

Y Ö N E T İ M
VE
E K O N O M İ
YÖNEKO

Y il: 2021

Cilt: 28

Sayı:2

ISSN:1302-0064

E-ISSN-2458-8253

JOURNAL OF
MANAGEMENT
AND
ECONOMICS

JOME

Year: 2021 Volume: 28 Issue: 2

ISSN:1302-0064

E-ISSN-2458-8253

 **MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ**
MANİSA CELAL BAYAR UNIVERSITY THE FACULTY OF ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE SCIENCES JOURNAL

Y Ö N E T İ M

VE

E K O N O M İ

YÖNEKO

Yıl: 2021

Cilt: 28

Sayı: 2

ISSN:1302-0064

E-ISSN-2458-8253

JOURNAL OF
MANAGEMENT
AND
ECONOMICS

JOME

Year: 2021

Volume: 28 Issue: 2

ISSN:1302-0064

E- ISSN-2458-8253



MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

MANISA CELAL BAYAR UNIVERSITY THE FACULTY OF ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE SCIENCES JOURNAL

YÖNETİM

VE

EKONOMİ (E-ISSN-2458-8253) / (ISSN-1302-0064)

Sahibi:

Yönetim Kurulu Adına İ.İ.B.F. Dekan V.

Prof.Dr. Cüneyt Yenal KESBİÇ

Editör:

Prof.Dr. A. Kemal ÇELEBİ

Yardımcı Editörler:

Doç.Dr. Coşkun ÇILBANT

Doç.Dr. Serkan CURA

Alan Editörleri:

Prof.Dr. Mustafa MIYNAT

Prof.Dr. Sibel SELİM

Doç.Dr. Ece DEMİRAY

Doç.Dr. Koray KAYALIDERE

Doç.Dr. Özgür Hakan ÇAVUŞ

Dr.Öğr.Üyesi Feyda SAYAN CENGİZ

Dr.Öğr.Üyesi İsmail BAŞARAN

Editörler Kurulu:

Prof.Dr. A. Kemal ÇELEBİ (MCBÜ)

Prof.Dr. Tuncer ÖZDİL (MCBÜ)

Prof.Dr. Mustafa MIYNAT (MCBÜ)

Prof.Dr. Hüseyin AKTAŞ (MCBÜ)

Prof.Dr. C. Erdem HEPAKTAN (MCBÜ)

Prof.Dr. Serhat BAŞTAN (MCBÜ)

Prof.Dr. Halit YANIKKAYA (G.T.Ü)

Doç.Dr. Alparslan UĞUR (K.K.Ü)

Doç.Dr. Zümrüt ECEVİT SATI (İ.Ü)

Sekreteryası:

Arş.Gör. Osman GÜLDEN

Arş.Gör. Abdullah MARUFOĞLU

Arş.Gör. Fatin Şevki BULUT

Arş.Gör. Ayşe EFE

Arş.Gör. Can KARABIYIK

Arş.Gör. Gizem KILIÇ AKYILDIZ

Arş.Gör. Hülya YEŞİLYURT TEMEL

Arş.Gör. Kahraman SÜVARİ

Arş.Gör. Mehmet SANDAL

Bu Sayımızın Hakem Kurulu

- Prof. Dr. Doğan UYSAL (MCBÜ)
- Prof. Dr. İsmail MAZGİT (DEÜ)
- Prof. Dr. Sibel SELİM (MCBÜ)
- Prof. Dr. Volkan ALPTEKİN (İKCÜ)
- Doç. Dr. Ali Fuat GÖKÇE (Gaziantep Üniv.)
- Doç. Dr. Burak KARTAL (MCBÜ)
- Doç. Dr. Hande ŞAHİN (İDÜ)
- Doç. Dr. Kadir KARAGÖZ (MCBÜ)
- Doç. Dr. Necati ALP ERİMLİ (Cumhuriyet Üniv.)
- Doç. Dr. Serkan CURA (MCBÜ)
- Dr. Öğr. Üyesi Hilmiye TÜRESİN TETİK (MCBÜ)
- Prof. Dr. İpek DEVECİ KOKAKOÇ (DEÜ)
- Prof. Dr. Nilgün ACAR BALAYLAR (DEÜ)
- Prof. Dr. Soyalp TAMÇELİK (HBVÜ)
- Prof. Dr. Yaşar UYSAL (DEÜ)
- Doç. Dr. Alparslan Uğur (Kırıkkale Üniv.)
- Doç. Dr. Emine ŞENER (Ahi Evran Üniv.)
- Doç. Dr. İskender PEKER (Gümüşhane Üniv.)
- Doç. Dr. Mustafa GERŞİL (MCBÜ)
- Doç. Dr. Seçil BAL TAŞTAN (Marmara Üniv.)
- Dr. Öğr. Üyesi Kadir DELİGÖZ (Atatürk Üniv.)
- Dr. Öğr. Üyesi Lale ORAL ATAÇ (MCBÜ)

İletişim Adresi: Prof.Dr. A. Kemal ÇELEBİ

Manisa Celal Bayar Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Şehit Prof.Dr. İlhan Varank Kampüsü 45140, Yunusemre, Manisa

Yönetim ve Ekonomi yılda dört sayı olarak yayınlanan uluslararası hakemli bir dergidir. Dergimiz TRDizin, EconLit, EBSCO, ASOS, DOAJ, ProQuest ve SOBİAD veri tabanına kayıtlıdır.

Dergide yer alan yazılarda ileri sürülen görüşler yazarlara aittir, yayınlayan kurumu bağlamamaktadır.

©Copyright: MCBÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Haziran 2021 Basım Yeri: M.C.B.Ü Matbaası – MANİSA

Tel: 0 (236) 201 80 44

Fax: 0 (236) 201 80 10

e-mail: iibf-dergi@cbu.edu.tr

URL: https://dergipark.org.tr/yonveek

JOURNAL OF MANAGEMENT AND ECONOMICS (E-ISSN-2458-8253) / (ISSN-1302-0064)

Owner:

The Faculty of D. Dean
Prof.Dr. Cuneyt Yenal KESBIC

Editor:

Prof.Dr. A. Kemal CELEBI

Co-Editors:

Assoc. Prof.Dr. Coskun CILBANT

Assoc. Prof.Dr. Serkan CURA

Field Editors:

Prof.Dr. Mustafa MIYNAT
Assoc.Prof. Ece DEMIRAY
Assoc.Prof. Ozgur Hakan CAVUS
Assist.Prof. Ismail BASARAN

Prof.Dr. Sibel SELIM
Assoc.Prof. Koray KAYALIDERE
Assist.Prof. Feyda SAYAN CENGIZ

Editorial Board:

Prof.Dr. A. Kemal CELEBI (MCBU)
Prof.Dr. Mustafa MIYNAT (MCBU)
Prof.Dr. Erdem HEPAKTAN (MCBU)
Prof.Dr. Halit YANIKKAYA (G.T.U)
Assoc. Prof. Zumrut ECEVIT SATI (I.U)

Prof.Dr. Tuncer OZDIL (MCBU)
Prof.Dr. Huseyin AKTAS (MCBU)
Prof.Dr. Serhat BASTAN (MCBU)
Assoc. Alparslan UGUR (K.K.U)

Secretariat:

Res. Assist. Osman GULDEN
Res. Assist. Fatın Sevki BULUT BULUT
Res. Assist. Can KARABIYIK
Res. Assist. Hulya YESILYURT TEMEL
Res. Assist. Mehmet SANDAL

Res. Assist. Abdullah MARUFOGLU
Res. Assist. Ayse EFE
Res. Assist. Gizem KILIC AKYILDIZ
Res. Assist. Kahraman SUVARI

The Advisory Board in This Issue

- Prof. Dr. Dogan UYSAL (MCBU)
- Prof. Dr. Ismail MAZGIT (DEU)
- Prof. Dr. Sibel SELIM (MCBU)
- Prof. Dr. Volkan ALPTEKİN (IKCU)
- Assoc. Prof. Ali Fuat GOKCE (Gaziantep Univ.)
- Assoc. Prof. Burak KARTAL (MCBU)
- Assoc. Prof. Hande ŞAHİN (IDU)
- Assoc. Prof. Kadir KARAGOZ (MCBU)
- Assoc. Prof. Necati ALP ERİMLİ (Cumhuriyet Univ.)
- Assoc. Prof. Serkan CURA (MCBU)
- Assist. Prof. Hilmiye TURESIN TETİK (MCBU)
- Prof. Dr. Ipek DEVECI KOCAKOC (DEU)
- Prof. Dr. Nilgun ACAR BALAYLAR (DEU)
- Prof. Dr. Soyalp TAMCELİK (HBVU)
- Prof. Dr. Yasar UYSAL (DEU)
- Assoc. Prof. Alparslan Ugur (Kirikkale Univ.)
- Assoc. Prof. Emine SENER (Ahi Evran Univ.)
- Assoc. Prof. Iskender PEKER (Gümüşhane Univ.)
- Assoc. Prof. Mustafa GERSİL (MCBU)
- Assoc. Prof. Secil BAL TASTAN (Marmara Univ.)
- Assist. Prof. Kadir DELİGOZ (Atatürk Univ.)
- Assist. Prof. Lale ORAL ATAC (MCBU)

Contact:

Prof.Dr. A. Kemal ÇELEBİ
Manisa Celal Bayar University
The Faculty of Economic and Administrative Sciences
Sehit Prof.Dr. İlhan Varank Campus 45140, Yunussemre, MANİSA

Tel: 0 (236) 201 80 44

Fax: 0 (236) 201 20 10

e-mail: iibf-dergi@cbu.edu.tr

URL: <https://dergipark.org.tr/yonveek>

The Journal of Management and Economics is an international refereed journal published four times a year. The Journal of Management and Economics is indexed in **TRDizin**, **EconLit**, **EBSCO**, **ASOS**, **DOAJ**, **ProQuest** and **SOBIAD**.

The author(s) is (are) the sole responsible for the opinion and views stated in the articles.

©Copyright: MCBU The Faculty of Economic and Administrative Sciences – June 2021

YÖNETİM VE EKONOMİ
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

Yıl: 2021 Cilt: 28 Sayı: 2 E-ISSN-2458-8253 / ISSN-1302-0064

İÇİNDEKİLER

Deniz ŞENGÜL Gültekin ÇAĞIL Zeynep ARDALI	Bulanık SWARA ve Aralık Değerli Sezgisel Bulanık AHP Yöntemi ile İş Değerlemesi.....	243
Mehmet Ali YÜKSEL	Bölgesel Güvenlik Kompleksi Çerçevesinde Ulusların Yükseliş ve Çöküşlerinin Etkileri: Somali İncelemesi...	265
Meryem PULAT İpek DEVECİ KOCAKOÇ	Türkiye’de Makine Öğrenmesi ve Karar Ağaçları Alanında Yayınlanmış Tezlerin Bibliyometrik Analizi..	287
Metehan CÖMERT	Maliye Politikasında Yeni Arayışlar: Alternatif İzlemler Üzerine Bir Giriş Denemesi.....	309
Nagehan KESKİN	Ülke Kredi Notlarının Portföy Yatırımları ve Doğrudan Yabancı Yatırımlar Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği..	333
Ozan BÜYÜKYILMAZ Hande Gizem ÖZER	Restoran Çalışanlarının Duygusal Emek Davranışı Üzerinde Örgütsel Desteğin Etkisi ve Örgütle Özdeşleşmenin Aracılık Rolü.....	355
Özlem DEMİR	İşgücü Piyasasında Cinsiyet Eşitsizliği: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Çok Boyutlu Ölçeklendirme Yöntemi ile Karşılaştırılması.....	377
Sena DEMİR Olca SÜRGEVİL DALKILIÇ	Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Örgütsel Sinizme Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü.....	399
Şeyda Nur SEÇKİN	İşyeri Nezaketsizliğinin Geri Çekilme Davranışlarına Etkisi: Tükenmişliğin Aracı, Kişisel Adil Dünya İncancının Düzenleyici Rolü.....	421
Yazım Kuralları.....		441

JOURNAL OF MANAGEMENT AND ECONOMICS

MANİSA CELAL BAYAR UNIVERSITY THE FACULTY OF
ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE SCIENCES JOURNAL

Year: 2021 Volume: 28 Issue:2 E-ISSN-2458-8253 / ISSN-1302-0064

CONTENTS

Deniz SENGUL Gultekin CAGIL Zeynep ARDALI	Fuzzy SWARA and Interval-Valued Intuitionistic Fuzzy Analytic Hierarchy Process Application in Job Evaluation Process.....	243
Mehmet Ali YUKSEL	The Effects of the Rise and Fall of Nations in the Framework of the Regional Security Complex: A Somalia Review.....	265
Meryem PULAT Ipek DEVECI KOCAKOC	Bibliometric Analysis of Theses Published on Machine Learning and Decision Trees in Turkey.....	287
Metehan COMERT	New Insights into Fiscal Policy: An Introductory Essay on Alternative Paths.....	309
Nagehan KESKIN	The Effect of Sovereign Credit Ratings on Portfolio Investments and Foreign Direct Investments: The Case of Turkey.....	333
Ozan BUYUKYILMAZ HANDE Gizem OZER	The Effect of Perceived Organizational Support on the Emotional Labor of Restaurant Employees and Mediating Role of Organizational Identification.....	355
Özlem DEMİR	Gender Inequality in the Labour Market: Comparison of Turkey and OECD Countries by Multidimensional Scaling Method.....	377
Sena DEMİR Olca SURGEVİL DAL KILIC	Moderating Role of Personality Traits in the Impact of Perceived Overqualification on Organizational Cynicism...	399
Seyda Nur SECKIN	The Impact of Workplace Incivility on Withdrawal Behaviors: The Mediating Role of Exhaustion and The Moderating Role of Personal Belief in A Just World.....	421
GUIDELINES FOR SUBMITTING ARTICLES.....		446

Bulanık SWARA ve Aralık Değerli Sezgisel Bulanık AHP Yöntemi ile İş Değerlemesi

Deniz ŞENGÜL*

Gültekin ÇAĞIL**

Zeynep ARDALI***

ÖZ

Günümüz rekabet ortamında işletmeler adil ve uygulanabilir bir ücret sistemi ile çalışabilmek için oldukça fazla zaman ve emek harcamaktadırlar. Adil ve uygulanabilir bir ücret sisteminin kurulabilmesi, işletmede yapılan iş değerlendirme uygulamasının doğru şekilde uygulanmasına bağlıdır. İş değerlendirme, herhangi bir işin diğer işlere göre önem derecesinin ve ücretinin belirlenmesi adına yapılan sistematik karşılaştırmaları ifade eder. İşletme içerisinde gerçekleştirilen tüm işler için belirli faktörler kullanılarak, işlerin önem dereceleri bakımından karşılaştırılmasıyla işlerin göreceli değerleri belirlenir. Önem derecesi en fazla olan iş, işletmedeki diğer işlere göre daha önemli sayılır ve daha fazla ücret ile çalışması uygun görülür. İşletme amaçlarının gerçekleştirilmesine en fazla katkıyı sağlayan işe, en fazla ücretin ödenmesi, doğru işe doğru ücret politikasının hayata geçirilmesi olarak kabul edilir. Bu çalışmada; işletmede yeni kurulan montaj hattında görev alan personeller örneklem grubu seçilerek, iş değerlendirme çalışmasının bu gruba uygulanması hedeflenmiştir. Uygulamada Bulanık SWARA ve Aralık Değerli Sezgisel Bulanık AHP yöntemleri kullanılmıştır. İki yöntemin kullanılmasıyla ortaya çıkan değerlendirme sonuçları karşılaştırılmış ve ilgili personellerin sorumlu oldukları iş tanımlarına uygun olarak ücret skalasında en doğru yere yerleştirilmesini sağlamanın mümkün olabileceği düşünülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş değerlendirme, Bulanık SWARA, Aralık Değerli Sezgisel Bulanık AHP
JEL Sınıflandırması: O15

Fuzzy SWARA and Interval-Valued Intuitionistic Fuzzy Analytic Hierarchy Process Application in Job Evaluation Process

ABSTRACT

In today's competition environment, businesses spend a lot of time and effort for the purpose of working with a fair and applicable wage system. The establishment of a fair and feasible wage payment system depends on the correct implementation of job evaluation in the enterprise. Job valuation refers to systematic comparisons made to determine the importance and salary of any job over other jobs. The relative values of the jobs are determined by comparing the works in terms of some factors for all the works carried out within the enterprise. The job that have more important than others, considered more valuable than other jobs in the business and it is deemed appropriate to have more wages. Paying the highest salary for the job that most contributes to the realization of organizational goals is considered as the implementation of the right wage policy for the right job. In this study; It is aimed to apply the job valuation study to this group by selecting the sample group of the staff working in the newly established assembly line. In practice, Fuzzy SWARA and Interval Value Intuitionistic Fuzzy AHP methods are used. The results of the evaluation, which were created by using

* Sakarya Üniversitesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, denizensengul20@gmail.com, ORCID Bilgisi: 0000-0002-2461-984X

** Sakarya Üniversitesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, cagil@sakarya.edu.tr, ORCID Bilgisi: 0000-0001-8609-6178

*** Sakarya Üniversitesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, zcagil@sakarya.edu.tr, ORCID Bilgisi: 0000-0002-2897-3010

the two methods, were compared and a basis was established to ensure that the relevant personnel were placed in the most accurate place on the wage scale in accordance with the job descriptions they were responsible for.

Key Words: Job evaluation, Fuzzy SWARA, Interval-Valued Intuitionistic Fuzzy AHP

JEL Classification: O15

GİRİŞ

Günümüz koşullarının önemli rekabet unsurlarından biri çalışanların aldıkları ücret olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmeler doğru ücret politikasına sahip olamadıkları sürece personellerinin ücret adaletsizliği problemleri ile karşılaşmakta ve bu problemle karşılaşan çalışanların iş değiştirme oranları gün geçtikçe artmaktadır. Düzgün ve Marşap (2018)'a göre ücret, işletmelerin amaçlarına ulaşabilmeleri için ihtiyaç duydukları iş gücünü istihdam edebilmek, devamlılığını sağlamak ve personel motivasyonunu arttıran bir aracı olarak kullanırlar. Personel sirkülasyonlarının yüksek olması işletmelere ayrıca ek maliyet olarak geri dönmektedir. İşletmelerde doğru ücret sisteminin kurulmasıyla, ücretler arasındaki adaletsizlikler yok edilecek ve ücret sistemi bilimsel verilere dayandırılarak personellerin işleme olan bağlılıkları ve güvenleri yükselecektir. Ülkede faaliyet göstermekte olan işletmelerde doğru ücret politikalarının uygulanması ile ülke çapında refahın artması ve adaletli ücret politikasının oluşturulması sağlanacaktır. Sadece işletmeler açısından değil sosyal refah açısından da ücretlerin doğru belirlenmiş olması toplumsal kalkınmayı hızlandıracak önemli faktörler arasındadır.

Ücret politikalarının oluşturulabilmesi için devlet tarafından alt ve üst limitler belirlenmektedir. Asgari ücret, ülkemizde alt limit olarak belirlenmiş ücrettir. Üst limit belirlenirken de ülkenin mali durumu, iç/dış çeşitli faktörler göz önünde bulundurulmaktadır. Firmalar da ücret politikalarını belirlerken alt ve üst limitleri esas almaktadırlar. Bu iki limit arasındaki ücretlerin adil ve doğru şekilde yönetilebilmesi için, yapılan işin niteliğini doğru tespit eden ve ona uygun bir ücret belirleyen sistemin doğru çalışması gerekmektedir. Bahsedilen adil ve doğru ücretlerin belirlenebilmesi ancak iş değerlendirme çalışmasıyla mümkün olabilecektir.

İş değerlendirme; bir işletmede gerçekleştirilen tüm işler için maharet, sorumluluk, çaba, işin koşulları, yerine koyma-yetiştirme gibi faktörler kullanılarak birbirleri arasında değerlendirme yapmaya imkan tanıyan bir uygulamadır. İşin değeri, işletmenin amaçlarına ve değerlerine yapılan katkının ölçüsüdür. Bu sebeple, işletme amacına ve değerlerine en çok katkıyı sağlayan iş, daha fazla önemlidir ve daha fazla ücrete layıktır. Böylelikle iş değerlendirme çalışması doğru işe doğru ücret politikasına uygun dayanak oluşturur.

Ergül (2006), iş değerlendirme çalışmasını; işletmelerde en önemli unsur olan ücret sisteminin adil, objektif ve bilimsel standartlara uygun şekilde yapılmasını sağlayan bir yöntem olarak tanımlamıştır. Uygulama aşamasında kullanılan adımları Benligiray (2003) şöyle tanımlamaktadır: Öncelikle işletmelerdeki iş değerlemesine olan ihtiyaç belirlenmelidir. İlk olarak planlamanın yapılması, sonrasında ön hazırlıkların tamamlanıp amaç belirlenmesi, iş analizlerinin

hazırlanması ve iş analizi verileriyle iş değerlemesi çalışmasının uygulanması sonrasında iş değerlendirme çalışmasının sonucu olarak ücret yapısının oluşturulması aşamalarından oluşmaktadır.

İş değerlendirmenin amacı personeli değil, personelin yaptığı işi değerlendirmektir. İş değerlendirmenin özünde işlerin tanım ve içeriği bakımından karşılaştırılması yer almaktadır.

Karşılaştırma, kök olarak nitelendirilen net ücreti ve net ücretler arasındaki farkları dengeli şekilde belirleyebilmek adına yapılmaktadır.

İş değerlendirme çalışmasında işlerin göreceli önemlerini belirlemeye yönelik iki yaklaşım bulunmaktadır: Kurt (1993) ve Gemalmaz (1995)'in çalışmalarında da değindiği üzere, birinci yaklaşım işi bir bütün olarak ele almaktadır. Analitik olmayan iş değerlendirme yöntemleri, bu yaklaşıma dayanmaktadır. İkinci yaklaşım ise işi öğelerine veya faktörlerine ayırmaktadır. Analitik iş değerlendirme yöntemleri de bu yaklaşıma dayanmaktadır. Sıralama yöntemi ve sınıflandırma yöntemi analitik olmayan iş değerlendirme yöntemleridir.

Sıralama yönteminde, değerlendirilen işler, ilgili işletme ve işler için belirlenen faktörler baz alınarak öncelik sırasına yerleştirilir ve öncelik numaraları toplanarak işler derecelendirilir.

Sınıflama yöntemi, işlerin maharet, sorumluluk gibi özelliklerini baz alarak iş sınıflarının veya iş derecelerinin belirlenmesine olanak sağlamaktadır. İşlerin tanımları, ilgili işin ait olduğu sınıf tanımları ile karşılaştırılarak, işlerin hangi sınıfa ait olduğunu belirler.

Kurt (1993) ve Gemalmaz (1995)'in aynı çalışmalarında değindiği üzere iş değerlendirmede kullanılan analitik yöntemler ise puanlama ve faktör karşılaştırma yöntemidir. Puanlama yöntemi, iş değerlendirme çalışmalarında en sık rastlanan yöntemdir. Puanlama yönteminde işin önem derecesi, belirlenen faktörler yardımıyla ve her bir faktöre belli bir sistematik dahilinde sayısal puan değeri verilmesiyle belirlenir.

Faktör karşılaştırma yöntemi, puanlama yönteminde olduğu gibi işler bütün olarak ele alınmamakta, belirli faktörlere göre değerlendirilmektedir. Değerlendirme yaparken kilit işleri kullanması, işleri karşılaştırma şekli ve faktörlere parasal değerler vermesi ise puanlama yönteminden ayrıldığı noktalardır.

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) (1981), Üniversite-sanayi iş birliği çerçevesinde Metal sanayi sektöründe yaptığı çalışmada, puan yöntemini kullanarak 395 görev tanımını iş değerlendirme çalışması kapsamında değerlendirmiştir. Faktör derece puanlarının belirlenmesinde aritmetik dizi yöntemini kullanmıştır. Yapılan bu çalışma Türkiye'de yapılan pek çok iş değerlendirme çalışmasında referans olarak alınmıştır.

Literatürde iş değerlendirme uygulamasına örnek olacak çalışmalar yer almaktadır. Atalay (2000), iş değerlendirme sonucunda elde edilen puanları göz önünde bulundurarak her bir iş grubuna bir alt ve üst ücret tespit etmiş daha sonra çalışanların performans değerlendirmesini de içeren bir ücretlendirme sistematığı geliştirmiştir. Bu geliştirdiği sistematığı Borland 4.0 Client/Server programlama dilini kullanarak bir yazılıma aktarmıştır. Öztürk (2001:201), elektrik sanayiinde

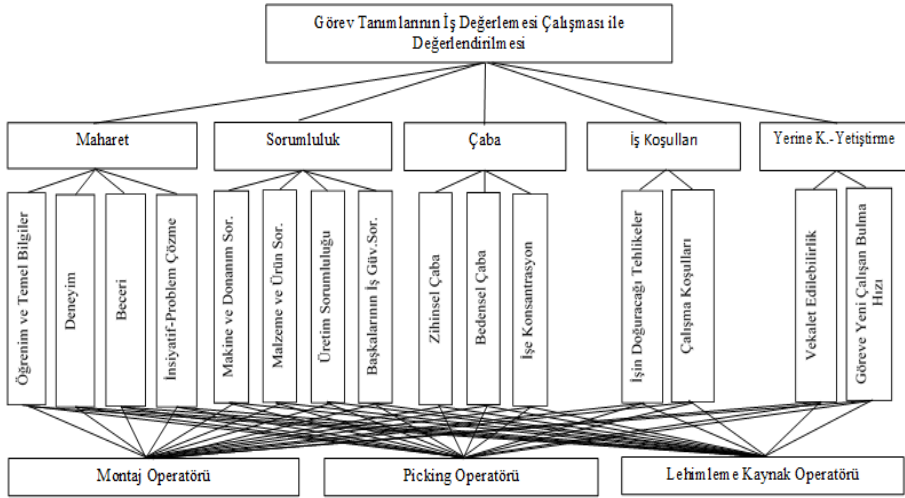
yaptığı uygulama çalışmasında puan yöntemini kullanmıştır. Bu çalışmasında 57 görev tanımı iş değerlendirme çalışması kapsamına alınmıştır. Elde ettiği iş değerlendirme sonuçlarını göz önünde bulundurarak iki ayrı ücret sistematiği geliştirmiştir. En küçük kareler metodunu kullanarak doğrusal ve parabolik ücret eğrilerini elde etmiştir. Kahya (2002), metal sanayiinde yaptığı uygulama çalışmasında puan yöntemini kullanmıştır. Yaptığı çalışmada 41 görev tanımını iş değerlendirme çalışması kapsamına almıştır. Faktör ve alt faktör belirlenmesinde MESS (1981)'in çalışmasını referans olarak almıştır. Faktör derece puanlarını belirlerken geometrik dizi yöntemini kullanmıştır. Elde ettiği iş değerlendirme sonuçları ile ücreti ilişkilendirirken regresyon analizini kullanmıştır.

Bu çalışmada Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) (1981) tarafından belirlenen iş değerlendirme faktör ve alt faktörleri baz alınmıştır. MESS (1981)'in belirlediği faktörler; maharet, sorumluluk, çaba, işin koşulları ana faktörleridir. Fakat bu yapı incelendiğinde, işten ayrılma sebebiyle boş kalan görev tanımı için işe alınan yeni personellerin işe alışma süreleri farklılık göstermektedir. Örneğin montaj operatörlüğü yapan personelin işten ayrılması durumunda yeni başlayan personel işe kolayca adapte olurken, lehimleme kaynak operatörlüğü yapan personelin yerini alacak yeni personel yetiştirmek uzun zaman almaktadır. Ayrıca montaj operatörlüğü görev tanımı işini yapmak üzere tecrübeli/tecrübesiz yeni adaylar rahatça seçilebilirken, lehimleme kaynak operatörü için adaylar belirli dikkat testlerinden geçmektedirler. İşler değerlendirilirken bu faktörlerin de kıymetli olduğu görüşüne varılmış ve yerine koyma-yetiştirme ana faktörü MESS (1981) yapısına eklenmiştir. Kullanılacak ana faktör ve alt faktörler Tablo 1'de gösterilmiştir. İşlemlerde kolaylık sağlaması açısından kullanılacak kısaltmalar da aynı tablonun sağ tarafında belirtilmiştir. Faktörlerin hiyerarşik yapısı ise Şekil 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. İş Değerleme Ana Faktör ve Alt Faktörler

Faktör Adı	Kısaltma Karşılığı
1. Maharet Ana Faktörü	C1
1.1. Öğrenim ve Temel Bilgiler Alt Faktörü	C11
1.2. Deneyim Alt Faktörü	C12
1.3. Beceri Alt Faktörü	C13
1.4. İnsiyatif ve Problem Çözme Alt Faktörü	C14
2. Sorumluluk Ana Faktörü	C2
2.1. Makine ve Donanım Sorumluluğu Alt Fak.	C21
2.2. Malzeme ve Ürün Sorumluluğu Alt Fak.	C22
2.3. Üretim Sorumluluğu Alt Fak.	C23
2.4. Başkalarının İş Güv. Sorumluluğu Alt Fak.	C24
3. Çaba Ana Faktörü	C3
3.1. Zihinsel Çaba Alt Faktörü	C31
3.2. Bedensel Çaba Alt Faktörü	C32
3.3. İşe Konsantrasyon (Dikkat) Alt Fak.	C33
4. İşin Koşulları Ana Faktörü	C4
4.1. İşin Doğurabileceği Tehlikeler Alt Fak.	C41
4.2. Çalışma Koşulları Alt Faktörü	C42
5. Yerine Koyma-Yetiştirme Ana Fak.	C5
5.1. Vekalet Edilebilirlik Alt Faktörü	C51
5.2. Göreve Yeni Çalışan Bulma Hızı Alt Fak.	C52

Şekil 1. İş Değerleme Faktörlerinin Hiyerarşik Yapısı



I. METODOLOJİ

Günümüz şartlarında bahsedilen faktörleri doğru şekilde değerlendirebilmek kolay olmamaktadır. İş dünyasında yaşanan belirsizlikler, alternatiflerin fazla oluşu ve güvenilirliklerinin doğru tespit edilememesi, dikkate alınan kriterlerin fazla olması, iç ve dış etkenlerin fazlalığı değerlendirme süreçlerini olumsuz etkilemektedir. Literatüre bakıldığında bu olumsuzlukların etkilerini en aza indirebilmek amacıyla çeşitli teoriler ortaya konulmuştur.

Zadeh (1965) çalışmasında insan düşüncesindeki bulanıklık ve gerçek hayatta karşımıza çıkan durumlar sisteminin değerlendirilmesinde 0 ve 1 değerlerinden oluşan geleneksel ikili mantık sisteminin yetersizliğinden bahsetmiştir. İnsanlar karar vermede birtakım zorluklar yaşamaktadırlar. Bunlar çevresel etkilerden ya da içsel nedenlerden de kaynaklanabilmektedir. Tüm bu faktörler düşünüldüğünde karar vermede yaşanan tüm bu belirsizlikler bulanık mantık ve sezgisellik ile modellenenmektedir. Bu kümeler, belirsizliği konu aldığından kriter puanlamalarda dilsel ifadelerle yer vermektedir. Geleneksel yöntemlerde sıklıkla kullanılan sayısal ifadelerden ziyade dilsel olarak ifade edilebilen tüm değişkenler, bulanık mantık ve sezgisel kümeler ile kullanıldığında en doğru sonuca ulaşmaya olanak sağlayabilecektir.

Yukarıdaki bulgular ışığında bu çalışma yapı gereği belirsizlik içerdiğinden ve karar vericilerin kesin olmayan dilsel ifadelerinden dolayı tereddüt içerdiğinden, yöntemler uygulanırken bulanık mantık ve sezgisel bulanık mantık kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan yöntemlerden ilki olan SWARA yöntemi bulanık mantık kümesiyle birleştirilerek uygulanmıştır. Uygulanan diğer yöntem olan AHP (Analitik Hiyerarşi Prosesi) ise sezgisel bulanık küme ile birleştirilerek uygulanmıştır.

A. Bulanık Mantık

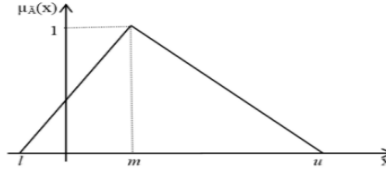
Bulanık mantık alanında yapılan ilk çalışma 1965 yılında Bulanık Kümeler (Fuzzy Sets) adlı makalesini yayımlayan Azeri asıllı bilim insanı Lotfi A. Zadeh (1965) tarafından yapılmıştır.

Tabar ve Şişman (2020)'ın çalışmasında bulanık mantık kavramı; insanlara özel olan düşünme, öğrenme, öğrenerek fikir yürütme gibi spesifik niteliklerin bilgisayarlar tarafından kullanılmasıdır. Bulanık mantıkta oluşturulan bir kümenin sınırları esnek olarak belirlenmektedir. Geleneksel küme teorisinde eğer bir eleman o kümeye aitse 1, ait değilse 0 'a eşit sayılmıştır. Bulanık küme kavramında ise üyeler 0 ve 1 arasında değişen farklı değerler alabilmektedirler. Günden ve Miran (2008) bu durumu bulanık kümelerin keskin olamayan sınırlara sahip olmasından kaynaklandığını belirtmişlerdir.

Bulanık kümede kullanılmakta olan üyelik fonksiyonları olarak Başkaya (2011)'nın bahsetmiş olduğu; Tekil, Üçgen, Yamuk, Gaussian, Çan Şekilli, Sigmoidal, S fonksiyonu ve Baykal ve Beyan (2004)'ın bahsetmiş olduğu Π gibi isimler verilerek belirlenmişlerdir. Baykal ve Beyan (2004)'ın aynı çalışmada bahsettiği üzere bulanık küme, çeşitli üyelik fonksiyonları ile tanımlandıklarından aynı şekilde bulanık sayı çeşitleri de bulunmaktadır.

Sanchez ve Gomez (2003)'in çalışmalarında da bahsettiği üzere üçgen üyelik fonksiyonlarının hem işlem kolaylığı sağlaması hem de sezgisel olarak oluşturulabilmesi nedeniyle en çok kullanılan bulanık sayı türü olduğunu belirtmiş ve bu çalışmada da üçgen üyelik fonksiyonu kullanılmıştır. Üçgen üyelik fonksiyonu üç parametre ile tanımlanmaktadır. Üçgen üyelik fonksiyonun bileşenleri l , m , u olarak alınır;

Şekil 2. Baykal ve Beyan (2004)'in Hazırladığı Üçgen Üyelik Fonksiyonu



$$\mu_{\tilde{A}}(x; l, m, u) = \begin{cases} l \leq x \leq m & \text{ise} & \frac{(x-l)}{(m-l)} \\ m \leq x \leq u & \text{ise} & \frac{(u-x)}{(u-m)} \\ x > u \text{ veya } x < l & \text{ise} & 0 \end{cases} \quad (1)$$

$\mu_{\tilde{A}}(x)=1$ olmak üzere Baykal ve Beyan (2004)'ın çalışmasında ele aldığı Şekil 2'deki grafikte görüldüğü gibi m üçgen bulanık sayının tepesi adını alır ve m 'nin l ve u 'nun orta noktası olma zorunluluğu bulunmamaktadır.

B. Bulanık SWARA

SWARA "Step Wise Weight Assessment Ratio Analysis"ın kısaltılmış halidir ve "Adım Adım Ağırlık Değerlendirme Oran Analizi" olarak Türkçeye çevrilebilir.

Bulanık SWARA metodunda kriterleri değerlendirmek üzere geleneksel yöntemde kullanılan net ifadeler yerine, bulanık sayılar kullanılmaktadır. Bulanık

mantık üzerine kurgulanmış olan Bulanık SWARA metodu, karar verirken yaşanan zorlukların ve etkenler nedeniyle karmaşıklaşan değerlendirme sürecinin daha etkin ve gerçeğe yakın şekilde yapılmasına ve Katrancı ve Kundakçı (2020) 'nın çalışmalarında da değindiği üzere karar vericilere kendi önceliklerini belirlemelerine olanak sağlamaktadır. Bu yöntem ile çevresel ve ekonomik duyarlılığı olan değerlendiricilerin kendi önceliklerini seçme hakkı vermektedir. Zolfani ve Sapauskas (2013) SWARA'da diğer yöntemlere nazaran değerlendiricilerin öneminin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Bulanık SWARA ise SWARA yönteminin adımlarının bulanık sayılar ile hesaplanması yöntemiyle gerçekleşir, bu şekilde gerçekleşen çalışmalar normal çalışmalardan çok daha az sayıdadır.

Literatüre baktığımızda, Perçin (2019) Bulanık SWARA ve aksiyomatik tasarım yöntemlerini entegre ederek dış tedarikçi seçimi problemi için çalışma gerçekleştirmiştir. Kiani ve ark. (2017) plastik endüstrisinde üçüncü parti lojistik tedarikçisinin seçiminde Bulanık SWARA ve Bulanık MOORA yöntemlerini kullanmıştır. ZARBAKHSHNIA ve ark. (2018) ise üçüncü parti lojistik firmaları değerlendirmeleri ve seçimi için Bulanık SWARA ve Bulanık COPRAS yöntemlerini entegre etmiştir.

Görüldüğü üzere Bulanık SWARA çoğunlukla çok kriterli karar verme problemleri üzerinde kullanılmıştır. Ancak iş değerlendirme uygulaması ile ilgili literatüre bakıldığında Bulanık SWARA metodu kullanılan çalışma yok denecek kadar azdır. Bu sebeple Bulanık SWARA yönteminin kullanılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Bu çalışmada kullanılacak bulanık sayılar Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Bulanık Üye Fonksiyonu Değerleri

Önem Değeri	Bulanık Sayılar	Sıralama
Çok Düşük	(0,0,0.25)	1
Düşük	(0,0.25, 0,5)	2
Orta	(0.25,0.5,0.75)	3
Yüksek	(0.5,0.75,1)	4
Çok Yüksek	(0.75,1,1)	5

Bulanık SWARA uygulaması aşağıdaki adımlar izlenerek tamamlanmıştır.

Adım 1: En önemli görülen kriterden başlanmak üzere sıralama yapılır.

Adım 2: İkinci kriterden başlayarak, her bir kritere göreli önem düzeyi Tablo 2' ye göre belirlenir. Bunun için, j kriteri ile bir önceki kriter (j-1) karşılaştırılır. Keršulienė ve ark. (2010) bu orantıyı "ortalama değer karşılaştırmalı önemi" diye adlandırmış ve s_j simgesi ile göstermiştir.

Adım 3: Katsayı (k_j) aşağıdaki eşitlikle (Denklem 2) belirlenir:

$$\tilde{k}_j = \begin{cases} \bar{1} & j = 1 \\ \tilde{s}_j + \bar{1} & j > 1 \end{cases} \quad (2)$$

Adım 4: Önem vektörü olan q_j aşağıdaki eşitlikle (Denklem 3) hesaplanmaktadır:

$$\tilde{q}_j = \begin{cases} \bar{1} & j = 1 \\ \frac{\tilde{x}_{j-1}}{\tilde{k}_j} & j > 1 \end{cases}$$

Burada, x_j-1 notasyonu q_j-1 'e işaret etmektedir. (3)

Adım 5: Kriterlere ait bulanık ağırlık değerlerinin (w_j) hesaplama işlemi ise, aşağıdaki eşitlikle (Denklem 4) sağlanır:

$$\tilde{w}_j = \frac{\tilde{q}_j}{\sum_{k=1}^n \tilde{q}_k} \quad (4)$$

\tilde{w}_j , j. inci kriterin bulanık ifade ile önemini göstermektedir.

Hesaplamalar süresince ifadeler üçgensel bulanık sayılar ile $l_j \leq m_j \leq u_j$ olacak şekilde $A_j = (l_j, m_j, u_j)$ şeklinde gösterilecektir.

Adım 6: Hesaplanan ağırlıklar bulanık yapıda olduğundan durulaştırma işlemi Kiani ve ark. (2017)'nin da çalışmalarında bahsetmiş olduğu aşağıdaki eşitlikle (Denklem 5) yapılmaktadır:

$$w_j = \frac{(w_j^u - w_j^l) + (w_j^m - w_j^l)}{3} + w_j^l \quad (5)$$

C. Aralık Değerli Sezgisel Bulanık Küme

Atanassov (1986), karar vermede yaşanan belirsizlikleri modelleyebilmek için üyelik derecesi, üyelik derecesine sahip olmama ve tereddüt endeksini kullanarak sezgisel bulanık küme (IFS) kavramını ortaya koymuştur. Daha sonra Atanassov ve Gargov (1998), sezgisel bulanık kümelerin bir genellemesi olarak aralıklı sezgisel bulanık kümeler kavramını ortaya çıkarmışlar ve aralık değerli sezgisel bulanık küme için belirsizlik ile başa çıkmakta diğer tip sezgisel bulanık kümelerden daha iyi performans sergilediğini belirtmişlerdir. Xu ve Chen (2007) öncelik bilgilerinin birleştirilmesi için sıralı ağırlıklı birleştirme operatörü ile melez birleştirme operatörünü kullanılmışlardır. Aralık değerli sezgisel değerlendirme matrisi ile grup karar verme için bir yaklaşım önermişlerdir. Xu (2010) aralık değerli sezgisel bulanık matrisi tanıtarak çok kriterli karar verme için bir metod önermiştir. Chen ve ark. (2011) çok kriterli karar verme problemleri için aralık değerli sezgisel bulanık küme kullanan bir yöntem önermişlerdir. Yöntemde doğrusal programlama sayesinde aralık değerli yerine kesin değerler kullanılmıştır. Chen ve diğ. (2012) alternatifleri göz önünde bulundurarak uzmanların görüşlerini bulanık değerler üzerinden yansıtan ve çok kriterli karar vermede kullanılan aralık değerli sezgisel bulanık küme ile bir metod önermişlerdir. Zhang ve ark. (2012) geliştirdikleri optimizasyon modeli ile aralık değerli sezgisel bulanık küme kullanan çok kriterli karar verme problemleri için ölçüt ağırlıklarının belirlenmesini sağlamışlardır. Jin ve ark. (2014) geliştirdikleri programlama modeliyle kriterlerin ağırlıklarının optimal olarak belirlenmesini sağlayarak aralık değerli sezgisel bulanık küme kullanan çok kriterli karar vermede uygulamışlardır. Tong ve Yu (2015) yeni birçok ölçütlü karar verme metodu geliştirerek bilinmeyen ölçüt ağırlıklarını aralık değerli sezgisel bulanık küme çerçevesinde belirlemişlerdir. Kahraman ve diğ. (2017) ortalama çözüm değerinden uzaklığı esas alarak aralık değerli sezgisel bulanık küme üzerine geliştirdikleri metodu katı atık dönüşümü için yer seçim probleminde kullanmışlardır.

Belirsizlik içeren karar verme problemlerinde, karar vericilerin tercihlerini sezgisel bulanık sayılarla (IFN'ler) veya aralık değerli sezgisel bulanık sayılarla (IVIFN'ler) ifade etmek uygun olacaktır. Bu nedenle, belirsizlik içeren karar verme

durumlarında seçilebilecek olan, sezgisel bulanık tercih ilişkileri ve aralık-değerli sezgisel bulanık tercih ilişkileri için tercih yapılması gerekmektedir.

Aralık sayıları ve sezgisel bulanık sayıları özel aralık-değerli sezgisel bulanık rakamların bir parçasıdır. Bu nedenle sonuca ulaşmak için aralık-değerli sezgisel bulanık tercih ilişkilerine uygulanabilmektedir.

Literatüre bakıldığında da aralık-değerli sezgisel bulanık tercih ilişkilerinin kullanıldığı iş değerlendirme çalışması alanında boşluk bulunmaktadır. Çalışma, bu konudaki boşluğu doldurabilecektir.

D. Aralık Değerli Sezgisel Bulanık AHP

Çınar ve Uygun (2019)’un çalışmasında belirttiği üzere sezgisel bulanık AHP yöntemi kesinlik içermeyen belirsiz durumlarda karar alternatiflerinin seçimi yapılırken kriterlere bağlı olarak karar hiyerarşisinin kurulmasına olanak veren çok kriterli bir karar verme yöntemidir.

Uygulanacak olan aralık değerli sezgisel bulanık AHP metodu, Onar ve ark. (2015) çalışmasında kullanmış oldukları yöntemden uyarlanmıştır.

Adım 1: Karar verici her bir alternatif çifti için aralık değerli sezgisel tercihlerini Tablo 3’ den karşılık gelen terimleri kullanarak ikili karşılaştırma matrislerini oluşturur.

Tablo 2. Sözel Terimler

Kesinlikle Düşük(KD)	[(0,1-0,25],[0,65-0,75])
Çok Düşük (ÇD)	[(0,15-0,30],[0,60-0,70])
Düşük (D)	[(0,20-0,35],[0,55-0,65])
Orta Düşük (OD)	[(0,25-0,4],[0,50-0,60])
Yaklaşık Olarak Eşit	[(0,45-0,55],[0,30-0,45])
Orta Yüksek (OY)	[(0,50-0,60],[0,25-0,40])
Yüksek (Y)	[(0,55-0,65],[0,20-0,35])
Çok Yüksek (ÇY)	[(0,60-0,70],[0,15-0,30])
Kesinlikle Yüksek (KY)	[(0,65-0,75],[0,10-0,25])

Adım 2: Denklem 6 kullanılarak aralık değerli ikili karşılaştırma matrislerinin ağırlıklı ortalaması alınır. (Aralık değerli sezgisel bulanık ortalama)

$$ADSBO = \left(\left[1 - \left(\prod_{i=1}^n (1 - a_i) \right)^{\frac{1}{n}} - \left(\prod_{i=1}^n (1 - b_i) \right)^{\frac{1}{n}} \right] \times \left[\left(\prod_{i=1}^n c_i \right)^{\frac{1}{n}}, \left(\prod_{i=1}^n d_i \right)^{\frac{1}{n}} \right] \right) \quad (4)$$

Adım 3: $\tilde{a}_{ij}=10^{\tilde{s}_{ij}}$ olduğu yerde $\tilde{S}=(\tilde{s}_{ij})_{n \times n}$ skor değerlendirme matrisi ve aralık çarpımsal matrisi $\tilde{A}=(\tilde{a}_{ij})_{n \times n}$ hesaplanır.

Adım 4: $\tilde{A}=(\tilde{a}_{ij})_{n \times n}$ aralık çarpımsal matrisinin önceliklendirme vektörüne karar verilir.

$$\frac{\sum_{j=1}^n \tilde{a}_{ij}}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n \tilde{a}_{ij}} = \left[\frac{\sum_{j=1}^n \tilde{a}_{ij}^-}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n \tilde{a}_{ij}^+}, \frac{\sum_{j=1}^n \tilde{a}_{ij}^+}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n \tilde{a}_{ij}^-} \right] \quad (5)$$

Adım 5: \tilde{w}_i ($i \in N$) aralık sayılardır ve her \tilde{w}_i tüm \tilde{w}_i ’ler Denklem (6) kullanılır ve $p_{ij} = p(\tilde{w}_i \geq \tilde{w}_j)$ ile karşılaştırılır, sonra ise $p_{ij} \geq 0, p_{ij} + p_{ji} = 1, p_{ii} = 12; i, j \in N$ olduğu yerde, $P=(p_{ij})_{n \times n}$ olasılık derece matrisi oluşturulur. Olasılık derece matrisi oluşturmada Denklem 8 esas alınır.

$a = [a^-, a^+]$ ve $b = [b^-, b^+]$ aralık sayılar olmak üzere,

$$p(a \geq b) = \frac{\min \{L_a + L_b, \max (a^+ - b^-, 0)\}}{L_a + L_b} \quad (6)$$

$L_a = a^+ - a^-$ ve $L_b = b^+ - b^-$ olduğunda Denklem 8, $a \geq b$ 'nin olasılık derecesidir.

Adım 6: Aşağıdaki Denklem 9 kullanılarak alternatiflerin ağırlıkları hesaplanır.

$$w_i = \frac{1}{n} \left[\sum_{j=1}^n p_{ij} + \frac{n}{2} - 1 \right] \quad (7)$$

Adım 7: Denklem 10 kullanarak alternatiflerin normalize edilmiş ağırlıkları hesaplanır.

$$w_i^T = \frac{w_i}{\sum_{i=1}^n w_i} \quad (7)$$

Adım 8: Her alternatif için Adım (1)-(7) arası uygulanır ve alternatif j ($j=1,2,\dots,m$) ve kriter i ($i=1,2,\dots,n$) için skor değerleri φ_{ij} hesaplanır.

Adım 9: Denklem 11 kullanarak her alternatifin öncelik değerleri hesaplanır ve en yüksek ağırlığa sahip alternatif seçilir.

$$p_j = \sum_{i=1}^n w_i \varphi_{ij} \quad (8)$$

II. UYGULAMA

Bu çalışmada, çalışmaya konu olan işletmenin doğru işe doğru ücret politikasını hayata geçirilebilmesi için iş değerlendirme çalışması, çok kriterli karar verme yöntemlerinden olan Bulanık SWARA ve Aralık Değerli Sezgisel Bulanık AHP olarak iki farklı yöntemle ele alınmıştır. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) (1981) tarafından belirlenen iş değerlendirme faktör ve alt faktörleri temel alınmış ve işletme ihtiyacına göre faktörlere eklemeler yapılmıştır. Faktörlerin nihai durumu Tablo 1'de gösterilmiştir.

A. Bulanık SWARA Yöntemi

Bulanık SWARA çalışması için 4 adet uzman karar vericinin görüşü alınarak hesaplamalar yapılmıştır. Karar vericiler; işletmede 3 yıldır görev yapmakta olan insan kaynakları şefi, 12 yıldır görev yapmakta olan montaj müdürü, 10 yıldır görev yapmakta olan montaj şefi ve 8 yıldır görev yapmakta olan montaj formeni olarak belirlenmiştir.

Adım 1: En önemli görülen kriterden başlanmak üzere sıralama yapılır.

Çalışmada ana kriterler üzerinden adımlar gösterilmiş olup, aynı işlemler her bir alt kriter için de uygulanmıştır.

Tablo 4. Ana Faktörlerin Karar Vericiler Tarafından Önem Sırasına Göre Sıralanması

Faktörler	KV1	KV2	KV3	KV4
C1	1	1	2	1
C2	2	3	1	2
C3	4	2	3	4
C4	3	4	4	3
C5	5	5	5	5

Adım 2: Faktörler karar vericiler tarafından sıralandıktan sonra, j kriteri ile bir önceki kriter (j-1) karşılaştırılır. İkinci kriterden başlayarak her bir kritere göreli önem düzeyi Tablo 2' ye göre belirlenir.

Tablo 5. Karar Vericilerin Alt Kriter Bulanık Değerlendirmelerin Ortalaması

	C1	C2	C3	C4	C5
kv1l	0,75	0,5	0	0,25	0
kv1m	1	0,75	0,25	0,5	0,25
kv1u	1	1	0,5	0,75	0,5
kv2l	0,75	0,25	0,25	0	0
kv2m	1	0,5	0,5	0,25	0
kv2u	1	0,75	0,75	0,5	0,25
kv3l	0,5	0,5	0,25	0,25	0
kv3m	0,75	0,75	0,5	0,5	0,25
kv3u	1	1	0,75	0,75	0,5
kv4l	0,75	0,5	0,25	0,25	0
kv4m	1	0,75	0,5	0,5	0
kv4u	1	1	0,75	0,75	0,25
pjl	0,69	0,44	0,19	0,19	0
pjm	0,94	0,69	0,44	0,44	0,13
pju	1	0,94	0,69	0,69	0,38

Adım 3-4-5: Adım 3,4 ve 5'te gösterilen işlemler sırasıyla uygulanarak Tablo 6'da gösterildiği üzere bulanık SWARA değerleri elde edilmiştir.

Tablo 6. Ana Kriterlerİ Bulanık SWARA Sonuçları,

	wjl'	wjm'	wju'
C1	0,249	0,28	0,276
C2	0,199	0,224	0,26
C4	0,159	0,179	0,208
C3	0,159	0,179	0,208
C5	0,134	0,137	0,159

Adım 6: Hesaplanan ağırlıklar bulanık yapıda olduğundan durulaştırma işlemi aşağıdaki Tablo 7'de gösterildiği gibidir.

Tablo 7. Ana Faktörlerin Durulaştırılmış Bulanık SWARA Ağırlıkları

Ana Faktörlerin Ağırlıkları	Ana faktörler	Durulaştırılmış Ağırlıklar
C1	Maharet	0,267
C2	Sorumluluk	0,227
C3	Çaba	0,182
C4	İş Koşulları	0,182
C5	Yerine K-Yetiştirme	0,143

Diğer alt faktörlerin de aynı işlem adımları takip edilerek durulaştırılmış ağırlıkları hesaplanmıştır.

İş değerlendirme çalışmasının başarısı kullanılacak faktörlerin doğru belirlenmesine bağlıdır. Faktörler gerçeği yansıtır ise çalışma da o kadar verimli sonuçlar verecektir.

Maharet faktörünün alt faktörü olan öğrenim ve temel bilgiler, yapılan işin hangi derecede eğitim düzeyi gerektirdiğini ölçmek için kullanılır. Tablo 8'de ilgili dereceler gösterilmiştir.

Tablo 8. Öğrenim ve Temel Bilgiler Alt Faktörünün Dereceleri

Derece Tanımları	Faktör Dereceleri
İlköğretim mezunu yeterli olması	1
Lise mezunu	2
EML veya teknik lise mezunu veya işe özgü temel iş eğitimi	3
Yüksekokul mezunu	4
Lisans mezunu	5

Aynı mantıkla tüm alt faktörler bu şekilde derece tanımları yapılmış ve derecelendirilmiştir.

İş değerlendirme sürecinin en önemli aşamalarından biri olan faktör puanlarının faktör derecelerine eşit olarak dağıtılmasıdır.

Her bir alt faktör puanının faktör derecelerine dağıtılmasında Liberatore (1992) tarafından geliştirilen Tablo 9’da gösterilen beş noktalı değer skalasından yararlanılmıştır.

Tablo 9. Liberatore (1992) Tarafından Geliştirilen Beş Noktalı Değer Skalası İçin İkili Karşılaştırma Matrisi

	M	İ	O	V	Z
M	1	3	5	7	9
İ	1/3	1	3	5	7
O	1/5	1/3	1	3	5
V	1/7	1/5	1/3	1	3
Z	1/9	1/7	1/5	1/3	1

İkili karşılaştırma matrisindeki hesaplamalar sonucunda mükemmel için 0,513, iyi 0,261, orta 0,129, vasat 0,063 ve zayıf için 0,034 olarak önem ağırlıkları belirlenmiştir.

Dağdeviren ve Ark. (2004) çalışmasında da kullandığı üzere, alt faktör puanlarının faktör derecelerine dağıtılmasında, alt faktörün puanı en büyük derecenin puanı olarak kabul edilmiş ve diğer derecelerın puanları Liberatore (1992) skalası değerlerinin en büyük değere oranlanmasıyla bulunmuştur.

Bulanık SWARA sonucunda bulunan ağırlıklar yapılan bir işin en yüksek puanının 1000 olması varsayımı ile tüm ana faktör ve alt faktörlere dağıtılmıştır. Örneğin sorumluluk ana faktörünün AHP ağırlığı 0,227 iken bu faktöre verilen puan, 1000 toplam üzerinden 227 puan olarak belirlenmiştir. Maharet faktörüne verilen bu puanın alt faktörlere dağıtımını yine AHP ağırlıkları ile belirlenmiş, deneyim alt faktörünün puanı ($267 \times 0,239 = 64$) ifadesi ile belirlenmiş ve diğer alt faktörlerin puanları da benzer şekilde hesaplanmıştır.

Diğer alt faktör puanlarının faktör derecelerine dağıtılması da aynı mantık ile yapılmış ve elde edilen puan planı Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10. Bulanık SWARA Faktör Derece Puan Tablosu

Ana Faktör/Alt Faktör	Puan	Faktör Derece Puanları				
		1	2	3	4	5
1. Maharet	267					
1.1. Öğrenim ve Temel B.	78	5	10	20	40	78
1.2. Deneyim	64	4	8	16	32	64
1.3. Beceri	70	5	9	18	36	70
1.4. İnsiyatif-Problem Ç.	54	4	7	14	28	54
2. Sorumluluk	227					
2.1. Mak. ve Donanım Sor.	43	3	5	11	22	43

2.2. Malzeme ve Ürün Sor.	70	5	9	18	36	70
2.3. Üretim Sor.	63	4	8	16	32	63
2.4. Başk. İş Güv.Sor.	50	3	6	13	26	50
3.Çaba	182					
3.1. Zihinsel Çaba	48	3	6	12	25	48
3.2. Bedensel Çaba	74	5	9	19	38	74
3.3.İşe Konsantrasyon	60	4	7	15	30	60
4.İş Koşulları	182					
4.1.İşin Doğ.Tehlikeler	84	6	10	21	43	84
4.2.Çalışma Koşulları	98	7	12	25	50	98
5. Yerine Koyma	143					
5.1.Vekalet Edilebilirlik	75	5	9	19	38	75
5.2.Gör.Yeni Çal.Bulma H.	68	5	8	17	35	68

Değerlendirme sırasında, iş değerlendirmesi yapacak yetkililer önceden belirlenen gün ve saatlerde gerek üretim alanında gerekse ofiste beraber çalışarak işlerin faktör derece puanlarını belirlemişlerdir.

Tablo 11 'de montaj operatörü için yapılan faktör derece puanlama tablosu verileri yer almaktadır. Aynı değerlendirmeler picking operatörü ve lehimleme kaynak operatörü için de yapılmıştır.

Tablo 11. Bulanık SWARA ile Montaj Op. Faktör Derecelendirme Puan Tablosu

Ana Faktör/Alt Faktör	Puan	Faktör Puanları			Derece	
		1	2	3	4	5
1.Maharet	267					
1.1.Öğrenim ve Temel B.	78	5	10	20	40	78
1.2.Deneyim	64	4	8	16	32	64
1.3.Beceri	70	5	9	18	36	70
1.4.İnsiyatif-Problem Ç.	54	4	7	14	28	54
2. Sorumluluk	227					
2.1.Mak. Donanım Sor.	43	3	5	11	22	43
2.2.Malzeme ve Ürün Sor.	70	5	9	18	36	70
2.3.Üretim Sor.	63	4	8	16	32	63
2.4.Başk. İş Güv.Sor.	50	3	6	13	26	50
3.Çaba	182					
3.1.Zihinsel Çaba	48	3	6	12	25	48
3.2.Bedensel Çaba	74	5	9	19	38	74
3.3.İşe Konsantrasyon	60	4	7	15	30	60
4.İş Koşulları	182					
4.1.İşin Doğ.Tehlikeler	84	6	10	21	43	84
4.2.Çalışma Koşulları	98	7	12	25	50	98
5. Yerine Koyma	143					
5.1.Vekalet Edilebilirlik	75	5	9	19	38	75
5.2.Gör.Yeni Çal.Bulma H.	68	5	8	17	35	68

Değerlendirmeler sonucunda montaj operatörü 216 puan, picking operatörü 196, lehimleme kaynak operatörü ise 291 puan almıştır.

Bulanık SWARA yönteminden çıkan sonuçlara göre en önemli görev tanımı bakır borulara kaynak işlemi yapan lehimleme kaynak operatörü, sonrasında ürünü son hale getirmek için gerekli tüm birleştirme işini yapan montaj operatörü ve son sırada da montaj hatlarına gerekli ham madde/malzeme tedarikçisini yapan picking operatörü olarak çıkmıştır.

B. Aralık Değerli Sezgisel Bulanık AHP Yöntemi

Çok kriterli karar verme problemlerinde sıklıkla kullanılan AHP yönteminin geliştirilmiş versiyonu olan sezgisel bulanık AHP metodu, aralık değerler kullanılarak uygulanmıştır. Aralık değerli sayısal verilerin esnek şekilde karşılaştırma sağlaması ve literatürde aralık değerli sezgisel AHP uygulaması az sayıda olduğundan, bu yönetime karar verilmiştir.

Adım 1: Her karar verici için her bir alternatif çifti aralık değerli sezgisel tercihlerini sağlar ve aralık değerli sezgisel tercih ilişkisi olan $\tilde{R}=(\tilde{r}_{ij})_{n \times n}$ 'yi oluşturur. Tablo 12 ve 13'de KV1 için karşılaştırma matrisi gösterilmiştir. Diğer karar vericiler için de aynı şekilde karşılaştırmalar yapılmıştır.

Tablo 12. Kriterler Arası Sezgisel İlişki Matrisi

	C1	C2	C3	C4	C5
C1	[(0,5,0,5), [0,5,0,5)]	[(0,5,0,6), [0,25,0,4)]	[(0,55,0,65), [0,2,0,35)]	[(0,55,0,65), [0,2,0,35)]	[(0,5,0,6), [0,25,0,4)]
C2	[(0,25,0,4), [0,5,0,6)]	[(0,5,0,5), [0,5,0,5)]	[(0,55,0,65), [0,2,0,35)]	[(0,55,0,65), [0,2,0,35)]	[(0,55,0,65), [0,2,0,35)]
C3	[(0,2,0,35), [0,55,0,65)]	[(0,2,0,35), [0,55,0,65)]	[(0,5,0,5), [0,5,0,5)]	[(0,5,0,6), [0,25,0,4)]	[(0,5,0,6), [0,25,0,4)]
C4	[(0,2,0,35), [0,55,0,65)]	[(0,2,0,35), [0,55,0,65)]	[(0,25,0,4), [0,5,0,6)]	[(0,5,0,5), [0,5,0,5)]	[(0,55,0,65), [0,2,0,35)]
C5	[(0,25,0,4), [0,5,0,6)]	[(0,2,0,35), [0,55,0,65)]	[(0,25,0,4), [0,5,0,6)]	[(0,2,0,35), [0,55,0,65)]	[(0,5,0,5), [0,5,0,5)]

Tablo 13. Kriterlere Göre Alternatifler Arası Sezgisel İlişkileri

	KV1		
C11	GT1	GT2	GT3
GT1	[(0,5,0,5), [0,5,0,5)]	[(0,15,0,3), [0,6,0,7)]	[(0,15,0,3), [0,6,0,7)]
GT2	[(0,6,0,7), [0,15,0,3)]	[(0,5,0,5), [0,5,0,5)]	[(0,15,0,3), [0,6,0,7)]
GT3	[(0,6,0,7), [0,15,0,3)]	[(0,6,0,7), [0,15,0,3)]	[(0,5,0,5), [0,5,0,5)]

Adım 2: İkili karşılaştırma matrislerinin aralık değerli sezgisel bulanık ortalaması alınır.

Tablo 14. Kriterler Arası Aralık Değerli Sezgisel Bulanık Ortalama Matrisi

	C1	C2	C3	C4	C5
C1	[(0,5,0,5), [0,5,0,5)]	[(0,5,0,6), [0,25,0,4)]	[(0,59,0,69), [0,16,0,31)]	[(0,55,0,65), [0,2,0,35)]	[(0,5,0,6), [0,25,0,4)]
C2	[(0,25,0,4), [0,5,0,6)]	[(0,5,0,5), [0,5,0,5)]	[(0,57,0,67), [0,17,0,32)]	[(0,55,0,65), [0,2,0,35)]	[(0,55,0,65), [0,2,0,35)]
C3	[(0,51,0,31), [0,59,0,69)]	[(0,17,0,32), [0,57,0,67)]	[(0,5,0,5), [0,5,0,5)]	[(0,5,0,6), [0,25,0,4)]	[(0,34,0,48), [0,39,0,51)]
C4	[(0,2,0,35), [0,55,0,65)]	[(0,2,0,35), [0,55,0,65)]	[(0,25,0,4), [0,5,0,6)]	[(0,5,0,5), [0,5,0,5)]	[(0,55,0,65), [0,2,0,35)]
C5	[(0,25,0,4), [0,5,0,6)]	[(0,2,0,35), [0,55,0,65)]	[(0,39,0,51), [0,34,0,48)]	[(0,2,0,35), [0,55,0,65)]	[(0,5,0,5), [0,5,0,5)]

Tablo 15. Kriterlere Göre Aralık Değerli Sezgisel Bulanık Ortalama Matrisi

C11	KV1		
	GT1	GT2	GT3
GT1	([0,5,0,5], [0,5,0,5])	([0,15,0,3], [0,6,0,7])	([0,16,0,31], [0,59,0,69])
GT2	([0,6,0,7], [0,15,0,3])	([0,5,0,5], [0,5,0,5])	([0,19,0,31], [0,55,0,65])
GT3	([0,59,0,69], [0,16,0,31])	([0,55,0,65], [0,19,0,35])	([0,5,0,5], [0,5,0,5])

Adım 3: Karşılaştırma matrislerinin ağırlıklı ortalamalarının alınmasından sonra skor değerlendirme matrisleri ve aralıklı çarpımsal matris oluşturulur.

Tablo 16. Kriterler Arası Skor Değerlendirme Matrisi

C1	0	-0,35	-0,18	-0,45	-0,35
	0	-0,1	-0,28	-0,2	-0,1
C2	0,1	0	-0,5	-0,45	-0,45
	0,35	0	-0,25	-0,3	-0,2
C3	0,28	0,25	0	-0,35	-0,09
	0,53	0,5	0	-0,1	0,17
C4	0,2	0,2	0,1	0	-0,45
	0,45	0,45	0,45	0	-0,2
C5	0,1	0,2	-0,17	0,2	0
	0,35	0,45	0,09	0,45	0

Tablo 17. Kriterler Arası Aralıklı Çarpımsal Matris

C1	“-“	1,00	0,45	0,66	0,36	0,45
	“+”	1,00	0,79	0,52	0,63	0,79
C2	“-“	1,26	1,00	0,32	0,35	0,35
	“+”	2,24	1,00	0,56	0,50	0,63
C3	“-“	1,90	1,78	1,00	0,45	0,81
	“+”	3,39	3,16	1,00	0,79	1,48
C4	“-“	1,58	1,58	1,26	1,00	0,35
	“+”	2,82	2,82	2,82	1,00	0,63
C5	“-“	1,26	1,58	0,68	1,58	1,00
	“+”	2,24	2,82	1,23	2,82	1,00

Adım 4: Denklem (7) kullanılarak aralık çarpımsal matrisinin önceliklendirme vektörü aşağıdaki gibi bulunur.

Tablo 18. Kriterlerin Öncelik Vektörleri

KRİTER		\tilde{w}	
C1	Maharet	0,18	0,49
C2	Sorumluluk	0,17	0,44
C3	Çaba	0,10	0,26
C4	İş Koşulları	0,10	0,24
C5	Yerine K.-Yetiştirme	0,08	0,19

Adım 5: Denklem (8) kullanılarak ana kriterlerin olasılık dereceleri hesaplanır.

Tablo 19. Ana Kriterlerin Olasılık Dereceleri

P(C1>C2)	0,55	P(C3>C4)	0,53
P(C2>C1)	0,45	P(C4>C3)	0,47
P(C1>C3)	0,83	P(C1>C5)	0,98
P(C3>C1)	0,17	P(C5>C1)	0,02
P(C2>C3)	0,79	P(C2>C5)	0,95
P(C3>C2)	0,21	P(C5>C2)	0,05
P(C1>C4)	0,87	P(C3>C5)	0,67
P(C4>C1)	0,13	P(C5>C3)	0,33
P(C2>C4)	0,83	P(C4>C5)	0,64
P(C4>C2)	0,17	P(C5>C4)	0,36

Adım 6-7: Denklem (9) ve (10) kullanılarak alternatiflerin w_i ve w_i değerleri hesaplanır.

Tablo 20. Ana Kriterlerin Normalize Edilmiş Ağırlıkları

	C1	C2	C3	C4	C5	w_i	w_i
C1	0,50	0,55	0,83	0,87	0,98	0,55	0,14
C2	0,45	0,5	0,79	0,83	0,95	0,68	0,17
C3	0,17	0,21	0,50	0,53	0,67	0,72	0,18
C4	0,13	0,17	0,47	0,50	0,64	1,00	0,25
C5	0,02	0,05	0,33	0,36	0,50	1,05	0,26

Adım 8-9: Her bir görev tanımı için ağırlıklar hesaplanır ve aşağıdaki tablo oluşturulur. Alt kriterlerin ağırlıkları, ait olduğu ana kriterin ağırlığı ile çarpılarak bulunan nihai ağırlık ile işleme alınır. Denklem 11 kullanılarak sıralamalar aşağıdaki gibi oluşturulur.

Tablo 21. Görev Tanımlarının Öncelik Sıralaması

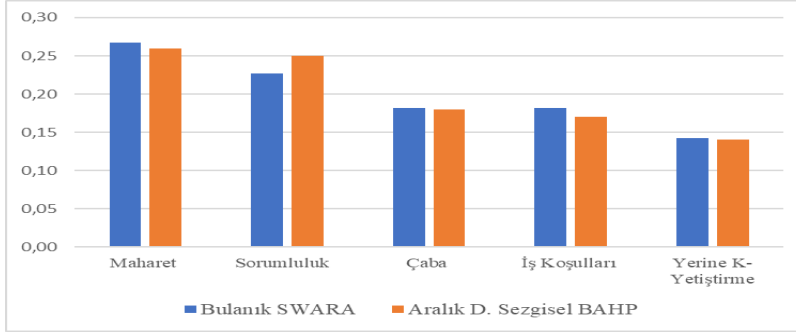
	Ağırlık	GT1	GT2	GT3
C11	0,09	0,38	0,17	0,45
C12	0,06	0,3	0,24	0,46
..
C21	0,05	0,35	0,19	0,47
..
C31	0,04	0,28	0,23	0,47
..
C51	0,11	0,38	0,17	0,45
Sıralama		0,34	0,20	0,47

Aralık Değerli Sezgisel Bulanık AHP yönteminden çıkan sonuçlara göre en önemli görev tanımı GT3 diye kısaltılmış olan lehimleme kaynak operatörü, sonrasında GT1 olarak kısaltılmış olan montaj operatörü ve son olarak da GT2 picking operatörü olarak çıkmıştır.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

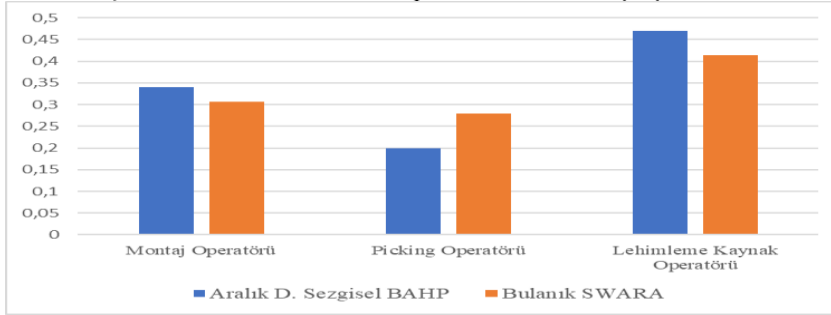
Bu çalışmada bir işletmedeki iş değerlendirme sürecine çok kriterli karar verme tekniklerinden olan ve bulanık mantık ile çözüm önerisi sunan Bulanık SWARA ve Aralık Değerli Sezgisel Bulanık AHP metodlarının karşılaştırmalı kullanımı gösterilmiştir. Çalışma sonucunda yeni kurulacak montaj hattında çalışacak 3 farklı görev tanımının ana faktör ve alt faktörler ışığında karar vericiler tarafından adil bir şekilde değerlendirilmesi sağlanmıştır. İki farklı yöntem sonucunda elde edilen ana faktör ve alt faktörlerin ağırlıkları karşılaştırıldığında; ana faktörlerin karşılaştırması Şekil 3’de gösterilmiştir.

Şekil 3. İş Değerleme Ana Faktörlerin Karşılaştırılması



Son olarak tüm ana ve alt kriterlerin 3 görev tanımı için değerlendirilmesi sonucu Şekil 4'deki gibidir. Aralık Değerli Sezgisel Bulanık AHP ve Bulanık SWARA yöntemlerinin her ikisinin sonucunda da önem ağırlığı en yüksek görev tanımı lehimleme kaynak operatörü olarak belirlenmiştir. Lehimleme kaynak operatörlerinin gerek yaptığı işteki yoğun dikkat sebebiyle, gerekse kaynak dumanına maruz kalan çalışma ortamları sebebiyle diğer görev tanımlarından daha yüksek bir puan almışlardır. Montaj operatörü ise vardiya boyunca ayakta çalışmak ve belirli bir hız gerektirmesinden dolayı iki yöntemde de puan sıralamasında ikinci sıraya yerleşmiştir. Picking operatörlüğü yapan çalışanlar da montaj hatlarına destek verici olarak hat besleme alanlarında çalıştıklarından daha az iş konsantrasyonu gerektirdiği ve çalışma hızlarının yüksek seviyede olmamasından dolayı üçüncü sıraya yerleşmektedirler.

Şekil 4. Görev Tanımlarının Toplam Puanlarının Karşılaştırılması



Dengeli ve yapılan işin gereğine uygun ücret karşılıklarının çalışanları dağıtılması kullanılan yöntemler birbirleri ile kıyas edilerek doğrulanmıştır. Her iki yöntemin de benzer sonuçlar elde etmesi, karar vericilerin karar verme noktasında tutarlı davrandıkları sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Bu çalışmanın en önemli çıktılarından birisi, işletmelerde en önemli ve en çok tartışılan sistemlerden biri olan ücret sistemi için; bu çalışmadan da görüleceği gibi çalışanın değil yapılan işin değerlendirildiği, karar vericilerin görüşlerinin alınıp ortak noktada buluşulması sistemin doğruluğuna olan güveni arttıran alternatif bir öneri getirebilmektir.

Ücret skalasına iş değerlendirme çalışması yapılan görev tanımlarının yerleştirilmesi, işletmenin belirleyeceği alt ve üst limitlere göre değişmektedir.

Ücret skalaları belirlendikten sonra görev tanımlarının aldıkları puanlara göre karşılık geldikleri skalalara yerleştirilerek, çalışandan bağımsız tamamen yapılan işin niteliklerinin değerlendirildiği adil ve doğru bir ücret sistemi kurulmuş olacaktır.

İş değerlendirme yönteminden çıkarılacak sonuçlar sadece ücret sisteminin kurgulanması ile sınırlı kalmamaktadır. Uygulama sırasında işletmede yapılan işler ayrıntılı olarak incelenme fırsatı bulunduğundan; çalışanların görev ve yetkisi dışında yapılan işlemler kolayca fark edilip müdahale edilebilir, iş akışları yenilenebilir, İSG kurallarına aykırı durumların tespiti kolaylaşabilir, süreçlerdeki aksaklıklar tespit edilip KAIZEN uygulamaları başlatılabilir.

Ayrıca, çalışmada Aralık Değerli Sezgisel Bulanık AHP ve Bulanık SWARA yöntemleri kullanıldığından, karar vermede yaşanabilecek belirsizlik ve bulanıklıkların önüne geçilmeye çalışılmıştır. Bulanık mantık, kesin olmayan ifadeleri matematiksel olarak formlere aktararak işlemlerin daha doğru yapılmasına imkan vermektedir. Karar vericiler dilsel ifadeleri kullanarak kararlarını daha esnek ve gerçeğe daha yakın şekilde belirtebilmiş ve en doğru sonuçlara ulaşmak hedeflenmiştir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Makalenin tüm süreçlerinde Yönetim ve Ekonomi Dergisi'nin araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hareket edilmiştir.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Makalenin tamamı Deniz ŞENGÜL tarafından kaleme alınmıştır.

1. yazar %50 oranında, 2. yazar %25 3. Yazar %25 oranında katkı sağlamıştır.

Çıkar Beyanı

Yazarın herhangi bir kişi ya da kuruluş ile çıkar çatışması yoktur.

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Atalay, K., 2000. Ücret, İş Değerlendirme ve Performans Değerlendirme İçin Bir Yazılım. İstanbul, 89s.
- Atanassov, K., (1986). Intuitionistic fuzzy sets, Fuzzy Sets and Systems, Vol. 20, pp. 87–96.
- Atanassov and G. Gargov. Elements of intuitionisticfuzzy logic. Fuzzy Sets and Systems,9(1):39–52, 1998.
- Başkaya, Zehra; (2011), Bulanık Doğrusal Programlama, Birinci Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Baykal, Nazife Ve Timur Beyan; (2004), Bulanık Mantık İlke Ve Temelleri, Birinci Baskı, Ankara: Bıçaklar Kitabevi.
- Benligiray, Serap (2003), Ücret Yönetimi, Anadolu Üniversitesi İİBF Yayınları, Yayın No:178, Eskişehir.
- Chen, T. Y., Wang, H. P., & Lu, Y. Y. (2011). A multicriteria group decision-making approach based on interval-valued intuitionistic fuzzy sets: A comparative perspective. Expert Systems with Applications, 38(6), 7647-7658.
- Chen, Z., & Yang, W. (2012). A new multiple criteria decision making method based on intuitionistic fuzzy information. Expert Systems with Applications, 39(4), 4328-4334.
- Çınar, A , Uygun, Ö . (2019). Sezgisel Bulanık AHP Yöntemiyle Yeşil Tedarikçi Seçimi . Journal of Intelligent Systems: Theory and Applications , 2 (2) , 24-31 . DOI: 10.38016/jista.515881.

- Dağdeviren, Metin, Diyar Akay ve Mustafa Kurt (2004b), İş Değerlendirme, Faktör Derece Puanlarının belirlenmesinde Hedef Programlama Yönteminin Kullanılması "" Gazi Üniversitesi Müh. Mim. Fakültesi Dergisi, Cilt 19, No 1, 89-95.
- Düzgün, M , Marşap, P . (2018). Performans Değerlendirme Ve Ücret Uygulamalarına İlişkin Algının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Bir Uygulama . Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 25 (3) , 787-810 . DOI: 10.18657/yonveek.440326.
- Ergül, Hüseyin Fazlı (2006), "Kurumlarda Ücret, Ücret Sistemleri Ve Ücret-Başarı İlişkisi", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 5, Sayı 18, 92-105, [Http://www.E-Sosder.Com](http://www.E-Sosder.Com) (Erişim Tarihi 22.05.2010).
- Gemalmaz, O., Analitik İş Değerlendirme Puan Yöntemi, Ankara, MPM Yayınları, No: 318, 1995.
- Günden, Cihat Ve Bülent Miran; (2008), "Bulanık Analitik Hiyerarşi Süreci Kullanarak Çiftçi Kararlarının Analizi", Ege Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi, 45(3), Ss. 195-204.
- Jin, F., Pei, L., Chen, H., & Zhou, L. (2014). Interval-valued intuitionistic fuzzy continuous weighted entropy and its application to multi-criteria fuzzy group decision making. Knowledge-Based Systems, 59, 132-141.
- Kahraman, C., Keshavarz Ghorabae, M., Zavadskas, E. K., Cevik Onar, S., Yazdani, M., & Oztaysi, B. (2017). Intuitionistic fuzzy EDAS method: an application to solid waste disposal site selection. Journal of Environmental Engineering and Landscape Management, 25(1), 1-12.
- Kahya, E., 2002. İş Değerlemesi ve Ücret Sistemi. Eskişehir, 70s. (Yayımlanmamış)
- Katranç, A , Kundakçı, N . (2020). SWARA Temelli Bulanık COPRAS Yöntemi ile Soğuk Hava Deposu Seçimi . Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi , 7 (1) , 63-80 . DOI: 10.17541/optimum.526134.
- Kerşulienne, V., Zavadskas, E. K., Turskis, Z. 2010. Selection of Rational Dispute Resolution Method by Applying New Step-Wise Weight Assessment Ratio Analysis (Swara). Journal of Business Economics and Management, 11(2), 243–258.
- Kiani, R.M., Goh, M. and Zarbakhshnia, N.2017. The International Journal of Advanced Manufacturing Technology, Heidelberg Vol. 91, Iss. 5-8, 2017: 2401-2418 doi:10.1007/s00170-016-9880-x.
- Kurt, M., İş Analizi ve Değerlendirme Ders Notları, Gazi Üniversitesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, 1993.
- MESS, Metal Sanayii İş Gruplandırma Sistemi, İstanbul, 1981.
- Liberatore, MatthewJ., Robert L. Nydick and Peter M. SANCHEZ (1992), "The Evaluation of Research Papers", Interfaces, 1992, Vol. 22, No. 2, 92-100.
- Onar, S. C., Oztaysi, B., Otay, İ., & Kahraman, C. (2015). Multi-expert wind energy technology selection using interval-valued intuitionistic fuzzy sets. Energy, 90, 274-285.
- Öztürk, A., 2001. İş analizi ve Değerlendirme Tekniği Olan Faktör Puan Yöntemi İle Elektrik Sanayiinde Bir Ücret Modeli Geliştirme. Ankara, 201s.
- Perçin, S. 2019. An integrated fuzzy SWARA and fuzzy AD approach for outsourcing provider selection, Journal of Manufacturing Technology Management, doi: 10.1108/JMTM-08-2018-0247.
- Sanchez, J. and Gomez, A. T. (2003), "Applications of Fuzzy Regression in Actuarial Analysis", The Journal of Risk and Insurance, Vol. 70, No : 4, pp. 665-699.
- Tabar, M , Şişman, Y . (2020). Bulanık Mantık ile Arsa Değerleme Modelinin Oluşturulması . Türkiye Arazi Yönetimi Dergisi, 2(1),18-24. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/tayod/issue/52937/656405>.
- Tong, X., & Yu, L. (2015). A novel MADM approach based on fuzzy cross entropy with interval-valued intuitionistic fuzzy sets. Mathematical Problems in Engineering, 2015.
- Zadeh, Lotfi A. (1965), "Fuzzy Sets." Information and Control, 8, Pp. 338353.
- Zarbakhshnia N., Soleimani H., Ghaderi H. 2018. Sustainable third-party reverse logistics provider evaluation andselection using fuzzy SWARA and developed fuzzy COPRAS in thepresence of risk criteria Applied Soft Computing Vol.65, 307-319, doi: 10.1016/j.asoc.2018.01.023.

- Zhang, Y. J., Pei-Jun, M. A., Xiao-Hong, S. U., & ZHANG, C. P. (2012). Multi-attribute group decision making under interval-valued intuitionistic fuzzy environment. *Acta Automatica Sinica*, 38(2), 220-227.
- Zolfani, S. H. ve Sapauskas, J. 2013. New Application of SWARA Method in Prioritizing Sustainability Assessment Indicators of Energy System. *Engineering Economics*, 24(5), 408-414.
- Xu, Z. S., & Jian, C. H. E. N. (2007). Approach to group decision making based on interval-valued intuitionistic judgment matrices. *Systems Engineering-Theory & Practice*, 27(4), 126-133.
- Xu, Z. (2010). A method based on distance measure for interval-valued intuitionistic fuzzy group decision making. *Information sciences*, 180(1), 181-190.

SUMMARY

Wage is the most important factor that has had a direct impact on the economic development of countries, political policy stability and the welfare level of the people for centuries. The issue of wages, which has been keeping up to date for years, continues to be included in various scientific studies and discussions due to its complexity and increasing importance.

It is difficult to unite workers, businesses, unions and the state on a common denominator on such an important issue. For this reason, determining the wage system that will satisfy all sides is vital for businesses. Businesses use the job evaluation study, which uses objective approaches when determining wages. Job evaluation study classifies according to the importance of the job in order to distribute the wages to be paid to the worker in a balanced and fair manner. Job valuation is a technique that provides a fair and objective data basis to the wage system.

In order for the job valuation to be applied correctly, some sequential steps must be taken. At the beginning of these steps, the need for job valuation should be highlighted first. Then this process; planning and preliminary preparation, determining the purpose, conducting job analysis, performing job evaluation with the help of data obtained from job analysis, and finally establishing the job structure and wage structure that are the result of job evaluation.

The business values scale that emerges as a result of the job evaluations will form the basis for the establishment of a wage structure that leads to the presence of a sense of justice in the employees and on the other hand, it will be realized in a way to meet the demanded labor demand for all kinds of jobs at the relevant sector and country level. Thus, the productivity and loyalty of the organization will increase with the idea that the organization in which the worker works is acting fairly in wage management.

In this study, Analytical Hierarchy Process and SWARA methods were used in the job evaluation study. The method we call Analytical Hierarchy Process is a technique of decision making, where the weighted score of each of the criteria is calculated and can interpret correctly with binary comparison matrices. SWARA stands for "Step-Wise Weight Assessment Ratio Analysis" which is frequently used in determining criteria weights in multi-criteria decision making problems. The SWARA method gives decision makers an opportunity to choose their own priorities, taking into account current environmental and economic conditions. In

addition, expert evaluations determined as decision makers are more important in this method.

However, due to both the method used in the criteria evaluation and the numerical expressions used in the evaluation, it is difficult to reach the final correct decision. Considering human psychology and all internal and external factors, it is difficult to express all the evaluations made with clear numbers. Therefore, Analytical Hierarchy Process and SWARA methods have been put together by combining Fuzzy Logic. Since fuzzy logic is about uncertainty, it includes linguistic expressions in criterion scoring. All the variables that we can express linguistically rather than the numerical expressions to be given will enable us to reach the most accurate result with fuzzy logic. It is also known that it performs better than other types of intuitive fuzzy clusters to deal with uncertainty for the range intuitive fuzzy cluster. For this reason, AHP is modeled with Interval Valuable Intuitive Fuzzy cluster.

In order to carry out work evaluation work, Interval Valuable Intuitive Fuzzy AHP and Fuzzy SWARA methods will be used for 3 job descriptions that will work on the new assembly line.

After determining the wage scales, a fair and correct wage system will be established, where the qualifications of the work that is done independently from the employee are evaluated by placing them on the corresponding scales according to the scores they get.

Thus, the wage system, one of the most important and most discussed systems, can be created based on scientific data and methods. Taking the opinions of the decision-makers and meeting at the common point, which evaluates the work done, not the employee, increases the confidence in the accuracy of the system.

Bölgesel Güvenlik Kompleksi Çerçevesinde Ulusların Yükseliş ve Çöküşlerinin Etkileri: Somali İncelemesi

Mehmet Ali YÜKSEL*

ÖZ

Uluslar ve devletleri, insan hayatının evreleri gibi doğan, büyüyen, durağanlaşan ve çöken organizmalara benzemektedir. Bu evrelerden büyüme ve çöküş evreleri ülke sınırlarını aşan sonuçlar doğurmaktadır. Bu sonuçlar ise ilgili coğrafi bölgede güvenlik kompleksleri ortaya çıkarmaktadır. Bu hipotez çerçevesinde yapılan çalışmada, devletlerin yükselme ve çöküş dönemlerinde oluşabilecek tehditler ve bu tehditlerin ortaya çıkartabileceği Bölgesel Güvenlik Kompleksi, Somali örneği üzerinden ele alınmıştır. Çalışmanın amacı, coğrafi olarak yakın devletlerden birinin güçlenme veya çöküş sürecine girmesinin ortaya çıkartabileceği tehditler ve bu tehditler karşısında olası tedbirler çerçevesinde dış politika stratejilerine ve literatüre katkı sağlamaktır.

Çalışmanın ilk bölümde kavramsal ve kuramsal çerçevede Bölgesel Güvenlik Kompleksi incelenmiştir. İkinci bölümde Somali'nin siyasal ve sosyoekonomik zemini ve bu zeminde gerçekleşen güç kazanma ve çöküş süreçlerine değinilmiştir. Üçüncü bölümde ise bu süreçlerin ortaya çıkardığı tehditler ve bu tehditlerin bölge ülkelerine yansımaya ilişkin oluşan Bölgesel Güvenlik Kompleksi değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bölgesel Güvenlik Kompleksi, Afrika Boynuzu, Somali.

JEL Sınıflandırması: F51

The Effects of the Rise and Fall of Nations in the Framework of the Regional Security Complex: A Somalia Review

ABSTRACT

Nations and their states resemble organisms born, growing, stagnating and collapsing like stages of human life. Of these phases, growth and collapse have consequences that go beyond the borders of the country. These results reveal to the security complex in the relevant geographic area. In the study carried out within the framework of this hypothesis, the threats that may occur during the rise and collapse periods of the states and the Regional Security Complex that these threats may reveal are discussed through the example of Somalia. The aim of the study is to contribute to foreign policy strategies and literature within the framework of the threats that may arise from the strengthening or collapse of one of the geographically close states and the possible measures against these threats.

In the first part of the study, the Regional Security complex is examined in a conceptual and theoretical framework. In the second part, Somalia's political and socioeconomic ground and the processes of gaining power and collapse on this ground are mentioned. In the third part, the threats posed by these processes and the regional security complex formed by the reflection of these threats on the countries of the region are evaluated.

Key Words: Regional Security Complex, Horn of Africa, Somalia.

JEL Classification: F51

*Araştırma Görevlisi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü, e-mail: mehmetali.yuksel@cbu.edu.tr ORCID Bilgisi: 0000-0002-4187-2695

(Makale Gönderim Tarihi: 22.02.2021 / Yayına Kabul Tarihi:24.06.2021)

Doi Number: 10.18657/yonveek.884655

Makale Türü: Araştırma Makalesi

GİRİŞ

Hitit, Asur, Mısır uygarlıklarından itibaren devlet-güvenlik ilişkisinin ilk izlerini görmek mümkündür. Bu dönemlerden itibaren Soğuk Savaşın bitimine kadar geçen sürede devlet-güvenlik ilişkisi, askeri tehdit odaklı ve devletten devlete yönelen tek tip bir güvenlik algısı ile şekillenmiştir. Soğuk Savaş sonrası tehditlerin yapısında görülen değişimler ve küreselleşme döneminin getirdiği artan karşılıklı bağımlılık etkisi sebebiyle bu güvenlik algısı değişim ve dönüşüm sürecine girmiştir. Barry Buzan öncülüğünde Kopenhag Okulu tarafından yapılan çalışmalar sonucunda güvenlik anlayışı askeri, siyasi, ekonomik, toplumsal ve çevresel güvenlik olarak beş sektörlü olarak ele alınmaya başlamış, daha sonra da çok daha geniş bir çerçeveye sahip, çok yönlü ve çok alanlı yeni güvenlik anlayışı ortaya çıkmıştır.

Soğuk Savaş döneminde uluslararası ilişkiler alanındaki çalışmalar ve analizler tekil olarak aktörlerin önemsenmediği iki süper gücün stratejileriyle şekillenen bütüncül sistem analizlerine dayanarak ortaya konmuştur. Ancak, Soğuk Savaşın bitmesiyle iki kutuplu sistem üzerinden yapılan analizler geçerliliğini yitirmiş, uluslararası ilişkilerin nasıl gelişeceğine yönelik fikirler ortaya konulmaya başlamıştır. Bu çerçevede ortaya konulan teorilerden biri de Bölgesel Güvenlik Kompleksleri Teorisi olmuştur. Sınırlı bir coğrafi alan içerisinde yer alan birden çok devletin davranışlarıyla şekillenen bir analiz seviyesi olan Bölgesel Güvenlik, bölge içinde yer alan ülkelerin ulusal güvenliklerinin birbirinden ayrı değerlendirilemeyeceği, bölge dışındaki ülkelere algıladıkları tehditlere nazaran birbirlerinden algıladıkları tehditlere daha çok odaklandığı ve güvenikleştirme yaklaşımı nedeniyle bölgedeki güvenlik ilişkilerde bir kompleks ortaya çıkardığı varsayımları üzerine kurulmuştur.

Bölgesel Güvenlik Kompleksleri Teorisi kapsamında, devletlerin büyüme ve çöküş evrelerinin buldukları coğrafi bölgede güvenlik kompleksine neden olduğu görülmektedir. Bu hipotez, Afrika'nın doğusunda bulunan Afrika Boynuzu bölgesinde bulunan Somali devletinin, yükseliş ve çöküş dönemlerinin bölgeye etkileri üzerinden incelendiğinde doğrulanmaktadır.

Bağımsızlığını aldıktan sonra Somali'de Siad Barre'nin iktidara gelmesiyle güçlenmeye başlayan devlet, önce milliyetçilik akımı yaymış ardından irredantist¹ söylemler benimsemiş ve sonrasında saldırgan bir yayılcılık politikası uygulamıştır. Bölgede bir güvenlik kompleksi oluşturan bu süreç, Somali'nin devletini kaybetmesine neden olmuştur. Ancak bölgedeki güvenlik kompleksi sona ermemiştir. Somali devletinin yıkılışı sonrası ortaya çıkan kıtlık ve salgın hastalık, savaş lordları ve terör yapılanmaları, mülteci sorunu ve sosyoekonomik etkileri, sınır güvenliği ve son olarak da korsanlık faaliyetleri güvenlik kompleksinin devam etmesine neden olmuştur. 1969'da başlayan, 1977'de zirve yapan, 1991'de devletin çöküşünden sonra da devam eden Afrika Boynuzundaki güvenlik kompleksi ancak 2012 yılından sonra bölgesel işbirliği ile optimize edilmiştir.

¹ Irredantizm; bir ülkenin belirli bir bölgesinde yaşayan halk ile dil, din, etnik ve kültürel bağları olduğunu ileri süren başka bir devletin o ülkenin o bölgesinde hak iddia etme politikasına verilen isimdir.

I. BÖLGE DÜZEYİNDE GÜVENLİK VE KOMPLEKS

A. Güvenlik Kavramı ve Algısı

Türkçede “Güvenlik” olarak kullandığımız kavram, İngilizcede “Security”, Fransızcada ise “sécurité” şeklinde ifade edilen, etimolojik olarak Latince “secure” kelimesinden türemiş bir kavramdır. Kaygı, üzüntü, tasa anlamında kullanılan “cura” kökü ile bir şeyden özgür olma anlamında kullanılan “se” kökünün birleştirilmesiyle kaygılardan ve üzüntülerden uzak olma anlamını ifade eden “secure” ve “securitas” kelimeleri ortaya çıkmıştır (<https://www.etymonline.com/>). “Securitas” kelimesi tarihsel süreçte bir kavram olarak ilk kez Cicero tarafından kullanılmış, Hobbes’un çalışmalarından sonra da modern anlamını kazandığı bir döneme girmiştir (Arends, 2009; 5-6).

Güvenlik kavramı ve çağrıştırdığı anlam, içinde bulunulan zamana, mekâna, siyasal ve sosyoekonomik faktörlere göre değişiklik göstermiştir. Örneğin, Sık sık darbelerle siyasal yapıları bozulan doğu toplumu içerisinde yaşayan Mohammed Ayoob güvenliği, “devletlerin sahip olduğu değerlere, ülkesel ve kurumsal yapıya ve rejime yönelik herhangi bir tehdidin olmaması” şeklinde tanımlamıştır (Ayoob, 1994; 17). Ayoob tarafından yapılan bu güvenlik tanımlamasında, siyasal rejimlerine yönelik bir kaygı taşındığı görülmektedir. Demokrasi ve rejim sorunları olmayan siyasal yapılara sahip, ekonomi ile bireyin refahını düşünme düzeyine erişmiş İskandinav toplulukları içerisinde yaşayan Thomas F. Homer-Dixon güvenlik kavramını, huzur ve refah odaklı değerlendirmiş; “bireylerin fiziksel, sosyal ve ekonomik refahının korunması” olarak ifade etmiştir (Homer-Dixon, 1991; 77). Bu örnekleri çoğaltmak mümkündür; güvenlik çalışmaları literatürü incelendiğinde birçok sosyal bilimcinin ortaya koyduğu vurgusu ve muhteviyatı değişen onlarca güvenlik tanımı olduğu görülmektedir.

Uluslararası ilişkiler çalışmalarında Arnold Wolfers tarafından ortaya koyulan tanımlama, güvenlik çalışmalarında genel bir kabul görmektedir. Güvenliği, az veya çok sahip olunan veya sahip olunmak istenen bir değer olarak gören Wolfers, güvenliği iki boyuta sahip bir yaklaşımla ele almıştır. Wolfers’e göre güvenlik; önceden edinilmiş eldeki değerlere yönelik bir tehdidin yokluğunu ifade eden objektif güvenlik ile değerlere yönelik muhtemel bir saldırıdan duyulan korkunun olmamasını ifade eden sübjektif güvenliğin bir bileşkesidir (Wolfers, 1952; 484-485). Objektif ve Sübjektif bileşkede, ağırlığı sübjektif boyut oluşturmaktadır; bu nedenle kavrama yüklenen anlamlardaki değişim süreklilik arz etmektedir.

B. Tarihsel Süreçte Devlet ve Güvenlik İlişkisi

Devletlerde güvenlik kaygısının ilk izlerini Hitit, Asur, Mısır uygarlıklarından itibaren görmek mümkündür. Hititler, Asurlular ve Mısır varlığı için tehdit olarak algılamış ve bir çatışma-uzlaşma evresi yaşamış, Antik Yunan döneminde Pers imparatorluğu Yunan site devletleri tarafından bir tehdit unsuru olarak algılanmış ve Yunan site devletlerinin birlikte hareket etmesine neden olarak M.Ö. 478 yılında ilk uluslararası örgütlenme sayılabilecek Attik Delos Deniz Birliği’nin kurulmasına zemin oluşturmuştur (Dedeoğlu, 2008; 27-28).

Roma İmparatorluğu döneminde; kendilerine bağladıkları birimler ile oluşturdukları sitemin içerisinde yer alan birimlerin bağılıklarının sürekliliğini sağlama, sahip olunan askeri güç ile sistemin korunması, sisteme dâhil olmayan diğer birimleri sistemin içerisine dâhil edilme çabası; imparatorluğun güvenlik anlayışını oluşturmuştur (Dedeoğlu, 2008; 31)

Roma İmparatorluğu'nun parçalanması sonrası kurulan Kutsal Roma İmparatorluğu, papa ile imparatorlar arasında bir güç mücadelesini de beraberinde getirmiş, buna Doğu Roma ve Batı Roma arası mücadelenin eklenmesiyle Ortaçağ'ın genel politik zemini oluşmaya başlamıştır. Bu dönemde devletlerin kimlik algısı ve güvenlik anlayışı, din olgusuna göre şekillenmiştir. Din bu süreçte güvenlik ile özdeş bir kavram olarak kullanılmış ve bu hem iç, hem dış güvenlik açılarından geçerli olmuştur (Dedeoğlu, 2008; 32).

Ortaçağ sonlarında yaşanan bir takım teknik genişlemeler ile birlikte savaş için kullanılan araçlar ve silah gelişme göstermiştir. Bu doğrultuda güvenlik kaygısı artış belirginleşmiş, güvenlik sağlayıcı araçların arttırılması ciddi bir hız kazanmış ve bunun sonucunda da güvenlik araçlarına sahip olanlar ve olmayanlar ayrımı oluşmaya başlamıştır (Dedeoğlu, 2008; 32).

15. yüzyıldan 20.yüzyıla kadar yaşanan süreç dünyaya birçok yenilik getirmiştir. Bu yılların güvenlik alanına yaptığı en büyük etki; uluslaşma süreçleri ile ortaya çıkan 'ulusal çıkar' algısı ve ulusal orduların kurulması sonucunda güvenlik anlayışına eklenen 'mili güvenlik' algısı olmuştur.

20.yüzyılda yaşanan iki büyük dünya savaşı güvenlik anlayışını iki koldan etkilemiştir. İlk olarak değişen savaş algısı, savaşları topyekûn savaşlar haline getirmiştir. Bu durum gelişen silah teknolojisi ve kitlesel etkileriyle birlikte, güvenlik anlayışının yetersizliğini ortaya çıkarmıştır. Diğer yandan da ulus devletlerin hoşnutsuzlukları ile bunun sonucunda oluşan bloklaşma ve bloklaşmanın getirdiği tüm ulus ve grupları etkileyen küresel boyutlu korkular ortaya çıkmıştır. İkinci dünya savaşı sonrası ortaya çıkan soğuk savaş durumu uluslararası ilişkilerin zeminine ideoloji kavramını da eklemiş bu yüzden de bu süreçte ideolojik perspektifli güvenlik algısı oluşmuştur. Bu dönemde güvenlik çalışmalarının tamamı Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği (SSCB) ekseninde şekillenen iki kutuplu sisteme odaklı bir anlayışla ele alınmıştır.

C. Devlet – Güvenlik İlişkisinde Yeni Yaklaşımlar

Uzun yıllar boyunca askeri unsurlar üzerinden devletten devlete yönelik tek tip tehdit algısı üzerinden şekillenen devletin güvenlik anlayışı, yaşanan teknolojik gelişmeler ve küreselleşme sürecinin ortaya çıkardığı yeni tehditlerle birlikte yeni bir sürece girmiştir.

Soğuk Savaş'ın bitiminden sonra hızlanan küreselleşme sürecinde siyasi, ekonomik, finansal, teknik ve sosyal alanlarda yaşanan gelişmeler tehditlerin dönüşüm geçirmesine ve çeşitlenmesine sebep olmuştur (Gökçe, 2021: 374). Siyasi krizler, kıtlık, aşırı nüfus artışı, çevre tahribatı, terörizm, örgütlü suç, devlet terörü, salgın hastalıklar, insan kaçakçılığı, silah kaçakçılığı, uyuşturucu ticareti, kara para aklama, piyasa istikrarlarının bozulması ve finansal dolandırıcılık, siber suçlar gibi

bir dizi sorunlar güvenlik açısından risk teşkil eden yeni tehditler olarak ortaya çıkmıştır (Karabulut, 2011; 123)

Tehdit algısında yaşanan bu değişim de güvenlik anlayışının yenilenmesini zorunlu kılmıştır. Güvenliğin salt askeri güvenlikten ibaret olmadığı, bu anlayışın mevcut tehditler karşısında yetersiz kaldığı düşüncesiyle hareket eden Barry Buzan ve dahil olduğu Kopenhag Okulu tarafından ortaya konan çalışmalar, güvenlik alanlarının genişlemesinin önünü açmıştır. Buzan, 1991 yılında yayınladığı “*New Patterns of Global Security in The Twenty First Century*” isimli makalesinde güvenliği beş sektör (alan) üzerinden ele almış ve bunları da; siyasi güvenlik, ekonomik güvenlik, askeri güvenlik, toplumsal güvenlik ve çevresel güvenlik olarak açıklamıştır (Buzan, 1991; 439-441). Buzan’ın ifade ettiği beş farklı güvenlik alanı çerçevesinde güvenliğin kapsamı gelişmeye başlamış ve yeni güvenlik anlayışı olarak çıkan güvenlik çalışmalarını tetiklemiştir (Sandıklı ve Emeklier, 2012; 33-34).

Buzan ve Kopenhag okulunun güvenlik çalışmalarına kazandırdığı bu genişleme temelde ortaya koydukları *securitization* (güvenlikleştirme) kavramı üzerine inşa edilmiştir. Güvenlikleştirme, bir aktörün çıkar konularını, hayati değerlerine tehdit olduğu söylemini kullanarak bir güvenlik sorunu olarak benimsetmesini ve bu sayede çıkar sağlamak için yapamayacaklarını, güvenlik sağlamak için yapabileme imkânına ulaşmasını ifade etmektedir (Waever, 1995, s. 55).

Buzan’ın katkılarıyla sektörel bazlı genişleme yaşayan güvenlik anlayışı bu duruma paralel olarak düzeysel bazda da derinleştiği bir döneme girmiştir. Bu dönemde güvenlik; birey güvenliği, sosyal grup güvenliği, toplum güvenliği, ulusal güvenlik, bölgesel güvenlik ve uluslararası güvenlik gibi birçok düzeyde ayrı ayrı ele alınmaya başlanmıştır.

D. Bölgesel Güvenlik Kompleksi Teorisi

Ortaçağda din faktörü, 18. ve 19.yüzyıllarda Emperyalizm, 20.yüzyılda iki kutulu sistemin rijid ideolojik yapısı devletlerarası ilişkilere egemen olmuş ve 20. yüzyılın sonlarına kadar bölge düzeyinde analiz çalışmalarına yönelilmemiştir. Soğuk Savaşın bitmesiyle iki kutuplu sistem üzerinden yapılan analizler geçerliliğini yitirmiştir. Ayrıca, Afrika sömürgelerinin bağımsızlıklarının almaları ve SSCB’nin dağılmasıyla ortaya çıkan yeni bağımsız devletlerin dünya siyasetine eklenmesiyle, bölgesel güvenlik uluslararası politikanın hem daha özerk, hem de daha önemli bir konusu haline gelmiştir (Kaya, 2019; 57). Bu doğrultuda Soğuk Savaş sonrası uluslararası sistemin nasıl bir hal alacağı ile ilgili tahminler ve çalışmalar yoğunluk kazanmıştır. Bölgesel Güvenlik Kompleksleri teorisi de bu minvalde ortaya çıkmıştır.

Sektör bağlamında güvenlik çalışmalarına önemli katkı sağlamış ve güvenliğin sektörel genişlemesini tetiklemiş Barry Buzan, “*People, State and Fear*” isimli kitabında bölgesel güvenliğe değinmiş ve güvenlikleştirme üzerinden ele alarak Bölgesel Güvenlik Kompleksi yaklaşımını ifade etmiştir (Buzan, 1983; 105). 2003 yılında Ole Weaver ile birlikte yazdıkları “*Regions and Powers: The*

Structure of International Security” isimli kitapta bu yaklaşımı geliştirerek teori halinde ortaya koymuşlardır (Buzan and Waever, 2004; 40-91)

Bölgesel Güvenlik kavramı en basit haliyle belirli bir coğrafi alan içerisinde yer alan birden çok devletin davranışlarıyla şekillenen güvenlik alanını ifade etmektedir. Bir bölge içinde yer alan ülkelerin, bölge dışındaki ülkelere algıladıkları tehditlere nazaran birbirlerinden algıladıkları tehditlere daha çok odaklandığı ve ulusal güvenliklerinin birbirinden ayrı değerlendirilemeyeceği varsayımı üzerine kurulmuştur (Buzan, 1983; 106). Buzan’a göre bölgeler coğrafi yakınlık ve birbirine benzer güvenlik algılamaları ve uygulamalarının bir güç dengesi oluşturduğu alt sistemlerdir. Bu sistemler, söylem düzeyinde ve algısal olarak yapay bir şekilde oluşturulmuş güvenlik algılamaları değil, var olan iletişim ve bağımlılığın, bölgesel güç dengelerinin bir sonucu olarak oluşmaktadır

Uluslararası sistemde yeni çatışma ya da ittifaklar küresel, kültürel, dinsel ya da medeniyetler bağlamında yaşanan farklılıklar ekseninde değil bu alt sistemlerde yaşanan güvenlik etkileşimleri bağlamında gerçekleşecektir (Buzan and Waever, 2004; 40).

Buzan’ın ortaya koyduğu bölgesel güvenlik kompleksi teorisine göre bir güvenlik kompleksinin oluşmasında veya bölge ülkelerinin bir güvenlik sistemini oluşturmasında rol oynayan faktörler şunlardır:

- i. Ülkelerin coğrafi konumlarının birbirlerine olan yakınlığı
- ii. Bölge içinde yer alan devletlerin güvenliklerinin birbirleriyle bağlantılı olması
- iii. Bölgede yer alan ülkeler arasında jeostratejik çıkarların örtüşmesi ve bu bağlamda karşılıklı güç ilişkileri ya da rekabetinin bulunması
- iv. Bölge içinde yer alan ülkeler arasında komşuluk, savunma, destek, şüphe veya korku içeren güçlü ilişkilerin varlığı (Şibelikova, 2007; 1320).

Özellikle de devletlerin güvenlikleştirme politikasını kullanmasıyla, uluslararası ilişkilerin her konusunun güvenlik meselesi haline dönüştürmenin mümkün olabileceği bir ortamda, bir coğrafi bölgedeki devletlerin çıkar sağlamak veya var olan çıkarlarını sürdürmek amacıyla birbirlerine kaşı yoğun olarak bu yola başvurabilecektir. Bu durum da yoğunlaşmış güvenlik ikilemleri ortaya çıkartarak bölgesel güvenlikte komplekse neden olmaktadır. Çatışma ve uzlaşma ekseninde süreklilik arz eden bu komplekslerde, çatışma evresinden uzlaşma evresine geçiş ise ancak tüm bölge ülkelerinin dahil edildiği bölgesel veya uluslararası işbirliği ile mümkün olmaktadır. Bölge ülkelerinin birisinin dahi yer almadığı bir işbirliği modeli, bölgedeki güç dengesini bozacak, bu nedenle de bölge güvenlik ikilemi ortaya çıkartarak kompleksten çıkışa engel teşkil edecektir.

II. AFRİKA BOYNUZU’NDA SOMALİ’NİN YÜKSELİŞİ VE ÇÖKÜŞÜ

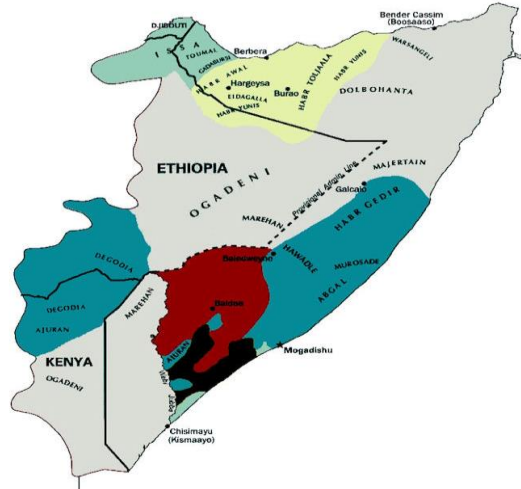
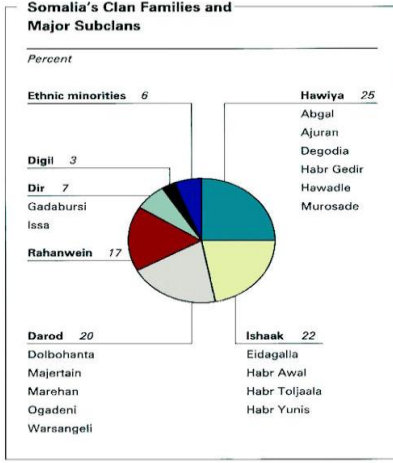
A. Afrika Boynuzu ve Somali

Bölgesel çalışmalarda Afrika Kıtası Kuzey Afrika ve Sahra Altı Afrika olarak iki ana bölgeye ayrılmaktadır. Mısır, Cezayir, Tunus, Libya ve Fas’tan

oluşan Kuzey Afrika alt bölgelere ayrılmazken, Sahra Altı Afrika Batı, Orta, Doğu ve Güney olarak 4 alt bölgede incelenmektedir.

Bu alt bölgelerden biri olan Doğu Afrika'nın spesifik bir alanın ifade etmek için Afrika Boynuzu kavramı kullanılmaktadır. Cibuti, Eritre, Etiyopya, Somali ve Kenya'nın kuzeyi bu bölgede yer almaktadır İsmi benzediği şekilden alan Afrika Boynuzu, etnik açıdan diğer Doğu Afrika ülkelerinden farklılık göstermektedir. Afrika Boynuzu içerisinde yer alan kabile ve klanlar (özellikle Somalili olanlar) homojen olmayan bir biçimde bölge ülkelerine dağılmış durumdadır. Bu nedenle Afrika Boynuzu uluslararası ilişkilerdeki bölgesel çalışmalarda bir bölge olarak ele alınmaktadır.

Şekil 1: Afrika Boynuzunda Klanların Coğrafi Dağılımı



Kaynak: Global Security Web Site, erişim: <https://www.globalsecurity.org/military/world/somalia/images/map-somalia-clans-2002.jpg>

Somali sahip olduğu 3 unsur nedeniyle Afrika Boynuzunda stratejik bir önem arz etmektedir. Bu unsurlardan ilki Somalililerin bölgeye yayılması olması, ikincisi kullanamasa da önemli rezervleri barındırması ve sonuncusu da coğrafi konumudur.

Somalili insanlar Afrika'nın en geniş etnik bloklarından birini oluşturmaktadır. Farklı etnik kökene sahip gruplarında bulunduğu Somali topraklarında ağırlıklı olarak, etnik kökenleri itibari ile Somalili olan Hawiye, Darod, Dir ve Isaq klanları ile Digil ve Rahanweyn klanlarına mensup kabile grupları yaşamaktadır (Hesse, 2011; 3). Bu grupların büyük kitleler halinde ve parçalı olarak Afrika boynuzu olarak bilinen bölgedeki ülkelere dağılmış durumdadır. Somalililerin büyük kitleler halinde ülkesel bazda dağılmış durumda olmaları bölgede yaşanan birçok sorunun etnik temele dayandırılmasına ve irredantist politikalara zemin oluşturmaktadır.

Somali sanayi yatırımları çok az olan ve ekonomisinin büyük bir bölümü tarım, hayvancılık ve madencilığe dayanan bir ülkedir. Doğal kaynak bakımından da zengin olan ülkede 5,6 milyar m³'lük doğalgaz rezervi ve ülkenin yaklaşık 6

milyar varillik petrol rezervi tespit edilmiş durumdadır. 2000’li yıllarda ülkenin güney kısımlarında el değmemiş petrol rezervlerinin olabileceği iddiaları ortaya atılmıştır. Hükümet bu alana yoğunlaşmış, British Companies Soma Oil & Gas ve Spectrum Geo şirketleri bu gölgedeki 15 sahada toplam 100 milyar varillik bir rezerv olduğunu ortaya tespit etmiştir. (Maruf, 2019)

Somali’nin sahip olduğu ve Afrika Boynuzunda ön plana çıkmasına neden olan bir diğer unsur da stratejik konumudur. Geçmişte deniz taşımacılığında İmparatorluk Yolu olarak bilinen ve günümüzde de dünyanın en önemli ticaret yollarından bir olan Kızıldeniz’i Aden Körfez’ine bağlayan Bab-ül Mendep Boğazı’nda adeta gözetleme kulesi gibi bir konuma sahiptir.

Gerek etnik yapısının bölge üzerindeki dağılımının etkisi gerek doğal kaynak kapasitesi gerek de coğrafi konumu, stratejik bir şekilde yönetildiğinde Somali’yi Afrika Boynuzunda bölgesel güç yapabilecek maddi kaynaklar durumdadır. Bu nedenle Somali’nin iç ve dış politik süreçleri bölge ülkeleri açısından büyük bir önem arz etmektedir.

B. Bağımsızlık Öncesi Dönemlerde Somali’nin Siyasal Durumu

Somali coğrafyası M.Ö. 9000’li yıllara kadar uzanan bir tarihe ev sahipliği yapmaktadır. Sınırları tüm Afrika Boynuzuna yayılmış olan Punt Krallığı antik çağlarda Somali toprakları üstünde hüküm sürmüş en önemli siyasal yapılanma olarak görülmektedir. 7.yüzyıldan itibaren İslamiyet’i benimsemeye başlayan yerel halk üzerinde tarikatlaşmanın da etkisi ile İslamiyet’in etkisi başat unsur olarak sivrilmiştir. Ortaçağ’da Audal Sultanlığı, Ajura İmparatorluğu ve Warsengelli Sultanlığı dönemlerinde Doğu Afrika’nın en parlak devletleri olarak siyasal varlıklarını sürdürmüşlerdir. Osmanlı Devleti’nin Habeşistan olarak adlandırdığı bu bölgeye yapmış olduğu yardımlar ile artan itibarı sonucu, bölge halkının tabiiyetini arz etmesi üzerine Osmanlı yönetimi başlamış ve sömürgecilik dönemine kadar devam etmiştir.

Afrika Boynuzundaki stratejik konumu sebebiyle Somali, sömürgeciliğin en hızlı yaşandığı 19. yüzyıl içerisinde Avrupa’nın büyük sömürgeci güçlerinin ilgisini çekmiştir. Hindistan yolu üzerindeki Aden Körfezi’ni kullanmaya başlayan İngiltere 1839 yılında Somali’nin kuzey kıyılarını işgal etmeye başlamış, daha sonraki yıllarda İtalya ve Fransa’nın da işgalleri gerçekleşmiş ve parçalı olarak bu devletlerin sömürgesi olmuştur (Omar, 2001; 16).

C. Bağımsızlık Dönemi; Siad Barre ve Somali’nin Yükselişi

İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra BM’nin kurulması ve küresel siyasetin değişen konjonktürü Afrika’da *decolonizasyon*² olarak adlandırılan dönemi başlatmıştır. İtalyanların kontrol ettiği Somali’nin güney bölgeleri 10 yıl sonra bağımsız olması ve bu süreçte bağımsızlığa hazırlanması için 1950 yılında BM Vesayet Konseyine devredilmiş, 1960 yılında da İngiltere’nin kontrol ettiği kuzey bölgeleri ile birleştirilerek bugünkü Somali sınırları ortaya çıkartılmıştır. 1 Temmuz 1960 tarihinde Somali Cumhuriyeti adıyla bağımsızlığını alan ülkenin, ilk

² Decolonizasyon; sömürgeci devletlerin kontrolü altındaki sömürge devletlerinin önce geçici olarak BM Vesayet Konseyi’ne devretmeleri ardından bu ülkelerin bağımsız birer devlet olarak yapılandırılması sürecine verilen isimdir.

başbakanı Abdi Rashid Shemarke, ilk cumhurbaşkanı da Aden Abdullah Osman olmuştur.

Abdi Rashid Shemarke daha iktidara geldiği ilk yıllardan itibaren dışarda kalan Somali topraklarına gözünü dikmiştir. Sömürgeci devletlerin çizdiği suni sınırlar ile parçalanmış Somalileri bir çatı altında toplamak isteyen Shemarke, 1963 yılında yaptığı yurtdışı geziler ile uluslararası ortamın nabzını yoklamış ve devletlerin ılımlı yaklaştığı algısına kapılmıştır. Bunun üzerine Somali ile Kenya ve Etiyopya arasında sınır bölgelerinde küçük çatışmalar yaşanmaya başlamıştır.

Abdi Rashid Shemarke'nin Ekim 1969'da bir suikast sonucu öldürülmesinin ardından General Muhammed Siad Barre, askeri darbe ile iktidarı ele geçirmiştir (Hesse, 2011; 5). Mensubu olduğu Devrimci Sosyalist Parti haricindeki bütün siyasi partileri ve parlamentoyu kapatan Barre, askerlerden oluşan Yüksek Devrim Konseyi'ni kurmuş ve ülkenin adını 'Demokratik Somali Cumhuriyeti' olarak değiştirmiştir (Hesse, 2011; 5). Siad Barre önderliğindeki Yüksek Devrim Konseyi, "bilgiye dayalı refah" sloganıyla adına 'Bilimsel Sosyalizm' dedikleri bir yönetim türü ile ülkeyi yönetme başlamıştır (Hesse, 2011; 5).

Siad Barre ve ekibi Bilimsel Sosyalizmle, eşitliğin milliyetçiliği olarak ifade ettikleri bir milliyetçilik inşa etmeyi amaçlamışlardır. Siad Barre iktidarı açıkça ifade etmese de vurguladığı kavramlarla kabile yapısına işaret etmiş ve Somali ulus devleti oluşturma isteğini ima etmiştir. Başka bir ifadeyle, Siad Barre iktidarı, Yüksek Devrim Konseyi yönetiminin Bilimsel Sosyalizm ile şekillendireceği politikalarda ciddi bir milliyetçilik damarının olacağı sinyallerini vermiştir. Ancak Somali'nin klan ve kabile yapısı, eğitimi seviyesi, ekonomik düzeyi Yüksek Devrim Konseyi'nin istediği şekilde bir Somali devleti oluşturmaya engel teşkil edeceğini de açıkça görünüyordu. Bu yüzden konsey, iş başına geçer geçmez bu hedefler doğrultusunda son derece keskin önlemler almaya başlamış, ülkede reform ve düzenlemeler birbiri ardına gelmiştir.

Barre yönetiminin ilk işi Abdi Rashid Shemarke'nin ekiplerini tasfiye ederek kendi çizgisinde olan Sosyalist Milliyetçi ordu mensupları ve bürokratlar ile kamu kurumlarında düzenlemeye gitmiştir.

Bir yandan kamu kurumları yeniden dizayn edilirken, diğer yandan ülkedeki sosyal zemini dönüştürme çalışmalarına girişilmiştir. Bir yandan klan aidiyet bağını sindirmek için kabilelere karşı yoğun bir baskı uygulanmış, diğer yandan bu baskıların benzerleri kabile mensubu aileler üzerinde uygulanmıştır (Lewis, 2008; 40). Bu sayede uluslaşma sürecini başlatmışlardır.

Tarihsel süreçte gerek farklı ülkelerin sömürgesi olarak parçalanmış olmaları, gerek onlarca farklı kabilenin bulunması nedeniyle ülkede bir dil birliği oluşmamıştır. Bu doğrultuda uluslaşmanın ikinci adımı olarak dil birliğini gerçekleştirmek üzere faaliyetler başlatılmıştır. Resmi alfabe olarak Latin alfabesine geçilmiş ve tüm ülke çapında eğitim ve öğretim seferberliği başlatılmıştır (Lewis, 2008; 41).

Uluslaşma çalışmaları ekonomi alanındaki çalışmalarla desteklenmiştir. Barre yönetiminin benimsediği milliyetçilik ekonomi hayatında da yoğun bir

şekilde hissedilmiştir. 1970 yılında önemli bir bölümü İtalyanlara ait olan bankalar ve sigorta şirketleri devletleştirilmeye başlanmış, petrol ikmalinde ve elektrik alanında çalışan yabancı şirketler ve hafif sanayi alanında faaliyet gösteren bazı firmalar da millileştirilmiştir. (Laitin, 1977; 9-11). Bu adımları 1975 yılında iç ve dış ticaretin devletleştirilmesi izlemiştir. Özel yatırımlar ise, devletin yaptığı planlama ve stratejiler ile öncelikli alanlara yönlendirilmiş, devlet programıyla ters düşmediği takdirde diğer alanlarda yatırım yapmak isteyenlere izin verilmiş ve destek sağlanmıştır (Lewis, 1972; 391).

Ayrıca tarım alanında Afrika tarihinin en büyük projelerinden birini hayata geçirmiştir. İlk etapta Somali'nin kendi tüketim ihtiyacını karşılayacak ve işlenmemiş gıda ihracatı gerçekleştirecek daha sonra da tarıma dayalı sanayi yatırımlarıyla desteklenecek 12 adet devlet çiftliği kurmuş ve yaklaşık 6 bin kişiyi buralarda istihdam etmiştir (Kıvanç, 1979; 38).

Siad Barre yönetiminin bu uygulamaları ülke içeride, büyük bir takdir toplamıştır. Benimsenen milliyetçilik ile yürütülen sosyal yapıda uluslaşma, ekonomik hayatta da millileştirme ve bunların koordinasyonu için yapılan çalışmalar sonucu Somali'de merkezi otorite güçlenmiş ve ekonomik ilerleme sağlanmıştır (Laitin, 1977; 14)

Somali'de bu gelişmelerin yaşandığı dönemde dünya ABD-SSCB arasında şekillenen iki kutuplu sistemin yoğun olarak hissedildiği bir konjonktürü yaşıyordu. Siad Barre yönetiminin bu çalışmalarını kendi ideolojilerine yakın gören SSCB, hiç vakit kaybetmeden bu ülkeyi himayesine almıştır. Askeri ve teknik alanlarda işbirliğini ve desteğini sunarak Somali'ye ciddi yardımlarda bulunmuştur. (Yordonow, 2020; 1-2)

Sonuç olarak Siad Barre'nin siyasi, sosyal ve ekonomik alanlardaki uygulamaları ülkedeki milliyetçi damarı uç seviyeye çıkarmıştır. Somali'nin iç dinamiklerindeki milliyetçiliğe ek olarak SSCB'nin desteğini alıyor olması, Somalililer için bir güven kaynağı olmuş ve ülkenin büyük bölümü Siad Barre yönetimi çatısında bir araya gelmiştir

Somali halkı ile aynı etnik kökene sahip Fransız Somali'sinin 1977 yılında Cibuti adı ile bağımsızlığını kazanmasıyla birlikte Somali'deki milliyetçilik duyguları zirve yapmıştır. Bu durum askeri darbe ve iç isyanlarla uğraşan Etiyopya'nın güç kaybettiği döneme denk gelince, Siad Barre yönetimi iktidara geldiği günden itibaren izlemek istediği irredantist dış politikaları hayata geçirmek için imkân bulmuştur. Somali'de biriken milliyetçilik ve SSCB desteğinin itici rolü Afrika Boynuzundaki Cibuti, Eritre ve Etiyopya'da gelişen hadiselerin müsait zemin oluşturmasıyla patlama yapmıştır. Afrika Boynuzundaki Somalilileri tek devlet altında toplamak ve Büyük Somali Devleti hayalini gerçekleştirmek amacıyla Somali 1977 yılında tüm gücüyle Etiyopya'ya saldırmıştır.

Kısa sürede Etiyopya karşısında zafer kazanan Somali, Somalili kabilelerin yoğunlukta olduğu Ogedan bölgesini işgal etmiştir. Ancak SSCB'nin desteğini çekmesi ve Etiyopya'yı desteklemesi üzerine Savaş'ın başlangıcında Etiyopya karşısında üstünlük sağlayan Somali, kaybetmeye başlamış ve işgal ettiği topraklardan 1978 yılında çıkmak zorunda kalmıştır. Bu çekilme Etiyopya ile

yapılan bir anlaşmayla da tescillenmiştir. Büyük Somali hayallerinin sonu olan bu anlaşma aynı zamanda fiili sonuçları çok ağır olan bir hezimet olarak algılanmış ve Somali'nin çöküş sürecini başlatmıştır.

D. İç Savaş ve Devletin Çöküşü

Somalili kabileler, Siad Barre'nin Etiyopya ile yaptığı barış anlaşmasına tepki göstererek merkezi hükümete karşı isyan başlatmış ve bu isyan kısa sürede her klanın birbiriyle çatıştığı bir iç savaşa dönüşmüştür. Bir taraftan birbirleriyle savaşan klanlar, diğer taraftan Etiyopya ve SSCB'den destek alan Siad Barre muhaliflerinin iktidar güçleriyle çatışması ülkeyi tam bir kaosa sürüklemiştir.

Savaş sonrasındaki 10 yıl boyunca Etiyopya Somalili isyancılara, Somali Ogedan'daki soydaşlarına destek vermiştir. Hem Somali'de hem Etiyopya'nın Ogedan bölgesinde zaman zaman artan ama genelde düşük yoğunluklu bir iç savaş durumu devam etmiştir. Etiyopya ile Somali arasında bir uzlaşmaya varılması için yapılan girişimler sonucunda 1988 de iki ülke arasında bir uzlaşma sağlanmıştır. Etiyopya lideri Mengistu Haile Mariam ile Somali lideri Siad Barre arasındaki mutabakat gereği, İki taraf da muhalif hareketlerden desteğini çekmeği taahhüt etmiştir.

Bu mutabakat Somali için beklenmedik bir şekilde olumsuz sonuçlara neden olmuştur. Etiyopya ile bağlantılı olan Somalili isyancılar, Siad Barre'nin kendileri bir hamle de bitireceğinden korkmuş, Barre onlara saldırmadan önce saldırmaya karar vermişlerdir. Siyad Barre'nin de Somali yönetimi olarak Etiyopya'daki isyancı gruplara olan desteklerini sonlandıracaklarına dair yaptığı taahhüt, Somali halkında çok büyük bir tepkiye sebep olmuştur. 10 yıldır hükümet güçleri ile çatışan muhalifler ve mutabakata öfkeli kabileler bir araya gelere Somali Ulusal Hareketi'ni kurmuşlar ve 1988 yılında Somali devletine karşı büyük bir ayaklanma başlatmışlardır.

1990 yılında ülkenin kontrolünü kaybeden Siad Barre yenilgiye uğramış ve Ocak 1991'de ülkenin güneyine kendi kabilesinin topraklarına sığınmıştır. Merkezi yönetimin ortadan kalktığı bu süreçte klanlar ve kabiler arasında güç mücadeleleri yaşanmaya başlamış, hiçbir klan veya kabile diğerinin üstünlüğünü kabul etmemiş ve birbirleriyle çatışmaya girmiştir. Bu durum 1991 yılında Somali'de devlet olgusu çöktüğünün ve ülkeye kaosun hakim olduğunun bir göstergesi olmuştur.

Devletin çökmesi sonrasında Somali'nin düştüğü kaotik durum, vahşet ve ciddi insan hakları ihlalleri ile dünya kamuoyunun gündemine gelmiştir. Bu doğrultuda Birleşmiş Milletler (BM) harekete geçmiş, 1993 yılında ABD öncülüğünde bir barış gücünü ülkeye göndermiştir. Ancak BM tarafından gönderilen barış gücü de ülkedeki çok taraflı ve çok boyutlu iş savaşı sonlandıramamış ve 1995 yılında ülkeden çekilmiştir. BM'nin de çekilmesinden sonra bu bölge uluslararası literatürde *terra nullius*³ olarak anılmaya başlamıştır.

Siad Barre iktidarının devrilişinden sonra, 1991 yılında ülkenin kuzey batısındaki kabileler *Somaliland* adı ile bağımsızlıklarını ilan ederken, 1998 yılında

³ Terra Nullius: belirli bir nüfusa sahip ve herhangi bir devletin egemenliği altında bulunmayan toprakları ifade eden bir uluslararası hukuk kavramıdır.

ülkenin kuzeyinde *Puntland* adıyla bir özerk bölge ilan yapılmıştır. Bu özerklik ilanını ülkenin orta kesiminde bulunan *Galmudung* ve *Hirshabelle*, güneyde bulunan *Koofur Orsi* ve *Jubaland* özerk bölge ilanları izlemiştir (Hesse, 2011; 1).

E. Devletin Yeniden İnşa Süreci

Devletin çöküşü sonrası ardı ardına ilan edilen özerk bölgeler modern anlamda yönetim kabiliyetine haiz siyasi birimlere ve yapılanmaya sahip olamamıştır. Kabileler arası anlaşmanın bir ürünü olarak çıkan bu özerk bölgeler temel kamu hizmetlerini sağlamak bir yana asayiş bile tesis edememiş, ülkede bir devlet otoritesinin eksikliği giderilememiştir. İçerde birçok soruna sebep olan bu durum Afrika Boynuzu bölgesinde de önemli sorunlar oluşturmuştur.

Cibuti Devlet Başkanı İsmail Ömer Guelleh İç savaş sonrası Somali'nin içine girdiği dramatik duruma çare olmak için 2000 yılı mayıs ayında Cibuti'nin Arta kentinde binlerce Somaliliyi ve sivil toplum örgütlerini bir araya getirerek geçici bir hükümet ve parlamento kurulmasına destek olmuştur (Çakmak, 2013; 511). Bu ilk toparlama çabası ve sonraki 14 girişim başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Somali'de devlet otoritesini yeniden tesis ancak 2012 yılında mümkün olabilmıştır. Bölgesel işbirliği ve buna yönelik uluslararası destekle *Galmudung*, *Hirshabelle*, *Koofur Orsi* ve *Jubaland* özerk bölgeleri bir araya getirilerek ile parlamento oluşturulmuş ve devlet başkanı seçilmiştir. Hasan Şeyh Mahmut'un devlet başkanı olarak seçilmesi sonrasında federal bir anayasa hazırlanmıştır. Başta Türkiye olmak üzere uluslararası aktörlerin yardımlarla birlikte lav olan devlet kurumları yeniden tesis edilmeye başlanmış ve merkezi otorite büyük oranda sağlanmıştır. 2017 tarihinde seçimler yenilenmiş Muhammed Abdullahi Muhammed Farmajo devlet başkanı, Hasan Ali Keyre de başbakan olarak göreve gelmiştir.

III. SOMALİ'NİN YÜKSELİŞ VE ÇÖKÜŞ SÜREÇLERİNİN BÖLGE GÜVENLİĞİNE YANSIMASI

A. Siad Barre ve Yükseliş Döneminin Etkileri

a) Ülke Sınırlarını Aşan Milliyetçilik Akımı

Afrika'daki sosyal yapıda, toplumsal düzene egemen olan ana unsur klan ve kabile kültürüdür; devlet organizasyonu bir üst çatı şeklinde algılanmaktadır. Özellikle Somali'nin de bulunduğu Sahra Altı Afrika ülkelerinde bu durum daha da belirgin bir haldedir. Ayrıca sömürgecilik döneminin mirası olarak gelen sosyal yapıyı dikkate almadan çizilen sınırlar bu durumu daha da sorunlu bir hale dönüştürmektedir.

Siad Barre'nin iktidara gelmesinden sonra attığı adımlar, etnik kökeni Somalili olanlarda muazzam bir milliyetçilik duygusu açığa çıkarmıştır. Bu durum bölge ülkeleri için ciddi bir risk oluşturmuştur. Bir yandan etnik kökeni Somalili olanların milliyetçiliği, diğer yandan bu milliyetçiliğe tepki olarak doğabilecek yeni akımlar Afrika Boynuzundaki ülkeler için önemli bir tehdit unsuru olmuştur. Böyle bir durum ileriki yıllarda olası isyanlar ve ayaklanmaların kıvılcımı olarak işlev görebilecek bir durumdur. Bu nedenle bölgedeki devletler Barre'nin kendi ülkesinin sınırlarını aşan milliyetçilik rüzgârını kendi güvenliklerine yönelik potansiyel bir tehdit olarak değerlendirmiştir.

b) İrredantizm ve Yayılmacılık

Afrika Boynuzunda kitleler halinde çevre ülke sınırların içinde kalmış olan Somalili kabileler, Siad Barre'nin otoriter ve karizmatik liderliğinden etkilenerek içinde buldukları devletten ziyade Somali'ye ve Barre'ye karşı aidiyet duymaya başlamıştır. Barre bu durumu lehine kullanmak istemiş ve toprakları dışında yaşayan Somalililer ile ve buldukları topraklar ile ilgilenmeye başlamıştır.

Ayrıca Cibuti'nin tamamına yakını, Ogedan Bölgesi olarak bilinen Etiyopya'nın doğusunun tamamı ve Kenya'nın doğusunda yaşayan etnik bakımdan Somalili olan kabileler, Somali dış politikasının gündemi haline gelmiştir. Siad Barre iktidarının merkezi otoriteyi güçlendirmesi, bölge ülkelerine kıyasla ekonomik olarak ciddi atılımlarda bulunması sonrası benimsediği söylem Büyük Somali olmuştur.

İkinci Dünya Savaşından önce Hitlerin "Lebesrum" söylemi ile yayılmaya başlamasını hatırlatan bu durum, Somali'nin güçlenmeye devam etmesi durumunda önce agresif ve saldırgan bir dış politika izleyeceğinin, daha sonra da büyümeye devam etmek için Afrika Boynuzunda yayılmak isteyeceğinin işareti olmuştur. Nitekim de belirli bir güç kapasitesine ulaşmış küresel güç desteğini de alır almaz Etiyopya içerisinde Somalililerin yaşadığı Ogedan Bölgesini ilhak etmek için saldırmıştır.

B. Devletin Çöküşü ile Gelen Güvenlik Sorunları

1977 yılında Etiyopya ile yapılan Ogedan Savaşı, bu savaşı bitin antlaşma sonrası yaşanan düşük yoğunluklu sivil direniş çatışmaları ve akabinde 1991 yılında devlet olgusunun ortadan kalkması bir dizi sorunu beraberinde getirmiştir. Bu sorunlar içerisinde etkileri ülke dışını aşan bölgesel hatta zaman zaman uluslararası boyutta kriz oluşturan kıtlık ve salgın hastalık, savaş lordları ve terör yapılanmaları, mülteci sorunu ve sosyoekonomik etkileri, sınır güvenliği ve son olarak da korsanlık faaliyetleri yıllarca bölgeyi yoğun bir şekilde etkilemiştir. Neden- sonuç ilişkisi kalıbına uymayan bu sorunlar zincirleme olarak birbirlerine etki ederek döngüsel bir süreç oluşturmuştur.

a) Kıtlık

Etiyopya ile yapılan Ogedan Savaşı ve sonrasında iç savaşta ölen erkek nüfusu, bu süreçte yaşanan iç ve dış göçlerle ülkedeki en önemli üretim faktörü olan insan unsurunun etkisizleşmesine sebep olmuştur. Bunun sonucunda da ekonomisi tarıma dayalı Somali'de ciddi miktarlara da üretim kaybı ortaya çıkmıştır. Sonrasında yaşanan iç savaş nedeniyle de bu üretim düşüşü devam etmiştir. Somali'deki istikrarsızlığın çözülememesi nedeniyle gıda güvenliğindeki açık giderilememiş ve buna bağlı olarak da, açlık sorunu tüm Afrika Boynuzuna yayılmıştır.

Bu düşüş bölge ülkeler açısından gıda arz ve talebine olumsuz etki etmiştir. Somali'den tedarik edilen ürünler edilemez iken, iç piyasada ki ürünleri Somali'ye kaymaya başlamıştır. Ayrıca yaşanan mülteci akımı sonrasında ülkedeki bölgedeki yardıma bağımlı Somalili sorununa ortaya çıkmış, bu da ekstra gıda arzı ihtiyacı doğurmuştur. 2011 yılına gelindiğinde Somali ve Afrika Boynuzu gıda güvenliği

açısından dünyanın en riskli ülkesi ve bölgesi durumuna düşmüştür. Kıtlığın en yoğun yaşandığı 2010-2012 yılları arasında sadece Somali sınırları içerisinde ise çoğu çocuk ve kadın 260 bin kişi açlık sebebi ile can vermiştir (BBC, 2013)

Ayrıca, Somali sınırlarını aşarak neredeyse tüm Afrika Boyunuzu etkileyen gıda güvenliği sorunu, bir başka ifadeyle açlık ve kıtlık dünya tarihindeki her örnekte olduğu gibi salgın hastalıkları peşinden getirmiştir.

b) Savaş Lordları ve Terör Örgütü

Devlet otoritesinin olmadığı, kıtlığın ve salgın hastalıkların başladığı coğrafya da, otorite boşluğu yasadışı gruplar tarafından doldurulmaktadır. Somali’de de bu şekilde bir durum olmuştur. Meşru bir şekilde bir araya gelip bir yapı tesis etmek isteyen birçok grubun yanı sıra iki aktör grubu da Somali’deki otorite boşluğun yararlanarak toplumda başat unsur haline gelmiştir.

Bu aktör gruplarından ilki savaş lordları olmuştur. Birçoğu ordu mensubu ve işadama olan bu lordlar, yaşanan iç savaşı hem maddi kazanç alanı hem de otorite kurma fırsatı olarak kullanmıştır. Bu aradan aldıkları güçle Afrika Boynuzunun diğer ülkelerinde de faaliyet göstermeye başlayan bu lordlar adeta bölgesel aktör konumuna gelmiş, bölge ülkeleri içerisinde de birçok ilişki ağı kurmayı başarabilmiştir. İç savaşın saydığı muazzam çark sayesinde bu savaş lordlarının gücü Somali’de bulunan diğer iç aktörlerin hatta bölgedeki devletlerin bile durduramayacağı bir seviyeye gelmiş, durdurabilmek için uluslararası müdahale gerekmiştir. Örneğin bu lordlardan biri olan General Mohammed Aidid ve ülke çapına yayılmış ağı, ABD ve Etiyopya’nın birlikte düzenlediği geniş çaplı bir operasyonla ve güçlkle etkisiz hale getirilmiştir (Pham, 2010; 328).

İç savaşın ortaya çıkardığı diğer aktör grubu ise radikalleşen bireylerin gruplara, grupların da organizasyonlara dönüşmesiyle ortaya çıkan ve terör eylemleri gerçekleştiren örgüt ve örgütler olmuştur. Ülkedeki kıtlık, açlık hastalık, anarşi vb. sorunlar karşısında umutsuzluğa düşenler, çareyi dine sarılmış ve ilahi bir yardım beklentisi içine girmiştir. Bu minvalde ortaya çıkan ilk oluşum İslam Birliği Örgütü olmuştur (Gartenstein-Ross, 2009, 4). Siyasal İslam’ı benimseyenlerin bir araya geldiği bu yapının söylemleri kaotik bir ortam içerisinde hayat mücadelesi veren kitleleri hızlıca etkilemiş ve ülkedeki radikalleşme ivmesini arttırmıştır.

İslam Birliği Örgütü, ABD ve Etiyopya ortak operasyonları sonucu hücre evleri, destek merkezleri, vb. yapılanması ortaya çıkıp güç kaybedince, bu yapıya mensup olanlar *El İttihadil Mehakim El İslamiye* (İslam Mahkemeleri Birliği) adında yeni bir oluşuma gitmiştir. Bu örgüt daha çok Hawiya ve Rhanweyn kabilelerinin çoğunlukta olduğu ülkenin güney kesimlerinde güçlenmiş ve belirli bir sistematiğe İslam Şeraitine dayalı bir yönetim tesis etmek için çalışmalar yürütmüştür (Marchal, 2009; 382). Bu oluşumun giriştiği faaliyetler Etiyopya içinde tehlike arz etmeye başlamıştır. Kendi sınırları içerisinde bu sorunu çözemeyen Etiyopya, çareyi bu örgütün bulunduğu Somali’nin güney kesimlerini işgal etmekte bulmuştur. Güney Somali’yi işgal eden Etiyopya ABD’nin teknik ve lojistik desteği ile İslam Mahkemeleri Birliği’ni ağır bir yenilgiye uğratmıştır.

Bu büyük hezimetten kurtulan birlik üyeleri Mogadishu'ya çekilmek zorunda kalmıştır. Bu işgal ve ağır yenilgi İslam Mahkemeleri Birliği'nin ideolojik tabanındaki kalan üyelerin daha da radikalleşmesini beraberinde getirmiştir. Birçok kişinin öldürülmesinden sonra kalanlar kadınlar ve çocuklar olmuştur. Bu çocuklar ve çocukluktan yeni çıkan gençler *Harekât Al-Shebab Al-Mujahideen* (Mücahit Gençlik Hareketi), bilinen adıyla Eş-Şebab örgütünü oluşturmuştur.

Seleflerine nazaran çok daha radikalleşmiş bu yapı Somali'de ve tüm Afrika Boynuzunda örgütlenerek yoğun bir terör faaliyetine başlamıştır. Faaliyetlerini bombalı suikastlar tarzında terör eylemleri olarak gerçekleştiren Eş-Şebab'ın saldırıları sadece askeri hedefler ile sınırlı kalmamıştır. Federal Geçiş Hükümeti üyeleri, politikacılar, gazeteciler, siviller, BM ve yardım kuruluşları gibi unsurlarda El-Şebab'ın saldırılarından etkilenmiştir (Pham, 2013; 23). Afrika Boynuzundaki geniş ağı sayesinde, çok kolaylıkla sınır aşırı eylem gerçekleştirebilen Eş-Şebab tehdidi sadece Somali içinde sıkıntı yaratmamıştır; özellikle Kenya ve Etiyopya olmak üzere bölge ülkeleri açısından da önemli bir güvenlik sorunu ortaya çıkarmıştır (Pham, 2013; 26-28).

İslamcı örgütlerle mücadelede, ABD ve Etiyopya'nın müdahalelerinin çözüm olmadığı hatta Siyasal İslamcılarını daha da marjinalleştirdiği görülünce Afrika Birliği Örgütü (AU) devreye sokulmuştur. AU çatısı altında *African Union Mission in Somalia* (AMISOM) adında bir barış gücü oluşturulmuş ve Somali'ye gönderilmiştir. AMISOM'un yoğun çabaları sonucu örgüt gelir kaynakları, militan sayısı ve mühimmat gibi unsurlar açısından ciddi güç kaybına uğramış ve lider kadrosundaki önemli isimlerini kaybetmiştir (Pham, 2013; 46-47). Aynı dönemde Somali'de devlet otoritesi de tesis edilmiş ve örgüt bölge gündeminden düşerek, ulusal gündeme gerilemiş. Buna rağmen örgütün bitiğinden söz etmek mümkün değildir; örgüt bölge, ülke ve bireyler açısından hala daha bir risk unsuru olmaya devam etmektedir.

c) Mülteci Sorunu ve Sosyoekonomik Tehditler

1991 yılında Siad Barre iktidarının devrilmesi sonucunda, ülke kaosa giderken ortaya çıkan en önemli güvenlik sorunlardan birisi de kontrolsüz kitlesel göç sorunu olmuştur. Somalililerin ülke içerisinde ve Afrika Boynuzundaki kitlesel hareketleri hem Somali'yi hem bölge ülkelerini bir hayli zor duruma düşürmüştür.

BM Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHRC) tarafından yayınlanan istatistiksel verilere göre iç savaşın başladığı 1991 yılından 2003 yılına kadar mülteci, sığınmacı ya da kaçak yollarla ülke dışına göç eden kişi sayısı 282.000 kişi olarak tespit edilmişken, 2007 yılında bu sayı 385.000'i aşmıştır (UNHCR Statistical Yearbook, 2012; 59). Ancak asıl göç dalgası İslami söylemi benimseyen örgütlerin türemesiyle birlikte 2006 yılı sonrasında gerçekleşmiştir. Somali'de hükümetin yeniden tesis edildiği 2012 yılına kadar toplamda 1.050.000'i aşkın Somalili ülkelerini terk etmiştir (UNHCR Statistical Yearbook, 2012; 59).

Bu dış göçlerin yanı sıra ülke içinde göç edenlerin sayısı da bir hayli yükselmiştir. 2012 yılsonu itibarıyla 1.153.000 kişi UNHCR tarafın kurulan mülteci kamplarına yerleşmiştir (UNHCR Statistical Yearbook, 2012; 59). Kampa katılmayan, yurtdışına da çıkmayan ama bulunduğu bölgeyi açlık, anarşi veya terör

tehdidi nedeniyle terk etmek zorunda kalan 300.000'e yakın Somalililerle birlikte 1991 – 2012 yılları arasında Afrika Boynuzunda yaklaşık 2,500,000 kişilik bir Somalili nüfus hareketliliği olmuştur. Bu hareketlilik var olan bazı güvenlik sorunları büyütmüş ve yeni güvenlik sorunları da oluşturmuştur. Mülteci sorunun ortaya çıkardığı en büyük tehdit gıda güvenliğine ve sınır güvenliğine yönelik olmuştur. Başta Etiyopya ve Kenya olmak üzere tüm bölge bu hareketlilikten etkilenmiştir. Bölge ülkelerinde kurulan mülteci kamplarının ve yardıma bağımlı Somalililerin sayısının artması ekonomik yükün yanı sıra arz talep dengesinde şok dalgalarına neden olmuştur. Bölge ülkelerin insani felaketleri önlemek için mecbur kalarak uyguladığı açık kapı politikası da sınır güvenliğinde zafiyet oluşturmuştur.

d) Sınır Güvenliğine Yönelik Tehditler

Kontrolsüz kitlesel göçler bölge ülkelerinin sınır kontrolünü zorlaştırmıştır. Her gün sınırlardan geçen binlerce insanın ortaya çıkardığı zafiyet terör örgütlerinin daha çok saldırı yapabilmek için yürüttüğü istihbarat faaliyetlerinin artmasına neden olurken, yürüteceği faaliyetler için de kolaylık sağlamıştır. Bölge ülkelerinin yürüttüğü açık kapı politikası bu örgütlere mensup kişiler ile kaçakçılık faaliyetinde bulunan bireylerin veya suç örgütlerinin hareket kabiliyetini arttırmıştır (Jaji, 2013, 360).

Etiyopya ve Kenya sınırları içerisinde Somali menşeli terör saldırılarının gerçekleşmesinde, sınır kontrolündeki zorlukların payı oldukça büyük olmuştur. Savaş lordlarının ve suç örgütlerinin tüm bölgeye yayılan ağı da bu zafiyetten beslenmiştir. Sınır güvenliğinin uluslararası yardımların iletiminde aksaklıklar oluşmasında da payının olduğu düşünülmektedir (Jaji, 2013, 363).

e) Deniz Haydutluğu ve Korsanlık Faaliyetleri

Somali'de devlet otoritesinin olmayışını fırsat bilen bölge ülkedeki balıkçılar Somali kıyılarında kaçak balıkçılık yapmaya başlamıştır. Kıyı şeridinde yaşayan ve ama teknik imkanlarının kısıtlı olmasından dolayı açık denizde balıkçılık yapamayan Somalililer de bu gemiler sahile yaklaşıncaya gemiye çıkıp ürünleri çalmaya başlamıştır. 1998 yılında Somali kıyılarında yasadışı balıkçılık yapan yabancı gemilere yönelik küçük çaplı saldırılarla başlayan bu korsanlık faaliyeti hızla büyümüş milyonlarca dolar değerinde bir sektöre dönüşmüştür (Al-Mahadin, 2018; 308).

İlk başlarda yapılan korsanlık faaliyetlerine çok basit yöntemler kullanılarak başlanmıştır. Somalili korsanlar önce lastik bot, kayık, küçük tekne vb. basit araçlarla kendilerine sahil güvenlik diyen 10-15 kişilik küçük gruplar Somali kıyı şeridinin yakınından geçen balıkçı gemilerine çıkmış, bu gemilerden balıkçılık vergisi adında para almaya başlamıştır (Al-Mahadin, 2018; 308).

2005 yılına gelindiğinde bu küçük korsanlık faaliyeti 5000 kişinin bulunduğu bir sektöre dönüşmüş, gemilere el koyarak ve çalışanları rehin alarak tahsil edilen fidyeler, balık hırsızlığı ve balıkçılık vergisinin yerine geçmiştir. Korsanlar, 2008 yılında 25'den fazla ülkenin gemilerine el konularak yaklaşık 300 milyon dolar elde etmişlerdir (Kraska ve Wilson, 2009; 225).

Somali kıyılarındaki korsanlığı kontrol altına alma amacıyla 3 uluslararası deniz operasyonu gerçekleştirilmiştir. Avrupa Birliği, bölgedeki gemiciliği korumak ve Dünya Gıda Programı (WFP) gemilerinin Somali'ye yardım ulaştırabilmelerini sağlamak amacıyla Kasım 2008'de ilk ortak deniz operasyonu olan Atalanta Operasyonunu başlatmıştır. Başarısız olan bu operasyondan sonra Ekim 2008'de NATO'nun "Müttefik Koruyucu" operasyonu başlatılmış, bu operasyonun da yetersiz olacağı görülünce ve yine NATO tarafında çok daha kapsamlı bir şekilde Mart 2009'da "Müttefik Sağlayıcı" operasyonuna start verilmiştir (Percy ve Shortland, 2013; 547).

Şekil 2: 2010 ve 2014 Yılları Aden Körfezi ve Çevresindeki Korsan Faaliyetleri Karşılaştırması



Kaynak: International Maritime Boureu (IMB) ICC <https://www.icc-ccs.org/piracy-reporting-centre/live-piracy-map>

Başarısız olan uluslararası müdahalelerden sonra bölge ülkelerinin ve Somali halkının düşman olarak görmeği Türkiye gibi ülkelerin de dahil edildiği 30'dan fazla ülkenin iştirakiyle 2009 yılı başlarından itibaren uluslararası devriye görevini üstlenmek üzere *Combined Maritime Forces* (Birleşik Deniz Kuvvetleri) kurulmuştur. Birleşik Deniz kuvvetlerinin katkıları ile bölgede görülen korsan saldırıların ciddi ölçüde azalmıştır.

SONUÇ

Bölgesel Güvenlik Kompleksi çerçevesinde değerlendirildiğinde Siad Barre ile güçlenen ve iç savaş ile çöken Somali'nin bölge ülkelerine yansıttığı güvenlik sorunları teorisinin varsayımları ve ön görüleriyle örtüştüğü görülmektedir.

Yükseliş dönemiyle ortaya çıkan milliyetçilik Barre yönetiminin irredantist söylemleri birlikte bölgedeki diğer ülkelerde yaşayan Somalililerin klan ve kabile bağları üzerinden aidiyetlerinin etkilenmesi sonucunu doğurmuştur. Bu durum karşısında Etiyopya ve Kenya tehdit algılayarak bu dış politikalarına yansıtmıştır. Siyasi ve ekonomik düzenlemeler sonrası ortaya çıkan güç artışı, saldırganlığa dönüşmüş ve bölgeyi uzun yıllar olumsuz etkileyecek yayılcı bir savaşı başlatmıştır. Ayrıca bu savaşın başlamasında SSCB'nin Somali'ye verdiği desteğin önemli bir payı olmuştur. Teorinin öngördüğü gibi uluslararası tüm bölge ülkelerinin dahil olmadığı bir uluslararası işbirliği bölgedeki güç dengesini bozarak bir güvenlik ikilemi oluşturmuştur.

Somali'nin çöküş sürecinde bölgeye yansıttığı sorunlar da benzer sonuçlar ortaya çıkartmıştır. İç savaş ve kontrolsüz kitlesel göç dalgaları nedeniyle ülkede başlayan kıtlık tüm Afrika Boynuzunu etkilemiştir. Somali topraklarından çıkan terör yapılanması da tüm bölgede terörist saldırılar gerçekleştirmiş ve bölge güvenliği açısından büyük bir sorun teşkil etmiştir. Yine teorinin öngördüğü gibi Etiyopya ve ABD'nin bu örgütlerle mücadelesi radikalleşmeyi arttırmış yeni terör örgütlerinin oluşumunu tetiklemiştir. Terörle mücadelede başarı Afrika Birliğinin müdahalesi ile sağlanabilmiştir. Küçük çapta korsanlık faaliyetleri büyüyerek bölge güvenliğini açısından hatta uluslararası güvenlik açısından bile önemli bir tehdit unsuru olmuştur. Kıtlık ve açlık göçü getirmiş, göç; gıda güvenliğini olumsuz etkileyerek kıtlık getirmiştir. Göç ve kıtlık, yasadışı gruplar ve terör için uygun zemin oluşturmuş; yasadışı gruplar ve terör örgütleri de göç ve kıtlığı geri beslemiştir. Bu durumdan da anlaşılabilceği gibi birbirleriyle etkileşimi ve neden-sonuç ilişkisi karmaşık bir durumda olan bu 5 ana sorun, birbirini beslemiş ve içinden çıkılması zor bir döngü oluşturmuştur. Bu döngünün bölgesel işbirliği ile devlet otoritesinin yeniden tesis edilmesinden sonra mümkün olabilmıştır.

Sonuç olarak bakıldığında Somali'de devletin güçlenme ve yıkılma süreçleri ve bu süreçlerin bölgeye yansması, ulusların yükselişi ve çöküşü bölgesel güvenlikte kompleks oluşturmaktadır ön görüşünü doğrulamaktadır.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Makalenin tüm süreçlerinde Yönetim ve Ekonomi Dergisi'nin araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hareket edilmiştir.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Makalenin tamamı Araştırma Görevlisi Mehmet Ali Yüksel tarafından kaleme alınmıştır.

Çıkar Beyanı

Yazarın herhangi bir kişi ya da kuruluş ile çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Al-Mahadin, Salam. (2018). The politics of the untranslated: an affective discursive approach to Somali pirates in A Hijacking, *Journal of African Cultural Studies*, 30:3, 307-322.
- Arends, J. ve Frederik M. (Yaz 2009). Homeros'dan Hobbes ve Ötesine: "Güvenlik" Kavramının Avrupa Geleneğindeki Boyutları, *Uluslararası İlişkiler*, Cilt 6, Sayı 22, 3- 33.
- Ayoob, M. (1994). Security in the third world: Searching for the core variable. (Editör: A.G. Norman). *Seeking security and development- the impact of military spending and army transfers*. USA: Lynne Rienner Publishers, 21-37.
- BBC Word. (2013). Somalia famine 'killed 260,000 people, 2 May 2013, <https://www.bbc.com/news/world-africa-22380352>
- Buzan, B. (1991). New patterns of global security in the Twenty first century. *International Affairs*, 67(3), 431-451.
- Buzan, B. (2009). *People, states and fear: An agenda for international security studies in the post-cold war era*. Colchester: ECPR Press.
- Buzan, B. ve Weaver, O. (2004). *Regions and Powers: The Structure of International Security*. Cambridge University Press.
- Çakmak, H. (2013). ABD'nin Somali'ye Askeri Müdahalesi. (Editör: Haydar Çakmak) ABD'nin Askeri Müdahaleleri, İstanbul, Kaynak Yayınları.
- Dedeoğlu, B. (2008). *Uluslararası Güvenlik ve Strateji*. İstanbul: Yeni Yüzyıl Yayınları.

- Etymology Dictionary (Website) <https://www.etymonline.com/search?q=secure>
- Gartenstein Ross, D. (Fall, 2009); The Strategic Challenge of Somalia's Al-Shabaab Dimensions of Jihad. *The Middle East Quarterly*, Vol.16, 25-36.
- Global Security (2002). Somalia War, erişim: <https://www.globalsecurity.org/military/world/somalia/images/map-somalia-clans-2002.jpg>
- Gökçe, A. F. (2021) Terör ve Güvenlik Algısında Yeni Paradigmalar, (Editör: Dr. Oğuz Göksu) Algi Yönetimi, Siyasal ve Dijital İletişim, Sosyal Medya ve Kitle İletişimi, Konya: Literatürk Academia, 365-384.
- Hesse, B. J. (2011), The myth of 'Somalia. (Editör: Brian J. Hesse) *Somalia: State Collapse, Terrorism and Piracy*. Newyork: Routledge.
- Homer-Dixon, T. F. (1991). On the Threshold-Environmental Changes as Causes of Acute Conflict. *International Security*, 16(2), 77-116.
- Jaji, R. (2013) Somali Asylum Seekers and Refoulement at the Kenya–Somalia Border. *Journal of Borderlands Studies*, 28:3, 355-368,
- Karabulut, B. (2011). Güvenlik; Küreselleşme Sürecinde Güvenliği Yeniden Düşünmek. Ankara, Barış Kitapevi.
- Kaya, R. (Temmuz 2019). Orta Asya 'Bölgesel Güvenlik Kompleksi' ve Şangay İşbirliği Örgütü *International Journal of Political Science & Urban Studies*. Cilt 7, Özel Sayı, 53-71.
- Kıvanç, Ü. (1979) Afrika Boynuzu'nda Ne Oldu?, İstanbul: Birikim Yayınevi,
- Kraska, J. ve Wilson, B. (2009) The Global Maritime Partnership and Somali Piracy, *Defense & Security Analysis*, 25:3, 223-234.
- Laitin, D. (1977). Revolutionary Change in Somalia. *Middle East Research and Information Project, Inc. (MERIP)*. No. 62, 6-18.
- Lewis, I. M. (1993) Understanding Somalia: Guide to Culture, History and Social Institutions. London: HAAN Associates.
- Marchal, R. (2009) A tentative assessment of the Somali Harakat Al Shabaab. *Journal of Eastern African Studies*. 3:3, 381-404,
- Maruf, H. (2019) Somalia Readies for Oil Exploration, Still Working on Petroleum Law, 13.02.2019, <https://www.voanews.com/africa/somalia-readies-oil-exploration-still-working-petroleum-law>
- Omar, M. O. (2001) The Scramble in The Horn of Africa History of Somalia 1827–1977. Mogadishu: Somali Publications.
- Percy, S. ve Shortland, A. (2013) The Business of Piracy in Somalia, *Journal of Strategic Studies*, 36:4, 541-578.
- Pham J. P. (2010) Putting Somali piracy in context, *Journal of Contemporary African Studies*, 28:3, 325-34.
- Pham, J. P. (2013). State Collapse, Insurgency, And Counter in Surgency: Lessons from Somalia. Washington: US Army War College Strategic Studies Institute.
- Sandıklı, A. ve Emeklier B. (2012). Güvenlik yaklaşımlarında değişim ve dönüşüm. (Editör A. Sandıklı). *Teoriler Işında Güvenlik Savaş Barış ve Çatışma Çözümleri*. İstanbul: Bilgesam Yayınları, 3-70.
- Şilibe-kova, A. (2007). "Orta Asya Bölgesel Güvenlik Sistemine Doğru: Perspektifler", *ICANAS* 38, 10'ncu cilt, Ankara: Atatürk Kültür Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, ss.1319-1326
- Şir, A. Y. (2003). Bölgesel Güvenlik Kompleksi Teorisi, Enerji Güvenliği ve Rusya. *Uluslararası Sosyal Bilimciler Kongresi Bidiri Kitabı*, İstanbul: BİLGESAM. 346- 355.
- UNHCR. (2012) Statistical Yearbook.
- Weaver, O. (1995). Securitization and De-securitization. (Editor: Ronnie D. Lipschutz). *On Security*, New York: Columbia University Press, 46–86
- Wolfers, A. (1952). National security as an ambiguous symbol. *Political Science Quarterly*. 67(4), 481-502.
- Yordanov R. (2020) Free to decide their destiny? Indigenous resistance to external forms of socialist modernity in Siad Barre's Somalia, *Third World Quarterly*, 0:0, 1-18.

SUMMARY

Studies and analyzes in the field of international relations during the Cold War period have been put forward based on the holistic system analysis shaped by the strategies of two superpowers, where actors are ignored individually. However, with the end of the Cold War, the analyzes made over the bipolar system lost their validity and ideas about how international relations would develop started to be put forward. One of the theories put forward in this framework has been the Regional Security Complexes Theory.

Regional Security, which is a level of analysis shaped by the behavior of multiple states within a limited geographical area, cannot be evaluated separately from the national security of the countries in the region, they focus more on the threats they perceive from each other than the threats they perceive from outside the region, and because of the securitization approach, the security relations in the region the complex is built on the assumptions it uncovers.

Within the framework of this theory, it is predicted that the growth and collapse phases of the states cause a security complex in their geographical region. The accuracy and validity of this prediction has been examined through the effects of the rise and collapse of the Somali state in the Horn of Africa located in the east of Africa.

The nationalism that emerged with the ascension period, together with the irredentist rhetoric of the Barré administration, resulted in the affection of Somalis living in other countries in the region through their clan and tribal ties. The power increase that emerged after political and economic regulations turned into aggression and started an expansionist war that would negatively affect the region for many years. In addition, the support given by the USSR to Somalia played an important role in the beginning of this war. As the theory predicts, an international cooperation that does not include all the countries of the region, disrupts the balance of power in the region and created a security dilemma.

The problems that Somalia reflected to the region during the collapse process have also yielded similar results. The famine that started in the country due to the civil war and uncontrolled mass migration waves affected the entire Horn of Africa. The terrorist organization emerging from Somalia also carried out terrorist attacks in the whole region and posed a major problem in terms of regional security. Again, as the theory predicts, the struggle of Ethiopia and the USA against these organizations has increased radicalization and triggered the formation of new terrorist organizations. Success in the fight against terrorism has been achieved with the intervention of the African Union. Famine and famine brought about migration; immigration has brought famine by negatively affecting food security. Migration and famine created a suitable ground for illegal groups and terrorism; Illegal groups and terrorist organizations have also fed back migration and famine. As can be understood from this situation, these 5 main problems, whose interaction and cause-effect relationship are in a complex situation, fed each other and created a difficult cycle to get out of. Disruption of this cycle was possible after the re-establishment of state authority with regional cooperation.

The security complex in the Horn of Africa, which started in 1969, peaked in 1977 and continued after the collapse of the state in 1991, was optimized only after 2012 with regional and international cooperation.

When evaluated within the framework of the Regional Security Complex, it is seen that the security problems reflected by Somalia, which strengthened with Siad Barre and collapsed with the civil war, on the countries of the region coincide with the assumptions and predictions of the theory.

Türkiye’de Makine Öğrenmesi ve Karar Ağaçları Alanında Yayınlanmış Tezlerin Bibliyometrik Analizi

Meryem PULAT* İpek DEVECİ KOCAKOÇ**

ÖZ

Bu çalışmada makine öğrenmesi ve karar ağaçları alanında yazılan tezlerin çeşitli parametreler kapsamında değerlendirilerek bibliyometrik analiz yöntemiyle incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Yüksek Öğretim Kurumu'nun Ulusal Tez Merkezi veri tabanında "makine öğrenmesi", "machine learning", "karar ağaçları", "decision tree" anahtar kelimeler kullanılarak 2020 yılı mayıs ayında yapılan tarama sonucu 368 teze ulaşılmıştır. Ulaşılan tezler; yıl, tez türü, dili, üniversite, enstitü, anabilim dalı, sayfa sayısı, kullanılan program, kullanılan yöntem, anahtar kelimeler gibi değişkenler dikkate alınarak bibliyografik açıdan detaylı olarak incelenmiştir. Tezlerle ilişkin belirlenen araştırma soruları dikkate alınarak veriler elde edilerek Excel programına aktarılmıştır ve tüm hesaplamalar, grafikler ve tablolar bu program aracılığıyla yapılmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda, denetimli öğrenme stratejisine dayanan makine öğrenmesi ve karar ağaçları alanında yazılmış tezlerle ilişkin önemli bulgular elde edilmiştir. Bunlar; yıllara göre tezlerin dağılımı, alana en çok katkı sağlayan üniversite, enstitü, anabilim dalı, en çok kullanılan makine öğrenmesi yöntemi, kullanılan öznelik seçim yöntemleri, kullanılan parametre optimizasyon yöntemleri, geliştirilen melez yaklaşımlar, geliştirilen topluluk öğrenme yöntemleri, en yaygın programlama dili/yazılım vb. şeklinde önemli bulgulardan oluşmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bibliyometrik Analiz, Tez, Makine Öğrenmesi, Denetimli Öğrenme, Karar Ağaçları

JEL Sınıflandırması: C38

Bibliometric Analysis of Theses Published on Machine Learning and Decision Trees in Turkey

ABSTRACT

In this study, it is aimed to examine the theses written in the field of machine learning and decision trees with the bibliometric analysis method by evaluating them within the scope of various parameters. For this purpose, 368 theses were reached as a result of the search performed in May 2020 by using the keywords "machine learning", "decision trees" in the database of the Council of Higher Education's National Thesis Center. Theses reached; It was examined in detail in terms of bibliography taking into account the year, thesis type, language, university, institute, department, the number of pages, the software used, the methods used, the keywords. In view of the research questions defined for the theses, the data were obtained and transferred to the Excel program. In this software, all calculations, graphs and tables were made. As a result of the examinations, important findings were obtained regarding the theses written in the fields of machine learning and decision tree based on the supervised learning strategy. These include important findings such as the distribution of theses by years, the university, institute, department that contributed the most to the field, the most commonly used machine learning method, the feature selection methods used, the parameter optimization

* Arş. Gör., Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, meryem.pulat@deu.edu.tr, ORCID Bilgisi: 0000-0003-0642-5619

** Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, ipek.deveci@deu.edu.tr, ORCID Bilgisi: 0000-0001-9155-8269

(Makale Gönderim Tarihi: 29.01.2021 / Yayına Kabul Tarihi: 12.05.2021)

Doi Number: 10.18657/yonveek.870190

Makale Türü: Araştırma Makalesi

methods used, the hybrid approaches developed, the ensemble learning methods developed, the most popular programming language / software, etc.

Key Words: *Bibliometric Analysis, Thesis, Machine Learning, Supervised Learning, Decision Trees*

JEL Classification: C38

GİRİŞ

Bibliyometri terimi, 1969 yılında Alan Pritchard tarafından ortaya atılmıştır (Lawani, 1981: 294). Pritchard'a göre bibliyometri, matematiğin ve istatistiksel yöntemlerin kitaplara ve diğer iletişim araçlarına uygulanması olarak tanımlanmaktadır (Pritchard, 1969: 348). Bibliyometri, filoloji, bilgi bilimi, matematik ve istatistik gibi birçok disiplinin kesişimi ve birleşimi ile nicel analize dayalı bir disiplindir (Li vd., 2020: 2). Bibliyometrik analiz; bilimsel araştırmaları ilerletmek için geniş bir perspektiften bakmaya olanak sağlayan, disiplinler arası bir öncüle sahiptir (Samiee ve Chabowski, 2012: 369).

Pritchard bibliyometri'nin yazılı iletişim süreçlerini nicelleştirmeyi amaçlayan tüm çalışmalarda kullanılabileceğini ve birçok bilimsel alanda hızla kabul göreceğini belirtmiştir ve literatür incelendiğinde Pritchard'ın bu tahmininde haklı çıktığı görülmektedir (Pritchard, 1969: 348). Bibliyometri, ilerlemeyi hedefleyen çoğu bilimsel alanda (tıp, matematik, ekonomi, bilgisayar bilimi, fizik, sosyoloji, psikoloji vb.) önemli bir araç haline gelmiştir (Martinez vd., 2015: 257).

Literatürdeki bibliyometrik çalışmalar incelendiğinde, belirli bir alan veya konudaki gelişimin araştırıldığı çalışmaların yanı sıra, dergilerde yayımlanan makaleleri, lisansüstü tezleri, kongre ve sempozyumlarda sunulan bildirimleri inceleyen ulusal ve uluslararası çalışmalara da sıklıkla rastlanmaktadır (Güzeller ve Çeliker, 2017: 2). Çalışmamızda denetimli öğrenme stratejisine dayanan makine öğrenmesi ve karar ağaçları alanında yazılmış tezlerin bibliyometrik analizi yapılmıştır.

Literatürde problemleri çözebilmek için çok sayıda makine öğrenmesi algoritması geliştirilmiştir. Çalışmalar incelendiğinde algoritmaların performansını arttırmak için farklı yaklaşımlar öne sürülmüştür. Bu yaklaşımlar genel olarak; öznelik seçimi yaptıktan sonra makine öğrenmesi algoritmalarını uygulamak, topluluk öğrenme metotları geliştirmek, makine öğrenmesi algoritmalarının parametrelerini belirlemede farklı optimizasyon algoritmaları uygulamak, makine öğrenmesi algoritmalarını sezgisel ya da farklı yöntemler kullanarak iyileştirmek şeklindedir. Çalışmanın odak noktası tezlerde kullanılan denetimli öğrenme stratejisine dayanan makine öğrenmesi, karar ağacı algoritmalarını ve algoritmaların performansını iyileştirmek için geliştirilen farklı yaklaşımları inceleyerek ileride yapılacak çalışmalarda tekrardan kaçınabilmek ve araştırmacılara bir bakış açısı sağlayabilmektir. Bu amaçla Ulusal Tez Merkezinde erişilebilen 368 tez bibliyometrik yöntemle incelenerek, araştırmacılara bu alanda yayınlanan tez çalışmaları hakkında bilgi vermek ve bu konuda çalışacak olan araştırmacılara yol haritası oluşturması hedeflenmektedir. Çalışmanın kapsamını oluşturan ve erişilebilen tezlere ait bilgiler Excel tablosuna aktarılmış,

hesaplamalar, tablolar ve grafikler ile ilgili işlemler belirtilen program üzerinden gerçekleştirilmiştir.

I. MAKİNE ÖĞRENMESİ

Makine öğrenmesini anlamak için öncelikle öğrenme kavramının tanımlanması gerekmektedir. Öğrenme kavramı farklı şekillerde ifade edilmekle birlikte genellikle Simon tarafından öne sürülen tanımdan yola çıkarak farklı şekillerde ifade edilebilmektedir. Simon öğrenmeyi, "zaman içinde yeni bilgilerin keşfedilmesi yoluyla davranışların iyileştirilmesi süreci" olarak tanımlamıştır. Makine öğrenmesi ise bu öğrenme işinin bilgisayarlar tarafından gerçekleştirilmesidir. Makine öğrenmesi, bilgisayarın geçmişteki deneyimlerinden elde edilen bilgi ve tecrübeleri kullanıp bir model oluşturarak gelecekte oluşacak olan benzer olaylar hakkında karar verebilmesini ve problemlere çözüm bulabilmesini sağlayan bir yapay zekâ alanıdır. Başka bir deyişle makine öğrenmesi " bilgisayarın bir olay ile ilgili bilgileri ve tecrübeleri öğrenerek gelecekte oluşacak benzeri olaylar hakkında kararlar verebilmesi ve problemlere çözümler üretebilmesidir" denilebilir. Bilgisayar oyunları ve yapay zekâ alanında öncü kişilerden sayılan Arthur Lee Samuel 1959 yılında makine öğrenmesini, bilgisayarların yeniden programlamaya ihtiyaç duymadan görev yapmasını sağlayan bilim olarak tanımlamıştır. Mitchell (1997) makine öğrenmesini "Bir bilgisayar yazılımı, deneyim D'yi kullanarak istenilen bir görev G'yi gerçekleştirmek için performans P ölçüsü ile eğitilmesidir." şeklinde tanımlamıştır. Burada performans P ölçütü ile oluşturulan görev G, deneyim D'yi geliştirmektedir (Bilgin, 2018: 13; Öztemel, 2003: 21).

Örneklerle öğrenen sistemlerde farklı öğrenme yaklaşımları kullanılmaktadır. Öğrenme işlemi gerçekleştirecek olan sistem ve kullanılacak öğrenme algoritması bu yaklaşımlara bağlı olarak farklılaşmaktadır (Öztemel, 2003: 24). Genel olarak öğrenme yaklaşımları; denetimli, denetimsiz ve pekiştirmeli (takviyeli) olmak üzere üç grupta incelenmektedir.

(i) *Denetimli Öğrenme (Supervised Learning)*: Denetimli öğrenmede amaç, bir dizi girdi değişkenine dayanarak çıktı değerini tahmin etmektir (Friedman vd., 2001: 28). Bu tür yaklaşımda öğrenen sisteme öğrenmesi istenen olay ile ilgili örnekler girdi/çıktı seti olarak verilir. Sistemin görevi girdileri belirlediği çıktılara haritalamaktır. Böylece olayın girdileri ile çıktılarının arasındaki ilişkiler öğrenilmektedir (Öztemel, 2003: 25). Denetimli makine öğrenme yaklaşımı tahmin ve kestirim problemlerine odaklanmaktadır. Denetimli makine öğrenmesi regresyon ve sınıflandırma olarak iki alt grupta ele alınmaktadır (Akay, 2018:46).

(ii) *Denetimsiz Öğrenme (Unsupervised Learning)*: Denetimsiz öğrenmede; çıktı değeri yoktur ve amaç bir dizi girdi değişkeni arasındaki ilişkileri ve örüntüleri tanımlamaktır (Friedman vd., 2001: 21). Bu tür stratejide sisteme sadece girdi değerleri gösterilir ve sadece girdiler üzerinde öğrenme işlemi gerçekleştirilmeye çalışılır. Örneklerdeki parametreler arasındaki ilişkileri sistemin kendi kendisine öğrenerek ilişki ağını ortaya koyması beklenir (Öztemel, 2003: 25). Denetimsiz öğrenme stratejisi kümeleme, olasılık yoğunluk tahmini, öznitelikler

arasındaki ilişkilerin keşfedilmesi ve boyut indirgeme gibi amaçlar için kullanılmaktadır (Kutlugün, 2017: 31-32).

(iii) *Takviyeli Öğrenme (Reinforcement Learning)*: Bu yaklaşımda öğrenen sisteme her girdi seti için üretilmesi gereken çıktı setini sisteme vermek yerine sistemin kedisine gösterilen girdilere karşılık çıktıyı üretmesi beklenir ve ürettiği çıktının doğru veya yanlış olduğuna dair bir sinyal üretir. Sistem üretilen sinyali göz önüne alarak öğrenme sürecini devam ettirir (Öztemel, 2003: 25).

A. Topluluk Öğrenmesi

Sınıflandırma, kümeleme ve regresyon problemlerinde, tek bir öğrenme algoritmasının kararlılığını ve tahmin doğruluğunu arttırabilmek için, topluluk öğrenmesi (ensemble learning) kavramı ortaya atılmıştır (Kapucu ve Çubukçu, 2019: 5). Topluluk öğrenmesi modeli, bireysel olarak eğitilmiş bir dizi temel modeli belirli bir toplam kuralı kullanarak birleştirerek tek bir nihai tahmin üreten güncel bir makine öğrenmesi araştırma alanıdır. Topluluk öğrenmesi yöntemleri, temel öğrenme algoritmalarının genelleştirme hatasını düşürerek ve doğru sınıflandırma oranını artırarak daha yüksek performans ile tahmin yapabilen modellerin oluşturulması amaçlanır. Topluluk tahmin modeli, geleneksel tek tahmin modelinden daha kararlı ve doğru tahminler sağlayabilir (Verma ve Mehta, 2017: 155; Onan, 2018: 60-61).

Topluluk öğrenmesi yöntemi, temel (baz-base) model oluşturma stratejisine göre heterojen topluluk ve homojen topluluk olmak üzere iki kategoriye ayrılabilir. Heterojen topluluk modelinde; temel modelleri, aynı eğitim verilerini farklı öğrenme algoritmalarına veya aynı algoritmalara farklı parametre ayarlarıyla uygulanarak oluşturulur. Buna örnek olarak bagging, boosting, random forest (RF), random subspace verilebilir. Homojen topluluk modelinde ise, orijinal verilerden yeniden örneklenen farklı eğitim verilerini aynı parametre ayarları ile aynı öğrenme algoritmasına uygulayarak temel modellerini oluşturur. Buna örnek olarak stacking verilebilir (Wang vd., 2018: 110).

B. Öznitelik Seçimi

Veri setlerindeki öznitelikler sınıflama performansını etkileyen en önemli unsurlardan biridir. Bir veri setinde toplanan özniteliklerin sayısı genellikle nispeten büyüktür (yani boyutluluk laneti) ve bu özelliklerin tümü bilgilendirici değildir veya yüksek ayırt etme gücü sağlayamaz (Tsai vd., 2013: 241). Gerçek hayat problemlerini çözebilmek için kullanılan veri setlerinde gereksiz, ilgisiz, gürültülü, yanıltıcı vs. öznitelikler yer almakta ve problemleri çözmek için kurulacak modeller hakkında genellikle önsel bilgi bulunmamaktadır. Bazı makine öğrenme algoritmaları, gereksiz, ilgisiz, gürültülü, yanıltıcı gibi özniteliklere karşı duyarlıdır ve bu tür algoritmalarda performans düşüşleri ortaya çıkabilir. Bu nedenle özniteliklerin yeterli sayıda ve doğru olarak belirlenmesi gerekmektedir. Öznitelik seçimi (attribute selection), bir veri kümesindeki modeli oluşturmak için verilen orijinal öznitelik kümesinden alakasız ve gereksiz öznitelikleri ortadan kaldırarak orijinal veri setini en iyi temsil edebilecek altkümenin seçilmesi olarak tanımlanmaktadır. Öznitelik seçimi (diğer adıyla nitelik seçimi veya değişken seçimi), kullandığı algoritmaya göre öznitelikleri değerlendirip veri setinde

bulunan n adet öznelik arasından en iyi k adet özneliğin seçilmesi işlemidir (Budak, 2018: 21-22; Khalid vd., 2014: 373). Günlük hayatta karşılaştığımız gerçek problemlerin sonucu yanıltıcı gürültü adı verilen bileşenlere sahip olduğu düşünüldüğünde yapılan bu işlem aslında bir gerekliliktir (Bilgin, 2018: 24).

Öznelik sayısının azaltılması analiz aşamasında araştırmacıya birçok avantaj sağlamaktadır. Öznelik seçme işleminin avantajları (Khalid vd.,2014: 373):

- ✓ Öznelik kümesinin boyutunu düşürür ve algoritma hızını artırır,
- ✓ Gereksiz, ilgisiz veya gürültülü veriyi ortadan kaldırır,
- ✓ Veri kalitesini iyileştirir,
- ✓ Veri kümesi daha basit bir şekilde tanımlanabilir, görselleştirilebilir ve anlaşılabilir hale getirir, yani modelin karmaşıklığını en basit düzeye indirgemiş olur,
- ✓ Veri depolamak için gereken hafıza miktarını azaltır,
- ✓ Elde edilen modelin başarısını artırır,
- ✓ Ezberleme riskini de azaltır. Böylece; aşırı uyum (overfitting) problemi aşılır.

Öznelik seçiminin dezavantajı ise en iyi alt kümenin seçilmesi zaman yönünden ve ek işlem maliyeti açısından bir negatif oluşturulabilmesidir (Bilgin, 2018: 26).

Öznelik seçim yöntemleri; filtreleme (filter), sarmal (wrapper) ve gömülü (embedded) yöntem olmak üzere üç kategoriye ayrılabilir.

(i) *Filtreleme (Filter) Yöntemi*: Filtreleme yöntemleri makine öğrenmesinde kullanılan en eski öznelik seçim yöntemlerindedir. Filtreleme yöntemleri, özneliklerin teker teker modelin açıklama/doğrulama gücü üzerindeki etkisini incelemeye dayanmaktadır. Bu yöntemlerde herhangi bir sınıflandırma algoritması kullanmadan uzaklık, bilgi, bağımlılık ve tutarlılık ölçütleri gibi istatistiksel ölçütlere dayanan fonksiyonlar yardımıyla öznelik seçim işlemi yapılmaktadır (Budak, 2018: 23). Öznelik seçme ve sınıflandırma işlemleri birbirinden ayrı ve bağımsız olarak gerçekleştirilir. Filtreleme yöntemlerine örnek olarak Fisher Skor, ki-kare, Information Gain (IG), Gain Ratio (GR), Gini, F-score, Symmetrical Uncertainty (SU), Correlation Feature Selection (CFS), RELIEFF, ONER verilebilir.

(ii) *Sarmal (Wrapper) Yöntem*: Sarmal yöntemlerde, öznelik seçimi için doğru sınıflandırma oranına bağlı olarak performansının ölçüldüğü farklı öğrenme algoritmaları kullanarak en iyi performansı veren öznelikler seçilmektedir (Budak, 2018: 25). Bir başka deyişle, sarmal yöntemlerde makine öğrenmesi algoritmaları kullanılmaktadır ve özneliği seçmenin ölçütü kullanılan sınıflandırma oranının doğruluk oranıdır. Her bir iterasyonda belirli öznelik altkümesi için sınıflandırma sonucu elde edilmektedir. Sarmal yöntemlerde, öznelik alt küme uzayı büyüdükçe sezgisel yöntemler tercih edilmektedir (Yıldız vd., 2012: 2). Sarmal yöntemlere örnek olarak Ardışık ileri yönde seçim (sequential forward selection- SFS) L ekle- R çıkar (plus l – minus r), ardışık geri yönde seçim (sequential backward selection- SBS), ardışık ileri yönde kayan seçim (sequential

forward floating selection- SFFS), ardışık geri yönde kayan seçim (sequential backward floating selection- SBFS), özyinelemeli özellik eleme (recursive feature elimination-RFE), genetik algoritma (genetic algorithm-GA), parçacık sürü optimizasyonu (particle swarm optimization-PSO) verilebilir.

(iii) *Gömülü (Embedded) Yöntem*: Gömülü yöntemlerde ise, makine öğrenmesi algoritması ve öznitelik seçim algoritması eş zamanlı olarak çalışmaktadır. Gömülü yöntemlerin yapısında hem sınıflandırma algoritması hem de öznitelik seçim algoritması içerdiğinden, sınıflandırma ve öznitelik seçme işlemleri eşzamanlı olarak gerçekleştirmektedir (Budak, 2018: 26-27). En uygun öznitelik alt kümesi arayışı, sınıflandırıcı yapısının içine yerleştirilmiştir ve öznitelik alt kümesi ve hipotezlerin birleşik alanında bir arama olarak görülebilir. Gömülü yöntemlere örnek olarak karar ağaçları, LASSO verilebilir (Subanya ve Rajalaxmi, 2014: 2).

C. Parametre Optimizasyonu

Makine öğrenmesi modelleri tasarlanırken dışardan girilmesi gereken parametreler olan hiper parametrelerin optimizasyonu, çalışma maliyetini düşürdüğünden makine öğrenmesi modellerinin performansına olumlu etkide bulunmaktadır aynı zaman da algoritmanın performansı üzerinde önemli etkiye sahiptir. Makine öğrenmesi modelleri tasarlanırken kullanılan parametreler, eğitim sürecindeki verilerden elde edilebilen ve tasarımcı tarafından önceden tanımlanabilen olmak üzere iki gruba ayrılır. Bunlar model parametresi ve hiper parametrelerdir. Model parametreleri genellikle verilerden tahmin edilen veya öğrenilen parametrelerdir. Bu parametrelerde tasarımcının ayarlama yapması beklenmez. Öğrenilen modelin bir parçası olarak kaydedilir. Yapay sinir ağındaki ağırlıklar, bir destek vektör makinesinde (Support Vector Machine-SVM) destek vektörleri, doğrusal regresyonda veya lojistik regresyonda katsayılar, model parametrelerine örnek olarak verilebilir. Model parametrelerinden farklı olarak hiper parametreler, verilerden tahmin edilmez ve tasarımcı tarafından ayarlanması gerekmektedir. Destek vektör makinelerinde kullanılan kernel parametresi(γ), epsilon değeri (ϵ); K-En yakın komşu (KNN) algoritmasındaki komşuluk değeri(k); derin öğrenme algoritmalarında kullanılan filtre boyutu, filtre sayısı, nöron sayısı, katman sayısı, aktivasyon fonksiyonu vb., hiper parametreye örnek olarak verilebilir (Tanyıldızı ve Demirtaş, 2019: 1). Model oluşturulurken başarı oranı yüksek sonuçlar alabilmek için hiper parametrelerin optimize edilmesi gerekmektedir (Pınar vd., 2017: 262). Çalışmalarda Grid Search veya Random Search gibi en basit yöntemlerden meta-sezgisel gibi daha karmaşık olanlara kadar farklı algoritmalar hiper parametre değerini belirlemek için kullanılmaktadır.

II. YÖNTEM

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden bibliyometrik analiz tekniği kullanılmıştır. Bibliyometrik analiz, belirli bir alandaki literatürün nicel hale getirerek ve ortaya çıkan kavramları değerlendirerek alandaki eğilimlerin tespit edilmesini sağlamaktadır. Böylelikle bilimsel yayın politikalarına yön vermenin yanı sıra araştırmacılar için yol haritası oluşturmaktadır (Güzeller ve Çeliker, 2017: 89). Bu çalışmada, makine öğrenmesi ve karar ağaçları alanında yayımlanan

tezlerin belirli parametreler kapsamında değerlendirilerek bibliyometrik analiz yöntemiyle incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

- Tezlerin yıllara göre dağılımı nedir?
- Tezlerin derecesine göre dağılımı nedir?
- Tezlerde kullanılan dil nedir?
- Tez çalışmalarının yapıldığı üniversitelerin dağılımı nasıldır?
- Tezlerin enstitülere göre dağılımı nasıldır?
- Tezlerin ana bilim dallarına göre dağılımları nasıldır?
- Tezlerin sayfa sayılarının dağılımı hangi aralıkta yoğunlaşmaktadır?
- Kullanılan programlar nelerdir?
- Tezlerin kullanılan yöntemlerin dağılımı nasıldır?
- Makine öğrenmesi algoritmalarının performansını iyileştirmek için geliştirilen farklı yaklaşımlar nelerdir?
- Tezlerde kullanılan anahtar kelimelerin analizi nasıldır?

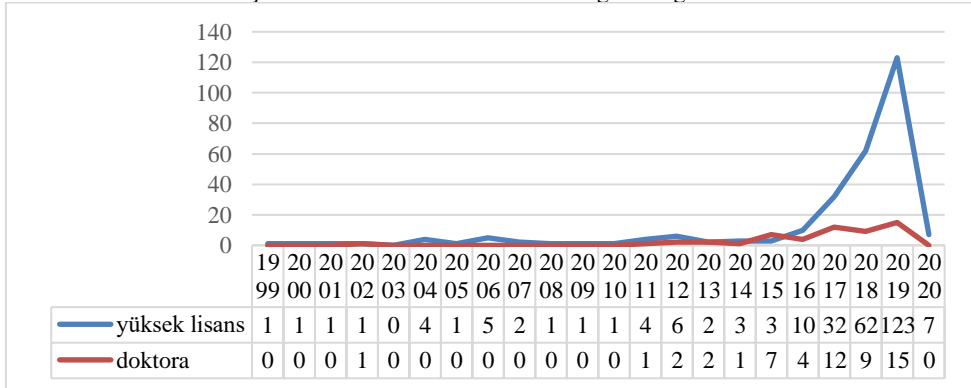
Tezlere ilişkin belirlenen araştırma soruları dikkate alınarak veriler elde edilerek Excel programına aktarılmıştır ve tüm hesaplamalar, grafikler ve tablolar bu program aracılığıyla yapılmıştır.

III. BULGULAR

A. Makine Öğrenmesi Alanındaki Tezlere İlişkin Bulgular

Yüksek Öğretim Kurumu'nun Ulusal Tez Merkezi internet sitesinde “makine öğrenmesi”, “machine learning” anahtar kelimeler kullanılarak 2020 yılı mayıs ayında yapılan tarama sonucu 325 teze ulaşılmıştır. 2020 yılının verileri mayıs ayına kadar olduğundan 2020 yılının tamamını yansıtmamaktadır. Bu tezlerin 25 tanesi erişimi sınırlandırılmıştır. İncelenen tezlerin adlarına <https://tinyurl.com/2mhsaeky> linkinden ulaşabilirsiniz. Ulaşılan tezler; yıl, tez türü, dili, üniversite, enstitü, anabilim dalı, sayfa sayısı, anahtar kelime, kullanılan program, kullanılan yöntem dikkate alınarak bibliyografik açıdan detaylı incelenmiş ve Excel programına aktarılarak grafik ve tablolar oluşturulmuştur.

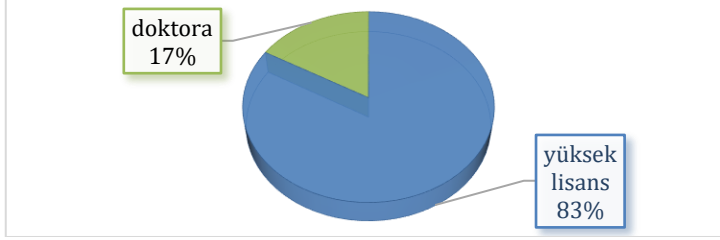
Şekil 1. Lisansüstü Tezlerin Yıllara göre Dağılımı



Lisansüstü tezlerin yıllara göre dağılımı Şekil 1’de verilmiştir. Tezlerin yıllara göre dağılımı incelendiğinde, 2016 yılına kadar büyük sıçramalar olmayan

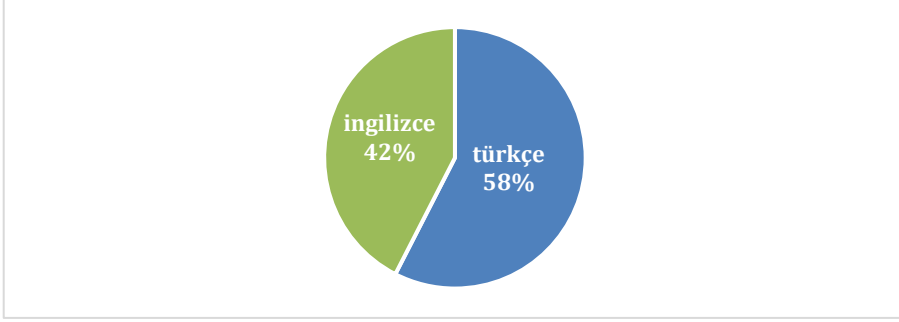
tez sayılarında 2016 yılından itibaren artışlar gözlenmektedir. Yazılan tezlerin çoğunluğunu yüksek lisans tezleri oluşturmaktadır.

Şekil 2. Lisansüstü Tezlerin Türü



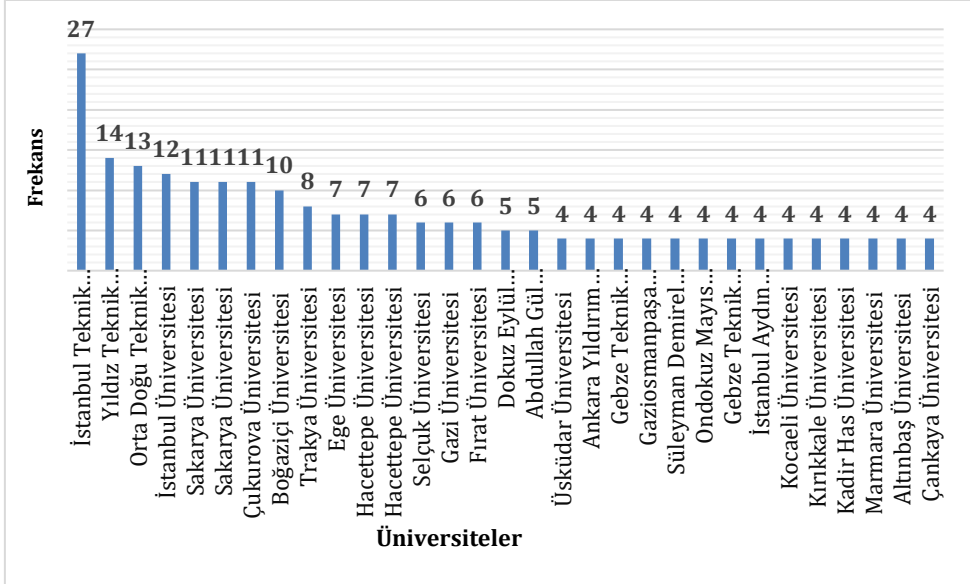
Şekil 2’de lisansüstü tezlerin türlerine göre dağılımı verilmiştir. Buna göre; çalışmada incelenen 325 lisansüstü tezin %17’si doktora, %83’ü ise yüksek lisans tezidir.

Şekil 3. Tezlerde Kullanılan Dil



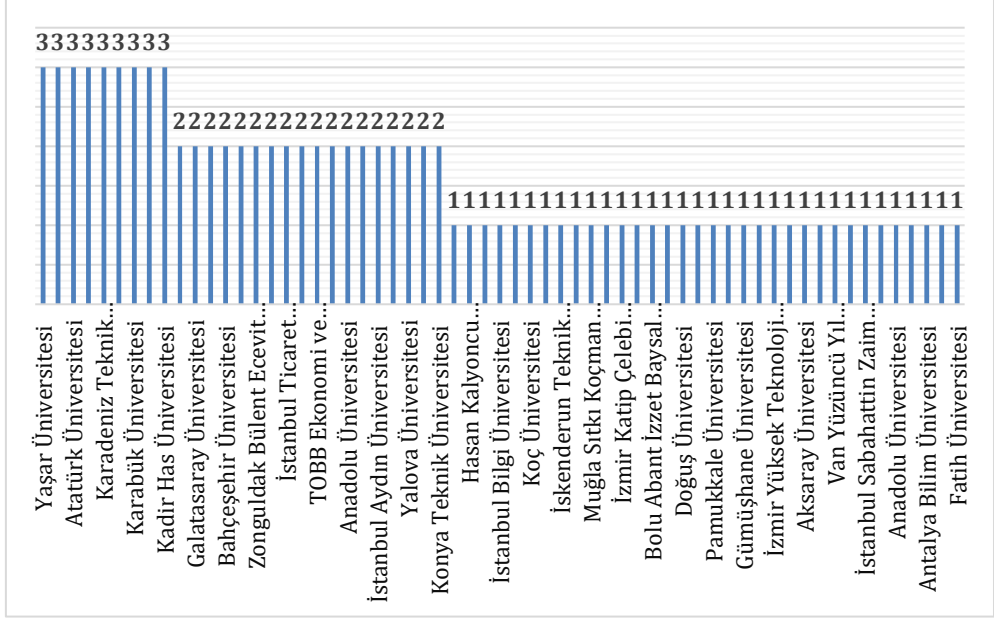
Şekil 3 incelendiğinde; yayımlanan lisansüstü tezlerinin %58’i Türkçe, %42’si ise İngilizcedir.

Şekil 4. 4 ve Üzeri Tez Yayınlayan Üniversitelerin Frekansı

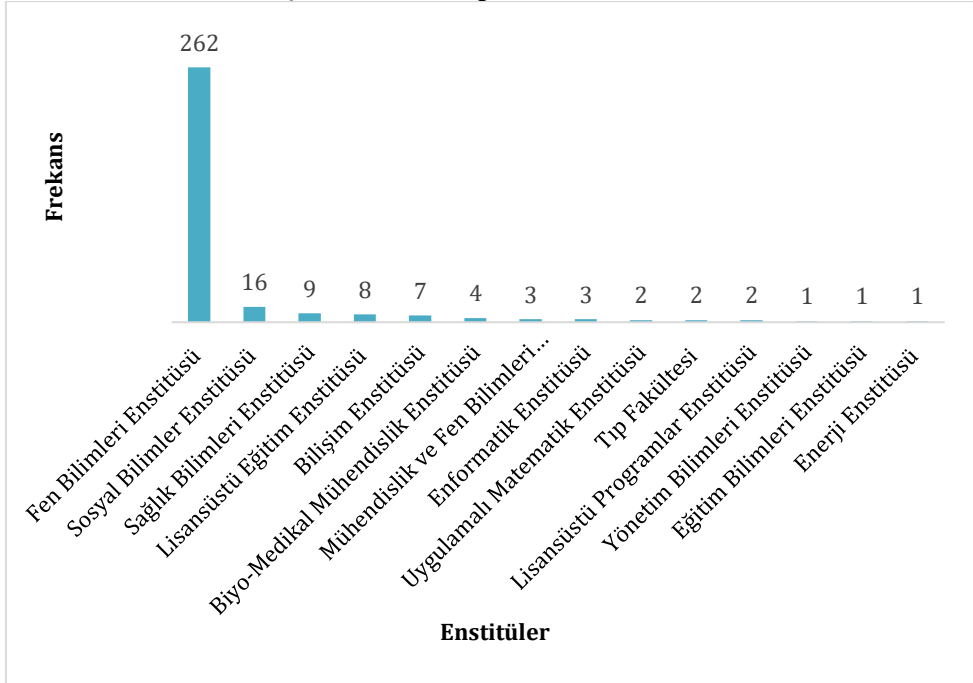


İncelenen tezlerin üniversitelere göre dağılımı Şekil 4 ve 5'te verilmiştir. Buna göre; İstanbul Teknik Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi'nin alana en çok katkı sağlayan üniversiteler olduğunu söyleyebiliriz.

Şekil 5. 4' ten Az Tez Yayınlayan Üniversitelerin Frekansı

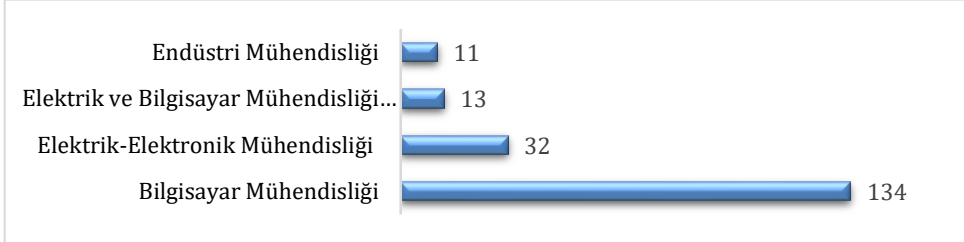


Şekil 6. Enstitülere göre Tezlerin Frekansı



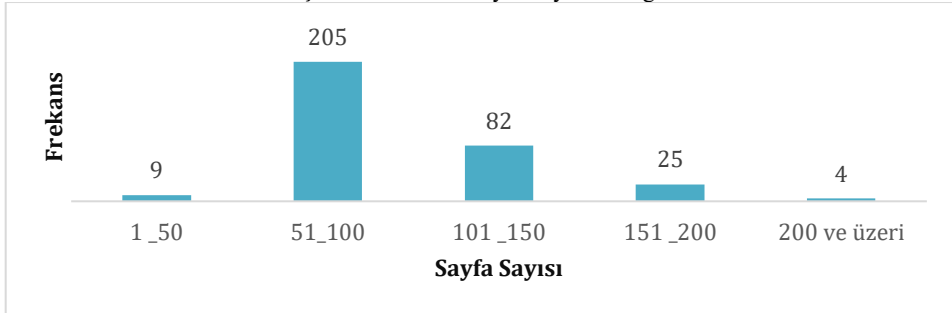
İncelenen tezlerin enstitülere göre dağılımı şekil 6'da verilmiştir. Grafik incelendiğinde; bu enstitüler içerisinde de en çok tezin fen bilimleri enstitüsü altında hazırlandığı görülmektedir.

Şekil 7. Ana Bilim Dallarına göre Tezlerin Frekansı



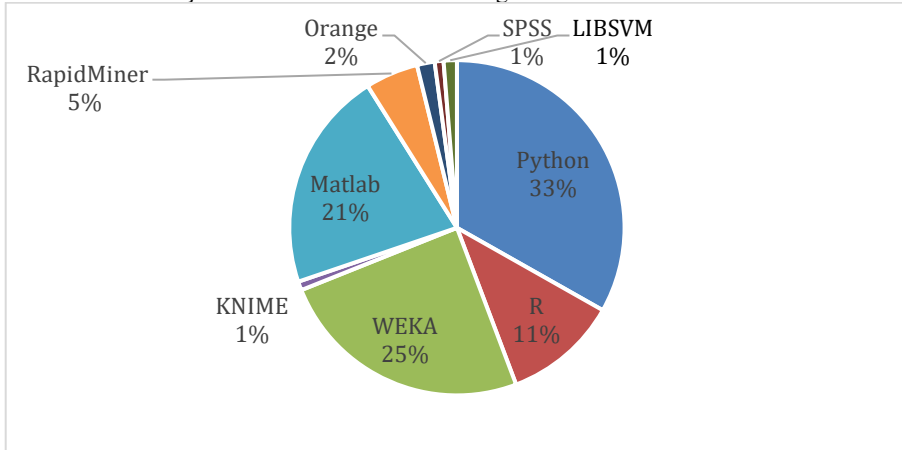
Şekil 7'de tezlerin en çok yayınladığı dört anabilim dalı verilmiştir. Tezlerin büyük bir kısmının Mühendislik alanında gerçekleştirildiği görülmektedir. Bulgular incelendiğinde, Bilgisayar Mühendisliği Anabilim Dalı ilk sırada yer almakta, Elektrik- Elektronik Mühendisliği Anabilim Dalı ikinci sırada yer almaktadır.

Şekil 8. Tezlerin Sayfa Sayısı Aralığı



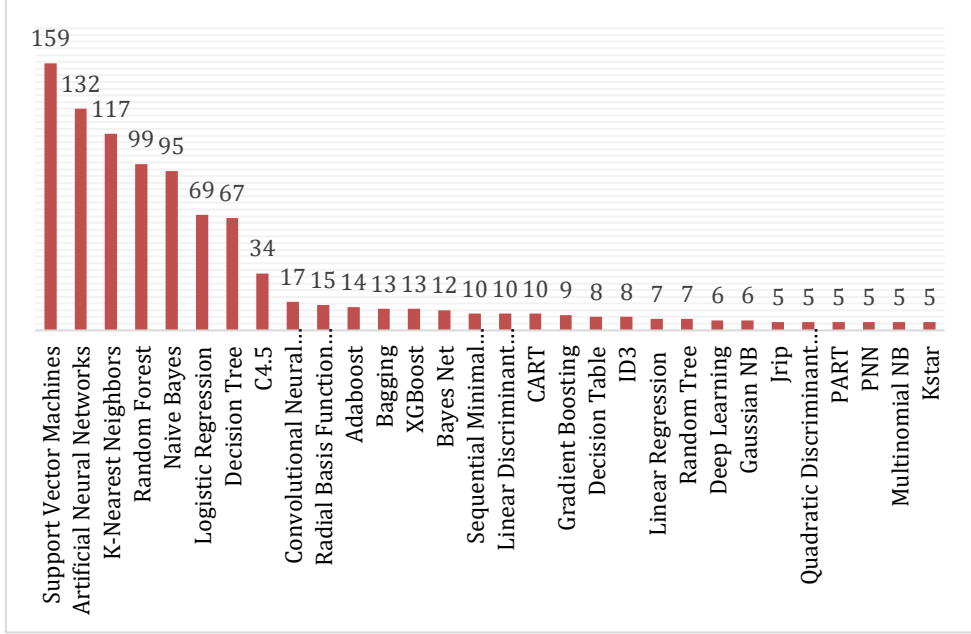
Lisansüstü tezlerin sayfa sayısı incelendiğinde ortalama 96 sayfa olduğu belirlenmiştir. En az sayfa sayısına sahip tez 35 sayfa iken en çok 498 sayfadan oluşmaktadır. Şekil 8'e göre, belirtilen sayfa aralıklarına göre tezlerin dağılımı incelendiğinde, sayfa sayılarının 51-100 arasında yoğunlaştığı görülmektedir.

Şekil 9. Tezlerde Kullanılan Programlama Dili / Yazılım

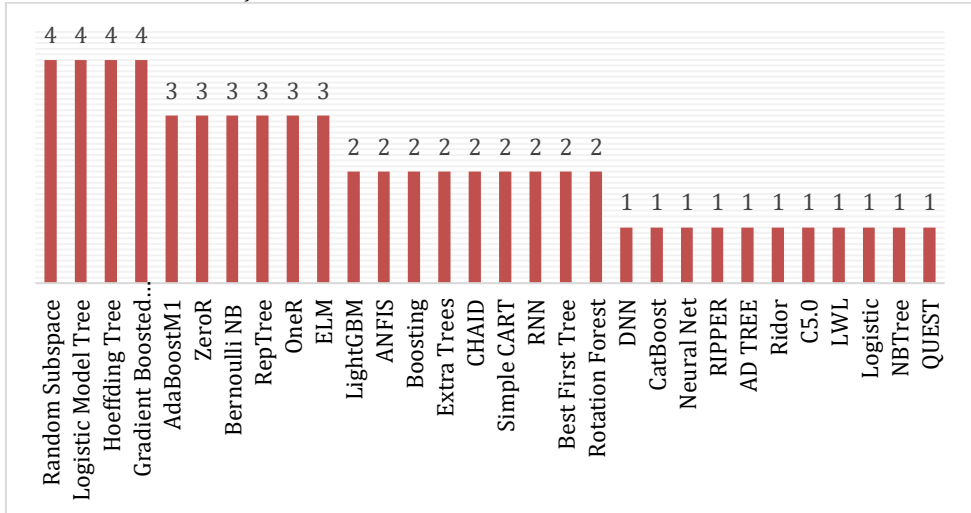


Kullanılan programları gösteren şekil 9 incelendiğinde en sık kullanılan program Python olduğu görülmektedir.

Şekil 10. 5 Defa ve Üzeri Kullanılan Yöntemlerin Frekansı

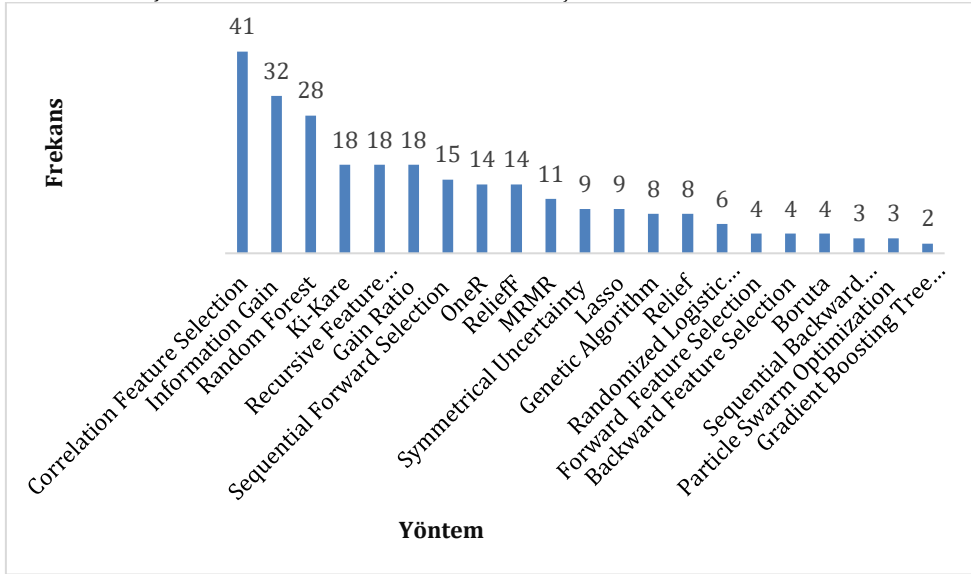


Şekil 11. 5'ten Az Kullanılan Yöntemlerin Frekansı



İncelenen tezlerde kullanılan makine öğrenmesi algoritmaları Şekil 10 ve Şekil 11'de verilmiştir. Şekiller incelendiğinde en sık kullanılan yedi yöntem: Support Vector Machines, Artificial Neural Networks (ANN), K-Nearest Neighbors, Random Forest, Naive Bayes (NB), Logistic Regression (LR), Decision Tree (DT) dir. Kullanılan yöntemler incelendiğinde topluluk öğrenme yöntemlerinin yeterince kullanılmadığı görülmektedir.

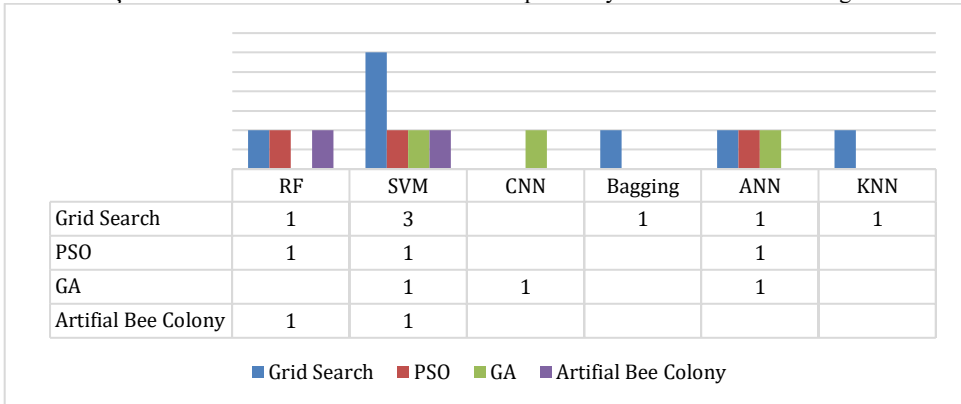
Şekil 12. Tezlerde Kullanılan Öznitelik Seçim Yöntemlerinin Frekansı



İncelenen tezlerde kullanılan öznitelik seçim yöntemleri Şekil 12’de görülmektedir. Grafikler incelendiğinde; Correlation Feature Selection, Information Gain, Random Forest, Ki-Kare, Recursive Feature Elimination, Gain Ratio en sık kullanılan öznitelik seçim yöntemleridir. Öznitelik seçim yöntemlerinde çoğunlukla klasik öznitelik seçim yöntemleri kullanılmaktadır. Öznitelik seçim yöntemlerinin hangi makine öğrenme algoritmalarıyla birlikte kullanıldığını gösteren grafik aşağıda verilmiştir.

Ele alınan tezlerde Makine Öğrenmesi Algoritmalarının parametrelerini belirlemede kullanılan parametre optimizasyon yöntemlerine ilişkin grafik şu şekildedir:

Şekil 13. Tezlerde Kullanılan Parametre Optimizasyon Yöntemlerinin Sıklığı



Makine öğrenmesi algoritmalarının parametrelerini belirlemede kullanılan parametre optimizasyon yöntemleri algoritmalarla birlikte Şekil 13’te verilmiştir.

Grafik incelendiğinde; GA, PSO, Grid Search ve Artificial Bee Colony kullanılan parametre optimizasyon yöntemleridir.

İncelenen tezlerde geliştirilen topluluk metotları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Tezlerde Geliştirilen Topluluk Öğrenme Yöntemleri

Tez	Yöntem
<u>Tozlu, İ. (2019)</u>	Stacked (Random Forest ve temel öğreniciler olarak LGBM, XGBoost ve CatBoost)
<u>Ateş, E. (2019)</u>	LR, SVM, NB
<u>Türker, S. (2019)</u>	DT, KNN, LR
<u>Altan, S.N. (2018)</u>	Simple Logistic, SMO, NB, Decision Table
<u>Onan, A. (2016)</u>	NB, SVM, LR, Bayesci lojistik regresyon (BLR) ve LDA
<u>Güldan, S. (2014)</u>	LibLinear, libSVM, SMO, RF, C4.5
<u>Köksal, İ. H. (2018)</u>	C4.5, Random Tree, RF

İncelenen tezlerde Tablo 2’de verilen melez yaklaşım geliştirilmiştir:

Tablo 2. Tezlerde Geliştirilen Melez Yaklaşımlar

Tez	Yöntem
<u>İskesen, S. E. (2014)</u>	Kümeleme ve sınıflandırmanın birlikte kullanımını içeren melez bir yöntem: K-Means ve NB

İncelenen tezlerde toplam 1308 anahtar kelime kullanılmıştır. Tezlerde fazla 14 en az 3 anahtar kelime kullanılırken; 44 tane tezde ise anahtar kelime yer almamıştır. Kullanılan anahtar kelimeler dikkate alınarak R programı ile oluşturulan kelime bulutu şekil 14’te görülmektedir. Anahtar kelimelerle oluşturulan kelime bulutu şekil 24’te görülmektedir. Buna göre, “machine learning” (163 kez), “support vector machines” (39 kez), “artificial neural network” (38 kez), “classification” (33 kez), ve “data mining” (24 kez) en çok kullanılan anahtar kelimelerdir.

Şekil 14. Tezlerde Kullanılan Anahtar Kelimeler ile Kelime Bulutu

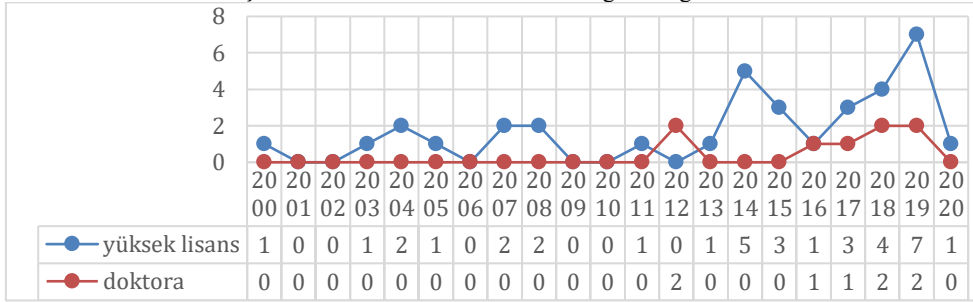


B. Karar Ağaçları Alanındaki Tezlerle İlişkin Bulgular

Yüksek Öğretim Kurumu’nun Ulusal Tez Merkezi internet sitesinde “karar ağaçları”, “decision tree” anahtar kelimeler kullanılarak 2020 yılı mayıs ayında yapılan tarama sonucu 43 teze ulaşılmıştır. 2020 yılının verileri mayıs ayına kadar olduğundan 2020 yılının tamamını yansıtmamaktadır. Bu tezlerin 7 tanesinin erişimi sınırlandırılmıştır. İncelenen tezlerin adlarına <https://tinyurl.com/2mhsaeky>

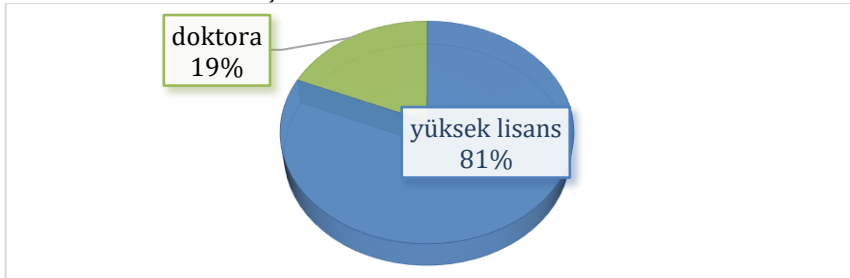
linkinden ulaşabilirsiniz. Ulaşılan tezler; yıl, tez türü, dili, üniversite, enstitü, danışman akademik unvanı, anabilim dalı, sayfa sayısı, kullanılan program, kullanılan yöntem dikkate alınarak bibliyografik açıdan detaylı incelenmiş ve Excel programına aktarılarak grafik ve tablolar oluşturulmuştur.

Şekil 15. Lisansüstü Tezlerin Yıllara göre Dağılımı



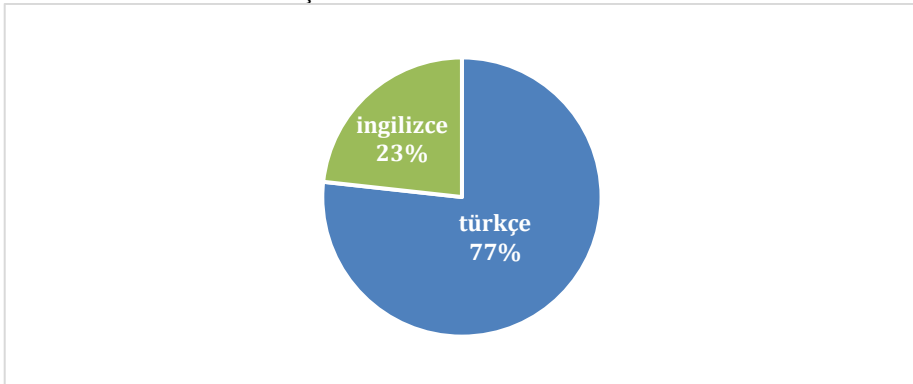
Lisansüstü tezlerin yıllara göre dağılımı Şekil 15’de verilmiştir. Tezlerin yıllara göre dağılımı incelendiğinde, ilk tezin 2000 yılında yazıldığı 2012 yılına kadar doktora tezinin yazılmadığı gözlenmektedir. Yazılan tezlerin çoğunluğunu yüksek lisans tezleri oluşturmaktadır.

Şekil 16. Lisansüstü Tezlerin Türü

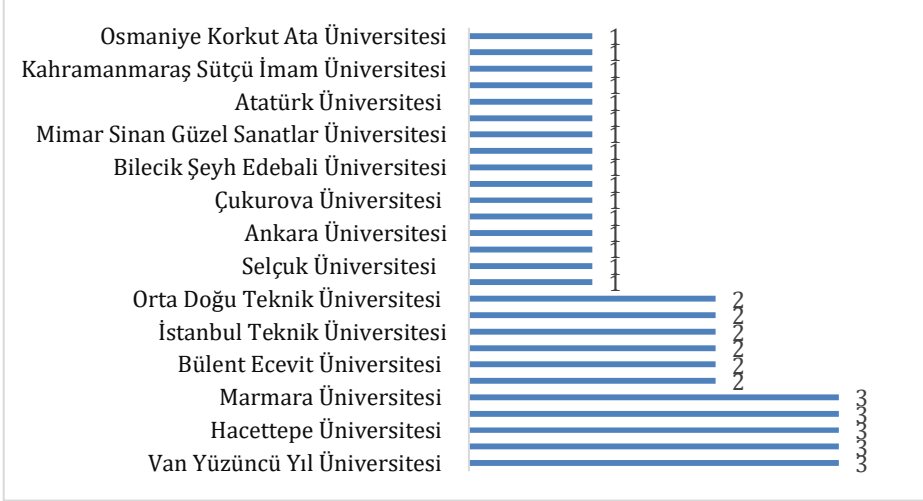


Şekil 16’da lisansüstü tezlerin türlerine göre dağılımı verilmiştir. Buna göre; çalışmada incelenen 43 lisansüstü tezin %19’u doktora, %81’i ise yüksek lisans tezidir.

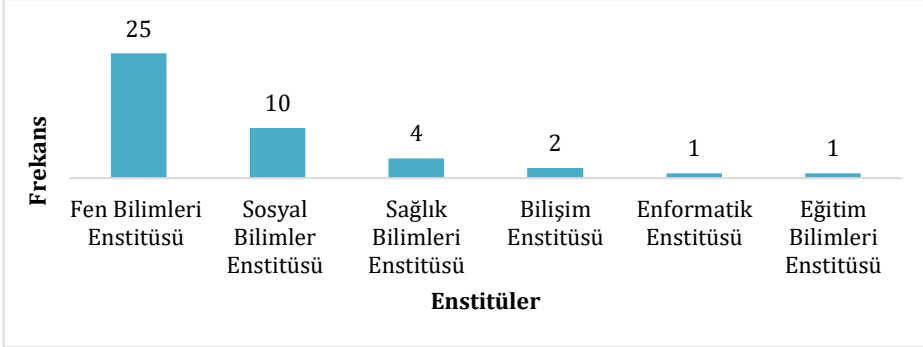
Şekil 17. Tezlerde Kullanılan Dil



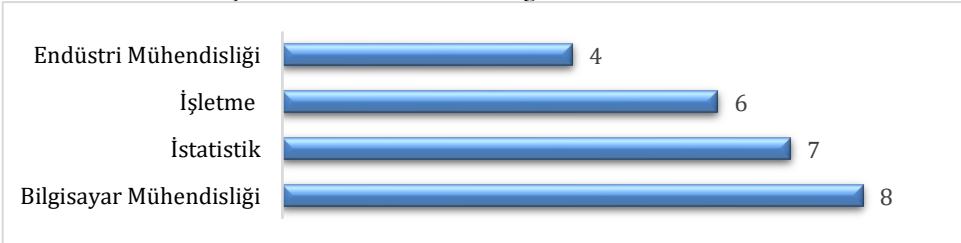
Şekil 17 incelendiğinde; yayınlanan lisansüstü tezlerinin %77’si Türkçe, %23’ü ise İngilizcedir.

Şekil 18. Tezlerin yayınlandığı Üniversitelere Göre Frekansı

İncelenen tezlerin üniversitelere göre dağılımı Şekil 18’de verilmiştir. Buna göre; Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi’nin alana en çok katkı sağlayan üniversiteler olduğunu söyleyebiliriz.

Şekil 19. Enstitülere göre Tezlerin Frekansı

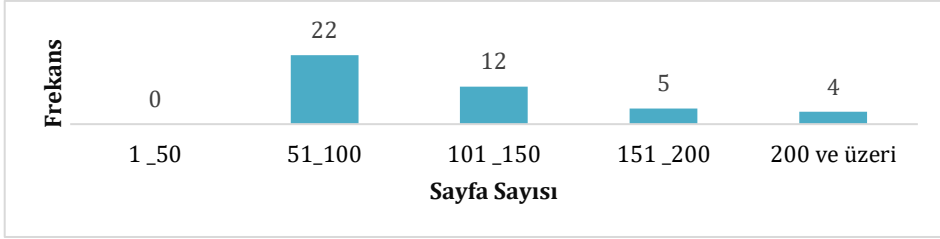
İncelenen tezlerin enstitülere göre dağılımı şekil 19’da verilmiştir. Grafik incelendiğinde; bu enstitüler içerisinde en çok tezin fen bilimleri enstitüsü altında hazırlandığı görülmektedir.

Şekil 20. Ana Bilim Dallarına göre Tezlerin Frekansı

Şekil 20’de tezlerin en çok yayınladığı dört ana bilim dalı verilmiştir. Bulgular incelendiğinde, bilgisayar mühendisliği ana bilim dalı ilk sırada yer

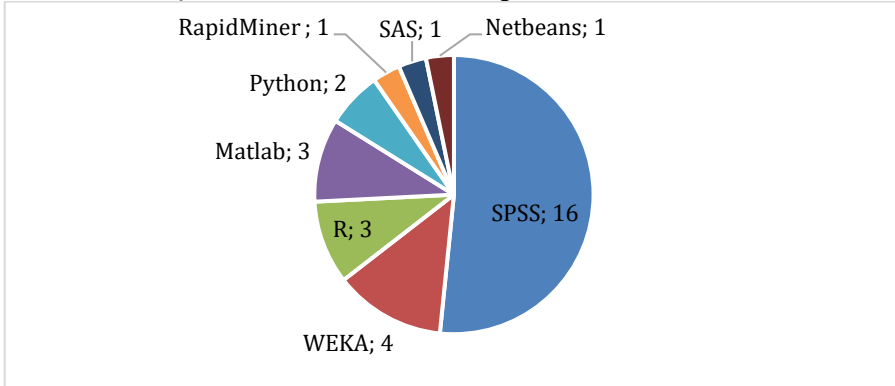
almakta, istatistik ana bilim dalı ikinci sırada yer almaktadır. Bunları işletme ve endüstri mühendisliği ana bilim dalları takip etmektedir.

Şekil 21. Tezlerin Sayfa Sayısı Aralığı



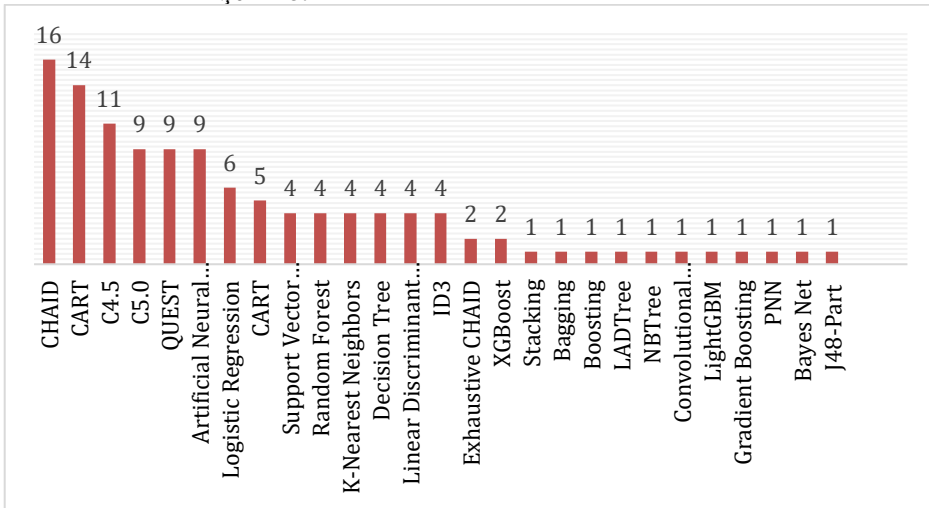
Lisansüstü tezlerin sayfa sayısı incelendiğinde ortalama 120 sayfa olduğu belirlenmiştir. En az sayfa sayısına sahip tez 54 sayfa iken en çok 341 sayfadan oluşmaktadır. Şekil 21’e göre, belirtilen sayfa aralıklarına göre tezlerin dağılımı incelendiğinde, sayfa sayılarının 51-100 arasında yoğunlaştığı görülmektedir.

Şekil 22. Tezlerde Kullanılan Programlama Dili / Yazılım



Kullanılan programı gösteren şekil 22 incelendiğinde en sık kullanılan programın SPSS olduğu görülmektedir.

Şekil 23. Tezlerde Kullanılan Yöntemlerin Frekansı



İncelenen tezlerde kullanılan makine öğrenmesi algoritmaları Şekil 23'te verilmiştir. Şekil incelendiğinde en sık kullanılan altı yöntem: CHAID, CART, C4.5, C5.0, QUEST ve ANN dir. Tez çalışmalarında kullanılan algoritmalar incelendiğinde topluluk öğrenme yöntemlerinin yeterince kullanılmadığı görülmektedir.

İncelenen tezlerde Tablo 3'de verilmiş olan melez yaklaşımlar geliştirilmiştir:

Tablo 3. Tezlerde Geliştirilen Melez Yaklaşımlar

Tez	Yöntem
<u>Gür, H. (2018)</u>	DT ve Bulanık Mantık
<u>Öztürk, S. (2015)</u>	ID3 ve Bulanık Mantık
<u>Sezer, Ü. (2008)</u>	ID3 ve Birliktelik Kuralları

İncelenen tezlerin sadece bir tanesinde öznitelik seçimine rastlanmıştır. Kullanılan öznitelik seçim yöntemi tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Tezlerde Kullanılan Öznitelik Seçim Yöntemleri

Tez	Yöntem
<u>Özdemir, S. (2014)</u>	C4.5 algoritması uygulanmadan önce CFS, CONS (Consistency Based Feature Selection), IG, and SU öznitelik seçim yöntemleri ile öznitelikler seçilmiştir.

İncelenen tezlerde toplam 144 anahtar kelime kullanılmıştır. Tezlerde fazla 7 en az 3 anahtar kelime kullanılırken; 6 tane tezde ise anahtar kelime yer almamıştır. Kullanılan anahtar kelimeler dikkate alınarak R programı ile oluşturulan kelime bulutu şekil 24'te görülmektedir. Buna göre, “decision trees” (23 kez), “data mining” (15 kez), “CART” (5 kez), “classification” (4 kez), “artificial neural network” (4 kez), “CHAID” (4 kez), “logistic regression” (4 kez) ve “C4.5” (4 kez) en çok kullanılan anahtar kelimelerdir.

Şekil 24. Tezlerde Kullanılan Anahtar Kelimeler ile Kelime Bulutu



SONUÇ

Bibliyometri, belirli bir araştırma alanındaki en son gelişmeleri, alandaki eğilimleri ve önde gelen konuları ortaya çıkarabilir. Lisansüstü tezler, literatürün gelişmişlik seviyesi hakkında önemli bilgiler sağlamaktadır. Bu çalışmada makine öğrenmesi ve karar ağaçları alanında yazılmış tezler araştırma konusu olarak seçilmiştir. Ulaşılan tezlerin birçok parametre dikkate alınarak bibliyometrik olarak detaylı analiz edilmesi amaçlanmıştır. Bu analiz sonucunda önemli bulgular elde edilmiştir.

Makine öğrenmesi alanında yazılan tezlere ilişkin elde edilen bulgular:

– Tezlerin yıllar bazında dağılımı incelendiğinde, 2016 yılından sonra yayınlanan tez sayısında önemli bir artış olduğu görülmektedir. Aynı zamanda incelenen tezlerin çoğunluğunun yüksek lisans tezi olduğu görülmektedir.

– Alana en çok katkı sağlayan üniversitelerin İstanbul Teknik Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, İstanbul Üniversitesinin olduğu; tezlerin büyük çoğunluğunun Fen Bilimler Enstitüsü altında yayımlandığı ve ana bilim dalı olarak da Bilgisayar mühendisliği alanının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

– Makine öğrenmesi alanında çok sayıda algoritma mevcuttur. İncelenen tezlerde Support Vector Machines, Artificial Neural Networks, K-Nearest Neighbors, Random Forest, Naive Bayes, Logistic Regression, Decision Tree sırasıyla en sık kullanılan yöntemleridir. Aynı zamanda topluluk öğrenme yöntemlerinin yeterince kullanılmadığı bu alanda önemli bir boşluk olduğu görülmektedir.

– Tezlerde Correlation Feature Selection, Information Gain, Random Forest, Ki-Kare, Recursive Feature Elimination, Gain Ratio en sık kullanılan öznelik seçim yöntemleridir. İncelenen çalışmalarda çoğunlukla klasik öznelik seçim yöntemleri kullanıldığı sarmal ve gömülü yaklaşımlarının kullanımının çok yaygın olmadığı görülmektedir.

– Makine öğrenmesi algoritmalarının parametrelerini belirlemede kullanılan parametre optimizasyon yöntemleri algoritmalarla birlikte incelendiğinde; GA, PSO, Grid Search ve Artificial Bee Colony kullanılan parametre optimizasyon yöntemleridir. Hangi makine öğrenme algoritmasının parametrelerinin optimizasyonun yapıldığına bakıldığında en sık SVM yönteminin parametrelerini belirlemede farklı yaklaşımlar kullanılmış ancak tezlerde parametre optimizasyonu çok az sayıdadır ve sezgisel yaklaşımların kullanımına da çok az rastlanmıştır. Bu alanda önemli bir boşluk bulunmaktadır. Kullanılan yöntemlerden yola çıkarak yeni yöntemler denenebilir.

– Tezlerde geliştirilen topluluk yöntemlerine bakıldığında da bu alanda boşluk bulunmaktadır ve farklı metotlar bir arda kullanılarak yeni yaklaşımlar geliştirilebilir.

– Sadece bir tezde melez yaklaşım ortaya atılmıştır. Geliştirilen melez yaklaşıma ilişkin verilen tablodan yola çıkarak yeni yaklaşımlar geliştirilebilir.

– Python ve WEKA sırasıyla en yaygın programlama dili / yazılımdır.

Karar ağaçları alanında yazılan tezlere ilişkin elde edilen bulgular:

– Tezlerin yıllar bazında dağılımı incelendiğinde, ilk tezin 2000 yılında yazıldığı 2012 yılına kadar doktora tezinin yazılmadığı gözlenmektedir. Yazılan tezlerin çoğunluğunu yüksek lisans tezidir.

– Alana en çok katkı sağlayan Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi; tezlerin büyük çoğunluğunun Fen Bilimler Enstitüsü ikinci olarak ise

Sosyal Bilimler Enstitüsü altında yayınlandığı ve ana bilim dalı olarak da Bilgisayar mühendisliği alanının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

– Makine öğrenmesi alanında çok sayıda algoritma mevcuttur. İncelenen tezlerde CHAID, CART, C4.5, C5.0, QUEST ve ANN sırasıyla en sık kullanılan yöntemleridir. Aynı zamanda topluluk öğrenme yöntemlerinin yeterince kullanılmadığı bu alanda önemli bir boşluk olduğu görülmektedir.

– Tezlerde sadece bir tane çalışmada öznelik seçimi kullanılmıştır. Karar ağacı algoritmaları ile birlikte öznelik seçim yöntemlerinin kullanımı alanında önemli bir boşluk bulunmaktadır.

– Makine öğrenmesi algoritmalarının parametrelerini belirlemede kullanılan parametre optimizasyon yöntemleri karar ağacı alanında yazılan tezlerde kullanılmamıştır.

– Tezlerin çok az bir kısmında melez yaklaşım geliştirilmiştir. Geliştirilmiş melez yaklaşıma ilişkin verilen tablodan yola çıkarak yeni yaklaşımlar geliştirilebilir.

– SPSS ve WEKA sırasıyla en yaygın programlama dili / yazılımdır.

Erişilen tezlerin birçok parametre açısından detaylı analiz edildiği bu çalışma ile bu kapsamda ileride çalışacak araştırmacılara birçok yönden (kullanılabilecek yöntem, program, geliştirilecek melez yaklaşım vb.) yol göstereceği düşünülmektedir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Makalenin tüm süreçlerinde Yönetim ve Ekonomi Dergisi'nin araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hareket edilmiştir.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Beyanı

Yazarın herhangi bir kişi ya da kuruluş ile çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Akay, E. Ç. (2018). Ekonometride yeni bir ufuk: büyük veri ve makine öğrenmesi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 7(2), 41-53.
- Altan, S.N. (2018). *Metin Sınıflandırma için Makine Öğrenmesi Tekniklerine Dayalı Bir Yöntem Geliştirilmesi*. (Yüksek lisans Tezi), Ege Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Ateş, E. (2019). *Hisse Senetleri ve Sosyal Medya Arasındaki İlişkinin Makine Öğrenmesi Teknikleri ile Belirlenmesi*. (Yüksek lisans Tezi). Doğu Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Bilgin, M. (2018). Makine Öğrenmesi. İstanbul: Papatya Yayınları.
- Budak, H. (2018). Özelliğ seçim yöntemleri ve yeni bir yaklaşım. *Journal of Natural & Applied Sciences*.
- Friedman, J., Hastie, T., & Tibshirani, R. (2001). The Elements of Statistical Learning. Vol. 1, No. 10. New York: Springer Series in Statistics.
- Güldan, S. (2014). *Makine Öğrenmesi Yöntemleriyle Gerçek Olmayan Tüketici Yorumlarının Tespiti*. (Doktora Tezi), İstanbul Kültür Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Gür, H. (2018). *Kredi Değerlendirmesi için Bulanık Karar Ağaçları Tabanlı Bir Karar Destek Sistemi*. (Yüksek lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Bilişim Enstitüsü.
- Güzeller, C. O. ve Çeliker, N. (2017). Geçmişten günümüze gastronomi bilimi: bibliyometrik analiz. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5/Special Issue2, 88-102. Doi: 10.21325/jotags.2017.114.

- Hotamışlı, M., ve Erem, I. (2014). Muhasebe ve finansman dergisi'nde yayınlanan makalelerin bibliyometrik analizi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (63), 1-20. <https://doi.org/10.25095/mufad.396474>.
- İşkesen, S. E. (2014). *Development and Implementation of a Price Prediction System Using Machine Learning Techniques*. (Yüksek lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Kapucu, C., ve Çubukçu, M. (2019). Fotovoltaik sistemlerde topluluk öğrenmesi temelli hata tespiti. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 12(2), 83-91. <https://doi.org/10.17671/gazibtd.508475>.
- Khalid, S., Khalil, T., & Nasreen, S. (2014, August). A survey of feature selection and feature extraction techniques in machine learning. In 2014 Science and Information Conference (pp. 372-378). IEEE. Doi: 10.1109/SAI.2014.6918213.
- Köksal, İ. H. (2018). *Fashion Trend Prediction Using Machine Learning Techniques*. (Yüksek lisans Tezi), Yaşar Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Kutlugün, M. A. (2017). *Gözetimli Makine Öğrenmesi Yoluyla Türe Göre Metinden Ses Sentezleme*. (Yüksek lisans Tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Lawani, S. M. (1981). Bibliometrics: its theoretical foundations, methods and applications. *Libri*, 31, 294.
- Li, Y., Xu, Z., Wang, X., & Wang, X. (2020). A bibliometric analysis on deep learning during 2007–2019. *International Journal of Machine Learning and Cybernetics*, 1-20. <https://doi.org/10.1007/s13042-020-01152-0>.
- Martínez, M. A., Cobo, M. J., Herrera, M., & Herrera-Viedma, E. (2015). Analyzing the scientific evolution of social work using science mapping. *Research on Social Work Practice*, 25(2), 257-277. Doi: 10.1177/1049731514522101.
- Mitchell, T. M. (1997). *Machine Learning*. USA: McGraw Hill Companies, Inc.
- Onan, A. (2018). A clustering based classifier ensemble approach to corporate bankruptcy prediction. *Alphanumeric Journal*, 6(2), 365-376. <http://dx.doi.org/10.17093/alphanumeric.333785>.
- Onan, A. (2016). *Görüş Sınıflandırma için Makine Öğrenmesi Algoritmalarına Dayalı Bir Yöntem Tasarımı ve Gerçekleştirimi*. (Doktora Tezi), Ege Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Özdemir, S. (2014). *A Decision Tree Based Intrusion Detection System with Bootstrap Aggregating, Discretization, and Feature Selection*. (Yüksek lisans Tezi), Boğaziçi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Öztemel, E. (2003). *Yapay Sinir Ağları*. İstanbul: PapatyaYayıncılık.
- Öztürk, S. (2015). *An Experimental Evaluation for Fuzzy Decision Trees*. (Yüksek lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Pınar, M., Okumuş, O., Turgut, U. O., Kalıpsız, O., ve Aktaş, M. S. (2017). Büyük veri içeren öneri sistemleri için hiperparametre optimizasyonu. *Ulusal Yazılım Mühendisliği Sempozyumu*, 22-272.
- Pritchard, A. (1969). Statistical bibliography or bibliometrics. *Journal of Documentation*, 25(4), 348-349.
- Samiee, Saeed – Chabowski, Brian R (2012). Knowledge structure in international marketing: a multi-method bibliometric analysis. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40 (2), 364-386. Doi: 10.1007/s11747-011-0296-8.
- Sezer, Ü. (2008). *Karar Ağaçlarının Birliktelik Kuralları ile İyileştirilmesi*. (Yüksek lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Subanya, B., & Rajalaxmi, R. R. (2014, February). Feature Selection Using Artificial Bee Colony for Cardiovascular Disease Classification. In 2014 International Conference on Electronics and Communication Systems (ICECS) (pp. 1-6). IEEE.
- Tanyıldızı, E., ve Demirtaş, F. (2019). Hiper Parametre Optimizasyonu. In 2019 Ist International Informatics and Software Engineering Conference (UBMYK) (pp. 1-5). IEEE.
- Tozlu, İ. (2019). *Simplifying Balance Sheet Adjustment Process in Commercial Loan Applications Using Machine Learning Methods*. (Yüksek lisans Tezi), İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Tsai, C. F., Eberle, W., & Chu, C. Y. (2013). Genetic algorithms in feature and instance selection. *Knowledge-Based Systems*, 39, 240-247. <https://doi.org/10.1016/j.knosys.2012.11.005>.

- Türker, S. (2019). *Zararlı Android Yazılımlarının Makine Öğrenmesi ile Ailelerine Göre Sınıflandırılması*. (Yüksek lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Verma, A., & Mehta, S. (2017, January). A Comparative Study of Ensemble Learning Methods for Classification in Bioinformatics. In *2017 7th International Conference on Cloud Computing, Data Science & Engineering-Confluence* (155-158). IEEE.
- Wang, Z., Wang, Y., & Srinivasan, R. S. (2018). A novel ensemble learning approach to support building energy use prediction. *Energy and Buildings*, 159, 109-122. <https://doi.org/10.1016/j.enbuild.2017.10.085>.
- Yıldız O., Tez M., Bilge H. Ş., Akcayol M. A., Güler İ. (2012). Meme Kanseri Sınıflandırması İçin Gen Seçimi. *IEEE 20nd Signal Processing and Communications Applications Conference; 18-20 April 2012; Muğla, Turkey*: IEEE, 988-991.

SUMMARY

Bibliometry is an important tool for evaluating and analyzing academic research developed in countries, universities, research centers, research groups, journals, authors, and a particular field or discipline. It provides objective criteria for evaluating academic research and is therefore increasingly valued as a tool for evaluating academic quality and productivity. Bibliometry contributes to the advancement of science in many different ways: assessing progress, identifying the most reliable sources of scientific publications, establishing the academic basis for evaluating new developments, identifying major scientific actors, developing bibliometric indexes to evaluate academic output, current issues in the literature, methods, findings, and It creates a roadmap for future researchers by revealing the issues that are out of date, determining the current situation and trends, and determining the existing gaps in a particular research discipline.

Machine learning is a field of artificial intelligence that enables the system to create a model using the learning gained from its past experiences and to make a prediction for future situations. Numerous machine learning algorithms have been developed to solve problems. When the studies are examined, different approaches have been proposed to increase the performance of algorithms. These approaches generally; It is in the form of applying machine learning algorithms after choosing the feature, developing ensemble learning methods, applying different optimization algorithms in determining the parameters of machine learning algorithms, improving machine learning algorithms by using heuristic or different methods. The focus of the study is to examine machine learning and decision tree algorithms based on the supervised learning strategy, to avoid duplication in future studies by examining different approaches developed to improve performance, thus providing researchers with a perspective.

325 theses were reached as a result of the scanning performed in May 2020 by using the keyword "machine learning", in the database of the Council of Higher Education's National Thesis Center. 43 theses were reached as a result of the scanning performed in May 2020 by using the keywords "decision tree", in the database of the Council of Higher Education's National Thesis Center. Theses reached; It was examined in detail in terms of bibliography taking into account the year, thesis type, language, university, institute, department, the number of pages, the software used, the methods used, the keywords. the data were obtained and

transferred to the Excel program. In this software calculations, graphs and tables were made.

As a result of bibliometric analysis in the field of machine learning; There was a significant increase in the number of theses published after 2016, It has been observed that the majority of the theses are master's thesis, the university that contributes the most to the field is Istanbul Technical University, Support Vector Machines is the most frequently used algorithm, ensemble learning methods are not used enough, the use of embedded and wrapper approaches is not very common, and when we look at the developed community methods there is a gap in this area, Python is the most common programming language / software.

As a result of bibliometric analysis in the field of decision trees; the first thesis was written in 2000, It has been observed that the majority of the theses are master's thesis, the university that contributes the most to the field is Van Yüzüncü Yıl University,, CHAID is the most frequently used algorithm, ensemble learning methods are not used enough, this field where only one study uses attribute selection, parameter optimization methods are not used, SPSS is the most common programming language / software.

It is thought that this study, in which the accessed theses are analyzed in terms of many parameters, will guide researchers who will work in this context in many ways (method, program, hybrid approach to be developed, etc.).

Maliye Politikasında Yeni Arayışlar: Alternatif İzlekler Üzerine Bir Giriş Denemesi*

Metehan CÖMERT**

ÖZ

Bu çalışma, anaakım iktisat anlayışının çizdiği sınırların karşısında konumlanarak 2008 krizini verimli bir tartışma alanı olarak ele almakta ve alternatif gelecek vizyonlarına ilişkin maliye politikası temelinde bir başlangıç izleği önermektedir. Bu doğrultuda çalışma ilk olarak hem anaakım yazının maliye politikası kavramsallaştırmasını eleştirmekte hem de geleneksel Keynesyen yaklaşımın sorunlu doğasına işaret etmektedir. Bu zamana kadar yapılan çoğu Keynesyen analizin temelde neoklasik bir Keynes figürü ortaya çıkardığını ve bu yüzden Keynes'teki radikal özün ortaya çıkarılması gerekliliğini post-Keynesyen bir düzlemde tespit eden çalışma, maliye politikasında olası yeni izlekleri kavramsal olarak tartışmaya açmakta ve teorisinin ötesine geçerek uygulama önerilerini somutlaştırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: maliye politikası, Keynes, post-Keynesyen teori, ekonomik kriz.

JEL Sınıflandırması: B50, E62

New Insights into Fiscal Policy: An Introductory Essay on Alternative Paths

ABSTRACT

This study assesses the crisis of 2008 as a fertile ground by positioning against the boundaries drawn by mainstream economics and suggests an introductory path for alternative future visions on the basis of fiscal policy. To that end, the study firstly criticizes the unremarkable role of fiscal policy within mainstream framework and addresses the problematic nature of traditional Keynesian approach. Based on a critical post-Keynesian perspective that finds most Keynesian studies conducted so far has fundamentally revealed a neoclassical Keynesian figure and therefore the necessity of uncovering the radical essence in Keynes' writings, the study conceptually discusses possible new themes in fiscal policies and proposes policy proposal by going beyond the theory.

Key Words: fiscal policy, Keynes, post-Keynesian theory, economic crisis.

JEL Classification: B50, E62

KRİZİ: POLİTİK İKTİSADIN BİRİNCİL MESELESİ ve 2008

Thomas Piketty'nin Yirmi Birinci Yüzyılda Kapital başlıklı kitabının hemen girişinde saptadığı "günümüz dünyasının en hararetli ve en çok tartışılan sorunlarından birinin zenginliğin paylaşılması olduğu" (Piketty, 2014:1-3) iddiası, Ricardo'dan, Marx'tan miras kalan politik iktisadın birincil meselesinin ne olduğuna ilişkin tartışmanın yeniden kabullenişidir esasen. Eşitsizliğin aşırılaşarak

* Bu çalışma, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Ekonomisi Anabilim Dalı tarafından yayımlanan "Büyük Durgunluğun İzinde Post-Keynesyen Teori ve Maliye Politikası: Neoliberalizm, Kriz, Bölüşüm" başlıklı tezin sadece bir bölümünün gözden geçilerek genişletilmiş halidir.

** Arş. Gör., Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Maliye Bölümü, mcomert@ybu.edu.tr, ORCID Bilgisi: 0000-0003-3906-7272.

(Makale Gönderim Tarihi: 21.01.2021 / Yayına Kabul Tarihi: 31.05.2021)

Doi Number: 10.18657/yonveek.866245

Makale Türü: Araştırma Makalesi

on dokuzuncu yüzyıldaki dinamiklerine geri döndüğünü ileri süren Piketty, “[k]apitalizmin demokratik toplumların dayandığı meritokratik değerleri derinden sarsan, rastgele ve sürdürülemez eşitsizlikleri otomatik olarak üretmeye başlayacağını” (Piketty, 2014:2) öne sürer. Yakın zamanda yayımlanan son kitabı Sermaye ve İdeoloji’de ise (2020:1096) ideolojiyi temel inceleme nesnesi olarak ele alarak Marx ve Engels’in Komünist Manifesto’sundaki “tüm toplumların tarihinin sınıf mücadeleleri tarihi olduğu” tespitini tekrardan formüle etmeye çalıştığını iddia eder. Piketty için “[ş]imdiye kadar olan toplumların tarihi ideolojilerin savaşı ve adalet arayışıdır”.

Temelde adalet arayışı ve eşitsizlik üzerine konumlanan bu sözler, 2008-2009 krizi ile birlikte anlamlı bir çerçeveye oturur. Nihayetinde krizler gerçeği dönüştürür; var olanı yeniden biçimlendirmek, tümünden değiştirmek ya da gerçeği şiddetlendirmek krizle birlikte bir ihtimal olarak düşünce dünyasında belirir. Krizin kapitalist üretim sürecinin yeniden üretiminin zorunlu bir koşulu olduğu, krizle beraber kapitalizmin yeniden biçimlendiği ve planlandığı, krizlerle birlikte topyekûn bir değişim yaşandığı iddiasından (Harvey, 2015:9) yola çıkarsak 2007-2008 krizi ya da ‘Büyük Durgunluk’ (*Great Recession*) ile birlikte bölüşüm-eşitsizlik sorununa ilişkin yalnızca bütünlüklü bir çerçeve çizmenin değil, aynı zamanda çözüme ilişkin bir şeyler söylemenin de ne kadar önemli olduğunu teşhis ederiz. Yalnızca sorunu ortaya koymanın yeterli olmadığı, krizden çıkış biçiminin gelecek krizlerin tohumlarını bağrında taşıdığı (Harvey, 2015:10) argümanı da göz önüne alındığında krizin nedenleri kadar çözüm önerilerini de tartışmaya açma gerekliliği iyiden iyiye belirginleşir. O halde doğru soruyu sormak, “bölüşüm sorununu yeniden ekonomik analizin merkezine yerleştirmek” gerekmektedir (Piketty, 2014:16).

Bu noktada şaşırtıcı bir çelişki ortaya çıkar. Çelişki, bu defaki krizin, 1929 Buhranı’ndan bu yana yaşanan en şiddetli kriz olduğu yönündeki genel kabullenişe ve “kriz sonrası toparlanmanın oldukça yavaş bir şekilde seyrederek durgunluğun kalıcı hale gelmesi”ne (Blecker, 2016:2; Lo ve Rogoff, 2015:2-3) rağmen sorunların çözümüne yönelik yeni yaklaşımların ortaya çıkmamasıdır. Bilinen standart çözüm önerilerinin ötesine geçmeyi hedefleyen yapıcı alternatiflerin fazlaca gündeme gelmemesinden hareketle, bu çalışma temelde post-Keynesyen teori bağlamında maliye politikasındaki dönüşümü imlemeyi amaçlamaktadır.

Toplumsal eşitsizliğin yönetilemez bir duruma eriştiği, kemer sıkma politikalarının yerleşik bir politika seçeneği haline geldiği, alt-orta sınıfları baskılamaya devam eden ve az sayıda ancak çok fazla zengin olanların söz sahibi olduğu plütokratik bir düzene doğru süratle yol alan bir düzenin oluştuğu genel görünümde post-Keynesyen teori iyi bir başlangıç noktası sunmaktadır. Toplumsal ilerlemenin tümüyle tıkanacağı ve kapitalizmin eşitsizlikleri içkin olarak ürettiği argümanı –ironik bir biçimde– Papa Francis’ten kapitalizmin ‘pazarlama gurusu’ Philip Kotler’e kadar kucaklanmakta ve kapitalizmin ehlileştirilerek düzeltilmesinin sistemin yaşaması için zorunlu bir koşul olduğu fikri paylaşılmaktadır. Krizin inancı sarsarak sistemik gedikler oluşturduğu ve toplumsal taleplerin bu gediklerden içeri sızabileceği (Dumenil ve Levy, 2015:173) fikrinin

geniş bir kesim tarafından benimsendiği eleştirel bir iklimde yapıcı alternatif oluşturma gayreti son derece anlamlı görünmektedir. Varılacak nokta elbette Kotler'in varmış olduğu kapitalizmin tekrar etkin bir biçimde işleyen bir forma sokulduğu umut dolu bir kapitalizm vizyonu (Kotler, 2015:226) değildir. Aksine, David Harvey'in de belirttiği üzere krizle beraber görünür hale gelen çelişkiyi eleştirmenin ötesine geçmek gerekmektedir. Nitekim “[t]üm çelişkiler kötü değildir ve çelişkiler hem kişisel hem de sosyal değişimler için verimli bir kaynak olabilir, böylece insanların durumunda eskiye göre önemli iyileşmeler sağlayabilir ve çelişkilere boyun eğip yenilmeyiz. Onları yaratıcı bir biçimde kullanabiliriz. Çelişkilerden çıkış yollarından biri yeniliktir” (Harvey, 2015:17). Ancak, “[ç]elişkilerin tümünden yok olmayıp yer değiştirmek gibi kötü bir huyu vardır” (Harvey, 2015:17) iddiasını da göz önünde bulundurduğumuzda, bölümümü merkezine yerleştiren ekonomi politikalarını alternatif ve eleştirel bir analiz çerçevesi içerisinde ele almanın yeterli olmadığını teşhis ederiz. Bu durumda, yeni bir krizin tekrar meydana gelmeyeceği bir toplumsal düzenin inşasının da önemi apaçık ortaya çıkar.

Bu çalışmanın ilk kısmı maliye politikaları temelinde anaakım kavramsallaştırmalara karşı bir çıkışı somutlaştıracaktır ki bu tutum Harvey'in bahsettiği çelişkinin yaratıcı bir biçimde kullanılarak verimli bir değişim için kaynak olması ile son derece uyum içerisinde görünmektedir. Burada bahsedilen karşı çıkış yalnızca neoklasik anlatıya yönelmeyecek; aynı zamanda geleneksel Keynesyen anlayış da eleştirilecektir. Bir sonraki bölümde ise, post-Keynesyen yaklaşım çerçevesinde alternatif maliye politikalarına ilişkin yeni bir izlek önerilecek ve Keynes-Minsky temelinde Keynesyen teorinin radikalleştirilmesi gerekliliği tartışılacaktır. Son olarak, maliye politikası tartışmaları daha radikal bir düzlemde ele alınarak uygulamaya yönelik yapıcı alternatif arayışları somutlaştırılacaktır.

I. YERLEŞİK ANLAYIŞIN KARŞISINDA DURMAK: NEOKLASİK VE ORTODOKS KEYNES ANLATILARININ ELEŞTİRİSİ

İktisat yazınının hakikate yakınsayan bir bilimsellik iddiasına bürünerek modern bir başlangıç noktası aradığı tarihsel ilk andan itibaren benimsediği katı Smithyen devlet karşıtlığı imgelemi, özellikle 1980 sonrasında yerleşik bir anlayış haline gelerek küresel bir iktisat politikası olarak uygulamaya konulmuştur. Bu doğrultuda yakın dönem iktisat yazınında “yeni makroekonomik konsensüs” (*new consensus in macroeconomics*) şeklinde beliren yazın (Arestis, 2009; Fontana, 2009; Tcherneva, 2008), makroekonomik politika seçenekleri arasında para politikasının etkin olduğu iddiasında bulunarak bu politika aracına bir başatlık ve etkinlik misyonu yüklemiş ve bu haliyle Keynesyen döneme ait maliye politikası önceliğinin yeni konsensüste baskın bir rolü olmadığını iddia etmiştir. Bu kavramsal çerçevede belirgin olan tespit, maliye politikasının enflasyonist ve keyfi bir politika aracı olduğu ve ihtiyari/aktif bir iktisat politikası aracı olarak rolünün azaltılması şeklindedir (Arestis, 2009:4; Tcherneva 2008:41). Ancak, neoliberal teori ve uygulamaların geçerli kılınarak yerleşiklik kazanmasıyla maliye politikasının bir reddediliş şeklinde imlenmesi, kriz ile birlikte belirgin bir düşünce

farklılaşmasına yol açmış ve maliye politikasının krizden çıkış için elverişli bir gündem sunduğu iddiası tekrardan iktisadî tartışmaların merkezine yerleşmiştir (Alesina, 2012; DeLong ve Summers, 2012; Şen ve Kaya, 2015).

Bu noktada neoklasik ve Keynesyen iddiaları kapsayan geleneksel çerçeve için bir eleştiri hattı geliştirmek gerekmektedir. Maliye politikası ve kamusal müdahale tahayyülünün karşısında konumlanan argümanların problematik doğasını, kamu harcamalarının –içeriğinden bağımsız olarak– yalnızca arttırılmasını salık veren geleneksel *pump-priming* politikaların tekrardan işlevselleştirilmesini öngören ortodoks Keynesyen anlatıda da görmek mümkündür. Post-Keynesyen teorinin öne sürdüğü üzere, geleneksel Keynesyen toplam talep yönetimi anlayışı ile yeni uzlaşıda öne sürülen “yukarıdan aşağıya damlama” (trickle-down) mekanizması (Tcherneva, 2013a:6-15) hem olağan seyrinde devam eden hem de krizden çıkmak isteyen bir ekonomi için yetersiz bir çerçeve sunmaktadır. Bu doğrultuda, sonraki alt bölümde hem anaakım iktisadın bölüşüm sorununun büyüme odaklı bir sistematik içerisinde ikincil olarak giderilebileceği kavrayışı hem de geleneksel Keynesyen düşünce tarafından kuramsallaştırılan toplam talep yönetimi eleştirilecek ve yapıcı alternatifler ele alınacaktır.

A. “Yeni Uzlaşî”nın Kısa Bir Eleştirisi

“Yeni makroekonomik uzlaşî” çıktı boşluğu, enflasyon ve nominal faiz haddi arasındaki ilişkiden hareketle para politikasına başat bir rol öngörerek son derece sınırlı bir maliye politikası anlayışını kuramsallaştıran makroekonomik bir yönetim modeli olarak tanımlanabilir (Arestis ve Sawyer, 2008:632; Gürkan, 2016:30). Para politikasının yegâne ideal halini alan ‘fiyat istikrarını sağlamada’ temel araç olarak kullanıldığı ve maliye politikasının ikincil bir politika aracı olarak ele alındığı bu kavramsal çerçevede talebe ilişkin aktarım mekanizması sınırlı bir formdadır. Uzlaşî, “Ricardocu Eşdeğerlik Hipotezi” bağlamında hükümetin açık bütçe harcamalarının bireylerin hiper-rasyonalitesine mağlup olacağını ve tüketim, tasarruf ya da yatırım kararlarında herhangi bir değişim yaratmayacağı kabulünü redderek, Ricardocu olmayan (non-Ricardian) rejimlerin varlığına işaret eder (Woodford, 1995). Ricardocu olmayan rejimlere yapılan vurgu, kamu harcamalarının gelecekte bir vergi artışı olmaksızın büyüme üzerinde somut bir etki yaratabildiği üzerinde şekillenir (Tcherneva, 2013a:11).

Yeni uzlaşının talep yönlü politikalara biçtiği sınırlı patikayı “para politikasının mali bileşenleri ile refah etkisi yaratmak” (Bernanke, 2000) şeklinde ele almak da mümkündür. Oluşacağı iddia edilen refah etkisi, yeni finansal varlıkların özel sektöre –bilhassa finans sektörüne– aktarılmasıyla çalışır. Bu mekanizmayla birlikte finansallaşma pratikleri giderek yaygınlaşır ve iktisadi canlanma bu pratiğin bir sonucu olarak meydana gelir. Uzlaşıda kesin olan nokta aktarım mekanizmalarının istihdam ya da talep gibi temel iktisadi değişkenleri doğrudan hedeflememesidir. Bunun yerine “damlama mekanizması” (*trickle-down*) vasıtasıyla para politikasının nihayetinde işsizliği azaltıp çıktıyı arttırması beklentisi vardır (Tcherneva, 2013a:11-13).

Çıktı boşluğu, enflasyon ve nominal faiz haddi arasındaki ilişkiden yola çıkan uzlaşma modeli, merkez bankası bağımsızlığı temelinde para politikası çekişli bir ekonomi yönetimini öngörür. Bu durumda maliye politikası geçerli bir kamu politikası olma özelliğini kaybederek otomatik istikrarlandırıcı bir konuma indirgenir ve yalnızca sınırlı bir etki yaratma kapasitesine sahip bir politika aracı olarak işlevsellik kazanır (Gürkan, 2016:30). Post-Keynesyen teori ise bu tip bir makroekonomik yönelimin ekonomiyi sağlıklı bir büyüme patikasına sokamayacağını ve bu izlekte makroekonomik istikrarsızlıkların sürekli bir biçimde kendini yeniden üreteceğini iddia eder. Post-Keynesyen teorisinin dayandığı temel önermeler dikkate alındığında bölüşüme, talebe ve istihdama ilişkin sorunları uzlaşma çerçevesinde çözmek mümkün görünmemektedir.

B. Geleneksel Toplam Talep Yönetimi ya da Pseudo Keynesyen Görüş

“Geleneksel Keynesyen toplam talep yönetimi” olarak adlandırılan anlayış özel olarak hükümet harcamalarını arttırmak suretiyle büyümeyi istikrarlı bir hale getirmeyi amaçlar ve maliye politikalarının öncelikli hedefini temelde büyüme üzerine kurular. İşsizlik ve gelir dağılımı gibi temel problemlerin çözülmesi ise bu büyüme stratejisinin başatlığından doğan ikincil kazanımlar olarak ele alınır. İşsizlikteki yüzde birlik artışın milli gelirden üç katı bir düşüş yaratacağını (Okun, 1962) ileri süren “Okun Kanunu”nun önermelerini kendine kalkan edinen bu anlayışın öncelikle politik önerisi özetle iktisadi büyümenin sağlanması üzerinedir. Okun’un çizdiği kavramsal çerçeve, kamu otoritesi tarafından uygulanan *pump priming* politikalar vasıtasıyla işsizliğin azaltılacağı anlatısı üzerine şekillenir. “Yüzde üç oranında bir reel gayri safi yurt içi hasıla artışı ile işsizlik oranında yüzde birlik düşüş sağlanabilir” şeklinde özetlenebilecek bu iddiada özenle dikkat edilmesi gereken nokta “sızdıran kova” imgelemidir. Kamu otoritesinin toplam talebi etkilemek amacıyla harcamalarını arttırmasının ekonomiye etkisinin tam olarak gerçekleşmeyeceği iddiası üzerinden kurgulanan bu imgelem, yatırımı ve büyümeyi önceleyen doğası gereği toplumun alt kesimlerine –bilhassa yoksul ve işsizlere– eksilen bir mekanizma ile ulaştığı sonucuna götürür.

Bahsedilen bu aktarım mekanizmasına göre, toplam talep yaratımı için sisteme koşulan paranın sızarak ilerlemesi nedeniyle toplumsal kesimin alt ve orta sınıfları arta kalan miktar ne ise ancak onunla yetinmek durumundadır (Tcherneva, 2013a). Yatırım odaklı bu mekanizma doğrudan sermaye geliri yaratmak üzerinden şekillenir ve garanti edilen kârlar, yatırım sübvansiyonları, vergi kesintileri gibi farklı formlarda somutlaşarak istihdamı birincil bir problem olarak ele almaz. Bilindiği üzere, özel sektörün tam istihdamı sağlama ve bu seviyeyi sürdürme gibi bir önceliği yoktur. Öte yandan, bu tür müdahale paketleri, genellikle yetenekli ve yeterli eğitim görmüş işçilerin istihdam edilmesine olanak sağlar. Bu kapsamın dışında kalan işsizlerin karşı karşıya kaldığı durum ise ya işsizlik durumlarının sürekliliği ya da “çok kısa dönemli iş bulma ama hemen ardından işten kovulma” şeklinde tezahür eden korkunç bir döngüdür (Tcherneva, 2013a:9-10). Kriz ertesinde işsizlik rakamlarının kriz öncesi seviyelerine dönmemesi ve eşitsizlik oranlarında herhangi bir gerileme görülmemesi geleneksel toplam talep yönetimi

kavrayışının da sorunlu doğasına bizleri götürmektedir. O halde bu politika anlayışı, –post-Keynesyen bir vurgu ile– Keynesyen değil, ancak Keynesyen benzeri ya da *pseudo* Keynesyen olarak değerlendirilebilir.

Hem yeni uzlaşa iktisadının hem de geleneksel toplam talep yönetiminin yalnızca yatırımı/büyüme öncelikle maliye politikasının olası yeni görünümü için elverişli bir çerçeve sunmadığı saptaması istihdam, bölüşüm, eşitsizlik kaynaklı makroekonomik sorunların çözümü için alternatif bir düşünce biçimine bizleri götürmektedir. Bu doğrultuda sonraki bölüm, post-Keynesyen teorisinin eleştirisi ve önermeleri bağlamında somutlaşacaktır.

II. MALİYE POLİTİKASINDA ALTERNATİF PATİKA ARAYIŞI: POST-KEYNESYEN ÖNERİLER

2008 kriziyle birlikte iktisat/maliye yazınının olağan tepkisi şekline dönüşen Keynes'e dönme fikri tekrar ciddi bir biçimde tartışılmaya başlanmıştır. “Keynesyen teorisinin tekrar dirilmesi” ya da “Keynes’in muhteşem dönüşü” şeklinde kavramsallaştırılmaya çalışılan bu anlayış maliye politikasının önemli ve etkin bir politika aracı olarak belirmesine ve devlet müdahaleciliği tartışmalarının tekrardan doğmasına neden olmuştur (Alesina, 2012:429). Bu doğrultuda krizin şiddetli bir biçimde ortaya çıkmasından sonraki süreç içerisinde Birleşik Devletler’de Bush ve Obama yönetimleri farklı zamanlarda oldukça yüksek rakamlı müdahale paketleri ile krizden çıkışın yollarını aramış ve kurtarma paketlerinin en önemlilerinden biri olan 700 milyon dolarlık bir hacme sahip TARP (*The Trouble Asset Relief Program*), 3 Ekim 2008 tarihinde uygulamaya konulmuştur. Bu paketin temel amacı banka bilançolarını istikrarlı bir hale getirerek yatırımların finansmanını sağlamak üzere kredi akışını tekrar canlandırmaktır. Ancak, daha önce ele alınan ve eleştirilen geleneksel müdahale yöntemlerinin özelliklerini taşıyan bu devasa kurtarma paketi yetersiz kalmıştır (Harvey, 2008:3). Obama başkanlığında uygulamaya konulan 787 milyon dolarlık bir hacme sahip yeni kurtarma paketi vergi indirimleri, bireylere ve firmalara doğrudan ödeme gibi unsurları ihtiva etse de gayri safi yurt içi hasıla ve işsizlik üzerinde belirgin bir etki yaratamamıştır; olumlu etki olarak adlandırılan durumlarda dahi istihdam artışı yaratmayan bir talep artışı ortaya çıkmıştır (Tcherneva, 2011:6). O halde şu soruyu sormakta fayda vardır: “[B]eklenen istihdam ya da büyüme etkisinin meydana gelebilmesi için ne kadarlık bir kurtarma paketi gereklidir?” Ya da “[a]ynı şeyden daha fazla yapmak akılcı bir çözüm müdür?”

Ekonomide yapısal bir işsizliğin hüküm sürmek durumunda olduğunu ya da kamusal müdahalelerin etkisiz bir dağılıma yol açtığını iddia eden geleneksel önerme dikkate alındığında Andre Gorz’un (2007:13) işaret ettiği “akılcılaştırmanın krizi”ne düşülmesi kaçınılmazdır. Çözüme yönelik geliştirilen tepki akılcılaştırma davranışımızın kendisini problemlili hale getirir ve bu durumda akılcılaştırmayı akılcılaştırmak zorunluluğu belirir. O halde farklı türden bir pratiği somutlaştırmanın zorunluluğu apaçık ortadadır.

Post-Keynesyen iktisat teorisi akılcılaştırmanın krizinin çözümünü kendi çerçevesinde sorunsallaştırarak 2008 krizinin çözümü için Keynes’i tekrardan ve

radikal bir biçimde anlamının önemine işaret eder. “Gerçek Keynes’e dönüş” şeklinde değerlendirilebilecek bu argüman, Keynes’in hem anaakım hem de geleneksel Keynes çizgisindeki iktisat teorisyenleri tarafından hatalı ya da belli ideolojik amaçlara uygun yorumlandığı bağlamında şekillenir ve Keynesyen iktisat olarak kavramsallaştırılan anlayışın özellikle eski ve yeni anaakım iktisat teorisinde ve politikasında (Samuelson iktisadından günümüz yeni uzlaşya kadar) büyük oranda bir yanılığın ibaret olduğunu öne sürer. Buna göre, Keynes iddia edildiği gibi maliye politikasını tümüyle toplam talep yönetimi olarak ele almaz; aksine anlatıda emek talebinin yönetimi başatır. Bu yapıda, çukur açıp çukur dolduran değersiz projeler vasıtasıyla iktisadi canlanmanın sağlanması amaçlanmaz. Aksine akılcı projelerle doğrudan istihdam hedefi öncelenir. Dolaylı bir sonuç olarak meydana gelmesi beklenen işsizliğin azaltılması bu yeni perspektifte doğrudan bir hedef olarak belirlemektedir. Devlet de bu doğrultuda doğrudan iş olanakları yaratmayı amaçlayarak işi olmayan kimsenin bir iş sahibi olmasını sağlar. Bunu yaparken de herhangi bir yetenek ve eğitim durumu gözetmez; işsiz kimsenin çalışmaya hazır ve istekli olması yeterli koşuldur. O halde denilebilir ki, Samuelson iktisadından bu zamana kadar yapılan çoğu Keynesyen analiz Keynes’in neoklasik köklerine vurgu yaparak Keynes’i gerçek politik hedefinden uzaklaşmaktadır ve –Keynes’e uymayan– neoklasik bir Keynesyen teori inşa edilmiştir. Dolayısıyla “genel teorinin genelleştirilmesi” ve Keynesyen iktisadın bağlamının genişletilerek zenginleştirilmesi gerekmektedir (Fontana ve Gerard, 2006:55).

A. Maliye Politikasına Aşağıdan Bakmak

Geleneksel maliye politikalarının temelde büyüme hedefini önceleyerek istihdamın tali bir amaç olarak belirlediğini iddia eden post-Keynesyen teori, yeni bir analiz ve politika çerçevesinin oluşturulması gerekliliğini ısrarla vurgulamaktadır. Nitekim iddia edildiği üzere –yukarıdan aşağıya damlama etkisi olarak da bilinen– “trickle-down” etkisi eşitsizliğin ve yoksulluğun azaltılmasında, alt-orta sınıfların yaşam standartlarının yükseltilmesinde ve istihdamın sağlanmasında başarısız bir analiz ve politika çerçevesi ortaya koymuştur. Bu durum tam istihdam hedefinin aktarım mekanizmasının en son sıralarında yer alması olgusunda görülebilmektedir. Ayrıca bu anaakım analiz ve politika çerçevesine göre uyarlanan ve yönetilen ulusal ekonomilerde görülmüştür ki bölüşümde kârlar ücretlerin aleyhine bir genişleme göstermiş, ücret geliri elde edenler arasında da yüksek ücretli grup giderek daha fazla kazanır hale gelmiştir. O halde “damlama ekonomisinin iflâsı”ndan bahsetmek mümkündür (Husson, 2013:81). Böyle bir başarısızlık ise bizi post-Keynesyen teorinin iddia ettiği türden yeni bir anlayışın inşa edilmesi gerekliliğine götürür; “aşağıdan yukarıya maliye politikası” (*bottom-up approach*). Bu anlayış yukarıdan aşağıya doğru bir aktarım mekanizmasının aksine tabandan yukarıya doğru bir maliye politikası yaklaşımı savunarak toplumun alt kesimlerine öncelik verir (Tcherneva, 2013a:15). Aşağıdan yukarıya maliye politikası, temelde tam istihdamın sağlanmasını ve daha iyi bir gelir dağılımının tesis edilmesini öncelikli olarak hedefler. Bu yeni politika arayışında tam istihdamın sağlanması yeterli değildir; tam istihdam ekonominin hangi

evresinde olduğuna bakılmaksızın sürdürülmelidir (Tcherneva, 2013a:15; Tcherneva, 2014).

Post-Keynesyen iktisat teorisinde kavramsallaştırılan maliye politikasını “Keynes’in eksik parçası” olarak yorumlamak mümkündür (Tcherneva, 2012:58). Bu doğrultuda Keynes okuması yalnızca Genel Teori bağlamında gerçekleştirilmemeli; Keynes’in ötesine geçerek kayıp parçaları tamamlamak gerekmektedir. Örneğin, Keynes’e göre iktisadın temel problemi işsizlik ile mücadele etmek ve herkes için istihdamı garanti altına almaktır. Çözümeyecek yapısal bir işsizliğin bulunduğu argümanı bu doğrultuda son derece yanıltıcıdır. Ekonomide doğal bir işsizliğin hüküm sürmesi gerektiği ve kamusal müdahaleler ile bu türden bir işsizlik sorununun çözülemeyeceğine ilişkin yerleşik inanç geçersizdir. Neoklasik teori içerisinde inşa edilmiş Keynesyen iktisadın *pump-priming* politikaları istihdam yaratmayan büyümeye sebep olmaktadır. O halde, neoklasik çerçevedeki geleneksel Keynesyen maliye politikalarıyla işsizlik sorununa kısa vadede bir çözüm getirmek ve bu doğrultuda Keynesyen iktisadın tekrar dirildiğini ileri sürmek yanıltıcı olmaktadır, çünkü bu iddia kısa zamanda çürütülerek dirilen Keynes’i tekrar yok olmaya mahkum edecektir (Tcherneva, 2012:59).

Tcherneva’nın (2013a:14-16; 2011:20) öne sürdüğü ve maliye politikasını yeniden dizayn etmeye eğilen “*bottom-up*” yaklaşımının temel karakteristikleri şu şekilde özetlenebilir:

- i. Akıllıca oluşturulmuş bir maliye politikası yalnızca tam istihdamı hedeflemekle yetinmez; aynı zamanda toplumun en alt kesimleri lehine gelir dağılımının iyileştirilmesine katkıda bulunur.
- ii. Maliye politikası yalnızca özel sektör talebinin düştüğünde harcamaların artması şeklinde uygulanmaz; aynı zamanda en alt gelir grupları için de bir gelir kaynağı olarak kullanılmalıdır. Hedeflenmesi gereken “çıktı açığını kapatmak” değil, “emek açığını kapatmak” olmalıdır. Böyle bir hedef çalışmaya hazır ve istekli olan herkese istihdam sağlanmasıyla mümkündür. Keynesyen olduğu iddia edilen ve cari ve potansiyel çıktı arasındaki açığı kapatmaya yönelik oluşturulan politikalar aldatıcı sonuçlar doğurmaktadır.
- iii. Emek talebini hedefleyen politika dizaynı yalnızca daralma dönemlerinde uygulanacak bir politika değildir; aynı zamanda normal dönemlerde ya da genişleme dönemlerinde de bu politika benimsenmelidir.
- iv. Hükümetin uzun vadeli oluşturacağı yenilikçi politika yaklaşımı özel sektörün daralma yaşadığı durumlarda dahi tam istihdam hedefinden kopuşa izin vermez. Bu anlayışı içselleştiren hükümet, istihdam davranışını özel sektörün stratejisinden daha farklı bir şekilde somutlaştırır ve emek piyasasından dışlanarak işsiz kalmış ya da sürekli bir istihdam olanağından yoksun kalanlara iş vaat ederek istihdam yanlısı bir stratejiyi benimser.

Post-Keynesyen teori, yenilikçi bir yaklaşım olarak görülecek maliye politikası önermesinde Keynes’te bulunması mümkün radikal öze ulaşmayı

amaçlamıştır. Keynes'teki radikal öz, daha fazla toplam taleptense daha adil bir bölüşüme “hiç olmadığımız kadar ihtiyacımız olduğu”dur (Skidelsky, 2008:81). Bu doğrultuda hem anaakım hem de geleneksel Keynesyen yanılırları betimlemek için post-Keynesyen teori son derece faydalı bir perspektif sunmaktadır.

Standart yaklaşımların benimsediği toplam talebi uyararak işsizliği azaltmak politikası geleneksel Keynesyen teoride mümkün bir politika seçeneği olarak görülse de post-Keynesyen iktisat bu yaklaşıma eleştirel bir tavır takınır. Bu tutumun esas nedeni toplam talep ve efektif talep kavramlarının eş değer kullanılmasıyla ilişkilidir. Keynes istihdam dengesinin üç farklı bağımsız faktörün bir fonksiyonu olduğunu ileri sürmüştür: “sermayenin marjinal verimliliği” (mec), “marjinal tüketim eğilimi” (mpc), “paranın marjinal etkinliği” (mem). Bu faktörler firmaların kararlarına, geleceğe dair beklentilere, kişisel tercihlere ve toplumun likiditeye olan arzusu gibi tümüyle sübjektif değişkenlere bağımlıdır ve hiçbirisi doğrudan politika yapıcılarının kontrolü altında değildir. Bu nedenle efektif talebi tam istihdam seviyesine ulaştırmak ya da bu seviyede tutmak geleneksel ince-ayar (*fine-tuning*) olarak adlandırılan hükümet harcamalarıyla sağlanamaz (Tcherneva, 2013a:18). Keynesyen çözüm önerisi olarak kavramsallaştırılan ve efektif talep ile karıştırılan toplam talep hususu bu noktada önem kazanır. Buna göre, toplam talep harcamaları tümüyle faydasız olmamakla birlikte tam istihdama ulaşma ve gelir dağılımını iyileştirmede etkin değildir. Yapılması gereken doğrudan iş yaratımı yoluyla efektif talebi canlandırmaktır. Yani toplam talep açığını kapatmaktansa emek açığını kapatmak suretiyle “hedeflenmiş bir efektif talep” politikası oluşturulmalıdır. Keynes bu noktayı “derhal iş yaratımı” olarak adlandırır ve çevrimin hangi noktasında olunduğuna bakılmaksızın hükümetin konjonktürel ya da yapısal işsizlere, uzun zamandır iş arayanlara, işgücüne yeni katılanlara, yarı zamanlı iş arayanlara ya da özel sektörde herhangi bir istihdam olanağı bulamayan kimselere iş teklif etmesi gerekliliğini belirtir (Tcherneva, 2013a:18).

B. Maliye Politikasının Alternatif Yeni Görünümleri

Bu çalışmada daha önce ele alınan yeni yönelimler doğrultusunda analiz çerçevesi ve kavramsal içerik uygulamaya dönük reel bir politika önerisi haline getirilerek işlevselleştirilmelidir. Bu doğrultuda ilkin post-Keynesyen literatürün iddia ettiği haliyle işsizliğin tümüyle parasallaşan modern dünyada parasal bir olgu olduğu ve toplam harcamaların artırılması suretiyle çıktı açığını kapatmaya yönelik politikaların işsizlik ve bölüşüm problemlerine doğrudan etki etmediğini bir kere daha vurgulamak anlamlı görünmektedir.

İktisatın bilhassa son otuz yılında hegemonik bir söylem olarak beliren devlet karşıtlığı fikrinden uzaklaşmak için Keynes ve Minsky aydınlatıcı bir perspektif sunmaktadır. Literatürün genel olarak bu iki ismi ayırık olarak incelemesi yanılırlarının aksine hem Keynes'i hem de Minsky'i ortak bir düzlemde tartışmaya açmak ufuk açıcı olacaktır. Keynes'in “tüm işsiz emek gücünün ulusal zenginliğimizi arttırmak için hazır beklemekte olduğu ve bu gücü kullanmamanın akılsızlık olacağı” (Keynes ve Skidelsky, 2015) iddiası ile Minsky'nin “işçileri olduğu gibi alarak onlara doğrudan istihdam sağlanması ve yoksulluğun yalnızca odağı istihdam olan politikalarla çözülebileceği” (Aktaran Wray, 2007:10)

iddiasında da bu durum son derece açıktır. Nitekim Minsky “en son işveren olarak devlet” (*employer of last resort* ya da kısaca *ELR*) önerisinde de politika tercihini bu yönde somutlaştırmıştır (Kaboub vd., 2010:22). Minsky’ye göre devlet belli bir yaşam seviyesinin tecrübe edileceği bir ücret seviyesinde vatandaşlara doğrudan istihdam olanağı sunmalıdır. Transfer yoluyla aktarım mekanizmasını çalıştırmaktansa doğrudan devletin yerleşmiş bir iş yaratma sistemi kurarak sonsuz bir emek talebi esnekliği sağlayabileceğini iddia eden Minsky, böyle bir politikanın ortaya çıkaracağı faydaları şöyle sıralar (Aktaran Wray, 2007:13):

- i. Sennett’in (2011) beceri toplumu olarak kavramsallaştırdığı yeni toplumsal düzende işçilerin sürekli olarak becerinin ömrünün tükenişi nedeniyle karşılaştıkları kendini yenilemek zorunluluğunu ortadan kaldıran ve işçiler olduğu gibi kabul edilerek devlet tarafından iş garantisi kapsamına alınır.
- ii. İşçilerin yaşadığı yerlerde –kırsal alanlar da dahil– doğrudan istihdam yaratılarak göç engellenir.
- iii. ELR programı ile asgari ücret etkin bir ücret halini alır ve bu doğrultuda ücret tabanı uzun vadede artar; böylelikle yetenekli-yeteneksiz işçi kazançları arasındaki uçurum giderek azalır.
- iv. İşsizlik yardımı ve benzeri politikaların yalnızca işsizliği kurumsallaştırdığı gerçeğinden hareketle iş sahipliği tümüyle kurumsallaşır.

ELR programlarının yerel yönetimlerce idame ettirilmesi gerekliliğinin öne sürüldüğü bu çerçevede yerel işsizlik havuzundaki yetenekler doğrultusunda projelerin seçilmesi sağlanır ve seçilen bu projeler özel sektör projeleri ile rekabete girmez. Böyle bir doğrudan iş yaratımı yoluyla yaratılacak olan iktisadi canlılık ekonominin hangi durumda olduğuna bakmaksızın sürdürülmelidir. Nitekim özel sektörün yavaşladığı ve işten çıkarmaların meydana geldiği durumlarda ELR programını yürüten yönetim daha fazla istihdam yaratacak; tersi bir durumda ise ELR havuzundan özel sektöre istihdam akışı sağlanacaktır. Böylece işsiz havuzu yaratmaktansa “tampon bir çalışan havuzu” yaratılacak ve toplumun bilhassa alt gelir gruplarına enflasyon yaratmayan istikrarlı bir ücret sağlanacaktır. Toplumun işsiz kesimlerinin belli bir işe sahip olması için gereken yeteneklerden yoksun olduğu ve bu sebeple bu kesimin eğitilmesi gerektiği fikrine karşı çıkan Minsky, yine de ELR programları ile hiç bir yetenek gözetmeden iş sahibi olan bireylerin giderek daha yetkin bir konuma evrileceklerini ve bu doğrultuda özel sektörde ELR programının vaat ettiği temel gelirin ötesinde bir ücrete sahip olacaklarını iddia eder (Kaboub vd., 2010:22-23).

Minsky’nin açtığı patika esasında Keynes’in söylemleri ile de büyük bir uyum sergilemektedir. Nitekim geleneksel anlatıda toplam talebin uyarılarak çıktı açığının kapatılmasını hedefleyen kavrayışı problemlili bulan post-Keynesyen düşünce, Keynes’in gerçek öğretilerine dönülmesi ve istihdama yönelik çerçevesinin radikalleştirilmesi gerektiğini ifade ederek Minsky ve Keynes’in önerilerini toplulaştırma yolunda adımlar atmaktadır. Post-Keynesyen teoriye göre Keynes herhangi bir maliye politikası değil, maliye politikasının oldukça spesifik bir biçimini önermiştir. Bu öneri işsizlik ve istikrarsızlığı uzun vadede kararlı bir biçimde çözme amacına odaklanmış kalıcı bir kamu işleri programı şeklinde tasvir

edilebilir. Tcherneva'ya göre (2012:63-64) kamu işlerinin savunulmasında üç temel teorik argüman bulunmaktadır. Bunlardan ilki, kamu işlerinin en yüksek istihdam yaratma etkisine sahip etkin bir maliye politikası aracı olmasıdır. İkinci neden, efektif talebin tam istidam düzeyinde sabit hale getirilmesinin bu politika vasıtasıyla mümkün olabilmesidir. Son neden ise böyle bir politikanın yapısal işsizlikle doğrudan mücadele edebileceği ve enflasyonist bir etki meydana getirmeden gelir dağılımını iyileştirici bir etki yapabileceğidir.

Ele alınan bu hususlar son derece önemli görünmekte ve Minsky ile Keynes'in önerilerini birbirine yakınlaştırmaktadır. Nitekim Minsky ile somutlaşan herhangi bir yeterlilik ya da ayırım gözetmeksizin kamusal iş yaratma mekanizması Keynes'te kamu işleri vasıtasıyla tümüyle bütünlüklü bir çerçeveye oturmaktadır. Nihayetinde Keynes'in de ileri sürdüğü gibi “[i]şsizlik, işsiz kişinin evine girmiş bir şeytan gibidir ve bir şeyler yapılan dek hastalıklı bir enfeksiyon gibi kendini çoğaltarak evden eve yayılır” ya da “[i]şsiz olan her kişi başka bir kişiyi de işsiz yapar. Bu argümanın tersi de doğrudur. İşe girmek bulaşıcı bir sağlık etkisidir; kendini çoğaltır ve evden eve yayılır” (Aktaran Kent, 2007:532). Keynes'in sıklıkla kullanılan çarpan mekanizmasını iş sahipliği ya da işsiz olma durumuna uygulamak ve yeni bir “istihdam çarpanı” tanımlaması yapmak doğrudan iş yaratım sürecinin kamusal bir müdahale ile mümkün olabileceği hususunda oldukça ikna edici görünmektedir.

Kamu işleri ile istihdam yaratma ve bu temel üzerinde yükselen bir ekonomik programın uygulamaya konulmasında iki temel durak vardır; tam istihdama ulaşmak ve tam istihdamı sürdürülebilir kılmak. Bu nokta dikkate değerdir çünkü Keynes'e göre işsizliği başlangıçta engellemek belli bir seviyeyi geçmiş işsizliği bertaraf etmeye çalışmaktan daha kolaydır. Ele alınan iki temel duraktan ilki, temelde maliye politikasının yalnızca kriz zamanlarında uygulanması gereken bir çözüm önerisi olma iddiasını reddederek çevrimin en üst noktasında dahi bir amaç olarak gündemde kalması gerekliliğini ifade eder. Buna göre, doğal işsizlik oranı olarak kavramsallaştırılan düşünce tümüyle geçersizdir ve her aşamada –mümkün olan en kısa zamanda– işsizlere istihdam yaratılmalı ve tam istihdama ulaşılmalıdır. Tam istihdamı sağladıktan sonra yapılması gereken şey, ikinci durak ise daha geniş bir düzlemde istikrarlı ve uzun dönemli bir kamu yatırım planlaması yaparak tam istihdam hedefini etkin bir biçimde sürdürülebilir hale getirmektir. O halde daha fazla üniversite, daha fazla okul, tiyatro, müze, kafe ya da ulaşım hizmetleri, altyapı, çevrenin düzenlenmesi gibi iş yaratımı süreçleriyle yalnızca iyi işler yapılmakla kalınmaz; aynı zamanda uzun süreli ve istikrarlı istihdam sağlanmasının önü açılır (Tcherneva, 2012:65-66).

Keynes'in gündeme getirdiği öneriler ile yerleşik yazında ileri sürülen iddiaların bu noktada yapısal bir uyumsuzluk gösterdiği iddia edilebilir. Nitekim yerleşik yazında Keynes genel olarak verimsiz olsa dahi kamu işleriyle toplam talebin uyarılarak cari düzey ile potansiyel düzey arasındaki çıktı açığını kapatma gayesini güden bir iktisatçı portresi ile resmedilmiştir. Dahası, Keynes'in “[u]zun vadede hepimiz ölüyoruz” sözü bağlamından kopartılarak yanlış bir şekilde yorumlanmış ve Keynes'in tümüyle kısa döneme odaklanan, uzun dönem analizine

eğilmeyen bir iktisatçı olduğu söylencesi sorgulanamaz bir gerçeklik haline getirilmiştir.

Böyle bir kavramsallaştırma yakın zaman post-Keynesyen yazında ciddi bir eleştiri almaktadır. Nitekim daha evvel bahsedildiği üzere tam istihdama ulaşmak ve bu seviyeyi sürdürülebilir kılmak başlı başına uzun dönemli bir politika analizini gerektirir ve bunun hayata geçirilebilmesi için yapılması gereken şey bilhassa etkin projeler ve gerçeğe dönük bir anlam içeren istihdam hamleleridir. Nitekim Tcherneva (2012:69), Keynes'in “[p]lanlar büyük ve kayda değer olmalıdır; ancak aceleci olmamalıdır. Roma bir günde inşa edilmedi” sözünü hatırlatarak yine bu duruma dikkat çeker.

Toparlamak gerekirse, maliye politikasındaki ilk amaç kamu politikalarını alt gelir grupları lehine tasarlayarak tam istihdam hedefini tekrar öncelikli hale getirmek şeklinde olmalıdır. Dahası, toplam talep değil hedeflenmiş efektif talep esas alınmalı ve çıktı açığındansa emek açığını kapatmak üzerine yoğunlaşılmalıdır. Böylelikle istihdamı tali bir sonuç olarak gören büyüme ve yatırım yanlısı politikalar terkedilecek ve istihdam temelli bir strateji hayata geçirilerek daha sağlıklı bir bölüşüm söz konusu olabilecektir. Bu tip politikalar yalnızca kriz ya da daralma dönemlerinde söz konusu olmayacak, bolluk dönemlerinde dahi uygulamada kalarak refahın artmasına hizmet edecektir. Böylelikle maliye politikasının etkinliği giderek artacak, yapısal işsizlik yok edilerek isteyen herkes iş sahibi olabilecek, yaratılan istihdam ile birlikte uzun dönemli bir refah ortamı yaratılarak makroekonomik istikrar tesis edilebilecektir. Nitekim Keynes'in ve Minsky'nin farklı yollardan ulaşmaya çalıştığı nokta öz itibarıyla birbirine yakındır ve bu yaklaşımlar yerleşiklik kazanmış ve krizle birlikte giderek sorgulanır hale gelmiş olan statükoyu yıkmak için oldukça kullanışlı bir çerçeve sunmaktadır.

Öte yandan, bu tür farklı yaklaşımların bugüne dek hiç tartışılmadığı ya da uygulanmadığı, uygulanıp da başarılı olmadığı şeklinde sıklıkla kullanılan anaakım argümanlara da bir karşı çıkış olanağı söz konusudur. Nitekim Mitchell'in önerdiği “*buffer stock* istihdam modeli” (Mitchell, 1998), Forstater'in “yeşil istihdam modeli” (Forstater, 2006), Gordon'un “iş garantisi” (Gordon, 1997) ya da Harvey'in “doğrudan iş yaratımı modeli” (Harvey, 2000) söylenegelen standart argümanların doğruluğunu tartışmaya açmakta ve farklı bir politika analizi ve uygulamasını mümkün bir seçenek olarak göstermektedir.

Ayrıca, yukarıda bahsedilen örneklerin yalnızca kuramsal bir arayış ya da uygulamada karşılığı olmayan analizler olduğu şeklinde iddialar şüphelidir. Nitekim 2001 krizinden sonra Arjantin'de toplumun geniş kesimlerinin taleplerinden sonra oluşturularak uygulanan ve hane halkının kadın ya da erkek liderine günlük en az dört saat çalışma sonrası aylık yüz elli pezo verilmesini sağlayan “Jefes Planı”, 2005 yılında Hint Parlemtosu'nda kabul edilerek Hindistan'ın altı yüz bölgesinden iki yüzünde her bir bireyin bir yıl içerisinde en az yüz gün kırsal kamu projelerinde istihdam edilmesi zorunluluğunu öngören “Ulusal Kırsal İstihdam Garantisi Yasası” ya da Fransa'da pilot olarak 2005 yılında uygulanmaya başlanan “CTP programı” bu konuda son derece faydalı bir çerçeve

sunmakta ve yerleşik yanılırları sorgulanır kılmaktadır (Kaboub, 2007; Kostzer, 2008; Tcherneva, 2014).¹

III. ÇELİŞKİNİN ÖTEKİ YÜZÜ: ŞEKİL DEĞİŞTİRME TEHLİKESİNE KARŞI ALTERNATİF ÖNERİLER

Çalışmada bu zamana dek ortaya konulan argümanların gerçek hayatta herhangi bir bağlantısının olmadığı iddiasının önüne önceden geçmek adına makul ve anlamlı öneriler yapılmasının gerekliliği açıktır. Nitekim Harvey'in (Harvey, 2015) açtığı patikadan ilerlemiş ve çelişkinin yaratıcı bir biçimde kullanılarak verimli bir değişim için kaynak olabileceği iddiasında bulunmuştuk. Harvey'in de üzerinde ısrarla durduğu üzere çelişkiler tümünden yok olmayarak şekil değiştirebilir; hatta daha da güçlenerek yoluna devam edebilir. O halde görüngünün altında devam eden, hatta krizle birlikte tümüyle görünür hale gelmiş tehlikelerin bir daha gerçekleşmemesi adına alınacak önlemler çalışmada bu zamana dek ele alınan argümanları destekleyecektir. Yukarıda ifade edilenler Nisan 2013 ile Haziran 2013 arasında Birleşik Devletler bankalarının 42,2 milyar dolarla tarihteki en yüksek kâra ulaşmaları ya da en büyük beş hedge fon yöneticisinin krizi izleyen yılda her birinin ayrı ayrı 3 milyar dolardan fazla kazanması ile somutlaştırılabilir (Ross, 2015; Harvey, 2015). Bu doğrultuda eşitsizlik temelli politika önerilerinin bağlamını genişletmek ve yalnızca toplumun alt-orta grupları lehine politikalar dizayn etmenin yanı sıra üst gelir gruplarını da içerecek bir biçimde analizi ilerletmek gerekmektedir.

21. Yüzyılda Kapital çalışmasıyla birlikte ciddi bir ilgi uyandıran Piketty de yukarıda bahsettiğimiz çelişkilere dikkat çekerek temel bir soruyu gündeme getirmekte ve şu soruyu sormaktadır:

“Özel sermayenin birikim dinamikleri, Marx'ın 19. Yüzyılda inandığı gibi, sermayenin kaçınılmaz olarak bir avuç zenginin elinde yoğunlaşmasına mı yol açıyor? Yoksa büyüme, rekabet ve teknik ilerlemenin dengeleyici güçleri, 20. yüzyılda Kuznets'in düşündüğü gibi, gelişmenin ileri evrelerinde eşitsizliklerin azalmasına ve ahenkli bir istikrara mı yol açıyor?” (Piketty, 2014:1).

Kuznets'in büyümenin ilk evrelerinde eşitsizlikte artış yaşanması olgusunun büyümenin ilerleyen safhalarında azalma eğilimine gireceği öngörüsü geçmiş yüzyıla baktığımızda geçersiz görünmektedir. Nitekim öngörülenin aksine bölüşümdeki bozulma aşırılaşmaya başlayarak tarihin tecrübe ettiği en yüksek eşitsizlik seviyelerine ulaşmıştır. Bu argümanı detaylandırmak mümkündür. Nitekim Piketty'e göre (2014:626), özel sermayenin getiri oranının gelir ve üretimdeki artış oranından daha büyük olması gerçeği eşitsizlikte bozulmayı arttırarak geçmişte biriktirilmiş servetin üretimden ve ücretlerden çok daha yüksek düzeyde büyüdüğüne işaret eder. Sermaye bir kez oluştuktan sonra üretim artışından hızlı bir biçimde kendini yeniden üreterek rantiyeye dönüşür ve emeğinden başka hiçbir şeye sahip olmayanlar üzerinde hakimiyet kurma eğilimine girer. Bu açıdan baktığımızda zenginliğin paylaşımının giderek daha az elde yoğunlaştığını ve özel servet merkezli bir kapitalizm türünün ortaya çıktığını

¹ Kuramsal arayışların ötesine geçen gerçek yaşam pratiği olarak da tanımlanabilecek bu tür yöntemlerin sonuçları bakımından değerlendirildiği çalışmalar için bkz. Tcherneva (2013b) ve Tepepa (2019).

söylemek mümkündür. Bu durumda, bölüşümün iktisadi analizdeki merkezi yerini yitirdiği göz önüne alındığında bu çalışmada yer verilen sorunlara kalıcı bir çözüm bulunamadığı gerçeği ortaya çıkar.

Bu doğrultuda Piketty (2014:509-516) krizlerin tüm acımasızlığına rağmen bir faydası olabileceği görüşü temelinde modern bir yeniden dağılımın mümkün kılınabileceğini iddia etmektedir. Bu görüşe göre, en yüksek gelirler ya da en büyük servetler üzerindeki vergi oranının hissedilebilir ölçüde artması yahut düşmesi eşitsizliklerin yapısında ciddi bir değişiklik yaratacaktır. O halde, vergi alanındaki en ilerici icatlardan biri olan artan oranlı gelir vergisinin sosyal devletin ayrılmaz bir parçası olarak oynadığı rolün yirmi birinci yüzyılda da varlığını sürdürmesi ilk olarak hedeflenmelidir. Ancak, yirminci yüzyıldaki vergi sistemini ve sosyal sistemi yeniden düşünmek ve günümüze uyarlamaya çabalamak tek başına yeterli değildir (Piketty, 2014:543).

Günümüz kapitalizminin sürekli bir biçimde kendini yenileyerek sömürü oranını arttırması iktisat ve maliye politikası araçlarının da güncellenmesi gerektiğini ortaya çıkarır. Finansın ve servetin hegemon güç olarak belirlediği neoliberal bir düzenekte özellikle kriz sonrasında toplumsal ilerlemenin bir çıkmaza girdiği düşüncesinin yaygınlaşmasından hareketle (Dumenil ve Levy, 2015:165) düşünme biçimimizi her zaman olduğundan daha da farklılaştırmak ve yeni araçlar keşfetmek gerekmektedir.

A. Piketty'nin Faydalı Ütopyası: Sermaye, Servet ve Vergileme

Kriz sonrasında arzu edilen makroekonomik görünüme bir türlü ulaşamaması, eşitsizlik düzeylerindeki aşırılaşmanın toplumun hemen hemen tüm kesimleri arasında kabul görmesi ve kalıcı bir durgunluk ile kapitalizmin baş başa kaldığı gelişmeleri dikkate alındığında daha önce dile getirilen düşünce biçimlerinin değiştirilmesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Krizin üzerinden on yıldan fazla bir süre geçmesine rağmen gerilemenin bir türlü tersine çevrilememesi de dikkate alındığında politikaların daha yapısal bir eleştiri geleneği içerisinde ele alınması ve reformist önerilerin radikal bir düzleme taşınması gerekliliği açıkça belirmektedir. Bu bölüm temel olarak bu arayışın önemli uğraklarından biri olan Piketty'nin “servete dayalı kapitalizm” (*patrimonial capitalism*) ve sermayenin vergilendirilmesi kavramlarını ele alacaktır.

Piketty'e göre (2014:175), zenginliğin doğası tümüyle değişime uğramış olsa da sermaye birikimi ve milli gelir arasındaki ilişkide toplumsal açıdan herhangi bir değişime tanıklık etmek mümkün görünmemektedir. “Kapitalizmin ikinci temel yasası” (Piketty, 2014:176-177) olarak ele alınan “ $B=s/g$ ” denkliği ergin kapitalizmin eriştiği aşamayı son derece açık bir biçimde ortaya koymaktadır. Bu formülasyonun öne sürdüğü iddia şu şekildedir:

“Eğer bir ülke her yıl milli gelirinin yüzde 12'si kadar tasarruf ediyorsa ve milli gelirinin büyüme oranı yıllık yüzde 2 ise, sermaye/gelir oranı yüzde 600'e eşit olacaktır. Söz konusu ülke altı yıllık milli geliri karşılığı sermaye biriktirecektir” (Piketty, 2014:176).

Bu durumda, tasarruf eden ve yavaş büyüyen ülke uzun vadede ciddi bir sermaye birikimine tanıklık edecek ve “[d]urgun olan bir ekonomide geçmişten

gelen varlıklar doğal olarak aşırı önem kazanacaktır” (Piketty, 2014:178). Özel sermayenin neoliberal dönüşümden bu yana sürekli bir büyüme yaşaması ve devletin uyguladığı destekleyici politikalar ile sistematik olarak servetin özel kesime aktarılması fenomenleri göz önüne alındığında “servete dayalı kapitalizm” kavramı ve bu bağlamda gündeme getirilecek olan politika önerileri analizimiz için son derece verimli tartışma alanları açacaktır.

Servete dayalı toplumun doğurduğu sonuçlar toplumsal etkiler bağlamında da tartışılabilir. “Rantiye toplumu” (Piketty, 2014:281) olarak da kavramsallaştırılabilecek patrimoniyal bir kapitalizmde miras yoluyla edinilmiş servet ve servet yoğunlaşması aşırılaşan bir görünüme bürünür ve miras ya da servetin getirdiği refah düzeyine emeğin kullanımı ile ulaşmak mümkün olmaz. Nihayetinde kişi toplumsal hiyerarşinin üst kısımlarına bireysel emek ve yetenek ile çıkabileceğine olan inancını kaybeder. Piketty’nin (2014:257-258) sorduğu şekliyle “[b]öyle bir toplumda insan neden çalışmak ve ahlaklı davranmak istesin ki?” Çalışmada daha önce verili gerçeklikler olarak saptanan ve toplumun büyük kısmının neredeyse hiçbir varlığa sahip olmadığı bir toplumsal düzende biriktirilmiş servet (miras), tasarrufun önüne geçecek ve “geçmiş geleceği yutacaktır” (Piketty, 2014:571). Aynı şekilde, sermayenin getiri oranının ekonominin büyüme oranından büyük olduğu bir toplumda –ki bugün yaşanan tam olarak budur– geçmişte elde edilmiş olan servet katlanarak büyüyecek ve çalışmayla elde edilen serveti geride bırakacaktır (Piketty, 2014:407-408). Böyle bir miras toplumunda geniş toplumsal kitlelerin iyi bir maddi yaşam standardını yakalaması olası görünmemektedir ve bu durum yalnızca iktisadî açıdan sonuçlar doğurmayacak, sosyal ve politik düzlemde ciddi sorunları beraberinde getirecektir.

Yukarıda genel hatlarıyla ele alınan servet-merkezli ve aşırı eşitsizlikleri besleyen kapitalizmde alternatif politika önerileri hangi bağlamda ele alınabilir? Bu soruya verilebilecek ilk genel yanıt üretimde ve bölüşümde eşitlikçi ve yirmi birinci yüzyıla uygun bir sosyal devlet anlayışının oluşturulmasının gerekliliğidir. Bu gereklilik Piketty’nin “sosyal devleti yıkmak değil, modernleştirmek” (Piketty, 2014:51) iddiasında somutlaşır. Böyle bir devlet anlayışı ise eşitsizliklerin azaltılmasında önemli bir rol oynayacak olan artan oranlı gelir vergisini gerektirmektedir. Özetle, içinde bulunduğumuz yeni yüzyılda ele alınması gereken ilk araçlar “sosyal devlet” ve “artan oranlı gelir vergisi”dir. Ancak, küreselleşmiş ve finansın hegemonyasına girmiş olan servete dayalı kapitalizmde bugünün sorunlarına uygun yeni açılımların ele alınması gerekmektedir.

Piketty’e göre (2014:560-561), küreselleşmiş finansal kapitalizmin kontrol altına alınması için ideal araçlardan başlıcası, sermayenin artan oranlı bir vergiye tabi tutulmasıdır. Sermayeden küresel bir vergi almak bir ütopya olsa bile bu ütopya, alternatif çözüm önerilerinin gündeme gelmesinde ilerici bir rol oynayarak yeni bir toplumsal düzenin tesisi için öncül olacaktır. Sermayeden vergi alınması fikrinin yakın zamanda ciddi bir politika önerisi olarak ele alınması (Auerbach ve Hassett, 2015) göz önüne alındığında uygulanabilir bir politika çerçevesinin somutlaştırılması mümkün görünmektedir. Küresel servetten yıllık olarak artan oranlı bir sermaye vergisi olarak özetleyebileceğimiz Piketty’nin önerisi servete

aşırı ve sürekli bir yoğunlaşmaya yol açan sistematüğün önüne geçilmesini hedeflemektedir. Piketty'e göre:

“Servet eşitsizlikleri başlangıçta nasıl meşrulaştırılmış olursa olsun, servetler katlanır ve bu artış tüm sınırları aşar ve kamu yararı bağlamındaki her tür olası akılcı mazeretin önüne geçer. [...] servet hiç bir yere kaybolmaz ve katlanarak artar, bu sürece artan oranlı küresel bir vergi konulması girişimci dinamizmini ve uluslararası ekonomik açıklıkları korur ve patlamaya hazır bu süreci demokratik olarak denetlemenin tek yoludur” (Piketty, 2014:478).

Bu öneriyi detaylı bir politika aracı olarak ele alacak olursak en uygun vergi tarifesinin ne olacağı ya da böyle bir tarifeyle ne türden bir vergi geliri elde edileceği hususuyla analize başlayabiliriz. Nitekim Piketty ilk olarak sermaye vergisinin hiçbir şekilde mevcut vergi kaynaklarının yerine geçmeyeceği ve milli gelire olan katkısının ihmal edilebilir bir düzeyde olacağını belirtir. Böyle bir vergi almaktaki temel ve değişmez olan amaç sosyal devleti finanse etmek değil, kapitalizmi kontrol altına alarak bölüşümdeki bozulmanın önüne geçebilmektir. Sermayeden alınacak artan oranlı bir vergi ile bir yandan eşitsizlikteki durdurulamaz artış dizginlenecek; öte yandan da krizlerin önleneyeceği türden bir makroekonomik yapı inşa edilecektir (Piketty, 2014:563).

Yirmi birinci yüzyıla uygun ve ilerici bir politika önerisi olarak kavramsallaştırılan bu yeni düzenekte demokratik ve finansal şeffaflık hedefi önemli uğraklardan biridir. Sermayeden alınacak küresel bir vergi çok küçük bir oranda olsa bile böyle bir vergi ile servetler hakkında resmi bilgi edinmemizin yolu açılarak güvenilir ve resmi bir istatistik veri tabanı elde edilebilir. Sermayenin vergilendirilmesi servette şeffaflığın yolunu açar, herkes sahip olduğu tüm aktifleri sorumlu finans otoritelerine bildirmek zorunda kalır ve finansal bir kadastronun oluşması sağlanır. Nitekim gayri resmi bilgiler ışığında finansal varlıklar ve bu finansal varlıkların yol açtığı krizler üzerine anlamlı bir tartışma yaratma olanağı yoktur bu yokluk durumunda alınacak tedbirler yetersiz kalacaktır (Piketty, 2014:563).

Sermayenin vergilendirilmesinin temel amaçlarından biri de çeşitli varlık türlerinin tanımlarının netleştirilmesi ve aktif, pasif ve net varlık üzerinde bir değerlendirme yapılmasına olanak tanınmasıdır. Böylelikle, vergi daireleri birincil görevlerini yerine getirmek amacıyla vatandaşların servetlerini hesaplamak durumunda kalacak ve mükelleflerin bilgi verme zorunluluğu ortaya çıkacaktır. Böyle bir durumda ekonomik faaliyetler hukukî bir çerçeveye oturacaktır (Piketty, 2014:565). Piketty'nin son derece önemli olarak nitelendirdiği bilgi verme zorunluluğu beyan esasına dayanmak durumundadır ve bu beyan sistemi tüm finansal aktifler için uygulanmalıdır. Fransa örneğinden yola çıkan Piketty'e göre Fransa'da devlet kimin hangi değerde bir daire ya da hisse senedi portföyü olduğunu bilir; bireyin tüm aktiflerini içeren bir beyanname bireye gönderilir ve bireyin herhangi bir düzeltme ya da ekleme yapıp yapmayacağı sorusu sorularak her vatandaş sisteme dahil edilir (Piketty, 2014:570-576).

Bilgilerin otomatik paylaşımı hususu da yukarıda ele alınan somut politika önerileri bağlamında son derece faydalı görünmektedir. Bilgilerin otomatik paylaşımı uluslararası düzlemde uygulanmalı ve yurt dışı yerleşik bankalarda

tutulan aktiflere ilişkin bilgilerin kayıt altına alınması sağlanmalıdır. Böyle bir durumda, yurt dışında bir bankada hesabı bulunan ya da bir kazanç elde eden vergi mükellefinin bilgileri bireyin kendi ülkesindeki otoriteler ile paylaşılır. Böylelikle hem ulusal hem uluslararası bir finansal şeffaflığın temin edilmesinin de yolu açılır (Piketty, 2014: 581).

Piketty'nin somutlaştırdığı genel çerçevenin temel amacını bir kez daha ifade etmekte fayda vardır. Sermayenin artan oranda küresel olarak vergilendirmeye tabi tutulmasıyla hedeflenen ilk aşamada uluslararası üst düzey bir demokratik ve finansal şeffaflık elde edilmesidir. Böyle bir verginin uygulanması günümüz patrimonyal kapitalizmi için gerekli olarak kavramsallaştırdığımız sosyal devleti finanse etmek amacını taşımaz. Amaç, “[e]şitsizlikte sonsuz artışı ve servetteki sınır tanımayan ıraksama kuvvetlerini durdurmak, diğer yandan finansal piyasalar ve bankacılık sektöründeki krizleri önleyecek düzenlemeler getirmektir” (Piketty, 2014:563). Özetle, dramatik bir hızda artış gösteren eşitsizlik sorununun durdurulması ve sermayenin/servetin yoğunlaşmasının önüne geçilmesi yalnızca sermaye vergisinin uygulanmasıyla mümkün olmayacak olsa da, günümüz patrimonyal kapitalizmde başlangıç için ilerici ve yeni bir alternatif olarak değerlendirilmelidir.

B. Piketty'nin Çabasına Katkı: Bağlamı Genişletmek

Piketty'nin önerdiği yeni izlek, genel olarak beyhude bir çaba olarak kavramsallaştırılmaktadır. Bu görüşe göre, finansallaşmış kapitalizm ile mücadele etmek mümkün değildir; çünkü her daim daha az vergi ve kural koymayı teklif edecek olan ülkeler belirecektir. Hardt ve Negri'nin kavramsallaştırdığı sermayenin mekansızlaşarak yersiz yurtsuzlaşması olgusundan hareketle (Aktaran Emirgil, 2010:225) sermaye kendine huzurlu bir sığınak bulmayı başaracak ve sermayenin vergilendirilmesi ortadan kalkmaya mahkum bir uygulama olmaktan öteye geçemeyecektir (Zucman, 2015:11). Bu kısımda ele alınacak olan alternatif izlek, vergi kaçırmanın giderek yaygın bir pratik haline gelmesi ve kontrol mekanizmalarının vergi kaçakçılığı ile olan mücadelede zayıf kalması gerçeklerinden yola çıkarak yenilikçi bir yaklaşımı ele alan Gabriel Zucman'ın vergi cennetlerine ilişkin yaptığı çalışma ve sunduğu önerilerdir.

Zucman (2015), her şeyden evvel tüm olumsuz gelişmelere rağmen gidişatı tersine çevirebilmenin mümkün olduğunu iddia ederek iyimser bir bakış açısı geliştirmeye çalışır. Nitekim tüm dünyada menkul kıymetlerin kayıt altına alınması ve finansal bir kadastro hazırlanması ile birlikte bu sorunun çözümüne yönelik etkili bir mücadele yöntemi hala mümkündür. Dünyanın finansal bir kadastrosunun çıkarılmasına eşlik edecek olan diğer bir öneri ise ülkeler arası otomatik bilgi akışının sağlanması ve otomatik veri bildirimini kuralının uygulanmaya konulmasıdır. Ancak vergi cennetleri meselesinin temelde politik olduğu iddiasından hareket eden Zucman, tek bir ülkenin bu konuda yapabileceği bir şey olmadığını söyleyerek uluslararası güç dengesinin bu hususta etkin bir işlev göreceğini öngörür. Nitekim vergi cennetleri yalnızca milyarlarların servetini gizlemekle kalmamakta, diğer ülkelere de zarar vermektedir. Bu denli bir zararla baş etmenin yolu ise sınırları kapatarak korumacılık uygulamasına geri dönmek

değil, vergi ile ilgili sorunları ticaret politikasının merkezine alarak vergi cennetlerini yenilgiye uğratmaktır. Dünyadaki finansal servetlerin –iyimser bir tahminle– yüzde sekizi vergi cennetlerinde tutulmaktadır ve bu oran Avrupa Birliği’nde yüzde on iki seviyelerine ulaşmaktadır. Kaba bir hesapla, bankacılıkta müşteri sırrı uygulaması sayesinde mümkün olan vergi kaçakçılığının engellenmesi durumunda Fransa’nın kamu borcu yüzde doksan dört seviyesinde değil, yüzde yetmiş seviyesinde gerçekleşebilecektir (Zucman, 2015:15-20). Krizden sonra kamu borcunun bahane edilerek borç sorunlarıyla uğraşan ülkelere kemer sıkma politikalarının dayatılması gerçeği dikkate alındığında, basit gibi görünen bir sorunun çok yönlü olduğu ve ciddi sonuçlar doğurduğu ortaya çıkar.

Çözüme ilişkin oluşturulacak genel çerçevenin detaylandırılarak somut bir öneri haline gelmesi oldukça önemlidir. Bu doğrultuda hazırlanacak olan politika önerisi Zucman’a göre iki temel ilke etrafında oluşturulmalıdır; yaptırım ve kontrol (Zucman, 2015:101). Güç dengesinin büyük ülkeler ve oluşumlar etrafında şekillenmiş olduğu hesaba katıldığında tutarlı bir yaptırımın hiç de imkansız olmadığı görülür. Guatemala Cumhuriyeti ya da Jersey Adası gibi mikro vergi cenneti olarak ilan edilen ülkelere yaptırım uygulamak halihazırda kolaydır. Nitekim böyle bir uygulamayı Fransa uzunca bir zamandan bu yana sürdürmektedir. Ancak İsviçre, Hong Kong, Lüksemburg gibi daha büyük ölçekli vergi cennetleri ile mücadele etmek daha detaylı bir eylem planı üzerinde mutabık olunması gerekliliğini ortaya çıkarır. Bu tip ülkeler finansal merkez mertebesine ulaşmış ve dokunulmazlık kalkanına bürünmüşlerdir. O halde bu tip ülkeleri farklı türden bir politika ile dize getirmekte fayda vardır: “mal ticaretine yönelik hamleler” (Zucman, 2015:105-109).

Zucman’a göre (2015:105-109) vergi cennetleri serbest ticarettten mahrum kalmayı göze alamazlar. Bu ülkelerin uzmanlaşma alanları tümüyle finans üzerinedir ve küresel serbest ticarete olan bağları –Zucman bunu yumuşak karınları olarak adlandırır– hedefe oturtulduğunda bu tip ülkeler eriyip gitmeye mahkûmdur. Örneğin Almanya, Fransa ve İtalya, İsviçre’nin toplam ihracatının yüzde otuz beşini oluştururken; bu üç ülkenin ihracat düzeylerinde İsviçre’nin etkisi son derece semboliktir. Açıkça görülmektedir ki güç dengesi bu üç ülke lehinedir ve bu ülkeler İsviçre’den ithal ettikleri mallar üzerinde yüzde otuz oranında bir vergi uygulaması durumunda İsviçre bankaları vasıtasıyla kaçırılan vergi tutarı telafi edilecektir.

Tablo 1: Vergi Cennetlerini Dize Getirmek İçin Kurulacak Koalisyonlar

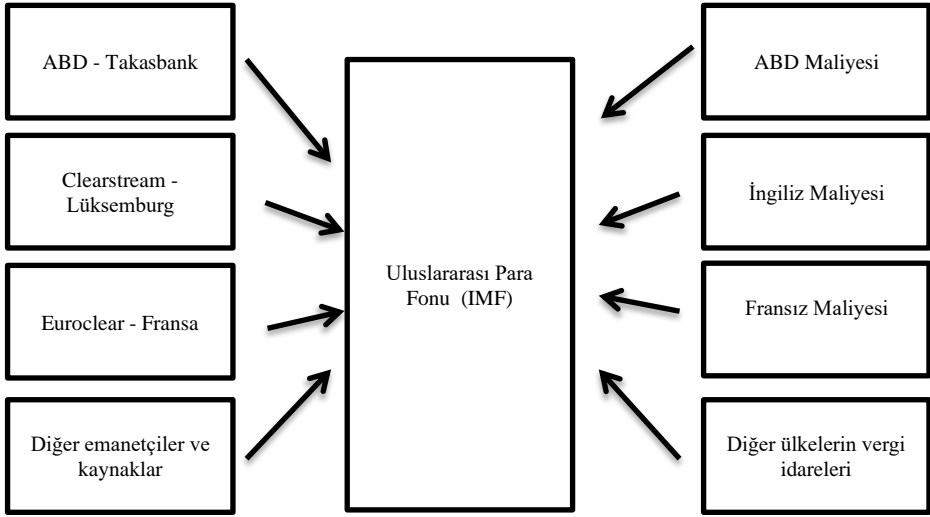
	Off-shore servetler (milyar)	Müşteri sırrından el edilen kâr (%GYSİH)	Optimum koalisyon	Uygulanacak gümrük vergisi oranı
İsviçre	1,800	3	Fransa, Almanya, İtalya	30
Hong Kong	750	3	ABD, Almanya, İngiltere, Fransa	50
Singapur	750	4	ABD, Almanya, İngiltere, Fransa	55
Lüksemburg ²	500	9	Fransa, Almanya, Belçika	40
Bahamalar ve Cayman Adaları	500	40	ABD, Kanada	100

Kaynak: Zucman (2015:114).

²Lüksemburg örneği esasında daha derinlikli bir analize ihtiyaç duymaktadır. Nitekim ilgili ülke AB üyesidir ve gümrük yaptırımlarına maruz kalmamaktadır. Bu nokta Zucman tarafından da dile getirilmiş ve konuya ilişkin ayrı bir bölümde yer verilmiştir.

Uygulanacak olan eylemin temel bağlamı en genel anlamda küresel bir finansal kadastrodur. Küresel bir finansal kadastro uygulaması ile dünya üzerinde dolaşıma sokulan her türden hisse senedi, bono vb. menkul kıymet kayıt altına alınarak bu kıymetlere kimin sahip olduğu konusunda bilgi sahibi olunabilecek ve vergi kaçırmaya yönelik eylemlerin önüne geçilebilecektir. Böyle bir mekanizmanın işlerlik kazanabilmesi ve denetlenmesinin sağlanabilmesi için en ideal kurumun Uluslararası Para Fonu (IMF) olduğunu iddia eden Zucman'a göre dünyanın finansal kadastrounun çıkarılması için Şekil 1'deki sistematığe ihtiyaç vardır.

Şekil 1: Dünyanın Finansal Kadastro



Kaynak: Zucman (2015:127).

Yukarıdaki şekil yardımıyla Zucman'ın sistematığını irdelemek mümkün görünmektedir. Buna göre, herhangi bir müşteri hisse senedi sattığında bu müşterinin hesabına borç kaydedilirken hisse senedini satın alan müşterinin banka hesabına da alacak olarak kaydedilir. Bu kağıt parçaları bir kere depolandıktan sonra tamamıyla demateryalize olurlar ve o andan itibaren kimin elinde ne tuttuğunun kaydını bilgisayarlar aracılığıyla ülkelerin takasbankları tutar. Ancak vatansız tahvillerin ortaya çıkmasıyla beraber ortaya çıkan boşluk Clearstream, Euroclear gibi şirketler tarafından yürütülmekte ve bu şirketler küresel finans kayıtlarını tutmaktadırlar. Bu doğrultuda IMF, dünya üzerinde dolaşan menkul kıymetlerin bilgisayar kayıtlarına dayanarak küresel olarak işlemlerin kaydını tutmalı ve takip etmelidir. Örneğin ABD'li menkul kıymetler için ABD Takasbank (*Depository Trust Corporation*), yeri yurdu belli olmayanlar için Euroclear ya da Clearstream ve hatta diğer ulusal takasbankların bilgisayar kayıtlarından yararlanılmalıdır.³ Toparlamak gerekirse, finansal bir kadastro oluşturulmadan

³ Gerçekçi ve yeni bir eylem planının yaptırım ve kontrol ilkeleri üzerinden ilerlemesi gerektiğini savunan Zucman'ın önerdiği uygulamaların karşısında önemli engeller bulunmaktadır. Vergi cenneti konumundaki devletlerin kolayca boyun eğmelerinin mümkün olmadığı farkında olan Zucman (2015), yine de güç dengesinin büyük devletler açısından bir avantaj olduğundan yola çıkarak finansal ve ticari yaptırımların önemine vurgu

giderek zenginleşen kesimin kontrol altına alınması mümkün olmaz. Bu kesim hem varlıkları için vergi ödememekte, hem de varlıklarını diledikleri gibi dolaşıma sokarak vergi ödemedikleri varlıklarından da kazanç elde etmektedir. Bu da bizi eşitsizliklerin hüküm sürdüğü, eşitlikçi olmayan düzenin doğal kabul edildiği ve büyük servet sahiplerinin çıkarlarına dayanan bir plütokrasi anlayışının hükümran olduğu bir sisteme evirir ki halihazırda bu durum yeterince yerleşiklik kazanmıştır.

SONUÇ YERİNE: KELİME DAĞARCIĞININ YETERSİZLİĞİ VE YENİ OLANAKLAR

Bu çalışma, temelde krizle birlikte iktisadî kelime dağarcığının kriz sonrası açılacak olan ufukların anlaşılmasında yetersiz kaldığı iddiasından hareket etmekte ve krizin yarattığı çelişkilerin verimli bir biçimde kullanılmasının önemini imlemektedir. Kriz ile birlikte bölüşüm sorununa ilişkin yalnızca bütünlüklü bir çerçeve çizmenin değil, aynı zamanda çözüme ilişkin bir şeyler söylemenin önemini belirten bu çalışmada yalnızca sorunu ortaya koymanın yeterli olmadığı, krizden çıkış biçiminin gelecek krizlerin tohumlarını bağrında taşıdığı şeklinde Harvey'in yaptığı saptama önemli bir işlev kazanmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın üzerine inşa edildiği iddia, anaakım iktisat tarafından şekillendirilen vizyonun yetersiz bir çerçeve sunduğu ile sınırlı değildir. Aynı zamanda, geleneksel toplam talep yönetimi şeklinde ele alınan Keynesyen politika setinin –post-Keynesyen bir vurgu ile– *pseudo* bir yaklaşım olduğu vurgusudur. Standart Keynesyen akılcılaştırmanın bir kriz içerisinde olduğu ve “Keynesyen akılcılaştırmayı akılcılaştırmak” şeklinde formüle edilebilecek Gorz ifadesi böyle bir vurguyu bir adım öteye taşır. Samuelson iktisadından bu zamana kadar yapılan çoğu Keynesyen analiz esasen neoklasik bir Keynesyen teori inşa etmiştir. O halde Keynes'teki radikal özün ortaya çıkarılması ya da yeniden formüle edilmesi gerekmektedir. Maliye politikasının geleneksel köklerinden kopartılarak “aşağıdan yukarıya” şeklinde tasarlanmasını öngören post-Keynesyen yazın bu noktada verimli bir tartışmayı açmakta ve büyümeyi önceleyerek çıktı açığını kapatmayı hedefleyen teorilere karşı çıkmaktadır. Daha fazla toplam taleptense daha adil bir bölüşüme duyulan ihtiyacı imleyen bu anlayış, emek açığını kapatmaya odaklanarak istihdam temelinde bir efektif talep önerisi üzerine inşa edilir. Böylelikle istihdamı tali bir amaç olarak gören yerleşik inanç tümüyle tersine çevrilir ve her aşamada mümkün olan en kısa zamanda işsizlere ayırım gözetmeksizin derhal istihdam yaratılması temel bir politika önerisi şekline dönüşür.

Gelecek vizyonunu temel bir öncelik haline getirmeye çabalayan bu çalışma, devleti ve ekonomiyi yeniden yapılandırmak için Piketty ve Zucman'ın birbirini tamamlayan önerilerini de gündeme getirmektedir. Piketty'nin sermayeyi vergilendirme düşüncesi ve Zucman'ın vergi cennetleri ile mücadelede önerdiği

yapmaktadır. Vergi cennetlerinin olmadığı bir kapitalizm tahayyülünün ütopya olduğu düşüncesini benimseyen ve vergi cennetleri ile girilen mücadelenin baştan kaybedilmiş bir savaş olduğunu düşünen kesime karşı Zucman ısrarla güçlü devletlerin oluşturduğu uluslararası güç dengesine ve bu devletlerin ortaklaşa yaptırım gücüne atf yapmaktadır.

yapıcı izlek patrimonyal kapitalizm karşısında ilerici öneriler olarak işlevselleşmektedir.

Çalışmanın post-Keynesyen teori içerisindeki tartışmalardan beslenerek öne sürdüğü ilerici tartışmalar ve Piketty-Zucman temelinde ele aldığı uygulamaya dönük öneriler kapitalizmi içinde bulunduğu krizden çıkararak daha eşitlikçi bir toplumsal düzenin önünü açacak yegâne çözümler olarak görülmemelidir. Organik bir sistem olarak kapitalizm, uzunca bir süredir bireysel ve toplumsal alışkanlıklarımıza nüfuz etmiş durumdadır. Lebowitz'in somutlaştırdığı şekliyle “[e]ski alışkanlıklar yavaş yavaş ölür” ve “[t]üm yeni sistemler ortaya çıktıklarında kaçınılmaz olarak kusurludur: Her yönleriyle, iktisadi, ahlaki ve entelektüel olarak eski toplumun doğum lekeleriyle damgalanmışlardır” (Lebowitz, 2016:242). Bu durumda, geçmişin kapitalizm etrafında şekillenen iddialarına karşı çıkan düşünsel ve pratik mücadeleleri ileri taşıyarak “düşüncenin güzergahını değiştirmek” ve bireysel/toplumsal yaşantımıza nüfuz eden alışkanlıkları ters yüz etmek nesnel bir zorunluluk halini almaktadır.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Makalenin tüm süreçlerinde Yönetim ve Ekonomi Dergisi'nin araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hareket edilmiştir.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Makalenin tamamı Araştırma Görevlisi Metehan Cömert tarafından kaleme alınmıştır.

Çıkar Beyanı

Yazarın herhangi bir kişi ya da kuruluş ile çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Alesina, A. (2012), “Fiscal Policy after the Great Recession”, International Atlantic Economic Society, 40, 429-435.
- Arestis, P. (2009), “New Consensus Macroeconomics: A Critical Appraisal”, The Levy Economics Institute Working Papers, 564.
- Arestis, P. ve Sawyer, M. (2008), “New Consensus Macroeconomics and Inflation Targeting: Keynesian Critique”, *Economia and Sociedade*, Özel Sayı, 17, 631-656.
- Auerbach, A.J. ve Hassett, K. (2015), “Capital Taxation in the Twenty-First Century”, *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 105(5):38–42.
- Aydınolat, E. ve Kara, M. (2010), *Görünmez Adam Smith*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Ball, L. ve Mankiw, N. G. (2002), “The Nairu in Theory and Practice”, *Journal of Economic Perspectives*, 16 (4), 115–136.
- Bernanke, B.S. (2000), “Japanese monetary policy: a case of self-induced paralysis?”, in Ryoichi Mikitani and Adam S Posen (der), *Japan's financial crisis and its parallels to US experience*, Institute for International Economics.
- Blecker, R.A. (2016), “The US Economy Since The Crisis: Slow Recovery and Secular Stagnation”, *European Journal of Economics and Economic Policies: Intervention*, Edward Elgar Publishing, 13(2), 203-214.
- Caille, A. (2007), *Faydacı Aklın Eleştirisi*, İstanbul: İletişim.
- Delong, J.B. ve Summers, L. H. (2012), “Fiscal Policy in a Depressed Economy”, *Brookings Papers on Economic Activity*.
- Dumenil, G. ve Levy, D. (2015), *Büyük Yol Ayrımı: Neoliberalizme Son Noktayı Koymak*, İstanbul: İletişim.

- Emirgil, B.F. (2010), “Yeni Kapitalizm’de Emegi Sorunsallaştırmak: Emegin Maddi Olmayan Görünümleri”, *Çalışma ve Toplum*, 2010/1, 221-238.
- Fontana, G. (2009), “Whither New Consensus Macroeconomics? The Role of Government and Fiscal Policy in Modern Macroeconomics”, *The Levy Economics Institute Working Paper*, 563.
- Fontana, G. ve Gerrard, B. (2006), “The Future of Post Keynesian Economics”, *PSL Quarterly Review*, 59 (236), 49-80.
- Forstater, M. (2006), “Green Jobs: Public Service Employment and Environmental Sustainability”, *Challenge*, 49, 58-72.
- Gordon, W. (1997), “Job Assurance - The Job Guarantee Revisited”, *Journal of Economic Issues*, 21 (3), 817-825.
- Gorz, A. (2007), *İktisadi Aklın Eleştirisi*, İstanbul: Ayrıntı.
- Gürkan, C. (2016), “Maliye Teorisinde ve Politikasında Güncel Eleştirel Yaklaşımlar”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 6(2) , 22-36.
- Hahn, F.H. (1997), “Keynesian Economics and General Equilibrium Theory: Reflections on Current Debates”, *The Microeconomic Foundations of Macroeconomics içinde*, London, Macmillan.
- Harvey, C.R. (2008), “The Financial Crisis Of 2008: What Needs To Happen After TARP” https://papers.ssm.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1274327 (erişim tarihi: 03.04.2017)
- Harvey, D. (2015), *On Yedi Çelişki ve Kapitalizmin Sonu*, İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Harvey, P. (2000), “Direct Job Creation”, içinde *The Commitment to Full Employment*, M.E. Sharpe.
- Husson, M. (2013), *On Derste Kapitalizm*, İstanbul: Habitus Kitap.
- Kaboub, F. (2007), “Employment Guarantee Programs: A Survey of Theories and Policy Experiences”, *The Levy Economics Institute of Bard College Working Paper*, 498.
- Kent, R.J. (2006), “A 1929 Application of Multiplier Analysis by Keynes”, *History of Political Economy*, 39(3), 529-543.
- Keynes, J.M. ve Skidelsky, R. (2015), *The Essential Keynes*, Penguin Classics.
- Kostzer, D. (2008), “Argentina: A Case Study on the Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados, or the Employment Road to Economic Recovery”, *The Levy Economics Institute of Bard College Working Paper*, 534.
- Kotler, P. (2015), *Kapitalizmle Yüzleşmek: Sorunlu Bir Ekonomik Sisteme Gerçekçi Öneriler*, İstanbul: Mediacat.
- Lebowitz, M.A. (2016), “Sosyalizmin Geleceği ve Devlet”, Panitch L., Albo, G. ve Chibber V. *Socialist Register 2013 Strateji Sorunu içinde*, Yordam Kitap: İstanbul, 231-254.
- Lo, S. ve Rogoff, K. (2015), “Secular Stagnation, Debt Overhang and Other Rationales for Sluggish Growth, Six Years On”, *BIS Working Papers*, 482.
- Mitchell, W.F. (1998), “The Buffer Stock Employment Model and the NAIRU - The Path to Full Employment”, *Journal of Economic Issues*, 32 (2), 547-555.
- Mitchell, W.F. ve Mosler, W. B. (2001), “Fiscal Policy and Job Guarantee”, *Australian National University Discussion Papers*, 441.
- Okun, A.M. (1962), “Potential GNP: Its Measurement and Significance”, *Proceedings of the Business and Economic Statistics Section American Statistical Association*, 98-104.
- Piketty, T. (2014), *Yirmi Birinci Yüzyılda Kapital*, Ankara: İş Bankası Kültür Yayınları.
- Piketty, T. (2020), *Capital and Ideology*, London: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Rauchway, E. (2015), *Moneymakers: How Roosevelt and Keynes Ended the Depression, Defeated Fascism, and Secured a Prosperous Peace*, Basic Books.
- Ross, A. (2015), *Krediokrasi*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Şen, H. ve Kaya, A. (2015), “Ekonomik Krizlerin Değişmeyen İmdatçısı: Maliye Politikası”, *Sosyoekonomi*, 23(23), 55-86 .
- Sennett, R. (2011), *Yeni Kapitalizmin Kültürü*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Skidelsky, R. (2008), “The Origin of Keynesian Economics and Some Applications to Restructuring and Globalization”, Forstater M., Wray L.R. (der) *Keynes for the Twenty-First Century içinde*, New York: Palgrave Macmillan, 81-87.

- Tcherneva, P.R. (2008), “The Return of Fiscal Policy: Can The New Developments in the New Economic Consensus Be Reconciled with the Post-Keynesian View?”, The Levy Institute Working Paper, 539.
- Tcherneva, P.R. (2011), “Fiscal Policy Effectiveness: Lessons from the Great Recession”, Levy Economics Institute of Bard College Working Paper, 649.
- Tcherneva, P.R. (2012), “Permanent On-The-Spot Job Creation—The Missing Keynes Plan for Full Employment and Economic Transformation”, *Review of Social Economy*, 70(1), 57-80.
- Tcherneva, P.R. (2013a), “Reorienting Fiscal Policy: A Critical Assessment of Fiscal Fine-Tuning”, Levy Economics Institute of Bard College Working Paper, 772.
- Tcherneva P.R. (2013b) Beyond Full Employment: What Argentina’s Plan Jefes Can Teach Us about the Employer of Last Resort. In: Murray M.J., Forstater M. (eds) *Employment Guarantee Schemes*. Palgrave Macmillan, New York.
- Tcherneva, P.R. (2014), “Reorienting Fiscal Policy: A Bottom-Up Approach”, *Journal of Post Keynesian Economics*, 37 (1), 43-66.
- Tepepa, M. (2019), “Social Policy in Mexico and Argentina” Levy Economics Institute, Working Papers Series 921.
- Woodford, M. (1995), “Price-level Determinacy without Control of a Monetary Aggregate,” *Carnegie Rochester Conference Series on Public Policy*, 43:1-46.
- Wray, L.R. (2007), “Minsky’s Approach to Employment Policy and Poverty: Employer of Last Resort and the War on Poverty”, The Levy Economics Institute of Bard College Working Paper, 515.
- Zucman, G. (2015), *Vergi Cennetleri: Ulusların Gizli Zenginliği*, İstanbul: Yordam Kitap.

SUMMARY

The crisis of 2007-2008 have provided fertile ground for questioning the adequacy of mainstream economics and its theoretical tools for fiscal policy. This study, having its inspiration from heterodox approaches, starts the discussion by criticizing both the new consensus in macroeconomics and the traditional Keynesian theory. New consensus in macroeconomics, in general, puts emphasis on micro foundations and prioritizes monetary policy as an effective tool among macroeconomic policies, therefore, gives a limited role to fiscal policy. Traditional Keynesian theory, or aggregate demand management, essentially aims to stabilize growth by increasing government expenditure. In doing so, the theory appears as a growth-oriented approach and considers the problems of distribution and unemployment as byproduct of the pro-growth strategy.

Following the discussions about the Great Recession which sparked a structural crisis on a global scale, same questions have emerged in academic circles again: “Keynes resurrected?” Setting this question as a starting point, this study challenges conventional wisdom of fiscal policy which can be understood within the concept of “trickle-down economics” and describes new forms of fiscal policies. The traditional interpretation of Keynesian fiscal policy has its roots in aggregate demand management and try to fill the output gap. Unlike trickle-down understanding of Keynes, real core of Keynesian economics should aim to fix effective demand at full employment level.

Post-Keynesian theory, building upon Keynes’ and Kalecki’s arguments about vitality of effective demand to tackle with unemployment, appears as a substantial economic theory to go beyond the boundaries of conventional economic theories. Post-Keynesians do not only follow Keynes in the context of *General*

Theory, but also complete missing links in Keynesian analysis. That is to say that, the primary problem of the economics is to tackle with the unemployment problem and therefore to fill the labor gap, not output gap. In other words, targeting the labor gap by creating jobs for all ready, willing and able to work should be the primary concern for economists and policymakers. The idea of traditional pump-priming policies, or digging holes in the ground and filling them up, should be abandoned and a new approach should be developed: “bottom-up approach”. Bottom-up approach should focus on the radical core of Keynesian insight and build its foundational blocks on fair distribution and full employment, not aggregate demand management. A targeted effective demand to close the labor gap is essential in this new theoretical framework.

After giving a brief overview of discussions about new forms of fiscal policy, the study conceptualizes alternative forms of macroeconomic policies to fight inequality. Hence, Thomas Piketty’s and Gabriel Zucman’s progressive ideas about taxation and remedies to tackle with tax havens make possible to complement previously discussed suggestions.

Although the study should not be seen as the only solutions that will open the way for more egalitarian social order by saving capitalism from its own crisis, it is an objective to change the course of thought by advancing the intellectual and practical struggles that oppose the claims of the past shaped by capitalism.

Ülke Kredi Notlarının Portföy Yatırımları ve Doğrudan Yabancı Yatırımlar Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği

Nagehan KESKİN*

ÖZ

Kredi derecelendirme kuruluşları tarafından ülkelere verilen kredi notları yatırımcıların yatırım kararlarını etkilemek suretiyle uluslararası sermaye akımlarını yönlendirme potansiyeli taşımaktadır. Bu çalışmada uluslararası alanda piyasaya hakim olan üç büyük kredi derecelendirme kuruluşu olan Standard and Poor's, Moody's ve Fitch tarafından 1998:Q1-2019:Q3 döneminde Türkiye'ye verilen kredi notlarının doğrudan yabancı yatırımlar ve portföy yatırımları üzerindeki etkisi Johansen ve sınır testine dayalı ARDL (Autoregressvive Distributed Lag) eşbütünleşme yöntemleri ile araştırılmıştır. Analiz sonucunda kredi notları ile doğrudan yabancı yatırımlar arasında anlamlı bir ilişki tespit edilemezken, kredi notlarının portföy yatırımları üzerindeki etkisinin ise anlamlı ve pozitif olduğu belirlenmiştir. Kredi notları portföy yatırımlarını pozitif olarak etkilemekle birlikte etkinin derecesi oldukça zayıftır. Elde edilen bulgular Türkiye'ye verilen kredi notlarının sermaye akımlarını yönlendirmede yeterli ve yeterince etkili bir faktör olmadığına işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Ülke Kredi Notları, Kredi Derecelendirme Kuruluşları, Portföy Yatırımları, Doğrudan Yabancı Yatırımlar, Uluslararası Sermaye Akımları.

JEL Sınıflandırması: F21, F32, G24.

The Effect of Sovereign Credit Ratings on Portfolio Investments and Foreign Direct Investments: The Case of Turkey

ABSTRACT

Credit ratings given to countries by credit rating agencies have the potential to direct international capital flows by influencing investors' investment decisions. In this study the credit ratings given for Turkey by three major international credit rating agencies Standard & Poor's, Moody's and Fitch impact on foreign direct investment and portfolio investments was investigated with Johansen cointegration method and ARDL (Autoregressvive Distributed Lag) method that is based on limit test approach for 1998: Q1-2019: Q3 period. As a result of the analysis, no significant relationship was determined between credit ratings and foreign direct investments while the effect of credit ratings on portfolio investments was found significant and positive. Although credit ratings positively affect portfolio investments, the impact degree is quite weak. The resulting analysis findings indicate that credit ratings given to Turkey are not a sufficient and effective enough factor in directing capital flows.

Key Words: Sovereign Credit Ratings, Credit Rating Agencies, Portfolio Investments, Foreign Direct Investments, International Capital Flows.

JEL Classification: F21, F32, G24.

GİRİŞ

1970'lerde başlayıp 1980'li yıllarda giderek yaygınlaşan finansal serbestleşme politikaları ile birlikte uluslararası sermayenin mobilitesi artmış ve

*Dr. Öğr. Üyesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, nagehan.keskin@deu.edu.tr, ORCID Bilgisi: 0000-0003-3217-2686

(Makale Gönderim Tarihi: 10.03.2021 / Yayına Kabul Tarihi: 24.05.2021)

Doi Number: 10.18657/yonveek.894426

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ülkeler arasındaki sermaye hareketlerinin hacmi önemli boyutlara ulaşmıştır. Bu süreçte finansal piyasaların genişlemesi, yeni yatırım olanaklarının ve finansal araçların ortaya çıkması, finansal piyasalarda taraflar arasındaki asimetrik bilgi sorununu azaltmayı hedefleyen kredi derecelendirme faaliyetlerinin yaygınlaşmasına ve kredi derecelendirme kuruluşlarının finansal piyasalardaki rolünün ve öneminin artmasına yol açmıştır. Uluslararası sermaye akımları, özellikle 1990'lı yıllardan bu yana, gelişmekte olan ülkeler için önemi giderek artan bir fon kaynağı haline gelmiştir. Kredi derecelendirme kuruluşları tarafından verilen kredi notları, ülkelerin veya şirketlerin borçlanma maliyetinin belirlenmesinde önemli bir gösterge olmakla birlikte aynı zamanda yabancı yatırımcıların karar alma süreçlerinde de rol oynadığından, uluslararası sermaye akımlarının yönünü ve boyutunu belirlemede önem kazanmıştır (Suadiye, 2006:1-2; Değertekin, 2012:12).

Kredi derecelendirme, bir kuruluş veya ülkenin ihraç ettikleri borç niteliğindeki menkul kıymetlerin anapara ve faiz yükümlülüklerini zamanında ve tam olarak ödeyebilme yeteneğinin ve istekliliğinin bağımsız kuruluşlar tarafından değerlendirilmesi ve notlandırılması işlemidir (Çalışkan, 2002:55; TCMB, 2010:2). Kredi derecelendirme kuruluşları ülkelerin yanı sıra bankaları, kamu kuruluşlarını, yerel yönetimleri ve şirketleri de derecelendirmektedirler. Günümüzde dünya genelinde faaliyet gösteren çok sayıda derecelendirme kuruluşu bulunmakla birlikte, uluslararası alanda piyasaya hakim olan üç büyük derecelendirme kuruluşu ABD menşeli olan Standard and Poor's (S&P), Moody's ve Fitch'dir (Karagöl ve Mihçioğur, 2012:10; Yazıcı, 2009:6).

Derecelendirme işlemleri vadeleri açısından uzun ve kısa dönem olarak ikiye ayrılmaktadır. Kurumların veya ülkelerin uzun vadede yükümlülüklerini yerine getirebilme olasılıklarının belirlenmesi, uzun vadeli derecelendirmeyi ifade ederken kısa vadeli derecelendirmede bir yıla kadar olan yükümlülüklerin yerine getirilebilmesi değerlendirilmektedir. Türleri açısından derecelendirme işlemi ise yabancı para ve ulusal para cinsinden olmak üzere iki çeşittir (TCMB, 2010:2). Küresel finans piyasalarında bir ülkeye ilişkin riskliliğinin ölçütü olarak değerlendirilen ve ülkenin uluslararası sermayeye ulaşmasında belirleyici olan kredi notu, yabancı para cinsinden ve uzun vadeli olandır (Kanlı ve Barlas, 2011:3). Kredi derecelendirme kuruluşları not açıklamanın yanı sıra kredi notunun değişimine ilişkin "görünüm" ve "izleme" duyuruları da ilan etmektedirler. Görünüm, gelecek 1-2 yıllık dönemde kredi notunun "olumlu", "olumsuz" ve "durağan" biçiminde ne yönde değişme olasılığı olduğunu ifade etmektedir. İzleme ise yakın gelecekte notta değişiklik olabileceğini ve değişikliğin yönünü göstermektedir (TCMB, 2010:2).

S&P, Moody's ve Fitch, piyasalarda ortak bir kredi dili oluşturulabilmek ve anlamayı kolaylaştırmak amacıyla, yaptıkları derecelendirmeleri harf ve sayılarla ifade edilen sembollere dönüştürerek piyasalara duyurmaktadırlar. Bu semboller genellikle A, B, C harfleri ve bu harflerin - ve + işaretleriyle desteklenmesi biçiminde ifade edilmektedir. Her üç derecelendirme kuruluşu notlandırma yaparken farklı kriterler kullansalar da skalalarda notların birbiriyle

kıyaslanabilmesine olanak verecek bir eşdeğerlilik mevcuttur. Örneğin Moody's in Baa1 notu S&P'nin BBB+ ve Fitch'in BBB+ notuna karşılık gelmektedir. Notlar "yatırım yapılabilir" ve "yatırım yapılamaz" olmak üzere iki geniş kategoride sınıflandırılmaktadır. "Yatırım yapılamaz" (spekülatif) kategorisindeki notlar; S&P ve Fitch için BB+, Moody's için ise Ba1 notları ve bu notların altında kalan derecelerdir (Seval, 2018:17; 61-62). "Yatırım yapılabilir" olarak değerlendirilen kredi notu seviyesi ise, S&P ve Fitch için BBB- ve üstü, Moody's için Baa3 ve üstündeki notları kapsamaktadır (Kanlı ve Barlas, 2011:3).

Üç büyük derecelendirme kuruluşu da ülke kredi notlarını belirlerken benzer göstergeleri dikkate almaktadırlar. Genel olarak kredi derecelendirme kuruluşlarının ülke kredi notlarını belirlerken önem verdikleri ekonomik faktörler; fert başına milli gelir, ekonomik büyümenin sürdürülebilirliği, sağlam ve sürdürülebilir kamu maliyesi, ülkenin borç sicili, cari açığın sürdürülebilirliği ve finansmanı, fiyat istikrarının sağlanması ve para politikasının bağımsızlığı gibi konulardır. Ayrıca hukukun üstünlüğü, yönetimde etkinlik ve şeffaflık, siyasi öngörülebilirlik gibi konular da kredi derecelendirme kuruluşlarının önem verdikleri sosyal ve siyasi unsurlar arasında yer almaktadır (Günel, 2019:151).

Ülke kredi notu, bir ülkenin finansal yükümlülüklerini zamanında yerine getirme yeterliliğine sahip olup olmadığı hakkında kredi derecelendirme kuruluşları tarafından açıklanan görüşleri ifade etmektedir (Ovalı, 2014:54). Ülke kredi notu, hem sermaye ihtiyacı olan ülkeler açısından hem de uluslararası yatırımcılar açısından önem arz etmektedir. Kredi derecelendirme notları, ülkelerin borçlanma maliyetlerinin belirlenmesinde önemli bir gösterge olarak kullanılmakla birlikte aynı zamanda uluslararası yatırımcılara karar alma süreçlerinde ülkeler arasında karşılaştırma yapma imkanı da sağlamaktadır. Bu noktada "yatırım yapılabilir" kredi notu seviyesine sahip olmak özellikle gelişmekte olan ülkeler açısından dış finansmana ulaşmada önemli bir eşik olarak görülmektedir. Kredi notu yatırım yapılabilir düzeyde olan ülkeler, hem daha kolay şekilde hem de daha düşük maliyetle uluslararası piyasalardan fon sağlayabilmektedirler (İskenderoğlu ve Balat, 2018:48; Değertekin, 2012:24). Ayrıca, sigorta ve emeklilik fonları gibi birçok uzun vadeli fon, tabii oldukları yasa ve düzenlemeler nedeniyle ancak yatırım yapılabilir seviyede kredi notuna sahip olan ülkelere yatırım yapılabilmesine imkan vermektedir. Bu nedenle kredi notunun "yatırım yapılabilir" düzeye yükselmesi, hem o ülkeye ilişkin risklilik algılamalarında bir iyileşmeye yol açmakta hem de ülkelerin daha geniş bir potansiyel yatırımcı portföyüne sahip olabilmelerini sağlamaktadır (Kanlı ve Barlas, 2011:1). Bir ülkenin kredi notunun yatırım yapılabilir seviyenin altında olması, borç bulabilmeyi engellemekte ancak borçlanmanın gecikmesine ve maliyetinin artmasına yol açabilmektedir. Diğer bir deyişle, yatırım yapılabilir seviyenin altında bir kredi notu o ülkeye yatırım yapılamayacağı anlamına gelmemekte fakat yatırımın yüksek risk içerdiğini ifade etmektedir. Nitekim Türkiye'nin kredi notunun yatırım yapılabilir seviyenin altında kaldığı yıllarda da ülkeye sermaye girişinin gerçekleşmesi, notu spekülatif düzeyde olan ülkelere de yatırım yapılabileceğini göstermektedir (Günel, 2019:148).

Derecelendirme kuruluşlarının verdikleri notlar, bu kuruluşların bağımsız görüşünü yansıtmaktadır. Diğer bir deyişle kredi derecelendirme kuruluşlarının açıkladıkları notlar, yatırımcılar açısından bir tavsiye değil, yalnızca bir görüşü yansıtmaktadır. Bu görüşün geleceğe yönelik olarak doğru sinyaller vermesi, kredi derecelendirme kuruluşlarına ve verdikleri notlara olan güveni arttırmaktadır (Karagöl ve Mihçioğur, 2012: 14). Her ne kadar kredi notlarının geleceğe yönelik beklentilere işaret edeceği varsayılrsa da, yaşanan bazı olaylar derecelendirme kuruluşlarının bu yetkinliklerinin tartışılmasına yol açmıştır. Enron (2001), WorldCom (2002), Parmalat (2003), Lehman Brothers (2008) gibi şirketlerin iflasının ardından, bu firmalara batmalarından çok kısa bir süre önce verilmiş olan yüksek kredi notları, kredi derecelendirme kuruluşlarının yoğun eleştirilere uğramasına neden olmuştur. 2008 küresel krizi bu eleştirilerin dozunun daha da artmasına yol açmış ve kredi derecelendirme kuruluşlarından yüksek notlar alan yatırım araçları, krizi tetikleyen unsurlar arasında gösterilmiştir. Ayrıca S&P, Moody's ve Fitch'in yöneltilen yoğun eleştiriler sonucunda, 2008 yılında yüksek kredi notuna sahip firmaların notlarını aniden düşürmeleri de küresel krizin derinleşmesinde önemli bir faktör olarak değerlendirilmiştir. 2008 küresel krizi sürecinde yaşanan bu gelişmeler kredi derecelendirme kuruluşlarına olan güveni önemli ölçüde sarsmıştır (Karagöl ve Mihçioğur, 2012: 9; Değertekin, 2012:12).

Türkiye'nin kredi derecelendirme sürecine bakıldığında, ilk not duyurusu S&P ve Moody's tarafından 1992 yılında yapılmıştır. Fitch ise Türkiye için ilk not açıklamasını 1994'de yapmıştır. Türkiye kredi notu sürecine, Moody's (Baa3) ve S&P'den (BBB) yatırım yapılabilir, Fitch'den (B) ise spekülâtif ülke kategorisiyle başlamıştır. Türkiye 1994-2012 yılları boyunca yatırım yapılamaz kategorisinde kalmış, 2012-2016 döneminde yatırım yapılabilir statüye tekrar ulaşmış olup, 2016 sonrasında ise bu statüsünü kaybetmiştir (Pirgalip, 2017: 358; Ovalı, 2014: 59-60).

Literatür kapsamlı olarak incelendiğinde, ülke kredi notları üzerine yapılan ulusal ve uluslararası nitelikteki çalışmaların özellikle birkaç ana başlık altında toplandığı ve kredi notlarının sermaye akımları üzerindeki etkisini araştıran çalışmaların, diğer çalışmalara kıyasla oldukça sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Sınırlı sayıdaki bu çalışmalarda da ağırlıklı olarak yalnızca doğrudan yatırımlar ile kredi notları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu bağlamda bu çalışmada, en büyük üç kredi derecelendirme kuruluşu olan S&P, Moody's ve Fitch tarafından Türkiye'ye verilen kredi notlarının portföy yatırımları ve doğrudan yabancı yatırımlar üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde, ülke kredi notu ile uluslararası sermaye akımları arasındaki ilişki açıklanmıştır. İkinci bölümde konu ile ilgili literatür ele alınmış, üçüncü bölümde çalışmada kullanılan model ve veri seti tanımlanmıştır. Ekonometrik yöntem ve elde edilen ampirik analiz bulgularına dördüncü bölümde yer verilmiştir. Sonuç bölümünde ise analiz bulguları değerlendirilmiş ve elde edilen çıkarımlar sunulmuştur.

1. ÜLKE KREDİ NOTU İLE ULUSLARARASI SERMAYE AKIMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Kredi derecelendirme kuruluşları tarafından verilen kredi notları görüş niteliğinde olsa da, yatırımcıların yatırım kararlarını etkileyerek uluslararası

sermaye akımlarını yönlendirme potansiyeli taşımaktadır. Ülkelere verilen kredi notunun yükselmesiyle birlikte risklilik algılamalarındaki iyileşme ile potansiyel yabancı yatırımcı portföyündeki genişlemenin, ülkenin uluslararası sermayeye ulaşım olanağını artırması beklenmektedir. Portföy yatırımı şeklindeki sermaye akımları, borçlanma senetleri ve hisse senedi piyasalarına yönelmektedir. Ülkenin kredi notunun yükselmesiyle, bu piyasalardaki fiyatların ve uluslararası sermaye miktarının artması, ortalama vadenin uzaması beklenir. Ayrıca, ülke riskliliğinin düşmesi, yabancı sermaye girişleri ve kredi notu yükselen ülkeye ilişkin beklenti ve algılamalardaki iyileşmenin, doğrudan yatırım şeklindeki sermaye akımlarını da güçlendirmesi söz konusu olabilmektedir (Kanlı ve Barlas, 2011:5). Diğer bir deyişle, kredi notları ile portföy yatırımları arasında doğrudan bir ilişki olması beklenirken, kredi notları ile doğrudan yatırımlar arasındaki ilişkinin ise dolaylı olduğunu söylemek mümkündür.

Sermaye akımlarını belirleyen faktörler, literatürde iten-çeken (dışsal-içsel) faktörler olarak iki başlıkta incelenmektedir. Çeken faktörler, sermaye girişi gerçekleşen ülkenin iç ekonomik koşulları ile ilgili iken, iten faktörler ise küresel finans piyasaları ve gelişmiş ülke ekonomilerinde meydana gelen gelişmelerle ilgilidir. Çeken faktörler; yurtiçi faiz oranı, büyüme oranı, uygulanan döviz kuru rejimi, sermaye hesabının açıklık derecesi, kurumsal kalite ve ekonomik kalkınma düzeyi gibi ülkeye özgü faktörlerden oluşmaktadır. İten faktörler ise gelişmiş ülkelerdeki faiz oranları, büyüme oranları, küresel risk iştahı gibi dışsal faktörleri temsil etmektedir (Kang ve Kim, 2019: 10). Uluslararası sermaye akımları uygun koşullar ve cazip kazanç olanaklarının yanı sıra risk faktöründen de etkilenmektedir. Gelişmekte olan ülkelere yönelik sermaye akımlarının hız kazandığı ve hacminin arttığı 1990'lı yıllardan itibaren çok sayıda yeni aktör ve enstrüman da finans piyasalarına dahil olmuştur. Bu gelişmeler, borçlu riski kavramının yanı sıra ülke riski, kredibilite gibi yeni kriterlerin ortaya çıkmasına ve ülke kredi notu gibi yeni göstergelerin önem kazanmasına yol açmıştır (Berksoy ve Saltoğlu, 1998: 26). Sermaye akımlarının belirleyicilerinin incelendiği çalışmalardan; Fernandez-Arias (1996), Fernandez-Arias ve Montiel (1996), Taylor ve Sarno (1997), Mody vd., (2001)'ne göre ülke kredibilitesi ve bunun göstergelerinden biri olan ülke kredi notları da sermaye akımlarını özellikle portföy yatırımlarını belirleyen içsel faktörler arasında gösterilmektedir.

Daha uzun vadeli ve akışkanlığı yüksek olmayan doğrudan yabancı yatırımlar da kredi notundan etkilenabilmektedir. Ancak konu yalnızca doğrudan yatırımlar çerçevesinde ele alındığında, doğrudan yabancı yatırımlarını etkileyen kredi notundan daha öncelikli ve etkili çok sayıda değişken aynı anda yatırım kararlarını etkileyebilmektedir (Kargı, 2014:355). UNCTAD 1998 yılı Dünya Yatırım Raporu'nda doğrudan yatırımları belirleyen faktörlerle ilgili geniş kapsamlı bir analiz yapmıştır. Rapora göre doğrudan yatırımları belirleyen faktörler; politik faktörler, yatırım ortamına ilişkin faktörler ve ekonomik faktörler olmak üzere üç ana başlıkta toplanmaktadır. Ekonomik, politik ve sosyal istikrar, ticaret politikaları, vergi politikaları ve özelleştirme politikaları doğrudan yatırımları belirleyen politik faktörler arasında yer almaktadır. Yatırım ortamına

ilişkin faktörler; yatırım teşvikleri, maliyetler, yatırım sonrası sunulan hizmetlerden oluşmaktadır. Doğrudan yatırımları belirleyen en temel ekonomik faktörler ise ev sahibi ülkenin pazar büyüklüğü, fert başına düşen milli gelir, bölgesel ve uluslararası piyasalara giriş olanakları, vasıflı-vasıfsız işgücü miktarı ve fiziki altyapı gibi faktörleri kapsamaktadır (UNCTAD, 1998:91). Ayrıca doğrudan yabancı yatırımlar söz konusu olduğunda, ülkenin genel ekonomik durumunun yanı sıra özellikle yatırım yapılacak sektörün veya faaliyet alanının mevcut ekonomik görünümü ve söz konusu sektörde veya faaliyet alanında yaşanan gelişmeler de yatırım kararında önem arz etmektedir.

2. LİTERATÜR

Literatür incelendiğinde ülke kredi notları ile ilgili yapılan çalışmaların; kredi derecelendirme kuruluşlarının amacı, işlevi ve işleyişleri, kredi derecelendirme kuruluşlarının krizlerdeki rolü, ülke kredi notlarını belirleyen faktörler ile kredi notlarının hisse senedi piyasası ve borsa endeksleri üzerindeki etkisi gibi özellikle birkaç alanda yoğunlaştığı görülmektedir. Ülke kredi notları ile sermaye akımları arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar ise oldukça sınırlıdır. Bu bağlamda çalışmanın amacına yönelik olarak, bu bölümde yalnızca ülke kredi notları ile sermaye akımları arasındaki ilişkiyi araştıran ulusal ve uluslararası düzeyde yapılmış çalışmalara yer verilmiştir.

Erkan ve Demircioğlu (2011) çalışmalarında S&P, Moody's ve Fitch'in Türkiye için ilan ettikleri kredi notlarının doğrudan yabancı yatırım girişine etki edip etmediğini, 49. Hükümet Dönemi ile 60. Hükümet Dönemi aralığında, Türkiye için açıklanan kredi notlarının seyri ile ülkemize gelen doğrudan yabancı yatırım miktarlarını karşılaştırmalı olarak incelemek suretiyle analiz etmişlerdir. Yapılan değerlendirmeler sonucunda, kredi derecelendirme notları ile doğrudan yabancı yatırım girişleri arasında bir neden sonuç ilişkisi olmadığı belirtilmiştir.

Emir vd. (2013), 1992:Q1-2010:Q4 dönemine ait veriler ile S&P tarafından Türkiye'ye verilen kredi notları ve seçilen makroekonomik değişkenlerin doğrudan yabancı yatırımlar üzerindeki etkisini Johansen eşbütünleşme analizi ve hata düzeltme modelini kullanarak incelemişlerdir. Analiz sonucunda, kredi derecelendirme notunun uzun dönemde doğrudan yabancı yatırımlar üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olmakla birlikte bu etkinin güçlü olmadığı, kısa dönemde ise kredi derecelendirme notunun doğrudan yatırımları etkilemediği belirlenmiştir.

Bayar ve Kılıç (2014), Ocak 1995- Temmuz 2013 döneminde kredi notları ile doğrudan yabancı yatırım biçiminde ülkeye giren sermaye akımları arasındaki ilişkiyi Türkiye için inceledikleri çalışmalarında; Johansen eşbütünleşme analizi, Granger nedensellik testi ve VAR yöntemine dayalı varyans ayrıştırması ve etki-tepki analizi yöntemlerini kullanmışlardır. Eşbütünleşme analizi sonucunda, Moody's, S&P ve Fitch'in açıkladıkları kredi notları ile doğrudan yatırımlar arasında aynı yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, kredi notlarının doğrudan yatırımların nedeni olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Akçayır ve Doğan (2016), 1992-2015 döneminde, Fitch, Moody's ve S&P'nin Türkiye için ilan ettikleri kredi notlarının toplam net sermaye akımları

üzerindeki etkisini, sınır testine dayalı ARDL eşbütünleşme yöntemi ile incelemiştirlerdir. Analiz sonucunda değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisi olduğu ve kredi notlarının sermaye akımlarını pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Çolak (2017), Moody's tarafından Türkiye için açıklanan kredi notları ile doğrudan yabancı yatırımlar, TÜFE, GSYİH, ve işsizlik arasındaki nedensellik ilişkisini Granger nedensellik testi ile araştırmıştır. Ocak 2005-Eylül 2016 dönemini kapsayan çalışma sonucunda, Moody's tarafından açıklanan kredi notları ile söz konusu makroekonomik değişkenler arasında bir nedensellik ilişkisi belirlenememiştir.

Emir ve Güneş (2017), 2006:Q1-2017:Q4 döneminde Fitch, Moody's ve S&P'nin Türkiye için açıkladıkları kredi notlarının doğrudan yabancı yatırımları etkileyip etkilemediğini Johansen eşbütünleşme testi ile araştırmışlardır. Yapılan analiz sonucunda, bahsi geçen kredi derecelendirme kuruluşlarının vermiş olduğu notların doğrudan yabancı yatırımları etkilemediği sonucuna varılmıştır.

Kanlı ve Aydoğuş (2017), ülke risk faktörlerinin doğrudan yabancı yatırım girişlerine olan etkisini, ülkeleri gelişmişlik düzeylerine göre gruplandırarak panel regresyon analizi ile incelemiştirlerdir. Çalışmada ülke riskini temsilen, EMBI+ ve CDS göstergeleri ile Moody's, S&P ve Fitch'in ilan ettikleri kredi notları kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, risk primi göstergeleri ve ülke kredi notu ile temsil edilen ülke riski düzeyinin, gelişmekte olan ülkeler için doğrudan yatırım girişleri üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu, gelişmiş ülkeler için ise anlamsız olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Yılmaz vd. (2017), aralarında Türkiye'nin de bulunduğu gelişmekte olan 11 ülke için, Moody's S&P ve Fitch'in açıkladıkları kredi notları ile ülkelere yönelen net doğrudan yatırımlar ve net portföy yatırımları arasındaki nedensellik ilişkisini analiz etmişlerdir. Çalışmada S&P, Moody's için 1992-2015 yılları arasındaki kredi notları, Fitch için ise 1997-2015 yılları arasındaki kredi notları kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, her üç kredi derecelendirme kuruluşunun açıkladığı notların doğrudan yatırımların nedeni olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Fitch'in açıkladığı kredi notundan portföy yatırımlarına yönelen bir nedensellik durumu söz konusu olmakla birlikte, aynı durumun S&P ve Moody's için geçerli olmadığı tespit edilmiştir.

Vergili vd. (2018), Ocak 2006-Kasım 2017 döneminde doğrudan yabancı yatırımlar ile S&P'nin Türkiye için ilan ettiği kredi notları arasındaki ilişkiyi Johansen eşbütünleşme yöntemi ile incelemişler ve analiz sonucunda değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Sandalcılar vd. (2019), 2005-2016 dönemini kapsayan çalışmalarında, kırılğan 8'li ülke grubunda seçilmiş makroekonomik değişkenler (doğrudan yabancı yatırımların GSYİH'ya oranı, enflasyon oranı, işsizlik oranı ve reel GSYİH) ile Moody's tarafından verilen kredi notları arasındaki ilişkiyi panel eşbütünleşme yöntemi ve panel nedensellik testi ile araştırmışlardır. Eşbütünleşme analizi sonucunda değişkenler arasında eşbütünleşme ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Nedensellik testi sonucunda ise, kredi notundan büyüme oranı,

enflasyon oranı ve doğrudan yabancı yatırımlara doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi belirlenirken, tersi bir durumun varlığı tespit edilememiştir.

Bevan ve Estrin (2004), 1994-2000 dönemi için 18 gelişmiş ülkeden 11 Orta ve Doğu Avrupa ülkesine yönelen doğrudan yabancı yatırımların belirleyicilerini panel veri seti kullanarak incelemişlerdir. Ev sahibi ülkenin risk düzeyinin göstergesi olarak kredi notlarının kullanıldığı çalışmada, kredi notlarının doğrudan yatırımlar üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Gande ve Parsley (2004), 85 ülke için kredi derecelendirme notları ile portföy yatırımları arasındaki ilişkiyi 1996-2002 dönemi aylık verilerini kullanarak araştırmışlardır. Analiz sonucunda kredi derecelendirme notlarının portföy yatırımları üzerindeki etkisinin asimetrik olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Not düşüşleri ile sermaye çıkışları arasında güçlü bir ilişki mevcut iken, not iyileştirmeleri ile sermaye akımları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.

Kim ve Wu (2008), 51 gelişmekte olan ülkeyi kapsayan çalışmalarında, 1995-2003 dönemi için, ülke kredi notlarının yerli finansal sektörün gelişimini ve bu ülkelere yönelik uluslararası sermaye girişlerini nasıl etkilediğini, S&P tarafından açıklanan notları baz alarak panel regresyon analizi ile incelemişlerdir. Çalışmanın bulgularına göre; uzun vadeli yabancı para birimi cinsinden kredi notları, yerli finansal piyasaların gelişimini teşvik etmekte ve uluslararası sermaye girişlerini olumlu yönde etkilemektedir. Uzun vadeli yerel para birimi cinsinden kredi notları ise yerli finansal piyasaların gelişimine katkı sağlamakla birlikte uluslararası sermaye akımlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Hem yabancı hem de yerel para birimi cinsinden kısa vadeli derecelendirmeler ise finansal gelişmeyi ve sermaye akımlarını geciktirmektedir.

Illiescu ve Dinu (2011), 2000-2010 döneminde S&P tarafından Romanya'ya verilen kredi notları ile doğrudan yabancı yatırımlar arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmanın sonucunda, ülke kredi notlarının doğrudan yabancı yatırımları etkilediği ancak bu etkinin düşük olduğunu tespit etmişlerdir.

Emara ve El Said (2015), 1990-2012 dönemini kapsayan çalışmalarında, Türkiye'nin de aralarında bulunduğu 23 gelişmekte olan ülke için farklı sermaye akımı türlerindeki değişikliklerin ülke kredi notlarındaki değişim ile açıklanıp açıklanamayacağını dinamik panel GMM yöntemini kullanarak araştırmışlardır. Çalışmanın sonuçları; ülke kredi notunun gelişmekte olan ülkelerin uluslararası sermaye piyasalarına erişimi için önemli bir etken olduğunu ve kredi notunun doğrudan yatırımlar ve portföy yatırımları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Kredi notları ile sermaye akımları arasındaki ilişkiyi ele alan literatür değerlendirildiğinde, yapılan çalışmaların çoğunda sermaye akımı türü olarak doğrudan yabancı yatırımların ele alındığı, portföy yatırımları ile kredi notları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların ise oldukça sınırlı sayıda olduğu dikkati çekmektedir. Kredi notları ile doğrudan yabancı yatırımlar arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların çoğunda, kredi notlarının doğrudan yabancı yatırımları etkilemediği veya etkinin düşük olduğu bulgusuna yer verilmiştir. Kredi notları ile

portföy yatırımları arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışmada ise portföy yatırımlarının kredi notlarından etkilendiği belirtilmiştir.

3. MODEL ve VERİ SETİ

Çalışmanın bu bölümünde kredi derecelendirme kuruluşlarının küresel finans piyasalarındaki en büyük üç temsilcisi olan S&P, Fitch ve Moody's tarafından Türkiye'ye verilen kredi notlarının doğrudan yabancı yatırımlar ve portföy yatırımları üzerindeki etkisi, 1998:Q1-2019:Q3 dönemi için eşbütünleşme yöntemi ile analiz edilecektir. Bu bağlamda aralarında eşbütünleşme ilişkisi araştırılacak modeller aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

$$DY_t = \alpha_1 + \beta_1 NOT_t + \varepsilon_{1t} \quad (1)$$

$$PY_t = \alpha_2 + \beta_2 NOT_t + \varepsilon_{2t} \quad (2)$$

Yukarıdaki modellerde DY net doğrudan yabancı yatırımların GSYİH'ya oranını, PY ise net portföy yatırımlarının GSYİH'ya oranını göstermektedir. Net portföy yatırımları, net doğrudan yabancı yatırımlar ve GSYİH verileri TCMB Elektronik Veri Dağıtım Sisteminden (EVDS) elde edilmiştir. NOT değişkeni, S&P, Moody's ve Fitch'in Türkiye için açıkladıkları kredi notlarının ve not görünümünün sayısal değerini ifade eden Karşılaştırmalı Ülke Derecelendirme İndeksi (KÜDİ)'ni ifade etmektedir.

Kredi derecelendirme kuruluşları tarafından verilen notlar alfanümerik olarak ifade edildiğinden öncelikle kredi notlarının sayılara dönüştürülmesi gerekmektedir. Kredi notlarını sayısal hale getirerek ülkeler arası karşılaştırmalar yapabilmek için, literatürde ilk kez Dadush-Dasgupta (2001) ve Gaillard (2009) bir indeks oluşturmuşlardır. Oluşturulan bu indeks daha sonra Basu vd. (2012), "Karşılaştırmalı Ülke Derecelendirme İndeksi" (KÜDİ) (Comparative Rating Index for Sovereigns-CRIS) olarak geliştirmişlerdir. İndekste, Moody's'in skalasında yer alan not tanımları esas alınmıştır. Oluşturulan ilk indekste "AAA"dan "C"ye kadar tüm kredi notları 1'den 20'ye kadar puanlandırılmış, Basu vd. (2012) tarafından oluşturulan KÜDİ'de ise "Pozitif", "Durağan", "Negatif" şeklindeki derecelendirme görünümleri de puanlamaya dahil edilmiş ve böylece puanlama sistemi 1'den 60'a kadar olacak şekilde geliştirilmiştir. Basu vd. (2012) tarafından geliştirilen ve yalnızca Moody's'in derecelendirme skalasındaki not tanımlarını temel alan KÜDİ'ye daha sonra Akçayır (2013) tarafından S&P ve Fitch'in derecelendirme skalası da dahil edilerek puanlama tablosu yeniden oluşturulmuştur (Akçayır, 2013:47-49). Bu çalışmada da S&P, Moody's ve Fitch'in Türkiye için ilan ettikleri kredi notları ve not görünümleri Basu vd. (2012) ve Akçayır (2013)'ün çalışmalarındaki yöntemle göre sayısallaştırılarak endekse (KÜDİ) dönüştürülmüş ve bahsi geçen üç kredi derecelendirme kuruluşunun kredi notlarının ortalaması alınarak tek bir kredi notu değişkeni (NOT) oluşturulmuştur¹. Analize dahil edilen kredi derecelendirme kuruluşlarının kredi notlarının KÜDİ'ye dönüşümü Ek 1'de yer almaktadır. Doğrudan yatırımlar ve portföy yatırımları verileri çeyrekli olmasına rağmen, kredi notu açıklama sıklığı genellikle altı ay ve

¹ Kredi notları, üç kredi derecelendirme kuruluşu tarafından Türkiye'ye verilen yabancı para birimi cinsinden uzun vadeli derecelendirme notlarıdır.

üzerinde olduğu için not duyurusu yapılmayan tarihlerde bir önceki çeyreğin değeri dikkate alınmıştır. Kredi notları verileri kredi derecelendirme kuruluşlarının resmi internet sitelerinden ve Trading Economics sitesinden temin edilmiştir.

4. EKONOMETRİK YÖNTEM ve BULGULAR

Değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkiler eşbütünleşme testleri ile araştırılmaktadır. Uzun dönemli ilişkinin araştırılmasında hangi eşbütünleşme testinin kullanılacağı, değişkenlerin durağanlık düzeylerine (bütünleşme derecelerine) bağlıdır. Bu nedenle öncelikle değişkenlerin durağanlık düzeylerini belirlemek amacıyla Genişletilmiş Dickey Fuller (ADF) ve Phillips Perron (PP) birim kök testleri² uygulanmış olup sonuçlar Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. ADF ve PP Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler	ADF		PP	
	Düzye	Birinci Fark	Düzye	Birinci Fark
NOT	-1.486575* (1)	-6.284596* (0)	-1.366901* (3)	-6.284596* (0)
DY	-2.756081* (3)	-5.543053* (2)	-5.796542* (6)	
PY	-6.510423* (0)		-6.524444* (1)	

Not: ADF testi için Akaike Bilgi Kriterine göre belirlenen uygun gecikme değerleri, PP testi için Newey-West kriterine göre belirlenen bant genişlikleri parantez içinde gösterilmiştir. a: regresyonun sabit terim içerdiğini, *: %1 anlamlılık düzeyinde değişkenin durağan olduğunu ifade etmektedir.

Birim kök testi sonuçlarına göre, hem ADF hem de PP testine göre NOT değişkeni birinci farkında durağan iken $I(1)$, PY değişkeni ise düzeyde durağandır $I(0)$. DY değişkeni ise ADF testine göre $I(1)$, PP testine göre $I(0)$ özelliği taşımaktadır. PP ve ADF birim kök testleri serilerdeki olası yapısal kırılmaların varlığını dikkate almamaktadır. Ancak zaman serilerindeki olası yapısal kırılmaların dikkate alınmaması, serilerin durağanlık düzeylerinin doğru belirlenmemesine neden olabilmektedir. Nitekim DY değişkeninin PP ve ADF birim kök testi sonuçlarının birbirinden farklı olması, bu seride bir yapısal kırılma olabileceği şüphesi uyandırmaktadır. Bu bağlamda çalışmada değişkenlerin durağanlık dereceleri, ADF ve PP birim kök testlerine ek olarak, yapısal kırılmanın içsel olarak belirlendiği tek kırılmalı Zivot-Andrews (ZA) (1992) birim kök testi ile de araştırılmış olup sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Zivot-Andrews Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler		Model A		Model B		Model C	
		%1	%5	%1	%5	%1	%5
NOT	Test İstatistiği	-2.199105 (1)		-3.442427 (1)		-3.343501 (1)	
	Kırılma Tarihi	2016Q2		2016Q1		2015Q4	
DY	Test İstatistiği	-4.648383 (3)		-3.864243 (3)		-4.922656 (3)	
	Kırılma Tarihi	2005Q3		2006Q3		2005Q3	
PY	Test İstatistiği	-7.252360 (0)		-7.126317 (0)		-7.207012 (0)	
	Kırılma Tarihi	2015Q1		2013Q1		2015Q1	
Kritik Değerler		-5.34	-4.93	-4.80	-4.42	-5.57	-5.08

Not: Model A sabit terimde, Model B eğimde, Model C ise hem sabit terim hem de eğimde meydana gelen yapısal kırılmayı ifade etmektedir. Parantez içindeki değerler Akaike Bilgi Kriterine (AIC) göre belirlenen uygun gecikme uzunluklarını göstermektedir.

ZA birim kök testinde hesaplanan test istatistiğinin mutlak değer olarak ZA kritik değerinden büyük olması durumunda, yapısal kırılma olmadan birim kökün varlığını gösteren sıfır hipotezi reddedilmektedir. Alternatif hipotez ise bir yapısal

² ADF ve PP durağanlık testleri için regresyonda sabit terim ve trendin yer alıp almamasına, bu katsayıların anlamlılıkların göre karar verilmiştir.

kırılma ile birlikte serinin durağan olduğu şeklindedir (Yıllancı ve Özcan, 2010:26). ZA birim kök testi sonuçları incelendiğinde, NOT değişkeni ile DY değişkeninin her üç modele göre birim kök içerdiği, PY değişkeninin ise durağan olduğu görülmektedir. ADF test sonucuna göre I(1), PP test sonucuna göre ise I(0) olarak bulunan DY değişkenin, ZA test sonucuna göre de birim kök içermesi nedeniyle, DY değişkeninin I(1) olduğuna karar verilmiştir.

Birim kök testi sonuçlarına göre, her ikisi de birinci farklarında durağan olan NOT değişkeni ile DY değişkeni arasındaki uzun dönemli ilişkinin varlığı, Johansen (1988) ve Johansen ve Juselius (1990)'un geliştirdikleri Johansen eşbütünleşme yöntemi ile birinci farkında durağan olan NOT değişkeni ile düzeyde durağan olan PY değişkeni arasındaki eşbütünleşme ilişkisi ise Pesaran vd. (2001) tarafından geliştirilen ARDL sınır testi yöntemi ile araştırılacaktır. Çalışmada ilk olarak NOT ile DY değişkeni arasındaki eşbütünleşme ilişkisi araştırılacak, ardından NOT ile PY değişkeni arasındaki eşbütünleşme ilişkisinin araştırılmasına geçilecektir.

VAR (Vector Autoregressive) analizine dayanan Johansen eşbütünleşme testi uygulanmadan önce kısıtsız bir VAR modeli tahmin edilerek, modelin uygun gecikme uzunluğunun belirlenmesi gerekmektedir. Çalışmada kullanılan değişkenlerin çeyrekli olması nedeniyle, VAR modelinde uygun gecikme değerinin tespitinde en büyük gecikme değeri 8 olarak seçilmiş ve ulaşılan sonuçlara Tablo 3'de yer verilmiştir.

Tablo 3. Johansen Eşbütünleşme Testi İçin Uygun Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi

Gecikme Sayısı	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	NA	0.002633	-0.263696	-0.203710	-0.239663
1	246.8194	0.000113	-3.410054	-3.230096	-3.337957
2	22.60436*	9.24e-05*	-3.614252*	-3.314322*	-3.494091*
3	4.796999	9.57e-05	-3.579612	-3.159709	-3.411386
4	6.587583	9.65e-05	-3.572454	-3.032580	-3.356164
5	1.705632	0.000104	-3.496271	-2.836425	-3.231916
6	1.247904	0.000114	-3.413913	-2.634095	-3.101494
7	3.937411	0.000119	-3.374169	-2.474379	-3.013686
8	3.120311	0.000125	-3.323231	-2.303469	-2.914683

Not: İlgili bilgi kriteri için uygun gecikme uzunluğu (*) simgesi ile belirtilmiştir. FPE (Final Prediction Error); Son Tahmin Hata Kriterini, AIC (Akaike Information Criterion); Akaike Bilgi Kriterini, HQ (Hannan-Quin Information Criterion); Hannan-Quin Bilgi Kriterini, LR (Sequential Modified LR Test Statistic); Ardışık Modifiye Edilmiş LR Test İstatistiğini ve SC (Schwarz Information Criterion); Schwarz Bilgi Kriterini ifade etmektedir.

Tablo 3'e göre, tüm bilgi kriterleri 2 gecikme için minimum değer verdiğinden, Johansen eşbütünleşme testi için uygun gecikme sayısı 2 olarak belirlenmiştir. Johansen eşbütünleşme testine ait sonuçlar Tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4. Johansen Eşbütünleşme Testi Sonuçları

H ₀	H ₁	İz İstatistiği	Kritik Değer %5	Olasılık	Maks.Özdeğer İstatistiği	Kritik Değer %5	Olasılık
$r = 0$	$r \geq 1$	7.628278	15.49471	0.5060	5.597214	14.26460	0.6653

Not: Johansen eşbütünleşme testi için model seçiminde AIC bilgi kriteri kullanılmıştır. Model 3'de (sabitli ve trendsiz model) AIC kriteri minimum değeri verdiği için eşbütünleşme testinde Model 3 seçilmiştir.

Tablo 4 incelendiğinde, Johansen eşbütünleşme testi sonucunda hesaplanan İz test istatistiği ve Maksimum Özdeğer test istatistiği değerleri %5

düzeyindeki kritik değerden küçük olduğundan, DY değişkeni ile NOT değişkeni arasında eşbütünleşme ilişkisinin olmadığını belirten sıfır hipotezi ($r=0$), en az bir tane eşbütünleşme ilişkisinin olduğunu ifade eden alternatif hipotez ($r \geq 1$) karşısında kabul edilmektedir. Ulaşılan bu sonuç, analiz döneminde doğrudan yatırımlar ile kredi derecelendirme kuruluşları tarafından Türkiye'ye verilen kredi notları arasında uzun dönemli ilişkinin söz konusu olmadığını ortaya koymaktadır. Diğer bir deyişle doğrudan yatırımlar kredi notlarından etkilenmemektedir. Doğrudan yatırımların temel belirleyicilerinin; pazar büyüklüğü, işgücü maliyetleri, fiziki altyapı, yatırım teşvikleri ve vergi politikaları gibi daha ziyade reel faktörler olduğu dikkate alındığında, doğrudan yatırımların kredi notlarından etkilenmemesinin aslında beklenen bir olgu olduğunu söylemek mümkündür.

Birim kök testi sonuçlarına göre, PY değişkeni düzeyde durağan [I(0)] iken, NOT değişkeni birinci farkında durağan [I(1)] olduğundan, bu değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkiyi, değişkenlerin aynı dereceden durağan olmaları durumunda uygulanabilen, Johansen eşbütünleşme testi ile araştırmak mümkün değildir. Bu nedenle PY ile NOT değişkeni arasındaki eşbütünleşme ilişkisi, değişkenlerin farklı düzeylerde durağan olmaları durumunda uygulanabilen³ ARDL sınır testi yöntemiyle araştırılmıştır.

Sınır testinde ilk olarak kısıtlanmamış hata düzeltme modeli tahmin edilmektedir. Kısıtlanmamış hata düzeltme modelinin çalışma için düzenlenmiş şekli (3) numaralı denklemde gösterilmektedir.

$$\Delta(PY)_t = \beta_0 + \sum_{i=1}^m \beta_1 \Delta(PY)_{t-i} + \sum_{i=0}^m \beta_2 \Delta(NOT)_{t-i} + \beta_3 (PY)_{t-1} + \beta_4 (NOT)_{t-1} + \varepsilon_t \quad (3)$$

İlk aşamada (3) numaralı model için uygun gecikme uzunluğunun belirlenmesi gerekmektedir. Gecikme uzunluğunun belirlenmesinde AIC, SC, FPE ve HQ gibi bilgi kriterlerinden yararlanılmakta ve bilgi kriterine göre en düşük değeri veren model uygun model olarak belirlenmektedir. Bu çalışmada uygun gecikme uzunluğunun belirlenmesinde AIC kriteri kullanılmış olup en küçük AIC değerine karşılık gelen ARDL (1,1) modeli uygun model olarak seçilmiştir. Tablo 5'de Eviews 10 programı kullanılarak AIC kriterine göre belirlenen en iyi 20 model sonuçları yer almaktadır⁴.

Tablo 5. Sınır Testi İçin Uygun Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi

Model	AIC	Seçim
1	-4.565226	ARDL(1, 1)
2	-4.563141	ARDL(1, 6)
3	-4.562292	ARDL(1, 0)
4	-4.547182	ARDL(2, 1)
5	-4.544202	ARDL(1, 2)
6	-4.542186	ARDL(1, 7)
7	-4.540510	ARDL(2, 0)
8	-4.540317	ARDL(2, 6)

³ Ancak değişkenlerin ikinci farklarında durağan olması [I(2)] durumunda ARDL yöntemi uygulanamamaktadır.

⁴ Çalışmada kullanılan verilerin çeyrekli olması nedeniyle, uygun gecikme uzunluğunun tespitinde maksimum gecikme değeri 8 olarak alınmıştır.

9	-4.533177	ARDL(1, 3)
10	-4.527801	ARDL(2, 2)
11	-4.523294	ARDL(3, 1)
12	-4.519163	ARDL(1, 8)
13	-4.518998	ARDL(2, 7)
14	-4.515711	ARDL(3, 0)
15	-4.515179	ARDL(3, 6)
16	-4.514691	ARDL(2, 3)
17	-4.509207	ARDL(1, 4)
18	-4.504024	ARDL(4, 1)
19	-4.503034	ARDL(3, 2)
20	-4.497724	ARDL(1, 5)

(3) numaralı denklemde değişkenler arasındaki eşbütünlük ilişkisi, sıfır ($H_0: \beta_3=\beta_4=0$) hipotezinin F testi ile sınanması yoluyla belirlenmektedir. Hesaplanan F istatistiği Pesaran vd. (2001)'deki alt ve üst kritik değerleri ile karşılaştırılmaktadır. Hesaplanan F istatistik değeri üst kritik değerden daha büyükse, değişkenler arasında eşbütünlük ilişkisi olmadığını ifade eden sıfır hipotezi reddedilmekte ve böylece eşbütünlük ilişkisinin varlığı kabul edilmektedir. Eğer hesaplanan F istatistik değeri alt kritik değerden küçükse, değişkenler arasında eşbütünlük ilişkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Hesaplanan F istatistiğinin alt ve üst kritik sınır değerleri arasında olması halinde net bir yorum yapılabilmek mümkün olmamaktadır (Çağlayan, 2006: 426). ARDL (1,1) modeline ait sınır testi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. ARDL (1,1) Modeli Sınır Testi Sonuçları

k	F- İstatistiği	Kritik Sınır Değerleri (%1 Anlamlılık Düzeyi)	
		Alt Sınır	Üst Sınır
1	16.51849	4.94	5.58

Not: k, modeldeki bağımsız değişken sayısıdır. Kritik sınır değerleri, Pesaran vd. (2001:300)'de yer alan Tablo CI (iii)'den elde edilmiştir.

Tablo 6'da görüldüğü üzere hesaplanan F istatistiği, Pesaran'ın üst sınır değerinden büyük olduğundan değişkenler arasında eşbütünlük ilişkisinin olmadığını ifade eden sıfır hipotezi reddedilmiştir. Yani NOT ile PY değişkenleri arasında eşbütünlük ilişkisi tespit edilmiştir.

Değişkenler arasındaki eşbütünlük ilişkisinin varlığı belirlendikten sonra, izlenmesi gereken bir sonraki aşama, değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkinin tahmin edilmesidir. Değişkenler arasındaki uzun dönem ilişkinin araştırılması için oluşturulan ARDL modelinin çalışmaya göre düzenlenmiş hali (4) numaralı denklemde gösterilmektedir.

$$(PY)_t = \beta_0 + \sum_{i=1}^p \beta_1 (PY)_{t-i} + \sum_{i=0}^q \beta_2 (NOT)_{t-i} + e_t \quad (4)$$

Tablo 7'de ARDL(1,1) modeline ilişkin tahmin sonuçları, uzun dönem katsayıları ve modelin tanıtıcı test sonuçları yer almaktadır.

Tablo 7. ARDL(1,1) Modeli Tahmin Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	t-istatistiği
PY(-1)	0.223174	2.018953 (0.0468)
NOT	0.005104	1.678358 (0.0971)
NOT(-1)	-0.003821	-1.284329 (0.2026)
C	-0.025280	-1.547003 (0.1257)

Uzun Dönem Katsayıları		
NOT	0.001652	2.069413 (0.0417)
C	-0.032542	-1.605375 (0.1123)
Tanısal Testler		
Otokorelasyon	0.792668 (0.6728)	
Değişen Varyans	0.683833 (0.8770)	
Normallik	0.046832 (0.9768)	

Not: PY bağımlı değişkendir. İstatistiklere ilişkin olasılık değerleri parantez içinde yer almaktadır.

ARDL (1,1) modelinin istikrarlılığının belirlenmesinde otokorelasyon, Breusch Godfrey LM testi ile değişen varyans, Breusch-Pagan-Godfrey testi ile ve normal dağılım Jarque Bera testi ile araştırılmıştır. Tüm tanısal test sonuçlarının olasılık değerlerinin 0.05'den büyük olması; otokorelasyon testine göre modelde otokorelasyonun olmadığını ifade eden sıfır hipotezinin, değişen varyans testine göre modelde değişen varyansın olmadığını ifade eden sıfır hipotezinin ve normallik testine göre hata terimlerinin normal dağıldığını ifade eden sıfır hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir. Dolayısıyla ARDL (1,1) modelinin tanısal test sonuçları modelde herhangi bir sorun olmadığını ifade etmektedir.

Tablo 7'nin ikinci bölümünde yer alan uzun dönem katsayı sonuçlarına bakıldığında, KÜDİ indeksinde meydana gelen 1 puanlık bir artışın portföy yatırımlarını % 0.0016 oranında artırdığı görülmektedir. NOT değişkeninin PY değişkeni üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı olmakla birlikte katsayının oldukça düşük olması, Türkiye'ye verilen kredi notlarının portföy yatırımları üzerinde önemli bir etkisinin olmadığını işaret etmektedir.

Değişkenler arasındaki kısa dönem ilişkinin araştırılmasında ise ARDL yaklaşımına dayalı hata düzeltme modeli kullanılmaktadır. ARDL yöntemine dayalı hata düzeltme modelinin çalışmaya uyarlanmış hali (5) numaralı denklemde yer almaktadır.

$$\Delta(PY)_t = \beta_0 + \beta_1 EC_{t-1} + \sum_{i=1}^p \beta_2 \Delta(PY)_{t-i} + \sum_{i=0}^q \beta_3 \Delta(NOT)_{t-i} + u_t \quad (5)$$

(5) numaralı denklemdeki EC_{t-1} , hata düzeltme katsayısı olarak adlandırılmakta olup (4) numaralı uzun dönem denkleminden elde edilen hata teriminin bir dönem gecikmeli değeridir. Hata düzeltme katsayısı, değişkenler arasında kısa dönemdeki dengesizliğin ne kadarının uzun dönemde giderileceğini göstermektedir. Hata düzeltme modelinin çalışması için, hata düzeltme katsayısının istatistiki olarak anlamlı ve negatif işaretli olması gerekmektedir (Karaca, 2005:9). ARDL yöntemine dayalı hata düzeltme modeli tahmin sonuçları Tablo 8'de gösterilmektedir.

Tablo 8. ARDL (1,1) Hata Düzeltme Modeli Tahmin Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	t-istatistiği
D(NOT)	0.005104	1.714096 (0.0903)
EC(-1)	-0.776826	-7.124896 (0.0000)

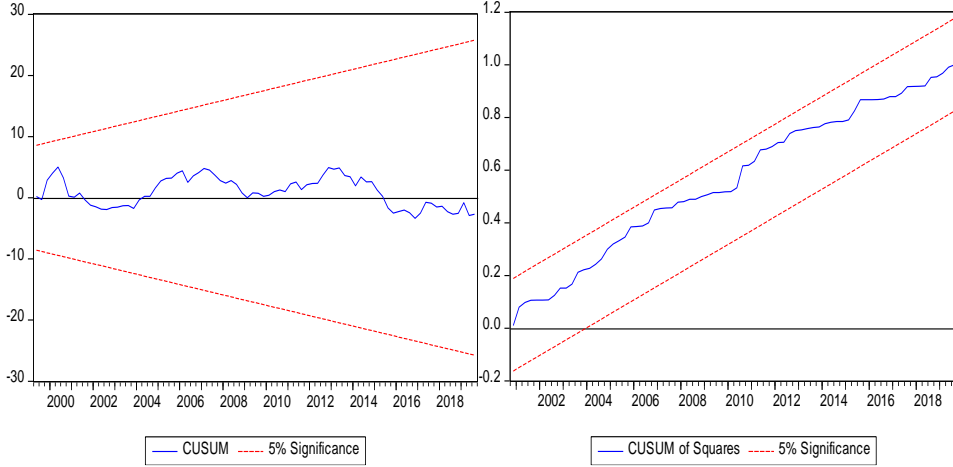
Not: Bağımlı değişken D(PY)'dir. EC(-1) hata düzeltme terimidir. İstatistiklere ilişkin olasılık değerleri parantez içinde yer almaktadır.

Hata düzeltme modeli sonuçları incelendiğinde, Tablo 7'deki sonuçlarla paralellik arz ettiği görülmektedir. Uzun dönemde olduğu gibi kısa dönemde de NOT değişkeninin PY üzerindeki etkisi, pozitif ve istatistiki olarak anlamlı (% 9 düzeyinde) olmakla birlikte, portföy yatırımlarının kredi notlarından etkilenme

derecesi oldukça düşüktür. Hata düzeltme katsayısının negatif işaretli ve anlamlı olması, uzun dönemli analiz sonuçlarını desteklemektedir.

ARDL (1,1) modelinde yer alan katsayıların yapısal istikrarlılığı, Cusum ve Cusum of Squares testleri ile sınanmıştır. Cusum ve Cusum of Squares test istatistiklerinin %5 anlamlılık düzeyinde kritik sınırlar içinde kalması, modeldeki katsayıların istikrarlı olduğunu ifade eden sıfır hipotezinin kabul edildiği anlamına gelmektedir (Bahmani-Oskooee and Wing Ng, 2002:153-154). Cusum ve Cusum of Squares test sonuçlarını gösteren Şekil 1'e bakıldığında, tahmin edilen ARDL(1,1) modelindeki katsayıların istikrarlı olduğu görülmektedir.

Şekil 1. ARDL(1,1) Modeli Katsayı İstikrarlılık Sonuçları



SONUÇ

Bu çalışmada 1998:Q1-2019:Q3 döneminde üç büyük kredi derecelendirme kuruluşu olan S&P, Moody's ve Fitch tarafından Türkiye'ye verilen kredi notlarının portföy yatırımları ve doğrudan yabancı yatırımlar üzerindeki etkisi Johansen ve sınır testine dayalı ARDL eşbütünleşme yöntemleri ile analiz edilmiştir. İlgili literatürde kredi notlarının, ülkelerin potansiyel sermaye akımlarının belirlenmesinde ve uluslararası yatırımcıların yatırım kararlarında dikkate aldıkları önemli bir faktör olduğu belirtilmekle birlikte, çalışmadan elde edilen bulgular, bu durumun Türkiye açısından geçerliliğinin sınırlı olduğunu ve kredi derecelendirme kuruluşları tarafından açıklanan notların sermaye akımlarını yönlendirmede yeterince etkili bir faktör olmadığını ortaya koymaktadır.

Ampirik analiz bulgularına göre, kredi notları ile doğrudan yatırımlar arasında bir ilişki yoktur. Diğer bir deyişle, kredi notları doğrudan yatırımları etkilememektedir. Kredi notlarının portföy yatırımları üzerindeki etkisi ise pozitifdir. Kredi derecelendirme kuruluşlarının açıkladıkları kredi notlarının uzun vadeli doğrudan yatırımlardan ziyade kısa vadeli ve akışkan bir niteliğe sahip olan portföy yatırımlarını etkilemesi aslında beklenen bir olgudur. Çünkü yapısı itibarıyla uzun vadeli olduğundan portföy yatırımlarına göre daha istikrarlı ve güvenilir bir finansman kaynağı olan doğrudan yatırımların temel belirleyicileri;

pazar büyüklüğü, fiziki altyapı, işgücü maliyetleri, yatırım teşvikleri ve vergi politikaları gibi ev sahibi ülkeye özgü olan reel faktörlerdir.

Tahmin edilen ARDL modeli, kredi notlarının portföy yatırımlarını pozitif olarak etkilediğini ancak bu etkinin oldukça zayıf olduğunu göstermektedir. Kredi notlarının portföy yatırımları üzerindeki etkisinin zayıf olmasının muhtemel sebeplerinden birisi, Türkiye'ye yönelen portföy yatırımlarının, kredi notlarından ziyade sermaye akımlarını belirleyen diğer faktörlere daha duyarlı olması olabilir. Bu çalışmanın amacı sermaye akımlarını belirleyen faktörlerin araştırılması olmadığından, bu konuda yapılmış ampirik çalışmaların ayrıntılı olarak incelenmesi bu çalışmanın kapsamını aşmaktadır. Ancak sermaye akımlarını iten ve çeken faktörlerin belirlenmesine yönelik olarak yapılan çalışmalar incelendiğinde, genellikle çeken faktörleri temsilen büyüme oranı, faiz oranı, enflasyon oranı gibi değişkenlerin, iten faktörler olarak ise uluslararası faiz oranları, büyüme oranları ve küresel risk iştahı göstergesi olarak VIX indeksinin kullanıldığı görülmektedir. Ayrıca literatürde Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde sermaye akımlarının belirlenmesinde dışsal faktörler olarak da nitelendirilen çeken faktörlerin ağırlığının daha fazla olduğu belirtilmektedir.

Kredi notlarının portföy yatırımları üzerindeki etkisinin zayıf olmasının muhtemel bir diğer sebebi, 1990 sonrası dönemde Türkiye'nin kredi notunun genellikle yatırım yapılabilir seviyenin altında kalması olabilir. Diğer bir deyişle ülke notu yatırım yapılabilir düzeyin üzerinde olan ülkelerde, kredi notunun sermaye akımlarını yönlendirici etkisi daha fazla olabilir. Nitekim Kanlı ve Barlas (2011), ülke kredi notu yatırım yapılabilir seviyeye yükseltilecek 20 vakayı inceledikleri çalışmalarında, kredi notu yatırım yapılabilir düzeye ulaşan ülkelerin daha fazla portföy yatırımı çekebildiklerini belirtmektedirler.

Üzerinde durulması gereken bir diğer nokta ise kredi derecelendirme kuruluşlarına ve yaptıkları değerlendirmelere yönelik eleştirilerdir. Özellikle 2008 Krizi sonrası dönemde kredi derecelendirme kuruluşları; verdikleri notların ülkelerin genel ekonomik durumlarıyla örtüşmediği, krizleri öngöremedikleri ve hatta krizleri derinleştirdikleri yönünde yoğun eleştirilerle karşılaşmışlar ve bu durum derecelendirme kuruluşlarının ve verdikleri notların güvenilirliğinin ciddi şekilde sorgulanmasına yol açmıştır. Türkiye için açıklanan kredi notları da, ülkedeki ekonomik göstergelerin seyri ile paralellik göstermediği ve Türkiye'nin hak ettiği kadar düşük olduğu gerekçesiyle çeşitli kesimler tarafından eleştirilmektedir. Bu bağlamda kredi derecelendirme kuruluşlarına olan güvenin azalması da kredi notlarının portföy yatırımları üzerindeki etkisinin zayıflamasına ve yatırımcıların kredi notlarından ziyade sermaye akımlarını yönlendiren diğer faktörlere daha fazla itibar etmelerine yol açmış olabilir.

Sonuç olarak ülke kredi notları, ülkelerin borçlanma maliyetlerinin belirlenmesi ve yatırımcıları bilgilendirmek açısından önemli bir gösterge olmakla birlikte, sermaye akımlarını yönlendirme fonksiyonlarının kesin ve belirgin olduğunu söylemek mümkün değildir. Türkiye için açıklanan kredi notları doğrudan yatırımları etkilemezken, portföy yatırımlarını üzerindeki etkisinin

oldukça zayıf olması, kredi notlarının sermaye akımlarını yönlendirmede tek başına yeterli ve yeterince etkili bir faktör olmadığına işaret etmektedir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Makalenin tüm süreçlerinde Yönetim ve Ekonomi Dergisi'nin araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hareket edilmiştir.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Makalenin tamamı Dr. Öğr. Üyesi Nagehan KESKİN tarafından kaleme alınmıştır.

Çıkar Beyanı

Yazarın herhangi bir kişi ya da kuruluş ile çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Akçayır, Ö. (2013). *Uluslararası Kredi Derecelendirme Kuruluşları ve Güvenilirliklerinin Sorgulanması: Türkiye'nin Kredi Derecelendirme Geçmişi ve Bugünü (1992-2012)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Isparta.
- Akçayır, Ö. ve Doğan, B. (2016). Ülke Kredi Derecelendirme Notlarının Uluslararası Sermaye Hareketleri Üzerine Etkisi: Türkiye Örneği. *International Congress on European Union Relations, Economics, Finance and Econometrics (EUREFE'16)* 14-16 July, Aydın, https://www.researchgate.net/publication/312589261_Ulke_Kredi_Derecelendirme_Notlarinin_Uluslararası_Sermaye_Hareketleri_Uzerine_Etkisi_Türkiye_Ornegi/link/5883ef4cac_a272b7b4442563/download (Erişim Tarihi: 12.04.2020).
- Bahmani-Oskooee, M. and Wing Ng, R.C. (2002). Long-Run Demand for Money in Hong Kong: An Application of the ARDL Model. *International Journal of Business and Economics*, 1(2), 147-155.
- Basu, K., Bisen, A., De, S., Ghosh, R. (2012). Comparative Rating Index for Sovereigns (CRIS): A Report Based on "The Relativity of Sovereigns: A New Index of Sovereigns Credit Ratings and an Analysis of How Nations Fared over the Last Six Years. *Ministry of Finance, Government of India*, http://esocialsciences.org/Articles/show_Article.aspx?qsbGp0U9EHmCw/EpGtd/DaF5rQ+ITh71q/JMR9coAHeA= (Erişim Tarihi: 23.04.2020).
- Bayar, Y. ve Kılınç, C. (2014). Effects of Sovereign Credit Ratings on Foreign Direct Investment Inflows: Evidence from Turkey. *Journal of Applied Finance and Banking*, 4(2), 91-109.
- Berksoy, T. ve Saltoğlu, B. (1998). *Türkiye Ekonomisinde Sermaye Hareketleri*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, Yayın No:1998-58.
- Bevan, A. A. ve Estrin, S. (2004). The Determinants of Foreign Direct Investment into European Transition Economies. *Journal of Comparative Economics*, 32(4), 775-787.
- Çağlayan, E. (2006). Enflasyon, Faiz Oranı ve Büyümenin Yurtiçi Tasarruflar Üzerindeki Etkileri. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, XXI(1), 423-438.
- Çolak, Y. (2017). Türkiye'nin Makroekonomik Değişkenleri ile Kredi Notları Arasındaki Nedensellik İlişkisi: Moody's Örneği. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 1(1), 61-74.
- Değertekin, E.A. (2012). "Yatırım Yapılabilir Ülke Notunun Sermaye Piyasalarına Etkisi". *Sermaye Piyasasında Gündem*, Sayı:114, Şubat, 11-25.
- Emara, N. ve El Said, A. (2015). Revisiting Sovereign Ratings, Capital Flows and Financial Contagion in Emerging Markets. *World Journal of Applied Economics*, Vo:1, No:2, 3-22.
- Emir, M. ve Güneş, B. (2019). Kredi Derecelendirme Kuruluşlarının Vermiş Olduğu Rating Notlarının Doğrudan Yabancı Sermayeye Etkileri: Türkiye Üzerine Bir Uygulama. 23. *Finans Sempozyumu Bildiri Kitabı* (Ed: Jale S. Oran ve Meltem Ulusan Polat), Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul, Ekim, 650-671.

- Emir, M., Uysal, M. ve Doğru, B. (2013). Ülkenin Risklilik Durumu ile Ülkeye Gelen Doğrudan Yabancı Yatırım Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 27(2), 79-92.
- Erkan, M. ve Demircioğlu M.Y.(2011). Türkiye'ye Verilen Derecelendirme Notlarının Yabancı Yatırım Girişine Etkisinin Yıllar İtibariyle İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(1), 209-239.
- Gaillard, N. (2009). The Determinants of Moody's Sub-Sovereign Ratings. *International Journal of Finance and Economics*, No:31, 194-204.
- Gande A. ve Parsley D. (2004). Sovereign Credit Ratings and International Portfolio Flows. October, 1-46, <https://www.imf.org/external/np/seminars/eng/2004/ecbimf/pdf/parsle.pdf> (Erişim Tarihi: 12.01.2021).
- Günal, M. (2019). Kredi Derecelendirme Kuruluşlarının Rolü ve Krizlerdeki Etkileri. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 147-155.
- Illiescu E.M. ve Dinu, F. A. (2011). Country Risk Importance on Investment Decision Making. *Economia Seria Management*, 14(2), 371-379.
- İskenderoğlu, Ö. ve Balat, A. (2018). Ülke Kredi Notlarının CDS Primleri Üzerindeki etkisi: BRICS Ülkeleri ve Türkiye Üzerine Bir Uygulama. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 12(2), 47-64.
- Johansen, S. ve Juselius, K. (1990). Maksimum Likelihood Estimation Inference on Cointegration with Application to the Demand for Money. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 52(2), 169-210.
- Kang, T. S. ve Kim K. (2019). Push vs. Pull Factors of Capital Flows Revisited: A Cross-country Analysis. *KIEP (Korea Institute for International Economic Policy) Working Paper*, No:19-01, 1-40.
- Kanlı, İ.B. ve Barlas, Y. (2011). Eşiği Aşınca: Kredi Notunun Yatırım Yapılabilir Seviyeye Yükselmesinin Etkileri. *TCMB Çalışma Tebliği*, No:11/23.
- Kanlı, K. N. ve Aydoğuş O. (2017). Ülke Risk Faktörlerinin Doğrudan Yabancı Yatırımlar Üzerindeki Belirleyici Etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 17(2), 179-190.
- Karaca, O. (2005). Türkiye'de Faiz Oranı ile Döviz Kuru Arasındaki İlişki: Faizlerin Düşürülmesi Kurları Yükseltir mi?. *TEK Tartışma Metni*. No:2005/14, <http://www.tek.org.tr/dosyalar/karaca-05.pdf> (Erişim Tarihi:10.05.2006).
- Karagöl, E. T. ve Mıhçıokur, Ü. İ. (2012). Kredi Derecelendirme Kuruluşları: Alternatif Arayışlar. *SETA Rapor*, No:7, Eylül.
- Kargı, B. (2014). Uluslararası Kredi Derecelendirme Kuruluşları ve Türkiye'nin Kredi Notu Üzerine Bir İnceleme (1998-2013). *The Journal of Academic Social Science Studies*, No:24, 351-370.
- Kim, S.J ve Wu, E. (2008). Sovereign Credit Ratings, Capital Flows and Financial Developments in Emerging Markets. *Emerging Markets Review*, 9(1), 17-39.
- Ovalı, S. (2014). Ülke Kredi Notu Değerlendirme Kriterleri Açısından Türkiye: AB İle Karşılaştırmalı Analiz. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 53-80.
- Pesaran, M. H.,Shin, Y. and Smith, R. J. (2001). Bounds Testing Approaches to the Analysis of Level Relationships. *Journal of Applied Econometrics*, 16(3): 289-326.
- Pirgalip, B. (2017). Derecelendirme Notu Değişikliklerinin Borsa İstanbul (BIST) Pay Piyasası'na Etkileri. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 17(3), 351-368.
- Sandalcılar, A.R., Altuner, A. ve Çolak, Y. (2019). Kırılgan 8'lide Makroekonomik Değişkenler İle Kredi Notları Arasındaki İlişki. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, Sayı: 23, 257-276.
- Seval, B. (2018). *Kredi Derecelendirmesi*. SPL Lisanslama Sınavları Çalışma Notları.
- Suadiye, G. (2006). Kredi Derecelendirme ve Finansal Piyasalar Üzerindeki Etkileri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 1-16.
- TCMB (2010). *Derecelendirme Kuruluşları*. Bülten, Sayı:18.
- UNCTAD (1998). *World Investment Report 1998: Trends and Determinants*. United Nations New York and Geneva, http://unctad.org/en/Docs/wir1998_en.pdf (Erişim Tarihi: 08.01.2015).

- Vergili, G., Öztürk M.B. ve Balat, A. (2018). Türkiye'nin Ülke Kredi Notları İle Doğrudan Yabancı Yatırımları Arasındaki Uzun Dönemli İlişki: Standard&Poors Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25), 629-637.
- Yazıcı M. (2009). Kredi Derecelendirme Kuruluşlarının Önemi ve Denetimi. *Maliye ve Finans Yazıları*, 1(2), 4-20.
- Yılancı, V. ve Özcan, B. (2010). Yapısal Kırımlar Altında Türkiye İçin Savunma Harcamaları İle GSMH Arasındaki İlişkinin Analizi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 21-33.
- Yılmaz, T., Zeren, F. ve Balıkçı, B. (2017). Kredi Derecelendirme Kuruluşlarının Sermaye Akımları Üzerinde Etkisi: Seçilmiş Gelişmekte Olan Ülkeler Üzerine Bir Uygulama. (Ed. Şakir Sakarya, Sinan Aytekin, Hasan Hüseyin Yıldırım, Melek Aksu), 21. *Finans Sempozyumu Bildiri Kitabı*, Balıkesir Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, 18-21 Ekim. Balıkesir, 417-432.
- Zivot, E. ve W.K.A. Donald (1992). Further Evidence on the Great Crash, the Oil Price Shock, and the Unit-Root Hypothesis. *Journal of Business and Economic Statistics*, 10(3), 251-270.
- Fitch Ratings (2020). <http://www.fitchratings.com>
- Moody's (2020). <http://www.moodys.com>
- Standard and Poor's (2020). <http://www.standardandpoors.com>
- Trading Economics (2020). <http://www.tradingeconomics.com>

Ek 1. Karşılaştırmalı Ülke Derecelendirme İndeksi'ne (KÜDİ) Esas Teşkil Eden Puanlama Sistemi

S&P ve Fitch Not Skalası	Moody's Not Skalası	Not Görünümü	Orijinal KÜDİ Puanı
AAA	Aaa	(+) Pozitif	-
		(0) Durağan	60
		(-) Negatif	59
AA+	Aa1	(+) Pozitif	58
		(0) Durağan	57
		(-) Negatif	56
AA	Aa2	(+) Pozitif	55
		(0) Durağan	54
		(-) Negatif	53
AA-	Aa3	(+) Pozitif	52
		(0) Durağan	51
		(-) Negatif	50
A+	A1	(+) Pozitif	49
		(0) Durağan	48
		(-) Negatif	47
A	A2	(+) Pozitif	46
		(0) Durağan	45
		(-) Negatif	44
A-	A3	(+) Pozitif	43
		(0) Durağan	42
		(-) Negatif	41
BBB+	Baa1	(+) Pozitif	40
		(0) Durağan	39
		(-) Negatif	38
BBB	Baa2	(+) Pozitif	37
		(0) Durağan	36
		(-) Negatif	35
BBB-	Baa3	(+) Pozitif	34
		(0) Durağan	33
		(-) Negatif	32
BB+	Ba1	(+) Pozitif	31
		(0) Durağan	30
		(-) Negatif	29
BB	Ba2	(+) Pozitif	28
		(0) Durağan	27
		(-) Negatif	26

BB-	Ba3	(+) Pozitif	25
		(0) Durağan	24
		(-) Negatif	23
B+	B1	(+) Pozitif	22
		(0) Durağan	21
		(-) Negatif	20
B	B2	(+) Pozitif	19
		(0) Durağan	18
		(-) Negatif	17
B-	B3	(+) Pozitif	16
		(0) Durağan	15
		(-) Negatif	14
CCC+	Caa1	(+) Pozitif	13
		(0) Durağan	12
		(-) Negatif	11
CCC	Caa2	(+) Pozitif	10
		(0) Durağan	9
		(-) Negatif	8
CCC-	Caa3	(+) Pozitif	7
		(0) Durağan	6
		(-) Negatif	5
CC+	Ca	(+) Pozitif	4
		(0) Durağan	3
		(-) Negatif	2
C	C		1

Kaynak: Basu vd., 2012:8-9; Akçayır, 2013:48

SUMMARY

The volume of capital movements between countries has reached significant dimensions with the financial liberalization policies becoming widespread in the 1980s. In this process, the expansion of financial markets and the emergence of new financial instruments caused an increase in the role and importance of credit rating agencies and their activities in financial markets. In general, credit rating is the process of evaluating and rating the debtor's ability and willingness to pay his debt on time and in full by independent institutions. Credit rating agencies that aim to reduce asymmetric information problems between parties in financial markets also rate banks, public institutions, local governments and companies in addition to countries. Nowadays, the three major rating institutions that dominate the international market are Standard and Poor's, Moody's and Fitch.

Country credit rating expresses the opinions of credit rating agencies about whether a country has the capability to fulfill its financial obligations on time. The country's credit rating presents an importance both for countries in need of capital and for international investors. Credit ratings are both an important indicator in determining the borrowing costs of countries and provide international investors the opportunity to make comparisons between countries in their decision-making processes. In this context, although the country credit ratings announced by the credit rating agencies are an opinion, they have the potential to direct international capital flows by influencing the investment decisions of investors. With the increase in the credit rating given to countries, the improvement in risk perceptions

and the expansion in the base of potential foreign investors are expected to increase the country's access to international capital. Capital flows in the form of portfolio investments head to the debt securities and stock markets. With the increase in the country's credit rating, the increase of the prices in these markets and the amount of foreign capital, there may be an extension in the average maturity. In addition, falling country riskiness, foreign capital inflows and the improvement in expectations and perceptions about the country with a higher credit rating also have the potential to strengthen capital inflows in the form of direct investments.

When the relevant literature is examined, it is noteworthy that the studies on country credit ratings focus on a few headings, and the number of studies examining the effect of country credit ratings on capital flows are quite limited. In this context, in this study, it was aimed to research the effect of credit ratings given to Turkey by three major international credit rating agencies Standard and Poor's, Moody's and Fitch on portfolio investments and foreign direct investments. Since the ratings given by credit rating agencies are expressed alphanumerically, the credit ratings and rating views announced for Turkey by S&P, Moody's and Fitch are converted into numerical data by using Comperativ Rating Index for Sovereigns in the study. In this study, including 1998: Q1-2019: Q3 period, while the relationship between the credit ratings given to Turkey and foreign direct investments was investigated with Johansen cointegration method the relationship between credit ratings and portfolio investments was investigated with ARDL method that is based on limit test approach.

Analysis results reveal that there is no long-term relationship between credit ratings and direct investments. In other words, the credit ratings given to Turkey do not affect direct investments. Considering that the main determinants of direct investments are more like real factors specific to the host country, it can be evaluated as an expected result that direct investments are not affected by credit ratings. The effect of credit ratings on portfolio investments is positive and significant as expected. However the fact that the coefficient is quite low in the estimated ARDL model indicates that the effect of credit ratings given to Turkey on portfolio investments is quite weak. It is evaluated that there are several possible reasons for the weak effect of credit ratings on portfolio investments. One of the possible reasons is, the portfolio investments directed to Turkey may be more sensitive to other factors determining capital flows rather than credit ratings. In the period after 1990, the fall of Turkey's credit rating usually below the level of investment grade can be another reason. Especially in the post-2008 period, credit rating agencies were criticized that they could not predict financial crises and that the ratings they announced were not compatible with the general economic conditions of the countries. This situation has reduced the credibility of credit rating agencies and led to questioning of their ratings. Therefore, the decrease in trust in credit rating agencies appears as an another factor that can weaken the effect of credit ratings on portfolio investments. The findings obtained from the study points out that credit ratings announced for Turkey have limited functions of directing and influencing capital flows.

Restoran Çalışanlarının Duygusal Emek Davranışı Üzerinde Örgütsel Desteğin Etkisi ve Örgütle Özdeşleşmenin Aracılık Rolü

Ozan BÜYÜKYILMAZ*

Hande Gizem ÖZER**

ÖZ

Rekabet avantajını sürdürmede müşteri hizmetlerinin artan önemiyle işletmelerin yaşadığı zorluklardan biri, çalışanlarını müşterilerle etkileşimleri sırasında istenen duygusal emek davranışlarını sergilemek için nasıl motive edecekleridir. Bu çalışmanın amacı, sosyal değişim ve sosyal kimlik bakış açısıyla, algılanan örgütsel desteğin duygusal emek üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin nasıl bir aracılık rolünün bulunduğu tespit edilmesidir. Nicel araştırma tasarımıyla hazırlanan anket formu aracılığıyla Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde çalışmakta olan 259 restoran personelinin veri toplanmıştır. Yapısal eşitlik modelleme analizi ile hipotez testleri gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, algılanan örgütsel desteğin derinden rol yapma ve doğal duygular sergileme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi varken, yüzeysel rol yapma üzerindeki etkisi anlamsızdır. Bununla birlikte örgütsel özdeşleşme, hem algılanan örgütsel destek ile derinden rol yapma, hem de algılanan örgütsel destek ile doğal duygular sergileme arasındaki ilişkide tam aracı rolüne sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme, Duygusal Emek, Yüzeysel Rol Yapma, Derinden Rol Yapma, Doğal Duygular

JEL Sınıflandırması: D23, L20, M10

The Effect of Perceived Organizational Support on the Emotional Labor of Restaurant Employees and Mediating Role of Organizational Identification

ABSTRACT

With the increasing importance of customer service in sustaining competitive advantage, one of the challenges for the organizations is how to motivate their employees to perform the desired emotional labor behaviors during their interaction with customers. The purpose of this study is to determine the mediating role of organizational identification in the relationship between perceived organizational support and emotional labor from a social exchange and social identity perspective. Data was collected from 259 restaurant staff working in Grand National Assembly of Turkey through a questionnaire prepared with quantitative research design. Hypothesis are tested with structural equation modeling analysis. According to the research findings, the perceived organizational support has a positive and significant effect on deep acting and genuine acting, while its effect on surface acting is insignificant. However, organizational identification has a full mediating effect in the relationship between perceived organizational support and deep acting as well as perceived organizational support and genuine acting.

Key Words: Perceived Organizational Support, Organizational Identification, Emotional Labor, Surface Acting, Deep Acting, Genuine Acting

JEL Classification: D23, L20, M10

*Doç.Dr. Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü. ozanbuyukyilmaz@karabuk.edu.tr, ORCID Bilgisi: 0000-0001-5499-1485

**YL Öğrencisi, Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme ABD. handegizemozer@gmail.com, ORCID Bilgisi: 0000-0003-4124-6253

(Makale Gönderim Tarihi: 10.02.2020 / Yayına Kabul Tarihi:22.06.2021)

Doi Number: 10.18657/yonveek.687439

Makale Türü: Araştırma Makalesi

GİRİŞ

Hizmet çalışanlarının müşterilerle etkileşimi hem müşterinin memnuniyetini hem de algıladığı hizmet kalitesini doğrudan etkilediği için örgütler tarafından önemli bir faaliyet olarak görülmektedir (Ashforth ve Humphrey, 1993; Basım ve Beğenirbaş, 2012; Çoban ve Aytemiz Seymen, 2019; Hennig-Thurau vd., 2006; Kumar Mishra, 2014). Hizmet çalışanları üzerine çok sayıda araştırma gerçekleştirilmiş olmasına rağmen, hizmet etkileşiminin çeşitli yönlerinin yeterince araştırılmadığı görülmektedir.

Hizmet etkileşiminin en önemli yönlerinden birini duygusal emek oluşturmaktadır. Duygusal emek, çalışanların müşterilerle etkileşimi sırasında örgütün beklediği duyguları ortaya koyma çabaları olarak isimlendirilmektedir (Ashforth ve Humphrey, 1993:90; Morris ve Feldman, 1996:987). Duygusal emek, yüzeysel rol yapma (sahte duygular sergileme veya hissedilen duyguları bastırma) ve derinden rol yapma (hissedilen gerçek duyguları samimi duygular olarak yansıtmaya) şeklinde iki temel davranış kapsamında sergilenmektedir (Brotheridge ve Grandey, 2002; Hochschild, 2003). Dolayısıyla, yüzeysel rol yapma ve derinden rol yapma, çalışanların uygun duyguları kendiliğinden gösteremedikleri zaman kullandıkları telafi edici stratejiler olarak düşünülebilir. Fakat Ashforth ve Humphrey (1993), yalnızca yüzeysel rol yapmaya ve derinden rol yapmaya odaklanmanın, çalışanların kendiliğinden uygun duyguları deneyimleme ve gösterme olasılığını göz ardı etmek anlamına geldiğini belirtmektedir. Bu kapsamda her ne kadar çok fazla araştırmada odaklanılmamış olsa da, duygusal emek kapsamında üçüncü bir davranış olarak doğal duygular sergileme de incelenmeye başlanmıştır (Diefendorff vd., 2005).

TÜİK (2020) verilerine göre, Ekim 2019 dönemi itibarıyla hizmet sektörünün toplam istihdam içindeki payı bir önceki yıla oranla %1,3'lük bir artış ile %56,3 olarak belirlenmiştir. Hizmet sektörünün gelişmesiyle birlikte, duygusal emek davranışlarının çoğu durumda fiziksel emekten daha önemli görüldüğünü söylemek mümkündür (Dashper, 2020; Narlı ve Akdemir, 2019). Bu çerçevede, araştırmalar, hizmet çalışanlarının müşterilerle etkileşimleri sırasında duygusal emek davranışlarını gerçekleştirme şeklinin, müşterilerin örgüte ve ürünün kalitesine ilişkin algılarını olumlu etkilediğini göstermektedir (Ashforth ve Humphrey, 1993; Morris ve Feldman, 1996). Bununla birlikte farklı araştırmalarda duygusal emeğin, en azından bazı türlerinin, iş tatmini (Kinman vd., 2011; Lee ve Ok, 2012; Narlı ve Akdemir, 2019; Oral ve Köse, 2011; Wen vd., 2019), iş performansı (Begenirbaş ve Çalışkan, 2014), tükenmişlik (Grandey, 2003; Kinman vd., 2011; Lee ve Ok, 2012; Oral ve Köse, 2011) ve işten ayrılma niyeti (Begenirbaş ve Çalışkan, 2014; Chau vd., 2009) ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Duygusal emeğin nedenlerine ilişkin araştırmaların ise daha çok bireysel faktörlere odaklandığı görülmektedir (Ashforth ve Humphrey, 1993; Begenirbaş ve Yalçın, 2012; Güler ve Marşap, 2019; Schaubroeck ve Jones, 2000; Wang vd., 2019). Buna karşılık, çalışanların duygusal emek davranışlarını etkileyen durumsal faktörler üzerine ise çok az sayıda araştırma bulunmaktadır (Kumar Mishra, 2014; Moon vd., 2013; Wen vd., 2019).

Bu çalışma, durumsal faktörlerden biri olan algılanan örgütsel desteğin, duygusal emek davranışı (yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma, doğal duygular sergileme) üzerindeki etkisini araştırmaktadır. Bununla birlikte çalışmada algılanan örgütsel destek ile duygusal emek ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü de incelenmektedir. Bu tür bir araştırmanın literatüre çeşitli yönlerden katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İlk olarak, araştırmacılar tarafından fazla ilgi gösterilmeyen örgütsel destek ile duygusal emek ilişkisi derinlemesine incelenerek duygusal olaylar teorisine ve sosyal mübadele teorisine katkıda bulunmaktadır. İkinci olarak, bu teoriler yanında sosyal kimlik teorisi kapsamında örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün incelenmesiyle, örgütsel destek ile duygusal emeği birbirine bağlayan yola alternatif bir açıklama sunulmaktadır. Üçüncü olarak ise, araştırmalarda çok fazla ele alınmamış üçüncü duygusal emek davranışı olarak doğal duyguların araştırma kapsamında ölçülmesi ve değerlendirilmesi yoluyla duygusal emek kavramının gelişimine destek verilmektedir.

I. TEORİ VE HİPOTEZLER

A. Duygusal Emek Kavramı

Çalışanlar her zaman olumlu duygulara sahip olmayabilmektedir. Ancak çalışanlardan (özellikle de hizmet çalışanlarından) işlerini yerine getirirken müşteriye olumsuz duygularını yansıtması istenmektedir. Araştırmalar, bu tür beklentileri karşılamak için de çalışanların duygusal rol yapma davranışı sergilediklerini göstermektedir (Hochschild, 2003).

Duygusal rol kapsamında çalışanlardan beklenen ve çalışanların deneyimlediği duygular arasındaki tutarsızlık durumu duygusal uyumsuzluk olarak isimlendirilmektedir (Brotheridge ve Grandey, 2002:22; Morris ve Feldman, 1996:992). Duygusal uyumsuzluk uzun süre devam ettirildiğinde çalışanın gerginliği ve stresi artmaktadır. Hizmet etkileşimi sırasında çalışanın müşteriyle sürekli ilgilenmesi gerekmektedir ve çalışan kaçınılmaz olarak duygusal uyumsuzluk yaşamaktadır. Çalışan, hem görevini iyi şekilde yerine getirebilmek hem de kendini daha iyi ifade edebilmek için sürekli olarak duygusal uyumsuzluğu hafifletmeye çalışmaktadır. Çalışanın dışa yansıttığı ve aslında hissettiği duyguları düzenleme çabası duygusal emeğin özünü oluşturmaktadır (Kumar Mishra, 2014).

Duygusal emek, hizmet etkileşimi sırasında müşterilerin algılarını etkilemeyi amaçlayan çalışan davranışlarıdır (Ashforth ve Humphrey, 1993; Kumar Mishra, 2014). Literatürde farklı tanımları bulunmasına rağmen en genel şekilde “müşterilerle etkileşim sırasında içsel duyguları ile tutarlı olup olmadığına bakılmaksızın çalışanın uygun duyguyu sergileme eylemi” olarak tanımlanmaktadır (Hochschild, 2003:7). Duygusal emek literatürüne bakıldığında, araştırmaların yüzeysel rol yapma ve derinden rol yapma olarak isimlendirilen iki temel duygusal emek davranışına odaklandığı görülmektedir (Brotheridge ve Grandey, 2002; Çoban ve Aytemiz Seymen, 2019; Grandey, 2003; Hochschild, 2003; Hulsheger ve Schewe, 2011).

Yüzeysel rol yapma, genellikle olumlu duyguları taklit etmeyi ve bazen olumsuz duyguların bastırılmasını içermektedir. Böylece çalışan, müşteriyle etkileşimde olumlu izlenim yaratmaya çalışır. Diğer bir ifadeyle çalışan, yüzeysel

rol yapma davranışıyla karşısındakine göstermek isteği duyguları gerçekten hissetmeye çalışmaz. Bunun yerine, gerçek duygularını yansıtmayan sahte gülümsemeler ya da diğer duygusal gösterimler takınmaya çalışır. Örnek olarak, bir garsonun her ne kadar sınırlı veya öfkeli hissetse de, daha fazla bahşiş alabilmek için bu duygularını bastırarak müşteriye gülümsemesi gösterilebilir (Diefendorff vd., 2005; Hochschild, 2003; Humphrey vd., 2015).

Buna karşılık, derinden rol yapma ise, kendisinden beklenen duyguları sergileyebilmek için çalışanın içsel duygularını bilinçli olarak değiştirmesidir. Dolayısıyla, çalışan derinden rol yapma davranışını sergilerken, müşteriyle etkileşimi sırasında tasvir etmek istediği duyguları gerçekten hissedebilmeye çalışmaktadır. Bunu yapabilmek için çalışan, hissetmeye ve deneyimlemeye çalıştığı duyguları beslemeye yardımcı olacak şeyleri düşünmekte ve destekleyici aktivitelerle uğraşmaktadır (Diefendorff vd., 2005; Hochschild, 2003; Humphrey vd., 2015). Yüzeysel rol yapma, sahte duyguların yansıtılmasını içerdiği için “kötü niyetle hareket etmek”; tersine, derinden rol yapma ise, duyguların deneyimlenmesi çabasını içerdiği için “iyi niyetle hareket etmek” olarak tanımlanmaktadır (Grandey, 2003:87; Rafaeli ve Sutton, 1987:32).

Ashforth ve Humphrey (1993), bazen örgütün kendisinden beklediği duygulara çalışanların doğal olarak sahip olabileceğini ve gerçekten hissettikleri kapsamında davranışta bulunabileceğini belirtmiştir. Dolayısıyla, doğal duygular, üçüncü duygusal emek stratejisi olarak eklemiştir. Doğal duygular, diğer iki stratejiden farklı olarak, çalışanın zorunluluk olmadan içinde olan gerçek duygularını yansıtması olarak ifade edilmektedir. Bu çerçevede, bazı araştırmalar, sergilenen doğal duyguları üçüncü bir duygusal emek davranışı olarak ele almaktadır (Basım ve Beğenirbaş, 2012; Diefendorff vd., 2005; Glomb ve Tews, 2004). Benzer şekilde, bu çalışmada da duygusal emek; yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma ve doğal duygular olarak üç boyutlu incelenmektedir.

B. Algılanan Örgütsel Destek ile Duygusal Emek İlişkisi

Algılanan örgütsel destek, örgütünün kendisine ne derece bağlı olduğunun ve örgüt içerisinde ne derecede değerli olduğunun çalışan tarafından algılanması olarak tanımlanmaktadır (Settoon vd., 1996:220; Shore ve Wayne, 1993:774). Örgütsel destek çerçevesinde örgütün çalışana fayda sağlaması, çalışanın duygusal ihtiyaçlarının karşılanması ve işine ilişkin daha fazla çaba göstermesi ile sonuçlanmaktadır. Dolayısıyla örgütsel destek, örgüt değerlerinin ve kültürünün, çalışanların refahına önem vermesi ve mutluluklarını yükseltici özelliklere sahip olması anlamına gelmektedir (Eisenberger vd., 1986; Eisenberger vd., 2001;).

Algılanan örgütsel destek ile duygusal emek ilişkisi duygusal olaylar teorisi ve sosyal değişim teorisi kapsamında iki farklı teori ile açıklanabilir. Duygusal olaylar teorisi, çalışanların örgütsel deneyimlerinin işyerinde yaşadıkları duygusal tepkilerini etkilediğini, dolayısıyla çalışanın tutum ve davranışlarını belirleyen bir faktör olduğunu ileri sürmektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996). Diğer bir ifadeyle, çalışanın örgüt içindeki olaylara ilişkin öncelikli değerlendirmesi öznel duygusal tepkilerini etkilemekte, böylece duygusal durumunu ve iş davranışlarını şekillendirmektedir. Dolayısıyla, duygusal olaylar teorisine göre, bir hizmet

çalışanının örgütünün kendisine değer verdiğini, katkı sağladığını ve kendisiyle ilgilendiğini algılaması, çalışanın hizmet etkileşimi sırasındaki duygusal emek davranışı üzerinde temel bir etken durumundadır.

Bununla birlikte, sosyal değişim teorisi de algılanan örgütsel desteğin çalışanların duygusal emek davranışını nasıl etkilediğini açıklamakta kullanılabilir (Blau, 1964). Çalışanlar ve işverenler arasındaki algılanan ortak yükümlülüklerle ilişkin karşılıklılık sürecine odaklanan sosyal değişim teorisine göre, bir çalışan örgütünün kendisine değer verdiği oranda örgütüne katkı sağlama isteği içerisinde olmaktadır (Eisenberger vd., 1986). Örgütünün kendi refahına önem verdiğine inanan çalışanların kabul görme ve duygusal destek gibi sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılanmakta, örgütlerine duydukları duygusal bağlılık yükselmektedir. Dolayısıyla, örgütün kendisine ne derece destek verdiğine ilişkin algısı, çalışanın duygularını düzenleme şeklini biçimlendirmekte, yüzeysel, derin veya doğal olarak ortaya çıkabilecek örgütün kendisinden beklediği rol yapma davranışlarını etkilemektedir. Bu çerçevede, örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların, doğal duygularını müşterilere yansıtma veya örgüt tarafından beklenen duyguyu gösterebilmek için içsel duygularını gerçekten değiştirerek derinden rol yapma davranışı sergileme eğilimi daha yüksektir. Buna karşılık, örgütsel destek algısı düşük olan çalışanlar, örgüt adına çabalamak istememekte ve sonuçta beklenen duyguları deneyimlemek için daha az çaba harcamaktadır. Bunun yerine uygun duygusal tepkiyi sahte şekilde yüzeysel rol yapma davranışı ile yansıtmaktadır (Kumar Mishra, 2014). Daha önceki araştırmalar çerçevesinde bu çalışmanın ilk hipotezi aşağıdaki gibidir.

- *H1: Algılanan örgütsel desteğin hizmet çalışanlarının duygusal emek davranışları üzerinde etkisi vardır.*
- *H1a: Hizmet çalışanlarının örgütsel destek algısı yükseldikçe yüzeysel rol yapma davranışı azalır.*
- *H1b: Hizmet çalışanlarının örgütsel destek algısı yükseldikçe derinden rol yapma davranışı artar.*
- *H1c: Hizmet çalışanlarının örgütsel destek algısı yükseldikçe doğal duygular sergileme davranışı artar.*

C. Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Algılanan örgütsel desteğin sonuçları ile ilgili ampirik araştırmaların büyük çoğunluğunun sosyal değişim teorisi temelli incelenmesine rağmen, diğer teorilerin de dikkate alınması gerektiğini savunan araştırmacılar da bulunmaktadır (Lee ve Peccei, 2007). Dolayısıyla örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi sosyal kimlik teorisi temelli incelenmektedir.

Örgütsel özdeşleşme, “çalışanın benliğinde kendisini örgütü ile bir algılaması, örgütün başarılarını ve başarısızlıklarını kendi başarıları ve başarısızlıkları olarak deneyimlemesi” olarak tanımlanmaktadır (Mael ve Ashforth, 1992:103). Örgütsel özdeşleşme bilişsel bir yapı olarak, özellikle bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu çerçevesinde kavramsallaştırılmaktadır (Riketta, 2005). Ayrıca örgütü ile çalışan arasında bir bağlantıyı içermekle birlikte, bu ilişkiyi kişinin benlik kavramı bağlamında açıklamaktadır (Ashforth vd., 2008).

Algılanan örgütsel destek, çalışanın özsaygısı, kabul görmesi ve ait hissetmesi için önemli görülen sosyo-duygusal ihtiyaçların karşılanmasına yardımcı olmaktadır. Bu durum da çalışanın örgütsel üyeliğini ve rolüne ilişkin statüsünü sosyal kimliğine dahil etmesi ile sonuçlanır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Sosyal kimlik teorisine göre, bireyler belirli bir çevre içerisinde kendilerini tanımlayabilmek için kendilerini ve diğerlerini farklı kategorilere ayırmakta ve olumlu algılanan gruplarla özdeşleşme eğilimindedirler. Çünkü birey benlik saygısını yükseltmek istemektedir (Tajfel ve Turner, 1979).

Sosyal kimlik teorisi çerçevesinde Shore ve Shore (1995), örgütsel destek algısının çalışanlara örgüt ile olan ilişkileri hakkında önemli bilgiler sağladığını ileri sürmüştür. Bu çerçevede örgütsel destek algılayan çalışanın örgüt içinde kendisini değerli hissetmesi ve pozitif informel ilişkiler geliştirmesi mümkündür. Dolayısıyla örgütsel destek algısı, çalışanın örgütle özdeşleşmesini arttıran bir faktördür.

Gerçekleştirilen ampirik araştırmalar da algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu göstermektedir (Kerse ve Karabey, 2019; Shen vd., 2014; Sluss vd., 2008; Turunç ve Çelik, 2010). Sluss vd. (2008) algılanan örgütsel desteğin, lider-üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisine aracılık ettiğini tespit etmiştir. Turunç ve Çelik (2010), algılanan örgütsel desteğin iş performansına etkisinin örgütsel özdeşleşme üzerinden gerçekleştiğini, Kerse ve Karabey (2019) ise algılanan örgütsel desteğin işe bağlanmaya ve politik davranış algısına etkisinin örgütsel özdeşleşme üzerinden gerçekleştiğini belirlemiştir. Benzer şekilde Shen vd. (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırma ile de algılanan örgütsel destek ile işe ilişkin çıktılar arasında örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi olduğu saptanmıştır. Daha önceki araştırmalar çerçevesinde bu çalışmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibidir.

• *H2: Algılanan örgütsel desteğin hizmet çalışanlarının örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde olumlu etkisi vardır.*

D. Örgütsel Özdeşleşme ile Duygusal Emek İlişkisi

Çalışanların örgütleriyle özdeşleşme derecesi arttıkça, örgüt beklentileri doğrultusunda hareket etme, örgütle ortak bir kaderi paylaşma ve örgütün çıkarlarıyla tutarlı bir şekilde davranma konusunda daha fazla motive olacakları söylenebilir (Mael ve Ashforth, 1992). Çünkü örgütsel özdeşleşme, örgüt ile çalışan benliği arasındaki kişisel bağı temsil etmektedir ve bu bağ güçlendikçe örgütsel amaçlar ile bireysel hedefler arasındaki bağ da kuvvetlenmektedir. Gerçekleştirilen araştırmalara göre de örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılık (O'Reilly ve Chatman, 1986), iş tatmini (Loi vd., 2014), örgütsel vatandaşlık davranışı (Tokgöz ve Seymen, 2013) üzerinde olumlu, işten ayrılma niyeti (Akgunduz ve Bardakoglu, 2017) üzerinde ise olumsuz etkisi bulunmaktadır.

Bu çerçevede, her ne kadar çok az sayıda araştırma bulunsu da, örgütsel özdeşleşmenin çalışanların duygusal emek davranışlarını etkileyen bir faktör olduğunu söylemek mümkündür (Kırmızıgül vd., 2017; Kumar Mishra, 2014). Diğer bir ifadeyle, hizmet çalışanlarının örgütle özdeşleşmesi yükseldikçe, müşteri etkileşimleri sırasında örgütsel olarak istenen duyguları içselleştirerek derinden rol

davranışı sergileme veya doğal duygularını yansıtmaya olasılığı yüksektir. Tam tersi olarak çalışanlar kendilerini örgütle özdeşleştirmediklerinde ise, kurumsal üyeliğe bir değer afetmezler, örgüt normlarına çok az uyum gösterirler ve örgütsel fayda için hareket etmezler. Bu durum çalışanın kötü niyetle hareket etme kapsamında olumlu duygular taklit etme ve olumsuz duygularını bastırma olasılığını yükseltmektedir. Dolayısıyla örgütle özdeşleşme yüzeysel rol yapmayı olumsuz yönde, derinden rol yapmayı ve doğal duyguları olumlu yönde etkilemektedir. Daha önceki araştırmalar çerçevesinde bu çalışmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki gibidir.

- *H3: Örgütsel özdeşleşmenin hizmet çalışanlarının duygusal emek davranışları üzerinde etkisi vardır.*
- *H3a: Hizmet çalışanlarının örgütsel özdeşleşmesi yükseldikçe yüzeysel rol yapma davranışı azalır.*
- *H3b: Hizmet çalışanlarının örgütsel özdeşleşmesi yükseldikçe derinden rol yapma davranışı artar.*
- *H3c: Hizmet çalışanlarının örgütsel özdeşleşmesi yükseldikçe doğal duygular sergileme davranışı artar.*

E. Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü

Araştırmacılara göre örgütsel destek algısı, sosyal değişim bakış açısıyla yalnızca örgüte yardım etmek için bir yükümlülük yaratmamakta, aynı zamanda önemli bir sosyo-duygusal faktör olarak da işlev görmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bu çerçevede algılanan örgütsel destek ile sonuçlar arasındaki ilişkinin sosyo-duygusal faktörlerin aracılığı üzerinden çok daha doğru bir şekilde açıklanabileceğini söylemek mümkündür.

Sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılanma derecesi arttıkça, çalışanların birlik duygusu gelişmekte ve örgütsel kimlikleri içerisine örgüt üyeliği de dahil edilmektedir. Bu çerçevede, algılanan örgütsel destek çalışanın benliği ve örgüt arasındaki bağlantıyı güçlendirmekte, örgütün değerli bir üyesi olma hissine yol açmakta, diğer bir ifadeyle çalışanın örgütü ile özdeşleşmesini teşvik etmektedir (Sluss vd., 2008). Örgütle özdeşleşme arttığında ise, çalışanlar örgütsel özellikleri benimseyerek sahiplenmekte ve örgütsel çıkarlarla tutarlı bir şekilde davranmaktadır (van Knippenberg ve Sleebos, 2006). Bu durumda çalışanlar hizmet etkileşiminde gerçekten hissettiği olumlu duyguları karşısındakine yansıtmakta veya yansıtmak istediği duyguları hissetmek için daha fazla çaba sarf etmektedir. Çalışanın örgütsel destek algılamaması ve sonucunda örgütüyle özdeşleşme derecesinin düşük olması durumunda ise, müşteriyle etkileşimde duyguları değiştirmesi gerektiğine inanmayan çalışan yüzeysel rol yapma davranışı kapsamında karşısındakine göstermek isteği duyguları gerçekten hissetmeye çalışmayacaktır (Kumar Mishra, 2014). Dolayısıyla, örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek ile duygusal emek davranışları ilişkisini açıklayan önemli bir mekanizma olduğunu söylemek mümkündür. Daha önceki araştırmalar çerçevesinde bu çalışmanın dördüncü hipotezi aşağıdaki gibidir.

- *H4: Algılanan örgütsel destek ile duygusal emek arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü vardır.*

- H4a: Algılanan örgütsel destek ile yüzeysel rol yapma davranışı arasındaki negatif yönlü ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü vardır.
- H4b: Algılanan örgütsel destek ile derinden rol yapma davranışı arasındaki pozitif yönlü ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü vardır.
- H4c: Algılanan örgütsel destek ile doğal duygular sergileme davranışı arasındaki pozitif yönlü ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü vardır.

II. YÖNTEM

A. Araştırma Süreci ve Örneklemi

Araştırma hizmet çalışanlarına odaklanmaktadır. Analiz için elde edilen veri restoran çalışanlarının kendi tutum ve davranışlarına ilişkin değerlendirmeleri kapsamında elde edilmiştir. Çalışma evreni, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde restoran-salon personeli olarak görev yapmakta olan 305 çalışandan oluşmaktadır.

Ankete katılımda isim belirtilmemesi istenmiş ve anket formu gönüllülük temelli doldurulmuştur. Bu çerçevede, evren içerisinde kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan 273 çalışanın anket formunu yüzyüze olarak doldurması sağlanmıştır. Geri dönüş sağlanan anket formlarından 14 tanesi analizler için uygun görülmemiş ve dolayısıyla örneklem 259 çalışandan oluşmuştur. Örneklem büyüklüğü 305 kişilik evreni temsil edecek büyüklüktedir (Sekaran ve Bougie, 2016:263). 259 çalışandan oluşan örneklemin demografik özelliklerine göre dağılımına Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1. Örneklemin Demografik Dağılımı

Değişken	Kategori	Sayı (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	89	34,4
	Erkek	169	65,3
	Belirtmeyen	1	0,3
Medeni Durum	Evli	167	64,5
	Bekar	87	33,6
	Belirtmeyen	5	1,9
Yaş	25 yaş ve altı	46	17,8
	26-35 yaş arası	98	37,8
	36-45 yaş arası	40	15,4
	46 yaş ve üstü	52	20,1
	Belirtmeyen	23	8,9
Öğrenim Durumu	Lise ve altı	114	44,0
	Önlisans	69	26,6
	Lisans	66	25,5
	Lisansüstü	4	1,4
	Belirtmeyen	6	2,3
Çalışma Süresi	0-1 yıl	3	1,2
	2-5 yıl	95	36,7
	6-10 yıl	59	22,7
	10 yıldan fazla	96	37,1
	Belirtmeyen	6	2,3
TOPLAM		259	100

Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde çoğunluğun erkek çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılanların %65,3'ü erkek ve %34,4'ü kadındır. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımına bakıldığında çoğunluğun evli çalışanlardan oluştuğu belirlenmiştir. Evli

çalışanların katılım oranı %64,5 ve bekar çalışanların oranı %33,6'dır. Katılımcıların yaşa göre dağılımları incelendiğinde çalışmaya daha çok 26-35 yaş arası ve 46 yaş üstü çalışanların katılım gerçekleştirdiği görülmektedir. Bu kapsamda, katılımcıların %17,8'i 25 yaş ve altı, %37,8'i 26-35 yaş arası, %15,4'ü 36-45 yaş arası, %20,1'i 46 yaş ve üstü çalışanlardır. Katılımcıların öğrenim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, çoğunluğun lise ve altı öğrenim düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Çalışanların %44,0'ı lise ve altı, %26,6'sı önlisans, %25,5'i lisans, %1,4'ü lisansüstü öğrenim düzeyindedir. Çalışma sürelerine göre dağılım incelendiğinde ise katılımcıların çoğunluğunun 10 yıldan fazla kurumlarında görev yaptıkları görülmektedir. Buna göre, %1,2'si 0-1 yıldır, %36,7'si 2-5 yıldır, %22,7'si 6-10 yıldır, %37,1'i 10 yıldan fazla süredir kurumunda görev yapmaktadır.

B. Veri Toplama Aracı, Ölçekler ve Analiz Yöntemi

Araştırmanın analizleri için yüz yüze anket tekniği aracıyla veri toplanmıştır. Amaca uygun olarak hazırlanan anket formu içerisinde iki bölüm bulunmaktadır. İlk bölümde, cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu ve çalışma süresi gibi demografik özellikler ile ilgili sorular vardır. İkinci bölümde ise, katılımcıların algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve duygusal emek davranışlarını değerlendirdikleri ifadeler yer almaktadır.

Araştırmada algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve duygusal emek arasındaki ilişkilere odaklanılmaktadır. Dolayısıyla belirlenen üç değişken için üç farklı ölçek kullanılmıştır. Tüm ölçekler için değerlendirmede beşli likert ölçeğinden faydalanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum).

Restoran çalışanlarının algıladığı örgütsel desteğin derecesini belirlemek için Eisenberger vd. (1997) tarafından geliştirilen tek boyutlu ve 8 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek daha önce Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilmiş olan ve 36 ifadeden oluşan ölçeğin kısaltılmış halidir. Ölçeğin Türkçesi Büyükyılmaz ve Çakmak (2014) çalışmasından alınarak kullanılmıştır. Ölçek içerisinde; “çalıştığım kurum amaçlarına ve değerlerime saygı gösterir”, “çalıştığım kurumun istemeden yaptığım bir hatayı kolaylıkla bağışlayacağını düşünüyorum” gibi ifadeler yer almaktadır. Eisenberger vd (1997) çalışmasında ölçeğin güvenilirliğini (α) 0,900 olarak, Büyükyılmaz ve Çakmak (2014) ise 0,922 olarak belirlemiştir.

Çalışanların örgütle özdeşleşme derecelerini belirleyebilmek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ölçekten faydalanılmıştır. Örgütsel özdeşleşme ölçeği, tek boyuttan oluşan ve içerisinde 6 ifade bulunan bir ölçektir. Ölçeğin Türkçeye geçerlilik çalışması Tokgöz ve Seymen (2013) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek içerisinde; “çalıştığım kurumdan bahsederken, “onlar” değil, “biz” diye konuşurum”, “Çalıştığım kurumun başarısını kendi başarım gibi görürüm” şeklinde ifadeler bulunmaktadır. Daha önceki araştırmalar kapsamında Mael ve Ashforth (1992) ölçeğin güvenilirlik değerini (α) 0,810 şeklinde ve Tokgöz ve Seymen (2013) ise güvenilirlik değerini 0,918 şeklinde tespit etmiştir.

Çalışanların duygusal emek davranışlarının derecesi ise Diefendorff vd. (2005) tarafından geliştirilen ölçek aracılığıyla ölçülmüştür. Ölçek yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma ve doğal duygular sergileme şeklinde üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçek içerisinde toplam 13 ifade bulunmaktadır (yüzeysel rol yapma= 6 ifade, derinden rol yapma= 4 ifade, doğal duygular sergileme= 3 ifade). Ölçeğin Türkçeye geçerlilik çalışması Basım ve Beğenirbaş (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek içerisinde; “müşterilerle ilgilenirken iyi hissediyormuşum rolü yaparım”, “göstermem gereken duyguları gerçekte de hissetmek için çaba harcarım” ve “müşterilere gösterdiğim duygular o an hissettiklerimle aynıdır” gibi ifadeler bulunmaktadır. Diefendorff vd. (2005), güvenilirlik değerlerini (α) sırasıyla yüzeysel rol yapma için 0,920, derinden rol yapma için 0,850 ve doğal duygular sergileme için 0,830 olarak belirlemiştir. Basım ve Beğenirbaş (2012) çalışmasında ise güvenilirlik değerleri yüzeysel rol yapma için 0,838 ve 0,844, derinden rol yapma için 0,879 ve 0,863, doğal duygular sergileme için 0,825 ve 0,860 şeklinde saptanmıştır.

Analizlerde ilk olarak ölçeklerin geçerliliği test edilmiştir. Kullanılan ölçeklerin daha önceki çalışmalar kapsamında geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması nedeniyle, yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiştir. Buna ek olarak yakınsak ve ıraksak geçerliliği de araştırılmıştır. Geçerliliği sağlanan ölçeklerin güvenilirliğine bakılmıştır. Bu amaçla tüm ölçeklerin ayrı ayrı Cronbach alfa değeri (α) ve birleşik güvenilirlik değeri (CR) hesaplanmıştır.

Geçerliliği ve güvenilirliği sağlandıktan sonra amaca uygun belirlenen hipotezler test edilmiştir. Bunun için yapısal eşitlik modellemesi kapsamında yol analizi kullanılmıştır. Güvenilirlik kapsamında hesaplanan Cronbach alfa değerinin hesaplanmasında SPSS programı kullanılmıştır. Diğer bütün hesaplamalar ve analizler ise AMOS programı ile gerçekleştirilmiştir.

III. BULGULAR

A. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve duygusal emek değişkenleri arasındaki ilişki incelenmektedir. Bu değişkenlerin ölçümünde kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda algılanan örgütsel destek ölçeği içerisinde yer alan iki ifadenin 0,50'nin altında faktör yüküne sahip olduğu belirlenmiştir ve analiz dışı bırakılarak doğrulayıcı faktör analizi tekrarlanmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizine göre, algılanan örgütsel destek ölçeği faktör yükleri 0,497 ile 0,933 arasında, örgütsel özdeşleşme faktör yükleri 0,582 ile 0,728 arasında, yüzeysel rol yapma faktör yükleri 0,608 ile 0,805 arasında, derinden rol yapma faktör yükleri 0,650 ile 0,946 arasında ve doğal duygular faktör yükleri 0,710 ile 0,767 arasında değişmektedir. Analiz sonucunda hesaplanan en düşük t değerinin 8,083 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bulgulara göre bütün faktör yükleri 0,50'nin üzerinde ve 0,01 önemlilik seviyesinde anlamlıdır.

Uyum iyiliği değerlerine bakıldığında, tüm kriterlerin kabul edilebilir uyum şartının üstünde bir değere sahip olduğu görülmektedir ($\chi^2/sd=2,277$,

GFI=0,853, IFI=0,903, TLI=0,886, CFI=0,902, RMSEA=0,070). Bu bulgulara göre, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve duygusal emek ölçeklerinin yapısal olarak geçerli ölçekler olduğu belirlenmiştir (Hair vd., 2014).

Ölçeklere ilişkin yakınsak ve ıraksak geçerlilik de araştırılmıştır. Yakınsak ve ıraksak geçerlilik, ölçek ifadelerinin içinde buldukları ölçek ile ne derece ilişkili olduğunu göstermektedir. Yakınsak ve ıraksak geçerlilik araştırılırken Fornell ve Larcker (1981)'in yaklaşımı ile birleşik güvenilirlik (CR) ve açıklanan ortalama varyans (AVE) hesaplanmıştır (Tablo 2).

Tablo 2. Tanımlayıcı Değerler

Değişkenler	Ort	S.S.	1	2	3	4	5	CR	α	AVE
Alg. Örg. Des.	2,945	1,011	0,747^a					0,878	0,877	0,558
Örg. Özdeş.	3,786	0,877	0,309**	0,710^a				0,839	0,845	0,504
Yüz. Rol Yap.	3,235	1,038	0,071	0,094	0,708^a			0,857	0,812	0,502
Derin Rol Yap.	3,568	1,061	0,223**	0,518**	0,278**	0,789^a		0,866	0,816	0,622
Doğal Duy. Serg.	3,813	0,939	0,189*	0,431**	-0,054	0,569**	0,747^a	0,791	0,787	0,558

Not: *p<0.05 **p<0.01; N=259; a: AVE'nin karekök değeri; Ort=Ortalama; S.S.=Standart sapma; CR=Birleşik güvenilirlik; α =Cronbach alfa; AVE= açıklanan ortalama varyans

Yakınsak geçerlilik şartı, bir ölçek için hesaplanan AVE değerinin 0,50'nin üzerinde ve CR değerinin ise 0,70'in üzerinde olmasıdır (Fornell ve Larcker, 1981; Hair vd., 2014). Tablo 2'ye göre AVE değerleri sırasıyla; algılanan örgütsel destek için 0,558, örgütsel özdeşleşme için 0,504, yüzeysel rol yapma için 0,502, derinden rol yapma için 0,622 ve doğal duygular sergileme için 0,558 olarak hesaplanmıştır. Bununla birlikte, CR değerleri ise sırasıyla algılanan örgütsel destek için 0,878, örgütsel özdeşleşme için 0,839, yüzeysel rol yapma için 0,857, derinden rol yapma için 0,866 ve doğal duygular sergileme için 0,791 olarak tespit edilmiştir. Bulgular kapsamında ölçeklerin yakınsak geçerliliğe sahip olduğu görülmektedir.

Iraksak geçerlilik şartı, bir ölçeğin AVE'nin karekök değerinin, o ölçeğin diğer ölçekler ile korelasyonundan büyük olmasıdır (Fornell ve Larcker, 1981; Hair vd., 2014). Tablo 2'de AVE'nin karekök değerlerine ve korelasyon değerlerine bakıldığında iraksak geçerlilik şartının sağlandığı görülmektedir.

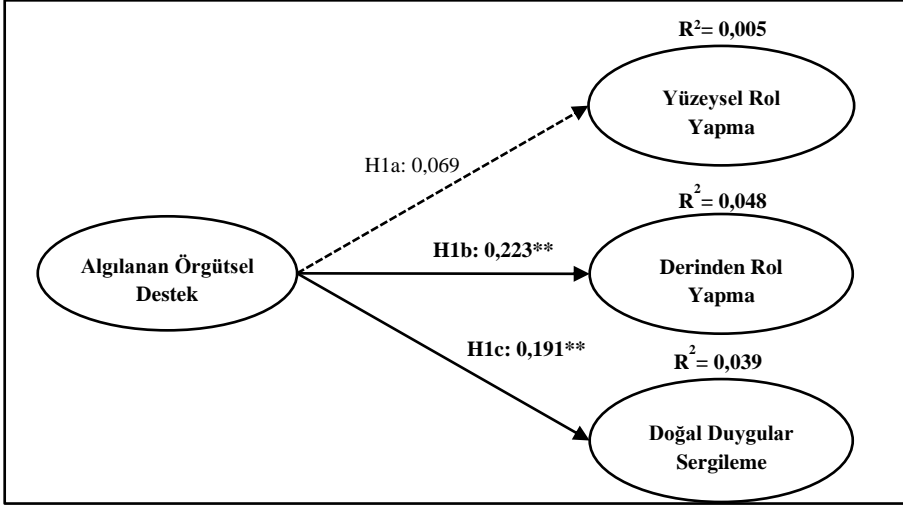
Ölçeklere ilişkin, güvenilirlik analizleri de gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla, ölçeklerin iç tutarlılığını belirleyebilmek için Cronbach alfa (α) güvenilirlik değeri ve birleşik güvenilirlik değeri hesaplanmıştır. Araştırmacılara göre bir ölçeğin güvenilir kabul edilebilmesinin şartı Cronbach alfa ve birleşik güvenilirlik değerinin 0,70 üzerinde olmasıdır (Nunnally ve Bernstein, 1994:265). Tablo 2'de gösterilen analiz bulgularına göre Cronbach alfa değerleri sırasıyla; algılanan örgütsel destek için 0,877, örgütsel özdeşleşme için 0,845, yüzeysel rol yapma için 0,812, derinden rol yapma için 0,816 ve doğal duygular sergileme için 0,787 olarak belirlenmiştir. Birleşik güvenilirlik değerleri ise sırasıyla; algılanan örgütsel destek için 0,878, örgütsel özdeşleşme için 0,839, yüzeysel rol yapma için 0,857, derinden rol yapma için 0,866 ve doğal duygular sergileme için 0,791 olarak tespit edilmiştir. Ölçekler için elde edilen güvenilirlik değerleri 0,70'in üzerinde olduğu için tüm ölçeklerin güvenilir olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

B. Hipotez Testleri

Araştırma, çalışanların örgütsel destek algısı ile duygusal emek davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi ve örgütsel özdeşleşmenin bu ilişkideki aracılık rolünü ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu çerçevede, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek arttıkça yüzeysel rol yapmanın azalacağı, derinden rol yapma ve doğal duygular sergilemenin artacağı öngörülmekte, örgütsel özdeşleşmenin ise bu ilişkileri pekiştireceği düşünülmektedir.

Araştırmanın ilk hipotezi, algılanan örgütsel destek ile duygusal emek arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Bu kapsamda, algılanan örgütsel desteğin yüzeysel rol yapma davranışını, derinden rol yapma davranışını ve doğal duygular sergilemeyi nasıl etkilediği araştırılmaktadır. Yol analizi bulguları Şekil 1'de gösterilmektedir.

Şekil 1. Algılanan Örgütsel Destek-Duygusal Emek İlişkisi

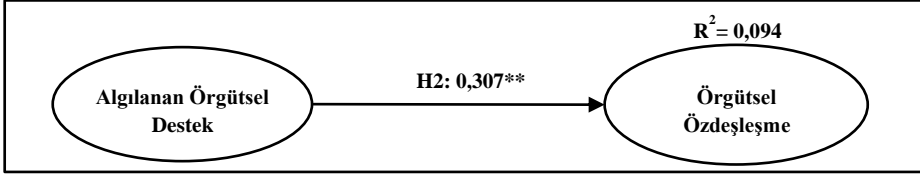


Not: *p<0.05 **p<0.01; N=259

Şekil 1'de gösterilen yol diyagramına göre algılanan örgütsel desteğin derinden rol yapma davranışı (H1b: $\beta=0,223$, $p<0,01$) ve doğal duygular sergileme (H1c: $\beta=0,191$, $p<0,01$) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. Buna karşılık, algılanan örgütsel desteğin yüzeysel rol yapma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır (H1a: $\beta=0,069$, $p>0,05$). Uyum iyiliği değerleri algılanan örgütsel destek ile duygusal emek arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için oluşturulan modelin bütünsel olarak geçerli olduğunu göstermektedir ($\chi^2/sd=2,696$, GFI=0,873, IFI=0,906, TLI=0,887, CFI=0,905, RMSEA=0,079). Dolayısıyla, araştırma kapsamında test edilen H1b ve H1c hipotezleri kabul edilirken, H1a hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmanın ikinci hipotezi, algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Bu kapsamda, algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi nasıl etkilediği araştırılmaktadır. Yol analizi Şekil 2'de gösterilmektedir.

Şekil 2. Algılanan Örgütsel Destek-Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

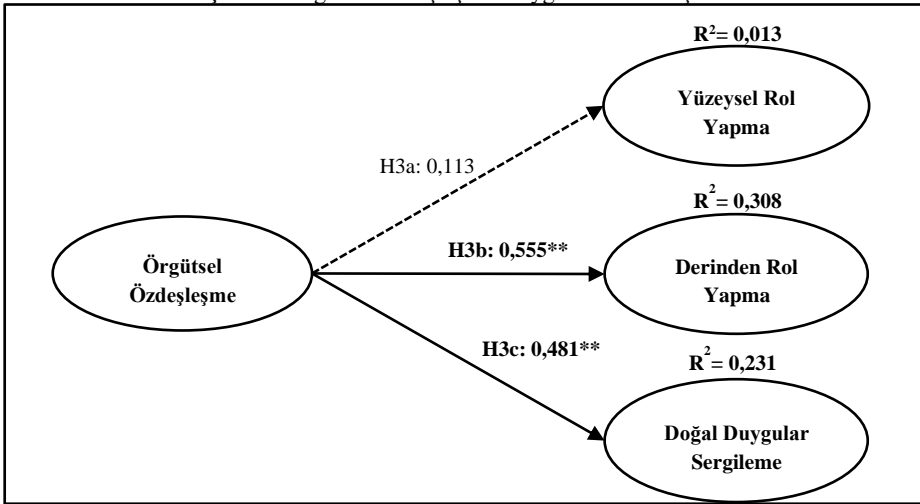


Not: * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$; N=259

Şekil 2'deki yol diyagramına göre algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. (H2: $\beta = 0,307$, $p < 0,01$). Uyum iyiliği değerlerine göre de, algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için oluşturulan modelin bütünsel olarak geçerli olduğu saptanmıştır ($\chi^2/sd = 2,468$, GFI=0,926, IFI=0,953, TLI=0,938, CFI=0,953, RMSEA=0,075). Dolayısıyla araştırma kapsamında test edilen H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın üçüncü hipotezi, örgütsel özdeşleşme ile duygusal emek arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Bu kapsamda, örgütsel özdeşleşmenin yüzeysel rol yapma davranışını, derinden rol yapma davranışını ve doğal duygular sergilemeyi nasıl etkilediği araştırılmaktadır. Yol analizi Şekil 3'de gösterilmektedir.

Şekil 3. Örgütsel Özdeşleşme-Duygusal Emek İlişkisi



Not: * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$; N=259

Şekil 3'deki yol diyagramına göre örgütsel özdeşleşmenin derinden rol yapma davranışı (H3b: $\beta = 0,555$, $p < 0,01$) ve doğal duygular sergileme (H3c: $\beta = 0,481$, $p < 0,01$) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. Buna karşılık, örgütsel özdeşleşmenin yüzeysel rol yapma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır (H3a: $\beta = 0,113$, $p > 0,05$). Uyum iyiliği değerlerine göre de, örgütsel özdeşleşme ile duygusal emek arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için oluşturulan modelin bütünsel olarak geçerli olduğu saptanmıştır ($\chi^2/sd = 3,058$, GFI=0,855, IFI=0,904, TLI=0,851, CFI=0,903, RMSEA=0,078). Dolayısıyla

araştırma kapsamında test edilen H3b ve H3c hipotezleri kabul edilirken, H3a hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmanın dördüncü hipotezinde, algılanan örgütsel destek ile duygusal emek davranışları arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin herhangi bir dolaylı etkisinin bulunup bulunmadığı araştırılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, çalışmanın dördüncü hipotezi, örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek ile duygusal emek arasında ilişkiye aracılık edip etmediğine odaklanmaktadır.

Bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisinde dolaylı yünden etkide bulunan değişken aracı değişken olarak isimlendirilmektedir. Dolayısıyla aracılık etkisi denildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin üçüncü bir değişken (aracı değişken) üzerinden gerçekleştiği durumdan bahsedilmektedir (Baron ve Kenny, 1986:1176; MacKinnon vd., 2002:83; Preacher ve Hayes, 2004:717). Bununla birlikte aracılık etkisinden bahsedebilmek için üç koşulun sağlanması gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986). Bu üç koşul aşağıdaki gibidir;

1. Algılanan örgütsel desteğin duygusal emek davranışları üzerindeki etkisi anlamlı olmalıdır.

2. Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi anlamlı olmalıdır.

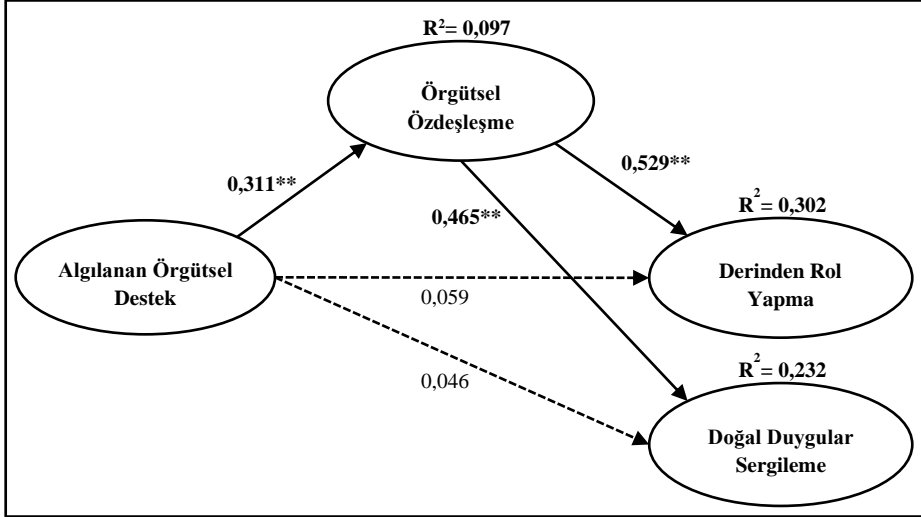
3. Algılanan örgütsel destek ile duygusal emek davranışları ilişkisine aracı değişken olarak örgütsel özdeşleşme katıldığında, algılanan örgütsel desteğin duygusal emek davranışları üzerindeki etkisi anlamsız olmalı veya azalmalı, aynı zamanda örgütsel özdeşleşmenin duygusal emek davranışları üzerindeki etkisi anlamlı olmalıdır.

Eğer aracı değişken olarak örgütsel özdeşleşme eklendiğinde, algılanan örgütsel desteğin duygusal emek davranışlarına etkisi azalmışsa kısmi aracılığın, etki anlamsızlaşmışsa tam aracılığın varlığından bahsedilmektedir.

Belirtilen üç koşuldan ilk ikisi, H1 ve H2 hipotezleri kapsamında test edilmiştir. Algılanan örgütsel desteğin derinden rol yapma davranışını ve doğal duygular sergilemeyi pozitif ve anlamlı olarak etkilediği, fakat yüzeysel rol yapma davranışı üzerinde anlamlı etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, algılanan örgütsel destek aracı değişken olan örgütsel özdeşleşmeyi de anlamlı olarak etkilemektedir.

Algılanan örgütsel destek ile yüzeysel rol yapma davranışı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi ilk koşulun sağlanmaması nedeniyle test edilememektedir. Dolayısıyla, aracılık testleri kapsamında algılanan örgütsel destek ile derinden rol yapma davranışı ve doğal duygular sergileme arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi araştırılmaktadır. Aracılık etkisi için gerçekleştirilen yol analizi Şekil 4’de gösterilmektedir.

Şekil 4. Algılanan Örgütsel Destek-Örgütsel Özdeşleşme-Duygusal Emek İlişkisi



Not: * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$; N=259

Şekil 4’de, algılanan örgütsel destek ile derinden rol yapma davranışı ve doğal duygular sergileme ilişkisini belirleyebilmek için oluşturulan modele aracı değişken olarak örgütsel özdeşleşme eklenmiştir. Modele aracı değişkenin eklenmesi ile algılanan örgütsel desteğin hem derinden rol yapma davranışı ($\beta=0,059$, $p > 0,05$) hem de doğal duygular sergileme ($\beta=0,046$, $p > 0,05$) üzerindeki etkisi anlamsızlaşmıştır. Ayrıca, aracı değişken olan örgütsel özdeşleşmenin derinden rol yapma ($\beta=0,529$, $p < 0,01$) ve doğal duygular ($\beta=0,465$, $p < 0,01$) üzerindeki etkisi de anlamlıdır. Uyum iyiliği değerlerine göre de, algılanan örgütsel destek ile duygusal emek davranışları ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü belirleyebilmek için oluşturulan modelin bütünsel olarak geçerli olduğu saptanmıştır ($\chi^2/sd=2,538$, GFI=0,874, IFI=0,915, TLI=0,900, CFI=0,915, RMSEA=0,077).

Elde edilen bulgu, örgütsel özdeşleşmenin, algılanan örgütsel destek ile derinden rol yapma davranışı ilişkisinde ve algılanan örgütsel destek ile doğal duygular sergileme arasındaki ilişkide tam aracılık rolünün bulunduğu anlamına gelmektedir. Algılanan örgütsel desteğin derin rol yapma davranışı üzerindeki toplam 0,223’lük etkinin yalnızca 0,059’lük bölümü doğrudan, 0,164’lük (0,311 x 0,529) bölümü ise örgütsel özdeşleşme üzerinden gerçekleşmektedir. Yine algılanan örgütsel desteğin doğal duygular sergileme üzerindeki toplam 0,191’lük etkinin yalnızca 0,046’lık bölümü doğrudan, 0,145’lik (0,311 x 0,465) bölümü ise örgütsel özdeşleşme üzerinden gerçekleşmektedir.

Algılanan örgütsel destek ile derinden rol yapma davranışı ve algılanan örgütsel destek ile doğal duygular sergileme arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin tam aracılığının anlamlılığı ise Sobel testi ile araştırılmıştır (Sobel, 1982). Algılanan örgütsel destek ile derinden rol yapma davranışı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılığının anlamlılığını belirleyebilmek amacıyla gerçekleştirilen Sobel testi sonucunda, Z istatistiği $Z=3,508$ olarak hesaplanmıştır

ve tam aracılık etkisinin $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Yine algılanan örgütsel destek ile doğal duygular sergileme arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin aracılığının anlamlılığını belirleyebilmek amacıyla gerçekleştirilen Sobel testi sonucunda, Z istatistiği $Z = 3,336$ olarak hesaplanmıştır ve tam aracılık etkisinin $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda, H4b ve H4c hipotezleri kabul edilirken, H4a test edilemediği için hipotezi reddedilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı, sosyal değişim ve sosyal kimlik teorilerinin, algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve çalışanların duygusal emek davranışları arasındaki ilişkiler hakkında nasıl yeni bir bakış açısı sağladığını incelemektir. Böylece çalışma, algılanan örgütsel desteğin, duygusal emek davranışlarının önemli öncüllerinden biri olduğunu açıklayarak mevcut bilgi birikimini geliştirmektedir. Ayrıca, örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek ile farklı duygusal emek davranışları arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkisine değinerek literatüre katkıda bulunmaktadır.

Araştırma sonucunda, algılanan örgütsel desteğin derinden rol yapma ve doğal duygular sergileme şeklindeki olumlu duygusal emek davranışlarıyla doğrudan ilişkili olduğu, yüzeysel rol yapma olarak ifade edilen olumsuz davranış üzerinde ise etkisi bulunmadığı belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme, algılanan örgütsel desteğin derinden rol yapma ve doğal duygular sergileme üzerindeki etkisinde tam aracılık rolüne sahiptir.

Bu çalışma kapsamında elde edilen mevcut bulgularının hem literatüre hem de hizmet örgütlerine önemli katkıları bulunabilmektedir. Öncelikle, elde edilen bulgular, algılanan örgütsel destek ile duygusal emek davranışları arasındaki ilişkinin tanımlanmasında sosyal kimlik sürecinin kullanılabilirliğini göstermektedir. Daha önceki araştırmalarda, her ne kadar algılanan örgütsel destek ile çalışanların duygu, tutum ve davranışları arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşme önemli bir mekanizma olarak önerilmiş olsa da, bu ilişkinin sosyal kimlik temelli değil daha çok sosyal değişim teorisi kapsamında incelendiği görülmüştür (Eisenberger vd., 2001; Rhoades ve Eisenberger, 2002). Dolayısıyla, örgütün kendisine destek verdiğini hissetmesi hizmet çalışanının örgütsel başarıları ve başarısızlıkları içselleştirmesine katkı sağlamakta ve bu durum sonucunda müşteriyle etkileşimi sırasında çalışanın doğal duygularını karşı tarafa göstermesine veya gösterdiği duyguları gerçekten hissetmek için çaba sarf etmesine neden olmaktadır. Bu kapsamda örgütsel özdeşleşme, çalışanlar arasında güçlü bir değişim ilişkisinin yokluğunda algılanan örgütsel destek ile duygusal emek davranışları arasındaki ilişkiyi açıklayan alternatif bir mekanizma olarak düşünülebilir. Araştırmada elde edilen bulguların benzer çalışma bulgularını desteklediği ve geliştirdiği düşünülmektedir (Kumar Mishra, 2014; Moon vd., 2013; Wen vd., 2019).

İkinci olarak, müşterilerle doğrudan etkileşim içinde olmaları, hizmet çalışanlarını bir işletmenin en önemli temsilcileri konumuna getirmektedir. Bu nedenle işletmelerin, hizmet çalışanlarını örgütsel olarak beklenen duyguların ifade

edilmesi de dahil olmak üzere kaliteli hizmet sunumu için harekete geçirmeleri adına yönetsel girişimlerde bulunması gerekmektedir. Araştırmalar, örgütün davranış kurallarının açıklığı, görevin karmaşıklığı, işin özerkliği gibi farkı değişkenlerin çalışanların duygusal emek davranışlarını etkileyebileceğini bulmuştur (Morris ve Feldman, 1996). Bununla birlikte, literatürde algılanan örgütsel destek gibi durumsal faktörlerin farklı duygusal emek davranışları üzerindeki etkisi konusunda sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır (Kumar Mishra, 2014). Bu yönüyle de gerçekleştirilen bu çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

Ayrıca bu çalışma bazı kısıt ve sınırlılıklara sahiptir. İlk olarak, çalışma yalnızca Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde restoran hizmetlerinde çalışmakta olan işgörenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla bulguların genellemesinde dikkatli olunması gerekmektedir. Farklı örgüt ve çalışanlar üzerine gerçekleştirilecek araştırmalar kapsamında farklı bulgulara ulaşılması mümkündür. İkinci olarak, araştırmanın tasarımında kesitsel veri kullanılarak, veri tek bir zamanda toplanmıştır. Bu durum, değişkenler arasındaki nedensellik ilişkileri hakkında kesin sonuçları sınırlamaktadır. Daha sonraki araştırmalar, boylamsal veri kullanarak veya deneysel tasarım yoluyla daha ikna edici nedensel kanıtlar sağlayabilir.

Sonuç olarak, araştırma kapsamında elde edilen bulguların, algılanan örgütsel destek ile duygusal emek davranışları arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılması için ümit verici bir adım olduğu düşünülebilir. Algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşmenin önemini vurgulayarak, bu araştırma örgütlerin önemli kaynaklarına, yani çalışanlarına odaklanması gerektiğini savunmaktadır. Daha sonraki araştırmalar, sosyal kimlik sürecinin algılanan örgütsel destek ile farklı tutum ve davranışlar arasındaki ilişkide nasıl bir role sahip olduğunu inceleyerek, bu sürecin çok daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayabilir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Makalenin tüm süreçlerinde Yönetim ve Ekonomi Dergisi'nin araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hareket edilmiştir.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

1. yazar %50 oranında, 2. yazar %50 oranında katkı sağlamıştır.

Çıkar Beyanı

Yazarların herhangi bir kişi ya da kuruluş ile çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Akgunduz, Y., & Bardakoglu, O. (2017). The Impacts of Perceived Organizational Prestige and Organization Identification on Turnover Intention: The Mediating Effect of Psychological Empowerment. *Current Issues in Tourism*, 20(14), 1510-1526. doi:10.1080/13683500.2015.1034094
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in Organizations: An Examination of Four Fundamental Questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374. doi:10.1177/0149206308316059

- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). Emotional Labor in Service Roles: The Influence of Identity. *Academy of Management Review*, 18(1), 88-115. doi:10.2307/258824
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Basım, H. N., & Beğenirbaş, M. (2012). Çalışma Yaşamında Duygusal Emek: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 77-90.
- Begenirbaş, M., & Çalışkan, A. (2014). Duygusal Emeğin İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kişilerarası Çarpıklığın Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 109-127.
- Begenirbaş, M., & Yalçın, R. C. (2012). Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin Duygusal Emek Gösterimlerine Etkileri. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 47-65.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional Labor and Burnout: Comparing Two Perspectives of "People Work". *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 17-39. doi:10.1006/jvbe.2001.1815
- Büyükyılmaz, O., & Çakmak, A. F. (2014). İlişkisel ve İşlemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 583-596.
- Chau, S. L., Dahling, J. J., Levy, P. E., & Diefendorff, J. M. (2009). A Predictive Study of Emotional Labor and Turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 30(8), 1151-1163. doi:10.1002/job.617
- Çoban, M., & Aytemiz Seymen, O. (2019). Hizmet Verme Yatkınlığının Duygusal Emek Üzerindeki Etkisinde Duygusal Zekânın Rolü: Kuşadası'nda Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 30(1), 7-18. doi:10.17123/atad.580576
- Dashper, K. (2020). More-Than-Human Emotions: Multispecies Emotional Labour in the Tourism Industry. *Gender Work and Organization*, 27(1), 24-40. doi:10.1111/gwao.12344
- Diefendorff, J. M., Croyle, M. H., & Gosserand, R. H. (2005). The Dimensionality and Antecedents of Emotional Labor Strategies. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 339-357. doi:10.1016/j.jvb.2004.02.001
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51. doi:10.1037/0021-9010.86.1.42
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820. doi:10.1037/0021-9010.82.5.812
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. doi:10.1037/0021-9010.71.3.500
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. doi:10.2307/3151312
- Glomb, T. M., & Tews, M. J. (2004). Emotional Labor: A Conceptualization and Scale Development. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 1-23. doi:10.1016/S0001-8791(03)00038-1
- Grandey, A. A. (2003). When "The Show Must Go On": Surface Acting and Deep Acting as Determinants of Emotional Exhaustion and Peer-Rated Service Delivery. *Academy of Management Journal*, 46(1), 86-96. doi:10.2307/30040678
- Güler, H. N., & Marşap, A. (2019). Duygusal Zeka ve Duygusal Emek Etkileşimi Üzerine Bir Literatür İncelemesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(35), 63-81.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Harlow: Pearson New International Edition.
- Hennig-Thurau, T., Groth, M., Paul, M., & Gremler, D. D. (2006). Are All Smiles Created Equal? How Emotional Contagion and Emotional Labor Affect Service Relationships. *Journal of Marketing*, 70(3), 58-73. doi:10.1509/jmkg.70.3.58

- Hochschild, A. R. (2003). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling with a New Afterword* (2 ed.). California: University of California Press.
- Hulsheger, U. R., & Schewe, A. F. (2011). On the Costs and Benefits of Emotional Labor: A Meta-Analysis of Three Decades of Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 361-389. doi:10.1037/a0022876
- Humphrey, R. H., Ashforth, B. E., & Diefendorff, J. M. (2015). The Bright Side of Emotional Labor. *Journal of Organizational Behavior*, 36(6), 749-769. doi:10.1002/job.2019
- Kerse, G., & Karabey, C. N. (2019). Örgütsel Sinizm ve Özdeşleşme Bağlamında Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısına Etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(1), 83-108. doi:10.17153/oguiibf.439835
- Kinman, G., Wray, S., & Strange, C. (2011). Emotional Labour, Burnout and Job Satisfaction in UK Teachers: The Role of Workplace Social Support. *Educational Psychology*, 31(7), 843-856. doi:10.1080/01443410.2011.608650
- Kırmızıgül, B., Evliyaoğlu, M. N., Cevher, M. F., & Yılmaz, T. (2017). Otel İşletmelerinde Çalışanların Duygusal Emek Davranışlarında Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(16), 257-267.
- Kumar Mishra, S. (2014). Linking Perceived Organizational Support to Emotional Labor. *Personnel Review*, 43(6), 845-860. doi:10.1108/PR-09-2012-0160
- Lee, J., & Ok, C. (2012). Reducing Burnout and Enhancing Job Satisfaction: Critical Role of Hotel Employees' Emotional Intelligence and Emotional Labor. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1101-1112. doi:10.1016/j.ijhm.2012.01.007
- Lee, J., & Peccei, R. (2007). Perceived Organizational Support and Affective Commitment: The Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem in the Context of Job Insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 661-685. doi:10.1002/job.431
- Loi, R., Chan, K. W., & Lam, L. W. (2014). Leader-Member Exchange, Organizational Identification, and Job Satisfaction: A Social Identity Perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 42-61. doi:10.1111/joop.12028
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., & Sheets, V. (2002). A Comparison of Methods to Test Mediation and Other Intervening Variable Effects. *Psychological Methods*, 7(1), 83-104. doi:10.1037/1082-989x.7.1.83
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123. doi:10.1002/job.4030130202
- Moon, T. W., Hur, W.-M., & Jun, J.-K. (2013). The Role of Perceived Organizational Support on Emotional Labor in the Airline Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(1), 105-123. doi:10.1108/09596111311290246
- Morris, J. A., & Feldman, D. C. (1996). The Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labor. *The Academy of Management Review*, 21(4), 986-1010. doi:10.2307/259161
- Narlı, N., & Akdemir, A. (2019). Female Emotional Labour in Turkish Call Centres: Smiling Voices Despite Low Job Satisfaction. *Sociological Research Online*, 24(3), 278-296. doi:10.1177/1360780418811970
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill Inc.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499. doi:10.1037/0021-9010.71.3.492
- Oral, L., & Köse, S. (2011). Hekimlerin Duygusal Emek Kullanımı ile İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 463-492.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effects in Simple Mediation Models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731. doi:10.3758/BF03206553

- Rafaeli, A., & Sutton, R. I. (1987). Expression of Emotion as Part of the Work Role. *The Academy of Management Review*, 12(1), 23-37. doi:10.2307/257991
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. doi:10.1037/0021-9010.87.4.698
- Riketta, M. (2005). Organizational Identification: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384. doi:10.1016/j.jvb.2004.05.005
- Schaubroeck, J., & Jones, J. R. (2000). Antecedents of Workplace Emotional Labor Dimensions and Moderators of Their Effects on Physical Symptoms. *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 163-183. doi:10.1002/(sici)1099-1379(200003)21:2<163::aid-job37>3.0.co;2-l
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach* (7th Ed.). Chichester: Wiley.
- Settoon, R. P., Bennett, N., & Liden, R. C. (1996). Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, and Employee Reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219-227. doi:10.1037/0021-9010.81.3.219
- Shen, Y., Jackson, T., Ding, C., Yuan, D., Zhao, L., Dou, Y., & Zhang, Q. (2014). Linking Perceived Organizational Support with Employee Work Outcomes in a Chinese Context: Organizational Identification as a Mediator. *European Management Journal*, 32(3), 406-412. doi:10.1016/j.emj.2013.08.004
- Shore, L. M., & Shore, T. H. (1995). Perceived Organizational Support and Organizational Justice. In R. S. Cropanzano & K. M. Kacmar (Eds.), *Organizational Politics, Justice, and Support: Managing the Social Climate of the Workplace* (pp. 149-164). Westport, CT: : Quorum Press.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780. doi:10.1037/0021-9010.78.5.774
- Sluss, D. M., Klimchak, M., & Holmes, J. J. (2008). Perceived Organizational Support as a Mediator Between Relational Exchange and Organizational Identification. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 457-464. doi:10.1016/j.jvb.2008.09.001
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312. doi:10.2307/270723
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An Integrative Theory of Intergroup Conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Monterey, CA: Brooks/Cole Pub. Co.
- Tokgöz, E., & Seymen, O. A. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- TUİK. (2020). Özet İşgücü İstatistikleri: İstihdam Edilenlerin İşteki Durumu. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 (Erişim Tarihi: 17.01.2020)
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social Exchange, and Job Attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 571-584. doi:10.1002/job.359
- Wang, H., Hall, N. C., & Taxer, J. L. (2019). Antecedents and Consequences of Teachers' Emotional Labor: A Systematic Review and Meta-Analytic Investigation. *Educational Psychology Review*, 31(3), 663-698. doi:10.1007/s10648-019-09475-3
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 18, pp. 1-74). Stamford: Jai Press Inc.
- Wen, J., Huang, S., & Hou, P. (2019). Emotional Intelligence, Emotional Labor, Perceived Organizational Support, and Job Satisfaction: A Moderated Mediation Model. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 120-130. doi:10.1016/j.ijhm.2019.01.009

SUMMARY

The interaction of service employees with customers is seen as an important activity by the organizations as it directly affects both the customer satisfaction and the service quality they perceive. Although many studies have been conducted on service employees, it is seen that various aspects of service interaction have not been adequately researched. Emotional labor is one of the most important aspects of service interaction. It is the efforts of employees to reveal the emotions expected by the organization during their interaction with customers. Emotional labor is exhibited in three basic behaviors: surface acting, deep acting and genuine acting.

This study investigates the effect of perceived organizational support, which is a situational factor, on three emotional labor behavior (surface acting, deep acting and genuine acting). In addition, the mediating role of organizational identification in the relationship between perceived organizational support and emotional labor is also examined. The research focuses on service workers. The data used in the analysis were obtained from restaurant staff by evaluating their own attitudes and behaviors. The population of study consists of 305 employees working as restaurant-lounge personnel in Grand National Assembly of Turkey. Convenience sampling method was used for data collection and the sample of the study consist of 259 employees.

The validity of the scales was first tested as analyzes. Since the validity and reliability of the scales were tested in previous studies, the construct validity was examined by confirmatory factor analysis. In addition, convergent and discriminant validity was investigated. Then, the reliability of the scales was examined. For reliability, Cronbach's alpha value (α) and composite reliability value (CR) of all scales were calculated separately. Hypothesis are tested with structural equation modeling analysis.

As a result of the study, it has been determined that perceived organizational support is directly related to positive emotional labor behaviors named as deep acting and genuine acting, and it has no effect on negative behavior expressed as surface acting. In addition, organizational identification has a full mediating role in the effect of perceived organizational support on deep acting and genuine acting. The findings show the usefulness of the social identity process in defining the relationship between perceived organizational support and emotional labor behavior.

Gender Inequality in the Labour Market: Comparison of Turkey and OECD Countries by Multidimensional Scaling Method

Özlem DEMİR*

ABSTRACT

New technologies, new forms of production, flexible working styles and deepening international competition shaped by the globalization process have more deeply affected the already fragile female employment. Along with all these changes, gender inequality, especially in the labor market, makes it difficult for women to find and hold a place in the labor market. It is possible to embody the gender inequality in the labor market through the main labour market indicators. In this study, Turkey and OECD countries (Organization for Economic Co-operation and Development) were compared using the multidimensional scaling method within the framework of basic indicators in the labor market (according to gender discrimination). Thus, Turkey's position on an international scale was determined in terms of gender inequality in the labor market. A total of 37 countries, including Turkey, are members of the OECD. Analysis was carried out based on 2019 data compiled from OECD statistical database. Colombia and Lithuania were not included in the analysis due to lack of data. As part of the analysis, women's labor force participation rates, employment rates, part time working rates, the proportion of women working as managers and unemployment rates were used as the main indicators. Accordingly, it was concluded that Turkey differs from other OECD countries in terms of female employment indicators. But when it comes to the male workforce, Turkey's position changes according to the same variables, it bears similarities with countries such as Spain, Italy, France.

Key Words: Women Employment, Gender Inequality, Labor Market, Multidimensional Scaling Analysis.

JEL Classification: E24, F66, J01, J16

İşgücü Piyasasında Cinsiyet Eşitsizliği: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Çok Boyutlu Ölçeklendirme Yöntemi ile Karşılaştırılması

ÖZ

Küreselleşme süreci ile şekillenen yeni teknolojiler, yeni üretim şekilleri, esnek çalışma biçimleri ve uluslararası rekabetin derinleşmesi, zaten kırılğan yapıda olan kadın istihdamını daha derinden etkilemiştir. Tüm bu değişikliklerle birlikte özellikle işgücü piyasasında karşılaşılan cinsiyet eşitsizliği, kadınların işgücü piyasasında yer bulmasını ve tutunmasını zorlaştırmaktadır. İşgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliğini, temel işgücü piyasası göstergeleri ile somutlaştırmak mümkündür. Bu çalışmada, işgücü piyasasındaki temel göstergeler çerçevesinde (cinsiyet ayrımına göre) çok boyutlu ölçeklendirme yöntemi kullanılarak OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) ülkeleri ile Türkiye'nin karşılaştırması yapılmıştır. Böylece işgücü piyasasında cinsiyet eşitsizliği açısından Türkiye'nin uluslararası ölçekte yer aldığı konum belirlenmiştir. Türkiye'nin de dahil olduğu toplam 37 ülke OECD üyesidir. OECD istatistik veri tabanından derlenen 2019 verileri baz alınarak analiz

* Dr. Öğr. Üyesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ozlem.demir@gop.edu.tr, ORCID Bilgisi: 0000-0002-8974-3825.

(Makale Gönderim Tarihi: 26.01.2021 / Yayına Kabul Tarihi:24.06.2021)

Doi Number: 10.18657/yonveek.868465

Makale Türü: Araştırma Makalesi

gerçekleştirilmiştir. Analize, Kolombiya ve Litvanya veri eksikliği nedeni ile dahil edilmemiştir. Analiz kapsamında kadınların işgücüne katılma oranları, istihdam oranları, kısmi süreli çalışma oranları, yönetici olarak çalışan kadınların oranı ve işsizlik oranları temel göstergeler olarak yararlanılmıştır. Buna göre, kadın istihdam göstergeleri bakımından Türkiye'nin diğer OECD ülkelerinden ayrı bir konumda yer alarak farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak söz konusu erkek işgücü olduğunda, aynı değişkenlere göre Türkiye'nin konumu değişmekte, İspanya, İtalya, Fransa gibi ülkelerle benzerlik sergilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Kadın İstihdamı, Cinsiyet Eşitsizliği, İşgücü Piyasası, Çok Boyutlu Ölçeklendirme Analizi

JEL Sınıflandırması: E24, F66, J01, J16

INTRODUCTION

Gender inequality, inherited from a past in which women's rights to work and acquire a profession are systematically denied, stereotypes of prejudices, is discrimination and is seen even in developed societies today. The issue of gender inequality in the labour market is often evaluated by social gender perception. (Jayachandran, 2020; McGinn and Oh, 2017; Akdemir et al. 2019, Dedeoğlu, 2000). In this context, gender is one of the important issues that theoretically and conceptually constitute the field of interest of the social sciences and is detailed in various aspects within the Social Sciences. In fact, gender refers to a new formation that distinguishes gender from an analytical category that bears the hallmark of biology (Matos, 2008:334). As Bingöl (2014:108) notes, the gender of “femininity”, which is socially produced in response to the biologically female sex, is an afterthought and artificially created sex distinction. This distinction has led to many inequalities against women.

One of the factors that cause gender discrimination is gender, but it is also known that it stems from the structure of the labor market and the characteristics of human capital. According to Becker (1962), who explained discrimination, which also includes gender inequality, with the “human capital theory”, the source of inequality, especially wage differences, is due to productivity differences. According to this theory, the reason why women work in lower status and low wages is due to the lack of their own human capital. But it would not be right to show this inequality as just women's own preferences. Market disruptions and gender bias, especially against women, also trigger this discrimination. It should also be noted that gender discrimination has been explained by many theories and a few theories have come to the fore. In this context, feminist theory, which advocates social equality against gender inequality and patriarchy, sees the cultural perspective on gender as the basis of gender discrimination. The roles of the individual shaped by cultural belief determine the destiny of the individual (Butter, 2016:54). Most feminist political theories question why men have more power and privilege than women in almost every society and how this situation can be changed (Bryson, 2019:11). On the other hand, structural functionalists try to explain the nature of social order and the relationship between social structures. According to this view, gender roles are based on the need for division of labor within the family. In fact, they argue that gender differentiation is negative for society in general and women in particular, but it needs to be reformed because it contributes to the

stability of society (Wienclaw, 2011:111). According to conflict theorists, the cause of gender discrimination is power differentiation. In this power differentiation, while the dominant group is men, women are in the group that is discriminated against and excluded (Reskin, 2000: 320). In other words, the source of women's low status is not biological difference, but questions caused by male-dominated structure.

Women have participated in economic activity in accordance with the conditions of each period in the historical process. But their participation in working life as paid labor occurred with the Industrial Revolution. The process of industrialization and the nature of liberalism saw women as cheap and precarious, secondary labor (Rembeza and Radlinska, 2020). Democratic developments in recent years, the legal arrangements bans gender discrimination in relation to education rates increase, the process of organizing, improvements in child care and elderly care services, reasons for the change of the family structure, such as women's labor force participation and employment rates, partially increased. But despite the improvements recorded so far, it seems that this increase is not sufficient, and compared to men, women are in a secondary labor force position. Especially from the point of view of underdeveloped and developing countries, this situation is quite problematic. It is one of the most open countries of gender inequality in Turkey. In Turkey, it is possible to say that the increase in female employment is concentrated in the urban and informal sector. Compared to the European Union and OECD countries, women's labor force participation rates and employment rates for Turkey are significantly lower than the overall average due to the impact of social, economic and cultural elements. In addition, according to the index contained in the 2021 Global Gender Gap Report, prepared according to the state of health, education, economy and political participation, Turkey is 133 out of 156 countries by 0.638 points is ranked. Because male power is dominant, it is possible to clearly see the repercussions of gender inequality in the labor market, as in almost all areas. As stated in the 2021 Global Gender Gap Report, one of the most important sources of inequality between men and women is the underrepresentation of women in the Labour Market (Global Gender Gap Report, 2021).

Gender inequality in the labor market, regardless of its source, is a known fact, and in labor market indicators, this inequality is reflected in the main indicators. For this reason, many variables such as employment rates, unemployment rate, labor force participation rates, part-time working, female executive rate determine the structure of the labor and labor market and give important results in terms of overall economic results. All of these labour market indicators differ in the context of gender. Basic labor force indicators within the context of gender segregation are very important in terms of revealing structural problems in the labor market.

In the study, "Multidimensional Scaling Analysis" was used from multivariate analysis methods. In the literature, it is observed that various studies have been conducted based on the basic indicators of the Turkish labor market with

multidimensional Scaling Analysis (Beyhan-Acar, 2013, Öndes 2018, Akdamar, 2019)¹. But these studies generally address the labor market, not covering gender-related differences. The aim of the study is to compare the position of women according to labour market indicators with OECD countries and Turkey by multidimensional scaling method and to determine the position of Turkey on an international scale. In this context, first of all, both sexes were analyzed separately with a multidimensional scale. Later, the position of gender-based difference was made more evident by the analysis of both sexes. As a result, due diligence was carried out on Turkey's position within OECD countries and recommendations were presented.

I. POSITION OF WOMEN IN THE LABOR MARKET

Social norms, religion and conservative understanding, educational level, cultural, demographic and economic structure in countries determine the position of women in the labor market. Especially after 1980, the transition to a market economy with the influence of the Neo-liberal understanding that spread to many countries has brought radical changes in many areas, especially the labor market. The impact of social support and protection in developed countries is limited by the relative gender gap. But the position in the labor market in undeveloped or developing countries has also stood out as the most basic predictor of poverty. In this context, the strong relationship between capitalism and the patriarchal system, which is based on profit maximization, is a structural obstacle in the fight against gender inequality (Çin, 2021:9). Although the basic approaches of the Neo-liberal model to the labor market have also been adopted from Turkey's point of view, it has been seen that there is no expected positive impact, and the gap created by the public has not been filled with private and foreign investors. In this process, the nature of the employment created in particular has different characteristics. It has been observed that flexible forms of employment based on low wages and low productivity have become widespread and informal employment has increased (Şenses, 2003). This transformation in the labour market has deepened employment differences between sexes. Some of the women are concentrated in occupational groups than men to work for lower wages, precarious employment, barriers to promotion opportunities, reveals gender inequalities in the labor market (O'donnell, 1984, Grander and Gstach, 2014, Gardeazabal and Ugidos, 2005). These inequalities affect women's participation in the labor force, employment rates, unemployment rates, flexible working preferences and their rise in work. For this reason, it will be meaningful to evaluate the position of women in the labor market in terms of these variables.

A. Women's Labor Force Participation and the Factors Affecting It

One of the most important factors determining the level of labor force in a country is the tendency of women to join or not participate in the labor force.

¹In the studies carried out by Beyhan-Acar and Akdamar, the main labour force indicators of OECD countries were evaluated by multidimensional Scaling Analysis. In Öndes' study, labor market indicators were evaluated by multidimensional Scaling Analysis On A Level-2 basis.

Although gender differences in terms of labor force participation have decreased significantly in recent years, in almost every country in the world, male labor force participation rates are higher than that of women. There are many factors that hinder women's participation in the labor force. At the beginning of these barriers are gender-related approaches that restrict women's place in society to free labor, such as housework and child care. As part of socially assigned gender roles, there are still restrictions on the work that women can do today, but restrictions on engaging in domestic work and the fact that women are more involved and spend a lot of time in home care work limit the female workforce as social barriers.

In order to make sense of the female labor force participation rate, it is important to first understand the general context in which various factors are involved. In this case, women need to have the time and opportunity to participate in the labor market. Time allocation is important in the sense that it determines the supply of women's labor. The tendency of women to spend significant amounts of time on activities such as unpaid care work outside the production limit directly affects labor participation. From this point of view, one of the indicators that make time allocation positive for women's participation in the labor force is the benefit of increasing productivity in household work with advances in technology and thus reducing the time allocated to household work. It should also be noted that in countries where women's participation in the labor force is high, it is observed that the time cost of free care work decreases, is shared equally with men, education levels increase, there is no gender discrimination in the labor market, and thus it is more compatible with the labor market (Tzvetkova and Ortiz-Ospina, 2017). But in societies where patriarchal understanding continues, such as Turkey, the gender-based division of Labor is related to the fact that men hold social, political and economic power in their hands. Men's participation in higher-income jobs allows them to gain social status and prestige. In this context, within the framework of the norms brought by patriarchal society, basic domestic affairs were burdened with women. Undoubtedly, in the real sense, the condition of an egalitarian society is that social tasks are distributed equally between women and men (Yaman-Öztürk, 2012:16-17).

Although the factors that prevent women from entering the labor market include similar reasons in almost every country in the world, the unique sociological, economic and cultural structures of countries also determine the trends of women entering the labor market. There are many reasons why women's participation in the labor force is low in our country (Murat, 2000:313-314; Mehmet and Kilic, 2009:302, Öztürk and Coşar 2017). Reasons for this; the share in total employment of agricultural sector on the economies of developed countries to be quite, comply with the new global conditions created a lack of jobs, low level of urbanization of our country, socio-economic due to lower levels of the effects of cultural habits, traditions and customs, marital status, and is not to have children.

Since the 1970s, women's labor force participation rates in developed countries have been on an increasing trend. This upward trend, the increase of women's level of education, it is possible to explain the decline in fertility rates and

the expanding service sector (Klasen, 2019:162), in particular a relative increase in Turkey, although labor market indicators such as labor force participation rates and employment rates of women compared to men when looking at it is observed to be at a fairly low level. Most of the women included in the labor force are in the category of unpaid family workers, while most of them are housewives engaged in domestic work that is not considered an income-generating activity (Murat, 2000:308). According to research conducted by the Turkish Statistical Institute, the reasons why women are not included in the labor force consist of losing hope of finding a job, seasonal work, being busy with household chores, education, retirement, being unable to work and other reasons. Women constitute 71% of the non-labor force. A total of 20,061,000 women 10,917,000 (54.7%) were found not to be involved in the labor force due to being busy with housework (TUIK 2019a). The fact that the option to engage in household chores is so high also shows an imbalance in the distribution of jobs within the home. In particular, the view of child and elderly care as a woman's duty, her responsibilities in household work, gender disparities in women's work, and discriminatory practices in business are the main factors that increase this rate. In a study that examined the determinants of women's participation in working life in Turkey (Işık Erol, 2015), gender roles were divided into two groups as elements arising from working life and elements arising from family life. Elements arising from working life are inequality in wages, the impact of Education, informal employment, glass ceiling syndrome, privatization and unemployed growth, lack of social rights, sexual harassment. Elements of family life arising from; the impact of household chores and care services, the impact of marital status, and the experience of work-family conflict were determined. Which were the other study of the determinants of women's labor force participation, the distinction between urban and rural areas, marital status, age, education level, number of children, household size, household consumption expenditure, household income has been identified to affect women's labor force participation variables such as (Ayvaz-Kizilgol, 2012:100).

B. Women Employment

As a reflection of women's labor force participation rates, it is not surprising that female employment rates are also low compared to men. For this reason, the low female employment rate should be considered within the framework of the criteria for not including women in the labor force.

The OECD average for women's employment is 61.4%, while in Turkey this figure is well below the OECD average of 32.2% (OECD, 2020c). In fact, there is a significant female workforce in Turkey. But a large part of this female workforce is “invisible labor”, a significant part is unpaid family labor in rural areas, some are “unpaid workers” who help her husband in work in cities, some are women who work piecemeal work in homes (Koray, 2008:492). In this context, the main problem is that women, who are secondary subjects in patriarchal societies and encounter male domination in almost every aspect of their lives, have limited access to the means of production due to the production-property relations built on a sexist axis. This situation has made women a strong basis of gender inequality

(Çin, 2021:11). As a result of such a socio-economic structure, there are serious problems regarding women's employment. These problems; the labor market gender-based segregation in certain industries that arise as a result of “female occupations, also known as” low-paid occupations are concentrated in status and women's self-arising, or being able to rise to the top echelon of their profession with the causes of stereotypes, unionization issues, be likely to experience sexual harassment and discrimination in the workplace, unpaid family workers, and heavily involved in informal employment, dismissal may be considered to be disadvantaged compared to the men'ada (Tokol, 2016:452).

At the beginning of the problems related to female employment, the vast majority of them are informal employment. In most countries, it is seen in statistical data that women tend to work more in the informal sector than men. The fact that women work largely informally, and the precariousness and low wages brought about by informality, is another problem, has a big impact. It should be noted here that the work done in the informal sector is not fully reflected in the statistics due to measurement problems. Therefore, economically active women in the informal sector remain a problem in empirical studies (Tzvetkova and Ortiz-Ospina, 2017). Considering the informal employment rates in Turkey, the overall informal employment rate was 32.2%, while for men it was 28.2% and for women it was 41.1%. Especially since the inclusion of women in the category of “unpaid family workers” in the agricultural sector is a factor that increases informal employment, it would be more meaningful to look at the informal employment rate of non-agricultural. Accordingly, the overall non-agricultural informal employment rate is 21.7%, this rate is 20.1% for men and 25.7% for women (TUIK, 2019b). However, it is possible to say that there are some advances that reduce the informal employment rate with the diversification of informal measurement methods and the impact of legal regulations.

In recent years, Turkey has made various regulations on promoting women's employment and preventing sex discrimination². In this context, Turkey,

² In the fight against sex discrimination in working life, there are regulations at international and national levels. In addition to the ILO Conventions, which are considered in the inter-national Area, international organizations such as the European Union and the United Nations also seem to adopt equality between men and women as a basic principle. In the European Union, gender regulations are often in the form of directives. The first directive 75/117/EEC, which came into force in 1975, adopted the principle of “equal pay for work of equal value to men and women employees”. Current directives 76/207/EEC, 79/7/EEC, 86/387/EEC and 92/85/EEC also include measures to address gender inequality in working life (Tatlier-Bariş, 2011:54). In addition, the European Social Charter, approved by Turkey, is based on the development of fundamental freedoms, equality, social and economic rights, while the regulations on working life draw attention (European Social Charter for detailed information, 5. Section, article E, 1996). The United Nations is an important organization in combating gender inequality at the international level. The Universal Declaration of human rights and the “Convention on economic, social and Cultural Rights”, which Turkey approved in 2003, prepared on this basis, aim at a working life worthy of human dignity. Another important convention for women is the “Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women (CEDAW)”, adopted by Turkey in 1985 (Toksöz and Memiş, 2018:31-32). In our national legislation, the emphasis on equality is primarily on the 10th Amendment of the Constitution. Made with substance. According to this, “Everyone is equal before the law without distinction due to language, race, color, sex, political thought, philosophical belief, religion, sect and similar reasons. Men and women have equal rights. The state is obliged to ensure that this equality goes to life”. The emphasis on equality with the impact of internationally accepted contracts is included in the articles of the Labour Law, while Institutions and commissions

which encourage women's employment and gender equality ILO 100 (Equal Pay Agreement), 111 (discrimination-employment and occupation - convention), 122 (employment policy convention) and 142 (Human Resources Development convention) has ratified the convention (ILO, 2020a). Female employment in the field of family policies to improve the balance of work within the ILO's goals of improved submission quality care in the economy and the creation of jobs and preservation (maintenance free maintenance performs work with professionals of public services and social infrastructure changes will take place with the reduction and redistribution of care), other measures, particularly in the informal economy aims. It focuses on the inclusiveness of policies to reduce the negative impact of informal employment on women and support gender-sensitive policies (ILO, 2020b).

C. Part-time Working Women

Flexible working arrangement refers to a different working order than normal working models. Flexible working is a condition in which an employee can include changes in the hours and places of work. One of the flexible working arrangements popular around the world and in our country is part-time work. Part-time work is generally a form of work that also requires less hours of work than full-time employees (Rajesh and Rakesh, 2014:2). Part-time study, historically, disposal of cases and the limitation of work time is based on the woman's working life; although such work is one type the best for some jobs that require expertise (Dawn, 2018:2). In our country, especially in the infrastructure of flexible working, which has become debatable since the 1990s, strict legislative practices constitute a criticism of adapting the labor market to changing market conditions. It was stated that flexibility is necessary for the labor market and flexible arrangements were included in the Labor Law No. 4857, and partial-term employment contract and partial-term work also gained a legal character. Partial-term work aimed specifically at women, students and retired individuals is defined in the Labor Law No. 4857. Accordingly, partial-term work is a situation in which the normal weekly time of the worker is significantly less determined than the precedent worker working on a full-term employment contract" (Labor Law, article:13)

The proportion of women with part-time employment is higher than in men in all OECD countries. According to 2019 data, the proportion of women in part-time work is 25.4% and the proportion of men is 9.6% according to the OECD average. For Turkey, these rates are 16.2% for women and 6.4% for men. (OECD, 2020b). Women's part-time working preferences vary. Women who are excluded from the labor market with a partial form of work find employment opportunities in the labor market again. Part-time work is seen in many European countries as a strategy developed for women to manage their own work and family responsibilities and minimize family conflict at work. According to the results of a study conducted in 22 European countries in this context, women who work part-

are assigned to ensure equality in working life. In this context, the "Equal Opportunity Commission for Men and Women" was established in the TBMM (Grand National Assembly of Turkey) on 24 March 2009. In 2016 "the Human Rights and Equality Institution of Turkey" is equipped with broad duties and powers (TIHEK, 2019:10).

time are happier than men who work part-time. It has been found that men are happier in full employment than women. It has been concluded that these findings are compatible with traditional gender roles and family models. (Beham et al. 2018). But according to Koç and Görücü (2011:173), who evaluated part-time working within the framework of reached parents, part-time work is far from providing employment growth for both men and women, it is more of a practice that has gained weight in unqualified jobs and the agricultural sector. In addition, according to the results of another study, 43% of women attributed the reason for not adopting this work culture to the lack of successful female role models that rise with a flexible way of working. In addition, managers view flexible working as an underperforming action negatively affects women's career prospects (Rajesh and Rakesh, 2014:9). As can be seen, the perspective of flexible working and part-time work in private varies from society to society.

Although it is usually preferred by women in order to reconcile work and family responsibilities, part-time working leads to a mandatory preference, especially for developing countries such as US, and underemployment of the female workforce.

D. Women Employees in Executive Positions

Although awareness of female employees has increased in recent years, it is seen that prejudices persist when it comes to top positions and management in business life and they face various obstacles. The social expectations of women, the problems they experience in entering and holding onto the labor market, pose barriers to management. The reason why women are in lower levels of senior management than men is because of their role in society and the fact that women are seen as secondary labor in the labor market (Kartepe and Aribaş, 2017:20). A detailed examination of the positions in which women work shows that women work in lower positions than men, with mostly men in the executive position, although they have the same education and experience. This is a sign that women who face various obstacles conceptualized as the "glass ceiling" cannot rise as much as men. Looking at the 2015 data on the glass ceiling of The Economist magazine, it is noted that even in countries where gender inequality is minimal; the rate of women working in high executive positions is quite low compared to men (Akbaş and Korkmaz, 2017:74-75).

The subject area that you encounter in the process of women's career development in another study of women from work and family roles together to undertake multi-role assumed is that the problems created by gender-based stereotypes, the influence of organizational culture-based challenges, issues of gender inequality in human resources practices, the perception of female managers- is evaluated as barriers to career development related issues (Akin and Acuner, 2019:49)

In fact, women have very appropriate skills for modern businesses, such as communication skills, teamwork, negotiation skills, personal skills and emotional sensitivity, although their number in senior executive positions, such as managers and company heads, is low (Lisowska, 2007:7). Women themselves lack of

confidence in the sense of not seeing enough, to make the management target, seeing them as a waste of time, emotions in the forefront of keeping, as well as the avoidance of incurring a liability that has specifically created the perception of gender prejudice are among the reasons for the lack of female executives.

E. Women Unemployment

Unemployment, which has both a social and economic dimension, is today a problem of underdeveloped and developing countries, as well as a crucial problem in developed economies. The structural transformations experienced by the process of globalization in labor markets are formed on the axis of flexibility and employment-free growth, and unemployment is inevitable for a labor force that cannot adapt to changes in this structure.

For an individual, work plays an important role in the formation of personal identity, the development of self-esteem and self-consciousness, and also acts as a protection against poverty and social exclusion. But in a changing world, mismatches between labor supply and labor demand create a problem of integration into the labor market, especially for women, and cause the problem of unemployment (Kiausiene, 2015:91-92).

Unemployment in Turkey was affected by the world conjuncture and became an important structural problem after 1980. Especially since the early 1990s, serious differences have occurred between the quality and quality level of labor supply and the quality and quality need desired by labor demand, which has further deepened the structural problem (Mehmet and Kılıç, 2009:33). For women who have many problems finding and staying in work, unemployment poses a greater threat. In some OECD countries, female and male unemployment rates are close to each other, but in some countries, especially in Mediterranean countries (Greece, Italy, Spain), the female unemployment rate is significantly higher than that of men (OECD, 2020c). Low labor force participation and employment rates increase female unemployment.

Each country produces policies that produce solutions to an important socio-economic problem, such as the phenomenon of unemployment, within the framework of its own potential. When the employment policies of the countries are evaluated, these policies are called active employment and passive employment policies. Especially the European Union countries at the summit are on the agenda of active employment programs and many different that is used to identify the employment policies (Ferrera, Hemerijck and Rhodes, 2001) the main purpose of protecting individuals against unemployment and the unemployed back to the labor market support by including their employability (Robinson, 2000). In addition, women are widely included in the action plans “increasing the employment of groups requiring special policies” within the framework of the “National Employment Status” prepared on the basis of the European Employment Strategy. Rural-urban migrant women in the labor market, their adaptation to the realization of the program provider for victims of violence, women, ex-convict, his wife died or divorced women participation in economic and social life, supporting employees registered in order to render incentives, the promotion of female entrepreneurship,

the promotion of the private sector with the aim of expanding child care services, to strengthen the perception of gender equality awareness (UIS, 2019), we recognize that one of the measures has been such as to increase women's employment.

II. METHODS AND FINDINGS

A. Research Method

The aim of the study is to compare the position of women according to labor market indicators with OECD countries and Turkey using multidimensional scaling method and to determine the position of Turkey on an international scale. As variables of the study, five variables were identified within the framework of data from the OECD database for 2019. These are women's employment rates, women's labor force participation rates, women's unemployment rates, the proportion of women employed for a partial period, and the proportion of women working as managers. Due to lack of data, all OECD countries were included in the study, except Lithuania and Colombia. Since the most current data for variables is 2019 data, statistical analyses were conducted based on 2019 data compiled from the OECD statistical database³.

Multidimensional Scaling Analysis, developed as an alternative to factor analysis, has been frequently used in the field of social sciences, especially econometrics, recently (Groenen and Velde, 2004:389). In general, multidimensional Scaling Analysis is one of the statistical methods that helps explain the similarities and differences between observed units, objects, and reveals the meaningful structures underlying dimensions (Özdamar, 2010:4). Also multidimensional Scaling Analysis of the relations between objects is not known, but the distance between objects can be calculated in cases where the similarity between objects is a method that helps to reveal the relations between as (Özdamar, 2010:483). This analysis includes the advantage of visual representation of the network of relationships between objects, as well as clustering for similarities and differences (Tatlıdil, 1996:90). In the study, multidimensional Scaling Analysis, one of the methods of multivariate analysis, was preferred. In the study, multidimensional Scaling Analysis was performed using the SPSS 20 statistical package program.

B. Research Findings

According to the multidimensional Scaling Analysis, the study conducted separate analysis for men and women in 1 and 2 dimensions in terms of five variables, as well as findings that men and women were evaluated in the same analysis. Stress values calculated in the analysis and how much improvement was achieved are shown in Table-1. In multidimensional Scaling Analysis, stress values are used to interpret the resulting solution and are a measure of how appropriate the resulting shape is to existing data. According to the stress value, there is a result on

³ Since, 2018 is the most current data on the proportion of women working as managers according to OECD data, 2018 data for this indicator is included in the analysis.

the complete harmony scale with nonconformity (Kalaycı, 2014:384, Smith et al., 2012:1295)⁴.

Table 1: Results Of Multidimensional Scaling Analysis

Iteration Summary Obtained in Two-Dimensional Plane Young's S-stress Formula		
Iteration	S-stress	Improvement
1	0.03715	
2	0.02904	0.00811
3	0.02781	0.00123
4	0.02754	0.00028

Young's s-stress development value after multidimensional Scaling Analysis according to Table-1; 4. It was found to be 0.00028 in iteration. Given this value, it seems that full compliance exists. In addition, as a stop to its iteration, the stress development value was also determined as below 0.001. The Kruskal Stress value, which is calculated as the fitness index and shows how much the inputs explain the model, is calculated as RSQ=0.994. It has therefore been found to have an explanatory coefficient of 99%. In other words, the value found in the sense that the model shows that it represents the data perfectly is important. In this way, criteria were provided in terms of both compliance and compliance, and it was possible to interpret the results of the analysis.

After calculating the Stress value and RSQ values, the Euclidean distance model, which is usually the preferred two-dimensional model, is interpreted as the first dimension and the second dimension. Thus, the distribution in the coordinate plane can be seen. In the study, multidimensional Scaling Analysis was carried out using female employment indicators of OECD countries in 2019 with two dimensions preferred. As a result of the analysis, information about the position of OECD countries in the two-dimensional coordinate system according to the indicators of the female workforce is included in Table 2.

The similarities of indicators that are close to each other in the coordinate plane are high, while the similarities between distant ones are low. The state of similarities and differences between variables is understood by the Euclidean model, while the distance matrix is used for the net distance between variables (Suscaya and Gençoğlu, 2017:561).

Table 2: Coordinates for the OECD Countries for Women

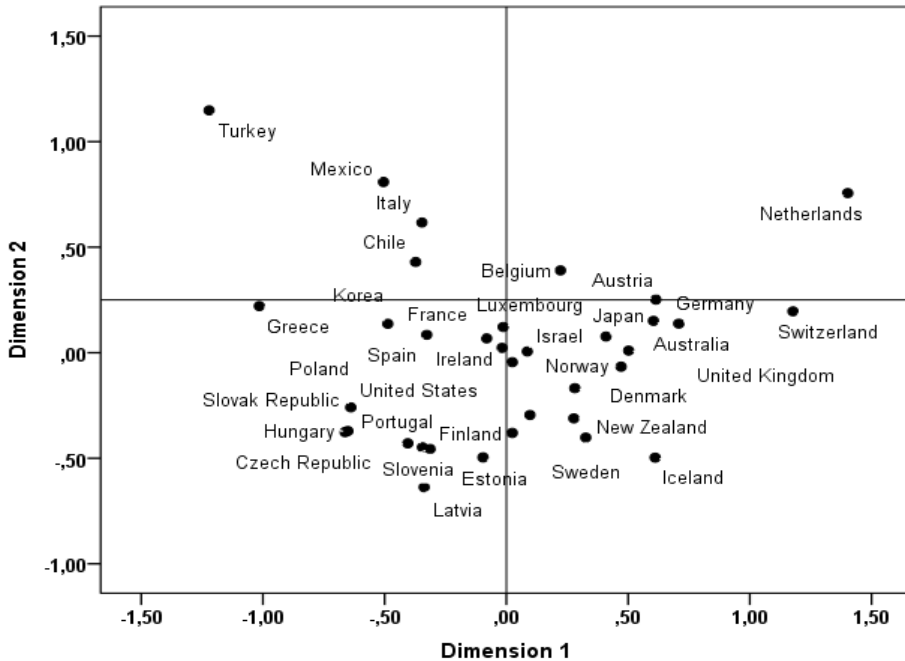
Order	Final Row Coordinates		
	Country	Dimension	
		1	2
1	Australia	0.604	0.151
2	Austria	0.614	0.252
3	Belgium	0.222	0.390
4	Canada	0.097	-0.295
5	Chile	-0.373	0.430
6	Czech Republic	-0.405	-0.429
7	Denmark	0.281	-0.168
8	Estonia	-0.096	-0.496

⁴ Stess 1 value and compatibility levels: < 0.20 incompatible notation, 0.10-0.20 low compatibility, 0.05-0.10 good compatibility, 0.025-0.05 perfect compatibility and 0.00-0.025 full compatibility (Tinci, 2014:384 and Smith et al. 2012:1297).

9	Finland	0.024	-0.380
10	France	-0.081	0.068
11	Germany	0.708	0.138
12	Greece	-1.015	0.221
13	Hungary	-0.651	-0.371
14	Iceland	0.611	-0.497
15	Ireland	-0.018	0.023
16	Israel	0.086	0.006
17	Italy	-0.347	0.617
18	Japan	0.409	0.077
19	Korea	-0.487	0.137
20	Latvia	-0.338	-0.637
21	Luxembourg	-0.013	0.122
22	Mexico	-0.505	0.809
23	Netherlands	1.402	0.756
24	New Zealand	0.277	-0.311
25	Norway	0.471	-0.066
26	Poland	-0.639	-0.259
27	Portugal	-0.345	-0.448
28	Slovak Republic	-0.663	-0.376
29	Slovenia	-0.313	-0.456
30	Spain	-0.327	0.085
31	Sweden	0.326	-0.402
32	Switzerland	1.177	0.196
33	Turkey	-1.221	1.148
34	United Kingdom	0.502	0.010
35	United States	0.024	-0.045

Multidimensional Scaling Analysis brings objects closer to or away from each other by clustering between objects (object=countries in this analysis) according to similarities/differences based on variables. Dimensions are the item attributes used to arrange the items on the map as a whole. The arrangement can go from right to left, from top to bottom, or from any view point of the map can be moved diagonally. The specified dimensions are thought to explain the similarities between variables according to the way objects are clustered (Gürçaylılar-Yenidoğan, 2008:154). Accordingly, the coordinates of OECD countries within the framework of women's employment rates, labor force participation rates, part-time working rates, work rate as manager and unemployment rates are calculated in Table 2 of OECD countries, the highest positively charged value is the Netherlands (1,402), 1. It is separated from other countries in size and forms a separate group. 1. The highest negative value in size (-1.221) and 2. Turkey, which also receives the highest positive value (1,148) in size, is separated from other countries and forms a separate group. The locations of countries are presented in Figure 1 with a space representation in two dimensions. As shown in Figure 1, in terms of female employment indicators, similar countries form groups in the same place, while different ones are positioned separately.

Figure 1: Multidimensional Scale Configuration by Country for Women



Because of its structure, Multidimensional Scaling Analysis summarizes a large amount of data containing many variables in different sizes and converts it into a visual structure. The more similar objects are perceived in a multidimensional space, the closer they are located on the spatial map. Dimensions are grouped sequentially according to force and density. In Multidimensional Scaling Analysis, the resulting dimensions are formed based on the clustering of selected objects (Mugavin, 2008). In this study, five different variable data for OECD countries were placed in two dimensions depending on the way they were clustered. That is, it positions objects in dimensions according to the correlation state of variables. According to Figure 1, can be seen that Turkey is positioned differently, and this difference is much more obvious. In other words, it is possible to say that Turkey is quite far from other groups of countries in which it occupies a very different position within the OECD countries.

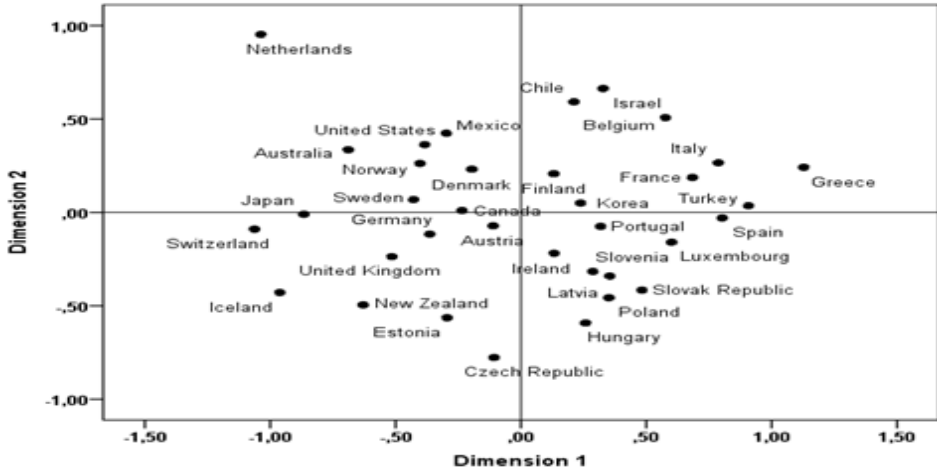
The results of the multidimensional Scaling Analysis, which includes data on male labour market indicators for OECD countries, provide important information. When it comes to male labor force, the business and differences of countries vary. Especially from Turkey's point of view, the difference seems to decrease when the issue is evaluated. Table 3 shows the two-dimensional coordinate values of OECD countries. Figure-2 shows the positions obtained as a result of multidimensional Scaling Analysis for men by country.

Table 3: Coordinates for the OECD Countries for Men

Order	Final Row Coordinates		
	Country	Dimension	
		1	2
1	Australia	-0.689	0.335
2	Austria	-0.111	-0.072
3	Belgium	0.576	0.507
4	Canada	-0.235	0.010
5	Chile	0.211	0.592
6	Czech Republic	-0.107	-0.777
7	Denmark	-0.196	0.231
8	Estonia	-0.295	-0.564
9	Finland	0.131	0.207
10	France	0.684	0.187
11	Germany	-0.364	-0.116
12	Greece	1.128	0.241
13	Hungary	0.258	-0.592
14	Iceland	-0.962	-0.429
15	Ireland	0.132	-0.219
16	Israel	0.328	0.663
17	Italy	0.787	0.266
18	Japan	-0.866	-0.010
19	Korea	0.238	0.050
20	Latvia	0.354	-0.341
21	Luxembourg	0.601	-0.160
22	Mexico	-0.297	0.424
23	Netherlands	-1.037	0.952
24	New Zealand	-0.629	-0.495
25	Norway	-0.403	0.262
26	Poland	0.351	-0.457
27	Portugal	0.318	-0.075
28	Slovak Republic	0.483	-0.416
29	Slovenia	0.287	-0.316
30	Spain	0.803	-0.030
31	Sweden	-0.429	0.069
32	Switzerland	-1.063	-0.090
33	Turkey	0.907	0.036
34	United Kingdom	-0.515	-0.237
35	United States	-0.384	0.363

According to labor market indicators, the male labor force examined, again 1 of the Netherlands. It is possible to say that it forms a separate group from other countries with the values it receives in the first and the second dimension. Another country in dimension 1 which differs according to the results of this analysis namely Greece has the highest positive value (1,128).

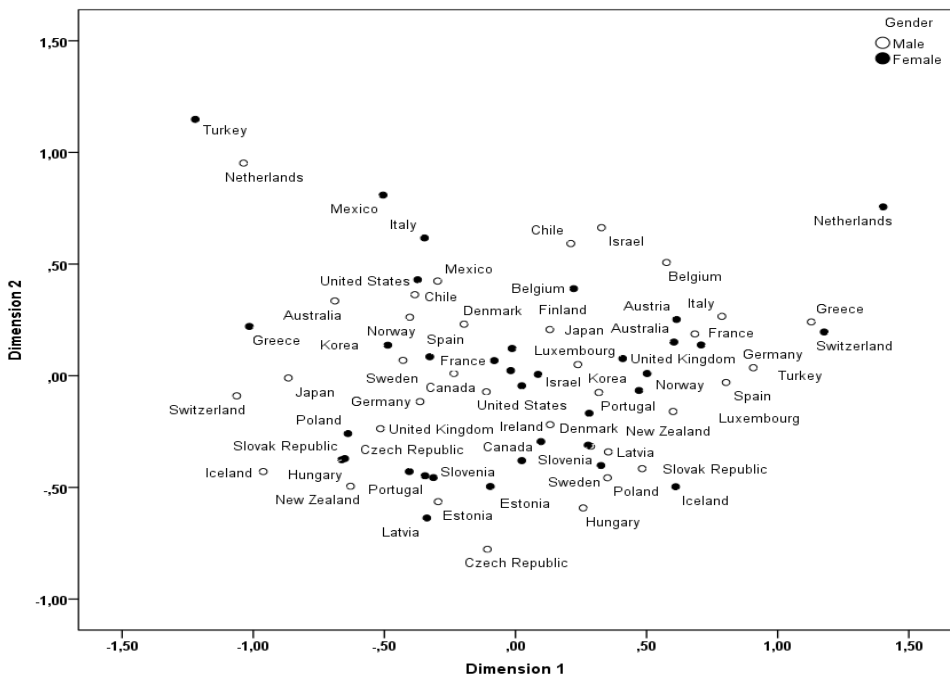
Figure 2: Multidimensional Scale Configuration by Country for Men



As shown in Figure 2, The Netherlands again remains different in terms of male labor force indicators. Turkey, on the other hand, has ceased to be a separate group and has shown similar characteristics with countries such as France, Italy, Spain.

In terms of labor force indicators, it is important to show the positions of OECD countries in the same analysis in which they are involved in both sexes in terms of demonstrating the extent of gender inequality. For this reason, the positions containing the results of the analysis in terms of both sexes in the study are shown in Figure 3.

Figure 3: Multidimensional Scale Configuration by OECD Countries for Genders



Separate analyzes were made for men and women with the data of five variables (employment rate, labor force participation rate, unemployment rate, part-time work rate, rate of working as a manager) included in the multidimensional scaling analysis, and the positions of the countries in terms of both genders are shown in Figure-3. Thus, when these variables are taken into account, it has been shown that the positioning for some countries differs considerably. According to Figure 3, in which men and women are evaluated in the same analysis in terms of employment indicators, it is observed that some countries have similar and close positions in both male and female indicators, while some countries are very distant from each other. For example, countries such as Belgium, Estonia, Canada and Chile are positioned closely according to both gender indicators (When these countries are evaluated, the fact that there is not much difference in terms of variables such as unemployment rate and employment rate by gender explains this situation). However, it seems that Turkey, the Netherlands, Switzerland and Greece are located far away (Especially Turkey is located far away from other OECD countries when all variables are taken into account. This shows that the gender gap is quite high).

CONCLUSION

Feminist theory, which advocates social equality against patriarchal cultural values, functionalists who see social order as the result of work Division in the family due to its nature, or confrontational theory, which argues that power differentiation creates gender inequality, tries to explain gender inequality. As is the basis of all these theories, the problem deepens when combined with factors such as the gender-based division of work, the education system, religious belief, the political approach, the female model in the media, which begins in the family. As a result human capital gains, labor market failures and, more specifically, problems that develop due to gender status have consequences against women. In a deep examination of the situation of men and women in the labor market, inequalities in many areas such as orientation to the profession, recruitment, wages, promotion opportunities and vocational education opportunities are noted.

Although the ILO has made strategic moves on many platforms, especially on gender equality and women's empowerment, problems such as women's economic rights, access to employment, favorable working conditions, occupational discrimination and conflict of work and family responsibilities remain largely. All these problems show the position of women in the labor market compared to men, indicators such as employment rates, gender differentiation in sectors, informal employment, wage differentiation, and the need to work part-time. Policies aimed at gender equality in the labor market and focused on solving problems will be able to be implemented more healthily by revealing the current situation and comparing developed country examples.

In OECD countries, a multidimensional Scaling Analysis was conducted in this study aimed at finding which countries are similar and which differ in terms of female employment indicators and Turkey's position in the situation. According to the analysis data, it was concluded that Turkey is a separate cluster element in its

own right in terms of similarity/similarity grouping. Accordingly, Turkey is in a very different position from other OECD countries in terms of female employment indicators. Similarly, the Netherlands also formed a separate cluster element as a result of the analysis was seen. But when the analysis is carried out with data on the male workforce, Turkey's position differs from that of Italy, Spain and France.

Women's employment in the labor market indicators, as a result of different economic conditions, with an unequal structure set up in OECD countries in OECD countries female labour force participation rate (%38,7) and female employment rates (%32,2) where is the lowest country. Especially in terms of these variables, the fact that Turkey is in a negative situation compared to other OECD countries is important in terms of explaining the reason for this difference. For this reason, women's labor force participation rates are difficult to overcome in terms of increasing the associated employment rates. In order to overcome barriers to women's participation in the labor force, programs and policies based on women need to be produced in a positive way. The developing bias especially gender equality that have been achieved have yet to be protected, the woman's job to be seen as housework and care work, especially unpaid family workers in agriculture to be dominant location of, the prevalence of informal employment, part-time work atypical work forms, such as the precariousness of female managers grown the inability to discriminatory practices in business life has become chronic.

As a result, Turkey needs to make much more efforts to increase women's employment and ensure gender equality compared to other OECD countries. In this case, family-oriented policies that balance the distribution of domestic work and care work assigned to women, especially harmonizing employment with childbearing and care work, arrangements that take into account other factors and diversify employment options for women, will be useful. In this way, the inclusion of women in the labor market by harmonizing work and motherhood will lay the foundation for the change in women's economic role. In addition, one of the main factors that directly affect women's participation in the labor force or, in other words, the supply of women's labor, and there is a linear relationship between them, is the level of Education. For this reason, programs and policies related to the education of women and especially girls should be given importance and vocational education should be supported. In addition, this study was conducted based on basic employment indicators. Detailed analyses can be made in future research by including other variables such as wages, promotion opportunities, employment conditions, working Times, job security in the analysis that determine gender inequality in the labor market.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Makalenin tüm süreçlerinde Yönetim ve Ekonomi Dergisi'nin araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hareket edilmiştir.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Makalenin tamamı Dr. Öğr. Üyesi Özlem DEMİR tarafından kaleme alınmıştır.

Çıkar Beyanı

Yazarın herhangi bir kişi ya da kuruluş ile çıkar çatışması yoktur.

REFERENCES

- Akbaş, G. & Korkmaz, L. (2017). Kadın Yöneticiler: Görünmez Engellerin Gölgesinde Yükselme Çabası, *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 73-86.
- Akdamar E. (2019). OECD Ülkelerinin Bazı İşgücü Piyasası Göstergeleri Kullanılarak Kümeleme Analizi ve Çok Boyutlu Ölçekleme Analizi ile İrdelenmesi, *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 11(20), 50-65.
- Akdemir S., Davarcıoğlu-Özaktas F. & Aksoy N.(2019). Türkiye’de ve Seçilmiş Ülkelerde Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri, *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, 43, 184-202.
- Akın-Acuner Ş. (2019). Kadın Çalışanların Kariyer Geliştirme Sürecinde Karşılaştıkları Sorunlar, *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, 23(1), 35-52.
- ASS (1996) “Avrupa Sosyal Şartı”, <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf> (20.05.2021).
- Ayvaz-Kızılgöl Ö. (2012). Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 13(1), 88-101.
- Becker S. G. (1962). Investment In Human Capital: A Theoretical Analysis, *The Journal Of Political Economy*. Universities-National Bureau Committee For Economic Research, 20(5), 8-49.
- Becker, S. G. (1971). *The Economics of Discrimination (Economic Research Studies)*, 2. University of Chicago Press: Chicago.
- Beham, B., Drobnic, S., Patrick P., Andreas B. & Janin E. (2018) Part-time Work and Gender Inequality in Europe: a Comparative Analysis of Satisfaction with Work-life Balance” *European Societies*, 21(3), 378-402. <https://doi.org/10.1080/14616696.2018.1473627>.
- Beyhan-Acar, A. (2013). İşgücü Piyasası Temel Göstergeleri Bakımından Çok Boyutlu Ölçekleme Analizi ile Türkiye ile Diğer OECD Ülkelerinin Karşılaştırılması, *İ.Ü İşletme Fakültesi Dergisi*, 24(75),121-144.
- Butler, J. (2016). Cinsiyet Belası Feminizm ve Kimliğin Alt-Üst Edilmesi, Çev: Ertür B., İstanbul, Metis Yayınları.
- Bryson, V. (2019). Feminist Politika Teorisi, Çev. Aylin Gülaşık, Ankara, Phoenix Yayınları.
- Çin, G. (2021). “Neoliberalizmin Gölgesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ile Mücadele: Şili Analizi” *Lectio Socialis*, 5 (1), 9-24.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği”, *Toplum ve Bilim*, 86,139-170.
- Etikan, İ., Erkokmaz, Ü., Sanisoğlu, Y., Demir, O. & Kuyucu, E. (2012). Türkiye’de 81 İlde Şahsa ve Mala Karşı İşlenen Suçlara Ait Adli İstatistiklerin Çok Boyutlu Ölçekleme Analizi ile İncelenmesi” *Türkiye Klinikleri Dergisi*, 32, 1295-1306.
- Ferrera, M.; Hemerijck, A. & Rhodes, M. (2001). The Future Of Theeuropean ‘Social Model’ in The Global Economy. *Journal of ComparativePolicy Analysis: ResearchandPractice*, 3(1),163-190.
- Gardezabal J. & Arantza U. (2005). Gender Wage Discrimination at Quantiles. *Journal of Population Economics* 18, 165-179.
- GGP, (2021) Global Gender Gap Report Insight Report March-2021, World Economic Form, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf.(29.05.2021)
- Grander T. & Dester G. (2015). Decomposing Wage Discrimination in Germany and Austria With Counterfactual Densities. *Empirica*, 42, 49-76.
- Groenen, P.J.F. & Velden, M. V. (2004). Inverse Correspondence Analysis, *Linear Algebra and its Applications*, 388, 221-238.
- Gürçaylılar-Yenidoğan, T. (2008). Pazarlama Araştırmalarında Çok Boyutlu Ölçekleme Analizi: Üniversite Öğrencilerinin Marka Algısı Üzerine Bir Araştırma, *Akdeniz İİBF Dergisi*, (15)8, 138-169.
- ILO, (2020a) International Labour Organization. Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri,<https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> (10.09.2020).
- ILO, (2020b) International Labour Organization. Trends for Women 2017. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557077.pdf (21.09.2010).

- Işık Erol, S. (2015). Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi” 2(3), 1-22.
- Jayachandran, S. (2020). Social Norms as a Barrier to Women's Employment in Developing Countries”, National Bureau Of Economic Research, Cambridge, MA.
- Kalaycı, Ş., (2014). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayınları.
- Karabulut, A. (2007). Türkiye’de İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü Ve Etkinliği, İŞKUR, Uzmanlık Tezi. Ankara.
- Karatepe S. & Arbaş N. (2017). İş Hayatında Kadın Yöneticilere İlişkin Cinsiyet Ayrımcılığı: Türkiye İçin Bir Değerlendirme, Yasama Dergisi, 31, 7-23.
- Klasen S.(2019). What Explains Uneven Female Labor Force Participation Levels and trends İn Developing Countries?, The World Bank Tesearch Observer 34 (2), 161-197.<https://doi.org/10.1093/wbro/lkz005>.
- Koç, M. & Görücü, İ. (2011). 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları, Çalışma ve Toplum Dergisi .2011/1, 149-178.
- Koray, M. (2008). Sosyal Politika, Ankara: İmge Kitabevi.
- Kuşkaya, S. & Gençoğlu, P. (2017). Yenilenebilir Enerji Tüketimi: Seçilmiş Avrupa Ülkelerinin Çok Boyutlu Ölçekleme Analizi ile Karşılaştırılması, Asos Journal, 44, 552-566.
- Kiausiene, I. (2015). Comparative Assessment Of Women Unemployment and Poverty in European Union” Intellectual Economics, 9(2), 91-101.
- Lisowska, E. (2007). Women And Labour Market – Poland, Czech And Slovak Republic, Gender Studies, Editor: Kateřina Machovcová.
- Matos M. (2008), Gender Theories or Theories and Gender? If and How Gender/Feminist Studies Have Become A New Scientific Field. Estud. Fem. vol.4 no.se Florianópolis. 4, 333-357.
- McGinn, K., L. & Eunsil O. (2017). Gender, Social Class and Women’s Employment, Current Opinion in Psychology , 18, 84–88.
- Mehmet, Ö. & Kılıç C. (2009). Çalışma Ekonomisi Teorisi, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Mugavin, M. E. (2008). Multidimensional Scaling: A Brief Overview. *Nursing Research*, 57(1), 64-68.
- Murat, S. (2000). AB Ülkelerinde ve Türkiye’de İşgücünün Yapısı, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü, Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara, 38, 303-353.
- O’Donnell C., (1984). Major Theories of the Labour Market and Women’s Place Within It”, Journal of Industrial Relations, 26(2), 147-165.
- OECD (2020a). Organisation for Economic Co-operation and Development. History, About the OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development Members and Partners”, <http://www.oecd.org/> (16.10.2020)
- OECD (2020b.) Organisation for Economic Co-operation and Development. OECD,Statistik,https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=FTPTC_I (16.10.2020).
- OECD (2020c) Organisation for Economic Co-operation and Development “OECD Statistik-unemployment Rates by Age and Gender” <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=64198> (17.10.2020).
- Öndes, H. (2018). Temel İşgücü Göstergeleri Bakımından Çok Boyutlu Ölçekleme Analizi ile Türkiye Düzey-2 Bazında Bölgesel Olarak Değerlendirilmesi, International Journal of Human Studies, 1(2), 429-448.
- Özdamar, K. (2010). Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi 2 (Çok Değişkenli Analizler), Eskişehir, Kaan Kitabevi.
- Öztürk S. & Çoşar K. (2017). İşgücüne Katılma Kararında Toplumsal Cinsiyetin Rolü, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(19), 527-543.
- Rajesh, S. & Rakesh, A. (2014). Barriers to Flexible Working for Indian Women Professionals: A Cross Industry Study, Double Blind Peer Reviewed International Research Journal 14(5), 1-22.
- Rembeza, J. & Radlińska, K. (2020). Labor Market Discrimination are Women Still More Secondary Workers?, *Journal of Business Economics and Management*, 1-21. <https://doi.org/10.3846/jbem.2020.13648>

- Reskin, Barbara F. (2000), "The Proximate Causes of Employment Discrimination", *Contemporary Sociology*, 29(2), 320-330.
- Robinson, P. (2000). Active Labour Market Policies: A Case Of Evidence Based Policy-Making?, *Oxford Review of Economic Policy*, 16(1), 13-26.
- Şafak, C. 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part-Time) Çalışma, http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf (10.11.2020).
- Şenses F. (2003), "Neoliberal Ekonomi Politikaları, İşgücü Piyasası ve İstihdam" http://arsiv.petrol-is.org.tr/yayinlar/yillik/2003_yillik/07_neoliberal/index.htm (24.05.2021).
- Tatlıdil, H. (1996). Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz, Ankara: Akademi Matbaası.
- Tatlıer-Baş M. (2011), "Avrupa Birliği'nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi: Hollanda, Romanya ve Türkiye Örneklerinin İrdelenmesi", T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/2521/meltembas.pdf> (20.05.2021).
- TİHEK (2019), Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (2019) "Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Faaliyet Raporu-2018", Ankara. <https://www.tihék.gov.tr/> (12.05.2021).
- Tokol, A. (2016). Günümüz Türkiye'sinde Temel Sosyal Sorunlar ve Sosyal Politika Uygulamaları, Dünden Bugüne Türkiye'nin Toplumsal Yapısı", Ed. Mehmet ZİNCİRKIRAN, Bursa: Dora Yayıncılık.
- Toksöz, G.; Memiş, E. (2018), İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması, Ankara, Ceid Yayınları.
- TUİK, (2020a). Türkiye İstatistik Kurumu, İşgücü İstatistikleri, Hanehalkı İşgücü Anketleri www.tuik.gov.tr (12.11.2020).
- TUİK, (2020b). Türkiye İstatistik Kurumu, İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumu- Şubat 2018, Hanehalkı İşgücü Anketleri www.tuik.gov.tr (12.11.2020).
- TUİK, (2020c). Türkiye İstatistik Kurumu, İstihdam Edilenlerin İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı Ekim-2018, Hanehalkı İşgücü Anketleri www.tuik.gov.tr (12.11.2020).
- Tzvetkova, S. & Ortiz-Ospina, E. (2017). Working Women: Key Facts and Trends in Female Labor Force Participation <https://ourworldindata.org/women-in-the-labor-force-determinants> (24.11.2020).
- UIS, (2020). "Ulusal İstihdam Stratejisi" <http://www.uis.gov.tr/temelpolitikaeksenleri/opggia> (22.10.2020).
- Yaman-Öztürk M. (2012), "Cinsiyete Dayalı İşbölümü üzerine Notlar- Kavramsal ve Tarihsel İpuçları", *Feminist Politika*, 16,16-20.
- Wienclaw A. R. (2011), "Structural Functionalist Theories of Gender Inequality", *Gender Roles & Equality*, Ed. Salem Press, 77-84.

Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Örgütsel Sinizme Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü*

Sena DEMİR**

Olca SÜRGEVİL DALKILIÇ***

ÖZ

Bu çalışma, algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel sinizm üzerinde nasıl bir etkisinin olduğunu ve bu etkide kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünün olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini, üretim sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin 159 beyaz yaka çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma verileri, kolayda örnekleme yöntemi ve elektronik ortamda uygulanan anket ile elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun, örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel ve davranışsal sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının örgütsel sinizmin boyutları üzerindeki etkisinde kişilik özellikleri boyutlarının düzenleyici rolünün test edildiği regresyon modelinin ise anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Son yıllarda aşırı nitelikli çalışan sayısı, sosyal ve ekonomik sorunların bir fonksiyonu olarak artan bir eğilim göstermektedir. Çalışanların sahip olduğu aşırı niteliklilik algısının örgütsel sinizm gibi olumsuz örgütsel sonuçlara neden olmadan yönetilebilmesi önemlidir. Bu bağlamda araştırmada incelenen algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel sinizme etki etmesine dair bulgular örgütler için önem arz etmektedir. Çalışmada teorik ve uygulamaya yönelik önerilerin araştırmacılara ve uygulayıcılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Aşırı Niteliklilik, Örgütsel Sinizm, Kişilik Özellikleri
JEL Sınıflandırması: M0, M1, M10

Moderating Role of Personality Traits in the Impact of Perceived Overqualification on Organizational Cynicism

ABSTRACT

The aim of this study was to determine how perceived overqualification has an effect on organizational cynicism and whether personality traits have a regulatory role in this effect. The sample of the study included 159 white-collar employees of a business operating in the manufacturing sector. Research data was obtained by convenient sampling method and electronic survey. According to the results of the research, self-righteousness dimension of perceived overqualification had a significant effect on cognitive and behavioral cynicism from the dimensions of organizational cynicism. It was concluded that the regression model, in which the regulatory role of personality traits dimensions was tested in the effect of perceived overqualification on the dimensions of organizational cynicism, was not significant. In recent years, the number of over-qualified employees shows a growing trend as a function of social and economic problems. It is important that the perception of overqualifications that employees have can be managed without causing negative organizational consequences, such as organizational cynicism. In this context, the findings of the effect of perceived

* Bu çalışma Sena Demir (2021) tarafından Doç.Dr. Olca Sürgevil Dalkılıç danışmanlığında yapılmış "Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Örgütsel Sinizme Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir (DEÜ-SBE). Çalışmaya, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından 21.08.2020 tarihinde EBYS.83158 sayılı belge ile etik onay verilmiştir.

** deu.sdmr@gmail.com, ORCID Bilgisi: 0000-0003-2819-9499

*** Doç. Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü. olca.surgevil@deu.edu.tr, ORCID Bilgisi: 0000-0002-7667-8104

(Makale Gönderim Tarihi: 06.02.2021 / Yayına Kabul Tarihi:07.06.2021)

Doi Number: 10.18657/yonveek.875452

Makale Türü: Araştırma Makalesi

overqualifications on organizational cynicism examined in the research are important for organizations. It is believed that theoretical and practical recommendations in the study will contribute to researchers and practitioners.

Key Words: *Perceived Overqualification, Organizational Cynicism, Personality Traits*

JEL Classification: *M0, M1, M10*

GİRİŞ

Aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanlar, son yıllarda araştırmacıların ilgi duyduğu konular arasında yer almakla birlikte, örgütler için yeni bir konu değildir. Son yıllarda aşırı nitelikli çalışan sayısı, sosyal ve ekonomik sorunların etkisi ile artan bir eğilim göstermektedir. Genel tanımı ile bireyin işi yapmak için gereken eğitim, beceri, yetenek ve deneyimden daha fazlasına sahip olması durumu olarak ifade edilen aşırı niteliklilik, (Green ve McIntosh, 2007; Johnson vd., 2002; Maynard vd., 2014; Verhaest ve Omev, 2006), günümüzde eğitilmiş insan sayısının artması, yaşanan ekonomik krizler ve küresel değişimler, iş gücü piyasasında ve istihdam yapısındaki değişimler gibi bir dizi koşulun beraberinde getirdiği bir durum olup örgütlerde yaygın olarak görülmektedir (Acaray, 2019: 461).

Aşırı niteliklilik, bireyin kendini geliştirme, mesleki uyum ve beceri kullanımını konusundaki ihtiyaç ve beklentilerinin, mevcut işi tarafından karşılanamaması veya beklentisinin altında karşılanması durumudur (Johnson ve Johnson, 1999: 17). Bu doğrultuda bireyler, kendisini aşırı nitelikli olarak algıladığında daha fazla beklenti içine girmekte ve bu beklentiler karşılanmadığında veya daha az karşılandığında, işe karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemektedir (Özkanan, 2018: 665).

Bu çalışmanın amacı, çalışanların sahip olduğu aşırı niteliklilik algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak ve bu etkide kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünün olup olmadığını tespit etmektir. Alan yazın incelendiğinde algılanan aşırı niteliklilik ile örgütsel sinizm (Luksyte vd., 2011; Wu, Luksyte ve Parker, 2015); kişilik özellikleri ile algılanan aşırı niteliklilik (Fine, 2007; Harari vd., 2017; Karaman ve Çetinkaya, 2019; Liu ve Wang, 2012; Lobene ve Meade, 2010; Lobene vd., 2015; Maynard vd., 2014; Özdevecioğlu vd., 2015); kişilik özellikleri ile örgütsel sinizm (Abraham, 2000; Akman, 2013; Alan ve Fidanboy, 2013; Murat, 2017; Murat ve Börü, 2017; Öndeş ve İrmış, 2018; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Torun, 2016) arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Çalışmanın amacı doğrultusunda, yapılan yazın taraması sonucunda, aşırı niteliklilik algısının örgütsel sinizme etkisinde kişilik özelliklerinin rolünü inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Düzenleyici değişken, iki değişken arasındaki ilişkinin hangi durumlarda arttığını, azaldığını veya yön değiştirdiğini anlamamıza yardımcı olmaktadır (Gürbüz, 2019: 83-84). Bu nedenle, hangi kişilik özelliklerinin, aşırı niteliklilik algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde rol oynadığı incelenmiştir. Çalışmanın birinci kısmında kavramsal çerçeve açıklanmakta, ikinci kısımda ise alan araştırmasından elde edilen bulgular aktarılmaktadır. Çalışmanın sonuç ve öneriler kısmında ise, araştırma bulguları değerlendirilmekte ve gelecek çalışma önerileri sunulmaktadır.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A. Algılanan Aşırı Niteliklilik

Genel tanımı ile aşırı niteliklilik, bireyin işi yapmak için gereken eğitim, beceri, yetenek ve deneyimden daha fazlasına sahip olması durumudur (Green ve McIntosh, 2007; Johnson vd., 2002; Maynard vd., 2014; Verhaest ve Omev, 2006). Eksik istihdamın diğer bir yüzü olan aşırı niteliklilik kavramı, bireylerin sahip olduğu niteliklerin işin gerektirdiği nitelikleri aşması anlamına gelmektedir (Erdoğan ve Bauer, 2009: 557). Algılanan aşırı niteliklilik kavramı ise iş için gereken özelliklerden daha fazlasına sahip olduğunu düşünen bireyin öznel izlenimlerinden oluşmaktadır (Maynard vd., 2014: 212). Başka bir deyişle, algılanan aşırı niteliklilik, bireyin işin gerektirdiği niteliklerden daha fazla niteliğe sahip olduğunu düşünmesi ve yeni bir iş ile ilgili nitelik edinme ve niteliklerini kullanma fırsatlarının sınırlı olmasına dair algısı olarak tanımlanmaktadır (Karaman ve Çetinkaya, 2019: 18). Yıldız vd. (2017)'ne göre algılanan aşırı niteliklilik; "kendini üstün görme" ve "işini küçük görme" şeklinde iki boyuttan oluşmaktadır. Çalışanların sahip oldukları niteliklerin işin gerektirdiği nitelikleri aştığına dair algılamaları kendini üstün görme boyutunu; çalışanların sahip oldukları nitelikleri işin icrasında kullanmadıklarına dair öznel izlenimleri ise işini küçük görme boyutunu temsil etmektedir.

Çalışanların sahip olduğu aşırı niteliklilik algısının ortaya çıkmasında eğitim seviyesindeki artışın (Büchel, 2002; Frenette, 2004; Guerrero ve Hatala, 2015; Harari vd., 2017; Vaisey, 2006; Zhang vd., 2016), iş deneyiminin (Erdoğan ve Bauer, 2009; Maltarich vd., 2011; Maynard vd., 2006), narsist kişilik özelliğinin (Harari vd., 2017; Lobene vd., 2015; Maynard vd., 2014), işsizlik oranlarının (McKee-Ryan ve Harvey, 2011; Verhaest vd., 2015), ekonomik dalgalanma ve ekonomik kriz dönemlerinin (Alfes vd., 2016; Erdoğan vd., 2011; Luksyte vd., 2011; Vaisey, 2006) etkili olduğu görülmektedir.

Yazında algılanan aşırı niteliklilikle birlikte incelenen kavramlardan öne çıkanların iş tatmini (Erdoğan vd., 2011; Fine ve Nevo, 2008; Harari vd., 2017; Johnson ve Johnson, 1997; Johnson vd., 2002; Lobene ve Meade, 2010; Maynard vd., 2006; Maynard ve Parfyonova, 2013; Maynard vd., 2014; Vaisey, 2006; Weymer ve Maciel, 2014), işten ayrılma niyeti (Erdoğan ve Bauer, 2009; Harari vd., 2017; Hersch, 1995; Lobene ve Meade, 2013; Maynard vd., 2006; Maynard ve Parfyonova, 2013; Wald, 2005), örgütsel bağlılık (Harari vd., 2017; Johnson vd., 2002; Lobene ve Meade, 2010; Maynard vd., 2006; Mutlu, 2013), performans (Alfes, 2013; Bolino ve Feldman, 2000; Erdoğan ve Bauer, 2009; Feldman vd., 2002; Fine ve Nevo, 2008), iş arama (Harari vd., 2017; Maynard vd., 2006; Maynard ve Parfyonova, 2013; Steel ve Lounsbury, 2009; Wald, 2005), eğitim düzeyi (Büchel, 2002; Frenette, 2004; Guerrero ve Hatala, 2015; Harari vd., 2017; Vaisey, 2006; Zhang vd., 2016) olduğu görülmektedir.

B. Örgütsel Sinizm

Sinizm kavramının, Yunanca köpek sözcüğünden veya Atina'nın yakınındaki bir şehir olan Cynosarges'ten geldiği düşünülmektedir (Kahveci ve Köse, 2019: 136). Tarihte bilinen ilk sinik Sokrates'in takipçisi olan Antisthenes'tir. Antisthenes'in öğrencisi olan Diyojen ise gün ışığında elinde fener

taşıyarak dürüst bir adam aradığını söyleyerek ünlenmiştir (Dean vd., 1998: 342). O dönemde sinikler, din ve hükümet gibi değerli kurumların bile yapay ve gereksiz olduğunu, sadece küçümsemeye layık olduklarını düşünmektedirler. Sinikler, toplumun kurallarını reddeden, söz ve davranışları ile her fırsatta acımasız eleştiri yapan kimselerdir (Dean vd., 1998: 342). Bireylerin yalnızca kendi çıkarlarına göre hareket ettiğine inanan bireylere “sinik”, bu durumu ortaya koymaya çalışan bakış açısı ve düşünce tarzına ise “sinizm” adı verilmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285).

Sinizmin kökeni milattan öncesine kadar uzanırken, örgütsel sinizm kavramının 90’lı yıllarda örgütsel davranış yazınında ele alındığı görülmektedir (Çalışkan vd., 2015: 3). Yazında, örgütsel sinizmin farklı tanımlarının yapıldığı görülmektedir. Brandes (1997)’e göre örgütsel sinizm, çalışanların çoğu tarafından paylaşılan septik tutumlar olarak tanımlanırken; Dean vd. (1998)’ne göre örgütsel sinizm, “çalışanların istihdam edildikleri örgüte karşı olumsuz tutumları” şeklinde tanımlanmıştır (Erdost vd., 2007: 514).

Örgütsel sinizim; çalışanların örgütleri için algıladıkları bütünlük eksikliği, samimiyet, dürüstlük ve adalet gibi temel beklentilerin karşılanmaması ve ihlal edilmesinden kaynaklanmaktadır. Kısaca örgütsel sinizm, beklenti olarak kavramsallaştırılan ve deneyim sonucu gelişen “öğrenilmiş bir inanç”tır (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003: 629).

Örgütsel sinizmin *bilişsel*, *duygusal* ve *davranışsal* olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır (Erdoğan ve Bedük, 2013: 17). *Bilişsel* boyutta, genel olarak “örgütlerin ve bu örgütlerde çalışan bireylerin dürüstlükten yoksun olduğu inancı” ön planda tutulmaktadır (Çalışkan vd., 2015: 3). Sinik bireyler, örgütler ve diğer bireylerin dürüstlük, adalet ve samimiyet gibi temel ilkelerden yoksun olduğuna inanmakla birlikte, örgütlerin uygulamaları ile kendilerine ihanet ettiklerini düşünmektedirler (Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 49). Çalışanların sahip oldukları bu olumsuz inanç, örgüte karşı öfke, küçümseme ve kınama olarak ortaya çıkmaktadır (Balay vd., 2013: 127). Örgütsel sinizmin ikinci boyutu, belli bir nesneye karşı gösterilen *duygusal* tepkilerden oluşmaktadır. Bu tepkiler bireylerde kızgınlık, nefret, utanç ve küçümseme şeklinde ortaya çıkmaktadır (Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 49). Örgütsel sinizm düzeyleri farklılaşmakla beraber, örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların, örgütlerini düşündüklerinde sıkıntı, utanç ve tikslenme gibi duygular hissettikleri görülmektedir (Çalışkan vd., 2015: 3). Örgütsel sinizmin son boyutunu, çalışanların örgüte karşı olumsuz *davranışlara* yönelme eğilimleri oluşturmaktadır (Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 49). Siniklerin en belirgin davranışsal özelliği, örgüte karşı yaptıkları olumsuz eleştirilerdir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 346). Sinik özelliklere sahip olan bireyler, çalıştıkları kurum içinde sinik davranışlar göstermekte ve gelişen olaylar karşısında olumsuz tahminler yapma eğiliminde olmaktadır (Çalışkan vd., 2015: 3).

Yazında örgütsel sinizmle birlikte ele alınan kavramlardan öne çıkanlar iş tatmini (Abraham, 2000; Kahya, 2013), örgütsel bağlılık (Abraham, 2000; Eaton, 2000; Ergen, 2015), örgütsel güven (Kalağan ve Güzeller, 2010; Özler vd., 2010), örgütsel vatandaşlık (Abraham, 2000; Andersson ve Bateman, 1997; Erdoğan ve

Bedük, 2013), tükenmişlik (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Üçok ve Torun, 2014), işe yabancılaşma (Abraham, 2000), psikolojik sözleşme ihlali (Abraham, 2000; Andersson, 1996; Andersson ve Bateman, 1997; Cihangiroğlu ve Şahin, 2010; Özler vd., 2010) şeklindedir.

C. Kişilik Özellikleri

Kişilik, insanların başkalarını nasıl etkilediği ve kendilerini nasıl algıladıklarına dair iç ve dış ölçülebilir özellikler örüntüsü olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2010: 126). Diğer bir deyişle, kişilik zaman içinde değişmeyen, bireyin davranışının nedenlerini belirleyen ve doğası gereği psikolojik olan özellikler bütünü olarak ifade edilmektedir. Bireyin kim olduğunu yansıtmaktadır ve bireylerin duygusal, davranışsal ve bilişsel tarzlarını belirlemektedir (Mount vd., 2005: 448).

Kişilik, sadece bedensel veya zihinsel ve çevresel faktörlerden oluşmamaktadır. Kişilik kavramı, tüm bu faktörlerin birlikte oluşturduğu bireysel farklılıklar sistemi olarak ifade edilmektedir (Saritaş, 1997: 533). Bireyin özelliklerinin tümünü yansıtan kişilik özellikleri, bireyi benzersiz ve özgün kılmaktadır. Buradan hareketle kişilik, bireyin zihinsel ve bedensel farklılıklarının davranış biçimine ve düşünce tarzına yansımadır. Farklı dinamiklerin etkisiyle oluşan ve gelişen kişilik, pek çok özelliğin meydana getirdiği karmaşık bütünü temsil etmektedir (Akıncı vd., 2015: 56).

Kişilik kavramı, bireyin doğuştan sahip olduğu donanımlar ve sonradan edindiği donanımların ortaklaşa oluşturduğu bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, kişiliğin yapı taşlarını içsel (genetik) ve dışsal (çevresel) faktörler oluşturmaktadır. Bireyin tutum ve davranışlarının temeli, bu donanımların üretmiş olduğu süreçler olarak karşımıza çıkmaktadır (Üngüren, 2011: 17). Kişilik; karakter, mizaç ve yetenek olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır (Akıncı vd., 2015: 57). Mizaç, bireylerin duygusal uyarılara karşı doğuştan yapısal olarak belli bir şekilde tepki gösterme eğilimi; karakter ise bireyin iç deneyimleri, göreceli olarak değişmeyen ve nesnel olarak gözlenebilen davranışları olarak tanımlanmaktadır (Şentürk, 2015: 599). Kişiliği oluşturan üçüncü bölüm yetenektir. Yetenek, bireyin zihinsel ve bedensel açıdan sahip olduğu özellik ve niteliklerin bütününe verilen addır (Saritaş, 1997: 535). Genel tanımı ile yetenek, bireyin bir şeyi anlama ve yapabilme kapasitesi olarak ifade edilmektedir. Yetenek, davranışla ilgili bir kavram olup, büyük ölçüde doğuştan gelen bir güçtür. Bu bağlamda yetenek, uyum sağlamaya ilgili olup, kalıtsal, zihinsel ve bedensel kapasite olarak tanımlanmaktadır (Altınöz, 2018: 83). Bireyde bir araya gelen tüm kişilik özelliklerinin temelde bu üç bileşenle ilgili olduğu görülmektedir.

İnsanlığın varoluşundan itibaren kişilik üzerine pek çok görüş ve düşüncenin ortaya konulduğu görülmektedir. Bu çalışma kapsamında, kişilik konusunda temel nitelikte olan beş faktör kişilik modeli kullanılmıştır. Beş faktör kişilik modelinin (Big Five), kişilik ile ilgili farklı görüşleri tek çatı altında topladığı görülmektedir (Bacanlı vd., 2009: 262). Beş faktör kişilik modeli, günümüzdeki kullanımı ile Warren Norman tarafından ortaya çıkarılmıştır. Büyük beşli olarak da adlandırılan kişilik teorisi, en geniş kişilik özellikleri sınıflandırılması olup, üzerinde büyük bir fikir birliğine varılmıştır. Beş faktör

kişilik özellikleri boyutları: *dışadönüklük*, *uyumluluk*, *sorumluluk*, *duygusal dengesizlik/nevrotiklik* ve *gelişime açıklık* olarak sınıflandırılmaktadır (John vd., 2008: 119).

Dışadönüklük; aktif, iddialı, enerjik, hevesli, konuşkan özellikleri barındırmaktadır. *Dışadönük* bireyler; konuşkan, oyun ve mizah konusunda yetenekli, duygusal olarak etkileyici, iddialı davranan ve ilişkilerde girişken olarak ifade edilmektedir (McCrae ve John, 1992: 178). *Uyumluluk*; yumuşak kalpli, iyi huylu, güvenilir, yardımsever, bağışlayıcı, fedakar ve alçakgönüllü bireylerin kişilik özelliğidir. Uyumluluk düzeyi düşük olan bireylerin, sinik, kaba, şüpheli, kinci ve manipülatif özelliklere sahip olduğu öngörülmektedir (Costa vd., 1986: 641). Öğrenme ve sosyalleşmenin bir sonucu olan *sorumluluk* ise yeterlilik, düzen, başarı güdüsü ve ihtiyatlılıkla ilişkili bir kişilik özelliğidir. *Duygusal dengesizlik/nevrotiklik*; birtakım ruhsal sağlık problemleri ve uyum sağlama ile ilgili olup, içine kapanıklık, sinirlilik, hassasiyet, sevecenlik ve depresyonu içerisinde barındırmaktadır (Çetin ve Basım, 2017: 118). Son olarak *gelişime açıklık*; bilişsel yönü en fazla olan kişilik özelliği olmakla birlikte, gelişime açık olan bireylerin geleneksel olmayan, yaratıcı, bağımsız, değişikliği seven, hayal kuran, kültürlü, meraklı, orijinal, estetik bakış açısına sahip ve zeki oldukları öngörülmektedir (Tatar vd., 2014: 186). Yapılan çalışmalar, genel olarak bu bireylerin öğrenmeye karşı olumlu tutumlara sahip olduklarını göstermektedir (Barrick ve Mount, 1991: 19).

D. Değişkenler Arası İlişkiler

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen yazın taraması; araştırma sorusunu destekleyecek şekilde “algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü”nü araştıran çalışmalar için de gerçekleştirilmiş, ancak bu ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle algılanan aşırı niteliklilik ve örgütsel sinizm, kişilik özellikleri ve örgütsel sinizm, kişilik özellikleri ve algılanan aşırı niteliklilik ilişkisini inceleyen çalışmalar belirlenmiştir. Bu çalışmalardan bazılarının sonuçları aşağıda özetlenmektedir.

Luksyte vd. (2011) yapmış oldukları çalışmada, bireylerin aşırı niteliklilik algıları arttıkça sinizm düzeylerinin de artış gösterdiğini saptamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, aşırı nitelikli çalışanlar sahip oldukları fazla eğitim, beceri ve tecrübe gibi niteliklerini örgütten uzaklaşarak koruma eğilimindedirler. Başka bir deyişle, aşırı nitelikli çalışanlar, sahip oldukları fazla niteliklerini tam olarak kullanamadıklarında veya geliştiremediklerinde örgüte karşı sinik tutumlar sergilemektedirler. Bu eksik beceri kullanımı, çalışanların yaptıkları işin anlamını kaybetmesine ve olumsuz davranışlara yol açabilmektedir (Luksyte vd., 2011; Wu, Luksyte ve Parker, 2015).

Yazın incelendiğinde, bireylerin sahip olduğu kişilik özelliklerinin aşırı niteliklilik algısı üzerinde etkili olduğu ortaya konulmuştur. Yapılan çalışmalarda, gelişime açıklık kişilik özelliğine sahip olan bireylerin kendilerini aşırı nitelikli hissetme olasılıklarının yüksek olduğu (Fine, 2007); narsist kişilik özelliğine sahip olan bireylerin aşırı niteliklilik algılarının yükseldiği (Harari vd., 2017; Liu ve

Wang, 2012; Lobene ve Meade, 2010; Lobene vd., 2015; Maynard vd., 2014); nevrotik kişilik özelliklerine sahip çalışanların kendilerini aşırı nitelikli olarak algıladıkları (Liu ve Wang, 2012; Özdevecioğlu vd., 2015); duygusal dengesizlik kişilik özelliğine sahip olan çalışanların kendilerini işin gerektirdiğinden daha fazla eğitilmiş, bilgili ve yetenekli gördükleri (Karaman ve Çetinkaya, 2019) belirlenmiştir.

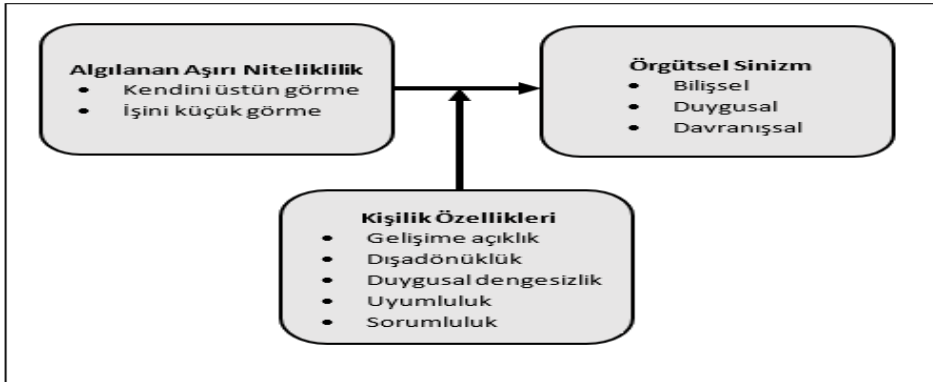
Yazında, kişilik özelliklerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır (Abraham, 2000; Akman, 2013; Alan ve Fidanboy, 2013; Murat, 2017; Murat ve Börü, 2017; Öndeş ve İrmış, 2018; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Torun, 2016). Abraham (2000) çalışmasında, kişilik sinizmini örgütsel sinizmin güçlü öncüllerinden biri olarak belirtmektedir. Diğer bir deyişle, kişilik sinizmi örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Abraham, 2000; Akman, 2013; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Torun, 2016). Bireylerin sahip oldukları karanlık olarak tanımlanan kişilik özelliklerinin (narsisizm, makyavelizm vb.), örgütsel sinizm davranışları (bilişsel, duygusal, davranışsal sinizm) üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır (Murat ve Börü, 2017: 576). Ayrıca bir diğer çalışmaya göre, obsesif ve kompulsif bozukluklar ve negatif duygusallık gibi kişilik özellikleri de örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Akman, 2013: 16). Başka bir araştırmanın sonuçlarına göre ise; çalışanların kişilik özellikleri, örgütsel sinizmin etkisini ve yoğunluğunu etkilemektedir (Alan ve Fidanboy, 2013: 165).

II. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

A. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada, algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi ve bu etkide kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünün olup olmadığı incelenmektedir. İlgili literatür taraması doğrultusunda, algılanan aşırı niteliklilik ve alt boyutları, örgütsel sinizm ve alt boyutları ve kişilik özellikleri ile ilgili bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Şekil 1'de gösterilen araştırma modeline göre, örgütsel sinizm bağımlı değişken, algılanan aşırı niteliklilik bağımsız değişken ve kişilik özellikleri de düzenleyici değişken olarak incelenmektedir.

Şekil 1. Kuramsal Araştırma Modeli



Algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının örgütsel sinizm boyutları üzerindeki etkisinde kişilik özellikleri boyutlarının düzenleyici rolünü saptamak amacıyla oluşturulan hipotezler aşağıda yer almaktadır:

H₁: Algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının örgütsel sinizmin boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1a}: Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun bilişsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1b}: Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun duygusal sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1c}: Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun davranışsal sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1d}: Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun bilişsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1e}: Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun duygusal sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1f}: Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun davranışsal sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının örgütsel sinizmin boyutlarına etkisinde kişilik özellikleri boyutlarının düzenleyici etkisi vardır.

B. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmanın temel amacı, aşırı niteliklilik algısı boyutlarının örgütsel sinizm boyutları üzerindeki etkisini belirlemek ve bu etkide kişilik özellikleri boyutlarının düzenleyici rolünün olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmanın anakitesini, üretim sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin 250 beyaz yaka çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmadaki genel sınırlılık, üretim sektöründe faaliyet gösteren bir işletmeye özgü olmasıdır. Araştırma verileri, kolayda örnekleme yöntemi ile 25 Ağustos-30 Eylül 2020 tarihleri arasında, elektronik ortamda uygulanan anket tekniğiyle elde edilmiştir. Soru formu, Google form kullanılarak, kurumun insan kaynakları birimi aracılığıyla internet üzerinden dağıtılmıştır. 250 beyaz yaka çalışanın tamamına anket formu iletilmiş, 159 kişiden yanıt alınmıştır. Yanıtların tamamı araştırmaya dahil edilmiştir. Çalışmanın anakitesine göre örneklem sayısı yeterliliği sağlanmıştır (Bartlett vd., 2001: 48; Özdemir, 2016: 122). Ancak elde edilen veriler, tek bir işletme kapsamında olduğundan genellenemez.

C. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan soru formu, katılımcılara mail yoluyla iletilmiş, tüm verilerin girişi dijital ortamda yapılmıştır. Kullanılan soru formunda, katılımcılardan elde edilecek sonuçların bilimsel ahlaka uygun ve gizlilik içerisinde değerlendirileceğine dair bir kapak yazısı eklenmiştir. Araştırmada kullanılan tüm veriler, anonimdir. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme ve işini küçük görme boyutlarını ölçen sorular yer almaktadır. Üçüncü bölümde bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlardan oluşan örgütsel sinizm düzeyini ölçen ifadeler; son bölümde ise dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengesizlik, gelişime açıklık boyutlarından oluşan kişilik özelliklerini ölçen ifadeler bulunmaktadır.

Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği: Çalışanların aşırı niteliklilik algılarını ölçmek için Maynard vd. (2006) tarafından geliştirilen ve Yıldız vd. (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 9 ifadeli algılanan aşırı niteliklilik ölçeği kullanılmıştır. Yıldız vd. (2017) tarafından güvenilirlik ve geçerliliği yapılan ölçekteki ifadeler 5'li Likert derecelendirme ölçeği ile değerlendirilmiştir (1=kesinlikle katılmıyorum; 5=kesinlikle katılıyorum). Algılanan aşırı niteliklilik ölçeğinin işini küçük görme boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısının $\alpha=0,84$, kendini üstün görme boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısının $\alpha=0,82$ olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak ölçeğin güvenilirliği ise $\alpha=0,85$ 'dir. Ölçekte örnek olarak, algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunda "Bu işin gerektirmediği becerilere sahibim." ve "İş yapmak için gerekenden çok daha fazla bilgiye sahibim." gibi ifadeler; algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutu için ise "İşim sahip olduğumdan daha az eğitim gerektirir." ve "Bu işte başarılı olmak için sahip olduğum iş tecrübesine gerek yoktur." gibi ifadeler yer almaktadır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen 13 maddelik örgütsel sinizm ölçeği, Kalağan (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Örgütsel sinizm ölçeği, bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel sinizm ölçeğinin bilişsel boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısının $\alpha=0,91$, duygusal boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısının $\alpha=0,94$, davranışsal boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısının $\alpha=0,86$ olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak ölçeğin güvenilirliği ise $\alpha=0,93$ 'tür. Ölçekte, 5'li Likert derecelendirme kullanılmıştır (1=tamamen katılıyorum; 5=hiç katılmıyorum). Ölçekte örnek olarak, "Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum." ve "Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır." gibi ifadeler bilişsel boyutu; "Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim." ve "Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum." gibi ifadeler duygusal boyutu; "Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum." ve "Başkalarıyla çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm." gibi ifadeler davranışsal boyutu oluşturmaktadır.

Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği: Katılımcıların kişilik özelliklerini belirlemek için John vd. (1991) tarafından geliştirilen, Alkan (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Beş Faktör Kişilik Ölçeği kullanılmıştır. 44 maddeden oluşan ölçek "dışadönüklük", "uyumluluk", "sorumluluk", "duygusal dengesizlik" ve "gelişime açıklık" olmak üzere beş temel boyuta ayrılmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları dışadönüklük $\alpha=0,89$, uyumluluk $\alpha=0,67$, sorumluluk $\alpha=0,79$, duygusal dengesizlik $\alpha=0,79$, gelişime açıklık $\alpha=0,79$ olarak bulunmuştur. Genel olarak ölçeğin güvenilirliği ise $\alpha=0,87$ 'dir. Ölçekte, 5'li Likert derecelendirme kullanılmıştır (1=hiç uygun değil; 5=tamamen uygun). Ölçekte örnek olarak, "Konuşkan" ve "Enerji dolu" gibi ifadeler dışadönüklük boyutunu; "İşini tam yapan" ve "Güvenilir bir çalışan" sorumluluk boyutunu; "Orijinal, yeni görüşler ortaya koyan" ve "Farklı konuları merak eden" gibi ifadeler gelişime açıklık boyutunu; "Yardımsaver ve çıkarıcı olmayan" ve "Affedici bir yapıya sahip" gibi ifadeler uyumluluk boyutunu; "Bunalımlı" ve "Gergin olabilen" gibi ifadeler ise duygusal dengesizlik boyutunu oluşturmaktadır. Çalışmada

kullanılan ölçeklerin kullanım izinleri, bu ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerini yapan araştırmacılardan e-posta yoluyla alınmıştır.

D. Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda katılımcılardan elde edilen veriler, kodlanarak SPSS 22 programına aktarılmış ve bu program yardımıyla analizler yapılmıştır. Katılımcıların demografik bilgilerini açıklamak için frekans ve yüzde analizlerinden yararlanılmıştır. Kullanılan değişkenlere ait ölçeklerin güvenilirlik ve faktör analizi sonuçlarına yer verildikten sonra, değişkenlere ve alt boyutlarına ait güvenilirlik analizi Cronbach's Alpha ile hesaplanmıştır. Çalışmanın etkinliği açısından veri setinin faktör analizi için uygunluğunu değerlendirmek amacıyla Kaise-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütü ve Barlett testi sonuçları göz önünde bulundurulmuştur. Aşırı niteliklilik algısı ve boyutlarının örgütsel sinizm ve boyutlarına etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Kişilik özelliklerinin, aşırı niteliklilik algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde düzenleyici rolünün olup olmadığını belirlemek amacıyla Hayes tarafından geliştirilen Process sürüm 3.5 isimli SPSS Macro eklentisi kullanılmıştır.

III. ARAŞTIRMA BULGULARI

A. Demografik Bulgular

Araştırma örnekleminin %31,4'ü (50) kadın, %68,6'sı (109) erkek; %37,7'si (60) evli, %62,3'ü (99) bekar. %10,7'si (17) 18-24 yaş aralığında, %34'ü (54) 25-29 yaş aralığında, %40,9'u (65) 30-39 yaş aralığında, %10,7'si (17) 40-49 yaş aralığında, %3,8'i (6) 50 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %18,2'si (29) lise, %14,5'i (23) ön lisans, %49,1'i (78) lisans, %18,3'ü (29) yüksek lisans ve doktora mezundur. Katılımcıların %42,8'i (68) 3 yıl ve altı, %23,9'u (38) 3-6 yıl arası, %18,2'si (29) 6-10 yıl arası, %15,1'i (24) ise 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir. Katılımcıların %20,1'i (32) 3000 TL ve altı, %22'si (35) 3001-4000 TL, %17'si (27) 4001-5000 TL, %14,5'i (23) 5001-6000 TL, %26,4'ü (42) 6001 ve üzeri gelir durumuna sahiptir. Katılımcıların %38,4'ü (61) personel, %16,4'ü (26) alt düzey yönetici, %35,2'si (56) orta düzey yönetici, %6,9'u (11) üst düzey yönetici, %3,1'i (5) iş ortağı/patron pozisyonunda görev almaktadır.

B. Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel sinizm ve beş faktör kişilik özellikleri ölçekleri ayrı ayrı faktör analizine tabi tutulmuş, faktör analizi ve güvenilirlik sonuçları aşağıda sunulmuştur. Algılanan aşırı niteliklilik ölçeği verileri üzerinde gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda 2 faktörlü yapı ortaya çıkmış, Barlett testi ($p=0,000<0,05$) anlamlı çıkmış ve KMO değeri de 0,802 olarak saptanmıştır. Bu sonuçlar, verilerin faktör analizi yapılması için uygun olduğunu göstermektedir. Algılanan aşırı niteliklilik ölçeği faktör analizi sonucunda 2 faktörlü bir yapı elde edilmektedir. İki faktör birlikte toplam varyansın %56,78'ni açıklamaktadır. Yıldız vd. (2017)'nin çalışmasına dayanarak boyutlar "kendini üstün görme" ve "işini küçük görme" olarak kabul edilmiştir. Ölçüm aracının ve ölçüm aracını oluşturan faktörlerin güvenilirliğinin belirlenmesinde Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Buna göre ölçeğin toplam güvenilirliği $\alpha=0,824$ olarak tespit edilmiştir. Bu oran, ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu

göstermektedir. Cronbach's Alpha katsayısı, kendini üstün görme boyutu için $\alpha=0,809$, işini küçük görme boyutu için $\alpha=0,748$ olarak saptanmıştır. Faktör analizine ilişkin sonuçlar, Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeğinin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Boyutlar	
	1 Kendini üstün görme	2 İşini küçük görme
İfade 3	0,679	
İfade 6	0,816	
İfade 7	0,747	
İfade 9	0,845	
İfade 1		0,775
İfade 2		0,750
İfade 4		0,695
İfade 5		0,541
İfade 8		0,647
Açıklanan varyans (%)	42,036	14,744
Toplam varyans (%)	56,780	
Cronbach's Alpha (α)	0,809	0,748
Toplam Cronbach's Alpha (α)	0,824	

Örgütsel sinizmi tespit etmeye olanak sağlayan 13 sorudan oluşan ölçüm aracının faktör analizi sonucunda 3 faktörlü yapı elde edilmiştir. Araştırma ölçeğinin faktör analizi sonucu, örgütsel sinizm ölçeğinin orijinal haliyle birebir örtüşmektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda Barlett testi ($p=0.000<0,05$) anlamlı çıkmış ve KMO değeri de 0,917 olarak saptanmıştır. Bu sonuçlar, verilerin faktör analizi yapılması için uygun olduğunu göstermektedir. Örgütsel sinizm ölçeğindeki 13 ifadenin faktör analizi sonucunda, toplam varyansın %80,011'ini açıklayan 3 faktörlü bir sonuç elde edilmiştir. Yazından hareketle örgütsel sinizmin birinci boyutu bilişsel (1., 2., 3., 4., 5. ifadeler), ikinci boyutu duygusal (6., 7., 8., 9. ifadeler), üçüncü boyutu ise davranışsal (10.,11.,12.,13. ifadeler) olarak kabul edilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirliği, Cronbach's Alpha İç Tutarlılık Katsayısı ile hesaplanmıştır. Buna göre, ölçüm aracının toplam güvenilirliği $\alpha=0,942$ olarak saptanmıştır. Bu oran, ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Cronbach's Alpha katsayısı bilişsel boyut için $\alpha=0,899$, duygusal boyut için $\alpha=0,937$, davranışsal boyut için ise $\alpha=0,887$ olarak hesaplanmıştır. Faktör analizine ilişkin sonuçlar, Tablo 2'da gösterilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Boyutlar		
	1 Bilişsel	2 Duygusal	3 Davranışsal
İfade 1	0,822		
İfade 2	0,801		
İfade 3	0,753		
İfade 4	0,773		
İfade 5	0,790		
İfade 6		0,892	
İfade 7		0,913	
İfade 8		0,890	
İfade 9		0,846	
İfade 10			0,587
İfade 11			0,618
İfade 12			0,868
İfade 13			0,807
Açıklanan varyans (%)	13,156	59,327	7,528
Toplam varyans (%)	80,011		
Cronbach's Alpha (α)	0,899	0,937	0,887
Toplam Cronbach's Alpha (α)	0,942		

Kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik kullanılan beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin orijinal hali *gelişime açıklık*, *dışadönüklük*, *duygusal dengesizlik*, *uyumluluk* ve *sorumluluk* olmak üzere beş faktörden oluşmaktadır. Kişilik özelliklerini tespit etmeye olanak sağlayan 44 sorudan oluşan ölçüm aracının faktör analizi sonucunda *uyumluluk* ve *sorumluluk* boyutunu oluşturan ifadeler ve 6., 31., 35., 39., 41., ve 44. sorular öz değerleri düşük olduğundan ve güvenilirlik düzeyini düşürdükleri için analizden çıkarılmış ve 19 ifade ile tekrar faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda 3 faktörlü bir yapı elde edilmiştir ve orijinal ölçekteki boyutlar doğrulanmıştır. Kişilik özellikleri boyutlarını oluşturan ifadeler incelenmiş, yazından hareketle birinci boyut gelişime açıklık, ikinci boyut dışadönüklük, üçüncü boyut duygusal dengesizlik olarak kabul edilmiştir. Faktör analizi sonucunda Barlett testi ($p=0,000<0,05$) anlamlı çıkmış ve KMO değeri de 0,763 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, verilerin faktör analizi yapılması için uygun olduğunu göstermektedir. Üç faktör birlikte toplam varyansın %48,820'sini açıklamaktadır. Beş faktör kişilik ölçeğinin güvenilirliği, Cronbach's Alpha İç Tutarlılık Katsayısı ile hesaplanmıştır. Buna göre, ölçüm aracının toplam güvenilirliği $\alpha=0,802$ olarak saptanmıştır. Bu oran, ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Cronbach's Alpha katsayısı gelişime açıklık boyutu için $\alpha=0,820$, dışa dönüklük boyutu için $\alpha=0,783$, duygusal dengesizlik boyutu için ise $\alpha=0,656$ olarak hesaplanmıştır. Faktör analizine ilişkin sonuçlar, Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Boyutlar		
	1 Gelişime açıklık	2 Dışadönüklük	3 Duygusal Dengesizlik
İfade 25	0,739		
İfade 15	0,729		
İfade 20	0,718		
İfade 40	0,697		
İfade 5	0,670		
İfade 30	0,600		
İfade 21		0,804	
İfade 1		0,765	
İfade 36		0,616	
İfade 26		0,543	
İfade 16		0,490	
İfade 11		0,840	
İfade 4			0,692
İfade 19			0,667
İfade 29			0,634
İfade 14			0,598
İfade 24			0,528
İfade 34			0,448
İfade 9			0,440
Açıklanan varyans (%)	22,648	13,094	13,078
Toplam varyans (%)		48,820	
Cronbach's Alpha (α)	0,820	0,783	0,656
Toplam Cronbach's Alpha (α)		0,802	

C. Hipotezlerin Testi

Algılanan aşırı niteliklilik bağımsız değişkeninin, örgütsel sinizm bağımlı değişkeni üzerindeki etkisinin yönünü saptamak için regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma bulgularının sonuçları aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 4. Algılanan Aşırı Niteliklilik Boyutlarının Bilişsel Sinizm Üzerindeki Etkisini Belirlemek Üzere Yapılan Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı değişken: Bilişsel Sinizm					
	B	Beta	t	P	Durbin-Watson
Sabit	1,501		4,976	,000	2,008
Kendini Üstün Görme	,374	,357	4,181	,000	
İşini Küçük Görme	,023	,019	,224	,823	
R ² = 0,134		Düzeltilmiş R ² = 0,123		F= 12,111	p=0,000

Algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının bilişsel sinizm üzerindeki etkisini incelemeye yönelik yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, Durbin Watson değeri 2,008 olarak saptanmıştır. Bu değer otokorelasyon olmadığını göstermektedir. Tablo 4'te görüldüğü üzere, bilişsel sinizmdeki değişimin %13'ü algılanan aşırı nitelikliliğin boyutları tarafından açıklanmaktadır. F değeri (12,111; p=0,000<0,05) modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir. Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun bilişsel sinizm düzeyi üzerinde pozitif yönlü (Beta=,357) anlamlı (p<0,05) bir etkiye sahip olduğu; işini küçük görme boyutunun ise bilişsel sinizm üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı (p>0,05) bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır. Kendini üstün görme boyutundaki 1 birimlik artış bilişsel sinizmi 0,374 birim arttıracaktır. Dolayısıyla, kendini üstün görme boyutunun bilişsel sinizmi etkilediğini öne süren **H_{1a}** hipotezi **kabul**; işini küçük görme boyutunun bilişsel sinizmi etkilediğini öne süren **H_{1d}** hipotezi **reddedilmiştir**.

Tablo 5. Algılanan Aşırı Niteliklilik Boyutlarının Duygusal Sinizm Üzerindeki Etkisini Belirlemek Üzere Yapılan Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı değişken: Duygusal Sinizm					
	B	Beta	t	p	Durbin-Watson
Sabit	1,183		3,167	,002	2,034
Kendini Üstün Görme	,192	,154	1,732	,085	
İşini Küçük Görme	,181	,126	1,410	,161	
R ² = ,058		Düzeltilmiş R ² = 0,46		F= 4,838	p= ,009

Algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının duygusal sinizm üzerindeki etkisini incelemeye yönelik yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, Durbin Watson değeri 2,034 olarak saptanmıştır. Tablo 5'e göre, duygusal sinizmdeki değişimin %5'i algılanan aşırı nitelikliliğin boyutları tarafından açıklanmaktadır. Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutu ve işini küçük görme boyutunun duygusal sinizm üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkiye sahip olmadığı (p>0,05) saptanmıştır. Dolayısıyla, kendini üstün görme boyutunun duygusal sinizmi etkilediğini öne süren **H_{1b}** hipotezi; işini küçük görme boyutunun duygusal sinizmi etkilediğini öne süren **H_{1e}** hipotezi **reddedilmiştir**.

Tablo 6. Algılanan Aşırı Niteliklilik Boyutlarının Davranışsal Sinizm Üzerindeki Etkisini Belirlemek Üzere Yapılan Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı değişken: Davranışsal Sinizm					
	B	Beta	t	p	Durbin-Watson
Sabit	1,482		4,512	,000	1,966
Kendini Üstün Görme	,275	,245	2,822	,005	
İşini Küçük Görme	,159	,122	1,409	,161	
R ² = ,104		Düzeltilmiş R ² = 0,93		F= 9,080	p=,000

Algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının davranışsal sinizm üzerindeki etkisini incelemeye yönelik yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, Durbin Watson değeri 1,966 olarak saptanmıştır. Tablo 6’da görüldüğü üzere, davranışsal sinizmdeki değişimin %10’u algılanan aşırı nitelikliliğin boyutları tarafından açıklanmaktadır. F değeri (9,080; $p=0,000<0,05$) modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir. Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun davranışsal sinizm düzeyi üzerinde pozitif yönlü (Beta=,245) anlamlı ($p<0,05$) bir etkiye sahip olduğu; işini küçük görme boyutunun ise davranışsal sinizm üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ($p>0,05$) bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır. Kendini üstün görme boyutundaki 1 birimlik artış davranışsal sinizmi 0,275 birim arttıracaktır. Dolayısıyla, kendini üstün görme boyutunun davranışsal sinizmi etkilediğini öne süren H_{1c} hipotezi **kabul**; işini küçük görme boyutunun davranışsal sinizmi etkilediğini öne süren H_{1f} hipotezi **reddedilmiştir**.

Düzenleyici değişkenli bir araştırma modelinde, düzenleyici etkinin olup olmadığı etkileşimsel etkiye (etkileşim değişkeni) bakılarak anlaşılmaktadır. Bu amaçla yapılan analizlerde, bağımsız değişkenin ve düzenleyici değişkenin etkileri kontrol altına alındıktan sonra etkileşimsel değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlı olması, düzenleyici bir etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Gürbüz, 2019: 86). Yapılan düzenleyici etki analiz sonuçlarına göre, algılanan aşırı nitelikliliğin alt boyutlarının örgütsel sinizmin alt boyutları üzerindeki etkisinde *gelişime açıklık*, *dışadönüklük*, *duygusal dengesizlik* şeklindeki kişilik özellikleri alt boyutlarının düzenleyici bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bu sonuçlara göre araştırmanın H_2 hipotezi **reddedilmiştir**.

SONUÇ

Aşırı niteliklilik algısına sahip olan bireyler, sahip olduğu niteliklerin işin gerekliliklerini aştığını düşünerek kendini üstün görmekte ve/veya yaptıkları işin kendilerinden daha az nitelikli olduğunu düşündükleri bireyler tarafından da icra edilmesi sonucu işlerini küçük görmektedirler. Son zamanlarda iş hayatında sıkça gözlemlenen aşırı niteliklilik algısı, birey ve örgüt açısından sorunlara yol açabilmektedir. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı, aşırı niteliklilik algısına sahip olan bireylerin, örgütsel sorunlardan birini oluşturan örgütsel sinizme etkisini tespit ederek; hangi kişilik özelliğinin bu etkiyi arttırdığını, azalttığını veya yönünü değiştirdiğini ortaya koymaktır. Buradan hareketle, araştırmanın ilk hipotezi olan algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının örgütsel sinizmin boyutları üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel ve davranışsal boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Luksyte vd. (2011) yapmış oldukları çalışmada, bireylerin aşırı niteliklilik algıları arttıkça sinizm düzeylerinin de artış gösterdiğini saptamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, aşırı nitelikli çalışanlar sahip oldukları fazla eğitim, beceri ve tecrübe gibi niteliklerini örgütten uzaklaşarak koruma eğilimindedirler. Başka bir deyişle, aşırı nitelikli çalışanlar, sahip oldukları fazla niteliklerini tam olarak kullanamadıklarında veya geliştiremediklerinde örgüte karşı sinik tutumlar sergilemektedirler. Bu eksik beceri kullanımı, çalışanlarda

yaptıkları işin anlamını kaybetmesine neden olmakta ve çalışanlarda olumsuz davranışlara yol açabilmektedir (Luksyte vd., 2011; Wu, Luksyte ve Parker, 2015). Bu çerçevede, araştırma bulgusunun Luksyte vd.'nin (2011) yapmış olduğu çalışma ile benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Araştırmanın ikinci hipotezinde algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının örgütsel sinizm boyutları üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünün olup olmadığı incelenmiştir. Yazın incelendiğinde, bireylerin sahip olduğu kişilik özelliklerinin aşırı niteliklilik algısı üzerinde etkili olduğu ortaya konulmuştur. Yapılan çalışmalarda, gelişime açıklık kişilik özelliğine sahip bireylerin kendilerini aşırı nitelikli hissetme olasılıklarının yüksek olduğu (Fine, 2007); narsist kişilik özelliğine sahip bireylerin aşırı niteliklilik algılarının yükseldiği (Harari vd., 2017; Liu ve Wang, 2012; Lobene ve Meade, 2010; Lobene vd., 2015; Maynard vd., 2014); nevrotik kişilik özelliklerine sahip çalışanların kendilerini aşırı nitelikli olarak algıladıkları (Liu ve Wang, 2012; Özdevecioğlu vd., 2015); duygusal dengesizlik kişilik özelliğine sahip çalışanların kendilerini işin gerektirdiğinden daha fazla eğitilmiş, bilgili ve yetenekli gördükleri (Karaman ve Çetinkaya, 2019) bulgulanmıştır. Yazında, kişilik özelliklerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır (Abraham, 2000; Akman, 2013; Alan ve Fidanboy, 2013; Murat, 2017; Murat ve Börü, 2017; Öndeş ve İrmış, 2018; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Torun, 2016). Kişilik özelliklerinin düzenleyici (moderatör) rolünün tespitinde düzenleyicilik etki analiz yöntemine başvurulmuştur. Yapılan analiz sonucunda, aşırı niteliklilik algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünün olmadığı tespit edilmiştir. Yazın taraması sonucunda kişilik özelliklerinin iki değişken arasındaki düzenleyici rolünü inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışma kapsamında kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünün bulunamamasında, katılımcıların kendilerini olumsuz kişilik özellikleri ile ilişkilendirmekten kaçınmış olma ihtimalleri gözönünde bulundurulmalıdır.

Araştırmada, çalışanların çeşitli nedenlerle sahip olduğu aşırı niteliklilik algısının örgütsel sinizme neden olabileceği bulgusu, örgütler için önem arz etmektedir. Bireyin eğitim, deneyim, yetenek gibi niteliklerini subjektif olarak işin gereklerinden fazla olarak düşünmesi, örgüte karşı kötümser inançlara sahip olmasına ve olumsuz davranışlar sergilemesine neden olmaktadır. Bu bağlamda araştırmadan elde edilen bulgulardan hareketle, yönetici ve uygulayıcılar için bazı öneriler sunulmaktadır. Aşırı niteliklilik algısının olumsuz sonuçlarının azaltılmasında insan kaynakları yöneticileri ve uygulayıcılarının işgören temin ve seçim sürecinde kişi-iş uyumunu sağlaması gerekmektedir. Doğru işe doğru insan yerleştirilebilmesi ve yapılacak işin bireyin potansiyeli altında kalmaması için iş analizlerine işlevsellik kazandırılmalıdır. İşin gerekleri yani talep edilenler ile bireyin nitelikleri arasında zayıf uyum veya uyumsuzluk söz konusu ise bu durum bireyin olumsuz tutumlar sergilemesine neden olmaktadır. Ayrıca, işe alımlarda istihdam koşulları ve her iki tarafın istihdam koşullarındaki kazanımları açıkça belirtilmelidir. Bu sayede çalışanların psikolojik sözleşme ihlalleri ve eşitsizlik duyguları önlenirken; artı niteliklerinin de işletme için uygun ve yararlı olup olmadığının anlaşılması sağlanabilir.

Aşırı niteliklilik algısı ve örgütsel sinizmin olumsuz etkilerini azaltmak veya ortadan kaldırmak için yöneticilerin, çalışanların katkılarına değer verdiklerini vurgulamaları ve çalışanların yetkinliklerini takdir etmeleri önerilebilir. Aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanların iş arkadaşları için mentorluk yapması veya yeni istihdam edilen bireylerin oryantasyonlarında görevlendirilmeleri, niteliklerini kullanabilecekleri zorlu görevlerle motive edilmeleri de tercih edilebilir. Aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanların örgütten elde edeceği kazanımların artırılması, örgüte karşı oluşabilecek sinizm gibi olumsuz tutum ve davranışları engelleyebilir. Bu doğrultuda örgütün amaçları ile çalışanların amaçlarının uyumlu hale getirilmesi, çalışanlara söz hakkı verilmesi, çalışanların güçlendirilmeleri ve yetkilendirilmeleri önerilebilir. Nitekim Erdoğan ve Bauer (2009: 564)'e göre; personel güçlendirme faaliyetleri aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların performanslarının yükselmesinde ve onların daha uzun süre örgütte kalmalarında etkili bir yoldur. Örgütsel destek algısı, kariyer gelişim olanakları, iş zenginleştirme, ödüllendirme sistemi, performansa dayalı ücret sistemlerinin kurulması gibi öneriler, aşırı niteliklilik algısının neden olduğu olumsuz örgüt çıktılarının azaltılmasına katkı sağlayabilir.

Algılanan aşırı niteliklilik ile ilgili araştırma yapacak bilim insanlarına kişilik özelliklerinin bağımsız değişken olarak aşırı niteliklilik algısı üzerindeki etkisi, kültürel boyutların etkisi veya aşırı nitelikliliğin aracı rolü olan farklı bir araştırma deseni geliştirmeleri önerilebilir. Araştırmacıların, aşırı niteliklilik algısını farklı sektörlerde, daha büyük örneklem kitleleri üzerinde ve/veya farklı veri toplama teknikleri kullanarak çalışması alan yazının zenginlik ve derinlik kazanmasında değerli katkılar sağlayabilir. Yapılan çoğu araştırmanın birtakım sınırları olduğu gibi, bu araştırmanın da çeşitli sınırları bulunmaktadır. Araştırma, üretim alanında faaliyet gösteren tek bir kurumda yapılmıştır. Araştırma sonuçları, tüm üretim sektörü çalışanları için genellenemez. Araştırma kapsamında, algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel sinizm ve kişilik özellikleri değişkenlerine etki eden başka etmenlerin olduğu bilinmektedir. Gelecek çalışmalarda bu etmenlerin incelenmesi önemli görülmektedir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Makalenin tüm süreçlerinde Yönetim ve Ekonomi Dergisi'nin araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hareket edilmiştir.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

1. yazar %60 oranında, 2. yazar %40 oranında katkı sağlamıştır.

Çıkar Beyanı

Yazarların herhangi bir kişi ya da kuruluş ile çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 269-292.
- Acaray, A. (2019). Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Örgüt Temelli Özsaygının Düzenleyici Rolü. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 447-468.

- Akncı, Z., Güven, M., & Demirel, O. (2015). Öğrencilerin A ve B Tipi Kişilik Yapısı ile Psikoşiddet (Mobbing) ve Depresyon Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 55-74.
- Akman, G. (2013). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Alan, H., & Fidanboy, C. (2013). Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik Arasındaki İlişkiler: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 165-176.
- Alfes, K. (2013). Perceived overqualification and performance. The role of the peer-group. *Zeitschrift für Personalforschung*, 314-330.
- Alfes, K., Shantz, A., & Baalen, S. (2016). Reducing Perceptions of Over Qualification and its Impact on Job Satisfaction: The Dual Roles of Interpersonal Relationships at Work. *Human Resource Management Journal*, 84-101.
- Alkan, N. (2007). *Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*. Ankara: Yayınlanmamış Araştırma.
- Altınöz, M. (2018). Yetenek Yönetiminin Algılanması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 82-95.
- Andersson, L. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 1395-1418.
- Andersson, L., & Bateman, T. (1997). Cynicism in The Workplace: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 449-469.
- Bacanlı, H., İlhan, T., & Aslan, S. (2009). Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 261-279.
- Balay, R., Kaya, A., & Cülha, A. (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 123-144.
- Barrick, M., & Mount, M. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 1-26.
- Bartlett, J., Kotrlik, J., & Higgins, C. (2001). Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 43-50.
- Bolino, M., & Feldman, D. (2000). The Antecedents and Consequences of Underemployment Among Expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, 889-911.
- Büchel, F. (2002). The effects of overeducation on productivity in Germany: the firms' viewpoint. *Economics of Education Review*, 263-275.
- Cihangiroğlu, N., & Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-16.
- Costa, P., Busch, C., Zonderman, A., & McCrae, R. (1986). Correlations of MMPI Factor Scales With Measures of the Five Factor Model of Personality. *Journal of Personality Assessment*, 640-650.
- Çalışkan, S. C., Ünal, Z., Kalafatoğlu, Y., Üçler, Ç., & Akün, F. (2015). Yöneticilerin Algılanan Kültürel Zekası, Çalışanın Farklılık İklimi Algısı, Gelişime Açıklık ve Örgütsel Sinizm Etkileşimi Üzerine Turizm Sektöründe Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 1-11.
- Çetin, F., & Basım, H. (2017). Örgütte Bireysel Farklılıklar, Kişilik ve Değerler. Ü. Sığrı, & S. Gürbüz içinde, *Örgütsel Davranış* (s. 93-135). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Dean, J., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 341-352.
- Demir, S. (2021). *Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Örgütsel Sinizme Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Deniz, A., & Erciş, A. (2010). Kişilik Özellikleri, Hedonik ve Rasyonel Fayda, Marka Duygusu ve Marka Bağlılığı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 141-165.
- Eaton, J. (2000). *A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism*. Toronto: York Üniversitesi. Master of Arts.

- Erdoğan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived Overqualification and Its Outcomes: The Moderating Role of Empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 557-565.
- Erdoğan, B., Bauer, T. N., Peiro, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified Employees: Making The Best of a Potentially Bad Situation for Individuals and Organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 215-232.
- Erdoğan, P., & Bedük, A. (2013). Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 17-36.
- Erdost, H., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 514-524). Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Fine, S. (2007). Overqualification and Selection in Leadership Training. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 61-68.
- Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *The International Journal of Human Resource*, 346-355.
- Frenette, M. (2004). The overqualified Canadian graduate: the role of the academic program in the incidence, persistence, and economic returns to overqualification. *Economics of Education Review*, 29-45.
- Green, F., & McIntosh, S. (2007). Is There a Genuine Under-Utilization of Skills Amongst the Over-Qualified? *Applied Economics*, 427-439.
- Guerrero, L., & Hatala, J.-P. (2015). Antecedents of perceived overqualification: a three-wave study. *Career Development International*, 409-423.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Harari, M. B., Manapragada, A., & Viswesvaran, C. (2017). Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *Journal of Vocational Behavior*, 28-47.
- Hersch, J. (1995). Optimal Mismatch and Promotions. *Economic Inquiry*, 611-624.
- John, O., Naumann, L., & Soto, C. (2008). Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues. O. P. John, R. W. Robins, L. A. Pervin, & (Eds.) içinde, *Handbook of Personality, Third Edition: Theory and Research* (s. 114-158). New: NY: Guilford Press.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1997). Perceived Overqualification, Emotional Support, and Health. *Journal of Applied Social Psychology*, 1906-1918.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1999). Perceived Overqualification and Health: A Longitudinal Analysis. *The Journal of Social Psychology*, 14-28.
- Johnson, J., & O'Leary-Kelly, A. (2003). The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal. *Journal Of Organizational Behavior*, 627-647.
- Johnson, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). An Evaluation of a Perceived Overqualification Scale Across Work Settings. *The Journal of Psychology*, 425-441.
- Kahveci, G., & Köse, Ö. (2019). İlk ve Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Sinizmin Örgütsel Mutluluk Üzerindeki Rolünün İncelenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, 135-156.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatmininin Aracılık Etkisi. *Global Journal Of Economics And Business Studies*, 34-46.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 83-97.

- Karaman, E. E., & Çetinkaya, N. (2019). Kişilik Özelliklerinin Algılanan Aşırı Nitelikliliğe Etkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 13-33.
- Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived Overqualification: A Review and Recommendations for Research and Practice. *Research in Occupational Stress and Well-being*, 1-42.
- Lobene, E. V., & Meade, A. W. (2013). The Effects of Career Calling and Perceived Overqualification on Work Outcomes for Primary and Secondary School Teachers. *Journal of Career Development*, 508-530.
- Lobene, E. V., Meade, A. W., & Pond, S. B. (2015). Perceived Overqualification: A Multi-Source Investigation of Psychological Predisposition and Contextual Triggers. *The Journal of Psychology*, 684-710.
- Lobene, E., & Meade, A. W. (2010). Perceived Overqualification: An Exploration of Outcomes. *In 25th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, GA*.
- Luksyte, A., Spitzmueller, C., & Maynard, D. C. (2011). Why Do Overqualified Incumbents Deviate? Examining Multiple Mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 279-296.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behaviour. An Evidence Based Approach*. N.Y.: Mcgrow Hill.
- Maltarich, M. A., Reilly, G., & Nyberg, A. J. (2011). Objective and Subjective Overqualification: Distinctions, Relationships, and a Place for Each in the Literature. *Industrial and Organizational Psychology*, 236-239.
- Maynard, D. C., & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 435-455.
- Maynard, D. C., Brondolo, E. M., Connelly, C. E., & Sauer, C. E. (2014). I'm Too Good for This Job: Narcissism's Role in the Experience of Overqualification. *Applied Psychology: An International Review*, 208-232.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behaviour*, 509-536.
- McCrae, R., & John, O. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of personality*, 175-215.
- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). "I Have a Job, But . . .": A Review of Underemployment. *Journal of Management*, 962-996.
- Mount, M., Barrick, M., Scullen, S., & Rounds, J. (2005). Higher-Order Dimensions of the Big Five Personality Traits and the Big Six Vocational Interest Types. *Personnel Psychology*, 447-478.
- Murat, G. (2017). *Karanlık Kişilik Özellikleri ile Sinizm Arasındaki İlişki*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Murat, G., & Börü, D. (2017). *Karanlık Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi*. 5. Örgütsel Davranış Kongresi (s. 576-585). Antalya: Marmara Üniversitesi.
- Mutlu, P. (2013). *The Effect of Perceived External Prestige on the Relationship Between Perceived Overqualification and Both Organizational Commitment and Turnover Intention*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öndeş, E., & İrmiş, A. (2018). Genel Sinizm ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Journal of Eurasian Socioeconomic Studies*, 1-12.
- Özdemir, A. (2016). *Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri ve Uygulamalar*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Özdevecioğlu, M., Harmanlı, Y. K., & Dedeoğlu, T. (2015). The Effect of Perceived Overqualification on Employee Performance: The Mediating Role of Neuroticism. *In Symposium paper presented at the IAMB Conference in Istanbul, Turkey*, 1-11.
- Özkanan, A. (2018). Algılanan Aşırı Nitelikliliğe İki Yönlü Bakış: Çalışan- Amir Değerlendirmesi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 664-672.
- Özler, D., Atalay, C., & Şahin, M. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 47-57.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2013). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Alfa Akademi.
- Sarıtaş, M. (1997). Yönetimde Kişilik Faktörü. *Eğitim Yönetimi*, 527-548.

- Steel, R. P., & Lounsbury, J. W. (2009). Turnover process models: Review and synthesis of a conceptual literature. *Human Resource Management Review*, 271-282.
- Şentürk, F. K. (2015). Etik Liderliğin Belirleyicisi Olarak Kişilik Faktörü. 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (s. 598-605). Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi .
- Tatar, A., Bildik, T., Saltukoğlu, G., & Dinçel, M. (2014). Klinik Olmayan Örneklemde Beş Faktör Kişilik Envanteri Belirti Tarama Amaçlı Kullanılabilir mi?: Ön Çalışma. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 181-199.
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 283-305.
- Torun, Y. (2016). *Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Üçok, D., & Torun, A. (2014). Tükenmişliği Etkileyen Olumsuz Tutum ve Beklentiler: Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 231-250.
- Üngüren, E. (2011). *Psikobiyolojik Kişilik Kuramı Ekseninde Yöneticilerin Kişilik Özellikleri, Karar Verme Stilleri ve Örgütsel Sonuçlara Yansımaları*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi.
- Vaisey, S. (2006). Education and its Discontents: Overqualification in Amerika, 1972-2002. *Social Forces*, 835-864.
- Verhaest, D., & Omey, E. (2006). The Impact of Overeducation and Its Measurement. *Social Indicators Research*, 419-448.
- Verhaest, D., Schatteman, T., & Van Trier, W. (2015). Overeducation in the Early Career of Secondary Education Graduates: An Analysis Using Sequence Techniques. *Young*, 336-356.
- Wald, S. (2005). The Impact of Overqualification on Job Search. *International Journal of Manpower*, 140-156.
- Weymer, A., & Maciel, C. (2014). The influence of the Overqualification and Learning on Individuals' job Satisfaction. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 96-109.
- Wu, C.-H., Luksyte, A., & Parker, S. K. (2015). Overqualification and Subjective Well-Being at Work: The Moderating Role of Job Autonomy and Culture. *Social Indicators Research*, 917-937.
- Yıldız, B., Özdemir, F., Habib, E., & Çakı, N. (2017). Aşırı Nitelikliliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükranın Moderatör Etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 40-61.
- Zhang, M. J., Law, K. S., & Lin, B. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, 61-84.

SUMMARY

Employees who have perceptions of overqualification have been among the topics of interest to researchers in recent years, but it is not a new topic for organizations. In recent years, the number of over-qualified employees shows a growing trend as a function of social and economic problems. The concept of over-qualifications, another face of underemployment, means that the qualifications possessed by individuals exceed the qualifications required by the job. The concept of perceived overqualification consists of subjective impressions of an individual who thinks that she/he has more than the characteristics required for work. In other words, perceived overqualification is that the employee thinks that he or she has more qualifications than the qualifications required by the job. It is also defined as

the perception that opportunities to acquire and use qualifications related to a new job are limited.

Unemployment and layoffs as a result of the contraction in the country's economy and the economic crises are changing the equilibrium point in the labor market. The increase in labor supply and decrease in labor demand during these periods deprives individuals of the right to determine the jobs they will do and causes them to accept jobs that require less qualifications at lower wages. Based on this, an individual who has more qualifications than the job requires has less earnings than she/he expects, and as a result considers herself/himself overly qualified. A person enters into more expectations when he perceives himself as overqualified, and when these expectations are not met or less met, she/he exhibits negative attitudes and behaviors towards work.

The aim of this study is to determine how perceived overqualification has an effect on organizational cynicism and whether personality traits have regulatory role in this effect. The survey data was obtained by electronic survey technique using convenience sampling method between the dates of August 25 and September 30, 2020. The survey form created to collect data used the perceived overqualification scale, the organizational cynicism scale, and the five factor personality traits scale. The main part of the research is the white collar employees of a business operating in the production sector. A survey form was sent to 250 white collar employees, and 159 responses received. In the analysis of the data obtained, the SPSS 22 program and the process version 3.5 macro developed by Hayes were used.

According to the results of the research, self-righteousness dimension of perceived overqualification had a significant effect on cognitive and behavioral cynicism from the dimensions of organizational cynicism. It was concluded that the regression model, in which the regulatory role of personality traits dimensions was tested in the effect of perceived overqualification on the dimensions of organizational cynicism, was not significant.

In recent years, the number of over-qualified employees shows a growing trend as a function of social and economic problems. It is important that the perception of overqualification that employees have managed without causing negative organizational consequences, such as organizational cynicism. In this context, the findings of the effect of perceived overqualification on organizational cynicism examined. It is believed that theoretical and practical recommendations in the study will contribute to researchers and practitioners.

İşyeri Nezaketsizliğinin Geri Çekilme Davranışlarına Etkisi: Tükenmişliğin Aracı, Kişisel Adil Dünya İnancının Düzenleyici Rolü

Şeyda Nur SEÇKİN*

ÖZ

Bu çalışmada, algılanan işyeri nezaketsizliğinin, duygusal tükenmişlik aracılığıyla çalışanlarda geri çekilme davranışlarını tetikleyip tetiklemediği incelenmiş; çalışanların kişisel adil dünya inançlarının algılanan işyeri nezaketsizliği-duygusal tükenmişlik- geri çekilme davranışları ilişkisinde düzenleyici bir rol oynayıp oynamadığı test edilmiştir. Saha araştırması, imalat işletmelerinde idari birimlerde çalışmakta olan ve yönetici kadrosunda olmayan 355 personel üzerinde yürütülmüştür. Elde edilen veriler, güvenilirlik, faktör, korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak incelenmiştir. Araştırma sonuçları, çalışanların işyerinde algıladıkları yönetici ve iş arkadaşları nezaketsizliği arttıkça, duygusal tükenmişlik ve geri çekilme davranışlarının arttığını ve iş arkadaşları nezaketsizliğinin, yönetici nezaketsizliğine kıyasla hem duygusal tükenmişlik hem de geri çekilme davranışlarını daha fazla pozitif yönde etkilediğini göstermiştir. Bunun yanı sıra, duygusal tükenmişliğin, yönetici ve iş arkadaşları nezaketsizliği-geri çekilme ilişkisinde aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, çalışanların yüksek düzeyde kişisel adil dünya inancına sahip olması halinde, daha az duygusal tükenmişlik yaşadıkları böylelikle de daha az geri çekilme davranışları sergiledikleri belirlenmiştir. Kişisel adil dünya inancı düşük olan çalışanlarda ise; duygusal tükenmişlik ve geri çekilme davranışlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İşyeri Nezaketsizliği, Tükenmişlik, Geri Çekilme, Adil Dünya İnancı

JEL Sınıflandırması: M10, M12, M19

The Impact of Workplace Incivility on Withdrawal Behaviors: The Mediating Role of Exhaustion and The Moderating Role of Personal Belief in A Just World

ABSTRACT

In this study, whether emotional exhaustion has a mediating effect on workplace incivility-withdrawal relationship was examined; and the moderating role of employees' personal beliefs in a just world on workplace incivility-emotional exhaustion-withdrawal relationship was tested. Field study was conducted on 355 non-manager employees working in administrative units of manufacturing firms. Obtained data was analyzed by conducting reliability, factor, correlation and regression analyses. Study findings demonstrated that supervisor and coworker incivility affect both emotional exhaustion and withdrawal positively and the positive effect of coworker incivility was stronger. In addition, the mediating effect of emotional exhaustion on supervisor and coworker incivility-withdrawal relationship was found to be significant. Moreover, for employees whose personal beliefs in a just world is low, it was found that perceived supervisor and coworker incivility have a stronger positive effect on emotional exhaustion; and as personal belief in a just world increases from low to high, the indirect effect of both supervisor and coworker incivility on withdrawal (via emotional exhaustion) decreases.

*Dr. Öğretim Üyesi, İnönü Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Malatya, Türkiye, email:seydaseckin@gmail.com., ORCID Bilgisi:0000-0002-2313-1340

(Makale Gönderim Tarihi: 04.09.2019 / Yayına Kabul Tarihi:31.05.2021)

Doi Number: 10.18657/yonveek.615364

Makale Türü: Araştırma Makalesi

GİRİŞ

Rekabet, performans baskısı, stres vb gibi nedenlerle çalışma hayatında nezaketsizlik giderek artmakta; nezaketten yoksun insan ilişkilerinin hem çalışanları hem de örgütsel faaliyetleri olumsuz yönde etkilediği görülmektedir (Andersson ve Pearson, 1999; Pearson ve Porath, 2005). Yapılan araştırmalar, işyerinde algılanan nezaketsizlik arttıkça, çalışanların iş ve yaşam tatminlerinin azaldığını; iş performanslarının düştüğünü, işten ayrılmaya niyetlendiklerini ve üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilediklerini göstermektedir (Cortina vd., 2001; Pearson ve Porath, 2005; Griffin, 2010; Penny ve Spector, 2005; Estes ve Wang, 2008). Bu çalışmada ise, Kaynakların Korunması Kuramı (Hobfoll, 2001) ve konuya ilişkin daha önceki araştırma bulgularından hareketle, işyeri nezaketsizliğinin geri çekilme davranışları üzerindeki etkisi ele alınmış ve bu etkide duygusal tükenmişliğin aracı bir rol oynayıp oynamadığı incelenmiştir. Bunun yanı sıra, çalışanların bireysel yaşantılarında adaletsizliğe uğramadıklarına; neyi hak ettilerse onu yaşadıklarına ilişkin inançlarını ifade eden kişisel adil dünya inançlarının (Dalbert, 2001), algılanan nezaketsizlik- duygusal tükenme ilişkisi ile algılanan nezaketsizliğin geri çekilme davranışları üzerindeki dolaylı etkisinde düzenleyici bir role sahip olup olmadığı test edilmiştir.

Çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmaları halinde sergiledikleri tutum ve davranışların nezaketsizliğin kaynağı olan kişi veya kişilere bağlı olarak farklılaşacağı belirtilmekte (örn. yöneticiler, meslektaşlar, müşteriler); fakat konuya ilişkin yapılan araştırmaların birçoğunda nezaketsizliğin kaynağının belli olmadığı ve söz konusu ayrımı dikkate alan daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğu dile getirilmektedir (Schilpzand, Pater ve Erez, 2016:64-65). Bu çalışmada, katılımcıların bir üst amirlerine ve iş arkadaşlarına ilişkin algıladıkları nezaketsizlik incelenmiş; duygusal tükenmişlik ve geri çekilme davranışları üzerindeki etkileri ayrı ayrı test edilmiştir.

İlgili yazın incelendiğinde, kişisel adil dünya inancının, çalışanların işe ve örgüte yönelik tutumları ile stres faktörleri karşısında verdikleri tepkileri önemli ölçüde farklılaştırdığı görülmektedir. Ancak, yapılan literatür taramasında, çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmaları halinde kişisel adil dünya inançlarının verdikleri tepkileri farklılaştırıp farklılaştırmadığını ele alan herhangi bir araştırmayla karşılaşılmamıştır. Bu nedenle, elde edilen bulguların ilgili alana katkı sağlayabileceği düşünülebilir. İlk bölümde, işyeri nezaketsizliği, duygusal tükenmişlik ve geri çekilme davranışlarına ilişkin literatür taramasına yer verilmiş; ikinci bölümde, analiz sonuçları raporlanmış; son bölümde ise elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

A. İşyeri Nezaketsizliği

İşyeri nezaketsizliği, düşük yoğunluklu, niyeti belli olmayan ancak karşılıklı saygı normlarını ihlal eden sapkın davranışlar olarak tanımlanmaktadır

(Andersson ve Pearson,1999). Çalışma ortamını dağınık bırakmak, işyerinde telefonda yüksek sesle kişisel meseleler hakkında konuşmak, karşı tarafı küçük düşürecek yorum veya imalarda bulunmak, dinlememek vb. gibi davranışlar işyeri nezaketsizliği kapsamında yer almakta (Andersson ve Pearson,1999; Johnson ve Indvink, 2001); söz konusu davranışların kaynağı yöneticiler, astlar, müşteriler veya meslektaşlar olabilmektedir (Schilpzand, Pater ve Erez, 2016).

İşyeri nezaketsizliği, çalışma hayatına ilişkin önemli bir problem olarak nitelendirilmekte; rekabet, performans baskısı, stres, belirsizlik ve otoriter iş çevrelerinin nezaketsizliği artırdığı ifade edilmektedir (Andersson ve Pearson, 1999; Pearson ve Porath, 2005). Bununla birlikte, nezaketsizliğin işletmelerde önemli bir problem olarak pek de fazla dikkate alınmadığı; genellikle yönetim nezdinde çalışanlar arasındaki kişisel bir problem olarak görüldüğü belirtilmektedir (Pearson ve Porath, 2012; Pearson vd., 2000). Ayrıca, çalışanların işyerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalmaları halinde genellikle yaşadıkları durum hakkında sessiz kaldıkları; örgüt yönetimine durumu bildirmedikleri, dolayısıyla nezaketsizliği önlemeye yönelik gerekli önlemlerin zamanında alınmadığı, böylelikle de nezaketsizliğin örgütlerde yerleşik hale geldiğine dikkat çekilmektedir (Cortina ve Magley, 2009).

Örgütlerde nezaketsiz davranışları tetikleyen faktörler incelendiğinde; algılanan dağıtımsal ve prosedürel adaletsizliğin, düşük iş tatmini (Blau ve Anderson, 2005; Meier ve Semmer, 2013), depresyon ile işe bağlı gerginliğin (Blau, 2007) çalışanları nezaketsiz davranışlar sergilemeye sevk ettiği; algılanan etik liderliğin ise işyeri nezaketsizliği ile negatif yönde ilişkili olduğu (Taylor ve Pattie, 2014) görülmektedir. Bunun yanı sıra, başarı ihtiyacı düşük, toplulukçu yönelimi yüksek çalışanların daha az nezaketsiz davranışlar sergiledikleri (Liu vd., 2009); olumsuz duygulanım ile örgüt üyeleri arasındaki düşük ilişki kalitesinin de (Reio ve Ghosh, 2009) işyeri nezaketsizliğini tetiklediği ifade edilmektedir. Ayrıca, rol belirsizliği ve rol çatışması yaşayan; uzlaşılabilirlik düzeyi düşük, nevroitiklik düzeyi yüksek çalışanların algıladıkları işyeri nezaketsizliğinin de daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Taylor ve Kluemper, 2012; Milam, Spitzmuller ve Penney, 2009).

Araştırmalar, işyeri nezaketsizliğinin çalışanları psikolojik açıdan olumsuz yönde etkilediğine; çalışanlarda depresyon, stres, kaygı ile duygusal tükenmişlik düzeyini artırdığına işaret etmektedir (Estes ve Wang, 2008; Cortina vd., 2001; Kern ve Grandey, 2009; Sliter vd., 2010; Caza ve Cortina, 2007). Bunun yanı sıra, nezaketsizliğin, çalışanlarda öfke, korku, üzüntü gibi olumsuz duyguları tetiklediği (Porath ve Pearson, 2012); öznel iyi oluş ve yaşam tatminlerini azalttığı, çalışanların aile hayatlarında problemler yaşamalarına yol açtığı ve iş-aile çatışmasını da artırdığı ifade edilmektedir (Cortina vd., 2001; Lim ve Lee, 2011; Ferguson, 2012; Lim ve Cortina, 2005).

Pearson ve Porath (2005), örgütsel hiyerarşide yüksek statüye sahip çalışanların nezaketsiz davranışlar sergilemelerinin daha kolay olduğunu ve bu durumun düşük statülü çalışanları intikam almaya sevk ettiğini belirtmektedir. Yine aynı araştırmacılar, çalışanların nezaketsiz davranışlara maruz kalmaları halinde,

işteki çabalarını bilinçli olarak azalttıklarına, çalışanların nezaketsiz davranışlar sergileyen kişi veya kişilerle bir sonraki iletişimlerini düşünerek kaygılandıklarına dikkat çekmektedirler. Bununla birlikte, yapılan araştırmalar incelendiğinde, algılanan nezaketsizlik arttıkça, çalışanların daha fazla işe devamsızlık yaptıkları (Sliter, Sliter ve Jex, 2012; Pearson ve Porath, 2012), işten ayrılmaya niyetlendikleri (Griffin, 2010; Laschinger vd., 2009), üretkenlik karşıtı iş davranışları sergiledikleri (Penny ve Spector, 2005), iş tatmini (Cortina vd., 2001); iş performansı (Porath ve Erez, 2007; Sliter vd., 2012) ve örgütsel bağlılıklarının da azaldığı (Lim ve Teo, 2009) görülmektedir.

B. Duygusal Tükenmişlik ve Geri Çekilme

Duygusal tükenme, kişinin içsel kaynaklarını yitirmesi; enerji ve güç kaybı ile karşı karşıya kalması olarak tanımlanan tükenmişlik sendromunun (Freudenberger, 1974;159) alt boyutlarından biri olup bireyin duygusal kaynaklarındaki azalmayı ifade etmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Duygusal tükenmişlik yaşayan çalışanlar kendilerini bitkin ve yorgun hissetmekte, işe gitmekte gönülsüz davranmakta ve toparlanacak gücü kendilerinde bulamamaktadırlar. Duygusal kaynaklardaki bu azalma, fiziki sağlık sorunlarını da beraberinde getirebilmekte, çalışanlarda uykusuzluk, baş ağrıları, sindirim problemlerinin arttığı görülmektedir (Maslach ve Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Maslach ve Leiter, 1997)

Duygusal tükenmişliği tetikleyen faktörlere ilişkin yapılan araştırmalar incelendiğinde, rol çatışması, rol belirsizliği ve algılanan iş yükünün duygusal tükenmişliği pozitif yönde etkilediği görülmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993; McCormack ve Cotter, 2013; Mazur ve Lynch, 1989). Bunun yanı sıra, işyerindeki olumsuz insan ilişkilerinin, algılanan adaletsizliğin ve çalışanların iş hayatına ilişkin gerçekçi olmayan beklentilerinin de duygusal tükenmişlik ile pozitif yönde ilişkili olduğu belirtilmektedir (Leiter ve Maslach, 1988; Cordes ve Dougherty, 1993; Maslach vd., 2001)

Tükenmişlik yaşayan ancak hala mevcut işlerinde çalışmaya devam eden çalışanların işe ilişkin moral ve motivasyonlarının önemli ölçüde azaldığı görülmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Yapılan araştırmalar, çalışanların yaşadığı duygusal tükenmişlik arttıkça, iş performanslarının düştüğünü, iş tatminleri, örgütsel bağlılık ve öznel iyi oluşlarının azaldığını; daha fazla işten ayrılmaya niyetlendiklerini ve üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilediklerini göstermektedir (Swider ve Zimmerman, 2010; Leiter ve Maslach, 1988; Ansari, Maleki ve Mazraeh, 2013; Mamidenna ve Viswanatham, 2014).

Duygusal tükenmişliğin olası sonuçlarından birisinin de geri çekilme davranışlarındaki artış olacağı düşünülmektedir. Geri çekilme, çalışanların yaşadıkları tatminsizlik sonucu işe katılımlarının azalması, iş çevresinden uzaklaşmaları olarak tanımlanabilir (Hanisch ve Huslin, 1990). Çalışanlar; işe geç gelme, devamsızlık yapma veya işten erken çıkma gibi aktif davranışlarla iş çevresinden uzaklaşabildikleri gibi; hayal kurma, mesai saatleri içerisinde iş dışı konularla ilgilenme vb. gibi daha pasif eylemlerle de işe olan katılımlarını azaltabilmektedir (Carpenter ve Berry, 2017). Spector vd. (2006) tarafından bir tür

üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak kavramsallaştırılan geri çekilmenin, süreklilik arz etmesi halinde çalışanın işten ayrılmasıyla sonuçlanabildiği görülmektedir (Harrison, 2006). Genellikle, çalışanların kendilerini işyerinde rahatsız eden bir durum veya ortamdaki uzaklaşmak amacıyla geri çekildikleri; işyerindeki stres faktörlerinin, bireyler arası çatışmanın, algılanan adaletsizliğin, can sıkıntısının ve iş ortamındaki nezaketsizliğin geri çekilme davranışlarını tetiklediği görülmektedir (Spector vd. 2006:450; Carpenter ve Berry, 2017; Bruursema, Kessler ve Spector, 2011; Welbourne ve Sariol, 2016).

Çalışanların yönetici ve iş arkadaşlarının nezaketsiz davranışlarına maruz kaldıkça yaşadıkları duygusal tükenmişliğin artacağı; duygusal tükenmişliğin artmasıyla birlikte de geri çekilme davranışlarına yönelebilecekleri düşünülmektedir. Kaynakların Korunması Kuramına göre (Hobfoll, 2001) bireyler, sınırlı kaynaklara sahip olup (örn. maddi kaynaklar, koşullar, kişilik, enerji vb.) bu kaynakları elde etme, koruma veya artırma eğilimi göstermektedirler. Bunun yanı sıra, kaynak kayıpları, aynı miktarda kaynak kazanımlarıyla kıyaslandığında, kaynak kayıpları bireyleri daha fazla etkilemekte; kişi ilave kaynak kazanımından ziyade kaynak kaybına karşı daha fazla duyarlılık göstermektedir. Kaynakların Korunması Kuramı (Hobfoll, 2001) uyarınca, çalışanların karşı karşıya kaldığı nezaketsizlik arttıkça, çalışanların duygusal kaynaklarının azalacağı (örn. ruhsal ve zihinsel enerji); mevcut durumdan daha fazla olumsuz yönde etkilenmemek (bir diğer ifadeyle, daha fazla kaynak kaybına uğramamak) amacıyla da mesai bitiminden önce işten ayrılma, hasta olduğunu bahane ederek işe gelmeme vb. gibi geri çekilme davranışlarına yönelecekleri ifade edilebilir. Nitekim yapılan araştırma sonuçları da algılanan nezaketsizliğin çalışanlarda korku, öfke, üzüntü gibi olumsuz duyguları tetiklediğini, nezaketsiz davranışları sergileyen kişi ve kişilerle bir sonraki etkileşimlerini düşünerek kaygılandıklarını (Porath ve Pearson, 2012; Pearson ve Porath, 2005), yaşam tatminlerinin azaldığını ve iş çevresinden kendilerini geri çektiklerini göstermektedir (Estes ve Wang, 2008; Cortina vd., 2001; Sliter vd., 2010; Sliter vd., 2012). Geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: Yönetici nezaketsizliği, duygusal tükenmişlik aracılığıyla geri çekilme davranışlarını pozitif yönde etkiler.

H₂: İş arkadaşları nezaketsizliği, duygusal tükenmişlik aracılığıyla geri çekilme davranışlarını pozitif yönde etkiler.

C. Adil Dünya İnancı

Genel adil dünya inancı, kişinin, dünyanın öngörülebilir, istikrarlı ve adil olduğuna, insanların hak ettikleri gibi yaşadıklarına; iyilerin ödüllendirildiğine kötülerin de cezalandırıldığına ilişkin inancı olarak tanımlanmaktadır. Kişisel adil dünya inancı ise bireyin kendi hayatında adaletsizliğe uğramadığına, hayatta neyi hak ettiyse onu aldığına dair inancını ifade etmektedir (Dalbert, 2001). Lerner (1980), insanların dünyanın adil bir yer olduğuna inanma yönünde güdülendiklerini; bu inancın insanlar için bir tür ihtiyaç olduğunu belirtmektedir. Adil dünya inancı, her ne kadar pozitif bir yanılsama olsa da bireylerin hem günlük yaşamlarını düzenlemelerini hem de geleceğe güvenle bakmalarını kolaylaştırmaktadır (Dalbert, 1999; 2001). İnsanlar dünyanın adil bir yer olduğuna

inandıkça, belirsizlik veya zorluklarla daha kolay başa çıkabilmekte; geleceğe dönük planlar yapabilmekte, uzun vadeli amaçlar belirleyebilmekte, yaşamları ve başarılarına gelen olayları da daha fazla anlamlandırabilmektedirler (Lerner ve Miller, 1978; Dalbert, 2001, 2002).

Adil dünya inancının göreceli olarak süreklilik arz ettiği; bireylerin adaletsizliğe uğramaları halinde, yaşadıkları olumsuzluğu önemsemeyerek, konu üzerinde çok fazla düşünmeyerek ya da yaşadıkları adaletsizliğin bir sorumlusunun da kendileri olabileceğine inanarak adil dünya inançlarını korudukları ifade edilmektedir (Dalbert, 2001; 2002). Bununla birlikte, insanların kendi hayatlarını daha iyimser bir biçimde algılama eğiliminde oldukları; dolayısıyla da kişisel adil dünya inançlarının genel adil dünya inançlarından daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Dalbert, 1999). Yaşla birlikte adil dünya inancının arttığı (Dalbert, 2001), dışadönüklük, özsayı ve uzlaşılabilirliğin adil dünya inancı ile pozitif; nevrotiliğin de negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir (Bartholomaeus ve Streln, 2019).

Kişisel ve genel adil dünya inancının, bireylerin diğer insanlara bakış açılarını, başarılarına gelen olayları algılama ve yorumlama biçimlerini, verdikleri tepkileri, geleceğe yönelik beklentilerini önemli ölçüde etkilediği söylenebilir (Kılınç ve Torun, 2011:12). Araştırma sonuçları incelendiğinde, kişisel adil dünya inancının bireylerin yaşamları üzerinde algıladıkları kontrolü artırarak ümitsizliği azalttığı, yaşam tatminlerini pozitif yönde etkilediği (Uçar vd., 2019); iyimserliği ve şükür duygusunu artırdığı (Jiang vd., 2016) ve yaşamlarını daha fazla anlamlı bulmalarını sağladığı (Sapancı ve Bahtiyar, 2018) görülmektedir. Bunun yanı sıra, kişisel adil dünya inancı yüksek bireylerin, daha az yoğun öfke duygusu yaşadıkları (Dalbert, 2002), daha fazla affedici oldukları, diğer insanlara daha fazla güvendikleri ve başkalarına yardım etmede de daha istekli oldukları (Dalbert, 2001) belirtilmektedir.

Adil dünya inancı, çalışanların işe ve örgüte yönelik tutumları ile örgütsel stres faktörleri karşısında verdikleri tepkileri de şekillendirmektedir. Örneğin, Öcel (2011) ve Öcel ve Aydın (2012) araştırma sonuçları, adil dünya inancı yüksek çalışanların işyeri zorbalığına maruz kalmaları halinde daha az fiziksel rahatsızlık belirttileri gösterdiklerine ve işten ayrılma niyetlerinin de daha düşük olduğuna işaret etmektedir. Ayrıca, çalışanların genel adil dünya inancı arttıkça örgüte duydukları güven (Taştan ve İşçi, 2016) ve algıladıkları dağıtımsal adaletin de arttığı (Hsin-Lo, 2008) görülmektedir. Bunun yanı sıra, kişisel adil dünya inancı yüksek bireylerin, örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu, daha az tükenmişlik yaşadıkları ve daha az işten ayrılmaya niyetlendikleri (Otto ve Schmidt, 2007); iş tatminlerinin de daha yüksek olduğu (Johnston vd., 2016) belirtilmektedir.

Kişisel adil dünya inancının, yönetici ve iş arkadaşları nezaketsizliği-duygusal tükenmişlik ilişkisi ile; yönetici ve iş arkadaşları nezaketsizliğinin geri çekilme davranışları üzerindeki dolaylı etkisinde farklılaşmaya yol açacağı düşünülmektedir. Bir diğer ifadeyle, kişisel adil dünya inancının bireysel bir kaynak olarak (Dalbert, 2001) nezaketsiz davranışların çalışanlar üzerindeki

olumsuz etkisini azaltmada tampon görevi göreceği (buffering effect), çalışanların yönetici ve iş arkadaşları nezaketsizliğinden daha az olumsuz yönde etkilenmelerini sağlayacağı beklenmektedir. Kişisel adil dünya inancı yüksek çalışanların yönetici ve iş arkadaşlarının nezaketsiz davranışlarına maruz kalmaları halinde daha az tükenmişlik yaşayacakları, böylelikle de daha az geri çekilme davranışları sergileyecekleri düşünülebilir. Kişisel adil dünya inancı düşük bireylerde ise, duygusal tükenmişlik ve geri çekilme davranışlarının daha yüksek olabileceği ifade edilebilir. Geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

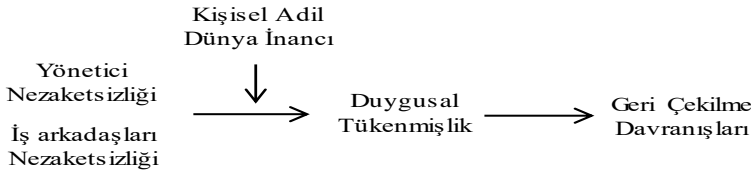
H₃: Kişisel adil dünya inancı, yönetici nezaketsizliği-duygusal tükenmişlik ilişkisinde düzenleyici rol oynamaktadır.

H₄: Kişisel adil dünya inancı, iş arkadaşları nezaketsizliği-duygusal tükenmişlik ilişkisinde düzenleyici rol oynamaktadır.

H₅: Kişisel adil dünya inancı, yönetici nezaketsizliğinin duygusal tükenmişlik aracılığıyla geri çekilme davranışları üzerindeki dolaylı etkisinde düzenleyici rol oynamaktadır.

H₆: Kişisel adil dünya inancı, iş arkadaşları nezaketsizliğinin duygusal tükenmişlik aracılığıyla geri çekilme davranışları üzerindeki dolaylı etkisinde düzenleyici rol oynamaktadır.

Şekil 1: Araştırma Modeli



II. YÖNTEM

A. Araştırma Yöntemi ve Örneklem

Bu çalışma, nicel bir araştırma olup araştırma verileri, yürütülen anket çalışmasıyla toplanmıştır. Araştırma evreni, Malatya 1. Organize Sanayi Bölgesinde imalat işletmelerinde çalışan ve yönetici kadrosunda olmayan idari personel olarak belirlenmiştir. Saha araştırması için elden dağıtılmak üzere 500 adet anket formu bastırılmıştır. Kolayda örneklem yöntemiyle Kasım 2019-Haziran 2019 tarih aralığında 363 kişiye ulaşılmıştır. Anketlere geri dönüş oranı %72'dir. 8 anket formu hatalı ve gelişi güzel doldurulmuş olması sebebiyle elenmiş; 355 anket değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen veriler; güvenilirlik, doğrulayıcı faktör, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizi ile incelenmiştir.

Katılımcıların %64,8'i erkek; %35,2'si kadın olup örneklemin %45,2'si evlidir. Örneklemin; %32,3'ü lise; %41,9'u ön lisans; %25,8'i de lisans mezunudur. Örneklemin %35,5'i 25-29 yaş aralığında yer almaktadır. 30-34 yaş aralığında olanların oranı %25,8; 35-39 yaş aralığında olanların oranı %12,9; 40-44 yaş aralığında olanların oranı %16,1; 45 yaş ve üzeri olanların oranı ise %9,7'dir. Katılımcıların %29'u 3 yıldan az; %35,5'i 3-5 yıl; %22,6'sı 6-9 yıl; %12,9'u da 10-14 yıl arası mevcut işlerinde çalıştıklarını belirtmişlerdir. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, örneklemin yarısından fazlasının erkek (%64,8); bekar (%55,8) ve 35 yaşın altında (%61,3) olduğu; önlisans ile lisans mezunu

(%67,7) ve mevcut iş yerlerinde 5 yıldan az bir süredir (%64,5) çalıştığı ifade edilebilir.

B. Ölçekler

Katılımcıların yönetici ve iş arkadaşlarının nezaketsiz davranışlarına ne sıklıkla maruz kaldıklarını belirlemek üzere Cortina vd. (2001) tarafından geliştirilen, tek boyut ve 7 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır (Örnek madde: “Önemsiz görülme veya küçümsenme”; “Hakkınızda küçültücü ve aşağılayıcı açıklamalar yapılması”). İlk aşamada, katılımcılardan son bir sene içinde yöneticilerinin nezaketsiz davranışlarına ne sıklıkla maruz kaldıklarını beyan etmeleri istenmiştir. Daha sonrasında ise yine aynı ölçek kullanılarak çalışma arkadaşlarının nezaketsiz davranışlarına ne sıklıkla maruz kaldıkları sorulmuştur. Bir diğer ifadeyle, aynı ölçek kullanılarak katılımcıların önce yöneticilerini, daha sonrasında ise iş arkadaşlarını düşünerek ölçekte yer alan ifadelere yanıt vermeleri istenmiştir. Ölçeğin Türkçe formu için Kumral (2017)’nin çalışmasından yararlanılmıştır. Ölçek 5 noktalı Likert tipi olup yanıtlar, 1=Hiçbir zaman ve 5=Her zaman aralığında derecelendirilmiştir.

Duygusal tükenmişliğin ölçümü için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanan tükenmişlik envanterinin 9 maddeden oluşan duygusal tükenmişlik alt boyutu kullanılmıştır (Örnek madde: “İşimden soğuduğumu hissediyorum”) Ölçek, Likert tipi olup yanıtlar 1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum aralığında derecelendirilmiştir.

Katılımcıların geri çekilme davranışlarının ölçümü için ise Spector ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğinin geri çekilme alt boyutu kullanılmıştır (Örnek madde: “İzin almadan işe geç gelirim”). Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Öcel (2011) tarafından yapılmıştır. Yanıtlar 1=Hiçbir Zaman, 5=Her Zaman aralığında kodlanmıştır.

Kişisel adil dünya inancının ölçümü için Dalbert (1999) tarafından geliştirilen, tek boyut ve 7 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır (Örnek madde: “Bana karşı genellikle adil davranılmıştır). Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Göregenli (2003) tarafından yapılmıştır. Ölçek Likert tipi olup yanıtlar 1=Kesinlikle Katılmıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum aralığında derecelendirilmiştir.

Son olarak, sosyal beğenilirliği ölçmek üzere Crowne ve Marlowe (1960) tarafından geliştirilen, Strahan ve Gerbasi (2002) tarafından kısa formu oluşturulan M-C 1(10) sosyal beğenilirlik ölçeği kullanılmıştır (Örnek madde: “Hata yaptığım her durumu kabullenirim”) Ölçek, tek boyut ve 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe formu için Erbay (2018)’in çalışmasından yararlanılmıştır. Ölçeğin cronbach alpha değeri 0,694’tür.

C. BULGULAR

Ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek üzere doğrulayıcı faktör analizi yapılmış; ölçeklere ilişkin ortalama açıklanan varyans (AVE), bileşik güvenilirlik (CR) ve cronbach alpha (α) değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 1’de yer almaktadır:

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	χ^2 (df)	RMSEA	TLI	GFI	CFI	AVE	CR	Faktör Yükleri	α
Yönetici Nezaketsizliği	1,748	,078	,950	,947	,974	,594	,850	,562-.923	,834
İş Arkadaşları Nezaketsizliği	1,397	,064	,970	,985	,995	,726	,914	,795-.916	,921
Duygusal Tükenmişlik	1,740	,074	,950	,950	,980	,794	,939	,824-.932	,938
Geri Çekilme	1,877	,080	,945	,942	,985	,532	,809	,483-.968	,811
Kişisel Adil Dünya İnancı	1,546	,072	,962	,945	,987	,717	,909	,693-.944	,917

Tablo 1’de yer alan sonuçlar incelendiğinde, araştırmada kullanılan ölçeklerin kabul edilebilir uyum indeks değerlerine sahip olduğu görülmektedir [Kabul edilebilir düzeydeki uyum indeks değerleri: $\chi^2/df \leq 4-5$; RMSEA=0,06-0,08; TLI=0,90-0,94; GFI=0,85-0,89; CFI $\geq 0,95$; (Byrne; 2016; Meydan ve Şeşen, 2015:37)]. Bununla birlikte, ölçek maddelerinin standardize edilmiş faktör yüklerinin ,562-,968 aralığında değiştiği; ölçeklere ilişkin elde edilen cronbach alpha (α) değerlerinin ise 0,80’ın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bir diğer sonuç ise, ölçeklere ilişkin hesaplanan açıklanan ortalama varyans (AVE) değerlerinin 0,50; bileşik güvenilirlik (CR) değerlerinin ise 0,70’ten büyük olduğu yönündedir. Böylelikle, ölçeklerin birleşim geçerliliğine sahip olduğu ifade edilebilir (Hair vd., 2010).

Ölçeklerin, ayrışma geçerliliğine sahip olup olmadığını belirlemek üzere değişkenlere ait ortalama açıklanan varyans değerlerinin karekökü (\sqrt{AVE}) ile değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları karşılaştırılmıştır. (Fornell & Larcker, 1981). Elde edilen sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur:

Tablo 2. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. Sosyal beğenilirlik	-					
2. Yönetici nezaketsizliği	-,04	(,77)				
3. İş arkadaşları nezaketsizliği	-,22	,53**	(,85)			
4. Duygusal tükenme	-,19	,45**	,57**	(,89)		
5.Geri çekilme	-,29	,36**	,44**	,51**	(,73)	
6.Kişisel adil dünya inancı	,15	-,35**	-,37**	-,41**	-,29**	(,85)
Ortalama	1,4	1,6	2,1	3,2	2,7	3,1
Standart Sapma	,21	,78	1,13	1,23	1,15	,54

***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05; () : \sqrt{AVE} değerleri

Tablo 2’de yer alan sonuçlar, tüm değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının, her bir değişkene ait ortalama açıklanan varyans değerlerinin karekökünden (\sqrt{AVE}) küçük olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, ölçeklerin ayrışma geçerliliğine sahip olduğu ifade edilebilir (Fornell & Larcker, 1981; Hair vd., 2010).

Tablo 2’de yer alan korelasyon katsayıları incelendiğinde ise, yönetici ve iş arkadaşları nezaketsizliğinin duygusal tükenmişlik ve geri çekilme davranışları ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir [(Yönetici nezaketsizliği: (r=,45; p<0,01); (r=,36; p<0,01), sırasıyla); (iş arkadaşları nezaketsizliği: (r=,57; p<0,01); (r=,44; p<0,01), sırasıyla)]. Kişisel adil dünya inancının, algılanan yönetici ve iş arkadaşları nezaketsizliği; duygusal tükenme ve geri çekilme davranışları ile de negatif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir [(r=-,35; p<0,01); (r=-,37; p<0,01); (r=-,41; p<0,01), (r=-,29; p<0,01)sırasıyla]. Katılımcıların sosyal beğenilirlik düzeyi ile araştırma değişkenleri arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Araştırma değişkenlerine ait aritmetik ortalamalar incelendiğinde, katılımcıların yöneticilerine ve iş arkadaşlarına ilişkin algıladıkları nezaketsizliğin düşük; duygusal tükenmişlik düzeylerinin ise ortalama bir değerde olduğu [(\bar{x} yönetici nezaketsizliği=1,6); (\bar{x} iş arkadaşları nezaketsizliği=2,1; \bar{x} duygusal tükenmişlik=3,2)]; ara sıra geri çekilme davranışları sergiledikleri (\bar{x} geri çekilme=2,7) ve kişisel adil dünya inançlarının ise ortalama bir değerde olduğu (\bar{x} kişisel adil dünya inancı=3,1) görülmektedir.

Yönetici ve iş arkadaşları nezaketsizliğinin, duygusal tükenmişlik aracılığıyla geri çekilme davranışlarını pozitif yönde etkileyip etkilemediğini test etmek üzere %95 güven aralığında bootstrap regresyon analizi (n=5000) gerçekleştirilmiş; PROCESS v3.3 Macro Model 4 (Hayes, 2018) kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3'te yer almaktadır:

Tablo 3. Duygusal Tükenmişliğin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model 1	Duygusal Tükenmişlik			Geri Çekilme		
	B	LLCI	ULCI	β	LLCI	ULCI
Sabit	,561	-1,278	2,391	,359	-,914	1,623
Yönetici Nezaketsizliği	,421***	,451	1,507	,125*	,116	,473
Duygusal Tükenmişlik				,463***	,451	,998
R/R ²		,438/,192			,458/,210	
Dolaylı Etki	Yönetici Nezaketsizliği → Duygusal Tükenmişlik → Geri Çekilme $\beta=,195$, %95 CI [.062, .764]					
Model 2	Duygusal Tükenmişlik			Geri Çekilme		
	B	LLCI	ULCI	β	LLCI	ULCI
Sabit	,032	-1,553	1,494	,274	-1,016	1,559
İş Arkadaşları Nezaketsizliği	,512***	,538	1,106	,172*	,289	,741
Duygusal Tükenmişlik				,424***	,353	1,017
R/R ²		,498/,248			,483/,233	
Dolaylı Etki	İş arkadaşları Nezaketsizliği → Duygusal Tükenmişlik → Geri Çekilme $\beta=,217$, %95 CI [.246, .810]					

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001; β : standardize edilmiş beta; LLCI: Güven Aralığı Alt Limit; ULCI: Güven Aralığı Üst Limit

Tablo 3'te yer alan sonuçlar incelendiğinde, yönetici nezaketsizliğinin hem duygusal tükenmişlik hem de geri çekilme davranışlarını pozitif yönde etkilediği [($\beta=,421$; p<0,001); ($\beta=,125$; p<0,05), sırasıyla] ve duygusal tükenmişliğin yönetici nezaketsizliği-geri çekilme davranışları ilişkisinde aracılık etkisine sahip olduğu görülmektedir [$\beta=,195$, %95 CI (.062, .764)]. Bunun yanı sıra, iş arkadaşları nezaketsizliğinin duygusal tükenme ve geri çekilme davranışlarına pozitif yönde etki ettiği [($\beta=,512$; p<0,001); ($\beta=,172$; p<0,05), sırasıyla] ve duygusal tükenmişliğin iş arkadaşları nezaketsizliği-geri çekilme ilişkisinde aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir [$\beta=,217$, %95 CI (.246, .810)]. Ayrıca, iş arkadaşları nezaketsizliğinin, yönetici nezaketsizliğine kıyasla duygusal tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkisi ile geri çekilme davranışları üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerinin daha güçlü olduğu belirlenmiştir. Böylelikle, **H₁** ve **H₂** hipotezleri desteklenmiştir.

Veri analizinin bir diğer aşamasında, kişisel adil dünya inancının, yönetici ve iş arkadaşları nezaketsizliği-geri çekilme ilişkisinde düzenleyici bir etkiye sahip olup olmadığı incelenmiştir. PROCESS v3.3 Macro Model 1 (Hayes, 2018)

kullanılarak bootstrap yöntemini esas alan bir dizi regresyon analizi gerçekleştirilmiştir (%95 CI; n=5000). Elde edilen sonuçlar, Tablo 4'teki gibidir:

Tablo 4. Kişisel Adil Dünya İnancının Düzenleyici Etkisi

Model 1	Duygusal Tükenmişlik		
	Beta	LLCI	ULCI
Sabit	,559	-2,305	3,424
Yönetici Nezaketsizliği (X)	,234*	,381	2,721
Kişisel Adil Dünya İnancı (W)	-,318*	-,554	-1,043
Etkileşim Terimi (X.W)	-,128*	-,267	-,625
R/R ² /ΔR ² Etkileşim Terimi (X.W)	,544/,296/0,058		
Basit Eğitim Test Sonuçları			
Düşük Kişisel Adil Dünya İnancı	,491**	,223	1,048
Yüksek Kişisel Adil Dünya İnancı	,353*	,145	,557
Model 2	Duygusal Tükenmişlik		
	Beta	LLCI	ULCI
Sabit	,266	-2,279	2,812
İş Arkadaşları Nezaketsizliği (X)	,398*	,188	1,586
Kişisel Adil Dünya İnancı (W)	-,327*	-,654	-1,621
Etkileşim Terimi (X.W)	-,134*	-,353	-1,210
R/R ² /ΔR ² Etkileşim Terimi (X.W)	,464/,215/0,063		
Basit Eğitim Test Sonuçları			
Düşük Kişisel Adil Dünya İnancı	,586*	,188	,586
Yüksek Kişisel Adil Dünya İnancı	,441*	,353	,620

p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001; Beta: standardize edilmemiş beta katsayısı; LLCI: Güven Aralığı Alt Limit; ULCI: Güven Aralığı Üst Limit

Tablo 4 Model 1'de, kişisel adil dünya inancının, yönetici nezaketsizliği-geri çekilme ilişkisinde düzenleyici bir rol oynayıp oynamadığına ilişkin sonuçlar yer almaktadır. Elde edilen sonuçlar, etkileşim teriminin anlamlı olmadığını göstermektedir [Etkileşim terimi (Model 1): Beta=-,128; p<,05; CI (-.267; -.625)]. Bunun yanı sıra, yapılan basit eğitim test sonuçlarına göre, katılımcıların kişisel adil dünya inançlarının düşük olması halinde, yönetici nezaketsizliğinin geri çekilme davranışları üzerindeki pozitif etkisi daha yüksektir [Beta=,491; p<,01; CI (.223; 1.048)]. Katılımcıların kişisel adil dünya inançlarının yüksek olması durumunda ise yönetici nezaketsizliği-geri çekilme ilişkisinin pozitif yönlü ancak daha zayıf olduğu görülmektedir [Beta=,353; p<,05; CI (.145; .557)]. Böylelikle, **H3** hipotezi desteklenmiştir.

Elde edilen bir diğer sonuç ise kişisel adil dünya inancının, iş arkadaşları nezaketsizliği-geri çekilme ilişkisinde de düzenleyici bir etkiye sahip olduğu yönündedir. Model 2'de yer alan sonuçlara göre, etkileşim teriminin istatistiki açıdan anlamlı olduğu görülmektedir [Etkileşim terimi (Model 2): Beta=-,134; p<,05; CI (-.353; -1.210)]. Katılımcıların kişisel adil dünya inançlarının düşük olması halinde, iş arkadaşları nezaketsizliğinin geri çekilme davranışları üzerindeki pozitif etkisi daha yüksektir [Beta=,586; p<,05; CI (.188; .586)]. Katılımcıların kişisel adil dünya inançlarının yüksek olması durumunda ise iş arkadaşları nezaketsizliği-geri çekilme ilişkisinin pozitif yönlü ancak daha zayıf olduğu görülmektedir [Beta=,441; p<,05; CI (.353; .620)]. Böylelikle, **H4** hipotezi desteklenmiştir.

Analizin son aşamasında, kişisel adil dünya inancının, yönetici ve iş arkadaşları nezaketsizliğinin geri çekilme davranışları üzerindeki dolaylı etkisinde düzenleyici bir rol oynayıp oynamadığı test edilmiştir. PROCESS v3.3 Macro Model 7 (Hayes, 2018) aracılığıyla, %95 güven aralığında bootstrap yöntemini esas

alan regresyon analizi gerçekleştirilmiştir (n=5000). Kişisel adil dünya inancı (düzenleyici değişken) merkezileştirilmiş; merkezden +1 standart sapma (yüksek), -1 standart sapma (düşük) ve 0'a yakın değerlerinde (orta) elde edilen yönetici ve iş arkadaşları nezaketsizliğine ilişkin dolaylı etkiler ve güven aralıkları Tablo 5'te sunulmuştur:

Tablo 5. Kişisel Adil Dünya İnancının, Yönetici ve İş Arkadaşlarının Geri Çekilme Davranışları Üzerindeki Dolaylı Etkisinde Düzenleyici Rolü

	Geri Çekilme			
	Beta		LLCI, ULCI	LLCI, ULCI
Kişisel Adil Dünya İnancı	Yönetici Nezaketsizliği	İş Arkadaşları Nezaketsizliği	Yönetici Nezaketsizliği	İş Arkadaşları Nezaketsizliği
Düşük	,227	,247	,627 - 1,113	,084 - ,871
Orta	,196	,217	,368 - ,756	,255 - ,894
Yüksek	,165	,186	,495 - ,674	,281 - 1,068
Durumsal Aracılık İndeksi:	Beta=-,059 %95 CI (-,174; -,720)	Beta=-,056 %95 CI (-,197; -,693)		

p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001; Beta: standardize edilmemiş beta katsayısı; LLCI: Güven Aralığı Alt Limit; ULCI: Güven Aralığı Üst Limit

Tablo 5'te yer alan sonuçlar incelendiğinde, kişisel adil dünya inancının, yönetici ve iş arkadaşları nezaketsizliğinin geri çekilme davranışları üzerindeki dolaylı etkisinde (duygusal tükenmişlik aracılığıyla) düzenleyici bir rol oynadığı görülmektedir [Yönetici nezaketsizliği için durumsal aracılık indeksi: Beta=-,059 %95 CI (-,174; -,720); iş arkadaşları nezaketsizliği için; durumsal aracılık indeksi: Beta=-,056 %95 CI (-,197; -,693)]. Yapılan basit eğim test sonuçlarına göre, katılımcıların kişisel dünya inançlarının düşükten yükseğe doğru artması halinde yönetici ve iş arkadaşları nezaketsizliğinin geri çekilme davranışları üzerindeki dolaylı etkisinin azaldığı görülmektedir. Böylelikle, **H₅** ve **H₆** hipotezleri desteklenmiştir.

SONUÇ

Araştırma sonuçları, yönetici ve iş arkadaşları nezaketsizliğinin hem duygusal tükenmişlik hem de geri çekilme davranışlarını pozitif yönde etkilediğini göstermiştir. Elde edilen bu bulgu, Kantan (2014), Polatçı ve Özçalık (2013); Blau ve Andersson (2005); Kern ve Grandey (2009), Sliter vd. (2010) ve Sliter vd. (2012) araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Bunun yanı sıra, iş arkadaşları nezaketsizliğinin, yönetici nezaketsizliğine kıyasla duygusal tükenmişlik ve geri çekilme davranışları üzerindeki pozitif yönlü etkisinin daha güçlü olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuç; çalışanların, yöneticilerine kıyasla çalışma arkadaşları ile mesai saatleri içerisinde daha sık iletişim içinde oldukları, bu nedenle de iş arkadaşları nezaketsizliğinin çalışanlarda duygusal tükenmişliği ve geri çekilme davranışlarını daha fazla tetiklediği şeklinde yorumlanabilir.

Elde edilen bir diğer sonuç ise, duygusal tükenmişliğin yönetici ve iş arkadaşları nezaketsizliği-geri çekilme ilişkisinde aracılık etkisine sahip olduğu yönündedir. Bir diğer ifadeyle, çalışanların yönetici ve iş arkadaşlarına ilişkin algıladıkları nezaketsizlik arttıkça, daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıkları; yaşadıkları duygusal tükenmişlik ile birlikte de daha fazla geri çekilme davranışları sergiledikleri belirlenmiştir.

Çalışanların kişisel adil dünya inançlarının, yönetici ve iş arkadaşları nezaketsizliği-duygusal tükenmişlik ilişkisinde farklılaşmaya yol açtığı tespit edilmiştir. Çalışanların kişisel adil dünya inancının yüksek olması halinde, yönetici ve iş arkadaşları nezaketsizliğinin duygusal tükenmişlik üzerindeki pozitif yönlü etkisinin daha düşük; kişisel adil dünya inancının düşük olması halinde ise, söz konusu etkinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, çalışanların kişisel adil dünya inançlarının, yönetici ve iş arkadaşları nezaketsizliğinin geri çekilme davranışları üzerindeki dolaylı etkisinde de düzenleyici bir rol oynadığı tespit edilmiştir. Kişisel adil dünya inancı arttıkça; yönetici ve iş arkadaşları nezaketsizliğinin geri çekilme davranışları üzerindeki dolaylı etkisinin (duygusal tükenmişlik aracılığıyla) zayıfladığı görülmüştür.

İşyeri nezaketsizliği, çalışma hayatına ilişkin önemli bir problem olarak nitelendirilmekte, hem işgören refahını hem de örgütsel süreç ve faaliyetleri olumsuz yönde etkilediğine dikkat çekilmektedir. Nitekim, bu araştırmada da, yönetici ve iş arkadaşları nezaketsizliğinin çalışanlarda duygusal tükenmişlik ile bir tür üretkenlik karşıtı iş davranışı olan geri çekilme davranışlarını tetiklediği görülmüştür. Bu noktadan hareketle, işyeri nezaketsizliğinin örgüt yönetimi nezdinde dikkate alınması gereken önemli bir sorun olduğu ifade edilebilir. İşyeri nezaketsizliğinin önüne geçilmesinde, örgütsel etik davranış kodlarının oluşturulmasının faydalı sonuçlar verebileceği düşünülmektedir. Ayrıca, tüm çalışanların söz konusu davranış kodları hakkında bilgilendirilmesinin, nezaketsiz davranışlara maruz kalan çalışanların yaşadıkları durumu yönetime bildirmeleri yönünde teşvik edilmesinin ve kuralların ihlali halinde de gerekli uyarı veya yaptırımların geciktirilmeden yürürlüğe konmasının etik davranış kurallarını daha işlevsel hale getirerek nezaketsizliği azaltmada katkı sağlayacağı söylenebilir. Bunun yanı sıra, ilgili yazında işyeri nezaketsizliğini tetiklediği ifade edilen performans baskısı, örgütsel adaletsizlik, belirsizlik vb. gibi örgütsel stres faktörlerinin de ortadan kaldırılmasının çalışanların moral ve motivasyonlarını artırarak işyerindeki nezaketsizliği azaltmada etkili sonuçlar verebileceği belirtilebilir.

Araştırma bulguları, kişisel adil dünya inancı yüksek çalışanların işyerinde yönetici ve iş arkadaşlarının nezaketsiz davranışlarına maruz kalmaları halinde daha az tükenmişlik yaşadıklarını; böylelikle de daha az geri çekilme davranışları sergilediklerini göstermiştir. Nitekim, konuya ilişkin yapılan daha önceki araştırmalar da, kişisel adil dünya inancı yüksek çalışanların stres faktörleriyle daha kolay başa çıkabildiklerini, herhangi bir olumsuzluk veya adaletsizlik ile karşılaşmaları halinde bu durumdan daha az olumsuz yönde etkilendiklerini ve daha az üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilediklerine işaret etmektedir (Örn. Dalbert, 2001; Öcel ve Aydın, 2010; Otto ve Schmidt, 2007). Bu noktadan hareketle, örgüt yönetimi tarafından bütünüyle ortadan kaldırılması mümkün olmayan ancak stres faktörlerinin yoğun olduğu iş alanları veya meslek gruplarında (örn. sağlık sektörü veya çağrı merkezi çalışanları vb. gibi) kişisel adil dünya inancının personel seçimi ve işe yerleştirmelerde yapılan kişilik testlerine dahil

edilerek dikkate alınması gereken bir kişisel özellik olduğu ifade edilebilir.

Yapılan literatür taramasında, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri kişisel adil dünya inancı ile birlikte ele alan herhangi bir araştırmayla karşılaşmamıştır. Dolayısıyla, elde edilen bulguların ilgili alana katkı sağlayabileceği düşünülebilir. Ancak, çalışmanın bir takım kısıtları bulunmaktadır. Araştırma verileri tek bir kaynaktan ve tek bir zaman diliminde toplandığından değişkenler arasında herhangi bir neden sonuç ilişkisi kurulamamakta, aynı zamanda bu durum, ortak yöntem hatasını da gündeme getirmektedir (Podsakoff vd., 2003; 2012). Ortak yöntem hatasına yol açan nedenlerden biri olan sosyal beğenilirlik faktörü çalışmada dikkate alınmış ancak yapılan analizler sonucunda katılımcıların sosyal beğenilirlik düzeyi ile araştırma değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bunun yanı sıra, çalışmada olası bir ortak yöntem hatası olup olmadığını test etmek üzere Harmon's tek faktör testi uygulanmış; tek faktörün toplam varyansın %14,3'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Dolayısıyla, çalışmada ortak yöntem hatasının önemli bir sorun teşkil etmediği düşünülebilir. Çalışmanın bir diğer kısıtı da, araştırmanın sadece imalat sektöründe yönetici kadrosunda olmayan ve idari birimlerde görev yapmakta olan çalışanlar ile sınırlı olmasıdır. Dolayısıyla, elde edilen bulgular diğer meslek grubu veya sektör çalışanlarına genelleştirilememektedir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, konunun farklı meslek grubu çalışanlar üzerinde ele alınması; boylamsal araştırmalarla değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkilerinin tespit edilmesi, ve araştırma modeline diğer üretkenlik karşıtı iş davranışlarının dahil edilmesi önerilebilir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Makalenin tüm süreçlerinde Yönetim ve Ekonomi Dergisi'nin araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hareket edilmiştir.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Makalenin tamamı Dr. Öğretim Üyesi Şeyda Nur Seçkin tarafından kaleme alınmıştır.

Çıkar Beyanı

Yazarın herhangi bir kişi ya da kuruluş ile çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Andersson, L. M., Pearson, C. M. (1999) "Tit or Tat? The Spiraling Effect of Incivility in the Workplace", *The Academy of Management Review*, 24(3): 452-471.
- Ansari M. E., Maleki S., Mazraeh S. (2013) "An Analysis of Factors Affected on Employees' Counterproductive Work Behavior: The Moderating Role of Job Burnout and Engagement", *Journal of American Science*, 9(1): 350-359.
- Bartholomaeus, J., Strelan, P. (2019) "The Adaptive, Approach-Oriented Correlates of Belief in a Just World for the Self: A Review of the Research", *Personality and Individual Differences*, 151:1-8.
- Blau, G., Andersson, L. (2005) "Testing a measure of instigated workplace incivility", *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 78(4):595-614.
- Blau, G. (2007) "Partially testing a process model for understanding victim responses to an anticipated worksite closure", *Journal of Vocational Behavior*, 71: 401-428.
- Bryne, B. M. (2016) "Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming", 3rd edition, Routledge, New York.

- Bruursema, K., Kessler, S. R., Spector, P. E. (2011) "Bored employees misbehaving: The relationship between boredom and counterproductive work behavior", *Work & Stress*, 25(2): 93-107.
- Carpenter, N. C., Berry, C. M. (2017) "Are counterproductive work behavior and withdrawal empirically distinct? A meta-analytic investigation", *Journal of Management*, 43(3): 834-863.
- Caza, B. B., Cortina, L. M. (2007) "From insult to injury: Explaining the impact of incivility", *Basic and Applied Social Psychology*, 29(4): 335-350.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., Langhout, R. D. (2001) "Incivility in the Workplace: Incidence and Impact", *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1): 64-80.
- Cortina, L. M., Magley, V. J. (2009) "Patterns and Profiles of Response to Incivility in the Workplace", *Journal of Occupational Health Psychology*, 14: 272-288.
- Crowne, D. P., Marlowe, D. (1960) "A New Scale of Social Desirability Independent of Psychopathology", *Journal of Consulting Psychology*, 24: 349-354.
- 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
- Dalbert, C. (2001) "The Justice Motive as a Personal Resource: Dealing with Challenges and Critical Life Events", *Kluwer Academic/Plenum Publishers*, New York.
- Dalbert, C. (2002) "Beliefs in a Just World as a Buffer Against Anger", *Social Justice Research*, 15(2): 123-145.
- Erbay, E. Ö. (2018) "Investigation of Organizational Prisonization As A New Conception and An Examination of Its Antecedents and Consequences", *Doktora Tezi*, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Anabilim Dalı Örgütsel Davranış Dilim Dalı, İstanbul.
- Ergin, C. (1992) "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması", VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayını, 22-25 Eylül, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Estes, B., Wang, J. (2008) "Workplace Incivility: Impacts on Individual and Organizational Performance", *Human Resource Development Review*, 7(2): 218-240.
- Ferguson, M. (2012) "You cannot leave it at the office: Spillover and crossover of coworker incivility", *Journal of Organizational Behavior*, 33: 571-588.
- Fornell, C., Larcker, D. F. (1981) "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, 18(1): 39-50.
- Freudenberger H. J. (1974) "Staff Burn-Out", *Journal of Social Issues*, 30(1): 159-165.
- Göregenli, M. (2003) "Şiddet, Kötü Muamele ve İşkenceye İlişkin Değerlendirmeler, Tutumlar ve Deneyimler", İşkencenin Önlenmesinde Hukukçuların Rolü Projesi Raporu, İzmir.
- Griffin, B. (2010) "Multilevel relationships between organizational-level incivility, justice and intention to stay", *Work & Stress*, 24: 309-323.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R. (2010) "Multivariate Data Analysis", 7th edition, Upper Saddle River, Prentice-Hall Inc., New Jersey.
- Hanisch, K. A., Hulin, C. L. (1990) "Job attitudes and organizational withdrawal: An examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors", *Journal of Vocational Behavior*, 37:60-78.
- Harrison, D. A., Newman, D. A., Roth, P. L. (2006). "How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences", *Academy of Management Journal*, 49: 305-325.
- Hayes, A. F. (2018) "Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach", 2nd edition, Guilford Publications, New York.
- Hobfoll S. E. (2001) "The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory", *Applied Psychology: An International Review*, 50(3): 337-421.
- Hsin Lo, H. (2008) "Belief in a Just World and Belief in Idealism as Predictors of the Perceptions of Distributive and Procedural Justice", *Web Journal of Chinese Management Review*, 11(2): 1-10.

- Jiang, F., Yue, X., Lu, S., Yu, G., Zhu, F. (2016) "How Belief in a Just World Benefits Mental Health: The Effects of Optimism and Gratitude", *Social Indicators Research*, 126(1): 411-423.
- Johnson, P. R., Indvik, J. (2001) "Rudeness at Work: Impulse Over Restraint", *Public Personnel Management*, Vol.30: 457-466.
- Johnston, C. S., Krings, F., Maggiori, C., Meier, L. L., Fiori, M. (2016) "Believing in a Personal Just World Helps Maintain Well-Being at Work by Coloring Organizational Justice Perceptions", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(6): 945-959.
- Kanten, P. (2014) "İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü", *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1): 11-26.
- Kern, J. H., Grandey, A. A. (2009) "Customer Incivility as a Social Stressor: The Role of Race and Racial Identity for Service Employees", *Journal of Occupational Health Psychology*, 14: 46-57.
- Kılınç, S., Torun, F. (2011) "Adil Dünya İnancı", *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3(1): 1-14.
- Kumral, T. (2017) "İşyeri Nezaketsizliği ve Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Dışlanmanın Aracı Rolü", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.
- Laschinger, H. K. S., Leiter, M., Day, A., Gilin, D. (2009) "Workplace Empowerment, Incivility, and Burnout: Impact on Staff Nurse Recruitment and Retention Outcomes", *Journal of Nursing Management*, 17:302-311.
- Leiter, M. P., Maslach, C. (1988) "The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment", *Journal of Organizational Behavior*, 9: 297-308.
- Lerner, M. J. (1980) "The Belief in a Just World: A Fundamental Delusion", Plenum Press, New York.
- Lerner, M. J., Miller, D. T. (1978) "Just World Research and the Attribution Process: Looking Back and Ahead", *Psychological Bulletin*, 85(5): 1030-1051.
- Lim, S., Cortina, L. M. (2005) "Interpersonal mistreatment in the workplace: The interface and impact of general incivility and sexual harassment", *Journal of Applied Psychology*, 90: 483-496.
- Lim, V. K., Teo, T. S. (2009) "Mind your e-manners: Impact of cyber incivility on employees' work attitude and behavior", *Information & Management*, 46: 419-425.
- Lim, S., Lee, A. (2011) "Work and nonwork outcomes of workplace incivility: Does family support help?", *Journal of Occupational Health Psychology*, 16: 95-111.
- Liu, W., Chi, S. C. S., Firedman, R., Tsai, M. H. (2009) "Explaining Incivility in the Workplace: The Effects of Personality and Culture", *Negotiation and Conflict Management*, 2(29):164-184
- Mamidenna S., Viswanatham K. N. (2014) "Burnout and Retaliatory Behavior Intentions in the Workplace-An Exploratory Study", *ASCI Journal of Management*, 44(1):54-65.
- Maslach, C., Jackson, S.E. (1981) "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behavior*, 2:99-113.
- Maslach C., Leiter M. P. (1997) "The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What To Do About It?", John Wiley & Sons Inc., San Francisco
- Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. (2001) "Job Burnout", *Annual Review of Psychology*, 52: 397-422.
- Mazur P. J., Lynch M. D. (1989) "Differential impact of administrative, organizational, and personality factors on teacher burnout", *Teaching and Teacher Education*, 5:337-353.
- Meier, L. L., Semmer, N. K. (2013) "Lack of Reciprocity, Narcissism, Anger, and Instigated Workplace Incivility: A Moderated Mediation Model", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4): 461-475.
- Milam, A. C., Spitzmueller, C., Penney, L. M. (2009) "Investigating individual differences among targets of workplace incivility", *Journal of Occupational Health Psychology*, 14: 58-69.
- Mccormack N., Cotter C. (2013) "Managing Burnout in the Workplace: A Guide for Information Professional", Chandos Publishing, United Kingdom
- Meydan, C. H., Şeşen, H. (2015) "Yapısal Eşitlik Modellemesi: AMOS Uygulamaları". 2.basım, Ankara: Detay Yayıncılık.

- Otto, K., Schmidt, S. (2007) "Dealing with Stress in the Workplace: Compensatory Effects of Belief in a Just World", *European Psychologist*, 12(4): 272-282.
- Öcel, H. (2010) "Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması", *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(26): 18-26.
- Öcel, H., Aydın, O. (2010) "Adil Dünya İnancı ve Cinsiyetin Üretim Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi", *Türk Psikoloji Dergisi*, 25(66): 73-83.
- Öcel, H. (2011). "İşyeri Zorbalığı ve Fiziksel Rahatsızlık Belirtileri: Adil Dünya İnancının Düzenleyici Rolü", *Türk Psikoloji Dergisi*, 26(88): 76-86.
- Öcel, H. (2011). "Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması", *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(26):18-26.
- Öcel, H., Aydın, O. (2012) "Workplace Bullying and Turnover Intention: The Moderating Role of Belief in a Just World", *International Journal of Business and Social Science*, 3(13): 248-258.
- Pearson, C. M., Andersson, L. A., Porath, C. L. (2000) "Assessing and Attacking Workplace Incivility", *Organizational Dynamics*, 29(2): 1-16.
- Pearson, C. M., Porath, C. L. (2005) "On the Nature, Consequences and Remedies of Workplace Incivility: No Time for "Nice"? Thing Again", *Academy of Management Review*, 19(1): 7-18.
- Penney, L. M., Spector, P. E. (2005) "Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity", *Journal of Organizational Behavior*, 26: 777-796.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Lee, J., Podsakoff, N. P. (2003) "Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies", *Journal of Applied Psychology*, 88(5): 879-903.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Podsakoff, N. P. (2012) "Sources of Method Bias in Social Science Research and Recommendations on How to Control It", *Annual Review of Psychology*, Vol.63: 539-569.
- Polatçı, S., Özçalık, F. (2013) "Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin İşyeri Nezaketsizliği ve Tükenmişliğe Etkisi", *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(1): 17-34.
- Porath, C. L., Erez, A. (2007) "Does Rudeness Matter? The Effects of Rude Behavior on Task Performance and Helpfulness", *Academy of Management Journal*, 50: 1181-1191.
- Porath, C. L., Pearson, C. M. (2012) "Emotional and Behavioral Responses to Workplace Incivility and the Impact of Hierarchical Status", *Journal of Applied Social Psychology*, 42(1): 326-357.
- Reio, T. G., Ghosh, R. (2009) "Antecedents and Outcomes of workplace Incivility: Implications for Human Resource Development Research and Practice", *Human Resource Development Quarterly*, 20(3): 237-264.
- Sapancı, A., Bahtiyar, M. (2018) "Adil Dünya İnancı, Sürekli Umut, Pozitif ve Negatif Duygu Durumu ve Sosyal Desteğin Yaşamda Anlamı Yordama Gücü", *Turkish Studies*, 13(19): 1537-1549.
- Schilpzand, P., De Pater, I. E., Erez, A. (2016) "Workplace Incivility: A Review of the Literature and Agenda for Future Research", *Journal of Organizational Behavior*, 37: 57-88.
- Sliter, M. T., Jex, S., Wolford, K. A., McInnerney, J. (2010) "The relationship between customer incivility and stress, burnout and performance: Emotional labor as a moderator", *Journal of Occupational Health Psychology*, 15: 468-481.
- Sliter, M., Sliter, K., Jex, S. (2012) "The Employee as a Bunhing Bag: The Effect of Multiple Sources of Incivility on Employee Withdrawal Behavior and Sales Performance", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.33: 121-139.
- Spector, P. E., Fox S., Penney L. M., Bruursema K., Goh A., Kessler S., (2006) "The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?" *Journal of Vocational Behavior*, 68(3): 446-460.
- 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.

- Strahan, R., Gerbası, K. C. (1972) "Short, homogeneous versions of the Marlow-Crowne social desirability scale", *Journal of Clinical Psychology*, 28(2): 191-193.
- Swider B. W., Zimmerman R. D.(2010), "Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes", *Journal of Vocational Behavior*, 76: 487-506.
- Taştan, S. B. (2016) "Algılanan Sosyal Adalet, Benlik Kurguları ve Adil Dünya İnancının Örgütsel Güven ile İlişkilerinin İncelenmesi: Kültürel Psikoloji ve Sosyal Biliş Kuramı Açısından Bir Değerlendirme", "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 18(3): 133-158.
- Taylor, S. G., Kluemper, D. H. (2012) "Linking Perceptions of Role Stress and Incivility to Workplace Aggression: The Moderating Role of Personality", *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3): 316-329.
- Uçar, G. K., Hasta, D., Malatyalı, M. K. (2019) "The Mediating Role of Perceived Control and Hopelessness in the Relation Between Personal Belief in a Just World and Life Satisfaction", *Personality and Individual Differences*, 143: 68-73.
- Taylor, S. G., Pattie, W. M. (2014) "When Does Ethical Leadership Affect Workplace Incivility? The Moderating Role of Follower Personality", *Business Ethics Quarterly*, 24(4): 595-616.
- Welbourne, J. L., Sariol, A. M. (2017) "When does incivility lead to counterproductive work behavior? Roles of job involvement, task interdependence, and gender", *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(2): 194-206.

SUMMARY

Workplace incivility has become widespread in a wide variety of work settings affecting both employees and organizations negatively. As a form of low intense deviant behavior, incivility deteriorates the quality of human relations in the workplace and results in a decrease in employee motivation, commitment and performance. Adopting conservation of resource theory, this study aims to examine whether supervisor and coworker incivility triggers withdrawal behaviors via emotional exhaustion. In addition, the moderating effect of employees' personal beliefs in a just world on supervisor and coworker incivility-emotional exhaustion relationship and the indirect effect of supervisor and coworker on withdrawal was tested.

Using a cross-sectional self-report survey method, data was obtained from 355 employees in non-managerial positions working in administrative units of manufacturing firms. Study findings demonstrated that supervisor and coworker incivility affect both emotional exhaustion and withdrawal positively. When compared to supervisor incivility, the positive effect of coworker incivility on both emotional exhaustion and withdrawal was found to be stronger. In addition, the mediating effect of emotional exhaustion and the moderating effect of personal belief in a just world were found to be significant. For employees whose personal beliefs in a just world is low, perceived supervisor and coworker incivility have a stronger positive effect on emotional exhaustion; for employees high in personal beliefs in a just world, on the other hand, the positive effect of supervisor and coworker incivility on emotional exhaustion is lower. Moreover, as personal belief in a just world decreases from high to low, it was found that the indirect effects of both supervisor and coworker incivility on withdrawal behaviors (via emotional exhaustion) increase.

Although the positive relationship of workplace incivility with exhaustion and withdrawal was well documented in previous studies, little is known about whether employee responses to workplace incivility differ depending on their personal beliefs in a just world. Thus, study findings may contribute to the understanding of employee reactions when they confront with incivility at work. On the other hand, there are some limitations of the study that should be considered. First of all, this is a cross-sectional study, so inferences of causality cannot be established. Another limitation is that since the sample of the study consists of non-manager employees working in administrative units of manufacturing firms, research findings cannot be generalized to the other occupational groups or sectors. Future studies could replicate the study with other occupational groups or in different sectors, use longitudinal research designs to reveal casual relationships among the study variables and examine the impact of workplace incivility on other forms of counterproductive work behaviors such as theft, sabotage etc. with other potential moderators (for instance, trait anger and neuroticism).

**MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ
BİLİMLER FAKÜLTESİ YÖNETİM VE EKONOMİ DERGİSİ
(YAZIM KURALLARI, ETİK İLKELER VE YAYIN POLİTİKASI)**

Manisa Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, kurulduğu 1995 yılından günümüze değin başta İktisat, İşletme ve Maliye olmak üzere Siyaset Bilimi, Kamu Yönetimi, Uluslararası İlişkiler ile Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri gibi çeşitli bilim alanlarında yayın hayatını sürdürmektedir.

“*Uluslararası hakemli dergi*” niteliğine sahip MCBÜ İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Mart, Haziran, Eylül ve Aralık aylarında olmak üzere yılda dört kez yayınlanmaktadır.

Dergimiz, “*TRDizin*”, “*EconLit Veri Tabanı*”, “*EBSCO Veri Tabanı*”, “*Akademia Sosyal Bilimler İndeksi (ASOS)*”, “*DOAJ Veri Tabanı*”, “*ProQuest*” ve “*SOBİAD*” veri tabanlarına kayıtlıdır. Editörlüğümüze gelen makaleler, bir ön incelemeden sonra Hakem Kurulu içerisinde konunun uzmanı olan iki, gerektiğinde üç hakemin değerlendirmesinden geçmektedir.

•Dergiye ancak başka bir yerde yayınlanmamış veya halen yayınlanmak üzere değerlendirme sürecinde olmayan yazılar gönderilebilir.

•Dergi yönetim sistemi olan “**Dergipark**” üzerinden gerçekleştirilen değerlendirme süreci sonunda yazı yayına kabul edilirse, yazının tüm yayın hakları MCBÜ İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi’ne ait olacaktır.

•Dergimiz herhangi bir yayın ücreti talep etmemektedir.

•Derginin yayıncısı, editörü ve yayın kurulu yazarların belirtmiş olduğu görüş ve düşünceler ile doğabilecek yayın etiği ihlallerinin sorumluluğunu kabul etmekle yükümlü olmayıp dergide yer alan makale ve yazıların sorumluluğu yazar(lar)ına aittir (bknz: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/policy>)

Dergimizin bundan sonraki sayılarında yayınlanması arzu edilen çalışmaların aşağıda belirtilen yazım kurallarına ve diğer koşullara uygun bir şekilde editörlüğümüze ulaştırılması gerekmektedir.

•Başlık makaleyi betimleyici olmalı, makalenin esas konularını teşkil etmelidir. Türkçe ve İngilizce başlıklar mümkünse 12 kelimeyi aşmamalıdır. Yazının başlığı büyük harflerle **15 punto ve koyu** olarak yazılmalı; Özet yerine “**Öz**” kavramı kullanılmalıdır. Öz makalenin ana bölümlerinin her birinin kısa özetini içermeli, okuyucunun makaleyi bütünüyle okumaya karar vermesini sağlayacak bilgileri içermelidir. Öz, özet dahil tüm ana başlıklar **11 punto büyük harflerle**, alt başlıklar ise **küçük harflerle, koyu ve 11 punto** olarak yazılmalıdır. Sayfanın altında makalenin türü, yazarların kurumları, iletişim bilgileri ve ORCID bilgileri yer almalıdır.

•Dergimize gönderilecek makaleler Türkçe veya yabancı dilde (İngilizce, Fransızca veya Almanca) olabilir. Makalenin Türkçe ve İngilizce dilleriyle hazırlanmış en çok 100-250 kelimelik özetinin de eklenmesi gerekir (İngilizce ve Türkçe başlık da yer almalıdır). Ayrıca bu özetin altında, çalışmanın alanını tanımlayacak Türkçe ve İngilizce “anahtar sözcükler” (Key Words)” bulunmalıdır.

•Özet, makalenin **sonunda (İngilizce)** yer almalı, minimum 500 kelimedenden oluşmalı ve verilen bilgiler öz'e oranla daha geniş kapsamlı ifade edilmelidir. Araştırma metninde yer almayan herhangi bir bulgu veya sonuca yer verilmemelidir. Metin içindeki bilgilere referansta bulunulmamalıdır.

•Dergimiz Yıl:2009 Cilt:16 Sayı:1 den itibaren **Journal of Economic Literature (JEL) Kodu** uygulamasına geçmiş bulunmaktadır. Gönderilecek çalışmalarda yazarın JEL Kodlarını da belirtmesi gerekmektedir. Türkçe ve İngilizce özetlerin altında, anahtar kelimeler (en az 3 en çok 5 kelime) ile (JEL) kodu bulunmalıdır. JEL Kodlarının belirlenmesi ile ilgili internet başvuru adresine aşağıdaki bağlantıdan ulaşılmaktadır:

<http://www.aeaweb.org/econlit/jelCodes.php>

•Yazılar **en:17 cm boy:24 cm** ebatlı kağıda aşağıdaki biçimde yazılmalıdır. Makale kaynakça dahil; Sayfa sayısı olarak **25 sayfayı**, kelime sayısı olarak da **8000 kelimeyi** geçmemelidir.

Üst : 2,8 cm Sol : 2,1 cm Alt : 1,3 cm Sağ : 2,1 cm

Karakter: Times New Roman 11 punto, **Tablolar:** 8 punto (Tablo Başlığı: 9 punto)

Satır Aralığı : 1.0

•Makale, Dergipark üzerinden gönderilmelidir. Ayrıca yazar/lar tarafından imzalı "Yayın Devir Hakkı Formu" nun da taranarak Dergipark sistemine yüklenilmesi gerekmektedir.

•Yazıda yer alan konu başlıkları I,II,III, ... gibi Romen rakamlarıyla, alt başlıklar ise A,B,C, ...gibi büyük harflerle sıralanmalıdır. Makaleyi bölümlere ayırmada ondalık sistem kullanılmalıdır. Tablo ve şekillerin hazırlanmasında derginin boyutları ve genel dizayn dikkate alınmalıdır. Şekillere ve tablolara başlık ve sıra numarası verilmeli ve sayfaya ortalanmalıdır. Başlıklar tabloların üstünde şekillerin ise altında yer almalıdır. Denklemlere sıra numarası verilmelidir. Sıra numarası parantez içinde ve sayfanın en sağında bulunmalıdır.

•Tüm yazılar; Amerikan Psikologlar Derneği (American Psychological Association, **APA**) tarafından yayımlanan “ **The Publication manual of the American Psychological Association (6th edition), 2001** “ isimli kaynakta belirtilen yazım ilkelerine uygun bir biçimde yazılmalıdır. Apa'nın 6. Baskısı yazarların dikkate alacağı versiyon olmalıdır. Bahsedilen kaynağa ilişkin internet adresi ; <http://www.apastyle.org/> , http://www.muhenberg.edu/library/reshelp/apa_example.pdf Kaynaklar latin alfabesi ile yazılmış olmalıdır.

•Dergilerin varsa **DOI** numaraları kaynağın sonuna eklenmelidir. Örneğin; *Silverson, B. E. (2011). Fundamental of Personal Initiative. Journal Of Management and Economics: General, 224, 202 – 253. Doi: 10.1037/0056-3245.134.2.248* Yoksa makaleye dair URL numaraları yazılır , <http://www2.bayar.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/pdf/C22S12015/1- %2014.pdf>

• Klasik eserlerin (Adam Smith , Marx , Locke vb) özgün tarihleri biliniyorsa kaynağın sonunda şu şekilde verilmektedir :(Özgün eser 1882 tarihlidir)

• Aynı soyadlı yazarlardan, yayını daha eski olsa bile adının ilk harfi alfabetik olarak önce gelen kaynakçada önce belirtilmektedir. Örneğin;

Vasfi, E. (1998). *Hukuki Terimler*, Ankara: Vadi. Vasfi, L. (2007). *Hukuk Reformları Sürecinde Türkiye'nin İnsan Hakları Sorunu. İnsan Hakları Haberciliği*, (derl.) Sevda Alankuş, İstanbul: STE Vakfı.

• Kitap ve Raporların kaynakçada gösteriminde önce yayımlandığı yer ve sonra kitabevi, yayınevi adı “kitabevi” “yayınevi” “yay” vb. **ekler** belirtilmeksizin verilir. Örneğin;

Ankara: Dost İstanbul: Nesa İstanbul: Sabancı Vakfı New York, NY: McGreen – Hill

• **Tek Yazarlı Kitap**

Ansel, N. (2006). *Sessiz Gün*. İstanbul: Deki. Carlsen, S. (2009). *Matrix: Ya da Sapkınlığın İki Yüzü*. Bahadır Turan (Çev.). İstanbul: Encore.

• **Çok Yazarlı Kitap** Abisel, N., Arslan, U.T., Behçetoğulları, P., Karadoğan, A., Öztürk, S.R. & Ulusay, N. (2005). *Çok Tuhaf Çok Tanıdık*. İstanbul: Metis.

• **Editörlü Kitap**

Katip, M. (Ed.) (2007). *Kamusal Fayda*. Ankara: İmge.

• **Editörlü Kitapta Bölüm**

AKYOL, B. (2004). *Saha Çalışmalarında Kamusal Alan Kavramı*. Kemal Özbek (Ed.), *Kamusal Alan Dahilinde* (s. 689-713). Ankara: Dost.

• **Birden Çok Baskısı Olan Kitap**

Straight, W. Jr. & Walles, E. B. (2004). *The Elements of World*(7. Baskı). New York: Longman.

• **Sadece Elektronik Basılı Kitap** O'Keefe, E. (n.d.). *Egoism & the cnsts in Western values*. erişim [http://www.onlineoriginals.com/showitem .asp litem I 135](http://www.onlineoriginals.com/showitem.asp?item=135)

• **Kitabın Elektronik Versiyonu**

Shelton, M. A (1989). *Magazine addiction? A study of Social Life [DX Reader version]*. Retrieved from <http://www.ebookstore.tandf.co.uk/html/index.asp>

• **Elektronik Adresten Yararlanılan Kaynakta**

Kaynağın erişilebileceği URL verilir ,
<http://www.antraktsinema.com/makale.php?id=729>

• **Elektronik Makaleler**

Bulunması durumunda digital object identifier (DOI) numarası belirtilmelidir. Rousseau, S. C. (2009). *What is Freedom ?*. *Knowledge Management Research & Practice*. Advance online publication. doi: 10.1057/palgrave.kmrp.8500141

• **Elektronik Gazete Makaleleri**

Seran, Ö. (2010, 21 Ocak). *Televizyon alışkanlıklarımız ve çocuklar*. www.hurriyet.com.tr

• **Daha Önceki Bir Baskının Yeni Basımı (Özellikle Klasik Eserlerde)**

Smith, A. (1976). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. E. Cannan (Ed.). Chicago: University of Chicago Press. (İlk baskı 1776). *Metin İçinde Kullanımı* : (Smith, 1776/1976)

•**Kitaptan Çevrilmiş Bölüm**

Kaynakçada: Hengel, M. (1958). The Best Quality. T. Prast (Çev.). Chicago: Charles Scribner's Son. (İlk baskı. 1912-1917).

•**Rapor ve Teknik Makaleler** Özer, H. (2008). *Mediscape Turkey 2000* (Report No. 2). Ankara: SERAUM

•**Dergi Tek Yazarlı Makale**

Cenah, Y. (2009). Geçmişin Sosyolojik Baskısı: Tarihsel ve Toplumsal Akla Doğru. *Toplum ve Bilim*, 12, 202-240.

•**Dergi Çok Yazarlı Makale**

Bilken, F. S., Çelik, P. (1998). Müzakere Yöntemleri. *Kültür ve İletişim*, 2 (1), 397-414.

•**Yazarı Belirsiz Editör Yazıları**

Editorial: "What is a Chaos" [Editorial]. (2006). *Journal of Management and Business*, 25, 8-10.

•**Yazarı Belirsiz Gazete Ve Dergi Yazıları İçin**

Kaynakçada: Türkiye ve Rusya İlişkileri Ne Yönde: Bir Tarih, İki Devlet. (2003, 13 Aralık). *Hürriyet*, 36. **Metin İçinde :** (Türkiye Rusya İlişkileri Ne Yönde, 2003)

•**Yazarı Belli Gazete ve Dergi Yazıları**

Öymen, F. (2013, 29 Aralık). Siyaset ve Ekonomi. *Milliyet*, s.21.

•**Basılmamış Tezler , Poster Yazılar , Tebliğler**

Eğer Yök'den indirilmiş ise Url adresi kaynağın sonuna yazılmalıdır. *Erkan, F. (2012). Politika ve Yansıması: Mardin'de Sosyolojik Altyapı. (Yayımlanmamış doktora tezi). Celal Bayar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.*

•**Ansiklopediler**

Kaynakçada: Ottomans: History. (1997). *Encyclopaedia Britannica* içinde (12. Baskı. Cilt. 14, s. 1170- 1188). Chicago: *Encyclopaedia Britannica*. **Metin İçinde:** (Ottomans: History, 1987)

•**Sözlükler**

Kaynakçada: Hellmender. (208). *Political Dictionary* (11. Baskı). Los Angeles, Longman. **Metin İçinde:** (Hellmender, 2008)

•**Görüşme**

Şenay, YILDIZ. (2012).Rusya Ukrayna'ya Girse Çekoslovakya Gibi Olur. Cengiz SAĞAN ile söyleşi. Akşam. 28 Temmuz 2003.Erişim Tarihi 13 Ocak 2004, <http://www.aksam.com.tr/roportaj/rusya-ukraynaya-girse-cekoslovakya-gibi-olur/haber-289039>

•**Televizyon Programı**

Kaynakçada: Long, T. (Yazar), ve Moore, S. D. (Yönetmen). (2002). Bart vs. Lisa vs. 3. Sınıf [Televizyon Dizisi]. B. Oakley ve J. Weinstein (Yapımcı), Simpsonlar içinde. Bölüm: 1403 F55079. Fox. **Metin İçinde Gösterimi:** (Simpsonlar, 2002)

•**Film Kaynakçada:** Micheal, K. (Yönetmen/Senaryo Yazarı).(2001).

Economist[Film]. U.S.: Warner Bros. **Metin İçinde Gösterimi:**
(Economist, 2001)

•**Fotoğraf**

Kaynakçada: Ara, Güler. (1987). Ankara Milli Parkı [Fotoğraf]. Güzel Sanatlar Fakültesi, Ankara. **Metin İçinde Gösterimi :** (Ara, 1987)

Makale yayınlama süreci şöyledir: -Makale; “Hakem Kurulu” içerisinde belirlenecek hakemlerin değerlendirme sürecinden geçtikten sonra, eğer varsa, düzeltmeleri yapması için yazara geri gönderilecektir. Yazar, hakem tarafından istenen düzeltmeleri yaptıktan sonra, makaleyi, yazının düzeltme istenilen nüshası ile birlikte geri göndermelidir.

Bu duyuruda belirtilen kurallara uyulmamasının tüm sorumluluğu yazar(lar)a aittir. Böyle bir durumda hakem değerlendirme raporuna bakılmaksızın Dergi Yayın Komisyonu ilgili makaleyi yayınlamama hakkını saklı tutar.

YAZIŞMA ADRESİ Prof. Dr. A. Kemal ÇELEBİ (Yönetim ve Ekonomi Dergisi Editörü) Manisa Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Şehit Prof. Dr. İlhan Varank Kampüsü 45140 Yunusemre-MANİSA- TÜRKİYE

E-posta: iibf-dergi@cbu.edu.tr

MANİSA CELAL BAYAR UNIVERSITY
THE FACULTY OF ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE
SCIENCES JOURNAL OF MANAGEMENT AND ECONOMICS

MCBU, Journal of Management and Economics (ISSN-1302-0064/E-ISSN- 2458-8253) is a bi-annual, international, multi-disciplinary and peer reviewed journal. Articles from a variety of social science disciplines like economics, business administration, international relations, political science and public administration have been published since 1995. Journal of Management and Economics is a referred international journal published four times a year, March, June, September and December. Manuscripts in Turkish, English, German, Russian and French are welcomed.

- Our journal does not charge any publication fee.
- The publisher, editor and editorial board of the journal don't accept the responsibility of the publication ethics violations that may arise with the opinions and thoughts expressed by the author/ authors. The responsibility of the articles in the journal belongs to the author/authors (For more information: <https://dergipark.org.tr/en/pub/yonveek/policy>)

Guidelines for Submitting Articles

- Manuscripts submitted to the journal will first be viewed by the Editorial Board then forwarded to the referees. In line with the evaluation of the referees, Editorial Board will make the final decision, either in favour or against publication, or return the manuscript back to the author for any revision required by the referees. Authors will be informed of the decision of the Editorial Board regarding publication in the shortest time possible. Manuscripts which are not published will not be returned back the authors.

- The article should begin with an indented and italicised summary (abstract) of around 100 words, which should describe the main arguments and conclusions of the article. Abstract should be accompanied by up to 5 key words or phrases that characterise the content of the article.

- **References should be in text in parenthesis and give the author's surname, year of publication and page number.** Footnotes should be preferred for any explanation. The required format is Microsoft Word for Windows. (at least version 6.0) Text should be typed single-spaced, in Times New Roman, font size 11. (Font size for Resources is 9). The whole article should not exceed 20 pages and the margins for a page should be as follows: Top 2,8 cm, Bottom 1,3 cm, Left 2,1 cm, Right 2,1 cm.

- At the end of the page, the type of the article, the institutions of the authors, contact information and ORCID information should be given. You can visit <https://dergipark.org.tr/tr/journal/706/file-manager/16047/download> to review our publication ethics rules in more detail.

CONTACT INFORMATION Prof. Dr. A. Kemal ÇELEBİ (*Editor of Journal of Management and Economics*) Manisa Celal Bayar University The Faculty of Economic and Administrative Sciences Şehit Prof. Dr. İlhan Varank Kampüsü 45140 - Yunusemre MANİSA - TURKEY E-mail: iibf-dergi@cbu.edu.tr