

# Yönetim Bilimi Perspektifinden İnsana Yakışır İş: Bibliyometrik Bir Analiz

## Decent Work from Management Science Perspective: A Bibliometric Analysis

Dr. Gözde Morgül [ID 0000-0002-9276-9727](https://orcid.org/0000-0002-9276-9727)

### Abstract

Decent work contributes to sustainable development goals by providing a more efficient workforce and supporting fundamental values such as equality, justice, and human rights. Therefore, research on the concept of decent work, which aims to improve workers' quality of life and protect human dignity, continues to grow in the international arena. Conducting a bibliometric analysis of current research will systematically contribute to the literature by revealing academic themes and research gaps. Additionally, from the perspective of management sciences, it will support the development of policies necessary for creating more sustainable and fair work environments in businesses. Based on the Web of Science database, 436 articles published in English in the field of management were analyzed. A common keyword analysis revealed five themes based on a minimum of five co-occurrences. These themes are workforce dynamics and labor standards, post-pandemic business and economic transformation, corporate social responsibility and working conditions, human rights and regulations in working life, and job quality and sustainable work models. These themes illustrate how changes in the labor market, economic growth, and quality of life affect one another. Recent studies have focused on COVID-19, entrepreneurship, economic growth, stakeholders, and job satisfaction. The pandemic has caused a significant transformation in the labor market, increasing the need for new business models. New job opportunities and flexible employment options support economic growth and contribute to creating an innovative and sustainable structure in the business world. Organizations develop more diverse and inclusive workforce policies to create an innovative and sustainable structure.

### 1 Giriş

Çalışma hayatı, bireylerin ekonomik güvenliklerini sağlamak, sosyal ilişkiler geliştirmek ve kendilerini gerçekleştirmek için kritik bir alan olarak kabul edilir. Ancak her işin, bireyin refahına ve toplumsal gelişime olumlu katkı sağladığını söylemek mümkün değildir. Bu noktada, “insana yakışır iş” (decent work) kavramı, Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO) tarafından 1999 yılında geliştirilmiş ve işin yalnızca bir gelir kaynağı olmanın ötesinde, bireyin haklarını koruyan, adil çalışma koşulları sunan ve sosyal güvence sağlayan bir yapı olarak ele alınması gerektiğini vurgulanmaktadır.

İnsana yakışır iş, sadece bireysel refah açısından değil, sürdürülebilir kalkınma açısından da kritik bir öneme sahiptir. 2015 yılında Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (Sustainable Development Goals-SDGs) çerçevesinde Hedef 8 (Sürdürülebilir Ekonomik Büyüme ve İnsana Yakışır İş) tam ve üretken istihdamın sağlanmasını ve herkes için insana yakışır işin teşvik edilmesini amaçlamaktadır. Bu hedef, ekonomik büyüme ile insana yakışır iş arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedir (Frey ve MacNoughton,2016; Hak vd., 2016). Sürdürülebilir kalkınma, ekonomik büyümenin yalnızca makroekonomik göstergeler üzerinden değil, aynı zamanda toplumsal refahı nasıl etkilediği açısından da değerlendirilmesini gerektirir. Geleneksel büyüme modelleri, iş yaratma ve istihdam alanında önemli fırsatlar sağlasa da, büyümenin adil ve kapsayıcı da olması gerekmektedir (Rodrik, 2017). İnsana yakışır iş, ekonomik büyümenin yalnızca sermaye sahipleri ya da büyük şirketler için değil, tüm toplum için fırsatlar yaratmasını sağlamalı, gelir eşitsizliklerinin azaltılması için adil ücret politikaları ve güvenceli çalışma koşulları kritik öneme sahiptir (Rai vd., 2019; Kreinin ve Aingner 2022). Ancak, bazı araştırmacılar ekonomik büyümenin her zaman insana yakışır iş olanaklarını artırmadığını ve bu hedefin yalnızca ekonomik kalkınma perspektifinden ele alındığını savunmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, ekonomik büyümenin iş güvencesini sağlamadığı ve güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaştığı gözlemlenmektedir. Bu nedenle, insana yakışır iş yalnızca ekonomik bir hedef olarak değil, sosyal adalet ve insan hakları çerçevesinde ele alınmalıdır.

Nitekim insana yakışır iş, dört temel bileşenden oluşmaktadır: istihdam olanakları, çalışan hakları, sosyal koruma ve sosyal diyalog olmak üzere. İnsana yakışır iş, bireylerin ekonomik güvenceye sahip olmasını sağlayan istihdam olanakları ile başlar (Blustein vd.,2023). İnsanlar, yeterli gelir elde edebilecekleri ve yeteneklerini kullanabilecekleri işlere erişmelidir. Ancak, yalnızca iş sahibi olmak yeterli değildir; çalışan hakları da korunmalıdır. Çalışanların adil ücret alması, güvenli çalışma koşullarına sahip olması ve ayrımcılığa uğramaması temel haklar arasındadır. Bunun yanı sıra, işçilerin hastalık, işsizlik veya emeklilik gibi durumlarda korunmasını sağlayan sosyal koruma mekanizmaları oluşturulmalıdır. Sosyal güvenceye sahip olmayan çalışanlar, ekonomik

krizler veya beklenmedik olaylar karşısında büyük risk altındadır. Son olarak, sosyal diyalog, işverenler, çalışanlar ve hükümetler arasında iletişimi ve iş birliğini güçlendirerek, çalışma hayatının adil ve sürdürülebilir şekilde düzenlenmesini sağlar (Fonseca vd., 2020; Ghai 2023). Tüm bileşenler bir araya geldiğinde, insanlar için güvenli, adil ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı oluşturulabilir. Bu bileşenler, işin yalnızca ekonomik bir faaliyet olmaktan öte, bireylerin yaşam kalitesini artıran ve sosyal adaleti teşvik eden bir araç olmasını amaçlamaktadır. Güvenli bir çalışma ortamı sağlamayan iş koşulları, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını tehlikeye atarken, sosyal güvenceden yoksun işçiler, hastalık, iş kaybı veya emeklilik gibi durumlarda ciddi ekonomik risklerle karşı karşıya kalmaktadır.

Tüm bileşenlerin etkin bir şekilde uygulanması ve sürdürülebilir kılınmasında işletmeler merkezi bir rol oynamaktadır. İşletmeler, ekonomik faaliyetlerini sürdürürken çalışanlarının haklarını koruyarak, adil ücretlendirme ve güvenli çalışma koşulları sunarak sosyal sorumluluklarını yerine getirmeleri önemlidir (Windsor 2006; Ghai 2003). Diğer bir ifadeyle etkin insan kaynakları yönetimi, stratejik planlama ve etik liderlik, insana yakışır işin sağlanmasında önemli unsurlar arasındadır. Elbette işletme ve çalışanlar arasında çift yönlü bir ilişkinin varlığı dikkat çekicidir. İşletmeler insana yakışır iş koşullarını oluştururken, yalnızca bireylerin yaşam kalitesini artırmakla kalmaz, aynı zamanda işletmelerin uzun vadeli başarısına da katkı sağlamış olmaktadır (Pasricha vd., 2018). Nitekim yapılan araştırmalar, çalışanların iyi olma hali, refahı ve motivasyonunun, iş performansı, örgütsel bağlılık ve verimlilik üzerinde doğrudan belirleyici bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Kozan vd., 2019; Ferraro vd., 2020). Çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığının korunması, iş yerinde adil ve güvenli koşulların sağlanması ve sosyal destek mekanizmalarının güçlendirilmesi, bireysel performansın yanı sıra işletmelerin genel verimliliğini ve rekabet gücünü artırmaktadır (Blustein vd., 2023). İnsana yakışır iş koşullarının sağlanması, yalnızca bireysel refahı artırmakla kalmayıp aynı zamanda işletmelerin sürdürülebilir büyümesine ve uzun vadeli başarısına katkı sunmaktadır.

Yönetim bilimleri, insana yakışır işin tanımlanması ve uygulanmasında temel bir çerçeve sunarak, sürecin etkin bir şekilde yönetilmesini sağlayan en önemli disiplinlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Yönetim bilimlerinin sunduğu ilke ve yaklaşımlar, yalnızca iş koşullarının iyileştirilmesine rehberlik etmekle kalmaz, aynı zamanda işletmelerin stratejik karar alma süreçlerini şekillendirerek sürdürülebilir ekonomik kalkınmayı doğrudan desteklemektedir (Windsor 2006; Hak, 2016; Dasgupta vd., 2024) Bu doğrultuda, insana yakışır işin kurumsal yapılara entegrasyonu, büyük ölçüde yönetim bilimlerinin sağladığı bilgi ve yöntemlerle mümkün hale gelmekte ve işletmelerin uzun vadeli başarısının temel taşlarından biri olarak konumlanmaktadır. O halde yönetim bilimleri, insana yakışır işin tanımlanması ve uygulanmasında merkezi bir rol oynarken, bu alandaki yazının sistematik bir şekilde incelenmesinin önemli olacağı öngörülmektedir. Mevcut alanyazının nicel yöntemlerle sistematik ve görselleştirilerek incelenmesi için bibliyometrik analiz yöntemi tercih edilmiştir. Bu çalışmada bibliyometrik analiz yöntemiyle insana yakışır iş kavramı yönetim bilimleri alanında araştırılarak, araştırma eğilimleri, alanın bilimsel üretkenliği, etkili yazar ve ülkeleri, araştırma boşluklarının ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır.

## 2 Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmanın temel araştırma soruları aşağıda yer almaktadır. Araştırma sorularını cevaplandırmak amacıyla bibliyometrik analiz yöntemi seçilmiştir. İlk araştırma sorusunu yanıtlamak için performans analizi kullanılacaktır. Performans analizi araştırmacılar, kurumlar, ülkeler, dergilerin yayın ve atıf performanslarını inceleyerek alana genel bir bakış sunmaktadır (Donthu vd., 2011). İkinci ve üçüncü soruları yanıtlamak içinse bilimsel haritalama yöntemi kullanılacaktır. Bilimsel haritalama alanyazınına ait kavramlar, anahtar kelimeler ve konular arasındaki ilişkileri analiz ederek baskın temaları belirlemek, bunların zaman içindeki evrimini incelemek ve bağlantıları ortaya çıkarmaktadır (Öztürk vd., 2024).

- İnsana yakışır iş kavramı üzerine yapılan araştırmaların yıllara göre dağılımı, en çok yayın yapan ülkeler, araştırmacılar kimlerdir ve en etkili yayınlar hangileridir?
- İnsana yakışı iş kavramı üzerine yapılan araştırma eğilimleri nelerdir?
- İnsana yakışı iş kavramı üzerine son yıllarda yapılan araştırma konuları ve araştırma boşlukları nelerdir?

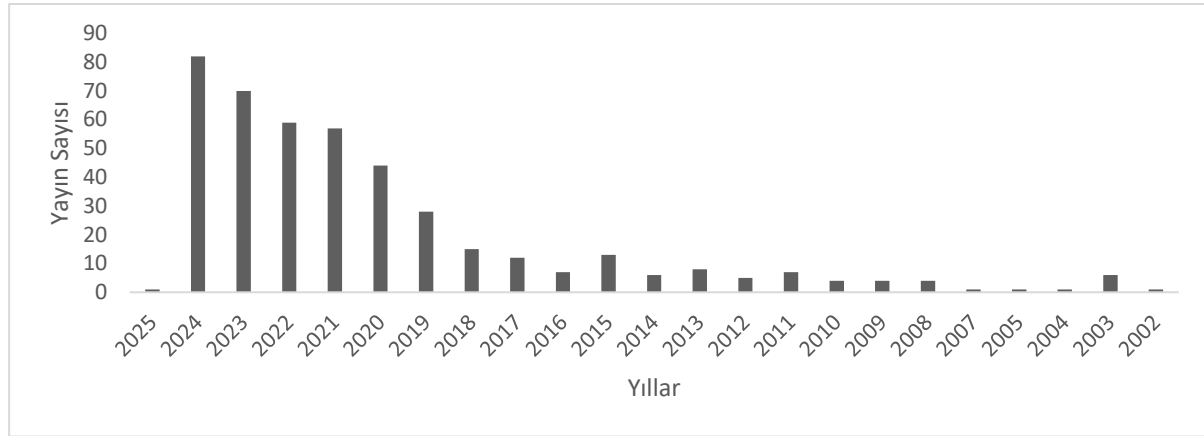
### 2.1 Verilerin Elde Edilmesi

Çalışma web of science veri tabanı üzerinden gerçekleştirilmiştir. WOS veri tabanında arama bölüme insan yakışır iş (decent work) anahtar kelimesi yazılarak başlık (topic) alanında tarama yapılmıştır. İlk tarama sonucunda 2.662 araştırmaya ulaşılmıştır. Elde edilen verilere dahil etme ve dahil bırakma kriterleri uygulanarak makale türünde, yönetim bilimleri alanında ve İngilizce dilde yayınlanmış 436 araştırma üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

## 3 Bulgular

Tablo 1' de insana yakışır iş kavramı üzerine yönetim alanında yapılan yayın sayısının yıllara göre dağılımı yer almaktadır. Alanyazınında yapılan araştırmaların ilk 2002 yılında başladığı ve oldukça sınırlı 1-4 arasında olduğu görülmektedir. Bu sınırlılık 2015'li yıllara kadar devam etmektedir. Özellikle 2015 yılından itibaren önemli bir

artış yaşanmıştır; 2017 yılında 12 olan yayın sayısı 2020 yılına gelindiğinde 44 yayınlı dört katına ulaşmıştır. 2021'de 57'ye, 2022'de ise 59'a çıkmıştır. 2023 ve 2024 yıllarında ise bu artış devam ederek sırasıyla 70 ve 82 yayına ulaşmıştır. Bu artış yönetim bilimcilerin, insana yakışır iş konusunun akademik alanda daha fazla ilgi gördüğünü ve daha fazla araştırmacının bu alanda çalışmalara odaklandığını göstermektedir.



**Tablo 1. Yıllara Göre Yayın Sayısı Kaynak:** Araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

İnsana yakışır işle ilgili toplamda 83 ülkeden 67-1 arasında yayın yapılmıştır. Tablo 2’de yalnızca belirli bir eşik değere kadar olan ülkeler dahil edilmiştir. Bu tür bir sınırlama, verinin daha anlamlı ve karşılaştırılabilir hale getirilmesini sağlamak amacıyla yapılmaktadır. Türkiye’ye kadar olan ülkelerin seçilmesi, genellikle yayın sayısının belirli bir seviyenin altına düştüğü noktada veri yoğunluğunun düşmesi ile ilişkilidir.

Aşağıda yer alan ülkeler incelendiğinde yayın sayılarına göre kendi içerisinde dört ana gruba ayrılabilir. Yönetim alanında en fazla yayın yapan ülkeler arasında İngiltere (67 yayın), ABD (44 yayın) ve Avustralya (41 yayın) öne çıkmaktadır. Orta düzeyde yayın yapan ülkeler ise Çin Halk Cumhuriyeti (33 yayın), İspanya (33 yayın), Almanya (25 yayın), Portekiz (25 yayın) ve Güney Afrika (25 yayın) olarak sıralanabilir. Düşük düzeyde yayın yapan ülkeler arasında Hindistan (20 yayın), İtalya (18 yayın), İsviçre (18 yayın), Malezya (17 yayın), Brezilya (13 yayın), Hollanda (12 yayın), Kanada (11 yayın), Şili (11 yayın), İrlanda (11 yayın) ve Fransa (10 yayın) yer almaktadır. Son olarak, çok düşük yayın sayısına sahip ülkeler Endonezya (9 yayın), Güney Kore (9 yayın), Bangladeş (8 yayın), Mısır (8 yayın), Japonya (8 yayın), Polonya (8 yayın), Suudi Arabistan (8 yayın), Yeni Zelanda (7 yayın), Pakistan (7 yayın) ve Türkiye (7 yayın) dir.

Ülkeler	Yayın Sayısı	Ülkeler	Yayın Sayısı
İngiltere	67	Kanada	11
Abd	44	Şili	11
Avustralya	41	İrlanda	11
Çin Halk Cumhuriyeti	33	Fransa	10
İspanya	33	Endonezya	9
Almanya	25	Güney Kore	9
Portekiz	25	Bangladeş	8
Güney Afrika	25	Mısır	8
Hindistan	20	Japonya	8
İtalya	18	Polonya	8
İsviçre	18	Suudi Arabistan	8
Malezya	17	Yeni Zelanda	7
Brezilya	13	Pakistan	7
Hollanda	12	Türkiye	7

**Tablo 2. Yayın Sayısına Göre Ülkeler Kaynak:** Araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

İnsana yakışır iş kavramıyla ilgili 200 araştırmacı 436 yayın yapmıştır. 18 araştırmacı 3 ve üzerinde, 59 araştırmacı 2, 123 araştırmacıda 1 yayın yapmıştır. Araştırmacı sayısının fazlalığı nedeniyle Tablo 3’de 4 yayın ve üzerinde yapılan araştırmacılara yer verilmiştir. Leonor’un 9 yayını ile bu alanda en fazla yayın yapan ve alanın genişlemesini sağlayan araştırmacı olduğu söylenebilir. Ardından Ferraro, Tania’nın 6 yayını ile dikkat çektiği görülmektedir. Webster, Edward, dos Santos, Nuno Manuel Gameiro Rebelo, ve Burchell, Brendan gibi araştırmacılar ise 5’er yayınlı alanyazını zenginleştirmektedir.

Tablo 4’te, insana yakışır iş ve sürdürülebilir kalkınma hedefleri konularında yapılan en etkili araştırmaları göstermektedir. En fazla atıf alan yayın, Ghai’nin 2003 tarihli çalışması olup, insana yakışır iş kavramının

tanımlanması ve ölçülmesi konusundaki temel kaynaklardan biri haline geldiği söylenebilir. Fonseca ve arkadaşlarının 2020'deki yayını, sürdürülebilir kalkınma hedefleri ilişkilerini açıklamak için haritalama yöntemini kullanması büyük bir akademik ilgi görmüş ve 580 atıf almıştır. Burchell ve diğer araştırmacıların 2014'teki çalışması ise iş gücü kalitesi ve insana yakışır iş konularındaki metodolojik tartışmalarla 510 atıf almıştır. Žalėnienė ve Pereira'nın 2021 tarihli çalışması, yükseköğretimin sürdürülebilirlik üzerindeki etkilerini ele alarak 485 atıf almıştır. Zhou ve arkadaşlarının 2020'de yayımlanan çalışması ise yeşil yenilik ve sürdürülebilir tedarik zincirleri üzerine odaklanarak 215 atıf elde etmiştir.

Araştırmacılar	Yayın Sayıları
Pais, Leonor	9
Ferraro, Tania	6
Webster, Edward	5
dos Santos, Nuno Manuel Gameiro Rebelo	5
Burchell, Brendan	5
Piasna, Agnieszka	4
Sehnbruch, k. i. r. s. t. e. n.	4
Dos Santos, Nuno Rebelo	4
Carr, S. C.	4
Thomas, Huw	4

**Tablo 3. Yayın Sayısına Göre Araştırmacıların Kaynak:** Araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

Araştırmacı	Yayın	Atf Sayısı
Ghai, D.	(2003). Decent work: Concept and indicators. <i>Int'l Lab. Rev.</i> , 142, 113	810
Fonseca, L. M., Domingues, J. P., & Dima, A. M.	(2020). Mapping the sustainable development goals relationships. <i>Sustainability</i> , 12(8), 3359	580
Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N.	(2014). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. <i>Cambridge journal of economics</i> , 38(2), 459-477.	510
Žalėnienė, I., & Pereira, P.	(2021). Higher education for sustainability: A global perspective. <i>Geography and Sustainability</i> , 2(2), 99-106	485
Zhou, M., Govindan, K., & Xie, X.	(2020). How fairness perceptions, embeddedness, and knowledge sharing drive green innovation in sustainable supply chains: An equity theory and network perspective to achieve sustainable development goals. <i>Journal of Cleaner Production</i> , 260, 120950.	215

**Tablo 4. Yen çok Atf Alan Yayınlar Kaynak:** Araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

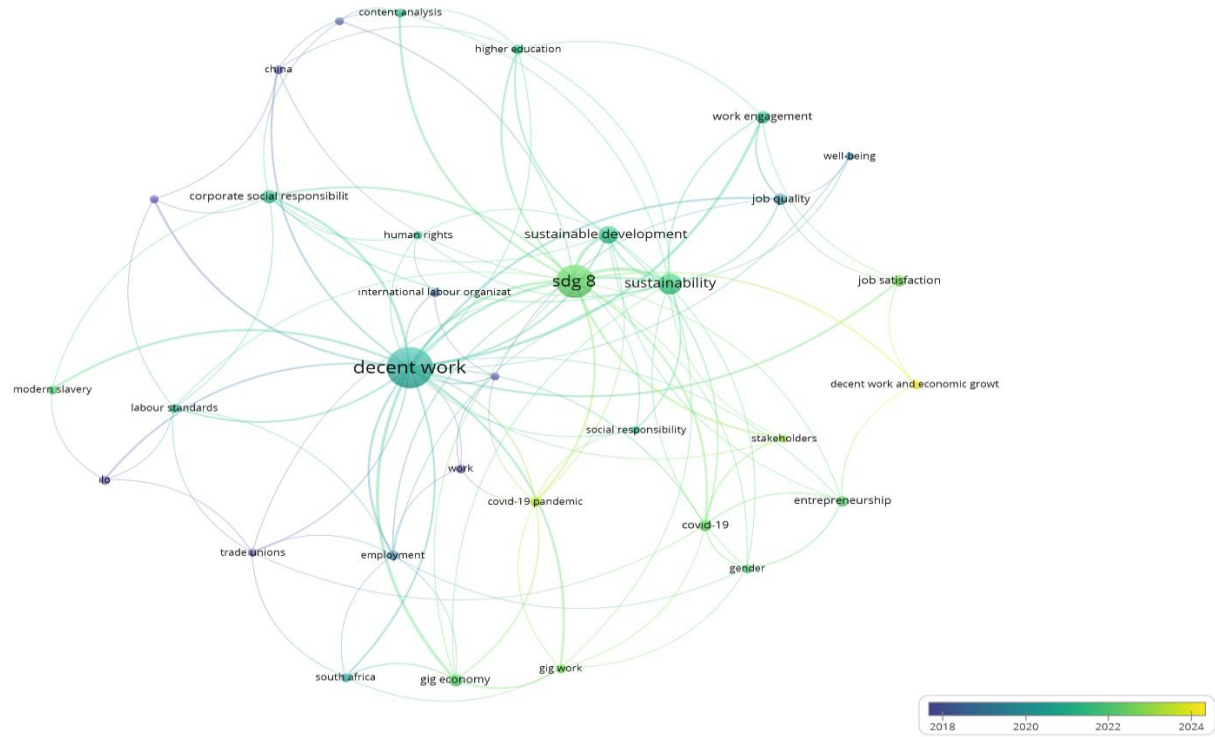
Aşağıda yer alan Tablo 5'te anahtar kelime analizi sonucunda ortaya çıkan kümeler yer almaktadır. 1418 anahtar kelime 5'er kez birlikte olma koşulunu sağlayarak aşağıda yer alan kümeleri oluşturmaktadır. Kümelerde yer alan anahtar kelimeler arasında ilişkiler gözetilerek her bir küme için tema belirlenmiştir. Belirlenen temalar sırasıyla; çalışma koşulları ve iş gücü hakları, ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma, kurumsal sorumluluk ve çalışma koşulları, küresel zorluklar ve çalışma hayatı, işin niteliği ve sonuçlarıdır.

Birinci Küme	İkinci Küme	Üçüncü Küme	Dördüncü Küme	Beşinci Küme
İnsana yakışır iş Gig ekonomi Gig çalışma İlo Paydaşlar Çalışma Std. Modern kölelik Güney Afrika İşçi sendikaları	İnsana yakışır iş ve Ekonomik büyüme Girişimcilik Toplumsal cinsiyet eşitliği İş tatmini Sürdürülebilir kalkınma	Çin İçerik analizi, Kurumsal sosyal sorumluluk, Yükseköğretim, Sürdürülebilirlik raporları, Çalışma koşulları	Covid-19 pandemi İnsan hakları Endüstriyel ilişkiler Uluslararası Çalışma Örgütü, Sosyal sorumluluk Çalışma	İş kalitesi Sürdürülebilirlik İyi olma hali İşe adanmışlık

**Tablo 5. Anahtar Kelime Analizi Kaynak:** Araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

Harita, "decent work" (insana yakışır iş) ve "sdg 8" (Sürdürülebilir Kalkınma Amacı 8: İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme) gibi kavramların akademik çalışmalardaki ilişkilerini göstermektedir. "Decent work" ve "sdg 8" en büyük düğümler olup, sürdürülebilir kalkınma, iş standartları, insan hakları ve ekonomik büyüme gibi kavramlarla yoğun bağlantılar kurmuş. "Sustainability" (sürdürülebilirlik) ve "sustainable development" (sürdürülebilir kalkınma) de merkezi konumda olup, diğer kavramlarla güçlü ilişkiler içinde yer almaktadır. İş ve çalışma standartları bağlamında "labour standards" (çalışma standartları), "corporate social responsibility"

(kurumsal sosyal sorumluluk), "trade unions" (sendikalar) ve "modern slavery" (modern kölelik) gibi kavramlar "decent work" ile ilişkilendirilmiştir. COVID-19'un etkileri de haritada belirgin bir şekilde yer almakta olup, "Covid-19" ve "gig work" (geçici işler, esnek çalışma) gibi kavramlarla pandeminin iş piyasasına etkilerinin akademik çalışmalar içinde ele alındığını göstermektedir. Ayrıca, işin insani boyutu da dikkate alınarak "job quality" (iş kalitesi), "job satisfaction" (iş tatmini) ve "well-being" (iyi oluş) gibi konular işin kalitesi ve çalışan memnuniyeti açısından önemli görülmüştür. Haritanın sağ alt köşesinde yer alan renk ölçeğine göre zamansal bir dağılım da gözlemlenmektedir. Eski çalışmalarda (2018 civarı) "labour standards" ve "trade unions" gibi konular ön plandayken, daha güncel (2022-2024) çalışmalarda "Covid-19", "entrepreneurship" (girişimcilik) ve "decent work and economic growth" (insana yakışır iş ve ekonomik büyüme), job satisfaction (iş tatmini), stakeholders (paydaşlar) gibi konuların öne çıktığı görülmektedir.



**Şekil 1.** Ortak Kelime Analizi Haritası **Kaynakça:** Araştırmacı Tarafından VOSviewer programında oluşturulmuştur.

#### 4 Sonuç ve Tartışma

Araştırmada, yönetim bilimleri alanında insana yakışır işle ilgili alan yazındaki araştırma eğilimlerini, bilimsel üretkenliği, araştırma boşluklarını ve ilişkileri analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bibliyometrik analiz yöntemiyle gerçekleştirilen araştırma, son yıllarda bu alanda yapılan çalışmaların öne çıkan konularını ortaya koymaktadır. Daha önce yapılan insana yakışır iş ile ilgili bibliyometrik analizler genellikle tüm bilim alanlarını kapsamakta veya belirli disiplinlerle (örneğin turizm, sürdürülebilir kalkınma hedefleri, gig ekonomi ya da sürdürülebilir girişimcilik) ilişkilendirilerek ele alınmaktadır (Ralp ve Arora, 2024; Asriani, 2024; Faira vd.,2024; Dasguptavd., 2024). Ancak bu çalışma, yönetim bilimleri perspektifinden insana yakışır iş konusuna odaklanarak, alanın kendi içindeki eğilimleri ve bilimsel üretkenliğini analiz etmesi bakımından önceki çalışmalardan ayrılmaktadır. Bu yönüyle araştırma, yönetim bilimleri bağlamında insana yakışır iş alanyazının derinlemesine incelenmesine katkı sunmaktadır.

Bulgular, sürdürülebilir kalkınma, kurumsal sosyal sorumluluk, iş standartları, insan hakları ve COVID-19 gibi küresel olayların çalışma hayatına etkileri gibi temaların ön plana çıktığını göstermektedir. Özellikle, COVID-19 pandemisinin iş piyasalarındaki dönüşüme etkisi ve gig ekonomisinin yükselişi önemli bulgular arasındadır. Ayrıca, iş kalitesi, iş tatmini ve iyi oluş gibi çalışan refahını ele alan konuların giderek artan bir ilgi gördüğü belirlenmiştir. Yönetim bilimleri perspektifinden insana yakışır iş kavramının yalnızca etik bir zorunluluk olmadığı, aynı zamanda kurumsal verimlilik ve sürdürülebilir rekabet avantajı açısından kritik bir faktör olduğu ortaya çıkmaktadır. Özellikle, iş tatmini ve çalışan refahı gibi konuların ön plana çıkması, insan kaynakları yönetimi ve liderlik stratejileri açısından daha esnek ve çalışan odaklı uygulamaların benimsenmesi gerektiğini göstermektedir. Bununla birlikte, gig ekonomisinin yükselişi ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması,

geleneksel yönetim yaklaşımlarının yeniden ele alınmasını zorunlu kılmaktadır. İşletmeler değişen iş modellerine uyum sağlamak için dijitalleşme, uzaktan çalışma politikaları ve yenilikçi performans yönetimi sistemlerine yatırım yapmalıdır. Aynı zamanda, iş güvencesinin azalması ve çalışma koşullarındaki belirsizlikler, çalışan bağlılığı ve motivasyonunu olumsuz etkileyebileceğinden, iş standartlarının korunması da kritik bir öneme sahiptir.

Yönetim alanında insana yakışır iş ile ilgili yapılan araştırmalarda ülkeler arasında önemli yayın sayısı farklılıkları gözlemlenmektedir. Bu farklılıkların temel nedenleri arasında, ülkelerin çalışma hayatına ilişkin yasal düzenlemeleri, iş gücü piyasasındaki dinamikleri ve akademik araştırmalara verilen destek seviyeleri yer almaktadır. Gelişmiş ülkelerde bu konuya daha fazla akademik ilgi gösterilmesinin sebebi, iş gücü haklarının daha köklü bir geçmişe sahip olması ve bu alandaki politika ve uygulamaların daha detaylı araştırmalara konu edilmesidir. Öte yandan, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde, insana yakışır iş standartlarının oluşturulmasına daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ülkelerde kayıt dışı istihdam, düşük ücretler, iş güvencesi eksikliği ve iş sağlığı ile güvenliği gibi konular daha büyük sorunlar teşkil etmekte, ancak akademik araştırmalar bu sorunların çözümüne yeterince odaklanmamaktadır. Bu nedenle, gelişmekte olan ülkelerde insana yakışır iş kavramının daha fazla araştırılması, hem iş gücü piyasasının iyileştirilmesine hem de sürdürülebilir kalkınma hedeflerine katkı sağlamasına yardımcı olacaktır. Diğer taraftan gig ekonomi (gig economy) ve gig çalışma (gig work) gibi kavramlar insana yakışır iş ile ilişkili olmasına rağmen, sürdürülebilirlik ve ekonomik büyüme ile doğrudan güçlü bir bağlantı kurulamamıştır. Girişimcilik ile iş standartları ve işçi hakları arasındaki ilişki zayıf gözükmektedir. Ayrıca "modern slavery" (modern kölelik) ve "labour standards" (işgücü standartları) gibi konuların "corporate social responsibility" (kurumsal sosyal sorumluluk) ile doğrudan ilişkili olması dikkat çekici, ancak bu konuların girişimcilik ve iş tatmini gibi daha geniş ekonomik göstergelerle ilişkisi yeterince incelenmemiş gözükmektedir. Gelecekte bu konular arasındaki ilişkiler incelenebilir. Çalışmalarda vaka analizleri konunun daha detaylı incelenmesini sağlayabilir. Bunun birlikte belirli sektörler veya bölgeler özelinde yapılan araştırmalar, iş piyasalarının sürdürülebilir kalkınma hedeflerine nasıl katkı sağladığını daha ayrıntılı bir şekilde ortaya koyabilir.

### Kaynakça

- Asriani, A. (2024). Bibliometric analysis on Sustainable Development Goals (SDGs): Decent work and economic growth. *International Journal Of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 4(2), 625-637.
- Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023). Understanding decent work and meaningful work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 289-314.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Agloni, N., & Piasna, A. (2013). Human development and decent work: Why some concepts succeed and others fail to impact the development agenda.
- DasGupta, M., Shaw, S. K., & Majumder, S. (2024). Envisioning Decent Work and Sustainability in Enterprises: A Mapping With Bibliometric Analysis. In *Using Strategy Analytics for Business Value Creation and Competitive Advantage* (pp. 99-115). IGI Global.
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of business research*, 133, 285-296.
- Faria, L., Gouveia, C., & Florêncio, L. (2024). Decent work research in tourism industry: A bibliometric mapping. *Asia-Pacific Journal of Innovation in Hospitality and Tourism*, 13(1), 67-89.
- Ferraro, T., dos Santos, N. R., Moreira, J. M., & Pais, L. (2020). Decent work, work motivation, work engagement and burnout in physicians. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 5(1), 13-35.
- Frey, D. F., & MacNaughton, G. (2016). A human rights lens on full employment and decent work in the 2030 sustainable development agenda. *Sage Open*, 6(2), 2158244016649580.
- Fonseca, L. M., Domingues, J. P., & Dima, A. M. (2020). Mapping the sustainable development goals relationships. *Sustainability*, 12(8), 3359.
- Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *Int'l Lab. Rev.*, 142, 113.
- Hák, T., Janoušková, S., & Moldan, B. (2016). Sustainable Development Goals: A need for relevant indicators. *Ecological indicators*, 60, 565-573.
- Kozan, S., Işık, E., & Blustein, D. L. (2019). Decent work and well-being among low-income Turkish employees: Testing the psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 66(3), 317.
- Kreinin, H., & Aigner, E. (2022). From "Decent work and economic growth" to "Sustainable work and economic degrowth": a new framework for SDG 8. *Empirica*, 49(2), 281-311.
- Öztürk, O., Kocaman, R., & Kanbach, D. K. (2024). How to design bibliometric research: an overview and a framework proposal. *Review of managerial science*, 18(11), 3333-3361.
- Pasricha, P., Singh, B., & Verma, P. (2018). Ethical leadership, organic organizational cultures and corporate social responsibility: An empirical study in social enterprises. *Journal of business ethics*, 151, 941-958.

- Rai, S. M., Brown, B. D., & Ruwanpura, K. N. (2019). SDG 8: Decent work and economic growth—A gendered analysis. *World Development*, 113, 368-380.
- Ralph, A., & Arora, A. (2024). Mapping the literature on decent work: A bibliometric analysis of sustainable development goal 8. *Sustainable Development*, 32(4), 3937-3952.
- Rodrik, D. (2017). Straight talk on trade: Ideas for a sane world economy.
- Windsor, D. (2006). Corporate social responsibility: Three key approaches. *Journal of management studies*, 43(1), 93-114.
- Žalėnienė, I., & Pereira, P. (2021). Higher education for sustainability: A global perspective. *Geography and Sustainability*, 2(2), 99-106.
- Zhou, M., Govindan, K., Xie, X., & Yan, L. (2021). How to drive green innovation in China's mining enterprises? Under the perspective of environmental legitimacy and green absorptive capacity. *Resources Policy*, 72, 102038.