



Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi

Research of Financial Economic and Social Studies

cilt

Temmuz / 2017 Cilt 2 / Sayı 2

DergiPark
AKADEMİK

arastirmax

Bilimsel Yayın İndeksi

asos
akademia sosyal bilimler indeksi

Google
scholar

- Depresyon Anksiyete Stres Ölçeğinin (DASS 21) Türkçe Kısa Formunun Geçerlilik Güvenilirlik Çalışması
- Eş Seçim Stratejileri Mükemmeliyetçilik ve Değer Tercihlerinin Evlenmemiş Bireylerin Duygusal İlişki Tercihlerine Etkisinin Lojistik Regresyon Analizi ile İncelenmesi
- Tam Maliyet ve Normal Maliyet Yöntemlerinin UFRS (TFRS) ve BOBİ FRS'deki Düzenlemeler Çerçevesinde İncelenmesi
- Balkanlar'da YTB ve TİKA'nın Türk Kamu Diplomasisi Kurumları Olarak Faaliyetleri ve Türkiye'nin Bölgedeki Yumuşak Gücüne Etkileri
- Performans Yönetiminde Koçluk

Editör / Editör

Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Ferudun **KAYA**

Editör Yardımcıları / Vice Editors

Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Kadir Murat **ALTINTAŞ**
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Serkan **DİLEK**
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Saim **OCAK**
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Selçuk **KENDİRLİ**
Yrd. Doç. Dr. (Assistant prof.Dr.) Zeki **YÜKSEKBİLGİLİ**
Yrd. Doç. Dr. (Assistant prof.Dr.) Serkan **AKGÜN**

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof.Dr.Başak Ataman **GÖKÇEN** *Marmara Üniversitesi*
Prof.Dr. Sadık **ÇUKUR** *Abant İzzet Baysal Üniversitesi*
Prof.Dr. Akiva **FRADKIN** *Universidad Azteca*
Prof.Dr. Fevzi Okumuş *The University of Central Florida*
Prof.Dr. Ruziye **COP** *Abant İzzet Baysal Üniversitesi*
Prof.Dr. Gürbüz **GÖKÇEN** *Marmara Üniversitesi*
Prof.Dr. David **SCHWARTZ** *Jerusalem University*
Prof.Dr. Mehmet **ERYİĞİT** *Abant İzzet Baysal Üniversitesi*
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Faruk **AKIN** *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi*
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Kadir Murat **ALTINTAŞ** *Abant İzzet Baysal Üniversitesi*
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Serkan **ÇANKAYA** *İstanbul Ticaret Üniversitesi*
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Serkan **DİLEK** *Kastamonu Üniversitesi*
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Hakan **ALTIN** *Aksaray Üniversitesi*
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Saim **OCAK** *Marmara Üniversitesi*
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Hatice **YURTSEVER** *Celal Bayar Üniversitesi*
Yrd. Doç. Dr. (Assistant prof.Dr.) Serkan **AKGÜN** *Nişantaşı Üniversitesi*
Yrd. Doç. Dr. (Assistant prof.Dr.) Zeki **YÜKSEKBİLGİLİ** *Nişantaşı Üniversitesi*
Yrd. Doç. Dr. (Assistant prof.Dr.) Mehmet **APAN** *Karabük Üniversitesi*
Yrd. Doç. Dr. (Assistant prof.Dr.) Ayhan Nuri **YILMAZ** *Düzce Üniversitesi*
Yrd. Doç. Dr. (Assistant prof.Dr.) Ahmet Y. **ERSOY** *Sakarya Üniversitesi*
Yrd. Doç. Dr. (Assistant prof.Dr.) Alptekin **GÜNEY** *Beykent Üniversitesi*
Yrd. Doç. Dr. (Assistant prof.Dr.) Oya **ERU** *Abant İzzet Baysal Üniversitesi*
Yrd. Doç. Dr. (Assistant prof.Dr.) Zehra **DOĞAN** *Abant İzzet Baysal Üniversitesi*
Yrd. Doç. Dr. (Assistant prof.Dr.) Mehmet **İSLAMOĞLU** *Karabük Üniversitesi*

Yayın Sekreterleri/ Secretary

Arş.Gör. (Research Assistant) Bestami **KARAKAHYA**
Arş.Gör. (Research Assistant) İrfan **DOĞAN**

Online Dergi ve Web (Online Journal and Webpage)

Arş.Gör. (Research Assistant) Serkan **ÇELİK**

İngilizce Redaksiyon/ English Proofreading

Arş.Gör. (Research Assistant) Süleyman **ÇELİK**

Redaksiyon/ Proofreading

Arş.Gör. (Research Assistant) Bestami KARAKAHYA
Arş.Gör. (Research Assistant) İrfan DOĞAN
Arş.Gör. (Research Assistant) Süleyman ÇELİK

Bilişim Sorumlusu/ Computer Officer

Arş.Gör. (Research Assistant) Serkan ÇELİK

Yazışma Adresi/ Adress

Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmaları Dergisi Editörlüğü
Narlıbahçe Sokak No:11 Cağaloğlu/İSTANBUL TÜRKİYE
Telefon: 0 (212) 511 54 32 Fax: 0 (212) 511 36 50
E-posta: fesadergisi@gmail.com Web: <http://dergipark.gov.tr/fesa>

Yasal Sorumluluk / Legal Responsibility

*Dergide yayımlanan yazıların sorumluluğu yazarlarına ve çevirmenlerine aittir.
The authors and translators are responsible for the content of their papers.*

Yayın Hakları / Copyright and Permissions

*Tüm yayın hakları saklıdır. Bu derginin hiçbir bölümü yazılı ön izin
olmaksızın hiçbir biçimde ve hiçbir yolla yeniden üretilemez ve dağıtılamaz,
kaynakçada gösterilmeden atıf yapılamaz.*

*All rights reserved. No part of this publication may be reproduced and
disseminated in any means without the prior written permission of Finans
Ekonomi ve Sosyal Araştırmaları Derneği (FESA). No citation can be made
without reference.*

Dizgi

Beta Basım Yayın Dağıtım Narlıbahçe Sokak No:11 Cağaloğlu/İSTANBUL
TÜRKİYE

Telefon: 0 (212) 511 54 32 - 0 (212) 519 01 77

Fax: 0 (212) 513 87 05 - 0 (212) 511 36 50

Email: bilgi@betayayincilik.com

Bu Sayının Baskı Tarihi: 01.07.2017

BİLİM KURULU LİSTESİ (Scientific Board)	
Prof.Dr.Akiva FRADKIN	Universidad Azteca
Prof.Dr.Başak Ataman GÖKÇEN	Marmara Üniversitesi
Prof.Dr.David SCHWARTZ	Jerusalem University
Prof.Dr.Erdinç Altay	İstanbul Üniversitesi
Prof.Dr.Fevzi Okumuş	The University of Central Florida
Prof.Dr.Gerhard Berchtold	Universidad Azteca
Prof.Dr.Gershon Tenenbaum	Florida State University
Prof.Dr.Gökhan ÖZER	Gebze Teknik Üniversitesi
Prof.Dr.Gürbüz GÖKÇEN	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Prof.Dr.İshak TORUN	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Prof.Dr.Mehmet Başar	Anadolu Üniversitesi
Prof.Dr.Mehmet Hasan Eken	Kırklareli Üniversitesi
Prof.Dr.Ruziye COP	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Prof.Dr.Sadık ÇUKUR	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Prof.Dr.Sami Karacan	Kocaeli Üniversitesi
Prof.Dr.Seyit Köse	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Prof.Dr.Süleyman Dündar	Karabük Üniversitesi
Prof.Dr.Şakir Sakarya	Balıkesir Üniversitesi
Prof.Dr.Yasemin Köse	Bülent Ecevit Üniversitesi
Prof.Dr.Yusuf Cerit	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Ali Çağlar Çakmak	Bursa Teknik Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Bikran TAPAN	İstanbul Bilim Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Burhan Kılıç	Muğla Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Cantürk Kayhan	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Erhan Demireli	Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Faruk AKIN	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Fatih Bayram	Karabük Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Gamze Vural	Çukurova Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Hakan ALTIN	Aksaray Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Halil İbrahim Ekşi	Gaziantep Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Hatice YURTSEVER	Celal Bayar Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Kadir Murat ALTINTAŞ	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Kaya Yıldız	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Lütfi Atay	Çanakkale 18 Mart Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Mehmet Pekkaya	Bülent Ecevit Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Oğuz TÜRKAY	Sakarya Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Saim OCAK	Marmara Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Serkan ÇANKAYA	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Serkan DİLEK	Kastamonu Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Serkan ÇANKAYA	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Süleyman KALE	Kırklareli Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Süleyman Serdar KARACA	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Yaşar AYYILDIZ	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Abdülkadir KAYA	Erzurum Teknik Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Abdül'naim TEMUR	Gelişim Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Ahmet Y. ERSOY	Sakarya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Alptekin GÜNEY	Beykent Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Ayhan Nuri YILMAZ	Düzce Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Aysel GÜNDOĞDU	İstanbul Medipol Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Aziz ÖZTÜRK	Selçuk Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Cemil SÜSLÜ	İskenderun Teknik Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Cengizhan Yıldırım	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) E. Savaş Başcı	Hitit Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Hakim Aziz	Karabük Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Kemal Tekin	Türk Hava Kurumu Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Mehmet APAN	Karabük Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Mehmet İSLAMOĞLU	Karabük Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Murat Özcan	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Murat Turgut	Niğantaşı Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Mustafa YANARTAŞ	Düzce Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Niyazi Gümüş	Kastamonu Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Orhan KANDEMİR	Kastamonu Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Oya ERU	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Ozan Büyükyılmaz	Karabük Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Ömer YAZAN	Aksaray Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Özer YILMAZ	Bandırma Onyedli Eylül Üniv.
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Serkan ŞENGÜL	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Yunus Demirli	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Zehra DOĞAN	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Dr. (PhD) Gülbeniz Akduman	İstanbul Bilgi Üniversitesi
Dr. (PhD) Liat GOLDSTEIN	UNEM Universidad Empresarial de Costa Rica
Dr. (PhD) Masud Ibn RAHMAN	Dhaka University (Bangladesh)

BU SAYININ HAKEMLERİ

Prof.Dr. Gökhan ÖZER	Gebze Teknik Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Çağatan TAŞKIN	Uludağ Üniversitesi
Doç.Dr. (Associate Prof.Dr.) Dursun YENER	İstanbul Medeniyet Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Kerem TOKER	Beykent Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Burak ERYILMAZ	Amasya Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Alptekin GÜNEY	Beykent Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Mehmet APAN	Karabük Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Volkan YAKIN	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Niyazi GÜMÜŞ	Kastamonu Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Ahmet Hüsrev ÇELİK	Düzce Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Yavuz CANKARA	Bilecik Üniversitesi
Yrd. Doç. Dr. (Assistant Prof.Dr.) Mehmet İSLAMOĞLU	Karabük Üniversitesi



Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Derneği

Association For Finance Economics and Social Research

Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmaları Dergisi (FESA)

Journal of Finance Economic and Social Research (JFESR)

Hakkımızda

Finansal Kurumların ekonomiye yarattığı katma değeri artırarak; temsil ettiği sektörlerin ulusal ve uluslararası alanda güç ve etki alanlarının artmasına liderlik etmek vizyonu ile kurulan Finansal Ekonomik Sosyal Araştırmalar Derneği FESA'nın hakemli "FESA"(RFES) içerisinde yayımlanacak makalelerde aranan Şekil Şartları aŐaęıda belirtildiği gibidir. Makalelerin değerlendirmeye alınabilmesi için Dergipark (<http://dergipark.gov.tr/fesa>) üzerinden ulaştırılması gereklidir.

Amacımız

Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmaları Dergisi yılda dört kez yayımlanacak olan akademik hakemli bir dergidir. Derginin amacı; ekonomi, bankacılık, iktisat, maliye, sigortacılık, sosyal bilimler ve finans alanlarında özgün çalışmalara dayanan makalelere yer vererek ulusal ve uluslararası alanda sosyal bilimler literatürüne katkıda bulunmaktır. Bu kapsamda Uluslararası Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmaları Dergisi; konuyla ilgilenen bütün disiplinlerden gelecek araştırmalara açıktır. Ayrıca dergi, sadece akademisyenlerden gelen yazıları değil, araştırmacı ve uygulamacılardan gelecek yazıları da değerlendirmek arzusundadır.

Kapsam

Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmaları Dergisi (FESA), Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmaları Derneği (FESA) tarafından yayımlanan hakemli bir dergidir. Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmaları Dergisi, ekonomi, bankacılık, iktisat, maliye, sigortacılık, sosyal bilimler ve finans dallarının tüm alt disiplinlerinde hazırlanmış teorik-analitik-ampirik araştırmalar ve incelemelere açık bir dergidir.

Yayın Politikası

Derginin yayın politikasına ilişkin temel ilkeler şunlardır:

1. Dergide Türkçe ya da İngilizce olarak hazırlanmış çalışmalara yer verilecektir.
2. Türkçe hazırlanan yazıların İngilizce özetleri de eklenecektir.
3. Yazarlar tarafından dergiye gönderilecek yazılar başka hiçbir yerde yayınlanmamış olmalıdır.
4. Dergi yılda dört kez yayınlanacaktır. Editör ve ilgili kurullar gerekli gördüğü takdirde özel sayılar çıkarabilirler.
5. Derginin amacına uygun olarak, alanında uzman ve saygın akademisyenlerden oluşan bir danışma ve hakem kurulu oluşturulacaktır.
6. Derginin bilimsel işlemlerinin yürütülmesi editör tarafından üstlenilecektir. Editör yardımcıları, bu işlerin yürütülmesinde editöre yardımcı olacaktır.
7. Derginin kapak ve iç sayfa tasarımı, yayınlanması, abone işlemleri ile satış ve dağıtım işlemleri yayıncı tarafından üstlenilecektir.
8. Öncelikle; dergiye gönderilen çalışmaların, derginin uzmanlık alanına katkı düzeyi sorgulanacaktır. Bu bağlamda, kavramsal ve kuramsal açıdan yetersiz olan çalışmalar editör ve gerekli görüldüğü takdirde danışma kurulundan bir veya iki üyenin görüşleri alınmak suretiyle, hakem sürecine sokulmadan gerekçe yazılarak yazar/yazarlara iade edilebilecektir.
9. Alan araştırmalarında kalitatif (nitel) ve kantitatif (nicel) uygulamalara eşit mesafede durulacaktır. Bu noktada uygulama ve analiz yöntemlerinin metodolojik alt yapıya ve konuya uygunlukları yanında doğru ve yerinde kullanılıp kullanılmadıkları ile gerçekten ilgili alana katkı sağlayıp sağlamadıklarına bakılacaktır.
10. Dergiye gönderilen çalışmalar editörün incelemesinden ve gerekli görüldüğü takdirde danışma kurulundan bir veya iki üyenin görüşleri alındıktan sonra çalışma konusuyla ilgili iki hakeme gönderilecektir. Hakem incelemesi sonuçlarına göre çalışmaların değerlendirilmesi sonuçlandırılacaktır. Gerekli görüldüğü takdirde (hakemlerden birinin olumlu diğerinin olumsuz görüşünün varlığı veya benzeri durumlar) editör makaleyi üçüncü bir hakeme gönderebilir.
11. Dergi sayılarının Türkiye'deki üniversitelerin merkezi kütüphanelerine ulaştırılması sorumluluğu yayıncıya aittir.
12. Editör ile yayıncı gerekli gördükleri takdirde bazı sayıların tematik (konulu) olarak yayınlanmasına karar verebilirler.
13. Dergi yönetimi öncelikle gerekli sürenin sonunda (şu an itibarıyla bu iki yıllık sürede derginin düzenli yayınlanmasını gerektirmektedir), TÜBİTAK ULAKBİM Sosyal Bilimler Veri Tabanı'na üyelik işlemlerini tamamlayacaktır.
14. Orta vadede ise (yaklaşık 5 yıl sonra) dergide yayınlanan çalışmaların İngilizce özetlerinin konuyla ilgili uluslararası indekslerde taranması için girişimlerde bulunulacaktır.
15. Uzun vadede ve ortaya çıkacak talep durumuna bağlı olarak, çalışmaların tam metin olarak uluslararası indekslerde yayınlanması yoluna gidilebilecektir.
16. Editör ile yayıncı, dergi konusuna giren seminer, sempozyum ve panel organizasyonları yapma kararı da alabilirler.
17. Editör ve yayın kurulu gerekli gördüğü takdirde yayınlanmasına karar verilen makalelerden belli bir ücret talep edebilir. Bu ücret, derginin yayın, internet sitesi vb. masrafları için harcanacaktır.

Yazım Kuralları

1. İlk sayfada, Türkçe ve İngilizce olarak düzenlenmiş, en az 150 ve en çok 250 sözcükten oluşan öz, 9 punto iki yana dayalı ve koyu olarak yazılması gerekmektedir.
 2. Makale adı, anahtar kelimeler ve jel kodların Türkçe ve İngilizce olarak belirtilmesi gerekmektedir.
 3. En az 3 JEL kod ve 3 anahtar kelime bulunmalıdır.
 4. Yazar ya da yazarların adı, makale başlığının sağ altına, boşluk bırakılarak, sağa dayalı, italik ve koyu 11 punto olarak yazılmalı, yazar ya da yazarların adının yanına konulacak "*" işareti ile dipnot olarak yazar ya da yazarların unvanları, çalıştıkları kurumlar, kendilerine ulaşılabilecek e-posta adresleri ile birlikte 10 punto olarak yazılmalıdır.
 5. Gönderilen çalışmaların daha önce hiçbir yerde yayınlanmamış olması zorunludur.
 6. Yazı karakteri 10 punto "Times New Roman" biçiminde olmalıdır. Metin tek satır aralıklı ve iki yana dayalı olarak yazılmalıdır.
 7. Sayfa yapısı "normal", üstten 3 cm, alttan 3 cm, sağ 2, sol 2 cm, girinti 1 cm olmalıdır.
 8. Başlık 14 punto, sayfa ortası, koyu ve tamamı büyük harf olmalıdır.
 9. Kaynaklar 9 punto olarak yazılmalı ve makalenin sonunda yer almalıdır.
 10. Yukarıdaki özelliklerde yazılar 3 adet printer çıktısı, CD ile birlikte derneğimize teslim edilecektir.
 11. İstenilen özellikleri içermeyen yazılar değerlendirilmeye alınmayacaktır.
 12. Aynı yazara ait tek yazarlı birden fazla yazı aynı sayı içerisinde yayınlanamaz.
 13. Göndermeler dipnotlar şeklinde değil, metin içinde ilgili yere açılacak parantezlerle yapılmalıdır. Parantez içindeki sıralama yazar(lar)ın soyadı, kaynağın yılı, sayfa numarası ya da numaraları şeklinde olmalıdır.
 14. Kaynakçada yazar ya da yazarların soyadları büyük harflerle, ilk adları İlk harf büyük sonrakiler küçük harflerle yazılmalıdır.
 15. Kaynakçada kaynaklar yazar soyadına göre alfabetik olarak sıralanmalıdır.
 16. İnternet kaynaklarında yazar ismi bulunmuyorsa, bu kaynaklar, kaynakçada yazarı belirli kaynaklar sıralaması sona erdikten sonra «İnternet Kaynakları» başlığında erişim tarihleri esasına göre sıralanmalıdır.
 17. Tablo, şekil, grafik ve resim için, alıntı yapılmışsa, kaynak mutlaka belirtilmelidir. Gösterilecek kaynak, tablo, şekil, grafik ve resmin hemen altında, 10 punto, 1 satır aralıklı olarak belirtilmelidir.
 18. Tablo, şekil, grafik ve resimlerin adları, tablo, şekil, grafik ve resimlerin sınırlarını aşmayacak şekilde, tablo, şekil, grafik ve resimlerin üstüne, Times New Roman, 10 punto, kalın, 1 satır aralıklı, sözcüklerin baş harfleri büyük olarak yazılmalıdır. 19. Yönerge dışı her hangi bir şekil koşulu üzerinde değerlendirme yapmak gerekiyorsa düzeltme yapılmasını isteme yetkisi Yayın Kurulu'na aittir
 19. Yayınlanması kabul edilen makaleler için yazarlardan en az birinin editörün gönderdiği yayın hakları sözleşmesini imzalaması gereklidir.
 20. Editör ve yayın kurulu, makalenin özünü değiştirmeksizin makalenin dergi yazım kurallarına uyması açısından gerekli olan değişiklikleri (yazı puntosu, yazı biçimi, sayfa no verme vb) yapabilir.
- Kaynakça 10 punto şeklinde çalışmanın sonunda düzenlenmelidir. Kaynakça makale metninden sonraki sayfadan başlatılmalı ve çalışmalar soyadına göre alfabetik olarak sıralandırılmalıdır. Aynı yazarın birden çok çalışmasına atıfta bulunulduğunda, yayın tarihi en eski olandan başlamalıdır. Aynı yazarın aynı tarihli birden fazla çalışmasına atıfta bulunulduğunda kaynaklar kaynakça ve metin içi atıflarda a,b,c,... harfleri kullanılarak numaralandırılmalıdır. Örnek; 2010a, 2010b, 2010c gibi. Bir yazarın tek ve birden fazla yazarlı çalışmasına atıfta bulunulması durumunda, önce tek yazarlı çalışmalar belirtilmelidir. Kaynakların yazılmasında standart APA 6 formatı kullanılmalıdır. (Örnek: Soyadı, Adının baş harfi. (Yıl), Eser Adı, Basıldığı yer: Basımevi.)
- APA kuralları için aşağıdaki bağlantıları ziyaret edebilirsiniz: Basics of APA Style Tutorial; (<http://flash1r.apa.org/apastyle/basics/index.htm>)
 - APA Formatting and Style Guide; (<https://owl.english.purdue.edu/owl/resource/560/01/>)
 - Mini-Guide to APA 6th for Referencing, Citing, Quoting (<http://library.manukau.ac.nz/pdfs/apa6thmini.pdf>)

İçindekiler

DEPRESYON ANKSİYETE STRES ÖLÇEĞİNİN(DASS 21) TÜRKÇE KISA FORMUNUN GEÇERLİLİK-GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI.....	78-91
EŞ SEÇİM STRATEJİLERİ, MÜKEMMELİYETÇİLİK VE DEĞER TERCİHLERİNİN EVLENMEMİŞ BİREYLERİN DUYGUSAL İLİŞKİ TERCİHLERİNE ETKİSİNİN LOJİSTİK REGRESYON ANALİZİ İLE İNCELENMESİ.....	92-104
TAM MALİYET VE NORMAL MALİYET YÖNTEMLERİNİN UFRS (TFRS) VE BOBİ FRS'DEKİ DÜZENLEMELER ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ.....	105-114
BALKANLAR'DA YTB VE TİKA'NIN TÜRK KAMU DİPLOMASİSİ KURUMLARI OLARAK FAALİYETLERİ ve TÜRKİYE'NİN BÖLGEDEKİ YUMUŞAK GÜCÜNE ETKİLERİ.....	115-131
PERFORMANS YÖNETİMİNDE KOÇLUK.....	132-136

DEPRESYON ANKSİYETE STRES ÖLÇEĞİNİN(DASS 21) TÜRKÇE KISA FORMUNUN GEÇERLİLİK-GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI¹

*Özer Yılmaz**
*Hakan Boz***
*Aytuğ Arslan****

ÖZET

Emek yoğun bir sektör olan turizm sektöründe, çalışanlar arasında depresyon stres ve anksiyeteye bağlı rahatsızlıkların günden güne hızla artmakta olduğu görülmektedir. Depresyon, stres ve anksiyete kaynaklı rahatsızlıkların 2020 yılına gelindiğinde dünyada en çok görülen ikinci rahatsızlık olacağı tahmin edilmektedir. Bu rahatsızlıkların yaygın olarak görülmesi aynı zamanda ülkelerin sağlık harcamaları, toplumsal barış, iş hayatı ve bireyler üzerinde oldukça önemli olumsuz etkileri olabilmektedir. Çalışmada 42 maddelik Depresyon Stres ve Anksiyete Ölçeği'nin uzun formunun kısa hali olan DASS 21'in geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Bu kısa formun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılarak hem bilimsel araştırmalarda daha az örneklem ile çalışma yapılabilmesini sağlamak hem de bireysel ve toplumsal ölçekte hayati etkileri bulunan depresyon stres ve anksiyeteye bağlı psikolojik rahatsızlıkların bireyler üzerindeki etkilerinin daha kolay araştırılabilmesini sağlamaktır. Bu kapsamda 618 örneklemden elde edilen veriler analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre ölçeğin faktör yüklerinin,41 ile ,81 arasında değiştiği görülmektedir. Ölçeğe ait verilerin güvenilirlik katsayıları da,755 ile ,822 arasındadır. Üç ayrı tahmin yöntemi kullanılarak analiz edilen verilerin sonuçlarına göre Depresyon Anksiyete ve Stres Ölçeği'nin 21 maddelik kısa formu geçerli ve güvenilir bir yapıya sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Depresyon, Anksiyete, Stres, Hizmet Sektörü, Turizm, DASS 21

THE VALIDITY AND RELIABILITY OF DEPRESSION STRESS AND ANXIETY SCALE (DASS21) TURKISH SHORT FORM

ABSTRACT

The disorders related to depression, stress and anxiety among employees seem to be increasing rapidly day by day in tourism which is labour-intensive sector. It is estimated that the disorders stemmed from depression, stress and anxiety will be the second most common illnesses on the earth till 2020. Increased prevalence these disorders may have crucial negative influences on health expenses of the countries, social peace, business life, and persons as well. Therefore, in this study, the confidence and validation check of DASS 21 which is short form of Depression, Stress and Anxiety Scale (DASS 42) has been carried out. By checking the confidence and validation of this short-form, not only does it enable to do scientific research with less samples, but also analyse much more easily the life threading impacts of the psychological disorders individually and publicly that are connected with depression, stress and anxiety. In this context, the data from 618 samples was analysed. According to the results, while the factor loads of the scale vary between ,41 and ,81, validity coefficient of the data belonging to the scale range from ,755 to ,822. According to the results of the data which were analysed by applying three different estimation method, short-form of Depression, Anxiety and Stress Scale with 21 items has valid and reliable structure.

Keywords: Depression, Anxiety, Stress, Services, Tourism, DASS 21

¹Bu çalışmanın özeti, Eurasia International Tourism Congress: EITOC-2016 kongresinde sunulmuştur

* Yrd. Doç. Dr. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Ö.S Uygulamalı Bilimler Fakültesi,

oyilmaz@bandirma.edu.tr

** Yrd. Doç. Dr. Uşak Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, hakan.boz@usak.edu.tr

*** Yrd. Doç. Dr. İzmir katip Çelebi Üniversitesi, Turizm Fakültesi, aytug.arslan@ikc.edu.tr

GİRİŞ

Dünya çapında en hızlı büyüyen, en çok istihdam sağlayan ve ekonomiye en çok gelir getiren sektörlerden biri olan turizm sektörünün (Koç ve Boz, 2014; Navickas ve Malakauskaite, 2015) gerek dünya gerekse ülkemiz için oldukça önemli bir sektör olduğu görülmektedir. Emek yoğun bir sektör olan turizm sektörünün yapısı gereği, hizmetlerin hazırlanmasından sunumuna kadar her aşamada çalışanların önemli rolü bulunmaktadır. Üretim sektörüne nazaran hizmet sektöründeki çalışanların yaklaşık %90'ı müşterilerle direkt temas halinde olabilmektedir (Koç, 2015). Bu nedenle hizmeti sunan personel ile hizmeti alan arasında kurulan etkileşim düzeyi, hizmetlerin pazarlanmasında kritik bir öneme sahip olabilmektedir. “Doyle’a (2008) göre müşterilerin hizmet işletmesini terk etmelerinin sebepleri %14 ürün / hizmet (çekirdek hizmet) ilgili problemler nedeniyle, %67’si ise çalışanlarla iletişim ve etkileşimde yaşanan problemler nedeniyledir” (aktaran, Koç, 2015). Bitner vd. (1990), tüketicilerin tatmini, işletmeye olan bağlılıkları ve işletmeye yeni müşteri kazandırmaları açısından çalışanların tüketicilerle olan etkileşimlerinin ve yaklaşımlarının etkili olduğunu ifade etmektedirler. Bu bağlamda araştırmanın öznesini turizm çalışanları ve çalışanlar üzerinde önemli etkisi bulunan duygusal faktörler oluşturmaktadır.

Duygular gerek bireysel gerekse de toplumsal ölçekte hayati öneme sahiptir (Thoits, 1989; Koç ve Boz, 2014). Duygular aynı zamanda toplumsal ve kişiler arası ilişkilerin düzenlenmesi açısından da önem arz etmektedir. (Campos ve Barret, 1984; Koç, Kılıç ve Boz, 2014; Boz, 2015). Bireysel ve toplumsal düzeyde hayati öneme sahip olan duygular genel olarak pozitif ve negatif olmak üzere ikiye ayrılabilir. Başarma, iyimserlik, mutluluk gibi duygular pozitif duygular olarak sınıflandırılırken anksiyete (anxiety), depresyon ve stres gibi duygular ise negatif duygular olarak sınıflandırılmaktadır (Fredrickson ve Joiner, 2002). Çalışmada incelenen stres, depresyon ve anksiyete negatif duygular arasında sınıflandırılmakta olup, bu duygular sadece işletmelerde çalışanları değil, toplumu da bir bütün olarak etkilemektedir (Kılıç, Boz, Koç, 2016: 319). Ayrıca bu duyguların, çalışanlar arasındaki ahengin bozulmasında da etkileri de bulunabilmektedir (Friedman, Tid, Currall ve Tsai, 2000).

Turizm sektöründe çalışanların üzerinde etkisi olan faktörleri araştıran çalışmalara bakıldığında çalışmaların genellikle kişilik (Geurts, Schaufeli ve Rutte, 1999; Dole ve Schroeder, 2001; Chiu ve Francesco, 2003; Zimmerman, 2008) ve demografik (Kellough ve Osuna, 1995; Stier ve Lewin-Epstein, 2001; Bertelli, 2007) değişkenler ile olan ilişkilerine bakıldığı görülmektedir. Bununla birlikte iş tatmini (Egan, Yang ve Bartlett, 2004), örgütsel bağlılık (Schwepker, (2001) ve örgütsel adalet (Berg, 1991; Randall ve Mueller, 1995) gibi psikolojik faktörlerin de incelenmesine rağmen depresyon stres ve anksiyete gibi faktörlerin çalışanlar ve sunulan hizmet açısından etkisinin incelendiği çalışmaların oldukça kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu sebeple yapılan çalışmada turizm sektörünün paydaşları üzerinde önemli etkileri olabileceği düşünülen stres anksiyete ve depresyon ölçeğinin kısa formunun Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği incelenecektir.

LİTERATÜR TARAMASI

Depresyon

Genel olarak birkaç hafta boyunca üzüntü durumunun yaşanması, beden, düşünce ve duygudurum düzeyinde olumsuz etkileri olan bir rahatsızlık olarak tanımlanmaktadır (Johnson ve Indvik, 1997; National Institute of Mental Health, 2007) ve son yıllarda oldukça yaygın görülen psikolojik bir rahatsızlıktır. “Depresyon 1990’da Dünya’da en yaygın görülen dördüncü rahatsızlık iken, 2020 yılında Dünya’da en yaygın olarak görülen ikinci rahatsızlık olması beklenmektedir” (Yumuşak ve Boz, 2013, 373). Çalışanlar arasında ise en sık görülen üçüncü (%9,1) rahatsızlıktır (Kılıç, Boz, Koç, 2016: 319).

Depresyonun çeşitli toplumlardaki yaygınlığına bakıldığında Amerika’da yaklaşık 18 milyona yakın insanı etkilemektedir (Shoor, 1994; Johnson ve Indvik, 1997). Hollanda’da yaşayan kadınların %20’sinde erkeklerin yaklaşık %11’inde (Bijl vd.1998), Hırvatistan’da yaşayan kadınların %20’sinde erkeklerin %9’unda (Szadoczky vd., 1998) hayat boyunca majör depresif rahatsızlığa yakalanabilmektedir. Avrupalıların ortalama %8’i bir yıl içinde majör depresif rahatsızlık yaşamaktadır (McDowell vd., 2004). “Depresyon herhangi bir yaşta başlasa da ortalama başlangıç 20’li yaşların ortalarında olmaktadır. Epidemiyolojik veriler başlangıç yaşının son yıllarda daha erken yaşlara kaydığını göstermektedir” (Deniz ve Sümer, 2010: 117).

Genel olarak depresyonun belirtileri (Brenitz, 1993; Johnson and Indvik, 1997; APA, 2000; Hackett, 2001; Chima, 2005; Alexander, 2009);

- Düşünmede zorluk yaşama,
- Konsantrasyon eksikliği,
- Hafıza güçlükleri,
- Sürekli üzüntü, endişe ve kendini boşlukta hissetme hali,
- Olaylara sinirli tepki verme,
- Başkalarını suçlama eğilimi,
- İştahta artma ya da azalma,
- Kendini değersiz hissetme,
- Genellikle hoşlanılan şeylerden hoşlanmama ve ilgilenmeme,
- İntihar etme düşünesi,
- Sigara tüketiminin artması,
- Koroner kalp rahatsızlıkları,
- Motivasyon kaybı olarak sıralanabilir.

Depresif rahatsızlıklar, bu rahatsızlığı yaşayanları olduğu gibi yakın çevresini, çalıştığı işletmeyi, sigorta şirketlerini, toplumu ve ülke ekonomisini (sağlık harcamaları sebebiyle) olumsuz etkilemektedir (Johnson ve Invik, 1997; Handrich, 2000; Greenberg ve Birnbaum, 2005). Depresif rahatsızlıkların ulusal boyutta kişi başı maliyeti Almanya’da 2.240 dolar (Salize vd., 2004), Amerika’da 1.126 dolar (Greenberg vd., 2003) ve Avustralya’da ise 2488 doları (Hawtorne vd., 2003) bulabilmektedir. Depresyon kaynaklı rahatsızlıkların 2005 yılında Avrupa’ya olan maliyeti 120 milyar dolar olarak belirlenmiştir (Sobocki vd., 2006). Amerika’da ise depresyondan kaynaklı yıllık sağlık harcamalarının maliyetininin 26.1 milyar dolar, depresyon kaynaklı verim düşüklüğünün yıllık maliyetininin ise 51.5 milyar dolara kadar ulaşabildiği tahmin edilmektedir (Conti and Burton, 1994; Stewart vd., 2003; Lerner vd., 2004). Anderson’a (1993) göre çalışanların yaşadığı en önemli beş problemden biridir. Stoudemire’in (1986) çalışmasına göre depresyonun en önemli etkisi işletmelerdir. Buna göre depresyondan kaynaklı oluşan maliyetin üçte ikisi işletmelere yansımaktadır. Johnson ve Invik’e (1997) göre depresif rahatsızlık yaşayan bir çalışanın işletmeye olan ortalama maliyeti 3.000 dolar civarındadır. Eğer çalışan tedavi edilmez ise bu maliyet iki katına kadar çıkabilmektedir. Greenberg ve Birnbaum’a (2005) göre depresif rahatsızlık yaşayan çalışanların işletmelere yıllık maliyeti 10 milyar doları bulmaktadır. Bu rakam rahatsızlıklardan kaynaklanan toplam maliyetin %61’ine denk gelmektedir.

Anksiyete

Anksiyete (Endişe) birey tarafından istenmeyen bir durumla karşılaşıldığında algılanan tehlike, gerilim ve korku hali olarak genellikle de sinirli bir davranış ile sonuçlanan bir duygu olarak tanımlanabilir. Barlow’a (2000) göre anksiyete genellikle gelecek ile ilgili endişelerden kaynaklanmaktadır. Depresyon ise genellikle geçmiş deneyimlerden kaynaklanmaktadır. Çalışmalara bakıldığında anksiyete yaşayanların depresyona yakalanma olasılığı bulunmaktadır (Wetherell, Gatz ve Pedersen, 2001, Mineka, Watson ve Clark, 1998; Brown, Chorpita ve Barlow, 1998). Wetherell vd’nin (2001) çalışmasına göre anksiyete önemli oranda depresyon sebep olmaktadır. Kessler’in (1997) çalışmasına göre insanların hayatı boyunca anksiyeteye yakalanma oranı %74.1’dir.

Genel olarak anksiyetenin belirtileri olarak (Rosen ve Schulkin, 1998; APA, 2000; Gu, Huang ve Luo, 2010; APA, 2013);

- Konsantrasyon eksikliği,
- Nöral süreçlerdeki değişim (*örneğin, amigdala ve hipokampus gibi*)
- Uyku düzensizliği,
- Kötü düşüncelere takılma,
- Tedirginlik yaşama,
- Stresle baş etme ve problem çözme becerisinin zayıflığı,
- Duygusal istikrarsızlık,
- Kötümserlik,
- Duygusal ya da fiziksel olarak suiistimal edilme,
- Travma yaşama,
- Kültürel normlar,
- Tehdit algılama,
- Yakın çevre gibi etkenler sayılabilir.

Anksiyetenin psikolojik, sosyal ve iş hayatına yönelik olarak pek çok etkisinin olduğu söylenebilir. Stewart vd.,'nin (2003) çalışmasına göre anksiyete yaşayan çalışandan kaynaklanan maliyet işe devamsız bir çalışanın oluşturduğu maliyetten 4.6 kat daha fazla olduğu belirtilmektedir. Aynı zamanda anksiyeteye sahip bir çalışanın iş verimliliği en az %10 düşmektedir (Weiller vd., 1998). Anksiyete kaynaklı ekonomik kaybın Amerika'da 1990'lı yıllarda bile yıllık olarak 42-47 milyar doları arasında olduğu tahmin edilmektedir (Rice ve Miller, 1998). Greenberg'e (1999) göre anksiyete kaynaklı rahatsızlık yaşayan her bir çalışanın iş ile ilgili maliyeti 256 doları bulmaktadır.

Stres

Bireysel ve toplumsal ölçekte giderek daha fazla gündemde yer alan stresi en basit tanımıyla sürekli hissedilen ruhsal gerilim olarak tanımlamak mümkündür. Lazarus (1966) stresin talepler ve iyi oluş hallerine yönelik tehditler karşısında bireyin yeteri düzeyde başarı sağlamayacağını hissettiğinde ortaya çıktığını belirtirken Raymond (2000) stresin bireylerin bazı durumlarla başa çıkamayacaklarından endişe duymalarıyla ortaya çıktığını ifade etmiştir. Selye (1936) stresin fiziksel, zihinsel ve duygusal adaptasyon gerektiren bir değişime vücudun reaksiyonu olduğunu belirtmektedir. Tanımlarda ön plana çıkan ortak noktalar; baskı, beklenti ya da tehdit kaynaklı kişisel bir deneyim olması ve bireyin mücadele kabiliyetinin ya da en azından kendi yeterliliği konusundaki algısını olumsuz etkilenmesidir.

Genel olarak stresin belirtileri şunlardır (APA, 2000);

- Suçluluk hissetme,
- Hüzün,
- Asabiyet,
- Uyku düzeninde değişme,
- İştah ve kiloda değişim,
- Karar verirken konsantrasyon eksikliği,
- Olumsuz düşünceler,
- Dikkat eksikliği,
- Huzursuzluk,
- Diğer çalışanlar ile çatışma yaşama,
- İletişimin zayıflaması

Stresin yaşanması ülkelere göre değişebildiği gibi sektörler için de değişmektedir. Avrupa İş Güvenliği ve Sağlık Ajansı'nın (2009) hazırlanmış olduğu rapor 2005 yılı itibarıyla Avrupa Birliği ülkeleri arasında stresin en fazla yaşandığı dördüncü sektör turizm sektörüdür. Başka çalışmalarda da turizm sektöründe çalışanların yaşadıkları stresin oldukça fazla olduğu belirtilmektedir (Zohar ve Monachello, 1996). Blaedel, Hansen ve Nielsen'e (2005) göre de turizmde çalışma ortamı stres ve gerginlik barındırmaktadır.

Çalışanların yaşam kalitesini dahi etkileyen stres (Dyck, 2001) ve stresi oluşturan sebepler günümüzde oldukça araştırılan konulardan biri haline gelmiştir. Buna göre stresi oluşturan nedenler (Brymer, Perrew ve Johns, 1991; Lo ve Lamm 2005; Qureshi vd., 2013; Liyanage vd; 2014; Chan vd., 2015) ; Aşırı iş yükü, Rol belirsizliği, Çalışma şartları, Ücret, Zaman baskısı, Sosyal İmaj, Uzun çalışma saatleri, Üst kademe yönetici desteği, İş yaşam dengesi Rol çatışması, Geri-bildirim eksikliği, Zayıf iletişim, huysuz tüketiciler, Özyönetim eksikliği, Performans baskısı, düşük düzensiz gelir, Uzun çalışma saatleri, Gelecek beklentileri kariyer geliştirme olanaksızlığı ve İş güvensizliğidir.

Çalışmalara bakıldığında stresin gerek bireysel gerekse de toplumsal boyutta oldukça önemli zararları bulunmaktadır. İş kazalarının %85'inin stres kaynaklı olduğu tahmin edilmektedir. Bu iş kazalarının ise yıllık maliyetinin 132 milyar dolar olduğu tahmin edilmektedir. (Ramanathan, 1995; Chima, 1997; Felling, 1996). Atkinson'a (2000) göre stres kaynaklı rahatsızlıkların Amerika'da iş hayatına yıllık maliyetinin 200-300 milyar doları civarındadır. Parent-Thirion vd., (2007) tarafından yapılan çalışmaya göre Avrupa Birliği'ne üye ilk 15 ülkenin çalışanlarının % 20'sinin, yeni üye 10 ülkenin ise çalışanlarının % 30'unun stres kaynaklı rahatsızlıklar sebebiyle risk altında olduğunu göstermektedir.

Malik vd., (2011) ile Hammad vd.,'nin (2012) çalışmalarına göre çalışanların işe karşı olumsuz tutum takınarak işi aksatmalarında stresin başlıca etken olduğu belirtilmektedir. Arshadi ve Damiri (2013) yüksek seviyede stres yaşayan çalışanların sağlık sorunları yaşadıklarını, üretkenliklerini yitirdiklerini ve işe yoğunlaşamadıklarını belirtmektedirler. Levi (2002) iş stresi ve buna bağlı sağlık problemlerinin 2004 öncesi

Avrupa Birliği üyesi 15 ülke için yıllık 265 milyar € tutarak gayri safi milli hâsılanın % 3 ile % 4'ü arasında olduğunu ifade etmiştir.

Hon vd.,'nin (2013) belirttiği gibi stres çalışanların psikolojik sağlığına ve buna bağlı olarak işletmelerin hizmet kalitesi ve örgütsel etkinliğine olumsuz etkisinden dolayı en çok çalışılan araştırma konularından biri olmuştur. Tsaur ve Tang (2012) ise konaklama sektörünün; emek-yoğun, sık rotasyon, fazla iş yükü, anti-sosyal çalışma saatleri, müşterilerle yoğun iletişim ve yüksek duygusal emek gerektiren yapısıyla oldukça stresli bir sektör olduğunu belirtmektedir. Buna karşın turizm sektöründe stres kaynaklı rahatsızlık yaşayan çalışanların işletmeye ve tüketicilere olan etkisini araştıran çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Konaklama işletmelerinde çalışanların stres kaynaklı rahatsızlıkları departmanlara göre değişiklik gösterebilmektedir. Faulkner ve Patiar (1997) tarafından yapılan konaklama işletmelerinde önbüro çalışanlarının diğer departman çalışanlarına göre daha fazla strese maruz kaldığını ortaya koyan araştırmalar da konuyu başka yönüyle ele almaktadır. Kılıç, Boz ve Koç'un (2015) çalışmasına göre ise en çok mutfak (%42.3) ve restoran/servis (%38.50) çalışanlarının stres yaşadığı görülmektedir. O'Neill ve Davis'in (2011) otel çalışanları üzerinde yaptığı çalışmaya göre stresin çalışanların işten ayrılma eğilimini artırdığını ortaya koymuştur. Sheraz vd., (2014) ise rol belirsizliği, rol çatışması ve aşırı iş yükünün iş stresinin oluşmasına katkı sağladığını, iş stresi yaşayanların %60'ının iş memnuniyetsizliği yaşadıklarını, bu duygunun artmasıyla işten ayrılma niyetinin de yükseldiğini belirtmişlerdir.

Mentörlük programı uygulanan işletmelerde bile çalışanlar üzerinde stresin olumsuz etkilerinin tam olarak giderilemediği görülmektedir. Kim vd.,'nin (2015) konaklama işletmelerinde üzerinde yaptığı çalışma her ne kadar aldıkları rehberlik hizmeti sayesinde stres seviyelerinin azaldığını hissetmeler de stresin çalışanların iş memnuniyetini ve örgütsel bağlılığını büyük ölçüde olumsuz etkilediğini, işletmesinden memnun olan çalışanların olmayanlara göre daha az işten ayrılma niyeti gösterdiğini, örgütsel bağlılığın iş memnuniyetsizliğinin azaltılmasında önem bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Aynı çalışma tüketicilerin yüksek kalitede hizmet beklediği konaklama işletmelerinde çalışanların daha ağır strese maruz kaldıklarını belirtirken, Varca (1999) çalışanların yaşadığı stres ile hizmet kalitesi arasında negatif ilişki bulmuştur. Çalışmaya göre daha az strese maruz kalan çalışanların diğerlerine göre daha kaliteli hizmet sunduklarını ifade etmiştir.

Yukarıdaki verilere göre çalışanlardaki depresyon stres ve anksiyete kaynaklı duygudurum bozuklukları hem ülkelerin sağlık harcamaları hem de işletmelerde iş verimsizliği açısından oldukça önemli olduğu söylenebilir. Buna karşın özellikle turizm işletmelerinde depresyon stres ve anksiyetenin etkileri ile ilgili çalışmaların ise oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte depresyon stres ve anksiyete ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik yapılmış çalışması ölçeğin 42 maddelik olan uzun formu için yapılmış olup kısa formunun Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması henüz bulunmamaktadır. Bu çalışma ile depresyon stres ve anksiyete ölçeğinin kısa formunun Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yaparak hem işletmelerde ölçeğin daha rahat uygulanmasını sağlamak hem de toplumsal ve bireysel ölçekte yaygın olumsuz etkisi olan depresyon, stres ve anksiyetenin çalışanlar üzerindeki etkisinin araştırılmasını kolaylaştırmaktır.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı sosyal bilimler alanında sıklıkla kullanılan Depresyon Stres Anksiyete ölçeğinin (DASS) kısa formu olan 21 soruluk versiyonunun Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapmak. Aynı zamanda yapılan geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini farklı ve yenilikçi yöntemleri de kullanarak test ederek bu yöntemlerin birbirleri arasındaki tutarlılığı ölçmektir.

Örneklem, Veri Toplama Aracı ve Veri Toplama Yöntemi

Lovibond ve Lovibond (1995) Tarafından geliştirilen Depresyon Anksiyete Stres Ölçeği (DASS) 42 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 0 "bana hiç uygun değil", 1 "bana biraz uygun", 2 "bana genellikle uygun", ve 3 "bana tamamen uygun" şeklinde 4'lü likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. DASÖ' de 14'ü depresyon, 14'ü anksiyete ve 14'ü stres boyutlarına ait olmak üzere toplam 42 madde bulunmaktadır (Tümkeya vd. 2009).

Brown vd., (1997) bu ölçeğin daha kısa formlarının da aynı ölçümü gerçekleştirebilecek geçerliliğe sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışmada kullanılan 21 soruluk DASS ölçeği Henry ve Crawford, (2005) ve Mahmoud vd., (2010) çalışmalarından alınmıştır. Bu ölçekte (DASS-21) depresyon, stres ve anksiyete boyutlarını ölçmek için 7'şer soru bulunmaktadır. Ölçek 4'lü Likert Tipi Ölçek olup; 0 "bana uygun değil", 1 "bana biraz uygun", 2 "bana genellikle uygun", ve 3 "bana tamamen uygun" şeklinde kodlanmıştır. Kısa ölçeğin

geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında kullanılan Türkçe ifadeler için Nazan ve Bilgel (2010) ve Akın ve Çetin'nin (2007) çalışmalarından faydalanılmıştır. Oluşturulan anket formu 2014 Mayıs ayında Balıkesir Üniversitesi B.E.S.Y.O. ve Bandırma 17 Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.'de öğrenim gören 618 öğrenciden kolayda örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 20, Amos 20, Lisrel 8.8, Factor 10.3 ve SmartPLS 2.0 paket programları yardımı ile analiz edilmiştir.

VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

Geçerlilik Çalışmaları

Çalışmada kullanılan ölçeğin geçerlilik çalışmasının yapılmasında Doğrulayıcı Faktör Analizi'nden (DFA) yararlanılmasına karar verilmiştir. "Doğrulayıcı faktör analizi, geleneksel yöntemle yapılan faktör analizlerinden farklı olarak, daha önceden araştırmacı tarafından belirlenmiş bir faktöriyel yapının doğrulanmasını test etmek amacıyla kullanılır" (Yılmaz, 2014, 132). Araştırmada kullanılan DASS 21 ölçeğinin faktör yapıları daha önce Henry ve Crawford, (2005) tarafından belirlendiğinden; ayrıca bir ölçeğe ilişkin geçerliliğin test edilmesinde DFA daha önceki birçok çalışmada (Akın vd., 2015; Külekçi ve Özgan, 2015; Büyükgöze-Kavas, 2012; Ok, 2011; Henry ve Crawford, 2005 vb.) kullanıldığından ölçek geçerliliği için DFA tercih edilmiştir.

Ölçeğe ilişkin DFA analiz yönteminin seçiminde öncelikle veriye ilişkin normallikler ve uç değerlerin tespiti sağlanmıştır. Anket ile toplanan maddelere ait verilerde herhangi bir uç değer olmadığı görülmüş ve ilgili verilerin normalliği basıklık çarpıklık değerleri ile Kolmogorov-Smirnov (K-S) ve Shapiro-Wilk (S-W) sınamasına tabi tutulmuştur. Elde edilen sonuçlar Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1 incelendiğinde, ölçekte yer alan tüm maddelerin K-S ve S-W testlerine ait anlamlılık değerleri 0,000 çıktığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre maddelerin normal dağılmadığı görülmektedir. Ancak Tabachnick ve Fidell, (2013) ölçeklerde yer alan ifadelere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin $-/+1,5$ değerinin altında kamasının, verinin normal dağılıma yaklaştığının bir göstergesi olduğunu ifade etmektedir.

Tabloda yer alan ifadelerin bazılarının (A5, D3) normallik sınırları dışında çarpıklık ve basıklık değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca tüm ifadeler için çoklu normallik değeri de oldukça yüksek çıkmıştır ($\chi^2=66,549$). Bu sonuçlar doğrultusunda DFA analizinde normallik varsayımı istemeyen yöntemlerin kullanılmasının gerekli olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 1. Ölçeğe İlişkin Normallik Testi Sonuçları

Soru No	İfade	Çarpıklık	Basıklık	K-S (p) değeri	S-W (p) değeri
ANKSİYETE					
A1	Ağızımda kuruluk olduğunu fark ettim	,750	,241	0,000	0,000
A2	Suluk almada zorluk çektim (<i>örneğin fizik egzersiz yapmadığım halde aşırı hızlı nefes alma, nefessiz kalma gibi</i>)	1,028	,580	0,000	0,000
A3	Geçerli bir neden olmadığı halde korktuğumu hissettim	1,263	1,173	0,000	0,000
A4	Panik haline yakın olduğumu hissettim	,935	,402	0,000	0,000
A5	Panikleyip kendimi aptal durumuna düşüreceğim durumlar nedeniyle endişelendim	1,534	2,036	0,000	0,000
A6	Vücudumda (<i>örneğin ellerimde</i>) titremeler oldu.	1,128	,877	0,000	0,000
A7	Fiziksel egzersiz söz konusu olmadığı halde kalbimin hareketlerini hissettim (<i>kalp atışlarımın hızlandığını veya düzensizleştiğini hissettim</i>)	1,301	1,207	0,000	0,000
DEPRESYON					
D1	Hiç olumlu duygu yaşamadığımı fark ettim	,955	,836	0,000	0,000
D2	Hiçbir beklentimin olmadığı hissine kapıldım	1,124	1,124	0,000	0,000
D3	Birey olarak değersiz olduğumu hissettim	1,508	1,983	0,000	0,000
D4	Hayatın değersiz olduğunu hissettim	1,269	1,014	0,000	0,000
D5	Kendimi perişan ve hüzünlü hissettim	1,090	,824	0,000	0,000
D6	Hiçbir şey bende heyecan uyandırmıyordu	1,071	,711	0,000	0,000
D7	Bir iş yapmak için gerekli olan ilk adımı atmada zorlandım	,846	,342	0,000	0,000
STRES					
S1	Olaylara aşırı tepki vermeye meyilliyim	,539	-,155	0,000	0,000

S2	Kendimi gevşetip salıvermek zor geldi	,780	,286	0,000	0,000
S3	Sinirsel enerjimi çok fazla kullandığımı hissettim.	,443	-,398	0,000	0,000
S4	Alınan olduğumu hissettim	,718	,219	0,000	0,000
S5	Gevşeyip rahatlamakta zorluk çektim	,917	,571	0,000	0,000
S6	Beni yaptığım işten alıkoyan şeylere dayanamıyordum	,594	-,264	0,000	0,000
S7	Kışkırtılmakta olduğumu hissettim	1,335	1,242	0,000	0,000
Çoklu Normallik Değeri*: 66,549					

*Çoklu normallik değeri AMOS 20 paket programı yardımı ile hesaplanmıştır.

Çalışmanın geçerliliğini arttırmak amacıyla verilerin dağılımında normallik varsayımı istemeyen; Ağırlıklandırılmamış En Küçük Kareler Yöntemi (ULS), Genelleştirilmiş En Küçük Kareler Yöntemi (GLS), Kısmi En Küçük Kareler Yöntemi (PLS) ve Diyagonal Ağırlıklandırılmış En Küçük kareler Yöntemi (DWLS) birlikte kullanılmıştır.

Bu yöntemlerden ULS ve GLS için AMOS 20; PLS yöntemi için SmartPLS 2.0; DWLS yöntemi için ise Lisrel 8.8 paket programlarından yararlanılmıştır. ULS, GLS ve PLS yöntemleri için standart matrislerden yararlanılırken; DWLS yönteminin çalışabilmesi için gerekli olan asimptotik kovaryans matrisi Lisrel 8.8 paket programı ile oluşturulmuştur. AMOS 20, Smart PLS 2.0 ve Lisrel 8.8 paket programları yardımı ile yapılan DFA analizlerine ilişkin sonuçlar Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2’de yer alan değerler incelendiğinde, tüm ifadelerle ait yük değerlerinin istatistikî olarak anlamlı olduğu ve ilgili yapıya kabul edilebilir düzeyde bir yük değerine sahip olduğu görülmektedir. Modellere ilişkin uyum değerleri incelendiğinde ULS, GLS ve DWLS yönteminin uyum iyiliği değerlerinin, kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu (Yılmaz, 2014) görülmektedir. Dolayısı ile bu 3 yöntemle göre yapı geçerliliği sağlanmaktadır. PLS yönteminde ise genel kabul görmüş bir uyum iyiliği değeri bulunmamaktadır. Ancak Fornell ve Larcker’a göre (1981) kurulan gizil yapıların geçerli olabilmesi için bu yapılara ait AVE (**Açıklanan Ortalama Varyans**) değerlerini 0,50 ve üstünde olması gerektiğini belirtmiştir. Yapılan incelemede depresyon değişkenine ilişkin AVE değerinin 0,49; anksiyete değişkenine ilişkin AVE değerinin 0,47; stres değişkenine ait AVE değerinin ise 0,41 olduğu görülmüştür. Dolayısı ile PLS algoritmasına göre kurulan DFA modeli istenilen geçerliliği sağlayamadığı görülmektedir.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Yapı	İfade	ULS Yük Değeri*	GLS Yük Değeri*	PLS Yük Değeri*	DWLS Yük Değeri*
Anksiyete	A1	,51	,53	,57	,58
	A2	,58	,63	,67	,65
	A3	,63	,64	,68	,71
	A4	,58	,60	,67	,64
	A5	,67	,67	,72	,78
	A6	,69	,70	,73	,77
	A7	,64	,66	,73	,72
Depresyon	D1	,66	,69	,64	,72
	D2	,68	,69	,73	,77
	D3	,64	,70	,73	,73
	D4	,58	,62	,74	,64
	D5	,75	,74	,76	,81
	D6	,56	,60	,67	,64
	D7	,54	,55	,59	,61
Stres	S1	,49	,57	,64	,56
	S2	,60	,65	,68	,66
	S3	,58	,66	,70	,64
	S4	,56	,58	,62	,62
	S5	,66	,72	,70	,73
	S6	,41	,41	,52	,46
	S7	,59	,60	,60	,70
Uyum İyiliği Değerleri (ULS): GFI:985, AGFI:982, RMR:028, NFI:979,					
Uyum İyiliği Değerleri (GLS): cmin/df ² : 2,582, GFI:926, AGFI:908, RMR:036, RMSEA:051					
Uyum İyiliği Değerleri (DWLS): cmin/df: 2,842, GFI: 99, AGFI:98, RMR:052, NFI:98, RMSEA:049 ³					

² Ki kare/serbestlik derecesini ifade eder

³ RMSEA için %90 güven aralığı değeri= ,043-055

* Tabloda yer alan tüm yük değerleri %95 güven düzeyinde istatistikî olarak anlamlıdır ($t > -1,96$).

Güvenilirlik Çalışması

Yapılan analizler sonucunda ULS; DWLS ve GLS yöntemleri ile geçerliliği kabul edilen ölçeğin güvenilirliklerinin incelenmesinde genel kabul görmüş Cronbach'ın Alfa yönteminin yanında doğrusal bağıntılar için güvenilirlik tahminlerinde kullanılacak diğer bir güvenilirlik katsayısı olan; Heise ve Bohrnstedt (1970) tarafından önerilen omega katsayısı kullanılmıştır (aktaran Ercan ve Kan, 2004, 213). Sosyal bilimler analindeki çalışmalara bakıldığında çalışmalarda güvenilirlik analizi yapılırken genellikle Cronbach Alpha (α) değerinin kullanıldığı görülmektedir. Buna karşın Monte Carlo Simülasyon çalışmalarına göre McDonald'ın Omega (ω) değeri anketten elde edilen verileri en iyi "best estimate" tahmin eden yöntemdir (Zinbarg vd., 2006; Zinbarg, Revelle ve Yovel, 2007). Bu nedenle verilerin güvenilirliğinin hesaplanmasında McDonald'ın Omega (ω) değeri de hesaplanmıştır. McDonald'ın Omega (ω) değeri Cronbach Alpha (α) değeri gibi bire yaklaştıkça anketten elde edilen verinin güvenilirliğinin daha güvenilir olduğunu ifade etmektedir. Birden fazla yöntemin kullanılması sayesinde yapılarla ilişkin güvenilirliklerin daha doğru tespit edilmesi amaçlanmıştır. Elde edilen güvenilirlik değerleri Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Yapılara İlişkin Güvenilirlik Değerleri

Yapı	İfade Sayısı	Alfa Değeri	Omega Değeri ⁴
Anksiyete	7	,808	,809
Depresyon	7	,819	,822
Stres	7	,755	,756

Tablo 3 incelendiğine, boyutlara ait Cronbach Alfa ve Mc Donald Omega değerlerinin oldukça yüksek çıktığı görülmektedir. Bu durumda yapıların oldukça güvenilir şekilde oluştuğu anlaşılmaktadır. Ayrıca SPSS 20 paket programı yardımıyla yapılan analizler sonucunda, herhangi bir sorunun ölçekten çıkarılmasının güvenilirlik değerlerinde bir artış meydana getirmeyeceği de anlaşılmıştır. Dolayısı ile yapılar mevcut halleri ile en yüksek güvenilirlik değerlerine sahiptir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Küresel ölçekte turizm sektöründe gerek rekabetin artması gerekse de değişen müşteri istek ve beklentilerine cevap verebilme yolunda işletmelerin elindeki en önemli faktörlerden birinin çalışanlar olması sebebiyle çalışanların işletmeye karşı olan tutumlarının oldukça önemli olduğu ileri sürülebilir. Aksu'ya (2008) göre çalışanlar, turizm işletmelerinin sürdürülebilirliğinde ve sosyal hedeflerinin gerçekleştirilmesinde kilit role sahiptir. Bu nedenle çalışanların kendilerine, işe ve topluma olan tutumlarının, duygu durum düzeylerinin ve psikolojik olarak iyi oluş durumlarının işletmeler tarafından (örneğin yöneticiler veya insan kaynakları departmanı tarafından) belirli periyotlar ile takip edilmesi, ölçülmesi ve belirlenen psikolojik rahatsızlıkların giderilmesi için gerekli çabaların gösterilmesi turizm işletmelerinin gerek hizmet kalitesi gerekse de finansal performansı açısından oldukça önemli olduğu söylenebilir. Bununla birlikte çalışanlara stres, anksiyete ve depresyon ile başa çıkma becerilerinin kazandırılması çalışanların bu mental rahatsızlıkları yaşamadan zihinsel ve psikolojik sağlıklarını korumaları açısından da faydalı olacaktır.

İnsanların psikolojik duygu durumlarının ölçümü için literatürde yer alan en önemli ölçeklerden biri olan Lovibond ve Lovibond (1995) tarafından geliştirilen Depresyon Anksiyete Stres (DASS) ölçeği 42 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan soru sayısının fazlalığı, veri toplama ve analiz sürecini de zorlaştırmaktadır. Bazı yazarlara göre ölçekteki madde sayısı arttıkça katılımcıları yormakta ve daha az güvenilir cevaplar vermesini sağlamaktadır (Burisch, 1984; Saucier, 1994; Burisch, 1997; Gossling, Rentfrow and Swan, 2003). Aynı zamanda bir boyutu ölçmek için benzer soruların sıklıkla sorulması da katılımcıları yorduğu ve hayal kırıklığına uğrattığı gibi daha az madde ile ölçülmesi de ters etki yapmaktadır (Robins, 2001).

Bu sebeple çalışmada işgörenler, işletmeler ve toplumsal boyutta oldukça önemli etkileri bulunan ve bireylerin depresyon stres ve anksiyete ile ilgili duygu durumunu ölçen Depresyon Stres ve Anksiyete Ölçeğinin daha önce çok fazla kullanılmamış olan 21 maddelik kısa formunun (DASS 21) Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Geçerlilik çalışması için farklı tahminciler (ULS, GLS, PLS, DWLS) dayanan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmış ve genel olarak tüm yapıların yeterli geçerliliğe sahip olduğu

⁴ Omega katsayısı Factor 10.3.01 paket programı yardımı ile hesaplanmıştır.

anlaşılmasıdır. Geçerli olduğu tespit edilen yapılara ilişkin güvenilirlikler de Cronbach Alpha ve McDonald'ın Omega katsayıları ile ölçülmüş ve tüm yapıların oldukça yüksek güvenilirlik değeri aldığı anlaşılmıştır.

DASS Ölçeği'nin kısa formunun Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirlik çalışmasının yapılması ile bundan sonraki çalışmalarda hem daha kolay veri toplanabilmesi hem de kaynakların (zaman, para gibi) daha etkin kullanılabilmesi için Depresyon Stres ve Anksiyete ölçeğinin 21 maddelik kısa formu araştırmacılar tarafından kullanılabilir. Aynı zamanda gerek hizmet kalitesinin korunmasında ve müşteri tatmininin sağlanmasında gerekse de işletmeler arasındaki rekabette hayati öneme sahip olan çalışanların depresyon stres ve anksiyete düzeyleri bu form ile belirli periyotlar ile ölçülerek olası kötü sonuçların önüne geçilebilir.

KAYNAKLAR

- Akın, A., Yalnız, A., Özçelik, B., Kazaz, N. & Odabaşı, Ş. (2015)Çekirdek İnançlar Envanteri Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 35: 25-31
- Akın, A. & Çetin, B. (2007). The depression anxiety and stress scale (DASS): The study of validity and reliability. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 7(1), 260-268.
- Aksu, A. (2008). Employee turnover - calculation of turnover rates and costs. Dana V. TESONE (der), *Handbook of Hospitality Human Resources Management* içinde, Burlington: Elsevier Ltd.
- Alexander, S. A. N. D. R. A. (2015). Cognitive Responses to Stress, Depression, and Anxiety and Their Relationship to ADHD (Attention Deficit Hyperactivity Disorder) Symptoms., Yayınlanmamış Doktora Tezi, Queen's University, Kingston, Ontario, Canada
- American Psychiatric Association (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders, fifth edition*. Arlington, VA: American Psychiatric Association. <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596>
- American Psychiatric Association. (2000). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-IV-TR) (4th Ed)*. Washington, DC: American Psychiatric Association.
- Anderson, J.R. (1993). *Rules of the Mind*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Arshadi, N. & Damiri, H. (2013). The relationship of job stress with turnover intention and job performance: Moderating role of OBSE. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 84, 706-710. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.631>
- Atkinson, W. (2000). When stress won't go away, *Human Resource Magazine*, 5(12), 104- 10.
- Barlow, David H. (2000). Unraveling the mysteries of anxiety and its disorders from the perspective of emotion theory. *American Psychologist*, 55(11), 1247–1263. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.11.1247>
- Berg, T. R. (1991). The importance of equity perception and job satisfaction in predicting employee intent to stay at television stations. *Group & Organization Management*, 16(3), 268-284. <https://doi.org/10.1177/105960119101600303>
- Bertelli, A. (2007). Bureaucratic turnover and democratic governance: Evidence from the U.S. Internal Revenue Service. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 17(2), 235-258. <https://doi.org/10.1093/jopart/mul003>
- Bijl, R. V., Ravelli, A., & Van Zessen, G. (1998). Prevalence of psychiatric disorder in the general population: results of The Netherlands Mental Health Survey and Incidence Study (NEMESIS). *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 33(12), 587-595. <https://doi.org/10.1007/s001270050098>
- Bitner, M. J., Booms, B. H., & Tetreault, M. S. (1990). The service encounter: diagnosing favorable and unfavorable incidents. *The Journal of Marketing*, 71-84. <https://doi.org/10.2307/1252174>
- Blaedel A, Hansen CH, Nielsen K. (2005). Health promotion project: "Health check" for the hotel and catering branch. *Homeost Health Dis.*, 43(3):164–8.
- Boz, H. (2015). *Turistik ürün satın alma karar sürecinde itkiselliğin rolü: Psikonörobijokimyasal Analiz* (Yayınlanmamış doktora tezi), Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Breuer, N. L. (1995). Revealing the dark secret of clinical depression. *Personnel journal*, 74(4), 120-127.
- Breznitz, Z. (1992). Verbal indicators of depression. *The Journal of general psychology*, 119(4), 351-363. <https://doi.org/10.1080/00221309.1992.9921178>
- Brown, T. A., Chorpita, B. F., & Barlow, D. H. (1998). Structural relationships among dimensions of the DSM-IV anxiety and mood disorders and dimensions of negative affect, positive affect, and autonomic arousal. *Journal of abnormal psychology*, 107(2), 179-192. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.107.2.179>
- Brown, T. A., Chorpita, B. F., Korotitsch, W., & Barlow, D. H. (1997). Psychometric properties of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) in clinical samples. *Behaviour research and therapy*, 35(1), 79-89. [https://doi.org/10.1016/S0005-7967\(96\)00068-X](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(96)00068-X)
- Brymer, R., Perrewe, P. L., and Johns, T. R. (1991) . Analysis of job stress profile in the hotel industry, *International Journal of Hospitality Management*, 13, 219-231.
- Burisch, M. (1984). You don't always get what you pay for: Measuring depression with short and simple versus long and sophisticated scales. *Journal of Research in Personality*, 18(1), 81-98. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(84\)90040-0](https://doi.org/10.1016/0092-6566(84)90040-0)
- Burisch, M. (1997). Test length and validity revisited. *European Journal of Personality*, 11, 303–315. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0984\(199711\)11:4<303::AID-PER292>3.0.CO;2-#](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0984(199711)11:4<303::AID-PER292>3.0.CO;2-#)

- Büyükgöze-Kavas (2012), A. Kariyer Karar Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 38, 159-168.
- Campos, J. J. & Barrett, K. C. (1984). Toward a new understanding of emotions and their development. *Emotions, cognition, and behavior*, 229-263.
- Chan, S. H., Wan, Y. K. P., & Kuok, O. M. (2015). Relationships among burnout, job satisfaction, and turnover of casino employees in Macau. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 24(4), 345-374.
- Chima, F. O. (2001). Employee assistance and human resource collaboration for improving employment and disabilities status. *Employee Assistance Quarterly*, 17(3), 79-94.
- Chiu, R. K. & Francesco, A. M. (2003). Dispositional traits and turnover intention: Examining the mediating role of job satisfaction and affective commitment. *International Journal of Manpower*, 24(3), 284-298.
- Conti, D. J., & Burton, W. N. (1994). The economic impact of depression in a workplace. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 36(9), 983-988.
- Deniz, M. E., & Sümer, A. S. (2010). Farklı Özənlayış Düzeylerine Sahip Üniversite Öğrencilerinde Depresyon, Anksiyete ve Stresin Değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 35(158).
- Dole, C. & Schroeder, R. G. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16(4), 234-245.
- Dyck, D. (2001). The toxic workplace. *Benefits Canada*, 25(3), 52.
- Egan, T. M., Yang, B., & Bartlett, K. R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human resource development quarterly*, 15(3), 279-301.
- Ercan, İ., & Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216
- Faulkner, B. & Patiar, A. (1997). Workplace induced stress among operational staff in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 16(1), 99-117.
- Fornell, C., & Larcker, D.F., (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39-50.
- Fredrickson, B. L. & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological science*, 13(2), 172-175.
- Friedman, R. A., Tidd, S. T., Currall, S. C., & Tsai, J. C. (2000). What goes around comes around: The impact of personal conflict style on work conflict and stress. *International Journal of Conflict Management*, 11(1), 32-55.
- Geurts, S. A., Schaufeli, W. B., & Rutte, C. G. (1999). Absenteeism, turnover intention and inequity in the employment relationship. *Work & Stress*, 13(3), 253-267.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann, W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in personality*, 37(6), 504-528.
- Greenberg, P. E., & Birnbaum, H. G. (2005). The economic burden of depression in the US: societal and patient perspectives. *Expert opinion on pharmacotherapy*, 6(3), 369-376. <https://doi.org/10.1517/14656566.6.3.369>
- Greenberg, P. E., Sisitsky, T., Kessler, R. C., Finkelstein, S. N., Berndt, E. R., Davidson, J. R., & Fyer, A. J. (1999). The economic burden of anxiety disorders in the 1990s. *The Journal of clinical psychiatry*, 60(7), 1-478.
- Greenberg, P. E., Stiglin, L. E., Finkelstein, S. N., & Berndt, E. R. (1993). The economic burden of depression in 1990. *Journal of Clinical Psychiatry*. 54(11), 405-418.
- Greenberg, P. E., & Birnbaum, H. G. (2005). The economic burden of depression in the US: societal and patient perspectives. *Expert opinion on pharmacotherapy*, 6(3), 369-376.
- Gu, R., Huang, Y. X., & Luo, Y. J. (2010). Anxiety and feedback negativity. *Psychophysiology*, 47(5), 961-967. <https://doi.org/10.1111/j.1469-8986.2010.00997.x>
- Hackett, J. T. (2001). Post 9-11 priority: Mental health care. *Houston Chronicle, Section, 1, 5*.
- Hammad, M., Awan, S. H., Akhtar, C. S. & Imdadullah, M. (2012). Investigating stress and employee performance in traffic police. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 55(28), 141-144.
- Handrich, R. R. (2000). *Managing Mental Illness in the Workplace: A Practical Guide for Supervisors*. Hogg Foundation for Mental Health, University of Texas at Austin.

- Hawthorne, G., Cheok, F., Goldney, R., & Fisher, L. (2003). The excess cost of depression in South Australia: a population-based study. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 37(3), 362-373. <https://doi.org/10.1046/j.1440-1614.2003.01189.x>
- Henry, J. D., & Crawford, J. R. (2005). The short- form version of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS- 21): Construct validity and normative data in a large non- clinical sample. *British Journal of Clinical Psychology*, 44(2), 227-239. <https://doi.org/10.1348/014466505X29657>
- Hon, A. H. Y., Chan, W. W. H. & Lu, L. (2013). Overcoming work-related stress and promoting employee creativity in hotel industry: The role of task feedback from supervisor. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 416-424.
- Houtman, I. & Jettinghoff, K. (2007). Raising awareness of stress at work in developing countries. *Protecting Workers' Health Series*, 6, TNO Work & Employment, World Health Organization.
- Johnson, P. R., & Indvik, J. (1997). The boomer blues: Depression in the workplace. *Public Personnel Management*, 26(3), 359-365. <https://doi.org/10.1177/009102609702600305>
- Kellough, J. E. & Osuna, W. (1995). Cross-agency comparisons of quit rates in the federal service: Another look at the evidence. *Review of Public Personnel Administration*, 15(4), 15-68. <https://doi.org/10.1177/0734371X9501500406>
- Kılıç, R., Boz, H., & Koç, E. (2016). Depression and Turnover Intention Among Hotel Employees. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 318-331.
- Kim, S. S., Im, J., & Hwang, J. (2015). The effects of mentoring on role stress, job attitude, and turnover intention in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 48, 68-82. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.04.006>
- Koc, E. & Boz, H. (2014). Psychoneurobiochemistry of tourism marketing. *Tourism Management*, 44, 140-148. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2014.03.002>
- Koç, E. (2015). *Hizmet Pazarlaması ve Yönetimi: Global ve Yerel Yaklaşım* Seçkin Yayıncılık, İstanbul.
- Külekçi, E. & Özgan, H. (2015). Adaptation Of The Socially Responsible Leadership Scale To Turkish: A Validity And Reliability Study. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(3): 61-82
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*, Nw York: McGraw-Hill.
- Lerner, D., Adler, D. A., Chang, H., Lapitsky, L., Hood, M. Y., Perissinotto, C., ... & Rogers, W. H. (2004). Unemployment, job retention, and productivity loss among employees with depression. *Psychiatric Services*, 55, 1371-1378. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.55.12.1371>
- Levi, L. (2002). *Spice of life or kiss of death*. Working on stress, Magazine of the European Agency of Safety and Health at Work No.5. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Lo, K. & Lamm, F. (2005). Occupational stress in hospitality industry – an employment relations perspective. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 30(1), 23-47.
- Lovibond, P. F. & Lovibond, S. H. (1995). The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour research and therapy*, 33(3), 335-343. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(94\)00075-U](https://doi.org/10.1016/0005-7967(94)00075-U)
- Mahmoud, J. S. R., Staten, R. T., Hall, L. A., & Lennie, T. A. (2012). The relationship among young adult college students' depression, anxiety, stress, demographics, life satisfaction, and coping styles. *Issues in mental health nursing*, 33(3), 149-156.
- Malik, M. I., Safwan, M. N. & Sindhu, A. G. (2011) Examining stress, job satisfaction and customer satisfaction in a transport company – A case from Pakistan. *International Journal of Business and Social Sciences*, 2(18), 81-85.
- McDowell, I., Lindsay, J., Sykes, E., Verreault, R., Laurin, D., Hendrie, H. C., ... & Tabib, A. (2004). Prevalence and incidence studies of mood disorders: a systematic review of the literature. *Can. J. Psychiatry*, 49, 124-138.
- Mineka, S., Watson, D., & Clark, L. A. (1998). Comorbidity of anxiety and unipolar mood disorders. *Annual review of psychology*, 49(1), 377-412. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.49.1.377>
- Murray, C.J.L., Lopez, A.D., (1996). Alternative visions of the future: projecting mortality and disability, 1990–2020. In: Murray, C.J.L., Lopez, A.D. (Eds.), *The Global Burden of Disease. A Comprehensive Assessment of Mortality and Disability from Diseases, Injuries and Risk Factors in 1990 and Projected to 2020*. Publication from the Harvard School of Public Health, on Behalf of the World Health Organization and the World Bank. Harvard University Press, Cambridge, MA, pp. 361–395.

National Institute of Mental Health (2007). *Depression*. Retrieved September 1, 2007, from <https://www.nimh.nih.gov/health/topics/depression/index.shtml> adresinden erişilmiştir. (Erişim Tarihi: 03.02.2016)

Navickas, V. & Malakauskaite, A. (2015). The possibilities for the identification and evaluation of tourism sector competitiveness factors. *Engineering Economics*, 61(1),37-44

Nazan, B., & Bilgel, N. B. (2010). Turkish version of the depression anxiety stress scale (DASS-42): Psychometric properties. *Nöropsikiyatri Arşivi Dergisi*, 47, 118-126.

O'Neill, J. W. & Davis, K. (2011). Work stress and well-being in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 385-390.

Ok, Ü. (2011). Dini tutum ölçeği: ölçek geliştirme ve geçerlik çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(2), 528-549.

Parent-Thirion, A., Macías, E., Hurley, J., Vermeylen, Greet G. (2007). *Fourth European working conditions survey. European Foundation for the improvement of living and working conditions*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K. & Zaman K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764-770.

Ramanathan, C. S. (1995). Coping with stress through social support: A model for EAP practice. *Employee Assistance Quarterly*, 11(1), 33-44.

Ramsey, R. (1995). Depression at work, *Supervision*, 56(4), pp.14-17.

Randall, C. S. & Mueller, C. W. (1995). Extensions of justice theory: Justice evaluations and employees' reactions in a natural setting. *Social Psychology Quarterly*, 178-194. <https://doi.org/10.2307/2787041>

Raymond, C. (2000). Stress the real millennium bug. *Stress News*, 12(4).

Rice, D. P., & Miller, L. S. (1998). Health economics and cost implications of anxiety and other mental disorders in the United States. *The British Journal of Psychiatry*.173(34), 4-9.

Robins, R. W., Tracy, J. L., Trzesniewski, K. H., Potter, J., & Gosling, S. D. (2001b). Personality correlates of self-esteem. *Journal of Research in Personality*, 35, 463-482.

Rosen, J. B., & Schulkin, J. (1998). From normal fear to pathological anxiety. *Psychological review*, 105(2), 325-350. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.105.2.325>

Salize, H. J., Stamm, K., Schubert, M., Bergmann, F., Härter, M., Berger, M., ... & Schneider, F. (2004). [Cost of care for depressive disorders in primary and specialized care in Germany]. *Psychiatrische Praxis*, 31(3), 147-156.

Saucier, G. (1994). Mini-markers: A brief version of Goldbergs unipolar Big-Five markers. *Journal of Personality Assessment*, 63, 506-516.

Schweper, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of business research*, 54(1), 39-52.

Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse noxious agents. *Nature*, 138, 32-36. <https://doi.org/10.1038/138032a0>

Sheraz, A., Wajid, M., Sajid, M., Qureshi, W. H. & Rizwan, M. (2014). Antecedents of job stress and its impact on employee's job satisfaction and turnover intentions. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 204-226.

Shoor, R. (1994). The consequences of depression. *The state of health care in America*, 6-10.

Sobocki, P., Ekman, M., Ågren, H., Runeson, B., & Jönsson, B. (2006). The mission is remission: health economic consequences of achieving full remission with antidepressant treatment for depression. *International journal of clinical practice*, 60(7), 791-798.

Stewart, W. F., Ricci, J. A., Chee, E., Hahn, S. R., & Morganstein, D. (2003). Cost of lost productive work time among US workers with depression. *Jama*,289(23), 3135-3144. <https://doi.org/10.1001/jama.289.23.3135>

Stier, H. & Lewin-Epstein, N. (2001). Welfare regimes, family-supportive policies, and women's employment along the life-course. *American Journal of Sociology*, 106(6), 1731-1760.

Stoudemire, A., Frank, R., Hedemark, N., Kamlet, M., & Blazer, D. (1986). The economic burden of depression. *General Hospital Psychiatry*, 8(6), 387-394.

Szadoczky, E., Papp, Z. S., Vitrai, J., Rihmer, Z., & Füredi, J. (1998). The prevalence of major depressive and bipolar disorders in Hungary: results from a national epidemiologic survey. *Journal of affective disorders*, 50(2), 153-162.

Tabachnick, B.G. & L.S. Fidell, (2013) *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson, Boston.

Thoits, P. A. (1989). The sociology of emotions. *Annual review of sociology*, 317-342. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.15.080189.001533>

Tsaur, S. H. & Tang, Y. Y. (2012). Job stress and well-being of female employees in hospitality: the role of regulatory leisure coping styles. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 1038-1044.

Tümekaya, S., Sabahattin, Ç. A. M., & ÇAVUŞOĞLU, İ. (2009). Tükenmişlik Ölçeği Kısa Versiyonu'nun Türkçe'ye Uyarlama Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1).

Varca, P. E. (1999). Work stress and customer service delivery. *The Journal of Services Marketing*, 13(3), 229–239. <https://doi.org/10.1108/08876049910273853>

Weiller, E., Bisserte, J. C., Maier, W., & Lecrubier, Y. (1997). Prevalence and recognition of anxiety syndromes in five European primary care settings. A report from the WHO study on Psychological Problems in General Health Care. *The British journal of psychiatry. Supplement*, (34), 18-23.

Wetherell, J. L., Gatz, M., & Pedersen, N. L. (2001). A longitudinal analysis of anxiety and depressive symptoms. *Psychology and aging*, 16(2), 187. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.16.2.187>

Yılmaz, Ö. (2014). İlişkisel Pazarlama Faaliyetlerinin Ağızdan Ağıza İletişim (WOM) Yaratma Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektörüne İlişkin Bir Alan Araştırması". Balıkesir Üniversitesi, S.B.E. İşletme A.B.D, Balıkesir

Yumuşak, S., & Boz, H. (2013). Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Mevsimsel Duygudurum Düzeylerinin Etkisi. *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*.9(2), 371-394

Zimmerman, R. D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: a meta-analytic path model. *Personnel Psychology*, 61(2), 309-348. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00115.x>

Zinbarg, R. E., Revelle, W., & Yovel, I. (2007). Estimating ω^2 for structures containing two group factors: Perils and prospects. *Applied Psychological Measurement*, 31(2), 135-157.

Zinbarg, R. E., Yovel, I., Revelle, W., & McDonald, R. P. (2006). Estimating generalizability to a latent variable common to all of a scale's indicators: A comparison of estimators for ω^2 . *Applied Psychological Measurement*, 30(2), 121-144.

Zohar, D. and Monachello, M. (1996). Stress and coping, F. Go ve diğerleri (Ed.) *Human Resource Management in the Hospitality Industry*, New York: John Wiley & Sons Inc

Zwick, W. R. & Velicer, W. F. (1982). Factors influencing four rules for determining the number of components to retain. *Multivariate behavioral research*, 17(2), 253-269. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr1702_5

EŞ SEÇİMİ, MÜKEMMELİYETÇİLİK VE DEĞERLERİN EVLENMEMİŞ BİREYLERİN DUYGUSAL İLİŞKİ TERCİHLERİNE ETKİSİ¹

Halil Ekşi²

Gülşen Özgen³

Selami Kardaş⁴

Öz

Bu araştırmanın amacı, evlenmemiş bireylerin duygusal ilişki tercihleri üzerinde eş seçim stratejilerinin, mükemmeliyetçi tutumlarının ve değer tercihlerinin etkisinin incelenmesidir. Araştırmanın örneklemini 174'ü kadın (%81,7), 39'u erkek (%18,3) toplam 213 kişiden oluşmaktadır. Katılımcılara duygusal bir ilişkilerinin olup olmadığı sorulduğunda 67 (%31,4)'si evet, 146'ı (%68,6) ise hayır cevabı vermiştir. Katılımcılara Eş Seçim Stratejileri Envanteri (Altuntaş ve Atlı, 2015), Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (Özbay ve Mısırlı-Taşdemir, 2003) ve Schwartz Değer Tercih Listesi (Kağıtçıbaşı ve Kuşdil, 2000) uygulanmıştır. Araştırmada ölçeklerden elde edilen verilerin analizi için lojistik regresyon analizi kullanılmıştır. Lojistik regresyon sürekli, kesintili, ikili veya bunların karışımı bir grup değişkenden grup üyeliği gibi kesintili bir sonucu yordama imkanı vermektedir. Lojistik regresyon fen bilimleri ve sosyal bilimler alanlarında sınıflandırma ve bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri araştırmak için kullanılmaktadır. Araştırma sonucunda katılımcıların duygusal ilişki içerisinde olup olmamaları üzerinde eş seçim stratejilerinden aile kurumu ve güven ile fiziksel özellik değişkeni, değer tercihlerinden ise yeniliğe açıklık ve özaşkınlık değerlerinin etkisi olduğu bulunmuştur. Sonuçlar literatür ışığında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Eş Seçimi, Mükemmeliyetçilik, Değerler, Lojistik Regresyon

THE EFFECT OF CHOOSING PARTNER STRATEGIES, PERFECTIONISM AND VALUE PREFERENCES ON EMOTIONAL RELATIONSHIP PREFERENCES OF NEVER- MARRIED INDIVIDUALS

Abstract:

The aim of this research is to examine choosing partner strategies, perfectionist attitudes and values for emotional relationship preferences of never-married individuals. The sample of this study composed of totally 213 never-married individuals, 174 females (81,7 %) and 39 males (18,3%) and 67 individuals (31,4%) are in a emotional relationship when 146 individuals (68,8 %) are not. *Choosing Partner Strategies Inventory* (Altuntaş ve Atlı, 2015), *Multidimensional Perfectionism Scale* (Özbay ve Mısırlı-Taşdemir, 2003) and *Schwartz Value Survey* (Kağıtçıbaşı ve Kuşdil, 2000) were used and logistic regression analysis was used for the analysis of the data obtained from the scales in the study. Logistic regression allows for an intermittent end result such as continuous, intermittent, binary, or a mixture of them as a group or group membership. Logistic regression is also used in the science and social sciences to investigate the relationship between classification and dependent and independent variables. As a result of the research, it was found that participants' participation in the emotional relationship was affected by the family establishment and trust and physical attribute variables from the partner choosing strategies, and the values of openness and self-transdance from the values.

Keywords: Choosing Partner, Perfectionism, Values, Logistic Regression

¹ Bu çalışma, 20-22 Nisan 2017 tarihleri arasında düzenlenen Uluslararası Sosyal Araştırmalar Kongresi'nde bildiri olarak yayınlanmıştır.

² Prof. Dr., Marmara Üniversitesi

³ Doktora öğrencisi, Marmara Üniversitesi (İletişim: gulsen.topal.41@gmail.com)

⁴ Arş. Gör. Dr., Marmara Üniversitesi

GİRİŞ

Yalnız yaşama ve evlenmeme trendinde son yıllardaki artış araştırmacıları evlenmemiş bireyler üzerinde disiplinler arası çalışma yapmaya sevk etmiştir (İbrahim ve Sali, 2015; Simpson, 2015). Toplumun temel yapı taşı olarak görülen aile kurumuna olan etkisinden dolayı bireylerin neden evlenmedikleri, evlilikle ilgili algıları ve evlilikten beklentileri gibi sorular yıllardır araştırmacılar tarafından cevaplanmaya çalışılmaktadır.

Evliliklerin yoğun olduğu genç yetişkinlik dönemi, yapısı itibarıyla, romantik ilişkilerin ve çift olmanın ön plana çıktığı bir dönemdir. Bu dönem aynı zamanda, sağlıklı ilişki davranışları ve eş seçimine yönelmek için ideal bir dönemdir (Aytaç ve Bayram, 2001; Atak ve Çok, 2010). Psikososyal gelişim açısından bakıldığında, bu dönemin diğer bir değişkeni evlilik ve aile yaşamıdır. Bireylerin yaşamlarında önemli görülen kararlardan biri olan evlilik bu dönemde gerçekleşmektedir (Aktu, 2016). Yapılan çalışmalara göre Türkiye’de 19-26 yaş sınırları arasında yaşandığı tespit edilen bu dönemde, eş seçimi, meslek seçimi ve hayat felsefesi gibi üç temel alanda kimlik keşfi yoğun olarak yaşanmaktadır (Eryılmaz ve Ercan, 2010; Aktu, 2016). Genç yetişkinler, eş seçimi ile birlikte, eşle birlikte yaşamayı öğrenme, bir aile kurma, çocuk yetiştirme, bir evin işlerini yürütme, yurttaşlık sorumluluğunu üstlenme ve yaşamda meydana gelebilecek değişimlere uyum sağlama gibi görevleri yerine getirmeye çalışacakları ve hatta hayatlarının anlamını aradıkları bir döneme girmiş olurlar. Bireylerin evlenmesi gereken anı belirleyen bir “toplumsal saat” bile vardır (Onur, 1995). Eş seçimini zorlaştıran ve kolaylaştıran kimi etmenler, bireylerin evlilik zamanını (*marriage timing*) belirlemektedir. Oppenheimer (1988)’a göre, evlilik zamanı, cinsiyet rollerinin farklılaşım farklılaşmamasına ya da kadının iş hayatında olup olmamasına göre değişiklik göstermektedir. Cinsiyet rolleri belirgin şekilde ayrılmışsa, evlilik, erkeğin çalışması ve para kazanmasına bağlı iken; kadının iş hayatında olduğu durumlarda da evlilik hayatına uyum konusunda bazı endişeleri ortaya çıkardığından evlilik, eş seçim sürecinde kalabilmekte, ertelenmekte ya da yalnız yaşamaya karar verme söz konusu olmaktadır.

EŞ SEÇİMİ, MÜKEMMELİYETÇİLİK VE DEĞER

Farklı bakış açıları ve araştırmalar sonucunda yıllar içerisinde eş seçimi ile ilgili kuramlar geliştirilmiştir. Bu kuramlardan ilki, Darwin’in cinsel seçim kavramından hareketle oluşturulmuş evrimsel kuramdır (Usluoğlu, Atıcı ve Vurgeç-Avcıbay, 2015). Evrimsel kurama göre, eş seçimi insanın üretkenlik (cinsel) kapasitesi üzerine kurulmuştur (Burger, 2006). Eş adayının yaşı, sağlık durumu, fiziksel özellikleri üretkenliğin önemli göstergeleridir (Yıldırım, 2007). Kadınların üretkenlik değeri ve verimliliği yaş, sağlık ve fiziksel özelliklerle daha fazla ilişkili iken, bunun aksine erkeklerin üreme kapasiteleri yaşla değil, kadının çocuğuna bakabileceği sosyal ve ekonomik avantajlarla yakından ilgilidir. (Buss, 1989). Bu kuram kadınların eş seçiminde eğitim seviyesine ve sosyoekonomik düzeye göre değerlendirme yaparken, erkeklerin daha çok fiziksel özellikleri dikkate aldıklarını varsaymaktadır.

Eş tercihi, kişilerin birbirlerine en çok benzeyen kişileri tercih ettikleri bilinen bir teoridir (Buss, 1985; Belot ve Francesconi, 2006). Eş seçiminde açıklamaya çalışan *benzerlik kuramına (homogamy)* göre yaş, ırk, din, etnik köken, toplumsal sınıf, eğitim ve kişilik benzerliğine dayalı olarak eş seçimi yapılır. Benzerlik ilkesi benzerlerin birbirlerini çektiği gerçeği üzerine kurulu iken (Onur, 1995), zıt özelliklerin birbirini çektiği varsayımına dayanan *ihtiyaç tamamlama kuramı* da eş seçim teorileri arasındadır (Kalkan ve Hamamcı, 2005). Bu kurama göre birey benzer arkadaş grubu ya da eş olmaya elverişli kişilerden oluşan çevre içinden gereksinimlerini en üst düzeyde karşılayabileceği eşi seçer. Gereksinimlerin düzeyine göre benzerlikler zıttır ve birbirlerini tamamlayıcıdır (Winch ve arkadaşları, 1955’ten akt. Efe, 2013).

Eş seçimini açıklamaya çalışan bu üç kuramdan başka *sosyal rol kuramı*, eş seçiminde toplumsal cinsiyet rollerinin etkililiğini, *mübadele (değiş-tokuş) yaklaşımı* kadın ve erkeklerin kendilerine verdikleri değeri karşılayacak kişilerle evlendiklerini (örn; güzel kadın, zengin erkek gibi) açıklamaya çalışırken; *gelişimsel yaklaşımlar*, eş seçiminin, eş adaylarının kişilik, değer ve sosyal nitelik gibi filtreler kullanmak yolu ile bir süreç içerisinde gerçekleştiğini belirtirler (Kalkan ve Hamamcı, 2005).

Bireylerin eş seçim sürecinde sosyoekonomik durum, eğitim düzeyi, fiziksel özellikler, kişilik özellikleri, yaş, ideolojik ve dini görüşler, ırk ve kültürel gibi faktörler etkili olabilmektedir (Kalkan ve Hamamcı, 2015). Hangi faktör etkili olursa olsun, yapılan çalışmalar eş seçiminin bilinçli ve amaçlı bir seçim olduğunu (Bacanlı, 2001), aşk ve evliliğin tesadüfen gerçekleşmediğini göstermiştir (Lichter, 1990). Bireylerin kiminle evleneceklerine karar vermeleri dünya genelinde eğitim, eğitime bağlı olarak geç yaşta evlilik, şehir yaşamı ve endüstrileşme gibi faktörler dolayısıyla daha kabul edilir hale gelmeye başlamıştır. Bu durumun, bireylerin ailelerinden ve çevrelerinden bağımsız olarak hayatları ile ilgili kendi kendi kararlarını alabilmeleri ile bağlantılı olduğu düşünülmektedir (Liston ve Salts, 1988). Hatta öyle ki, yalnız yaşayan ve hiç evlenmeyen bireylerin sayısındaki artış kimi zaman “abartılmış bireyselliğin göstergesi” olarak değerlendirilmiş, feminist kaynaklı literatür kadınların seçme özgürlüğünü güçlendiren bir işaret olarak nitelendirilmiştir (Macvarish, 2006). Özellikle kadınlar için yalnızlık, uzun süredir anormal olarak değerlendiriliyordu. Evlilik ve annelik ile bağlı olan normatif

kadınsılık, yalnız kadını tarih boyunca eksik ya da normalden uzak kavramlarıyla tasvir etmiştir (Simpson, 2015). Hayatta kendi kararlarını verebilen, kariyer sahibi bağımsız genç yetişkinler, evlilik konusunda aileleri ve toplumun genel eğiliminden, yani “normalden” farklı bir yol izleyebilmektedir. Bu konuda zaman zaman çevrelerinden evlilik baskısı görmelerine yol açmakta ve bu durum evlenmemiş bireylerde stres faktörü olarak ortaya çıkmaktadır (Chen, Piercy, Miller ve Austin, 2017).

Evlenmemiş bireylerin eş seçim ile ilgili yaşadıkları baskıların yanında kendilerine, aradıkları eşe ya da ilişkiye karşı olan mükemmeliyetçi tutumları da eş seçim tercihlerinde etkili olabilmektedir. Bilindiği üzere mükemmeliyetçilik, kusursuzluk için çaba gösterme, kendine son derece yüksek standartlar belirleme ve kendini aşırı eleştirel biçimde değerlendirme olarak tanımlanmaktadır (Habke, Hewitt ve Flett, 1990; Frost, Marten, Lahart, ve Rosenblate, 1990). Mükemmeliyetçilik tüm hayat alanlarında olduğu gibi romantik ilişkilerde de kendini göstermektedir (Stoeber, 2012). Mükemmeliyetçi bireylerin evliliğe ve evlenecekleri kişi ile ilgili de mükemmeliyetçi algıları devam edecektir. Bu konuda Larson (1992)’un evliliğe yönelik gerçek olduğuna dair bir kanıt olmamasına rağmen, yaygın olarak kabul edilen inanç olarak tanımladığı *evlilik mütlerinden mükemmel eş, mükemmel ben ve mükemmel ilişki* mütleri, bireylerin eş seçerken yakın ilişkiye olan doyumunu azaltırken, kişinin bu tarz sorgulamaları çokça yaptığından ötürü kişinin yanlış kararlar vermesine yol açmaktadır (Larson, 2000’den akt. Güngör, Yılmaz ve Çelik, 2011). Ashby, Rice ve Kutchins (2008)’e göre, mükemmeliyetçilik, evlilik gibi yakın ilişkilerde, problem çıkarmada en iyi, zarar vermede en kötü şekilde rol almaktadır. Yapılan araştırmalar mükemmeliyetçi tutumun evlilik ve romantik ilişki doyumunu üzerine olumsuz etkisi olduğunu (Habke ve arkadaşları, 1999; Koydemir, Selışık ve Tezer, 2005; Ashby ve arkadaşları, 2008; Stoeber, 2012; Gol, Rostami ve Goudarzi, 2013), mükemmeliyetçi kişilerin romantik ilişkilerinde, ilişkiyel çatışma yaşadıklarını (Mackinnon, Sherry, Antony, Stewart, Sherry ve Hartling, 2012), çatışma yaratan bir rolde ve partnerlerine karşı affedici olmayan bir tutumda olduklarını (Furman, Luo ve Pond Jr., 2017), ancak, mükemmeliyetçiliğin iş-aile çatışmasına olan olumsuz etkisini evlilik doyumunun azaltabildiğini (Büyükşahin-Sunal, Ok ve Keskin, 2016) göstermektedir.

Değerler, bireylerin tutum ve davranışlarını, organizasyon, toplum ve kurumların işlevlerini aydınlatmak üzere sosyal bilimlerde sıklıkla yararlanılan ve araştırılan önemli alanlardan biridir. Schwartz ve Bilsky (1987) her bir değerın altında yatan motivasyonu da gösteren kapsamlı bir değer teorisi geliştirdiler (akt. Asan, Ekşi, Doğan ve Ekşi, 2008). Araştırmalarda sıklıkça kullanılan bu teoriye göre değerler, fikir veya inançlardır, amaç ve davranışlarla ilişkilidir, durum ötesidir, davranış ve olayların seçim ve değişimine rehberlik eder, taşıdıkları öneme göre sıralanırlar (Schwartz, 2012). Değerler, arzu edilen, kişilerin hayatlarına kılavuzluk eden, önemi dereceleri farklı, durum-ötesi hedeflerdir (Kağıtçıbaşı ve Kuşdil, 2000). Değerler istek, tercih ve arzuları yansıtır, birey için önemli kavram ve fikirleri, doğru, uygun veya arzu edilebilir olan hakkındaki düşünce veya inançları içerir. İnsanın belirli durumlarda nasıl davranacağını belirleyen değerleri, bir değerler sistemi meydana getirir (Mehmedoğlu, 2006). Schwartz’ın kuramında değerler, iki ana boyut üzerinde toplanmıştır. İlki *yeniliğe açıklık/ muhafazakar yaklaşım* boyutu, bir ucunda bireylerin duygu ve düşüncelerini önceden kestirilemeyecek biçimlerde olmasına yol açan uyarılm ve öz yönelimi kapsarken, diğer ucunda bireylerin yakın oldukları kişilerle, kurumlarla ve geleneklerle uyum içinde olmalarını sağlayan uyma ve geleneksellik değerlerini barındırır. İkincisi, *özdeşleşim* boyutu, bir ucunda bireyin insanlığın ve doğanın yararı için bencil amaçlardan vazgeçmesini içeren evrensellik ve iyilikseverlik değerlerini, bir ucunda ise bireylerin başkalarının zararına olsa bile kendi çıkarlarına yönelik davranmalarını sağlayan güç ve başarı odaklı olmayı barındırır (Kağıtçıbaşı ve Kuşdil, 2000).

Değerler, kişilik, tutum, algı ve motivasyonları anlamak için temel oluşturduğundan, bu araştırmada eş seçim ve mükemmeliyetçilik değişkenleri ile birlikte incelenecektir. Bu açıdan araştırmanın amacı, evlenmemiş bireylerin herhangi bir romantik ilişki içerisinde olup olmamalarını eş seçim stratejileri, mükemmeliyetçilik algıları ve değer tercihlerinin yordayıp yordamadığını incelemektir.

YÖNTEM

Çalışma Evreni

Bu araştırma ilişkiyel tarama modeline uygun olarak yapılmıştır. Araştırmanın çalışma evreni evlenmemiş bireylerden oluşmaktadır. Veriler, Nisan-Haziran 2016 tarihleri arasında online anket şeklinde toplanmıştır. Araştırma kapsamında 264 kişiye ulaşılmış, 12 kişi kayıp veri oranı %5’in üzerinde olduğu için ve 39 kişinin değerleri de uç değerler olduğu için analize alınmamıştır. Mertler ve Vannetta (2005)’ya göre standardize edilmiş hatalar (standardized residuals) uç değerleri belirlemek üzere dikkatle incelenmelidir. Belirlenen herhangi bir uç değer (>|3|) standart yöntemler (veri girişini kontrol etme, örneklemden çıkarma gibi) kullanılarak elenmelidir. Yani, standart artıkların -3’ten küçük ve +3’ten büyük olmaması gerekmektedir (akt. Çokluk, 2010). Bundan dolayı analiz toplam 213 kişi üzerinden yapılmıştır.

Araştırmaya katılan kişilerin 174’ü kadın (%81,7), 39’u erkek (%18,3); yaş ortalaması 25,96; 13’ü lise (%6,1), 138’i üniversite (%64,8), 62’si lisansüstü (%29,1) mezunudur. Katılımcıların 67’sinin (%31,5) duygusal ilişkisinin olduğu, 146’sının (%68,5) ise olmadığı tespit edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği: Frost ve arkadaşları (1990) tarafından geliştirilen ÇBMÖ, altı faktörden ve 35 sorudan oluşan bir ölçektir. Test likert tipinde 1–5 arası derecelendirme ile 1 Kesinlikle katılmıyorum, 2 Katılmıyorum, 3 Kararsızım, 4 Katılıyorum, 5 Kesinlikle katılıyorum cevaplarına karşılık gelecek şekilde düzenlenmiştir. Türkçe uyarlaması Özbay ve Mısırlı-Taşdemir (2003) tarafından yapılmıştır. Uyarlama çalışması sonucunda ölçeğin orijinal yapısında bulunan altı faktörlü yapıya ulaşılmıştır. Toplam varyansın %16.6'sını açıklayan ilk faktör, “Düzen” alt boyutunun faktör yüklemeleri .63 ile .82 arasında değişmektedir. Toplam varyansın %12.2'sini açıklayan “Hatalara Aşırı İlgili” alt boyutunun faktör yüklemeleri .31 ile .70 arasında değişmektedir. Toplam varyansın %6.1'ini açıklayan “Davranışlardan Şüpheli” alt boyutunun faktör yüklemeleri .40 ile .68 arasında değişmektedir. Toplam varyansın %5.3'ünü açıklayan “Aile Beklentileri” alt boyutunun faktör yüklemeleri .55 ile .73 arasında değişmektedir. Toplam varyansın %3.9'unu açıklayan “Ailesel Eleştiri” alt boyutunun faktör altındaki maddelerin faktör yüklemeleri .41 ile .68 arasında değişmektedir. Toplam varyansın %3.5'ini açıklayan “Kişisel Standartlar” alt boyutunun faktör yüklemeleri .44 ile .62 arasında değişmektedir. Güvenirlik çalışması Cronbach Alfa iç tutarlılık ve testin yarıya bölümü yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Genel ve alt ölçekler için belirlenen güvenirlik katsayıları .63 ile .87 arasında ortaya çıkmıştır. Testin genel güvenirlik katsayısı .83 olarak hesaplanırken, alfa değerleri Düzen için .87, Hatalara Aşırı İlgili için .77, Davranışlardan Şüpheli için .61, Aile Beklentileri için .71, Ailesel Eleştiri için .65 ve Kişisel Standartlar için .63 olarak bulunmuştur. Testin yarıya bölme güvenirlik katsayısı ise .80 olarak hesaplanmıştır.

Eş Seçim Stratejileri Envanteri: Altuntaş ve Atlı (2015) tarafından geliştirilen “Eş Seçme Stratejileri Envanteri” için öncelikli olarak ilgili alanyazın incelenmiştir, madde havuzu oluşturulmuş ve bu maddeler dört alan uzmanı tarafından değerlendirilmiştir. Ölçek araştırmacılar tarafından 9'lu likert tipinde (1-hiç katılmıyorum, 9-tamamen katılıyorum) şeklinde tasarlanmıştır. 57 maddelik deneme formu pilot olarak uygulanmış, anlaşılabilirliği ve testin ne kadar sürede yapıldığı test edilmiştir. ESSE yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda KMO değeri .787 ve Barlett Sphericity değeri de .000 çıkmıştır. Yapılan analizler sonucu 57 maddelik form 28 maddeye düşürülmüştür. Bu şekilde toplam varyansın % 62,518'ini açıklayan yedi boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu yapılarla ilişkin maddelerin faktör yüklerinin, birinci alt boyutunda .61 ile .77 arasında değiştiği, ikinci alt boyutunda .78 ile .88 arasında değiştiği, üçüncü alt boyutunda .63 ile .81 arasında değiştiği, dördüncü alt boyutunda .48 ile .90 arasında değiştiği, beşinci alt boyutunda .60 ile .86 arasında değiştiği, altıncı alt boyutunda .61 ile .82 arasında değiştiği, yedinci alt boyutunda ise .67 ile .75 arasında değiştiği saptanmıştır. Envanterin yedi faktörlü yapısını doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yöntemi kullanılmıştır. DFA sonucunda (X² /sd) oranı 2,837, ve GFI .86, CFI .90, TLI .89 ve RMSEA .06 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, önerilen faktör modelinin verilerle uyumlu olduğunu göstermektedir. Toplam 28 maddeden ve yedi alt boyuttan oluşan ESSE'nin birinci alt boyutuna aile kurumu ve güven, ikinci alt boyutuna sosyo- ekonomik durum, üçüncü alt boyutuna dini ve siyasi benzerlik, dördüncü alt boyutuna fiziksel özellik, beşinci alt boyutuna bekaret, altıncı alt boyutuna çocuk bakımı, yedinci alt boyutuna aşk isimleri verilmiştir.

Schwartz Değerler Listesi: Schwartz (1992) tarafından geliştirilen Schwartz Değerler Listesi 57 değer ifadesinden ve on alt boyuttan oluşmaktadır. Kuşdil ve Kağıtçıbaşı (2000) tarafından yapılan çalışmada ana boyut ve değer tipleri ile her bir değer tipi içerisinde yer alan değerlerle ilgili olarak kullanılan Türkçe adlandırmalar esas alınmıştır. Değerler üç sosyal psikoloji uzmanının ortak çalışmasıyla İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Denekler toplam 57 değeri ve yanlarında parantez içinde verilmiş olan açıklamaları okuduktan sonra her birini kendi hayatlarını yönlendiren bir ilke olmaları açısından taşıdıkları öneme göre 1 (ilkelerime ters düşer) ile 7 (en üst düzeyde önemlidir) arasında değişen bir ölçek üzerinde değerlendirmişlerdir. Kuşdil ve Kağıtçıbaşı (2000) tarafından yapılan çalışmada değer tipleri için güvenirlik katsayıları .51 - .77, değer grupları için .77 - .83 arasında değişmekte olup bu katsayılar evrensellik için .77, yardımseverlik (iyilikseverlik) için .76, hazcılık için .54, güç için .75, başarı için .66, uyarılma için .70, özyönelim için .69, geleneksellik için .63, uyma için .51 ve güvenlik için .59 olarak bulunmuştur. Ayrıca ana değer grupları iç tutarlılık analiz sonuçlarına baktığımızda; muhafazakârlık grubu için .80, yeniliğe açıklık değer grubu için .81, özdeşleşim değer grubu için .84 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Lojistik regresyon analizi veya kısaca logit modeller, sosyal bilimlerde ve fen alanında sıkça kullanılmaktadır. Sosyal bilimlerde alanındaki araştırmaların çoğunda, bağımlı değişkenin iki mümkün değerden birine sahip olabileceği varsayılmaktadır. Örneğin; bir genç yüksek okuldan mezun olmuş olabilir veya olmayabilir, işçi çalışıyor olabilir veya çalışmıyor olabilir ya da bir hasta tedaviye cevap verebilir veya vermeyebilir. İki mümkün ve farklı değer içeren bu tür verilere iki değerli (binary) veriler denilmektedir. İki değerli değişkenler ile çalışan bir araştırmacının hedefi, bağımsız değişkenlerin koşullu bir kümesine bağımlı olarak, başarı veya başarısızlık olasılığının kestirilmesidir (Oğuzlar, 2005; Şerbetçi ve Özçomak, 2014).

Lojistik regresyon sürekli, kesintili, ikili veya bunların karışımı bir grup değişkenden grup üyeliği gibi kesintili bir sonucu yordama imkanı verir. Lojistik regresyon, ayrıştırma analizi, çoklu regresyon analizi gibi yöntemlerle aynı sonuçları veriyor olmasına karşın, onlardan daha esneklerdir. Lojistik regresyonda yordayıcıların normal dağılım göstermesi, bağımlı değişkenle doğrusal ilişki içinde olması ya da grupların eşit varyansa sahip olması beklenmez (Tabachnick ve Fidell, 2015). Lojistik regresyon analizinde amaç, kategorik bağımlı değişkenin değerini tahmin etmek olduğundan, aslında burada yapılmaya çalışılan iki ya da daha fazla gruba ilişkin “üyelik” tahminidir. Buna göre analizin amaçlarından birinin sınıflandırma, diğerinin ise bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri araştırmak olduğu ifade edilebilir (Mertler ve Vannatta, 2005’den akt. Çokluk, 2010). Sonuç olarak lojistik regresyon analizinin normal dağılım, ortak kovaryansa sahip olma gibi sayıtların ihlal edilmesi durumunda, diskriminant analizi ve kontingensiyel tablo analizine bir alternatif oluşturduğu, bağımlı değişkenin 0 ve 1 gibi ikili değer aldığı ya da ikiden çok düzey içeren kesikli değişken olduğu durumlarda normallik sayıtlarının bozulması nedeniyle doğrusal regresyon analizine alternatif oluşturduğu ifade edilebilir (Çokluk, 2010).

Çoklu bağlantı problemini test etmek için tolerans değerleri incelendiğinde, tüm değişkenlere ilişkin tolerans değerlerinin 0.2’den büyük olduğu tespit edilmiştir. VIF değerleri incelendiğinde de, tüm yordayıcı değişkenler için değerlerin 10’den küçük olduğu saptanmıştır. Ortalama VIF değeri ise yaklaşık 1.19’dur. Bu değerler değişkenler arası çoklu bağlantı probleminin olmadığını göstermektedir. Literatürde tolerans değerlerinin 1’den büyük olması durumunda, değişkenler arası çoklu bağlantı probleminin olmadığını işaret edilmektedir (Çokluk, 2010).

Tablo 1: Bağımlı Değişken Kodlaması

Orijinal Değişken	İçsel Değişken
Evet	0
Hayır	1

Lojistik regresyonda bir bireyin iki kategorinin herhangi birisinde bulunma olasılığı hesaplanır. Araştırmanın bağımlı değişkeni duygusal bir ilişki içerisinde olup olmamasıdır. Tablo 1’de görüldüğü üzere analiz duygusal ilişki içinde olmayı “0”, olmamayı “1” olarak kodlamıştır. Referans değerleri denilen bu kodlar araştırmada bağımlı değişkenin yordama yönünü ifade edecektir.

Tablo 2’de model katsayılarına ilişkin Omnibus Testi sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 2: Omnibus Model Uyumluluk Testi

		Ki-Kare	Sa	p
Adım 1	Adım	34,564	21	,032
	Blok	34,564	21	,032
	Model	34,564	21	,032

Tablo 2 incelendiğinde, model ki-kare değerine ilişkin p değerinin anlamlı olması, yordanan değişken (duygusal ilişki tercihi) ile yordayıcı değişkenler (eş seçimi, mükemmeliyetçilik ve değerler) kombinasyonu arasında ilişkinin varlığını göstermektedir (p<.05).

Tablo 3: Hosmer ve Lemeshow Testi

Adım	Ki-Kare	df	Sig.
1	8,170	8	,417

Tablo 3'te Hosmer Lemeshow Testi sonuçları verilmektedir. Lojistik regresyon modelinin nasıl çalıştığını incelemek için iyilik uyumu kontrol edilir. Bu kontrol modelin tahminlerinin bireylerin gerçek davranışlarıyla ne kadar farklılaştığı incelenerek gerçekleştirilir. Anlamlı sonuç vermemesi istendik bir durumdur ve modelin iyi çalıştığının göstergesidir ($p > .05$). Gözlenen ve model tarafından kestirilen değerler arasında anlamlı fark yoktur; model tahminleri, gözlenen durumdan farklı değildir şeklinde yorumlanmaktadır.

Tablo 4: Model Özeti

Adım	-2 Log likelihood	Cox ve Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	230,704	,150	,210

Tablo 4'te görülen, Cox ve Snell R^2 ve Nagelkerke R^2 değerleri, model tarafından bağımlı değişkende açıklanan varyansın iki farklı yoldan kestirilmesini temsil eder ve çoklu regresyondaki R^2 ile benzer şekilde yorumlanır (Çokluk, 2010). Tablo 4'e göre, modelde test edilen duygusal ilişki bağımlı değişkenini, yordayıcı bağımsız değişkenler Cox ve Snell R^2 değerine göre %15,0; Nagelkerke R^2 değerine göre %21,0 oranlarında açıklamaktadır.

Tablo 5: Sınıflandırma Tablosu

Gözlenen		Tahmin Edilen		
		Şu anda devam eden duygusal ilişki		Doğru Yüzdesi
		Evet	Hayır	
Su anda devam eden duygusal ilişkinin varlığı	Evet	22	45	32,8
	Hayır	12	134	91,8
Genel Yüzde				73,2

Tablo 5'te lojistik regresyon modeli sonucunda elde edilen sınıflandırma incelendiğinde, devam eden duygusal ilişki olup olmadığına "Evet" yanıtı veren 67 kişiden 22'si doğru, 45'i yanlış sınıflandırılmış olup doğru sınıflandırılma oranı %32,8'dir. Duygusal ilişki sorusuna "Hayır" cevabı veren toplam 146 kişinin 12'si yanlış, 134'ü doğru sınıflandırılmış olup doğru sınıflandırma oranı %91,8'dir. Modelin toplam doğru sınıflandırma oranı ise %73,2'dir.

Tablo 6: Duygusal İlişkiyi Yordayan Lojistik Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	β	S_b	Wald	S_a	p	Exp(β)
Cinsiyet	,599	,427	1,971	1	,160	1,821

Yaş	-,017	,040	,179	1	,673	,983
Eğitim durumu (1)			3,120	2	,210	
Eğitim durumu (2)	1,456	,934	2,429	1	,119	4,287
Eğitim durumu (3)	-,128	,389	,108	1	,743	,880
Aile Kurumu ve Güven	-1,932	,750	6,627	1	,010	,145
Sosyoekonomik durum	-,120	,123	,948	1	,330	,887
Dini ve siyasi benzerlik	,129	,115	1,265	1	,261	1,138
Fiziksel özellik	,463	,150	9,503	1	,002	1,589
Bekaret	,144	,091	2,477	1	,116	1,155
Çocuk bakımı	-,181	,155	1,358	1	,244	,835
Aşk	-,006	,190	,001	1	,973	,994
Düzen	,062	,312	,040	1	,841	1,064
Hatalara aşırı ilgi	,426	,330	1,673	1	1,196	1,532
Davranışlardan şüphe	-,038	,259	,022	1	,883	,963
Aile beklentileri	-,175	,267	,430	1	,512	,840
Ailesel eleştiri	,067	,277	,059	1	,809	1,069
Kişisel standartlar	-,121	,309	,153	1	,696	,886
Yeniliğe açıklık	-,661	,297	4,970	1	,026	,516
Muhafazakarlık	-,666	,372	3,200	1	,074	,514
Özaşkınlık	1,301	,512	6,468	1	,011	3,673
Özgenişletim	,221	,275	,648	1	,421	1,247
Sabit	12,616	6,327	3,976	1	,046	301337,711

Tablo 6’da duygusal ilişkiyi yordayan bazı kategorik ve sürekli değişkenlerin etki, Wald ve $(Exp(\beta))$ değerleri ile Wald değerinin anlamlılık düzeyleri bulunmaktadır. Wald değişkeninin anlamlı olup olmamasına bakarak yordayan değişkenlerin etkili olup olmadığına karar verilmektedir. Eş seçim stratejileri alt boyutundan aile kurumu ve güven boyutu ile fiziksel özellik alt boyutlarının, değerler alt boyutlarından yeniliğe açıklık ve özaşkınlık alt boyutlarının duygusal ilişkiyi yordadığı bulunmuştur ($p < .01$). Buna göre, aile kurumu ve güven değişkeninin β değeri -1,932 ve $Exp(\beta)$ değeri 0,145’tir. β değerinin negatif olması, etkinin yönünü gösterirken, $(1 - Exp(\beta)) \times 100$ bu değişkendirdeki bir birimlik artışın, bağımlı değişkendirdeki değişim oranını vermektedir. Şöyle ki, aile kurumu ve güven değişkenindeki bir birimlik bir artış bireylerin duygusal ilişkiye girme olasılıklarını

%85,5 oranında etkilemektedir. Başka bir deyişle, bireylerin eş seçimlerinde aile kurumuna ve eş adaylarına güven duygusunu ön plana çıkarmaları onların duygusal bir ilişkiye girme olasılıklarını artırmaktadır.

Fiziksel özellik değişkeninin β değeri 0,463 ve $\text{Exp}(\beta)$ değeri 1,589'dır. Fiziksel özellik değişkenindeki bir birimlik artış bireylerin duygusal ilişkiye girme olasılıklarını %58,9 oranında etkilemektedir. Şöyle ki, bireylerin eş seçimlerini fiziksel özelliğe göre yapmaları onların duygusal ilişkiye girme olasılıklarını düşürmektedir.

Değer tercihlerinden yeniliğe açıklık alt boyutunun β değeri -,0661, $\text{Exp}(\beta)$ değeri 0,516'dır. Yeniliğe açıklık değişkenindeki bir birimlik artış bireylerin duygusal ilişkiye girme olasılıklarını %48,8 oranında etkilemektedir. Şöyle ki, yeniliğe açıklık değerine sahip olan bireylerin duygusal ilişkiye girme olasılıkları artmaktadır.

Değer tercihlerinden özaşkınlık alt boyutunun β değeri 1,301, $\text{Exp}(\beta)$ değeri 3,673'tür. Özaşkınlık değişkenindeki bir birimlik artış bireylerin duygusal ilişkiye girme olasılıklarını %267,3 oranında etkilemektedir. Şöyle ki, özaşkınlık değerine sahip olan bireylerin duygusal ilişkiye girme olasılıkları düşmektedir.

Cinsiyet, yaş, eğitim durumu gibi kategorik değişkenler, mükemmeliyetçilik değişkeninin tüm alt boyutları, eş seçiminin beş alt boyutu ve değer tercihlerinin iki alt boyutu değerleri anlamlı sonuç vermediğinden ($p > .05$) değerlendirilme almamıştır.

TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara bakıldığında evlenmemiş bireylerin duygusal ilişki içerisinde olup olmamalarını eş seçim stratejileri alt boyutlarından *aile kurumu ve güven* ile *fiziksel özellik* alt boyutları ve değer tercihlerinden *yeniliğe açıklık ve özaşkınlık* boyutları etkilemektedir. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu gibi kategorik değişkenlerin ve mükemmeliyetçiliğin herhangi bir alt boyutunun bireylerin duygusal ilişki tercihlerinde etkisinin olmadığı bulunmuştur.

Çalışmamızda cinsiyet değişkeninin duygusal ilişki tercihinin herhangi bir etkisi bulunmamıştır. Eş seçimi üzerine yapılan bir meta-analiz çalışmasında, fiziksel çekiciliğin ve kazancın kadınlar ve erkekler için eşit derecede önemli olduğu tespit edilmiştir (Eastwick, Luchies, Finkel, ve Hunt, 2013). Çalışmamız bu araştırma bulgularıyla uyum göstermektedir. Ancak literatür incelendiğinde eş seçimi üzerine yapılan çalışmalar eş seçimi sürecini cinsiyet farklılıkları bağlamında incelemektedir. Bu çalışmalar çoğunlukla eş seçimi araştırmalarını evrimsel psikoloji bağlamında yürütmektedir. Bahsi geçen araştırmalar örneğin erkeklerin kadınlara göre eş seçiminde fiziksel çekiciliği, kadınların ise statü, eğitim durumu ve kazanç gibi özellikleri daha önemli gördüklerini göstermektedir (Bush, 1985; Sprecher, Sullivan ve Hatfield, 1994; Buunk, Dijkstra, Fetchenhauer ve Kenrick, 2002). Meltzer, McNulty, Jackson ve Karney (2016)'in yaptıkları boyamsal araştırmada fiziksel olarak çekici bir eşe sahip erkekler, evliliklerinin ilk 4 yılında, fiziksel çekiciliği olan erkek eşe sahip kadınlardan daha fazla evlilik doyumunu yaşadıklarını göstermiştir. Bu bulgu, fiziksel çekiciliğin uzun süreli ilişkilerdeki etkisini cinsiyet bağlamında değerlendirmesi açısından önemli görülmektedir.

Araştırmamızda yaş ve eğitim değişkeni duygusal ilişki üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir. Şöyle ki, araştırma sonucuna göre yaş ve eğitim durumu değiştiğinde bireylerin duygusal bir ilişki içerisinde olma istekleri değişmemektedir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın yaptığı Türkiye Aile Yapısı Araştırması kapsamında ülkemizde en çok 18-24 yaş aralığında evlilik yapılmaktadır. Bu araştırma kapsamında ilk evlenme yaşı 18-24 yaş aralığında olanların oranı %57'dir (Beşpınar, 2013). Diğer yaş gruplarında bu oran gitgide düşmektedir. Görüldüğü üzere yaş arttıkça evlenme olasılığı düşmektedir. Dolayısıyla yaş, duygusal ilişkiye başlama ve evlenme üzerine etkilidir. Ancak bizim araştırmamız bu bulguyu desteklememektedir. Yine Türkiye Aile Yapısı Araştırması kapsamında herhangi bir okul bitirmeyenlerin %89'unun ilk evlenme yaşı 24'ün altındadır. Yükseköğretim mezunlarının %61'inin ilk evlenme yaşı 25'in üzerindedir. Lisansüstü eğitimlilerde oran daha da artmaktadır. %71'inin ilk evlenme yaşı 25'in üzerindedir (Beşpınar, 2013). Buradan eğitim seviyesi arttıkça evlenme yaşının yükseldiği sonucuna ulaşabilmekteyiz. Eğitimin duygusal ilişkiye başlama ve evlilik kararı verme üzerinde etkisi bulunmaktadır. Araştırmamızın bulguları, bu araştırma ile uyumluluk göstermemektedir.

Araştırmamızda aranan eşte önemli görülen özelliklerden biri aile kurumuna değer vermesi, güvenilir ve eşine sadık olmasıdır. Bu bulgu Bacanlı (2001)'nin yaptığı çalışma ile uyumlu sonuçlar vermiştir. Bacanlı (2001)'nin üniversite öğrencilerinin eş tercihlerini belirlemek amacıyla yaptığı araştırmanın Konya örnekleminde eş özelliklerinden ailesine önem verme ve çocuk sahibi olmayı isteme özelliklerinin olmasını istedikleri bulunmuştur (ancak Ankara örnekleminde bu bulgu desteklenmemektedir). Aynı şekilde Tüzemen ve Özdağaoğlu (2007)'nin doktora öğrencileri üzerine yaptıkları çalışmada eş seçme sürecinde önem verdikleri en önemli kriterlerin sevgi, aile faktörü ve karakter olduğu bulunmuştur. Efe (2013)'nin yaptığı araştırmada ise, potansiyel eşte tercih edilen 50 özelliğin ilk 10'unda eşin dürüst, güvenilir, sadık ve saygılı olması sıralanmıştır. Bozgeyikli ve Toprak (2013)'in çalışmasında da kişilik faktöründen sonra aile uyumu faktörünün sıralandığını görmekteyiz.

Yine Usluoğlu ve arkadaşlarının (2015) kadınların eş seçimleri hakkındaki görüşlerini ele aldıkları nitel çalışmada, kadınlar, evlenmek istedikleri kişinin aileleriyle saygılı, yakın, samimi ve iyi bir ilişki içerisinde olmasını istediklerini belirtmişlerdir.

Araştırmamız sonucunda fiziksel özelliğin eş seçiminde önemli olduğu bulunmuştur. Literatür incelendiğinde, yukarıda da bahsedildiği gibi eş seçimi cinsiyet farklılıkları bağlamında incelendiğinde (örneğin kadınların ve erkeklerin eş seçiminde farklı stratejiler kullanıp kullanmadığını araştıran araştırmalar), erkeklerin fiziksel çekiciliğe daha fazla önem verdiklerini gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Bu bağlamda bizim araştırma bulgularımız literatürdeki bu çalışmaların yalnızca erkek örneklemeleri ile paralellik göstermektedir. Çünkü bu çalışmalarda kadınların fiziksel çekiciliği önemsemedikleri, statü, eğitim durumu ve kazanç gibi özellikleri dikkate aldıkları bulunmuştur (Bush, 1985; Sprecher, Sullivan ve Hatfield, 1994; Buunk, Dijkstra, Fetchenhauer ve Kenrick, 2002). Ancak literatür bulguları birbirinden farklılık göstermektedir. Bunun nedeninin araştırmalarda benimsenen farklı psikoloji ekolleri ile ilgisi olduğu düşünülmektedir. Şöyle ki, evrimsel psikoloji perspektifinden ele alınan çalışmalar eş seçimini daha çok biyolojik faktörler bağlamında değerlendirirken (örn. Buss, 1985; Bacanlı, 2001), eş seçimini psikososyal açıdan ele alan araştırmalar (örn. Onu ve Armstrong, 2013; Usluoğlu ve arkadaşları, 2015) kişilik ve kültür gibi çevresel etmenleri de hesaba katmaktadır. Bundan dolayı araştırma sonuçları birbirlerinden farklılaşabilmektedir. Bunun dışında fiziksel çekicilik ve görünüş güzelliğinin eş seçiminde daha az önemsenmediği çalışmaların da varlığı bilinmektedir (Bacanlı, 2001; Bugay ve Tezer, 2008; Usluoğlu ve arkadaşları, 2015). Araştırmamız bu çalışma bulgularını desteklememektedir.

Araştırmamızda değer tercihlerinden yeniliğe açıklık değişkenin duygusal ilişki tercihinde etkili olduğu bulunmuştur. Yeniliğe açıklık, cesur olmak, heyecanlı ve değişken bir hayat isteği, yaratıcı olmak ve merak duymak olarak tanımlanmaktadır (Kağıtçıbaşı ve Kuşdil, 2000). Psikososyal açıdan ele alınacak olursa bireyin genç yetişkinlik dönemi görevlerinden biri, kendine uygun bir hayat arkadaşı bulmasıdır. Kendine uygun bir eş arayan genç yetişkin, yeni deneyimlere ve yeni insanlara açık olmak durumundadır. Yeniliğe açık olan bireylerin yeni insanlarla tanışmaya da istekli olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, duygusal ilişki içerisinde olmayı evliliğin bir provası olarak değerlendirdiğimizde, yeniliğe açıklığın çiftler arasındaki uyumu etkileyeceği de düşünülmektedir. Değerlerin evlilik uyumu üzerindeki etkisini araştıran çalışmalarda, yeniliğe açıklık değerinin evlilik uyumuna etkisinin olduğu bulunmuştur (Özen, 2006; Hamarta, Deniz, Dilmaç, ve Arslan, 2015). Araştırmamızda muhafazakarlık değeri, duygusal ilişki üzerinde herhangi bir etkiye sahip değildir. Schwartz'ın kuramına göre, yeniliğe açıklık ve muhafazakarlık bir değer boyutunun iki ucunda bulunmaktadır. Bu açıdan yeniliğe açık olan bir bireyin, muhafazakar eğilimlerinin daha düşük olması beklenmektedir. Çünkü muhafazakarlık, aile ve toplumsal kurallara göre yaşama, onlarla uyum içinde olmaktır. Hindistan'da evli olan ve evli olmayan çalışan kişilerin hayat anlamlarını karşılaştıran bir araştırmada, hayatın anlamını bulmada, evliler ailelerini ilk sıraya koymuşlardır. Evli olmayanlar için ise ilk sırada eğlenceli vakit geçirme bulunmaktadır (Sinhgal ve Rastogi, 2015). Buna göre araştırma örneklemimizi oluşturan evlenmemiş ve eğitilmiş bireyler yakın oldukları kişilerle, kurumlarla ve geleneklerle uyum içinde olma, toplumsal değerleri kabul etme ve geleneksel değerleri sürdürmeye çalışmaktan ziyade, daha bireysel bir yaşam içerisinde oldukları ve muhafazakar bir eğilimde olmadıkları; duygusal bir ilişki yaşama eğilimlerinin de yüksek olduğunu göstermektedir.

Araştırmamızda özaşkınlığın duygusal ilişki tercihinin olumsuz etkilediği saptanmıştır. Bir başka deyişle özaşkınlık değerine sahip bireyler duygusal ilişki yaşamaktan kaçınmaktadır. Özaşkınlık değeri evrensel düşünceye sahip olma, tüm insanlık barışını arzulama, insanlara yardım etmeyi önemseme, hayatın anlamını ve gerçek sevgiyi arama şeklinde tanımlanmıştır (Kağıtçıbaşı ve Kuşdil, 2000). Bu açıdan bakıldığında, özaşkınlığa sahip bireylerin iki açıdan duygusal ilişkiyi tercih etmedikleri söylenebilir. Birincisi, özaşkınlığın içerisinde bulunan evrensel boyut, bireylerin kişisel meselelerden ziyade toplumsal ya da insanlık ile ilgili düşünceler içerisinde olmalarına yol açabilmektedir. İkincisi, özaşkınlık boyutunun içindeki hayatın anlamını arama ve gerçek sevgiyi bulmaya çalışma ulaşılması güç, gerçeklikten kimi zaman uzak, romantik ideal bir durum olabilmektedir. Bu durum kişileri duygusal bir ilişkiyi denemekten vazgeçirebilmektedir. Değer kuramında, özaşkınlık boyutunun diğer ucu özgünlüktür. Özgünlük, bireylerin başkalarının zararına olsa bile kendi çıkarlarına yönelik davranmalarını sağlayan güç ve başarı odaklı olmak demektir. Araştırma örneğini oluşturan katılımcıların, kendi çıkarlarından, arzu ve isteklerinden vazgeçip insanlığın ve doğanın yararını düşünme eğiliminde oldukları düşünülmektedir. Bu açıdan bakıldığında, bireysel bir yaşamı olan ancak bireyselliği salt bencillığe dönüşmemiş, insani değerlere de sahip olduğu görülmektedir. Bu durum onların, sadece kendi yaşamlarına odaklı olmamalarına, dolayısıyla yakın ilişkilerden uzaklaşmalarına yol açabilmektedir.

Mükemmeliyetçilik, daha çok düzenli ve temiz olma eğilimini, hatalara negatif tepkileri, ebeveynlerin çok yüksek standartlar oluşturduğuna inanma eğilimini, bireyin ebeveynlerini aşırı derecede eleştirel algılamasını ve kendine çok yüksek standartlar koymayı içermektedir (Özbay ve Mısırlı-Taşdemir, 2003). Araştırmamızın sonuçları mükemmeliyetçi tutumların bireylerin duygusal bir ilişkiye başlamalarında herhangi bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Bireylerin mükemmeliyetçi tutumları, onların yeni biri ile tanışma, romantik ilişki yaşama ve evlilik planı yapma gibi düşüncelerden alıkoymamakta yani herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Bu

açından bakıldığında, örneklemin mükemmeliyetçi tutumlarının olumsuz olmadığı da söylenebilir. Ashby ve arkadaşlarının (2008) evlenmeyi planlayan bekar çiftler üzerine yaptıkları araştırmada, olumsuz mükemmeliyetçiliğin, kaliteli ilişkiyi yordamadığını ve olumlu mükemmeliyetçiliğin ise daha fonksiyonel ve doyurucu bir ilişki olasılığını artırdığını bulmuşlardır. Literatürdeki çalışmalar mükemmeliyetçiliğin evlenmiş bireylerin evlilik doyumları üzerine kümelenmiştir. Duygusal ilişkiler üzerinde mükemmeliyetçi tutumların nasıl etki ettiğini araştıran çalışmalara bakıldığında, mükemmeliyetçiliğin ilişkileri olumsuz yönde etkilediği sonucuna varılmaktadır. Evli çiftler üzerine yapılan çalışmalar da aynı sonuçları vermektedir. Kim, Johnson ve Ripley (2011)'in, mükemmeliyetçilik, affedicilik ve evlilik doyumu üzerine yaptıkları araştırmalarında, kendine yönelik mükemmeliyetçi tutumun evlilikte doyum üzerinde etkili olduğu, ancak diğerlerine yönelik mükemmeliyetçiliğin herhangi bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Mükemmeliyetçilik ve affedicilik üzerine yapılan bir başka çalışmanın bulguları ise, mükemmeliyetçilerin çatışma çıkaran ve daha az affedici olan bir tutumda oldukları şeklindedir (Furman ve arkadaşları, 2017). Aynı şekilde Mackinnon ve arkadaşları (2012) da mükemmeliyetçilerin ilişkisel çatışmayı artırdıklarını bulmuşlardır. Kendine ve partnerine yönelik mükemmeliyetçi tutumlara sahip bireylerin eş seçimlerini sınırlandıran inançlara sahip oldukları (Özteke, 2015), ilişkilerinde cinsel doyum açısından düşük oldukları (Habke ve arkadaşları, 1999), ilişkide baskı kurmaya çalıştıkları ve bu nedenle ilişkinin kalitesinin düştüğü (Stoeber, 2012) bulunmuştur. Büyükşahin-Sunal ve arkadaşlarının (2015) yaptığı bir araştırmanın sonucu ise, tıp doktorları arasında mükemmeliyetçilik ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi açıklamada evlilik doyumunun koruyucu bir etkiye sahip olduğunu, doyum arttıkça mükemmeliyetçi eğilimlerin iş-aile çatışması üzerinde azaltıcı bir etki yarattığını göstermektedir. Burada mükemmeliyetçiliğin evliliği etkilediği gibi ve evlilikten doyum almanın da mükemmeliyetçiliği etkilediği gibi bir sonuca ulaşılabilmektedir. Mükemmeliyetçilikleri evlilik doyumlarından yüksek bireyler, evliliklerinde daha fazla problem yaşarken; mükemmeliyetçilikleri evlilik doyumlarından düşük bireyler evliliklerinde daha az problem yaşayacaklardır. Araştırma sonuçları açısından çalışmamız Koydemir ve arkadaşlarının (2005) yaptıkları çalışma bulgularını desteklemektedir. Evliler üzerine yapılan bu çalışmada, mükemmeliyetçilik tutumları ile evlilik doyumu arasında bir ilişki bulunamamıştır. Yine aynı şekilde, Cesur (2017)'un bir fabrikada çalışan yetişkinler üzerine yaptığı araştırmasında, medeni durumu farklı olan bireylerin (evli, bekar, dul, boşanmış) mükemmeliyetçilik puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırma sonuçlarımız mükemmeliyetçilik ve evlilik ya da duygusal ilişki arasında herhangi bir ilişki ya da birbirlerine herhangi bir etki olmadığını gösteren çalışma bulgularını desteklemektedir.

Araştırmanın, üniversite mezunu ya da lisansüstü çalışmalarına devam eden, büyük şehirlerde yaşayan ve kadın ağırlıklı bir genç yetişkin örneklemini ile yapılmış olması, araştırma sonuçlarını sınırlı kılmaktadır. Eş seçimi araştırmalarının daha geniş kapsamlı çalışmalarda, örneğin eğitim, sosyoekonomik düzeyin çeşitlendiği, yaş gruplarının yükseldiği örneklemlerle yinelenmesi gerekli görülmektedir. Hem nicel hem nitel araştırmalarla ve farklı değişkenlerle konunun kapsamlı olarak ele alınması mümkün olabilir. Evlilik kişisel bir tercihtir. Ancak duygusal bir ilişki içerisinde olma ve evlilik yaşam dönemi görevleri arasında sayılmaktadır. Öte yandan, ailenin toplumun çekirdeği olarak görüldüğü ve önem verildiği ülkemizde *toplumsal saatin* alarmı ısrarla çalmakta, bazen bu durum bireylerin aileleri ile problemler yaşamalarına yol açabilmektedir. Aileler ve toplum, bireylerin evlenmek istememelerinin altında yatan nedenleri genelde göz ardı etmektedir. Özellikle evlenmemelerin ve boşanmaların arttığı bu dönemde toplumun evlilik dinamiklerinin araştırılması önemlidir. Sonuç olarak, eş seçim stratejileri, mükemmeliyetçi tutumlar ve değer tercihleri gibi farklı özelliklerin ölçüldüğü bu çalışmanın gelişim psikolojisi çalışmalarına, aile araştırmalarına ve evlilik öncesi danışmanlığı alanına ışık tutacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aktu, Y. (2016). Levinson'un kuramında ilk yetişkinlik döneminin yaşam yapısı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar- Current Approaches in Psychiatry*, 8(2), 162-177.
- Altuntaş, S. ve Atlı, A. (2015). Eş seçme stratejileri envanteri geliştirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(32), 123-135.
- Asan, T., Ekşi, F., Doğan, A., ve Ekşi, H. (2008). Bireysel değerler envanterinin dilsel eşdeğerlik geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 27, 15-38.
- Ashby, J. S., Rice, K. G., ve Kutchins, C. B. (2008). Matches and mismatches: Partners, perfectionism, and premarital adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 55(1), 125-132.
- Atak, H. ve Çok, F. (2010). İnsan yaşamında yeni bir dönem: Beliren yetişkinlik. *Çocuk ve Ruh Sağlığı Dergisi*, 17 (1), 38-50.
- Aytaç, S. ve Bayram, N. (2001). Üniversite gençliğinin iş ve eş seçimindeki etkin kriterlerinin Analitik Hiyerarşi Süreci (AHP) ile analizi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(1). <http://www.isguc.org/?p=articleveid=97vecilt=3vesayi=1veyil=2001> adresinden 12 Şubat 2017 tarihinde edinilmiştir.
- Bacanlı, H. (2001). Eş tercihleri. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(15), 7-16.
- Belot, M., ve Francesconi, M. (2006). Can anyone be the one? Evidence on mate selection from speed dating. *IZA Discussion Paper No. 2377*, 1-36.
- Beşpınar, F. U. (2013). Türkiye'de evlilik. M. Turğut ve S. Feyzioğlu (Ed.), *Türkiye Aile Yapısı Araştırması: Tespitler, öneriler* kitabı içinde (s. 112-167). İstanbul: IPSOS Sosyal Araştırmalar Enstitüsü.
- Bozgeyikli, H. ve Toprak, E. (2013). Üniversiteli gençlerin eş seçim kriterlerinin sıralama yargılarıyla ölçeklenmesi. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 68-87.
- Bugay, A. ve Tezer, E. (2008). Üniversite öğrencilerinin evlenecekleri eşlerde aradıkları özellikler. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 36-41.
- Burger, J. (2006). *Kişilik* (İ. D. Erguvan-Sarioğlu, Çev.) İstanbul: Kaknüs Yayıncılık.
- Buss, D. M. (1985). Human mate selection: Opposites are sometimes said to attract, but in fact we are likely to marry someone who is similar to us in almost every variable. *American Scientist*, 73(1), 47-51.
- Buss, D. M. (1989). Sex differences in human mate preferences. Evolutionary hypotheses tested in 37 cultures. *Behavioral and Brain Sciences*, 12, 1-49.
- Buunk, B. P., Dijkstra, P., Fetchenhauer, D., ve Kenrick, D. T. (2002). Age and gender differences in mate selection criteria for various involvement levels. *Personal Relationships*, 9(3), 271-278.
- Büyükşahin-Sunal, A., Ok, B. ve Keskin, S. (2016). İş-aile çatışması boyutları ile mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkide evlilik doyumunun düzenleyici rolü. *DTCF Dergisi*, 56(1), 144-162.
- Cesur, C. (2017). Bir grup çalışan yetişkinde kaygı düzeyi, mükemmeliyetçilik ve öfke arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi, Işık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul). <http://acikerisim.isikun.edu.tr/xmlui/handle/11729/1213> adresinden edinilmiştir.
- Chen, R., Piercy, F. P., Miller, J. K., ve Austin, J. P. (2017). Chinese and American Individuals' Mate Selection Pressures: Self-Focused vs. Mate-Focused. *Journal of Comparative Family Studies*, 48(1), 97-112.
- Çokluk, Ö. (2010). Lojistik regresyon analizi: Kavram ve uygulama. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(3), 1357-1407.
- DePaulo, B. M., ve Morris, W. L. (2006). The unrecognized stereotyping and discrimination against singles. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 251-254.
- Eastwick, P. W., Luchies, L. B., Finkel, E. J., ve Hunt, L. L. (2013). The Predictive Validity of Ideal Partner Preferences: A Review and Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 140(3), 623-665.
- Efe, E. (2013). Üniversite öğrencilerinin eş seçme eğilimleri. (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Eryılmaz, A., & Ercan, L. (2010). Beliren yetişkinlikte romantik yakınlığı başlatma ve başa çıkma. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 381-397.

- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., ve Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14(5), 449-468.
- Furman, C. R., Luo, S., & Pond, R. S. (2017). A perfect blame: Conflict-promoting attributions mediate the association between perfectionism and forgiveness in romantic relationships. *Personality and Individual Differences*, 111, 178-186.
- Gol, H. C., Rostami, A. M., ve Goudarzi, M. (2013). Prediction of marital satisfaction based on perfectionism. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 89, 567-571.
- Güngör, H. C., Yılmaz, M., ve Çelik, S. B. (2016). Romantizm ve eş seçimi tutum ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 180-190.
- Habke, A. M., Hewitt, P. L., ve Flett, G. L. (1999). Perfectionism and sexual satisfaction in intimate relationships. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 21(4), 307-322.
- Hamarta, E., Deniz, M., Dilmaç, B., ve Arslan, C. (2015). Evlilik içi ilişki ile evlilikteki yaşam doyumunun evli çiftlerin değerleri açısından incelenmesi. *International Journal of Human Sciences*, 12(1), 55-69.
- Ibrahim, R. ve Sali, J. (2015). Never married Malay Muslim women's perceived advantages and disadvantages of living single life. *International Journal of English Language, Literature and Humanities*, 3(9), 368-381.
- Kalkan, M. ve Hamamcı, Z. (2015). *Evlilik öncesi psikolojik danışma*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Kim, L. M., Johnson, J. L., Ripley, J. (2011). A "Perfect" Storm: Perfectionism, Forgiveness, and Marital Satisfaction. *Individual Differences Research*, 9 (4), 199-209 .
- Koydemir, S., Selşik, Z. ve Tezer, E. (2005). Evlilik uyumu ve mükemmeliyetçilik boyutları arasındaki ilişkiler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(23), 65-75.
- Kuşdil, M.E. ve Kağıtçıbaşı, Ç. (2000), Türk öğretmenlerinin değer yönelimleri ve Schwartz değer kuramı, *Türk Psikoloji Dergisi*, 15 (45), 59-76.
- Larson, J. H. (1992). "You're my one and only": Premarital counseling for unrealistic beliefs about mate selection. *American Journal of Family Therapy*, 20, 242-253.
- Lichter, D. (1990). Delayed marriage, marital homogamy, and the mate selection process among white women. *Social Science Quarterly*, 71(4), 802-811.
- Liston, A. ve Salts, C. J. (1988). Mate selection values: a comparison of Malaysian and United States Student. *Journal of Comparative Family Studies*, 361-370.
- Mackinnon, S. P., Sherry, S. B., Antony, M. M., Stewart, S. H., Sherry, D. L., ve Hartling, N. (2012). Caught in a bad romance: Perfectionism, conflict, and depression in romantic relationships. *Journal of Family Psychology*, 26(2), 215-25.
- Macvarish, J. (2006). What is' the Problem'of Singleness?. *Sociological Research Online*, 11(3), <http://www.socresonline.org.uk/11/3/macvarish.html> adresinden 7 Ekim 2016 tarihinde edinilmiştir.
- Mehmedoğlu, A. U. (2006). İlahiyat fakültesi öğrencilerinin değer yönelimleri ve dindarlık-değer ilişkisi (M.Ü. İlahiyat Fakültesi Örneği). *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 30(1), 133-167.
- Meltzer, A. L., McNulty, J. K., Jackson, G. L., ve Karney, B. R. (2014). Sex differences in the implications of partner physical attractiveness for the trajectory of marital satisfaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 106(3), 418-38.
- Oğuzlar, A. (2005). Lojistik regresyon analizi yardımıyla suçlu profilinin belirlenmesi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1), 21-35.
- Onu, F. O. ve Armstrong, M. P. (2013). The ideal man: An investigation into qualities that influences mate selection among female undergraduate students. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(1), 80-84.
- Onur, B. (1995). *Gelişim psikolojisi*. İstanbul: İmge Yayınevi.
- Oppenheimer, V. K. (1988). A theory of marriage timing. *American Journal of Sociology*, 94(3), 563-591.
- Özbay Y, Mısırlı-Taşdemir Ö. (2013). Çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *VII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, 9-11 Temmuz, Malatya.

- Özen, A. (2006). *Value similarities of wives and husbands and conflict resolution styles of spouses as predictors of marital adjustment* (Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Özteke, H. i., (2015). *Bağlanma, eş seçiminde sınırlandırıcı inançlar ve beden imgesi baş etme stratejilerinin romantik ilişkilerde mükemmeliyetçiliği yordaması* (Doktora Tezi Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Özbay, Y. ve Mısırlı-Taşdemir, Ö. (2003). Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *VII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, Malatya, 9-11 Temmuz.
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1).
- Simpson, R. (2016). Singleness and self-identity: The significance of partnership status in the narratives of never-married women. *Journal of Social and Personal Relationships*, 33(3), 385-400.
- Singhal, H., ve Rastogi, R. (2015). The changing conception of meaning of life among Indian working class: An examination of effect of marital status on meaning of life. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 6(6), 585-89.
- Sprecher, S., Sullivan, Q., ve Hatfield, E. (1994). Mate selection preferences: gender differences examined in a national sample. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(6), 1074-1081.
- Stoeber, J. (2012). Dyadic perfectionism in romantic relationships: Predicting relationship satisfaction and longterm commitment. *Personality and Individual Differences*, 53, 300-305.
- Şerbetçi, A. ve Özçomak, M. S. (2014). Sıralı lojistik regresyon analizi ile istatistik ve ekonometri, derslerinde başarıyı etkileyen faktörlerin belirlenmesi: Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri üzerine bir uygulama. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3 (1), 89-110.
- Tabachnik, B. G. ve Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı*. (Mustafa Baloğlu Çev. Ed.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Türkiye İstatistik Kurumu, “İstatistiki bölge birimleri sınıflamasına göre ortalama ilk evlenme yaşı”, 2001-2015”, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1060 adresinden 15 Mart 2017 tarihinde edinilmiştir.
- Tüzemen, A., & Özdağoğlu, A. (2007). Doktora öğrencilerinin eş seçiminde önem verdikleri kriterlerin analitik hiyerarşi süreci yöntemi ile belirlenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 215-232.
- Usluoğlu, F., Atıcı, M., ve Avcıbay-Vurgeç, B. (2015). Kadınların eş seçimleri hakkındaki görüşleri: Nitel bir çalışma. *International Journal of Human Sciences*, 12(2), 1484-1502.
- Yıldırım, İ. (2007). Üniversite öğrencilerinin eş seçme kriterleri. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (27), 15-30.

TAM MALİYET VE NORMAL MALİYET YÖNTEMLERİNİN UFRS (TFRS) VE BOBİ FRS'DEKİ DÜZENLEMELER ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ

* Gürbüz GÖKÇEN ** Erkan ÖZTÜRK

Özet

Tam maliyet yöntemi güvenilir bir ölçümleme aracı olarak kabul edilmesi nedeniyle uzun yıllar boyunca birçok işletme tarafından kullanılmıştır. Bununla birlikte, maliyet ölçümlemesinde yöntemin eksik yanları zaman içerisinde tespit edilmiş ve alternatif yöntemler geliştirilmiştir. Günümüzde Uluslararası Finansal Raporlama Standartları (UFRS) setinde ve bu setin Türkçe tercümesi olan Türkiye Finansal Raporlama Standartları (TFRS) setinde maliyet ölçümlemesinin tam maliyet yöntemi yerine normal maliyet yöntemine göre yapılması gerektiği yönünde açıklamalara yer verilmektedir. Buna ek olarak, bağımsız denetime tabi olmakla birlikte TFRS setini uygulamayan işletmeler için hazırlanan BOBİ FRS setinde de normal maliyet yöntemine göre ölçümlemenin önerildiği görülmektedir. TFRS ve BOBİ FRS'de her ne kadar maliyet ölçümleme sistemi açısından normal maliyet yöntemi öneriliyor olsa da, normal maliyet yönteminin kullanılması durumunda maliyet kayıt sisteminin nasıl olması gerektiği konusunda her iki standart setinde de tatmin edici açıklamalar yer almamaktadır. Bu çalışmada, öncelikli olarak tam ve normal maliyet yöntemlerinin özellikleri vurgulanmış ve karşılaştırmalar yapılmıştır. Ayrıca normal maliyet yönteminin nasıl bir maliyet kayıt sistemine sahip olması gerektiği TFRS ve BOBİ FRS'deki düzenlemeler çerçevesinde tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Tam Maliyet Yöntemi, Normal Maliyet Yöntemi, Kapasite Farkı.

Jel Kodları: M40, M41, M42

INVESTIGATION OF THE FULL COST AND THE NORMAL COST METHODS IN THE FRAMEWORK OF THE IFRS (TFRS) AND THE BOBİ FRS REGULATIONS

Abstract

The full cost method has been used by many businesses for many years because it is regarded as a reliable measurement tool. However, the weaknesses of the method have been identified in the cost measurement and alternative methods have been developed over the years. Today, in the International Financial Reporting Standards (IFRS) set and in the Turkish Financial Reporting Standards (TFRS) set which is the Turkish translation of IFRS, it is explained that the cost measurement should be done according to the normal cost method instead of the full cost method. In addition, normal cost method is also suggested for cost measurement in BOBİ FRS set which is prepared for the enterprises that are subject to independent audit and don't apply TFRS. Even though the normal cost method is suggested for the cost measurement in TFRS and BOBİ FRS sets, there is not a satisfactory explanation in both standard sets about how cost recording system should be used if normal cost method is preferred. In this study, firstly, the characteristics of full and normal cost methods are emphasized and compared. Besides, how the normal cost method should have a cost recording system is discussed in the framework of TFRS and BOBİ FRS regulations.

Keywords: Full (Absorption) Costing, Normal Cost Method, Capacity Variance.

Jel Codes: M40, M41, M42

* Prof.Dr., Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, Muhasebe ve Finansman Ana Bilim Dalı Başkanı, ggokcen@marmara.edu.tr

** Yrd.Doç.Dr., Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Muhasebe ve Finansman Ana Bilim Dalı, erkan.ozturk@klu.edu.tr

GİRİŞ

Üretim işletmelerinde, mamul maliyetinin hesaplanmasında karşılaşılan başlıca problemlerden biri üretim maliyetlerinin mamul ile ilişkilendirilmesi problemidir. Bu problemin aşılabilmesi için üretim maliyetlerinin muhasebe kayıt sistemi içerisindeki sınıflandırması yeterli olamamaktadır. Bunun ötesinde, gerçeğe en uygun bir maliyet bilgisine ulaşabilmek için etkin bir maliyet ölçümleme sistemine de ihtiyaç duyulmaktadır.

Maliyetlerin ölçülmesi için başlangıçta, küçük ölçekte faaliyet gösteren işletmeler sipariş bazında maliyetlemeye olanak tanıyan sipariş maliyeti yönteminden yararlanmaktaydı. Ancak, izleyen yıllarda ve Sanayi Devrimi ile birlikte işletmelerdeki üretim tekniklerinde meydana gelen değişimler, sürece dayalı maliyetleme yaklaşımı olan safha maliyetleme yönteminden de yararlanılmasını gerekli kılmıştır. Maliyetlerin ölçülmesiyle ilgili olarak geliştirilen bu yöntemler hesaplama aritmetiği açısından fayda sağlıyorken, zaman içerisinde mamul maliyetlemesinin kapsamı ve zamanlaması ile ilgili olarak ortaya çıkan farklı görüşler, mamul maliyetinin yalnızca aritmetik işlemlerle değil, aynı zamanda farklı maliyetleme yaklaşımlarından da yararlanılmak suretiyle bir sistem yaklaşımı içerisinde hesaplanması gerektiği tanısını ortaya koymuştur. Etkin bir maliyet sistemi oluşturulması amacıyla geliştirilen bu yöntemler, bugünün muhasebe literatürü içerisinde geniş bir yer tutmaktadır. Ancak yöntemlerin uygulanması ile ilgili ulusal ve uluslararası muhasebe düzenlemeleri ölçeğinde bazı kısıtlamalar da bulunmaktadır.

Günümüzde başta Avrupa Birliği üyesi ülkeler olmak üzere Türkiye'nin de arasında yer aldığı birçok farklı ülkede tamamen veya kısmen benimsenip uygulanmakta olan Uluslararası Finansal Raporlama Standartları (UFRS), üretim maliyetlerinin ölçülmesi ile ilgili olarak "Normal Maliyet Yöntemi" ve "Standart Maliyet Yöntemi" olarak adlandırılan maliyetleme yöntemlerini ilke olarak önermektedir. Türkiye'de 29 Temmuz 2017 tarih ve 30138 (mükerrer) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Büyük ve Orta Boy İşletmeler İçin Finansal Raporlama Standardı da (BOBİ FRS) stok maliyetinin ölçülmesi ile ilgili olarak benzeri açıklamalar sunmaktadır. UFRS (Ülkemizde çevirisi TFRS olarak yayımlanmıştır.) ve BOBİ FRS'de bu yöntemlerin öneriliyor olması, kapsam açısından tam maliyet yerine normal maliyet yönteminden, zamanlama açısından ise fiili maliyet yöntemi yerine öngörüye dayalı maliyet yöntemlerinden biri olan standart maliyet yönteminden yararlanılması gerektiğini işaret etmektedir. Ancak, bu yöntemlerin önerilmesinin maliyet kayıt sistemi üzerindeki etkileri ve dolayısıyla finansal raporlar üzerindeki etkileri yeterince tartışılmamaktadır. Bu çalışmada, UFRS (TFRS) ve BOBİ FRS kapsamındaki maliyet ölçümleme yöntemlerinin uygulanması ile elde edilecek olan hesaplama sonuçlarının nasıl muhasebeleştirilmesi gerektiği konusunda değerlendirmeler sunulması amaçlanmıştır.

1. UFRS (TFRS) VE BOBİ FRS'DE ÖNERİLEN MALİYET YÖNTEMLERİNİN GELİŞİMİ VE MALİYET MUHASEBESİ SİSTEMLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

UFRS (TFRS) ve BOBİ FRS'de yer alan stoklar ile ilgili açıklamalarda, maliyet ölçümlerinin normal kapasite ölçüsü ile yapılması gerektiği belirtilmektedir. Üretim maliyetlerinin normal kapasite ile ölçülmesi ise, ölçümleme için oluşturulacak maliyet sisteminin normal maliyet adı verilen kısmi maliyet yöntemi ile birlikte uygulanması anlamına gelmektedir. Normal maliyet yöntemi, uygulama biçimi itibarıyla tahmini ve standart maliyet yöntemleri ile uyumlu bir bütün oluşturmaktadır (Needles, vd. 2013, 775; Öztürk, 2017: 49). Bu nedenle UFRS (TFRS) ve BOBİ FRS setlerinde normal maliyet yöntemi ile birlikte standart maliyet yöntemi de öneri olarak sunulmaktadır (Gökçen vd., 2016: 224).

1.1. Maliyet Ölçümleme Sisteminin Gelişimi

Maliyet ölçülmesi yalnızca hesaplama açısından ele alındığında üretim tekniği açısından sipariş veya safha maliyeti yöntemlerine göre yapılmaktadır. Bununla birlikte, bu yöntemler uygulanırken hesaba katılacak maliyet kalemlerinin kapsamının ne olması gerektiği sorusuna uygun cevap aranması ve maliyetlerin zamanlı bilgi sağlamasının önemli bir ihtiyaç haline gelmesi farklı kombinasyonlara sahip maliyet yöntem bileşimlerini (maliyet sistemlerini) ortaya çıkarmıştır. Zaman içerisinde, maliyetlerin kapsamı açısından tam maliyet yöntemine ilave olarak kısmi maliyet yöntemlerinden ve maliyetlerin zamanlaması açısından ise fiili maliyet yöntemine ilave olarak öngörü maliyeti yöntemlerinden yararlanılmaya başlanmıştır. Geliştirilen bu yöntemler birbirlerinden tamamen bağımsız yöntemler olmadığı gibi, birbirlerini tamamlayıcı bazı özelliklere de sahiptir. Zira öngörü maliyeti yöntemlerinden yararlanılmaya başlanması, bugün normal maliyet yöntemi olarak adlandırılan yöntemin ortaya çıkışına da zemin hazırlamıştır.

1.1.1. Kısmi Maliyetleme Yöntemlerinin Ortaya Çıkışı ve Normal Maliyet Yönteminin Benimsenmesi

Tam maliyet yönteminin alternatif durumu bulunan kısmi maliyetleme yöntemleri; normal maliyet yöntemi, değişken maliyet yöntemi, asal maliyet yöntemi ve süper değişken maliyet yöntemleri olarak

adlandırılmaktadır (Can, 2009: 149; Karakaya, 2014: 326). Bu yöntemler, üretim maliyetlerinden hangilerinin veya ne kadarının üretim maliyetine dâhil edilmesi gerektiği konusunda farklı görüşler sunmaktadır. Bu yöntemlerin her biri, maliyetleri üretime yüklenme biçimine göre direkt ve endirekt maliyetler olarak, faaliyet hacmi ile olan ilişki durumuna göre de değişken ve sabit maliyetler şeklinde ayırmakta ve kendi varsayımları doğrultusunda farklı sınıflamalara ait bu maliyet ölçülerini hesaplama aritmetiği içerisine dâhil etmektedir.

Bir maliyet ölçümleme sistemi içerisinde ilk kez Alexander Hamilton Church tarafından kullanılan tam maliyet yöntemi, değişken ve sabit ayrımı yapılmaksızın döneme ait üretim maliyetlerinin tamamını ilgili dönemde yapılan üretim maliyetine yükleyen bir yöntemdir (Büyükmirza, 2016: 498). Ancak; tam maliyet yöntemi, 1960'lerden itibaren bazı işletmeler tarafından hatalı sonuçlar verdiği gerekçesiyle kullanılmaktan vazgeçilmiş ve bu işletmelerde tam maliyet yöntemi yerine kısmi maliyetleme yöntemlerinden biri olan değişken maliyet yöntemi kullanılmaya başlanmıştır (Yükçü ve Atağan, 2012: 63). Kısmi maliyet yöntemlerinden bir diğeri olan normal maliyet yöntemi ise, bugün birçok otorite tarafından geçerliliği kabul edilen en etkili kısmi maliyet yöntemidir. Aynı zamanda normal maliyet yöntemi, UFRS (TFRS) ve BOBİ FRS'de tam maliyet yöntemine alternatif olarak sunulan tek yöntemdir.

Normal maliyet yöntemi, esas itibarıyla genel üretim maliyetlerinin mamul maliyetine öngörüye dayalı olarak yüklenmesinin sonucunda ortaya çıkmış bir yöntemdir (Öztürk, 2017: 27). Genel üretim maliyetlerinin mamul maliyetine öngörüye dayalı olarak yüklenmesi farklı kapasite ölçülerine göre gerçekleştirilen tahminler yardımıyla yapılabilmektedir. Kapasite türleri ise genellikle teorik kapasite, pratik kapasite, normal kapasite ve beklenen kapasite olmak üzere dört başlık altında toplanmaktadır (Büyükmirza, 2016: 527 – 529). Teorik kapasite, bir işletmenin hiç durmaksızın çalışması halinde ortaya çıkabilecek nihai üretim miktarı olarak tanımlanmaktadır ve ulaşılması olanaklı olmayan bir hedef koyduğundan dolayı uygulamada kullanılmamaktadır. Bunun yerine, kapasitede azaltma meydana getiren faktörlerin (izinler, hafta sonları, kesintiler, tatiller vb.) düşülmesi sonucu hesaplanan pratik kapasiteden yararlanılması daha gerçekçi sonuçlar elde edilmesine imkân vermektedir (Paranko, 1996: 470). Ancak; yine de, bir işletmenin ekonomik durum, piyasa ve rekabet koşulları vb. nedenlerden dolayı her zaman pratik kapasiteye ulaşamıyor olması, bu ölçünün kullanımını kısıtlamaktadır. Bu nedenle, işletmeler maliyet öngörülerini gerçeğe en uygun hale getirebilmek amacıyla hareketle genellikle ortalama kapasite ölçüsünü benimsemektedir. Ortalama kapasite, geçmiş dönemlerdeki konjonktürel dalgalanmaları en iyi şekilde yansıtabilecek ve gelecekteki üretim seviyesini en iyi şekilde belirleyebilecek bir kapasite ölçüsü olarak kabul edilmektedir (Barfield vd., 1994: 143).

Ortalama kapasite, normal şartlarda gerçekleşmesi beklenen üretim kapasitesini temsil ettiğinden normal kapasite olarak da adlandırılmaktadır. Genel üretim maliyetlerinin mamul maliyetine öngörüye dayalı olarak ve normal kapasite ölçüsü ile ilişkilendirilmesinin sonucunda ortaya çıkan maliyetleme yaklaşımına ise yararlanılan kapasite türü nedeniyle "normal maliyetleme" adı verilmektedir (Hansen vd., 2009: 86; Horngren vd., 2012: 104; Needles vd., 2014: 776; Siegel ve Shim, 2000: 585). Bugün fiili maliyet yöntemiyle de entegre bir sistem oluşturması olanaklı hale gelmiş olan normal maliyet yönteminin teorik oluşumu normal maliyetleme yaklaşımına dayanmaktadır (Öztürk, 2017: 79, 80).

1.1.2. Kapasite Farkı Kavramının Ortaya Çıkışı ve Maliyetlerin Normal Kapasite Ölçüsü İle Ölçülmesi

Genel üretim maliyetlerinin mamul maliyeti ile ilişkilendirilmesinde normal maliyetleme yaklaşımından yararlanması durumunda, üretime öngörüye dayalı olarak yüklenen maliyetler ile üretim (veya dönem) tamamlandıktan sonra tahakkuk etmiş olan fiili genel üretim maliyetleri arasında mutlak bir fark meydana gelmektedir. Bu farkın sebeplerinden biri kapasite farkıdır. Çünkü genel üretim maliyetlerinin üretime yüklenmesinde geçmiş birkaç yılın ortalaması baz alınarak hesaplanan kapasite ölçüsünden yararlanılmaktadır ve cari dönemdeki fiili üretimin bu kapasitenin altında veya üzerinde gerçekleşmiş olması kuvvetle muhtemeldir. Bu nedenle, hesaplama katılan kapasite (normal kapasite) ile fiili kapasite arasındaki farktan kaynaklanan tutarsal farkın da hesaplanması ve maliyet kayıt sistemi içerisinde ayrıca izlenmesi gerekmektedir (Lanen vd., 2011: 601).

Öngörülen kapasite ile fiili kapasite arasında meydana gelen fark, normal kapasiteden fiili olarak eksik veya fazla yararlanmanın bir sonucudur. Buna göre, fiili kapasitenin normal kapasitenin altında gerçekleşmesi durumunda atıl bir kapasite meydana gelecektir ve yararlanılmayan kapasiteye isabet eden fark, olumsuz fark tutarı meydana getirecektir. Diğer yandan, fiili kapasitenin normal kapasitenin üzerinde gerçekleşmesi durumunda ise aşırı kapasite söz konusu olacaktır ve aşılın kapasiteye isabet eden fark, olumlu fark tutarı meydana getirecektir.

Kapasite farklarının hesaplanmasında esas itibarıyla yararlanılabilecek yöntemler tahmini ve standart maliyet yöntemleridir. Bu iki yöntemin maliyet öngörüsü için yararlandıkları tahmin yöntemleri her ne kadar birbirinden farklı olsa da, nihai olarak her iki yöntem de genel üretim maliyetlerinin öngörüye dayalı olarak saptanması amacıyla hizmet etmektedir ve her iki yöntemde de kapasite sapması hesaplanmaktadır. Diğer yandan; standart maliyet yöntemindeki

öngörülerin tahmini maliyet yöntemine kıyasla daha fazla bilimsel ölçülerle yapılıyor olması, yöntemin daha çok bilinen ve muhasebe standartlarınca da tercih edilen bir yöntem olmasına neden olmuştur.

Kapasite farkın hesaplanmasının normal maliyetleme ve standart maliyetleme yöntemleri ile yapılıyor olmasına karşın, bu yöntemlerin (öngörü maliyetlemesinin) bir ürünü olan normal maliyet yönteminin fiili maliyet yöntemi ile birlikte kullanılması da mümkündür. Diğer bir ifadeyle, normal maliyet yöntemi olarak adlandırılan ve kapasite farkını üretim maliyetinin dışında tutmayı amaçlayan yöntem, bugün hem öngörü hem de fiili maliyet yöntemleri ile birlikte kullanılabilir.

Normal maliyet yönteminde genel üretim maliyetlerinin mamul maliyetine yüklenmesinde ortalama kapasite ölçüsünden yararlanıldığından, yöntemin uygulanması ile ortaya çıkan olumlu veya olumsuz farkların uzun dönemde ortalamaya yaklaşması, yani sıfırlanmasını gerektirmektedir. Bu sebeple, normal maliyet yöntemine ilişkin geliştirilen bir kayıt sisteminde, bu varsayımın da göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Büyükmirza, 2016: 536).

1.2. Maliyet Kayıt Sisteminin Gelişimi

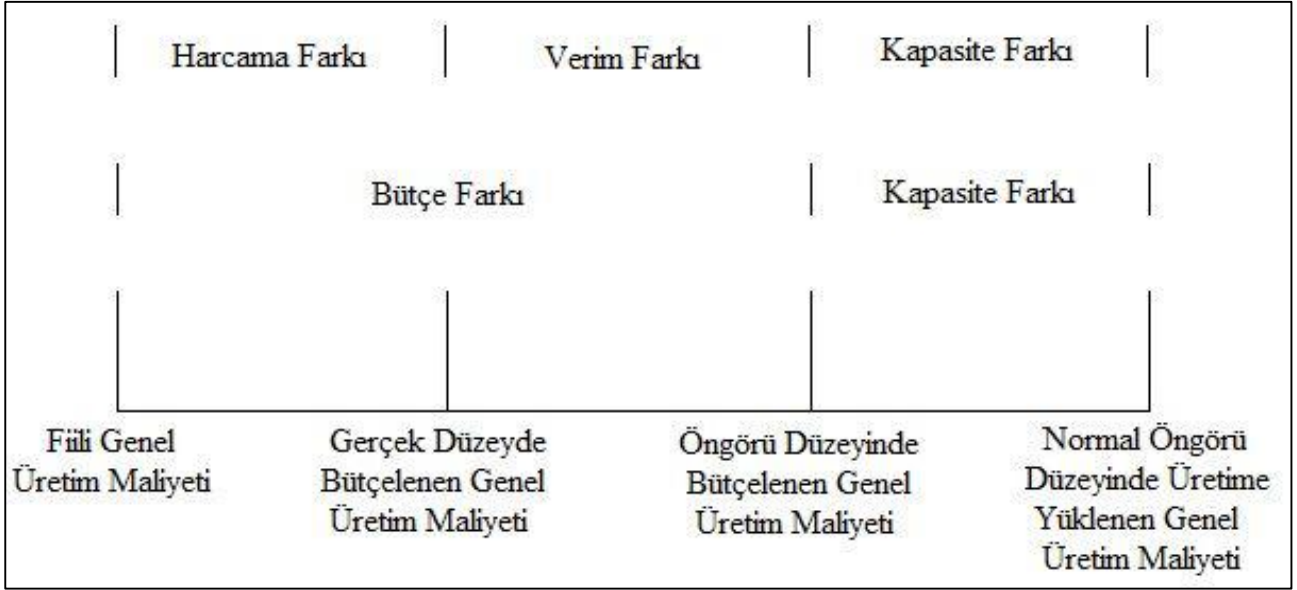
Maliyet kayıt sisteminde kullanılan en yaygın yöntem tam maliyet esasına dayanan yaklaşımdır. Bu yaklaşımda, üretimle ilgili maliyet unsurlarının tamamı stoklanabilmekte ve bilançonun aktifinde raporlanmaktadır. Ancak zamanla tam maliyet yöntemine olan güvenin azalması ile kısmi maliyet yöntemlerine dayalı kayıt yaklaşımları da benimsenmeye başlanmıştır. Kısmi maliyetleme esasına dayanan kayıt yaklaşımlarının tam maliyetleme yaklaşımından en önemli farkı, üretimle ilgili olmadığı varsayılan veya üretime katkısı göz ardı edilebilecek kadar önemsiz olduğu varsayılan bazı maliyet kalemlerinin üretim maliyeti dışında tutularak dönem maliyeti olarak kabul edilmesidir. Bu durumda, dönem maliyeti olarak ayrılan maliyet unsurları stoklanmayarak doğrudan kar veya zararla ilişkilendirilmektedir (Karakaya, 2014: 325).

1.2.1. Tam Maliyet Yöntemine Göre Kayıt

Tam maliyet yöntemini uygulayan bir işletmede, üretimle ilgili maliyet unsurlarının tamamı stoklanarak bilançonun aktifinde stoklar içerisinde raporlanmaktadır. Üretimi tamamlandıktan sonra satılan mamullerin maliyeti ise sonuç hesaplarına aktararak kar ya da zararla ilişkilendirilmektedir. Burada kaydedilen gider tutarı, satışı tamamlanmış mamullerden olduğu için kesinleşmiş bir giderdir ve kar veya zararın tespit edilmesinde geçerli bir muhasebe bilgisi sunmaktadır. Bu yönü ile tam maliyet yöntemi, gerçekleşmiş karın veya zararın tespit edilebilmesinde kullanılan etkili bir yöntem olarak değerlendirilmektedir. Ancak; stoklu çalışan bir işletmede tam maliyet yönteminden yararlanılıyor olması halinde, satılmayan stoklara yüklenen sabit genel üretim maliyetlerinin tamamı bilançoda yer almaktadır. Şayet atıl kapasite söz konusu ise, yararlanılmayan (atıl) kapasiteye isabet eden sabit genel üretim maliyetleri, faydası tüketilememiş bir maliyet unsuru olmasına karşın işletmenin varlıkları arasında raporlanmış olacaktır.

1.2.2. Normal Maliyet Yöntemine Göre Kayıt

Normal maliyet yönteminin öngörü maliyet yöntemleri ile bir arada uygulanması durumunda üretime öngörüye dayalı olarak yüklenen genel üretim maliyetleri ile fiili olarak tahakkuk eden genel üretim maliyetleri arasında meydana gelen farkların sebeplerine göre ayrıştırılması gerekmektedir. Fiili olarak tahakkuk eden genel üretim maliyeti toplamı ile üretime normal kapasite ölçüsünde öngörüye dayalı olarak yüklenen genel üretim maliyeti (tahmini veya standart düzeyde) arasındaki mutlak fark değişik sebeplere (harcama, verimlilik ve kapasiteden yararlanma) dayandırılabilir.



Şekil 1. Genel Üretim Maliyeti Farklarının Ayrımı

Kaynak: Horngren vd., 2012: 277; Öztürk, 2017: 42.

Harcama ve verim farkları, ilgili döneme ait farklar olup, dönem sonunda kar veya zararla ilişkilendirilmektedir. Diğer yandan; normal maliyet yöntemine göre hesaplanan kapasite farklarının muhasebeleştirilmesinde izlenmesi gereken yol, teorik açıdan olumlu ve olumsuz farkların uzun vadede birbirlerini telafi edeceği ve sıfırlanacağı varsayımına dayanmaktadır (Büyükmirza, 2016: 536). Bu sebeple, dönemler boyunca hesaplanan sabit genel üretim maliyeti fark tutarları kar veya zararla ilişkilendirilmek yerine doğrudan bilanço hesapları üzerinde izlenmeli ve bilançoda raporlanmalıdır. Buna göre, olumsuz kapasite farkları bilançonun aktifinde “ERTELENMİŞ OLUMSUZ KAPASİTE FARKLARI” hesabında, olumlu kapasite farkları bilançonun pasifinde “ERTELENMİŞ OLUMLU KAPASİTE FARKLARI” şeklinde belirlenmiş hesaplarda izlenmelidir. Uzun dönemde bu hesapların sıfırlanabilmesi için, dönem sonlarında birbirlerinden mahsup edilmeleri de gerekmektedir (Öztürk, 2017: 54).

Teorik olarak sabit genel üretim maliyeti kapasite farklarının uzun dönemde sıfırlanması gerektiği varsayılmakla birlikte; uygulamada, bilanço kalemlerinin enflasyondan etkilenmesi, normal kapasitenin doğru tahmin edilememesi, maliyetlerin hatalı çözümlenmesi vb. sorunlar nedeniyle kapasite farkları hiçbir zaman sıfırlanamamaktadır (Büyükmirza, 2016: 537). Bu nedenle, söz konusu kapasite farkları bilançoda izlenmek yerine dönem sonlarında kar veya zararla ilişkilendirilerek dönem sonu itibarıyla sıfırlanmaktadır.

Normal maliyet yönteminde kullanılan kapasiteye isabet eden sabit genel üretim maliyetleri mamul maliyetine dâhil edilip stoklanırken, atıl kalan kapasiteye isabet eden sabit genel üretim maliyetleri dönem maliyetleri içerisinde izlenmektedir (Yereli vd., 2012: 27). Diğer bir ifadeyle, kar veya zararla ilişkilendirilerek doğrudan sonuç hesaplarına aktarılmaktadır. Bu durumda, kapasite farkları dönem sonu itibarıyla kar veya zararla ilişkilendirildiğinden, birim maliyetlerde faaliyet hacmindeki değişimlerden kaynaklanan dalgalanmalar normal maliyet yönteminin kullanılması durumunda en fazla yılsonuna kadar aylık bazda önlenebilmektedir (Büyükmirza, 2016: 504).

1.3. UFRS (TFRS) VE BOBİ FRS’de Önerilen Maliyet Yöntemlerinin Faydaları, Sakıncaları

Tam maliyet yönteminin en önemli faydası, üretilen her bir mamulün bütün maliyet unsurları düşüldükten sonra bırakacağı karı gösterebiliyor olması iken; önemli bir sakıncası, indirekt maliyetlerin mamullere yüklenmesinde karşılaşılabilecek subjektiflikten kaynaklanabilecek güvenilir veri problemi (Akdoğan, 2004: 41). Yöntemin diğer bir önemli sakıncası ise birim üretim maliyetlerinin üretim hacmi ile ters yönde dalgalanmalar göstermesine yol açmasıdır. Atıl veya aşırı kapasitenin ortaya çıktığı dönemlerde karşılaşılan bu durum, maliyetlerde bir değişim olmamasına karşın, farklı kapasite düzeylerinde farklı birim maliyetler hesaplanmasına ve buna bağlı olarak yöneticilerin yanlış kararlar almalarına neden olmaktadır.

Normal maliyet yöntemi, kullanılmayan (atıl) kapasiteye isabet eden sabit genel üretim maliyetlerini mamul maliyeti içerisinde dâhil etmediğinden, birim maliyetlerde kapasite kullanım oranındaki değişimlerden kaynaklanabilecek dalgalanmalar da önlenabilmektedir (Blocher vd., 2008 :92). Böylelikle, atıl kapasite durumunda birim maliyetlerin yüksek çıkmasını önleyerek hatalı fiyatlandırma yapılmasının da önüne geçilmektedir (Lazol, 2016: 232). Ancak, normal kapasitenin ve ölçü biriminin hatalı tespit edilmesi, genel üretim maliyetlerinin hatalı çözülmesi vb. bazı problemlerin oluşması, normal maliyet yönteminin hatalı sonuçlar vermesine neden olabilmektedir. Normal maliyet yönteminin standart maliyet yöntemi ile birlikte uygulanması halinde, maliyet girdileri bilimsel ölçülerle saptanacağından hatalı sonuçlara ulaşma riski de önemli ölçüde azalmaktadır.

2. UFRS (TFRS) VE BOBİ FRS'DEKİ DÜZENLEMELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

TFRS'deki Stokların muhasebeleştirme esaslarını düzenleyen TMS-2 Stoklar standardında; normal maliyete ilişkin aşağıdaki açıklamalar yer almaktadır:

Sabit genel üretim maliyetlerinin dönüştürme maliyetlerine dağıtımı, üretim faaliyetlerinin normal kapasitede olacağı varsayımına dayanır. Normal kapasite, planlanan bakım-onarım çalışmalarından kaynaklanacak kapasite düşüklüğü de dikkate alınarak, normal koşullarda bir veya birkaç dönem veya sezonda elde edilmesi beklenen ortalama üretim miktarıdır. Gerçek üretim düzeyi normal kapasiteye yakınsa, bu kapasite normal kapasite olarak kabul edilebilir. Her bir üretim birimine dağıtılan sabit genel üretim gider tutarı, düşük kapasite ya da atıl kapasite nedeniyle arttırılmaz. Dağıtılmayan genel üretim giderleri, gerçekleştiği dönemde **“dönem gideri”** olarak kaydedilerek kar veya zararla ilişkilendirilir. Çok yüksek üretim olan dönemlerde, her bir üretim birimine dağıtılmış sabit genel üretim gideri payı düşer, böylece stoklar yüksek maliyetten değerlendirilmemiş olur. Değişken genel üretim giderleri, üretim tesislerinin gerçek kullanıma bağlı olarak her bir üretim birimine dağıtılır.

BOBİ FRS'de ise Bölüm-6'da stoklara ilişkin muhasebeleştirme ilkeleri açıklanmıştır. Stoklara ilişkin bölümde tam maliyet ve normal maliyet yöntemlerine ilişkin aşağıdaki düzenlemeler yapılmıştır:

Dönüştürme maliyetlerinin belirlenmesinde **tam maliyet yöntemi kullanılır**. Tam maliyet yönteminde, sabit ve değişken genel üretim giderlerinin tamamı dönüştürme maliyetine dâhil edilir. Ancak faaliyetleri geçici veya kalıcı olarak durdurulan ya da henüz faaliyete geçmemiş bölümlere ilişkin sabit genel üretim giderleri dönüştürme maliyetine dâhil edilmez, gider olarak **“Satışların Maliyeti”** kaleminde gösterilir. Bununla birlikte, sabit genel üretim giderlerinin, normal üretim kapasitesi esas alınarak dönüştürme maliyetine dâhil edilmesi de mümkündür (**normal maliyet yöntemi**). Bu durumda normal üretim kapasitesi, planlanan bakım-onarım çalışmalarından kaynaklanacak kapasite düşüklüğü de dikkate alınarak, normal şartlarda bir veya birkaç dönem veya sezonda elde edilmesi beklenen ortalama üretim miktarıdır. Fiili üretim düzeyi normal üretim kapasitesine yakınsa, söz konusu üretim düzeyi normal üretim kapasitesi olarak dikkate alınabilir. Her bir üretim birimine dağıtılan sabit genel üretim gider tutarı, düşük kapasite ya da atıl kapasite nedeniyle arttırılamaz. Dağıtılmayan genel üretim gideri, gerçekleştiği dönemde **“Satışların Maliyeti”** kaleminde gösterilir. Normalin üstünde üretim gerçekleşen dönemlerde, her bir üretim birimine dağıtılmış sabit genel üretim gideri, toplam sabit genel üretim giderinin toplam üretim sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır. Normal maliyet yönteminin kullanıldığı durumda, değişken genel üretim giderleri de üretim tesislerinin fiili kullanımına bağlı olarak her bir üretim birimine dağıtılır (Gökçen vd., 2016: 223).

Yukarıdaki düzenlemelerde; TMS-2 Stoklar Standardında normal maliyet yönteminde düşük kapasite, atıl kapasite nedeniyle dağıtılmayan sabit genel üretim giderlerinin gider olarak sonuç hesaplarına aktarılacağı açıklanmaktadır. İşletmenin ürettiği mamullerin tamamının veya bir kısmının henüz satışı yapılmamış ise, dağıtılmayan sabit genel üretim giderlerinden dolayı stoktaki mamullerin maliyeti etkilenmeyecektir. Ancak; dağıtılmayan bu sabit genel üretim maliyetleri, kar veya zarar tablosunda gider olarak raporlanacaktır.

BOBİ TFRS Bölüm-6'da ise; düşük kapasite ya da atıl kapasite nedeniyle dağıtılmayan genel üretim giderlerinin, gerçekleştiği dönemde **“Satışların Maliyeti”** kaleminde gösterilmesi istenmektedir. TMS-2 Stoklar Standardı bu tür giderlerin Kar veya Zarar Tablosunda gider olarak gösterilmesi gerektiğini belirtirken, BOBİ FRS'de bir adım daha ileri gidilerek, **“Satışların Maliyeti”** kaleminde gösterilmesi gerektiği belirtilmektedir.

BOBİ FRS'deki bu düzenleme, atıl kapasite ile çalışan işletmelerde üretimi yapılan mamullerin tamamının veya bir kısmının satılmayarak stokta kalması durumunda önemli problemlere neden olabilecektir. Şöyle ki; işletmede atıl kapasite ile üretim yapılması durumunda, üretilen mamullerin maliyetine sabit genel üretim giderlerinden pay verilmeyecektir. Maliyetlere yüklenemeyen bu tutarlar, üretilen mamullerin satılıp satılmadığına bakılmaksızın Kar veya Zarar Tablosunda Satışların Maliyeti kaleminde gösterilecektir. Mamullerin maliyeti ise Finansal Durum Tablosunda **“Stoklar”** kaleminde gösterilecektir. Üretilen mamullerin tamamının veya bir kısmının satılmaması

durumunda, Kar veya Zarar Tablosundaki ‘‘Satış Hasılatı’’ ya olmayacak, ya da satılan mamul miktarının satış bedeli kadar olacaktır. Ancak, Satış Hasılatından indirilecek Satışların Maliyetinde ise satılan değil üretilen mamullerin tamamına ait dağıtılmayan sabit genel üretim giderleri yer alacaktır. Bu durum, tablodaki brüt karın eksi çıkmasına (zarar) ya da gerçekte olması gerekende daha düşük çıkmasına neden olacaktır.

Kar veya Zarar Tablosundaki Brüt Kar/Zarar bölümü işletmenin satışını yaptığı mamullerin satış hasılatı ile yine satışı yapılan mamullerin maliyetinin karşılaştırıldığı bölümdür. Satışı yapılmamış mamullerin maliyetine eklenen sabit genel üretim giderlerini içeren Satışların Maliyeti ile satışı yapılan mamullerin satış hasılatını karşılaştırarak Brüt Karı hesaplamak mümkün değildir. Bu şekilde hesaplanacak Brüt Kar tutarı hiçbir anlam taşımayacaktır. Bu tutarı işletmenin finansal analizinde kullanmak ta işletme hakkında yanıltıcı yorumlar yapılmasına neden olacaktır. Durumu basit bir örnekle anlatacak olursak;

Örneğin (K) mamulü üretim ve satışını yapan Marmara Sanayi İşletmesi’nin 2017 yılına ilişkin gerçekte üretilen üretim giderleri aşağıdaki gibidir.

Direkt İlk Madde ve Malzeme Giderleri	144 TL/adet
Direkt İşçilik Giderleri	192 TL/adet
Değişken Genel Üretim Giderleri	96 TL/adet
Sabit Genel Üretim Giderleri	90.000 TL/yıl
Satış Fiyatı	1.000TL/adet

İşletmede 2017 yılında 200 adet (K) mamulü üretilmiş olup, 50 adet (K) mamulü satılmıştır. İşletmenin 2017 yılı normal üretim kapasitesi 500 adettir.

İşletmenin Kar veya Zarar Tablosunda raporlayacağı Satışların Maliyetini (Satılan Mamul Maliyeti) ve Brüt Kar rakamlarının Tam Maliyet ve Normal Maliyet Yöntemlerine göre hesaplanması aşağıdaki gibi olacaktır:

- Tam Maliyet Yöntemine Göre Satışların Maliyeti ve Brüt Kar

Dönemde Üretilen 200 adet (K) Mamulünün Toplam Maliyeti: 176.400 TL

D.İ.M.M.G.	144 TL/adet x 200 adet = 28.800 TL
D.İ.G.	192 TL/adet x 200 adet = 38.400 TL
Değ. G.Ü.G.	96 TL/adet x 200 adet = 19.200 TL
Sabit G.Ü.G.	<u> = 90.000 TL</u>

Dönemsonunda Stokta Kalan 150 adet (K) Mamulü Maliyeti: 132.300 TL

176.400 TL/ 200 adet = 882 TL/adet Birim Üretim Maliyeti

882 TL/adet x 150 adet = 132.300 TL D.S.Stoku Maliyeti

Satılan Mamul Maliyeti = 176.400 TL – 132.300 TL = 44.100 TL

Brüt Kar/Zarar = (50 adet x 1.000 TL) – 44.100 TL = 5.900 TL Kar

- Normal Maliyet Yöntemine Göre Satışların Maliyeti ve Brüt Kar

İşletmenin 2017 yılı üretim kapasitesi 500 adet (K) mamulüdür. Ancak, 2017 yılında 200 adet (K) mamulü üretimi yapılmıştır. İşletmenin kapasite kullanım oranı (200 adet / 500 adet =) 0,40'dır.

Dönemde Üretilen 200 adet (K) Mamulünün Toplam Maliyeti: 122.400 TL

D.İ.M.M.G.	144 TL/adet x 200 adet = 28.800 TL
D.İ.G.	192 TL/adet x 200 adet = 38.400 TL
Değ. G.Ü.G.	96 TL/adet x 200 adet = 19.200 TL
Sabit G.Ü.G.	90.000 TL x 0,40 = <u>36.000 TL</u>

Dönemsonunda Stokta Kalan 150 adet (K) Mamulü Maliyeti: 91.800 TL

122.400 TL / 200 adet = 612 TL/adet Birim Üretim Maliyeti

612 TL/adet x 150 adet = 91.800 TL D. S. Stoku Maliyeti

Dağıtılmayan Sabit G.Ü.G. : 90.000 TL x 0,60 = 54.000 TL

Satılan Mamul Maliyeti = (122.400 TL – 91.800 TL) + 54.000 TL = 84.600 TL

Brüt Kar/Zarar = (50 adet x 1.000 TL) – 84.600 TL = (34.600 TL) Zarar

Örnekte; tam maliyet yönteminde Brüt Kar 5.900 TL, normal maliyet yönteminde ise Brüt Zarar 34.600 TL hesaplanmıştır. BOBİ FRS'ye göre Kar veya Zarar Tablosu sunan işletme 34.600 TL Brüt Zarar raporlamak durumunda olacaktır. Bu yanıltıcı durum, kullanılmayan kapasiteye düşen 54.000 TL tutarındaki dağıtılmayan sabit genel üretim giderlerinin satılmamış mamullere de yüklenmesinden, diğer ifade ile BOBİ FRS'ye göre "Satışların Maliyeti" kalemine dahil edilmesinden kaynaklanmaktadır.

BOBİ FRS'deki bu hüküm işletmeler hakkında yanıltıcı sonuçların raporlanmasına, raporlanan finansal tabloları kullanacak tarafların yanlış kararlar almasına neden olabilecektir.

Bu yanıltıcı durum, dağıtılmayan sabit genel üretim giderlerinin Kar veya Zarar Tablosunda **Satışların Maliyeti kalemi yerine Esas Faaliyet Karı/Zararı bölümünde Esas Faaliyetlerden Diğer Giderler** kaleminde raporlanması ile önlenilecektir. TMS-2 Stoklar Standardında bu tür sabit genel üretim giderlerinin gider olarak sonuç hesaplarına kaydedileceği belirtilmiştir. BOBİ FRS'deki Stoklar bölümünde, dağıtılmayan sabit genel üretim giderleri için (Satışların Maliyeti yerine) gider olarak kayıt yapılacaktır şeklinde gerekli düzeltmenin yapılması uygun olacaktır.

3. SONUÇ

Maliyet ölçümlemesinde ve maliyet kayıt sisteminde uzun yıllar boyunca yararlanılmış olan Tam Maliyet Yöntemine getirilen bazı eleştiriler, işletmeleri tam maliyet yöntemi yerine alternatif yöntemler aramaya yöneltmiştir. Önceleri değişken maliyet yönteminden yararlanan işletmeler, bugün Uluslararası Finansal Raporlama Standartlarına olan yönelişin sonucunda maliyet ölçümlmelerini normal maliyet yöntemine göre yapmaya başlamışlardır.

Uluslararası Finansal Raporlama Standartları'nda ve bu setin Türkçe tercümesi olan Türkiye Finansal Raporlama Standartları'nda bahsi geçen "**Normal Kapasite**", işletmelerin maliyet ölçümlmelerini normal maliyet yöntemine göre yapmaları gerektiğine atıfta bulunmaktadır. Ancak UFRS (TFRS) setinde normal maliyet yönteminden yararlanılması halinde maliyet kayıt sisteminin nasıl bir düzenleme yapılması gerektiğine ilişkin yeterli açıklama sunulmamıştır.

TMS-2 Stoklar standardında geçmekte olan "Çok yüksek üretim olan dönemlerde, her bir üretim birimine dağıtılmış sabit genel üretim gideri payı düşer, böylece stoklar yüksek maliyetten değerlendirilmemiş olur." ifadesi, aşırı kapasite durumunda ortaya çıkan olumlu kapasite farkının mamul maliyetinden indirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sonuç olumlu fark tutarının kar veya zararla değil, henüz satılmamış stoklar için ilgili stokların hali hazırda kayıtlı bulunduğu stok hesapları ile ilişkilendirilmesi gerektiği anlamına gelmektedir. Ancak, burada belirtilen açıklamalar olumlu kapasite fark için geçerli olup, olumsuz kapasite farkının kar veya zararda hangi hesapla ilişkilendirilmesi gerektiği hususunda TMS-2 Stoklar standardında ihtiyaç duyulan açıklamalara rastlanmamaktadır.

BOBİ FRS seti Bölüm 6’da da normal maliyet yönteminden yararlanılması halinde sabit genel üretim maliyetlerinin normal üretim kapasitesi esas alınarak dönüştürme maliyetlerine dâhil edilebileceği, diğer bir ifadeyle normal maliyet yönteminin kullanılabilirliği belirtilmektedir. Yine aynı standartta geçen “Normalin üstünde üretim gerçekleşen dönemlerde, her bir üretim birimine dağıtılmış sabit genel üretim gideri, toplam sabit genel üretim giderinin toplam üretim sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.” ifadesi, TMS 2-Stoklar standardında geçmekte olan ve aşırı kapasite durumunda maliyet ölçümlemesinin nasıl yapılması gerektiğini belirten maddeye atıf yapmaktadır. Dolayısıyla; BOBİ FRS standardı uyarınca işletmelerin normal maliyet yönteminden yararlanıyor olması durumunda, aşırı kapasite sonucunda bulunacak olan olumlu fark tutarı ile ilgili yapılması gereken muhasebe kayıt esasları TMS-2 Stoklar standardı için yapılan açıklamalardaki gibi olacaktır.

TMS-2 Stoklar standardına göre normal maliyet yönteminden yararlanılması halinde atıl kapasiteye isabet eden sabit genel üretim maliyetlerinin muhasebeleştirilmesi amacıyla Tek Düzen Hesap Planı’nda “734 GENEL ÜRETİM GİDERLERİ KAPASİTE FARKI” adında bir hesap tanımlıdır. Ancak bu hesap, normal maliyet yöntemi ile birlikte standart maliyet yönteminden de yararlanılıyor olması durumunda kullanılabilir. Diğer bir ifadeyle, bir işletmenin normal maliyet yöntemi ile birlikte fiili maliyet yönteminden yararlanıyor olması halinde söz konusu hesabı kullanması mümkün olamamaktadır.

BOBİ FRS seti Bölüm 6’nın TMS-2 Stoklar standardından önemli bir farkı normal maliyet yöntemi ile birlikte fiili maliyet yönteminden de yararlanılmasına izin veriliyor olmasıdır. Bu farklılık gereği BOBİ FRS Bölüm 6’da atıl kapasite durumunda hesaplanan kapasite farkının “**Satışların Maliyeti**” kalemine aktarılarak kar veya zararlar ilişkilendirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Ancak bu durumda, henüz satışı yapılmamış olan mamullerin atıl kapasite sebebiyle dönem gideri olarak ayrılan maliyeti de satışların maliyeti olarak sınıflandırılmaktadır. Böyle bir durum, dönem sonu itibarıyla çıkartılan kar veya zarar tablosunun (gelir tablosunun) finansal tablo kullanıcılarına hatalı bilgiler sunmasına neden olacaktır. Diğer bir ifadeyle, işletmenin stoklu çalışıyor olması halinde dönem sonlarında normal maliyet yöntemine göre düzenlenecek olan kar veya zarar tablosu mali analiz için istenen nitelikte bilgi sunamayacaktır. Bu durumun düzeltilmesi için olumsuz kapasite farklarının satışların maliyeti kalemi yerine Esas Faaliyet Karı/Zararı bölümünde “**Esas Faaliyetlerden Diğer Giderler**” kaleminde raporlanması gerekli ve yeterlidir. Böylelikle; normal maliyet yönteminden yararlanılarak elde edilen ölçümleme sonuçları, finansal bilgi kullanıcılarına doğru bir şekilde aktarılmış olacaktır.

KAYNAKÇA

- AKDOĞAN, Nalan (2004). “Maliyet Muhasebesi Uygulamaları”, 6. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- BARFIELD, Jesse T.; RAIBORN, Ceciliy A.; KINNEY, Michael R. (1994). “Cost Accounting: Traditions and Innovations”, 2. Baskı, Minneapolis: West Publishing Company.
- BLOCHER, Edward J.; STOUT, David E.; COKINS, Gary; CHEN, Kung H. (2008). “Cost Management”, 4. Baskı, New York: McGraw-Hill.
- BÜYÜKMİRZA, Kamil (2016). “Maliyet ve Yönetim Muhasebesi”, 21. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- CAN, A.V. (2009). “Maliyet Muhasebesi”, 3. Baskı, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- GÖKÇEN, Gökçen; ATAMAN, Başak; ÇAKICI, Cemal (2016). “Türkiye Finansal Raporlama Standartları Uygulamaları”, 2. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- HANSEN, Don R.; MOWEN, Maryanne M.; GUAN, Liming (2009). “Cost Management: Accounting & Control”, 6. Baskı, Cengage Learning.
- HORNGREN, Charles T.; DATAR, Srikant M.; RAJAN, Madhav V. (2012). “Cost Accounting: A Managerial Emphasis”, 14. Baskı, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- KARAKAYA, Mevlüt (2014). “Maliyet Muhasebesi”, 6. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- LANEN, William N.; ANDERSON, Shannon W.; MAHER, Michael W. (2011). “Fundamentals of Cost Accounting”, 3. Baskı, New York: McGraw-Hill.
- LAZOL, İbrahim (2016). “Maliyet ve Yönetim Muhasebesi”, Bursa: Ekin Yayınevi.
- NEEDLES, Belverd E.; POWERS, Marian; CROSSON, Susan V. (2013). “Principles of Accounting”, 12. Baskı, Cengage Learning.
- ÖZTÜRK, Erkan (2017). “Normal Maliyet Yöntemi”, Bursa: Ekin Yayınevi.
- PARANKO, Jari (1996). “Cost of Free Capacity”, Sayı: 46 – 47, s. 469 – 476.
- SIEGEN, Joel G.; SHIM, Jae K. (2000). “Accounting Handbook”, 3. Baskı, New York: Barron’s Educational Series.
- YERELİ, Ayşe N.; KAYALI, Nilgün; DEMİRLİOĞLU, Lale (2012). “Maliyetlerin Tespitinde Normal Maliyet Yöntemi: TMS 2 Stoklar Standardı İle Vergi Mevzuatı’nın Karşılaştırılması ve Uyumlaştırılması”, *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı: 110, s. 21 – 42.
- YÜKÇÜ, Süleyman; ATAĞAN, Gülşah (2012). “20. Yüzyılın İlk Yarısında Maliyet Muhasebesinin Gelişimi”, *Muftav Dergisi*, Sayı: 2, s. 39 – 67.

BALKANLAR'DA YTB VE TİKA'NIN TÜRK KAMU DİPLOMASİSİ KURUMLARI OLARAK FAALİYETLERİ VE TÜRKİYE'NİN BÖLGEDEKİ YUMUŞAK GÜCÜNE ETKİLERİ

*Ayhan Nuri YILMAZ**

*Gökmen KILIÇOĞLU***

ÖZET:

İnsanların diğer insanlar üzerindeki etkisi gibi toplumların da diğer toplumlar üzerinde etkileri vardır. Bu etkilerin pozitif olanları son 20 yıldır yumuşak güç kavramı ile incelenir ve açıklanır olmuştur. Sözüünü ettiğimiz etkideki en başat unsurlar kuşkusuz coğrafya, tarih, kültür, dil, inanç ve ortak geçmişe dayalı günlük yaşantı ile ilgili değerlerdir. Balkanlar ve Anadolu coğrafyası üç kıtada altı asır hüküm sürmüş bir imparatorluk olan Osmanlı için adeta iki kanat gibiydi. Hatta kimi tarihçiler Balkanlar'ın Anadolu'dan daha fazla Osmanlı olduğunu ve o coğrafyada daha fazla Osmanlı eseri olduğunu belirterek öne sürerler. Bunda kuşkusuz imparatorluğun yönetim merkezi İstanbul'un konumu da etkili olmuştur. Nitekim bugün Türkiye cumhuriyeti sınırları içinde yer alan pek çok kent İstanbul'a olan mesafesinin Balkan şehirlerinden daha uzakta olması bu durumu net şekilde izah eder. Velhasıl, Balkanların Türkiye ve Türkler için önemi yadsınamaz bir gerçekliktir. Türkiye soğuk savaş döneminin kısıtlayıcılığı ve Sovyet tehdidi nedeniyle bölgeye olan ilgisini azaltmış olsa da dönemin sona ermesi ve yeni oluşan şartlar Türkiye'yi acilen bölge ile yeniden ilgilenme ve etkili olmaya itmiştir. Bu bir seçim değil mecburiyettir. İşte 21 yy ile birlikte oluşan bu yeni dönemde Türkiye Cumhuriyeti'nin artan küresel etkisinin en başta oluştuğu coğrafya kuşkusuz Balkanlardır.

Biz bu çalışmada Balkanlar coğrafyası ve orada yer alan devletler ile Türkiye'nin resmi ilişkileri dışında kamu diplomasisinin kapsamına giren faaliyetlerini iki kurumla (TİKA ve YTB) incelemek istedik. Bunu yaparken bu kurumların faaliyetlerini ve faaliyet alanlarını analiz edip etkilerini sonuçları ile ortaya koymaya çalıştık.

Çalışmamızın birinci bölümünde yumuşak güç ve kamu diplomasisi gibi teknik kavramlara kısaca yer verilmiş ve Balkan coğrafyasının tanımı ve kapsamı da açıklanmıştır. İkinci bölümde YTB ve TİKA'nın kısaca kurumsal yapısına yer verilmiş bilahare her iki kurumun bölgedeki faaliyetleri anlatılarak analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Balkanlar, Kamu Diplomasisi Kurumları, YTB, TİKA, Yumuşak Güç, Etki Sahası

Jel kodu: F 50, F 52, F 59

BALKAN ACTIVITIES & OPERATIONS OF PRESIDENCY FOR TURKS ABROAD AND RELATED COMMUNITIES (YTB) AND TURKISH COOPERATION AND COORDINATION AGENCY (TIKA) AS TURKISH PUBLIC DIPLOMACY AGENCIES, AND THEIR EFFECTS ON TURKEY'S SOFT POWER AND INFLUENCE ON THE REGION

ABSTRACT:

Just like how people influence other people, societies and communities affect other the same way. Positive effects have been termed and accounted for as "soft power" for 20 years. The most dominant elements in the said effect are undoubtedly those values regarding geography, history, culture, language, faith and daily lives built on a common and shared past. The Balkans and Anatolian territory were almost like two wings for the Ottoman Empire which reigned three continents for six centuries. What's more, some historians argue that Balkan Peninsula was

* Düzce Üniversitesi, Yrd. Doç. Dr., ayhannuriyilmaz@duzce.edu.tr

** Düzce Üniversitesi, Yrd. Doç. Dr., gokmenkiloglu@duzce.edu.tr

more Ottoman than Anatolia peninsula was, underlining the fact that there are more Ottoman works and monuments in Balkans. There is no doubt that this influence was partly due to the fact that Istanbul was the administrative centre of the Empire. As a matter of fact, this is simply justified by the fact that the distance of many cities in modern Turkish Republic to Istanbul is farther than its distance to Balkan cities. To sum it up, it is an undeniable truth that Balkans really matter for Turkish people and Turkish Republic. Turkey might have been less interested in the region in recent past due to the constraints of the Cold War and the Soviet threat; however, the fact that the Cold War era is now over and new emerging conditions and circumstances have driven Turkey to take urgent steps to pay attention to and have an influence on the region. This is an imperative necessity, not an option. In this new era that has emerged in the 21st century, the major geography on which Turkish Republic has the biggest global influence is undoubtedly Balkan countries.

In this paper, we wanted to go over works and activities of public diplomacy other than official relations between Turkey and Balkan states in that geography over the efforts of two agencies (YTB and TICA). While doing so, we tried to analyse their operations, activities, areas of interest and to reveal and lay down the effects and consequences of such operations.

The first chapter in our study briefly discusses technical concepts such as soft power and public diplomacy, defining Balkan geography and explaining the scope. The second chapter briefly describes organizational structures of YTB and TICA with a subsequent analysis on them at the backdrop of their activities in the region. There is no doubt that the best and most concise analysis of Turkey's soft power over the region may be achieved by extending this study to all public diplomacy agencies and institutions and we hope that we will certainly do this in any other study.

Key Words: Balkans, Public Diplomacy Institutions, YTB (Presidency for Turks abroad and related communities), TICA (Turkish Cooperation and Coordination Agency), Soft Power, Domain

Jel Codes: F 50, F 52, F 59

Giriş

Balkanlar her dönemde Türkiye için önem taşıyan bir bölge olmuştur. Stratejik önemi ve jeopolitik konumu yanı sıra tarihi, etnik, demografik ve kültürel alanlardaki etkenler bölgenin önemli görülmesini sağlamış ve bu durum soğuk savaşın ertesinde daha da artmıştır. Kuşkusuz bunda güç dengelerinin değişimi kadar Türkiye'nin artan gücüne bağlı olarak aldığı sorumlulukların da etkisi olmuştur.

Yunanistan ve Bulgaristan gibi uzun süre güvenlik tehdidi olarak algılanmış olan ülkeleri de barındıran bölge, Sovyetler Birliği'nin çöküşü sonrasında bir kaosa sürüklenmiş ve adeta bölge kan gölüne dönmüştür. Özellikle bölgede yaşayan Türklerin ve Müslümanların doğrudan hedef haline gelmesi Türkiye'nin olanlara ilgisiz kalmasını engellemiştir. Türkiye bu dönemde bölge barışının tesisi için önemli adımlar atmıştır. Barışın sağlanması sonrasında yaraların sarılmasına ve barışın devamına yönelik çabaları devam etmektedir. Türkiye'nin bölge ülkeleri ve halkları ile ilişkilerini geliştirmesini sağlayacak ciddi bir potansiyeli bulunmaktadır. Bölgede tarihi, etnik, dini nedenlerle zaten yakınlık kurabileceği Müslüman ve Türk unsurlar bulunmaktadır. Ancak hem tarihi olarak Türkiye'yi tehdit olarak gören hatta milli kimliklerinin oluşumunda Türk karşıtlığını kurucu unsur olarak kullanan ülkeler de bulunmaktadır. Bu ülkelerin Türkiye'nin bölgedeki her faaliyetini kendilerine karşı algılamamasını sağlamak ve bunlarla da iyi ilişkiler kurmak gerekmektedir. Sovyet sonrası uluslararası sistemin değişen yapısı ve bir kısmı yeni bir kısmı ise yenilenmiş olan uluslararası ilişkiler araçları Türkiye'ye bu yönde ciddi fırsatlar sunmaktadır. Nitekim, Kamu diplomasisi ve yumuşak güç kavramları bunlardandır. Bu kavramlar içerdikleri yenilikler kadar, eski kavramlara yeni bir bakış açısı getirmeleriyle de gündeme gelmişlerdir. Diplomasi, propaganda, kamuoyu, yardımlar, sanat ve eğitim kavramları uluslararası ilişkiler ve dış politika literatüründe uzun süredir olan şeylerdir, ancak yumuşak güç ve kamu diplomasisi bunlara hem yeni anlam ve alanlar yüklemiş hem de tabiri caiz ise imajı bozulanları yeniden parlatmıştır.

“Diaspora bir dış politika aracı olabilir mi?” sorusu daha çok gündeme gelmiştir. Diaspora diplomasisi, kamu diplomasisinin bir alt dalı olarak belirlemiştir. Diaspora teriminin klasik kullanımı ve anlamı da değişmiş, genişlemiştir. Yahudilerin sürgünü ve dünyaya dağılmalarını ifade eden bir kavramken, önce istenmeyen bir

sebeple ana vatanlarından giden veya sürülen halklar için kullanılmış, daha sonra ise neredeyse her ne sebeple olursa olsun ana ülkesi dışında yaşayanların oluşturdukları topluluklara bu ad verilir olmuştur.

Türkiye, diaspora potansiyeli oldukça yüksek olan bir ülkedir. Soydaş ve akraba grupları da kapsayan genişletilmiş diaspora kavramı bu potansiyeli daha da arttırmaktadır. AK Parti döneminde bu partinin yöneticilerinin söylemleri ve kurumsal uygulamalar dikkate alındığında vatandaşlık veya etnik bir bağ olmaksızın İslam faktörünün öne çıkarılması ile her Müslüman toplumun bir şekilde bu diasporanın parçası olarak algılandığı ileri sürülebilir.

Çalışmamızda yumuşak güç ve kamu diplomasisi kısaca tanımlanacaktır. Kavramların ardından kurumlara geçilecek, Türk dış politikasında bu konu ile ilgili olarak öne çıkan Yurtdışı Türkler ve Akraba Toplulukları Başkanlığı ve TİKA üzerinde durulacaktır. Bu kurumların yapısı ve mevzuatı incelenecek ve doğal olarak bu iki kurumun makalemizin ana konusu olan Balkanlar üzerindeki çalışmaları değerlendirilecektir.

1. Kavramlar

1.1 Yumuşak Güç

1990'lı yıllarda Amerikalı ünlü siyaset bilimci Joseph Nye tarafından tanımlanan ve literatüre giren “yumuşak güç” kavramı birçok akademisyenin ve dış politika yapıcısının dikkatini çekmiştir. Nye, yumuşak gücü, “bir ülkenin dünya siyasetinde isteği sonuçlara, onun değerlerine hayran olan, onu örnek alan, refah seviyesine ve fırsatlarına özenen ülkelerin kendisini izlemesiyle ulaşması” olarak tanımlamaktadır (Nye, 2005: 14). Aynı zamanda fiili müdahaleyle ve zorla değil rızaya dayanarak işbirliğine gidiş olup, gündemin belirlenmesinde aktörlerin önceliklerinin dikkate alınması ve iknadan daha öteye aktörlerin etkilenmek suretiyle sunulan seçeneklere çekilmesi anlamına da gelir.

Nye'nin kavramını ele alıp inceleyen, eleştiren ve geliştirenler olmuştur. Bu teorisyenlerden biri de Geun Lee(2009)'dir. Nye'den farklı olarak Lee, gücün doğasını onun kaynakları ile ilişkilendirmiş böylece neyin “sert” neyin “yumuşak” güç olduğunun belirlenmesi problemini çözmeye çalışmıştır (Vasilevskyté, 2013). Joseph Nye'nin, yumuşak gücün cezpteme, işbirliğine dayanma ve harekete geçirme unsurlarını öne çıkartırken Lee, kaynakları öne çıkartmış ve Nye ile önemli fark olan yumuşak gücün zorlayıcı ve sert gücün işbirliğine dayalı olabileceğini savunmuştur (Çavuş, 2012: 26). Lee'ye göre, Nye, güç kaynaklarını güce dönüştürecek mekanizmayı anlatacak anlamlı bir teorik çerçeveye koyamamıştır (Lee, 2009). Lee, elde edilecek politik hedefler doğrultusunda beş farklı yumuşak güç kategorisi belirlemiştir (Lee, 2009: 207- 8): İlk olarak bir ülkenin barışçıl ve çekici görüntülerini yansıtarak dış güvenlik ortamını iyileştirmesi için yumuşak güç. İkincisi; bir ülkenin dış ve güvenlik politikalarını desteklemesi için diğer ülkeleri harekete geçirmesi için yumuşak güç; üçüncüsü, başka ülkelerinin düşünceleri ve tercihlerinin manipüle edilmesi için kullanılan yumuşak güç, dördüncüsü; Bir topluluğun veya ülkelerin topluluğunun birliğini sağlamak için yumuşak güç, beşincisi ise ülkenin liderinin veya hükümetin iç desteğinin sağlanması için yumuşak güç. Lee'ye göre bütün bu yumuşak güç kategorileri, askeri veya ekonomik gibi sert kaynakları değil, düşünceler, ülkenin imajı, teoriler, söylemler, eğitim, kültür, gelenekler, ulusal veya küresel semboller gibi yumuşak kaynakları kullanır (Lee, 2009: 209). Lee'ye göre yumuşak güç elde etmede “sert kaynaklar” a yer yoktur (Apaydın 2010: 21).

Alexander Vuving'in “yumuşak güç” kavramının literatürde genellikle iki farklı şekilde anlamlandırıldığını söyler. Bu çerçevede, dar anlamıyla yumuşak güç kültürel etkiyle benzer bir kullanıma sahiptir. Geniş anlamıyla ise, kültürel ve ekonomik gücü de içerecek şekilde askeri olmayan güç ile aynı anlamda kullanılmaktadır (Vuving, 2009: 3). Vuving, Nye (2002: 9)'nin “isteklerimizi başkalarının da istemesini sağlamak” olan ifadesine “kabul etmek” kelimesini de ekleyerek “istediklerimizin başkalarınca da istenmesi ve yahut kabul edilmesidir” şeklinde yeniden tanımlamıştır (Vuving, 2009: 5-6). Vuving teorisini, sevecenlik (benignity), görkem (brilliance) ve güzellik (beauty) olmak üzere 3 tane kriterden yola çıkarak oluşturmuştur. Sevecenlik (Benignity) kriteri ülkelerin çift taraflı yardımseverliğine, işbirliğine vurgu yapmaktadır (Vuving, 2009: 8). Görkem (Brilliance) ülkenin güçlü, muhteşem askeri kaynakları, zengin ekonomisi, köklü kültürü ve tarihi veya barışçı ve nitelikli halkı gibi ülkenin, kendisini cezpt edici olarak öne çıkaracak unsurlara sahip olmasıdır (Vuving, 2009: 8). Güzellik (Beauty) ise, başkalarının da paylaştığı, değerlere, amaçlara, fikirlere ve vizyonlara sahip olabilmenin altını çizer. Başkalarına samimiyet ve güven verir, davranışlarını benzetme, takip etme durumunu sağlar (Vuving, 2009: 9). Bu gücü kullanabilen ülkeler veya liderleri karizmatik görünümlüdür (Vuving, 2009: 12). İlginçtir artan kamu diplomasisi

faaliyetleri Balkanlarda Türkiye'nin gücü kadar liderlerinin de etkisini artırmıştır. Cumhurbaşkanı Erdoğan'ın Bosna Hersek'te ve Kosova'daki popülaritesinin Türkiye'deki oranın üstünde olması bunu kanıtlar gibidir.

Küreselleşme ile birlikte değişen dünya şartlarında söz sahibi olmak isteyen yeni aktörler belirlemiştir. Devlet ve devlet-üstü kuruluşların dışında çok uluslu şirketler ve sivil toplum örgütlerinin de önem kazandığını görmekteyiz. Yeni dünya şartlarında kamu diplomasisi ilişkiler kurmayı hedeflemeli, bunun için önce diğer ülkelerin ihtiyaçlarını, kültürlerini ve halklarını iyi anlayıp bilahare birlikte hareket edilecek müşterek sahalari tespit etmeye çalışmalıdır (Demir, 2013: 20). Yumuşak gücün başlıca kaynakları kültür, siyasi değerler ve dış politikadır (Akçadağ, 2013: 59).

1.2 Kamu Diplomasisi

Diplomasi, devletler arasında yürütülen müzakereleri gerçekleştirme sanatı olarak tanımlanabilir (Signitzer ve Wamser, 2006: 435). Uluslararası sistemin iletişim sistemi olarak görülebilir (Berridge ve James, 2001: 63). Diplomasi, gücü oluşturan öğelerden biri olarak görülmüştür. Diplomasinin kalitesi gücü artırır. Diplomasi gücün unsurlarını barış zamanında kullanabilme kapasitesi olarak tanımlanabilir (Arı, 1987: 38- 39). Diplomasi kavramı zaman içerisinde hem anlamı hem de yürütülmesi açısından değişimlere uğramıştır. Tek taraflı ad hoc diplomasiden, karşılıklı sürekli diplomat bulundurmaya, gizli diplomasiden açık diplomasiye kadar birçok değişim geçirmiştir (sürecin bir özeti için bkz Tuncer, 1982).

Kamu diplomasisi üzerinde çok konuşulan bir kavramdır. Klasik diplomasi, resmi kanallarla yürütülen, daha çok diplomatların ve devlet adamlarının faaliyetlerini içeren bir dış politika aracı iken kamu diplomasisi bunun ötesine geçmekte, sivil toplum kuruluşlarının ve özel kurumların birbirleri ile ilişkileri, yabancı kamuoyu oluşturma çabaları, kültürel etkileşim vb. birçok alanı kapsamaktadır. Hans Tuch (1990: 3)'ün tanımıyla "kamu diplomasisi, kendi ulusunun düşüncelerini ve ideallerini, kendi kurumlarını ve kültürünü aynı zamanda ulusal hedeflerini ve güncel politikalarını yabancı halklara anlatma amacı taşıyan bir hükümetin iletişim sürecidir." Bu tanıma baktığımızda propaganda ile benzerliği dikkat çekecektir. Zaten kamu diplomasisi kavramının soğuk savaş sırasında olumsuz bir anlam kazanan propagandanın yerine gündeme getirildiğini söyleyenler mevcuttur. Kamu diplomasisi açık ve doğru bilgi yayması ve bilginin kaynağının belli olmasıyla propagandadan ayrılmaktadır. İnan (2012: 65), kamu diplomasisinin hedeflerini diğer ülkelerin ihtiyaçlarını, kültürlerini, insanlarını anlamak, bakış açılarını paylaşmak, yanlış algılamaları düzeltmek ortak paydalar bulmak olarak belirtmektedir. Riggins'in (1998: 4) "bir hükümetin açıkça yabancı kamuoyu oluşturma, ulusal hedeflere, çıkarlara ve amaçlara ulaşmak için yapılandırılmış doğru bilgiyi yayma girişimi" tanımı bu özellikleri içermektedir. Riggins metinde açıklık ve doğru bilgiye terimlerin altını çizerek özel vurgu yapmaktadır.

1.3 Balkanlar

Balkan Yarımadası, Güney Avrupa'daki üç yarımadadan birisidir. Bölge; Eski Yugoslav cumhuriyetleri olan Slovenya, Hırvatistan, Bosna-Hersek, Sırbistan, Makedonya, Kosova, Karadağ, ile Arnavutluk Yunanistan, Romanya ve Bulgaristan'dan oluşmaktadır. Türkiye Trakya'daki toprakları nedeniyle bir Balkan ülkesi olarak kabul edilmektedir. Fiziki coğrafya olarak Balkanlar, kuzeyde Kıta Avrupası, batıda Adriyatik Denizi ve İyon Denizi; güneyde Akdeniz; güneydoğuda Ege Denizi, Marmara Denizi; doğuda Karadeniz ile çevrili bir yarımadadır. Bu sınırlar varsayılarak hesaplandığında yüzölçümü yaklaşık 666.700 kilometrekaredir. Doğu Avrupa'daki 15 ülkeden 9'u Balkan ülkesidir. Toplamda ise Türkiye dahil 12 ülke kısmen veya tamamen Balkan ülkesi olarak kabul edilir. Başlangıçta Türkler tarafından Türkçe bir kelime ile bugünkü Balkanların sadece dağlık kısımları Balkanlar olarak adlandırılmışken bugün alanı bütün yarımadayı kapsamaktadır. Oysa Osmanlı terminolojisinde Tuna nehrine kadar olan kısım Rumeli olarak adlandırılır, bunun kuzeyinde kalan kısım için Balkanlar denirdi. Bu anlamda bugünkü Arnavutluk, Makedonya ve Bulgaristan'ın eskiden Doğu Rumeli olarak adlandırılan kısmı ve Batı Trakya Rumeli olan bölgenin içinde kabul edilirdi. Bosna Hersek, Sırbistan dağlık olmaları nedeniyle ise Balkanlar olarak adlandırılırdı.

Balkanlar tarihsel ve kültürel açısından en az Anadolu kadar Osmanlıdır ve Balkan harbinin yol açtığı katliam ve sürgünlere kadar da ciddi oranda Türk'tür. Öylesine ki Rusya'nın yardım ve desteğiyle bağımsızlığını alan Bulgaristan'ın ilk dönemindeki en büyük sorunu nüfusun çoğunluğunu oluşturan Türk ve Müslümanlar olmuştur. Bu dönemde Tuna boyları, Dobruca yarımadası, Karadeniz kıyısındaki yerleşimler ve Doğu Rumeli olarak adlandırılan güney kısımda Türkler ezici çoğunluğu oluşturmaktadırlar. Bu yüzden Bulgar hükümetleri bölgedeki

Türkleri sistematik bir yıldırma ve göçe teşvik politikası izlemiştir. Benzer bir durum Makedonya için hala devam etmektedir ve Müslüman Arnavutlar, Türk kökenliler Müslüman Makedonlar (Torbeşler), Boşnaklar ve Müslüman Çingeneler göçlere rağmen hala nüfusun yarısına yakınına oluşturmaktalar. İlginçtir bugün etnik grup olarak saydığımız bu Müslüman halklar Osmanlı döneminde tek millet olarak kabul edilmekte ve benzer adet ve alışkanlıklarla bölgede kaynaşmış olarak yaşamaktaydılar. Dolayısı ile coğrafi ve kültürel olarak bu kadar yakın bir coğrafyanın günümüzde Türk dış politikasında öncelikli olmaması düşünülemez. Özgün bir kamu diplomasisi kurumu olan YTB'nin küresel faaliyetlerinin analizinde Balkanlara öncelik vermek bu bağlamda gerekli ve uygun görülmüştür.

Tarihi boyunca çoğu zaman iç karışıklıklar ve çatışmalar içinde olan Balkanlar, reel Sosyalizmin çöküşü ile birlikte büyük ölçüde kanlı bir coğrafya haline gelmiştir. Literatüre Balkanizasyon diye geçen bu karışıklıkların, günümüzde giderek azalacağı umulmaktadır. Türkiye'nin Balkanlarla tarihi, kültürel, dini, etnik, ticari, güvenlik vs. birçok bağı bulunmaktadır. Balkanlar Türkiye için her açıdan önem arz etmektedir. Trakya bölgesinden ötürü aynı zamanda coğrafi açıdan zaten bir Balkan ülkesi olarak sayılması da bölgeyle ilgilenmesi için bir sebep teşkil etmektedir. Balkanlar, Türkiye için aynı zamanda Avrupa'ya açılan kapı gibidir (Keskin, 2013: 32). Baskın Oran'a göre Balkanlar Türkiye'nin hedefi olan Batı'ya maddi ve manevi olarak tek açılım yoludur. Oran, Karayollarını maddi açılım yolu olarak görürken manevi açılım yolunu ise Türkiye'nin barış içindeki Balkanlarda söz sahibi olduğu ölçüde Avrupalı sayılacağı olarak belirtmektedir (Oran, 2014: 273).

Türkiye'nin Balkan politikasını etkileyen en önemli unsurlardan biri de Balkanlarda yaşayan Türk ve Müslüman azınlıklardır. Bu bağlamda Türk etnik kökenlilerin yanısıra, Boşnak ve Arnavutlar Balkanlarda Türkiye'nin etki sahasındaki önemli halklardır. Ayrıca sayıca Boşnak ve Arnavutlar kadar büyüklük kesp etmeyen Pomakları, Torbeşleri ve Müslüman Çingeneleri de saymak gerekir. Bu halklardan birçoğunun Türkçeyi biliyor ve konuşuyor olmaları da Kamu diplomasisi açısından dikkate şayan bir başka husustur. Türklerle ortak tarih ve kültür değerlerini paylaşan ve kuzeyde Moldova'dan, güneyde Yunanistan'a kadar bütün Balkan ülkelerinde yaşayan Türk azınlıklar olduğu gibi, Müslüman dünyasında sadece Türkiye'ye ilgi ve bağlılık duyan yukarıda saydığımız Balkanlı Müslümanlar da, Balkanların Türkiye için taşıdığı önemin bir başka boyutunu simgelemektedir (Özkürkçü, 1998: 12). Kuşkusuz bu duygusal bağın ana sebebi Osmanlı Millet sisteminin bu halkları Türklerle aynı sosyal yapı içerisinde görmüş olması ve yüzyıllar boyu süren karşılıklı kültürel etkileşimdir. Türk kökenlilerin Balkan Müslümanları ile yapmış oldukları yüzyıllar boyu süren evliliklerin doğurduğu akrabalık, bu bağı daha da perçinlemektedir. Kriz ve sıkıntı zamanlarında burada huzuru kaçanların gözü Türkiye'ye göçe yönelmektedir. Eski Yugoslavya ve Bulgaristan ağırlıklı olmak üzere Yunanistan ve Romanya da dahil olmak üzere bölge ülkelerinden Türkiye'ye yapılan bireysel ve kitlesel göçler buna örnektir. Bu dönemlerinde hem devlet hem de kamuoyu seviyesinde Türkiye'nin de bu bölgelere ve insanlara olan ilgisi daha da artmaktadır (Uzgel, 2010: 175).

Biz bölgedeki kamu diplomasisi faaliyetlerini iki kurumumuz (YTB ve TİKA) üzerinden irdelemek ve incelemek için bu çalışmayı yapmış bulunuyoruz ve bu iki kurumu faaliyetlerini baz alarak performanslarını ortaya koyarak Türkiye'nin yumuşak güç etkisini inceleyeceğiz.

2. YTB

Türk milli devletinin dışında kalan Türkler ile ilgilenmek uzun süre Türkiye için etkin bir seçenek olmamıştır. Çeşitli vesilelerle yurt dışında bulunan Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları ile ilişkiler diplomatik temsilcilikler tarafından klasik usullerle sağlanmıştır. Bunlar dışında kalanlarla ilgilenmek tehlikeli görülmüştür. Milli devlet sınırları dışındakilerle siyasi açıdan birlik düşüncesini savunmanın Pan- İslamizm ve Pan- Türkizm olarak değerlendirileceği ve tehlikeli olacağı düşünülmüştür. Atatürk döneminde bu yaklaşımlara alternatif olarak yürütülen kültür birliği düşüncesine yönelik politikalar da zaman içinde terk edilmiştir (Atatürk'ün Dış Türkler politikası için bkz. Saray, 1995; Karakoç, 2002; Doster, 2004). Aslında Atatürk'ün izlediği Gagavuzya politikası günümüzde tartışılan yumuşak güç ve kamu diplomasisi açısından iyi bir erken örnek sayılabilir (bkz. Dağıstan, 2002). Atatürk sonrasında "Dış Türkler"den bahsetmek maceracılık ve aşırılık olarak görülmüştür. İsmet İnönü'nün Türkçülere yönelik meşhur 19 Mayıs nutku ile dış Türklerle ilgilenmek devlet seviyesinde yasak bir hale gelmiştir. Yeniden devlet seviyesinde ele alınması için Soğuk Savaşın bitip, Sovyetler Birliği'nin çökmesi beklenecektir. Aslında tabir bekleme eyleminin dinamizmini içerse de Türkiye soğuk savaş dönemi sonrasına maalesef oldukça hazırlıksız yakalanmıştır. Bağımsızlıklarından hemen sonra Türk cumhuriyetlerindeki bütün avantajlara rağmen sahadaki kayıplara sebep olarak bu akademik siyasi ve idari hazırlığın olmaması gösterilebilir.

Türkiye'nin gündemine yurt dışındaki Türklerin gelmesi büyük ölçüde yurt dışına giden işçi göçü ile olmuştur. "Gurbetçiler" olarak adlandırılabilir olan bu işçiler, Avrupa'nın iş gücü eksiğini kapatmak için geçici olarak istenmiş; ancak gittikleri yerlerde kalıcı olmuşlardır. Bu işçilerle ilgili çalışmalar yapılmıştır. Dışişleri Bakanlığı, Diyanet İşleri Başkanlığı gibi kurumların bu göçmenlerle ilgili çeşitli faaliyetleri bulunmaktadır. Bu "gurbetçiler" süreç içerisinde örgütlenmiş, çeşitli sivil toplum kuruluşları kurmuşlardır. Yurtdışındaki Türkler için "diaspora"nın kullanılması hemen olmamıştır. Devlet bu göçmen işçileri yalnızca dışardaki Türkler veya argo tabirle "gurbetçiler" olarak görmüştür (Ünver, 2013: 183).

Türkiye önemli bir diaspora potansiyeline sahiptir. Bu diaspora aracılığıyla etkili bir lobi faaliyeti yapabilir. Türkiye dışında, dünyanın 192 ülkesinde yaşayan ve sayısı 5 milyonu aşan Türkiye Cumhuriyeti vatandaşının yanı sıra yaklaşık 200 milyon olduğu tahmin edilen soydaş ve akraba toplulukların sorun ve ihtiyaçlarının takibi ve çözümüne, iletişim ve ilişkilerinin geliştirilmesine yönelik kurumsal bir yapıya ihtiyaç bulunmaktaydı (Çardak, 2012: 117). 2008 yılında "Yurtdışında Yaşayan Vatandaşlara Sunulan Hizmetlere Yönelik Strateji Belgesi"nin hazırlanması bu potansiyel ile ilgili olarak farkındalık yaratılması açısından önemli bir adımdır. 2009 yılında yurtdışında yaşayan Türk ve soydaşlarımıza yönelik bir kurumun kurulması için kanun çalışmalarına başlanılmış, 2010 yılında düzenlenen "Türk Soydaş ve Akraba Toplulukları Buluşması" ve Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığının kuruluşu ile kurumsallaşma gerçekleşmiştir (Koç, 2012: 19).

Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı, Başbakanlığa bağlı müsteşarlık düzeyinde bir kamu kurumu olarak 2010 yılında kurulmuştur. Başkanlık, kuruluş vesilesini "(...) Böylece dünyanın farklı bölge ve ülkelerinde yaşayan vatandaşlarımızın yanı sıra ortak tarih ve kültürel mirasa sahip olduğumuz soydaş ve 112 akraba topluluklarımız ile sürdürülmekte olan ilişkiler kurumsal bir hüviyete kavuşmuştur" şeklinde ilan etmektedir.

Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı, genişletilmiş bir diaspora tanımı aracılığıyla, Türkiye'nin kamu diplomasisine başlı başına kurumsal bir kimlik kazandırmak amacıyla kurulmuştur. Genişletilmiş diaspora kavramıyla anlatılmak istenen, ilgi alanının yalnızca yurtdışında yaşayan Türkiye vatandaşlarıyla sınırlı olmayıp Türkiye'nin siyasî ve beşerî coğrafyasıyla bir şekilde tarihsel bir ilişki içinde bulunan her kesimin bu ilgiye mazhar olmasıdır (Ulutaş, 2014). Ahmet Davutoğlu, Dışişleri Bakanırken, Latin Amerika açılımı vesilesiyle yaptığı bir konuşmada "Sadece Türkler değil, bu topraklardan göç eden herkes bizim için diasporadır" diyerek, Ermeni, Yahudi, Rum, ve hatta Latin Amerika'daki Los Turcos¹ adı verilen Osmanlı döneminde bölgeye göç edenleri de katmıştır. İlginçtir Brezilya ve Arjantin'deki Arapça konuşan Ortadoğu kökenli Hristiyan Arapları bile dahil ederek Osmanlı Devletinin bugünkü Ortadoğu'daki vilayetlerinden ve Anadolu'dan giden herkesle temasa geçileceğini belirtmiştir. Diplomatik temsilcilere bu "diaspora"ların Milli Günlerde resepsiyonlara çağırılması talimatı verilmiştir (Gazete Vatan, 2012). Genişletilmiş diaspora kavramı AK Parti'nin siyasî söyleminde yer alan "gönül coğrafyası" terimi ile ilişkili olarak düşünülebilir. Partiye göre esas önemli olan, sınırlar ve sınırlarla ayrılan topraklara resmi aidiyetler değil, gönül olarak Türkiye'nin nerede ve hangi halklarla birlikte hissettiğidir. Bu birliktelik hissini veren ise din, dil, tarih, kültür, sanat, medeniyet, ekonomi ve siyaset gibi ortak değerlerdir (Cankurtaran, 2015: 109). Burada net bir evrensellik ve kapsayıcılık görülmektedir ki bu da modern çağın kavramlarına uygundur ve Türkiye'nin ve Kamu diplomasisi uygulayan kurumlarının küresel meşruiyetini artırmaktadır.

"Nerede bir vatandaşımız, soydaşımız, akrabamız varsa; biz oradayız" sloganına sahip Başkanlık, aslında sadece yurtdışında yaşayan Türkiye vatandaşlarına ve onların yaşadıkları ülkelere yönelik bir kurum olmadığını belirtmektedir. 'Soydaş' kelimesiyle Türk soylu ülke ve topluluklara; 'Akraba' kelimesiyle de soy bağı bulunmayıp tarihsel ve kültürel bir birliktelik ve yakın ilişki içinde bulunan ülke ve topluluklara yönelik faaliyetler gerçekleştirildiği izah edilmektedir. Ancak Latin Amerika gibi coğrafyalar için çeşitli eylem ve planlar düzenlemesi, Başkanlığın aslında tüm dünyayı kapsayan bir faaliyet alanının olduğunu göstermektedir (Ulutaş, 2014: 117).

YTB, Türkiye'nin yurtdışında yaşayan vatandaşlarına ve soydaş-akraba topluluklarına yönelik ilgili ve yetkili kurum ve kuruluşlarca yapılacak çalışmaların koordinasyonunun bir plan dâhilinde yapılmasını sağlamak, bu

¹ İspanyolca Türkler anlamına gelen ve Latin Amerika coğrafyasında yaşayan, Osmanlı pasaportu ile bölgeye yerleşenlerin soyundan gelenler. Bunlar Türkler olarak adlandırılmalarına rağmen ağırlıklı Arapça konuşan Hristiyan Osmanlı tebasına mensuptular ve bugün bile hala Türkler (Los Turcos) olarak adlandırılmaktadırlar.

alanlara yönelik belirlenmiş hedeflere hangi stratejilerle ulaşılabileceğini tespit etmek ve başarıya ulaşmasını sağlamak amacıyla gütmektedir. Merkezi Ankara’da bulunan YTB’nin İzmir ve Edirne’de Koordinasyon ofisleri bulunmaktadır. Başbakanlığa bağlı olan Başkanlık, çalışmalarını; Yurtdışı Vatandaşlar, Soydaş ve Akraba Topluluklar, Uluslararası Öğrenciler ve Sivil Toplum Kuruluşları olmak üzere dört temel alanda yürütmektedir.

Yurt dışı vatandaşlara yönelik olarak, vatandaşlık hakları, ayrımcılıkla mücadele, aktif yurttaşlık ve eşit katılım ve hukuk çalışmaları yapılmaktadır. Vatandaşlık hakları çerçevesinde yurtdışında bulunan vatandaşların Türkiye seçimlerinde oy kullanmalarını sağlama, askerlik, ehliyet, pasaport gibi işlemlerinde yardım sağlanmaktadır. “Mavi Kart” uygulaması ile çifte vatandaşlık hakkı olmayan Türklerin, ülkede işlemlerini Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı gibi yapabilmelerini sağlayan bir sistem sağlanmıştır.

Her ne kadar, göçmenlerin temel hak ve özgürlükleri uluslararası hukuk kuralları ve insan hakları evrensel değerleri kapsamında koruma altına alınmış olsa da göçmenlere yönelik hak ihlalleri azımsanamayacak ölçüde çoktur. YTB, Yurtdışında yaşayan T.C. Vatandaşları, ayrımcılık, ırkçılık, İslam düşmanlığı gibi insan hakları ihlalleri ile karşılaşmaktadırlar. YTB, yurtdışında yaşayan vatandaşların yasal hak ve yükümlülükler hakkında bilgilendirilmelerini sağlamak ve vatandaşların sıklıkla maruz kaldıkları hukuki sorunların çözümüne yönelik çalışmalar yürütmektedir (YTB Hukuk çalışmaları).

YTB, Balkanlar, Orta Asya, Afrika ve Orta Doğu’dan öğrencilere yönelik kültürel değişim ve eğitim programları ile konferans, panel, sempozyum vb. etkinlikler düzenlemektedir. Kafkasya, Orta Asya ve Balkanlar’da kültürel ve tarihi bağların güçlenmesine yönelik olarak kültür günleri, kütüphanelerin desteklenmesi gibi çalışmalarda bulunmaktadır.

Başkanlık, Türkiye Stajı programı ile 2016 yılında yurtdışındaki Türk gençlerine Türkiye’deki kamu sektörü ve sivil toplum kuruluşlarındaki iş alanlarını daha yakından tanımaları, Türkiye ile olan bağlarının güçlendirilmesi ve Türkçe bilgilerinin artırılması amacıyla 1 aylık staj imkânı sunmuştur (2016 İdare Faaliyet Raporu: 29).

Yurt dışında yaşayan gençler ve çocuklara yönelik Evliya Çelebi Gençlik Köprüleri programı düzenlenmiştir. 2014 yılında kararı alınan program 2016 yılı itibarı ile uygulanmaya başlamıştır. 49 proje gelmiş, bunun sonucunda destek sağlanan projeler kapsamında yurtdışında yaşayan yaklaşık 700 Türk genci ülkeye gelerek, anavatanlarının tarihi ve kültürel zenginliklerini yakından tanıma fırsatı elde etmişlerdir (2016 İdare Faaliyet Raporu: 30).

Amerika Birleşik Devletleri’nde yaşayan Türk gençlerine yönelik “Liderlik Akademisi” düzenlenmiştir.

Kurumun Balkanlara yönelik faaliyetleri soydaş ve akraba topluluklara yönelik faaliyetler çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Kurumun yayın organı olan +90 (veya Artı 90)² incelendiğinde Balkanlarla ilgili yazıların oranının (%18) Batı Avrupa’dan (%50) sonra ikinci sırada yer aldığı görülmektedir (Öktem, 2014: 14).

Balkanlar Burs Programı kapsamında lisans adaylarına yönelik pilot uygulama olarak Akademik Yetkinlik Sınavı 177 adayın katılımıyla Makedonya Üsküp’te, Yunanistan uyruklu 261 adayın katılımıyla da Edirne’de 24 Haziran 2016 tarihinde gerçekleştirilmiştir (2016 İdare Faaliyet Raporu: 38).

YTB, ülke yılları uygulaması başlatmış, bu bağlamda 2016 yılı Kosova Yılı ilan edilmiştir. Kosova Yılı içerisinde Türkiye’de ve daha ziyade Kosova’da birçok proje ve program gerçekleştirilmektedir (2016 Kurumsal Mali Durum ve Beklentiler Raporu: 21).

Balkan gençlerine yönelik olarak YTB’nin desteğiyle 8 Balkan ülkesinde 2016 yılında "Balkan Gençlik Okulu" projesi başlatılmıştır. Projenin önümüzdeki dönemde de devam ettirilmesi planlanmaktadır (2016 Kurumsal Mali Durum ve Beklentiler Raporu: 21).

Türkiye’nin tarihi kültürel yakınlığı bulunan ülkelerle siyasal, kültürel ve sosyal bağların güçlendirilmesini amaçlayan YTB, 2015 yılında Akademi Programları organize etmiştir. Bu programın ilki olarak yapılan Bürokrasi Akademisi programına Balkanlar, Doğu Avrupa, Rusya, Orta Asya, Kafkasya, Orta Doğu ve Afrika bölgelerinde göç ve diaspora konularında çalışmalar yürütmekte olan 18 ülkenin bürokratları ve STK temsilcileri katılım sağlamıştır (2015 Faaliyet Raporu: 38).

² https://www.ytb.gov.tr/arti_90.php

Sivil Toplum Kuruluşları hem kamu diplomasisinin hem de diaspora diplomasisinin önemli bir ayağını oluşturmaktadırlar. YTB, 12 Haziran 2015 tarihinde ilk kez gerçekleştirilen, soydaş ve akraba topluluklarda bulunan düşünce kuruluşları ile Türkiye'deki düşünce kuruluşlarını bir araya getiren organizasyon Ankara'da düzenlenmiştir. YTB desteğiyle SETA, Balkanlar'da bulunan düşünce kuruluşlarıyla aynı masa etrafında buluşmuştur. Arnavutluk, Sırbistan, Yunanistan, Bosna Hersek, Makedonya, Kosova, Hırvatistan gibi pek çok Balkan ülkesinde bulunan düşünce kuruluşlarının temsilcisi Ankara'ya gelmiştir (2015 Faaliyet Raporu: 38). YTB, Düşünce Kuruluşlarının faaliyetlerine de önem vermiş, bunlarla işbirliği yapmıştır. Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı (YTB), Kosova'nın Başkenti Priştine'de 11 Ülkeden 45 Düşünce Kuruluşu temsilcisini bir araya getirdi. 2 gün sürecek Balkan Düşünce Kuruluşları çalıştayında pek çok konu ele alınmıştır (Balkan Düşünce Kuruluşları Kosova'da Buluştu)

YTB, *Mevlana Kültürel Etkileşim Programı* ile Başkanlığın görev alanı içinde bulunan Afrika, Balkanlar, Doğu Avrupa, Kafkasya, Orta Asya, Ortadoğu ve Uzak Asya ile sosyal, kültürel, akademik, mesleki ve ekonomik ilişkilerin geliştirilmesi için farklı ülke ve topluluklardan benzer alanlarda faaliyet gösteren kurum, kuruluş ve kişilerin iletişim, işbirliği ve kapasitelerinin artırılması ile 40 bu alanlara ilişkin araştırma ve yayınların desteklenmesi amaçlanmıştır (2015 Faaliyet Raporu: 39- 40).

2015 yılında ikincisi düzenlenen Türkçe atölyesi programı ile Yunanistan'dan 6, Bulgaristan'dan 40, Kosova'dan 14, Moldova'dan 18, Makedonya'dan 6 olmak üzere toplam 84 öğretmen bir araya gelmiştir (2015 Faaliyet Raporu: 41).

16-25 Ağustos 2015 tarihleri arasında *Balkanlarda Fikir Sanat Atölyesi Faaliyetleri* (Akademi Rumeli 3) adlı programa 9 ülkeden 150 genç katılım sağlamıştır. Türkiye, Kosova, Makedonya, Romanya, Bulgaristan, Gagavuz yeri, Kırım ve Bosna Hersek'ten gelen katılımcılar; edebiyat, güzel sanatlar, tiyatro, müzik ve tarih-kültür alanlarında eğitim almışlardır. Projeye; 17- 25 yaş arası gençlerin Türk dilini aktif kullanmaları, kurulacak fikir sanat atölyeleri vasıtasıyla kişisel vizyonlarının geliştirilmesi, sanat aracılığıyla işbirliği ve dayanışma zemini oluşturularak sosyal ve kültürel gelişmelerinin desteklenmesi amaçlanmıştır. Program kapsamında eğitimlerini tamamlayan öğrenciler Edirne ve Çanakkale'nin tarihi mekânlarını ziyaret etmişlerdir (2015 Faaliyet Raporu: 41).

Balkan Romanları Birliği (BAROM) tarafından düzenlenen ve Başkanlık tarafından desteklenen "Balkanların Genç Romanları Gelecek için Bir Araya Geliyor" projesi Ekim ayında 42 Edirne'de gerçekleştirilmiştir. Trakya Üniversitesi Roman Dili ve Kültürü Enstitüsü'nde açılışı gerçekleşen proje kapsamında Balkan ülkelerinden gelen Roman gençler, "Liderlik ve Proje hazırlama" eğitimleri alarak; şehir, tarih, kültür seminerlerine katılmış ve Türk akademisyenler, STK temsilcileri ve gençlerle tanışma imkânı bulmuşlardır (2015 Faaliyet Raporu: 42).

YTB, farklı kurumlarca düzenlenen alanı ile ilgili organizasyonlara katılmaktadır. 16- 18 Mayıs 2013 tarihinde düzenlenen "Balkan Ülkeleri Gençlik Forumu" desteklenmiştir (2013 Faaliyet Raporu: 37).

7-10 Mart 2013 tarihleri arasında Türkiye'de öğrenim gören yaklaşık 420 Balkanlı öğrencinin ve 160 STK temsilcisinin katıldığı "6. Balkanlı Öğrenciler Kampı" gerçekleştirilmiş ve YTB organizasyona destek sağlanmıştır (2013 Faaliyet Raporu: 37).

YTB, diplomatlarla da ilişki içerisindedir. Dışişleri Bakanlığı Diplomasi Akademisi Programı kapsamında Türkiye'ye gelen Kosovalı diplomatlar Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı (YTB)'ni ziyaret etmişlerdir (Kosovalı Diplomatlar YTB'yi Ziyaret Etti).

Genel olarak örnek birkaç faaliyet örneğini verdiğimiz YTB, Balkan ülkelerine yönelik olarak öğrenci ve gençlik programları, STK ve Düşünce Kuruluşları ile istişareler, eğitim programları, kültür programları düzenlemektedir. Bölge ile Türkiye arasındaki kültürel, tarihi, dilsel yakınlığın güçlenerek sürmesi için çalışmalar yapılmaktadır.

3.TİKA

Türkiye İşbirliği ve Kalkınma Ajansı (TİKA) başta Türk dilinin konuşulduğu ülkeler ve Türkiye'ye komşu ülkeler olmak üzere, gelişme yolundaki ülkelerin kalkınmalarına yardımcı olmak, bu ülkelerle; ekonomik, ticari, teknik, sosyal, kültürel, eğitim alanlarında işbirliğini projeler ve programlar aracılığı ile geliştirmek amacıyla 1992 yılında kurulmuştur (Adıyaman, 2011). Uygulamadaki ilk temsilcilikler Sovyetler Birliğinden ayrılarak bağımsızlığını kazanmış Türkçe konuşan cumhuriyetlerde açılmıştır. Türk İşbirliği ve Kalkınma İdaresi Başkanlığı, Türk dış politikasının daha aktif hale gelmesi amacına sahip, başta ortak değerlere sahip olunan ülkeler olmak üzere birçok

farklı ülkede Türk dış politikasının uygulayıcısı konumunda olan kurumdur (TİKA, 2016, <http://www.tika.gov.tr/tr/sayfa/hakkimizda-14649>). TİKA, Türkiye Cumhuriyeti'ni sahip olduğu değerleri, dış politikayı daha etkin hale getirmek amacıyla kullanmakta ve bu yönde çaba göstermektedir.

TİKA, Türkiye'nin Sovyetler Birliği'nin çöküşü ile karşılaştığı yeni dönemde Kamu Diplomasisi kapsamında hayata geçirdiği ilk kurum olarak ele alınabilir. TİKA'nın kuruluş amaçlarında stratejik olarak Sovyetler Birliği'nin yıkılmasıyla ortaya çıkan Türki Cumhuriyetlere dış yardımda bulunmak vardır (Akçay, 2012: 64). Yitik kardeşleri ile kucaklaşma coşkusu ve biraz da dışarıdan kendisine biçilen "model ülke" rolü bu tür bir oluşumu gerekli kılmıştır. Türkiye, bağımsızlığını kazanan Türk Cumhuriyetlerinin alt yapılarının oluşturulmasında, insan gücü temininde ve piyasa ekonomisine geçişte ilk yardım yapan ülke olmuştur (Kabasakal, 2002: 12- 18). Akçay (2012). Bu yaklaşım TİKA'nın faaliyetlerini öncelleyen itici gücün etnik köken olduğunu doğrular bir nitelik taşımaktadır. İlk dış yardımların, Türk dünyasına yönelik olması ve daha sonra bu yardımların devam etmesi salt ırkçılık düzeyinde bir milliyetçilikten kaynaklanmamaktadır (Dağ, 2016: 50). Faaliyetlerin ilk başladığı bölge olan Orta Asya'da bir Orta Asya ülkesi olan ama Türk dilli olmayan Tacikistan'daki faaliyetler bunu doğrular niteliktedir. Öte yandan kurumun faaliyetlerinin ağırlık merkezinin günümüzde Afrika kıtasına kaymış olması buna başka bir net örnek olarak karşımıza çıkar. Balkanlardaki faaliyetler açısından da bu durum geçerli olmuş, önceliği balkan coğrafyasının Türk ve Müslüman halkları almış olsa da yardımlar konusunda ayırım yapılmamış, insani boyut ve ihtiyaç ilkesi öne çıkarılmıştır. Türk ve Müslüman halkların görece ihtiyaçlarının fazla olması ve Türkiye'ye olan gönül bağları bu kitleyi kuşkusuz yardımlardan aslan payını alır hale getirmiştir.

Sovyetler Birliği'nin dağılması sonrasındaki dönemde Türk Cumhuriyetlerinin yeniden yapılanmalarına katkıda bulunmak amacıyla kurulan TİKA, 27 Ocak 1992 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 21124 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile birlikte faaliyetlerine başlamıştır. İlk kurulduğu dönemde TİKA, Dışişleri Bakanlığına bağlı olan ve ulus aşırı yardım teşkilatı niteliğine sahip bir kurum niteliği taşımaktadır. 28 Mayıs 1999 tarihinde TİKA, Başbakanlığa bağlanmıştır. O günden bugüne gelene dek TİKA'nın faaliyetleri Başbakanlık altında gerçekleşmektedir. TİKA kurumunun sorumluluğu ise Başbakan Yardımcılığı'nadır (Ulutan, 2012: 11).

TİKA ile ilgili araştırma yapılırken değinilmesi gereken hususların başında kurumla ilgili yasal düzenlemelerdir. Buna göre 28103 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 656 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile TİKA teşkilatlandırılmıştır. Bu Kanun Hükmünde Kararname 2011 yılının Kasım ayında yürürlüğe girmiştir. TİKA'nın görev ve yetkilerine ilişkin düzenlemeler de yine 656 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile birlikte gerçekleşmiştir. İfade edilen Kanun Hükmünde Kararnemenin yanında 2004, 2007, 2010 ve 2012 yıllarında Bakanlar Kurulu Kararı ile TİKA'ya yönelik Kanun Hükmünde Kararnamelerin olduğu bilinmektedir (Keskin, 2016: 14).

TİKA'nın görevleri başta Türk dilinin konuşulduğu ülkelerle olmak üzere, gelişmekte olan ülkelere ekonomik, mali, ticari, eğitim, sosyal ve kültürel alanlarda iş birliği yapmak ve söz konusu ülkelere teknik yardımda bulunmaktır. 656 sayılı KHK kuruma yurtdışında bulunan ortak tarihi, kültürel ve toplumsal mirasın ve değerlerin korunmasına, toplumlararası ön yargıların giderilmesine ve medeniyetler arası diyalogun güçlendirilmesine yönelik sosyal, kültürel çalışmaları uygulamak görevi de verilmiştir. Bu kapsamda birçok eserin restorasyonu yapılmıştır. Bu eserler büyük ölçüde Türk tarih ve kültürünün yurtdışındaki yadigarları olması hasebiyle mali ve siyasi öncelikler açısından terk edilmişlikleri de sona ermiştir. Hatta bu eserlerin onarılıp açılışı Osmanlı'nın yeniden dönüşü olarak da görülmüştür. Özellikle Balkanlardaki Müslüman topluluklar için bu oldukça sevindirici bir etki de yapmıştır (akademikperspektif.com). Kurum, ayrıca Türkiye'nin tanıtımı, Türkçenin kullanımının yaygınlaştırılması amacıyla gelişmekte olan ülkelere teknik ve kalkınma yardımları konusunda bilgi ve teknik destek sağlamayı kendisine amaç olarak belirlemiştir (Yılmaz ve Kılıçoğlu, 2015: 195).

TİKA çalışmalarını, bölgesel, ülkesel ve özel projeler bazında yürütmektedir. Proje üretimi ve uygulama aşamalarında, koordinasyon ve işbirliği önemli bir rol oynamaktadır. İşbirliği yapılması hedeflenen ülke ya da topluluklardan gelen talepler, kurum ve kuruluşlarının ve STK'larının görüşüne sunulmakta, bunlardan gelen katkılar dikkate alınarak proje hazırlanmaktadır (Erdağ, 2015: 248). Bu karşı tarafın görüşlerine verilen önem, yumuşak güç ve kamu diplomasisinin ruhuna uygun bir yaklaşımdır.

Kuruluşundan bugüne kadar olan sürede dönemlere göre inceleme yapılmak istenirse TİKA iki dönem özelinde ele alınabilir. Kuruluşu olan 1992'den 2002 yılına kadar olan dönem TİKA'nın tecrübe kazandığı dönem olarak nitelendirilebilir (Kardaş ve Erdağ, 2012: 171). Böyle adlandırılmış olması kurumun kuruluş dönemi olması itibarıyla son derece olağan karşılanmalıdır. 2002 yılından bugüne kadar olan dönem ise TİKA'nın faaliyetlerini hızlandırdığı dönemdir. Türkiye'nin dış politikasındaki değişikliklerin yaşandığı dönem olan ikinci dönemin

TİKA'nın faaliyetlerinin hızlanmasındaki temel etken olduğunun yinelenmesinde fayda vardır (Keskin, 2016: 15-16). İkinci dönemin AK Parti iktidarına denk gelmesi ve değişimdeki siyasi etkinin de tamamıyla söz konusu partiye ve onun hükümetlerine ait olduğu kuşkusuz yadsınamaz bir gerçekliktir.

1992- 1999 arasındaki faaliyetlerine baktığımızda Bosna Hersek haricinde açılan tüm Koordinasyon Ofisleri Eski SSCB ülkeleri olmuştur. Bu dönemde temel işlev yardım faaliyetleridir. Ancak burada ekonomik ve ticari bir getiri hesaplanmamış, belirli bir stratejiden yoksun yardımlar yapılmıştır. Temel amaç etnik, dini, ve dil yakınlığı bulunan ülkeleri Rus nüfuzundan mümkün olduğunca uzaklaştırmak yönünde olmuştur. Bu dönemde kurumun kısıtlı yapısı ve düşük bütçesi istenilen faydanın alınmasını engellemiştir.

Ayrıca iç politikada koalisyon hükümetlerinin varlığı nedeniyle kurumlar arası rekabet ve çekişmeden olumsuz etkilenen TİKA, 2000'li yılların başına kadar durağan bir çizgide faaliyet yürütmüştür (Karagül, 2013: 88). Her şeye rağmen TİKA faaliyetleri ile ülkenin tanınmasına katkıda bulunmuş, yakınlaşılacak ve ilişki kurulmak istenen ülkelere Türkiye'nin uzanan eli, açık kapısı olmuştur.

1999 yılında Kurum Başbakanlığa bağlanmıştır. 2000'li yıllar itibari ile Türkiye'nin dış politikada izlediği açılım ve değişim politikaları TİKA'ya ve faaliyetlerine de sirayet etmiş, 2002- 2011 yılları arasında bu döneme kadar olan faaliyetlerini 4 katına çıkarmayı başarmıştır. 2 Kasım 2011 tarih ve 28103 sayılı Resmi Gazete 'de yer alan 656 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile "Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı" adı altında yeniden yapılandırılmıştır. TİKA'nın kurulmasıyla beraber, Türkiye'nin Orta Asya ve Kafkasya'daki, yeni bağımsız devletler odak noktası iken, bu eğilim yakın dönemde, kalkınma ortaklığının Ortadoğu, Afrika ve Asya'daki ülkeleri de içeren, daha geniş bir coğrafyayı kapsamıyla hızlı bir dönüşüm yaşamıştır (Çavuş, 2012). TİKA'nın Balkanlar ve Doğu Avrupa'da 12 koordinatörlüğü vardır.³

AK Parti hükümetleri ile yumuşak güç kullanımı elle tutulur hale gelmiştir. Davutoğlu'nun AK Parti Genel Başkanı seçildiği genel kongrede çerçevesini çizdiği medeniyet kavramı söz konusu farkına varılan yumuşak gücün itici gücü olarak değerlendirilebilir. Çizilen çerçevenin dış politikadaki uygulama alanları TİKA'nın faaliyet alanları ile nerdeyse örtüşmektedir.

Balkanlarda Boşnaklar ve Arnavutlar, Osmanlı döneminde olduğu gibi, Türk dış yardım politikasının stratejik bileşenlerini oluşturmaktadır. Türkiye ile yardım ve işbirliği konusunda her iki toplumda var olan yüksek kabul duygusu, Türk dış politikası için ciddi bir avantaj teşkil etmektedir. Balkanların girift yapısı içinde Karadağ ve Sırbistan'ın durumu da kritik önem taşımaktadır. Bu bağlamda TİKA'nın Sırbistan'da bir PKO açmış olması anlamlı bir stratejik adımdır. Bu iki ülke tarihi Bosna Hersek'in 7. Sancağı olan ve bugün Sancak olarak anılan bölgeyi ellerinde bulundurmaktadırlar. Tarihi sancak bölgesini Balkan savaşlarından alınca paylaşmışlardır. Nitekim bölgenin batısı Karadağ'da kalmış doğusu Sırbistan'da kalmıştır. Göçlere ve baskı politikalarına rağmen her iki bölgede ciddi bir Müslüman nüfus barındırmaktadır. Doğal olarak bu bölgelerdeki Osmanlı eserleri ve onların onarımı TİKA'ya faaliyet alanı açmıştır ve bu durum hala sürmektedir.

Ortak etnik mensubiyetten sonra, 1990'lardan 2000'lere geçişte Türkiye'nin tecrübe ettiği siyasal dönüşüm ortak dini mensubiyetin olduğu coğrafyalarda da TİKA'nın faaliyet yürütmesinde etkin rol oynamıştır. Siyasal ve ekonomik istikrarın göreceli olarak sağlandığı AK Parti hükümetleri döneminde hem partinin muhafazakâr demokrat kimliği hem de yaşanan ekonomik büyüme ve pro-aktif dış politikanın bir sonucu olarak bölge ülkeleriyle etkileşimden dolayı, kullanılan medeniyet kavramı daha altı doldurulabilir bir kavram haline gelmiştir. Etnik köken ve ortak dini mensubiyetin Türkiye'yi sürüklediği alanlar genişledikçe, tarihi referanslara dayalı otomatik bir refleks geliştirilmiş ve yeni Osmanlılık kavramı ortaya atılmıştır (Dağ, 2016: 51). Balkanlar coğrafyası pek çok açıdan bu düşüncenin yansımalarının görülebileceği bir yerdir. Ancak TİKA'nın faaliyetlerinin sadece Müslümanlara yönelik olmadığını, bölgedeki tüm devletler ve halklara kucak açtığını belirtmek gerekir.

Tablo 1. TİKA Ana Hizmet Birimlerinin Toplam Harcamalar İçerisindeki Oranları

Orta Doğu ve Afrika Dairesi Başkanlığı	%44,51
Balkanlar ve Doğu Avrupa Dairesi Başkanlığı	%11,04
Orta Asya ve Kafkaslar Dairesi Başkanlığı	%9,92

³ Arnavutluk, Bosna Hersek, Hırvatistan, Karadağ, Kosova, Macaristan, Makedonya, Moldova, Romanya, Sırbistan, Ukrayna (Kiev, Kırım)

Dış İlişkiler ve Ortaklıklar Dairesi Başkanlığı	%8,95
Doğu ve Güney Asya, Pasifik ve Latin Amerika Dairesi Başkanlığı	%2,43

Kaynak: TİKA (2016). 2016 İdare Faaliyet Raporu

TİKA'nın, Balkanlardaki faaliyetlerinin, kapsayıcı bir yaklaşımla yürütüldüğünün göstergelerinden biri de küçük bir azınlık olarak buldukları ülkelerde Hristiyan nüfusa ait ibadethanelerin de imar ve restorasyon projelerine imza atmasıdır. Bu çerçevede Makedonya'da Kumanovo şehri yakınlarında bulunan Aziz George Kilisesi'nin ölçüm ve arazi çalışmaları Makedonya Cumhuriyeti Milli Konservasyon Merkezi uzmanlarının talebi üzerine, TİKA tarafından görevlendirilen restorasyon firması tarafından gerçekleştirilmiştir (Muhasiloviç, 2016).

TİKA yine Bosna Hersek'te, Fojnica Fransisken Manastırı'na alarm, kamera, yangın alarmı ve müdahale sistemleri kurmuş, Bosna-Hersek'teki Ortodoks cemaatin Noel ve Paskalya ayınlarına ev sahipliği yapan Azize Meryem Kutlu Doğum Katedrali Kilisesi'nin çevre düzenlemesi çalışmalarını tamamlamıştır (Muhasiloviç, 2016).

TİKA'nın yürütmekte olduğu faaliyetlerin, özellikle yeniden yapılanma sürecinde Türk dış politikasının etkinlik kazanmasında tesiri olmuştur. Buna göre TİKA'nın projeleri ve faaliyetleri ile birlikte Türkiye'nin sahip olduğu tarihi ve kültürel miras da kullanarak Türk toplumunun ve değerlerinin hatırlatılmasına katkıda bulunduğu söylenebilir (Karagül, 2013: 98).

TİKA'nın ne ortak etnik köken, ne ortak dini mensubiyet ne de ortak tarihi, kültürel ve coğrafyayı paylaşmadığı alanlarda gösterdiği faaliyetler hinterland dışı faaliyetler olarak önümüzde durmaktadır. Bu durumun AK Parti hükümetlerinin uygulamaya çalıştığı medeniyet kavramında nereye oturduğu ayrı bir çalışma gerektirmektedir. İlk bakışta medeniyet kavramının bileşenlerinden olan dinin yardımıda bulunma konusundaki tavsiyesinin düstur alındığı akla gelebilir veya orta ölçekli bir devlet olma çabalarının bir yansıması da olabilir (Dağ, 2016: 53). Biz bu tanımlamayı *orta ölçekli ama etkin ve küresel bir devlet* olma şeklinde düzeltmeyi de uygun gördüğümüzü ve bunun mevcut fotoğrafı daha iyi yansıttığını da belirtmeyi gerekli görmekteyiz.

TİKA, genel olarak kalkınma yardımları yapmaktadır. Balkanlarda da bu devam etmiştir. Ancak sağlık, eğitim, kültür gibi alanlarda da çalışmaları bulunmaktadır. 2016 faaliyetlerine baktığımızda Arnavutluk Dışişleri Bakanlığı'nın teknik alt yapısının yenilenmesi gibi doğrudan bir devlet faaliyetine destekten, Arnavutluk İşitme Engelli Çocuklar Enstitüsü'ne, Macaristan'da Munkacs Mihaly Okulu Sanat Sınıfı Tadilat ve Donanım Projesine, Makedonya Debre Belediyesi Lisesine yeni bina projesine, Sırbistan'da İlkokul Çatı Katı Tadilatı ve Donanımı projesi gibi eğitim alanındaki desteklere, Sancak Bölgesinde Genç Arıcıların Yetiştirilmesi, Kosova Gilan Belediyesi Çiftçilerine Tarım Makineleri Desteği gibi projelerle ekonomik desteğe, Sırbistan'da Vrbas Dostluk Parkı Projesi, Karadağ Şavnik Belediyesi'nin Şehir Meydanının Yenilenmesi Projesi gibi toplumsal desteklere, Bosna-Hersek'te Fizik, Kimya ve Biyoloji Laboratuvarına Donanım Sağlanması, Kosova Ştime Belediyesi Aile Hekimliği Ana Merkezine Tıbbi Cihaz ve Donanım Desteği gibi sağlık desteklerine geniş bir perspektifle karşılaşmaktayız (2016 İdari Faaliyet Raporu).

Orta Asya Türk Cumhuriyetlerine yönelik olarak 1992 yılında başlatılan “Uluslararası Genç Diplomatlar Eğitim Programı” zaman içerisinde dış politikamızın öncelikleri ve çeşitli ülkelerin artan talepleri çerçevesinde Balkanlar, Orta Doğu, Doğu ve Güneydoğu Asya, Afrika ve Latin Amerika ülkelerini de kapsayacak şekilde genişletilmiştir.

TİKA'nın organize ettiği Liderlik Okulu Programı, TÜBİTAK ve TÜSSİDE işbirliğinde 2013 yılında başlatılmıştır. Programda Orta Asya, Balkanlar ve Afrika ülkelerinde kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan orta ve üst kademedeki yöneticilerin yönetsel yetkinliklerinin geliştirilmesi amacıyla eğitim programları organize edilmektedir. Kosova ve Bosna- Hersek Liderlik Programlarına sırasıyla 78 ve 35 kişi katılmıştır (2015 Faaliyet raporu, 63).

TİKA, tüm dünyada ecdat yadigarı olarak tanımladığı Türk- İslam eserlerini restore etmekte, koruma altına almakta ve tanıtımına yönelik çalışmalar yapmaktadır. Bu projeler sayesinde, tahrip olmuş birçok eser dünya kültür mirasına yeniden kazandırılmaktadır. Kültürel işbirliği alanında projeler geliştirilmesi halkların dostluğu ve ortak geleceğin inşası açısından da oldukça önemlidir. Restore edilen bu eserler barışa ve ilişkilerin güçlenmesine katkıda bulunmaktadır. Balkanlar genelinde 7 farklı ülkede toplam 28 eser restore edilerek hizmete açılmış ve 30'a yakın eserin projelendirilmesine ilişkin fizibilite çalışmaları ise tamamlanmıştır (2015 Faaliyet Raporu, 164).

TİKA, Afrika, Asya, Türk Cumhuriyetleri, Doğu Avrupa, Ortadoğu ülkelerine olduğu gibi Balkan ülkelerinin medya kuruluşları çalışanları için de Antalya'da TRT ile işbirliği yaparak Televizyon, Sosyal Medya, Habercilik, İnternet Yayıncılığı, Dijital Çağda Radyo Yayıncılığı ve Bilgi Teknolojileri konularında eğitim vermektedir.

Projenin yurtdışında Türkiye ile ilgili daha doğru ve etkin haberler yapılmasına, söz konusu ülkelerdeki TİKA faaliyetlerinin daha yakından takip edilmesine katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

TİKA, 2007 yılından bu yana Türkiye ile güvenlik işbirliği içerisinde olan dost ve kardeş ülkelerin emniyet teşkilatları arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesi, özellikle polis eğitim kurumları arasında eşgüdüm ve işbirliğinin sağlanması amacıyla “Uluslararası Polis Eğitimi İşbirliği Projesi” yürütmektedir. TİKA’nın Genel Kurmay Başkanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü ile işbirliği halinde yürüttüğü çalışmalar, genel itibarıyla sadece güvenlik odaklı olmayıp, ikili sosyo-kültürel ilişkiler boyutunu da içermektedir. Türkiye’nin güvenlik alanındaki işbirliği ve hizmetleri, Mehmetçiğe ve emniyet mensuplarımıza uluslararası ölçekte bir güven duygusunun tezahürüdür (Akçay, 2012: 155). Bu bağlamda TİKA ve Emniyet Genel Müdürlüğü iş birliğince yapılan Uluslararası Polis Eğitimi İşbirliği Projesi kapsamında Kosova’da eğitim programı düzenlenmiştir (Anadolu Ajansı, 2017). Emniyet Genel Müdürlüğü yetkilileri tarafından Fikri Mülkiyet Suçları ve Mücadele konulu eğitimi başarıyla tamamlayan 16 Kosova Emniyet Teşkilatı personeline sertifikaları Kosova Polisi Zorunlu Eğitimler Müdürü ve Kosova Kamu Güvenlik Akademisi yetkililerinin bulunduğu törenle takdim edilmiştir. TİKA ile T.C. Emniyet Genel Müdürlüğü iş birliğinde, son 9 yılda Arnavutluk’tan Kırgızistan’a, Moğolistan’dan Filistin’e yaklaşık 30 ülkenin güvenlik güçlerine yönelik terörle mücadele, radikalleşme süreci ve önleme yöntemleri, polis liderliği, toplumsal olaylarda müzakere, zirve güvenliği ile uyuşturucu arama teknikleri konularında eğitim programları düzenlenmiştir.

Genelkurmay Başkanlığı koordinesi ile “Arnavutluk’taki Paşalimanı Deniz Askeri Üssü, Vlora’daki Deniz Harp Okulu ve Kuçova Askeri Hava Üssü’nün tamirat ve inşaatları, Tiran Komando ve Özel Kuvvetleri’nin yapılandırma, eğitim ve teçhizatı, Tiran’daki Türk Askeri Koordinasyon Heyeti”nin (Limaj, 2007:147) varlığı, Türkiye ile Arnavutluk arasındaki askeri işbirliği düzeyinin önemli göstergeleridir. Türk bayrağının özellikle eski Osmanlı coğrafyasında dalgalanması gerçekten özel anlamlar içermektedir.

13-18 Mayıs 2014 tarihleri arasında Bosna-Hersek, Sırbistan, Hırvatistan, Romanya ve Slovakya’da 86 kişinin ölümüne neden olan bir sel felaketi yaşanmıştır. Balkanlarda gerçekleşen son 120 yılın en büyük sel felaketi olarak kayıtlara geçmiştir. Sırbistan, sel felaketinde en büyük tahribatı yaşayan ülke olmuştur. Seller sebebiyle 51 kişi hayatını kaybetmiş, 30.000 kişi evlerinden tahliye edilmiştir. Bu felakette Razañ Belediyesi Braçin köyünde Jovanovacka nehri üzerinde bulunan ve selden zarar gören köprü’nün yerine TİKA, selden dolayı zarar gören altyapıların yeniden oluşturulmasına destek kapsamında yeni bir köprü yapılmıştır.

TİKA, Ramazan ayında iftar programları düzenleyerek Balkan Müslümanları insanları ile ilişkileri geliştirmeye çalışmaktadır. Kültürel ve bilimsel çalışmalara destek vermekte, bir çok sempozyum, konferans vb. bilimsel toplantının düzenlenmesine katkıda bulunmaktadır.

2014’te Balkanlar ve Doğu Avrupa’ya yapılan yardımlardan en çok faydalanan ülkeler Bosna-Hersek, Makedonya, Kosova ve Arnavutluk olmuştur. 2014 yılında Balkanlar ve Doğu Avrupa’ya yapılan yardım miktarı % 21,25’lik bir pay ile 39,40 milyon dolar olarak gerçekleşmiştir.

Balkan ülkelerinin aldıkları TİKA yardımlarının yardım bütçesindeki payları ve hangi alanlarda yoğunlaştığını incelemek önemlidir. Arnavutluk’un TİKA bütçesinden aldığı pay 2009’da %1.45, 2010 %1.25, 2011 %0.75, 2012 %1.20, 2013 %1.81, 2014 %2.3 olmuştur. Arnavutluk’a yapılan harcamaların % 55.23’ü eğitime, %18.19’u idari ve sivil altyapıya, %14,12’si diğer diğer sosyal altyapı ve tesislere, %0.5’i üretim sektörlerine, %10. 81’i sağlığa, %0.05’i ekonomik altyapı ve hizmetlere, %1.45’i diğer çoklu sektörler yapılmıştır.

Bosna Hersek’in yıllara göre bütçeden aldığı pay (%) 2009’da 6,54, 2010’da 2,10, 2011’de 1,34, 2012’de 2,60, 2013’de 4,10, 2014’de 7,34 olmuştur. Bosna- Hersek’e yapılan harcamaların sektörel dağılım yüzdeleri eğitim %8,07, sağlık%5,45, ekonomik altyapı ve hizmetler %1,14, idari ve sivil altyapılar %3,56, diğer sosyal altyapı ve hizmetler %78,23, üretim sektörleri %1,61, diğer 1.93 olarak görülmektedir.

Karadağ harcamalarının sektörel dağılımı (%) eğitim %53,09, idari ve sivil altyapılar %17,53, diğer sosyal altyapı ve hizmetler %23,95, üretim sektörleri %0,63, sağlık %2,32, su ve sanitasyon 1,85, diğer %0,63 olarak gerçekleşmiştir. Karadağ’ın yıllara göre bütçeden aldığı pay (%) 2009 1,37, 2010 5,74, 2011 1,30, 2012 0,90, 2013 3,56, 2014 1,32 olmuştur.

Kosova harcamalarının sektörel dağılımı (%) ekonomik altyapı ve hizmetler %0,53, acil yardım %1,84 diğer %2,28, idari ve sivil altyapılar %4,57 diğer sosyal altyapı ve hizmetler, %64,64 üretim sektörleri 1,26, eğitim %17,72, sağlık %7,17 şeklinde olmuştur. Kosova’nın yıllara göre bütçeden aldığı pay (%) 2009’da 3,19, 2010’da 2,10, 2011’da 2,33, 2012’de 1,00, 2013’de 0,83, 2014’te 2,31 olmuştur.

Makedonya harcamalarının sektörel dağılımı (%) sağlık %0,42, idari ve sivil altyapılar %10,26, diğer sosyal altyapı ve hizmetler %47,31, üretim sektörleri %3,39, ekonomik altyapı ve hizmetler %2,12, diğer %3,41, eğitim %33,09 olmuştur. Makedonya'nın Yıllara Göre Bütçeden Aldığı Pay (%) 2009'da 2,33, 2010'da 15,00, 2011'de 2,15, 2012'de 3,51, 2013'de 2,30, 2014'de 3,46 olmuştur.

Sırbistan harcamalarının sektörel dağılımı (%) sağlık %4,26, idari ve sivil altyapılar %0,07; diğer sosyal altyapı ve hizmetler %16,66; üretim sektörleri %9,00; eğitim %50,49; ekonomik altyapı ve hizmetler %15,88, diğer %0,05, acil yardım %3,59 şeklindedir. Sırbistan'ın yıllara göre bütçeden aldığı pay (%) 2009'da 1,62; 2010'da 1,23; 2011'de 2,04; 2012'de 2,77, 2013'de 1,10; 2014'te 1,28 olmuştur.

Türkiye'nin 2015 yılında gerçekleştirdiği iki taraflı resmi kalkınma yardımlarına baktığımızda Arnavutluk'un 85, 73 milyon dolar, Bosna Hersek'in 25,96 milyon dolar, Makedonya'nın 25,55 milyon dolar, Kosova'nın 9,86; Karadağ'ın 3,36; Sırbistan'ın 4,11 milyon dolar aldığını görmekteyiz.

TİKA'nın faaliyetleri bölge ülkelerinin fiziki altyapılarına, tarihi eserlerine olduğu kadar halkın eğitim, istihdam, sağlık ve iktisadi sorunlarına da çözüm bulmaya yöneliktir. Bu faaliyetleri ile hem komşularının istikrarına katkı sunmakta hem de Türkiye'ye ilgi duyan, yakınlık hissedilen bir kitle oluşturmaktadır.

Sonuç

Sayısı milyonlarla ifade edilen yurt dışında yaşayan Türkiye vatandaşı ve yine milyonlarca soydaş ve akraba toplum mensupları Türkiye'ye ciddi bir kamu diplomasisi alanı açmaktadır. Kuşkusuz, Balkanların bu konuda özellikli bir yeri vardır. Balkan ülkelerinde çeşitli vesilelerle bulunan vatandaşlarımız yanı sıra Osmanlı bakiyesi olarak görülebilecek etnik, dini, dilsel yakınlığımız bulunan geniş bir çevre mevcuttur ve bu grupların tamamı Osmanlı döneminin millet tanımlamasına göre Türk etnik kökeninden gelenlerle aynı kategoride yer almaktaydı. Göz ardı edilmemesi gereken bir diğer husus da Türkiye'de bulunan Balkan göçmenleridir. Sayısı tam olarak bilinmemekle birlikte ülkemizde bölgeyle ilgili kurum ve derneklere ifade edilen 15-20 milyon civarında Balkan kökenli nüfus bulunduğu tahmin edilmektedir. Dolayısıyla, hem hala Balkan coğrafyasında yaşayanlar hem de kökeni oradan olup Türkiye'de yaşayanlar dikkate alındığında Türkiye'nin dış politikalarında Balkanların birinci sırada yer alması hiç şaşırtıcı olmayacaktır.

Bu çalışmada bölgedeki faaliyetlerini incelediğimiz YTB ve TİKA Balkanlar coğrafyasında yer alan devletlerde bu gruplarla ilişkili olarak faaliyetlerine ağırlık vermişlerdir ama bu tanımlamaya dahil olmayan gruplar da ihtiyaç ve talep olduğunda her iki kamu diplomasisi kurumumuzun faaliyetlerinden faydalanmışlardır. Bu durum emperyal geçmişi olan bir ülkenin bölgedeki faaliyetleri için oldukça sağlıklı bir tutumdur. Zira aksi durum dışlanan gruplarda Türkiye için antipati doğurabilme riskini taşır. Yine de Türk kamu diplomasisi kurumlarının önceliğini Türk ve Müslüman kökenlilere vermesi de dönemin şartlarına uygundur. Uzun yıllar bu gruplar ihmal edilmiş ve kültürel haklarını yeterince kullanma ortamı bulamamışlardır. O yüzden bu öncelikli tavrı bir pozitif ayrımcılık olarak görmeliyiz.

Kurumların bölgede şartlara ve ihtiyaçlara göre değişik faaliyetler yürüttüğünü gözlemek de ilginç bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim, YTB, her ne kadar diasporaya yönelik bir örgüt olsa da tüm faaliyetlerini sadece bu açıdan değerlendirmek mümkün değildir. Diasporanın mahiyetini en geniş şekilde alsak bile bunu aşan çalışmaları vardır. Özellikle Türkiye bursları kurumunun en önemli faaliyet alanıdır. Türkiye'ye gelecek olan öğrenciler için bir ilk karşılama yeri olarak önemli bir rol oynamaktadır. Kurum, bu organizasyonun sorumluluğunu uhdesine aldığından beri daha önce ki öğrenci değişim programlarında yaşanan olumsuzlukların tekrarlanmaması için titiz bir çalışma içerisindeydi.

YTB'nin yurt dışında yaşayan Türkiye cumhuriyeti vatandaşları ile ilgili sorunlarla ilgilenmenin yanı sıra soydaş ve akraba toplulukları kapsamında yaptığı çalışmalar bulunmaktadır. Bu alanda Balkanlarda yapılan faaliyetler önemli bir yer tutmaktadır. Balkanlara yönelik faaliyetlerin diğer bölgelere oranının belirlenmesi bu çalışmanın kapsamı dışındadır ancak genel olarak baktığımızda oldukça önemli bir pay aldığı söylenebilir.

Balkanlara yönelik faaliyetleri olan tek kurum tabii ki bu çalışmaya konu olan YTB ve TİKA değildir. Yanı sıra, Yunus Emre Enstitüleri, KDK, doğal olarak Dışişleri Bakanlığı gibi kurumlar da bölgeyle ilgilenmektedir. YTB ve TİKA bu kurumlarla da işbirliği içerisinde. Bölge üzerinde etkisi olan bir başka önemli kurum da kuşkusuz TRT ve yaptığı yayınlardır. Ama gerek TRT gerekse diğer Türk kanallarının ve onların yaptığı Türk dizlerinin

etkisi başka bir çalışmanın konusu olmalıdır. O yüzden burada ayrıntıya girmeyip, sadece bölgedeki pozitif etkilerinin oldukça yüksek olduğunu vurgulamalıyız.

YTB, Balkan ülkelerine yönelik olarak öğrenci ve gençlik programları, STK ve Düşünce Kuruluşları ile istişareler, eğitim programları, kültür programları da düzenlemektedir. Bölge ile Türkiye arasındaki kültürel, tarihi, dilsel yakınlığın güçlenerek sürmesi için çalışmalar yapılmaktadır. Yapılan programlar sadece Türkiye’de olmamaktadır. Bölge ülkeleri ziyaret edilmekte, karşılıklı kaynaşma sağlanmaya çalışılmaktadır.

TİKA’nın Balkanlardaki mevcudiyeti ve buradaki faaliyetlerine baktığımızda da bölgeye özgü farklılaşmalar dikkati çeker. Balkanlardaki zengin Osmanlı mirası ve eserleri TİKA’nın önceliğini bu eserlerin restorasyonuna ağırlık vermeye itmiştir. Bu durum kurumun küresel faaliyetleri göze alındığında ciddi bir farklılıktır. Kurumun restorasyon çalışmaları dışındaki ikinci faaliyet alanı bölgede hedef kitleye dahil olan gruplara verilen meslek edindirme kurslarıdır. Buradan TİKA’nın istihdam yaratıcı faaliyetler içinde olduğu gözlenir.

Genel olarak, Balkanlardaki Türk kamu diplomasisi faaliyetlerine ve bunların olumlu etkilerine baktığımızda da ülkeler arasında eşit bir dağılım görmüyoruz. Çalışma konumuz olan iki kurum ve diğer başka kurumların bölgede en fazla faaliyet yürüttüğü ülkeler Bosna-Hersek, Makedonya, Kosova ve Arnavutluk’tur. Bu durumun sebebi bölgede Türkiye’nin gönül bağı olan halkların nüfusça ağırlığı, onların ihtiyaç ve talepleri ve bu ülkelerin faaliyetlere yaklaşımlarındaki pozitif duruşlarıdır. Bir diğer ilginç durum ise faaliyetlerin bölgeselleşmesidir. Bu anlamda Sırbistan’a bağlı Sancak bölgesi ve Moldova’ya bağlı Gagavuz Özerk bölgesi dikkati çekmektedir. İlkinde Müslüman Boşnaklar ikincisinde ise Ortodoks Hristiyan Gagavuz Türkleri yaşamaktadır ve yine kurumsal tercihteki pozitif ayrımcılık ve tarihsel, kültürel yakınlık faktörleri burada belirleyici olmaktadır. Yunanistan’ın faaliyet yürütülen ülkeler arasında en alt sırada alması da başka bir dikkati çeken husustur. Üstelik bu bağlamda Yunanistan ve Bulgaristan’ın Türkiye’nin bölgedeki kamu diplomasisi çalışmalarından rahatsızlık duyduğu ve rekabet duygusu içerisinde olduğu söylenebilir.

Kaynakça

- ADİYAMAN, Ş. (2011). “TİKA, Türkiye'nin Küresel Dış Politika Enstrümanı”, 29.05.2011, <http://www.bilgesam.org/incele/1161/-tika-#.WNrR3CuvUbc> (Erişim Tarihi 15.03.2017).
- Akademik Perspektif, <http://haber.akademikperspektif.com/2017/02/15/turkiye-balkanlardaki-osmanli-yagidari-eserlere-sahip-cikiyor/> Erişilme tarihi:03/04/2017
- AKÇADAĞ, E. (2013). “Türk Dış Politikası ve Kamu Diplomasisi”, içinde Hasret Çomak ve Caner Sancaktar (Der), **Türk Dış Politikasında Yeni Yönelimler: İki Kutuplu Sistem Sonrası Türk Dış Politikası**, İstanbul: Beta Yayınları.
- AKÇAY, E. (2012), **Bir Dış Politika Enstrümanı Olarak Türk Dış Yardımları**, Ankara: Turgut Özal Üniversitesi Yayınları.
- APAYDIN, U. A. R. (2010). **Soft Power In Turkish Foreign Policy Under The Akp Governments: 2002-2009**. (Yayınlanmamış Y. Lisans Tezi), Department of International Relations, Bilkent University Ankara July.
- Anadolu Ajansı (2017), “TİKA'dan Kosova'da Uluslararası Polis Eğitimi Projesi”, <http://aa.com.tr/tr/turkiye/tikadan-kosovada-uluslararası-polis-egitimi-projesi/890936>
- ARI, Ö. (1987). **Uluslararası İlişkiler**, İstanbul: Der Yayınları.
- “Balkan Düşünce Kuruluşları Kosova'da Buluştu”, https://www.ytb.gov.tr/haber_detay.php?detay=5244 (erişim tarihi 23.03.2017)
- BERRIDGE, G. R. ve James, A. (2001). **A Dictionary of Diplomacy**, New York: Palgrave.
- Cankurtaran (2015). “Türk Dış Politikasında ‘Diaspora Diplomasisi Açılımı’ ve Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı”, içinde Mehmet ŞAHİN ve B. Senem ÇEVİK (der), **Türk Dış Politikası ve Kamu Diplomasisi**, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- ÇAVUŞ, T. (2012). “Dış Politikada Yumuşak Güç Kavramı Ve Türkiye'nin Yumuşak Güç Kullanımı”. **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2 (2), 23-37. <http://ksu.dergipark.gov.tr/ksuifb/issue/10265/125899>
- DAĞ, R. (2016). “Dış Yardımların Sınırlarını Belirleyen Medeniyet Kavramının Bileşenleri”, **SBARD**, 14 (27), Bahar, s. 41- 57.
- DAĞISTAN, A. (2002). “Hamdullah Suphi'nin Romanya Büyükelçiliği ve Gagauz Türkleri”, **Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi**, 18 (54).
- DEMİR, V. (2013). **Kamu Diplomasisi ve Yumuşak Güç**, İstanbul: Beta Yayınları.
- DOSTER, B. (2004). **Atatürk Türk Dünyası ve Mazlum Milletler**, İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
- ERDAĞ, R. (2015), “Türkiye'nin Kalkınma Yardımları ve TİKA”, içinde Mehmet ŞAHİN ve B. Senem ÇEVİK (der), **Türk Dış Politikası ve Kamu Diplomasisi**, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gazete Vatan (2012), “Diaspora Tanımını Genişletti”, <http://www.gazetevatan.com/diaspora-tanimini-genisletti-462930-gundem/>
- İNAN, E. (2012). “Kamu diplomasisi ve Halkla İlişkiler Eksenini”, içinde Abdullah Özkan, Tuğçe Ersoy Öztürk (Edts), **Kamu Diplomasisi**, İstanbul: TASAM Yayınları.
- KABASAKAL, Ö. (2002). “Türk Cumhuriyetlerinin Ekonomik Kalkınmalarında TİKA'nın Rolü” **DTM Dergisi**, DTM Yayınları, Ocak Özel Sayısı, s. 12- 18.
- KARAGÜL, S. (2013). “Türkiye'nin Balkanlardaki “Yumuşak Güç” Perspektifi: Türk işbirliği ve Kordinasyon Ajansı”, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi** 8(1), ss. 79- 102.
- KARAKOÇ, E. (2002). **Atatürk'ün Dış Türkler Politikası**, İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayıncılık.
- KARDAŞ, T. ve Erdağ, R. (2012). “Bir Dış Politika Aracı Olarak TİKA”, **Akademik İncelemeler Dergisi**, 7(1), ss.167-194.
- KESKİN, H. (2016). **Türk İşbirliği Ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı'nın (TİKA) Türk Dış Politikasındaki Rolü**, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış yüksek Lisans Tezi, Bilecik.
- KESKİN, M. (2013). **Soğuk Savaş Sonrası Türkiye – Balkan İlişkileri Kapsamında Türk Dış Yatırımlarının İncelenmesi; Fırsatlar Ve Tehditler**, YTB Uzmanlık Tezi, Ankara.
- KOÇ, A. (2012). **Yurtdışında Yaşayan Türk Diasporasının Lobcilik Potansiyeli: Avustralya Örneği**, YTB Uzmanlık Tezi, Ankara.
- “Kosovalı Diplomatlar YTB'yi Ziyaret Etti”, https://www.ytb.gov.tr/haber_detay.php?detay=5220

- LEE, Geun (2009). "A Theory Of Soft Power And Korea's Soft Power Strategy". **The Korean Journal Of Defense Analysis**, 21(2), 205-218.
- LİMAJ, H. (2007), "Türkiye ve Arnavutluk Arasındaki Stratejik İşbirliği", içinde Almagül İsina (Der), **Kalkınma Yardımlarında Sivil Toplum Kuruluşları ve Kapasite Geliştirme**, İstanbul: Tasam Yayınları, ss.147-148.
- MUHASİLOVİÇ, S. Ç. (2016). "Türkiye'nin Balkan Politikası Çıkar Değil Vizyon Hedefli", <http://aa.com.tr/tr/analiz-haber/turkiyenin-balkan-politikasi-cikar-degil-vizyon-hedefli/508846> , 22.01.2016, (erişim tarihi 11.07.2017)
- NYE J. S. (2002). **The Paradox of American Power: Why the World's Only Superpower Can't Go It Alone**. New York: Oxford University Press.
- NYE, J. S. (2005). **Yumuşak Güç**, Ankara: Elips Kitap.
- ÖKTEM, K. (2014). **Turkey's New Diaspora Policy: The Challenge of Inclusivity, Outreach and Capacity**, İstanbul: İstanbul Policy Center.
- ORAN, B. (2014). "Türkiye'nin Balkan Ve Kafkas Politikası". **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 50 (01), <http://dergipark.gov.tr/ausbf/issue/3112/43130>
- ÖZKÜRKÇÜ, E. G. (1998). "Balkanların Coğrafi Konumu, Bölgenin Jeopolitik, Jeostratejik ve Jeoekonomik Özelliklerinin, Bölgedeki Güç ve Rekabet Mücadelelerine Olan Etkileri", **Balkanlar ve Türkiye'nin Bölgeye Yönelik Politikaları Sempozyumu**, 15-16 Aralık 1998, HAK Yayınları.
- RİGGİNS, J. (1998). "A Strategic Assessment of Public Diplomacy", **USAF**. <http://www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a444104.pdf> (Erişim Tarihi 25.03.2017).
- SARAY, M. (1995). **Atatürk ve Türk Dünyası**, Ankara: Türk Tarih Kurumu.
- SİGNİTZER B. ve Carola Wamser (2006). "Pubic Diplomacy: A Specific Governmental Public Relations Function," içinde Carl Botan ve Vincent Hazelton (Edts), **Public Relations Theory II**, London: Lawrence Erlbaum.
- TİKA (2016). 2016 İdare Faaliyet Raporu, Ankara, http://www.tika.gov.tr/upload/2017/03/2016%20IdareFaaliyetRaporu/Idare%20Rapor_2016_WebFormati.pdf (Erişim Tarihi 27.03.2017).
- TİKA (2016). <http://www.tika.gov.tr/tr/sayfa/hakkimizda-14649> Erişilme tarihi:28/03/2017
- TUCH, H. N. (1990). **Communicating With the World: U.S. Public Diplomacy Overseas**, New York: St.Martin's Press.
- TUNCER, H. (1982). "Eski ve Yeni Diploması (Tez Özeti)", A.Ü. SBF Dergisi, 37 (1), ss. 251- 257.
- ULUTAN, E. (2012). Türk Dış Politikasında Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı'na Bakış, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ULUTAŞ, A. (2014). **Bir Evrensel Temâyül Olarak Kamu Diplomasisi Ve Uluslararası Öğrenci Hareketliliği Burslu Uluslararası Öğrenci Hareketliliğinin Türkiye'nin Dış Politikasındaki Yeri**, YTB Uzmanlık Tezi, Ankara.
- UZGEL, İ. (2010). "1980-90: Batı Bloku Ekseninde Türkiye-2 Balkanlarla İlişkiler", içinde Baskın Oran (edt), **Türk Dış Politikası: Kurtuluş Savaşından Bugüne Olgular, Belgeler, Yorumlar**, (Cilt. II. 1980-2001), İstanbul: İletişim Yayınları.
- ÜNVER, O. C. (2013). "Changing Diaspora Politics of Turkey and Public Diplomacy", **Turkish Policy Quarterly**, 12 (1), ss. 181- 189.
- VASİLEVSKYTÉ, S. (2013). "Discussing Soft Power Theory After Nye: The Case Of Geun Lee'S Theoretical Approach", **Regioninés Studijos** (7), s. 145- 157.
- Vuving, A. L. (2009), "How Soft Power Works", **The American Political Science Association Annual Meeting**, Toronto, 3.
- YILMAZ, A. N. & Kılıçoğlu, G. (2015). "Kafkaslardaki Türk Dili Ve Kültürünün Etkisi; Yumuşak Güç Ve Kamu Diplomasisi Açısından Bölgedeki Siyasi Projeksiyonlar", **Yeni Türkiye Dergisi**, Sayı 71, s. 174- 203.
- YILMAZ, A. N. & Kılıçoğlu, G. (2015a). "Türkiye'nin Latin Amerika Açılımlında Bir Yumuşak Güç Aktörü Olarak Diyanet İşleri Başkanlığı", **ICOSRESSE**, International Conference of Strategic Research in Social Sciences and Education, 14-16 Ekim, Antalya, 2016.
- YTB Hukuk Çalışmaları. https://www.ytb.gov.tr/hukuk_calismalari.php (erişim tarihi 24.03.2017)
- YTB (2016). **2016 İdare Faaliyet Raporu**, Ankara.
- YTB (2016). **2016 Kurumsal Mali Durum ve Beklentiler Raporu**. Ankara.

YTB (2015). **2015 Faaliyet Raporu**. Ankara.

YTB (2013). **2013 Faaliyet Raporu**. Ankara.

PERFORMANS YÖNETİMİNDE KOÇLUK

Burcu ARISOY¹

Öz

Günümüzde örgütler için rekabet üstünlüğünü elde tutmak önemlidir. Bu doğrultuda çalışanlarının ve örgütlerinin performanslarını yükseltmek durumundadırlar. Bunu yaparken aralarında koçluğun da olduğu farklı yöntemler uygulanmaktadır. Koçluğun olması gerektiği gibi gerçekleştirilmesi, hem çalışanların performanslarının ve potansiyellerinin farkına varmalarını sağlar hem de hatalarını tekrarlamalarını azaltmalarına yardımcı olur. Bu çalışmanın amacı, koçluk kavramı ile çalışanların performansları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

Anahtar Kelimeler: Koçluk, Performans Değerlendirme, Performans Yönetimi

COACHING IN PERFORMANCE MANAGEMENT

Abstract

It is important to sustain competitive advantage for organizations nowadays. In this regard, they have to upgrade the performance of their employees and their organization. In doing so, different methods are used, including coaching. Realization of coaching as it should to be performed both enables employees to realize their performance and their potential and helps them to avoid repetition of their mistakes. The purpose of this study is to put forth the relationship between the concept of coaching and the performances of employees.

Keywords: Coaching, Performance Assesment, Performance Management

¹ Öğr.Gör.,Beykent Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, İnsan Kaynakları Bölümü, e-posta: burcuarisoy@beykent.edu.tr

Giriş

1980 lerden sonra Dünyada yaşanan ekonomik, toplumsal, teknolojik gelişmeler, çalışma ilişkilerinde, şirketlerin üretim sistemlerinde ve yönetim anlayışlarında değişiklik sürecini beraberinde getirmiştir.

Çok Uluslu şirketlerin piyasalarda yer almasıyla rekabet önemli bir kavram haline gelmiştir. Şirketler günümüzde rekabet üstünlüğünü elde tutmak, varlıklarını sürdürebilmek için, klasik yönetim anlayışı yerine, çevredeki değişikliklere önem veren modern yönetim anlayışına yönelmek durumunda kalmışlardır. Bu modern yönetim anlayışı içerisinde çalışanlara sürekli öğrenim ortamı sağlanması, çalışanların devamlı geliştirilmeleri, güçlü ve zayıf yönlerinin keşif edilerek, doğru pozisyonda doğru işte konumlandırılmaları önemlidir. İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları bu amaçların gerçekleştirilmesi bakımından önemlidir. İnsan kaynakları yönetiminin şirketlerde bu amaçlar doğrultusunda yapmış olduğu uygulamalardan biri de koçluk uygulamalarıdır.

Koçluk uygulamaları çalışanların yeteneklerini keşfetmesini, potansiyellerini kullanarak sorumluluklarını yerine getirmelerini, örgüt içi iletişimin iyileşmesini, performans gelişimini sağlamaktadır. Koçluk, performans için motive edilmiş bir ortam yaratmaktadır. Çalışanın başarısına yönelik geri bildirimde bulunulması, çalışanın kendisini tanımaya açıklık ve destek vermektedir. Böylelikle çalışana kendi performansı ile ilgili gerçekleri işitme şansı verilerek, davranışlarını başarı için nasıl adapte edeceğini gösterebilmektedir. Koçluğun olması gereken şekilde uygulanması, çalışanların bireysel olarak öğrenmeyi ve sürekli geliştirmelerini sağlayacaktır. Koçluk uygulaması çalışan temellidir. Koçluğun benimsenmesi gereken rol önem kazanmaktadır.

Koçluk, örgütlerde yapılan işin yeniden tasarımı, örgütün yeniden yapılanması, esnekleştirilen iş hedefleri gibi yeniliklerin yanı sıra çalışanların kapasitelerini keşfetmek, yaratıcılıklarını açığa çıkarmak, hayal güçlerini korku ve şüpheden arındırmak ve onların örgütün bir parçası olduklarını hissettirmek açısından kritik bir yere sahiptir. Koçluk hem çalışana bireysel olarak hem de örgüte genel olarak fayda sağlamaktadır.

2. Koçluk Kavramı ve Tanımı

Coach (Koç) İngilizcede kelime olarak otobüs, yolcu vagonu, genellikle iki kapılı kapalı otomobil, posta arabası, trenlerde ve uçaklarda yemekli ekonomik sınıf yolcu tarifesi anlamlarına gelmektedir, 16. Yüzyılda yüksek kalitede at arabalarının yapıldığı Macaristan'ın bir köyünde kullanılan "Kocs" kelimesinden ortaya çıkmıştır. 19. yüzyılda İngiliz üniversite öğrencileri, akademik kariyerlerinde onları başarıya taşıyan özel öğretmenler için bu kelimeyi kullanmaya başlamıştır (Barutçu 2009: 48).

Koçluk neyin yapıldığı kadar yapılanların yapılış yoludur. Performansın artırılması yolunda hedeflerin iyi bir şekilde belirlenmesi önemlidir. Soru bunun en iyi şekilde nasıl yapılacağıdır? Koçluk ; performansı tepeye çıkarmak için var olan potansiyelin kilidini açmaktır, çalışanlara öğretme yerine çalışanların öğrenmelerine yardım etmektir (Whitmore 2002: 7).

Günümüzde kullanılan koç ise, çalışma da yol gösteren güvenilir bir danışman, rehber, eğitici veya mentördür. Koç, sorunlarda teşhis koyar, uygun çözümler sunar, aynı zamanda çalışanları motive etmek ve çalışanların başarılarını en üst seviyeye çıkarmak için uğraşır. Koç, her bir çalışmanı analiz eder, çalışanların düzelmesi gereken yönlerine ve alması gereken önlemlerine dair geri bildirim verir (Payne 2007: 2).

Koçluk; diğer insanların gelişmelerine yardım eden, bir şeyler öğrenmelerini, performanslarını bir üst seviyeye çıkarmalarını sağlayan interaktif bir süreçtir. Koçluk süreçlerinde koç, birilerine daha fazla akıl ve tecrübe ile sahip olduklarını aktarır. Her etkileşim koçluk değildir. Gündelik hayatta kişilerle yapmış olduğumuz iletişim girişimi koçluk sayılmaz. Kurulan iletişimin koçluk sayılması için, gerçek koç - danışan ilişkisi kurulmalıdır. Koçluk, koçluk yapılan kişinin ihtiyaçları üzerine dayandırılmalıdır ve açık olarak tanımlanmış bir süreci takip etmelidir. Bunun için koçluğun tanımını yapmak zordur.. Koçluk koçluk edilen kişinin hakkındaki her şey olan, bir fonksiyon bir pozisyon değil, bir çeşit bilinç durumudur. Liderler, yöneticiler, işverenler ve danışmanlar iyi koç olabilmek için ; koç rolünde iken koçluk felsefesini uyarlamaya istekli olmalıdır, koç rolündeyken ve diğer rollerdeyken ayırım yapmalıdır, koçluk bilincine sahip olmalıdır (Payne 2007: 115).

Koçluk hakkında birkaç yanlış anlaşılma vardır. Zaman içinde insanlar liderlikten danışmanlığa kadar her şeye koçluk etiketi yapıştırmışlardır. Çoğu insan koçluğu sporla ilişkilendirirken, bazı yöneticiler koçluğun bir jargon olduğu hissine kapılabilir. Çalışanlar koçluğun yöneticilerinin artık onlara ne yapmaları gerektiğini söylememesi olarak düşünürler. Her iki kabul de yanlıştır. Koçluk sofistike bir yönetim sistemidir. Çalışanın emniyet ve rekabetini tesis ederek ilişkiler geliştirmektir. Vurgu kontrol izleme değil daha yüksek seviye de performans geliştirme üzerinedir. Çalışanlar yapmak istediklerinde serbest değildirler, ortak performans planlaması toplantıları tertip etmektedir. Genel hedef daha iyi kuruluş amaçları ve daha iyi performans için çalışan bağlılığını sağlamaktır (Johson <http://hrweb.mit.edu>, 27 Mayıs 2015'te erişildi).

Koçluğu kullanma amaçlarımız; personeli motive etme, temsil etme, problem çözümü, çıraklık ve değerlendirme, iş performansı, planlama ve tekrar gözden geçirme, personel gelişimi, takım çalışmasıdır. Takımlar performans

hedeflerini önceden belirlenmiş, belirli bir amacı gerçekleştirmeye odaklanmış olan ve birbirini tamamlayıcı yeteneklere sahip, birkaç üyeden oluşan iş gruplarıdır. Farklı kişiliklere sahip takım üyelerinin rolleri takımın ve bireylerin performanslarını etkiler. Yönetici idaresi altındakilerin her bir takım üyesinin potansiyelini tanıyarak ona göre davranmalı, her bir takım üyesi de kendi gizli potansiyelini bilmelidir (Withmore 2002: 7).

3. Çalışan Performansının İyileştirilmesinde Koçluk

Performans, örgütler için en önemli konulardan biridir. Örgütsel performansın temeli bireysel performansa dayanmaktadır. Örgütsel performans etkinlik, verimlilik ve iş tatmininden oluşmaktadır. Dolayısıyla örgütün performansı örgüte çalışanların performansına bağlı olmaktadır. Bireysel performansın yüksek olması örgüt performansını da yükseltecektir. Bu anlamda örgütsel performansın yükselmesinden sorumlu olan yöneticilerin sorumluluklarından biri de çalışanların performanslarını yükseltmektir.

Performans bir işi yapan bireyin, bir grubun veya bir işletmenin o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak nereye varabildiği bir başka deyişle neyi başarabildiğinin miktar ve kalite açısından ifadesidir (Tınaz 2005: 77). Performans belli bir işi yapmanın sonrasında elde edilen çıktılar. Bu çıktılar yeterli ise çalışanın başarılı olduğu, yetersiz ise yetersiz olduğu düşünülür.

Performans değerlendirme sistemi ise; bir zaman kesiti içinde çalışanın kendisine verilen işi yerine getirmek suretiyle elde ettiği sonuçlar olarak tanımlanabilir (Okakin ve Şakar 2013: 139). Performans değerlendirme sisteminin amaçları; iş performansı hakkında bilgi edinmek, çalışanların iş tanımlarında ve iş gerekliliklerinde saptanmış olan standartlara ne ölçüde yaklaştıklarına dair geribildirim sağlamak, her çalışana kendi başarısı hakkında geribildirim sağlamak, çalışanları iyi olmayan yönleri hakkında uyararak ve bunların nasıl düzeleceğine ilişkin bilgi sağlamak, çalışanlara yaptıkları iş ve çalışma koşulları hakkında fikirlerini ve beklentilerini serbestçe söyleyebilmelerine olanak sağlamak, çalışanlar arasında başarılıları saptamak, ücret düzenleme ve ödüllendirme alt yapısını oluşturmak, eğitim gereksinimlerini saptamak, insan gücü kaynağını planlamak ve norm kadroları belirlemek, personel istihdamındaki başarıyı ölçmek olarak sayılabilir (Tınaz 2005: 79).

Performans değerlendirme sistemi yöntemlerine bakıldığında bunun birkaç değişik metodunun olduğu görülmektedir. Burada izlenecek yolun belirlenmesi hangi konunun ölçülmek istendiğine ve sonucun neye göre ölçüleceğine bağlı olarak değişir. Kullanılacak olan değerlendirme sistemi o örgütün kendi iç yapısına, kültürüne veya uygulanabilirliğine göre değişkenlik gösterir. Ayrıca yapılan değerlendirmenin sonucunda elde edilmek istenen sonuç da kullanılacak yöntemin belirlenmesinde önemli bir ölçüttür. Bu bağlamda her değerlendirme yöntemi her kuruma uygun değildir. Unutulmaması gereken bir diğer husus da her performans değerlendirme sisteminin kendine göre olumlu ya da olumsuz yanlarının olduğudur. Bütün bunlar değerlendirildiğinde hangi sistemin kullanılacağı ölçülecek konuya ve sonuçların hangi amaçla kullanılacağına göre dikkatlice seçilmelidir.

Günümüzde yaygın olarak kullanılan performans değerlendirme 360 derece denilen yöntemdir. Bu yöntemin diğer klasik performans değerlendirme yöntemlerinden farkı, tek bir kaynak tarafından değil birden fazla kaynak tarafından çalışanın değerlendirilmesidir. Çalışan yöneticisi, iş arkadaşları, müşteriler tarafından değerlendirilmekte, kendi değerlendirmesini (öz değerlendirme) yapmaktadır. Bu sistemde geri bildirim, kişinin kendisiyle ilgili potansiyelin ortaya konulması, farkındalığının sağlanması önemlidir. Bu noktada koçluk becerileri, yaklaşımı önem kazanmaktadır.

Performans koçluğu, kurum içinde çalışanların performansını ölçmek ve değerlendirmek amacıyla kullanılmaktadır. Genellikle kurum içindeki özel eğitim almış koçlar, kendi astlarına veya başka bölümlerde çalışanlara koçluk yapmaktadır. Koçların çalışanları değerlendirdiği, performansları hakkında geri bildirimde bulunduğu bu uygulamada kurum performansındaki sorunlar, kişiler arası anlaşmazlıklar, çalışanların karşılaştıkları problemler gibi sorunların çözümüne yönelik çalışmalar yapmaktadır (Uçkun ve Kılınç 2007: 44).

Performans koçluğu sürecinde başlangıçta çalışma grubu planları gözden geçirilmeli, hedefler belirlenmeli, oyun planı geliştirilmelidir. Koçluk görüşmesi esnasında çalışanın performansı gözlemlenmeli, zamanında geri bildirim yapılmalı, hedefler ve aktiviteler ayarlanmalı, çalışanın performansı kaydedilmelidir. Koçluk görüşmesi sonunda çalışana ilişkin performansı gözden geçirilmeli, değerlendirme sonucu hazırlanmalıdır.

Performans koçluğunun püf noktalarını şu şekilde sıralayabiliriz; koçluk sürecine kuruluşun amaçlarını inceleyerek başlanmalıdır. Çalışanların iş tanımları beklentileri hakkındaki bilgiler güncellenmelidir. Performansı izlemek ve geribildirimde bulunmalıdır. Çalışanla kurulan her iletişimde geliştirmeye çalışılmalıdır. Pozitif geribildirim iyi performanstan hemen sonra negatif geri bildirim ise bir görevi tekrar yapmadan önce verilmelidir. En kötüyü kurgulamak yerine ne olduğu sorulmalıdır. Performans periyodu sonunda çalışanlardan girdi sağlamak için onlardan performansları hakkında bilgi alınmalıdır. Bu esnada başarılı oldukları noktalar ve kendilerini geliştirmek için ne yaptıkları sorulabilir. Her çalışanın dosyası olmalı ve bilgileri güncel olmalıdır. Çalışanlar doğru bir iş yaptıklarında yakalanmalıdır (Chevalier 2007: 19).

Çalışanlar günümüzde performans kutularına konmuş gibidirler. O kutulardan kurtulmaları, çalışanlardan en iyi performansı elde etmek için şuna inanılması gerekir; en iyi onların içindedir, orada durmaktadır. Bu potansiyelin

ortaya nasıl, ne kadarının çıkarılacağı ve sürdürülebilir olması koçlukla mümkün olmaktadır. Çalışanın veriminin artması yöneticilerin ona inanması ile olur (Withmore 2002: 20).

Performans yönetimi çalışanlarla etkileşim için genel bir oyun planı sağlar. Performans danışmanlığı bir çalışana geri besleme için kılavuzluk eder. Şirketlerin çoğunda performans koçluğu yılda bir kere yapılan değerlendirme oturumuna indirgenmiştir. Neyin iyi gidip neyin gitmediğine dair toplantıya dönüşmektedir. Bu durumda performans yöneticiliği sürekli olmaktan ziyade yıllık bir etkinlik haline gelir. Alınan veriler eğitim, ödüllendirme, ücret artışı konularında kullanılır. Ancak çalışanların beklentilerinin açıkça ifade edilme ihtiyacının karşılanması soru işaretidir. Profesyonel koçluk sürecinde örgütün amaçları doğrultusunda ekip için genel bir plan olmalıdır. İlk adım ekibin hedeflerini belirlemekle başlar. Burada hedeflerin SMART olmasına dikkat edilmelidir. Planlama sürecinde 1. Örgütün amaçları gözden geçirilmelidir. 2. SMART hedefler belirlenmelidir. 3. Bu hedefler paylaşılmalıdır. 4. Hedefe ulaşmak için yollar belirlenmelidir. 5. Hedefler önceliklerine göre belirlenmelidir. 6. Ölçülebilir hedefler ve terminler oluşturulmalıdır. Koç bunları dikkate almalıdır.

4.Sonuç

Küreselleşme, değişen toplumsal, ekonomik politikalar, Çok Uluslu Şirketlerin piyasalarda yer alması ile örgütler için rekabet üstünlüğü kavramı önem kazanmıştır. Örgütlerin ayakta kalmak ve varlıklarını sürdürmek için rekabet üstünlüğü sağlamaları gerekmektedir. Rekabet üstünlüğünü elde etmek isteyen örgütler performanslarını arttırmalıdır. Etkinlik, verimlilik, çalışanların işten haz alarak, potansiyellerine göre çalışması, örgütün hedeflerine ulaşması konuları bu amaca hizmet etmektedir. Bu doğrultuda farklılık yaratmak ve çalışanların verimliliğinin artırılması için bir takım uygulamalar gündeme gelmiştir. Koçluk uygulamaları da bunlardan biridir. Çalışanların performanslarını arttıracak en önemli araçlardan biri olarak kabul edilmektedir. Koçluk; kendi performansını arttırmak için kişinin potansiyelinin kilitlerini açmaktır. Geribildirim bu kilitleri açmada önemlidir.

Günümüzde kullanılan 360 derece performans değerlendirme sisteminde geribildirim önemlidir. Geribildirim yapılırken çalışanın güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olması sağlanmalıdır. Performans koçluğu yapılmalı, çalışanın kendi potansiyelini ortaya çıkarması sağlanmalıdır. Çalışanın performansı gözlenmeli, sonraki dönemlerdeki gelişmeleri kaydedilerek, kendisine ilişkin geribildirimde bulunulmalıdır.

Performansın geliştirilmesinde koçluk uygulamalarının bir strateji olarak kullanılmasının nedeni, beceri transferine olanak sağlaması ve yöneticileri öğrenmeye yönlendirmesidir. Öğrenmeye yönlendirmek, yöneticinin sadece kendisini geliştirmesi bağlamında değil, koçluk ilişkisi sürecinde gerçekleştirilen bilgi ve beceri transferinin iş sonuçlarına aktarılmasıdır. Yöneticiler koçluk sürecinde elde ettikleri becerileri etki alanlarındaki kişilere aktarabilme kabiliyetine de sahip olmaktadır.

Koçluk uygulaması, olması gereken şekilde şirketlerde uygulandığında çalışanların performansını arttırmaya yardımcı olduğu görülmektedir. Bunu çalışanlara; başarı güdüsü kazandırma, hedeflerinin net şekilde belirlenmesinin sağlanması, beklenenin net olarak ortaya konulması, problem çözme yeteneğinin geliştirilmesi, çalışanda cesaret, sorumluluk aidiyet duygusunun gelişimini sağlaması, örgütte açık iletişimi gerçekleştirilmesi, farkındalık ve farklılık yaratma ile gerçekleştirilmektedir. Koçluk ile aynı zamanda çalışanın doğru unvan ve işte çalışıp çalışmadığı ortaya çıkmaktadır. Koçluğun uygulamaları, kişinin değerli olduğu anlayışından yola çıkarak kişinin kendi potansiyelini görmesini sağlamak mantığına dayanmalıdır.

Kaynaklar

- BALTAŞ, Acar (2016). *Ekip Çalışması ve Liderlik*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- BARUTÇU E , ÖZBAY Ö (2009). "Koçluk Yaklaşımının Yönetici ve İş Gören Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Araştırma". *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)* 1: 47-62 <<http://dergipark.gov.tr/kilisibfakademik/issue/19248/204491>>
- BARUTÇUGİL, İsmet (2002). *Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- CHEVALIER, Roger (2007). *Improving Workplace Performance*. Newyork: Amacom books.
- ÇALIK, Temel (2003). *Performans Yönetimi, Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayınları.
- ÇINAR, Zehra (2016). "Coaching ve Mentoring", (<https://www.makaleler.com/coaching-ve-mentoring/>) 31 Aralık 2016'da erişildi.)
- DAMAŞ, Güliz (2010). *Kariyer Geliştirme Aracı Olarak Koçluk ve Yönetim Becerilerini Geliştirmeye Yönelik Örnek Bir Koçluk Uygulaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DENİSON, Jim (2007). *Coaching Knowledges*. London: AC Black
- DRANSFIELD, Rob (2000). "Human Resource Management", <https://books.google.com.tr/> 09 Mayıs 2015'te erişildi.
- DOĞA, Can (2012). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Koçluk : Tutumlar, Beceriler ve Uygulamalar*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- EROL, Eren (2003). *Yönetim ve Organizasyon Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Yayınları.
- HAYES, Phil (2006). *NLP Coaching*. Newyork: Open University Press.
- HOLIDAY Micki (2001). *Coaching Mentoring ang Managing*. USA: Career Press.
- Johnson Alyce. "What is Coaching" <http://hrweb.mit.edu/learning-development/learning-topics/leading/articles/what-is-coaching> 27.05.2015'de erişildi.
- KABADAYI Tümer, Ebru (2002). "İşletmelerdeki Üretim Performans Ölçütlerinin Gelişimi, Özellikleri ve Sürekli İyileştirme İle İlişkisi". *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 5: 61-75 <http://oaji.net/articles/2016/670-1469709308.pdf>
- KALKAVAN, Selma (2014). *Farklı Örgütsel Kültürlerde Yönetici Koçluk Davranışının Çalışanların İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Performans Algılarına Etkisi*. Basılmamış Doktora Tezi. İstanbul: Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KAZAZOĞLU, Olcay (2009). *Koçluk Sürecine İletişimin Etkisi Üzerine Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KOÇEL, Tamer (2015). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- MERT SANİ, İbrahim (2011). "Çalışanların Performansı Değerlendirme Sisteminin Çıktı ve Engellerine Yönelik Algıları". *Business and Economics Research Journal* 2 (3): 87-108 www.berjournal.com
- OKAKIN, Neslihan ve ŞAKAR, Müjdat, (2013). *İnsan Kaynakları Yöneticisinin El Kitabı*. İstanbul: Beta Yayınları.
- ÖZBAY, Özlem (2008). *Koçluk Yaklaşımının Yönetici Üzerine Etkileri ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- PAYNE, Vivette (2007). *Coaching For High Performance*, USA: American Management Association,
- UÇKUN, Gazi ve KILINÇ, İlhan (2007). *Koçluk ve Mentorluk Tarihsel Gelişimi, Yöntemleri ve Uygulamalar*. Ankara: Ürün Yayınları.
- TINAZ, Pınar (2005). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Whitmore, John (2002). *Coaching for Performance*. Third Edition London: Nicholas Brealey Publishing
- YILDIRIM, Evren (2011). *Çalışan Performansının Geliştirilmesinde Koçluk Uygulaması Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.