

JOURNAL OF SOCIAL INSURANCE

SOSYAL GÜVENCE

The Examination of Perceived Organizational Support (POS), Organizational Cynicism and Counter Productive Work Behavior (CWB) in Public Employees: Intergroup Gap Analysis

Kamu Çalışanlarında Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Sinizmin ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının İncelenmesi: Gruplararası Fark Analizi

Dr. Tolga BAL

Metal Sektöründe Güvenlik İklimi ile İş Tatmini İlişkisi

The Relationship Between Safety Climate and Job Satisfaction in Metal Sector

Dr. Ali GÜRSOY

Sosyal Ağ Analizi ile İşçi Konfederasyonlarının Twitter Etkinliğinin İncelenmesi: Hollanda ve Türkiye Örneği

Twitter Effectiveness of Labour Union Confederations With Social Network Analysis: The Case of Netherlands and Turkey

Dr. Hüseyin SEVGİ

Muhasebe Meslek Mensuplarının Kayıt Dışı İstihdama Yönelik Bakış Açılarının Değerlendirilmesi

Evaluation of Professional Accountants' Opinion Toward Undeclared Work

Öğr. Gör. Dilek ŞENEL



**Sosyal Güvenlik Uzmanları
Derneği**



**Sosyal Güvenlik Uzmanları
Derneği**

Sosyal Güvence Dergisi
Sayı: 18 - Yıl: 9

Sahibi

Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Adına Ayça ALTINDAL

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Dr. Ferhat ŞENTÜRK

Yayın Türü : Ulusal Süreli Yayın

Yayının Aralığı : 6 Aylık (Ocak-Temmuz)

Dili : Türkçe ve İngilizce

Yayın Tarihi : Haziran 2021

P-ISSN : 2146-5649

E-ISSN : 2687-332X

Dergimiz, TÜBİTAK ULAKBİM-UVT tarafından indekslenmektedir.

Dergimiz DOAJ, ASOS, SOBİAD veritabanları tarafından taranmaktadır.

Sosyal Güvence Dergisi -Ankara : Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği, 2015
c : tbl., şkl., 24 cm.
ISSN 2146-5649
Sosyal Güvenlik - Dergiler - Türkiye
Sosyal Güvenlik - Hukuk ve Mevzuat - Türkiye
362.05

İletişim Bilgileri

Oğuzlar Mahallesi 1397. Cad. No: 11/15 Çankaya /ANKARA
e-posta: sosyalguvence@sguder.org.tr
Tel: 0533 391 76 57

Sosyal Güvence Dergisi Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Tarafından Yayımlanan Hakemli Bir Dergidir



**Sosyal Güvenlik Uzmanları
Derneği**

EDİTÖR/Editor in Chief

Dr. Ferhat ŐENTÖRK *Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK
Social Security Expert, SSI*

YAYIN KURULU/Editorial Board

Dr. Gökhan TUNA
*Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK Social Security Expert,
SSI*

Dr. İlker ŐİRİN
*Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK Social Security Expert,
SSI*

Dr. Varol DUR
*Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK Social Security Expert,
SSI*

Dr. Vildan KUTAY BOZKURT
*Sosyal Güvenlik Uzmanı, SGK Social Security Expert,
SSI*

Eyüp Serdar ERDOĞAN *Sosyal Güvenlik Uzmanı,
SGK Social Security Expert, SSI*

Sosyal Güvence Dergisi

Tüm hakları saklıdır. Bu Dergi'nin tamamı ya da Dergi'de yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı 5846 sayılı Yasa'nın hükümlerine tabidir. Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Yönetim Kurulu'nun izni olmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, yayınlanamaz.

HAKEM HEYETİ / JOURNAL REVIEWERS

Prof. Dr. Ali Güzel	Kadir Has Üniversitesi
Prof. Dr. Aysen Tokol	Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Ayşe Sevtap Kestel	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Bayram Şahin	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Berna Simten Malhan	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent Gümüşel	Lokman Hekim Üniversitesi
Prof. Dr. Dilek Baybora	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Duncan Campbell	Cornell University, USA
Prof. Dr. Fatih Tank	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Funda Yurdakul	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Faruk Taşcı	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Güçkan Yapar	Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Gülsevil Alpagut	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Hakan Ergün	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Halil İbrahim Sarıoğlu	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan Hüseyin Yıldırım	Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan Nüvit Gerek	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir Arıcı	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Kasırga Yıldırak	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Kerem Şenel	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Prof. Dr. Levent Şahin	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Akif Bakır	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Müjdat Şakar	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Meral Sucu	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Neil Lunt	University of York, UK
Prof. Dr. Nurşen Caniklioğlu	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Osman Şimşek	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Özgür Aslan	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Prof. Dr. Özlem Işığışık	Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Salih Haluk Özsarı	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Prof. Dr. Sayım Yorum	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Sema Oğlak	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Prof. Dr. Serpil Aktaş Altunay	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Sevinç Serpil Aytaç	Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Şerife Türcan Özşuca	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Tekin Akgeyik	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Turan Erman Erkan	Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Türker Topalhan	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Ufuk Aydın	İstanbul Aydın Üniversitesi
Prof. Dr. Verda Canbey Özgüler	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Yılmaz Akdi	Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf Alper	Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Zafer Çalışkan	Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Zeynep Şişli	İzmir Ekonomi Üniversitesi
Doç. Dr. Ali Mert	Ege Üniversitesi
Doç. Dr. Berna Burçak Başbuğ Erkan	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Fatma Kocabaş	Anadolu Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Merve Özaydın	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Doç. Dr. Neriman Berna Güler	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Üyesi Özgür Oğuz	Anadolu Üniversitesi
Doç. Dr. Seda Topgül	Akdeniz Üniversitesi
Doç. Dr. Selma Söyük	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Doç. Dr. Virginia Doellgast	Cornell University, USA
Dr. Öğr. Üyesi Nasuh Çağdaş Büyükkaramıklı	Erasmus Rotterdam, Hollanda
Dr. Öğr. Üyesi Asuman Göksel	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Eda Yılmaz	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Dr. Öğr. Üyesi Emre Kol	Anadolu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İpek Eren Vural	Dalhousie University, Kanada
Dr. Öğr. Üyesi Seda Kumru	İzmir Bakırçay Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sultan Fatih Kostakoğlu	Anadolu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şule Şahin	University of Liverpool, İngiltere
Dr. Öğr. Üyesi Yasemin Gençtürk	Hacettepe Üniversitesi
Dr. Selim Dağlıoğlu	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Öğr. Gör. Berna Tuncay	Koç Üniversitesi

SOSYAL GÜVENCE DERGİSİ YAYIN İLKELERİ

1. Sosyal Güvence Dergisi “Hakemli Dergi” statüsünde Ocak ve Temmuz aylarında yılda iki defa olmak üzere, yayım dili Türkçe ve İngilizce olarak yayımlanmaktadır.
2. Derginin kabul edeceği makalelerin konu kapsamı sosyal politika, sosyal güvenlik, aktüerya, iş ve sosyal güvenlik hukuku, çalışma ekonomisi, çalışma sosyolojisi, istihdam, sağlık politikaları, sağlık ekonomisi, çalışma kültürü ve sosyal güvenlik, sosyal yardımlar, gelir dağılımı ve sosyal güvenceye ilişkin diğer disiplin dallarıdır.
3. Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.
4. Makale kabul tarihleri: Ocak sayısı için; Temmuz ayı başından itibaren iki ay, Temmuz sayısı için; Ocak ayı başından itibaren iki aydır. Yukarıda bahsedilen takvim dışında gönderilen makaleler, Yayın Kurulu’na ulaştığı tarih itibariyle bir sonraki sayı için değerlendirilir.
5. Makaleler üç aşamalı olarak değerlendirmeye tabi tutulur. Bunlar sırasıyla; ön değerlendirme, hakem değerlendirmesi ve son değerlendirme şeklindedir.
6. Makaleler, derginin konu kapsamına uygunluğu açısından Yayın Kurulu tarafından ön değerlendirmeye tabi tutulur.
7. Ön değerlendirmeden geçen makaleler, çift körleme yöntemiyle iki aylık süre içerisinde değerlendirilir.(yazarların isimleri çalışma metninden çıkartılarak konuyla ilgili hakemlere gönderilir. Yazarlara da, çalışmanın hangi hakemlere gönderildiği ile ilgili bilgi verilmez.)
8. Yayınlanması uygun bulunmayan makalelere yönelik gerekçeler; hakemlerin değerlendirmeleri dikkate alınarak editör grubu tarafından yazarlara iletilir.
9. Hakemler tarafından onaylanan makaleler, varsa maddi hataların düzeltilmesi amacıyla yazarlara gönderilir.
10. Hakem raporuna istinaden, revize edilmesi gereken makaleler; yazara gönderilerek iki hafta içerisinde yeni haliyle tekrar Yayın Kurulu’na gönderilir. Hakemler tarafından yapılan ikinci değerlendirme sonucu bir aylık süre sonunda makale hakkında nihai değerlendirme yapılır. İki hakem arasındaki görüş farklılığı sebebiyle makale hakkında nihai değerlendirme; üçüncü bir hakem tarafından ya da Yayın Kurulu kararı ile yapılır.
11. Son değerlendirme aşamasında makale yazar tarafından bir hafta içerisinde maddi hatalar düzeltilerek dergiye gönderilir. Basım hataları hariç olmak üzere, yazım ve dilbilgisi açısından tüm sorumluluk yazara aittir.
12. Makaleler yayımlanmak üzere kabul edildiği takdirde, elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere tüm yayın hakları Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği’ne aittir. Yazarlar telif haklarını Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği’ne devretmiş sayılır, ayrıca telif ücreti ödenmez.
13. Yazarlara Yayın Kurulu’nun belirleyeceği ve Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Yönetim Kurulu’nun onaylayacağı tutar üzerinden telif ücreti ödenir.
14. Yazarlar, unvanlarını, görev yaptıkları kurumları, iletişim adresleri ile telefonlarını ve e-mail adreslerini çalışmalarının başına ekleyecekleri üst kapak

sayfası ile birlikte bildirmelidir.

15. Yayınlanan yazılar için yazar(lar)a her makale için 2 (iki) adet dergi gönderilir. Yayınlanmayan yazılar geri gönderilmez. Yazar(lar)a bilgi verilir.
16. Örnek makale formatına www.sguder.org.tr adresinden ulaşılabilir. Yayın ilkelerinde yer almayan hususların olması halinde örnek makalede düzenlemelerin dikkate alınması gerekmektedir. Her makalenin belirtilen şekil şartlarını sağlaması zorunludur.
17. Makalelerin yazımında Türk Dil Kurumu Yazım Kılavuzu esas alınacaktır.
18. Dergiye gönderilecek makaleler aşağıda belirtilen kurallara göre yazılmak zorundadır:

- ❖ Makaleler; öz, anahtar kelimeler, abstract, key words, giriş, metin(içerik), sonuç, referans ve kaynakça sırasıyla yazılacaktır. Makalenin Türkçe ve İngilizce öz kısmı en az 100 en çok 300 kelimedenden oluşmalıdır. “Abstract”ın üzerinde, makalenin o yabancı dildeki adı da bulunmalıdır. Öz yazı formatı Times New Roman ve yazı ebatı 12 punto olmalıdır.
- ❖ Anahtar kelimeler en fazla beş adet olmalıdır.
- ❖ **Başlık:** Makale başlığı, 12 punto olarak ve koyu harflerle yazılmalıdır.
- ❖ **Yazar Adı:** Başlığın hemen altına, sola yaslanmış olarak ve 12 puntoyla; soyadın tüm harfleri büyük olarak yazılmalıdır. Yazarı adının altına 10 punto olarak unvanınız ve çalıştığınız/öğrenci olduğunuz kurum belirtilmelidir.
- ❖ **Yazılar:** 8000 kelimeyi geçmemeli, A4 kağıdının bir yüzüne 1,5 aralıklı, sol 3 cm., üst 2,5cm., alt 2,5 cm. ve sağ marjlar en az 2,5 cm. bırakılarak yazılmalıdır. Yazıların alt başlıkları, 12 punto ile koyu ve sol marjdan başlamak üzere yazılmalıdır. Yayınlanması kabul edilen yazılar Microsoft Word Programında Times New Roman 12 punto ile yazılmış olmalı ve sosyalguvence@sguder.org.tr adresine gönderilmelidir.
- ❖ **Tablo ve Şekiller:**

Tablo ve şekil açıklaması, tablo ve şeklin üzerinde 12 punto olmalıdır.

“Örnek: **Tablo 1:** Sosyal Güvenlik Kapsamındaki Sigortalı Gruplar”

Tablo sayfaya ortalanmalıdır.
- ❖ **Referanslar:** Sosyal Güvence Dergisi’ne gönderilecek makalelerde referanslar, American Psychological Association’ın (APA) 6. versiyonuna göre hazırlanmalıdır. Aşağıda yer alan “Referans Örnek leri Tablosu” nda APA 6. versiyonuna uygun sıkça kullanılan bazı örnekler verilmiştir. APA 6. versiyonu ile ilgili daha fazla bilgiye <http://www.apastyle.org/> adresinden ulaşılabilir.

Referans Örnekleri¹

1. 7 Yazara kadar olan Makaleler

- Genel Format:

¹ APA Publication Manual, Birinci Baskı

Yazar, A. A., Yazar, B. B., & Yazar, C. C. (Yıl). Makalenin Başlığı. Süreli Yayının Başlığı, xx, ss-ss. doi:xx.xxxxxxxxxx (varsa)

Örnek:

Herbst-Damm, K. L., & Kulik, J. A. (2005). Volunteer support, marital status, and the survival times of terminally ill patients. *Health Psychology*, 24, 225-229. doi: 10.1037/0278-6133.24.2.225

2 7'den Fazla Yazarı Olan Makaleler

- **Genel Format:**

Yazar, A. A., Yazar, B. B., & Yazar, C. C. (Yıl). Makalenin Başlığı. Süreli Yayının Başlığı, xx, ss-ss. doi:xx.xxxxxxxxxx (varsa)

Örnek:

Gilbert, D. G., McClernon, J. F., Rabinovich, N. E., Sugai, C., Plath, L. c., Asgaard, G., ... Botros, N. (2004). Effects of quitting smoking on EEG activation and attention last for more than 31 days and are more severe with stress, dependence, DRD2 A1 allele, and depressive traits. *Nicotine and Tobacco Research*, 6, 249-267. doi: 0/14622200410001676305

3 Online Dergilerden Ulaşılan Makaleler

- **Genel Format:**

Yazar, A A. (1967).(Yıl). Makalenin Başlığı. Derginin Başlığı, Sayı ya da Cilt Numarası. <http://url> adresinden ulaşılmıştır

Örnek:

Clay, R. (2008, Haziran). Science vs. ideology: Psychologists fight back about the misuse of research. *Monitor on Psychology*, 39(6). <http://www.apa.org/monitor/> adresinden ulaşılmıştır

4 Kitaplar

- **Genel Format:**

Yazar, A A. (1967). Eserin Başlığı. Yer: Yayıncı.

Yazar, A. A. (1997). Eserin Başlığı. <http://www.xxxxxxx> adresinden ulaşılmıştır.

Yazar, A. A. (2006). Eserin Başlığı. doi:xxxxx (varsa) Yazar, A.

A (Ed.). (1986). Eserin Başlığı. Yer: Yayıncı.

Örnekler:

Shotton, 1V1. A. (1989). Computer addiction? A study of computer dependency. London, England: Taylor & Francis.

Shotton, 1V1. A. (1989). Computer addiction? A study of computer dependency [OX Reader versiyonu]. <http://www.ebookstore.tandf.co.uk/html/index.asp> adresinden ulaşılmıştır

Schiraldi, G. R. (2001). The post-traumatic stress disorder sourcebook: A

guide to healing, recovery, and growth [Adobe Digital Editions versiyonu]. doi: 10.1036/0071393722

5. İnternet Siteleri

- **Genel Format:**

Yazar. (Yıl, Tarih). Makale ya da Sayfa başlığı, Eser Başlığı, Sayı ya da Cilt Numarası. <http://url> adresinden ulaşılmıştır.

Örnek:

Rampersad, 1. (2005, June 8). Re: Traditional knowledge and traditional cultural expressions [Online Forum Yorumudur], http://www.wipo.int/roller/comments/ipisforum/Weblog/theme_eight_how_can_cultural#comments adresinden ulaşılmıştır.

PUBLICATION PRINCIPLES OF JOURNAL OF SOCIAL INSURANCE

1. Journal of Social Insurance is published twice in a year in the months of January and August as a “Peer-Reviewed Journal”. The journal’s languages are Turkish and English.
2. The journal accepts articles in the fields of social politics, social security, actuary sciences, labour and social security law, labour economics, labour sociology, employment, health politics, health economy, labour culture and social security, social assistance, income distribution and other disciplines related to social security.
3. The articles which are sent to the journal must not be published before or must not be sent for publishing in another publication.
4. Article acceptance dates: For January volume, it is two months from the beginning of July; for July volume, it is two months from the beginning of January.
5. The articles are evaluated at three steps. These steps are pre-evaluation, peer-reviewing and final evaluation.
6. The articles are pre-evaluated by Publication Board in terms of relevancy of academic fields of the Journal.
7. The articles which passed from the pre-evaluation step are evaluated by a double-blinded evaluation method in two months. (Name(s) of the author(s) are removed from the text and the articles are sent to related peer-reviewers. The author(s) are not informed about which peer-reviewers their articles sent to.)
8. Justification of the articles which are evaluated as not suitable for the journal are sent back to the author(s) by editors and they are informed peer-reviewers’ evaluation.
9. The articles which are approved by peer-reviewers are sent to the author(s) to correct error of facts if there is any.
10. The articles which need to be revised according to peer-reviewers’ reports are sent back to the author(s). After correcting by the author(s), the articles’ new editions are sent back to Publication Board in two weeks. The second evaluation is made by peer- reviewers and final evaluations of the articles are made in one month. If any difference of opinion occurs between two peer-reviewers, third evaluation is made by a third peer-reviewer or Publication Board decision.
11. At the final evaluation step, the articles are sent in one week after correcting error of facts. All the responsibility belongs to related author(s) about grammar and misspelling except erratum.
12. If the articles are accepted for publishing, all the publishing rights including publishing full text electronically transfers to Association of Social Security Experts. The copyrights of the articles are accounted of transferring to Association of Social Security Experts; also a specific royalty is not paid to the author(s).
13. A royalty which is determined by Publication Board and approved by Administrative Board of Social Security Experts is paid to the author(s).
14. The author(s) must mention their entitles, their institutions, contacts addresses, telephone numbers and e-mail addresses with a cover page which will be added to the starting of articles.
15. 2 (Two) copies of the journal are sent to the author(s) for each published articles. The articles which are not published are not sent back to the author(s). The author(s) are informed.
16. Sample format of articles can be reached from the website www.sguder.org.tr If there is any requirements missing in the Publication Principles in here, the sample format of articles must be considered. Every article must meet the format

requirements.

17. The articles in Turkish language must be written according to the Turkish Language Association's (TDK) Spelling Manual.

18. The articles must be written according to the rules below:

❖ Articles must be written in order of abstract, keywords, introduction, text (content), conclusion and bibliography. The abstract part of the articles must be minimum 100 and maximum 300 words. The abstract part **must contain the article's name (headline) in Turkish and/or English**. The abstract must be written in Microsoft Word Times New Roman font style with 12 font size.

❖ There must be maximum 5 keywords.

❖ **Headline:** The headline of the article must be written in Microsoft Word Times New Roman font style with 12 bold font size.

❖ **Name of the Author(s):** The name(s) of the author(s) must be written in Microsoft Word Times New Roman font style with 12 bold font size and left aligned, the surname(s) must be written in capital letters. Institution/ title of the author (s) and the university of which the author (s) is (are) student must be written with 10 font size below the surname(s) of the author(s)

❖ **Text:** The text must not exceed 8000 words, must be typed to A4 size, with 1,5 row pitch and a blank must be left of 2.5 cm from up, 2,5 cm from down, 2,5 cm from right and 3 cm from left. Sub-headlines must be written in Microsoft Word Times New Roman font style with 12 bold font size and must be left-aligned. The articles which are accepted for publishing must be written in Microsoft Word Times New Roman font style with 12 font size and must be sent to sosyalguvence@sguder.org.tr e-mail address.

❖ **Tables and Graphs:** The explanation of tables and graphs must be written italic and 12 font size.

“For example: **Table 1:** Insured Groups in the Scope of Social Security” Tables must be centred.

❖ **References:** References in the articles which are sent to the Journal of Social Insurance must be prepared according to the American Psychological Association's (APA) 6TH edition. Some frequently used examples can be found below in the table titled “Reference Format Table” below. More information about APA 6TH version can be reached through APA's website (<http://www.apastyle.org/>)

Reference Examples²

1. Articles up to 7 Authors:

- **General Format:**

Author, A. A., Author, B. B., & Author, C. C. (Year). Title of article.
Title of Periodical, xx, pp-pp. doi:xx.xxxxxxxxxx (if exists)

Example:

Herbst-Damm, K. L., & Kulik, J. A. (2005). Volunteer support, marital status, and the survival times of terminally ill patients. *Health Psychology, 24*, 225-229. doi: 10.1037/0278- 6133.24.2.225

2. Articles more than 7 Authors:

² Source: APA Publication Manual, First Edition

- **General Format:**

Author, A. A., Author, B. B., & Author, C. C. (Year). Title of article. Title of Periodical, xx, pp-pp. doi:xx.xxxxxxxx (if exists)

Example:

Gilbert, D. G., McClernon, J. F., Rabinovich, N. E., Sugai, C., Plath, L. c., Asgaard, G., ... Botros, N. (2004). Effects of quitting smoking on EEG activation and attention last for more than 31 days and are more severe with stress, dependence, DRD2 A1 allele, and depressive traits. *Nicotine and Tobacco Research*, 6, 249-267. doi: 0/14622200410001676305

3. Articles Reached through Online Periodicals

- **General Format:**

Author, A A. (1967). (Year). Title of article. Title of Periodical, volume or issue number. Retrieved from <http://url address>

Example:

Clay, R. (2008, June). Science vs. ideology: Psychologists fight back about the misuse of research. *MonItor on Psychology*, 39(6). Retrieved from <http://www.apa.org/monitor/>

4. Books

- **General Format:**

Author, A A. (1967). Title of work. Location: Publisher.

Author, A. A. (1997). Title of work. Retrieved from [http:// www.xxxxxxx](http://www.xxxxxxx)

Author, A. A. (2006). Title of work. doi:xxxxx (if exists) Editor, A. A

(Ed.). (1986). Title of work. Location: Publisher.

Examples:

Shotton, 1V1. A. (1989). *Computer addiction? A study of computer dependency*. London, England: Taylor & Francis.

Shotton, 1V1. A. (1989). *Computer addiction? A study of computer dependency [OX Reader version]*. Retrieved from <http://www.ebookstore.tandf.co.uk/html/index.asp>

Schiraldi, G. R. (2001). *The post-traumatic stress disorder sourcebook: A guide to healing, recovery, and growth [Adobe Digital Editions version]*. doi: 10.1036/0071393722

5. Websites

- **General Format:**

Author. (Year [use n.d. if not given]). Article or page title. Larger Publication Title, volume or issue number. Retrieved from <http://url address>

Examples:

Rampersad, 1. (2005, June 8). Re: Traditional knowledge and traditional cultural expressions [Online forum comment], Retrieved from http://www.wipo.int/roller/comments/ipisforum/Weblog/theme_eight_how_can_cultural#comments

İÇİNDEKİLER

The Examination of Perceived Organizational Support (POS), Organizational Cynicism and Counter Productive Work Behavior (CWB) in Public Employees: Intergroup Gap Analysis

Kamu Çalışanlarında Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Sinizmin ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının İncelenmesi: Gruplararası Fark Analizi

Dr. Tolga BAL 321

Metal Sektöründe Güvenlik İklimi ile İş Tatmini İlişkisi

The Relationship Between Safety Climate and Job Satisfaction in Metal Sector

Dr. Ali GÜRSOY 358

Sosyal Ağ Analizi ile İşçi Konfederasyonlarının Twitter Etkinliğinin İncelenmesi: Hollanda ve Türkiye Örneği

Twitter Effectiveness of Labour Union Confederations With Social Network Analysis: The Case of Netherlands and Turkey

Dr. Hüseyin SEVGİ 374

Muhasebe Meslek Mensuplarının Kayıt Dışı İstihdama Yönelik Bakış Açılarının Değerlendirilmesi

Evaluation of Professional Accountants' Opinion Toward Undeclared Work

Öğr. Gör. Dilek ŞENEL 397

THE EXAMINATION OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS), ORGANIZATIONAL CYNICISM AND COUNTER PRODUCTIVE WORK BEHAVIOR (CWB) IN PUBLIC EMPLOYEES: INTERGROUP GAP ANALYSIS

Tolga BAL¹

Dr, Sosyal Güvenlik Kurumu, Ankara

E-posta: baltolga@gmail.com

ORCID: 0000-0003-1489-5338

Başvuru Tarihi: 20.09.2019

Kabul Tarihi: 03.05.2021

DOI: 10.21441/sosyalguvence.948483

ABSTRACT

Public organizations in Turkey adopted working principles such as citizen-orientation, transparency, accountability, efficiency and effectiveness with Law No. 5018 Public Financial Management and Control Law in parallel with the new development trends of giving up the traditional understanding of public administration. The most important factor is human capital in public organizations aiming at ensuring citizen satisfaction.

In this article; levels of organizational cynicism, perceived organizational support, of public employees and their counter-productive work behaviors (CWB) were analyzed according to demographic variables (age, marital status, working time, education level, service period, service class). According to results of the analysis, significant differences were found for each variable in one or more scales.

The results of this research indicates that should take measures to increase POS and reduce organizational cynicism in order to reduce and/or eliminate the CWB. So, Civil Servants Law No 657 (DMK), to which civil servants are subject, should be reformed by increasing effectiveness of merit system which is already an element of Law no 657. In this context, it should be remembered that not only competence and expertise, but also ethics and moral are an element of merit. When considering in the macro sense, merit constitutes one of the basic building blocks for the development and growth of a country in terms of both public and private sector functioning.

Keywords: Perceived organizational support (pos), organizational cynicism, counter productive work behaviors (cwb), structural equation mode (sem), civil servants

¹ Bu çalışma Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde kabul edilen doktora çalışmasından türetilmiştir.

KAMU ÇALIŞANLARINDA ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN, ÖRGÜTSEL SİNİZMİN VE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ: GRUPLARARASI FARK ANALİZİ

ÖZ

Türkiye’de kamu örgütleri dünyadaki gelişime paralel olarak geleneksel kamu yönetimi anlayışından vazgeçerek 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu ile vatandaş odaklılık, şeffaflık, hesap verebilirlik, verimlilik ve etkinlik çalışma ilkelerini benimsemişlerdir. Vatandaş memnuniyetini sağlamayı amaçlayan kamu kurum ve kuruluşlarında en önemli unsur ise beşeri sermayedir.

Bu makalede; kamu çalışanlarının örgütsel sinizm, algılanan örgütsel destek düzeylerinin ve gösterdikleri üretkenlik karşıtı iş davranışların (ÜKİD) demografik değişkenlere (yaş, medeni durum, çalışma süresi, öğrenim durumu, hizmet sınıfı) göre nasıl farklılaştığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, her bir değişken için bir veya daha çok ölçekte anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Bu araştırmanın sonuçları kamu örgütlerinin; ÜKİD’i azaltmak ve/veya ortadan kaldırmak için örgütsel desteği arttıracak ve örgütsel sinizmi azaltacak önlemler almaları gerektiğini göstermektedir. Bu bağlamda devlet memurlarının tabi olduğu 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK)’nın zaten bir unsuru olan liyakat sisteminin etkinliğinin artırılarak reformize edilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda sadece yeterlilik ve uzmanlık değil ahlak ve etiğin de liyakatin bir unsuru olduğu unutulmamalıdır. Makro anlamda da düşünüldüğünde liyakat hem kamu hem özel sektör işleyişi bağlamında bir ülkenin kalkınması ve büyümesi için de temel yapı taşlarından birini oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan örgütsel destek, örgütsel sinizm, üretkenlik karşıtı iş davranışları, yapısal eşitlik modeli, kamu çalışanları

INTRODUCTION

Nowadays, the productivity of the employees in the organizations operating in the public service sector has been questioned and this situation has started to come up as an important and priority issue. Human capital in public organizations aiming to ensure citizen satisfaction is the most important factor in terms of increasing productivity in organizations. Employee productivity will enable organizations to achieve their goals and objectives and increase the effectiveness & efficiency of the organization.

Work efficiency is also determined by employee productivity. The perceived organizational support (POS) and organizational cynicism levels of the employees affect the counterproductive work behaviors that may arise in this direction. This means a decrease in productivity. Thus, after the relationship between employees' organizational cynicism attitudes and CWB was determined, it will be possible to increase productivity by taking measures to prevent organizational cynicism.

The aim of this study is to examine how differs POS, organizational cynicism and CPWB by demographic variables. The article consists of three sections: conceptual framework, research methodology and analysis results. Finally, the results were discussed and suggestions were made accordingly.

1. CONCEPTUAL FRAMEWORK

1.1. Organizational Cynicism

The concept of cynicism is a broad concept and has been the subject of different disciplines of social sciences such as philosophy, religion, political science, sociology, psychology and business administration. Although this study is firstly based on “organizational cynicism”, it is thought that the historical development of cynicism concept and the definitions made should be briefly mentioned.

The concept of cynicism defined as "Antisthenes' doctrine, cynicism, which argues that human beings can access themselves by virtue and happiness, free from all necessities without being bound to any value" in the Dictionary of Turkish Language Association, (TDK, 2019) and “An inclination to believe that people are motivated purely by self-interest; skepticism; An inclination to question whether something will happen or whether it is worthwhile; pessimism. ; A school of ancient Greek philosophers, the Cynics” in Oxford English Dictionary (OED, 2019), has emerged in ancient Greece as a way of life and a school of thought and has come to our day with different meanings (Brandes, 1997: 7; Dean et al. , 1998: 342).

Today, we can define cynics as “mordacious fault finders” in the simplest terms (Ersoy-

Kart, 2015: 83). On the other hand, the existence of many kinds and definitions of cynicism leads to complexity and makes the concept difficult to understand. All of these definitions are true in their own time and discipline or at least not wrong just because important thing is in which field and for what purpose the concept of cynicism is used. For example, if cynicism is defined as a tendency to think that people have hidden goals, to care for others to protect or increase their own interests and to manage things (Tokgöz and Yılmaz, 2008: 285), we see that this definition represents the Machiavellian view advocated by O'Hair and Cody (1987) (Brandes, 1997; Dean et al., 1998). This conceptualization of cynicism is not wrong, nor does it involve pure truth.

In this study, the definition of organizational cynicism that detailed in the next subsection is based on “negative attitude of an individual towards his/her organization” (Dean, et al., 1998: 5) made by Dean, Brandes, Dharwadkar (1998), which causes the employee to experience negative cognitive, affective and behavioral (conative) experiences towards his organization, work and ultimately himself/herself.

In other words, organizational cynicism includes “an attitude that includes the belief that the organization lacks integrity” and “negative feelings and humiliating or critical behaviors towards the organization” (Dean, et al., 1998).

1.1.1. Components of organizational cynicism

In the literature, the presence of components are accepted in important and strong attitudes as “cognitive, emotional and conative (behavioral)” without hierarchical order among them ones (Göksu, 2007: 89-105; Güney, 2009: 120-127; Kağıtçıbaşı, 2013: 110-170). In the context of organizational cynicism literature, the authors who focused on this subject until 1996 focused on the cognitive component (Brandes, 1997: 29-30). But after Dean et al. (1997) study covering all three dimensions in 1997, all three components were accepted by many authors (Abraham, 2000; Bernerth, et al., 2007; Brandes & Das, 2006; Ersoy-Kart, M., 2015; James, 2005; Kağıtçıbaşı, 2013; Kalağan & Güzeller, 2010; Kalağan, 2009; Neves, 2012). This study is based on these three components as accepted in the literature.

1. Cognitive Component

The cognitive component, which states “the belief that organizational cynicism is devoid of honesty (Kalağan, 2009: 46), shows the thoughts and beliefs of employees with cynical attitude when examined within the framework of organizational cynicism.

Employees who think and have these beliefs such as practices are devoid of organizational principles, official statements (notifications) are not taken seriously by

employees, people are deceitful, selfish insincere, lazy, inconsistent and untrustworthy, employees lie, fraudulent, unscrupulous and immoral behavior and so on. In their organization have the cognitive element of organizational cynicism (Brandes, 1997: 30; Brandes and Das, 2006: 237; Dean et al., 1998: 345-346; Kalağan, 2009: 46).

2. *Affective Component*

The cognitive component that includes emotions which are defined as positive or negative by the individual, arising from cynical beliefs and thoughts; It expresses strong emotional reactions such as disrespect, pain, anger, distress and embarrassment (Brandes and Das, 2006: 237; Dean et al., 1998: 346; Abraham, 2000: 269).

These feelings can spring in cynical employees related to any negative emotions in such cases; A sense of disdain and anger towards their organization, pain, disgust, even shame when they think of their organizations, when they are assigned to a task they do not want or to worry when they are given a job beyond their capacity (Brandes, 1997: 31; Dean et al., 1998: 346).

The concept of contemporary affective component has been expanded by adding an affect of smugness. According to this view, as well as the emotions expressed above, cynical individuals have attitudes such as nurture disdain, frustration and insecurity towards other people or objects and believe that they are superior, more knowledgeable and/or correct than other people (Brandes and Das, 2006: 237; James, 2005: 6).

3. *Conative Component*

Finally, the conative (behavioral) component expresses the inclination and probability of cynic attitude to behavior. In this context, cynical employees can behave negatively, often humiliating people by using humor, which is their most effective weapon, and making cynical comments about the business environment, the aims of their organizations and their job descriptions (Brandes, 1997: 34-35; Dean et al., 1998: 346).

In addition, behaviors of cynical employees can be an example of the conative component such as constantly complaining about their organization, criticizing everything, meaningful gaze, grinning and smiling in a condescending way (Brandes and Das, 2006: 240).

Cynical workers do not stand behind its organization when it is talked negatively or unfairly about its organization; on the contrary, it tends to denigrate the organization itself (Dean et al., 1998: 346).

1.2. Perceived Organizational Support (POS)

Organizational support theory based on “Social Exchange Theory (Blau, 1964) and “The Norm of Reciprocity” (Gouldner, 1960) expresses that employee's contribution to the

organization and the effort made to the job, in other words, the organization has the necessary features to make the employees happy and feel comfortable (Eisenberger et al, 1986; Eisenberger et al., 2001, Neves, 2012).

Perceived organizational support (POS), which is one of the main elements of the analysis conducted in this study expresses that all the behaviors and attitudes developed by the employee towards the organization due to the value of the employee for organization depending on above-mentioned contributions and efforts. (Eisenberger et al, 1986: 500-501). In other words, POS (or perception of organizational support) is that employees are aware of the organization's contribution to them, feel themselves safe and feel the presence of the organization stands behind them (Eisenberger et al., 1986: 500-501). POS is influenced by positive or negative policies, norms, procedures and activities that affect the employees of the organization (Eisenberger et al., 2001: 42).

POS increases with the fact that the organization assigns human characteristics to the employees, in other words, does not see them as soulless machine parts, and cares about the personality traits, qualities and capacities of the employees. (Eisenberger et al., 1986: 501).

Thus, employees with high levels of organizational support can internalize decisions and activities carried out within the organization at a higher level. (Rhoades & Eisenberger, 2002: 699). According to Rhodes and Eisenberger (2002), in order to develop organizational support perception, there must be four important precursors: “organizational justice, administrative support, organizational rewards and work conditions and employee characteristics. “

According to the theory of POS (Eisenberger et al., 1986), employees have general beliefs about the organization and these beliefs include the organization's commitment to the contributions and well-being of employees. (Eisenberger et al., 1986: 503). This definition of Eisenberger et al. is based on the following assumptions (Eisenberger et al., 1986: 503):

- Assuming the employee contributes to the organization,
- The employee's perception that the employee's contribution is considered valuable by the organization and that the organization strives to ensure the employee's well-being in return.

Kraimer and Wayne are classified POS as “adjustment POS, career POS, and financial POS” (Kraimer & Wayne, 2004: 217-218):

- The adjustment POS is defined as the organization's involvement in the adaptation of the employee (including his family) in the process following the business transfers.

- The career POS is that the organization is concerned with the employee's career need.
- The financial POS is that the organization deals with the financial needs of employees and rewards employees' contributions in terms of compensating and working benefits.

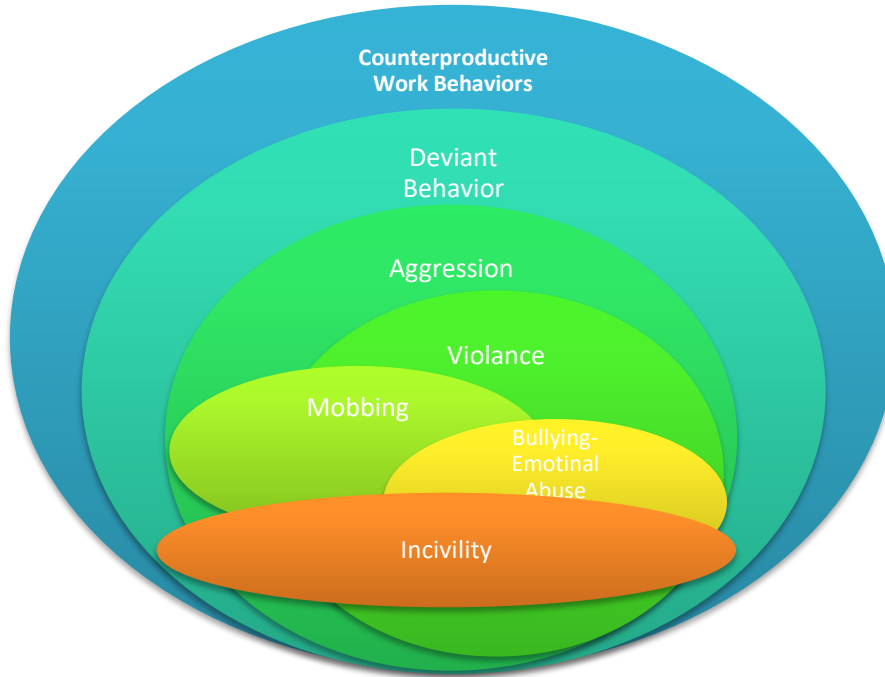
A high level of perceived organizational support may mean that employees perceive the organization as good and positive, if this level is low, they perceive as bad and negative (Eisenberger et al., 1986: 503). In the context of organizational cynicism, this situation may reveal increasing the level of organizational cynicism as decreasing the POS of employees.

For example, employees can create cynical attitudes when they are to do a job effectively and to overcome stressful situations if they have the perception that they cannot get help from the organization and that the organization will not stand behind them. So, the perceived weak organizational support level may lead to a negative emotional bond between the organization and the employees (Byrne & Hochwarter, 2008: 55).

1.3. Counterproductive work behaviors (CWB)

Counterproductive work behaviors (CWB) can be simply defined as behaviors that harm the organization and its members (Martinko et al., 2002: 37). Such behaviors may consist of direct-active actions such as sabotage, aggression, theft, physical-verbal assault, as well as indirect-passive actions such as non-compliance, deliberate misconduct, withdrawal, being late, quitting, etc. (Fox et al., 2001: 292, Spector & Fox, 2005: 152).

CWB were initially called as “deviant behaviors” that is defined as “behaviors that reveal unacceptable violations by breaching important norms and threatening the society” (Robinson & Bennett, 1995: 556-557). In this context, deviant behaviors, in other words, behaviors that go beyond normal measures; behaviors that have the potential to cause harm to the organization and / or its members (Robinson and Bennett, 1995: 556-557).

Figure 1: Scope of Counterproductive work behaviors (CWB)

Source: Pearson et al., 2005: 191

As stated in Figure 1, the scope of the CWB has expanded from the initial conceptualization to the present day and has become a phenomenon that encompasses many concepts. In this context, it is stated that CWB represents these types of behaviors, which include incivility, bullying, emotional abuse, mobbing, (physical) violence, aggression, and deviant behaviors which consist of harmful behaviors towards both the organization and its members (Pearson et al., 2005: 190-191).

Then, concept was further expanded by Spector et al. (2011) and described CWB in five components. According to Spector et al. (2011) classification, which is also based on this study, the CWB consists of five dimensions: abuse against others, production deviance, sabotage, withdrawal and theft (Spector et al., 2006: 448; Spector, 2011: 343).

1.3.1. Components of counterproductive work behaviors (CWB)

This subsection contains detailed core-explanations of the five components of the CWB. While the behavior of abuse against others is mostly considered as the behavior of individual CWB (behavior towards the individual), the production deviance, sabotage, withdrawal and theft behaviors are mostly considered as behaviors of organizational CWB.

1. Abuse against others

Abuse against others (abuse) is defined as an individual behavior that harm colleagues and / or stakeholders within the organization (Spector et al., 2006: 448). These behaviors can

consist of physical harm such as humiliation, disdain, disregard, ugly criticism, humiliating comments, intimidation, etc., also can be made up of psychological actions such as ignoring and preventing (secretly) effective working (Spector et al., 2006: 448). However, since direct physical violence is rarely encountered in organizations, many researchers focus on behaviors that do not involve physical harm (Spector et al., 2006: 448).

The concept of abuse here is closely related to such concepts as; incivility, emotional abuse, workplace bullying and psychological mobbing that are in the relevant literature. However, the focus of such studies is on those who target such behavior as incivility, emotional abuse, workplace bullying and psychological mobbing. In the context of CWB studies, the focus is on those who do these behaviors (Spector et al., 2006: 448).

2. *Production deviance*

The component of production deviance includes behaviors such as not deliberately and properly performing the tasks in the job description of the employee, making mistakes, performing poorly, slowing down and obeying the instructions (Spector et al., 2006: 449). Spector et al. (2006) approached the concept of production deviance parallel to Hollinger's (1986) view, which classified behaviors such as deliberate absenteeism, perpetually arriving late under production deviance, however Spector et al. deliberately categorized those behaviors under the withdrawal component. (Spector et al., 2006: 449).

Production deviance is considered as more passive and safer type of behavior than sabotage by some researchers because it is a behavior towards organizational goals (non-living beings), not an individual (living beings) (Spector et al., 2006: 449).

3. *Sabotage*

Sabotage behavior is that employees consciously sabotage or destroy (arson, damage property) organizational assets (equipment) to reduce productivity and / or harm the organization (Spector et al., 2006: 449). In fact, the sabotage behavior can be considered the expanded version or derivation form of the machine-breaking actions that occurred as a result of the workers' movements after the industrial revolution.

In some studies, sabotage behavior is taken from a wider perspective and defined that is done for the purpose of harming the organizational functioning, disrupting or deflecting the organizational order for the personal interests of the employees, making negative rumors about the organization, embarrassing the organization, slowing production, damaging organizational property, disrupting business relations or damaging customers and employees such as negative behaviors (Ambrose et al., 2002: 948; Skarlicki et al., 2008: 1335).

The sabotage behavior can come into view depending on a number of factors that cause anger or hostile feelings such as the aim of providing individual benefit, drawing attention to any problem, resisting organizational change, gaining the consent of colleagues or gaining superiority over the colleagues (Ambrose et al., 2002: 948; Spector et al., 2006: 449).

4. *Withdrawal*

Withdrawal consists of such as behaviors that deliberately reducing the time limiting the working time of employees: not going to work, coming to work late, leaving early, frequent leave without cause, long-term non-work phone calls, longer breaks than allowed time (coffee, tea, etc.) and non-work appointments (Spector, 2000: 237-238; Spector et al., 2006: 450). In this context, absenteeism of employees as intentional and conscious without any reason, affects organizational motivation and productivity negatively (Spector et al., 2006: 450).

Unlike other CBW components, employees exhibit in this component avoidance (behavior) rather than direct negative behavior to avoid stressors, injustice, dissatisfaction or situations that create negative emotions (Spector, 2000: 237-238; Spector et al., 2006: 450).

Withdrawal is caused by job dissatisfaction (in particular), health problems, psychological disorders, stress, social norms, culture, subordinate-parent conflict, work-family conflict and individual differences (Spector, 2000: 237-238; Spector et al., 2006: 450).

Since withdrawal behavior is an attempt to avoid a situation rather than direct harm instead of direct damage, it differs from other counterproductive work behaviors. The individual who exhibits the withdrawal behavior, perhaps does not want to directly harm the organization, in fact, stressors, injustice, dissatisfaction or want to move away from situations that create negative emotions (Spector, 2000: 237-238; Spector et al., 2006: 450).

5. *Theft*

The theft, as the last dimension means theft of employees with the idea of harming the organization or individuals. (Spector and Fox, 2002: 271; Spector et al., 2006: 449). Theft behaviors towards the organization may arise due to economic needs, perception of job dissatisfaction, injustice (Mustaine and Tewksbury, 2002: 113-114) and is not seen as aggressive behavior by many employees (Neuman and Baron, 1997: 45).

Although it is thought that theft behavior is mostly exhibited because of economic interests, theft behavior is considered as an attacking tool against the organization (Spector et al., 2006: 449). In this context, employees do not intend to use or sell the goods they thieved, but rather aim to harm the organization economically.

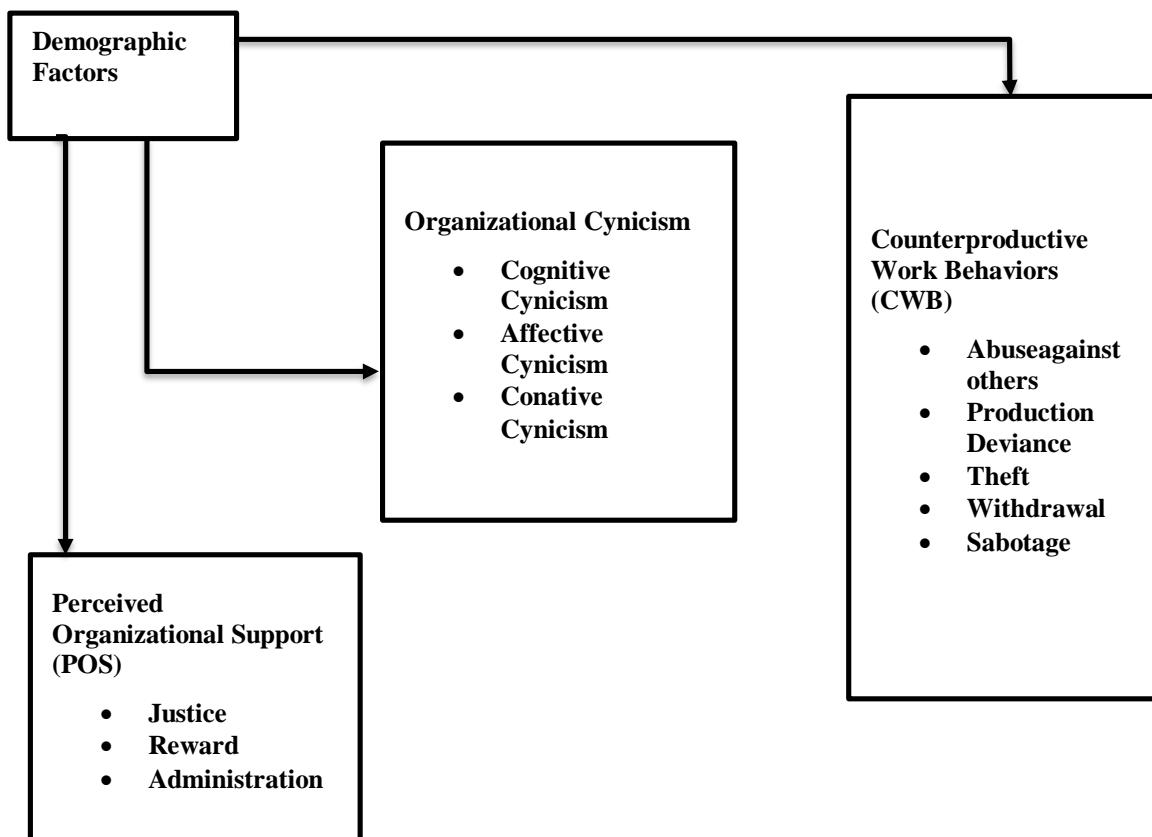
2. METHOD OF RESEARCH

In this study, data were collected by using a questionnaire based on quantitative research method based on scales whose validity and reliability were tested. In this sense, the type of this applied research, which is designed on the basis of field research, can be expressed as relational research.

2.1. Research Model

Figure 2 shows the model of this research.

Figure 2: Research Model



As it is seen in Figure 2, which tries to make the conceptual structure of the research problem more understandable with a simple visual, those are examined that the relations between demographic data and scales of POS, organizational cynicism and CWB.

In this context, this model analyze how scales differs according to demographic variables and demonstrated results in this regard. The variance analysis results applied to the scores obtained from the scales (POS, Organizational Cynicism and CPWB) are given. In all variance analyzes, demographic variables (gender, age, marital status, educational level, service period and service class) were taken as an independent variable and POS; organizational

cynicism and CPWB scales and their sub-scales were taken as dependent variables. In this context, significant differences within each group were revealed and the others were ignored.

2.2. Purpose of Research

This study aims to examine; how differs POS, organizational cynicism and CPWB by demographic variables.

2.3. Limitations of The Research

Social willingness" and "ego defense" tendencies can emerge in the self-transfer (self-assessment) method used in the measurement of perceived organizational support, organizational cynicism and CWB. In other words, participants can express themselves with the mood they want to be by hiding their true feelings about the subject. Conducting the research process assuming that the answers given by the participants are correct constitutes the most important limitation of this research.

Due to time constraints and cost reasons this research is limited by the scales applied to 419 public officials, which are included in a very wide range spectrum and only three of the service classes (general administration services, technical services and education services) among public employees consisting of 12 service classes. It should be noted that all service classes and even different occupational groups in these classes are shaped by different variables such as work environments, different service rights.

2.4. Sampling Strategy

Systematic sampling method was preferred in order to represent a certain cadre (general administration services, technical services and education and training services) and random sampling method was used for the determination of the persons in these cadres (Yazicioglu and Erdogan, 2004: 40-50). The sample of the study consists of 419 public employees selected by simple random sampling method.

384 people are sufficient after 1 million when; the diameter of the sample selected from the population of more than 1 million people has not changed, accepted that 0.05 sampling errors, the probability of sampling selection and non-selection is taken as equal and 0.05. Therefore, 419 public employees who express our sample in this research provide this condition. This sample group was reached through social media, face-to-face interviews and direct e-mails.

2.5. Data Collection Tools

In this study, data were collected in 2016-2017 by using some scales which were tested for validity and reliability in the manuscript based on quantitative research method in order to reach the aforementioned objectives. The scales in the appendix were applied as follows and

the data were collected:

- In the first section, through the demographic information of the participants (age, gender, marital status, working time, education level, service class),
- In the second part, through the “Perceived Organizational Support Scale” (Nayır, 2014), based on the scale developed by Eisenberger et al. (1986) with 28 items (questions 1 to 28 on the scale; Cronbach Alpha (α)= 0,94),
- In the third section, through the “Organizational Cynicism Scale” (Kalağan, 2009), based on the scale developed by the Dean et al. (1998) with 13 items (questions 29 to 41 of the scale; Cronbach Alpha (α)= 0,93).
- In the fourth section; through the “Counterproductive Work Behavior (CWB) Scale” (Kılıç, 2013) based on the scale developed by Spector et al., (2011) with 40 items (42-81 questions in the scale; Cronbach Alpha (α)= 0,94).

The perceived organizational support consist of components of “justice, reward, administration”. Organizational cynicism consists of components of “cognitive cynicism, affective cynicism, conative cynicism”. CWB consist of components of “abuse, production Deviance, theft, withdrawal, sabotage.

3. ANALYSIS RESULTS

3.1. Demographic Data For Participants

As shown in Table 1, data were collected from a total of 419 people, 190 female and 229 male participants. 45% of the participants are women and 55% are men. Approximately 58% of the participants are in the 30-34 age range, which is the most intensive age group. The next intensive group is the 22-29 age group, which can be called youth.

Approximately 81% of the participants got a bachelor degree with 338 people, while 19% of the participants got a master's degree with 81 people. When the service period is examined, the dominant group is having service life of 6-10 years with 65%. This is a natural result of the fact that 80% of the participants are between 30-40 years old.

When the distribution of participants according to service class is examined; it is seen that approximately 68% of them work in general administrative services class, 16.5% work in education services class and 15% work in technical services class.

Table 1: Demographic Data for Participants

Data Classification		Number of People	Percent (%)
Gender			
	Woman	190	45,3
	Man	229	54,7
	Total	419	100,0
Age			
	22-29	47	11,2
	30-34	244	58,2
	35-39	96	22,9
	40-44	27	6,4
	45-65	5	1,2
	Total	419	100,0
Marital Status			
	Single	141	33,7
	Married	278	66,3
	Total	419	100,0
Educational level			
	Bachelor Degree	338	80,7
	Master's Degree	81	19,3
	Total	419	100,0
Service Period			
	1-5 years	48	11,5
	6-10 years	275	65,6
	11-15 years	67	16,0
	16-20 years	15	3,6
	21 years and more	14	3,3
	Total	419	100,0
Service Class			
	Education and Training Services	69	16,5
	General Administration Services	287	68,5
	Technical services	63	15,0
	Total	419	100,0

3.2. Findings on Intergroup Gap Analysis

In this section, the results of the variance analysis applied to the scores obtained from the scales are given. In all variance analyzes, demographic variables (gender, age, marital status, education level, service period and class) were independent variables and perceived organizational support (POS), organizational cynicism and counterproductive work behaviors (CWB) scales and their sub-scales were taken as dependent variables. In this context, significant

(meaningful) differences within each group were revealed and the others were ignored.

To compare different pairs of means and see which are significantly different from each other the Tukey-Kramer test is used by SPSS which is using the group sizes are unequal. The power advantage of this test depends on the assumption that all possible pairwise comparisons are being made.

i) Results of Intergroup Gap Analysis in Terms of Perceived Organizational Support (POS) and Its Subscales

There is no significant difference between the groups according to gender.

When evaluating results according to age groups, significant differences were found between groups in scale of justice ($F = 4.49$; $p < 0.05$), reward ($F = 4.47$; $p < 0.05$) and (total) perceived organizational support ($F = 2.80$; $p < 0.05$) that are shown in Table 2. In the justice subscale, averages of age groups, 22-29 (Group 1), 30-34 (Group 2), 35-39 (Group 3), 40-44 (Group 4), 45-65 (Group 5), are respectively: 31.13; 30.64; 32.88; 38.56 and 28.40. According to the results of Tukey-Kramer Test to determine the source of the difference; significant differences were found between Group 1 - Group 4 ($q = 7.4$; $p < 0.05$) and Group 3 - Group 4 ($q = 7.9$ $p < 0.05$). For the scores obtained from the award subscale, the averages of age groups are respectively: 12.83; 12.65; 12.28; 15.56 and 8.00. According to the results of Tukey-Kramer Test to determine the source of the difference between the groups, significant differences were found between Group 2 - Group 4 ($q = 2.9$; $p < 0.05$), Group 3 - Group 4 ($q = 3.3$; $p < 0.05$) and Group 5 - Group 4 ($q = 7.6$; $p < 0.05$). When looking to the perceived organizational support; the averages of the 1st, 2nd, 3rd, 4th, 5th groups are respectively: 63.04; 62.87; 65.06; 73.33 and 52. According to the results of Tukey-Kramer Test to determine the source of the difference; a significant difference was found between Group 2 and Group 4 ($q = 10.5$; $p < 0.05$). As can be seen in public organizations, in the age group of 40-44 perceive higher organizational support compared to public officials; in the age groups of 22-29 and 30-34 age groups in the context of justice and in the age groups of 22-29, 30-34 and 45-65 in the context of awards. When the perceived organizational support score averages are considered, public employees in the 40-44 age group have a higher perception of organizational support than public employees do in the 30-34 age group in parallel with the above-mentioned results.

Table 2: Table of Intergroup Gap Analysis Results for Perceived Organizational Support and Its Subscales by Age

Scales (Components) and Groups		F value	Total People	Average Point	Dual Comparison (Age)
Justice	Group 1 (22-29)	4,47	47	31,13	4 > 1 4 > 2
	Group 2 (30-34)		244	30,64	
	Group 3 (35-39)		96	32,88	
	Group 4 (40-44)		27	38,56	
	Group 5 (45-65)		5	28,40	
	Total		419	31,69	
Reward	Group 1 (22-29)	4,49	47	12,83	4 > 2 4 > 3 4 > 5
	Group 2 (30-34)		244	12,65	
	Group 3 (35-39)		96	12,28	
	Group 4 (40-44)		27	15,56	
	Group 5 (45-65)		5	8,00	
	Total		419	12,72	
Perceived Organizational Support (POS) Total	Group 1 (22-29)	2,80	47	63,04	4 > 2
	Group 2 (30-34)		244	62,87	
	Group 3 (35-39)		96	65,06	
	Group 4 (40-44)		27	73,33	
	Group 5 (45-65)		5	52,00	
	Total		419	63,94	

When evaluating results according to marital status, significant difference was found between single and married people in the justice ($F = 5.83$; $p < 0.05$) subscale. In the justice subscale, averages respectively are 30.04 and 32.53 for single and married people. As can be seen, the perception of organizational support of single people is lower than married people do.

When evaluating results according to education level, significant differences were found between people who have Bachelor Degree and Master's Degree, in all subscales (Justice: $F = 10.22$; $p < 0.05$; Administration: $F = 5.06$; $p < 0.05$; Reward: $F = 9.96$; $p < 0.05$) and totally POS ($F = 5.83$; $p < 0.05$) scale. Averages for people who have Bachelor Degree and Master's Degree respectively are; 32,47 and 28,62 in the justice subscale, 19,85 and 18,28 in the administration subscale, 13,05 and 11,40 in the reward subscale. The mean scores of totally POS respectively are 65.37 and 58.31. As can be seen, people who have master degree perceive lower organizational support than people who have Bachelor Degree.

When evaluating results according to service period, significant differences were found between groups in subscale of justice ($F = 4.44$; $p < 0.05$), administration ($F = 2.76$; $p < 0.05$)

and perceived organizational support (total) ($F = 2.68$; $p < 0.05$) scale. Tukey-Kramer test was used to determine the source of the difference. When the results are evaluated; significant differences were found between Group 1 - Group 5 ($q = 9.6$; $p < 0.05$), Group 2 - Group 5 ($q = 7.7$; $p < 0.05$) and Group 3 - Group 5 ($q = 10.6$; $p < 0.05$). In the administration subscale, the averages of the 1st, 2nd, 3rd, 4th and 5th groups respectively are 19.27; 20.09; 17.90; 19,67 and 17.

Table 3: Table of Intergroup Gap Analysis Results for Perceived Organizational Support and Its Subscales by Service Period

Scales and Groups		F value	Total People	Average Point	Dual Comparison (Service Period)
Justice	Group 1 (1-5)	4,44	48	30,06	5 > 1 5 > 2 5 > 3
	Group 2 (6-10)		275	31,99	
	Group 3 (11-15)		67	29,09	
	Group 4 (16-20)		15	35,67	
	Group 5 (21-25)		14	39,64	
	Total		419	31,69	
Reward	Group 1 (1-5)	2,76	48	19,27	2 > 3
	Group 2 (6-10)		275	20,09	
	Group 3 (11-15)		67	17,90	
	Group 4 (16-20)		15	19,67	
	Group 5 (21-25)		14	17,00	
	Total		419	19,53	
Perceived Organizational Support (POS) Total	Group 1 (1-5)	2,68	48	62,17	2 > 3
	Group 2 (6-10)		275	64,89	
	Group 3 (11-15)		67	58,66	
	Group 4 (16-20)		15	68,87	
	Group 5 (21-25)		14	71,21	
	Total		419	63,94	

According to the results of Tukey-Kramer Test to determine the source of the difference; a significant difference was found between Group 2 and Group 3 ($q = 2.2$; $p < 0.05$). In the perceived organizational support (total) scale, averages of the 1st, 2nd, 3rd, 4th and 5th groups respectively are 62,17; 64.89; 58.66; 68.87 and 71.21. According to the results of Tukey-Kramer Test to determine the source of the difference; a significant difference was found between Group 2 and Group 3 ($q = 6.24$ $p < 0.05$). As it can be seen, in parallel with the results obtained by age, public employees who have service period (experience) with 21-25 years, perceive higher organizational support than public employees who have service period with 1-

5, 6-10 and 11-15 years do in the context of justice. Public employees who have 6-10 years seniority perceive higher organizational support than public employees who have 11-15 years seniority do in the context of administration. When considering the perceived organizational support (total) scale, in line with the results stated above in age comparison, public employees who have 6-10 years seniority perceive higher organizational support than public employees who have 11-15 years seniority do.

There is no significant difference between groups according to service classes.

ii) Results of Intergroup Gap Analysis in Terms of Organizational Cynicism and Its Components (Subscales)

When evaluating results according to gender, significant difference was found between men and women in cognitive cynicism ($F=6,9$; $p < 0,05$). In the cognitive cynicism subscale, the averages for men and women respectively are 17.77 and 16.79. As can be seen, women experience a higher level of cognitive cynicism than men.

When evaluating results according to age groups, significant differences were found between groups in all scales (Cognitive: $F=2,64$; $p < 0,05$; Affective: $F=3,62$; $p < 0,05$; Conative: $F=3,24$; $p < 0,05$; Org. Cyn.: $F=2,57$; $p < 0,05$) in terms of averages that are shown in Table 4. In the cognitive cynicism subscale, averages of age groups, 22-29 (Group 1), 30-34 (Group 2), 35-39 (Group 3), 40-44 (Group 4), 45-65 (Group 5), are respectively: 17,00; 17,50; 17,06; 15,33 and 19,80. According to the results of Tukey-Kramer Test to determine the source of the difference; significant differences were found between Group 3 - Group 4 ($q=2,2$; $p < 0,05$). For the scores obtained from the affective cynicism subscale, the averages of age groups are respectively: 13,17; 12,80; 12,01; 14,63 and 18,20. According to the results of Tukey-Kramer Test to determine the source of the difference between the groups, significant differences were found between Group 3 - Group 5 ($q= 6,2$; $p < 0,05$). In the conative cynicism subscale, averages of age groups, 22-29 (Group 1), 30-34 (Group 2), 35-39 (Group 3), 40-44 (Group 4), 45-65 (Group 5), are respectively: 14,45; 13,40; 12,43; 13,11 ve 15,60. According to the results of Tukey-Kramer Test to determine the source of the difference; significant differences were found between Group 1 - Group 3 ($q= 2$; $p < 0,05$). When looking to the organizational cynicism (total); the averages of the 1st, 2nd, 3rd, 4th, 5th groups are respectively: 44,62; 43,70; 41,50; 43,07 and 53,60. According to the results of Tukey-Kramer Test to determine the source of the difference; a significant difference was found between Group 3 and Group 5 ($q= 12,1$; $p < 0,05$). As can be seen in public organizations, people who is in the age group of 40-44 has lower cognitive cynicism compared to public officials; in the

age groups of 30-34. Also, people who is in the age group of 35-39 has lower affective cynicism compared to public officials in the age groups of 45-65 and lower conative cynicism compared to public officials in the age groups of 22-29. When looking organizational cynicism (total), people who is in the age group of 35-39 has lower organizational cynicism compared to public officials in the age groups of 45-65 in parallel with the above-mentioned results.

When evaluating results according to marital status, significant differences was found between single and married people in conative subscale ($F=15,81$; $p<0,05$) and organizational cynicism ($F=5,78$; $p < 0,05$) scale. For single and married people, averages respectively are 14,27 and 12,81 in the conative subscale and 44,97 ve 42,56 in organizational cynicism scale. As can be seen, single people have higher organizational cynicism than married people do. There is no significant difference between groups according to educational level.

Table 4: Table of Intergroup Gap Analysis Results for Organizational Cynicism and Its Subscales (Components) by Age

Scales (Components) and Groups		F value	Total People	Average Point	Dual Comparison (Age)
Cognitive Cynicism	Group 1 (22-29)	2,64	47	17,00	3 > 2
	Group 2 (30-34)		244	17,50	
	Group 3 (35-39)		96	17,06	
	Group 4 (40-44)		27	15,33	
	Group 5 (45-65)		5	19,80	
	Total		419	17,23	
Affective Cynicism	Group 1 (22-29)	3,62	47	13,17	3 > 5
	Group 2 (30-34)		244	12,80	
	Group 3 (35-39)		96	12,01	
	Group 4 (40-44)		27	14,63	
	Group 5 (45-65)		5	18,20	
	Total		419	12,84	
Conative Cynicism	Group 1 (22-29)	3,24	47	14,45	1 > 3
	Group 2 (30-34)		244	13,40	
	Group 3 (35-39)		96	12,43	
	Group 4 (40-44)		27	13,11	
	Group 5 (45-65)		5	15,60	
	Total		419	13,30	
Organizational Cynicism (Total)	Group 1 (22-29)	2,57	47	44,62	5 > 3
	Group 2 (30-34)		244	43,70	
	Group 3 (35-39)		96	41,50	
	Group 4 (40-44)		27	43,07	
	Group 5 (45-65)		5	53,60	
	Total		419	43,37	

When evaluating results according to service period, significant differences were found between groups in cognitive cynicism ($F=6,65$; $p < 0,05$) subscale and organizational cynicism (total) ($F=2,53$; $p < 0,05$) scale. In the cognitive cynicism subscale, the averages of the 1st, 2nd, 3rd, 4th and 5th groups respectively are 17,65; 16,88; 19,09; 16,47 and 14,71. According to the results of Tukey-Kramer Test that determining the source of the difference; a significant difference was found between Group 2 and Group 3 ($q= 2,2$; $p < 0,05$) and Group 3 - Group 5 ($q= 4,4$; $p < 0,05$). In the organizational cynicism scale, the averages of the 1st, 2nd, 3rd, 4th and 5th groups respectively are 46,02; 42,58; 45,58; 41,40 and 41,43. According to the results of Tukey-Kramer Test that determining the source of the difference; a significant difference was found between Group 2 and Group 3 ($q= 3$; $p < 0,05$). So public employees who have 11-15 years seniority; have higher cognitive cynicism than public employees do with 6-10- & 21-25-years seniority and have higher organizational cynicism than public employees do with 6-10 years seniority do in the context of organizational cynicism.

Table 5: Table of Intergroup Gap Analysis Results for Organizational Cynicism and Its Subscales (Components) by Service Period

Scales (Components) and Groups		F value	Total People	Average Point	Dual Comparison (Service Period)
Cognitive Cynicism	Group 1 (1-5)	6,65	48	17,65	3 > 2 3 > 5
	Group 2 (6-10)		275	16,88	
	Group 3 (11-15)		67	19,09	
	Group 4 (16-20)		15	16,47	
	Group 5 (21-25)		14	14,71	
	Total		419	17,23	
Organizational Cynicism (Total)	Group 1 (1-5)	2,53	48	46,02	3 > 2
	Group 2 (6-10)		275	42,58	
	Group 3 (11-15)		67	45,58	
	Group 4 (16-20)		15	41,40	
	Group 5 (21-25)		14	41,43	
	Total		419	43,37	

There is no significant difference were found between groups according to service classes.

iii) Results of Intergroup Gap Analysis in Terms of Counterproductive Work Behaviors (CWB) and Its Components (Subscales)

When evaluating results according to gender, significant differences were found between men and women in all subscales (Sabotage: $F=20,73$; $p < 0,05$; Withdrawal: $F=20,64$; $p < 0,05$; Production Deviance: $F=27,49$; $p < 0,05$; Theft: $F=13,66$; $p < 0,05$; Abuse Against Others: $F=34,05$; $p < 0,05$) and counterproductive work behaviors (CWB) scale ($F=41,42$; $p < 0,05$). The averages for men and women respectively are: in the sabotage subscale 3,22 and 3,67; in the withdrawal subscale 11,92 and 13,91; in the production deviance subscale 6,59 and 7,78; in the theft subscale 5,06 and 5,48; in the abuse against others subscale 19,99 ve 22,62; in the CWB scale 46,78 and 53,47. As can be seen, men show CWB more often than women.

When evaluating results according to age groups, significant differences were found between groups in scales of withdrawal, abuse against others, CWB (Withdrawal: $F=20,64$; $p < 0,05$, Abuse Against Others: $F=34,05$; $p < 0,05$; CWB: $F=41,42$; $p < 0,05$) in terms of averages that are shown in Table 6. In the withdrawal subscale, averages of age groups, 22-29 (Group 1), 30-34 (Group 2), 35-39 (Group 3), 40-44 (Group 4), 45-65 (Group 5), are respectively: 11,62; 13,64; 13,30; 9,48 and 8,40. According to the results of Tukey-Kramer Test to determine the source of the difference; significant differences were found between Group 2 - Group 4 ($q=4,16$; $p < 0,05$) and Group 3 - Group 4 ($q= 3,82$; $p < 0,05$). For the scores obtained from the abuse against others subscale, the averages of age groups are respectively: 20,34; 22,06; 20,79; 19,70 and 22,80. According to the results of Tukey-Kramer Test to determine the source of the difference; although there is a significant difference across groups, this difference does not appear in groups. This difference may occur if the number of samples increases. When looking to the CWB (total) scale; the averages of the 1st, 2nd, 3rd, 4th, 5th groups are respectively: 47,96; 51,69; 50,67; 43,48 and 46,00. According to the results of Tukey-Kramer Test to determine the source of the difference; a significant difference was found between Group 2 - Group 4 ($q= 8,2$; $p < 0,05$) and Group 3 - Group 4 ($q= 7,2$; $p < 0,05$). As can be seen in public organizations, people who is in the age group of 40-44 exhibit less CWB compared to public officials; in the age groups of 30-34 and 35-39.

Table 6: Table of Intergroup Gap Analysis in Terms of Counterproductive Work Behaviors (CWB) and Its Components (Subscales) by Age

Scales (Components) and Groups		F value	Total People	Average Point	Dual Comparison (Age)
Withdrawal	Grup 1 (22-29)	4,49	47	11,62	2 > 4 3 > 4
	Grup 2 (30-34)		244	13,64	
	Grup 3 (35-39)		96	13,30	
	Grup 4 (40-44)		27	9,48	
	Grup 5 (45-65)		5	8,40	
	Toplam		419	13,01	
	Toplam		419	21,43	
Counterproductive Work Behaviors (CWB)	Grup 1 (22-29)	2,80	47	47,96	2 > 4 3 > 4
	Grup 2 (30-34)		244	51,69	
	Grup 3 (35-39)		96	50,67	
	Grup 4 (40-44)		27	43,48	
	Grup 5 (45-65)		5	46,00	
	Toplam		419	50,44	

When evaluating results according to marital status, significant differences were found between single and married people in all subscales (Sabotage: $F=31,14$; $p < 0,05$; Withdrawal: $F=30,9$; $p < 0,05$; Production Deviance: $F=13,29$; $p < 0,05$; Theft: $F=15,66$; $p < 0,05$; Abuse Against Others: $F=19,44$; $p < 0,05$) and counterproductive work behaviors (CWB) scale ($F=35,99$; $p < 0,05$). The averages for single and married respectively are: in the sabotage subscale 3,84 and 3,27; in the withdrawal subscale 14,70 and 12,15; in the production deviance subscale 7,83 and 6,95; in the theft subscale 5,61 and 5,13; in the abuse against others subscale 22,84 and 20,72; in the CWB scale 54,82 and 48,22. As can be seen, single people exhibit CWB more often than married people do.

When evaluating results according to education level, significant difference was found between people who have Bachelor Degree and Master's Degree, in withdrawal subscale ($F=4,58$; $p < 0,05$). Averages for people who have Bachelor Degree and Master's Degree respectively are; 12,77 and 13,95. So people who have master degree show CWB more often than people who have Bachelor Degree do.

When evaluating results according to service period, significant differences were found between groups in all subscales except abuse against others (Sabotage: $F=3,2$; $p < 0,05$; Withdrawal: $F=6,39$; $p < 0,05$; Production Deviance: $F=3,86$; $p < 0,05$; Theft: : $F=5,52$; $p <$

0,05) and counterproductive work behaviors (CWB) scale ($F=6,27$; $p < 0,05$) those shown on Table 7. In the sabotage subscale, the averages of the 1st, 2nd, 3rd, 4th and 5th groups respectively are 3,85; 3,47; 3,27; 3,00; 3,43. According to the results of Tukey-Kramer Test that determining the source of the difference; a significant difference was found between Group 1 - Group 3 ($q= 0,59$; $p < 0,05$) and Group 1 - Group 4 ($q= 0,85$ $p < 0,05$). In the withdrawal subscale, the averages of the 1st, 2nd, 3rd, 4th and 5th groups respectively are 15,00; 13,21; 12,00; 10,40 and 9,86. According to the results of Tukey-Kramer Test that determining the source of the difference; a significant difference was found between Group 1 - Group 3 ($q= 3$; $p < 0,05$), Group 1 - Group 4 ($q= 4,6$; $p < 0,05$) and Group 1 - Group 5 ($q= 5,14$; $p < 0,05$). In the production deviance subscale, the averages of the 1st, 2nd, 3rd, 4th and 5th groups respectively are 8,23; 7,27; 6,85; 6,13; 6,43.

According to the results of Tukey-Kramer Test that determining the source of the difference; a significant difference was found between Group 1 - Group 3 ($q= 1,38$; $p < 0,05$) and Group 1 - Group 4 ($q= 2,1$; $p < 0,05$). In the theft subscale, the averages of the 1st, 2nd, 3rd, 4th and 5th groups respectively are 6,02; 5,22; 5,18; 5; 5. According to the results of Tukey-Kramer Test that determining the source of the difference; a significant difference was found between Group 1 - Group 2 ($q= 0,8$; $p < 0,05$), Group 1 - Group 3 ($q= 0,8$; $p < 0,05$), Group 1 - Group 4 ($q= 1$; $p < 0,05$) and Group 1 - Group 5 ($q= 1$; $p < 0,05$). In the CWB scale, the averages of the 1st, 2nd, 3rd, 4th and 5th groups respectively are 56,08; 50,63; 48,22; 44,20 and 44,57. According to the results of Tukey-Kramer Test that determining the source of the difference; a significant difference was found between Group 1 - Group 2 ($q= 5,45$; $p < 0,05$), Group 1 - Group 3 ($q= 7,86$; $p < 0,05$), Group 1 - Group 4 ($q= 11,89$; $p < 0,05$) and Group 1 - Group 5 ($q= 11,51$; $p < 0,05$). So public employees who have 1-5 years seniority, in other words, young employees show more often CWB than compared to employees in other age groups.

When evaluating results according to service classes, significant differences were found between groups in scales of withdrawal and CWB (Withdrawal: $F=4,49$; $p < 0,05$; CWB: $F=2,80$; $p < 0,05$) in terms of averages. In the withdrawal subscale, the averages by class of education and training services, general administration services and technical services respectively are 10,42; 13,49 and 13,62. According to the results of Tukey-Kramer Test that determining the source of the difference; a significant difference was found between education and training services and general administration services ($q=3,07$; $p < 0,05$), education and training services and technical services ($q= 3,2$; $p < 0,05$). In the CWB scale, the averages by

class of education and training services, general administration services and technical services respectively are 45,99; 51,16 and 52,02. According to the results of Tukey-Kramer Test that determining the source of the difference; a significant difference was found between education and training services and general administration services ($q=5,18$; $p < 0,05$), education and training services and technical services ($q= 6,03$; $p < 0,05$). So public employees in education-service class exhibit less often CWB than public employees working in class of general administration and technical services.

Table 7: Table of Intergroup Gap Analysis in Terms of Counterproductive Work Behaviors (CWB) and Its Components (Scales) by Service Period

Scales (Components) and Groups		F value	Total People	Average Point	Dual Comparison (Service Period)
Sabotage	Group 1 (1-5)	3,20	48	3,85	1 > 3 1 > 4
	Group 2 (6-10)		275	3,47	
	Group 3 (11-15)		67	3,27	
	Group 4 (16-20)		15	3,00	
	Group 5 (21-25)		14	3,43	
	Total		419	3,47	
Withdrawal	Group 1 (1-5)	6,39	48	15,00	1 > 3 1 > 4 1 > 5
	Group 2 (6-10)		275	13,21	
	Group 3 (11-15)		67	12,00	
	Group 4 (16-20)		15	10,40	
	Group 5 (21-25)		14	9,86	
	Total		419	13,01	
Production Deviance	Group 1 (1-5)	3,86	48	8,23	1 > 3 1 > 4
	Group 2 (6-10)		275	7,27	
	Group 3 (11-15)		67	6,85	
	Group 4 (16-20)		15	6,13	
	Group 5 (21-25)		14	6,43	
	Total		419	7,24	
Theft	Group 1 (1-5)	5,52	48	6,02	1 > 2 1 > 3 1 > 4 1 > 5
	Group 2 (6-10)		275	5,22	
	Group 3 (11-15)		67	5,18	
	Group 4 (16-20)		15	5,00	
	Group 5 (21-25)		14	5,00	
	Total		419	5,29	
Counterproductive Work Behaviors (CWB)	Group 1 (1-5)	6,27	48	56,08	1 > 2 1 > 3 1 > 4 1 > 5
	Group 2 (6-10)		275	50,63	
	Group 3 (11-15)		67	48,22	
	Group 4 (16-20)		15	44,20	
	Group 5 (21-25)		14	44,57	
	Total		419	50,44	

RESULTS, DISCUSSION AND CONCLUSION

In this study; the gap(differences) between the groups were analyzed according to demographic variables (age, gender, marital status, service period, education level, service class) in the context of perceived organizational support (POS), organizational cynicism and counterproductive work behaviors (CWB) of public employees.

When evaluating gap according to gender of public employees; although women feel higher cognitive cynicism than men do, men exhibit more counter-productive work behavior (CWB) than women in the context of all subscales of CWB (theft, withdrawal, production deviance, sabotage, abuse against others). This result is parallel to some studies (Mirvis and Kanter, 1991; Chiaburu, et al., 2013) conducted to date and can be explained by the relative reluctance of men to reveal their behaviors because of their sexist roles. On the other hand, there also are many studies, which found that no significant relationship between gender and organizational cynicism (Andersson and Bateman, 1997; Bernerth et al., 2007; Bommer et al., 2005; Efiltili et al., 2008; Erdost et al., 2007; Fero, 2005; Güzeller and Kalağan, 2009; James, 2005; Tokgöz and Yılmaz, 2008) or indicating that women's employees have higher levels of organizational cynicism than male workers (Lobnika, 2004). As we have seen, more studies are needed for a healthy causal relation.

When evaluating gap according to age group of public employees, it was observed that public employees in the “age group 40-44” perceive higher levels of organizational support, have lower levels of cognitive and a conative cynicism, and exhibit lower (frequency) CWB as expected. These results are similar to previous studies (Chiaburu, et al., 2013; Mirvis and Kanter, 1991; Johnson, 2007). On the other hand, although public employees in the “age group 45-65” differ from other groups due to their lower perceptions of organizational support and higher levels of organizational cynicism, do not exhibit a relatively higher CWB. This result is similar to some studies that could not detect a meaningful relationship between organizational support, cynicism and CWB (Andersson and Bateman, 1997; Fero, 2005; Bernerth et al., 2007; Bommer et al., 2005; Efiltili, et al., 2008; Erdost, et al., 2007; Güzeller and Kalağan, 2009; James, 2005; Tokgöz and Yılmaz, 2008). As we have seen, more work is needed for a healthy causal relation.

When evaluating gap according to marital status of public employees, it is seen that singles have lower organizational support and have higher cynicism than married people do. As a result, they exhibit more CWB, particularly withdrawal and abuse against others. This situation can be explained by the fact that singles have more expectations from the workplace and working conditions than married people do. As married people receive higher support from their family and take less risk by considering their families in working life and/or they decrease their expectations because of seeing working life in the background. Although this result is similar to studies of Delken's in 2004 and Kanter & Mirvis in 1989, in these studies, it has been found that the level of organizational cynicism is higher in separate or divorced employees than

in married or single employees. On the other hand, there are studies (Efilti et al., 2008; Erdost et al., 2007) that do not have a meaningful relationship between marital status and organizational cynicism.

When evaluating gap according to level of educational level of public employees, it is seen that people who have bachelor degree perceive higher organizational support and exhibit lower withdrawal behavior than others. In other words, as the level of education increases, perceived organizational support decreases and CWB increases. There was no significant difference in organizational cynicism. This result is similar to the studies (Andersson and Bateman, 1997; Bommer et al., 2005; Efilti et al., 2008; James, 2005) in which founded no significant relationship between organizational cynicism and education level. On the other hand, there are studies (Chiaburu, et al., 2013; Fero, 2005; Güzeller and Kalağan, 2009; Tokgöz and Yılmaz, 2008) that have obtained significant results between these two variables. These results can be explained by the lack of a satisfactory award and the inadequacy of merit according to Civil Servants Law No 657 (DMK) to which civil servants are subject. So, Civil Servants Law No 657 (DMK) should be reformed in order to eliminate these negativeness, by increasing effectiveness of justice, merit which is already an element of Law no 657. In this context, it should be remembered that not only competence and expertise, but also ethics and moral are an element of merit. When considered in the macro sense, merit constitutes one of the basic building blocks for the development and growth of a country in terms of both public and private sector functioning.

When evaluating gap according to service period of public employees; similar results found as expected comparing age of public employees who has “1-5 years and 6-10 years” experience with having lower levels of organizational support and higher levels of organizational cynicism and exhibiting more CWB. These results are similar to those of previous studies (Brandes, 1997; James, 2005; Lobnika, 2004). That is to say, relatively young employees attach higher importance to organizational justice and reward, are more cynical and as a result exhibit more CWB. In this context, for this group, which is expected to remain in the public working life for a long time, improvement efforts should be carried out such as reforming the public award and justice system. Otherwise, these employees will be cynical and exhibit more CWB. On the other hand, there are also studies (Bernerth et al., 2007; Bommer et al., 2005, Efilti et al., 2008; Erdost et al., 2007; Tokgöz and Yılmaz, 2008) that do not have a meaningful relationship between service period and organizational cynicism

When evaluating gap according to service classes of public employees; there is no

difference in the context of organizational support and cynicism, it is seen that those who work in the education and training class (teachers) show less CWB than those who work in the general administration and technical services classes. This result can be explained by the fact that other groups work in the office environment and do not work directly service providers as teachers (students) and and the teachers' work practice prevents their level of particularly withdrawal and total CWB.

Finally, the next studies may focus on specific sectoral classifications such as public-private, industry-service-agriculture, and these mentioned sectors can be examined individually on a particular subject. In addition, it will be healthier to work with sufficient sample by targeting only one occupational group or Institution, as each of those is shaped by different variables within itself. When enough research results emerge, these results will be the basis for the meta-analysis.

REFERENCES

- Abraham, R., (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*. 126(3). Ağustos. 269-292.
- Ambrose, M. L., Seabright, M. A., & Schminke, M. (2002). Sabotage in the Workplace: The Role of Organizational Injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 89(1). 947-965.
- Andersson, L. M., Bateman, T.S., (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behavior*. 18(5). 449-469.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (14). 115-129.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, Cynicism, and Commitment: a Study of Important Organizational Change Variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 43(3). 303–326.
- Bommer, W.H., Rich, G.A., Rubin, R.S. (2005). Changing Attitudes about Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behavior on Employee Cynicism about Organizational Change. *Journal of Organizational Behavior*. 26. 733-753.
- Brandes, P., & Das, D. (2006). *Locating Behavioral Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications*. inside Employee Health, Coping and Methodologies. Emerald Group Publishing Limited. 233-266.
- Brandes, P.M. (1997). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Cincinnati: *The University of Cincinnati*.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Byrne, Z.S., Hochwarter, W.A., (2008). Perceived Organizational Support and Performance Relationships across Levels of Organizational Cynicism. *Journal of Managerial Psychology*. Sayı: 23(1). 54-72.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*. 83(2). 181-197.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 6(2). 23-39.
- Dean Jr, J.W., Brandes, P., Dharwadkar, R., (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*. 23(2). 341-352.
- Delken, M.. (2004). Organizational Cynicism: A Study among Call Centers. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *University of Maastricht*.

Efiliti, S., Gönen, Y., & Öztürk, F. (2008). Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi'nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması. *7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi. 1-14.

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.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 71(3). 500-507.

Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., Reyhanoğlu, M., (2012). Örgütsel Sinizm Kavramı Ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*. 514-524.

Ersoy-Kart, M. (2015). *Örgütsel Sinizm, Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji*. Nobel Yayıncılık. Ankara.

Fox, S., Spector, P. E., Miles, D. (2001). Counterproductive Work Behavior (Cpwb) In Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behavior*. 59. 291-309.

Göksu, T., (2007). *Sosyal Psikoloji*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Güney, S., (2009). *Sosyal Psikoloji*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Güzeller C. & Kalağan G., (2008). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi. *16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*. 87-94.

James, M. S. L., (2005). Antecedents And Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive And Negative Effects On School System. Unpublished Doctoral Dissertation. *The Florida State University*.

Kağıtçıbaşı Ç., (2013). *Günümüzde İnsan ve İnsanlar Sosyal Psikolojiye Giriş*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.

Kalağan, G. & Güzeller C.O., (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 27. 83-97.

Kalağan, G., (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Antalya: *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Kılıç, S., (2013). Algılanan Örgütsel Etik İklim İle Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler. Yayınlanmış Doktora Tezi. Niğde: *Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Kraimer, M.L., and Wayne, S.J. (2004). An Examination Of Perceived Organizational Support As A Multidimensional Construct In The Context Of An Expatriate Assignment. *Journal of*

Management. 30. 209–237.

Lobnika, B. (2004). The Prevalence And Nature Of Police Cynicism In Slovenia (From Policing In Central And Eastern Europe: Dilemmas Of Contemporary Criminal Justice). (Edt. Gorazd Mesko, Milan Pagon, and Bojan Dobovsek). the Faculty of Criminal Justice. Slovenia: *University of Maribor*. 103-111.

Mustaine, E. E., & Tewksbury, R. (2002). Workplace theft: An analysis of student-employee offenders and job attributes. *American Journal of Criminal Justice*. 27(1). 111-127.

Nayır, F., (2013). Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Kısa Form Geçerlik Güvenirlik Çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 28. 89-106.

Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1997). *Aggression in the Workplace*. Antisocial Behavior in Organizations. 37-67.

Neves, P., (2012). Organizational Cynicism: Spillover Effects on Supervisorsubordinate Relationships and Performance. *The Leadership Quarterly*. 23. 965–976.

OED. 2019. <https://en.oxforddictionaries.com/definition/cynicism> (Erişim: 24.08.2019)

Pearson, C. M., Andersson, L. M. ve Porath, C. L. (2005). Workplace Incivility içerisinde S. Fox ve P. E. Spector (Ed). *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors And Targets*. 177-200.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature. *Journal of Applied Psychology*. 87(4). 698-714.

Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*. 38(2). 555-572.

Skarlicki, D. P., Van Jaarsveld, D. D., & Walker, D. D. (2008). Getting Even For Customer Mistreatment: The Role of Moral Identity in the Relationship between Customer Interpersonal Injustice and Employee Sabotage. *Journal of Applied Psychology*. 93(6). 1335.

Spector, P. E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice* (2.b.). New York: John Wiley & Sons Inc.

Spector, P. E. (2011). The Relationship of Personality to Counterproductive Work Behavior (Cwb): An Integration of Perspectives. *Human Resource Management Review*. 21(4). 342-352.

Spector, P.E. & Fox, S., (2002). An Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behavior: Some Parallels between Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior. *Human Resource Management Review*. 12(2). 269-92.

Spector, P.E., Fox, S.; Penney, L.M.; Brursema, K; Goh, A., Kessler, S. (2006). The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal? *Journal of Vocational Behavior*. 68. 446–460.

TDK, (2019). Sinizm Tanımı. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.580cff050ed408.78977704 (Erişim: 23.08.2019).

Tokgöz, N. & Yılmaz, H., (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(2). 283–305.

Tokgöz, N. (2011). Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek Ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 6(2). 363-387.

Yazıcıoğlu, Y., ve Erdogan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Annex: Scales

Lütfen aşağıdaki ifadeler arasından, ilk üst'ünüzü (yöneticinizi), çalıştığımız kurumu ve iş arkadaşlarınızı düşünerek (olmasını istediğiniz gibi değil, var olan durumu düşünerek) cevaplandırınız. Size en yakın olan ifadeyi "X" işareti koyarak belirtiniz. Çalıştığım işyeri(nde)/kurum(da)/idare(de) ...	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. ... söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2. ... politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.					
3. ... bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4. ... çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5. ... yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6. Çalıştığım kurumu/işyerini/idareyi düşündükçe sinirlenirim.					
7. Çalıştığım kurumu/işyerini/idareyi düşündükçe hiddetlenirim					
8. Çalıştığım kurumu/işyerini/idareyi düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9. Çalıştığım kurumu/işyerini/idareyi düşündükçe içimi bir endişe kaplar.					
10. ... dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.					
11. Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışıyoruz.					
12. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					
14. ... çalışanlarla ilgili verilecek kararlarda adil davranılır.					
15. ... herkes birbirine dürüst davranır					
16. ... yaptığım işin karşılığını alıyorum.					
17. ... çalışanların performans değerlendirmesi yapılırken adil davranılır.					
18. ... kaynaklar dağıtılırken adil davranılır.					

19. ... Çalışanların ödüllendirilmesinde adil davranılır					
20. ... Çalışanlar ortaya çıkan fırsatlardan eşit şekilde yararlanır.					
21. ... Çalışanlar alınan kararlara katılır.					
22. ... iş yükü çalışanlara eşit olarak dağıtılır.					
23. ... iş programı yapılırken çalışanlara eşit davranılır.					

Lütfen aşağıdaki ifadeler arasından, çalıştığınız kurumu, iş arkadaşlarınızı ve yöneticinizi düşünerek (olmasını istediğiniz gibi değil, var olan durumu düşünerek) cevaplandırınız. Size en yakın olan ifadeyi “X” işareti koyarak belirtiniz. Çalıştığım işyeri(nde)/kurum(da)/idare(de) ...	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
24. ... her çalışanın yapılan uygulamalara itiraz etme hakkı vardır.					
25. ... çalışanlardan gelen itirazlar dikkate alınır.					
26. ... çalışanlar arasında çıkan çatışmaların çözümünde tarafsız davranılır.					
27. ... çalışanların bireysel farklılıklarına saygı duyulur.					
28. ... yöneticim hizmet sunduğum kişiler (vatandaş, öğrenci vb) ile yaşadığım herhangi bir sorunda benim görüşümü mutlaka alır					
29. ... hizmet sunduğum kişilere (vatandaş, öğrenci vb) karşı beni korur.					
30. ... hizmet sunduğum kişilerle (vatandaş, öğrenci vb) yaşadığım sorunları çözebilmem için gerekli her türlü desteği sağlar.					
31. ... işimdeki yükselme fırsatlarından beni haberdar eder.					
32. ... kendimi mesleki yönden geliştirebilmem (hizmet içi eğitim, lisansüstü eğitim vb.) için mesai saatlerimde gerekli düzenlemeleri yapar.					
33. ... kazandığı başarılarında çalışanlarının payı olduğunu düşünür.					
34. ... küçük hatalarımı hoş görür.					
35. ... iş başarılarımdan dolayı yazılı olarak takdir edilirim.					
36. ... iş başarılarımdan dolayı çalışanlara verilen ödüllerde tutarlı davranılır.					
37. ... çalışanlarının iş başarıları ödüllendirilir.					
38. ... yöneticilerim mümkün olursa ücretimi arttırmayı düşünür.					
39. ... yöneticilerim mümkün olduğunca işimi ilginç hale getirmek için uğraşır.					
40. ... verilen ödüller ile ilgili olarak çalışanlar bilgilendirilir.					
41. ... çalışanların iş performansı takdir edilir.					

Mevcut işinizde aşağıda belirtilen davranışların her birini ne sıklıkla yaptınız?	Hiçbir Zaman	Bir veya İki Kere	Ayda Bir veya İki	Haftada Bir veya İki	Her gün
42. Kasıtlı olarak kurumumuza ait araç ve gereçleri israf ettim.					
43. Kasıtlı olarak kurumun herhangi bir araç ve gerecine zarar verdim.					
44. Kasıtlı olarak ofisimi/işyerimi dağınık bıraktım.					
45. İzinsiz olarak mesaime geç geldim.					
46. Hiçbir sağlık sorunum olmadığı halde, hastayım bahanesi yaparak o gün işe gitmedim.					
47. İşyerince belirlenen yemek ve dinlenme sürelerini izinsiz olarak aştım.					
48. İzinsiz olarak mesaimden erken ayrıldım.					
49. Gün içerisinde özel işlerimi halletmek için saatlik izin almadan işyerinden ayrıldım.					
50. İşten kaytarmak için bir sağlık kuruluşuna giderek, kendimi gün içerisinde sıhhi izinli gösterdim.					
51. İşe birkaç gün gitmemek için bir sağlık kuruluşuna giderek sağlık raporu aldım.					
52. Tuvalete gitme, sigara içme ve benzeri nedenlerle görevime (işime) ara verdim ve bu arayı kasten uzattım.					
53. Kasıtlı olarak işimi yanlış yaptım.					
54. Bitirilmesi gereken acil bir iş varken, bilerek yavaş çalıştım					
55. Verilen bir görevi zamanında bitirdiğim halde, yeni bir görev verilmemesi için görevi henüz tamamlayamadığımı söyledim.					
56. Normal koşullarda yapabileceğim bir görevi (iş), ben üstesinden gelemem diyerek reddettim.					
57. Normal koşullarda yapabileceğim bir görevi (iş), sağlık sorunlarım olduğu bahanesiyle reddettim.					
58. Kurumumuzdaki kurallara kasıtlı olarak uymadım.					
59. Kurumumuza ait bir şeyi izinsiz olarak aldım.					
60. Kurumumuza ait bazı araç-gereçleri izinsiz olarak evime götürdüm.					
61. Normal mesaimden daha fazla çalışmış gibi gösterip, fazladan ücret aldım.					
62. İzinsiz olarak kurumun parasını aldım / kullandım.					

63. Kurumumuzdaki çalışanlardan birine ait bir şeyi izinsiz olarak aldım.					
64. Çevremdeki insanlara çalıştığım kurumun ne kadar kötü bir yer olduğunu söyledim.					
65. Kurumdaki birileri hakkında kötü bir dedikodu çıkarttım ya da duyduğum kötü bir dedikoduyu yaydım.					
66. Bir vatandaşa karşı kaba davrandım.					
67. Kurumumuzdaki bir çalışanın çalışma performansını kötüledim.					
68. Kurumumuzdaki birinin özel hayatıyla alay ettim.					
69. Kurumumuzdaki birini kasıtlı olarak görmezlikten geldim.					
70. Kendi yaptığım bir hatayı kurumumuzdaki birinin üzerine attım.					
71. Kurumdan biriyle tartıştım / ağız dalaşına girdim.					
72. Kurumdaki biri(leri)ne kaba (küfür içerikli) sözler sarf ettim.					
73. Kurumdaki biri(leri)ne kaba (küfürlü anlamlar taşıyan) el kol hareketleri yaptım.					
74. Kurumdaki biri(leri)ni fiziksel şiddet uygulamakla (dövmekle) tehdit ettim.					
75. Kurumdan biri(leri)ne sözlü olarak gözdağı verdim.					
76. Kurumdaki biri(leri)nin yüzüne karşı moral bozucu kötü sözler söyledim.					
77. Kasten kurumdaki biri(leri)ni herkes önünde kötü gösterecek bir şey yaptım.					
78. Kurumdaki biri(leri)ni mahcup edecek, utandıracak kaba bir şaka yaptım.					
79. Kurumdaki biri(leri)nin özel eşyalarını izinsiz olarak karıştırdım.					
80. Kurumdaki biri(leri)ne vurdum/sataştım.					
81. Kurumdaki biri(leri)yle alay ettim ya da onu aşağıladım.					

METAL SEKTÖRÜNDE GÜVENLİK İKLİMİ İLE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ

Ali GÜR SOY

Dr, ST Strateji ve Teknoloji Geliştirme Ltd. Şti., Ankara

E-posta: yucelaligursoy@hotmail.com

ORCID: 0000-0002-8408-2415

Başvuru Tarihi: 01.10.2020

Kabul Tarihi: 17.05.2021

DOI: 10.21441/sosyalguvence.948479

ÖZ

Metal madeni çıkarma ve işleme sektörü, iş kazaları ve buna bağlı olarak yaralanma ve can kayıplarının yüksek olduğu sektörlerin başında gelmektedir. İş güvenliği riskinin yüksek olduğu örgütlerde, olumlu güvenlik iklimi, iş kazalarını ve riskli davranışları, iş tatmini ve örgütsel güven gibi çeşitli tutum ve davranışlar aracılığıyla etkilemektedir. Çalışmanın amacı güvenlik iklimiyle iş tatmini arasındaki ilişkiyi metal sektöründe çalışan bireyler üzerinde incelemektir. Bu kapsamda 2019 yılında metal işleme işletmesinde çalışan 251 çalışandan veri toplanmıştır. Veriler kolayda örneklem ve anket yöntemiyle elde edilmiştir. Yapısal model kullanılarak hipotez testi gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, güvenlik iklimiyle iş tatmini arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Olumlu güvenlik iklimi algısı çalışan tatminini artırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Güvenlik iklimi, iş tatmini, metal çalışanları

THE RELATIONSHIP BETWEEN SAFETY CLIMATE AND JOB SATISFACTION IN METAL SECTOR

ABSTRACT

The metal mining and processing industry are sectors where work accidents and related injuries and deaths occur. In organizations with a high occupational safety risk, the favorable safety climate affects occupational accidents and risky behaviors through various attitudes and behaviors such as job satisfaction and organizational trust. The study aims to examine the relationship between safety climate and job satisfaction on individuals working in the metal industry. In this context, data were collected from 251 employees working in the metal processing enterprise in 2019. The data were obtained by convenience sampling and questionnaire method. Hypothesis testing was carried out with the structural model. The results show that there is a significant positive relationship between the safety climate and job satisfaction. The perception of the favorable safety climate increases the job satisfaction of the workers.

Keywords: Safety climate, job satisfaction, mining workers

GİRİŞ

Örgütler, temelde kâr elde etmek ve hissedarların değerlerini artırmak için çalışırlar. Örgütün amaçları çalışanların amaçlarıyla birleştirilemediğinde buna ulaşmak oldukça zordur. Bu nedenle çalışanların işlerine yönelik motivasyonlarının artırılması gerekmektedir. İşlerine yönelik motivasyonu artırmanın yollarından biri de işlerinden memnun olmalarını sağlamaktır. İş tatmini bir bireyin işi ve işin çeşitli yönleri hakkında nasıl hissettiği, genellikle bu hislerin ne kadar olumlu ya da olumsuz olduğu anlamında kullanılmaktadır (Rainey, 2003). Çalışanların işlerinden memnun olması ve onların bireysel ihtiyaçlarının karşılanması, örgütsel değişkenler üzerinde etkilidir. Dormann ve Zapf (2001) yaptıkları meta analiz çalışmasında iş tatmininin devamsızlık, örgütsel etkinlik ve aykırı işyeri davranışı gibi örgütsel sonuçlarla ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Bu nedenle çalışanların iş tatminlerinin artırılması hem bireysel hem de örgütsel açıdan önemlidir.

İş yeri güvenliğinin olmasının, çalışanların kendilerini güvende hissederek, diğer bir ifadeyle yaralanma ve ölüm risklerinin azalmış bir şekilde, görevlerini yapmasının örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisi güvenlik uzmanları tarafından bilinen bir durumdur. Ancak örgüt yöneticilerinin güvenlik ikliminin örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisini net bir şekilde gördükleri söylenemez. Bunun nedenleri arasında araştırmacılar tarafından güvenlik ikliminin örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisinin derinlemesine incelenmemesinin olduğu ifade edilebilir (Smith, 2018). Çalışanın iş tatmini, iş performansının artmasında önemli bir etken olarak örgütsel davranış alanının odak noktalarından biri olmuştur (Bowling vd., 2015). İş tatmininin güvenlik davranışları ve meslek kazaları gibi güvenlik sonuçları üzerinde de etkili olduğu yapılan çalışmalarla gösterilmiştir (Clarke, 2010).

Metal sektörü gibi riskli sektörlerde işyeri yaralanmaları ve meslek hastalıkları sıkça rastlanan bir durumdur. Sosyal güvenlik kurumunun (2018) verilerine göre metal sektöründe 1775 kişi iş kazası geçirirken, 11 kişi iş kazası sonucu hayatını kaybetmiştir. Bu rakamların azaltılabilmesi ve örgütsel etkinliğin artırabilmesi amacıyla yöneticinin iş yeri güvenliğine ilişkin uygulama ve politikaları ile çalışma arkadaşlarının güvenlik kurallarına verdiği önem algılarından oluşan güvenlik ikliminin oluşturulması önem arz etmektedir. Güvenlik iklimine ilişkin algılar çalışanların iş tatminlerini artırarak olumsuz örgütsel sonuçların azalmasını sağlarken olumlu örgütsel sonuçların artmasını sağlayabilecektir (Avram vd., 2015; Clarke, 2010; Huang vd., 2016; Smith, 2018).

Güvenlik iklimi ile ilgili yapılan çalışmalarda, genelde güvenlik ikliminin güvenlik davranışı ve güvenlik performansı olarak işyeri kazalarıyla ilişkilendirildiği görülmektedir.

Güvenlik ikliminin diğer örgütsel sonuçlar, çalışan tutum ve davranışları konusunda yapılan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir (Christian vd., 2009). Türkiye’de güvenlik ikliminin iş tatmini üzerindeki etkisini inceleyen çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalardan Şimşek İlkım ve Derin (2018) tekstil sektöründe çalışanlar üzerinde yaptığı alan araştırmasında, çalışanların güvenlik iklimi algılarının iş tatmini üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunu incelemiştir. Araştırma sonucunda güvenlik ikliminin iş tatminini olumlu bir şekilde etkilediğini tespit etmiştir. Özdemir, Erdem ve Kalkın (2016) kamu çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada güvenlik ikliminin iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda güvenlik ikliminin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu ve güvenlik ikliminin iş performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü olduğunu tespit etmişlerdir. Yapılan yazın taramasında metal sektöründe güvenlik iklimi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu boşluğu doldurmak ve güvenlik iklimi ile örgütsel tutum ve davranışlarla ilgili yapılan alan araştırmalarına katkı sağlamak amacıyla, metal sektöründe çalışanların güvenlik iklimi algılarıyla iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Katılımcıların güvenlik iklimi algılarını belirlemek için Choudhry ve diğerleri (2009) tarafından geliştirilen ölçek, iş tatminlerini tespit etmek için ise Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Metal sektörü gibi iş kazaları ve ölüm risklerinin yüksek olduğu sektörde güvenlik iklimi algılarının örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisinin incelenmesi, yöneticilere ve konu ile ilgilenen araştırmacılara, uygulama ve teori geliştirmede yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

1. GÜVENLİK İKLİMİ

Örgüt iklimi çalışanın iş ortamı hakkında yaptığı değerlendirmelerden oluşan çok boyutlu bir yapı olarak tanımlanabilir. Örgüt iklimi kolektif bir değişken olarak ele alınabilir. İklim, çalışanların örgütsel olaylar hakkında nasıl ortak psikolojik bir anlayış geliştirdiklerini yansıtmaktadır. Çalışanlar örgütün yapısı, işleyişi ve örgütte meydana gelen olayları anlamlandırarak temsili bir yapı oluşturmaktadır. Bu yapı örgüt iklimi olarak adlandırılabilir (Parker vd., 2003). Güvenlik iklimi, örgüt iklimi tarafından şekillenmekte ve çalışan tutum ve davranışları üzerinde etkili olmaktadır (Clarke, 2010). Örgütün güvenlik politikaları, prosedürleri ve uygulamaları hakkındaki algılarından oluşan psikolojik güvenlik iklimi, birey, grup ve örgüt seviyesinde çalışılabilmektedir (Neal & Griffin, 2006; Zohar, 2002). Bu çalışmada bireysel seviyede çalışanların güvenlik iklimine yönelik algıları incelenmiştir.

Olumlu bir güvenlik iklimi, çalışanların daha fazla güvenlik davranışı sergilemesine,

güvenin artmasına, iş kaza ve hastalıklarının azalmasına neden olmaktadır (Christian vd., 2009; Clarke, 2010; Kath vd., 2010). Güvenlik iklimi ile ilgili yazın incelendiğinde, güvenlik ikliminin çalışanların güvenlik davranışları ile güvenlik çıktıları üzerindeki etkilerin daha fazla incelendiği görülmektedir. Çalışanların güvenlik davranışları iş güvenliği konusundaki bilgi ve motivasyonunu içerirken, güvenlik çıktıları ise örgütteki yaralanmalı ve ölümlü kazaların sayısını içermektedir. Güvenlik ikliminin güvenlik davranışı ve güvenlik sonuçları üzerindeki etkisi genelde örgütsel güven ve iş tatmini aracılığıyla gerçekleştiği ifade edilmektedir (Avram vd., 2015; Clarke, 2010; Huang vd., 2016; Smith, 2018).

Güvenlik iklimi algısının oluşmasında yöneticilerin iş güvenliğine yönelik oluşturdukları politikalar, prosedürler ve yaptıkları uygulamalarla, diğer bir ifadeyle iş güvenliği ve işçi sağlığına verdiği önemi kararları ve davranışlarıyla göstermesinin rolü büyüktür. Güvenlik ikliminin oluşmasında etkili olan diğer bir unsur da çalışma arkadaşlarının güvenlik davranışlarıdır. Herhangi bir çalışanın iş güvenliğine aykırı davranışı, diğer çalışma arkadaşları tarafından tasvip edilmediğinde, kurallara riayet edildiğinde, örgütte güçlü ve olumlu bir güvenlik iklimi oluşabilecektir (Zohar, 1980; Naveh vd., 2005).

2. İŞ TATMİNİ

İş tatmini çalışanın işine gösterdiği olumlu tutumu temsil ederken, tatminsizlik ise olumsuz tutumu temsil etmektedir (Schultz & Schultz, 1994). İş tatmini, çalışanın, birey, grup ve örgüt seviyesinde, işin farklı yönlerinden oluşan duygusal tepkisidir (Judge vd., 2000). Geçmiş araştırmalar, iş tatminin örgütsel bağlılık, motivasyon, devamsızlık ve işten ayrılma gibi tutum ve davranışlarla ilişkili olduğunu göstermektedir (Dormann & Zapf, 2001). Çalışanların yaptığı işi sevmesi ve işini memnun bir şekilde yapması kişisel tatmine ulaşmada da etkilidir. Adil davranılmak, işin doğası, destekleyici iş yeri koşulları ve örgüt yapısı iş tatmini etkileyen unsurlar olarak sayılabilir. İş ortamı iş doyumunun en önemli öncellerinden biridir (Malek vd., 2009).

3. GÜVENLİK İKLİMİ İLE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ

Örgütteki olumlu güvenlik ikliminde çalışanlar, örgütlerinde iş güvenliğinin örgütsel öncelikler arasında olduğunu ve yöneticilerinin iş güvenliğini sıkı bir şekilde takip ettiğini algıladıklarında, bağlılık ve tatmin gibi duygularının arttığı ifade edilmektedir. Bu durum olumlu taşma (spillover) olarak tanımlanmaktadır ve iş çevresi algıları ile çalışan tutum ve davranışları arasındaki teorik ilişkiye uygundur. Güvenlik iklimi ile iş tutum ve davranışları arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla kullanılan diğer teoriler arasında iş özellikleri modeli

vardır. Modele göre iş ortamının anlamlı olması, çalışana sorumluluk vermesi, onun bilgi ve becerilerini kullanımına uygun olması çalışan tatminini ve performansını artıracakı öngörülmektedir. İşin ayarlanması (work adjustment) teorisi ise güvenli bir çalışma ortamına yönelik çalışan algılarının olumlu iş tutumlarına neden olduğunu öngörmektedir. Psikolojik sözleşme teorisi de çalışan yöneticisinin iş güvenliğine önem verdiğini ve bunu sağlamak amacıyla gerekli önlemleri aldığını ve iş risklerini düşürdüğünü algılayarsa, diğer bir ifadeyle yöneticinin yükümlülüklerini yerine getirdiğini düşünürse, bu duruma karşılık çalışanın yükümlülükleri kapsamında olumlu iş tutum ve davranışları sergileyebilir (Clarke, 2010). Güvenlik iklimi ile iş tutum ve davranışları arasındaki ilişkiyi açıklayan temel teoriler olarak ise sosyal mübadele kuramı (Blau, 1986) ve karşılıklılık teorisi (Gouldner, 1960) sayılabilir. Bu iki teoride de temelde bireylerin örgütlerinden ya da yöneticilerinden elde ettiği veya gördüğü bir iyiliğin karşılığı olarak benzer bir karşılık vermeye çalıştıkları öngörülmektedir. Eğer örgütten veya yöneticiden olumsuz bir şey gelmekteyse, yine teori çerçevesinde bireyler bu durumun karşılığı olarak negatif tutum ve davranışlar sergileyebilmektedir.

İş tatmini, bir bireyin işinin geneline veya işin belirli yönlerine gösterdiği tepkiyle ilgili özel bir iş tutumudur. İş tatmininin diğer örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisi nedeniyle önemli bir değişken olarak değerlendirilmektedir (Judge vd., 2000). Clarke (2010) çalışanın iş güvenliğine ilişkin olumlu algısının bireyin temel ihtiyaçları arasında bulunan güvenlik ihtiyacını karşıladığını bu durumda işe karşı olumlu duygular oluşturabileceğini dolayısıyla güvenlik ikliminin doğrudan iş tatmini üzerinde etkili olduğunu ifade etmektedir. Meta analiz çalışmasında güvenlik iklimi ile iş tatmini arasında doğrudan anlamlı bir ilişki olduğunu ayrıca iş tatmini/tatminsizliğinin güvenlik iklimi ile iş kazaları arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğunu tespit etmiştir. Avram ve diğerleri (2015) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada güvenlik iklimiyle örgütsel güven arasındaki ilişkide iş tatmininin kısmi aracılık rolü üstlendiğini tespit etmişlerdir. Huang ve diğerleri (2016) tır şoförleri üzerinde yaptıkları çalışmada güvenlik iklimi algısının iş tatmini, işle bütünleşme ve işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Smith (2018) güvenlik ve sağlık sektöründe çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada güvenlik ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyetiyle ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Balogun, Andel ve Smith (2020) kum madeni çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada iş tatmininin güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tam aracılık yaptığını bulmuşlardır. Türkiye’de ise Özdemir, Erdem ve Kalkın (2016) kamu çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada güvenlik iklimi algısıyla iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Şimşek İlkım ve Derin (2018) ise tekstil

sektöründe benzer bir sonuca ulaşmıştır. Açıklanan teorilerden ve yapılan alan araştırmalarından yola çıkarak araştırmanın hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H: Çalışanların algıladıkları güvenlik iklimi, iş tatminiyle pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkilidir.

4. YÖNTEM

Çalışmada, güvenlik iklimiyle iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma desen olarak açıklayıcı bir çalışmadır. Araştırmanın verileri kesitsel yöntemle, 2019 yılında metal sektöründe çalışan 327 çalışandan kolayda örnekleme yöntemiyle elde edilmiştir. Anketin uygulanması aşamasında insan kaynakları bölümünden destek alınmıştır. Dağıtılan anketlerden 268 form geri toplanabilmiştir. Analize uygun olmayan anket formları elendikten sonra geriye kalan 251 anketin analize uygun olduğu tespit edilmiştir. Uygulanan anket formunun birinci bölümünde demografik değişkenler ikinci bölümünde ise güvenlik iklimi ve iş tatminine ilişkin ifadeler yer almaktadır.

4.1. Örneklem

Çalışmanın evrenini metal işleme tesisinde çalışan bireyler oluşturmaktadır. Metal sektörü iş güvenliği açısından oldukça riskli bir sektördür. Değerli madenlerin çıkarımı ve işlenmesi esnasında geçmişte yaşanan yaralanmalı ve ölümlü kazalar Türkiye gündeminde uzun bir süre yer bulmuş, iş güvenliği konusunda ilave tedbirler alınmıştır. Metal sektöründeki iş güvenliği risklerinin yüksek olmasının çalışanların tutum ve davranışları üzerinde etkili olacağı değerlendirildiğinden araştırma evreni olarak bir metal işleme tesisi seçilmiştir. Tesiste görev yapan çalışanlar arasından kolayda örneklem yöntemiyle elde edilen verilerde katılımcılara yönelik demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Demografik Değişken		Frekans	Yüzde
Eğitim durumu	İlköğretim	6	2,4
	Lise	217	86,5
	Lisans	28	11,2
Yaş	21-30	71	28,3
	31-40	123	49
	41-50	41	16,3
	51’den büyük	16	6,4
Medeni durum	Evli	185	73,7
	Bekar	66	26,3
Çalışma Süresi	En az	En Çok	Ortalama (s.s.)
	1yıl	29 yıl	7,73 (6,54)

4.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Güvenlik iklimi ve iş tatmini değişkenlerine ait tanımlayıcı istatistikler olarak ortalama, standart sapma, korelasyon değerleri ve ölçeklerin iç tutarlılığına yönelik Cronbach alfa değerleri Tablo 2’de verilmiştir. Katılımcıların güvenlik iklimi ve iş tatmini algıları beşli Likert ile (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) ölçülmüştür. Ölçeklerden elde edilen yüksek skorlar olumlu güvenlik iklimi ile iş tatminini ifade ederken düşük skorlar iş güvensizliğine yönelik olumsuz güvenlik iklimi ile işe ilişkin tatminsizliği ifade etmektedir. Araştırmaya katılan metal çalışanlarının güvenlik iklimine yönelik algılarının ortalaması 3,14’tür (s.s.=0,50). Bu ortalama orta değer olan üçten yüksektir. Diğer bir ifade ile katılımcıların iş yerlerinde güvenlik iklimine ilişkin olumlu bir algı söz konusudur. İş tatmini değişkeninin ortalaması ise 3,44’tür (s.s.=0,89). Katılımcıların işlerine yönelik olumlu bir algıları olduğu diğer bir ifadeyle iş tatminlerinin yüksek olduğu ifade edilebilir. Güvenlik iklimi ile iş tatmini arasında ise anlamlı pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,522$, $p<0,05$).

Tablo 2: Değişkenlere Ait Ortalama, Korelasyon ve Cronbach Alfa Değerleri

Değişkenler	Ort.	s.s.	1	2
1-Güvenlik iklimi	3,14	0,50	(0,919)	
2-İş tatmini	3,44	0,89	0,522*	(0,887)

* $p<0,01$, (Cronbach Alfa)

4.3. Kontrol Değişkenleri

İş özellikleri kuramına göre (Hackman & Oldham, 1975) bireyin işe karşı tutumu, bir çok faktörden etkilenebilmektedir. İş tatmini üzerinde bireysel özelliklerin psikolojik durumların ve işin temel özelliklerinin etkisi bulunmaktadır. Çalışmada algılanan güvenlik ikliminin iş tatmini üzerindeki etkisi incelendiğinden, iş tatmini üzerinde etkili olabilecek bireysel faktörler olarak demografik değişkenlerin etkileri kontrol altına alınmıştır.

4.4. Ölçüm Araçları

Güvenlik iklimi algılarının iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek amacıyla çalışan algıları ölçeklerle tespit edilmiştir. Güvenlik iklimi algılarını tespit etmek maksadıyla Türen ve diğerleri (2014) tarafından Türkçe’ye çevrilen güvenlik iklimi ölçeği kullanılmıştır. Orijinal ölçek Choudhry ve diğerleri (2009) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin 14 ifadesi ve iki boyutu vardır. İlk boyut, yönetimin bakış açısı ve kuralları içeren 10 ifadeyi, ikinci boyut ise iş arkadaşları ve güvenlik eğitimlerine yönelik dört ifadeyi içermektedir. Türkçeye

uyarlama çalışmasında ölçeğin iç tutarlılığı iki farklı örneklem üzerinde birinci örneklem için 0,932, ikinci örneklem için 0,915 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada ise 0,919 Cronbach Alfa değerine ulaşılmıştır. Güvenlik iklimi ölçeğinin araştırma örnekleme için de içsel tutarlılığa sahip olduğu ifade edilebilir. İş tatminini ölçmek için ise Basım ve Şeşen (2009) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen beş ifade ve tek boyuttan oluşan iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Basım ve Şeşen (2009) ölçeğin iç tutarlılığını 0,79 olarak tespit etmişlerdir. Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlılığı 0,887 Cronbach alfa olarak hesaplanmıştır. Araştırmadaki ölçeklerin Cronbach alfa değerlerine göre ölçeklerin güvenilirliğinin yeterli seviyede olduğu değerlendirilmiştir (Durmuş vd., 2013).

4.5. Ölçüm Modeli

Araştırmanın desen olarak açıklayıcı bir çalışma olması nedeniyle, veriler kesitsel olarak ve öz değerlendirme ölçekleriyle toplanmıştır. Öz değerlendirme yöntemiyle yapılan kesitsel çalışmalarda, değişkenlere ait verilerin tek bir anket formunda aynı zamanda toplanması, ortak yöntem varyans problemine neden olabilmektedir. Çalışma bulgularının ortak yöntem varyans problemi içerip içermediğini kontrol etmek amacıyla geliştirilen farklı teknikler söz konusudur. Bu yöntemlerden biri de ortak gizil faktör oluşturularak yapılan sıfıra sabitli test (Zero Constraints Test) yöntemidir. Yönteme göre sınırlandırılmamış ölçüm modeli ile sıfıra sabitlenmiş ölçüm modeli arasındaki ki-kare farkının anlamlılığı test edilerek ortak yöntem varyans problemi değerlendirilmektedir. Analiz sonucunda sınırlandırılmamış model ile sıfıra sabitlenmiş modelin ki-kare arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür (sırasıyla $\chi^2=315$, $sd=674$, $\chi^2=416$, $sd=293$, $\Delta\chi^2=101$, $sd=381$, $p>0,05$). Dolayısıyla ortak yöntem varyansının bu çalışma için problem oluşturmadığı değerlendirilmiştir (Podsakoff vd., 2003).

Güvenlik iklimi ve iş tatmini ölçeklerine bileşim ve ayrışım geçerliliği testleri yapılarak geçerlilikleri kontrol edilmiştir. Güvenlik iklimi ve iş tatmini ölçeklerinin maddelerinin faktör yükleri Şekil 1’de verilmiştir. Güvenlik ikliminin faktör yükleri .67 ile .88 arasında değişmektedir. İş tatmini ölçeğinin faktör yükleri ise .61 ile .90 arasında değişmektedir. Faktör yükü .70’den düşük olan maddelerin sayısı ve değeri incelendiğinde, bu değerlerin .50’den yüksek olması ve sayısının az olması nedeniyle sonraki analizlere geçilmiştir. Güvenlik iklimi ölçeğinin açıklanan ortalama varyans değeri 0.55, bileşim güvenilirliği 0,71, iş tatmini değişkeniyle ortaklaşa paylaştığı varyans ise 0,31’dir. İş tatmini ölçeğinin açıklanan ortalama varyansı 0,60 ve bileşim güvenilirliği, 0,88’dir. Bu sonuçlar

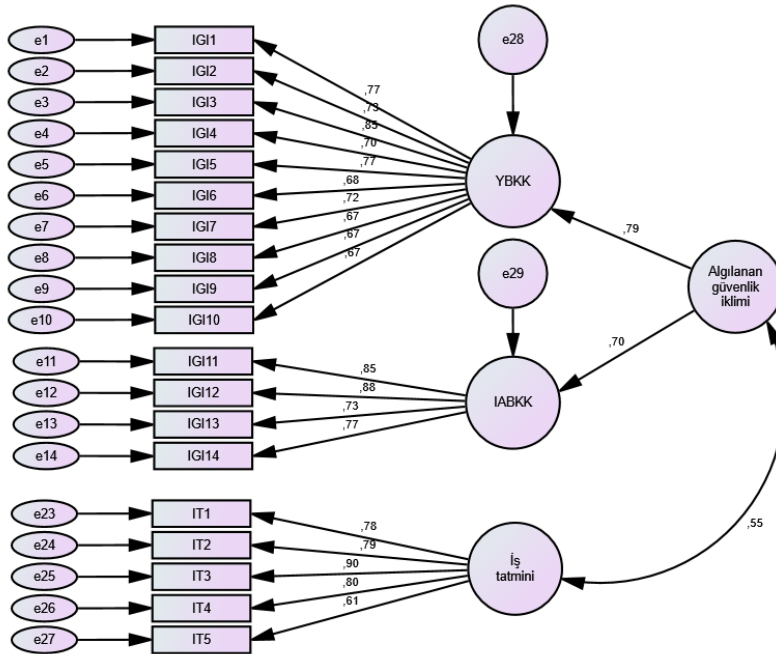
incelendiğinde açıklanan varyans oranlarının kritik değer olan .50'nin üzerinde olduğu; bileşim güvenilirliklerinin ise 0.70'ten yüksek olduğu ve açıklanan varyans oranlarının ortaklaşa paylaşılan varyanstan büyük olduğu görülmektedir. Ölçeklerin bileşim ve ayrışım geçerliliklerinin olduğu görülmüştür. Şekil 1'de gösterilen ölçüm modelinin uyum değerleri de kabul edilebilir seviyededir ($\chi^2=271,32$, $sd=149$, $\chi^2/sd=1,82$, $CFI=0,94$, $SRMR=0,05$, $RMSEA=0,06$, $PClose=0,02$). Ölçeğin model uyum değerleri, bileşim ve ayrışım geçerliliği ileri seviye analizlere izin vermektedir (Hair vd., 2010).

4.6. Yapısal Model Analizi

Güvenlik ikliminin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapısal model analizi kullanılmıştır. Oluşturulan yapısal model Şekil 2'de sunulmuştur. Hipotezin testi öncesinde oluşturulan yapısal modele, çalışanların eğitim durumu, çalışma süresi, medeni durumu ve yaşları kontrol değişkeni olarak eklenmiştir.

Öncelikle oluşturulan yapısal modelin geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile kontrol edilmiştir. Sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur. Oluşturulan yapısal model mükemmel uyum değerlerine sahiptir (Hu & Bentler, 1999).

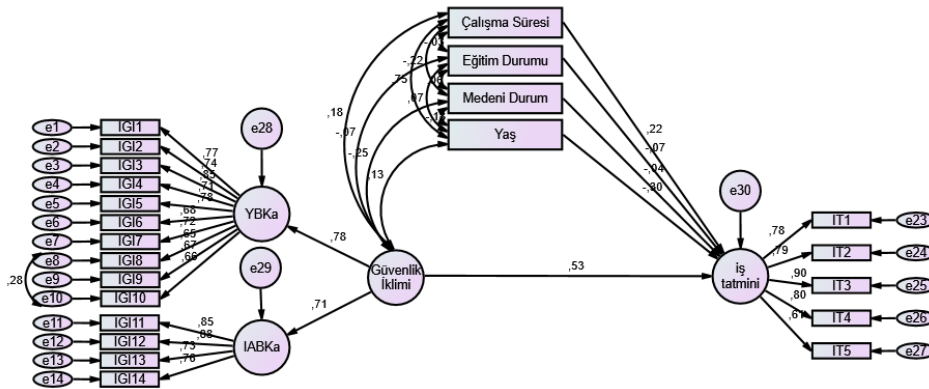
Şekil 1: Ölçüm Modeli



Tablo 3: Yapısal Modelin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçüm	Referans Değerleri			Analiz Sonucu	Yorum
	Kötü	Kabul Edilebilir	Mükemmel		
CMIN/DF	> 5	> 3	> 1	1,483	Mükemmel
CFI	<0.90	<0.95	>0.95	0,954	Mükemmel
SRMR	>0.10	>0.08	<0.08	0,054	Mükemmel
RMSEA	>0.08	>0.06	<0.06	0,050	Mükemmel
PClose	<0.01	<0.05	>0.05	0,473	Mükemmel

Yapısal model analizi sonuçları incelendiğinde (Tablo 4), güvenlik ikliminin iş tatminini anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilediği görülmektedir. Bu sonuca göre araştırmanın hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca demografik değişkenlerden çalışma süresi ve yaşın tatmin üzerinde anlamlı etkisi tespit edilmiştir. Katılımcıların yaşı arttıkça iş tatminin anlamlı bir şekilde azalırken, çalışma süresinin artması ise iş tatminini pozitif bir şekilde etkilemektedir.

Şekil 2: Araştırmanın Yapısal Modeli**Tablo 4:** Yapısal Model Analiz Sonuçları

Yol	Standardize Regresyon Katsayısı	Standart Hata	p
İş tatmini ← Güvenlik iklimi	0,530	0,182	0,000
İş tatmini ← Çalışma süresi	0,223	0,015	0,036
İş tatmini ← Eğitim	-0,071	0,098	0,308
İş tatmini ← Medeni durum	-0,042	0,147	0,565
İş tatmini ← Yaş	-0,304	0,116	0,004

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Değerli metallerin çıkarıldığı ve işlendiği metal sektörü, iş yaralanmaları ve ölümlerinin görece fazla görüldüğü sektörlerdendir. İş güvenliğinin riskli olduğu bu tarz sektörlerde çalışanların iş güvenliğine yönelik uygulanan politika, prosedür ve kontrollerin

güvenlik ikliminin oluşmasında önemi büyüktür. Çalışanlar açısından olumlu güvenlik iklimi, iş risklerinin azalması ve daha az iş kazası anlamına gelmektedir.

Güvenlik iklimi ile ilgili yaygın olarak yapılan çalışmalar olumlu güvenlik iklimi algısının güvenlik performansı olarak iş kazalarını azalttığı ve çalışanların daha az riskli davranışlar sergilediğini göstermektedir (Clarke, 2006; Huang vd., 2016; Zohar, 1980, 2002). Olumlu güvenlik iklimi algısı, çalışanların güvenlik davranışı dışındaki tutum ve davranışları ile de ilgili olduğu yapılan çalışmalarla gösterilmiştir. Bu değişkenlerden biri de iş tatminidir (Avram vd., 2015; Balogun vd., 2020; Huang vd., 2016; Özdemir vd., 2016; Şimşek İlkım & Derin, 2018; Smith, 2018). Çalışmanın amacı metal sektöründe çalışan bireylerin güvenlik iklimi algılarının iş tatmini üzerindeki etkilerini incelemektir.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler, güvenlik iklimi ile iş tatmini arasında pozitif anlamlı güçlü bir ilişki bulunmuştur. Buna göre metal sektöründe çalışan katılımcıların güvenlik iklimi algılarındaki bir birimlik artış iş tatmininde 0,530 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Bunun sebebi olarak çalışanların örgütlerinin iş güvenliğine önem verdiğini algılamaları, diğer bir ifadeyle kendilerini güvende hissetmeleri, temel insan ihtiyaçlarından olan güvenlik ihtiyacının karşılanması anlamına gelmesi olarak değerlendirilmektedir. Örgütünün çalışan sağlığını ve güvenliğini korumak amacıyla yeterli donanım buldurması, yönetimin işçi sağlığına ve güvenliğine önem verdiğini samimi olarak göstermesi, gerekli kontrolleri yapması, kurallara uymayanların takibini yapması ve bunu işletmenin kârının önünde buldurması olumlu bir güvenlik iklimi algısı yaratmaktadır. Bu yaratılan olumlu algının karşılığı olarak, işe karşı olumlu tutum ve davranışlar sergilemektedir. Yine aynı şekilde olumlu güvenlik ikliminin örgütte yaygın olması sonucunda, diğer çalışma arkadaşlarının iş güvenliğine yönelik kurallara uyması, uymayanları dışlaması da bireyin sosyal kimlik kazanma süreci kapsamında, bireyi güvenlik kurallarına uymaya zorlayacak, kurallara riayet eden biri olarak grupta kabul görmek, çalışanın temel ihtiyaçları arasında yer alan tanınma, saygınlık ihtiyaçlarını karşılayarak bireyin iş tatminini artırabilecektir.

Araştırmada demografik değişkenlerden yaş ve çalışma süresinin de iş tatminini anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre bireylerin yaşları arttıkça işten duyulan tatmin azalmaktadır. Metal sektörü gibi fiziksel gücün fazlasıyla kullanıldığı bir sektörde, çalışanın yaşının ilerlemesine bağlı olarak fiziksel enerjisinin azalması, çalışanın zorlanması ve işe ayırmak zorunda olduğu fiziksel gücün yeterli olmayışı nedeniyle bu durumun ortaya çıktığı değerlendirilmektedir. İşçinin çalıştığı yıl arttıkça iş tatmininin anlamlı bir şekilde arttığı da tespit edilmiştir. Çalışan işine yönelik deneyim kazandıkça, işine

daha çok hâkim olabilmekte ve beceri çeşitliliği, görev kimliği, özerklik ve geri bildirim gibi işin temel özelliklerine yönelik kazanımları nedeniyle iş tatminin arttığı değerlendirilmektedir.

Çalışmanın sonucunda, araştırmanın yapıldığı metal sektöründeki katılımcıların güvenlik iklimi algılarının orta seviyenin biraz altında olduğu tespit edilmiştir. Ancak yönetimin iş kazası veya meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik bakış açısı ve güvenlik kurallarına yönelik yüksek seviyede olumlu algısı söz konusudur. Araştırmanın yapıldığı kurumda yöneticilerin güvenlik ikliminin oluşmasında başarılı olduğu ifade edilebilir. Çalışma arkadaşlarının güvenlik kurallarına uymasına ve güvenlik eğitimlerine yönelik olumlu çalışan algıları da yüksektir. Aynı şekilde araştırmaya katılan çalışanların örgütlerine güven duydukları da ifade edilebilir. Çalışanların risk alma davranışından kaçındıklarına yönelik algıları da mevcuttur.

Araştırma sonuçları, kuramsal çerçeve kısmında ele alınan güvenlik iklimi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen yerli ve yabancı çalışmaların bulgularını destekler niteliktedir. Bu sonuçlar araştırmanın yapıldığı örneklem kapsamında değerlendirilecek olursa, metal sektörü iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde yaralanma ve ölümlerin çokça yaşandığı sektörler arasındadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve kanun kapsamında çıkartılan yönetmeliklerle belirlenen hususlar hali hazırda iş sağlığı ve güvenliği kurallarını ve tedbirlerini kapsıyor olsa da bu sektördeki işletmelerin bu kuralların sıkı takipçisi olması gerekmektedir. Çalışanların iş güvenliğine yönelik olumlu algısının güvenlik performansı ve güvenlik davranışı olarak daha az sayıda kaza anlamına gelmektedir. Bunun dışında olumlu güvenlik iklimi bireyin işinden duyduğu memnuniyeti artırarak, örgütsel verimliliğin, çalışan bağlılığının artması anlamına gelirken, iş devamsızlığı, aykırı işyeri davranışı ve işten ayrılma gibi olumsuz iş sonuçlarının da azalması anlamındadır. Bu nedenle bundan sonraki yapılacak çalışmalarda güvenlik ikliminin diğer örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisi incelenirken, iş tatminin aracılık rolü araştırılabilir.

Kolayda örnekleme, diğer örneklem tekniklerinin çoğuna kıyasla yapılması daha kolay, ucuz ve hızlıdır. Bu örneklem tekniği ile elde edilen örneklemin araştırma evrenini temsil etme gücü zayıftır (Gürbüz ve Şahin, 2016) ve araştırma bulgularının genellenememesine neden olmaktadır. Ayrıca araştırma verileri tek bir kaynaktan ve öz değerlendirme yöntemiyle elde edildiğinden, değişkenlere yönelik olumlu yüksek ortalama ve korelasyonlar, sosyal beğenilirlik ve ortak yöntem varyans nedeniyle yanıltıcı olabilmektedir.

KAYNAKÇA

Avram, E., Ionescu, D., & Mincu, C. L. (2015). Perceived Safety Climate and Organizational Trust: The Mediator Role of Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 187(May 2015), 679–684. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.126>

Balogun, A. O., Anel, S. A., & Smith, T. D. (2020). “Digging Deeper” into the Relationship Between Safety Climate and Turnover Intention Among Stone, Sand and Gravel Mine Workers: Job Satisfaction as a Mediator. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph17061925>

Basım, N., & Şeşen, H. (2009). Örgütsel Adalet Algısı-Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü. *Osman Gazi Üniversitesi 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 806–812.

Blau, P. (1986). *Exchange and Power in Social Life*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203792643>

Bowling, N. A., Khazon, S., Meyer, R. D., & Burrus, C. J. (2015). Situational Strength as a Moderator of the Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analytic Examination. *Journal of Business and Psychology*, 30(1), 89–104. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9340-7>

Choudhry, R. M., Fang, D., & Lingard, H. (2009). Measuring Safety Climate of a Construction Company. *Journal of Construction Engineering and Management*, 135(9), 890–899. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0000063](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000063)

Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C., & Burke, M. J. (2009). Workplace Safety: A Meta-Analysis of the Roles of Person and Situation Factors. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1103–1127. <https://doi.org/10.1037/a0016172>

Clarke, S. (2006). The relationship between safety climate and safety performance: A meta-analytic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 315–327. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.4.315>

Clarke, S. (2010). An integrative model of safety climate: Linking psychological climate and work attitudes to individual safety outcomes using meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 553–578. <https://doi.org/10.1348/096317909X452122>

Dormann, C., & Zapf, D. (2001). Job satisfaction: a meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 483–504. <https://doi.org/10.1002/job.98>

Durmuş, B., Yurtkoru, E., & Çinko, M. (2013). *Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi*. Beta.

Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161. <https://doi.org/10.2307/2092623>

Gürbüz, S. & Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal*

of Applied Psychology, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>

Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7. baskı, C. 7th). Pearson Prentice Hall.

Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>

Huang, Y.-H., Lee, J., McFadden, A. C., Murphy, L. A., Robertson, M. M., Cheung, J. H., & Zohar, D. (2016). Beyond safety outcomes: An investigation of the impact of safety climate on job satisfaction, employee engagement and turnover using social exchange theory as the theoretical framework. *Applied Ergonomics*, 55, 248–257. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.10.007>

Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and Job Satisfaction : The Mediating Role of Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237–249. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.85.2.237>

Kath, L. M., Magley, V. J., & Marmet, M. (2010). The role of organizational trust in safety climate's influence on organizational outcomes. *Accident Analysis & Prevention*, 42(5), 1488–1497. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2009.11.010>

Malek, M. D. A., Fahrudin, A., & Kamil, I. S. M. (2009). Occupational Stress and Psychological Well-Being in Emergency Services. *Asian Social Work and Policy Review*, 3, 143–154. <https://doi.org/10.1111/j.1753-1411.2009.00030.x>

Naveh, E., Katz-Navon, T., & Stern, Z. (2005). Treatment Errors in Healthcare: A Safety Climate Approach. *Management Science*, 51(6), 948–960. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1050.0372>

Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946–953. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946>

Özdemir, L., Erdem, H., & Kalkın, G. (2016). Kamu Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(23672), 59–69. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.252106>

Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., LaCost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 389–416. <https://doi.org/10.1002/job.198>

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>

Rainey, H. G. (2003). *Understanding & Managing Public Organizations*. İçinde *Nonprofit and Public Management Series*.

Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1994). *Psychology and work today: An Introduction to*

industrial and organizational psychology. Macmillan Publishing Company.

Şimşek İlkım, N., & Derin, N. (2018). Güvenlik iklimi ve iş tatmini ilişkisinde birey-örgüt uyumunun aracı rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(2), 231–245.

Smith, T. D. (2018). An assessment of safety climate, job satisfaction and turnover intention relationships using a national sample of workers from the USA. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(1), 27–34. <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1268446>

Sosyal Güvenlik Kurumu. (2018). SGK 2018 Yıllığı. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari

Türen, U., Gökmen, Y., Tokmak, İ., & Bekmezci, M. (2014). Güvenlik İklimi Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(14), 171–190.

Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96–102. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.65.1.96>

Zohar, D. (2002). Modifying supervisory practices to improve subunit safety: A leadership-based intervention model. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 156–163. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.156>

SOSYAL AĞ ANALİZİ İLE İŞÇİ KONFEDERASYONLARININ TWITTER ETKİNLİĞİNİN İNCELENMESİ: HOLLANDA VE TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Hüseyin SEVGİ¹

Dr., Kırklareli Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

E-posta: hsevgi@gmail.com

ORCID: 0000-0003-0295-0723

Başvuru Tarihi:29.05.2020

Kabul Tarihi: 08.12.2020

DOI: 10.21441/sosyalguvence.906967

ÖZ

Twitter, her gün 500 milyondan fazla paylaşımın yapıldığı ve 340 milyondan fazla aktif kullanıcısı olan popüler sosyal medya platformları arasında yer almaktadır. 2011'den sonra dünyanın birçok yerinde Twitter üzerinden örgütlenerek başlatılan toplumsal olaylar, Twitter'ın diğer sosyal medya platformlarına kıyasla daha politik bir içeriğe sahip olmasına neden olmuştur. Twitter'ın bu görece politik yapısı sendikaların da dikkatini çekmiştir. Sendikalar da son yıllarda Twitter'a ilgi göstererek, propaganda, ulusal ve uluslararası sendikal dayanışma, kamuoyu oluşturma gibi birçok faaliyette Twitter'ı bir araç olarak kullanmaya başlamışlardır. Bu çalışmada, Hollanda ve Türkiye'de faaliyet gösteren dört farklı işçi konfederasyonunun Twitter'daki etkinlikleri, sosyal ağ analizi yöntemi ile karşılaştırmalı olarak analiz edilerek, bu örgütlerin sendikal faaliyetlerde Twitter'ı kullanabilme becerileri ve olanakları tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: sosyal ağ analizi, sendika, twitter, sosyal medya, Türkiye, Hollanda

¹ Bu makale, Prof. Dr. Aysen Tokol danışmanlığında yürütülen "Sosyal Medya ve Sendikalar: Almanya, Fransa, Hollanda, Polonya ve Türkiye Örneği Üzerine Bir Sosyal Ağ Analizi Araştırması" başlıklı, Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, 2018 tarihli doktora tezinden üretilmiştir.

TWITTER EFFECTIVENESS OF LABOUR UNION CONFEDERATIONS WITH SOCIAL NETWORK ANALYSIS: THE CASE OF NETHERLANDS AND TURKEY

ABSTRACT

Twitter is one the most popular social media platform with 340 million active users and 500 million Tweets each day. Because of the big social protests organized around the world using Twitter between after 2011, it has had more political content than any other social media platforms. Labour unions has seen an opportunity about this political content and has been using Twitter for some activities such as propaganda, national and international solidarity, online campaigns etc. In this study four labour union confederations in Netherlands and Turkey were analyzed comparatively with social network analysis. The purpose of this research to determine the ability and possibilities to use Twitter of these four organizations.

Keywords: Social network analysis, unions, twitter, social media, Turkey, Netherlands

GİRİŞ

Son yıllarda bilgi ve iletişim teknolojilerinde gerçekleşen hızlı değişim ve dönüşüm sosyal medyayı günlük yaşamımızın bir parçası haline getirmiştir. Taşınabilir akıllı cihazların yaygınlaşması, kablosuz / mobil internet ağlarının genişlemesi ve internete erişimin geçmişe oranla daha kolay hale gelmesi sosyal medyanın hızla popülerleşmesinin nedenleri arasında yer almaktadır. Dünya genelinde 3.8 milyar aktif kullanıcıya erişen sosyal medya platformları, küresel düzeyde hızla büyümeye devam etmektedir. Sosyal medya ağı hızla büyürken aynı zamanda çeşitlenerek farklı amaç ve biçimlerde sosyal medya platformlarını ortaya çıkarmaktadır. Bu çeşitliliğin önemli bir ayağı olan Twitter, 2006 yılında mikro blog olarak kurulmuştur. Günümüzde 340 milyonu aşan aktif kullanıcısı ile dünyada en popüler sosyal medya platformları arasında yer almaktadır. Türkiye’de de 11 milyonun üzerinde aktif kullanıcısı bulunan Twitter, ülkemizde de en yaygın sosyal medya platformları arasındadır.

Günümüzde milyarlarca insanın kullandığı sosyal medya platformlarını sadece eğlence ve iletişim araçları olarak tanımlamak, sosyal medyanın bugün geldiği konumu anlamlandırmada yeterli olmayacaktır. Sosyal medya platformları zaman içinde toplumsal sorunların tartışıldığı ve sosyal protesto hareketlerinin örgütlendiği bir alan haline gelmiştir. 2011’den sonra ilk olarak Arap coğrafyasında, daha sonra Avrupa ve ABD’de ortaya çıkan sosyal protesto hareketleri, sosyal medya üzerinden örgütlenmiş ve harekete geçmiştir. Bu toplumsal hareketler propaganda ve örgütlenme faaliyetlerini çoğunlukla Twitter aracılığıyla gerçekleştirmiştir. Bu nedenle bu toplumsal hareketler literatürde “Twitter Devrimi” olarak da anılmaktadır.

Twitter’ın toplumsal hareketler tarafından örgütlenme aracı/alanı olarak kullanılması zamanla sendikaların da dikkatini çekmiştir. Geleneksel sendikal faaliyetlerin (propaganda, örgütlenme, sendikal dayanışma vb.) Twitter ile yapılabileceği düşüncesi önce uluslararası sendikal örgütlerde, daha sonra da ulusal sendikalar da kabul görmeye başlamıştır. Bu durum sendikaların yeni bilgi ve iletişim teknolojilerine uyum sağlama sürecini görece hızlandırmıştır. Bu bağlamda uluslararası sendikalar Twitter üzerinden kampanyalar yapmaya, propaganda ve dayanışma faaliyetleri gerçekleştirmeye başlamışlardır. Ulusal sendikalar da özellikle son yıllarda bu sürecin bir parçası olmak için çaba harcamakta, Twitter’dan seslerini duyurmak için çeşitli faaliyetler yapmaktadırlar. Bu çalışmada da odaklanılan konu, ulusal işçi konfederasyonlarının Twitter etkinlikleri bağlamında, Twitter’ı sendikal faaliyetlerinde kullanabilme beceri ve kapasitelerinin tespit edilmesidir.

Çalışma üç temel bölümden oluşmaktadır. Birinci ve ikinci bölümde Twitter ile sendikalar arasındaki ilişki değerlendirilerek, sosyal ağ analizin kavramsal açıklaması yapılacaktır. Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde, Hollanda ve Türkiye’den toplam dört işçi konfederasyonunun (Hollanda Sendikalar Konfederasyonu, Hıristiyan Sendikalar Federasyonu, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Twitter etkinliklerini ölçmek amacıyla örgütlerin resmi Twitter hesapları sosyal ağ analizi yöntemi ile analiz edilerek elde edilen bulgular değerlendirilecektir.

1. TWITTER VE SENDİKALAR

Sosyal medya her geçen gün artan kullanıcı sayısı ve genişleyen kullanım alanı ile zaman ve mekân kısıtından sıyrılarak olağanüstü bir ağ oluşturmaktadır. Bu ağ, her türlü demografik farklılıkların ötesine geçerek toplumun her kesime hitap edecek şekilde kendini geliştirmektedir. Dijital 2020 Raporu’na göre tüm dünyada 3.8 milyar kişi (dünya nüfusunun %49’u) aktif birer sosyal medya kullanıcısıdır. Türkiye de ise nüfusunun %64’ü (yaklaşık 52 milyon kişi) aktif olarak sosyal medya kullanmaktadır. Bu bakımdan sosyal medya sadece bir eğlence aracı olmanın ötesine çoktan geçmiştir. Günümüzde “milyarlar” ile ifade edilen aktif sosyal medya kullanıcıları, sosyal medyayı zamanla irili ufaklı iktidar merkezlerine karşı bir örgütlenme alanı olarak da kullanmaya başlamışlardır (Fuchs, 2015: 12-13); (Kemp, 2020).

Popüler sosyal medya platformlarından biri olan Twitter, sosyal medyada gerçekleşen örgütlenme faaliyetlerinin odağı haline gelmiştir. 2006’da mikroblog olarak kurulan Twitter, kullanıcılara kısa paylaşımlar yapma imkânı vererek, insanları kısa kısa ancak fazla paylaşım yapmaya teşvik etmektedir. Bu özelliği ile diğer sosyal medya platformlarından görece ayrılarak, zaman içinde politik ve toplumsal sorunları konu alan paylaşımların merkezi olmuştur. Twitter’daki paylaşımların politikleşmesi bu platformun bir yönüyle tartışma forumuna çevirmiştir. Bugün Twitter, dünya genelinde 340 milyondan fazla kullanıcısı ve her gün yapılan 500 milyondan fazla paylaşımıyla ulusal ve uluslararası gündemleri etkileyebilme gücüne sahip olmuştur. Türkiye’de de 11.8 milyon aktif kullanıcı ile Twitter en yaygın kullanılan sosyal medya platformları arasında yer almaktadır (Tang & Liu, 2011); (Kemp, 2020); (Reuter & Cimiano, 2012).

Sendikaların Twitter ile ilişkisi, sosyal medyaya olan ilgilerine paralel biçimde gelişim göstermiştir. 2011’den sonra dünyanın birçok yerinde sosyal medya merkezli toplumsal olayların patlak vermesi, sendikaların da sosyal medyayı bir örgütlenme aracı olarak kullanmaya teşvik etmiştir. Sadece sosyo-ekonomik değil aynı zamanda politik birer kurum

olan sendikalar, Twitter ile propaganda ve örgütlenme gibi bazı sendikal faaliyetleri gerçekleştirebileceklerini fark etmişlerdir. Böylece önce uluslararası sendikal örgütler, daha sonra ulusal sendika ve konfederasyonlar Twitter'a ilgi duymaya başlamışlardır (Gerbaudo, 2012: 7-8).

Twitter, geniş kullanıcı ağı, anlık ve hızlı geribildirim olanağı, diğer kullanıcıların içeriklere kolayca dâhil olması, birçok türde (görsel, video, canlı yayın, metin vb.) paylaşım yapabilme fırsatı ve diğer sosyal medya platformlarına kıyasla daha politik zemine sahip olması, bazı sendikal faaliyetlerin Twitter üzerinden yürütülmesi için uygun bir ortam sunmaktadır. Örneğin, sendikaların propaganda ve örgütlenme faaliyetleri için Twitter, çok geniş bir kitleye hızlı ve ucuz erişim imkânı sunmaktadır. Bu imkân aynı zamanda ulusal ve uluslararası sendikal dayanışma için de avantaj oluşturmaktadır. Aynı zamanda sendikaların mevcut üyelerine ve potansiyel üyelere ulaşma noktasında Twitter birçok olanak sunmaktadır.

Bu bağlamda Twitter'da özellikle uluslararası sendikal örgütlerin ciddi çalışmalar yaptığı görülmektedir. Örneğin ETUC ve ITUC Twitter üzerinden propaganda, örgütlenme, uluslararası dayanışma, kamuoyu oluşturma, çevrimiçi kampanyalar vb. birçok faaliyet yürütmektedirler. Örneğin içinde geçmekte olduğumuz küresel Covid-19 salgını nedeniyle sendikalar tarafından daha sık kullanılmaya başlanılan Twitter, Covid-19'un çalışma hayatında yarattığı sorunlarla ilgili propaganda ve farkındalık faaliyetlerinin odağı haline gelmiştir. ETUC ve ITUC başta olmak üzere birçok çevrimiçi kampanya bu süreçte yapılmış ve hâlihazırda yapılmaya devam edilmektedir. Twitter son yıllarda ulusal alt ve üst düzey sendikal örgütler arasında da popüler bir platform haline gelmiştir. Özellikle konfederasyonlar tarafından uluslararası dayanışma, ulusal gündem yaratma ve kamuoyu oluşturma, güçlü ağlar aracılığı ile merkezi iktidarlara baskı oluşturma gibi birçok amaç için Twitter'ın kullanıldığı görülmektedir (Panagiotopoulos & Barnett, 2015: 512); (Almagor, 2011: 47).

Twitter'ın sendikal faaliyetlerde etkin kullanabilmesinin ön koşulu, örgütlerin Twitter'da oluşturacakları güçlü ağlardır. Twitter'da güçlü bir ağa sahip olmak ise; yüksek oranda organik etkileşim, yüksek organik takipçi sayısı, örgütün ağdaki konumu, ağdaki etkileşimin yönü gibi birçok faktörün kombinasyonu ile mümkündür. Örneğin bir sendikanın Twitter'da yüksek takipçi sayısına sahip olması, o sendikanın güçlü bir ağa sahip olduğu anlamına gelmemektedir. Yüksek takipçi sayısı ile birlikte birçok faktörün analiz edilmesi gerekmektedir. Twitter'da oluşturulan ağların etkinliğini tespit etmek için birçok analiz ve hesaplama yöntemleri kullanılmaktadır. Bu bağlamda herhangi bir ağın analizinde kullanılan

en yaygın yöntem ise “sosyal ağ analizi” yöntemidir.

2. SOSYAL AĞ ANALİZİ

Sosyal ağ analizi (Social Network Analysis), bir sosyal ağı oluşturan, bireyler, gruplar, örgütler gibi tüm aktörler arasındaki ilişkinin analitik bir çerçevesi çıkarılarak, aktörler arasındaki ilişkilerin gücünü, yönünü, derecesini ve diğer birçok özelliğini ölçmek için kullanılan matematiksel bir analiz yöntemidir (Hawe ve Ghali, 2008: 64).

Sosyal ağ analizi, herhangi bir biçimde oluşmuş sosyal yapıları anlamaya yönelik çalışmalar bütünüdür. Bu nedenle sosyal ağ analizini literatürde “yapısal analiz” olarak da adlandırılmaktadır. Sosyal ağlar analiz edilirken ağları oluşturan aktörlerin ele alınması gerekmektedir. Sosyal ağlar birden fazla aktörü içinde barındıran, aynı zamanda kendisi de bir aktör olan bütüncül yapılardır (Otte & Rousseau, 2002: 442).

Sosyal ağ analizi yapılırken temel amaç, sosyal ağ içindeki aktörler arasında farklı şekillerde meydana gelen bağın anlamını ortaya koymaktır. Bu bakımdan sosyal ağ analizi, örgütler arasındaki ilişkilerin ölçülmesinde, bir ağ içindeki herhangi bir örgütün prestijini (etki düzeyi) ortaya çıkarmak için kullanılan bir yöntemdir (Borgatti ve Cross, 2003: 432-433).

Sosyal ağ analizinde dört temel ölçüm yöntemi bulunmaktadır: Eigenvector Centrality, Betweenness Centrality, Closeness Centrality ve Degree Centrality (Freeman, 1979: 216-217); (Breiger & Carley & Pattison, 2003: 214-215); (Newman, 2010: 170); (Wasserman & Faust, 1994: 184).

- *Eigenvector Centrality*, sosyal ağlarda prestij (etki oranı) ölçüm yöntemidir. Ağlardaki aktörlerin ağ içindeki gücü, itibarı, konumu vb. durumunu ortaya koymak için kullanılır.
- *Betweenness Centrality*, aktörlerin ağ içindeki bilgi akışını ne kadar kontrol edebildiğini ortaya koyan bir ölçüm yöntemidir.
- *Closeness centrality*, ağ içindeki aktörlerin diğer aktörlerle olan ilişki derecesini ölçmektedir.
- *Degree centrality*, ağdaki bir aktörün iletişimde olduğu diğer aktörler arasındaki önemini ve etkisini ölçmektedir.

3. ARAŞTIRMA

3.1 Araştırmanın Amacı

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızla geliştiği, özellikle sosyal medyanın büyük hızla yaygınlaştığı günümüzde işçi konfederasyonlarının Twitter kullanımında mevcut durumunu, bu mevcut durumuna bağlı olarak sosyal medya hareket kabiliyetini ve elde edilen veriler ışında geleceğe dair bir perspektif sunmak araştırmanın temel amacıdır. Bu temel amaç ekseninde, sosyal ağ analizi yöntemi kullanılarak, örgütlerin çevrimiçi iletişim desenlerini tanımlanmış, sosyal ağ ilişkileri ve bu sosyal ağın yapısal özellikleri tespit edilmiştir. Bu bağlamda, Hollanda'da faaliyet gösteren Hollanda Sendikalar Konfederasyonu (FNV) ve Hıristiyan Sendikalar Federasyonu (CNV) ile Türkiye'de faaliyet gösteren Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) ile Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)'in resmi Twitter hesapları incelenmiştir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada Hollanda'dan FNV ve CNV, Türkiye'den ise TÜRK-İŞ ve DİSK örgütleri değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmeye alınan örgütler seçilirken, bilimsel ve objektif sonuçlar elde etmek amacıyla; hem temsil kabiliyetlerine, hem de farklı ideolojik ve felsefi yapıları yansıtma dikkat edilmiştir. Çalışmada değerlendirmeye alınan resmi Twitter hesapları: FNV (@fnv), CNV (@vakbond), DİSK (@diskinsesi), TÜRK-İŞ (@turkiskonf).

Çalışmada örgütlerin Twitter hesaplarından veri toplamak, analiz etmek ve görselleştirmek için NodeXL programının profesyonel sürümü kullanılmıştır. NodeXL başlı başına özel bir uygulamadan ziyade, Microsoft Excel ile birlikte çalışan, sosyal medyadan veri toplayabilen, topladığı verileri Excel aracılığı ile analiz edebilen ve görselleştirme işlemlerini yapan profesyonel bir eklenti uygulamasıdır (NodeXL, 2012); (Yep & Shulman, 2014: 179).

NodeXL ile Twitter'dan elde edilen veriler, veri toplama yöntemlerinden biri olan "Twitter Users Network" yöntemi ile toplanmıştır. Bu yöntem ile toplanan veriler her bir Twitter kullanıcısının kendi yarattığı ağ içinde ne kadar etkileşim aldığını ne kadar geniş bir ağ kurabildiğini ve nihayetinde ağ içinde ne kadar etkin olduğunu göstermektedir. Bu yöntemle veri toplanırken her bir Twitter hesabının en son yaptığı maksimum 3.200 paylaşım dikkate alınmıştır.

Dört örgütün Twitter hesaplarından elde edilen veriler, gruplama algoritması kullanılarak her hesabın kendi ağı içinde birbirine benzer aktörlerin konumu ortaya

çkarılmıştır. Her bir analiz için Eigenvector Centrality ve Betweenness Centrality ölçüm değerleri hesaplanarak, her örgütün ağ içindeki konumu, ağın durumu ve aktörler arasındaki etkileşim sayısal olarak hesaplanmıştır. Her örgüt için elde edilen veriler, Haren-Korel Fast Multiscale algoritması kullanılarak anlamlı görsellere dönüştürülmüştür.

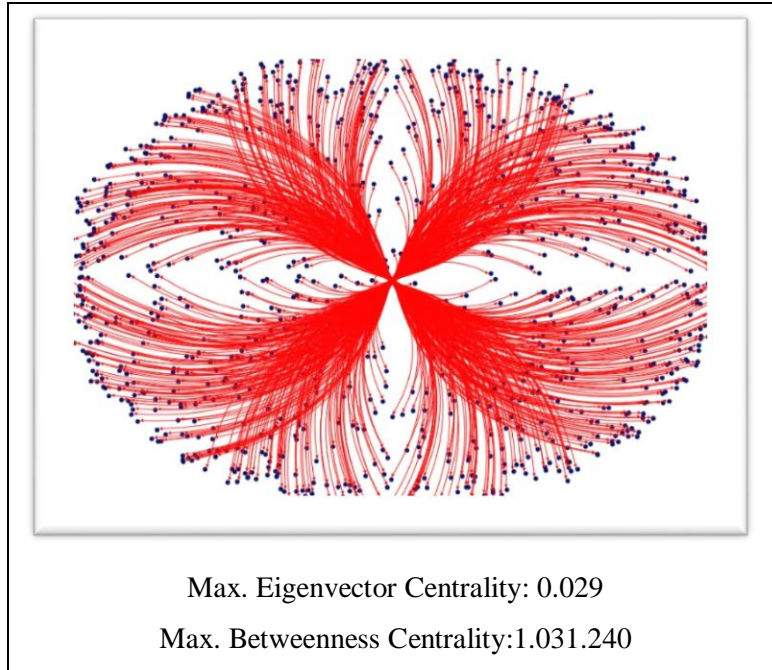
3.3. Bulgular ve Analiz

3.3.1. Hollanda

3.3.1.1. Hollanda Sendikalar Konfederasyonu (FNV)

1976 yılında kurulan FNV günümüzde 1.1 milyon işçiyi temsil etmektedir. Mayıs 2020 itibariyle Hollanda'nın üye sayısı açısından en büyük işçi konfederasyonudur. Çalışmanın yapıldığı tarih itibariyle (Mayıs 2020) Twitter'da 15.965 takipçisi ve 6.357 takip ettiği hesap bulunmaktadır (FNV, 2020). FNV'nin resmi Twitter hesabından (@fnv) elde edilen veriler ışığında Twitter'da son yapılan en fazla 3.200 paylaşıma göre Grafik 1'de FNV'nin oluşturduğu ağ grafiği görülmektedir.

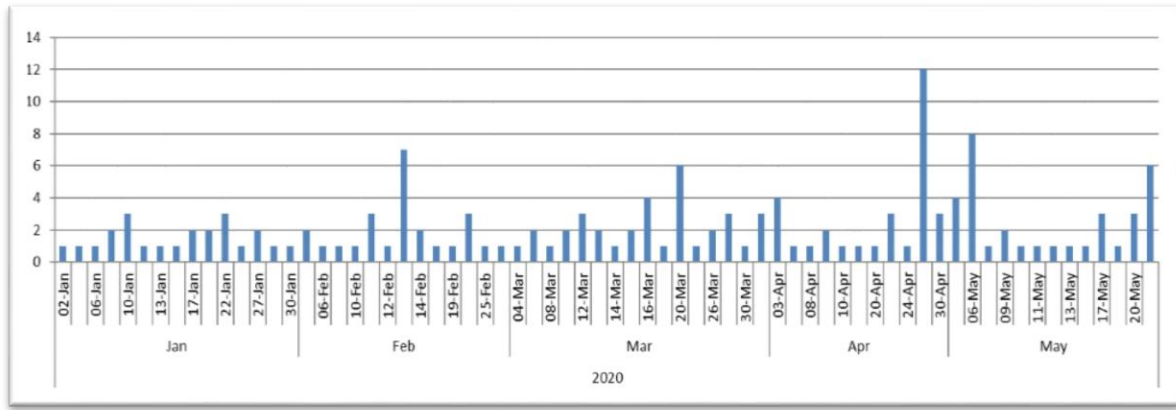
Grafik 1: FNV - Haren-Korel Fast Multiscale Algoritması



Grafik 1'de görülebildiği gibi FNV'nin Twitter'da oluşturduğu ağ yüksek yoğunluğa sahiptir. Grafik 1'in merkezinde FNV bulunmaktadır. Grafikteki lacivert noktalar ağdaki diğer aktörleri, kırmızı ile belirtilen çizgiler ise ağdaki bağları ifade etmektedir. Aktörler arasındaki

etkileşim arttıkça ağdaki kırmızı çizgiler de sıklaşmakta ve yoğun bir ağ grafiği ortaya çıkmaktadır. Grafikte de görülebildiği gibi FNV'nin ağdaki aktörlerle yoğun bir etkileşimi bulunmaktadır. Aynı zamanda bu ağdaki bilgi akışında FNV'nin rolü oldukça büyük olduğu söylenebilmektedir. Ağdaki yoğunluk, örgütün Twitter'da aldığı etkileşimlerin zaman içindeki dağılımı ile daha anlamlı bir hale gelmektedir. Tablo 1'de FNV'nin Ocak 2020 ile Mayıs 2020 arasında Twitter ağındaki etkileşimleri görülmektedir.

Tablo 1: FNV – 2020 Ocak-Mayıs Twitter Etkileşimleri

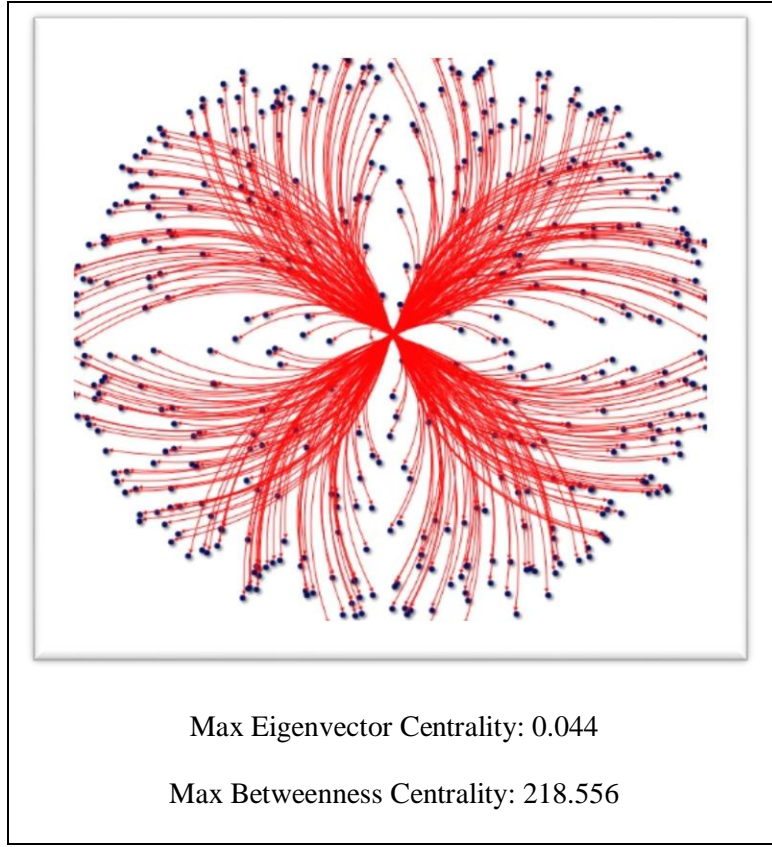


Örgüt 5 aylık süreçte düzenli olarak etkileşim almıştır. Aynı zamanda etkileşim tarihleri de oldukça sıktır. Belirli günlerde (örneğin 1 Mayıs öncesi-sonrası veya Covid-19 tartışmaları vb.) ulusal ve uluslararası gündemin yarattığı etkiyle etkileşimini üst seviyeye çıkarmıştır. FNV, gerek kurduğu yoğun ağ sayesinde, gerekse bu ağ içindeki aktif konumu ile Twitter'da etkin bir örgüt profili sergilemektedir. Dolayısıyla oluşturduğu güçlü ağ ile FNV, Twitter'ı sendikal faaliyetlerde (propaganda, kamuoyu oluşturma vb.) kullanılabilecek pozisyona sahiptir.

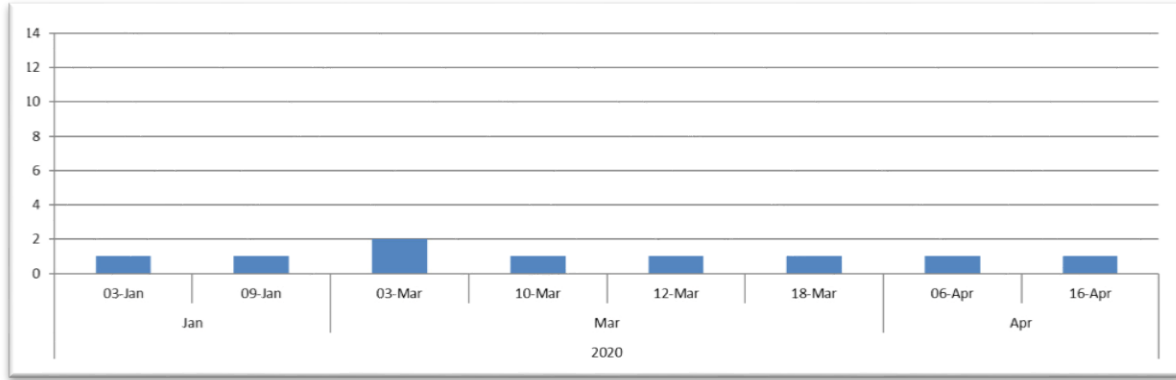
3.3.1.2. Hıristiyan Sendikalar Federasyonu (CNV)

1909 yılında kurulan CNV günümüzde 350 Binden fazla işçici temsil etmektedir. Hollanda'nın FNV'den sonraki en büyük ikinci üst örgütüdür. Çalışmanın yapıldığı tarih itibarıyla (Mayıs 2020) Twitter'da 6.154 takipçisi ve 645 takip ettiği hesap bulunmaktadır (CNV, 2020). CNV'nin resmi Twitter hesabından (@vakbond) elde edilen veriler ışığında Twitter'da son yapılan en fazla 3.200 paylaşımına göre Grafik 2'de CNV'nin oluşturduğu ağ grafiği görülmektedir.

Grafik 2: CNV - Haren-Korel Fast Multiscale Algoritması



Grafik 2’de görülebildiği gibi CNV’nin Twitter’da oluşturduğu ağın orta-yüksek yoğunluğa sahiptir. Grafik 2’in merkezinde CNV bulunmaktadır. Grafikteki lacivert noktalar ağdaki diğer aktörleri, kırmızı ile belirtilen çizgiler ise ağdaki bağları ifade etmektedir. Aktörler arasında etkileşim belirli bir oranda gerçekleşmekte ancak bu etkileşimin FNV’nin ağında olduğu gibi yoğun olmadığı görülmektedir. CNV bu ağdaki bilgi akışında merkez konumdadır. Ağdaki orta-yüksek yoğunluk, örgütün Twitter’da aldığı etkileşimlerin zaman içindeki dağılımı ile paralellik göstermemektedir. Bu durum örgütün bu ağda etkileşim konusunda düşük bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Tablo 2’de CNV’nin Ocak 2020 ile Mayıs 2020 arasında Twitter ağındaki etkileşimleri görülmektedir.

Tablo 2: CNV – 2020 Ocak-Mayıs Twitter Etkileşimleri

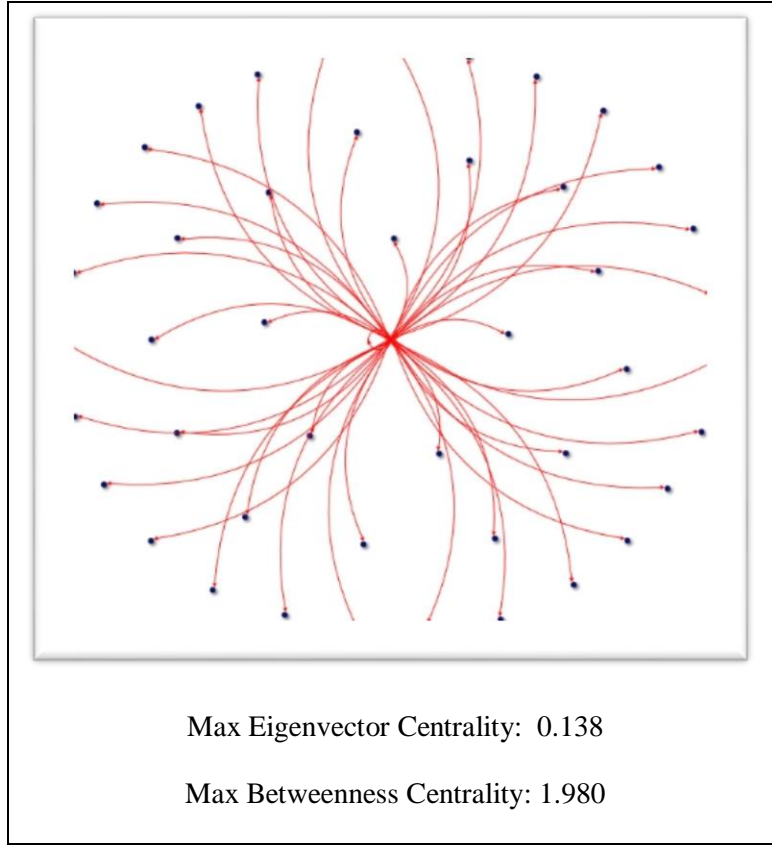
Örgüt bu 5 aylık süreçte düzenli olarak etkileşim almakta zorluk çekmiştir. Tablo 2’de de görülebildiği üzere etkileşim sıklığı FNV’ye kıyasla düşüktür. Bu süreçte aldığı etkileşim oranı da oldukça sınırlı kalmıştır. Bununla birlikte henüz Mayıs ayında verilere yansıyan etkileşim bulunmamaktadır. CNV farklı günlerde farklı düzeyde etkileşim de alamamıştır. Bu durumun, Twitter hesabının sık kullanılmaması, yanlış kullanılması veya hesabın son zamanlarda aktif olmaması gibi birçok nedeni olabilmektedir. CNV, görece orta-yüksek yoğunlukta bir ağa sahip olmasına rağmen, bu ağda etkileşim almakta güçlük çekmekte ve etkin bir örgüt profili sergileyememektedir. Dolayısıyla CNV’nin Twitter’ı sendikal faaliyetlerde kullanabilmesi orta-yüksek yoğunluklu bir ağ ile mümkün olmakla birlikte, etkileşim düzeyinin düşük olması örgütün Twitter’dan etkin bir faaliyet yürütmesini engelleyebilecektir.

3.3.2. Türkiye

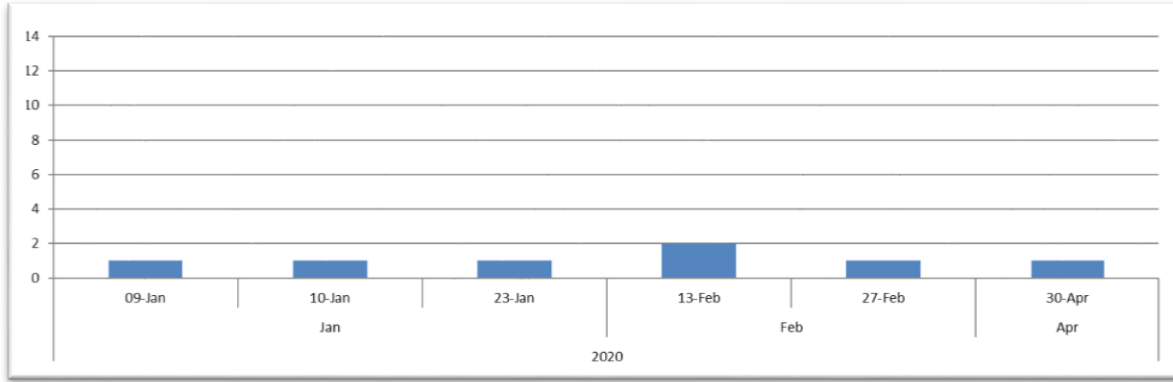
3.3.2.1. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)

1952 yılında kurulan TÜRK-İŞ Ocak 2020 verilerine göre 1 milyondan fazla işçiyi temsil etmektedir. TÜRK-İŞ, üye sayısı açısından Türkiye’nin en büyük işçi konfederasyonudur. Çalışmanın yapıldığı tarih itibarıyla (Mayıs 2020) Twitter’da 22.931 takipçisi bulunan TÜRK-İŞ, Twitter hesabından hiçbir hesabı takip etmemektedir (AÇSHB, 2020); (Türk-İş, 2018). TÜRK-İŞ’in resmi Twitter hesabından (@turkiskonf) elde edilen veriler ışığında Twitter’da son yapılan en fazla 3.200 paylaşımına göre; Grafik 3’te TÜRK-İŞ’in oluşturduğu ağ grafiği görülebilmektedir.

Grafik 3: TÜRK-İŞ - Haren-Korel Fast Multiscale Algoritması



Grafik 3'te görülebildiği gibi TÜRK-İŞ'in Twitter'da oluşturduğu ağ çok düşük yoğunluğa sahiptir. Grafik 3'ün merkezinde TÜRK-İŞ bulunmaktadır. Grafikteki lacivert noktalar ağdaki diğer aktörleri, kırmızı ile belirtilen çizgiler ise ağdaki bağları ifade etmektedir. Grafikte de görülebildiği gibi ağ yoğunluğunu ifade eden bağ sayısı oldukça düşüktür. Bu durum ağ içerisinde TÜRK-İŞ ile aktörler arasında çok zayıf bir etkileşim olduğunu göstermektedir. Örgüt Twitter'da 22 binin üzerinde takipçiye sahip olmasına rağmen etkin bir ağ oluşturamamıştır. Dolayısıyla bu ağda TÜRK-İŞ'in güçlü bir aktör olduğunu söylemek oldukça zordur. Ağdaki düşük yoğunluk, örgütün Twitter'da aldığı etkileşimlerin zaman içindeki dağılımı ile daha anlamlı bir hale gelmektedir. Tablo 3'te TÜRK-İŞ'in Ocak 2020 ile Mayıs 2020 arasında Twitter ağındaki etkileşimleri görülmektedir.

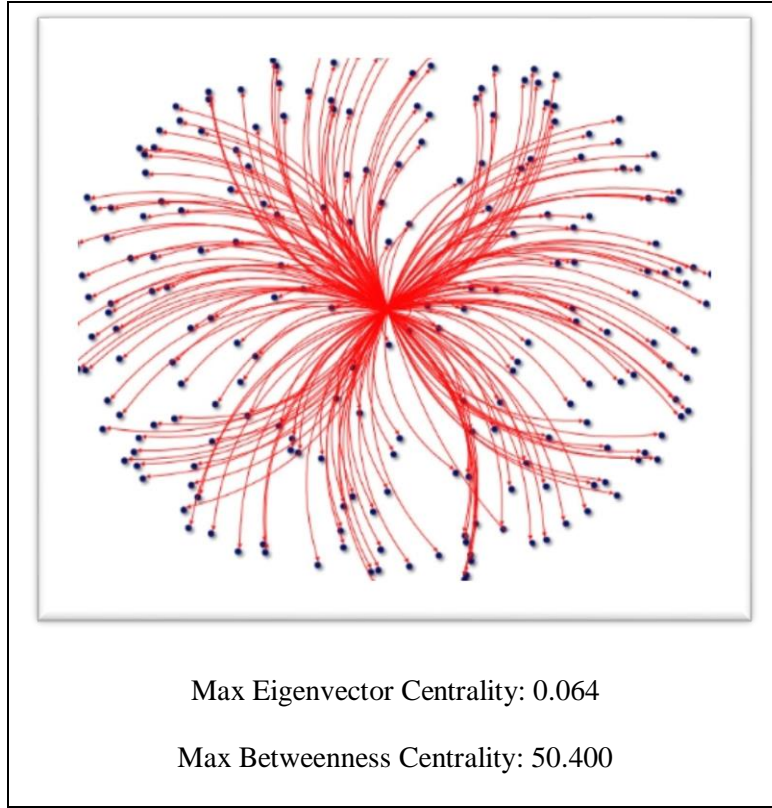
Tablo 3: TÜRK-İŞ – 2020 Ocak-Mayıs Twitter Etkileşimleri

Örgüt bu 5 aylık süreçte düzenli olarak etkileşim alamadığı gibi bu süre zarfında aldığı etkileşimler de çok düşük düzeyde kalmıştır. Mart ve Mayıs ayında verilerine yansıyan etkileşimi bulunmamaktadır. Tablo 3'te de görülebildiği üzere etkileşim sıklığı çok düşüktür. Bu süreçte aldığı etkileşim oranı oldukça sınırlı kalmıştır. TÜRK-İŞ hem düşük yoğunluklu ağı, hem de sınırlı düzeydeki etkileşim oranlarıyla Twitter'da etkin bir profile sahip değildir. Dolayısıyla, güçlü bir ağa sahip olmayan TÜRK-İŞ'in Twitter'ı etkin olarak sendikal faaliyetlerde kullanması mümkün görünmemektedir.

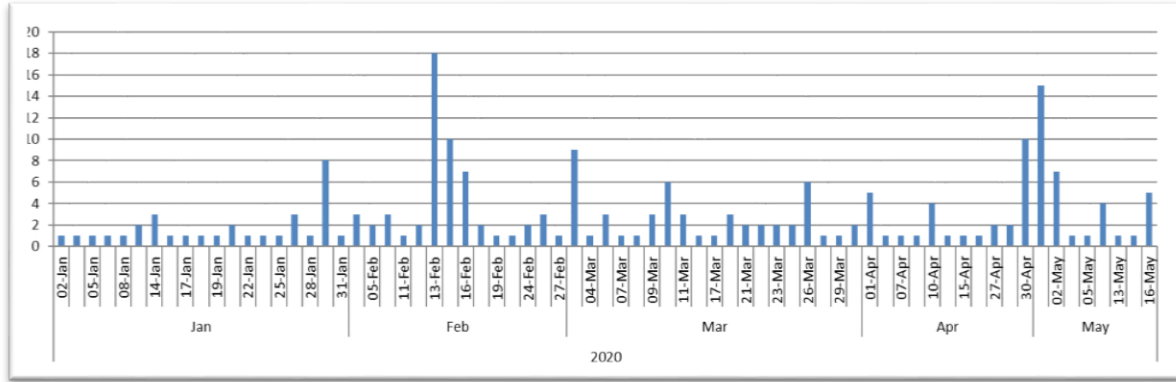
3.3.2.2. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)

1967 yılında kurulan DİSK, Ocak 2020 verilerine göre yaklaşık 185 bin işçiyi temsil etmektedir. Üye sayısı bakımından Türkiye'nin en büyük üçüncü işçi konfederasyonudur. Çalışmanın yapıldığı tarih itibariyle (Mayıs 2020) Twitter'da 99.886 takipçisi ve 48 takip ettiği hesap bulunmaktadır (AÇSHB, 2020); (Disk, 2020). DİSK'in resmi Twitter hesabından (@diskinesi) elde edilen veriler ışığında, Twitter'da son yapılan en fazla 3.200 paylaşıma göre Grafik 4'te DİSK'in oluşturduğu ağ grafiği görülmektedir.

Grafik 4: DİSK - Haren-Korel Fast Multiscale Algoritması



Grafik 4’te görülebildiği gibi DİSK Twitter’da orta yoğunluklu bir ağa sahiptir. Ağın büyüklüğü arttıkça, ağda yoğunluğu sağlamak giderek daha güç hale gelmektedir. Bu bağlamda araştırmaya dâhil edilen örgütler arasında 99 bin takipçiyle en fazla takipçiye sahip olan DİSK, büyük bir ağda orta yoğunluk sağlayabilmiştir. Grafik 4’ün merkezinde DİSK bulunmaktadır. Grafikteki lacivert noktalar ağdaki diğer aktörleri, kırmızı ile belirtilen çizgiler ise ağdaki bağları ifade etmektedir. Grafikte de görülebildiği ağın yoğunluğunu ifade eden bağ sayısı orta yoğunluktadır. Ağın yoğunluğu orta düzeyde olmasına rağmen, ağ içinde DİSK ile aktörler arasındaki etkileşim düzeyi de yüksek seviyede gerçekleşmiştir. Bu durum Örgütün Twitter’da aldığı etkileşimlerin zaman içindeki dağılımı ile daha anlamlı bir hale gelmektedir. Tablo 4’te DİSK’in Ocak 2020 ile Mayıs 2020 arasında Twitter ağındaki etkileşimleri görülmektedir.

Tablo 4: DİSK – 2020 Ocak-Mayıs Twitter Etkileşimleri

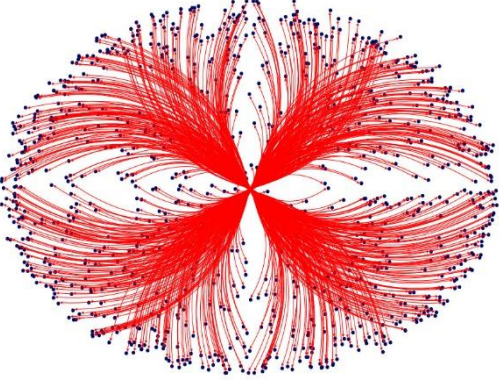
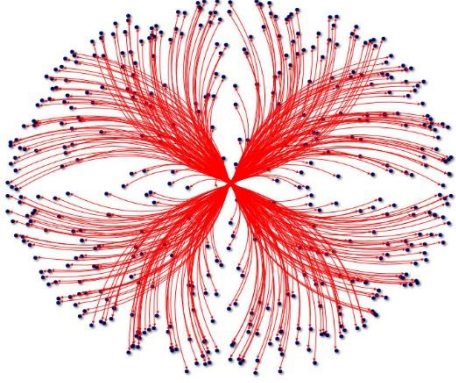
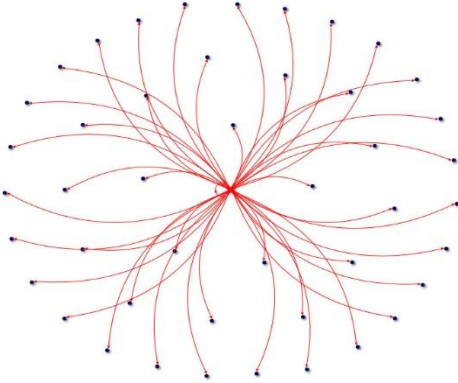
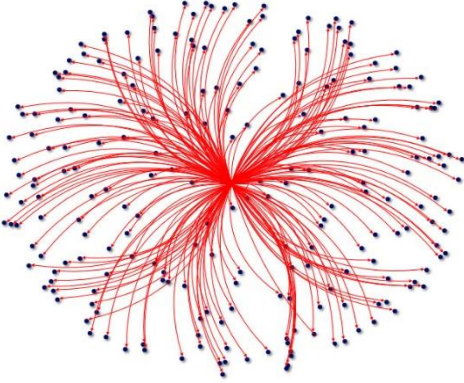
Örgüt bu 5 aylık süreçte düzenli olarak etkileşim almıştır. Aynı zamanda etkileşim tarihleri de oldukça sıkır. Birbirine yakın tarihlerde sürekli olarak etkileşim gerçekleşmiştir. Özellikle ulusal gündemin yarattığı etkiye paralel biçimde belirli günlerde (örneğin 1 Mayıs öncesi ve sonrası, Covid-19 tartışmaları vb.) etkileşim seviyesini en üst noktaya çıkarmıştır. DİSK, Twitter’de çok yoğun bir ağ oluşturmaya da etkileşim seviyesini yüksek düzeyde tutmuştur. Bu bağlamda DİSK’in ağ içinde görece güçlü bir aktör olduğunu ve Twitter’da görece etkin bir profil sergilediği söylenebilmektedir. Dolayısıyla, bu ağda DİSK Twitter’ı sendikal faaliyetlerde kullanabilecek konuma sahiptir. Ancak ağ yoğunluğunu orta seviyede olması, örgütün Twitter’dan yürüteceği çevirim içi sendikal faaliyetleri belirli bir oranda sınırlandırabilecektir.

3.3.3. Twitter Ağ Yoğunlukları Karşılaştırması

Çalışmada değerlendirilen dört örgütün Twitter’da oluşturdukları ağlar karşılaştırmalı olarak Tablo 5’te görülmektedir. Tablo 5’te yer alan ağların yoğunlukları kırmızı çizgilerle gösterilmiş bağlardan ve lacivert noktalar olarak gösterilmiş aktörlerden anlaşılmaktadır. Bağlar ne kadar sık ve aktör sayısı ne kadar çoksa ağın yoğunluğu da o kadar fazla olmaktadır. Dolayısıyla Tablo 5’e göre en yoğun ağa sahip olan örgüt FNV’nir. En düşük ağa sahip olan ise TÜRK-İŞ’tir.

CNV ve DİSK’in ağ yoğunlukları benzer olmakla beraber CNV’nin ağ yoğunluğu görece daha fazladır. Sosyal ağ analizi sonucunda elde edilen Max Betweenness Centrality değerleri de örgütlerin ağ yoğunlukları ile paralellik göstermektedir. Buna göre Betweenness Centrality değeri ile ağdaki yoğunluk arasında doğru orantı bulunmaktadır.

Tablo 5: Örgütlerin Twitter Ağ Yoğunlukları Karşılaştırması

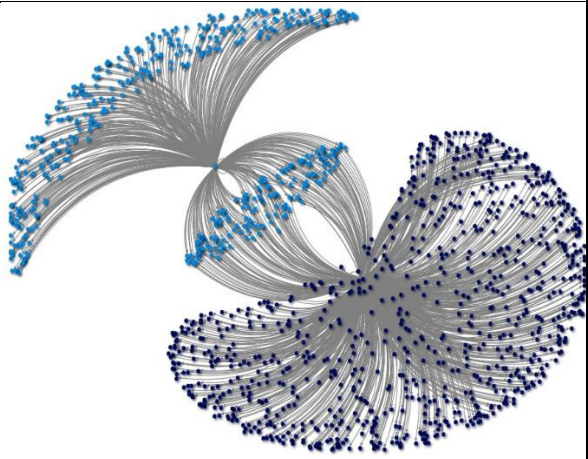
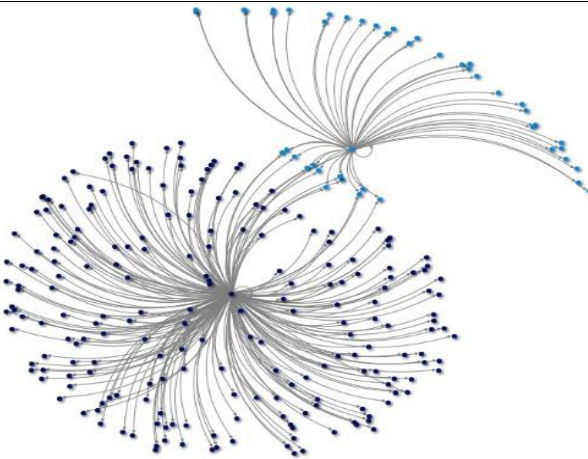
FVN	CNV
 <p>Max Betweenness Centrality: 1.031.240</p>	 <p>Max Betweenness Centrality: 218.556</p>
TÜRK-İŞ	DİSK
 <p>Max Betweenness Centrality: 1.980</p>	 <p>Max Betweenness Centrality: 50.400</p>

Tablo 6’da çalışmada değerlendirilen dört örgütün ikili grup halinde karşılaştırılması görülmektedir. Hollanda’da faaliyet gösteren FNV ve CNV bir grup olacak şekilde, Türkiye’de faaliyet gösteren TÜRK-İŞ ve DİSK diğer bir grup olacak şekilde ortak Twitter ağları karşılaştırılmıştır. FNV ve CNV ortak ağında lacivert noktalar FNV ağını, açık mavi noktalar ise CNV ağını göstermektedir. TÜRK-İŞ ve DİSK ortak ağında lacivert noktalar DİSK ağını, açık mavi noktalar ise TÜRK-İŞ’in ağını göstermektedir. Noktalar arasındaki gri çizgiler (bağlar), ağlar içindeki etkileşimi ifade etmektedir.

Elde edilen veriler ışığında;

- FNV ve CNV'nin ortak Twitter ağının Max Betweenness Centrality değeri 1.586.832, bu ağda FNV'nin Eigenvector Centrality değeri 0.027, CNV'nin Eigenvector Centrality değeri 0.009 olarak tespit edilmiştir. Buna göre bu ortak ağda FNV'nin yüzdesel ağırlığı %68 iken, CNV'nin ağırlığı %32 olarak bulunmuştur.
- TÜRK-İŞ ve DİSK'in ortak Twitter ağının Max Betweenness Centrality değeri 64.302, bu ağda TÜRK-İŞ'in Eigenvector Centrality değeri 0.009, DİSK'in Eigenvector Centrality değeri 0.063 olarak tespit edilmiştir. Buna göre bu ortak ağda DİSK'in yüzdesel ağırlığı %83 iken, TÜRK-İŞ'in ağırlığı %17 olarak bulunmuştur.

Tablo 6: Örgütlerin Ortak Twitter Ağ Yoğunlukları Karşılaştırması

FNV ve CNV Ortak Ağı	TÜRK-İŞ ve DİSK Ortak Ağı
 <p>FNV Eigenvector Centrality: 0.027 CNV Eigenvector Centrality: 0.009 Max Betweenness Centrality: 1.586.832 FNV: %68, CNV: %32</p>	 <p>DİSK Eigenvector Centrality: 0.063 TÜRK-İŞ Eigenvector Centrality: 0.09 Max Betweenness Centrality: 64.302 DİSK: %83, TÜRK-İŞ: %17</p>

Twitter ortak ağ karşılaştırmasında FNV ve CNV'nin oluşturduğu ortak ağın, TÜRK-İŞ ve DİSK'in oluşturduğu ortak ağ'dan çok daha yoğun ve etkileşimi çok daha yüksek bir ağ olduğu görülmektedir. Aynı zamanda FNV ve CNV ağında aktörler arasındaki prestij (güç) dağılımı, TÜRK-İŞ ve DİSK ağındaki aktörlere kıyasla daha dengelidir. Buna göre; FNV

Eigenvector Centrality değeri CNV'den 3 kat fazlayken, DİSK'in Eigenvector Centrality değeri, TÜRK-İŞ'ten 7 kat fazladır. FNV ve CNV'nin ortak ağdaki dağılımında FNV'nin ağırlığı %68, CNV'nin %32'dir. TÜRK-İŞ ve DİSK ortak ağdaki dağılımında DİSK'in ağırlığı %83, TÜRK-İŞ'in %17'dir. Dolayısıyla ortak ağlarda aktörler arasında güç dengesi de farklı dağılmıştır. Ağdaki ağırlık dağılımında birbirine görece yakın olan FNV ve CNV ağının daha istikrarlı ve dengeli bir ağ olduğunu söylenebilmektedir.

FNV ve CNV'nin ortak ağında dikkat çeken bir diğer unsur, FNV ile CNV arasındaki yoğun etkileşimdir. FNV ve CNV ağında aktörler arasındaki (lacivert ve açık mavi noktalar) etkileşim (gri çizgiler) oldukça sık ve yoğundur. Bu durum, iki örgütün aktörleri arasında Twitter ağında yoğun bir etkileşim olduğunu göstermektedir. Bu etkileşim doğrudan örgütler tarafından gerçekleştirilebileceği gibi ağdaki diğer aktörler aracılığıyla da gerçekleştirilmektedir. Nihayetinde FNV ve CNV ortak ağında örgütler birbiriyle sıkı ilişki içindedir. Örgütler arasında birçok bağ bulunmaktadır.

TÜRK-İŞ ve DİSK ortak ağında bu durum daha farklıdır. Ortak ağın kendisi yoğun olmadığı gibi iki örgüt arasındaki etkileşim de oldukça zayıftır. Bu durumu ağdaki aktörler (lacivert ve açık mavi noktalar) arasındaki seyrek bağlardan (gri çizgiler) görülebilmektedir. TÜRK-İŞ ve DİSK Twitter ağında birbirinden kopuk olmamakla birlikte aralarındaki etkileşim düzeyi zayıftır. Bu zayıf etkileşimin, örgütler arasındaki ideolojik farklılık ve örgütlerin ortak hareket etme eğilimi düşük olması gibi birçok nedeni olabilmektedir.

SONUÇ

Sosyal medyanın aktif kullanıcı katılımına olanak vermesi ve karşılıklı etkileşimi en üst düzeye çıkaracak yapısı, sosyal medya platformlarını geleneksel iletişim araçlarından ayırmaktadır. Bu özelliği ile sosyal medya bugün milyarlarla ifade edilen aktif kullanıcıyla küresel düzeyde oldukça çok geniş bir ağ oluşturmaktadır. Bu geniş ağ, kullanıcıların doğrudan müdahale edebildiği, içerikler oluşturabildiği ve mevcut içeriklerle etkileşim içine girebildiği dinamik bir ağıdır. Sosyal medyanın oluşturduğu bu dinamik ağ, sınıf örgütleri olan sendikalar ve bunların üst örgütleri için günümüzde birçok açıdan fırsat barındırmaktadır. Geleneksel sendikal faaliyetlerin (propaganda, örgütlenme, sendikal dayanışma, sendikal eğitim, toplu pazarlık, grev vb.) yürütülmesinde sosyal medyanın tamamlayıcı bir araç olarak kullanılması örgütlere hız, maliyet ve etkinlik bakımından avantajlar sunmaktadır.

Bu bağlamda yapılan analizlerde, Twitter ağları ve etkinlik düzeyleri incelenen dört örgütün birbirinden farklı ağ yoğunluklarına ve etkinlik düzeylerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Elde

edilen veriler ışığında;

- FNV, analiz edilen dört örgüt içinde ağ yoğunluğu ve etkileşim düzeyi en yüksek olan örgüttür. Kurduğu yoğun ağ ile FNV, ağdaki diğer aktörlerle arasındaki etkileşimi en üst düzeyde tutmayı başarmıştır. Örgüt sahip olduğu güçlü Twitter ağı ile geleneksel sendikal faaliyetleri Twitter'dan yürütebilecek potansiyele sahiptir. Nitekim örgüt Twitter'dan online kampanyalar ile propaganda, örgütlenme ve sendikal dayanışma faaliyetlerini halihazırda yürütmektedir. Dolayısıyla örgüt Twitter'da güçlü bir profile sahiptir. FNV'nin güçlü Twitter ağı örgütün bilgi ve iletişim teknolojilerine uzak olmadığını ve yeni gelişmelere ayak uydurmada zorluk çekmediğini göstermektedir.
- CNV'nin ağ yoğunluğu ve etkileşim düzeyi birbirine paralellik göstermemektedir. Örgüt, ağ yoğunluğu bakımında FNV'den sonra, DİSK'ten önce bir konum alırken, etkileşim düzeyi bakımından DİSK'ten sonra gelmektedir. Bu farklılığın temel nedeni CNV'nin Twitter'daki takipçi sayısının az olmasıdır. CNV dört örgüt içinde takipçi sayısı en az olan örgüttür. Bu bakımdan ölçek olarak daha az takipçiye sahip CNV, görece yoğun bir ağ oluşturabilmesine rağmen, bu ağda yüksek etkileşim düzeyini yakalayamamıştır. Bu bağlamda CNV'nin Twitter'ı sendikal faaliyetlerde kullanması mümkün görünse de etkileşim düzeyinin yeterli olmamasından kaynaklı, Twitter'dan yürütülecek faaliyetlerden optimum faydayı sağlaması mümkün görünmemektedir. CNV Twitter'da etkin olmaya çaba harcayan, yeni bilgi ve iletişim teknolojilerine ayak uydurmaya çalışan bir örgüt profili çizmektedir.
- DİSK'in ağ yoğunluğu ve etkileşim düzeyi tıpkı CNV gibi birbirinden farklıdır. Örgüt ağ yoğunluğu bakımından CNV'den sonra, etkileşim düzeyi bakımından CNV'den önce, FNV'den sonra gelmektedir. DİSK'in ağ yoğunluğunun daha düşük, etkileşim düzeyinin ise daha yüksek olmasının temel nedeni takipçi sayısını fazlalığıdır. DİSK, dört örgüt içinde en fazla takipçiye sahip olan örgüttür. Bu durum örgüt için hem avantaj, hem de dezavantaj oluşturmaktadır. Yüksek takipçi sayısı Twitter etkin kullanıldığında, yoğun ve etkileşimi yüksek bir ağ imkânı sunar. Ancak yüksek takipçi sayısı ölçek bakımından ağın kontrolünü zorlaştırarak, Twitter'ın etkin kullanılmasının önünde engel olabilir. Bu bağlamda DİSK'in ağ yoğunluğu orta seviyede olmasına rağmen, etkileşim düzeyi oldukça yüksektir. DİSK yüksek takipçiye sahip Twitter ağında etkileşim düzeyini yüksek tutmayı başarmış ancak bunu ağ yoğunluğuna yansıtamamıştır. Diğer bir ifadeyle DİSK, Twitter ağında sürekli olarak benzer aktörlerden etkileşim alarak, etkileşimi takipçilerinin geneline yaymakta zorluk

çekmektedir. Dolayısıyla DİSK'in Twitter'ı sendikal faaliyetlerde kullanması olası görünmekle birlikte, örgüt sendikal faaliyetler bakımından Twitter'dan etkin bir geri dönüş için ulaştığı aktör sayısını artırmak durumundadır. Aynı zamanda DİSK, Twitter'da aldığı güçlü etkileşimle yeni bilgi ve iletişim teknolojilerine ayak uydurmaya çalışan bir örgüt profili çizmektedir.

- TÜRK-İŞ, hem ağ yoğunluğu, hem de etkileşim düzeyi bakımından dört örgüt içinde en zayıf örgüttür. Ağ yoğunluğu çok düşük düzeydedir. Takipçi sayısı bakımından DİSK'ten sonra en fazla takipçiye sahip ikinci örgüt olmasına rağmen, Twitter'da yeterli ağ yoğunluğu ve bununla beraber yeterli etkileşim düzeyini de yakalayamamıştır. Örgütün düşük ağ yoğunluğu diğer üç örgütle kıyaslandığında (Tablo 5) arada çok ciddi bir fark olduğu rahatlıkla görülmektedir. Bu durum TÜRK-İŞ'in Twitter'da etkin bir örgüt olamadığının göstergelerinde biridir. Yüksek takipçi sayısına rağmen düşük ağ yoğunluğu örgütün Twitter'ı kullanmada zorluk çektiğini göstermektedir. Ayrıca örgüt etkileşim düzeyi bakımından da oldukça düşük bir grafik çizmektedir. Bu bağlamda TÜRK-İŞ'in ağ yoğunluğu ve etkileşim düzeyi birlikte değerlendirildiğinde, örgütün Twitter'ı sendikal faaliyetlerde bir araç olarak kullanması mümkün görünmemektedir. Ayrıca analiz sonuçlarından TÜRK-İŞ'in yeni bilgi ve iletişim teknolojileri kullanmada ve bu teknolojilere uyum sağlamada zorluk çektiği söylenebilmektedir.

Çalışmaya konu olan dört örgütün ülke bazlı ikili değerlendirmesinde FNV ve CNV'nin oluşturduğu ağ, DİSK ve TÜRK-İŞ'in oluşturduğu ağa kıyasla çok daha yoğun ve etkileşimli bir yapıya sahiptir. Aynı zamanda FNV ve CNV arasındaki etkileşim, DİSK ve TÜRK-İŞ arasındaki etkileşimden çok daha kuvvetlidir. Bu durumun birçok nedeni olabilmektedir. Ülkelerin farklı örgüt kültürlerinin bir yansıması olabileceği gibi, örgütler arasındaki ideolojik farklılıkların derinliği ve birlikte hareket etme eğilimlerinin derecesi örgütlerin Twitter'daki ortak ağ yoğunluklarını ve etkileşimlerini etkilemektedir. Bu bağlamda ortak ağ analiz sonuçlarına göre FNV ile CNV'nin, DİSK ve TÜRK-İŞ'e kıyasla birbirlerine daha yakın oldukları söylenebilmektedir. Bu bağlamda Twitter ağında sendikal dayanışma FNV ve CNV arasında daha yoğun gerçekleşmektedir.

Farklı çalışma ve örgüt kültürlerine sahip Hollanda ve Türkiye'den dört örgüt ekseninde yapılan bu çalışmada, örgütlerin Twitter'ı etkin düzeyde kullanmak için çaba harcadığı tespit edilmiştir. Bu çaba, örgütlerin ideoloji ve ölçek farklılıklarından da bağımsız olarak kendini

göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, birçok faktörden bağımsız olarak sosyal medyada etkin olabilmek örgütlerin çıkarları açısından ortak bir amaca dönüşmüştür. Bu bağlamda, sosyal medyanın her geçen gün etkisini artırarak yaşamımızın ayrılmaz bir parçası haline geldiği günümüzde, işçi sınıfının temsilci örgütlerinin bilgi ve iletişim teknolojilerine entegre olması, sendikal hareketin geleceği açısından oldukça önem taşımaktadır. Sosyal medya platformlarının tamamlayıcı bir araç olarak geleneksel sendikal faaliyetleri destekleyecek biçimde kullanılması, sendikalara daha geniş kitlelere ulaşmak, ulusal ve uluslararası kamuoyu oluşturmak, sendikal dayanışmayı sağlamak ve sendikal dinamizmi canlı tutmak gibi birçok açıdan hayati bir fırsat barındırmaktadır. Bu noktada önemli olan, sendikaların sosyal medyayı “sihirli bir değnek” gibi algılamaması, sınıfsal kökenlerine bağlı kalarak, bilgi ve iletişim araçlarını “amaç” haline dönüştürmeden bir “araç” olarak kullanması hayati önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- AÇSHB (2020), <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/35790/2020-ocak.pdf>, 21.05.2020.
- Almagor, Raphael Cohen (2011), “Internet History”, International Journal of Technoethics, Sayı: 2(2), ss. 45-64.
- Borgatti, Stephen & Cross, Rob (2003), “A Relational View of Information Seeking and Learning in Social Networks”, Management Science, Sayı: 44(4), ss. 432–445.
- Breiger Ronald & Carley, Kathleen & Pattison, Philippa (2003), **Dynamic Social Network Modeling and Analysis: Workshop Summary and Papers**, Washington: The National Academies Press.
- CNV (2020), “About the National Federation of Christian Trade Unions in the Netherlands”, <https://www.cnv.nl/english/>, 23.05.2020.
- DİSK (2020), “Hakkımızda”, <http://disk.org.tr/hakimizda/>, 22.05.2020.
- FNV (2020), “About The FNV”, <https://www.fnv.nl/mondiaal-fnv/english/about-the-fnv/about-the-fnv>, 24.05.2020.
- Freeman, Linton (1979), “Centrality in Social Networks”, Social Networks, Sayı:1, ss. 215-239.
- Fuchs, Christian (2015), **Dijital Emek ve Karl Marx**, Çev: Tahir Emre Kalaycı & Senem Oğuz, Ankara: Notabene Yayınları.
- Gerbaudo, Paolo (2012), **Tweets and the Streets Social Media and Contemporary Activism**, London: Pluto Press.
- Hawe, Penelope & Ghali, Laura (2008), “Use Of Social Network Analysis To Map The Social Relationships Of Staff And Teachers At School”, Health Education Research, Sayı: 23(1), ss.62-69.
- Kemp, Simon (2020), “Digital 2020”, <https://wearesocial.com/blog/2020/01/digital-2020-3-8-billion-people-use-social-media>, 25.05.2020.
- Newman, Mark (2010), **Networks: An Introduction**, New York: Oxford University Press.
- NodeXL (2012), “NodeXL: Network Overview, Discovery and Exploration for Excel”, <https://archive.codeplex.com/?p=nodexl>, 26.06.2018.
- Otte, Evelien & Ronald Rousseau (2002), “Social Network Analysis: A Powerful Strategy, Also for the Information Sciences”, Journal of Information Science, Sayı: 28(6), ss. 442-453.
- Panagiotopoulos, Panos & Barnett, Julie (2015), “Social Media in Union Communications: an International Study with UNI Global Union Affiliates”, British Journal of Industrial Relations, Sayı: 53(3), ss. 508-532.

Reuter T. & Cimiano P. 2012. “Event-based classification of social media streams”, Proceedings of the 2nd ACM International Conference on Multimedia Retrieval, Editör: Horace H. & Yong R. New York: Association for Computing Machinery.

Tang, L. & Liu, H. 2011. “Leveraging social media networks for classification”. Data Mining and Knowledge Discovery, Sayı: 23, ss. 447–478.

TÜRK-İŞ (2020), “Türk-İş Tarihi”, <http://www.turkis.org.tr/TURK-IS-TARIHI-di160>, 21.05.2020.

Wasserman, Stanley & Faust, Katherine (1994), **Social Network Analysis Methods and Applications**, New York: Cambridge University Press.

Yep, Jewelry & Shulman, Jason (2014), “Analyzing the library’s Twitter Network: Using NodeXL to Visualize Impact”, College & Research Libraries News, Sayı: 75(4), ss. 177-186.

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ KAYIT DIŞI İSTİHDAMA YÖNELİK BAKIŞ AÇILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Dilek ŞENEL

Öğr. Gör, Pamukkale Üniversitesi, Kale MYO, Denizli

E-posta: dsenel@pau.edu.tr

ORCID: 0000-0001-6604-1989

Başvuru Tarihi: 09.05.2020

Kabul Tarihi: 17.11.2020

DOI: 10.21441/sosyalguvence.948496

ÖZ

Kayıt dışı istihdam, kayda geçirilmesi gereken kişilerin ilgili kamu kurumlarına bildirilmemesi ya da gün ve/veya ücret olarak eksik bildirilmesidir. Kayıt dışı istihdam, gelir adaletsizliği, yoksulluk, kamu finansman açığı, sosyal güvencesizlik gibi pek çok sosyo-ekonomik soruna sebep olabilmektedir. Bu bağlamda kayıt dışı istihdamın en yakın tanıkları muhasebe meslek mensuplarıdır. Bu araştırmanın amacı; muhasebe meslek mensuplarının kayıt dışı istihdama yönelik görüşlerini değerlendirerek, kayıtlı istihdamı artırmanın yollarını aramaktır. Araştırmanın bulguları; nicel ve nitel analiz yöntemlerini içeren karma yöntem araştırması ile tespit edilmiştir. Araştırmanın nicel bulguları Türkiye İstatistik Kurumu 2017 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setinden elde edilmiştir. Nitel bulgular ise Denizli İlinde faaliyet gösteren 14 muhasebe meslek mensubu ile yüz yüze görüşme yapmak suretiyle oluşturulmuştur. Araştırmanın nicel bulgularına göre muhasebe meslek mensuplarının eğitim seviyeleri yüksektir ve %85'i kayıtlı olarak çalışmaktadır. Araştırmanın nitel bulgularına göre ise işverenleri kayıt dışı işçi çalıştırmaya yönelten en önemli neden, işçi ücretleri üzerindeki vergi ve prim yükünün artırdığı yüksek maliyetlerdir. Katılımcılara göre işçiler, geçim sıkıntısı çektikleri ve kayıtlı iş bulamadıkları için kayıt dışı çalışmaktadırlar. Kayıtlı istihdamı artırmanın yolu; etkin denetim mekanizmaları kurmaktan ve ağır cezai yaptırımlardan geçmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kayıt dışı istihdam, muhasebe meslek mensubu, Türkiye İstatistik Kurumu hane halkı işgücü anketi mikro veri seti

EVALUATION OF PROFESSIONAL ACCOUNTANTS' OPINION TOWARD UNDECLARED WORK

ABSTRACT

Undeclared work is described as a situation of failing in declaration of employees to public authorities and/or incomplete declaration in terms of number of workdays and/or wage information. Undeclared work might result in number of socioeconomic issues such as income unjustness, poverty, public finance deficit, and lack of social security. In this regard, accountants could be regarded as the most intimate witnesses of undeclared work cases. The objective of the present study is to search for the ways to decrease undeclared work proportion by evaluating the opinions of professional accountants towards the issue. To that end, Micro Data Set of Household Labor Survey conducted by the Turkish Statistical Institute was studied through quantitative analysis methods while the qualitative aspect of the study was founded on the interview study maintained with the 14 professional accountants from Denizli City. The quantitative findings reveal that professional accountants were highly educated and 85% of them are employed declared-based. The qualitative findings suggest that the most prominent motivator of undeclared work was relatively high tax and premiums collected by the government on the top of the employee wages. According to the respondents, employees are pushed to work undeclared based because of difficulty with finding regular employment opportunity and they suffer poverty. Based on our findings, proportion of undeclared work could be reduced through structuring efficient auditing mechanisms and deterring punitive measures.

Keywords: Undeclared work, professional accountant, micro data set of household labor survey of the Turkish Statistical Institute

GİRİŞ

Kayıt dışı istihdam ũlke ekonomilerinin çözümlerini bekleyen önemli sorun alanlarından birini oluşturmaktadır. Ancak kayıt dışı istihdam ile mücadele etmek kolay değildir. Bu mücadelede kayıt dışı çalışan kişiler ile kayıt dışı işçi çalıştıran işverenlerin, toplumun ve devletin kayıtlı çalışma noktasında birlikte hareket etmesi önemlidir. Bu önemden hareketle kayıt dışı istihdamı, mevzuat gereği bildirilmesi gereken çalışanların ilgili kurumlara bildirilmemesi Şeklinde tanımlamak mümkündür. Bu kayıt dışılık Őekli zaman zaman istihdam edilenleri ilgili kurumlara hiç bildirmeme Şeklinde ortaya çıkabilmekteyken, zaman zaman da ya çalışılan gün sayısının eksik bildirimi ya da kazancın düşük bildirimi Şeklinde karşımıza çıkabilmektedir.

Sözü edilen bu eksik/düşük bildirim, işçiyi işe alma ve işten çıkarmada karşılaşılan bürokratik iŐlemleri azaltmak (Güloğlu vd., 2003; Kalaycı ve Kalan, 2017) rekabet avantajı sağlamak, maliyetlerini minimize etmek yoluyla (Şenel ve Kumaş, 2019; Şahin ve Bayramoğlu, 2018: 223; Kalaycı ve Kalan, 2017; Şenel, 2019) işverene birtakım avantajlar sağlamakta ve işverenler tarafından talep edilmektedir. Ancak zaman zaman işçilerin de kayıt dışı çalışmayı kendilerinin tercih ettiği görölmektedir. Uygulamada işçilerin sigorta primi, işsizlik sigortası, gelir ve damga vergisi gibi belli yasal yükümlölüklerden kurtulmak, daha az nafaka ödemek, işsizlik sigortası, malullük aylığı gibi edimlerden feragat etmek istememelerinden (Şahin ve Bayramoğlu, 2018: 223) ve düşük gelir seviyelerinden dolayı kayıt dışı çalışmayı tercih ettikleri ya da kayıt dışı çalışmak zorunda kaldıkları bilinmektedir (Popescu vd., 2016; Şenel ve Kumaş, 2019; Durusoy ve Akbaş, 2018). Ancak kayıt dışı istihdam, Maliye'nin ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) gelir kaybına uğramasına (Karaca ve Kaleli, 2019; Toparlak, 2018) gelir adaletsizliğine (Dura, 1997), yoksulluğa (Fidan ve Genç, 2013), SGK'nın aktüeryal yapısında bozulmalara (Gümüş, 2010; Canbay ve Demir, 2013; Yereli ve Karadeniz; 2004), işverenler arasında haksız rekabete, işçilerin iş sağlığı, iş güvenliği, sağlık ve emeklilik gibi sosyal birtakım haklarının kaybına (Şenel, 2019) sebebiyet vermekle birlikte çalışma koŐullarını bozmakta ve çalışma barıŐını zedelemektedir (Erdut, 2007).

Bu bağlamda araştırmanın amacı; muhasebe meslek mensuplarının kayıt dışı istihdama yönelik bakış açılarını incelemek ve kayıtlı istihdamı artırmanın yollarını aramaktır. Muhasebe meslek mensupları kayıt dışı istihdamın en yakın tanıklarındır. İŞ hayatında hem iŐçilerle hem de iŐverenlerle sıkı bir bağ içerisinde çalışmaktadırlar. Bu noktada meslek mensupları bir taraftan, gerek bireysel olarak gerekse meslek odaları aracılığı ile örgütlü olarak işçi ve işverenlere neden kayıtlı çalışılması gerektiği, kayıtlı çalışmanın iŐçiyeye, işverene ve topluma

olan katkılarını izah ederek toplumsal bir bilincin oluşmasına yardımcı olabilecek; diğer taraftan ise politika yapıcılara işçi ve işverenlerin neden kayıt dışı istihdama yöneldiği bilgisini sunarak, farklı teşvik ve politikaların yürürlüğe girmesine katkı sağlayabileceklerdir. Araştırmanın yöntemi, hem nitel hem nicel analiz yöntemlerinin bir arada uygulandığı karma yöntem araştırmasıdır. Araştırmanın nicel bulguları Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2017 Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti (HİAMVS) aracılığıyla elde edilirken, nitel bulguları Denizli ilinde faaliyet gösteren 14 muhasebe meslek mensubu ile yüz yüze görüşmeler neticesinde elde edilmiştir.

1. KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Kayıt dışı istihdam kavramından ilk defa 1970 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) düzenlendiği, Dünya İstihdam Programı çerçevesindeki, Kenya Raporunda bahsedilmiş ve kayıt dışı istihdam bu raporda enformel sektör olarak ifade edilmiştir (Çelik ve Güney, 2017: 215). Bu raporda kayıtlı sektör tarafından istihdam edilmeyen kişilerin, kayıt dışı sektör tarafından kullanıldığına dikkat çekilmiştir (Dam vd., 2018: 298).

Kayıt dışı istihdam, kayıt dışı ekonominin bir yansıması olarak karşımıza çıkan önemli bir sorundur (Kalaycı ve Kalan, 2017: 17). Kayıt dışı ekonomi kara ekonomi, yeraltı sektörü, gizli çalışma ya da gölge ekonomisi olarak da adlandırılabilir. Bu ekonomik faaliyet, vergi, sosyal güvenlik ve/veya iş hukuku açısından kayıt altına alınmayan veya bunlardan gizlenen unsurları içermektedir (Williams ve Windebank, 2002: 1). Kayıt dışı ekonomi, istatistiksel yöntemlerle tahmin edilmesi zor olan, gayri safi milli hasılanın içine dâhil edilmesine olanak tanınmayan ancak gelir yaratan faaliyetlerin tümü olarak ifade edilebilen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Baldemir vd., 2005: 232).

Kayıt dışı istihdam, kayıt dışı ekonomide, kayıt dışı sektörde karşımıza çıkabileceği gibi kayıtlı sektörde de görülebilmektedir (Ekin, 1995: 246). İşletmeler, Belediyeler, Meslek Odaları, Sanayi ve Ticaret Odaları, Vergi Dairesi, SGK gibi kamu kurumlarına başvurarak kurulur ve faaliyetlerine başlarlar. Mevzuat gereği ilgili kamu kurumlarına bildirilmeksizin faaliyet gösteren işletme, kayıt dışı işletmeyi; bu işletmede çalışanlar ise kayıt dışı sektörde çalışanları ifade etmektedirler. Kayıt dışı istihdam kimi zaman da kayıtlı sektörde karşımıza çıkmakta; bu durumda da işçi kayıtlı bir işletmede çalışmakla birlikte kuruma bildirilmemekte ya da eksik gün veya düşük ücret ile bildirilmektedir.

Öte yandan literatür incelendiğinde kayıt dışı istihdam kavramının farklı kurumlar

tarafından, farklı şekillerde tanımlanabildiği görölmektedir. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütüne (OECD, 2008: 80) göre kayıt dışı istihdam; çalışma ile ilgili yasal gereklilikleri yerine getirmeme hali olarak tanımlanmaktayken; Avrupa Komisyonuna (2018: 2) göre kayıtlı çalışması gereken kişilerin ilgili kurumlara bildirilmediği ya da düşük ücret haddi üzerinden bildirildiği durumu ifade etmektedir. Komisyon ayrıca işçi ile işveren arasında yazılı şekilde düzenlenmemiş iş sözleşmesi ile çalışmayı da kayıt dışı çalışma olarak ifade etmektedir.

TÜİK'e (2019a) göre kayıt dışı istihdam referans haftası içinde yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanları ifade etmekteyken; SGK'ya (2020) göre kayıt dışı istihdam, çalışanların kuruma hiç bildirilmemesi veya eksik gün/düşük ücret haddi üzerinden bildirilmesini ifade etmektedir.

Gerek ulusal gerekse uluslararası kurumların ifade ettiği üzere kayıt dışı istihdam farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Bu farklılık ilgili kurumlara bildirilmesi gereken çalışanların hiç bildirilmemesi, çalıştığı gün sayısının eksik, ücret haddinin düşük bildirilmesi şeklinde ortaya çıkabileceği gibi (Karadeniz ve Karadeniz, 2016) ikinci bir işte çalıŐıp ikinci işin hiç bildirilmemesi şeklinde de ortaya çıkabilmektedir (Özcan, 2011: 70). Genellikle ikinci işte kayıt dışı çalışma gelir yetersizliği nedeniyle, düşük gelirlilerin yaptıkları pazarcılık, kahvecilik, emlakçılık, işportacılık gibi faaliyet türlerini ifade etmektedir (Güloğlu vd., 2003: 55).

Kayıt dışı istihdam her ne şekilde gerçekleşirse gerçekleşsin, kayıt dışı istihdamın hem ekonomik hem hukuki hem de sosyal düzene olumsuz birtakım yansımaları olacaktır. Bu olumsuzluklar kimi zaman kayıt dışı istihdamın nedeni, kimi zaman da sonucu olarak karşımıza çıkabilmektedir. Araştırmanın bu bölümünde kayıt dışı istihdama yol açan faktörlerin neler olduğu ve ekonomik, hukuki ve sosyal düzene olan etkileri ifade edilecektir.

1.1.Kayıt Dışı İstihdama Yol Açan Faktörler

ILO'ya göre kayıt dıŐılıđa, yoksulluk, imalat sektörünün düşük emek talebi, işgücü piyasasındaki esnekleşme, değişen üretim yapıları, ekonominin yeniden yapılanması, iş hukukuna ve mevzuata ilişkin tartışmalar ve ekonomik krizler yol açmaktadır (ILO, 2013:7). Bu bağlamda literatür incelendiğinde kayıt dışı istihdama yol açan faktörler; ekonomik faktörler, hukuki ve idari faktörler, sosyal faktörler olarak üç grupta sınıflandırılmaktadır.

1.1.1. Ekonomik Faktörler

Kayıt dışı istihdama yol açan ekonomik faktörlerden biri enflasyondur. Enflasyon,

fiyatlar genel seviyesinde sürekli bir artış veya para değerinde sürekli bir düşüş olarak tanımlanabilir (Labonte ve Makinen, 2011: 1; Makinen, 2002: 1). Bir diğer deyişle ile mal ve hizmetlerin genel veya ortalama fiyatlarındaki kalıcı artış olarak ifade edilebilmektedir (Batten, 1981: 20). Enflasyon işletmelerin mali tablolarını bozmakta, gerçek olmayan yüksek karlılık göstermelerine sebebiyet vermekte ve bu yüksek karlılıktan vergi ödemesi yapmalarına neden olmaktadır (Güloğlu vd., 2003: 75). Yüksek enflasyon işletmeleri kayıt dışı işçi çalıştırmaya yönlendirebilmektedir. Yereli ve Karadeniz'e (2004: 90-91) göre, enflasyonun yüksek olduğu dönemlerde kişilerin satın alma gücü düşmekte ve bu düşüş kişileri gelir elde etmek amacıyla, başka işlerde kayıt dışı çalışmaya yönlendirmektedir.

Kayıt dışı istihdama yol açan bir diğer faktör ise işsizliktir. TÜİK'e işsiz referans dönemi içinde istihdamda olmayan, iş aramak için son dört hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanan ve iş bulması halinde iki hafta içinde işbaşı yapmaya hazır olan kişidir. İşsizlik tüm ekonomilerin ortak sorun alanlarından birini oluşturmakla birlikte Kamalıoğlu'na (2014: 40) göre özellikle gelişmekte olan ülkelerin hem işsizlik hem de istihdam yaratma noktasında oldukça sınırlı bir imkana sahip olduğu bilinmektedir. Kayıtlı sektörde istihdam imkânı bulamayan işgücü, işe girişin ve ayrılışın prosedür gerektirmediği, eğitim ve uzmanlık gibi gereksinimleri olmayan işlerde kayıt dışı olarak çalışmaya yönelmektedirler. Bu durum kayıt dışı istihdamı artırmaktadır.

Kayıt dışı istihdama yol açan bir diğer faktör gelir dağılımı ve yoksulluktur. Kayıt dışı istihdam nedeniyle tahakkuk etmesi gereken prim tutarları SGK'na ödenmemekte ve bu da SGK'nın finansal yapısını bozmaktadır. SGK'nın finansal yapısındaki bozulmalar, yeterli miktarlarda fon birikiminin sağlanamaması, düşük gelir gruplarına yapılması öngörülen sosyal yardım ve transferleri, yapılamaz hale getirmektedir. Bu sebeple düşük gelir düzeyine sahip kişiler için hayat koşulları zorlaşmakta, gelir dağılımında eşitsizlik ve adaletsizlik baş göstermektedir (Aslanoğlu, 2008 203).

Kayıt dışı istihdama yol açan bir diğer ekonomik faktör yoksulluktur. OECD'ye (2020) göre yoksulluk sınırı, bir ailenin yiyecek, barınma, giyecek, tıbbi ihtiyaçlarını asgari düzeyde karşılamaya yetecek gelir düzeyine sahip olamaması halidir. Sarıca'ya (2006: 6) göre bireylerin düşük gelir düzeylerine sahip olmaları, onları kayıt dışı ekonominin içine itmektir. Bu bağlamda yoksulluk bir yandan kayıt dışı istihdamın nedeni iken; diğer taraftan sonucu olarak da ifade edilebilmektedir.

1.1.2. Hukuki ve İdari Faktörler

Kayıt dışı istihdama neden olan hukuki faktörler arasında işçi ve işverenlerin çalışma yasalarını bilmemeleri, (ILO, 2020: 26) yasaların dilinin ağır olması, sık sık deđiŐikliğe uğraması, cezaların caydırıcılığının olmaması, hukuki boşlukların olması, vatandaşların yasalara güven duymaması, kamu kurumlarındaki idari yapının karmaşıklığı (Aslanoğlu, 2008: 201) ve mevzuatın bazı çalışanların kapsam dışında bırakması sayılabilmektedir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 6.maddesi¹ bazı çalışanları sosyal güvenlik kapsamı dışında bırakmaktadır. Bu durum kişilerin kayıt dışı çalıŐmalarına ve kayıt dışı istihdamın artmasına sebep olmaktadır.

Öte yandan işçi ücretlerinden alınan vergiler ve yasal kesintiler oldukça yüksektir. Bu yasal kesintiler işçilerin emek-boŐ zaman tercihlerini belirleyerek emek arzını ve işgücü maliyetlerini etkilemektedir (Schneider, 2012: 11). Ülkemizde 2020 yılı için iŐçilere ödenmesi gereken otuz günlük asgari ücret tutarı brüt 2.943.-TL iken, işçinin eline geçen net tutar, 2.324,70.-TL olarak belirlenmektedir. Brüt ücret ile net ücret arasındaki 618,30.-TL'lık fark, vergi ve sigorta primi olarak işçinin maaŐından, kaynağında kesilmekte ve ilgili kurumlara ödenmektedir. Bu rakam asgari ücretli bir çalışanın net maaŐının yaklaşık %26,5'luk bir kısmını ifade etmektedir. Bu yüksek oran çalışanları kayıt dışı çalışmaya itebilmektedir.

1.1.3. Sosyal Faktörler

Kayıt dışı istihdamı, hızlı nüfus artışı, göç ve çarpık kentleŐme, işçilerin eğitim düzeyi, iŐgücünün niteliğinin düşük olması ve çalışma hayatındaki deđiŐimler etkilemektedir (Kamalıoğlu, 2014: 36). Kayıt dışı istihdama yol açan sosyal faktörlerden en fazla üzerinde durulanı nüfustur. Çünkü bir ülkenin kalkınmasında nüfus önemli bir parametredir ve hızlı nüfus artışı kayıt dışı istihdamı körükleyebilmektedir. Ülkeler, zaman zaman istihdamda çalıŐacak kişilere ihtiyaç duymakta ve istihdam edecek iŐgücünü kendi nüfuslarından temin edemedikleri takdirde, dıŐarıdan ithal etmek durumunda kalmaktadırlar. Bu durum nüfusun hızla artmasına sebebiyet vermekte ve gelir dağılımının bozulması, sağlık, eğitim, konut ve altyapıya olan ihtiyaçın artması gibi sorunları beraberinde getirmektedir (İzgi, 2014: 113- 114). Bu sorunlar ülkelerin refah düzeyini düşürmektedir. Refah düzeyini koruyamayan bir ekonomide işsizlik artmakta, yaşamak için çalışmak zorunda olan işçiler, bir anlamda kayıt dışı

¹<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5510&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

çalışmaya mahkûm olmaktadırlar.

Kayıt dışı istihdamı dolaylı yoldan etkileyen bir diğer sosyal faktör ise makineleşme ve göçtür. Özellikle tarımda makineleşmenin kullanılmaya başlaması ve emeğe olan talebin azalması nedeniyle, insanlar köyden kente göç etmek durumunda kalmışlardır. Köyden kente göçen, eğitim seviyesi ve becerisi köyde öğrendikleri ile sınırlı göçmenlere, kentlerde iş bulunamamış ve bu göçmenler kayıt dışı şekilde çalışmak durumunda kalmışlardır (Güloğlu vd., 2003: 67). Bunun ötesinde küreselleşme de göç hareketleri üzerinde etkili olmaktadır. Göçmenler, göç edilen ülke mevzuatından kaynaklanan sorunlardan ötürü işgücü piyasasında kayıt dışı işlerde çalışmak durumunda kalabilmektedirler (Porto ve Elia, 2011: 3).

Küreselleşmenin bir diğer etkisi ise teknolojik gelişmeler ile birlikte çalışma hayatından birtakım değişiklikler ortaya çıkarmasıdır. Buna göre çalışma hayatı esnekleşmektedir. Değişen çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla çıkarılan kanunlar da bu esnekleşmenin yasal bir zemine oturtulmasına yardımcı olmaktadır. Örneğin 5510 sayılı Kanunda, kısmi süreli çalışanlara, çağrı üzerine çalışanlara ve ev işlerinde 30 günden az süreyle çalışılanlara ilişkin birtakım düzenlemeler getirilmiştir (Şimşek, 2014:142). Bu düzenlemeler özellikle eksik gün/düşük ücret noktasında kayıt dışı istihdamı artırıcı etki yapabilmektedir.

Öte yandan kayıt dışı çalışma nitelik gerektirmeyen işlerde ve eğitim seviyesi düşük bireylerde daha yaygın olarak görülmektedir (Mahiroğulları, 2017: 556). Eğitim seviyesi düşük bireyler, sosyal güvenliğe ilişkin haklarının ne olduğunu bilmemekte ve aksi bir durumla karşılaştıklarında sorunun muhatabını bulamamaktadırlar (Kamalıoğlu, 2014: 38). Yapılan araştırmalar eğitim seviyesi ile kayıt dışı istihdam arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (Sarica, 2006: 55; Şenel, 2019: 66). Buna göre eğitim seviyesi arttıkça kayıt dışı çalışma azalmaktadır.

Sonuç olarak, kayıt dışı istihdamı etkileyen faktörleri; enflasyon, işsizlik, adaletsiz gelir dağılımı, yoksulluk gibi ekonomik; yasaların karmaşıklığı ve vergi-prim miktarlarının yüksekliği gibi hukuki ve idari; hızlı nüfus artışı, göç, niteliksiz-eğitimsiz işgücü profili ve çalışma hayatındaki esnekleşmeler gibi sosyal faktörler olarak sıralamak mümkündür.

2. MUHASEBE MESLEK MENSUBU

Türk Dil Kurumuna (2020) göre meslek; belli bir eğitim neticesinde elde edilen kazanımlar ile bir gelir elde etmek amacıyla mal veya hizmet üretmek için yapılan, kuralları önceden belirlenmiş iş olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2020). Türkiye’de muhasebe meslek

yasası 1989 yılında yürürlüğe giren 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu ile gerçekleşmiştir. Kanuna göre muhasebe mesleğini icra edenler 2008 yılında kadar “Serbest Muhasebeci (SM)”, “Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM)” ve “Yeminli Mali Müşavir (YMM)” olmak üzere üç² kategoride incelenmekte iken, 2008 yılından sonra SM unvanı kaldırılmıştır.

3568 sayılı kanunun 2.maddesine göre muhasebecilik ve mali müşavirlik mesleğinin konusu:

Gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin;

a) Genel kabul görmüş muhasebe prensipleri ve ilgili mevzuat hükümleri gereğince, defterlerini tutmak, bilanço, kâr zarar tablosu ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzeri işleri yapmak.

b) Muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda müşavirlik yapmak.

c) Yukarıdaki bentte yazılı konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme, tahlil, denetim yapmak, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik ve benzeri işleri yapmak.

Yukarıda sayılan işleri; bir işyerine bağlı olmaksızın yapanlara serbest muhasebeci mali müşavir denir.

B) Yeminli mali müşavirlik mesleğinin konusu:

(A) fıkrasının (b) ve (c) bentlerinde yazılı işleri yapmanın yanında Kanunun 12 nci maddesine göre çıkartılacak yönetmelik çerçevesinde tasdik işlerini yapmaktır.

Yeminli mali müşavirler muhasebe ile ilgili defter tutamazlar, muhasebe bürosu açamazlar ve muhasebe bürolarına ortak olamazlar.

SMMM unvanı adı altında muhasebe meslek mensubu olabilmenin özel³ ve genel⁴ şartları bulunmaktadır. Kanunda belirtilen bu şartları yerine getiren kişiler muhasebe meslek

² 10/7/2008 tarihli ve 5786 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle; Bu Kanunu adı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik iken "Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu" olarak değiştirilmiştir.

³ 3568 sayılı Kanun 5 inci madde,

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=3568&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

⁴ 3568 sayılı Kanun 4 üncü madde

mensubu olarak faaliyet gösterebilmektedirler. Meslek mensupları bir işletmede bağımlı olarak ücret karşılığı çalışabilecekleri gibi bağımsız olarak kendilerine ait bir muhasebe bürosunda da faaliyet gösterebilmektedirler.

SMMM'lere benzer şekilde YMM unvanı adı altında faaliyet gösterebilmenin de özel⁵ şartları bulunmaktadır.

3568 sayılı kanun ile kendilerine yetki verilen muhasebe meslek mensupları elde ettikleri bilgiyi doğru, eksiksiz, yansız bir şekilde işlemek (Daştan, 2011: 183) devletin önemli kaynaklarından sayılan vergi ve primlerinin daha sağlıklı tahsilini yapmak (Kutlu, 2008: 145), yasalara ve meslek odalarının düzenlenmelerine uymak (Yalçın, 2011: 48) gibi temel görevleri bulunmaktadır. Küreselleşme ile işletmelerin yapıları değişmeye başlamış, yabancı yatırımlar ve yabancı para ile ilgili işlemler artmış (Aydemir, 2015: 72), ticari işlemler karmaşıklaşmış, işletme sayısı ile birlikte kayıt dışılık da artış göstermektedir (Ayboğa, 2003: 332). Dolayısıyla devlet ile mükellefler arasında bir köprü vazifesi olan muhasebe meslek mensuplarının önemi ve kamunun muhasebe meslek mensuplarından beklentileri giderek artmıştır. Bu beklentilerin başını kazançların gerçeği yansıtabilecek şekilde vergilendirilip (Gündüz ve Özen, 2016: 68), kayıt dışı ekonominin ve uzantısı olan kayıt dışı istihdamın azaltılmasına yönelik olarak meslek etiği kuralları çerçevesinde hareket etmek gerekmektedir.

Muhasebe meslek etiği; dürüstlük kuralları çerçevesinde davranılması, güvenilir ve tarafsız olunması, gereken mesleki özeni ve titizliğin gösterilmesi gibi kuralları içermektedir. Meslek mensupları bu etik kurallar çerçevesinde faaliyetlerini yürütürlerken zaman zaman sorumlulukları ile değer yargılarının çatıştığı görülebilmektedir. Ancak etik kurallarda uzaklaşmak toplumun önemli bir kesimini ciddi olarak etkileyecektir (Yıldız, 2010: 162-162). Bu noktada meslek mensuplarının etik kuralları göz önüne alarak faaliyetlerini sürdürmeleri hem sosyal hem de ekonomik açıdan kalkınmaya katkı sağlayacaktır.

3. ALAN ARAŞTIRMASININ İÇERİĞİ

Bu bölümde araştırmanın amacı, yöntemi ve kapsamı verilmiş; muhasebe meslek mensuplarının işgücü piyasasındaki yeri irdelenmiştir. Araştırma kapsamında TÜİK HİAMVS ve TURMOB verileri aracılığı ile meslek mensuplarının cinsiyetlerine göre dağılımı, eğitim seviyeleri, işteki durumları, kayıtlı çalışma durumları ve haftalık çalışma süreleri belirlenmiştir. Belirlenen bu unsurları karşılaştırmak ve kayıt dışı çalışmanın nedenlerini ve çözüm yollarını

⁵ 3568 sayılı Kanun 9 uncu madde

saptamak adına 14 meslek mensubu ile nitel görüşme gerçekleştirilmiş ve bulgular ortaya konmuştur.

3.1. Araştırmanın Amacı, Yöntemi ve Kapsamı

Araştırmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının kayıt dışı istihdama ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmak ve kayıtlı istihdamın yollarını aramaktır. Araştırmanın yöntemi; karma analiz yöntemidir. Hem nicel hem de nitel analiz yöntemi bir arada kullanılmıştır. Nicel veriler TÜİK 2017 yılı HİAMVS aracılığı ile toplanmıştır. Muhasebe meslek mensuplarının sayısı, durumu ve işgücü piyasasındaki konumu TÜİK veri setlerinden sağlanmıştır. Nitel analiz yöntemlerinde elde edilen veriler anket aracılığı ile elde edilmiştir. Cemaloğlu'na göre (2012: 135) anket; önceden belirlenmiş birtakım yöntemlerle, araştırmanın amacına uygun olarak tasarlanan soruları, örneklem veya katılımcıya sormak suretiyle elde edilen veri toplama yöntemidir. Bu bağlamda hazırlanan anket iki bölümden oluşmaktadır; birinci bölümü demografik veriler, ikinci bölümü araştırma sorularından oluşmaktadır. Katılımcılara beş adet demografik bulgulara ilişkin, dört adet araştırmanın amacına ilişkin soru yönlendirilmiştir. Araştırmada olasılığa dayalı olmayan örneklem yöntemlerinden kartopu yöntemi ile veri toplanmıştır. Altunışık vd. göre (2007: 133) kartopu yönteminde öncelikle araştırma evrenine dâhil bir kişi ile irtibata geçilir. Daha sonraki katılımcılara bu kişinin yardımı ile ulaşılır. Araştırma kapsamında bağımsız olarak, bir hizmet akdi ile çalışmaksızın, faaliyet gösteren onyediy SMMM'e ulaşılmış ancak üç meslek mensubu işlerinin yoğunluğu gerekçesi ile görüşmeyi reddetmiştir.

3.2. Muhasebe Meslek Mensubunun Türkiye İşgücü Piyasasındaki Genel Görünümü

TÜİK HİAMVS'ne göre Türkiye'de 2017 yılında 59.893.816 kişi 15 yaşın üzerinde çalışma çağındaki nüfusu ifade etmektedir. Bu kişilerin %47,2'si işgücüne dâhil değil iken, %5,8'i işsiz, %47,1'i ise işgücü piyasasında çalışmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1: Ferdin İşgücü Durumu

	Sıklık	Yüzde
İstihdam	28.188.894	47,1
İşsiz	3.454.295	5,8
İşgücüne Dâhil Olmayan	28.250.627	47,2
Toplam	59.893.816	100,0

Kaynak: TÜİK 2017 Yılı HİAMVS.

TÜİK, istihdamda yer alan kişilerin faaliyetlerini NACE ⁶kodu ile sınıflandırmaktadır. Bu sınıflandırmada muhasebe ve hukuk faaliyetleri bir arada ele alınmaktadır. (Bakınız. Ek 1). TÜİK veri setleri sadece muhasebe faaliyetlerinde çalışan kişilere ilişkin bilgiyi sunmamaktadır. Bu noktada muhasebe faaliyetlerinde çalışan kişi sayısına TURMOB verilerinden ulaşılmış ve tablolarda her iki kuruma ait veriler bir arada paylaşılmıştır.

TÜİK 2017 yılı verilerine göre muhasebe ve hukuk faaliyetlerinde çalışan kişi sayısı 290.645'tir. TURMOB 2017 yılı Faaliyet Raporuna göre ise Türkiye'de 78.195'i erkek, 30.335'i kadın olmak üzere toplam 108.530 kişi meslek mensubu olarak faaliyet göstermektedir (Tablo 2).

Tablo 2: Muhasebe Meslek Mensuplarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	TÜİK Sıklık	TÜİK Yüzde	TURMOB Sıklık	TURMOB Yüzde
Erkek	166.300	57.2	78.195	72,0
Kadın	124.345	42.8	30.335	28.0
Toplam	290.645	100.0	108.530	100,0

Kaynak: TÜİK 2017 Yılı HİAMVS, TURMOB 2017 Yılı Faaliyet Raporu.

TÜİK verilerine göre muhasebe ve hukuk faaliyetleri ile uğraşan meslek mensuplarının %65,6'sı yükseköğretim mezunu iken, TURMOB verilerine göre bu oran %80,9 olarak belirlenmektedir. 3568 Sayılı SMMM ve YMM Kanununun 5. maddesine göre muhasebe meslek mensubu olabilmek, en az lisans mezunu olmayı gerektirmektedir. Ancak tabloda yer alan bilgilere göre lise ve altında eğitim düzeyine sahip olmakla birlikte muhasebe mesleğini icra edenlerin olduğu görülmektedir. Bu çelişkili durum, mevzuattaki düzenlemelerden kaynaklanmaktadır. 5786 Sayılı SM, SMMM ve YMM Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun yürürlüğe girmeden önce meslek yasasında meslek mensupları SM, SMMM ve YMM olarak üç ayrı unvan altında çalışmaktaydı ve SM olabilmek için 3568 sayılı kanun

⁶ NACE (Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne) Avrupa Birliği'nce 1970'den beri geliştirilen ekonomik faaliyetlerin çeşitli istatistikî sınıflamalarını göstermek için kullanılmaktadır, 'istatistiksel birimler'le (ki bu durumda bir faaliyet birimidir, örneğin girişim gibi bir ekonomik varlığı oluşturan tek bir firma veya firmalar grubu) ilgili verilerin kategorize edilmesi için kullanılır. Bu birimlere ilişkin geniş bir çeşitlilikte istatistiklerinin (üretim sürecindeki girdi ve çıktılar, sermaye oluşumu ve finansal işlemler gibi) hazırlanması için temel sağlar. (TÜİK. <https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/TerminolojiListesiAction.do?baslangic=N>).

5/b maddesinde ticaret veya meslek liselerinden mezun olmak yeterli görülmekteydi. Ancak SM unvanı 2008 yılında 5786 sayılı kanunun 3. maddesi⁷ ile kaldırılmıştır. Bu kanun yürürlüğe girmeden önce yetki almıő SM'lere 5786 sayılı kanunun Geçici 11. maddesine göre⁸ sınava girebilme ve başarılı olmaları halinde SMMM olarak, başarısız olmaları durumunda ise SM olarak faaliyetlerine devam etmeleri hakkı tanınmıştır. Bu tarihten sonra SM unvanı adı altında ruhsatlandırma yapılmamıştır. Dolayısıyla lise ve altında eğitim düzeyine sahip olanların bir kısmı SM'leri ifade etmektedir.

Tablo 3'de meslek mensuplarının %1,2'sinin ilköğretim ve altında eğitime sahip oldukları ifade edilmektedir. Bu durumun da mevzuattaki düzenlemelerden kaynaklandığı görülmektedir. 3568 sayılı kanunun Geçici 1. maddesinin b fıkrası⁹ uyarınca meslek mensubu olarak çalışabilmek için meslek mensubu olabilmenin genel şartlarını taşımaları yeterlidir. Bu şartları taşıyanlardan ayrıca öğrenim şartı sağlamaları beklenmemektedir. Buna göre TURMOB verilerindeki ilköğretim ve altındaki kişiler kanun yürürlüğe girmeden önce muhasebe mesleğini icra edenleri ifade etmektedir. Ergin (1991: 88) de muhasebe meslek yasası yürürlüğe girmeden önce muhasebe meslek mensubu olabilmenin herhangi bir koşulu bulunmadığını; okuma yazma bilen, rakamları ayırt edebilen her bireyin muhasebe meslek mensubu olarak faaliyette bulunabileceğini belirtmiştir.

Tablo 3: Muhasebe Meslek Mensuplarının Eğitim Düzeyi

	TÜİK Sıklık	TÜİK Yüzde	TURMOB Sıklık	TURMOB Yüzde
İlköğretim ve Altı	29.667	10,2	1.347	1,2
Lise	58.828	20,2	12.391	11,4
Önlisans ve Lisans	190.743	65,6	87.777	80,9
Yüksek Lisans ve Doktora	11.408	4,0	7.015	6,5
Toplam	290.645	100	108.530	100

Kaynak: TÜİK 2017 Yılı HİAMVS, TURMOB 2017 Yılı Faaliyet Raporu.

TÜİK ferдин işteki durumunu “*Ücretli ve/veya Maaşlı Çalışanlar*”, “*İşverenler*”, “*Kendi Hesabına Çalışanlar*” ve “*Ücretsiz Aile İşçileri*” olmak üzere dört kategoride

⁷ 3568 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin (A) fıkrası

⁸ 3568 sayılı Kanunun Geçici 11 nci maddesi

⁹ 3568 sayılı Kanunun Geçici 1 nci maddesi

sınıflandırmaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının işteki durumu ise iki kategoriye ayrılmaktadır. Bunlar; ücret karşılığı bir işverene tabi olarak çalışan bağımlı meslek mensupları ile kendi adına ve hesabına çalışan bağımsız meslek mensuplarıdır. TURMOB verilerine göre kendi hesabına bağımsız çalışanların oranı %53,3 iken, bağımlı çalışan meslek mensupları oranı %46,7'dir (Tablo 4).

Tablo 4: Meslek Mensuplarının İşteki Durumu

	TÜİK Sıklık	TÜİK Yüzde	TURMOB Sıklık	TURMOB Yüzde
Ücretli /Maaşlı Çalışanlar	180.618	62,1	50.790	46,7
İşverenler	45.128	15,5	0	0
Kendi Hesabına Çalışanlar	60.620	20,9	57.740	53,3
Ücretsiz Aile İşçileri	4.279	1,5	0	0
Toplam	290.645	100,0	108.530	100

Kaynak: TÜİK 2017 Yılı HİAMVS, TURMOB 2017 Yılı Faaliyet Raporu.

TÜİK verileri istihdam içerisinde faaliyet gösteren meslek mensuplarının SGK'na kayıtlı olup olmadığının bilgisini vermektedir. TÜİK'e (2019a) göre kayıt dışı istihdam, referans haftası içinde yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayan kişileri ifade etmektedir. Bu bağlamda TÜİK verilerine göre meslek mensuplarının %14,6'sı kayıt dışı çalışmaktadır (Tablo 5).

Tablo 5: Meslek Mensuplarının SGK'na Kayıtlılık Durumları

	Sıklık	Yüzde	İstihdamın Sıklığı	İstihdamın Yüzdesi
Kayıtlı	248.183	85,4	18.613.546	66,0
Kayıtlı Değil	42.462	14,6	9.575.348	34,0
Toplam	290.645	100,0	28.188.894	100,0

Kaynak: TÜİK 2017 Yılı HİAMVS.

Muhasebe meslek mensupları yılın belli dönemlerinde daha yoğun bir çalışma gerçekleştirebilmektedirler. Beyanname hazırlama dönemleri, sayımların ve envanter işlemlerinin olduğu yıl sonları gibi dönemler fazla çalışmayı gerektirebilmektedir. Ancak veri setleri meslek mensuplarının haftalık ne kadar süre çalışıyor olduklarının bilgisini vermekle

birlikte, hangi dönemlerde ne kadar süre ile çalışıldığının bilgisini vermemektedir. Haftalık çalışma saatleri bağlamında meslek mensuplarının %6,8'inin kısmi süreli, %56,8'nin tam süreli olarak çalıştıkları, %36,4'ünün ise haftada 45 saatten fazla süre ile çalıştıkları tespit edilmiştir. Ancak meslek mensuplarının fazla çalışma durumu, genel istihdamın durumu ile kıyaslandığında (%53,7) daha düşüktür (Tablo 6).

Tablo 6: Meslek Mensuplarının Haftalık Çalışma Süreleri

	TÜİK Sıklık	TÜİK Yüzde	İstihdamın Sıklığı	İstihdamın Yüzdesi
En fazla 30saat	19.861	6,8	3.845.470	13,6
31-45 saat	165.119	56,8	9.217.452	32,7
46 saat ve üzeri	105.665	36,4	15.125.972	53,7
Toplam	290.645	100,0	28.188.894	100,0

Kaynak: TÜİK 2017 Yılı HİAMVS.

TÜİK ve TURMOB'tan elde edilen bilgiler meslek mensuplarının sosyo demografik özelliklerini ortaya koymaya yardımcı olmaktadır. Buna göre Türkiye'de erkek muhasebe meslek mensuplarının sayıca daha fazla olduğu, meslek mensuplarının eğitim seviyelerinin yüksek olduğu, fazla mesai yapma durumları ile kayıt dışı çalışma oranının genel istihdama oranla daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ancak meslek mensuplarının kayıt dışı çalışmayı nasıl gördüklerini, işçi ve işveren perspektifinden kayıt dışı çalışmanın nedenlerini ve çözüm önerilerini TÜİK verileri ile tespit edebilmek mümkün olamamıştır. Bu unsurları tespit edebilmek adına muhasebe meslek mensupları ile nitel görüşme gerçekleştirilmiş ve bulgular sunulmuştur.

3.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırma kapsamında 14 muhasebe meslek mensubu ile görüşülmüştür. Meslek mensupları katılımcı olarak ifade edilmekte ve K1-K14 şeklinde kodlanmaktadır. Katılımcıların 7'si kadın, 7'si erkektir. Ortalama yaş 41, dört katılımcı bekâr, diğer katılımcılar evlidir.

Tablo 7: Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Cins.	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Aylık Kazanç	Çalışan Sayısı
K1	Erkek	45	Evli	Lisans	7.500.-TL	4
K2	Erkek	47	Evli	Yüksek Lisans	20.000.-TL	8
K3	Kadın	44	Bekâr	Lisans	10.000.-TL	3
K4	Kadın	40	Bekâr	Lisans	6.000.-TL	2
K5	Kadın	39	Bekâr	Lisans	6.000.-TL	Yok
K6	Erkek	37	Evli	Lisans	İyi Düzeyde	3
K7	Kadın	45	Evli	Lisans	3.000.-TL	2
K8	Erkek	37	Evli	Lisans	20.000.-TL	4
K9	Erkek	30	Evli	Lisans	5.000.-TL	3
K10	Kadın	45	Evli	Lisans	10.000.-TL	3
K11	Erkek	45	Evli	Lise	6.000.-TL	2
K12	Erkek	45	Evli	Lisans	10.000.-TL	Yok
K13	Kadın	40	Bekâr	Lisans	7.000.-TL	Yok
K14	Kadın	40	Evli	Lisans	3.500.-TL	2

TÜİK verilerine benzer şekilde eğitim seviyelerinin yüksek olduğu görülmektedir. Aylık kazançları 3.000.-TL ile 20.000.-TL arasında değişmektedir. Üç katılımcının yanında çalışan elemanı bulunmazken, diğer katılımcıların 2 ile 8 arasında değişen çalışanları bulunmaktadır.

3.4. Meslek Mensuplarının Kayıt Dışı İstihdama Yönelik Görüşleri

Bu bölümde meslek mensuplarının kayıt dışı istihdamı nasıl tanımladıkları, işçiyi kayıt dışı çalışmaya, işvereni kayıt dışı işçi çalıştırmaya iten nedenlerin neler olduğu ve kayıtlı çalışmanın artırılması için ne tür önlemlerin alınması, politikaların oluşturulması gerektiğine yönelik görüşleri alınmıştır.

Katılımcılara Göre Kayıt Dışı İstihdam Kavramı

Katılımcılara “*Kayıt dışı istihdam veya kayıt dışı çalışma ne demektir?*” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların kayıt dışı istihdam tanımı, TÜİK’in SGK’ya bildirim yapılmaması; SGK’nın çalışılan gün ve ücretin eksik bildirilmesi noktasında benzerlikler taşımaktadır. K2 kayıt dışı istihdam tanımını ve işçi ve işveren üzerinde yarattığı olumsuzlukları şu şekilde ifade etmektedir.

“Kayıt dışı istihdam, bir işverenin işletmesinde çalıştırdığı kişiyi SGK’na bilgi vermeden, giriş kaydını yaptırmadan, kaçak çalıştırmasıdır. Çalışan kişinin sosyal güvencesiz çalıştırılmasıdır. Yasalarımıza göre yasaktır. Gerek çalıştıran gerekse çalışan bunun sonuçlarını ve yaptırımlarını tam olarak bilmemektedir. Öncelikle işveren bir iş kazası, şikâyet ya da tespitite çok fazla parasal yaptırımla karşı karşıya kalmaktadır. Ayrıca çalışan da güvenceden mahrum, ilerde şartlar oluştuğunda emekli olmaktan da mahrum kalabilmektedirler. Ayrıca şunu da eklemek isterim ki; kayıt dışı işçi çalıştırmak kişinin sadece sosyal güvenlik girişini yapmamak değildir. Şöyle ki; kişinin aldığı aylık ücreti gerçeğinden düşük beyan etmek, fazla çalışma mesailerini göstermemek de kayıt dışılığı ifade eder. Ne yazık ki ülkemizde de durum böyledir. İşçilerimizin büyük bir kısmının ücreti, aldıkları gerçek maaşlarının altında gösterilmektedir. Bunun sebebi yine SGK primlerinin yüksekliğidir. Burada hem işçi hem işveren kayıptadır. İşçi daha düşük emekli aylığı alıyor. Ayrıca raporlu olduğu günlerin ücretini alırken de daha düşük bir ücret alıyor. İşveren ise işletmesine ilişkin gerçek maliyetleri göremiyor, gerçekte yaptığı harcamaları resmi defterlerinde göstermediği için vergi matrahı yüksek çıkıyor. Gerçekte kazanmadığı paranın vergisini ödemek zorunda kalıyor kasada bulunmayan paralar evrak üzerinde kasa hesabında görülüyor” (K2).

K2 ile benzer şekilde K1, K6, K9, K13 de kayıt dışı çalışma ile ilgili olarak, sosyal güvenlik haklarından mahrum, güvencesiz çalışmak şeklinde görüş bildirmişlerdir. K7, K8, K10, K11 ve K14 ise kayıt dışı çalışmayı, devlete bildirim yapmadan çalışma olarak tanımlamışlardır.

Katılımcılara Göre İşverenleri Kayıt Dışı İşçi Çalıştırmaya İten Nedenler

SGK’ya bildirilmesi gereken kişilerin kuruma hiç bildirilmemesi hem işverene hem de işçiye kısa vadede birtakım avantajlar sunarken, uzun vadede başka sorunlara sebebiyet verebilmektedir. Katılımcılara işverenleri kayıt dışı işçi çalıştırmaya iten nedenlerin neler olabileceği sorulmuştur. K5 işverenlerin kayıt dışı işçi çalıştırmak istemelerinin nedenini şu şekilde ifade etmektedir.

“İşverenlerin kayıt dışı çalıştırmasının başlıca sebebi, SGK maliyetlerinin yüksek olması; kayıt dışı ekonominin, genel ekonomimiz içindeki payının yüksek olması sebebiyle, haksız rekabetle baş etme çabası; SGK bilincinin yerleşmemiş olması, kayıt dışı çalıştırmanın yaptırımlarını yeterince bilmemesi; denetimlerin yetersizliği hatta neredeyse hiç yapılmamasıdır.” (K5).

Araştırmada işverenlerin neden kayıt dışı işçi çalıştırmaya yöneldikleri incelendiğinde birbirine benzer cevaplar alınmıştır. İşverenler nezdinde kayıt dışılığın temel nedeni olarak; maliyetlerin yüksekliği (K1, K6, K12) ve vergi ile sigortaya yönelik yükümlülüklerin ağırlığı (K2, K7, K9, K10) ön plana çıkmaktadır. Şenel ve Kumaş’ın (2019) kendi hesabına çalışanların kayıt dışı istihdama ilişkin bakış açılarını inceledikleri çalışmalarında da işverenlerin kayıt dışı istihdama yönelmesindeki temel sebep maliyetlerin ve yasal yükümlülüklerin fazlalığı olarak

saptanmıştır.

Bir işveren olarak meslek mensuplarının yanlarında çalışan elemanların kayıt dışı istihdam karşısındaki durumları sorulmuştur. Meslek mensupları arasında kayıt dışı çalışmanın, işe yeni başlayan genç meslek elemanlarında görüldüğü ifade edilmiştir.

“Meslek mensupları arasında kayıt dışılık vardır. Ancak bunu şu şekilde açabiliriz. Ara eleman öğrenme seviyesinde iken kayıt dışı çalışıyor veya çalıştırılıyor. Mesleği biraz öğrenip ayağı biraz yere bastıktan sonra ancak sigortalı olabiliyor. Zaten mesleği biraz öğrendikten sonra kayıt dışı çalıştırmak pek mümkün olmuyor. Gençleri bu durumdan kurtarabilecek bir önerim var aslında. Bu gençlerimizin mezuniyetten sonraki iki yıllık çalışmaları stajyer veya çırak hükmünde olmalıdır. Bu gençlerimizin bu iki yıllık süre içerisinde sadece iş kazası ve meslek hastalıkları primi yatırılarak daha az bir maliyete katlanmaları sağlanmalıdır. Ancak bu gençlerimizin emeklilikleri için de ileride bu süre kadar emeklilik primleri yatırma imkânı sunulmalıdır.” (K, 2).

K3 de K2'ye benzer biçimde yeni mezun gençlerde kayıt dışı çalışmanın olduğunu ifade etmektedir. Ancak farklı bir biçimde meslek mensupları arasında kayıt dışı çalışmanın düşük olduğunu belirten katılımcılar da (K1, K12) bulunmaktadır. Bu kayıt dışılık şeklinin genellikle eksik gün ve düşük ücret şeklinde gerçekleştiğini K1 şu şekilde ifade etmektedir.

“Meslek mensupları arasında kayıt dışı çalışmanın yüksek olduğunu düşünmüyorum. Kayıt dışılığın en çok olduğu yerler beden işgücününün yüksek kullanıldığı yerlerdir. Meslek mensupları arasında kayıt dışı eleman çalıştırma son dönemlerde oldukça düşük düzeydedir. Ama ücret konusunda ara eleman işgücü yüksek oranda sömürülmektedir.” (K, 1)

Muhasebe meslek mensuplarına göre kayıt dışı istihdamın nedeni gelir düzeylerinin düşüklüğü (K2, K8, K 14) ve gelirlerini tahsil etmede yaşadıkları (K10, K12) sorunlardır. K11'e göre bu sorunlar, meslek mensuplarına verilecek destek ve teşviklerle aşılabılır.

Katılımcılara Göre İşçilerin Kayıt Dışı Çalışma Nedenleri

Kayıt dışı çalışmayı, kimi zaman işçiler kendileri talep etmektedirler (Kamalıoğlu, 2014: 16). Bireyler işsizlik ödeneği veya malullük aylığının kesilmemesi için sigortalı çalışmayı istememektedirler (Kadim, 2006:8). İşçilerin gerek emeklilik gerek sağlık gerek iş kazası meslek hastalığı gerekse analık ve hastalık hallerinde pek çok edim elde edeceği bir mekanizmayı reddetmesi, uygulamada sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Bunun nedenini tespit etmek amacıyla katılımcılara “İşçi neden kayıt dışı çalışır?” sorusu yöneltilmiştir. K11, işçilerin kayıt dışı çalışmayı tercih etmelerinin nedenini Kamalıoğlu'nun (2014: 16) çalışmasına benzer şekilde ifade etmektedir.

“İşçi çalışmak zorunda ise ve kayıtlı olarak çalışma imkânı yok ise, İŞKUR'dan

işsizlik ödeneği alıyorsa bu gelirden olmamak için kayıt dışı çalışır. Çünkü işçinin paraya ihtiyacı çoktur. İŞveren ile anlaşmalı olarak bu işlem yapılır. İŞveren bir kısım maliyetlerden kurtulur. Sigorta primi ödemez, kıdem tazminatının daha azını öder. Ayrıca malulen emekli ise ve kayıtlı olarak çalıŐtıđında maaŐı kesilecek ise kayıt dışı çalışır ve bu durum işveren için bulunmaz fırsattır. Sonuç olarak aslında iki tarafta kendine göre kazançlıdır. Bu durum uygulama yaygın olarak kullanılmaktadır. İŞveren ve işçi neden böyle yollara başvurur dersiniz, tamamen geçim sıkıntısıdır.” (K11).

Topçu ve Koç (2017: 92) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre işsizlik ile kayıt dışı istihdamın birbirlerinin nedeni olduğu ve iki yapısal sorunun birlikte ele alınarak çözüm arayışına gidilmesinin doğru olacağı sonucuna ulaşılmıştır. K2’de benzer biçimde bu iki değişken arasındaki ilişkiyi Şu şekilde aktarmaktadır:

“Ülkemizde işsizlik yüksektir, insanlar iş bulma kaygısı taşırlar bu yüzden kayıt dışı çalışırlar. Çünkü işçilerin büyük kısmı vasıfsızdır ve sosyal güvenlik bilinci yerleşmemiŐtir. İŞsizlik ödeneği alıyorlar ise bu paranın kesilmesini istemezler. Emekli olup çalışanlar, SGK’na yatacak paranın bir kısmının kendine verilmesini talep ederek kayıtlı çalışmak istemezler. Bizim işçilerimizin bir kısmı borca batıktır. Bu yüzden istemezler. Bir de icra kesintilerinin önüne geçmek için istemezler” (K2).

Araştırmaya katılan diğer katılımcılara göre işçilerin kayıt dışı çalışma nedenleri; maddi imkânsızlıklar ve paraya olan ihtiyacın büyüklüğu (K1, K5, K10, K12, K13), kayıtlı iş bulmanın zorluğu (K4, K13), iŐçiden çok işverenin kayıtlı işçi çalıŐtırmaktan imtina etmesi (K1, K14) ve ücretlerdeki vergi ve prim yükünün yüksekliği (K7) olarak sıralanmıştır.

Katılımcıların Kayıtlı İstihdamı Artırma Önerileri

İstihdamdakilerin kayıt dışı çalışmaları hem çalışanları hem işverenleri hem de kamuyu birtakım sorunlarla karşı karşıya bırakmaktadır. Çalışanlar, çalışmanın kendilerine sağladığı birtakım sosyal haklardan yararlanamazlarken, işverenler iş kazası vb. durumlarda kayıt dışı işçi çalıŐtırmamanın bedelini ağır ödemekte, kamu ise finansman açıklarını kapatma noktasında sıkıntı yaşayabilmektedir. Bu olumsuzlukları bertaraf etmenin yolu kayıtlı istihdamı artırmaktan geçmektedir. Katılımcılara kayıt dışı istihdam ile nasıl mücadele edilebileceği ya da kayıtlı istihdamın nasıl artırılabilirinceği sorulmuştur. K1, SGK’nın sıkı bir denetim mekanizması kurmasının etkili olabileceğini Şu şekilde ifade etmektedir:

“Kayıt dışı istihdam ile mücadele etmek için çıkarılan yasalar ve caydırıcı cezaların yeterli olmadığı anlaşılmaktadır. Kayıt dışı istihdam ile mücadele etmenin en güzel yolu bence SGK tarafından bir kolluk kuvveti oluşturulmalıdır (Zabıta birimi gibi). Her Őehirde kurulacak bu birim rutin denetimlere çıkmalıdır.” (K1).

K10 ise işsiz bireylerin niteliklerini artırmanın kayıt dışı istihdamı azaltacağını ve kayıt

dışılığı önlemede önemli olabileceğini şu şekilde aktarmaktadır:

“Öncelikle işsizlerin niteliklerini sistem aracılığı ile tespit ederdim. Hangi sektörlerde açıklar olduğunu saptardım. O sektörler için gerekirse vasıfsız olan kişilere ek eğitimler düzenler ve özellikle gençler başta olmak üzere onları uygun işe yerleştirdim.” (K10).

Katılımcılar kayıtlı istihdamı artırmanın yolunun; işverenlerin üzerindeki vergi yükünü ve SGK primlerini düşürecek reformlar yapmaktan (K2, K3, K4, K7, K8, K9), denetimleri ve yaptırımları artırmaktan (K2, K4, K5, K14), toplumun bilinçlendirilmesinden (K2, K6) ve yeni istihdam teşvikleri ile işverenin desteklenmesinden (K2, K8, K9, K13) geçtiğini ifade etmektedirler. Ancak K12, her teşviğin kayıt dışı istihdamı azaltmada etkili olamayabileceğini şu şekilde aktarmaktadır:

“Fayda-maliyet analizi şart. Bu analiz sonrası mümkünse iş olanağı yaratmak adına adımlar atılmalı ve bunlardan önce mutlaka iş dünyasının fikri alınmalıdır. Süreli ve kısmi teşvikler maalesef işe yaramıyor. Çok suiistimal ediliyor.” (K12).

Katılımcılara göre kayıt dışı istihdam sorunu, denetimleri ve cezaları sıklaştırmakla, toplumun bilinç düzeyini ve işsiz bireylerin becerilerini artırmakla çözülebilir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Kayıt dışı istihdam az gelişmiş ülkelerden gelişmiş ülkelere kadar var olan tüm ekonomilerin çözüm bekleyen önemli sorun alanlarından birini oluşturmaktadır. Çünkü kayıt dışı istihdam kamunun gelir gider dengesini bozarak finansman açıklarının artması, gelir dağılımını bozarak yoksulluğun tırmanması, işçi, işveren devlet arasında süregelen çalışma barışının bozulması gibi pek çok olumsuzluğa neden olmaktadır. Bu olumsuzlukların bilinci ile hareket etmesi beklenen muhasebe meslek mensupları, mükellefler ile devlet arasındaki iletişimi kuran, bilgi ve finansman akışını sağlayan önemli bir köprü görevindedir. Bu görevde muhasebe meslek mensuplarının muhasebe meslek etiğine uygun olarak gerekli mesleki özeni ve titizliği gösterip, dürüstlük, tarafsızlık ve güvenilirlik ilkeleri çerçevesinde hareket etmesi, topluma ve ekonomiye olumsuz yansımaları olan pek çok sorunun çözümüne katkı sağlayacaktır.

Toplum ve ekonomiyi derinden etkileyen bu sorunlardan biri de kayıt dışı istihdamdır. Meslek mensupları bir taraftan gerek bireysel olarak gerekse meslek odaları aracılığı ile örgütlü olarak işçi ve işverenlere neden kayıtlı çalışılması gerektiği, kayıtlı çalışmanın işçiye, işverene ve topluma olan katkılarını izah ederek toplumsal bir bilincin oluşmasına yardımcı olabilmekte; diğer taraftan ise politika yapıcılara işçi ve işverenlerin neden kayıt dışı istihdama yöneldiği bilgisini sunarak, farklı teşvik ve politikaların yürürlüğe girmesine katkı sağlayabileceklerdir.

Bu düşünceden hareketle, araştırmanın amacı; muhasebe meslek mensuplarının kayıt dışı istihdama ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmak ve bu suretle kayıtlı istihdamın yollarını aramaktır.

Araştırmanın yöntemi karma yöntem araştırmasıdır. Buna göre araştırmanın genel durumu ortaya koyan nicel verileri TÜİK 2017 yılı HİAMVS'den temin edilmiştir. HİAMVS verileri araştırma ile ilgili bulguları genelleme imkânı sunmaktadır. Ancak kayıt dışı istihdamın nedenlerini, devlet ile mükellef arasında bir köprü vazifesi gören meslek mensuplarının kayıtlı istihdamı artırmadaki önerilerini, sistemi tıkayan sorunları çözümede nasıl bir yol geliştirdiklerini gösterme imkânı sunmamaktadır. Bu noktadan hareketle daha derinlemesine bilgi edinmek amacıyla nitel araştırma yapılmış ve Denizli ilinde faaliyet gösteren 14 muhasebe meslek mensubu ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Yöntem olarak karma yöntem araştırmasının seçilmesinin nedeni TÜİK verilerinin, sadece meslek mensuplarının ne kadarının kayıt dışı çalıştığına ilişkin sayısal bilgileri vermesi; ancak işçi ve işverenlerin neden kayıt dışı çalışmaya yöneldiklerinin, bu sorunun temel belirleyicilerinin neler olduğunun ve nasıl bir çözüm önerisi getirdiklerinin bilgisini verememesidir. Bu unsurlar göz önüne alınarak yapılan nitel araştırma sonucunda meslek mensuplarına göre işverenleri kayıt dışı işçi çalıştırmaya yönelten sebepler; yüksek maliyet kaygısı, haksız rekabet ile baş edebilme çabası, yeterli bilincin oluşmaması ve denetimlerin yetersizliğidir. ILO'da (2020: 26) işverenlerin kanunları bilmemeleri, işe giriş ve çıkış prosedürlerinin karmaşıklığı ve maliyetleri azaltıp karlılığını artırmak isteği vb. nedenlerle kayıt dışı istihdama yöneldiklerine vurgu yapmaktadır. Şenel ve Kumaş (2019), Şahin ve Bayramoğlu (2018), Kalaycı ve Kalan (2017) ve Şenel (2019) tarafından yapılan araştırmalarda da benzer şekilde işverenler maliyetleri düşürmek ve rekabet avantajı sağlamak amacıyla işverenlerin kayıt dışı istihdama yöneldiklerini ifade ederlerken; Güloğlu ve arkadaşları (2003), Kalaycı ve Kalan (2017) bürokratik işlemlerin yoğunluğun dikkat çekmektedir. Schneider (2012) ve Güloğlu vd. (2003) vergi ve prim oranlarının kayıt dışı istihdamı etkilediğini ifade etmektedirler.

Katılımcılara göre çalışanlar, kayıtlı iş bulamamaları, işsizlik ödeneği, malullük aylığı gibi birtakım yasal haklarından feragat etmek istememeleri, vasıfsız olması, sosyal güvenceye ilişkin bilincin olmaması ve ücretler üzerindeki yasal kesintilerin çokluğu vb. nedenlerden dolayı kayıt dışı çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Şahin ve Bayramoğlu (2018) da benzer şekilde işçilerin yasal yükümlülüklerden kurtulmak için kayıt dışı çalıştıklarını ifade etmektedir. Popescue vd. (2016) Şenel ve Kumaş (2019) ve Durusoy ve Akbaş (2018) da gelir düşüklüğünün kayıt dışı istihdamı tetiklediğini belirtmektedirler. Kamalıoğlu (2014) işçilerin

eğitim seviyesinin dūşüklüđünün ve mevzuatı bilmemelerinin etkili olabileceğini vurgulamaktadır. ILO'da (2020: 26) benzer biçimde çalışanların kayıt dışı çalışma nedenleri olarak yasaları bilmemeleri, kayıtlı iř bulamamaları, daha fazla gelir elde isteği, esas işinde kayıtlı olmaları, sosyal yardım ve sübvansiyonlardan yararlanmak istemeleri gibi sebepler dolayısıyla kayıt dışı çalışmaktadır.

Katılımcılar, meslek mensupları arasında kayıt dışı iřçi çalıştıran meslektaşlarının olduğunu ifade etmişlerdir. Genellikle mesleğe yeni katılan genç mezunların muhasebe meslek mensupları tarafından kayıt dışı olarak çalıştırılabildiği saptanmıştır. Katılımcılara göre meslek mensupları gelirlerinin dūřük olması nedeniyle kayıt dışı çalışmaya yönelmektedirler.

Araştırmanın genelleme yapabilme imkânı sunan nicel verileri TÜİK 2017 yılı HİAMVS'nden elde edilmiştir. Ancak TÜİK verileri sadece muhasebe alanında faaliyet gösteren meslek mensuplarının verilerine ulaşma imkânı sunmamaktadır. TÜİK sınıflandırma yaparken hukuk ve muhasebe faaliyetlerini bir arada ele almaktadır. Bu sebeple muhasebe meslek mensubu verilerinin bir kısmına TURMOB aracılığı ile ulaşılmıştır. TURMOB verilerine göre 2017 yılı itibariyle 108.530 muhasebe meslek mensubu faaliyet göstermektedir. Erkeklerin daha yoğun olarak çalıştığı muhasebe meslek mensuplarının (%72), önemli bir kısmı yükseköğretim (%80,9) mezunudur. Muhasebe meslek mensuplarının bir kısmı (%53) kendi hesabına çalışmakta iken, bir kısmı ücretli olarak bağımlı (%47) alışmaktadır.

TÜİK verilerine göre 2017 yılında her 100 çalışandan 34'ü kayıt dışı çalışmakta iken; bu oran meslek mensupları (%14,6) arasında daha dūřüktür. Bunun nedeni meslek mensuplarının mevzuata hakim olmaları, etik kurallar çerçevesinde hareket etme istekleri olarak değerlendirilebilmektedir. Meslek mensupları arasında görülen bu kayıt dışı istihdam şeklinin daha ziyade ücret karşılığı bağımlı çalışan meslek mensuplarını kapsadığı da göz ardı edilmemelidir. SMMM adı altında serbest meslek mensubu olarak faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının da prim borçlarının varlığı onları sosyal koruma kapsamı dışında kalmalarına sebebiyet vermektedir.

Bu çalışmanın en büyük sınırlılığı nicel bulgularının sadece 2017 yılı TÜİK verileri ile yapılması; nitel bulgularının ise Denizli ilinde, Denizli Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odasına kayıtlı bağımsız olarak çalışan 14 meslek mensubunu içermesidir. Daha sonraki çalışmalarda, bağımlı olarak çalışan meslek mensuplarını da içerecek şekilde farklı bölgelerde, farklı meslek mensupları ile araştırmaların yürütülmesi yazına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2007). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri spss uygulamalı. İstanbul, Sakarya Yayıncılık.

Aslanoğlu, S. (2008). Türkiye’de kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı ekonomiyi azaltmaya yönelik çözüm önerileri. Muhasebe ve finansman dergisi, sayı: 39, s. 199- 211.

Ayboğa, H. (2003). Globalleşme sürecinde ülkemizde muhasebe mesleği ve meslek mensuplarının eğitimi. Marmara üniversitesi İİBF dergisi.Cilt 18/1.

Aydemir, O. (2015). Muhasebe meslek mensuplarının karşılaştıkları sorunlar ve beklentiler. Muhasebe ve finansman dergisi.

Azaklı, S. B. (2009). Türkiye’de kayıtdışı istihdam ve ekonomik boyutu (Yüksek lisans tezi) Karamanoğlu Mehmetbey üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü.

Baldemir, E., Gökalp, M. F., & Avcı, A. G. M. (2005). Türkiye’de kayıt dışı ekonominin MIMIC model ile tahminlenmesi, Süleyman Demirel üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi, 10(2).

Batten, D. S. (1981). Inflation: the cost-push myth. Federal Reserve Bank of St. Louis review, 63(6), 20-26.

Bayat, İ. (2015). Türkiye’de yoksul hanelerde yaşayan kadınların enformel istihdama katılma nedenleri. Çalışma ilişkileri dergisi, 6(1), 53-69.

Canbay, T., & Demir, M. (2013). Türkiye’de sosyal güvenlik açıkları ve sosyal güvenlik ahlakı. Yönetim ve ekonomi: Celal Bayar üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi, 20(2), 303-315.

Cemaloğlu, N. (2012). Bilimsel araştırma yöntemleri. (Edt. Abdurrahman Tanrıöğen). Ankara, Anı yayıncılık.

Çelik, E., & Güney, A. (2017). Kayıt dışı istihdam olgusu ve Türkiye’de kayıt dışı istihdam. İktisadiyat dergisi, 1(1), 213-248.

Çetinkaya, E. (2008). Türkiye’de gençlerin kayıt dışı istihdamdaki durumu. Bilgi sosyal bilimler dergisi, (2), 115-125.

Dam, M. M., Ertekin, Ş., & Kızılcıca, N. (2018). Türkiye’de kayıt dışı istihdamın boyutu: ekonometrik bir analiz. Dokuz eylül üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi, 33(1).

Daştan, A. (2011). Muhasebe meslek mensuplarının vergi kayıp ve kaçaklarının önlenmesindeki rolü: Doğu Karadeniz bölgesine yönelik bir araştırma. Atatürk üniversitesi iktisadi ve idari bilimler dergisi, 25(2), 181-206.

Dura, C. (1997), Kayıtdışı ekonomi kavramı, sebep ve etkileri, ölçülmesi, mücadele yolları ve Türk ekonomisindeki yeri, Maliye dergisi, Cilt:1, Sayı:124, (3–12).

Durusoy, N.Ö., & Akbaş, S. (2018). Türkiye’de kendi hesabına çalışanların sosyal güvenliği. Sosyal güvenlik dergisi. 67-94.

Ekin, N. (1995). Kayıt dışı ekonomi enformel istihdam, İstanbul ticaret odası yayınları, yayın no:1995-17, İstanbul.

Erdut, Z. (2007). Enformel istihdamın ekonomik, sosyal ve siyasal etkileri. Çalışma ve toplum dergisi. 1.

Ergin, H. (1991). 3568 Sayılı kanun çerçevesinde muhasebecilik ve mali müşavirlik mesleğinin geliştirilmesindeki eğitim sorunları. Eskişehir Anadolu üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi. Cilt 9, Sayı 1-2.

European Commission (2018). Glossary of Terms. file:///C:/Users/SMS/Downloads/Glossary%20v6-final.pdf adresinden ulaşılmıştır.

Fidan, H., & Genç, S. (2013). Kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı istihdama etki eden mikro faktörlerin analizi: Türkiye özel sektör örneği. Mehmet Akif Ersoy üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi, 5(9), 137-150.

Hussmanns, R. (2004). Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment. Policy integration department, bureau of statistics, International labour office.

Güloğlu, T., Korkmaz, A., & Kip, M. (2003). Türkiye’de kayıtdışı istihdam gerçeğine bir bakış, Sosyal siyaset konferansları, 45.

Gümüş, E. (2010). Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi: mevcut durum, sorunlar ve öneriler. Seta Analiz. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1950582 adresinden ulaşılmıştır.

Gökgöz, A., & Zeytin, M. (2012). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerinde karşılaştıkları sorunlar ve beklentileri: Bilecik ve Yalova illeri uygulaması. Süleyman Demirel university journal of faculty of economics & administrative sciences, 17(1).

International Labour Organisation (2013). The informal economy and decent work: a policy respuce guide. http://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_212688/lang--en/index.htm adresinden ulaşılmıştır.

International Labour Organisation (2013a). Labour inspection and undeclared work in the EU. <https://www.ilo.org/Search5/search.do> adresinden ulaşılmıştır.

International Labour Organisation. (2020). Undeclared work in Ukraine: nature, scope and measures to tackle it workingpaper. https://www.ilo.org/Search5/search.do?sitelang=en&locale=en_EN&consumercod=ILOHQ_STELLENT_PUBLIC&searchWhat=Undeclared+Work+in+Ukraine%3A+Nature%2C+Scope+and+Measures+to+Tackle+It+Working+pape+r&searchLanguage=en adresinden ulaşılmıştır.

İzgi, Ő. (2014). Türkiye’de sosyal güvenlik reformu çerçevesinde kayıt dışı istihdam. (BasılmamıŐ yüksek lisans tezi). Pamukkale üniversitesi. Sosyal bilimler enstitüsü. Denizli

Kalaycı, C., & Kalan, E. (2017). Türkiye’de kayıt dışı istihdamla mücadele politikalarının analizi. Uluslararası ekonomi, işletme ve politika dergisi. 1(1), 17-34.

Karaca, C., & Kaleli, E. (2019). Türkiye’de kayıt dışı istihdama ilişkin çözümler önerileri. Sosyal politika çalışmaları dergisi, 19(44), 769-792.

Karadeniz, O., & Karadeniz, H. (2016). Türkiye’de eksik ücret bildiriminin boyutları ve çözümler önerileri. Legal iş hukuku sosyal güvenlik hukuku dergisi.

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi, KADİM. (2006). Bakanlık genelgesi. [<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/10/20061004-13.htm>] adresinden ulaşılmıştır.

Kamalıoğlu N. Ç. (2014), Kayıt dışı istihdam ve Türkiye’de uygulanan mücadele politikalarının değerlendirmesi, Hacettepe Üniversitesi SBE, Maliye ABD, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.

Kutlu, H. A. (2008). Muhasebe meslek mensupları ve çalışanlarının etik ikilemleri: Kars ve Erzurum illerinde bir araştırma. Ankara üniversitesi SBD dergisi. 63-2.

Labonte, M., & Makinen, G. E. (2008). Inflation: Causes, costs, and current status. congressional research service, library of congress.

Mahiroğulları, A. (2017). Türkiye’de kayıtdışı istihdam ve önlemeye yönelik stratejiler. Süleyman Demirel university journal of faculty of economics & administrative sciences, 22(2).

Makinen, G. E. (2002). Inflation: causes, costs, and current status. Congressional research service, library of congress.

Organisation for Economic Co-operation and Development (2008). Declaring work or staying underground: Informal employment in seven OECD countries.

Organisation for Economic Co-operation and Development (2020). <https://stats.oecd.org/glossary/search.asp> adresinden ulaşılmıştır.

Özcan, Z. (2011). Türkiye’de kayıt dışı istihdam. (BasılmamıŐ yüksek lisans tezi) Marmara üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü. İstanbul.

Özgür, A.Ö., & Demirebilek, S. (2016). Türkiye’de kayıt dışı istihdam sorunu, İŞ hukuku ve sosyal güvenlik hukuku dergisi, Prof. Dr. Fevzi Demir’e armağan özel sayı, 891-948.

Popescu, M. E., Cristescu, A., Stanila, L., & Vasilescu, M. D. (2016). Determinants of undeclared work in the EU member states. procedia economics and finance, 39, 520-525.

Porto, E.D., Elia, L. (2011). Undeclared work and wage inequality. dipartimento di economia e statistica working paper n. 08-2011.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2020). http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam adresinden ulaşılmıştır.

Sarıca, A.O. (2006). Kayıt dışı istihdam ve mücadele yöntemleri. T.C. Başbakanlık devlet planlama teşkilatı müsteşarlığı yıllık programlar ve konjonktür değerlendirme genel müdürlüğü. Planlama uzmanlığı tezi.

Sastry, N. S. (2004). Estimating informal employment and poverty in india. new delhi, india: human development resource centre.

Schneider, F. (2012). The shadow economy and work in the shadow: what do we (not) know? institute of labor economics.1-73.

şahin, M., & Bayramoğlu,G. (2018). Kayıt dışı istihdam nedenlerine ilişkin niteliksel bir analiz: Çorum ilinde kayıt dışı istihdam nedenleri hakkında işveren, işçi ve kamu görüşlerin değerlendirilmesi. İş güç endüstri ilişkileri ve insan kaynakları dergisi. Cilt: 20, sayfa: 223-252.

şenel, D. (2019). İnşaat sektöründe kayıt dışı istihdamın incelenmesi: Denizli ili örneği. Süleyman Demirel üniversitesi vizyoner dergisi, 10 (23), 66-83. DOI: 10.21076/vizyoner.448902

şenel, D., & Kumaş, H. (2019). Kendi hesabına çalışanların kayıt dışı istihdama bakışı. SGD-Sosyal güvenlik dergisi, 9 (2) , 361-388. DOI: 10.32331/sgd.658713.

şimşek, H., (2014). Atipik istihdam şekillerinin sosyal güvenlik sistemi kapsamında değerlendirilmesi. Sosyal güvençe dergisi. Sayı: 5.

Topçu, Ç., & Koç, S. (2017). İşsizlik ile kayıt dışı istihdam arasındaki ilişkinin ekonometrik analizi. Kayıt dışı istihdam ve ekonomi, (Edt. Selçuk Koç, Ayhan Orhan, Mehmet Çağrı Gözen), Umuttepe Yayınları, İstanbul, 123-140.

Türk Dil Kurumu (2020). <https://sozluk.gov.tr/> adresinden ulaşılmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2017). Hanehalkı işgücü anketi mikro veri seti.

Türkiye İstatistik Kurumu (2019a). http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 adresinden ulaşılmıştır.

Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TURMOB). 2017 Yılı Faaliyet Raporu. <https://www.turmobil.org.tr/FaaliyetRaporlari/c2811509-eb6f-42ac-af62-8d1f9a47148f/1--bolum---calisma-donemine-bakis>. adresinden ulaşılmıştır.

Toparlık, E. (2018). Türkiye’de sosyal güvenlik açıklarının bütçe üzerindeki yükünün değerlendirilmesi1. ICPESS 2018 proceedings volume 2: economic studies, 587.

Yalçın, S. (2011). Muhasebe meslek mensupları ve işletmelerin etik konusunda tutumları: Türkiye araştırması. Muhasebe ve finansman dergisi, (52), 47-66.

Yereli, A. B., & Karadeniz, O. (2004). Türkiye’de kayıtdışı istihdamın vergi kayıp ve kaçakları üzerine etkisi, Türkiye’de vergi kayıp ve kaçakları, önlenmesi yolları. Türkiye maliye sempozyumu, Antalya.

Yıldız, G. (2015). Muhasebe mesleğinde meslek etiği ve Kayseri il merkezinde bir uygulama. Erciyes üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi, (36), 155-178 .

Williams, C. C., & Windebank, J. (2002). Informal employment in advanced economies: Implications for work and welfare. Routledge.

3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu. (13.06.1989).

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

5786 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. (10.07.2008).

Ek 1: Nace Kodu Faaliyet Adı Listesi

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Bitkisel ve hayvansal üretim ile avcılık ve ilgili hizmet faaliyetleri	5383485	19,1	19,1	19,1
Ormancılık ile endüstriyel ve yakacak odun üretimi	46291	,2	,2	19,3
Balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliği	34685	,1	,1	19,4
Kömür ve linyit çıkartılması	52254	,2	,2	19,6
Ham petrol ve doğal gaz çıkarımı	3741	,0	,0	19,6
Metal cevherleri madenciliği	21918	,1	,1	19,7
Diğer madencilik ve taş ocakçılığı	56001	,2	,2	19,9
Madenciliği destekleyici hizmet faaliyetleri	3396	,0	,0	19,9
Gıda ürünlerinin imalatı	591200	2,1	2,1	22,0
İçeceklerin imalatı	19983	,1	,1	22,0
Tütün ürünleri imalatı	8790	,0	,0	22,1
Tekstil ürünlerinin imalatı	632140	2,2	2,2	24,3
Giyim eşyalarının imalatı	856129	3,0	3,0	27,4
Deri ve ilgili ürünlerin imalatı	127885	,5	,5	27,8
Ağaç, ağaç ürünleri ve mantar ürünleri imalatı mobilya hariç; saz, saman vb örülen eşyaların imalatı	93500	,3	,3	28,1
Kâğıt ve kâğıt ürünlerinin imalatı	84656	,3	,3	28,4
Kayıtlı medyanın basılması ve çoğaltılması	54242	,2	,2	28,6
Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı	11666	,0	,0	28,7
Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı	98406	,3	,3	29,0
Temel eczacılık ürünlerinin ve eczacılığa ilişkin malzemelerin imalatı	34412	,1	,1	29,1
Kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı	223546	,8	,8	29,9
Diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı	295393	1,0	1,0	31,0
Ana metal sanayii	205950	,7	,7	31,7
Fabrikasyon metal ürünleri imalatı makine ve teçhizat hariç	345541	1,2	1,2	32,9
Bilgisayarların, elektronik ve optik ürünlerin imalatı	41404	,1	,1	33,1
Elektrikli teçhizat imalatı	197949	,7	,7	33,8
Başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipman imalatı	219893	,8	,8	34,6
Motorlu kara taşıtı, treyler römork ve yarı treyler yarı römork imalatı	276866	1,0	1,0	35,6
Diğer ulaşım araçlarının imalatı	53379	,2	,2	35,7
Mobilya imalatı	304382	1,1	1,1	36,8
Diğer imalatlar	82605	,3	,3	37,1
Makine ve ekipmanların kurulumu ve onarımı	108907	,4	,4	37,5
Elektrik, gaz, buhar ve havalandırma sistemi üretim ve dağıtımı	115649	,4	,4	37,9
Suyun toplanması, arıtılması ve dağıtılması	18724	,1	,1	38,0

Kanalizasyon	11803	,0	,0	38,0
Atığın toplanması, ıslahı ve bertarafı faaliyetleri; maddelerin geri kazanımı	130761	,5	,5	38,5
İyileştirme faaliyetleri ve diğer atık yönetimi hizmetleri	123	,0	,0	38,5
Bina inŐaatı	1189566	4,2	4,2	42,7
Bina dışı yapıların inŐaatı	177303	,6	,6	43,3
Özel inŐaat faaliyetleri	728002	2,6	2,6	45,9
Motorlu kara taŐıtlarının ve motosikletlerin toptan ve perakende ticareti ile onarımı	527080	1,9	1,9	47,8
Toptan ticaret Motorlu kara taŐıtları ve motosikletler hariç	829815	2,9	2,9	50,7
Perakende ticaret Motorlu kara taŐıtları ve motosikletler hariç	2577072	9,1	9,1	59,9
Kara taŐımacılıđı ve boru hattı taŐımacılıđı	854901	3,0	3,0	62,9
Su yolu taŐımacılıđı	27340	,1	,1	63,0
Hava yolu taŐımacılıđı	37594	,1	,1	63,1
TaŐımacılık için depolama ve destekleyici faaliyetler	213478	,8	,8	63,9
Posta ve kurye faaliyetleri	101717	,4	,4	64,3
Konaklama	294958	1,0	1,0	65,3
Yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri	1228323	4,4	4,4	69,7
Yayımcılık faaliyetleri	30332	,1	,1	69,8
Sinema filmi, video ve televizyon programları yapımcılığı, ses kaydı ve müzik yayımlama faaliyetleri	22667	,1	,1	69,8
Programcılık ve yayımcılık faaliyetleri	23591	,1	,1	69,9
Telekomünikasyon	76161	,3	,3	70,2
Bilgisayar programlama, danıŐmanlık ve ilgili faaliyetler	91733	,3	,3	70,5
Bilgi hizmet faaliyetleri	13199	,0	,0	70,6
Finansal hizmet faaliyetleri Sigorta ve emeklilik fonları hariç	186194	,7	,7	71,2
Sigorta, reasürans ve emeklilik fonları Zorunlu sosyal güvenlik hariç	12783	,0	,0	71,3
Finansal hizmetler ile sigorta faaliyetleri için yardımcı faaliyetler	71800	,3	,3	71,5
Gayrimenkul faaliyetleri	285760	1,0	1,0	72,5
Hukuk ve muhasebe faaliyetleri	290645	1,0	1,0	73,6
İdare merkezi faaliyetleri; idari danıŐmanlık faaliyetleri	300557	1,1	1,1	74,6
Mimarlık ve mühendislik faaliyetleri; teknik test ve analiz faaliyetleri	163264	,6	,6	75,2
Bilimsel araştırma ve geliştirme faaliyetleri	15845	,1	,1	75,3
Reklamcılık ve piyasa araştırması	44592	,2	,2	75,4
Diğer mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	73230	,3	,3	75,7
Veterinerlik hizmetleri	7074	,0	,0	75,7
Kiralama ve leasing faaliyetleri	35442	,1	,1	75,8
İstihdam faaliyetleri	202521	,7	,7	76,6

Seyahat acentesi, tur operatörü ve diğer rezervasyon hizmetleri ve ilgili faaliyetler	44157	,2	,2	76,7
Güvenlik ve soruşturma faaliyetleri	257635	,9	,9	77,6
Binalar ile ilgili hizmetler ve çevre düzenlemesi faaliyetleri	885407	3,1	3,1	80,8
Büro yönetimi, büro destek ve iş destek faaliyetleri	125659	,4	,4	81,2
Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik	1461715	5,2	5,2	86,4
Eğitim	1608171	5,7	5,7	92,1
İnsan sağlığı hizmetleri	759969	2,7	2,7	94,8
Yatılı bakım faaliyetleri	30369	,1	,1	94,9
Barınacak yer sağlanmaksızın verilen sosyal hizmetler	396446	1,4	1,4	96,3
Yaratıcı sanatlar, gösteri sanatları ve eğlence faaliyetleri	46819	,2	,2	96,5
Kütüphaneler, arşivler, müzeler ve diğer kültürel faaliyetler	17006	,1	,1	96,5
Kumar ve müşterek bahis faaliyetleri	7806	,0	,0	96,6
Spor faaliyetleri, eğlence ve dinlence faaliyetleri	82381	,3	,3	96,9
Üye olunan kuruluşların faaliyetleri	148775	,5	,5	97,4
Bilgisayarların, kişisel eşyaların ve ev eşyalarının onarımı	180997	,6	,6	98,0
Diğer hizmet faaliyetleri	368418	1,3	1,3	99,3
Ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hane halklarının faaliyetleri	175732	,6	,6	100,0
Uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri	9238	,0	,0	100,0
Toplam	28188894	100,0	100,0	