihdam türünün kendine has sonuçları vardır ve bu sonuçlar sosyal ve ekonomik politikalarla yakından ilişkili olmaktadır.

Her bir ülkenin kendine has ekonomik durumu olduğu için her ekonominin kendine mahsus istihdam sorunları bulunmakta ve istihdam sorunları, ülkelerin sosyal ve ekonomik gelişimini etkilemektedir. İstihdam sorunları sırasında; kayıtdışı istihdam, teknolojik değişim, demografik değişim, cinsiyet eşitsizliği, genç istihdamının yaşlı nesle nisbetde düşük olması, eğitim ve istihdam uyumsuzluğu, çocuk işçiliği, küresel

ekonomik faktörler v.b. şeklinde gösterilebilir (ILO, 2024; OECD, 2023). Özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde enformel istihdam olgusunun yaygınlığı göz önünde bulundurulduğunda, insana yakışır iş politikalarının önemi daha da artmaktadır (Anker, 2003). ILO’nun güncel yayını olan “2025 Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm” raporunda (ILO, 2025), özellikle gençler arasında işgücüne katılımın düşmekte olduğu, düşük gelir düzeyine sahip ülkelerde işgücüne katılım seviyelerinin düştüğü, yüksek gelir düzeyine sahip ülkelerde ise kadınlar ve yaşlı işçiler arasında işgücüne katılımın yükseldiği belirtilmiştir. Ayrıca, raporda yüksek refah düzeyine sahip ülkelerde ücret eşitsizliğinin yavaş hızla azaldığı görünmekte, ancak dünya genelinde önemli ücret farklılıkları da devam etmektedir. Kadınlar ve kayıtdışı istihdam olunan çalışanlar en düşük ücretli çalışanlar sırasında yer almaktadır. Rapora bakıldığında genç ve kadın işçilerin istihdam dışı çalıştırılması hala önemli sorunlar arasında görülmektedir. Bu sorunların çözülmesi için farklı öneriler, politikalar önerilmektedir. Bu politikalardan bazılarını şu şekilde; eğitim ve işgücü piyasası ihtiyaçları arasında dengenin sağlanması, mesleki eğitim programlarının yaygınlaştırılması, tecrübe ve işbaşı programlarının artırılması vb. şeklinde örnek göstermek mümkündür. Raporda genç erkekler arasında işgücüne katılımın düşük olması yanı sıra, eğitime katılım oranı, mesleki eğitime (NEET – Not Employment, Education or Training) katılım oranı keskin şekilde düştüğü belirtilmiştir (ILO-WESO, 2025).

1.3.2. Çalışma Yaşamına İlişkin Temel Haklar

İnsana yakışır işin önemli unsurlarından olan “çalışma yaşamına ilişkin temel haklar” çalışanların güvenli, adil ve insana yakışır iş koşullarında özgürcesine çalışmasını amaçlamakta ve uluslararası yasalarla güvence altına alınmaktadır. İş dünyasında temel hak ve özgürlükler; zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasını, ayrımcılığın önlenmesini ve örgütlenme özgürlüğü ile toplu pazarlık hakkının tam anlamıyla kullanılmasını kapsar. (Ghai, 2003: 125-128).

ILO, çalışma yaşamında adalet, eşitlik ve insan onuruna yakışır şekilde küresel düzeyde sosyal adaletin sağlanmasına katkıda bulunduğu için “çalışma yaşamına ilişkin temel haklar” ILO’nun en önemli görevlerinin başında gelmektedir (ILO, 1999). ILO’nun belirlediği çalışma yaşamına ilişkin temel ilke ve haklar, işçi haklarının küresel düzeyde korunması ve geliştirilmesi için önemli standartlar çerçevesi sunmakta, bu standartların yalnızca işyerindeki insan haklarını değil, aynı zamanda istihdam politikasını ve insan kaynaklarının gelişimini de kapsayan geniş etki alanına sahip olmaktadır. ILO’ya göre çalışma yaşamında herkesin belirli hakları bulunmaktadır. Bu

hakları; sendikal özgürlük ve kollektif pazarlık hakkı, zorla çalıştırmanın giderilmesi, çocuk işçiliğinin giderilmesi, istihdam ve meslek konusunda ayrımcılığın ortadan kaldırılması, iş güvenliği ve sağlığı şeklinde kategorize etmek mümkündür (ILO, 2008:1). ILO, bu temel ilke ve hakları kapsayan çok sayıda sözleşme ve tavsiye kararı yayınlanmıştır. Günümüzdeki birçok ILO sözleşmesi ile tavsiye kararına konu olan bu temel haklar, yalnızca ILO'nun kabul ettiği düzenlemeler olmanın ötesinde ILO'ya üye devletler tarafından en fazla onaylanan sözleşmeler olma özelliği de taşımaktadır (Erdut, 2001:58). Farklı dönemlerde gerçekleştirilen çeşitli toplantı ve zirvelerde bu konu tartışılmış ve gündeme getirilmiştir. “Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi” 18 Haziran 1998 tarihinde kabul edilmiş, bu ILO'nun bu alandaki son somut girişimi olarak değerlendirilmiştir.

Bildirge, ILO'nun 1944 tarihinde kabul edilen “Philadelphia Bildirgesi” ile 1964 tarihli Güney Afrika Cumhuriyetindeki Apartheid Politikası Hakkındaki Bildirgesinden (ırk ayrımcılığına dayalı, insanlık dışı bir sistemin en acımasız dönemlerinden biri) sonraki en önemli bildirgedir. Bildirgenin temel amacı, iş hayatındaki temel ilke ve hakların anlamını açıklamak, küresel düzeyde işçi haklarının korunması ve geliştirilmesini sağlamaktır (Thompson, 2001).

Çalışma yaşamına ilişkin uluslararası standartlar; başta temel hak ve ilkeler, istihdam stratejileri ve insan kaynakları uygulamaları olmak üzere iş dünyasının pek çok yönünü düzenleyen ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararlarıyla şekillenmektedir. Küreselleşmenin getirdiği sosyal kaygıların derinleşmesi üzerine, ILO temsilcileri (uluslararası düzeyde hükümet, işveren ve işçi temsilcileri) 1995 yılında sekiz sözleşmede ifade edilen dört çalışma standardı alanını benimsemiştir. 2022 yılında iş güvenliği ve sağlığı sözleşmelerinin eklenmesiyle birlikte dört kategori beş kategoriye çıkarılmıştır.

Bu kategoriler şunlardır:

- Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının fiilen tanınması;

Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (No. 87), 1948

Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi (No. 98), 1949

- Her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması;

Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (No. 29), 1930

Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi (No. 105), 1957

- Çocuk işçiliğinin fiilen önlenmesi;

Asgari Yaş Sözleşmesi (No. 138), 1973

Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi (No. 182), 1999

- İstihdam ve meslek bakımından ayrımcılığa son verilmesi;

Eşit Ücret Sözleşmesi (No. 100), 1951

Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (No. 111), 1958

- Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı;

İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, 1981 (No. 155)

İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi, 2006 (No. 187)

Söz konusu süreç , 1998 yılında ILO Çalışma Yaşamındaki Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nin kabul edilmesiyle zirve noktasına ulaştı. 2022'de iş sağlığı ve güvenliği alanının da eklenmesiyle bugünkü halini aldı. Bu bildirge, tüm ILO üye devletlerinin, söz konusu sözleşmeleri onaylamasalar da ILO üyesi olmaları nedeniyle bu sözleşmelerin konusunu oluşturan temel hak ve ilkelere saygı göstermek, bunları geliştirme ve gerçekleştirme yükümlülüğüne sahip olduklarını teyit eder (ILO, 2022).

Bildirgede uluslararası topluluk tarafından ifade edilen hak ve ilkeler küresel ekonominin sosyal zemini olarak kabul görmektedir. Bildirge, kısa süre içerisinde uygulanmaya konulmasına rağmen geniş çaplı tartışmalara konu olmaktadır. Bildirgenin hazırlanması ve kabulü sürecinde, temel haklarla ilgili ilkeleri düzenleyen sözleşmelere katılan ülke sayısında belirgin bir yükseliş gözlenmektedir. Bildirgenin olumlu ve önemli sonuçları olmakla birlikte, bazı olumsuz sonuçlar ortaya çıkma ihtimali bulunmaktadır (ILO, 1998).

İfade edilen tüm bu bilgiler değerlendirildiğinde çalışanlara ilişkin temel haklar insana yakışır iş kavramının oluşturulmasında en önemli etmenlerin başında gelmektedir. Çalışanların haklarının korunmadığı bir örgütte insan onuruna yakışır iş kavramının oluşması imkansız bir durum olmaktadır. Çalışan için insana yakışır iş olması çalışanların temel haklarının hangi seviyede uygulanıp uygulanmadığına bağlıdır (ILO, 1999).

1.3.3. Sosyal Güvenlik

ILO, insana yakışır işlerin temel bileşenlerinden olarak sosyal güvenliğe de özel bir önem atfetmekte ve bu alanda ilgili standartları belirleyerek ve üye ülkelerin etkili sistemler geliştirmelerine katkı sağlayarak öncü bir rolünü sürdürmektedir (ILO, 1999). Sosyal güvenlik, bireylerin ve ailelerin gelirlerini bir bütün olarak korumayı veya gelir kaynaklarının kesintiye uğraması veya sonlanması durumlarında gelir sağlamayı amaçlayan yasal olarak tanımlanmış önlemler bütünüdür. Dar kapsamda sosyal güvenlik, belirli sosyal risklere karşı korumayı, geniş kapsamda ise herhangi bir nedenle

ortaya çıkabilecek tüm sosyal risklere karşı korumayı ifade etmektedir. Sosyal güvenlik, sosyal sigorta sistemi tarafından sağlanan ve yaşlılık, sakatlık, ölüm, işsizlik, hastalık ve iş kazalarına karşı koruma sağlayan bir hizmettir. Geniş anlamda ise sosyal sigorta sisteminin güvence altına aldığı korumanın yanı sıra, devletin gelir transferleri yoluyla karşıladığı temel yaşam gereksinimleri gibi giderleri de kapsamaktadır (Arıcı ve Alper, 2012:4).

Talas (1997) sosyal güvenliği, mesleki, biyolojik, sosyo-ekonomik risk nedeniyle geliri sürekli veya geçici olarak kesilen kişilerin yaşama ve geçim dengesini gözetken sistem olarak tanımlamıştır. Sosyal güvenlik, temel olarak iki amaca hizmet eder: ekonomik açıdan zayıf pozisyonda olan bireyleri korumak ve toplumsal yapı içerisinde gelir dağılımını dengelemek. Sosyal güvenlik, bireylerin ve ailelerin sosyal ve ekonomik güvenliğini sağlar, yoksulluk ve gelir eşitsizliğini azaltır, sağlık ve bakım hizmetlerine herkesin eşit şekilde erişebilmesini sağlar, işsizlik riskini azaltır, işsiz kalan bireylere maddi destek olarak geçim sıkıntılarını önler, toplumsal refah ve huzurun yükselmesini amaçlar, insan onuruna uygun yaşam sürmesini destekler, sosyal adaleti sağlar, kayıt dışı çalışmanın önüne geçilmesini amaçlar (Işığışçok,2018: 306). Sosyal güvenlik geniş perspektiflerde değerlendirildiğinde bir ülkenin vatandaşlarının hem bugünkü refahını hem de gelecekteki güvencesini hedefleyen aralarında sıkı bir uyum kurulmuş kurumlar topluluğudur (ILO, 2017). Bu bakımdan sosyal güvenlik, toplumun tüm kesimlerine ayrımcılık yapmadan herkese eşit şekilde ekonomik emniyet güvence sunarak, hayatın getirebileceği sosyal tehlikeler kaygısını ortadan kaldırmayı hedefler, aynı zamanda toplumdaki muhtaç ve yoksul insanlara destek olarak minimum yaşam standartı sağlamaya çalışmaktadır. Bu itibarla sosyal güvenlik bir ülkede sosyal adaletin tesis edilmesinde ve sosyal devlet prensibinin uygulanmasına katkı sağlayan önemli unsurlardan biridir (Ghai,2005).

İktisadi açıdan geri kalmış ülkelerde insanın ve alın terinin değeri düşük olmakta, bu durumda insanların en temel ihtiyaçlarını temin etmek için günde onaltı saate kadar çalışmaktadırlar (ILO, 1999). Geçmişten günümüze insana yakışır iş kavramının gelişmesi ve organizasyonlarda yer bulabilmesi için, insanların düşüncelerini rahatça ifade edebilmeleri, işten çıkarılma kaygısı duymadan bu görüşlerini istedikleri gibi gündeme getirmeleri ve bireysel haklarını müdafaa edebilmeleri gerekmektedir. Tarihsel süreç içerisinde bireylerin sosyal güvencelerini iyileştirilmesine yönelik uygulamalar artış göstermiştir. Sanayileşmeyle birlikte ortaya çıkan toplumsal sorunlara yanıt olarak 19. yüzyılın sonu ve 20. yüzyılın başlarında Batı Avrupa’da sosyal

güvenlik kavramının kurumsallaşması başlamıştır. Bu dönemde yaşanan önemli olayları şöyle özetleyebiliriz:

İlk Yardım ve Dayanışma Mekanizmaları: Tarih boyunca insanlar aile dayanışması, dini inançlar, mesleki örgütler, karşılıklı yardımlaşma sandıkları aracılığıyla sosyal risklerden korunmaya çalışmışlar. Ortaçağda lonca fonları ve dini vakıflar hastalık ve yaşlılık gibi risklere karşı ilk korunma biçimlerini sağlamış ve bu yapılar modern sosyal güvenlik uygulamalarının öncülüğünü yapmıştır (Hennock, 2007).

Bismarck' ın Sosyal Sigorta sistemi: 1883'de Almanya'da Otto von Bismarck tarafından kurulan hastalık, kaza, yaşlılık sigortası sistemidir.

İkinci Dünya Savaşı Sonrası ve Refah Devleti: İkinci dünya savaşı sonrasında Avrupa ve ABD' de benimsenen “refah devlet” yaklaşımı kapitalist ekonominin yapısı içerisinde, kapitalizmin yarattığı sorunların aşılması amacıyla giderek gelişmiştir. Bu sistem, sanayileşmenin işçi sınıfına yüklediği sorunların devlet müdahalesiyle çözümlenmesini amaçlamış ve hastalık iş kazası, sakatlık, yaşlılık gibi sosyal risklerin zorunlu sigorta yoluyla karşılanmasını öngörmüştür (Rimlinger, 1971).

İnsan hakları Evrensel Bildirgesi (1948): 30 maddeden ibaret olan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 22. ve 25. maddeleri herkesin sosyal güvenlik hakkı olduğunu ve temel ihtiyaçlarını karşılayacak bir yaşam standartına sahip olma hakkını vurgulamıştır. Bildirgede sosyal koruma “*Herkesin hastalık, analık, işsizlik, yaşlılık ve ölüm gibi insan iradesinin dışında meydana gelen risklere karşı güven içerisinde olması gereğinin yanı sıra; beslenme ve barınma gibi her türlü ihtiyacın karşılanmasıdır*” şeklinde tanımlanmıştır (Birleşmiş Milletler. (1948). *İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi*, T. Çeviri, 2023).

Sosyal koruma, yalnızca ücretli çalışanları ve onların bakmakda yükümlü oldukları kişilerin ötesine geçerek, kapsamını tüm bireyleri içine alacak şekilde genişletmekdedir. Nitekim 21. yüzyılda herkese evrensel sosyal koruma sağlamak ILO' nun temel amaçlarından biri olduğu gibi Birleşmiş Milletler'in de öncelikli konuları arasında yer almaktadır. Ama hedeflenenin aksine sosyal koruma sistemi henüz tüm dünyada evrensel bir yapıya ulaşmamıştır. Gelişmekte olan ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinin olgunlaşma süreci gelişmiş ülkelere kıyasla daha yavaş ilerlemektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), sosyal güvenliğin küresel düzeyde yaygınlaşması için 102 sayılı sözleşmesi vasıtasıyla işsizlik, yaşlılık, aile yardımları, iş kazası, meslek hastalığı, ölüm, malullük, analık ve hastalık gibi risklerin neden olduğu maddi ve manevi zararları azaltmayı hedeflemektedir (ILO, 2017).

102 sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi'ni imzalayan ülkeler bilhassa kırılgan gruplardaki yoksulluk seviyesini çeşitli sosyal destek mekanizmaları uygulayarak düşürmeyi hedeflemektedir. Ulusal sosyal güvenlik sistemleri temel olarak ücretli çalışanların ihtiyaçlarına odaklanmış ve formal ekonomideki maaşlı çalışanlar için etkin şekilde tasarlanmış sosyal güvenlik sistemi, çalışan kesime sosyal koruma temin etmede hayati işleve sahiptir.

Sosyal koruma kapsamında olan bireylerin demografik özelliklerine bakıldığında, erkeklerin kadınlara göre daha fazla sosyal güvenlik kapsamında oldukları görülmektedir (ILO, 2023). Dünya çapında sosyal güvenlik sistemleri genel olarak cinsiyet ayrımcılığı yapmamayı hedeflese de uygulamada ve hedeflerde bazı eşitsizlikler ortaya çıkabilmektedir. Bu eşitsizliklerin de temelinde bazı faktörler bulunmaktadır. Kadınlar genellikle erkeklere nispete daha düşük ücretli işlerde çalışmaktadır. Kadınlar doğum, çocuk bakımı veya yaşlı ebeveyn bakımı nedeniyle kariyerlerinde kesinti yaşayabilmektedirler. Kadınların belirli sektörlerde (daha düşük ücretli sektörlerde) yoğunlaşması genel olarak daha düşük sosyal haklara sahip olmalarına, gelecekteki emekli maaşlarının daha düşük olmasına yol açabilmektedir (Ginn ve Arber, 2002). OECD analizleri, bir çok ülkede yaşlı kadınların yoksulluk riskinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir (OECD, 2019). Bir çok ülke ve kuruluşlarda sosyal güvenlik sistemlerinde toplumsal eşitliğin sağlanmasına yönelik çalışmalar yürütülmekte, bu çalışmalar ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılması, kadınların işgücüne katılımlarının desteklenmesi, kariyer kesintilerinin telafi edilmesi, hayatta kalan eşlerin haklarının korunması gibi konuları kapsamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için sosyal güvenlik sistemlerinin sürekli gözden geçirilmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılması önemlidir.

1.3.4. Sosyal Diyalog

İnsana yakışır işin hedeflerine ulaşmak için ILO'nun belirlediği dört temel stratejiden biri de sosyal diyalogun güçlendirilmesidir. Sosyal diyalog, günümüzde pek çok ülkenin temel politika gündemlerinde önemli bir yere sahip olan hayati bir mekanizmadır. (ILO, 2013). Sosyal diyalog 1980 yılının sonuna doğru iş dünyasına girmiş bir kavram olsa da aslında varlığı çok eskiye dayanan bir kavramdır (Akçay, 2021).

Sosyal Diyalog;

Ekonomik ve sosyal politikalar açısından ortak çıkarları kapsayan konularda devlet, işveren ve işçi temsilcileri arasında iki ya da üç taraflı olarak gerçekleşen her türlü

müzakere,, danışma ya da basit düzeyde de olsa bilgi alışverişi anlamına gelir. Söz konusu diyalog, devletin resmen bir taraf olarak mevcut olduğu üçlü diyalog sürecini ifade edebileceği gibi sadece işçilerle yönetim arasında (veya işçi sendikaları ve işveren örgütleri arasında) devletin dolaylı olarak mevcut olduğu ya da hiç dahil olmadığı iki taraflı ilişkileri de ifade edebilir. Sosyal diyalog süreci gayri resmi ya da kurumsallaşmış olarak gerçekleşebilir ve genellikle bu iki özelliği aynı anda bünyesinde barındırır. Ulusal, bölgesel ya da işletme düzeyinde gerçekleşebilir. Süreç; mesleklerarası, sektörel ya da her ikisini de kapsayacak şekilde ilerleyebilir “ (Sosyal Diyalog, 2012: 12).

Sosyal diyalog kavramının tarihsel gelişimi Batı Avrupa’daki sanayileşme ve demokratikleşme süreçlerine dayanmaktadır. 19. yüzyılın sonları ve 20. yüzyılın başlarında işçi hareketlerinin güçlenmesi ve toplumsal sorunların artmasıyla, işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümüne yönelik sosyal diyalog mekanizmaları ortaya çıkmaya başlamıştır. Sosyal diyalogun tarihsel kökenleri incelendiğinde Batı ve Avrupa’daki demokratikleşme ve gelişim süreçleri esnasında ortaya çıktığı görülmektedir (Palaz 2005: 492). Bu bağlamda sosyal diyalog kavramı demokratik siyasi rejimlere sahip ülkelerde ortaya çıkmıştır.

Sosyal diyalog, toplumun farklı kesimlerinin çalışmalarını koordine ederek, toplumsal huzursuzlukları, anlaşmazlıkları, gerginlikleri, çatışmaları gidermenin yanı sıra, bu kesimler arasında bir iletişim ortamı yaratarak ekonomik ve sosyal sorunlara çözüm üretmeyi amaçlamaktadır. Daha istikrarlı istihdam ilişkileri, öngörülebilir bir çalışma ortamı ve nitelikli işgücü planlaması, işletmelerin verimliliğini artırır ve ekonomik rekabet güçlerini yükseltir (Word Bank, 2017). Farklı coğrafi seviyelerde uygulama alanı bulduğu sosyal diyalog, ülkelerin uygulama biçimleri, mekanizmaları o ülkenin siyasi, ekonomik, kültürel ve sosyal geçmişleriyle yakından ilişkilidir. Uygulama yöntemine bağlı olarak sosyal diyalog; işçi ve işveren örgütleri arasında ikili bir anlaşma, devletin de dahil olduğu üçlü bir yapı veya katılımcı demokrasinin ileri düzeyde olduğu ülkelerde diğer örgütlü grupların katılımını da içeren çok paydaşlı bir çerçeve biçimini alabilir (ILO, 2013). Başka bir ifadeyle, sosyal diyalog iki taraf arasında mikro, mezo (işyeri, işletme) veya makro (ulusal, bölgesel) düzeylerde gerçekleştirilebilecek anlaşmaları içermektedir. Sosyal diyalogun başlıca biçimlerinden biri üçlü yapı olmaktadır. Üçlü yapı, karar alma sürecinde hükümetin yanı sıra işçi ve işveren örgütlerinin de eşit katılımına dayalı bir yönetim modelidir. (ILO, Sosyal Diyalog, 2012). Üçlü yapı, karar oluşturma süreçlerinde işveren ve işçi temsilcilerinin hükümet ile eşit haklara sahip olmasını ifade etmektedir. Sosyal diyalog, üçlü yapıya sahip olsa da sosyal diyalogda yer alan üç tarafında aynı sorumlulukları, yükümlülükleri taşıdığı anlamına gelmemekte, her bir tarafın kendine özgü, açıkça tanımlanmış belirgin

görevleri ve rolü mevcuttur. Singapur üçlü yapını “önemli bir rekabet avantajı” olarak kabul etmiş, üçlü yapının ülke için önemli rekabet avantajı sağladığını vurgulamıştır (ILO, Sosyal Diyalog, 2012). Singapurda sendikaların, işveren örgütlerinin ve hükümetin sürekli bir araya gelmesi, ortak kararlar alması ekonomik olarak ülkenin güçlü olmasının, işveren ve çalışan ilişkilerinin sorunsuz işlemesinin ve genel olarak ülkenin her alanında gelişmenin en önemli nedenleri sırasında yer almaktadır. Bu iş birliği Singapura diğer ülkelere karşı büyük avantaj sağlamaktadır. “Üçlü yapı artı sivil toplum” şeklinde de ifade edilebilen çok taraflı sosyal diyalog ise geleneksel olarak işçi ve işveren örgütleri ile hükümetin iş hayatının ötesindeki konular üzerinde bir ittifak temin etmek maksadıyla diyalogu diğer sivil toplum gruplarına açmayı tercih etmesiyle popülerleşmektedir. İkili sosyal diyalog; bir veya daha fazla işveren (veya işveren örgütü) ile işçi örgütlerinin, devlet müdahalesi olmaksızın bilgi alışverişi, istişare veya müzakere süreçlerini yürüttükleri bir ikili etkileşim modelidir (ILO, Sosyal Diyalog, 2012: 9). Bu sosyal diyalog türü çalışma hayatının temel unsurları olan ücretlendirme, çalışma koşulları ve iş sağlığı güvenliğinin yanı sıra daha geniş politika alanlarını da ele alabilir. Hükümet ikili yapı sürecinde yer almasa da , sosyal ortaklara çeşitli şekilde destek sağlayabilir, sosyal ortaklar arasındaki olası anlaşmazlıklarda çözüm bulmak amacıyla uzlaşma ve arabuluculuk mekanizmaları devreye sokulabilir. Sosyal diyalogun özel bir türü de toplu pazarlıktır. Toplu pazarlık, sendikalar, işverenler veya işveren kuruluşları arasında diyalog ortamının oluşmasına katkıda bulunmaktadır. Toplu pazarlık, modern çalışma yaşamının önemli işlevi olup, hem çalışanların hem de işverenlerin çıkarlarının dengelenmesine katkıda bulunur (ILO, 2015).

Sosyal diyalog, farklı görüşlere sahip sosyal aktörler arasında uzlaşmayı, barışçıl iş ilişkileri kurmayı hedeflemekte, ekonomik-sosyal sorunlara çözümler aramaktadır (Ghai, 2005). Bu amaçlara ulaşmak için sosyal diyalog, iki temel araç kullanmaktadır. Bunlar: temel anlaşmalar ve resmi danışma kurallarıdır. Sosyal diyalog süreçlerinin etkinliğini artırmak, farklı varsayımları bir araya getirmek ve ortak çözümler geliştirmek için bu araçların kullanılması önem taşımaktadır. Bu araçların hangisinin ne zaman ve nasıl kullanılacağı sosyal diyalogun hedeflerine, taraflarına ve konusuna göre değişebilmektedir (OECD, 2020).

ILO, sosyal diyalogun tesis edilmesiyle çalışma yaşamında verimliliğin artacağını, sosyal adaletin ve toplumsal bütünleşmenin sağlanacağı kanaatine gelmiştir (ILO, t.y.). Sosyal diyalogla ilgili bir diğer önemli konu ise, süreç içerisinde alınan kararların uygulanıp uygulanmadığıdır. Sadece iletişim ve bilgilendirme olarak algılandıkları bile, alınan kararlar hukuki zeminde korunabilir (Carls ve Bridgford, 2014).

1.4. İnsana Yakışır İş açığı

ILO'nun tanımladığı “insana yakışır iş açığı” insana yakışır işin ne olduğunu açıklamakla kalmamakla birlikte, aynı zamanda bu tanıma uymayan, yani insan onuruna yakışmayan işlerin varlığına da işaret etmektedir. Hükümetlerin, politkacıların ekonomik, sosyal ve siyasi başarısızlıkları insanların insan onuruna yakışır işler bulmasında zorlanmasına, insana yakışır iş açığına yol açmaktadır (ILO, 2023). “Uygun iş açığı” veya “uygun iş eksikliği” kavramları insan onuruna yakışmayan işleri ifade etmekte kullanılmaktadır. “Uygun iş açığı” veya “uygun iş eksikliği” olarak da kavramsallaştırılan bu olgu; üretken iş olanaklarının eksikliğini, sosyal güvencenin yetersizliği, temel çalışma haklarının ihlali veya yetersiz olmasını ve sağlıklı bir sosyal diyalog önündeki engelleri ifade etmekle birlikte, ekonomik gelişmenin sosyal gelişme ile sonuçlanmasının önündeki temel engellerden biri olarak kabul edilmektedir (Kapar, 2007: 4). İnsana yakışır iş açığı, insana yakışır işin dört temel unsurundan birinin veya daha fazlasının eksik olması durumunda ortaya çıkmasıdır (Işığıok, 2005). İnsan onuruna yakışır işlerin eksikliği, ekonomik kalkınma ile toplumsal kalkınma arasındaki gerekli bağı bozar ve ekonomik kalkınmanın getirdiği yük ve faydaların bireyler, sınıflar ve toplumlar arasında toplumsal açıdan adaletsiz bir şekilde dağılmasına yol açar (Kapar, 2007). Günümüzde, eksik istihdam ve işsizlik olgusu, düşük kaliteli ve verimsiz iş kolları, güvencesiz ve kötü çalışma koşulları, hak mahrumiyeti, yetersiz ve sürdürülemez gelir ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği gibi faktörlerin etkisiyle küresel çapta insana yakışır iş sıkıntısı yaşanmaktadır. Dolayısıyla, küresel ekonomik büyüme devam etse de, yoksulluğu ortadan kaldıracabilecek yeni ve insana yakışır işlerin yaratılmasına yol amamaktadır (etinkaya ve Yıldırımaltı, 2012).

Bugün milyonlarca insan en temel haklardan yoksun bir biçimde çalışmaya devam ediyor. Küreselleşme olgusu, kalıcı ve kapsamlı insana yakışır işlerde istihdam fırsatlarının oluşturulmasında yetersiz kalmaktadır. İnsana yakışır iş imkanlarının kısıtlı olması ise üretim sürecinin getirdiği kazançlardan çalışanların adil pay almasına engel olmaktadır (Kapar, 2007: 4). Öte yandan, makul iş olanaklarının eksikliği, mevcut işgücü piyasası koşulları ile bireylerin geleceğe dair beklentileri arasındaki yapısal uyumsuzluğun bir göstergesidir. (Kapar, 2004: 192).

İnsana yakışır iş açığı sorununun ortaya çıkmasına yol açan birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörleri ekonomik büyümenin yetersiz olması, yanlış eğitim politikaları (işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu beceriler ile eğitim sisteminin sunduğu beceriler arasındaki uyumsuzluk), teknolojik değişim, kayıt dışı ekonomi, iş hayatını

düzenleyen yasaların yetersiz veya eksik olması v.s. gibi sıralamak mümkündür. İnsana yakışır iş açığına neden olan bu faktörler toplumsal düzeyde ciddi sonuçlara yol açmakta, sosyal refah ve sosyal adalet için kritik konu olmaktadır. İnsana yakışır iş açığı uzun vadede birey, ekonomi ve toplum üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Gelir eşitsizliği artar, yoksulluk döngüsü yoğunlaşır, sosyal adaletsizlik duygusu artar, göç eğilimleri artar, psikolojik tükenmişlik ve iş tatminsizliği çalışanlar arasında yaygınlaşır (Ghai, 2003). Bu sorunların çözülmesi için çok yönlü yaklaşıma ihtiyaç duyulmaktadır. Ekonomik büyümeyi desteklemek, eğitim sistemini güçlendirmek, geliştirmek, işçi haklarını güçlendirmek, kayıt dışı ekonomiyi azaltmak gibi politikaların uygulanması insana yakışır iş açığına neden olan sorunların çözülmesine yardımcı olabilmektedir. Birçok gelişmekte olan ülkede, işsizlik oranları düşük görünse de, çalışanların çoğu kayıt dışı, düşük ücretli veya güvencesiz işlerde çalışmaktadır. Bu durum, görünmez bir "insana yakışır iş açığı" yaratmaktadır. Yani, işler vardır, ancak insana yakışır nitelikte değildirler. "İnsana yakışır iş açığı", bir toplumun yalnızca ekonomik gelişiminin değil, aynı zamanda insani gelişiminin de bir göstergesidir. Bir ülkede bu açığın azalması, adil, güvenli ve insana yakışır çalışma koşullarının artması anlamına gelir. Bu nedenle, politika yapıcıların amacı yalnızca iş yaratmak değil, insana yakışır istihdam biçimleri yaratmak olmalıdır. İnsana yakışır iş açığını kapatmak hem bireysel refah hem de toplumsal barışın şartıdır (ILO, 2022).

İnsana yakışır iş açığı göstergeleri;

- Kayıt dışı istihdam
- Cinsiyet eşitsizliği
- İş kazaları ve meslek hastalıkları
- Aşırı çalışma süreleri
- Modern kölelik ve çocuk işçiliği
- Sosyal güvence eksikliği
- Çalışan yoksulluğu.

1.4.1. Kayıt dışı istihdam

Kayıt dışı istihdam Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1970 yılında düzenlediği "Dünya İstihdam Programı" kapsamında Kenya Raporu'nda gayri resmi sektör, gayri resmi istihdam olarak tanımlanmıştır. Kayıt dışı çalışmanın bir parçası olan kayıt dışı istihdam, çağımızın en ciddi toplumsal sorunlarından biridir (ILO, 1972: 226). Kayıt dışı istihdam kavramı, çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumu'na çok az veya hiç bilgi verilmemesi veya kendilerini korumak için tasarlanmış kurallar dışında sistemden

dışlanmaları durumlarını ifade eder. Toplumsal refah ve güvenliğin sağlanmasının önündeki temel yapısal engellerden biri olarak kabul edilir. Kayıt dışı istihdam, ortaya çıktığı günden bu yana hızla yayılan ve toplumsal yaşamda ciddi sorunlar doğuran önemli bir durumdur. Mevcut kaynakların toplumun tüm kesimleri arasında adil bir şekilde dağıtılmasını ifade eden sosyal adalet kavramı, kayıt dışı istihdam olgusundan da etkilenmektedir. Bir ülkede kayıt dışı istihdamın varlığı, rezervler yaratıp çalışanlar için ikinci bir iş gücü sağlasa da vergi ve sosyal haklardan kaçınarak kaynakların eşitsiz dağılımı anlamına da gelebilir. Bu durumlar toplumda çeşitli sosyal adaletsizliklere yol açar. Kayıt dışı istihdamı körükleyen faktörler arasında kırsaldan kente göç, şehirlerde yeterli kayıtlı istihdam imkânı yaratılamaması, yüksek vergiler ve sosyal güvenlik primleri, erken emeklilik vb. yer almaktadır (Yurt ve Şişman, 2024). Kayıt dışı istihdamı tam olarak incelemek ve ardından kayıtlı istihdama dönüştürmek için öncelikle kayıt dışı istihdama neden olan etmenleri anlamak ve yorumlamak gereklilik taşır. Kayıt dışı istihdamın üç temel nedeni öne çıkmaktadır: ekonomik, kültürel ve idari (Candan, 2007).

Enformel istihdam, gelişmekte olan ülkelerde önem taşıyan istihdam kaynağıdır. Özellikle sosyal güvenlik sistemlerinin iktisadi ve toplumsal yapıda kısıtlı kaldığı ülkelerde, kayıt dışı istihdam bir işsizlik sigortası işlevi görerek işsizler, düşük ücretli kamu çalışanları ve yeterli ücret alamayan emekliler için bir gelir kaynağı sağlamaktadır. Kayıt dışı ekonomi büyüdükçe, kayıtlı ekonomi daralır ve kamu gelirleri azalır. Kamu gelirlerinin azalması, hükümetin yükümlülüklerini yerine getirmek için borç alması, yani vergilerin yerine borç alması anlamına gelir. Bu da daha yüksek faiz oranlarına ve enflasyona yol açar (Altuğ, 1994). Kayıt dışı ekonomi, haksız rekabet avantajı sağlamaktadır. Çalışanlar ve işverenler, kendilerini olumsuz etkileyen haksız rekabet nedeniyle ciddi zorluklar yaşamaktadır. Kayıt dışı ekonomiyi önlemek için herhangi bir önlem alınmamış olsa da, ekonomik olarak zaten sıkıntıda olan kayıtlı sektöre ek yükümlülükler getirilmesi ve kayıt dışı ekonominin sürekli büyümesi, düzenli olarak vergi ve sigorta primi ödeyen kayıtlı sektördeki işletmelerin mali yükünü giderek artırmaktadır. Kayıt dışı istihdam, bir yandan devletin mali yüklerini azaltırken, diğer yandan bazı bireylerin vergiden özgür gelir elde etmesine yol açarak vergi yükümlülüğünü ödeyenlerle ödemeyenler arasında adaletsiz bir durum yaratmaktadır. Eşitsiz vergi yükü, gelir dağılımında da eşitsizliğe yol açmaktadır (ILO, 2023; OECD, 2021).

Yaygın kayıt dışı ekonominin yol açtığı olumsuzluklar ve gerekli önlemlerin alınmaması, vatandaşlar ile devlet kurumları arasındaki güveni zedelemekte, kayıt dışı

ekonomiyle mücadelede toplumsal uzlaşısı zayıflatmaktadır. Kayıt dışı ekonominin genişlemesi, toplumsal normların aşınmasına yol açmakta ve aynı zamanda yasa dışı faaliyetlerin sistem içinde meşruiyet kazanması riskini doğurmaktadır (Karaarslan, 2010).

1.4.2. Cinsiyet eşitsizliği

İş hayatında uygulanan ayrımcılık biçimlerinin insan haklarını ihlal ettiği açıkça ortadadır. Bunun yanı sıra eşitsiz muamele, insanların yetenek ve becerilerinin verimsiz kullanılmasına yol açmakta, ekonomik büyüme ve üretkenlik üzerinde olumsuz etkilere sahip olmakta ve sosyoekonomik eşitsizliklere yol açmaktadır. Cinsiyet eşitsizliği, bireylerin cinsiyetlerine göre eşit hak, fırsat ve muameleye sahip olmaması durumudur (Kapar, 2007). Bu eşitsizlik durumu toplumun hemen her alanında ortaya çıkmakta ve genellikle kadınlara karşı işlemektedir. Cinsiyet ayrımcılığı ekonomik alanda da kendini belirgin şekilde göstermektedir. Kadınlar çalışma hayatında cinsiyetleri gereği birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunları, kayıtdışı istihdam, ücret farklılıkları, cam tavan sendromu, sektörel ayırım, sendikal örgütlenme sorunları, işyerinde şiddet ve taciz gibi sıralamak mümkündür. Cinsiyete dayalı ayrımcı tutumlar ve algılar, kadınların istihdamını zayıflatarak onları kayıtlı iş gücünden ayrılıp kayıt dışı iş gücünde yarı zamanlı çalışmaya yönlendirebilir. Ev işleri ve çocuk/yaşlı bakımı gibi ev içi bakım hizmetlerinin yalnızca kadınların sorumluluğunda olduğu düşüncesi kadınları evde çalışmaya teşvik ederek kayıt dışı istihdamlarının önünü açmaktadır (ILO, 2023; UN WOMAN, 2023). ILO verilerine göre 2024 yılında çalışma yaşındaki kadınların %46.4 istihdam edilmiştir, o oran erkekler için %69.5 olmuştur. Bu durum, kadın ve erkekler arasındaki istihdam oranı farkının hala oldukça yüksek olmasının göstergesidir (ILO, 2025). TÜİK verilerine göre, ekim 2025’ te mevsimsellikten arındırılmış istihdam oranı erkeklerde %66.5, kadınlarda ise %32.4 olmuştur (TÜİK, 2025). Aynı işi yapan, aynı deneyim ve yeteneklere sahip kadın ve erkekler arasında ücret farklılıkları bulunmaktadır. 2025 verilerine göre kadınlar erkeklerin elde ettiği gelirin yalnızca %52’i kazanıyor (ILOSTAT, 2025). Türkiye’de ücretli çalışan kadınların, erkeklere kıyasla daha düşük ücretli ve güvencesiz kadın mesleklerinde çalıştığı görülmektedir. 2024 “İstatistiklerle Kadın, 2024” raporuna göre, kadınlar ve erkekler arasındaki ortalama kazanç farkı dikkat çekmektedir. Kadınlar erkeklerden yaklaşık olarak %17 daha az kazanmaktadırlar. Ayrıca, tarımda çalışan kadınlar çoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak, kentsel kesimde ise asgari ücretin altında ücret ödeyen kayıt dışı, kaçak işlerde çalışmaktadır (Gül, 2005). Türkiye’de cinsiyet temelli iş bölümünün çalışma

hayatına olan etkisi nedeniyle, meslek gruplarına göre kadın ve erkek istihdamında önemli farklılıklar bulunmakta olup, kadınların erkeklere kıyasla daha fazla nitelik ve mesleki beceri gerektirmeyen işlerde çalıştıkları görülmektedir (Sosyal-İş, Sendikası 2010). Kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonlarına yükselmesini engelleyen görünmez engeller var olmakta, bu durum cam tavan sendromu olarak nitelendirilmektedir. ILO (2025) raporunda kadınların yalnızca %30'i yöneticilik (yönetici pozisyon) görevlerinde yer aldıkları belirtilmiştir. Kadın çalışanların çalışma yaşamında olduğu gibi sendikalarda da ikinci sınıf vatandaş muamelesi görmektedirler. Sendikaların gündemini oluşturan önemli sorunlar sırasında kadınların sorunlarının yer almaması, kadın sorunlarının ikinci planda olması görülmektedir. Çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve taciz, iç içe geçen bir dizi durumun yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ile yakından ilişkili olan bu durum, şiddet ve taciz sorununun kökenlerinin toplumsal cinsiyet temeline dayanan güç ve kontrol ilişkilerinde olduğunu ortaya koymaktadır (Gökçe, 2021: 397).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği yalnızca belirli bir kesimin sorunu değil, tüm toplumun refahını ve ilerlemesini doğrudan etkileyen bir sorundur. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadele kapsamlı ve çok boyutlu bir yaklaşım gerektirmektedir. Uluslararası ve ulusal alanda, ayrımcılığın önlenmesi ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanması adına, kadın çalışanlara yönelik olarak birçok hukuki düzenleme yapılmaktadır. Ancak tüm bu düzenlemelere rağmen, ülkeler arasında farklılık göstermekle birlikte, istenilen sonuçlar elde edilememiştir. (Gökçe, 2021: 401). Cinsiyet eşitsizliği, insana yakışır işin tüm boyutlarını zedelemektedir. İnsana yakışır iş açısından toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmak için devlet, işveren ve toplum düzeyinde birleşik bir politikaya ihtiyaç vardır: cinsiyete duyarlı istihdam politikası, eşit işe eşit ücret ilkesi, kadın istihdamını teşvik eden vergi ve teşvik politikaları, bakım hizmetlerinin (huzurevleri, yaşlı bakımı vb.) genişletilmesi, kadın girişimciliğinin desteklenmesi, cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi ve yasal güvencelerin güçlendirilmesi, cinsiyet eğitimi ve farkındalık kampanyaları.

Dünya Ekonomik Formu'nun (WEF) 2024 yılı Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu'na göre 2023'te 131 yıl olan evrensel cinsiyet uçurumunu giderme süresi, 2024'de 134 yıla yükselmiştir. Raporda cinsiyet uçurumu, ekonomik katılım ve fırsat eşitliği; eğitimsel kazanımlar; sağlık ve hayatta kalma olmak üzere dört boyutta ölçülmektedir (Dünya Ekonomik Forumu, 2024). Birleşmiş Milletler (BM) öncülüğünde düzenlenen toplantıda bir araya gelen ülkeler, 2030 yılına kadar her türlü yoksulluğun sona erdirilmesini, herkes için insan onuruna yakışır iş ve sürdürülebilir

ekonomik büyümenin teşvik edilmesini, cinsiyet temelli eşitliği gidermeyi ve tüm kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesini amaçlayan 17 hedef belirlemişlerdir (Birleşmiş Milletler, 2015). Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nin beşinci maddesi toplumsal cinsiyet eşitliğiyle doğrudan ilişkilidir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, yalnızca kişisel haklar için değil, aynı zamanda ekonomik büyüme ve sosyal refah için de hayati bir gerekliliktir. Kadınların ve erkeklerin eşit fırsatlara sahip olduğu bir ekonomi, daha kapsayıcı ve sürdürülebilir kalkınmayı destekler. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitliği hedefleri yalnızca beşinci hedefle sınırlı değildir; aynı zamanda doğrudan veya dolaylı olarak birçok başka sürdürülebilir kalkınma hedefini de kapsamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanmadan sürdürülebilir ekonomik büyüme sağlanamayacağı gibi, kadınların işgücüne katılımı sağlanmadan da ekonomik büyüme sağlanamaz (Kaşıkırık ve Çil Arslan, 2022).

1.4.3. İş kazaları, meslek hastalıkları

İnsana yakışır işin bir diğer sorunlu alanı ise iş kazaları ve meslek hastalıklarının yaygınlığıdır. İnsan sağlığını olumsuz etkileyen çalışma koşulları ve çalışma biçimleriyle yapılan işler, ekonomik sonuçları ne olursa olsun uygun iş olarak kabul edilemez. Çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehdit eden çalışma koşullarının varlığı ve yaygınlığı, uygun işin bulunmamasının en önemli kanıtıdır. (KAPAR, 2007: 7)

ILO tahminlerine göre dünya çapında 395 milyon çalışan, ölümcül olmayan iş yaralanmalarına maruz kalmakta, yıldan yıla yaklaşık 3 milyon işçi iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle hayatını kaybetmektedir. Bu veri, küresel olarak çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması korunmasında engelleri göz önüne sürmektedir. (ILO, 2023). Toplam 2,6 milyona ulaşan iş kaynaklı ölümlerin büyük çoğunluğu iş kaynaklı hastalıklardan kaynaklanmaktadır.

İş kaynaklı ölümlerin ilk üç nedeni arasında dolaşım sistemi hastalıkları, kötü huylu tümörler ve solunum yolu hastalıkları yer alıyor. ILO'nun "*Daha Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Ortamları için Bir Çağrı*" başlıklı yeni raporunda yer alan verilere göre erkek çalışanların ölme oranı kadın çalışanların ölüm oranından önemli ölçüde daha yüksek olduğunu belirtilmiştir. Tarım, inşaat, ormancılık, balıkçılık ve imalat gibi sektörler, iş kazası riskinin en yüksek olduğu sektörler arasında yer almaktadır. Bu sektörler, tüm ölümcül iş kazalarının %60'ından fazlasını oluşturmakta ve her yıl 200.000 ölümcül yaralanmaya neden olmaktadır. Raporda, dünya çapında her üç ölümcül iş kazasından birinin tarım işçileri arasında meydana geldiği belirtilmektedir (ILO, 2023).

Türkiye açısından iş kazaları ve meslek hastalıklarına bakıldığında durum pek de iç açıcı görülmemektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) 2024 verilerine bakıldığında iş kazaları ve meslek hastalıkları ciddi oranda arttığı görülmektedir. Kayıt dışı çalışanların bu veriler dışında kalmasına rağmen resmi rakamlar bile işçi hakları açısından vahim bir tabloyu ortaya koymaktadır. Rapora göre, 2024 yılında toplam 737 bin 646 iş kazası yaşanmıştır (İSİG Meclisi ,2024). Meslek hastalığı tanısı konulan çalışan sayısı 888 olarak kaydedilmiştir. 2023 yılına göre iş kazalarında yüzde 8 artış yaşanmıştır. En çok iş kazası İstanbul, Ankara, İzmir, Antalya, Bursa, Kocaeli, Tekirdağ'da meydana gelmiştir. 2024 yılında 1908 işçi hayatını kaybetti. Bunlardan 552 kişi inşaat sektöründe, 298'i ulaştırma sektöründe, 122'i metal sektöründe, 113'ü gıda sektöründe, 105'i ticaret sektöründe çalışmaktaydı. Çocuk ve yaşlı işçiler de endişe verici durumdadır (SGK, 2024). Geçen yıla kıyasla çocuk işçi kazalarında yüzde 20, 60 yaş üstü işçilerin karıştığı kazalarda ise yüzde 30 artış yaşanmıştır. İşyerinde meydana gelen cinayetlerde ise 10'u çocuk ve 233'ü yaşlı işçi hayatını kaybetti (İSİG Meclisi, 2024).

ILO Yönetim Kurulu, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı sağlamak için dünya genelinde çabaları artırmak amacıyla 2024-2030 yılları için yeni Küresel İş Güvenliği ve Sağlığı Stratejisini (Global Strategy on Occupational Safety and Health 2024-2030) kabul etmiştir. Amaç, ILO'nun toplumsal adalet ve insana yakışır işin teşvik edilmesine olan bağlılığı doğrultusunda, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamına yönelik temel hakkın küresel düzeyde teşvik edilmesi, saygı gösterilmesi ve aşamalı olarak gerçekleştirilmesidir (ILO, 2024).

1.4.4. Aşırı çalışma süreleri.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) gibi uluslararası kuruluşlar tarafından haftalık 48 saatten fazla çalışmak aşırı çalışma süreleri olarak tanımlanmaktadır. ILOSTAT verilerine göre, 2022 yılına göre çalışan başına düşen haftalık ortalama çalışma saati 37.3 saat olarak hesaplanmıştır (ILO, 2022). Ciddi bir sorun olan aşırı çalışma süreleri hem fiziksel hem de ruhsal sağlığı olumsuz etkilemekte verimliliği düşürmekte, sosyal yaşamı kısıtlamaktadır. Düşük ücretli işlerde çalışan bireyler, geçimlerini sağlamak için daha fazla mesai yapma zorunluluğu hissederek daha fazla çalışmaktadırlar. Bazı sektörlerde yeterli personelin bulunmaması veya kasıtlı olarak daha çok personelin işe alınması mevcut çalışanların daha uzun saatlere kadar çalıştırılmasına neden olmaktadır. Küresel rekabette öne geçmek isteyen

şirketler, çalışanlarından daha uzun çalışma saatleri ve daha fazla çaba talep etmekte ve bu durum özellikle yönetici kademedeki çalışanları etkilemektedir.

Uzun saatler çalışmak ilk başta üretkenliği artırıyor gibi görünse de, zamanla yorgunluk ve stres üretkenliğin ve iş kalitesinin düşmesine yol açabilir, sonrasında hatalar artar ve yaratıcılık azalır. Aşırı çalışma saatleri aile ve iş dengesine bozmaya, arkadaş ilişkilerine ayrılan zamanın azalmasına, sosyal izolasyona ve ilişkilerin bozulmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda, kişisel gelişim, hobilere, eğlenmeye, dinlenmeye ayrılan zamanı kısıtlayarak yaşam kalitesini düşürmektedir. Uzun saatlere kadar çalışma bireyin psikolojik durumunu kötü yönde etkiler, stres, anksiyete, depresyon, tükenmişlik sendromu, kaygı gibi sorunlarla karşılaşmasına yol açabilir.

Aşırı çalışma saatlerinden en çok etkilenen kesim çalışan kadınlardır. Özellikle, çocuklu annelerin uzun süreli çalışması hem annenin kendisini hem de ailesini, özellikle de çocuklarını derinden etkileyen karmaşık bir konudur. Bakım işlerinin toplumsal cinsiyet temelinde ağırlıklı olarak kadınlara yüklenmesi, aşırı çalışma saatlerinin kadınlar için erkeklere göre daha ciddi sonuçlar doğurması anlamına gelmektedir (ILO 2022; OECD 2019). Araştırmalar, uzun çalışma saatlerinin kadınlarda fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarını artırdığını, kariyer ilerlemesini sınırladığını ve işgücünden ayrılma riskini artırdığını göstermektedir (Eurofound 2022; WHO 2021). Böylelikle, iş ve aile sorumlulukları arasında insani bir dengenin kurulamaması, insana yakışır iş açığının varlığını daha da güçlendirmektedir.

1.4.5. Modern kölelik ve çocuk işçiliği.

"Modern kölelik", 21. Yüzyılda hala varlığını sürdüren ve çeşitli biçimlerde ortaya çıkan kölelik sistemlerini tanımlamaktadır. Modern kölelik genellikle yoksulluğun bir yan ürünü olarak ilişkilendirilmektedir. Yetersiz eğitim ve güçlü hukuk sisteminden yoksun toplumlarda bu durum köleliğin varlığını sürdürmesine ve daha da büyümesine yol açmaktadır (Kapar, 2007). Kölelik, yoksul ülkelerde ve savunmasız azınlıkların yaşadığı bölgelerde daha yaygın olmuş olsa da gelişmiş ülkelerde de devam etmektedir. Günümüzde modern kölelik zorla çalıştırma, zorla ya da hizmet temelli evlilik, borç esareti, zorla ticari cinsel sömürü, insan ticareti, köleliğe benzer uygulamalar ve çocukların satılması ve sömürülmesi, hapishane emeği gibi durumları kapsamaktadır. Bugün köleleştirilen insan sayısının tahmini yaklaşık 38 milyon ile 49,6 milyon arasında değişmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tanımına göre, dünya çapında 40 milyondan fazla insanın bugün bir tür kölelik altında yaşadığı tahmin edilmektedir. Tahmini olarak 24,9 milyon insan zorla çalıştırılmakta ve bunların 16

milyonu ev işleri, inşaat veya tarım gibi uzmanlaşmış sektörlerde sömürülmektedir. 4,8 milyon kişi zorla cinsel sömürüye maruz kalmakta ve 4 milyon kişi devlet kurumları tarafından zorla çalıştırılmaktadır. Ayrıca, 15,4 milyon kişi zorla evlendirilmektedir (ILO, 2021). Özel sektörde zorla çalıştırılma vakaları %86 kapsamaktadır. Ticari cinsel sömürü dışındaki sektörlerde zorla çalıştırma, tüm zorla çalıştırmaların %63'ünü oluşturmaktadır. Ticari cinsel sömürü ise tüm zorla çalıştırmaların %23'ünü oluşturmaktadır. Zorla ticari cinsel sömürüye maruz kalan her beş kişiden dördü kadın ve kız çocuğudur. (ILO, 2021) Özellikle göçmenler zorunlu çalışmaya karşı savunmasız kalmakta, yetişkin nüfus içerisinde göçmenlerin zorunlu çalıştırılması göçmen olmayanlara kıyasla üç kat daha fazla olmaktadır.

“Çocuk işçiliği” çoğu kez çocuklarına yaşlarına uygun olmayan, tehlikeli ve sömürücü nitelikteki, gelişimlerini, eğitimlerini ve refahlarını olumsuz etkileyerek çalıştırılması durumudur. Ayrıca, çocuk işçiliği çocukları yaşamaktan alıkoyan, potansiyellerini ve saygınlıklarını eksiltir, fiziksel ve zihinsel gelişimine zarar verir, eğitim haklarından mahrum kalmalarına, gelecekteki potansiyellerini kısıtlamasına sebep olabilir. Çocuk işçiliğinin en kötü hali, çocukları köleleştirmekte, ailelerinden ayırmakta, onları ciddi tehlikelere ve hastalıklara maruz bırakmakta ve çok küçük yaştan itibaren büyük şehirlerin sokaklarında geçimini sağlamaya zorlamaktadır. Dünya çapında 63 milyonu kız, 97 milyonu erkek çocuğu olmak üzere toplam 138 milyon çocuk, yani her 10 çocuktan biri, çocuk işçi olarak çalışmaktadır. Bu çocukların yaklaşık yarısı ise sağlıklarını ve gelişimlerini etkileyen tehlikeli işlerde çalışmakta ve sayıları 54 milyonu bulmaktadır. 5-11 yaş arasındaki çocuklar, çocuk işçilerin en büyük kısmını, aynı zamanda tehlikeli işlerde çalışanların da büyük kısmını oluşturmaktadır. Sektörel dağılıma bakıldığında, en büyük pay tarım sektörüne %61, hizmet sektörüne %27, sanayi sektörüne %13 pay düşmektedir (ILO, UNICEF 2021).

1.4.6. Sosyal güvence eksikliği

Çalışan ve ailesi için çalışanın işini kaybetmesi, işten çıkarılması yaşamsal önem taşımakta, aynı zamanda çok sayıda olumsuz sürecin başlamasına da yol açmaktadır. İşten çıkarılma, iş değiştirme birçok durumda çalışanın hem işten doğan haklarının hem de diğer sosyal haklarının gerçekleşmesinde gerilemeye yol açmaktadır (Kapar, 2007: 21). İş güvencesinin yaygınlığı ve düzeyi, insana yakışır işin en önemli kriterlerindendir. İş güvencesi çalışanları işverenleri tarafından keyfi, önyargılı, haksız veya gerekçesiz işten çıkarmalara karşı korumayı amaçlayan önlemlerden oluşmaktadır. Standing (2011) güvencesiz istihdamı, haklardan yoksun, belirsiz süreli ve düşük

düzyde koruma sağlayan çalışma biçimleri olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda, sosyal güvenlik eksikliği güvencesiz istihdamın en önemli bileşenidir.

Kayıt dışı ekonominin daha çok yaygın olması çalışanların sigortasız ve güvencesiz çalışmasına yol açmakta, riskli durumlarda çalışanı savunmasız halde bırakmasına neden olmaktadır. Bazı ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinin yeterli olmaması sosyal güvence eksikliğine sebep olmaktadır. Sosyal güvenliğin eksikliği hem bireysel hem de toplumsal düzeyde çok ciddi sorunlara yol açmaktadır.

Parlak ve Ak (2022), Türkiye'de sosyal güvenlik güvencesizliğinin özellikle düşük eğitim düzeyine sahip olanlar, geçici işlerde çalışanlar ve yarı zamanlı çalışanlar arasında yoğunlaştığını belirtmektedir. Türkiye'de asgari ücretin yoksulluk sınırının altında kalması, sosyal güvenceye erişimi olan çalışanların bile "güvenceli ama yoksul" kategorisine girebileceğini düşündürmektedir. Dolayısıyla, sosyal güvence eksikliği yalnızca kayıt dışı istihdamın bir sorunu değil, aynı zamanda düşük ücret politikaları ve iş gvencesizliğiyle birlikte ele alınması gereken çok yönlü bir meseledir.

ILO' nun yaklaşımına göre sosyal güvencesizlik yalnızca ekonomik bir sorun olmaktan ziyade, aynı zamanda küresel düzeyde sosyal adaletsizliğin en önemli nedenleri sırasında yer almaktadır. ILO, ye devletlere sosyal güvenlik sistemlerini güçlendirme, kayıt dışı ekonomiyi azaltma ve tüm nüfusu kapsayan politikalar geliştirme konusunda teknik destek ve rehberlik sağlamaktadır. Bu alanda ILO'nun "*Sosyal Güvenlik Asgari Standartları Sözleşmesi*" (No. 102), sosyal güvenlik alanında uluslararası standartları belirlemektedir.

1.4.7. alışan Yoksulluğu

alışan yoksulluğu, 19. yüzyılın ikinci yarısında ekonomistler, sosyal araştırmacılar ve politika yapımcılar tarafından yaygın olarak gözlemlenen, incelenen ve analiz edilen bir olgu olmuştur. alışan yoksulluğu ile ilgili farklı yaklaşımlar var olmaktadır. Marx'ın çalışan yoksulluğu yaklaşımına göre, çalışan yoksulluğu kapitalist sistemin işleyişinin kaçınılmaz bir parçasıdır. alışan yoksulluğu, en genel haliyle, çalışan bireylerin harcanabilir net gelirden mahrum kaldığı bir durumdur. alışan yoksulluğu kavramı, iki farklı analiz düzeyini bir araya getirir: bireylerin işgücündeki statülerine dayanan bireysel düzey ve hane halkı gelir düzeylerine dayanan kolektif düzey (Eurofound, 2013). alışan yoksulluğu, bir işte çalışmasına rağmen elde ettiği gelirle asgari ekonomik ve sosyal yararları sağlayamayan ve toplumun diğer kesimlerine kıyasla görelili yoksulluk içinde yaşayan bireyler ve haneler için kullanılan bir kavramdır (cel ve Kaya, 2019). alışan yoksulluk, bir kişinin çalıştığı ancak gelirinin temel

yaşam ihtiyaçlarını karşılamaya yetmediği bir durumdur. Yani, çalışmasına rağmen yoksuldur. Bu durum, yoksulluğun yalnızca işsizlikten kaynaklanmadığını; düşük ücretler, iş güvencesizliği, işsizlik, geçim pahalılığı gibi faktörlerin, çalışanlar istihdam edilseler bile onları yoksullaştırabildiğini göstermektedir.

Çalışan yoksulluğunun nedenlerini,ekonomik (nedenler düşük ücret politikaları, asgari ücretin yaşam maliyetine göre belirlenmemesi, üretkenlik artışlarının ücretlere yansımaması, işverenlerin maliyet düşürme stratejileri); yapısal (esnek ve güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, kayıt dışı çalıştırma,teknolojik dönüşüm ve otomasyon); sosyo-demografik (kadınların ücretsiz bakım yükü, gençlerin düşük gelirli işlerde yoğunlaşması, göçmenlerin/mültecilerin sömürüye açık olması) nedenler olarak sıralamak mümkündür.

1.5. İnsana Yakışır İş Ölçümü

İnsana yakışır iş kavramını ölçmek maksadıyla evrensel olarak kabul edilmiş herhangi bir yöntem bulunmamaktadır. Bazılarına göre insana yakışır iş, tanımlanabilir ve ölçülebilir bir kavram olmayıp, yalnızca iyi niyetli bir temenniden ibarettir. İnsana yakışır işi değerlendirmeye yönelik ilk çalışma 2001 yılında ILO'nun Latin Amerika ve Karayipler ofisi tarafından uygulanmıştır (ILO, 2001). Bu çalışma, 15 ülkeyi kapsayarak insana yakışır işi ölçmeye çalışan yedi göstergeye odaklanıyordu. Bu göstergeler: İstihdam, işsizlik, enformellik, gelir, endüstriyel ücretler, asgari ücret, kadın ve erkek ücretleri arasındaki farklılıklardır (Burchell, Shenburch, Piasna ve Agloni, 2014; 468). İnsana yakışır işin ölçümü ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında genellikle niceliksel göstergelere dayalı bir yaklaşım görülmektedir. Ancak insana yakışır iş, sadece sayılarla ifade edilebilecek olmanın çok ötesindedir. İnsana yakışır işin ölçümü üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde konuyla ilgili birçok çeşitli bakış açılarını ortaya çıkmaktadır. Bazı çalışmaların bir kısmı, değerlendirmelerini sınırlı sayıda göstergyle esas alırken, diğerleri kapsamlı bir gösterge seti kullanmıştır. Kavramsal olarak rasyonel temellere sahip olmasına rağmen insana yakışır işin her bir bileşeni derinlemesine incelenmesi gereken sorun alanlarından oluşmaktadır. Bu durum insana yakışır iş kapsamında ülkelere ilişkin farklı sonuçları çeşitlendirmekde, dolayısıyla tutarlı politika önerilerinin geliştirilmesini zorlaştırmaktadır (ILO, 2023). İnsana yakışır işin ölçümü işgücü piyasasının hangi düzeyini ele aldığımızla bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir. Buna göre bireysel çalışanlar, işyerleri, işverenler ve hatta ulusal düzeyler için farklı gereksinimler ve ölçüm yöntemleri geliştirilmektedir. İnsana yakışır iş içeriğinin çok geniş olması bileşenlerinin ve alt bileşenlerinin her

birinin ayrı incelenmesi konusu teşkil etmesi de insana yakışır işi ölçebilecek basit değişkenlerin ayarlanmasının sağlanmasını zorlaştırmaktadır (ILO, 2024). İnsana yakışır işin ölçümüne yönelik göstergelerin önemli bir kısmının tartışmaya açık olması kendi içinde tutarsızlıklar yaratmaktadır. Çalışanlar için yüksek ücret daha iyi iş göstergesi olabilirken işverenler bunu istihdam artışının önünde bir engelleyici faktör olarak görebilmektedirler. Ayrıca, bazı işçiler için iş güvencesi öncelikliken, bazı işçiler iş değiştirmeyi daha uygun bulabilmektedirler (ILO, 2023; OECD, 2022). Bütün bunlara rağmen günümüzde hala insana yakışır işin ölçümü ile ilgili üzerinde ortak bir karara varılan yöntem bulunmamaktadır.

1.5.1. Anker Modeli (2002)

Eylül 2002’ de Anker ve arkadaşları tarafından yayımlanan "İstatistiksel Göstergeler ile İnsana Yakışır İşin Ölçümü", farklı açılardan insana yakışır işin ölçümüne yönelik geliştirilmiş ilk çalışma olma önemini korumaktadır. ILO tarafından düzgün iş kavramı, 11 ana gösterge ve çeşitli alt göstergelerden oluşan kriterler dikkate alınarak ölçülmeye çalışılmaktadır. İstihdam imkanları, kabul edilemez işlerin ortadan kaldırılması, yeterli kazanç ve üretkenlik, makul çalışma süresi, istikrar ve iş güvenliği, iş ve özel yaşam dengesi, adil muamele, güvenli çalışma ortamı, sosyal koruma, sosyal diyalog, işyeri ilişkileri ile işin ekonomik ve sosyal yanı; 11 ana göstergeyi oluşturmaktadır (Anker, 2002: 7).

Söz konusu modelde insana yakışır işin ölçülmesi için önerilen göstergeler hem mevcut hem de gelecekte elde edilmesi beklenen veriler göz önünde bulundurularak oluşturulmuştur. Ölçek geliştirme sürecinde ülkelerin gelişmişlik düzeylerine ve cinsiyet farklılıklarına göre alt göstergelerin kullanılması gerektiğine de değinilmiştir. Ülkeler arası farklılıkları, gelişmiş, gelişmekte olan, geçiş ülkelerindeki farklılıkları daha iyi tespit edebilmek amacıyla istihdam oranı, sağlık harcamaları, eğitim düzeyi gibi ana istatistiklerin yanı sıra detaylı ölçüm yapmayı hedefleyen alt göstergeler de buradan önerilmektedir (Anker vd., 2002: 8). Anker ve arkadaşları ölçüm modellerinde insana yakışır işi daha detaylı bir şekilde değerlendirmek için temel göstergeleri 11 ana başlıkta ele almayı hedeflemiştir; istihdam olanakları, kabul edilemez işler, yeterli kazanç ve üretken işler, insan onuruna yaraşır çalışma saatleri, iş güvenliği ve güvencesi, iş ve aile yaşamını uyumlaştırma, istihdamda adil işlem görme, güvenli çalışma ortamı, sosyal koruma, sosyal diyalog ve işyeri ilişkileri ile insana yakışır işin sosyal ve ekonomik bağlam.

1.5.2. Ghai modeli

Birleşmiş Milletler Sosyal Kalkınma Araştırma Enstitüsü Eski Direktörü olan Dharam Ghai OECD ülkeleri için geliştirdiği yöntemle, sanayileşmiş ve gelişmekte olan ülkelerin düzgün iş performansının ölçülebilmesi için bir endeks oluşturulmuştur (Ghai, 2006: 18). Endeksin tasarımı aşamasına ILO dokümanları ve verileri incelenerek belirlenmiştir. Bu göstergelerin seçiminde doğruluk, güvenilirlik, karşılaştırılabilirlik kriterlerine öncelik verilmiştir. Lakin istatistiklerin bir ülke genelinde bile zaman ve mekana göre değişebileceği vurgulanmıştır (Ghai, 2003: 115).

Ghai insana yakışır işi dört temel unsur üzerinden ele almıştır; istihdam, çalışma koşulları, temel haklar ve sosyal güvenlik bileşenlerinin göstergeleri. Ghai istihdam boyutunun değerlendirmesinde, iş gücüne katılım, işsizlik oranı ve istihdamın nüfuzu oranı gibi göstergeleri dikkate almıştır. Bu bağlamda nüfusun ekonomiye katkısı hakkında fikir sahibi olunması hedeflenmektedir. Bununla birlikte sayısal göstergelerin yanında çalışma koşullarındaki farklılıklar ve çalışan niteliği de göz ardı edilmektedir. Ülkeler arası emeklilik ve çalışma yaşı farklılıkları dikkate alınmamaktadır. Ghai'nin endeksin belirlenmesi sürecinde dikkate aldığı bir diğer bilgi ise çocuk işçiliğine ilişkin ülkelere özgü verilerdir (Ghai, 2003: 125). Ancak çocuk işçiliği denildiğinde akla sanayi sektörü gelmekte olup, tarımda kötü çalışma koşullarına maruz kalan çocuk işçilerin önemli bir kısmı kayıt altına alınmamıştır. Ancak gece çalışması, çalışma ve dinlenme saatleri ile izin sisteminin çalışma koşulları çerçevesinde ele alınması gerektiği belirtilmesine rağmen sistematik veri elde etmede yaşanan güçlüklerle dikkat çekilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda da benzer bir durum göze çarpmaktadır (Ghai, 2003: 123). Temel haklar boyutu ele alındığında, zorla çalıştırma yasağı, çocuk işçiliği, işyerinde ayrımcılık ve örgütlenme özgürlüğü konuları ele alındı ve güncel ILO verileri temel alındı. Bunlardan biri de sendika oranlarıydı. İşyerinde ve işe alım sürecinde ayrımcılığın tespiti, konuya ilişkin özel araştırma yapılmasını gerektirir. Ancak bu yaklaşımda daha kesin tespitler yapabilmek amacıyla cinsiyet ayrımcılığının ölçülmesinde işgücüne katılım oranı, istihdamın çalışma çağındaki kadın nüfusa oranı, işsizlik oranı, kazanç farklılıkları ve vasıflı işlerin dağılımı gibi unsurlar dikkate alınmıştır.

1.5.3. Bonnet, Figueredo ve Standing'in Modeli (2003)

Florence Bonnet, José B. Figueiredo ve Guy Standing, düzgün iş kavramını ölçülebilir hale getirmek için önemli araştırmalar yapmış, özellikle 2003 yılında yayınladıkları "A Family of Decent Work Indexes" (Düzgün İş Endeksleri Ailesi) adlı

makalelerinde insana yakışır işi sosyo-ekonomik güvenlik açısından kavramsallaştırdılar ve bu güvenliğı makro (ülke), mezo (işletme) ve mikro (bireysel çalışan) düzeylerde ölçmek için bir dizi bileşik endeks önerdiler. Diğer yöntemlerden farklı olarak Bonnet, Figueiredo ve Standing Modeli, insana yakışır işlerin mevcudiyeti ve koşullarının belirlenmesinde güvenliğı ön plana çıkarmaktadır (Bonnet, Figueiredo ve Standing, 2003).

Söz konusu model mikro, mezo ve makro olmak üzere üç farklı düzeyde bilgi edinmeyi içermektedir. Makro düzey, tüm toplumlarda bireylerin insan sermayelerini sürdürülebilir bir biçimde, baskı altında olmadan, makul bir güvenlik içinde geliştirmelerini ve kendilerini ve ailelerini geçindirebilecekleri yeterli geliri elde edebilecekleri koşullarda çalışmalarını sağlayacak yasaların, düzenlemelerin ve kurumların oluşturulmasını içerir. Mezo, yani işyeri düzeyi, insan onuruna yakışır bir çalışma ortamı yaratmak için işyerinde dinamik bir verimlilik yaratılması ve çalışanlar için yeterli güvenliğin sağlanması anlamına gelir. Mikro düzey, iyi fırsatlara uygun olarak yeterli düzeyde çalışabilmeleri için gerekli tüm güvenceleri sağlayan çalışma koşullarına sahip olan bireyleri tanımlar (Bonnet vd., 2003: 214-215).

Onların yaklaşımları, yedi temel güvenlik teması etrafında şekillenen iyi bir çalışma çerçevesine dayanmaktadır:

- Emek piyasası güvencesi
- İstihdam güvencesi
- İş güvencesi
- Çalışma güvencesi
- Gelir güvencesi
- Beceri geliştirme güvencesi
- Temsil güvencesi.

Uygun çalışmanın belirlenmesinde, sayılan yedi güvenlik alanının genel durumu birlikte dikkate alınmalıdır. Devletlerin işgücü piyasası ilişkileri de eleştirilmekte ve işgücü piyasası güvenliği, istihdam güvenliği ve bir ölçüde iş güvenliğinin öncelikli olduğu diğer alanlarda bugüne kadar yeterli düzeltici önlemlerin alınmadığı vurgulanmaktadır (Bonnet vd., 2003: 236).

İşgücü piyasalarında vurgu, işçinin makul işinden ziyade makul işidir; bu amaçla makul iş kriterlerinin geliştirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir. Uygun işi ölçmeye yönelik önceki çalışmalar eleştirilmiş ve üretilen diğer endekslerin alışveriş listelerinden biraz daha fazlası olduğu vurgulanmıştır (Bonnet vd., 2003: 213).

1.5.4. Bescond, Chataigner ve Mehran Modeli (2003)

Ghai'nin çalışmasına benzer şekilde, Bescond ve arkadaşlarının 2008'de yayımladıkları çalışma insana yakışır işin dört temel unsura dayanır. Ayrıca, Bonnet, Figueredo ve Standing'in modelini referans alarak 7 göstergelyi ele almaktadır. Bescond, Chataigner ve Mehran Modeli, diğery ölçüm modellerinden farklı olarak insana yakışır işlerdeki eksikliklerin ölçülmesine odaklanan benzersiz bir yaklaşım sunmaktadır.

Belirlenen göstergeler:

- (1) Düşük ücretler (adil olmayan ve yetersiz ödemeler)
- (2) Aşırı çalışma saatleri (iktisadi veya gönüllü olunmayan)
- (3) İşsizlik (istihdam olanaklarının yetersizliğı)
- (4) Eğitime devam etmeyen 10-14 yaş aralığındaki çocuklar (çalışma yaşının altında kalan çocuk emeğı),
- (5) Genç işsizliğı (gençlerin iş bulma zorlukları)
- (6) İşgücüne katılımda kadın-erkek arasındaki fark (cinsiyetler arası istihdam olanaklarının eşitsizliğı)
- (7) 65 yaş üzerinde emeklilik imkânına erişemeyenler (emeklilerin sosyal güvenceye erişimindeki sorunlar) (Bescond, Chataigner ve Mehran, 2003).

Örgütlenme hakkı ve sosyal diyalog insana yakışır işin vazgeçilmez unsurları arasında yer alırken, Bescond ve ekibinin versiyonunda bu konulara dair hiçbir gösterge bulunmamaktadır. Bu araştırma, sadece düzgün iş imkanları yaratmayı değil, aynı zamanda düzgün iş ile kalkınma arasındaki bağın ortaya konulmasını hedeflemektedir. Sonuçlar, gelişmiş ülkelerde "insana yakışır iş eksikliğıinin" daha az, gelişmekte olan ülkelerde ise "insana yakışır iş eksikliğıinin" daha fazla olacağı yönündeki beklentilerle çelişmektedir. Başka bir deyişle ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ile insana yakışır işler arasında doğrudan bir ilişki olmamaktadır.

1.5.5. 2008 ve 2013 ILO Modelleri

2008 yılında ILO nun yayınlamış olduğı raporda insana yakışır işin ölçülmesi için 11 gösterge belirlenmiştir. Cenevre'de 2008 yılında gerçekleştirilen Üçlü Uzmanlar Toplantısı'nda (Tripartite Meetings of Experts) insana yakışır iş göstergeleri ve bu göstergelerin nasıl ölçüleceğı değerlendirilerek bir rehber oluşturulmuştur (ILO, 2008).

İnsana yakışır işin bileşenleri aynı zamanda ILO'nun stratejik hedefleridir. Bu bağlamda, çalışmaya ilişkin standartlar ile temel ilke ve haklar (1), istihdam (2), sosyal koruma (3) ve sosyal diyalog (4) numaralandırılarak bu kategorilere karşılık gelen göstergeler de belirtilmiştir. Ayrıca ILO'nun 2013 yılında yayınladığı bir başka gösterge

de ölçü metnine baktığımızda 2008 metnine oldukça yakın olduğu görülmektedir. Bazı başlıklar yeniden adlandırılmış olsa da sonraki bölümlerde açıklamalara göre hem istatistiksel hem de hukuki göstergeler neredeyse eşit görülmektedir. İstihdamda fırsat ve muamele eşitliği dijital olarak göstergeler azaltılmış, sosyal ve ekonomik bağlamda artış yapılmıştır (ILO, 2013).

1.6. Dünya ve Türkiye Açısından “İnsana Yakışır İş” Durum Değerlendirmesi

Dünya genelinde insana yakışır iş, sadece ücret karşılığında çalışmak anlamına gelmemekte, aynı zamanda insan onurunu, güvenliğini ve gelişimini önceliklendiren kapsamlı bir çalışma anlayışını ifade etmektedir (ILO, 2024). İnsana yakışır iş kavramı, küresel toplumun daha adil ve refah içinde bir geleceğe yönlendirilmesi için yol gösterici olmaya devam etmektedir. Dünya genelinde insana yakışır işlere ulaşmada önemli ilerlemeler kaydedilmiş olsa da, önemli eşitsizlikler ve zorluklar devam etmektedir. Günümüzde çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve düşük ücretli, tehlikeli işler, genç işsizliği özellikle gelişmekte olan ülkelerde daha yaygın hale gelmektedir (ILO, 2024). Gelişmekte olan ülkelerdeki gayriresmi sektörün büyüklüğü ve çok boyutluluğu, yüksek işgücü piyasası segmentasyonu ve düşük sektörler arası hareketlilik, düşük ücretler nedeniyle birden fazla işin olması, sosyal güvenlik sistemleri ve sendikalar tarafından kapsanan işçi oranlarının düşük olması ve bilgi kısıtlamaları başlıca zorluklar arasında yer almaktadır. Gelişmekte olan ülkelerin karşı karşıya olduğu en büyük zorluklardan biri kayıt dışı ekonominin varlığı ve ölçülmesidir (Günaydın, 2015).

ILO’nun küresel işgücü piyasasına ilişkin yaptığı son değerlendirmeler sonucunda, 2024 yılı için öngörülen işsizlik oranının önceki verilerden daha düşük olduğu anlaşılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 2024 yılından önceki küresel işsizlikle ilgili tahmini %5,2 iken, 2024 yılından sonra %4,9 a düşürülmesi ile ilgili revizyon yapılmıştır (ILO, 2024). Özellikle dünyanın en büyük nüfusuna ve işgücüne sahip olan Çin ve Hindistan’da küresel işsizlik oranının önceki yıllardan düşük olması küresel ortalamayı önemli ölçüde etkilemektedir. Avrupa ve Kuzey Afrika gibi yüksek gelirli ve gelişmiş ekonomilerde işsizlik seviyeleri de beklentilerin altında seyretti. 2024 yılı küresel işsizlik oranı COVID-19 salgını ve ardından gelen yüksek enflasyon dönemi öncesi 2019 yılı işsizlik oranından daha düşük olduğu açıklanmıştır. Bu durum, küresel ekonominin ve işgücü piyasasının krizlere rağmen güçlü bir direnç gösterdiğini ve toparlanma sürecinin başarılı bir şekilde ilerlediğini göstermektedir (ILO, 2024).

Küresel veriler incelendiğinde, istihdam açığının dünya genelinde son derece dengesiz ve eşitsiz dağıldığı görülmektedir. ILO'nun son değerlendirmesini incelediğimizde istihdam açığı oranı ve işsizlik oranının cinsiyet ve ülke gelir gruba göre ayrıştırıldığı görülmektedir. Küresel istihdam açığı 2024 yılında 402 milyona ulaşmıştır. Bu sayı, 186 milyon işsiz kişiyi, iş bulma ümidini yitirmiş 137 milyon kişi ve çalışmak isteyip de bakıcılık gibi yükümlülükler nedeniyle çalışamayan kişi 79 milyonu içermektedir (ILOSTAT, 2024). Genç işsizliği çok az iyileşme göstererek %12, 6 gibi seyretmeye devam etmiştir. Düşük gelirli ülkelerde 2024 yılında NEET oranları artmıştır. Bu rakamlar, 15,8 milyon genç erkek (%20,4) ve 28,2 milyon genç kadın (%37, 0) seviyelerine ulaşmıştır. 2024 yılında küresel düzeyde 85,5 milyon genç erkek (%13,1) ve 173 milyon genç kadın (%28, 2) NEET durumundadır (ILOSTAT, 2024).

İnsana yakışır iş hedeflerinin önünde duran önemli engellerden biri de çalışan yoksulluğudur (ILO 2018; OECD 2020). Çalışan yoksulluğu, düşük gelir, güvencesiz istihdam, kayıt dışı istihdam, yetersiz sosyal koruma mekanizmaları ile yakından ilişkilidir. Bu durum, çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılayamamasına, sosyal dışlanma riskinin artmasına, gelir eşitsizliğinin artmasına yol açmaktadır. Özellikle de kadınlar, gençler, düşük vasıflı işçiler, insana yakışır iş standartlarının altında koşullarda çalıştıkları için çalışma hayatındaki yoksulluk riski ile karşı karşıya kalmaktadırlar (ILO 2022; World Bank, 2021). ILO'nun verilerine göre 2024'de küresel çalışan yoksulluğu oranı %6,9'dur (ILO, 2024). Bu oran, günlük 2,15 ABD dolarının (2017 PPP) altındaki kazançları kapsayan "ağır yoksulluk" eşiği kullanılarak hesaplanmıştır. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ne (SDG) göre bu oran yaklaşık 240 milyon çalışanı etkilemektedir. (UNSD, SDG Indicators, 2024). ILO'nun "Those Left Behind" analizine göre, çalışan yoksulluğu uzun sürede (1991'den beri) azalmaktadır. Aşırı yoksulluk (2,15 \$, gün PPP) bazında çalışan yoksulluğu oranı %37,4 iken, 2024'de bu oran % 6,9 olmuştur. Raporda, daha ılımlı yoksulluk sınırındaki (günlük 3,65 ABD doları PPP) çalışan yoksulluk oranının da benzer şekilde düştüğü belirtiliyor: Bu yoksulluk seviyesinde yaşayan çalışan insanların oranı 1991 ile 2024 yılları arasında %56,6'dan %17,5'e düştü (ILO,2025). Özellikle düşük gelirli ve gelişmekte olan ülkelerde çalışan yoksulluğu yoğunlaşmaktadır. ILO'nun raporuna göre, Afrika çalışan yoksulluğunun en yüksek düzeyde olduğu bölgeler sırasındadır (ILOSTAT, 2025). Ayrıca, ILO raporlarında kayıt dışı istihdamın çalışan yoksulluğunu güçlü bir şekilde etkilediği vurgulanmaktadır. ILO'nun "Trends 2023" raporu, küresel gelir eşitsizliği ve yaşam maliyetlerindeki baskıların, çalışan yoksulluğu riskini yeniden artırabileceği uyarısında bulunmaktadır (ILO Flagship Report, 2023). DİSK-Genel-İş EMAR'ın

“Gelir Eşitsizliği ve Yoksulluk” raporuna göre, Türkiye’de yoksulluk oranı %21,7’ye yükselmiş durumdadır. Rapora göre Türkiye, Avrupa ülkeleri sırasında en düşük asgari ücrete sahip üçüncü ülkedir. TÜİK verilerine göre (2023) sürekli yoksulluk oranı da %1,7’ den %14’e yükselmiştir. Eurostat’ın verilerine göre, Türkiye, AB ülkeleri arasında en yüksek işsiz yoksulluk oranına sahip ülkedir. Türkiye’de çalışanların yüzde 15’i yoksultur (DİSK-Genel-İş EMAR, 2024).

Türkiye’de çalışma hayatı insana yakışır iş bağlamında incelendiğinde, birçok sorunla karşılaşmaktadır. Bu sorunlar arasında, düşük istihdam ve işgücüne katılım oranları, özellikle gençler arasında yüksek işsizlik oranları, ILO ve birçok uluslararası sözleşme tarafından yasaklanmasına rağmen çocuk işçiliğinin varlığı ve hatta en kötü çocuk işçiliği biçimleri ve işgücü piyasasının ayrımcı yapısı ilk bakışta göze çarpan en önemli sorunlar olmaktadır (ILO, 2024). Öte yandan, kayıt dışılığın yaygınlaşmasıyla oluşan büyük kayıt dışı sektör ve sosyal güvencesizlik, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenemez artışı, çalışan yoksulluğu ve iş-aile yaşamı arasındaki dengeyi bozan uzun çalışma saatleri gibi unsurlar Türkiye’de emeğin insanlık dışı doğasının göstergeleridir. Palaz’ın OECD ülkeleri ile Türkiye’nin performansının karşılaştırıldığı çalışmasında Türkiye’nin insana yakışır iş sıralamasında çok düşük bir performans gösterdiğini ve sıralamanın en alt sıralarında yer aldığını tespit etmiştir. Türkiye’de insana yakışır iş koşulları yeterince sağlanmamakta ve insana yakışır işin göstergeleri olan istihdam, sosyal güvenlik, sosyal diyalog ve temel çalışan hakları konusunda çok sayıda eksiklik bulunmaktadır (Palaz, 2005: 496)

Türkiye ekonomisindeki sorunlarının derinleşmesinin en önemli nedenlerinden biri kuşkusuz istihdam düzeyinin düşük olmasıdır. Öte yandan, düşük istihdam düzeylerinin, ekonomideki istikrarsızlık, yatırımların yetersizliği, işgücü piyasasındaki çarpıklıklar, çalışma çağındaki nüfusun genel nüfusa göre daha yüksek büyüme hızı, vasıfsız işgücü, işgücü piyasası ile eğitim sistemi arasında koordinasyon eksikliği ve girişimciliğe yeterli destek sağlanamaması gibi faktörlerin de bir sonucu olduğu düşünülmektedir. Türkiye’de çalışma çağındaki her iki kişiden biri çalışmamakta ya da çalışmak için iş aramamaktadır. Türkiye’de işgücüne katılım oranı, en son verilere göre (Kasım 2025) %53,8 olarak gösterilmiştir. Bu oran cinsiyetler arasında büyük farklılıklar göstermekte, erkeklerde işgücüne katılım %71,5 kadınlarda yaklaşık olarak %36,5 oranı civarındadır. İstihdam edilenlerin sayısı 185 bin kişi artarak 32 milyon 772 bin kişiye ulaşmıştır. Mevsim etkilerinden arındırılmış istihdam oranı %49,2’ye kadar yükselmiştir (TÜİK, 2025). 15-24 yaş grubundaki gençlerin işsizlik oranı Ekim 2025’de 0,6 puan artarak %15,6 olmuştur. Bu yaş grubundaki erkeklerde işsizlik %12,9

kadınlarda %20,6 olmuştur (TÜİK, 20025). Kayıtdışı istihdam en çok tarım, inşaat, hizmetler (lokanta kafe, küçük esnaf) gibi sektörlerde yaygın olarak görülmektedir. Hem ülke ekonomisi hem çalışanlar için kayıtdışı istihdam ciddi sorunlar yaratmaktadır. Türkiye son yıllarda bu oranı düşürmek için çeşitli politikalar uygulamaya koymuş olsa da kayıt dışı istihdam hala önemli bir sorun olmaya devam etmektedir.

Türkiye'de iş hayatında karşılaşılan pek çok sorun arasında belki de en insanlık dışı olanı çocuk işçiliğidir. Çocuk işçiliği çocuk haklarının ihlali olup çocukların sağlığı, eğitimi, gelişimi ve refahı için ciddi bir tehdit oluşturmaktadır. Resmi istatistikler en az 720.000 türk çocuğun (5-17 yaş arası çocuğun %4,4 ü) çalıştığını göstermektedir (ILO, 2024). Çalışan çocukların neredeyse yarısı (%45,5) hizmet sektöründe çalışmakta olup, buna sokaklarda çalışanlar da dahildir. %30,8 tarım sektöründe çalışmaktadır. %23,7 özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde olmak üzere endüstriyel üretimde çalışmaktadır (TÜİK, 2025). Çeşitli araştırmalar resmi istatistiklere dahil edilmeyen mülteci çocukların işçiliğinin yüksek yaygınlığını bildirmektedir (UNICEF Türkiye, 2025). Türkiye'de çocuk işçiliğiyle mücadele, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve UNICEF gibi uluslararası kuruluşlarla birlikte yürütülmektedir. Bu bağlamda denetimlerin artırılması, ailelere yönelik sosyal yardım programlarının güçlendirilmesi ve en önemlisi eğitimin teşvik edilmesi öncelikli politikalar arasında yer almaktadır. Ancak veriler, bu mücadelenin daha etkili ve kapsamlı bir şekilde yürütülmesi gerektiğini göstermektedir. Çocuk işçiliği yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda çocukların temel haklarını ihlal eden ve fiziksel, zihinsel ve sosyal gelişimlerini olumsuz etkileyen çok yönlü bir sorun olmaktadır.

Türkiye'nin iş hayatını değerlendirirken göz ardı edilmemesi gereken konulardan biri de ülkedeki gelir eşitsizliğidir. Toplumsal uyum ve refahın en önemli belirleyicilerinden biri olan gelir eşitsizliği konusunda Türkiye'nin iyi bir konumda olduğunu söylemek imkansızdır. Gelir eşitsizliğini ölçen önemli göstergelerden biri olan Gini katsayısına göre Türkiye'de 0,410 olarak gerçekleşti, bu bir önceki yıl 0,413 olan değerden hafif düşüş göstermektedir (TÜİK, 2025). Gelir eşitsizliği verileri de bölgesel olarak önemli farklılıklar göstermektedir.

Çalışma saatleri, bu düzenlemelerin şüphesiz en önemli gerekliliklerinden biridir. Yasal haftalık çalışma saati çalışanlar için 45 saat, memurlar için ise 40 saat olmasına rağmen, Türkiye, OECD ülkeleri arasında en yüksek ortalama haftalık çalışma saatine sahiptir. TÜİK'in Temmuz 2025 İşgücü İstatistikleri'ne göre 15 yaş ve üzeri istihdam edilenlerin haftalık ortalama çalışma saatleri fiilen mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış, 1,2 saat artarak 42,6 saat olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2025). Bunların

yanı sıra Türkiye’de güçlü bir sosyal sistemin var olmasından konuşmak mümkün bile değil. Türkiye’de özellikle çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumu’na (SGK) bildirilmemesi, gelir rakamlarının veya prime esas kazançların eksik bildirilmesi, emeklilik hakkının genç yaşta tanınması nedeniyle oluşan aktif-pasif dengesizlikleri ve temel sigorta prim tahsilat sisteminin yeterince organize olmaması gibi yaygın kayıt dışı istihdam sorunu bulunmaktadır (Akı, 2004; Acar, Kitapçı, 2008: 87).

Türkiye’nin en önemli sorunları arasında sendikalaşma oranının çok düşük olması yer almaktadır. Temmuz 2025 itibariyle Türkiyede kayıtlı çalışanların yalnızca %14,02’si sendikalı olup, bu oran kamu sektöründe %76,6 özel sektörde %6,8’e düşmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2025). Kadınlar, gençler ve göçmen işçiler gibi savunmasız gruplar arasında sendikalaşma oranları daha da düşüktür. Türkiyede 2019-2024 yılları arasında kadın işçiler ve memurlar arasında sendikalaşma oranlarında artış gözlemlenmiştir. 2024 yılında sendikalı kadın işçi sayısı 599 bin, kadınların sendikalaşma oranı ise %11,37 olarak belirlenmiştir. Temmuz 2024 itibariyle memur kadınlarda sendikalaşma oranı %44,9 olmuştur (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2025). 2025 yılında yayınlanan rapora göre 15-29 yaş aralığındaki genç çalışanların sendikalaşma oranı (%9) çok düşük olmaktadır (TÜİK, 2025).

Türkiye’de çalışanlar açısından insana yakışır işin bir başka sorunlu alanı iş kazası ve meslek hastalıklarıdır. Tarımın çökmesiyle kırsal kesimden kentlere hızlı göçün yaşanması sonucu, özellikle ucuz işgücünün istihdam edildiği sanayi sektöründe iş kazaları ve meslek hastalıkları giderek artmaktadır. Türkiye’de her yıl 650.000’den fazla iş kazası meydana geliyor. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu’nun (İSG Kurulu) açıkladığı verilere göre, 2025’de 2,105 kişi iş kazalarında hayatını kaybetti. Bu veriler pandemi sonrasının en yüksek işçi ölümü olarak kayde geçti. 2025’de çocuk işçi ölümlerinin son iki yılda hızla artmış, 94 çocuk iş kazaları sonucunda hayatını kaybetmiştir. Rapora göre ölen kişilerden 138’i kadındı. Kadın işçi ölümlerinin önemli bir bölümünün tarımda ve kayıtdışı alanda gerçekleştiği için görünmez kaldığı eklenmiştir (İSİG Meclisi, 2025). Türkiye’de iş kazalarının aksine, meslek hastalıklarıyla ilgili veriler oldukça düşüktür. Bu durum, meslek hastalıklarının azlığından değil, teşhis ve kayıt altına alınmasındaki zorluklardan kaynaklanmaktadır. 2024 yılı verilerine göre Türkiye’de kayıt altına alınan meslek hastalığı sayısı sadece 888 olarak kayıtlara geçti (İSİG Meclisi, 2024). İSİG Meclisi’nin basında yer alan değerlendirmelerinde meslek hastalıklarından kaynaklanan ölümlerin büyük bir kısmı gizlenmekte ve kayıt dışı bırakılmaktadır. Aynı dönemde milyonlarca işçinin çalıştığı bir ülkede bu rakam gerçeği yansıtmaktan uzaktır. Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıklarının mevcut durumu, iş sağlığı ve güvenliği

kültürünün henüz tam olarak oluşmadığını göstermektedir. Riskli işyerleri genellikle gerekli denetimlerden geçmemekte veya çalışanlara yeterli eğitim verilmemektedir.

Bütün bu bilgiler kapsamında değerlendirildiğinde Türkiye’de insana yakışır iş durumunun pek i  açıcı olmadığı görülmektedir. Türkiye’de insana yakışır iş kavramı mevzuat ve politikalarla desteklense, uygulamada ciddi zorluklarla karşılaşmaktadır. Düşük  cretler, kayıt dışı istihdam, güvencesiz çalışma koşulları ve zayıf sendikal haklar gibi sorunlar, işgücü piyasasının büyük bir kesiminin insana yakışır iş standartlarının gerisinde kalmasına neden olmaktadır.

1.7. İnsana Yakışır İş  zerine Yapılan Akademik  alışmalar

“İnsana Yakışır İş” kavramı ilk olarak 1999 yılında ILO tarafından kullanılmıştır. Bu kavramın amacı, tüm kadın ve erkeklerin özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuruna uygun koşullarda çalışmasını sağlamaktır (ILO,1999). İnsan onuruna yakışır bir yaşamın, insana yakışır bir işe bağlı olduğu vurgulanmaktadır. İş ve ilişkiler, insanların yaşamlarının temel bağlamlarıdır. Bu sebepten, teori ve pratik, modern yaşamda meydana gelen değişimlere duyarlı olmalı ve insanların iş ve ilişkiler aracılığıyla sağlıklı yaşamlar kurmalarına rehberlik etmelidir.

İnsana yakışır iş sosyoloji ve psikoloji gibi farklı bakış açılarından araştırılmaktadır. Sosyolojik bakış açısı, insana yakışır işi öncelikle makro düzeyde ve toplumsal yapılar içinde ele alır. Çalışmanın toplumdaki yeri, işgücü piyasası koşulları ve sosyal adalet üzerindeki etkisi bu bakış açısının temel odak noktası olmaktadır. İnsana yakışır iş uygulamaları, toplumda sosyal adaletin güçlenmesine ve sınıf farklılıklarının azaltılmasına katkıda bulunur (Standing, 2011). Psikolojik yaklaşım, insana yakışır iş kavramını mikro düzeyde ve bireysel deneyimler açısından ele almaktadır. İşin niteliği, kişinin ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Uzun  alışma saatleri, şiddet ve güvensizlik, depresyon ve tükenmişlik riskini artırmaktadır (Maslach ve Leiter, 2016). İnsana yakışır iş, yalnızca çalışmak isteyenler için iş değil, aynı zamanda bireyler ve aileleri için güçlendirici ve sosyal koruma sağlayan işlere erişim de gerektirir. İşe erişim adil ve eşit olmalı ve işyerinde temel haklar (ayrımcılık veya tacizden uzak olma, oy kullanma ve kendi seçtiği temsilci aracılığıyla katılım fırsatı gibi) garanti altına alınmalıdır. Ayrıca,  alışma koşulları güvenli ve emniyetli olmalı, yeterli boş zaman ve rekreasyon olanağı sağlamalı, aile ve toplum değerlerine saygılı olmalı ve sağlık hizmeti gibi yeterli ücret ve yan haklar sunmalıdır (ILO, 2015). İnsanların  alışma hayatlarında ne istediklerini özetleyen insana yakışır işe yönelik bu

yaklaşım, insana yakışır iş kavramını daha kapsamlı bir şekilde ele almak anlamına gelmektedir (Duffy, Blustein, Diemer ve Autin, 2016).

Kariyer danışmanlığı literatüründe “insana yakışır iş” kavramının daha kapsayıcı bir tanımı fikrini merkeze alan ve konunun psikolojik boyutunu vurgulayan çalışmalar dikkat çekmektedir. Bu bağlamda yakın zamanda ortaya çıkan Çalışma Psikolojisi Çerçevesi (Blustein) ve daha sonra Çalışma Psikolojisi Kuramı (Duffy) insana yakışır iş temelli bir yaklaşımı benimsemiş olup, insanların insana yakışır faydalara erişimini etkileyen değişkenler sonuç modeli çerçevesinde tartışılmaktadır. Çalışma Psikolojisi Çerçevesi, toplumsal farklılıklar, cinsiyet, ırkçılık ve sosyal sınıf nedeniyle ötekileştirilen bireylerin kariyer danışmanlığı alanında yeterince temsil edilmediğini ve ihmal edildiğini savunarak oluşmuştur. Çalışma Psikolojisi Çerçevesi (ÇPÇ), ilk zamanlar kariyer seçimleri üzerinde bireysel kontrole sahip bireylerin yaşamlarını önceliklendiren kariyer danışmanlığındaki mevcut söylemlere bir eleştiri olarak geliştirilmiştir. İnsana yakışır iş gündemi, ÇPÇ tarafından belirlenen hayatta kalma, sosyal bağlılık ve öz belirleme ihtiyaçlarını karşılamak için çalışarak, dünya genelindeki çalışanların psikolojik sağlık ve refahını vurguladığı ölçüde netlik ve şekil kazanabilir (Blustein vd., 2016).

Blustein'in insana yakışır işe yaklaşımını kullanan Duffy ve arkadaşları (2016), insana yakışır işin altında yatan nedenleri ve sonuçları belirlemeyi amaçlayan Çalışma Psikolojisi Kuramı (ÇPK) olarak bilinen teorik bir model geliştirdiler. ÇPK, ÇPÇda özetlenen kavramlara dayanan ve insana yakışır işi tüm bireyler için iş deneyiminin merkezine yerleştiren, deneysel olarak test edilebilir bir model sunmaktadır (Blustein, 2016). Duffy vd., (2016) Çalışma Psikolojisi Kuramı'nın modelini oluştururken ILO'nun insana yakışır iş tanımına atıfta bulunarak insana yakışır işin 5 boyuttan oluştuğunu savunmaktadırlar: (1) fiziksel ve ilişkisel açıdan güvenli çalışma koşulları, (2) boş zaman ve dinlemeye olanak tanıyan çalışma saatleri, (3) aile ve toplumsal değerleri tamamlayan örgütsel değerler, (4) yeterli ücret, (5) yeterli sağlık hizmetlerine erişim. İnsana yakışır iş kavramının tüm bu bileşenlerin mevcut olması durumunda var olduğunu kabul etmekle birlikte, kavramın ekleyici olduğunu, yani bazı bileşenlere sahip olduğunu da vurgulamaktadırlar (Duffy, 2016). Duffy ve meslektaşları, insana yakışır işin bileşenlerini psikolojik bir perspektiften değerlendirmek için İnsana Yakışır İş Ölçeğini geliştirmiştir (Duffy vd., 2017). Söz konusu araştırmalar esasen ABD ve Batı toplumlarındaki yetişkinlere, özellikle de sosyal sınıf ve toplumsal ikilikler nedeniyle dışlanma riski yüksek olanlara odaklanmıştır.

İnsana yakışır iş konusunda ulusal ve uluslararası düzeyde çeşitli bilim alanlarından araştırmacılar tarafından çok sayıda çalışma yürütülmektedir. Hoştut (2016) “İtibarlı Şirketlerin İşgücü ve İnsana Yakışır İş Uygulamaları” adlı çalışmasında Türkiye'deki saygın şirketlerin sürdürülebilirlik raporlarını kullanarak çocuk işçiliği, eğitim ve iş sağlığı ve güvenliği gibi değişkenleri incelemiştir. Çalışma, bu şirketlerin çalışanlarının kişisel gelişimine katkıda bulundukları ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili faaliyetler yürüttükleri sonucuna varmıştır. Bayrak (2018), çalışmasında inşaat sektörünü insana yakışır iş kavramı açısından değerlendirmiş ve genel olarak inşaat sektörünün insana yakışır iş kriterlerini karşılamadığı sonucuna ulaşmıştır. Başol ve Saruhan (2018), yaptıkları çalışmalarında alışveriş merkezi çalışanlarının işlerinin insana yakışır olup olmadığını incelemek için nitel yöntemler kullanmışlardır. Çalışma sonuçları, çalışanların insana yakışır iş standartlarını tam olarak karşılayan çalışma koşullarında istihdam edilmediklerini göstermektedir. Kaya (2020) “İnsana Yakışır İş Açığı: Çalışan Yoksulluğu Açısından Bir Değerlendirme” adlı çalışmasında insana yakışmayan işler ile çalışanların yoksullaşması arasındaki ilişkiyi vurgulamak için işçi yoksulluğu ile mücadele, insana yakışır iş yaklaşımının önemli olduğuna dikkat çekebilmek amaçlanmıştır. Gülşen Aydın (2021) çalışmasında insana yakışır iş kavramının işgücü piyasasına etkilerini incelenmiştir. Seher Yastıoğlu'nun (2023), çalışmasında bireylerin uygun işleri seçmeleri ve işleri aracılığıyla yaşam kalitelerini iyileştirmeleri için ihtiyaç duydukları kaynak ve bağlamları yaratmak için toplumsal yükümlülükleri yerine getirmek üzere kamusal sorumluluğun devreye girmesinin önemli olduğu vurgulanmıştır. Doğan (2017) “Sosyal Dışlanma ve İnsan Onuruna Yakışır İş: Yoksunlukların Algılanması” adlı çalışmasında "insana yakışır iş" kavramının unsurlarının, toplumsal dışlanmaya yol açan yoksuklukların belirlenmesinde önemli bir araç olarak kullanılabileceği ileri sürülmüştür. Aslan Yılmaz ve Gülçubuk (2021) çalışmasında mevsimlik tarım işçilerinin çalışma koşullarını insana yakışır iş perspektifinden incelemiştir. Yapılan incelemede işverenin tutum ve çalışma koşullarının insana yakışır işlerle bağdaşmadığı ortaya çıkmıştır. G (2025) “İnsana Yakışır İş: Üniversite Öğrencilerinin Beklentileri Üzerine Bir Araştırma” isimli üniversite öğrencilerinin gelecekteki insana yakışır iş beklentileri üzerine yapılan bir çalışmada, cinsiyet eşitsizliğinin özellikle erkeklerden daha düşük insana yakışır iş algısına sahip olan kadın öğrencilerin beklentilerini olumsuz etkilediği görülmektedir. İş deneyimi ve öğrenim alanı açısından anlamlı bir fark bulunmamakla birlikte, kadın öğrencilerin çoğunun iş deneyiminin olmaması dikkat çekicidir. Literatür ve bulgular birlikte değerlendirildiğinde, insana yakışır iş ile ilgili konuları ele almada nitel

yöntemler kullanılarak derinlemesine araştırma yapılmasının önemli olduğu sonucuna varılmıştır.

2. ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI

2.1. Üretkenlik Karşiti İş Davranışları Kavramsal Çerçeve

Çalışanlar hem kişisel özelliklerine hem de çalışma koşullarına bağlı olarak çalışma ortamlarında çok farklı davranışlar gösterebilmektedirler. Örgütlerde çalışanlar bazen beklentilere aykırı davranışlar sergileyerek, örgütün işleyişinde aksaklıklara yol açabilir, örgütsel hedeflere ulaşmasını engelleyebilir veya çalışma arkadaşlarının verimliliğinin düşmesine neden olabilir. Bu tür olumsuz davranışlara ilişkin literatürde çok farklı tanımlar bulunmaktadır. Bu tanımlardan en çok kullanılanı üretkenlik karşiti iş davranışlarıdır.

Üretkenlik Karşiti İş Davranışları (Counterproductive Work Behaviors – CWB) bir örgütün veya paydaşlarının meşru çıkarlarına zarar vermeye yönelik bilinçli eylemler olarak tanımlanmaktadır (Spector vd.,2006). Bu davranışlar çalışanların verimliliğini, güvenliğini veya örgütün hedeflerinin kasıtlı olarak aksamasına neden olmaktadır. Özellikle, 1990'lardan bu yana, üretkenlik karşiti iş davranışlarına yönelik uluslararası ilgi giderek artmaktadır. Bazı araştırmacılar, bunun son 20-30 yıldır iş dünyasında endüstriyel ilişkilerde yaşanan serbestleşme eğilimlerinin bir sonucu olduğuna inanmaktadır. “Post-Fordizm” ya da “Geç Kapitalizm”in tezahürleri olarak değerlendirilen bu dönüşümlerin, çalışma koşullarındaki esnekliğin artması, güvencesizliğin artması ve radikal yeniden yapılanmaların yol açtığı olumsuz rekabet baskılarının artması sonucu geliştiği ileri sürülmektedir (Çetin ve Fıkrkoca, 2010).

Üretkenlik karşiti iş davranışları ilk kez 1986 yılında Hollinger tarafından "Sapkın Davranış" kavramıyla ortaya atılmıştır. Söz konusu olan davranışlar literatürde birçok farklı kavramlarla tanımlanmaya çalışılmış olsa da, bunların hepsi kuruma ve çalışanlara kasıtlı olarak zarar veren ve kişisel çıkar için gerçekleştirilen eylemleri kapsamaktadır (Hafidz, Le Roy vd., 2012).

Spector ve meslektaşları, “üretkenlik karşiti iş davranışları” terimini ilk kez kullanan araştırmacılar olmuştur. Onlar bu davranışları “çalışanların mensub oldukları örgüte, örgütün üyelerine ve örgütün paydaşlarına yönelik zarar verme kastıyla yapılan bilinçli davranışlar” olarak ifade etmişlerdir (Spector, Fox ve Penney, 2006). Spector ve meslekdaşlarının kullandığı bu terim bu alandaki diğer araştırmacılar için bir yol haritası sunmuş oldu. Robinson ve Bennetin çalışmaları, üretkenlik karşiti iş davranışlarını anlaşılır bir şekilde incelenmesinde ve bu alandaki araştırmaların

gelişmesine büyük katkıda sağlamıştır. Robinson ve Bennet çalışanların neden bu davranışları sergilediğini sosyal değişim teorisi perspektivinden açıklayarak, çalışanların işyerinde haksızlığa uğradıklarını hissettiklerinde bu algılanan adaletsizliğe karşılık olarak üretkenlik karşıtı iş davranışlarına baş vurabileceklerini ifade etmişlerdir (Robinson ve Bennett, 1997). Üretkenlik karşıtı iş davranışları her zaman işle ilgili olmayabilir. Verimsiz iş davranışları kişisel nedenlerle de gelişebilmekte, dolayısıyla, bu davranışlara yol açan faktörlerin çeşitli kökenleri olabilmektedir. Bu davranışlar ilerleyen aşamalarda sapkın davranışlara bile dönüşebilmektedir (Robinson ve Bennet, 1995).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik yapılan araştırmaların büyük kısmı, düşmanlık veya saldırganlık ifade eden davranışlara odaklanmaktadır. Bu davranışların birçok kısmı, bireylerin kurumlarında ve sosyo-psikolojik çevrelerinde deneyimledikleri hayal kırıklığı veya öfke gibi olumsuz duygularla bağlantılı olarak meydana gelmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının nedenlerini belirlemede iki farklı yaklaşım görülmektedir. Birinci yaklaşım bireyin saldırganlığına odaklanırken, ikinci yaklaşım bireyin karşılaştığı haksız deneyimlere gösterdiği tepkilere odaklanmaktadır. Buna rağmen, her iki yaklaşımda da birey, bulunduğu ortamda karşılaştığı sorunlara karşı olumsuz duygular yaşamakta ve buna göre tepkiler vermektedir. Örgüt içinde hissedilen adaletsizlik, bireyler için önemli bir stres faktörü olarak görülmektedir (Spector, 2016).

Neuman ve Baron'a göre, üretkenlik karşıtı çalışma davranışı, bir örgüt içindeki bir veya birden fazla bireyin, kendilerine zarar verdiğine inandıkları ve hedef olarak gördükleri bir veya daha fazla bireye (veya örgüte) zarar verme niyetiyle gerçekleştirdiği herhangi bir davranış olarak tanımlanmaktadır (Neuman ve Baron, 2005). Neuman ve Baron'un yaklaşımlarına göre bu davranışların temelinde sıklıkla negatif duygular dayanmaktadır. Onların bu yaklaşımı sergilenen negatif davranışların altında yatan psikolojik süreçleri anlamaya odaklanmıştır.

Kanten ve Ülker, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, kurumsal normları ihlal eden ve örgüte veya diğer çalışanlara kasıtlı olarak zarar verme potansiyeli taşıyan gönüllü davranışlar olarak tanımlamışlardır (Kanten ve Ülker, 2014: 23). Üretkenlik karşıtı iş davranışının ortaya çıkmasında olumsuz yönetim tarzı büyük etkiye sahiptir. Olumsuz yönetim tarzı çalışanın psikolojik durumunu etkileyerek üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemesine yol açabilmektedir (Kanten ve Ülker, 2014).

Collins ve Griffin (1998), üretkenlik karşıtı iş davranışlarının tanımlarını tartışırken, tanımların neredeyse tamamının üretkenlik karşıtı iş yeri davranışlarının

toplumsal ve kurumsal kural ve değerlere saygısızlıkla karakterize edildiğini belirtmektedir. Ayrıca, üretkenlik karşıtı davranışların ciddiyetinin düşükten (örneğin küçük hırsızlık) yükseğe (örneğin şiddet) kadar değişebileceğini de belirtmektedirler. Buna bezner olarak, Hogan ve Hogan (1989), üretkenlik karşıtı iş davranışını devamsızlıktan saldırıya kadar tüm olumsuz davranışları barındıran bir mekanizma olarak görmektedir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları çalışanların diğer çalışanlara veya kuruluşa doğrudan zarar vermeyi amaçlayan her türlü eylemini içeren antisosyal davranışlardır. Üretkenliğe aykırı davranışlar, örgütler için en ciddi sorunlardan biri olup, çalışanlar ve yöneticiler için büyük bir endişe kaynağıdır. Kurumlardaki verimsiz davranışları tespit etmek, bunların yönetilmesini de kolaylaştıracaktır. Ancak verimsiz davranışları tamamen ortadan kaldırmak mümkün değildir (Demirel, 2009: 485).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını incelerken üç noktanın vurgulanması gerekir. Başka bir deyişle, her üretken karşıtı çalışma davranışı zarara yol açmayabilir. Güvenlik yöntemlerini bilerek ihlal etmek her zaman kazaya yol açmayabilir. Lakin, herhangi bir zararın olmaması, bu davranışın verimsiz bir iş davranışı olarak kabul edilemeyeceği anlamına gelmemektedir. İkinci olarak, bu davranışlar yasa dışı, ahlak dışı ve sapkın davranışın örtüşen özelliklerini sergiler. Yasa dışı davranış hukuk çerçevesinde, ahlak dışı davranış belirli değer sistemleri çerçevesinde ve sapkın davranış ise toplum çerçevesinde ele alınmaktadır. Dikkate alınması gereken üçüncü nokta, davranışın kasıtlı olup olmamasıdır. Örneğin, tüm güvenlik kurallarına uymasına rağmen kayan, düşen ve yaralanan bir çalışan verimsiz bir iş davranışı olarak değerlendirilemez aksine, bir çalışanın güvenlik kurallarına uymaması sonucu meydana gelen bir kaza, kasıtlı, yani verimsiz bir iş davranışı olarak değerlendirilmelidir (Tüfekçi, 2016).

Örgütlerde, çalışanların çoğu zaman planlı ve bilinçli olarak sergiledikleri, çalışma kültürü ve değerlerine aykırı, örgütün amaç ve hedeflerine zarar veren davranışlar ortaya çıkabilmektedir. Çalışanların kendilerini örgütten yabancılaştırmaları ve örgüte yönelik olan kinleri tutum ve davranışlarına da yansımaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları, bireyler, gruplar veya şirketler arasındaki yıkıcı rekabetten kaynaklanmaktadır (Spector ve Fox, 2005). Bu tür davranışlar yalnızca iş hedef ve amaçlarına zarar vermekle kalmaz, aynı zamanda çalışanların günlük ve profesyonel yaşamlarını da olumsuz etkilemektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışı kavramı, çalışanlar tarafından örgüte ve çalışanlarına sistematik ve kasıtlı olarak verilen zarar olarak kullanılmaktadır. Bu zarar, dedikodu, israf, erteleme, çatışma, sabotaj ve hırsızlık şeklinde ortaya çıkabilmektedir (Marcus ve Schuler, 2004). Genel olarak üretkenlik

karşıtı iş davranışları, örgütün veya bireylerin çıkarlarına zarar vermeyi amaçlayan, motivasyon bozukluğuna yol açan, iş verimliliği üzerinde olumsuz etki yaratan, bilerek ve isteyerek hiçbir fayda sağlamayan planlı eylemler bütünü olarak tanımlanabilmektedir.

2.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri

Örgütlerde, örgütün amaç ve hedefleri doğrultusundaki işleyişini engelleyen tutum ve davranışlar gözlemlenmektedir. Örgütün norm ve değerlerine aykırı olan bu tutum ve davranışlar çoğu zaman örgüt üyeleri tarafından bilinçli ve kasıtlı olarak gerçekleştirilmektedir. Üretkenliği azaltan davranışlar, bireyler, gruplar veya şirketler arasındaki yıkıcı rekabetten kaynaklanmaktadır. Bu tür davranışlar yalnızca iş hedef ve amaçlarına zarar vermekle kalmaz, aynı zamanda çalışanların günlük ve profesyonel yaşamlarını da olumsuz etkilemektedir (Demirel, 2009: 122). Üretkenlik karşıtı iş davranışları, çalışanların iş yerindeyken çalışma zamanı çalma, bozma, zarar verme hırsızlık, israf, alkol ve uyuşturucu kullanımı ve her türlü uygunsuz ve kabul edilmeyen davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Bu davranışların tümü örgütlerin büyük ölçüde maddi kayıplara uğramasına neden olmaktadır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türleri hakkında alanyazında farklı araştırmacılar tarafından nitelendirilen çeşitli sınıflandırmalar mevcuttur. Üretkenlik karşıtı iş davranışı kavramı üzerine ilk sistematik çalışma Hollinger ve Clark (1983) tarafından yürütülmüştür. Araştırmacılar, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını iki ana başlık altında; mülkiyet hırsızlığı (theft of property) ve üretim sapması (productive deviance) karşıtı davranışlar başlığı altında sınıflandırmışlar. Çalışmalarında üretkenlik karşıtı iş davranışları hırsızlık, işveren varlıklarının kötüye kullanımı ve ayrıcalıkların ihlalini içeren "mal hasarı" ve iş normlarının ihlalini ifade eden "üretim hasarı" olarak sınıflandırmışlardır. Araştırma analizleri, farklı tanımlara rağmen, üretkenlik karşıtı çalışma davranışlarının tür ve boyutlarının sıklıkla karıştırıldığını ve birbirinin yerine kullanıldığını göstermektedir. Örneğin, Gruys (2000: 43-58), araştırmasını 66 farklı üretkenlik karşıtı çalışma davranışına dayandırmış ve bunları 11 kategoriye ayırmıştır. Bunlar arasında hırsızlık ve benzeri davranışlar, mala zarar verme, bilgi kötüye kullanımı, zaman ve kaynak kötüye kullanımı, iş güvenliği ve koruma yönetmeliklerine uymama, düşük devamsızlık, düşük iş kalitesi, alkol kullanımı, uyuşturucu kullanımı, uygunsuz sözel davranışlar ve uygunsuz fiziksel davranışlar yer almaktadır.

Robinson ve Bennet (1995), Hollinger ve Clark'ın incelediği davranış kümelerinin cinsel istismar gibi kişilerarası davranışları içermediğini belirterek, kişilerarası zarar

verme davranışlarını (personal aggression, political deviance) dahil ederek kapsamını daha da genişletmişler.

Collins ve Griffin (1998), üretkenlik karşıtı çalışma davranışlarının kavramlaştırırken bu eylemlerin neredeyse tamamını sosyal ve örgütsel norm ve değerlere yönelmiş saygısızlık olarak nitelendirmiştir. Dahası, bu araştırmacılar üretkenlik karşıtı iş davranışlarının şiddetinin düşük seviyeden önemli ölçüden daha ciddi seviyelere kadar değişebileceğini belirtmişlerdir. Hogan ve Hogan'a (1989), göre uyuşturucu ve alkol kullanımı, yalan söyleme, itaatsizlik, kurumsal ve kişisel mülke zarar verme, kundaklama, işe devamsızlık ve saldırganlık gibi üretkenlik karşıtı davranışlar, *kötüye kullanma (delinquency)* olarak da adlandırılabilirler. Hogan ve Hogan üretkenlik karşıtı iş davranışlarının, devamsızlıktan saldırıya kadar tüm taciz edici davranışları kapsayan bir yapı olduğunu düşünmektedir.

Neuman ve Baron (2005:18) üretkenlik karşıtı iş davranışını, bir örgüt içindeki bir veya daha fazla bireyin, kendilerine zarar verdiğine inandıkları ve hedef olarak gördükleri bir veya daha fazla bireye (veya organizasyona) zarar verme niyetiyle gerçekleştirdiği herhangi bir davranış olarak tanımlamaktadır. Baron ve Neuman, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını; "sözlü – fiziksel, dolaylı ve dolaysız veya aktif ve pasif olmak üzere üç temel kategoride ele almışlar. Bu üç grup ikiye ayrılarak değişerek sekiz ayrı davranış yönünü ortaya koymaktadır (Doğan ve Kılıç, 2014)

Kelloway ve meslektaşlarına göre, üretkenlik karşıtı iş davranışları "Protesto Yaklaşımı" çerçevesinde ele alınmaktadır. Buna göre, çalışanlar "sabotaj", "hırsızlık" ve "saldırganlık" gibi üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, kurum içinde arzu ettikleri hedeflere ulaşmak için bir protesto aracı veya yöntemi olarak görmektedir. Güvencesiz bir çalışma davranışı türü olarak kabul edilen zorbalık, bir veya daha fazla kişinin fiziksel temas olmaksızın diğerine karşı sergilediği sözlü veya sözsüz (jest ve yüz ifadeleri kullanılarak) saldırgan davranışlardan oluşur. Bu davranışlarda bulunanların amacı, hedef kişiyi kendilerine itaat etmeye veya kararlarına uymaya zorlamaktır (Keashly, 1994).

Skarlicki ve Folger (1997), misilleme davranışı üretkenlik karşıtı iş davranışlarının diğer bir türü olarak adlandırmışlardır. Misilleme davranışı bireyin algılanan adaletsizliğe, zarara veya kötü muameleye karşı kasıtlı olarak intikam alma veya misilleme yapma niyetiyle sergilediği tepkisel davranışlardır. Misilleme davranışlarının kökeninde intikam ve cezalandırma dayanmaktadır. Misilleme davranışını diğer üretkenlik karşıtı iş davranışlarından ayıran temel özellikler, bu davranışın örgüte yönelik olması ve adaletsizlik algısına tepki olarak ortaya çıkmasıdır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bir türü de psikolojik taciz/şiddet (mobbings/bullying) kavramıdır. Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğü, mobbing yerine "bezdiri" teriminin kullanılmasını uygun görmektedir. Mobbing, işyerinde bir kişiye karşı sistematik, kasıtlı ve sürekli olarak uygulanan psikolojik ve duygusal saldırgan davranışları olarak tanımlanmaktadır (Tınaz, 2011). Mobbing kavramını ilk kez Leyman (1990) kullanmış, çalışma hayatında psikolojik şiddet ya da mobbing, sistematik bir yaklaşımla, bir ya da birden fazla birey tarafından, başka bir bireye yönelik olarak yürütülen, düşmanca ve etik dışı bir iletişim olarak nitelendirmiştir. Mobbinge maruz kalan birey çaresiz ve savunmasız kalır ve devam eden mobbing faaliyeti bireyin mağduriyetinin sürmesine neden olur. Leyman mobbingi basit bir çatışma değil, bireyi psikolojik olarak korkutup, iş ortamından uzaklaştırmayı amaçlayan, uzun vadeli yıkım süreci olduğunu vurgulamıştır.

İlk kez Norveçli psikolog ve araştırmacı Dan Olweus tarafından kullanılan “bullying” terimi çoğu zaman mobbing terimi ile eş anlamlı şekilde kullanılmaktadır. Kabadayılık, daha zayıf veya daha savunmasız olanlara yönelik sistematik, kasıtlı ve tekrarlanan kötü muamele, tehdit veya taciz olarak anlamlandırılmaktadır. Olweus, bullying terimini ilk kez çocuklar arasında tekrarlanan saldırgan davranışları tanımlamak için kullanmıştır. Kabadayılık daha çok fiziksel saldırıları ve tehditleri ifade etmektedir. Mobbing, zorbalığa kıyasla birey üzerinde daha kalıcı ve duygusal açıdan yıkıcı etkiler bırakmakta, bireyin toplumdan soyutlanmasına yol açabilecek daha sıra dışı ve karmaşık davranışları içermektedir.

Üretim karşıtı iş davranışlarının türleri arasında nezaketsiz davranışlar da yer almaktadır. Nezaketsiz davranışlar, düşük şiddetli, bilinçsizce veya kasıtlı olarak gerçekleşen zarar verme amacı taşıyan saldırgan davranışlardan oluşmaktadır. Pearson ve arkadaşlarının işyeri nezaketsizliği üzerine yapmış oldukları araştırmalarında nezaketsizliği iletişimi engelleme, görmezden gelme, sorumlulukları ihmal etme, saygısız iletişim olarak sınıflandırmışlar. Pearson nezaketsizliği "hedefe zarar verme niyeti belirsiz olan, düşük yoğunluklu, yıkıcı bir davranış olup, karşılıklı saygıya yönelik işyeri normlarının ihlali" olarak tanımlamıştır. Bu tür davranışlar tipik olarak kaba ve nezaketsiz olup, başkalarına karşı saygı eksikliği göstermektedir (Pearson, 2005).

Sınıflandırılan üretkenlik karşıtı iş davranışları türlerinden başka siber kaytarma, uyuşturucu ve alkol kullanma da üretkenlik karşıtı iş davranışları türleri olarak kabul edilmektedir. Mercado (2017) “Siber Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları” (Cyber-CWB) kavramını kullanarak, siber kaytarmayı bunun bir alt boyutu olarak incelemiştir. Siber

kaytarma, üretkenliği azaltan bir davranış olup, çalışanların çalışma saatleri içinde kişisel elektronik postalarını okumak ve işle ilgili olmayan internet sitelerine erişmek için şirketin internetini kasıtlı olarak kullanmalarıyla ortaya çıkmaktadır. Kurum içinde kişisel amaçlarla internette zaman geçiren çalışanların görevlerini zamanında tamamlaması azalmakta, düşük performans gösterme ve işle ilgili taleplere daha sonra yanıt vermelerine yol açabilmektedir. Bu olumsuz davranışlar, şirketin faaliyetlerini yavaşlatır ve marka değerine ve itibarına zarar vererek şirketi olumsuz etkilemektedir (Lim ve Teo, 2005).

Çalışanlar arasında uyuşturucu ve alkol kullanımı yaygın bir durum olmasa da , ancak bu tür davranışlar sergileyen çalışanlar da görülmektedir. Alkolün insan hayatı üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu için, çalışanların iş hayatını da olumsuz etkileyeceği ileri sürülebilir. Çünkü alkol kullanan bir kişi, içmeyen birine göre fiziksel ve zihinsel olarak daha zayıf ve güçsüzdür. Bu sebeple, sık sık alkol kullanan çalışanların işyerinde verimsiz, dikkatsiz ve üretken olmayan davranışlar sergileme olasılığının yüksek olduğu belirtilmiştir (Gruys ve Sackett, 2003). Bu davranışlar, sinirlilik, düşük enerji, iletişimden kaçınma, duygusal dengesizlik ve işten kopma gibi verimsiz davranışlara yol açabilir ve bu da işletme için olumsuz sonuçlar doğurabilir.

Buraya kadar açıklananlara bakıldığında alanyazında en çok adı geçen ve kullanılan üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türleri bu şekilde sınıflandırılmıştır:

- Üretkenlik karşıtı iş davranışları (*Counterproductive Work Behavior*)
- Sapkın Davranış (*Deviant Behavior*)
- Fiziksel Şiddet (*Violence*)
- Saldırganlık (*Aggression*)
- Psikolojik Şiddet (*Mobbing*)
- Zorbalık / Duygusal suiistimal (*Bullying / Emotional Abuse*)
- Nezaketsiz Davranışlar (*Incivility*)

(Pearson, 2005)

Bu bilgiler çerçevesinde, *üretkenlik karşıtı iş davranışı*, örgüte ve çalışanlara zarar veren her türlü istenmeyen davranışları barındıran geniş bir kavramdır. *Sapkın davranış*, örgütsel normları ihlal eden, saldırganlık ve kabalığı da içeren bir tür verimsiz iş davranışdır. *Saldırganlık* fiziksel şiddeti, tacizi, duygusal istismarı ve zorbalığı kapsar ve bazı ciddi olmayan davranış biçimlerini de içerir. *Fiziksel şiddet*, yüksek düzeyde şiddet ve fiziksel saldırı içeren davranışlardan oluşur. *Zorbalık*, orta şiddet ile yüksek şiddet arasında, fiziksel veya fiziksel olmayan ve sürekli saldırgan davranışlardan oluşur. *Zorbalık/duygusal suistimal* düşük veya orta şiddette, sürekli, fiziksel olmayan

saldırgan davranışlardan oluşur. *Nezaketsizlik*, düşük yoğunlukta, kazara, bilinçsizce veya doğrudan zarar verme niyetiyle ortaya çıkan saldırgan davranışlardan oluşur.

2.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Boyutları

Üretkenlik karşıtı iş davranışları bir örgüte veya çalışanlarına zarar vermek amacıyla kasıtlı olarak gerçekleştirilen eylemler olarak tanımlanmaktadır (Robinson ve Bennet, 1995). Araştırmacılar, bu davranışların boyutlarını çeşitli yaklaşımlarla ele almışlardır. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını bireysel ve örgütsel etkilerini inceleyen çok sayıda çalışmada yaygın görüşü destekleyen iki davranışsal boyut belirlenmiştir. İlk boyut örgüte yönelik davranışlar, ikinci boyut ise bireye yönelik davranışlardır (Doğan ve Kılıç, 116).

Spector (2011) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını örgütsel ve bireysel olmak üzere iki farklı bakış açısıyla tanımlamıştır. Spector (2016), üretkenlik karşıtı iş davranışlarının önceki sınıflandırmalarını kişilerarası üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütlerarası üretkenlik karşıtı iş davranışları doğrultusunda beş formda (istismar/saldırganlık, sabotaj, geri çekilme, dikkat dağıtma ve hırsızlık) birleştirmiştir. Bu beş formdan sabotaj, geri çekilme, dikkat dağıtma ve hırsızlık örgütler arası üretkenlik karşıtı altında sınıflandırılırken, istismar/saldırganlık genellikle iş arkadaşlarına yönelik "zararlı ve taciz edici davranışları" tanımladığı için kişilerarası üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak listelenmiştir.

Örgütsel bir bakış açısıyla verimsiz çalışma davranışları, örgütsel kuralları ve çıkarları ihlal eden davranışlar olarak tanımlanır. Bu bakış açısına göre, temel amaç örgüte zarar vermektir. Ancak, meslektaşlara yönelik sözlü ve fiziksel zorbalık gibi olumsuz davranışları da içerebilir. Bireysel bakış açısı, çalışanlar arasındaki verimsiz davranışlara daha fazla odaklanır. Bu, kuruluş içindeki diğer bireylere zarar veren veya zarar vermeyi amaçlayan davranışları içerir. Bireysel bakış açısında, kuruluşa doğrudan zarar verme niyeti yoktur, ancak bu olumsuz davranışlar kuruluşa zarar vermektedir.

Robinson ve Bennet (1995) üretkenlik karşıtı iş davranış kavramı üzerinde çok boyutlu çalışma yürütmüşlerdir. Robinson ve Bennett, öncelikle ofis çalışanları ve MBA öğrencilerinden oluşan bir örneklemden, iş yerinde gözlemlenen 45 kritik davranış olayını toplamıştır. İkinci örnekleimde ise, bu kritik olay çiftlerinin bir alt kümesi algılanan benzerlik açısından derecelendirmiştir. Robinson ve Bennett'in çok boyutlu ölçekleme sonuçlarına ilişkin yorumu, iki boyutlu modelin tek boyutlu modele göre verilere daha iyi uyduğunu ve daha yüksek dereceli modellerin önemli bir gelişme sağlamadığını göstermiş; bu nedenle Robinson ve Bennett daha tutumlu olan iki boyutlu

modeli benimsemiştir. Daha sonra 45 olumsuz davranışı tanımlayan en yaygın özellikleri incelemiş ve deneklerin bu özelliklere ilişkin yargısal değerlendirmelerini kullanarak iki temel boyutun önemini belirlemişlerdir. Tanımlanan ilk boyut, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının hafif ve şiddetli arasında bir süreklilikte ayırt edilebileceğini gösteren önceki raporları (Wheeler, 1976) doğrulamıştır. Ancak ikinci boyut, örgütü hedef alan olumsuz eylemler ile kişilerarası olumsuz eylemler arasında ayırım yapmaktadır. Bu iki boyutun kesişiminden ortaya çıkan dört başlık; mülkiyete karşı sapma, üretime karşı sapma, kişisel saldırganlık ve siyasal sapma olarak isimlendirildi (Ones, 2013).

Sackett (2023), işyerinde on bir tür üretkenlik karşıtı iş davranışı olduğunu öne sürmüştür: *hırsızlık ve ilgili davranışlar, mala zarar verme, bilginin kötüye kullanımı, zaman ve kaynakların yetkisiz kullanımı, güvenli olmayan davranışlar, düşük katılım, düşük kaliteli iş, işyerinde alkol ve uyuşturucu kullanımı, uygunsuz sözlü davranışlar ve sık sık fiziksel temas*. Sackett ayrıca bu üretkenlik karşıtı iş davranışları türlerini iki geniş boyutta kişilerarası-örgütsel ve görevle ilgililik olmak üzere gruplandırmıştır.

Berry ve arkadaşları (2007), üretkenlik karşıtı iş davranışlarını iki kategoriye ayırır: *kişilerarası olumsuz davranışlar ve örgütsel olumsuz davranışlar*. Kişilerarası olumsuz davranışlar, normal kabul edilmeyen ve kuruluş içindeki diğer bireylere yönelik davranışlardır. Örneğin, zorbalık, dedikodu ve iş arkadaşlarından çalmak. Örgütsel olumsuz davranışlar ise kuruluşa yönelik davranışlardır. Örgütsel olumsuz davranışlara örnek olarak, bilerek geç saatlere kadar çalışmak, kuruluş malına zarar vermek ve gizli kuruluş sırlarını başkalarıyla paylaşmak verilebilir.

Neuman ve Baron (2005), saldırgan davranışın doğrudan ve dolaylı boyutlarına ek olarak, gizli ve açık saldırgan davranış olmak üzere yeni bir boyut önermektedir. Buna göre, öldürme, sözlü taciz, kapıları çarpma, yumruklama, nesne fırlatma vb. gibi kolayca görülebilen davranışlar açık saldırgan davranış olarak tanımlanmaktadır. İhtiyaç duyulan kaynaklara erişimi engellemek, telefon veya e-postalara cevap vermemek, toplantılara bilerek geç kalmak, aşağılayıcı dil kullanmak vb. davranışlar, hedef veya başkaları tarafından kolayca fark edilmediği için gizli saldırgan davranış olarak kabul edilir.

Kelloway ve arkadaşları (2002), hırsızlık, sabotaj ve saldırganlık gibi verimsiz çalışma davranışlarını, bir örgüt içindeki bireylerin arzu edilen sonuçlara ulaşmasını amaçlayan işlevsel protesto biçimleri olarak tanımlamış ve bu davranışları hedefleri (örgütsel ve bireysel hedefler) ve bireysel veya kolektif eylemler olmalarına göre iki temel boyutta sınıflandırmıştır.

2.3.1. Örgüte Yönelik Davranışlar

Üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine yapılan araştırmaları derleyen ve deneysel boyutlarını belirleyen Spector'a (2011) göre üretkenlik karşıtı iş davranışları iki farklı bakış açısıyla tanımlanır: örgütsel ve bireysel. Bunlar başkalarına zarar verme (suistimal etme), üretimi saptırma, kundaklama (mala zarar verme), hırsızlık ve geri çekilme olarak sınıflandırılabilir. Suistimal etme davranışı daha çok bireye yönelik eylem; üretimi saptırma, kundaklama, çalma ve geri çekilme ise daha çok örgüte yönelik eylem sayılmaktadır (Doğan, Kılıç; 2014).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının örgütsel boyutu altında sınıflandırılan üretimi sapma davranışı doğrudan örgütün maddi çıkarlarına ve üretim süreçlerine zarar vermektedir. Üretimi saptırma, bireylerin işle ilgili görevlerini gerektiği gibi yerine getirmekten kaçınıyormuş gibi görünmeleri veya kasıtlı olarak başarısız olmaları olarak tanımlanır. Üretimi saptırma pasif bir davranış olduğundan, fark edilme olasılığı daha düşüktür ve kanıtlanması daha zordur. Üretimi saptırma, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının önemli bir boyutu olmakta ve doğrudan iş süreci ile ilgilidir. Çalışanların bilinçli olarak yanlış veya hatalı iş yapması üretimi sapma davranışının bir göstergesidir. Bazı araştırmacılara göre, üretimi sapma davranışı sabote etme davranışına benzemekte, ama sabotajdan farklı olarak daha uyumludur ve bireyleri hedef almayan bir davranıştır. Üretimi sapma davranışlarıyla ilgili bazı sapkın davranışlar şu şekilde sıralanmaktadır: çalışanların izin almadan ve sürekli olarak işe geç gelmeleri ya da işten erken ayrılmaları, çok mola vermeleri, bilinçli olarak işlerini yavaşlatmaları, güvenlik tedbirlerine dikkat etmeyerek ya da kasıtlı olarak uymamaları sonucu kendilerini tehlikeye atmaları, çalışmak dışında başka işlerle uğraşmaları, gerekli olmadığı halde fazla mesai yaparak çok çalışıyor izlenimi oluşturmaları, mesai zamanı alkol ya da uyuşturucu madde kullanımı gibi zararlı maddelerin tüketimini yapmaları, kişisel görüşme ya da konuşmalarını sürekli mesai zamanında yapmaları, yöneticinin olmadığı ortamlarda çalışmayı durdurmaları (Robinson ve Bennett, 1995; Demir ve Tütüncü, 2010; Akyüz, 2016; Gültaş, 2019).

Sabotaj, gerçek anlamıyla bir kuruluşun veya işverenin fiziksel mülküne veya varlıklarına zarar vermeyi ifade eder. Çalışanların şunları amaçlayan davranışlarıdır: kuruluşun üretkenliğini azaltmak, ekipmanlara müdahale etmek, varlıklara kasıtlı olarak zarar vererek ve müşterileri küçük düşürerek üst düzey yetkilileri özel ilgi göstermeye zorlamak. Üretim sapması ve sabotaj; a) bir görevi yapmamak veya doğru şekilde yapmamak, b) bir şeyi kasıtlı olarak yok etmek anlamına gelen iki tür davranıştır.

Üretim sapması pasif, sabotaj ise aktif bir yaklaşım olsa da, aslında ikisi de iç içe geçmiştir. Kurumsal kaygıların yanı sıra bilgi ve iletişim teknolojisinin kötüye kullanılması da sabotajın bir yönüdür.

Geri çekilme, kuruluşun gerektirdiği çalışma süresini azaltan olumsuz davranışlardan oluşur. İşe geç gelmeyi veya işyerinden erken ayrılmayı, devamsızlığı ve resmi olarak izin verilenden daha uzun molalar vermeyi içermektedir. Devamsızlık, psikolojik bozukluklar, stres, sosyal normlar, kültürel çatışma ve bireysel farklılıklar nedeniyle ortaya çıkan temel bir geri çekilme biçimidir. Geri çekilme, bir çalışanın kuruluşa ve üyelerine zarar vermek yerine bir durumdan kaçınmaya çalıştığı davranıştır.

Örgüte yönelik davranışların diğer boyutu olan mülkiyet sapması, örgüt açısından büyük öneme taşıyan davranışlardır. Mülkiyet sapması davranışları çalışanların yetkili bir şekilde örgütün maddi mülküne veya varlıklarına zarar vermesi durumudur (Robinson ve Bennet, 1995). Kaynakları israf etme, rüşveti kabul etme, örgütten hırsızlık yapma, ekipmanlara zarar verme, örgüt mallarının kötü kullanılması, makinelerin bilinçli olarak yanlış kullanılması, yapılan hataların gizlenmesi ve kimseye bildirilmemesi, kesilen faturaların ve makbuzların üzerinde oynamalar yapılması, sahte evrak düzenlenmesi v.b. davranışlar mülkiyet sapma davranışlarına örnek olarak gösterilmektedir.

Hırsızlık, bir kuruluşun veya işverenin fiziksel mal veya varlıklarının çalınmasıdır. Galperin (2022), hırsızlığı, bireyleri kurumsal normları ihlal etmeye zorlayan verimsiz davranışın yönlerinden biri olarak tanımlamaktadır. Çalışanlar, hırsızlık yoluyla, amaçlarını gerçekleştirmek için kuruluşa kasıtlı olarak zarar vermeyi amaçlamaktadırlar. Hırsızlık, yanıltıcı kayıtlar, aldatma ve nakit çalma gibi birçok şekilde olabilir. Hırsızlığın bir diğer nedeni de, çalışanların yakalanmayacaklarını düşünmeye başlamaları nedeniyle oluşan uygunsuz kontrol sistemidir.

2.3.2. Bireye Yönelik Davranışlar

Bireye yönelik davranışlar örgüt çalışanları arasındaki bireysel ilişkilerden ortaya çıkmaktadır. Bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışlarının temel amacı, çalışanın doğrudan yöneticisine veya astına fiziksel veya psikolojik zarar verme veya performanslarının olumsuz yönde etkilenmesini sağlamaktır. Robinson ve Bennett'ten (1995) önce yapılan araştırmalarda üretkenlik karşıtı iş davranışının kişilerarası boyutunun ihmal edildiği görülmektedir. Kişilerarası sapkın davranışlar,

düşük veya yüksek şiddet derecesine göre politik sapma ve kişisel çatışma olmak üzere iki kategoriye ayrılmaktadır (Robinson ve Bennet, 1995).

Örgüt açısından politik sapma davranışları düşük önem taşıyan davranışlar olup, daha ılımlı ve daha iyi huylu kişilerarası davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu sapma davranışları kapsamında, adam kayırma, dedikodu yapması, görmezden gelme, olası bir sorun anında suçu başkalarına atma, çalışma ortamında yararsız rekabet içerisinde bulunma gibi davranışlar yer almaktadır. Politik sapma davranışları çoğu zaman örgüt içindeki güç dengesizlikleri ve adaletsizlik algıları sonucunda ortaya çıkmaktadır. Çalışanların iş arkadaşları ve yöneticileri hakkında dedikodu yapması veya örgüt imajını olumsuz etkileyecek söylentiler çıkarması bu tür davranışlar arasında yer almaktadır. Ayrıca, müşterilere karşı istikrarsız davranışlar sergileyen ve kurumun gizli bilgilerini paylaşan çalışanlar da bu kapsama girmektedir. Yönetim düzeyinde bazı çalışanlara karşı kayırmacılık yapılması, yöneticilerin kendi hatalarından dolayı çalışanları suçlaması, başkasının hatasından dolayı bir çalışanı suçlaması, çalışanları başkalarının önünde küçük düşürmesi gibi adaletsiz davranışlar politik sapmayı tetikleyebilmektedir.

Kişilerarası çatışma davranışları, kuruluş için daha zararlı ve önemli sonuçlar doğuran düşmanlık ve saldırgan davranışları içermektedir. Sapkın kişilerarası davranışlara örnek olarak çalışanlara yönelik sözlü taciz, çalışanlara karşı cinsel taciz, haksız işten çıkarma, çalışanlar arasında olumsuz tutumlar, müşterilere karşı kaba davranış, meslektaşların eşyalarını çalma sayılabilir (Demir, 2009). Genellikle duygusal tepkilerin bir sonucu olarak çalışanların günlük rutin çalışmalarında ortaya çıkan kişiler arası sapkın davranışları, çalışanların kişisel nitelikleri, sosyal ve kişiler arası faktörler ve örgüt tarafından ortaya çıkan faktörler olmak üzere üç temel unsur tarafından oluşturulmaktadır (Peterson, 2002).

2.4. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına sebep olan etmenler.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları birçok örgüt ve meslekte ortaya çıkmaktadır. İş yerindeki üretkenlik karşıtı iş davranışları örgütsel normlardan ve kişisel çıkar eğilimlerinden kaynaklanabilir. Araştırmacılara göre üretkenlik karşıtı iş davranışlarına neden olan faktörler farklılık göstermektedir. Murphy (2017), Stewart vd., (2014), Tuna vd., (2016) gibi araştırmacılara göre, hukuki değişkenler, bireysel faktör, kariyer faktörleri ve grup faktörlerinin tümü işyerinde sapkın davranış öncülleri olarak kabul edilebilir. Birçok araştırmada iş yerinde uygunsuz davranışları etkileyen faktörler incelenmiştir. Yapılan çalışmalar narsistik kişilerin işyerinde saldırganlık, sabotaj ve

hırsızlık gibi verimsiz iş uygulamalarına katılmaya daha yatkın olduğunu göstermiştir. Ayrıca, işyeri sapkınlığının toksik kültür ve yetersiz liderlik gibi kurumsal değişkenler tarafından da öngörüldüğü bulunmuştur (Robinson vd., 2017; Tepper, 2018; Rehman vd., 2023). Marcus ve Schuler (2004), baskın açıklayıcı mekanizmaya atıfta bulunarak, üretken olmayan çalışma davranışlarının temel belirleyicilerinin kontrol ve motivasyon olduğunu ileri sürmüş ve durumsal ve bireysel belirleyicileri bu iki mekanizmaya göre sınıflandırmışlardır. Motivasyon kuramcıları, belirli türden dış baskıların veya içsel eğilimlerin insanları suç işlemeye yönlendirebileceğini savunurlar. Kontrol kuramcıları ise motivasyonun önemini inkar etmemekle birlikte, bireylerin davranışlarının uzun vadeli sonuçlarını dikkate almaları, toplumsal normları içselleştirmeleri, davranışları engelleyen sosyal bağlar veya diğer dışsal koşullar gibi faktörlerin, bireyler ile verimsiz iş davranışları arasında etkili bariyerler görevi görebileceğini öne sürmüşler (Hirschi, 1969). Hershcovis ve diğerlerine (2007) göre, iş yerindeki olumsuz davranışları açıklamak için tek bir faktör yeterli değildir. Hem bireysel hem de durumsal değişkenler birlikte ele alınmalı ve incelenmelidir. Örgütsel sapmanın nedenleri birçok bireysel, sosyolojik, örgütsel ve ekonomik faktöre bağlanabilmektedir. Örnekler arasında kişilik, eğitim, grup etkisi, etik çalışma ortamı, hayal kırıklığı ve stres yer almaktadır. Martinko ve arkadaşlarının (2002) yaklaşımına göre işlevsiz davranışların, birey ile çevre arasındaki etkileşimlerin bir sonucu olduğunu ve bu etkileşimlerin bireyin davranışlarını ve düşünce süreçlerini etkilediğini ifade etmektedir.

Çalışanların ekonomik durumu düşük maaş, enflasyon, işten çıkarılma korkusu, kaynak kısıtlaması, finansal zorluklar, borç stresi üretken olmayan iş davranışlarını sergilemeye neden olmaktadır. Kötüleşen ekonomik durum sonucunda ortaya çıkan kaygı, güvensizlik ve adaletsizlik duyguları, finansal stres ve tükenmişlik çalışanların moralini ve işyerine olan bağlılığını azaltabilir, onları kasıtlı veya kasıtsız olarak kurumun verimliliğine zarar veren davranışlara yönelmesine sebep olabilir.

Araştırmacılar, üretkenlik karşıtı iş davranışlarının nedenlerinin çok yönlü olduğu ve birden fazla faktörden kaynaklandığını bulmuşlardır. Bunlar arasında; narsisizm (Penney ve Spector, 2002) ve uyumluluk (Mount, Ilies ve Johnson, 2006) gibi kişilik özellikleri, tatminsizlik (Fatima vd., 2012; Muafi, 2011), kıskançlık (Khan, Quratulain ve Peretti, 2009) ve olumsuz duygular (Krischer, Penney ve Hunter, 2010; Khan, Peretti ve Quratulain, 2010) sayılabilir. Bunun yanı sıra, belirsiz iş tanımı, istihdam güvencesizliği, şirket içi kariyer fırsatlarının eksikliği ve uygunsuz değerlendirme sistemi (Shamsudin, Subramaniam ve Ibrahim, 2011), motivasyon eksikliği (Osezua vd., 2009), stresli koşullar (Fox vd., 2001), adaletsizlik (Fatima vd., 2012), akran

grubunun kabul etmemesi (Wing lo vd., 2011), iş stresi (Aftab ve Javed, 2012) ve lidere kötü muamele (Mayer vd., 2011) de üretkenlik karşıtı iş davranışlarının diğer bazı uyarıcılarıdır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etki eden faktörler alanyazında farklı biçimlerde sınıflandırılmış olsalar da, genel kabul görmüş yaklaşıma göre örgütsel faktörler ve bireysel faktörler olmak üzere iki temel başlık altında incelenmektedir.

Tablo 1. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bireysel ve örgütsel belirleyicileri(Gültaş, Erigüç, 2019)

Örgütsel Faktörler	Bireysel Faktörler
•Örgütsel adaletsizlik •Yetersiz örgütsel destek •Yanlış yönetsel uygulamalar •Düşük iş kontrolü •Fiziksel açıdan uygun ya da yeterli olmayan çalışma ortamı •Yönetsel baskılar •Örgüt kültürü •Örgütün ücret, terfi ve kariyer imkânları •Rol çatışması ve rol belirsizliği •Örgüt iklimi •Etik iklim	•Moral ve motivasyon düzeyi •Gerekli olan beceri ya da araçlardan yoksunluk •Örgütsel güvensizlik •Güçsüzlük •Örgütsel engellenme •İş tatmini •Ast-üst ilişkileri •Duyusal zekâ •Kişilik •Öz yeterlilik algısı •Kontrol odağı •Negatif duygusallık •Eğitim düzeyi •Tükenmişlik düzeyi •Yaş, cinsiyet ve medeni durum

2.4.1. Örgütsel faktörler.

Çalışanların bir örgüt içinde deneyimlediği veya karşılaştığı davranışlara bağlı olarak, üretkenlik karşıtı çalışma davranışlarını tetikleyebilecek birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar arasında *kişi-örgüt uyumu, iş stresi, yönetim tarzı, işin niteliği ve iş ekibi, ayrımcılık-örgütsel adaletsizlik, örgüt kültürü* yer almaktadır.

Kişi-örgüt uyumu: örgüt içinde çalışan kişiler arasındaki uyum, örgüt için önem taşımaktadır. İşverenler ve işten verim almak isteyen herkes işletmelerin sosyal sistemler olduğunu kabul etmelidirler. Kişiler aynı değerleri ve kuralları kabul eden örgüt içerisinde çalışmaya devam edebilir ya da böyle bir örgüte kendini ait hissedebilir (Chatman, 1989). İş yerindeki insanlar işyeri ile uyumlu olduğunda, bu sadece iş yerinin misyon ve amacına ulaşmasını kolaylaştırmakla kalmaz, aynı zamanda çalışan performansı üzerinde de olumlu bir etki yaratmaktadır. Kişi ve örgüt arasındaki uyum eksikliği, çalışan motivasyonunu ve üretkenliğini olumsuz etkileyebilmekte ve diğer

çalışanlarla çatışmalara yol açabilmektedir. Bu durum, işyerine karşı olumsuz tutumlara da yol açabilmektedir. Bunun sonucunda, çalışanlar üretkenlik karşısı iş davranışlarını sergilemeye başlayacaklardır.

İş stresi: ILO stresi, “algılanan talepler ile bireylerin bu taleplerle başa çıkmak için algıladıkları kaynaklar ve yetenekler arasındaki dengesizliğin neden olduğu zararlı fiziksel ve duygusal tepki” olarak adlandırmıştır. İş stresi, kişinin iş yerinde sınırlı bir zaman dilimi içinde tamamlaması gereken çok sayıda talep ve beklentiyle karşılaştığında yaşadığı gerginlik, depresyon, huzursuzluk, kaygı, endişe vb. olarak adlandırılabilir (Koçel, 2020). İş stresi aynı zamanda "mesleki stres" olarak da adlandırılmaktadır (ILO, 2016). İşle ilgili stres, iş organizasyonu, iş tasarımı ve işçi ilişkileri tarafından belirlenir ve işin talepleri, çalışanın yetenekleri, kaynakları veya ihtiyaçlarıyla uyuşmadığında veya bunları aşmadığında ya da bir çalışanın veya grubun başa çıkma konusundaki bilgi veya yeteneklerinin, bir işletmenin örgütsel kültürünün beklentileriyle uyuşmadığında ortaya çıkmaktadır (ILO, 2016). Stres, insanları negatif yönde etkileyerek, hem sosyal hayatlarında hem de iş hayatlarında olumsuz bir hava yaratmaktadır. İş yerindeki stres, çalışanların işlerine tam olarak odaklanmalarını engellemekte ve motivasyonlarını düşürmektedir. Bu durum genellikle üretkenliğin azalmasına neden olmaktadır. İş stresinin yalnızca insanların üretkenliğini olumsuz etkilemekle kalmayıp, aynı zamanda iş yeri ortamı hakkında da olumsuz bir izlenim yarattığı bilinmektedir (Bülbül, 2013).

Yönetim Tarzi: Yöneticilerin yönetim faaliyetlerini yürütürken şirket politikalarına uygun hareket etmelerini sağlayan ve çalışanlar ile iş arasında etkileşim yaratan, yönetimle ilgili hemen her şeyi kapsayan bir örgütsel durumdur (Koçel, 2020). Yönetim tarzı, çalışanların şirketi geliştirmek ve verimliliğini artırmak için yapabilecekleri her şeyi kapsamaktadır. Örgütlerde yönetim biçimi gerek çalışanlar arasındaki ilişkiyi, gerekse çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir. Bu açıdan bakıldığında yönetim tarzı işletmenin tümüne nüfuz eden ve aslında onu temsil eden bir durumdur. Örgüt yöneticilerinin kendileri için seçtikleri ve çalışanlarına da yansıyan pek çok yönetim tarzı mevcuttur. Ancak, literatürde genel olarak yönetim tarzı dört başlık altında ele alınmaktadır. *Demokratik yönetim, otokratik yönetim, serbest bırakıcı yönetim, babacan yönetim* olarak değerlendirilmektedir. Otokratik yönetim tarzı çalışanları üretkenlik karşısı iş davranışlarını sergilemeye tetiklemektedir. Otokratik yönetim tarzında kurallar genellikle işverenler tarafından konur, yönergeler geliştirilir ve çalışanların hemen her alanda ne yapmaları beklendiği belirlenir. Bu durumda, işverenin belirlediği yönetim politikası sabit bir kılavuz görevi görür. Otokratik yönetim

tarzında, astlar ve üstler arasındaki hiyerarşik düzen oldukça açıktır ve ilişkiler ve iletişim, bu hiyerarşiye mümkün olduğunca bağlı kalınarak kurulmaktadır (Kanten ve Ülker, 2014).

İşin niteliği ve çalışma ekibi: Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkileyen faktörler arasında işin niteliği ve çalışma ekibi önemli yer tutmaktadır. Bir çalışma ekibi içindeki uyum, işin doğru ve istenildiği gibi yapılmasını sağlamaktadır. Ancak, bir çalışma ekibi içinde uyumsuzluk varsa, bireylerde verimsiz bir sistem oluşur ve bu da motivasyon ve üretkenliğin azalmasına yol açmaktadır (Bülbül, 2013). İşin niteliği üretkenlik karşıtı iş davranışlarını etkilemektedir. İşin niteliği, çalışanın üstesinden gelebileceği iş yüküne bağlı olarak değişmektedir. Bu durumda çalışanın görevi yerine getirebilme kapasitesinin altında kalması durumunda motivasyon ve verimlilik azalacağından verimlilik de düşecektir.

Ayrımcılık ve örgütsel adaletsizlik: Örgütsel adalet, işyerindeki dürüstlük anlamına gelir ve üç dala ayrılır; dağıtımsal adalet, prosedürel adaletsiz, karşılıklı adaletsiz. Dağıtımsal adalet, ücret ve çalışma ortamının adaletini ifade etmektedir. Prosedürel adalet ise karar alma süreçlerinde kullanılan yöntemlere, süreçlere ve prosedürlere odaklanmaktadır. Karşılıklı adalet ise çalışanlar arasındaki kişiler arası ilişkilerle ilgilidir. Başka bir deyişle, iş ve ödüller orantılı olmadığında ve prosedürler açıkça açıklanmadığında, çalışanlara saygısızca davranmak adaletsizlik olacaktır (Ambrose ve Matthews Rutherford, 2018). Araştırmalar, dağıtım prosedürleri ve kişiler arası adaletsizliğin iş yerinde strese neden olduğunu göstermektedir (Greenberg, 1990). Adaletsizliğin neden olduğu bu stres, geri çekilme ve üretim sapmalarını tetikleyecektir. Örgütsel adalette dağıtım adaletsizliğinin ele alınması, işyerindeki adaletsiz davranışların azaltılmasına yardımcı olabileceği gibi, çalışanların öz algılarının da önemli ölçüde iyileştirilmesine katkı sağlayabilmektedir.

Örgüt kültürü: Örgüt Kültürü, iş yerinde sapkın davranışlara neden olabilir. Zehirli veya sağlıksız bir çalışma ortamı, sapkın davranışlara katkıda bulunabilir (Robinson ve Bennet, 1995). Çalışanlar haksız muamele, kayırmacılık veya destek eksikliği algılasa, memnuniyetsizliklerini ifade etmenin bir yolu olarak sapkın davranışlarda bulunabilirler. İletişim eksikliği de sapkın davranışların nedeni olabilir. Bir kuruluş içindeki zayıf iletişim, yanlış anlamalara, çatışmalara ve sapkın davranışlara yol açabilir. Çalışanlar duyulmadıklarını veya değer görmediklerini hissettiklerinde, dikkat çekmek veya hayal kırıklıklarını ifade etmek için sapkın davranışlara başvurabilirler. Sınırlı ilerleme fırsatları: Çalışanlar sınırlı gelişim fırsatları algıladıklarında veya becerilerinin yeterince kullanılmadığını hissettiklerinde, hayal

kırıklığı veya can sıkıntısıyla başa çıkmanın bir yolu olarak sapkın davranışlarda bulunabilirler.

2.4.2. Bireysel Faktörler

Kişinin eylemleri, içinde yaşadığı çevre ve çevresindeki unsurların karşılıklı etkileşimi ile şekillenmektedir (Bandura, 1986). Bir kişinin kişiliği çalışma ortamından etkilense de, kişilik özelliklerinin de çalışma ortamını nasıl algılayıp değerlendirdiği üzerinde önemli bir rol oynadığı söylenebilir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasında bireysel farklılıklar önemli yere sahiptir, kişilik ise bu davranışlarda kritik rol oynamaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bireysel seçime dayalı eylem olması nedeniyle, yetenekle ilgili faktörlerden ziyade kişilik özelliklerinden etkilenme olasılığının daha yüksek olduğu öne sürülmüştür (Mount, Ilies ve Johnson, 2006). Üretkenlik karşıtı iş davranışların gelişimiyle doğrudan orantılı olan kişilik özellikleri, insanların eylemlerini belirleyen önemli faktörler olarak kabul edilmektedir. Kişilik özellikleri ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının gelişimi arasında önemli bir ilişki vardır. Kişilik, bir yaşam biçimi olarak görülmektedir (Demirci, Özler ve Girgin 2009). Bu bağlamda kişilik, bireylerin psikolojik özelliklerinden oluşan bir bütünlük olarak ifade edilebilir. Bu bütünlük, bireyin iç dünyasından başlayarak psikolojik mekanizmalarını, sosyal ve fiziksel çevresini, nesneler ve durumlar karşısında sergilediği duygusal davranış kalıplarını ve bunların ardındaki açık veya gizli psikolojik faktörleri (Doğan, Aşkun ve Yozgat; 2007: 45) ve ayrıca kadın-erkek etkileşimlerini (Larsen ve Buss, 2008) içermektedir.

Herhangi bir işletmedeki bireylerin işletmeyi anlamaları verilen görevin gereklerini kavramaları ve gerekli özelliklere sahip olmaları önemli bir faktör olarak kabul edilir. Bireyin kişilik özellikleri, diğer üyelerle uyum sağlama becerisini de içermektedir. Kişilik özellikleri, bireylerin hem kendi işlerini hem de grup içindeki rollerini anlamalarında önemlidir. Olumlu kişilik özelliklerine sahip kişiler, çevrelerine sürekli olarak olumlu ve işi geliştiren fikirler sunarlar. Dahası, bu kişiler aynı zamanda motivasyon sağlar ve işin verimliliğini artırır.

Kişilik özellikleri. Kişilik özellikleri ile üretkenlik karşıtı davranışların gelişimi arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Bunlar arasında en dikkat çekenler Salgado, Marcus ve arkadaşlarının, Penny ve Spector'ın çalışmalarıdır. Beş faktör teorisini ortaya atarak kişilik ve üretkenlik arasında bir ilişki kuran Salgado, kişilik ile belirli konular arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örneğin, işten ayrılma ile kişilik, sapkın davranış ile kişilik, devamsızlık ile kişilik ve kazalar ile kişilik arasındaki

ilişkiyi incelemiştir. Bu bağlamda, kişilik ile üretkenlik karşıtı davranışların gelişimi arasında doğrudan bir ilişki olduğunu göstermiştir (Salgado, 2002).

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ve kişiliğin karanlık yöne arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada, makyavelcilik, narsizm ve psikopatlık özellikleri “Kişiliğin Karanlık Üçlüsü” olarak ele alınmış ve bu davranışların üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilişkisini irdelenmiştir (Tüfekçi, 2016). Karanlık üçlü kişilik özelliklerini barındıran kişiler narsist, makyavelist ve psikopati davranış kalıplarını ortaya koymaktadırlar. Karanlık bir kişilik özelliği olan narsisizimli bireyler, tüm sınırları, uyarıları görmezden gelip en iyi kararları verebileceklerine inandıkları için genellikle kuruluşlarını zor durumda bırakırlar (Maccoby, 2000). İşyerinde bu kişiler, yönetimin nesnel performans değerlendirmelerini ve uyarılarını görmezden gelir, övgüde nesnellik göstermeyi başaramaz ve diğer çalışanlardan daha fazla risk alırlar (Chatterjee ve Hambrick, 2011). Makyavelist kişisel, duygusal zekaları zannettikleri kadar güçlü olmasada, kendilerini başkalarını manipüle eden kişiler olarak görürler. Makyavelist bireylerin kariyer başarısı, yapısal olarak gelişmemiş ve kötü organize olmuş ortamlarda artar (Dahling vd., 2009). Makyavelist bireyler “zafere giden her yol mübahdır” mantığına dayanarak olumsuz olan tüm davranışları sergileyebilmektedirler. İşyerinde en tehlikeli olarak kabul edilen karanlık kişilik özelliği olan psikopati sergileyen bireyler, örgüt içinde olumsuz davranışlara eğilimli olabilir ve korku veya ceza tehdidine karşı tamamen kayıtsız oldukları için örgüte zarar vermekten çekinmemektedirler (Paulhus ve Williams, 2002).

Demografik özellikler. Çalışan bireylerin demografik nitelikleri üretkenlik düzeylerini etkilemektedir. Yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi, eğitim durumları, aile yapısı, bireyin yaşadığı ailenin sosyo-ekonomik düzeyi gibi pek çok faktör bireyin işteki üretkenliğini etkilemektedir. Cinsiyeti örnek olarak ele aldığımızda, her cinsiyetin üretkenlik karşıtı davranışlar geliştirme konusunda kendine özgü biyolojik yatkınlıkları vardır. Özellikle erkeklerin, iş yerinde üretkenlik karşıtı davranışlarla karşılaştıklarında kadınlardan daha agresif davranışlar sergiledikleri bilinmektedir (Martinko ve Douglas, 2002). Üretkenlik karşıtı iş davranışları bağlamında cinsiyetin etkisi incelendiğinde, devamsızlık ve alkol bağımlılığı ölçümlerinde cinsiyet farklılıkları gözlemlenmiştir. Kadınlar erkeklere göre daha fazla devamsızlık yaparken, erkekler daha fazla alkol bağımlılığı davranışı sergilemektedir (Tüfekçi, 2016).

Demografik özelliklerden olan yaş faktörüne göre gençler yaşlı çalışanlara kıyasla üretkenlik karşıtı iş davranışlarını daha sık sergilemektedirler. Yaşlı bireyler mevcut

işlerine olan bağlılıklarından ve yeni bir iş arayışının getireceği belirsizlik veya zorluklardan çekinmeleri nedeniyle üretkenlik karşıtı iş davranışlarını sergilemekte çekimser kalmaktadır. Yaşlıların aksine gençlerin iş hayatına ve kariyer yolculuklarına olan bağlılıklarının düşük olması, onlarda olumsuz davranışların oluşmasına zemin hazırlayabilmektedir.

Medeni durum demografik bir özellik olmakta ve üretkenliği de etkilediği görülmektedir. Evli ve geniş ailelerde yaşayan kadınların işe devamsızlık konusunda ciddi sorunlar yaşadığı araştırmalarla ortaya konmuştur. Yeni evli çalışanlar bekar çalışanlara rağmen daha fazla hırsızlık ve işe devamsızlık eylemleri gösterdikleri gözlemlenmiştir (Lau, Au ve Ho, 2003). İş-aile çatışması, toplumun kadınlara yüklediği ev ve çocuk bakım sorumlulukları iş ve özel hayat dengelerini kurmakta zorlanmalarına neden olmaktadır. Bunun yanı sıra, kariyer ilerlemesinde karşılaşılan görünme engeller var olmakta, kadınlar yeteneklerine rağmen yükselmelerinin engellendiğine gördüklerinde, örgüte karşı hayal kırıklığı ve misilleme isteği doğura bilmektedirler.

2.5. Üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerine yapılan çalışmalar

Üretkenlik karşıtı iş davranışları genellikle "kuruluşa ve üyelerine yönelik kasıtlı ve zararlı davranışlar" olarak tanımlanmaktadır (Spector ve Fox, 2002). Çalışma yaşamında gerek açık gerekse de gizli bir şekilde, sıklıkla ortaya çıkan üretkenlik karşıtı iş davranışları hem örgütlerin hem de çalışanların refahını tehlikeye atmaktadır (Martinko, Gundlach ve Douglas, 2002). Literatürde çalışanların ve örgütlerin performansı üzerinde önemli derecede olumsuz etkilere sahip olduğu bilinen üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili kapsamlı araştırmalar bulunmaktadır.

İşyerinde olumsuz davranışlar, uzun yıllardır araştırmacıların odak noktası olmaya devam etmektedir. Bu davranışlar farklı bakış açılarından incelenmiştir: hem sonuç değişkeni hem de tahmin değişkeni olarak (Bruursema, 2004; Mount, Ilies ve Johnson, 2006). İşyerinde olumsuz davranışlar, bir yandan örgütsel ortamı bozarken, diğer yandan çalışanların moralini düşürür (Hoel, Einarsen ve Cooper, 2003; Keashly ve Jagatic, 2003). Başlangıçta, işyerinde olumsuz davranışlarla ilgili araştırmalar, taciz, zorbalık, saldırganlık ve adaletsizlik gibi farklı kötü muamele türleriyle sınırlıydı (Chen ve Spector, 1992). Ancak son zamanlarda nezaketsizlik yönetim araştırmacılarının dikkatini çekmiştir (Anderson ve Pearson, 1999; Lim ve Cortina, 2005; Penney ve Spector, 2005).

Literatürde saldırganlık, hırsızlık, devamsızlık gibi verimsiz iş davranışlarını tek bir davranış olarak inceleyen çalışmalara rastlamak mümkündür (Einarsen, Hoel ve

Notelears, 2009; Hollinger ve Clark, 1982). Raver (2004), üretkenlik karşıtı iş davranışlarının “kişilerarası” ve “örgütsel” olmak üzere iki başlık altında incelenmesinin uygun olacağını ileri sürmektedir. Bireyler arası verimsiz çalışma davranışları, çalışanların zaman zaman birbirlerine karşı kötü davranmalarını içermektedir. Bu durum, kuruluş içinde bilinçaltı veya bastırılmış olumsuz duyguların belirli aralıklarda ortaya çıkmasından kaynaklanabilir. Örgütsel boyutta ise verimsiz çalışma davranışları, üyelerin örgütün tamamına karşı sergilediği olumsuz davranışlardan oluşmaktadır. Mount vd., (2006) çalışmasında kişilik özelliği olarak uyumluluk düzeyi düşük olan çalışanlar, kişilerarası ilişkilerde daha agresif davranışlar sergileme eğiliminde olduğunu, buna karşılık, sorumluluk bilinci düşük olan çalışanlar ise örgüte karşı daha fazla sabotajcı tavır sergiler ve örgütten uzaklaşmaya çalıştıklarını belirtmiştir. Penney ve Spector (2002), narsistik kişilik özelliklerine sahip çalışanların daha fazla verimsiz çalışma davranışları sergilediğini bulgulamışlardır. Dalal (2005), yapmış olduğu meta-analiz çalışmasında üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ayrıca bir davranış olduğunu ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumsuz ilişkide olduğunu tespit etmiştir. Spector ve Fox (2010) da verimsiz çalışma davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ters bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlar. Marcus ve arkadaşlarının (2016) meta-analiz çalışması, daha az karmaşık tasarımların aksine, daha ayrıntılı 11 boyutlu bir taksonomiye (Gruys ve Sackett, 2003) daha güçlü bir şekilde desteklediğini göstermiştir. Gruys ve Sackett'in (2003) 11 boyutlu modeli, uyuşturucu veya alkol bağımlılığı gibi davranışları da daha belirgin olan benliği ekleyerek önceki ikili organizasyon ve kişilerarası hedef ayrımlarını genişletmiştir (Marcus vd., 2016). Sağlık personelleri üzerine yapılan bir araştırmada sağlık profesyonellerinin uygunsuz davranışlarını analiz ederek, zaman içinde incelendiğinde kritik derecede farklı tekrarlama kalıpları gösteren beş davranış haricinde, birçok ihlal biçimine nispeten benzerlik gösterdiğini belirtilmiştir (Spittal vd., 2013). Araştırmacılar, madde veya alkol kullanan, hırsızlık yapan, cinsel taciz ve suistimalde bulunan veya akıl sağlığı sorunları yaşayan profesyoneller arasında yükselmiş risk seviyelerini tespit etmişler ve bu riskleri azaltmak ve hastaları yeterince korumak için farklı iyileştirme ve yaptırımların gerektiğinin önemini vurgulamışlardır.

Ulusal literatürde de üretkenlik karşıtı iş davranışlarını odağına alan çalışmalarla karşılaşmak mümkündür. Seçer ve Seçer (2007), üretkenlik karşıtı iş davranışlarını teorik açıdan incelemiştir. Altıntaş (2009), öğrenci örneklemini üzerinde yaptığı araştırma sonucunda örgütsel sabotajın üç farklı türünü belirlemiştir: "bilgi sabotajı", "görev sabotajı" ve "şiddet sabotajı". Çeşitli türk şirketlerde çalışan 766 çalışan üzerinde

yapılan bir çalışmada, katılımcıların sınırlı düzeyde verimsiz çalışma davranışları sergiledikleri ve verimsiz çalışma davranışlarının işyeri kısıtlamalarına tabi tutulan çalışanlar arasında daha yaygın olduğu tespit edilmiştir (Bayram, Gürsakal ve Bilgel, 2009). Aynı çalışmada ayrıca iş tatmini ile verimsiz çalışma davranışları arasında ters bir ilişki bulunmuştur. Doğan ve Kılıç (2014), üretkenlik karşıtı iş davranışları konusu ile ilgili olarak bir tanım ve tipoloji çalışması yürütmüşler. Polatçı ve arkadaşları (2014), çalışmalarında kişi-örgüt uyumu kavramının üretkenlik karşıtı iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları işgören ve yöneticilerin moral ve motivasyonlarına olumsuz etki etmekte verimliliğin düşmesine, maliyetlerin artmasına, kaynakların israfına, örgütün piyasa değerinin düşmesine ve itibar kaybetmesine neden olabilmektedir. Arbak, Şanlı ve Çakar (2004) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, akademik personelin sergilediği üretkenlik karşıtı iş davranışların belirlenmesi ve bu davranışların belirli bir tipoloji çerçevesinde sınıflandırılması amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda 46 olumsuz davranış örneği elde etmişler, bu davranışları örgüte ve kişilere yönelik olumsuz davranışlar olmak üzere iki ayrı sınıfta toplamışlardır. Demir, Ayas ve Harman'ın (2018) yapmış oldukları çalışmasında örgütsel adaletin sağlanması ile çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarını geliştirmeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Gökçen Kapusuz ve Biçer (2018), psikolojik sermaye ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma bulguları, psikolojik sermaye unsurlarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltıcı yönde etkilediğini göstermektedir.

3. İNSANA YAKIŞIR İŞ İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İRDELENMESİ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1999 yılında kullanılan insana yakışır iş kavramı, insanlara adil ücretler karşılığında güvenli, saygılı ve eşit çalışma koşullarında iş sağlanmasını öngörmektedir. İnsana yakışır iş, ekonomik güvenlik, sosyal koruma, örgütlenme özgürlüğü ve çalışma yaşamında insan onuruna saygı gibi temel ilkeleri kapsamaktadır (ILO, 2013). İnsana yakışır iş kavramı ilk bakışta psikolojik bir nitelik taşıdığı akla gelmemektedir. Lakin, insana yakışır iş, çalışma koşullarının yalnızca fiziksel boyutunu değil, aynı zamanda psikolojik ve sosyal boyutlarını da kapsamaktadır. Böyle bir çalışma ortamında çalışanlar işlerini daha anlamlı bulmakta, adalet algıları daha yüksek olmakta ve örgütsel bağlılıkları artmaktadır (Duffy vd., 2017). Bu koşulların sağlanmadığı ortamlarda ise çalışanların örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlarını sergileme olasılığı artmaktadır.

Üretkenlik karşıtı çalışma davranışları, çalışanların çeşitli nedenlerle kuruma ve çalışma arkadaşlarına hem maddi hem manevi zarar verebilecek bilinçli ve kasıtlı davranışlarını ifade etmektedir. Bu davranışların, örgütlerin hedeflerine ulaşmasının önündeki en büyük engellerden biri olduğu bilinmektedir. Araştırmalar örgütsel adaletin, etik iklimin ve iş tatmininin düşük olduğu ortamlarda üretkenlik karşıtı iş davranışlarının arttığı sonucuna varmaktadır. Dolayısıyla, insana yakışır iş koşulları çalışanların güven ve adalet duygusunu güçlendirerek, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltmada önemli etken olabilir.

İnsana yakışır iş ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi Adil Dünya Kuramı (Lerner, 1980), Örgütsel Adalet Teorisi (Greenberg, 1990), Sosyal Değişim Kuramı (Blau, 1964) teorik yaklaşımları açısından incelemenin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Adil Dünya İnancı Teorisi: Adil dünya inancı görüşü, 1960 yılında araştırılmaya başlanılmıştır. Adil dünya inancı kavramını ilk kez Lerner (1966) kullanmıştır. Lerner'e göre insanlar dünyanın, iyilerin ödül, kötülerin ise ceza aldığı bir yer olduğuna inanmaya güdülenmişlerdir. Bu kurama göre insanlar iyi insanların başına iyi şeylerin, kötü insanların başına kötü şeylerin geldiğini ve kötü sonuçtan kişinin kendisinin sorumlu olduğunu düşünmektedirler. Bireylerin adil bir dünyada yaşadıklarına inanmaları, içinde yaşadıkları dünyayı öngörülebilir bir şekilde inşa edebilmeleri açısından büyük önem taşımaktadır.

Çünkü bireyler, iyi şeylerin ödüllendirildiği, kötü şeylerin cezalandırıldığı, herkesin hak ettiğini aldığı, hiç kimsenin sebepsiz yere feda edilmediği adil bir dünyada yaşadıklarına inanmazlarsa, günlük yaşamlarındaki kişisel anlaşmaları ve uzun vadeli hedeflere ulaşmak için gösterdikleri çabalar anlamsız hale gelecektir. Dünyanın adil bir yer olduğuna dair inanç, insanları bir şekilde adil davranılacağına ve sebepsiz yere mağdur edilmeyeceğine inandırır ve bu inanç onların geleceklerine yatırım yapmalarına olanak tanır (Öcel ve Aydın, 2009).

Adil dünya inancının da iki yönü vardır; kendine yönelik adil dünya inancı (bana yapılanlar adildir), genel adil dünya inancı (dünyada insanlar genelde hak ettiklerini yaşarlar). Adil dünya inancının çalışma hayatında da büyük etkisi vardır. Adil dünyaya ilişkin inançları yüksek ve düşük olan bireylerin özellikleri göz önüne alındığında, bu inancın çalışanların örgütsel yaşamın çeşitli yönlerine ilişkin algıları, tutumları ve davranışları üzerinde doğrudan veya dolaylı sonuçları olması oldukça olası görünmektedir. Bazı araştırmalar adil dünya dair inancın çalışanların dağıtımsal adalet algılarını önemli ölçüde etkilediğini, adil bir dünya inancı yüksek olan çalışanların daha düşük düzeyde tükenmişlik ve duyarsızlaşma davranışı sergilediğini ve düşük iş kontrolü, iş güvencesizliği, aşırı iş yükü, işyerinde şiddet ve ceza gibi stresli çalışma durumlarında daha az olumsuz duygu yaşadığını göstermektedir (Ball, Trevino ve Sims, 1994; Cubela Adoric ve Kvartuc, 2007). Dünyanın adil olduğuna inanan kişiler, insanların karakter ve davranışlarına bağlı olarak olumlu sonuçları hak ettiğine de inanırlar (Dalbert, 1999). Bu nedenle, bir birey dünyanın adil olduğuna inandığı ölçüde adil ve kurallara uygun davranmakla yükümlüdür. Başka bir deyişle, adil bir dünyaya inanç, kurallara uymayı gerektiren kişisel bir sözleşme görevi görmektedir. Adil dünya inancı yüksek olan kişiler çalışma hayatında insana yakışır iş koşullarının yetersiz olduğu durumlarda bile bu koşulların “geçici veya hakedilmiş” olarak görebilir, bu durumda da insana yakışır koşullarının olumsuz olmasına rağmen üretkenlik karşısı iş davranışları daha düşük olabilir. Buradan da adil dünya inancının yüksek olması insana yakışır iş ile üretkenlik karşısı iş davranışları arasındaki ilişkide önemli rol oynayabileceği çıkarımı yapılabilir.

Örgütsel Adalet Teoris: Örgütsel adalet kavramı ilk 1980 yıllarında Greenberg tarafından kullanılmıştır. Örgütsel adalet, bireylerin çalışma ortamlarında adil muameleye ilişkin algılarını inceleyen ve çalışanların tutum, davranış ve performansları üzerinde derin etkileri olan bir kavramdır. Greenberg'in teorisi adaletin çok boyutlu yapısını ele almış, dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti gibi temel bileşenleri belirlemiş ve bu kavramları örgütsel bir bağlamda derinlemesine

incelemiştir. Adalet duygusunun yüksek olduğu örgütlerde çalışanlar işlerini daha adil, saygılı ve değerli algılıyorlar. Çalışanlar kurum tarafından adil bir şekilde muamele gördüklerinde, yaptıkları işi daha anlamlı ve insani olarak algılamakta, yani insana yakışır bir işte çalıştıkları kanaatine gelmektedirler. Yapılan araştırmalar, bireylerin örgütsel adaletsizliğe maruz kaldıklarını hissettiklerinde örgüte ve çalışanlarına karşı sapkın davranışlar sergilediklerini ortaya koymaktadır (Işık ve Eraslan, 2020). İnsana yakışır iş koşullarının olumlu olarak uygulandığı örgütlerde, çalışanlar adaletin var olduğuna inanır, bunun aksine olarak insana yakışır iş koşullarının yetersiz olduğu örgütlerde ise çalışanlarına adaletsizliğe maruz kaldıklarını algırlar, bunun sonucunda da çalışanlar üretken olmayan davranışlar sergileyebilirler. Bu açıdan da insana yakışır bir işin var olması örgüt içinde örgütsel adaleti sağlar ve çalışanların üretken olmayan davranışları sergilemekten kaçındırır.

Sosyal Değişim Teorisi: Sosyal değişim teorisi, bireylerin ve grupların sosyal ilişkilerini karşılıklı yarar, maliyet ve ödüller temelinde değerlendirdiklerini öne süren psikososyal bir teoridir. Homans (1958) kuramın öncüsü olsada, kuramı örgütsel düzeye taşıyan Blau (1964) olmuştur. Blau, sosyal değişim kuramında, bir kişinin kendisine iyi davranıldığında karşılık verme yükümlülüğü hissettiğini belirtir. Sosyal etkileşim teorisine göre, bir kişi başka birine iyi bir şey yaptığında, bunun tam olarak ne zaman ve nasıl gerçekleşeceği belli olmasa bile, karşılıklılık beklentileri oluşur (Blau, 1964). Başka bir deyişle, bir kişi başka bir kişiye fayda sağlayacak şekilde hareket ettiğinde, aynı kişiler arasında, gelecekteki etkileşimlerde açıkça ifade edilmeyen bir yükümlülük ortaya çıkar. Bu yükümlülük, ilk iyiliği yapan kişinin yararına olacak şekilde hareket etme yükümlülüğüdür. Sosyal değişim kuramına göre örgüt ile çalışan arasındaki ilişki karşılıklılık ilkesine dayanmaktadır. Eğer kurum çalışanlarına adil, destekleyici ve saygılı davranırsa, çalışan da kuruma fayda sağlayacak davranışlar sergileyecektir. Ancak örgüt adaletsiz, güvensiz veya değersizleştirici bir ortam yaratırsa, çalışan bu dengesizliğe karşı üretken olmayan davranışlarla telafi etmeye çalışabilir. İnsana yakışır iş, çalışanlara yalnızca ücret değil, aynı zamanda saygı, güvenlik, gelişme fırsatları, sosyal koruma ve adalet sağlayan çalışma koşullarıdır (ILO, 1999). Sosyal değişim kuramı açısından bir kurum insana yakışır çalışma koşulları sunuyorsa, çalışan bunu toplumsal bir yatırım olarak algılamaktadır. Bu durumda çalışan da örgüte karşı olumlu değişim davranışları göstermektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına sosyal değişim kuramı açısından bakıldığında ise çalışan örgütten adil olmayan, haksız, küçümseyici veya aşağılayıcı muameleye maruz kalırsa ödül-maliyet dengesinin bozulmasına sebep olabilir. Bu dengenin bozulması çalışanda psikolojik sözleşme ihlali duygusu yaratır.

Bir çalışan "kurum bana değer vermiyor" diye düşündüğünde olumsuz davranışlarla tepki verebilir, böylece üretken olmayan çalışma davranışları artar.

Alanyazında hem insana yakışır iş ile, hem de üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili çok sayıda araştırmalar bulunmaktadır. Kanbur' un (2018) "Aşırı İş Yükünün İş ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: İşe Bağlı Gerginliğin Aracı Rolü" adlı çalışmasında aşırı iş yükünün çalışanların iş ve yaşam doyumunu olumsuz etkilediği ve işe bağlı gerginliği artırdığı belirlenmiştir. Aşırı iş yükü nedeniyle fiziksel, bilişsel ve duygusal yorgunluk yaşayan çalışanların yaşadıkları iş kaynaklı stres, örgüt içerisinde bazı istenmeyen davranışlara yol açabilmektedir. Bu durum, çalışma ortamının "insana yakışır iş" ilkelerine ne ölçüde uygun olduğunu sorgulayan önemli bir göstergedir. İnsana yakışır iş, çalışanlar için yalnızca adil ücret ve iş güvencesini değil, aynı zamanda çalışma saatlerini, güvenli çalışma koşullarını, psikolojik refahı ve iş-yaşam dengesini de kapsar. Dolayısıyla, aşırı iş yükü ve stres, insana yakışır işin temel unsurlarının ihlal edildiği bir durumu göstermektedir. Çalışanların fiziksel ve ruhsal refahını korumak, üretkenliği sürdürmek ve kurumsal bağlılığı sürdürmek için işverenler insana yakışır iş standartlarını benimsemeli ve iş tasarımlarını buna göre yeniden tasarlamalıdır.

Oluk, Gökcan ve Demir'in (2022), "Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının iş kazalarına olan etkisinde güvenlik ikliminin düzenleyici rolü; makine ve ekipman imalatı sektörü örneği" adlı çalışmasında üretkenlik karşıtı iş davranışlarının insana yakışır iş açığının bir boyutu olan iş kazalarına etkisini incelemiştir. İş yerinde gözlemlenen işe aykırı davranışlar hem çalışma ortamına hem de diğer çalışanlara kasıtlı olarak zarar veren verimsiz çalışma davranışlarına dayanır. Hem üretkenlik karşıtı iş davranışlarını hem de iş kazalarının nedeni olarak gösterilen güvensiz davranışlar, çalışanlar ve işyeri üzerinde olumsuz etkilere yol açmaktadır. Araştırmanın bulgularına göre üretkenlik karşıtı iş davranışları iş kazalarına sebep olmakta ve çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

İnsana yakışır iş ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişki bulunmaktadır. İyi bir çalışma ortamında çalışan bireyler, değerli ve güvende hissettikleri için işlerine daha bağlı olurlar; buna karşılık stres, tükenmişlik ve verimsiz çalışma davranışları gibi olumsuz sonuçlar azalabilir (Ferraro vd., 2018). Araştırmalara göre, insana yakışır işin var olması üretkenlik karşıtı iş davranışlarını azaltmaktadır. İnsan onuruna yakışmayan işlerde çalışan bireyler olumsuz davranışlar sergilemekte eğilimlidirler. İnsana yakışır işler çalışanların anlamlılık ve değerli hissetme duygusunu güçlendirerek, duygusal tükenmişlik ve öfke duygularını azaltmaktadır. Bu durumda da

Çalışanların retkenlik karşıtı iş davranışları eğilimi düşük olur. Adil cretler, eēit fırsatlar ve saygılı yönetim, örgütsel adalet algısını artırır ve örgütsel adalet algısının artmasıyla birlikte çalışanlar verimsiz çalışma davranışlarından kaçınırlar. İyi bir çalışma ortamı, örgütsel bağlılığı artırır ve değerli hisseden çalışanlar hem performanslarını artırır hem de örgüte zarar verebilecek davranışlardan kaçınırlar. Aksi takdirde düşük ücret, güvencesizlik, ařırđ iş yükü, eēitsizlik, cinsiyet ayrımcılığı, eksik istihdam ve kayıt dıřđ istihdam gibi insanlık dıřđ çalışma koşulları ve belirsizlik ortamđ çalışanlar arasında psikolojik yorgunluk, örgütsel yabancılaşma, işten ayrılma niyeti gibi olumsuz duygular yaratmakta ve bu duygular tam tersi sonuçlara yol amarak üretkenlik karşıtı iş davranışların artmasına zemin hazırlar. Bu açıdan bakıldđında insana yakışır iş üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif yönde etkilemektedir.

4. İNSANA YAKIŞIR İŞ İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde, çalışmanın amacı, önemi, kapsamı ve sınırlılıkları, model, hipotezler, metodoloji ve analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde dünya genelinde insana yakışır işlerin yaratılmasına ilişkin ciddi zorluklar ortaya çıkmaktadır. Türkiye’de de küresel ölçekteki insana yakışır iş eksikliğine benzer bir durum görmek mümkündür. Üretkenlik karşıtı iş davranışları, her biri kendine özgü niteliklere ve biçimlere sahip geniş ve olumsuz davranışı kapsayan yaklaşımdır. Bu bağlamda araştırmanın amacı insana yakışır iş’in üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerine etkisini incelemektir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türlerinin örgüt içinde olumsuz etkilerini incelemek amaçlanmıştır.

İnsana yakışır iş ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırma, söz konusu iki önemli kavram arasındaki etkileşimi kamu sektörü çalışanları bağlamında ele alarak literatüre katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Her ne kadar insana yakışır iş ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar mevcut olsada, bu ilişkinin kamu sektörü çalışanları özelinde ele alındığı çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu nedenle, kamu sektörü gibi kendine özgü dinamiklere sahip bir çalışma ortamında söz konusu ilişkinin nasıl şekillendiğinin incelenmesi hem kuramsal hem de uygulamaya yönelik açıdan önemli katkılar sunma potansiyeline sahiptir.

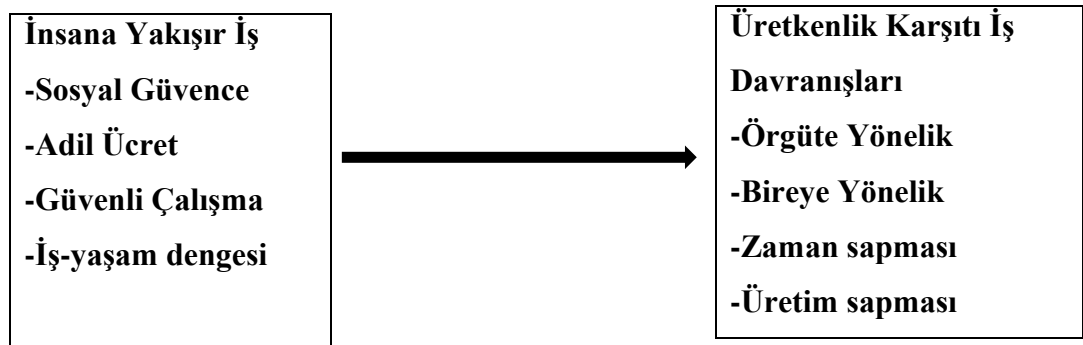
4.2. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Bu araştırmanın kapsamını, 2025-2026 eğitim-öğretim yılında Trabzon ili Ortahisar ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler ve diğer çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından tanımlanan 'İnsana Yakışır İş' (Decent Work) boyutları ile eğitim kurumlarında sergilenen 'Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları' (CWB) arasındaki ilişki düzeyi ele alınmıştır. Çalışmada, Trabzon ili Ortahisar ilçesinde çalışan 211 katılımcıdan geri dönüş alınmıştır. 207 kullanılabilir veri toplanmıştır. İnsana Yakışır İş ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki ilişkinin

incelenmesine yönelik olan bu çalışma verilerin toplandığı belirli bir zaman kesitini yansıtmaktadır, öğretmenlerin tutumlarındaki zamansal değişimleri takip eden boylamsal bir çalışma niteliği taşımamaktadır. Çalışma Kişisel Bilgi Formu, İnsana Yakışır İş ölçeği ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği ile ölçülen sınırlılıktadır.

4.3. Araştırmanın Model ve Hipotezleri

Literatürde yer alan kuramsal yaklaşımlar ve ampirik araştırma bulgularından hareketle, değişkenler arasındaki olası ilişkileri açıklayan aşağıdaki araştırma modeli oluşturulmuş ve bu kapsamda test edilmek üzere araştırma hipotezi geliştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın modeli

Hipotez 1: İnsana yakışır iş ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H1a: Sosyal güvence ile örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H1b: Sosyal güvence ile bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H1c: Sosyal güvence ile zaman sapması arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H1d: Sosyal güvence ile üretim sapması arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H1e: Adil ücret ile örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H1f: Adil ücret ile bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H1g: Adil ücret ile zaman sapması arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H1h: Adil ücret ile üretim sapması arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H1i: Güvenli çalışma koşulları ile örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H1i: Güvenli çalışma koşulları ile bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H1j: Güvenli çalışma koşulları ile zaman sapması arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H1k: Güvenli çalışma koşulları ile üretim sapması arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H1l: İş-yaşam dengesi ile örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H1m: İş-yaşam dengesi ile bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H1n: İş-yaşam dengesi ile zaman sapması arasında negatif yönlü ilişki vardır.

H1o: İş-yaşam dengesi ile üretim sapması arasında negatif yönlü ilişki vardır.

Hipotez2: İnsana yakışır iş ve üretkenlik karşıtı iş davranışına yönelik tutumları katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık gösterir.

H2a: Katılımcıların insana yakışır iş algıları cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.

H2b: Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışları yönelik tutumları cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.

H2c: Katılımcıların insana yakışır iş algıları yaşlarına göre farklılık gösterir.

H2d: Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik tutumları yaşlarına göre farklılık gösterir

H2e: Katılımcıların insana yakışır iş algıları medeni durumuna göre farklılık gösterir.

H2f: Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik tutumları medeni durumuna göre farklılık gösterir.

H2g: Katılımcıların insana yakışır iş algıları eğitim düzeyine göre farklılık gösterir.

H2h: Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik tutumları öğrenim durumuna göre farklılık gösterir.

H2i: Katılımcıların insana yakışır iş algıları hizmet süresine göre farklılık gösterir.

H2j: Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik tutumları hizmet süresine göre farklılık gösterir.

H2k: Katılımcıların insana yakışır iş algıları çalışma süresine göre farklılık gösterir.

H2l: Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik tutumları çalışma süresine göre farklılık gösterir.

H2m. Katılımcıların insana yakışır iş algıları bulundukları pozisyona göre farklılık gösterir.

H2n: Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik tutumları çalışma pozisyonuna göre farklılık gösterir.

4.3.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

İnsana yakışır iş ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik olan bu çalışma, ortaokul ve lise çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Trabzon ili, Ortahisar ilçesinde çalışan ortaokul ve lise çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma 2025 Aralık ayında yapılmış olup, okul ve liselerde gönüllük esasına göre 211 kişi katılmıştır.

4.3.2. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan veri toplama araçları Google Forms üzerinden hazırlanmıştır ve katılımcılara çevrimiçi olarak sunulmuştur. Araştırmada kullanılan anket 3 kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda demografik bilgilerin yer aldığı Kişisel Bilgi Formu bulunmaktadır. İkinci kısımda insana yakışır işe yönelik 15 madde; üçüncü kısımda ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik 16 madde yer almaktadır.

Kişisel Bilgi Formu: Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu; cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyini kurumdaki kıdem, mesleki çalışma süresi ve çalıştığı pozisyon gibi değişkenleri içermektedir.

İnsana Yakışır İş Ölçeği (İYİÖ): Araştırmaya katılan katılımcıların insana yakışır iş düzeylerini ölçmek amacıyla Kelyes Autin tarafından uyarlanan, Ayşenur Büyükgöze Kavas tarafından geliştirilen İnsana Yakışır İş Ölçeği kullanılmıştır. 1 ile 7 arasında değişen değere sahip 7’li Likert tipi bir ölçektir. Ölçek maddeleri değerlendirilirken 1 “Kesinlikle Katılmıyorum”, 7 “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde ifade edilmiştir.

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği (ÜKİDÖ): Araştırmaya katılan katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ölçmek amacıyla Spector ve Fox (2006)

tarafından geliştirilen, Öcel (2010) tarafından, Türkçeye çevrilerek geçerlilik ve güvenilirliği yapılan Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği kullanılmıştır. 1 ile 5 arasında değişen değere sahip 5’li Likert tipi bir ölçektir. Ölçek maddeleri değerlendirilirken 1 “Hiç bir Zaman”, 5 “ Her Gün” şeklinde ifade edilmiştir.

4.4. Veri Analizi

Araştırmanı bu bölümünde üniversite öğrencilerinden elde edilen anket verileri IBM SPSS sürüm 27 programında analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlara yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan “İnsana Yakışır İş Ölçeği ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği” için güvenilirlik, korelasyon ve frekans analizleri yapılmıştır.

4.4.1. Frekans Analiz Bulguları

Tablo 2’ de demografik istatistikleri belirlemeye yönelik yapılan frekans analizi sonuçlarını sunmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzdelere

Değişken	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Erkek	117	56,5
	Kadın	90	43,0
Yaş	18-25	12	5,8
	26-30	15	7,2
	31-35	17	8,2
	36-40	27	13,0
	41-45	35	16,9
	46 ve üzeri	36	17,4
	51 ve üzeri	65	31,4
Medeni durum	Evli	169	81,6
	Bekar	38	18,4
Eğitim durumu	İlköğretim	1	0,5
	Lise	1	0,5
	Önlisans	5	2,4
	Lisans	135	65,2
	Lisansüstü	65	31,4
Bulunduğunuz iş yerinde çalışma süreniz	1-5 yıl	108	52,2
	6-10 yıl	31	15,0
	11-15 yıl	27	13,0
	16-20 yıl	16	7,7
	21-25 yıl	25	12,1
	26 ve üzeri	70	33,8
Meslekte çalışma süresi	1-5 yıl	23	11,1
	6-10 yıl	22	10,6
	11-15 yıl	28	13,5
	16-20 yıl	29	14,0
	21-25 yıl	35	16,9
	26 ve üzeri	70	33,8
Pozisyon	Öğretmen	139	67,1
	İdari görevliler	67	32,4

Demografik istatistikleri belirlemeye yönelik yapılan frekans analizi sonuçları değerlendirildiğinde toplamda 207 kişiden; %56,5'i erkek; %43,0'i kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %5,8'i 18-25 yaş; %7,2'i 26-30 yaş; %8,2'i 31-35 yaş; %13,0'i 36-40 yaş; %16,9'i 41-45 yaş; %17,4'i 46 yaş ve üzeri; %31,4' i 51 yaş ve üzeri yaş aralığında bulunmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunu %81,6 evli kişiler oluştururken, %18,4'ni bekar kişiler oluşturmaktadır. Katılımcıların eğitim düzeyi dağılımına bakıldığında %0,5 ilköğretim; %0,5 lise; %2,4 önlisans; %65,2 lisans; %31,4 lisansüstü mezunlarından oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini oluşturan çalışanların bulunduğu iş yerindeki çalışma süreleri ele alındığında; %52,2'i 1-5 yıl, %15,0'i 6-10 yıl, %13,0'i 11-15 yıl, %7,7'i 16-20 yıl, % 12,1'i 21-25 yıl aralığında çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların meslekte çalışma sürelerine bakıldığında; %11,1' i 1-5 yıl, %10,6' i 6-10 yıl, %13,5' i 11-15 yıl, %14,0' i 16-20 yıl, %16,9' i 21-25 yıl, %33,8' i 26 yıl ve üzeri çalıştığı görülmektedir. Ankete katılan okul çalışanlarının %67,1'i öğretmen, %32,4'i idari görevlilerden oluşmaktadır.

4.4.2. Tanımsal İstatistikler ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

İki veya daha fazla değişkeni ölçen ölçeklerin güvenilirliğini değerlendirmek için en sık kullanılan yöntemlerden biri Cronbach'ın Alpha katsayısıdır. Bu katsayı, 0 ile 1 arasında bir değer alır ve 1'e yakın bir alfa değeri, yüksek bir güvenilirlik düzeyini gösterir. Ölçeklere ilişkin güvenilirlik istatistikleri Tablo 3'de özetlenmiştir.

Tablo 3. Güvenirlik analizi bulguları

Ölçekler	Madde sayısı	Cronbach's Alpha Değeri
İnsana yakışır İş	16	0,963
Üretkenlik karşıtı iş davranışları	15	0,754

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin iç tutarlıklarını belirlemek amacıyla Cronbach's Alpha değeri hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonucunda, 16 maddeden oluşan İnsana Yakışır İş Ölçeği'nin güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,96$ olarak belirlenmiştir. Bu değer, ölçeğin yüksek iç tutarlığına sahip olduğunu göstermektedir. 15 maddelik Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği'nin güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,75$ olarak belirlenmiştir. Sosyal bilimlerde 0,70 eşik değeri dikkate alındığında her iki ölçeğin de ölçülmek istenen yapıları ölçmede güvenilir ve tutarlı oldukları saptanmıştır.

4.4.3. Korelasyon Analizi Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde okul çalışanlarının insana yakışır iş ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın hipotezini insana yakışır iş ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişkiyi saptamak için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi, yalnızca iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi inceleyen istatistiksel bir araştırma yöntemidir. Bu yöntem, değişkenler arasındaki ilişkinin büyüklüğünü ve yönünü belirlemektedir.

Tablo 4. İnsana yakışır iş ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki pearson korelasyon analizi

Değişkenler	1	2
1.İnsana Yakışır İş	1	
2.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	0,092	1

**p>0,05

Analiz sonuçları incelendiğinde, İnsana Yakışır İş ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($r = 0,092$; $p > 0,05$). Araştırmanın 'İnsana yakışır iş ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır' hipotezi, analiz sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmadığı için reddedilmiştir ($r = ,092$, $p > 0,05$).

4.4.3.1. İnsana Yakışır İş” Ölçeğinin Alt Boyutları ile “Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları” Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Pearson Korelasyon Analizi Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde insana yakışır iş ölçeğinin alt boyutları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla pearson korelasyon analizleri sunulmuştur. İnsana yakışır iş ölçeğinin alt boyutu olan sosyal güvence ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin alt boyutu olan örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo'5 de sunulmuştur.

Tablo 5. Sosyal güvence ve örgüte yönelik üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki pearson korelasyon analizi

Değişkenler	1	2
1.Sosyal güvence	-	-
2.Örgüte yönelik	-0,085	-

**p>0,05

Analiz sonucuna göre, sosyal güvence ile örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ilişki saptanmamıştır ($r = -.085$; $p > 0,05$).

H1a: Sosyal güvence ile örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre, hipotez reddedilmiştir.

4.4.3.2. Sosyal Güvence ve Bireye Yönelik Üretkenlik Karşıtı Davranışları Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

İnsana yakışır iş ölçeğinin alt boyutu olan sosyal güvence ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin alt boyutu bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Analizin sonuçları, Tablo 6’de yer almıştır.

Tablo 6. Sosyal güvence ve bireye yönelik değişkenlerine ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	1	2
1.Sosyal güvence	-	-,050
2.Bireye yönelik	-,050	-

**p>0,05

Analiz sonuçlarına göre, sosyal güvence ile bireye yönelik değişkenleri arasında bir ilişki saptanmamıştır ($r = -.050$; $p > 0,05$). Elde edilen korelasyon katsayısı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır .

H1b: Sosyal güvence ile bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre, bu hipotez reddedilmiştir.

4.4.3.3. Sosyal Güvence ve Zaman Sapması Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Sosyal güvence ile zaman sapması değişkenleri arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek amacıyla pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizin sonuçları, Tablo 7’da yer almaktadır.

Tablo 7. Sosyal güvence ve zaman sapması değişkenlerine ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	1	2
1.Sosyal güvence	-	-,002
2.Zaman sapması	-,002	-

**p>0,05

Analizin sonuçlarına göre, sosyal güvence düzeyi ile zaman sapması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($r = -,002$; $p > 0,05$).

H1c: Sosyal güvence ile zaman sapması arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre, bu hipotez reddedilmiştir.

4.4.3.4. Sosyal Güvence ve Üretim Sapması Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Sosyal güvence ile üretim sapması alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek için pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Analizin sonuçları, Tablo 8’de yer almıştır.

Tablo 8. Sosyal güvence ve üretim sapması değişkenlerine ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	1	2
1.Sosyal güvence	-	-,054
2.Üretim sarpması	-,054	-

** $p > 0,05$

Sosyal güvence ve üretim sapması altboyutları arasındaki ilişkini incelemek amacıyla yapılan Pearson Korelasyon Analizi sonucunda, bu iki değişken arasında negatif yönde ve oldukça zayıf bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -,054$). Analiz sonucunda elde edilen anlamlılık düzeyi ($r = ,054$; $p > 0,05$) olarak hesaplanmıştır.

H1d: Sosyal güvence ile üretim sapması arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre bu hipotez reddedilmiştir.

4.4.3.5. Adil Ücret ve Örgüte Yönelik Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

İnsana yakışır iş ölçeğinin alt boyutu adil ücret ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin alt boyutu örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek için pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Analizin sonuçları, Tablo 9’de yer almıştır.

Tablo 9. Adil ücret ve örgüte yönelik değişkenine ilişkin korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	1	2
1.Adil ücret	-	-,065
2.Örgüte yönelik	-,065	-

** $p > 0,05$

Analizin sonuçlarına göre, adil ücret ile örgüte yönelik değişkenleri arasında bir ilişki saptanmamıştır ($r = -,065$; $p > 0,05$).

H1e: Adil ücret ile örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre, hipotez reddedilmiştir.

4.4.3.6. Adil Ücret ve Bireye Yönelik Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Adil ücret algısı ile bireye yönelik tutumlar arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizin sonuçları, Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10. Adil ücret ve bireye yönelik değişkenine ilişkin korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	1	2
1.Adil ücret	-	-,065
2.Örgüte yönelik	-,065	-

** $p > 0,05$

Analiz sonuçlarına göre, adil ücret ile bireye yönelik değişkenleri arasında bir ilişki saptanmamıştır ($r = -,065$; $p > 0,05$).

H1f: Adil ücret ile bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre bu hipotez reddedilmiştir.

4.4.3.7. Adil Ücret ve Zaman Sapması Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Adil ücret algısı ile zaman sapması arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analizin sonuçları, Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11. Adil ücret ve zaman sapması değişkenine ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	1	2
1.Adil ücret	-	-,019
2.Zaman sapması	-,019	-

** $p > 0,05$

Analiz sonuçlarına göre, adil ücret algısı ile zaman sapması arasında bir ilişki saptanmamıştır ($r = ,019$; $p > 0,05$).

H1g: Adil ücret ile zaman sapması arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre bu reddedilmiştir.

4.4.3.8. Adil Ücret ve Üretim Sapması Üretkenlik Karşısı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Adil ücret altboyutu ile üretim sapması altboyutu arasındaki ilişkiyi incelemek için pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Analizin sonuçları, Tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 12. Adil ücret ve üretim sapması değişkenine ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	1	2
1.Adil ücret	-	-,072
2.Üretim sapması	-,072	-

**p>0,05

Analiz sonucunda, adil ücret algısı ile üretim sapması değişkenleri arasında ilişki saptanmamıştır ($r = -,072$; $p > 0,05$).

H1h: Adil ücret ile üretim sapması arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre bu hipotez reddedilmiştir.

4.4.3.9. Güvenli Çalışma Koşulları ve Örgüte Yönelik Üretkenlik Karşısı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Güvenli çalışma koşulları altboyutu ile örgüte yönelik altboyut arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Analizin sonuçları, Tablo13’de yer almıştır.

Tablo 13. Güvenli çalışma koşulları ve örgüte yönelik değişkenine ilişkin korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	1	2
1.Güvenli çalışma koşulları	-	-,265*
2.Örgüte yönelik	-,265*	-

*p< 0,01

Güvenli çalışma koşulları algısı ile örgüte yönelik tutumlar arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan pearson korelasyon analizi sonucunda, iki değişken arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -,265$, $p < 0,01$). Bu bulgular bağlamında güvenli çalışma koşullarına yönelik algı arttıkça,

örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeyinde düşük düzeyde de olsa anlamlı bir azalma olduğu görülmektedir.

H11: Güvenli çalışma koşulları ile örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre, bu hipotez kabul edilmiştir

4.4.3.10.Güvenli Çalışma Koşulları ile Bireye Yönelik Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Güvenli çalışma koşulları ile bireye yönelik altboyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Analizin sonuçları Tablo 14’de yer almaktadır.

Tablo 14. Güvenli çalışma koşulları ve bireye yönelik değişkenine ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	1	2
1.Güvenli çalışma koşulları	-	-,178*
2.Bireye yönelik	-,178*	-

*p< 0,01

Yapılan analiz sonucunda , değişkenler arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır (r = -,178; p < 0,01).

H11: Güvenli çalışma koşulları ile bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre, bu hipotez kabul edilmiştir.

4.4.3.11.Güvenli Çalışma Koşulları ile Zaman Sapması Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Güvenli çalışma koşulları algısı ile zaman sapması arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Analizin sonuçları Tablo 15’de yer almaktadır.

Tablo 15. Güvenli çalışma koşulları ve zaman sapması değişkenine ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	1	2
1.Güvenli çalışma koşulları	-	-,183*
2.Zaman sapması	-,183*	-

*p< 0,01

Analiz sonuçlarına göre değişkenler arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur (r = -,183; p < 0,01).

H1j: Güvenli çalışma koşulları ile zaman sapması arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre, bu hipotez kabul edilmiştir.

4.4.3.12.Güvenli Çalışma Koşulları ile Üretim Sapması Üretkenlik Karşısı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Güvenli çalışma koşulları algısı ile üretim sapması arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizin sonuçları, Tablo 16’de yer almıştır.

Tablo 16. Güvenli çalışma koşulları ve üretim sapması değişkenine ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	1	2
1.Güvenli çalışma koşulları	-	-,201*
2.Üretim sapması	-,201*	-

*p< 0,01

Analizi sonucunda, değişkenler arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -,201$, $p < 0,01$). Bu bulgular, güvenli çalışma koşullarına ilişkin algının arttığında, üretim sapması düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ve zayıf düzeyde bir azalma olduğunu ortaya koymaktadır.

H1k: Güvenli çalışma koşulları ile üretim sapması arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre, bu hipotez kabul edilmiştir.

4.4.3.13.İş-yaşam Dengesi ile Örgüte Yönelik Üretkenlik Karşısı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

İş-yaşam dengesi ile örgüte yönelik tutum arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 17’de yer almaktadır.

Tablo 17. İş-yaşam dengesi ve örgüte yönelik değişkenine ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	1	2
1.İş-yaşam dengesi	-	-,052
2.Örgüte yönelik	-,052	-

**p>0.05

Analizi sonucunda, değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($r = ,052$, $p > 0,05$).

H11: İş-yaşam dengesi ile örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır. Bu hipotez reddedilmiştir.

4.4.3.14.İş-yaşam Dengesi ile Bireye Yönelik Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

İş-yaşam dengesi ile bireye yönelik tutum arasındaki ilişkiyi incelemek için pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları, Tablo 18’de yer almaktadır.

Tablo 18. İş-yaşam dengesi ve bireye yönelik değişkenine ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	1	2
1.İş-yaşam dengesi	-	-,086
2.Bireye yönelik	-,086	-

**p>0,05

Analizi sonucunda, değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($r = ,086$, $p > 0,05$).

H1m: İş-yaşam dengesi ile bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır. Hipotez reddedilmiştir.

4.4.3.15.İş-yaşam Dengesi ile Zaman Sapması Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

İş-yaşam dengesi ile zaman sapması arasındaki ilişkiyi incelemek için pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları, Tablo 19’de yer almaktadır.

Tablo 19. İş-yaşam dengesi ve zaman sapması değişkenine ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	1	2
1.İş-yaşam dengesi	-	-,085
2.Zaman sapması	-,085	-

**p>0,05

Pearson korelasyon analizi sonucunda, değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($r = ,085$, $p > 0,05$).

H1n: İş-yaşam dengesi ile zaman sapması arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre bu hipotez reddedilmiştir.

4.4.3.16.İş-yaşam Dengesi ile Üretim Sapması Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

İş-yaşam dengesi ile üretim sapması arasındaki ilişkiyi incelemek için pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları, Tablo 20’de yer almaktadır.

Tablo 20. İş-yaşam dengesi ve üretim sapması değişkenine ilişkin pearson korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	1	2
1.İş-yaşam dengesi	-	-,049
2.Üretim sapması	-,049	-

**p>0,05

Analizi sonucunda, değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($r = ,049$, $p > 0,05$).

H1o: İş-yaşam dengesi ile zaman sapması arasında negatif yönlü ilişki vardır.

Analiz sonucuna göre, bu hipotez reddedilmiştir.

4.4.4. İnsana Yakışır İş ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Puanlarının Cinsiyet, Yaş, Medeni Durum, İşyerindeki Çalışma Süresi, Meslekte Çalışma Süresi, Pozisyon Farklılığına İlişkin Bulgular

Bu bölümde okul çalışanlarının insana yakışır iş ve üretkenlik karşıtı iş davranışları düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, işyerindeki çalışma süresi, meslekte çalışma süresi ve pozisyon gibi sosyo demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenecektir. Bu doğrultuda, ilgili değişkenlere yönelik Tek Yönlü Varyans (ANOVA) analizleri gerçekleştirilmiştir.

4.4.4.1. İnsana Yakışır İş Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılığına İlişkin Bulgular

Okul çalışanlarının insana yakışır iş ölçeğinin cinsiyet değişkenine göre farklılıklarını belirlemek için t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 21’ de gösterilmektedir.

Tablo 21. İnsana yakışır iş ölçeğinin cinsiyet düzeyine göre farklılaşma durumuna ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	SS	F	P
İnsana	Kadın	92	71,9239	14,74712	8,640	.004
Yakışır iş	Erkek	118	77,2627	11,57689		

Analiz sonuçları incelendiğinde, insana yakışır iş ölçeğinin cinsiyet değişkenine ilişkin bulguları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($F(1,208) = 8,640$; $p=.004$). Erkek katılımcıların ($M = 77,26$) insana yakışır iş puanlarının, kadın katılımcıların puanlarından ($M = 71,92$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

H2a: Katılımcıların insana yakışır iş algıları cinsiyetlerine göre farklılık gösterir. Bu hipotez kabuledilmiştir

4.4.4.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılığına İlişkin Bulgular

Okul çalışanlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin cinsiyet değişkenine göre farklılıklarını belirlemek için gerçekleştirilen t-testi yapılmıştır. Sonuçları Tablo 22’de gösterilmektedir.

Tablo 22. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin cinsiyet düzeyine göre farklılaşma durumuna ilişkin t testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	SS	F	P
Üretkenlik Karşıtı	Kadın	92	19,5978	7,10063	.653	.420
İş Davranışları	Erkek	117	20,4957	8,59593		

Analiz sonuçları incelendiğinde, üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin cinsiyet değişkeni bulguları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($F(1,208) = 0,653$; $p= .420$). Kadın katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışları ortalamaları ($M = 19,60$) ile erkek katılımcıların ortalamaları ($M = 20,50$) birbirine oldukça yakındır.

H2b: Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışları yönelik tutumları cinsiyetlerine göre farklılık gösterir. Hipotez reddedilmiştir.

4.4.4.3. İnsana Yakışır İş Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılığına İlişkin Bulgular

Okul çalışanlarının insana yakışır iş ölçeğininin yaş değişkenine göre farklılıklarını belirlemek için Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi kullanılmıştır. Sonuçlar Tablo 23’de sunulmuştur.

Tablo 23. İnsana yakışır iş ölçeğinin yaş düzeyine göre farklılaşma durumuna ilişkin tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları

	Yaş	N	Ortalama	SS	F	P
İnsana	18-25	12	70,0000	8,12404	3,933	<,001
Yakışır iş	26-30	17	69,5882	16,19050		
	31-35	17	70,0588	14,87645		
	36-40	27	68,7407	16,72307		
	41-45	36	75,8056	11,94468		
	46-50	36	76,3611	12,72827		
	50 ve üzeri	65	79,7846	10,23244		

Analiz sonuçları incelendiğinde, insana yakışır iş ölçeği yaş değişkeni bulguları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($F(5,204) = 3,93$; $p < .001$). Ortalamalar incelendiğinde, yaş ilerledikçe insana yakışır iş puanlarında artış eğilimi olduğu, özellikle 50 yaş ve üzeri grubun ($M=79,78$) en yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

H2c: Katılımcıların insana yakışır iş algıları yaşlarına göre farklılık gösterir. Hipotez kabul edilmiştir.

4.4.4.4. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılığına İlişkin Bulgular

Okul çalışanlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi kullanılmıştır. Sonuçları Tablo 24’da gösterilmiştir.

Tablo 24. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin yaş düzeyine göre farklılaşma durumuna ilişkin tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları

	Yaş	N	Ortalama	SS	F	P
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	18-25	12	25,6667	14,54356	1,464	,192
	26-30	17	18,1765	3,33982		
	31-35	17	20,5294	5,90675		
	36-40	27	21,0000	10,07281		
	41-45	35	18,8286	5,15344		
	46-50	36	19,1667	5,15198		
	50 +	65	20,2923	8,94204		

Analiz sonuçlarına göre, üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği yaş değişkeni bulguları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($F(6,202) = 1,46$; $p = ,192$).

H2d: Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik tutumları yaşlarına göre farklılık gösterir. Hipotez reddedilmiştir.

4.4.4.5. İnsana Yakışır İş Puanlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular

Okul çalışanlarının insana yakışır iş ölçeğinin medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 25’de yer almıştır.

Tablo 25. İnsana yakışır iş ölçeğinin medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin t testi analizi sonuçları

İnsana	Medeni durum	N	Ortalama	SS	F	P
Yakışır İş	Evli	171	75,2635	13,54582	,599	,440
	Bekar	39	73,4359	12,18885		

Analiz sonuçlarına göre, insana yakışır iş ölçeğinin medeni durum değişkeni bulguları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($F(1,208) = .599$, $p = ,440$).

H2e: Katılımcıların insana yakışır iş algıları medeni durumuna göre farklılık gösterir. Hipotez reddedilmiştir.

4.4.4.6. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Puanlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulguları

Okul çalışanlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 26’de gösterilmiştir.

Tablo 26. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin t testi analizi sonuçları

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	Medeni durum	N	Ortalama	SS	F	P
	Evli	170	20,1118	8,06661	0,002	0,966
	Bekar	39	20,0513	7,61560		

Analiz sonuçlarına göre, üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin medeni durum değişkeni bulguları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($F(1,207) = .002$, $p = ,966$).

H2f: Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik tutumları medeni durumuna göre farklılık gösterir. Hipotez reddedilmiştir.

4.4.4.7. İnsana Yakışır İş Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulguları

Okul çalışanlarının insana yakışır iş ölçeğinin öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek için Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 27’de sunulmuştur.

Tablo 27. İnsana yakışır iş ölçeğinin öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları

	Öğrenim durumu	N	Ortalama	SS	F	P
İnsana Yakışır İş	İlköğretim	5	76,4000	19,11282	2,990	,020
	Lise	2	58,0000	8,48528		
	Önlisans	1	44,0000	-		
	Lisans	137	74,1460	13,68369		
	Lisansüstü	65	77,4462	11,11732		

Analiz sonuçlarına göre, insana yakışır iş ölçeği eğitim düzeyine göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir ($F(4,205)= 2.99$; $p= ,020$).

H2g: Katılımcıların insana yakışır iş algıları eğitim düzeyine göre farklılık gösterir. Hipotez kabuledilmiştir.

4.4.4.8. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulguları

Okul çalışanlarının üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek için Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 28’de yer almıştır.

Tablo 28. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları

	Öğrenim durumu	N	Ortalama	SS	F	P
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	İlköğretim	5	20,2000	6,94262	2,862	,024
	Lise	2	38,0000	19,79899		
	Önlisans	1	24,0000	-		
	Lisans	137	19,6058	5,93266		
	Lisansüstü	65	20,5313	10,63682		

Analiz sonuçlarına göre, üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeği eğitim düzeyi grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($F(4,205) = 2,86$; $p = .024$).

H2h: Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik tutumları öğrenim durumuna göre farklılık gösterir. Hipotez kabul edilmiştir.

4.4.4.9. İnsana Yakışır İş Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine İlişkin Bulguları

Okul çalışanlarının hizmet sürelerinin insana yakışır iş puanları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 29’da sunulmuştur.

Tablo 29. İnsana yakışır iş ölçeğinin hizmet süreleri değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları

	Hizmet süresi	N	Ortalama	SS	F	P
İnsana Yakışır İş	1-5 yıl	24	74,2917	11,57764	4,810	<,001
	6-10 yıl	23	66,1174	15,63492		
	11-15 yıl	28	75,3214	10,09970		
	16-20 yıl	30	71,9333	16,61518		
	21-25 yıl	35	74,8000	13,63128		
	26 +	70	79,8714	10,43256		

Analiz sonuçlarına göre, insana yakışır iş puanlarının hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir ($F(5,204) = 4,81$; $p < ,001$). Ortalama değerler incelendiğinde, en yüksek ortalamanın 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip grupta ($M = 79,87$) olduğu, en düşük ortalamanın ise 6-10 yıl kıdem grubunda ($M = 66,22$) olduğu tespit edilmiştir.

H2i: Katılımcıların insana yakışır iş algıları hizmet süresine göre farklılık gösterir. Hipotez kabuledilmiştir.

4.4.4.10. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Puanlarının Hizmet Süresi Değişkenine İlişkin Bulguları

Okul çalışanlarının hizmet sürelerinin üretkenlik karşıtı iş davranışları puanları üzerinde anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 30’da sunulmuştur

Tablo 30. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin hizmet süreleri değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları

	Hizmet süresi	N	Ortalama	SS	F	P
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	1-5 yıl	24	18,7917	5,25009	0,550	0,738
	6-10 yıl	23	20,1304	4,76068		
	11-15 yıl	28	19,5714	5,35709		
	16-20 yıl	30	22,0000	11,78836		
	21-25 yıl	34	20,5882	8,88689		
	26 +	70	19,70000	8,05839		

Üretkenlik karşıtı iş davranışları puanları açısından ise hizmet süresi grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($F(5,203) = 0,55$; $p = ,738$). Bu bulgular, çalışma süresinin üretkenlik karşıtı iş davranışları algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

H2j: Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik tutumları hizmet süresine göre farklılık gösterir. Hipotez reddedilmiştir.

4.4.4.11.İnsana Yakışır İş Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulguları

Okul çalışanlarının çalışma sürelerinin insana yakışır iş puanları üzerinde anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 31’de sunulmuştur.

Tablo 31. İnsana yakışır iş ölçeğinin çalışma süresi değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları

	Çalışma süresi	N	Ortalama	SS	F	P
İnsana Yakışır İş	1-5 yıl	110	74,2000	12,25404	1,891	0,113
	6-10 yıl	31	76,8387	13,78670		
	11-15 yıl	27	72,2963	14,23380		
	16-20 yıl	17	71,9412	17,06777		
	21+	25	80,6000	12,30176		

Elde edilen bulgulara göre, insana yakışır iş puanları ile çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($F(4,205) = 1,89$; $p = ,113$).

H2k: Katılımcıların insana yakışır iş algıları çalışma süresine göre farklılık gösterir. Hipotez reddedilmiştir.

4.4.4.12.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Bulguları

Okul çalışanlarının çalışma sürelerinin üretkenlik karşıtı iş davranışları puanları üzerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları, Tablo 32’de sunulmuştur.

Tablo 32. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin çalışma süresi değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin tek yönlü varyans (anova) analizi sonuçları

	Çalışma süresi	N	Ortalama	SS	F	P
Üretkenlik	1-5 yıl	109	19,8716	8,56143	2,631	0,035
Karşıtı	6-10 yıl	31	19,6129	5,35212		
İş	11-15 yıl	27	24,3704	11,54972		
Davranışları	16-20 yıl	17	18,8325	2,81148		
	21+	25	17,9600	2,76104		

Elde edilen bulgulara göre, üretkenlik karşıtı iş davranışları puanları açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir $F(4, 204) = 2,63$; $p = .035$). Ortalamalar incelendiğinde, özellikle 11-15 yıl kıdeme sahip katılımcıların ($M = 24,37$), diğer kıdem gruplarına kıyasla daha yüksek üretkenlik karşıtı iş davranışları puanlarına sahip olduğu görülmektedir.

H21: Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik tutumları çalışma süresine göre farklılık gösterir. Hipotez kabul edilmiştir.

4.4.4.13.İnsana Yakışır İş Puanlarının Çalıştığı Pozisyon Değişkenine İlişkin Bulguları

Okul çalışanlarının çalıştıkları pozisyonun insana yakışır iş puanları üzerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 33’de sunulmuştur.

Tablo 33. İnsana yakışır iş ölçeğinin çalışma pozisyonu değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları

	Pozisyon	N	Ortalama	SS	F	P
İnsana Yakışır	Öğretmen	140	73,7071	14,15713	3,560	0,061
İş	İdari Görevliler	70	77,3571	11,07555		

Analiz sonuçlarına göre, insana yakışır iş puanları çalışanların pozisyon grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($F(1,208)= 3,56$; $p= ,061$).

H2m. Katılımcıların insana yakışır iş algıları bulundukları pozisyona göre farklılık gösterir. Hipotez reddedilmiştir.

4.4.4.14.Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Puanlarının Çalıştığı Pozisyon Değişkenine İlişkin Bulguları

Okul çalışanlarının çalıştıkları pozisyonun üretkenlik karşıtı iş davranışları puanları üzerinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 34’de sunulmuştur.

Tablo 34. Üretkenlik karşıtı iş davranışı ölçeğinin çalışma pozisyonu değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları

	Pozisyon	N	Ortalama	SS	F	P
Üretkenlik karşıtı	Öğretmen	140	19,2643	5,39732	4,756	0,030
İş Davranışları	İdari Görevliler	69	21,7971	11,41153		

Analiz sonuçlarına göre, üretkenlik karşıtı iş davranışları puanları çalışanların pozisyon grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($F(1,207)=4.76$; $p=.030$). İdari görevlilerin Üretkenlik karşıtı iş davranışları puan ortalaması (21,79), Öğretmenlerin puan ortalamasından (19,26) anlamlı düzeyde daha yüksektir.

H2n: Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik tutumları çalışma pozisyonuna göre farklılık gösterir. Hipotez kabuledilmiştir.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışma, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kavramsallaştırılan İnsana Yakışır İş uygulamalarının, çalışanların örgütlerine ve meslektaşlarına karşı sergiledikleri verimsiz iş davranışları üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın kavramsal çerçevesi, örgütsel yapının ve duygusal iklimin çalışan davranışları üzerinde doğrudan şekillendirici etkiye sahip olduğu gerçeğine dayanmaktadır. İnsana yakışır iş, sadece ekonomik kazanç aracı değildir; aynı zamanda işçilerin onurunun korunduğu, sosyal diyalog kanallarının açık olduğu ve adil çalışma koşullarının güvence altına alındığı kapsamlı bir haklar bütünüdür. Öte yandan, üretkenlik karşıtı iş davranışları, bir çalışanın bu hakların ihlali veya yetersizliği durumunda örgütsel yapıya karşı hazırladığı pasif veya aktif "tepki" mekanizmaları olarak algılanmaktadır. Bu tezin teorik çerçevesinde ayrıntılı olarak açıklandığı gibi, istihdam, sosyal güvenlik, temel haklar ve sosyal diyalog gibi tüm unsurları temsil eden "İnsana Yakışır İş" düzeyi, işletmelerin sürdürülebilirliği için hayati önem taşımaktadır. Öte yandan, bu standartların karşılanmaması sonucu ortaya çıkan "İnsana Yakışır İş Açığı"nın, hem kuruluş içinde hem de bireylerde olumsuz davranışlara yol açabileceği varsayılmaktadır. Bu çalışma, devlet okullarında çalışan öğretmenlerin iş yeri algıları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları (devamsızlık, erteleme, çatışma vb.) arasındaki ilişkiyi analiz etmeye odaklanmaktadır. Çalışmanın bir parçası olarak, öğretmenlerden elde edilen veriler, hem ölçeklerin ölçme gücü hem de değişkenler arasındaki ilişkiler açısından ayrıntılı olarak incelenmiştir. Çalışmaya katılan 207 okul personelinin demografik özelliklerine bakıldığında, çoğunluğunun erkek (%56,5), evli (%81,6) ve lisans derecesine sahip (%65,2) olduğu açıkça görülmektedir. Örneklem, katılımcıların %33,8'inin 26 yıl veya daha fazla deneyime sahip olmasıyla yüksek düzeyde mesleki deneyim açısından dikkat çekmektedir. Ayrıca, örneklemin %67,1'i öğretmen, %32,4'ü ise idari personeldir. Bu heterojen yapı, hem öğretmenlik hem de idari düzeylerdeki çalışma hayatına ilişkin algıları yansıtan kapsamlı bir yapıdır.

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre araştırmanın temel hipotezi "İnsana yakışır iş ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır", reddedilmiştir ($r = ,092$; $p > ,05$). Değişkenler arasında bulunan $r=0,092$ 'değeri, literatürde "çok zayıf" korelasyon kategorisine girmektedir. P değerinin ,292 çıkması ($p > 0,05$), bu zayıf korelasyonun istatistiksel olarak bir tesadüf olma olasılığının yüksek olduğunu ve "akademik olarak anlamlı bir ilişki" oluşturmadığını göstermektedir.

Normal şartlar altında, olumsuz davranışların iş kalitesi arttıkça (İnsana Yakışır İş) azalması beklenirken, bu iki değişkenin özellikle okul çalışanları arasında birbirinden bağımsız davrandığı tespit edilmiştir.

Sosyal Güvenlik ve Adil Ücretler: Sosyal güvenlik ve adil ücret algısının, işe zarar verici davranışların (örgüte yönelik, bireye yönelik, zamana ilişkin sapma veya üretime ilişkin sapma) herhangi bir alt boyutuyla anlamlı bir ilişki göstermediği belirlenmiştir. Bu durum, okul ortamında çalışanların ücret ve sosyal güvenliğe ilişkin beklentilerinin, iş yerindeki işe zarar verici davranışlarını belirleyen tek faktör olmadığını göstermektedir.

"Güvenli Çalışma Koşulları", çalışmada istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar veren tek ölçüt olmuştur. Bu ölçüt ile örgütsel sapma ($r = -0,265$; $p < 0,001$), kişilerarası sapma ($r = -0,178$; $p = 0,010$), zamana ilişkin sapma ($r = -0,183$; $p = 0,008$) ve üretime ilişkin sapma ($r = -0,201$; $p = 0,003$) arasında anlamlı negatif korelasyonlar saptanmıştır. Bu bulgular okul ortamında fiziksel ve psikolojik açıdan güvenli bir çalışma ortamı algısı arttıkça, çalışanların örgüte ve iş arkadaşlarına yönelik sergiledikleri olumsuz davranışların önemli ölçüde azaldığını göstermektedir. Başka bir deyişle, "güvenli çalışma koşulları", örgüte zarar verici iş davranışlarının önlenmesinde (maaş, sosyal haklar vb. gibi) diğer faktörlere kıyasla daha belirleyici bir rol oynamaktadır.

İş-Yaşam Dengesi: İş-yaşam dengesi ile işe zarar verici davranışlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > ,05$). Bu durum, okul çalışanlarının iş dışındaki yaşamlarına ilişkin kurdukları dengenin, okul içindeki işe zarar verici davranışları etkilemediğini göstermektedir.

Araştırma bulguları, okul personeli arasındaki işe zarar verici davranışları azaltmada; "adil ücretler" veya "sosyal güvenlik hakları" gibi finansal ya da sistemsel iyileştirmeler yapmaktan ziyade, "güvenli çalışma koşulları"nı iyileştirmenin daha etkili bir strateji olabileceğini göstermektedir. Okul yönetimi açısından, çalışanların kendilerini hem fiziksel hem de psikolojik olarak güvende hissetmelerini sağlayan politikalar geliştirmek; örgütsel verimlilik ve etik bir çalışma ortamı oluşturma noktasında daha yararlı olabilir. Diğer faktörlerin istatistiksel olarak anlamlı bulunmaması; okul ortamının kendine özgü yapısına, çalışan motivasyonuna veya incelenen örneklem grubunun demografik özelliklerine bağlanabilir.

Hipotezlerin değerlendirilmesi:

Hipotez1: İnsana yakışır iş ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Analiz sonucuna göre, ($r = ,292$; $p > ,05$) hipotez reddedilmiştir.

H1a: Sosyal güvence ile örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre, ($r = -0,085$; $p > ,05$) reddedilmiştir.

H1b: Sosyal güvence ile bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre, ($r = -,050$; $p > ,05$) reddedilmiştir.

H1c: Sosyal güvence ile zaman sapması arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre, ($r = -,002$; $p > ,05$) reddedilmiştir.

H1d: Sosyal güvence ile üretim sapması arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre ($r = ,054$; $p > ,05$) hipotez reddedilmiştir.

H1e: Adil ücret ile örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre, ($r = -,065$; $p > ,05$) hipotez reddedilmiştir.

H1f: Adil ücret ile bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre ($r = -,065$; $p > ,05$) hipotez reddedilmiştir.

H1g: Adil ücret ile zaman sapması arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre, ($r = ,019$; $p > ,05$) reddedilmiştir.

H1h: Adil ücret ile üretim sapması arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre ($r = -,072$; $p > ,05$) reddedilmiştir.

H1i: Güvenli çalışma koşulları ile örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre, ($r = -,265$; $p < 0,01$) kabul edilmiştir.

H1j: Güvenli çalışma koşulları ile bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre ($r = -,178$; $p < 0,01$) kabul edilmiştir.

H1j: Güvenli çalışma koşulları ile zaman sapması arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre, ($r = -,183$; $p < 0,01$) kabul edilmiştir.

H1k: Güvenli çalışma koşulları ile üretim sapması arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre, $p = ,003$ ($p < 0,01$) kabul edilmiştir.

H1l: İş-yaşam dengesi ile örgüte yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre, ($r = ,052$; $p > ,05$) reddedilmiştir.

H1m: İş-yaşam dengesi ile bireye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre, ($r = ,086$; $p > ,05$) reddedilmiştir.

H1n: İş-yaşam dengesi ile zaman sapması arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre ($r = ,085$; $p > ,05$) reddedilmiştir.

H1o: İş-yaşam dengesi ile üretim sapması arasında negatif yönlü ilişki vardır. Analiz sonucuna göre, ($r = ,049$; $p > ,05$) reddedilmiştir.

Çalışma kapsamında okul çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri ile "insana yakışır iş" algıları ve "üretkenlik karşıtı iş davranışları" arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar, çalışma hayatında bireysel ve örgütsel değişkenlerin çalışan tutumları üzerindeki etkisini ortaya koyması açısından önem taşımaktadır.

Analiz sonuçları; cinsiyet, eğitim düzeyi ve kıdem gibi değişkenlerin "insana yakışır iş" algısını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Özellikle erkek çalışanların, kadın meslektaşlarına kıyasla daha yüksek "insana yakışır iş" puanlarına sahip olması dikkat çekicidir. Yaşa ilişkin eğilimler, bu algının yaşla birlikte iyileştiğini ve en yüksek memnuniyet düzeyinin 50 yaş ve üzeri grupta görüldüğünü ortaya koymaktadır. Bu durum; kıdem ile yaşa bağlı mesleki olgunluk arasındaki pozitif korelasyonun yanı sıra, örgütsel beklentilerin karşılanma düzeyi ile de ilişkilendirilebilir.

Hizmet süresi bakımından gözlemlenen anlamlı fark ($p < .001$), 26 yıl veya daha fazla deneyime sahip çalışanların işlerini daha "değerli" olarak nitelendirdiklerini, buna karşılık 6–10 yıllık deneyime sahip grubun daha düşük puanlar kaydettiğini göstermektedir. Bu bulgu, potansiyel bir mesleki tükenmişliğin ya da kariyerin orta evresinde (6–10 yıl) beklentiler ile gerçeklik arasındaki uyumsuzluğun bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin yapılan bir analiz, cinsiyet, yaş, medeni durum veya hizmet süresi bakımından anlamlı bir farklılık ortaya koymamıştır. Bununla birlikte; eğitim düzeyi, kurumdaki kıdem (özellikle 11–15 yıllık süre) ve pozisyon açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. 11–15 yıllık deneyime sahip çalışanların diğer gruplara kıyasla daha yüksek üretkenlik karşıtı iş davranışları puanları sergilemesi, kurum bünyesindeki bu özel grubun motivasyon düzeylerinin ve davranış kalıplarının özel bir ilgiyi hak ettiğini göstermektedir. Ayrıca, idari personelin öğretmenlere kıyasla daha yüksek üretkenlik karşıtı iş davranışları puanlarına sahip olduğu bulgusu; idari süreçlerle ilişkili stres, rol çatışması veya kurumsal sorumluluklar gibi faktörlerden kaynaklanıyor olabilir.

Hipotezlerin değerlendirilmesi:

H2: İnsana yakışır iş ve üretkenlik karşıtı iş davranışına yönelik tutumları katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık gösterir.

H2a: Katılımcıların insana yakışır iş algıları cinsiyetlerine göre farklılık gösterir. $F(1,208) = 8,640$; $p = ,004$ olduğu için farklılık anlamlıdır. Hipotez kabul edilmiştir.

H2b: Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışları yönelik tutumları cinsiyetlerine göre farklılık gösterir. $F(1,208)= 0,653$; $p= ,420$ olduğu için farklılık anlamlı değildir. Hipotez reddedilmiştir.

H2c: Katılımcıların insana yakışır iş algıları yaşlarına göre farklılık gösterir. $F(5,204)= 3,93$; $p < ,001$ olduğu için farklılık anlamlıdır. Hipotez kabul edilmiştir.

H2d: Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik tutumları yaşlarına göre farklılık gösterir. $F(6,202)= 1,46$; $p= ,192$ olduğu için farklılık anlamlı değildir. Hipotez reddedilmiştir.

H2e: Katılımcıların insana yakışır iş algıları medeni durumuna göre farklılık gösterir. $F(1,208)= ,599$; $p= ,440$ olduğu için farklılık anlamlı değildir. Hipotez reddedilmiştir.

H2f: Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik tutumları medeni durumuna göre farklılık gösterir. $F(1,207)= ,002$; $p= ,966$ olduğu için farklılık anlamlı değildir. Hipotez reddedilmiştir.

H2g: Katılımcıların insana yakışır iş algıları eğitim düzeyine göre farklılık gösterir. $F(4,205) =2,99$; $p= ,020$ olduğu için farklılık anlamlıdır. Hipotez kabul edilmiştir.

H2h: Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik tutumları öğrenim durumuna göre farklılık gösterir. $F(4,205)=2,86$; $p=,024$ olduğu için farklılık anlamlıdır. Hipotez kabul edilmiştir.

H2i: Katılımcıların insana yakışır iş algıları hizmet süresine göre farklılık gösterir. $F(5,204)= 4,81$; $p < ,001$ olduğu için farklılık anlamlıdır. Hipotez kabul edilmiştir.

H2j: Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik tutumları hizmet süresine göre farklılık gösterir. $F(5,203)= 0,55$; $p= ,738$ olduğu için farklılık anlamlı değildir. Hipotez reddedilmiştir.

H2k: Katılımcıların insana yakışır iş algıları çalışma süresine göre farklılık gösterir. $F(4,205)=1,89$; $p=,113$ olduğu için farklılık anlamlı değildir. Hipotez reddedilmiştir.

H2l: Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik tutumları çalışma süresine göre farklılık gösterir. $F(4,204)=2,63$; $p= ,035$ olduğu için farklılık anlamlıdır. Hipotez kabul edilmiştir.

H2m. Katılımcıların insana yakışır iş algıları bulundukları pozisyona göre farklılık gösterir. $F(1,208)= 3,56$; $p= ,061$ olduğu için farklılık anlamlı değildir. Hipotez reddedilmiştir.

H2n: Katılımcıların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik tutumları çalışma pozisyonuna göre farklılık gösterir. $F(1,207)= 4,76$; $p= ,030$ olduğu için farklılık anlamlıdır. Hipotez kabul edilmiştir.

Yaş, hizmet süresi ve eğitim düzeyinin okul personelinin iş deneyimlerini biçimlendiren temel değişkenler olduğu görülmektedir; özellikle hizmet süresi ve mesleki olgunluk "insana yakışır iş" kavramını çekiştirirken, örgütsel rol ve bir pozisyondaki görev süresi "işe zarar verici davranışlar" konusunda belirleyici bir rol oynamaktadır.

Literatürde Ferraro ve ark. (2018) insana yakışır iş ile negatif iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu savunsa da; Berry ve ark. (2007) ile Douglas ve Martinko'nun (2001) vurguladığı üzere, bireysel kişilik özellikleri örgütsel koşulların önüne geçebilmektedir. Literatürde Ferraro ve ark. (2018), insana yakışır iş ile negatif iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu belirtmektedir. Buna karşın, Berry ve ark. (2007) ile Douglas ve Martinko (2001), bireysel özelliklerin çalışan davranışlarının şekillenmesinde önemli bir rol oynayabileceğini vurgulamaktadır. Bu araştırmada insana yakışır iş ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Söz konusu bulgu, çalışan davranışlarının yalnızca örgütsel ve çevresel faktörlerle açıklanamayan bileceğine ve bireysel özellikler gibi farklı değişkenlerin de bu ilişki üzerinde etkili olabileceğine işaret eden önceki çalışmalarla ilişkilendirilebilir. Ancak bu araştırmada bireysel özellikler ölçülmediğinden, bu durum yalnızca literatüre dayalı olası bir açıklama olarak değerlendirilmelidir.

Grevle ve örgüte zarar verici iş davranışları (CWB), örgütsel psikoloji, çalışma sosyolojisi ve endüstriyel ilişkiler literatüründe sıklıkla birbirine karıştırılan veya ilişkilendirilen iki ayrı kavramdır. Her ikisi de işyerindeki üretim sürecinin aksamasına veya durmasına yol açsada; yasal statü, amaçlar, tezahür biçimleri ve örgütsel meşruiyet açısından temelden farklılık gösterirler. Grev, çalışanların çalışma koşullarını, ücretleri veya yan hakları iyileştirmek ya da toplu pazarlık sürecinde ortaya çıkan uyuşmazlıkları çözmek amacıyla, toplu ve yasal haklarına dayanarak gerçekleştirdikleri toplu bir iş durdurma eylemidir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları (CWB), örgüt çalışanları tarafından kasıtlı ve gönüllü olarak gerçekleştirilen ve örgüte maddi ya da manevi zarar veren eylemler olarak tanımlanır. Bu davranışlar örgütsel ortamı bozar, üretkenliği olumsuz etkiler ve maddi kayıplara yol açmasının yanı sıra— örgütsel hedeflere ulaşmasını engeller (Özbucak Albar, 2024: 1285). Grevle üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki farkın incelenmesinde bu iki kavramın amaç ve hedeflerini göz önünde bulundurmak gerekir. Grevin hedefi kişisel çıkar veya örgüte zarar vermek

değildir, hedef makro düzeydedir. Ücret artışlarının sağlanması, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, iş güvencesinin sağlanması, toplu pazarlık sürecinde öne sürülen taleplerin kabul ettirilmesini amaçlamaktadır. Bu yolla işverene ekonomik baskı oluşturulması hedeflenir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ise mikro düzeydedir ve yıkıcıdır. Çalışanın hayal kırıklığı ve tükenmişlik hisslerinden, örgütsel adaletsizlik algısından veya kişisel öfkesinden kaynaklanır. Bu davranışlar, hasar verme veya sabotaj yoluyla örgütün varlıklarını ya da diğer çalışanları hedef alır veya kişisel çıkar sağlamayı amaçlar. Grev, tamamen açık ve şeffaf eylemdir, gizlice gerçekleştirilmez. İşverene, yasal makamlara, kamuoyuna önceden resmi olarak bildirilir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ise, gizli gerçekleştirilir. Çalışan ceza almaktan veya işten çıkarılmaktan kaçınmak için bu davranışları gizlemeye çalışır. Burada herhangi bir açık diyalog veya belirli talep söz konusu değildir. Grev anayasa ve yasalarla güvence altına alınmış bir haktır. Bir çalışanın bu hakkı kullanması (yasal prosedürlere uyulması kaydıyla), iş sözleşmesinin ihlali ve feshi için gerekçe oluşturmaz. Grev sürecinde, iş sözleşmesi hukuki açıdan yalnızca “askıya alınmış” sayılır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ise, işyeri düzenine, hukuka aykırı eylemlerdir ve bu davranışlar haklı fesih nedenleri olarak kabul edilmiştir. İş Kanunu'nun 18. maddesinin birinci fıkrası, işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenleri, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi için bir gerekçe olarak kabul etmektedir. Ancak, işçinin davranışlarına dayalı nedenler —tıpkı yetersizliğe ilişkin nedenler gibi— ilgili maddede özel veya ayrıntılı bir biçimde tanımlanmamıştır. Söz konusu davranışlar İş Kanunu'nun 25. maddesinde öngörülen türden derhal fesih nedeni oluşturmaya bile, işveren, işçinin iş sözleşmesini ihlal eden eylemlerine dayanarak sözleşmeyi feshetmek için geçerli nedenlere sahip olabilir (Özbucak Albar, 2024). Bu tür durumlara ilişkin örnekler, İş Kanunu'nun 18. maddesinin gerekçesinde yer almaktadır. Bu örnekler arasında şunlar yer almaktadır: işverene zarar vermek veya bu tür bir zararın tekrar olabileceğine dair endişe yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde iş arkadaşlarından borç istemek; iş arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; uyarılara rağmen işi eksik, kötü veya yetersiz yapmak; iş akışını aksatan uzun telefon görüşmeleri yapmak; sık sık geç gelmek ve iş yeri içinde amaçsızca dolaşarak görevleri ihmal etmek; amirler veya iş arkadaşlarıyla ciddi anlaşmazlıklar yaşamak ve sık sık gereksiz tartışmalara girmek (Özbucak Albar, 2024). Grev, ulusal ve uluslararası mevzuatla güvence altına alınmış kolektif bir haktır; grev iş sözleşmesini sona erdirmez, yalnızca hukuki açıdan sözleşmenin ifasını geçici olarak askıya alır. Buna karşılık, işleyişi aksatan ve iş sözleşmesinden doğan sadakat yükümlülüğünü ihlal eden bireysel veya gayriresmî eylemler, hukuki dayanaktan

yoksun ihlaller olarak kabul edilir ve disiplin yaptırımları uygulanmasına ya da iş sözleşmesinin feshedilmesine yol açabilir (Tunçomağ, Centel 2008).

Grev eylemi, özünde; ücretler, sosyal haklar ve çalışma koşulları gibi konulara ilişkin makro düzeydeki kurumsal kararlara ve ekonomik anlaşmazlıklara yanıt olarak hakları savunmak amacıyla başvurulmuş kolektif bir mekanizmadır (Eyrenci vd., 2024). Buna karşılık; dedikodu, kayırmacılık ve psikolojik taciz (mobbing) gibi, işe zarar veren davranışların (CWB) kişilerarası boyutunu oluşturan davranışlar, yasal bir dayanağı olmayan ve örgütsel ortama zarar veren bireysel disiplin ihlalleridir; bu davranışlar kurumsal politikalardan ziyade, esas olarak mikro düzeydeki kişisel çatışmalardan ve güç dinamiklerinden kaynaklanır (Spector, Fox, 2005). Kısacası, grev yasal olarak işverene karşı başlatılan kolektif hak arama sürecidir, üretkenlik karşıtı iş davranışları ise hukuki meşruiyeti olmayan gizli şekilde gerçekleştirilen bireysel ihlallerdir.

Bu çalışma, özellikle eğitim sektörüne odaklanarak, yönetim ve örgüt psikolojisi literatürüne özgün ve eleştirel bir bakış açısı sunmaktadır. Bu çalışma, okul çalışanları gibi hizmet odaklı ve etik açıdan sorumlu bir meslek grubuna odaklanarak, kamu ve eğitim sektörlerindeki mevcut teorik modellerin geçerliliğini test etmiştir. Çalışmanın sonuçları, çalışma koşulları ile olumsuz davranışlar arasındaki ilişkinin her zaman doğrusal ve anlamlı olmayabileceğini göstermektedir. Literatürdeki yaygın görüşün aksine, bu ampirik olarak örgütsel bağlılık, meslek etiği ve bireysel kişilik özelliklerinin (Berry vd., 2007) çevresel koşullardan daha koruyucu faktörler çıkarımına yol açmaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalar, "Psikolojik Sözleşme", "Meslek Etiği" veya "Örgütsel Adalet" gibi aracı değişkenleri de dahil ederek, insana yakışır iş ve meslek etiği arasındaki ilişkiyi inceleyebilir ve bu çalışmada gözlemlenen düşük korelasyona daha derin bir açıklama getirebilir.

KAYNAKÇA

- Aftab, H. ve Javed, A. (2012). The impact of job stress on counter-productive work behavior (CWB) in the banking sector of Pakistan. *Journal of Business and Management*, 1(1), 13–22.
- Akı, E. (2004). İş sözleşmesinin feshinde geçerli neden olarak emeklilik. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (1), 108-117; Acar, İ. A. ve Kitapçı, İ. (2008). Sosyal güvenliğin demografik boyutu: Türkiye’deki emeklilik sistemindeki değişim. *Maliye Dergisi*, (154), 77-98.
- Akyüz, B. (2016). Üretkenlik karşısı iş davranışları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(1), 25-36.
- Alper, Y. (2012). Sosyal güvenlikte yeni gelişmeler ve sorunlar. K. Arıcı ve Y. Alper (Ed.), Sosyal güvenlik (ss. 224–254). Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Altıntaş, F. Ç. (2009). Kişiliğin algılanan örgütsel sabotaj davranışları üzerindeki etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1), 95-111.
- Altuğ, S. ve Labadie, P. H. (1994). *Dynamic choice and asset markets*. Academic Press.
- Ambrose, M. L. ve Matthews-Rutherford, C. (2018). Counterproductive work behavior and the social context. In D. S. Chiaburu (Ed.), *Social processes at work: Retrospect and prospect* (pp. 147–172). Routledge.
- Andersson, L. M. ve Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471; Penney, L. M. ve Spector, P. E. (2005). Job incivility, aggression, and counterproductive work behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 26(7), 777-796.
- Anker, R. (2002). *Decent work statistical indicators: Methods and data* (Working Paper No. 2). International Labour Organization.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. ve Ritter, J. A. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142(2), 147–178.
- Arbak, Y., Şanlı, A. Y. ve Çakar, U. (2004). İşyerinde sapkın davranış: Akademik personel üzerinde yerel bir tanım ve tipoloji çalışması. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 5–24.

- Aslan Yılmaz, K. ve Gülçubuk, B. (2021). İnsana Yakışır İş Koşullarının Tarımdaki Karşılığı: Malatya İlinde Kayısı Tarımında İşgücü Kullanım Analizi. *Tarım Ekonomisi Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 109-125. <https://izlik.org/JA74PB88GW>
- Aydın, G. (2021). İnsana Yakışır İş Ve Çalışan Yoksullar: İşgücü Piyasası Çerçevesinde Bir Değerlendirme. *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 4(1), 18-36. <https://doi.org/10.46737/emid.860621>.
- Aydın, O. ve Öcel, H. (2009). İşyeri zorbalığı ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 12(24), 94–103.
- Ball, G. A., Trevino, L. K. ve Sims, H. P. (1994). Just and unjust punishment: Influences on subordinate performance and citizenship. *Academy of Management Journal*, 37(2), 299–32.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Başol, O. ve Saruhan, O. (2018). Alışveriş Merkezi Çalışanlarının Çalışma Koşullarının İnsan Onuruna Yakışır İş Bağlamında Değerlendirilmesi: Nitel Bir İnceleme. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 36, 122-147. <https://izlik.org/JA28LL28MU>
- Bayrak, S. (2018). İnsana Yakışır İş Kavramı Bakımından Türkiye’de İnşaat Sektörünün Genel Görünümü. *Çalışma ve Toplum*, 3(58), 1531-1554. <https://izlik.org/JA82EW36LD>
- Bayram, N., Gürsakal, N. ve Bilgel, N. (2009). Counterproductive work behavior among white-collar employees: A study from Turkey. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(2), 180–188.
- Berry, C. M., Ones, D. S. ve Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 410-424.
- Birleşmiş Milletler. (2015). *Dünyamızı dönüştürmek: 2030 sürdürülebilir kalkınma gündemi*.
- Bismark, M. M., Spittal, M. J., Gurrin, L. C., Ward, P. ve Studdert, D. M. (2013). Identification of doctors at risk of recurrent complaints: A national study of healthcare complaints in Australia. *BMJ Quality ve Safety*, 22(7), 532–540.
- Blanchard, K. ve Johnson, S. (2013). *The one minute manager*. HarperCollins Publishers.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley ve Sons.

- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A. ve Diamonti, A. J. (2016). Decent work: A psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7, Makale 407.
- Bonnet, F., Figueiredo, J. B. ve Standing, G. (2003). A family of decent work indexes. *International Labour Review*, 142(2), 213-238.
- Bülbül, G. K. (2013). *Havayolu taşımacılığında üretkenlik karşıtı davranışlar ve kabin görevlilerinin algısı üzerine bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A. ve Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38(2), 459-477.
- Büyükgöze-Kavas, A., Allan, B. A., Turan, M. ve Kirazcı, F. (2021). Context and validation of the Subjective Underemployment Scale among Turkish employees. *Journal of Career Assessment*, 29(2), 283-302
- Candan, M. (2007). *Kayıt Dışı İstihdam, Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı ve Toplumumuz Üzerindeki Sosyo-Ekonomik Etkileri*. (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi). T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Carls, A. ve Bridgford, J. (2014). *Social dialogue and the crisis: Strategies and perspectives*. European Trade Union Institute (ETUI).
- Çetin, İ. ve Fıkrıkoca, A. (2010). Esneklik ve güvencesizlik kısılacında emek: Post-Fordist dönüşümler üzerine bir değerlendirme. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 119-142.
- Çetinkaya, E. ve Yıldırım alp, S. (2012). ‘İnsana yakışır iş’ bağlamında Türkiye işgücü piyasasında kadınların durumu. *Bilgi*, (24), 145-175.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Chatterjee, A. ve Hambrick, D. C. (2011). Executive personality, capability cues, and risk taking: How narcissistic CEOs react to their successes and stumbles. *Administrative Science Quarterly*, 56(2), 202-237.
- Chen, P. Y. ve Spector, P. E. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(2), 177-184.
- Collins, J. M. ve Griffin, R. W. (1998). The psychology of counterproductive job performance. İçinde R. W. Griffin, A. O’Leary-Kelly ve J. M. Collins (Ed.),

Dysfunctional behavior in organizations: Violent and deviant behavior (ss. 219-242).

- Commons, J. R. (1934). *Institutional economics: Its place in political economy*. Macmillan; International Labour Office. (1938). *Industrial labour in India* (Studies and Reports, Series A [Industrial Relations], No. 41). International Labour Office.
- Cubela Adoric, V. ve Kvartuc, T. (2007). Effects of mobbing on justice beliefs and adjustment. *European Psychologist*, 12(4), 261–271.
- Dahling, J. J., Whitaker, B. G. ve Levy, P. E. (2009). The development and validation of a new Machiavellianism scale. *Journal of Management*, 35(2), 1-39.
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241–1255.
- Dalbert, C. (1999). The world is more just for me than generally: About the Personal Belief in a Just World Scale's validity. *Social Justice Research*, 12(2), 79–98.
- Deakin, S. ve Wilkinson, F. (2005). *The law of the labour market: Industrialization, employment, and legal evolution*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198152811.001.0001>; Hobsbawm, E. J. (1962). *The age of revolution, 1789–1848*. New American Library.
- Demir, K. (2009). *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sapma Davranışları Arasındaki İlişki: Kırşehir Valiliği ve Belediye Başkanlığı Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Demir, M. ve Tütüncü, Ö. (2010). Otel işletmelerinde örgütsel sapma davranışları: Nedenleri ve sonuçları üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 125-152.
- Demir, M., Ayas, S. ve Harman, A. (2018). Üretim karşıtı iş davranışları üzerinde örgütsel adalet algısının rolü: Banka çalışanları örneği. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 4(19), 435–448.
- Demirci, M. K., Özler, D. E. ve Girgin, B. (2009). Beş faktör kişilik modelinin işyerinde duygusal tacize (mobbing) etkileri: Hastane işletmelerinde bir uygulama. *Journal of Azerbaijani Studies*, 12(1-2), 115–124.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 20(64), 481-505.

- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- DİSK-Genel-İş EMAR. (2024). *Türkiye’de gelir eşitsizliği ve yoksulluk raporu*. DİSK-Genel-İş Yayınları.
- Doğan, İ. (2017). Sosyal Dışlanma ve İnsan Onuruna Yakışır İş: Yoksunlukların Algılanması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 69, 135-158. <https://izlik.org/JA44CT52AT>
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının türleri, boyutları ve benzer kavramlarla ilişkilerine yönelik bir yazın incelemesi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 103–132.
- Doğan, S., Aşkun, O. B. ve Yozgat, U. (2007). *Türkiye’de yönetsel değerler ve yönetici profili üzerine bir araştırma*. Beta Basım Yayım.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R.P., Ferreira, J. ve 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. ve Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148.
- Dünya Ekonomik Forumu. (2024). *Küresel cinsiyet uçurumu raporu 2024*.
- Einarsen, S. V., Hoel, H. ve Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work ve Stress*, 23(1), 24-44.
- Erdut, Z. (2002). Uluslararası sosyal politika ve Türkiye: Küreselleşme bağlamında. Dokuz Eylül Yayınları.
- Ertürk, E. (1998). İktisadi birleşmeler teorisi. Alfa Aktüel Yayınları.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.
- Eurofound. (2013). *Working poor in Europe: A partial update*. Publications Office of the European Union.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., ve Ulucan, D. (2004). *Bireysel iş hukuku*. Legal Yayıncılık.
- Fatima, A., Ghalib, M. S. ve Tariq, B. (2012). Role of organizational justice in determining counterproductive work behaviors: An empirical study of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(1), 116–123

- Ferraro, T., Pais, L., dos Santos, N. R. ve Moreira, J. M. (2018). The Decent Work Questionnaire (DWQ): Development and validation in two samples of knowledge workers. *International Labour Review*, 157(2), 243-265
- Fox, S., Spector, P. E. ve Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(1), 291-309.
- Galperin, B. L. (2012) Exploring the Nomological Network of Workplace Deviance: Developing and Validating a Measure of Constructive Deviance. *Journal of Applied Social Psychology*. 42 (12)
- Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 142(2), 113-145.
- Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 142(2), 113-145. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00256.x>
- Ghai, D. (2005). Decent work: Universality and diversity (Discussion Paper No. 159). International Labour Organization.
- Ghai, D. (2006). *Decent work: Objectives and strategies*. International Institute for Labour Studies, ILO.
- Ginn, J. ve Arber, S. (2002). Degrees of freedom: Do graduate women escape the motherhood gap in pensions? *Sociological Research Online*, 7(2), 52-63. <https://doi.org/10.5153/sro.717>
- Gökçe, A. (2021). Çalışma hayatında kadın emeği. H. Sevgi (Ed.), *21. Yüzyılda Endüstri İlişkileri: Çalışma Yaşamının Dönüşümü, Aktörleri ve Geleceği* içinde (ss. 375-...). İstanbul: Notabene Yayınları.
- Gökçe, A. (2025). İnsana yakışır iş: Üniversite öğrencilerinin beklentileri üzerine bir araştırma. *İş,Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 27 (1). 192-205.
- Gokcen Kapusuz, A. ve Biçer, M. (2018). Psikolojik Sermayenin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Olumsuzlayıcı Etkileri. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(9), 229-249. <https://izlik.org/JA65ME85RG>
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432
- Gruys, M. L. (2000). *The dimensionality of deviant employee behavior in the workplace* [Doktora tezi, Minnesota Üniversitesi]. ProQuest Dissertations and Theses Global.

- Gruys, M. L. ve Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30–42.
- Gültaç, S. (2019). *Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Günaydın, D. (2015). İnsana yakışır iş: Türkiye açısından bir değerlendirme. *The Journal of Academic Social Science Studies*, (37), 123-148.
- Hafidz, S. W. M. (2012). Counterproductive work behaviour: The role of individual differences. *International Journal of Business and Social Science*, 3(13), 204-211.
- Hennock, E. P. (2007). The origin of the welfare state in England and Germany, 1850–1914: Social policies compared. Cambridge University Press.
- Herscovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupré, K. E., Inness, M., LeBlanc, M. M. ve Sivanathan, N. (2007). Predicting workplace aggression: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 228–238.
- Hirschi, T. (1969). *Causes of delinquency*. University of California Press.
- Hogan, J. ve Hogan, R. (1989). How to measure service orientation. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 273-279
- Hollinger, R. C. ve Clark, J. P. (1982). Formal and informal social controls of employee deviance. *The Sociological Quarterly*, 23(3), 333-343
- Hollinger, R. C. ve Clark, J. P. (1983). *Theft by employees*. Lexington Books.
- Hoştut, D. S. (2016). İtibarlı Şirketlerin İşgücü ve İnsana Yakışır İş Uygulamaları. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(Özel Sayı), 81-96. <https://doi.org/10.18037/ausbd.417434>
- International Labour Organization ve United Nations Children's Fund. (2021). *Child labour: Global estimates 2020, trends and the road forward*. ILO and UNICEF.
- International Labour Organization. (1921). *Technical survey of agricultural questions: Hours of work, unemployment, protection of women and children, technical agricultural education, living-in conditions, rights of association and combination, social insurance*; . International Labour Office; Hobsbawm, E. J. (1964). *Labouring men: Studies in the history of labour*. Weidenfeld and Nicolson.

- International Labour Organization. (1944). *Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation (Declaration of Philadelphia)*.
- International Labour Organization. (1972). *Employment, incomes and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya*. International Labour Office.
- International Labour Organization. (1976). *Employment, growth and basic needs: A one world problem* (Report of the Director-General). International Labour Office.;
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic
- International Labour Organization. (1999). *Report of the Director-General: Decent work*. International Labour Conference, 87th Session, Geneva.
<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
- International Labour Organization. (2017c). World social protection report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals.
https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_604882.pdf
- International Labour Organization. (2018). Employment by economic class-modelled estimates, 2018.
<https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?>
- International Labour Organization. (2019). *Work for a brighter future: Global Commission on the Future of Work*.
- International Labour Organization. (2020). *World employment and social outlook: Trends 2020*; OECD. (2019). *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. OECD Publishing. h
- International Labour Organization. (2022). World employment and social outlook: Trends 2022.
<https://www.ilo.org/global/research/publications/weso/trends2022/lang--en/index.htm>
- International Labour Organization. (2023). *World employment and social outlook: Trends 2023*. ILO
- International Labour Organization. (2023). *World employment and social outlook: Trends 2023*. ILO Publishing; Government at a Glance 2021.

- International Labour Organization. (2023). *World employment and social outlook: Trends 2023*. ILO Publishing; UN Women ve UN DESA. (2023). *Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2023*. United Nations.
- International Labour Organization. (2023). *World employment and social outlook: Trends 2023*. ILO Publications.
- International Labour Organization. (2025). <https://ilostat.ilo.org/>
- International Labour Organization. (2025). *World employment and social outlook: Trends 2025*. ILO-Hub. <https://www.ilo.org/publications/world-employment-and-social-outlook-trends-2025>
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi. (2024). *2024 yılı iş cinayetleri raporu*.
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi. (2024). *Türkiye’de meslek hastalıkları raporu: Görünmez kılınan bir sağlık krizi*.
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi. (2025, 20 Ocak). *2024 yılı iş cinayetleri raporu: En az 192 işçi hayatını kaybetti*.
- İşığışık, Ö. (2005). *21. Yüzyıl’da istihdam ve insana yakışır iş*. Ezgi Kitabevi.
- İşığışık, Ö. (2005). *XXI. yüzyılda istihdam ve insana yakışır iş*. Ezgi Kitabevi.
- İşığışık, Ö. (2010). Küreselleşme sürecinde insana yakışır iş. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (56), 308-330.
- İşığışık, Ö. (2018). Çalışma Yaşamının Kalitesinin Arttırılmasında ‘İnsana Yakışır İş’. *Journal of Engineering Sciences and Desing*, 6(ÖS Ergonomi 2017), 302-311.
- Kanbur, E. (2018). Aşırı iş yükünün iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: İşe bağlı gerginliğin aracı rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 125-143.
- Kanten, P. ve Ülker, F. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının belirleyicileri üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(10), 22-42.
- Kanten, P. ve Ülker, F. (2014). Yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 16-40.
- Kapar, R. (2004). Uygun iş bağlamında çalışan yoksullar. *Sosyal Politika Konferansları Dergisi*, (48), 185-204. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/9111>
- Kapar, R. (2007). Uygun iş açığı: İnsana yaraşmayan işler. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 91-112.
- Karaarslan, E. (2010). *Türkiye’de kayıt dışı istihdam*. Mali Hizmetler Derneği.
- Kaşıkkırık, A. ve Çil Arslan, I. (2022). *Yerel yönetimler için kadına yönelik şiddet farkındalığına ilişkin rehber el kitabı* (İ. Merçil, Ed.). Yanındayız Derneği.

- Kaya, S. (2020). İnsana Yakışır İş Açığı: Çalışan Yoksulluğu Açısından Bir Değerlendirme. Sosyal Siyaset Konferanslar; Dergisi, (79)
- Keashly, L. (1994). Emotional abuse in the workplace. *The Journal of Emotional Abuse*, 1(1), 85-117.
- Keashly, L. ve Jagatic, K. (2003). By any other name: American perspectives on workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf ve C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 31-61). Taylor ve Francis.
- Khan, M. A., Quratulain, S. ve Peretti, J. M. (2009). Determinants of counterproductive work behaviors in public sector organizations: The role of job satisfaction, organizational commitment and procedural justice. *International Journal of Business and Management*, 4(11), 162–170.
- Kılıç, S. ve Doğan, S. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışları: Ölçek geliştirme, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 103-132.
- Kıray, M. B. (1972). Örgütlemeyen kent. *İzmir’de iş hayatı ve yerleşme düzeni* içinde (ss. X-Y). Sosyal Bilimler Derneği Yayınları.
- Koçel, T. (2020). *İşletme yöneticiliği: Yönetim ve organizasyon* (18. baskı). Beta Yayınları.
- Krischer, M. M., Penney, L. M. ve Hunter, E. M. (2010). Can counterproductive work behaviors be adaptive? Strategies as responses to job stressors and employee health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(2), 154–166
- Larsen, R. J. ve Buss, D. M. (2008). *Personality psychology: Domains of knowledge about human nature* (3. baskı). McGraw-Hill.
- Lau, V. C. S., Au, W. T. ve Ho, J. M. C. (2003). A Qualitative and Quantitative Review of Antecedents of Counterproductive Behavior in Organizations. *Journal of Business and Psychology*, 18, 73-99.
- Le Roy, J., Bastounis, M. ve Minibas-Poussard, J. (2012). Interactional justice and counterproductive work behaviors: The mediating role of negative emotions. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 40(8), 1341-1355.
- Lerner, M. J. (1980). *The belief in a just world: A fundamental delusion*. Plenum Press. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0448-5>
- Lim, V. K. ve Teo, T. S. (2005). Prevalence, precursors and outcomes of cyberloafing based on a survey of employees in Singapore. *Information ve Management*, 42(5), 757-771.

- Lo, T. W., Ng, K. C. ve Sharon, I. C. (2011). Work stress and counterproductive work behavior: The role of coping resources. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 1(11), 2275–2280.
- Maccoby, M. (2000). Narcissistic leaders: The incredible pros, the inevitable cons. *Harvard Business Review*, 78(1), 68-78.
- Mankiw, N. G. (2016). Macroeconomics (9th ed.). Worth Publishers.
- Marcus, B. ve Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work: A general perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 647–660.
- Marcus, B., Taylor, O. A., Hastings, S. E., Sturm, A. ve Weigelt, O. (2016). The structure of counterproductive work behavior: A review, a structural meta-analysis, and a primary study. *International Journal of Selection and Assessment*, 24(1), 24–42.
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J. ve Douglas, S. C. (2002). Toward an Integrative Theory of Counterproductive Work Behavior: A Causal Reasoning Perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 36-50.
- Marx, K. ve Engels, F. (2013). *Komünist manifesto* (N. Satlıgan ve T. Ağaoğlu, Çev.; H. Erdoğan, Yay. Yön.). Yordam Kitap. (Orijinal eser yayımlanma tarihi 1848)
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
- Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L. ve Kuenzi, M. (2012). Who takes the low road? A aspect of ethical leadership, ethical culture, and psychological need satisfaction on early career managers' fraud and aggression. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 148–159
- Mercado, B. K., Giordano, C. ve Dilchert, S. (2017). A meta-analytic investigation of cyberloafing and counterproductive work behavior. *Computers in Human Behavior*, 72, 546-555.
- Milletler. (1948). *İnsan hakları evrensel bildirgesi*. (T. Çeviri, 2023).
- Mount, M., Ilies, R. ve Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59(3), 591–622.
- Murphy, K. R. (2017) Theoretical and practical implications of the nature of counterproductive work behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 365–369.
- Öcal, A. T. ve Kaya, S. (2019). Türkiye’de çalışan yoksulluğunu önlemeye yönelik politikalar. *Endüstri 4.0’dan toplum 5.0’a çalışmanın geleceği: STK’lar ve*

- sendikalar, 10. uluslararası sivil toplum kuruluşları kongresi tam metin bildiriler kitabı* içinde (ss. 577-594). Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi.
- Öcel, H. (2010). Üretim karşıtı iş davranışları ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(26), 18–26.
- Özbucak Albar, B., 2024, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Kapsamında İş Sözleşmesinin Feshine Yönelik Yargıtay Kararları Değerlendirmesi, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 59(3), 1281-1300.
- Oluk, F., Gökcan, A. ve Demir, G. (2022). Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının iş kazalarına olan etkisinde güvenlik ikliminin düzenleyici rolü; makine ve ekipman imalatı sektörü örneği. *Future Labour and Social Security Review*, 3(3), 128-133.
- Olweus, D. (1978). *Aggression in the schools: Bullies and whipping boys*. Hemisphere Publishing Corporation.
- Ones, D. S. (2013). Measuring and managing counterproductive work behavior. İçinde N. Schmitt (Ed.), *The Oxford handbook of personnel assessment and selection* (ss. 265-305).
- Osezua, E. M., Ohunakin, F. ve Akinnubi, O. P. (2009). Analysis of counterproductive work behaviors (CWB) among staff of selected public and private organizations in Nigeria. *International Journal of Social and Management Sciences*, 2(1), 1–13.
- Owen, R. (2006). *Yeni bir toplum görüşü ve Lanark Raporu* (L. Akalın, Çev.). Kaynak Yayınları. (Orijinal eserlerin yayımlanma tarihleri 1813, 1821).
- PALAZ, S. (2005). İktisadi kalkınmada sosyal, kültürel ve siyasal faktörlerin rolü. *Kar M. ve Taban S.(der), Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma: Kalkınmada Kadının Yeri içinde, Ankara: Ekin Kitapevi*.
- Paulhus, D. L. ve Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556–563
- Pearson, C. M. ve Porath, C. L. (2005). On the nature, consequences and remedies of workplace incivility: No time for "nice"? Theory and practice. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 7-18.
- Penney, L. M. ve Spector, P. E. (2002). Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems? *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 126–134.

- Polatçı, S., Özçalık, F. ve Cindiloğlu, M. (2014). Üretkenlik karşıtı iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde kişi-örgüt uyumunun etkileri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 23–40.
- R. W. Griffin, A. O'Leary-Kelly ve J. M. Collins (Eds.), *Dysfunctional behavior in organizations: Violent and deviant behavior* (Vol. 23, pp. 219-242). JAI Press.
- Raver, J. L. (2004). *Behavioral outcomes of interpersonal aggression at work: A mediated and moderated model* [Unpublished doctoral dissertation]. University of Maryland.
- Rehman, A., Ali, M. ve Khan, M. S. (2023). The nexus between abusive supervision and counterproductive work behavior: A mediated-moderated model. *Current Psychology*.
- Rimlinger, G. V. (1971). Welfare policy and industrialization in Europe, America, and Russia. John Wiley ve Sons.
- Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572
- Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1997). Workplace deviance: Its morphology and importance. *Research in Ethical Issues in Organizations*, 1, 31-44.
- Robinson, S. L., Wang, W. ve Kiewitz, C. (2014). Befriending enemies and ghosting friends: The social context of workplace deviance. *Current Directions in Psychological Science*, 23(2), 123–128.
- Sackett, P. R. (2023). Counterproductive work behavior. W. C. Borman, J. W. Johnson ve C. K. Stevens (Ed.), *Performance management: Rotating the wheel* (ss. 175-198). Routledge.
- Şahin, M. (2018). Sosyal politika bağlamında düzgün iş ve Türkiye'deki performansına ilişkin bir alan araştırması: "Çorum ili imalat sanayi örneği". Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Salgado, J. F. (2002). The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 117-125
- Sallan Gül, S. (2005). Türkiye'de yoksulluğun kadınsılaşması. *Amme İdaresi Dergisi*, 38(1), 25-45.

- Seer, H. Ő. ve Seer, B. (2007). Örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları: Belirleyicileri ve önlenmesi. *TİSK Akademi*, 2(4), 160-183.
- Shamsudin, A. S., Subramaniam, C. ve Ibrahim, H. (2011). HR practices and deviant behaviour at work: An exploratory study. *International Journal of Business and Management*, 6(12), 113–123;
- Skarlicki, D. P. ve Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434–443.
- Sosyal Diyalog. (2012). *Ulusal üçlü sosyal diyalog: Daha iyi bir yönetim için ILO rehberi* (s. 12). Uluslararası Çalışma Bürosu.
- Sosyal-İş Sendikası. (2010). 8. Mart'ın 100. Yıldönümünde Türkiye'de ve Dünyada Kadın Emeği ve İstihdamı Raporu. Ankara: Sosyal-İş Yayınları.
- Spector, P. E. (2011). The relationship of personality to counterproductive work behavior (CWB): An integration of perspectives. *Human Resource Management Review*, 21(4), 342-352.
- Spector, P. E. (2026). The evolution of counterproductive work behavior in the digital age: New stressors and new manifestations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 31(1), 45-68.
- Spector, P. E. ve Fox, S. (2005). The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior. In S. Fox ve P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 151-174). American Psychological Association.
- Spector, P. E. ve Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior. In S. Fox ve P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 151–174). American Psychological Association.
- Spector, P. E. ve Fox, S. (2010). Theorizing about the deviant citizen: An attributional explanation of the interplay of organizational citizenship and counterproductive work behavior. *Human Resource Management Review*, 20(2), 132–141.
- Spector, P. E., Fox, S. ve Penney, L. M. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are social stressors and emotions related to different forms of counterproductive work behavior?. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446-460.
- Standing, G. (2008). Economic insecurity and global casualisation: Threat or promise?. *Social Indicators Research*, 88(1), 15–30.

- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- Stewart, G. L., Courtright, S. H. ve Barrick, M. R. (2014). Peer-based control in self-managing teams: Linking person and team design characteristics to individual performance. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 246–264.
- Talas, C. (1997). Toplumsal politika. İmge Kitabevi.
- Tepper, B. J., Simon, L. ve Park, H. M. (2017). Abusive supervision: Retrospective and future strategy. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 123–152.
- Thompson, E. P. (2004). *İngiliz işçi sınıfının oluşumu* (U. Kocabaşoğlu, Çev.; K. Ünüvar, Dü.). Birikim Yayınları. (Orijinal eser yayımlanma tarihi 1963)
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz Mobbing. *Çalışma ve Toplum*, 4(11), 13-28. <https://izlik.org/JA46JM88ZW>
- Tüfekçi, Ü. (2016, 4-5 Kasım). *Üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. 4. Örgütsel Davranış Kongresi, Adana, Türkiye.
- Tuna, M., Bircan, H. ve Yeşiltaş, M. (2016). Örgütsel adaletin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi: Etik iklimin aracılık rolü. *Journal of Yasar University*, 11(41), 1–11.
- Tunçomağ, K., ve Centel, T. (2008). *İş Hukukunun Esasları*. Beta Basım Yayım.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2025). *İstatistiklerle Kadın, 2025*. Haber Bülteni.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2025, 26 Aralık). *Gelir ve yaşam koşulları araştırması, 2025*.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2026). *İstatistiklerle çocuk, 2025* (Yayın No. 5124).
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2026, 25 Mart). *İşgücü istatistikleri, 2025*
- United Nations Development Programme. (2022). *New threats to human security in the Anthropocene: Demanding greater solidarity*.
- Wheeler, S. (1976). Trends and problems in the sociological study of crime. *Social Problems*, 23(5), 525-534
- World Bank. (2017). *World development report 2017: Governance and the law*. World Bank.
- Yastioğlu, S. (2023). İnsana Yakışır İş ve Alt Boyutlarının İşin Anlamı ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması. *Sosyal Mucit Academic Review*, 4(Current Issues in Management Research), 1-25. <https://doi.org/10.54733/smar.1345501>

Yurt, Ş. ve Şişman, Y. (2024). Kayıt Dışı istihdam : Sosyal Adaletsizlikler. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 15(1), 63-84. <https://izlik.org/JA86EB92XT>

EKLER

Ek 1. Tezde kullanılan anket soruları

Değerli Katılımcı,

Bu anket formuna vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel bir çalışma için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Çalışmanın güvenilirliği açısından lütfen isminizi belirtmeyiniz. Vereceğiniz yanıtların sizin duygu, düşünce ve davranışlarınızı yansıtmaları oldukça önemlidir.

Katkılarınız ve soruları yanıtlamada göstereceğiniz içtenlik için teşekkür ederiz.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Cinsiyetiniz:

☐ Kadın ☐ Erkek

Yaşınız:

☐ 18-25 ☐ 26-30 ☐ 31-35 ☐ 36-40 ☐ 41-45 ☐ 46-50 ☐ 51 ve üzeri

Medeni Durumunuz:

☐ Evli ☐ Bekâr

Öğrenim Durumunuz:

☐ İlköğretim ☐ Lise ☐ Önlisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü

Bulunduğunuz İşyerindeki Çalışma Süreniz:

☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 ve üzeri

Bu meslekteki çalışma süreniz

☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21-25 yıl ☐ 26 ve üzeri

Pozisyon:

☐ Öğretmen ☐ İdari Görevliler ☐ Temizlik Personeli ☐ Güvenlik Personeli

BÖLÜM I

İnsan Yakışı İş Ölçeği							
	Kesinlikle Katılmıyorum					Kesinlikle Katılıyorum	
1.İş yerimdeki İnsanlarla olan etkileşimimde kendimi duygusal olarak güvende hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
2. İş yerimde her hangi bir duygusal veya sözlü tacize karşı kendimi güvende hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
3.İş yerimdeki insanlarla olan etkileşimimde kendimi fiziksel olarak güvende hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
4.İşim sayesinde sağlık hizmetlerinden faydalaniyorum.	1	2	3	4	5	6	7
5.İşim sayesinde kapsamlı bir sağlık sigortam var.	1	2	3	4	5	6	7
6. İşverenim sağlık hizmetleri için kabul edilebilir seçenekler sunar.	1	2	3	4	5	6	7
7.Yaptığım işin karşılığında hak ettiğim ücreti almıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
8.Niteliklerime ve deneyimime göre yeterli ücreti aldığımı düşünmüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
9.Yaptığım işin karşılığını yeterince alıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
10.İş dışındaki etkinlikler için yeterince zamanım olmuyor.	1	2	3	4	5	6	7
11.Hafta içi (çalıştığım günlerde) dinlenmek için hiç zamanım olmuyor.	1	2	3	4	5	6	7
12. Hafta için (çalıştığım günlerde) serbest zamanım oluyor.	1	2	3	4	5	6	7
13.Çalıştığım kurumun değerleri ile ailevi değerlerim birbiriyle örtüşüyor.	1	2	3	4	5	6	7
14.Çalıştığım kurumun değerleri ile ailevi değerlerim aynı doğrultudadır.	1	2	3	4	5	6	7
15.Çalıştığım kurumun değerleri ile yaşadığım çevrenin değerleri birbiriyle örtüşüyor.	1	2	3	4	5	6	7

BÖLÜM II

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ölçeği					
Mevcut işinizde aşağıda belirtilen durumların her birini ne kadar sıklıkla yaptınız?	Hiçbir Zaman Her Gün				
1.İşyerindeki biriyle dalga geçme	1	2	3	4	5
2.İşyerindeki birini itme ya da vurma	1	2	3	4	5
3.İşyerindeki insanları sözel olarak tehdit etme	1	2	3	4	5
4.İşyerindeki insanlarla tartışma çıkarma	1	2	3	4	5
5.İşyerindeki birinin kötü duruma düşmesine yol açacak bir şeyler yapmak	1				5
6.İşyerindeki diğer çalışanları yok sayma	1	2	3	4	5
7.Müşterilere ya da tüketicilere karşı kaba ya da çirkin davranma	1	2	3	4	5
8.Kendi yaptığınız bir hatadan dolayı bir başkasını suçlama	1	2	3	4	5
9.İzin almadan işe geç gelme	1	2	3	4	5
10.Mola saatlerini izin verilenden daha uzun tutma	1	2	3	4	5
11.Mesai bitiminden önce işten ayrılma	1	2	3	4	5
12.Dışarıdaki insanlara çalıştığınız yer hakkında kötü şeyler söylemek	1	2	3	4	5
13.Hasta olduğunuzu bahane ederek işe gelmeme	1	2	3	4	5
14.İşyerindeki kurallara bilerek uymama	1	2	3	4	5
15.Çalışma ortamınızı bilerek kirlletme	1	2	3	4	5
16.İşvereninize ait araç/gereçleri kasıtlı bir şekilde boşa kullanma	1	2	3	4	5

Ankete Katiliminizdan Dolayı Teşekkür Ederim.

ETİK KURUL KARARI



T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

Sayı : E-95674917-108.99-301453

Konu : Etik Kurul Onay

Sayın Doç. Dr. Ahmet GÖKÇE

“İNSANA YAKIŞIR İŞ VE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA” konulu etik kurul başvurunuz; Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun **20/12/2024** tarih ve **2024/10** sayılı toplantısında görüşülmüş olup; projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir. Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Selçuk ALEMDAĞ
Kurul Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 0121-UYR7-0GYO

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/gumushane-universitesi-ebys>

Adres:
Telefon No : Fax No :
e-Posta : İnternet Adresi : <http://www.gumushane.edu.tr/>
Kep Adresi : gumushaneuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi İçin :Özge GÖKAY
Memur
Dahili No:



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Ayshan HASANOVA

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Azerbaycan Devlet Pedagoji Üniversitesi

Yüksek Lisans Öğrenimi : Gümüşhane Üniversitesi (mezun olunmamış)

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce, Türkçe

Bilimsel Faaliyetler ve Yayınlar¹ :

İş Deneyimi

Stajlar :

Projeler :

Çalıştığı Kurumlar : Azerbaycan Cumhuriyeti Bilim ve Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okulunda okul psikologu.

Tarih : 24.07.2026